

نگاهی تحلیلی- تطبیقی به نظام‌های دستمزد با تأکید بر الگوی اسلامی دستمزد در سطح کلان

احمد شعبانی*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۱/۲۴

محمد مهدی نجفی علمی**

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۴/۱۷

چکیده

دستمزد و سیستم‌های دستمزدی همواره جامعه را در طبقات مختلف آن متأثر کرده و بر مسائل کلان اقتصاد جامعه از جمله تولید و توزیع درآمد تأثیر بالایی دارد، لذا برای نیل به پیشرفت و عدالت در جامعه باید با مقایسه سیستم‌های دستمزدی مختلف، بهترین سیستم را از لحاظ کارکردهای عدالت محور و همچنین کارکردهای اصلی اقتصادی در سطح کلان، ارائه نمود. عدالت نیز همواره یکی از اصول اساسی اسلام بوده و باید همواره در شرایط مختلف زمانی و مکانی، مبانی عدالت را با استفاده از دستورات اسلامی کشف کرد. لذا ما در این تحقیق با مقایسه‌ای تحلیلی بین الگوهای مختلف دستمزدی و با استفاده از بازخوانی مفهوم عدالت، به دنبال الگویی از دستمزد خواهیم بود که اولاً منجر به کارکرد مناسب اقتصادی از طریق تأثیرگذاری بر متغیرهای کلیدی و کلان اقتصادی گردد؛ و ثانياً سازگاری بالایی در تطبیق با معیارهای عدالت در توزیع درآمد در سطح کلان داشته باشد. بعد از بررسی موارد بالا می‌توان الگوی تولید مشارکتی را در مقایسه با سایر الگوها در دو مورد بالا موفق دانست. این الگو دارای بهره‌وری و تولید بالاتر، ایجاد یک تقاضای متوازن‌تر، بازدارندگی بالا از رکودهای اقتصادی، مطلوبیت بالاتر برای طبقه کارگر و سازگاری بالا با عدالت کلان در توزیع درآمد خواهد بود.

واژگان کلیدی

نظام‌های دستمزد، الگوی اسلامی، عدالت کلان، دستمزد، اثرات دستمزد بر متغیرهای اقتصادی

shabany@isu.ac.ir

* دانشیار دانشکده معارف اسلامی و اقتصاد، دانشگاه امام صادق(ع)

** کارشناس ارشد، دانشکده معارف اسلامی و اقتصاد، دانشگاه امام صادق(ع) (نویسنده مسئول)

najafy@isu.ac.ir

مقدمه

یکی از مسائل اصلی اقتصاد، دستمزد و آثار آن در اقتصاد است؛ چرا که این موضوع برای تمام افراد در تمام طول زندگی عاملی موثر بوده و همچنین دستمزد در ابعاد مختلف، مسائل اساسی اقتصاد در سطح کلان، همانند تأثیر بر عرضه و تقاضای کل، تورم و اشتغال و توزیع درآمد در جامعه را تعیین می‌کند. لذا از این جهت باید به دنبال تأثیر نظام‌های دستمزدی بر متغیرهای کلان جامعه، در راستای اهداف مورد نظر بود. اسلام نیز همواره به عنوان یک دین کامل و دارای یک نظام عدالت محور، در تمام مسائل زندگی بشر همواره با توجه به کارکردهای عدالت محور، نظام‌های الهی و کامل خود را ارائه کرده و از این جهت به دنبال ایجاد عدالت و رفاه حداکثری در جامعه می‌باشد. عدالت از معیارهای اساسی اسلامی بودن بوده و هویت اسلامی جامعه را تشکیل می‌دهد. لذا قبل از هر چیز باید هر مساله‌ای را با عدالت تطبیق داد و البته آثار مختلف آن را در ابعاد مختلف با رویکردهای عدالت محور تحلیل نمود. لذا مساله اصلی مورد بحث در اینجا تطبیق نظام‌های دستمزدی با عدالت از لحاظ کارکردهای عدالت در جامعه می‌باشد؛ و این تطبیق در مرحله اول باید با توجه به برداشتی صحیح از عدالت باشد. همچنین کارکردهای اقتصادی این رویکرد نیز با توجه به مسائل اساسی و مهم اقتصاد در سطح کلان مورد توجه قرار بگیرد. لذا ما در این نوشتار ابتدا با بررسی اجمالی ادبیات نظری موضوع از منظر چند اقتصاددان و بررسی نظام‌های دستمزد، با رویکردی عدالت محور به دنبال تطبیق نظام‌های دستمزد با مفهومی عمیقتر از عدالت و همچنین کارکردهای کلان آن نظام خواهیم بود.

۱. ادبیات موضوع

در رابطه با سهم کار و سهم سرمایه و ارتباط آن با مسئله دستمزد، اقتصاددانان فراوانی نظرات خود را ابراز داشته‌اند. اما با توجه به شرایط بحث فعلی ما تنها با نگاهی گذرا و تنها به منظور مرور ادبیات بحث، به نظر چند اقتصاددان برجسته به اختصار خواهیم پرداخت.

آدام اسمیت در تعریف قیمت طبیعی می‌گوید که این قیمت حاصل جمع قیمت طبیعی مردها و بهره زمین حاکم بر وضعیت عمومی جامعه در هر زمان است. به بیان دیگر این نرخ‌ها از عرضه و تقاضا در بازار مخصوص خود پدیدار و به این صورت سه جزء تشکیل دهنده کالا در اینجا تشکیل می‌شود. او تئوری ارزش کار را در مرحله ابتدائی جامعه قبل از انباشت سرمایه و تصاحب زمین صادق دانسته، چرا که در این حالت فقط کار است که ارزش هر کالا را مشخص کرده و تمام حاصل کار از آن کارگر است. ولی در مرحله بعد افرادی با جمع‌آوری ثروت، کارگرانی را استخدام و با فروختن حاصل کار آن‌ها کمتر از آنرا به آن‌ها داده و بقیه را به عنوان سود جدا می‌کنند. در نظر او مردها وابسته به تقاضای کار و این تقاضا وابسته به آهنگ انباشت سرمایه است و رابطه این دو مثبت است (نجفی علمی، ۱۳۹۰، ص ۲۷). البته نهایتاً نظر آدام اسمیت نسبت به مردها ناستوار بوده و بین نظریه مزد نازل تا حداقل معاش و مزد تابع عرضه و تقاضا مردد است (ژید و ریست، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۱۲۳). او معتقد است با افزایش ثروت جامعه، سهم کارگر و بهره زمین افزایش و سهم سرمایه به دلیل رقابت در بازار سرمایه همبستگی مذکور را با این افزایش ندارد. در نظر اسمیت دستمزد عادلانه حاصل قیمت طبیعی دستمزد بوده و بالا بودن مزد کارگران بر عکس سود کارفرمایان که باعث گرانی و نتایج بد برای جامعه است، به نفع جامعه بوده و عدالت حکم می‌کند کسانی که برای همه امکانات را فراهم می‌کنند خود به حد کفایت از این امکانات بهره‌مند گردند (نجفی علمی، ۱۳۹۰، ص ۸۶).

از نظر دیوید ریکاردو در بلندمدت و با افزایش جمعیت، میزان دستمزد به سطح حداقل معیشت که توسط عرف جامعه تعیین می‌شود، کاهش خواهد یافت (شاکری و مالکی، ۱۳۸۶، ص ۶۱). او معتقد است که افزایش مردها در حالی که کار لازم برای تولید کالاها همان حالت قبلی باشد، به افزایش عمومی قیمت‌ها منجر نمی‌شود. بلکه موجب کاهش سود خواهد گردید. ریکاردو معتقد بود که قیمت طبیعی کار قیمتی است که وسیله بقای کارگران را بدون افزایش یا کاهش جمعیت فراهم کند و این قیمت متأثر از آداب و رسوم مردم است. همواره مردها به سمت نرخ طبیعی مزد میل خواهد کرد و

البته ممکن است در دوران رونق مزدها همواره بالاتر از نرخ طبیعی خود باشد (نجفی علمی، ۱۳۹۰، صص ۲۹-۳۰).

از نظر ریکاردو تمایل مزدها تا زمانی که تابع قانون عرضه و تقاضا است، بر کاهش و تنزل می‌باشد، چرا که افزایش جمعیت کارگران همواره اندکی بیش از تقاضای آن است. در نظر ریکاردو برای کارگر فرقی نمی‌کند که بهره مالکانه زیاد شود یا نشود، چرا که مزد حقیقی کارگر همواره ثابت است (ژید و ریست، ۱۳۸۰، ج ۱، صص ۲۴۷-۲۴۹). در نظر ریکاردو بین کارگر و سرمایه‌دار اختلاف شدیدی است، بنابراین با افزایش نسبت مزد نسبت سود کاهش می‌یابد. لذا با افزایش جمعیت و افزایش تقاضای ناشی از آن قیمت‌ها افزایش یافته و کاهش سهم سرمایه همراه با افزایش دستمزد اسمی و در واقع ثابت بودن دستمزد حقیقی، با افزایش سهم زمین همراه خواهد شد (نجفی علمی، ۱۳۹۰، صص ۳۰-۳۱).

از نگاه کارل مارکس بی‌عدالتی و استثمار کارگران، نتیجه طبیعی و ضروری داد و ستد می‌باشد و به مرور زمان، خرده مالکی‌ها به مالکیت‌های بزرگ تبدیل خواهند شد؛ و سرانجام با کاهش سهم کار، سهم سرمایه افزایش خواهد یافت (ژید و ریست، ۱۳۸۰، ج ۲، صص ۱۱۹-۱۲۲). در نظر او نسبت اضافه ارزش و یا اضافه ارزش به هزینه نیروی کار، همان نسبت استثمار است که ساختار توزیع درآمد و قیمت‌های نسبی را مشخص می‌کند و این توزیع حاصل رویکرد تاریخی برآمده از شرایط تاریخی و نهادی است. لذا عدالت نزد مارکسیست‌ها با توزیع ثروت، نفی مالکیت، تحت الشعاع قرار گرفتن آزادی و اصالت جمع مرتبط است (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۴۵). عدالت یعنی «از هر کسی به اندازه تواناییش و به هر کسی به اندازه نیازش». بنابراین مرکزیت نیاز به عنوان اصل توزیع عادلانه، در تفکرات مارکس قابل انکار نیست (پيله فروش، ۱۳۸۴، ص ۳۵). مارکس معتقد است که هرگاه انباشت سرمایه بر عرضه توان کار پیشی بگیرد، مزدها افزایش و سرمایه‌گذاری به حالت سکون می‌رسد و این تا زمانی است که تاثیر فشار صعودی مزدها از سودها برداشته شود و این دلیل کافی و پذیرفتنی بر توقف اوج‌گیری رونق بوده است.

۲. انواع نظام‌های دستمزد

سیستم و یا یک نظام پرداخت، بیان می‌دارد که چگونه تلاش افراد می‌باید با پاداشی که به کارکنان داده می‌شود، مرتبط گردد (لاپتون، ۱۳۶۹، ص ۱۱). شاید اولین آثار مربوط به دستمزد را بتوان به حمورابی در ۳۷۰۰ سال قبل از میلاد و در بابل نسبت داد، که به تعیین فهرست دستمزدها و حداقل‌های آن اقدام نمود. پس از آن در زمان هخامنشیان برای کارگران قرارداد کتبی هم تنظیم می‌شد و نوعی نظام دستمزد وجود داشت. برای مثال اگر کارگری استخدام می‌شد و او را به کار نمی‌گماشتند، مزدش را به او پرداخت می‌کردند (کمالی، ۱۳۸۰، ص ۳۰).

به صورت عمده در قبل از انقلاب صنعتی سه دوره را می‌توان در نظر گرفت. دوره بردگی که روابط بین مالک و برده همانند رابطه مالک و شیء بود؛ برده از حقوق اجتماعی محروم و در تملک مالک قرار داشت. در دوران ارباب رعیتی، رعیت به زمین تعلق داشت و ارباب مالک زمین بود. به طوریکه برده داری یک پدیده شهری بود اما ارباب رعیتی پدیده‌ای روستایی بود. نظام صنفی هم به فعالیت‌های بازرگانی و صنعتی مربوط می‌شود؛ به طوریکه در این دوران بیشترین روابط بین کارفرمایان و کارگران با شیوه استاد شاگردی و پدر سالاری شکل گرفته بود (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲، صص ۳-۴). قبل از عصر صنعتی غالب زنان یا مردان در داخل و یا اطراف منازل خود کار می‌کردند. خانه محلی برای تولید بود؛ بیشتر کارهای آن‌ها بدون مزد بوده و برای فرزندان، بخش اعظم آموزش در حین کار انجام می‌گرفت. در جامعه صنعتی با افزایش تعداد افراد خواهان کار با مزد در خارج از خانه توانایی مردم برای رفع نیازهای خود که تا آن زمان در خانه برآورده می‌گردید، رو به کاهش نهاده و مشاغل جدیدی ایجاد گردید که مردم از منازلشان دور گردیدند (رابرتسون، ۱۳۷۸، صص ۴۱-۴۵).

ریشه اصلی روابط کار امروزی، انقلاب صنعتی است. مخالفت با سیستم‌های دستمزد، آن زمان برای اولین بار در محیط مناسب تکنولوژیکی و اجتماعی در سال ۱۷۳۵ میلادی، به صورت اولین اقدام دسته جمعی علیه ظلم انجام گردید؛ این نهضت نهایتاً به انقلاب کبیر فرانسه منجر گردید. این انقلاب که مجموعه‌ای از تفکرات ضد استثمار و دفاع از حقوق کارگر را تبلیغ می‌نمود، به سرعت همه کشورهای صنعتی

آن روز را فرا گرفت. اما این روند با اصالت فلسفه اقتصاد آزاد و به رسمیت شناختن حقوق کارگر، فقط در قالب قراردادهای کاری که بر اساس رضایت طرفین- کارگر و کارفرما- و عدم پذیرش نقشی برای دولت، انجام می‌شد، به کندی گرایید. اما دوباره به دلیل اقدامات کارگران، از اواسط قرن ۱۹ میلادی توجه به حقوق کارگران جدی شده و محتوای جدیدی یافت (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۲-۴).

در دوران انقلاب صنعتی، حرکت نیروهای کار از روستاها به شهرها، از بین رفتن استقلال صنایع کوچک، افزایش جمعیت، کم شدن دخالت دولت و افزایش روابط خشک و خشن در دادگاه‌ها، به وقوع پیوست. در این دوران دانشمندان زیادی درباره کار و موارد مربوط به آن اظهار نظر نموده‌اند. این دوران، دوران حاکمیت علمای کلاسیک، از انقلاب صنعتی تا سال ۱۸۷۱، بر دنیای علوم و کسب و کار بود. در ادامه، دوران بعدی که توزیع عادلانه برای کارگر را مطرح نمود، سوسیالیزم بود. پیشنهاد آن‌ها تامین عدالت به وسیله کنترل کامل وسایل تولید توسط دولت بود. تشکیل تعاونی‌ها از بارزترین عملکردهای آنان بود. از سال ۱۸۷۸، درخواست‌ها برای رفاه کارگران بیشتر شده و از حدود سال ۱۹۰۰ دولت‌ها به ناچار، قوانین گسترده‌ای را برای افزایش رفاه کارگران، به تصویب رساندند (نجفی علمی، ۱۳۹۰، صص ۱۰۲).

۲-۱. دستمزد حداقل برای زندگی

هدف اصلی از حداقل دستمزد دستیابی به درآمدی است که امرار معاش کارگر را، در عین بهبود توزیع درآمد تأمین کرده و بی‌عدالتی در مورد پرداخت مزد را از بین ببرد (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲، صص ۴۸). در این روش، درآمدهای حاصل از اشتغال باید همه نیازهای اقتصادی و اجتماعی را تأمین نماید؛ حداقل مزد تاثیرات مهمی در اوضاع اجتماعی، اقتصادی جامعه می‌گذارد؛ حداقل مزد باید در عین پاسخ‌گویی به نیازهای اجتماعی، اهداف آینده را نیز که مربوط به رشد اقتصادی و استفاده کامل از نیروی کار است را برآورده سازد (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۲۰۷-۲۱۰). حداقل مزد برای گذران معیشت و داشتن کارایی لازم است، البته مبلغی برای تربیت و آموزش بسیار ضروری است (زاهدی، ۱۳۷۷، صص ۳۹). این حمایت برای کارگرانی است که توانایی و استعداد

لازم برای کسب حداقل معاش خود را در بازار ندارند. در بعضی موارد به طور معمول، مزد حاصل از عرضه و تقاضای کار در بازار، به پایین‌تر از «حداقل مزد» خواهد رفت (بهشتی، ۱۳۷۹، صص ۹۳-۹۴).

۲-۲. پرداخت بر اساس ارزش شغل

یکی از دلایل تفاوت مزدهای تعادلی در بلند مدت، تفاوت‌های بسیار در جنبه‌های غیر مزدی شغل‌ها نظیر حیثیت، اعتبار شغلی و وضعیت کار می‌باشد (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۱۱۵). افرادی که کارهای مشابهی انجام می‌دهند، باید از یک سطح پرداخت بهره‌مند گردند؛ بنابراین میزان پرداخت بیشتر تابع شغلی است که کارمند انجام می‌دهد، نه خصوصیات فردی و یا هر چیز دیگر (ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۲۱۰). ارزشیابی شغل فرآیندی است که با آن ارزش نسبی هر شغل در مقایسه با سایر مشاغل تعیین می‌گردد. این امر به دنبال برقراری ارتباط صحیح با ارزش پولی شغل است (زارعی متین، ۱۳۸۶، صص ۱۸۷-۱۸۸). البته خود ارزش شغل را باید به عنوان نوعی دستمزد به حساب آورد. شهید مطهری معتقد است که اگر چه نبوغ و ابتکار و سطح عالی کار و کار فکری و مغزی ارزش بیشتری دارد ولی امتیاز آن کارها به افتخاری است که نصیب صاحبان آن کارها می‌گردد؛ برای یک رفتگر خود رفتگری نوعی مجازات است و نباید حقوق و مزد آن‌ها را کمتر فرض کرد (مطهری، ۱۴۰۳ ق.، ص ۱۲۳).

۳-۲. قوانین و مقررات دولتی

در سیستم‌های اقتصاد ارشادی معمولاً دولت‌ها بوسیله قوانین، برای تعیین دستمزد عادلانه عاملان کار اقدامات وسیعی را به مرحله اجرا در می‌آورند (ابطحی و مهره‌وزان، ۱۳۷۴، صص ۲۳-۲۴). سیاست‌گذاری‌های دولت در محدوده دستمزد در سطح ملی و با در نظر گرفتن اولویت‌هایی چون کنترل تورم، بهبود موقعیت کشور در تجارت بین‌المللی، هماهنگی با صندوق بین‌المللی پول و مواردی مشابه است (بووی و ترب، ۱۳۶۹، ص ۲۳).

۲-۴. دستمزد بر اساس اهداف اجتماعی

در بعضی نظریات، دستمزد بر طبق نیاز فرد و جلوگیری از فساد در سیستم جامعه پرداخت می‌گردد. حقوق مناسب رفتاری‌های اقتصادی را برطرف کرده و فساد را در تمام سطوح کاهش و از این طریق کارایی را افزایش می‌دهد. افزایش مناسب حقوق باعث جلوگیری مشکلات متعدد اجتماعی خواهد گردید (نیکنام، ۱۳۸۳).

۲-۵. پرداخت بر اساس تفاوت‌ها در تحقق اهداف

بر اساس این نظریه پرداخت به کارگران باید بر اساس تفاوت‌های سهم افراد و مشاغل در تحقق اهداف سازمان صورت بگیرد. بنابراین، این مقایسه برای تشخیص تفاوت‌ها در سطح حقوق و همچنین تشخیص تفاوت‌ها در زمینه ساعات کار، تعطیلات و سایر مزایای دیگر نیز صورت می‌گیرد (ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۲۱۶). همچنین بر اساس اهداف مورد نظر و برای منافع یکی از طرفین قرارداد کار، طرح‌های تشویقی در انواع گوناگون فردی و گروهی در موارد مختلف به کار می‌رود (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲، ص ۳۶).

۲-۶. پرداخت بر اساس ساعات کار

در این روش پرداخت مزد به ازای هر ساعت، روز، هفته و موارد مشابه انجام می‌گیرد و به ازای هر واحد زمانی طبق قرارداد، مزد معینی به کارگر پرداخت می‌شود (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۵۰). در این روش کار را با روش مزد زمانی محاسبه می‌کنند. این روش یکی از ساده‌ترین روش‌ها و بدون توجه به بهره‌وری افراد و فقط بر اساس تعداد ساعات کار محاسبه می‌گردد. در این روش کارگر موظف است طبق دستور کارفرما، کارهای روزانه را انجام دهد؛ گذر زمان به نفع کارگر و به ضرر کارفرما خواهد بود، لذا معمولاً این روش باعث اختلافات زیادی می‌گردد (بهشتی، ۱۳۷۹، صص ۸۳-۸۴).

۲-۷. پرداخت بر اساس مقام

مقام ارزشی است که جامعه به طور کلی برای یک شغل یا حرفه قائل می‌باشد. این ارزش، که بر اساس آن حقوق تعیین می‌گردد، به وظایف، انتقال پذیری فرد، موقتی یا دائمی بودن و موارد دیگر ارتباط پیدا می‌کند (ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۲۱۷).

۲-۸. طرح‌های انگیزشی پرداخت

طرح‌های انگیزشی، بر اساس مواد مختلفی قابل بررسی خواهند بود؛ سود، تولید و کاهش هزینه تولید، می‌تواند از این موارد باشد (ناویلسون، ۱۳۶۹، صص ۴۲۳-۴۲۶). همچنین سهم شدن در سود، اعطای سهام شرکت، پرداخت پاداش و بهره مندی از مستمری و امکانات شرکت بر طبق بازدهی را می‌توان از انواع دیگر ذکر نمود (بووی، ۱۳۶۹، ص ۴۶۰). برای مثال در طرح اختصاص سهام به کارگران، بسیاری از سازمان‌ها درصد معینی از سهام شرکت را به کارکنان خود اختصاص می‌دهند. طرح اسکانلن بوسیله ژوزف اسکانلن، در ۱۹۳۷ بویژه در کارخانه‌های کوچک توسعه یافت؛ این طرح بدنبال هماهنگی بین مدیران و کارکنان از طریق سهم شدن در اهداف و عقاید است. در این طرح هر واحد در سازمان یک کمیته داشته که از سرپرستان و نمایندگان کارکنان تشکیل یافته است؛ از طرف کارکنان برای بهبود و صرفه‌جویی در نیروی کار، پیشنهاداتی به کمیته ارائه شده و نهایتاً بهره‌وری بالا خواهد رفت (دعائی، ۱۳۸۱، صص ۲۱۰-۲۱۲).

۲-۹. پرداخت با معیار عرضه و تقاضا

این نظریه متأثر از تفکر اقتصاد بازار بوده و مزد را در نقطه تلاقی عرضه و تقاضای بازار مشخص می‌کند. این نظریه به طور محض و بویژه در کشورهای در حال توسعه طرفداران زیادی ندارد (میرسپاسی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۸). در این روش اگر مزد بالاتر از قدرت پرداخت کارفرمایان باشد، کارگران حقوق بازار را دریافت نکرده و کارفرمایان با استعفای کارگران و مشکل در استخدام افراد جدید مواجه می‌گردند. این نظریه تفاوت‌ها را در شرایط مختلف شغلی نادیده گرفته و با این پیش فرض همه مشاغل را

یکسان فرض می‌کند (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۲۲۲-۲۲۳). در اینجا فرض بر آن است که شرایط سیاسی و اجتماعی جامعه از جمله فشار گروه‌های مختلف مانند اتحادیه‌های کارگری، مطرح نباشد (بهشتی، ۱۳۷۹، صص ۷۵-۷۶).

۱۰-۲. پرداخت بر اساس بهره‌وری

در این نوع پرداخت یک رابطه معقول بین کم و کیف کار و میزان مزد برقرار است. برقراری ارتباط بین حقوق و مزایا و بهره‌وری به تدریج این فرهنگ را در هر نظام اجتماعی به وجود می‌آورد که مزایای بیشتر به مفیدترین افراد تعلق دارد (بهشتی، ۱۳۷۹، ص ۸۰). در برخی موارد، تعیین سود آوری سازمان امکان‌پذیر نیست، بنابراین به ناچار در برابر بهبود بهره‌وری کل سازمان، درخواست افزایش حقوق صورت می‌گیرد (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۲۲۷-۲۳۰). پرداخت بر اساس بهره‌وری موجب عملکرد بهتر شده و لازم است سازمان به منظور افزایش انگیزه کاری، به پرداخت بر اساس بهره‌وری بپردازد (زارعی متین، ۱۳۸۶، ص ۱۹۲).

۱۱-۲. پرداخت بر اساس مقایسه با سایر سازمان‌ها

در این روش نرخ مزد از سطح مزد، بر اساس نرخ بازار مشترک نیروی کار، تعیین می‌گردد. این نرخ مزد به راحتی برای کارگران، با نرخ‌های دیگر مزد قابل مقایسه خواهد بود (ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۲۱۷). به نظر می‌رسد در این روش تغییرات نرخ مزد سازمان‌های خارج از محدوده یک اداره، اثرات بسیار بالاتری بر نرخ مزد در درون یک سازمان داشته باشند، چرا که این اثر فراتر از یک اثر روانی صرف خواهد بود.

۱۲-۲. سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها

معمولاً هدف سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری تقلیل نیروی کار در بازار به منظور حقوق بیشتر می‌باشد. آن‌ها از طریق کنترل عرضه نیروی کار به بازار و تقلیل آن در اوقات حساس و از طریق اعتصابات، کارفرمایان را مجبور به پرداخت حقوق و دستمزد بیشتری می‌کنند (ابطحی و مهروزان، ۱۳۷۴، صص ۲۰-۲۱). اتحادیه‌های کارگری شرایط

رقابت کامل را نقض کرده و بر متغیرهای اقتصادی مطرح در بازار کار، همانند مزد، اشتغال و رفاه اقتصادی تاثیر می‌گذارند (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۱۵۳).

۲-۱۳. پرداخت بر اساس تولید

در این روش به ازای هر واحد کالای تولید شده مزد معینی پرداخت می‌شود که به طور معمول حداقلی از مزد صرف نظر از میزان تولید مطرح است (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۵۰). این روش که به آن روش «کارمزدی» در مقابل روش «مزد زمانی» نیز می‌گویند، بر اساس میزان تولید کارکنان صورت می‌گیرد. در یک شیوه ابتدا یک حقوق و یا مزد به عنوان پایه، برای مقدار معینی از تولید تعیین گردیده و بعد از آن برای واحدهای اضافه تولیدی، نرخ معینی می‌گردد (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۲۱۰-۲۱۱). در این روش که مزد تابعی از میزان تولید و بازده کارگر است، بر اساس کمیت کار پرداخت شده و برای کارهای قابل شمارش است (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲، ص ۳۵).

۲-۱۴. نظریه‌های فرهنگی و ارزشی

جامعه‌شناسان معتقدند که شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه بر روابط کار در سازمان‌ها اثر داشته و به طور متقابل، روابط نیز بر محیط اجتماعی مؤثر است (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲، ص ۶۹). در هر فرهنگی مسلماً ارزش‌هایی وجود دارد که به طور مستقیم و غیرمستقیم، می‌تواند در مسئله حقوق و دستمزد مؤثر باشد (ابطحی و مهره‌زاد، ۱۳۷۴، صص ۲۴-۲۶). همچنین می‌توان نظر دین اسلام و سایر ادیان دیگر را در رابطه با میزان پرداخت حقوق و دستمزد و یا چگونگی پرداخت آن، در این زمینه دانست.

۲-۱۵. پرداخت بر اساس قدرت سازمان

این نظریه بر اساس قدرت پرداخت سازمان شکل گرفته است. همچنین ممکن است در مواردی با توجه به عدم سود موسسه در یک دوره زمانی، باز هم موسسه بواسطه پس اندازهای قبلی، همچنان دارای قدرت پرداخت بالا باشد (بهشتی، ۱۳۷۹، صص ۷۷-۷۸). در کشورهایی که اتحادیه‌های کارگری دارای نفوذ زیادی هستند، کارگران میزان سود

مؤسسه را به عنوان دلیل اصلی تقاضای خود برای افزایش دستمزد مطرح می‌سازند که این اقدام متأثر از قبول نظریه قدرت پرداخت کارفرما است (میرسپاسی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۹).

۲-۱۶. پرداخت بر اساس مسئولیت

معمولاً در کارهایی که تشخیص بازده کار آن‌ها به طور کمی به سادگی میسر نیست، فقط با قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های افراد سنجیده می‌شوند. در این گونه موارد به خصوص کارهای مدیریتی، سرپرستی، حرفه‌ای و فنی، حقوق هر شخصی به طریقی تابع میزان مسئولیت و جواب‌گویی شغلی او می‌باشد (ظهوری، ۱۳۷۸، ص ۲۱۵).

۳. استخراج نظام دستمزدی مناسب با رویکرد تطبیقی، تحلیلی بر اساس عدالت و کارکردهای اقتصادی

به طور کلی از مبانی اصلی اسلامی یک نظام دستمزدی مناسب را می‌توان عدالت خرد و ایستا برای عوامل، عدالت خرد و پویا برای عوام، عدالت کلان و سیستمی در سطح جامعه، اصل عدم تداول ثروت در میان ثروتمندان، امنیت و رفاه حداکثر برای جامعه، حداکثر کارایی همراه با عدالت، اصالت به کار در الگو، دسترسی آسان به سرمایه با هزینه کمتر، تقسیم ریسک بر عوامل تولید و عدم اضطراب در معامله و آزادی کارگر را اجمالاً بیان کرد (نجفی علمی، ۱۳۹۰، صص ۱۴۷-۱۵۶).

۳-۱. الگوی اسلامی دستمزد در سطح کلان و مفهوم عدالت

۳-۱-۱. عدالت خرد و ایستا

عدالت در احادیث به سه معنی مساوات و برابری، مراعات حقوق و قرار دادن هر چیز در جای خود آمده است. عدالت اقتصادی برای ضعیفان، محرومان و فقیران جامعه، حق اقتصادی برای تأمین حداقل نیازهای اقتصادی‌شان و برای عموم مردم تأمین رفاه نسبی بوده و توزیع عادلانه درآمد، تأمین رفاه نسبی و رفع فقر در جامعه اسلامی را از مصادیق عدالت اقتصادی است (دیرباز، ۱۳۸۰). عدالت اقتصادی در اسلام دو هدف را

دنبال می‌کند: نفی افراط و تفریط و از میان برداشتن فقر و تکاثر (ایروانی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۴). در عدالت اقتصادی رابطه محسوس بین تلاش فردی و محصول آن برقرار و مراعات حقوق اقتصادی در کنار سایر حقوق، زمینه ساز توزیع عادلانه درآمد بین اقشار جامعه می‌شود؛ حتی حقوق اقتصادی بین نسل‌ها نیز مغفول واقع نمی‌گردد. عدالت اقتصادی منافاتی با رفاه نداشته و هزینه کردن کارآیی برای عدالت، به خاطر آن است که با مراعات عدالت، مصالح همه جانبه برای جامعه میسر خواهد شد (دیرباز، ۱۳۸۰).

۳-۱-۲. عدالت خرد و پویا

به نظر می‌رسد بررسی عدالت در یک لحظه از زمان و بدون در نظر گرفتن تغییرات مختلف زمانی و مکانی رسیدن به مقصود حقیقی نباشد. لذا باید در یک سیستم پرداخت دستمزد در شرایط مختلف و تغییرات حاصل از آن را نیز مد نظر قرار داد. برای مثال اگر قیمت یک کالای تولیدی کم گردد، در حقیقت نتیجه فعالیت یک کارگر در نظام عرضه و تقاضا دارای ارزش کمتری خواهد بود؛ بنابراین دریافتی کارگر نیز کمتر خواهد بود. بنابراین با احتساب زمان، نگرش کارگر و کارفرما نسبت به دستمزدهای دریافتی و پرداختی متغیر خواهد بود.

یک پرداخت دستمزد مناسب باید این موارد را به طور عادلانه بررسی و جبران نماید. نرخ دستمزد یا اجاره در هنگام قرارداد به ارزیابی کارگران از بازدهی صاحب دارایی فیزیکی از هزینه دارایی خود بستگی دارد و هزینه دارایی به درصد استهلاک دارایی فیزیکی و به هزینه فرصت از دست رفته او بستگی خواهد داشت (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۲۱۴). به عبارت دیگر یک نگاه جامع‌تر نسبت به تعلق حق هر فرد به آن فرد، باید شامل زمان هم بوده باشد و این تعبیری جامع‌تر و حقیقی‌تر نسبت به مفهوم عدالت خواهد بود.

۳-۱-۳. عدالت سیستمی در جامعه

در عدالت سیستمی، سطح دستمزدها علاوه بر رعایت موارد قبلی، باید با برخی مسائل اساسی اجتماع، هماهنگی لازم را داشته و بر این مسائل تاثیر مثبت داشته باشد.

حضرت علی(ع) در رابطه با پرداخت حقوق به چند دسته از کارمندان دولتی در نامه ۵۳ در نهج البلاغه می‌فرماید: «پس از انتخاب قاضی هر چه بیشتر در قضاوت‌های او بیاندیش و آن قدر به او ببخش که نیازهای او برطرف گردد و به مردم نیازمند نباشد و از نظر مقام و منزلت آنقدر او را گرامی دار، که نزدیکان تو به نفوذ در او طمع نکنند، تا از توطئه آنان در نزد تو در امان باشد». همچنین ایشان در جای دیگر نامه، می‌فرمایند: «سپس روزی فراوان بر آنان ارزانی دار، که با گرفتن حقوق کافی در اصلاح خود بیشتر می‌کوشند و با بی‌نیازی دست به اموال بیت المال نمی‌زنند و اتمام حاجتی است، برای آنان اگر فرمانت را نپذیرند، یا در امانت تو خیانت کنند». این نوع نگرش به وضوح، ملاک تعیین پرداخت دستمزد را از طریق یک نگاه سیستماتیک، جلوگیری از فساد در نظر می‌گیرد.

امام خمینی(ره) نیز در سخنان مختلفی اهداف کلانی را به منظور اصلاح و نگهداری اصل اجتماع بیان می‌دارند. ایشان نتایج دستمزد مناسب را حفظ نظام اسلامی از نظر عدم نارضایتی و شورش طبقه کارگر، عدم وجود فاصله طبقاتی و استقلال کشور می‌دانند. ایشان می‌فرمایند: «اگر خدای نخواستہ در یک مملکت اسلامی طوری بشود که در کارخانه‌ها کارگرها بواسطه اینکه درست به آن‌ها رسیدگی نمی‌شود، انفجار حاصل بشود... از این جهت صاحب کارخانه‌ها باید توجه به این داشته باشند که... تا حدودی که آن‌ها می‌خواهند، کارگرها هم چنین نیست که خیلی بلندپرواز باشند؛ این‌ها یک زندگی مرفه می‌خواهند».

همچنین ایشان خطاب به صاحبان کارخانه‌ها می‌فرمایند: «باید یک فکری خودتان بکنید که این تفاوت طبقاتی به اینطور نباشد، یک تعدیلی بشود؛ اسلام تعدیل می‌خواهد. نه جلوی سرمایه را می‌گیرد و نه می‌گذارد سرمایه آنطور بشود که یکی صدها میلیارد دلار داشته باشد... و این یکی شب که برود پیش بچه‌هایش نان نداشته باشد. نمی‌شود، این عملی نیست نه اسلام با این موافق است، نه هیچ انسانی با این موافق است؛ این با دست شماها نصفش حل می‌شود» (خمینی، ۱۳۶۱، ج ۸، صص ۳۵-۳۶). همچنین ایشان می‌فرمایند: «کشاورزان و کارگران اساس استقلال کشورند» (خمینی، ۱۳۶۱، ج ۱۴، ص ۲۱۱). بحث ارزش اضافی، یعنی تولید بوسیله نیروی کار و

ماشین (به طور معمول)، قطع نظر از سازگاری با اصول اولیه عادلانه، مستلزم تسلط اقتصادی و حتی سیاسی افرادی بر اجتماع است و آیا اسلام اینگونه تسلط را می‌پذیرد؟

۳-۱-۴. عدالت کلان در جامعه

در بحث عدالت کلان صحبت از کارکرد کلان و متوازن یک نظام اقتصادی است، به طوری که وضعیت اقتصادی جامعه از حرکت‌های خارج از مسیر توازن، همانند رشدهای متوازن در یک بخش و یا ناهماهنگی عرضه و تقاضا و یا موارد عدم تعادل‌های کلان و موارد مشابه از دیدگاه کلان، به طور نظام‌مند ایمن گردد و این قطعاً یکی از اهداف اقتصاد اسلامی می‌باشد.

نظام توزیع در مکتب اسلام با نظام‌های تولید، مصرف و موارد دیگر همبستگی خاص دارد. بنابراین درک عمیق مبانی و جهت‌گیری این نظام مستلزم توجه دقیق و گسترده به این مجموعه روابط و همبستگی‌هاست (عیوضلو، ۱۳۷۵، ص ۲). لذا علاوه بر عامل عدالت در مراحل قبلی باید تأثیر آن را نیز بر وضعیت عمومی جامعه بررسی نمود. عدالت در این مرحله به طور صحیح و منطقی باید شامل موارد قبلی هم باشد.

آیا عدالت عبارتست از مصلحت اجتماع و آن چیزی که بهتر تعادل اجتماع را حفظ می‌کند یا عبارتست از مساوات، یا اعطاء کل ذی حق حقه؟ عدالت از آن جهت که جنبه فردی دارد و یک حسنه اخلاقی است، دون مرتبه احسان است و از جهت اجتماعی فوق احسان است عدالت تنها یک حسنه اخلاقی نیست، بلکه یک اصل اجتماعی بزرگ است. تدوین قواعد مالکیت و قراردادهای کار و توزیع درآمد میان کار و سرمایه باید بر اساس مصالح جامعه و در جهت تحقق وحدت، تعادل و توازن اجتماعی باشد (رستمی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۴). یکی از اصول اقتصاد اسلامی، عدالت اجتماعی است که دارای دو بخش است: اصل همکاری عمومی (تکافل عام) و اصل توازن اجتماعی (صدر، ۱۳۵۰، ج ۱، صص ۳۶۳-۳۶۴).

در دیدگاه شهید مطهری عدالت در سطح کلان باید قوام و ثبات اقتصادی را تضمین بکند. عدالت به معنای توازن و تناسب و یا وضع بایسته است که در آن مصلحت اجتماع مقدم بر مصلحت فرد است. لذا در مورد جامعه و مصالح عمومی نیز

باید هر چیزی در جای خود قرار گیرد و اموال و ثروت‌ها باید موجبات قوام و استواری جامعه را فراهم سازد (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۱۰۱). به رغم رفع نیازها ممکن است نابرابری شدیدی در درآمد و ثروت پدید آید؛ در صورتی که نابرابری در اجتماع اسلامی متناسب با اختلاف مراتب مهارت، ابتکار، تلاش و ریسک باشد می‌توان آن را پذیرفت (چپرا، ۱۳۸۴، صص ۳۳۶-۳۳۷). یکی از اصول اساسی برای تحقق موضع قوام در یک اجتماع، این است که عناصر اقتصادی در یک نظام اسلامی دارای وحدت ترکیبی باشند (عیوضلو، ۱۳۸۴، صص ۱۰۸-۱۱۰). مال در جامعه در حکم خون است که باید به صورت موزون در تمام بدن انسان گردش کند (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۲۱۸).

۲-۳. تحلیل و تطبیق عناصر یک نظام دستمزدی، بر اساس مفاهیم عدالت

۱-۲-۳. عنصر اول

اگر مفهوم اول عدالت را که همان عدالت خرد و ایستا در سطح خرد است در نظر بگیریم، باید به این مفهوم کلیدی توجه گردد که باید به هر کس، به میزان بهره‌وری پرداخت نمود. بنابراین یکی از نکات اصلی الگوی دستمزد در سطح کلان، هماهنگی بهره‌وری و دستمزد می‌باشد؛ به این صورت که با ثبات تمام شرایط اقتصادی، کارگران با افزایش بهره‌وری و تولید، دریافت بیشتری خواهند داشت. بنابراین بر اثر افزایش بهره‌وری و به تبع آن تولید بنگاه، با ثبات تمام شرایط، سود بنگاه افزوده و نهایتاً دستمزد نهایی کارگران نیز افزایش خواهد یافت.

۲-۲-۳. عنصر دوم

بر اساس مفهوم دوم و چهارم عدالت می‌توان مشارکت در سود را در یک الگوی دستمزد در سطح کلان استنتاج نمود. اگر مفهوم دوم عدالت را در نظر داشته باشیم، باید دستمزد عادلانه با نوسانات اقتصادی همگام باشد و این یعنی پویایی عدالت در دستمزد. این حقیقت که با تغییر قیمت و یا افزایش یا کاهش تقاضا، نسبتی از این تغییرات نیز باید به کارگران برسد، یکی از ارکان الگوی دستمزد در سطح کلان است.

بدین صورت سود افزایش قیمت باید بین کارگران و کارفرما تقسیم گردد؛ چرا که زیان کاهش قیمت، معمولاً به هر دو طرف خواهد رسید.

همچنین با توجه به بازخوانی مفهوم عدالت در مرحله چهارم باید دید چه عنصری در دستمزد اقتصاد را در سطح کلان باثبات کرده و آنرا به صورت متوازن حرکت می‌دهد. در کتب اقتصادی نوشته شده که در یک فرآیند تولید کلان، با افزایش دستمزدهای واقعی در مسیر رشد، همراه و متناسب با افزایش نرخ رشد بهره وری منجر به ثبات سهم نیروی کار خواهد گردید (برانسون، ۱۳۸۳، ص ۶۷۱). لذا می‌توان گفت برای حفظ عدالت در سطح کلان به معنی متناسب بودن دستمزد و بهره وری، باید از این قاعده پیروی گردد؛ و این یعنی باید سهم دستمزد در سطح کلان ثابت باشد. برای این منظور این نتیجه مطرح می‌شود، که باید سهم دستمزد در یک سیستم دستمزدی ثابت باشد. لذا با این توصیف ما به سمت الگوهای تسهیم سود رهنمون می‌گردیم.

۳-۲-۳. عنصر سوم

در مرحله سوم سخن از اثرات دستمزدی بر اداره جامعه و معیشت افراد است؛ لذا بر اساس تطبیق با رویکرد عادلانه بالا در مرحله سوم، باید آنقدر به افراد داد تا دیگر به دنبال فساد و یا موارد مشابه در جامعه نباشند و این یعنی یک عنصر حداقل دستمزد حتماً باید در دستمزد وجود داشته باشد.

اسلام برای افرادی که قادر به کارکردن نیستند، قائل به حقی است و آن حق معلوم به قدری است که زندگی آنها اداره شود. اسلام دایره مالکیت خصوصی را تنگ کرده و در آن تامین فقرا را لازم دانسته و ضمانت‌های کافی در کنار آن، برای حفظ توازن و عدالت در توزیع را مقرر داشته است (صدر، ۱۳۵۰، ج ۱، ص ۴۱۸). همچنین در جامعه اسلامی بر آوردن نیازهای مردم یکسره ضمانت شده است (صدر، ۱۳۵۰، ج ۱، ص ۴۴۴). در جامعه آرمانی اسلامی دستمزدهای حقیقی دست کم باید در سطحی باشند که به کارگران توانایی پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی خود و خانواده‌شان را به صورت اسلامی بدهد (چپرا، ۱۳۸۴، ص ۳۷۴).

۳-۲-۴. عنصر چهارم

بر اساس رویکرد سیستمی در مفهوم عدالت، یعنی عدالت در مرحله سوم، جامعه نباید دارای افراد بیکار بوده و در جامعه باید تعاون باشد. در قاعده تعاون، هدف اسلام همیاری و همکاری کارگر و کارفرما و مسئولیت پذیری آنان در قبال یکدیگر و بلکه همیاری تمام عوامل تولید در یک نظام منسجم می‌باشد. در قاعده نفی ضرر هم در اسلام عسر و حرج وجود ندارد. این عسر و حرج در محدوده طاقت بشر بوده ولی عادتاً تحمل آن سخت است. روابط کار و نظام پرداخت باید به سمت سهولت و آسودگی سوق یابد (رستمی، ۱۳۸۴، صص ۱۵۵-۱۵۷).

لذا می‌توان از دو قاعده تعاون و نفی ضرر اینگونه استدلال نمود که استخدام کارگر تا زمانی که دارای اثر مثبت در تولید و سود بنگاه باشد، حتی اگر مقداری دستمزد دیگر کارگران نیز کاهش یابد، ادامه داشته باشد. بنابراین انعطاف در اشتغال در الگوی اسلامی دستمزد در سطح کلان، یکی از اصلی‌ترین اجزاء این نظام بوده و اثرات فراوانی را در برخواهد داشت. به این صورت که این الگو در تعیین تعداد افراد شاغل همانند نظام‌های دیگر دخالت نکرده و از این جهت، ورود و خروج آزاد خواهد بود. بنابراین نظام مورد نظر دارای چهار جزء اصلی بوده و می‌توان آن را مشابه نظام تسهیم سود^۱ و یا تولید مشارکتی^۲ دانست.

۳-۳. تحلیل و تطبیق عناصر نظام دستمزد، بر اساس کارکردهای اقتصادی

البته روشن است که اگر به صورت حقیقی کارکردهای عدالت محور انجام گیرد، قطعاً کارکردهای اقتصادی نیز خود به خود حاصل می‌گردد. اما به هر صورت در این قسمت ما به دنبال بررسی کارکردهای مناسب مورد انتظار از یک الگوی مناسب دستمزد و تطبیق و تحلیل آن با الگوی ارائه شده در قسمت قبل خواهیم بود.

۳-۳-۱. افزایش بهره‌وری و تولید کلان در جامعه

تحول واقعی از طریق بهره‌وری نیروی انسانی در دولت و جامعه رخ خواهد داد، از عوامل مهم بهره‌وری نیروی انسانی، تناسب پاداش با عملکرد است، این تناسب

احساس عدالت، رضایت، انگیزش و تلاش مضاعف را فراهم خواهد کرد (فروزنده، ۱۳۸۷). اگر بازده کار را به صورت عادلانه تقسیم کنیم، به گونه‌ای که جامعه تبدیل به جامعه دو قطبی نشود و به گونه‌ای که بیشترین سهم از آن کار باشد، هم تولید کار بیشتر می‌شود و هم درآمد کارگر و هم رشد اقتصادی (مکارم شیرازی، ۱۳۶۰، ج ۱، ص ۱۴۵).

بر اساس تحقیقات انجام شده، اندازه ضریب تقاضای سرمایه گذاری در نظام اقتصاد اسلامی بالاتر از نظام سرمایه داری است. و این به جهت فرض درصدی از سود برای دستمزد نیروی کار می‌باشد. این خصوصیت اقتصاد اسلامی است که با توزیع عادلانه تر سودها در جامعه و عدم تداول آن در میان کارفرمایان و مدیران رده بالا، تقاضای سرمایه گذاری و رشد تولید بالاتر خواهد رفت (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۲۸۷) و این به این دلیل است که تمرکز سرمایه بدست افراد مانع رشد می‌گردد.

در الگوی مشارکت بین کارگر و کارفرما، حد استخدام نیروی کار دارای مرز خاصی نیست، چرا که تساوی قیمت برابر بهره‌وری نیروی کار، دیگر معتبر نخواهد بود و با استخدام نیروی کار جدید، به این علت که تولید و سود (بدون در نظر گرفتن دستمزد)، حداقل تا میزان قابل توجهی اضافه می‌گردد و این در هر صورت به نفع کارفرما خواهد بود. البته این امر علاوه بر افزایش تقاضای سرمایه‌گذاری، به علت کاهش هزینه‌های بنگاه، ناشی از کاهش هزینه‌های ورود به سرمایه‌گذاری خواهد بود (موسویان، ۱۳۸۱).

۳-۲. حل موقعیت‌های عدم تعادل در اقتصاد (هماهنگی عرضه و تقاضا)

در نظام متوازن به دلیل آنکه توزیع درآمد عادلانه‌تر است، فقرا از قدرت خرید بیشتری برخوردار بوده و تقاضای کل افزایش خواهد یافت (عیوضلو، ۱۳۸۴، ص ۲۵۳). یکی از اصول اقتصادی «قانون تنزل ارزش فردی یا ذهنی» و یا «قانون نزولی بودن مطلوبیت نهایی» است. این قانون بیان می‌کند که با افزایش مقدار کالای تحت اختیار هر فرد، ارزش شخصی آن کالا برای فرد کاهش می‌یابد (توتونچیان، ۱۳۶۳، ص ۱۰). لذا توزیع متوازن، مصرف بیشتری را تحریک کرده و از این طریق تقاضای کل و با ثبات افزایش

خواهد یافت. از جهت دیگر توزیع درآمد متوازن به تقاضای متوازن نیز منجر می‌گردد؛ و این تقاضای متوازن از وجوهی است که از طریق تولید متوازن و متناسب با آن‌ها بدست آمده است؛ و این یعنی هماهنگی عرضه و تقاضای کل.

نظام سرمایه داری در تمام اشکالش با سه نوع گسست یا شکاف مواجه می‌گردد، اول شکاف میان تولید و کنترل آن، دوم شکاف میان تولید و مصرف و سوم شکاف میان تولید و گردش کالاها در سطح داخلی و بین المللی؛ بنابراین نظام سرمایه داری نظامی است ضرورتاً مرکز گریز (مزاروش، ۱۳۸۲، ص ۲۵). در هر لحظه تعادل ممکن است بعلت تحولات خارجی یا داخلی از میان رود. محتمل‌ترین سناریو این است که بن بست ادامه خواهد یافت و یک راه حل، تغییر در تعادل قدرت سیاسی به سود طبقه کارگر است، خواه مالکیت عمومی بیشتر و مشارکت کارگران پایه‌ای برای سرمایه داری تجدید حیات یافته و سود بخش‌تر باشد (گمبل و والتون، ۱۳۵۸، صص ۲۴۶-۲۴۷).

برای مثال پذیرش این واقعیت که میل متوسط به مصرف از میل نهایی به مصرف بیشتر است، به طوری که با افزایش درآمد، نسبت مصرف به درآمد کاهش خواهد یافت منجر به شکل‌گیری تز رکودی ۳ کینز می‌گردد. بر طبق این الگو نسبت تقاضای مصرفی به درآمد، با رشد درآمد کاهش یافته و با فرض ثبات نسبت سرمایه گذاری به درآمد، اگر مخارج دولت هماهنگ با افزایش درآمد به منظور جبران کاهش مصرف به درآمد، بالا نرود اقتصاد دچار رکود خواهد شد (برانسون، ۱۳۸۳، ص ۳۰۴). در الگوی مشارکتی به علت توازن در توزیع درآمد، در هنگام افزایش ثروت جامعه، طبقات پایین‌تر درآمدی، دارای افزایش ثروت نسبی بیشتر و در نتیجه نسبت بیشتری نیز مصرفشان نسبت به طبقات بالاتر بالا خواهد رفت. نتیجه این افزایش‌ها، افزایش کلان تقاضا و نهایتاً تخفیف و یا حل تز رکودی کینز خواهد بود.

۳-۳-۳. افزایش اشتغال و کاهش نوسانات آن

در نظام تسهیم سود هر قدر درجه تسهیم بالاتر رود، نیاز به افزایش مزد پایه جهت جلوگیری از کم کاری کاسته می‌گردد و احتمال خروج کارگر از بنگاه کاهش می‌یابد؛ نظام تسهیم اثر نرخ بیکاری بر مزد را کاهش می‌دهد و از نوسانات مزد پایه در شرایط

رکود و رونق باز می‌دارد (رستمی، ۱۳۸۴، ص ۱۳۱). انعطاف‌پذیری و سازگاری درآمدهای کارگران با سلامت اقتصاد ملی و عملکرد شرکت‌های آنان، به معنی مشارکت کارکنان در شکوفایی شرکت‌ها در زمان بالا بودن سود و عدم اخراج کارگران هنگامی که سود پایین است، خواهد بود (چپرا، ۱۳۸۴، ص ۳۷۶).

تحقیقات نشان داده‌اند که تسهیم سود با کارایی خود از عدم ثبات دستمزد جلوگیری کرده و دستمزدها را در بخش‌های مختلف ثابت می‌کند (Gottfries and Sjostrom, 1995, p.281). بر اساس مطالعات انجام شده هر قدر پرداختی سهم سود کمتر باشد، اثرات پایداری مدل مشارکتی نیز در زمینه اشتغال بیشتر خواهد بود. البته باید گفت ممکن است تفاوت‌های کشش تقاضای کارگر و یا خصوصیات تسهیم سود منجر به تفاوت در نتایج این دو مورد گردد (Kruse, 1991, p.452).

۳-۳-۴. بهبود توزیع درآمد در اقتصاد

یکی از مشخصات عمده و مهم الگوی ارائه شده، بهبود توزیع درآمد در جامعه میان کارفرما و کارگر می‌باشد. در هر جا که فعالیتی باشد، بدون شک سرمایه‌دار و کارگرانی وجود دارند. تولید مشارکتی از آنجا که تناسب را بین سهم کارفرما و کارگر برقرار می‌کند، در همه شرایط سهم این دو را متناسب تغییر می‌دهد. علاوه بر این می‌توان گفت تولید بیشتر در جامعه‌ای با اشتغال بالا از جهت دیگر منجر به بهبود توزیع درآمد، حداقل نسبت به یک جامعه با اشتغال کمتر می‌گردد و البته این اثر با بهبود بهره‌وری و افزایش تقاضا تکمیل‌تر نیز خواهد گردید.

در طرح مشابه «مشارکت کارکنان در مالکیت»، بهره‌های توسعه و شکوفایی اقتصادی به گونه‌ای متعادل میان گروه بسیاری از مردم پخش گردیده و نظام بسته مالکیت و سرمایه‌داری که سبب انباشت ثروت است، به هم می‌خورد و از راه توزیع ثروت میان مردم، سرمایه‌داری مردمی و نه مالکیت اجتماعی، گسترده می‌گردد (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۴).

۳-۳-۵. مبارزه با تورم

به علت ثبات بالای اشتغال در تولید مشارکتی، دولت این فرصت را دارد که بدون نگرانی در مورد تأثیرات نامطلوب سیاست‌های اشتغال، ارزش پول را تثبیت کند؛ این یعنی یک عامل مهم برای مبارزه ساختاری با تورم. همچنین به علت هماهنگی درآمدها و هزینه‌های بنگاه، با افزایش (و یا کاهش) قیمت، هزینه‌های بنگاه نیز افزایش (و یا کاهش) می‌یابد؛ بنابراین سود افزایش قیمت، دیگر منحصر به کارفرما نبوده، لذا انگیزه این افزایش کم می‌گردد (و یا برعکس، لذا ثبات قیمت نیز بیشتر خواهد بود) (ویتزمن، ۱۳۶۸، صص ۱۲۶-۱۲۷).

البته واضح است که یکی از عوامل اصلی مبارزه با تورم، ازدیاد و انعطاف عرضه در تولید مشارکتی است، این عرضه نهایتاً با هر شرایطی تورم را کنترل خواهد کرد. همچنین نظام شراکتی خود به خود در مقابل افزایش هزینه مقاومت می‌کند. بنابراین هیچ گروه کارگری نمی‌تواند دائماً و به قیمت بیکاری سایر کارگران و بالا رفتن قیمت محصولات، دستمزدی افزون‌تر از کار مشابه دریافت نماید؛ این به معنی مبارزه با ماریج قیمت-دستمزد، به عنوان یکی از عوامل تورم دائمی خواهد بود (ویتزمن، ۱۳۶۸، ص ۱۳۲).

۳-۳-۶. افزایش رفاه کارگران

تسهیم سود با ایجاد تصوراتی نیکو در کارگر و تصور مالکیت روانی بیشتر، به این معنی که سازمان و محصول از آن کارگر است، دیدگاه و آثار مطلوب فراوانی را ایجاد کرده و در بهبود عملکرد موثر است (رستمی، ۱۳۸۴، ص ۹۶). نگرش کارکنان به کار گروهی، شرایط کار عمومی، نگرش نسبت به سازمان، منافع پولی و نگرش نسبت به سرپرست سازمان و مقامات بالاتر، منجر به رضایت شغلی کارکنان و نهایتاً منجر به تعهد سازمان و تعهد متقابل فرد به سازمان می‌گردد. هر جا سخن از تناسب نظام حقوق و دستمزد باشد، مسائل مربوط به انگیزش نیز مطرح و بر همین اساس میزان خشنودی و ناخشنودی کارکنان شکل می‌گیرد. در این الگو پول به عنوان یک ابزار انگیزش قوی نقش خود را بازی می‌کند (دعائی، ۱۳۸۱، صص ۱۰۹-۲۱۰).

بدون شک هرگاه مساله افزایش دستمزد مطرح باشد، مشارکت کارکنان برای سود حتمی خواهد بود، البته برای تحقق سود بالاتر همکاری کارفرمایان نیز شرط بوده و لازم می‌باشد. در مدیریت مشارکتی این امر نیز برآورده شده و به علت ارتباط تلاش کارفرما با سودآوری بالاتر، فعالیت حداکثری آنان نیز انجام می‌گردد؛ بنابراین این نظام هم هر دو گروه را تحریک و هم به نفع هر دو خواهد بود (طاهری، ۱۳۸۰، ص ۲۱).

جمع‌بندی

بعد از بررسی نظام‌های دستمزدی و آشنایی با انواع مختلف آن، با بررسی چهار رویکرد مرحله‌ای از عدالت و تحلیل و تطبیق این برداشت‌های مرحله‌ای و عمیق‌تر از عدالت با یک نظام دستمزدی، چهار عنصر از یک نظام دستمزد عادلانه در سطح کلان استخراج گردید. بعد از این بررسی چهار مفهوم عدالت را می‌توان به این صورت برشمرد: مرحله اول عدالت در سطح خرد و ایستا، مرحله دوم عدالت در سطح خرد و پویا، مرحله سوم عدالت سیستمی در جامعه و مرحله چهارم عدالت در سطح کلان در جامعه. همچنین بعد از تطبیق این موارد، چهار عنصر یک نظام دستمزدی در سطح کلان را می‌توان اینگونه برشمرد: عنصر اول پرداخت بر اساس بهره‌وری، عنصر دوم پرداخت بر اساس سود یک بنگاه، عنصر سوم حداقل دستمزد و عنصر چهارم انعطاف یک نظام دستمزدی در برابر اشتغال افراد بر اساس تقسیم سود بنگاه. همچنین تحلیل شد که نظام دستمزدی مزبور بر روی افزایش بهره‌وری و تولید کلان، حل موقعیت‌های عدم تعادل در اقتصاد و یا هماهنگی عرضه و تقاضا، افزایش اشتغال و کاهش نوسانات آن، بهبود توزیع درآمد در اقتصاد، مبارزه با تورم و بالاخره افزایش رفاه کارگران موثر می‌باشد. لذا نهایتاً به منظور طراحی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در بخش دستمزد و نظام‌های دستمزدی، به نظر می‌رسد الگوی نتیجه‌گیری شده، به خصوص در بخش‌های صنعتی، دارای چهار عنصر که در بالا اشاره گردید، باشند.

یادداشت‌ها

1. profit sharing

2. share production
3. stagnation thesis

کتابنامه

- ابطحی، حسین و مهرورژان، آرمن (۱۳۷۲)، *طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل*، مدیریت حقوق و دستمزد، تهران: انتشارات صبا، چاپ اول.
- ایروانی، جواد (۱۳۸۴)، *اخلاق اقتصادی از دیدگاه قرآن و حدیث*، مشهد: انتشارات دانشگاه علوم اسلامی رضوی، چاپ اول.
- برانسون، ویلیام (۱۳۸۳)، *تئوری و سیاست‌های اقتصاد کلان*، ترجمه عباس شاکری، تهران: نشر نی.
- بووی، انجلا (۱۳۶۹)، *انتخاب نظام پرداخت دستمزد در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد*، ترجمه محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- بووی، انجلا و ترپ، ریچارد (۱۳۶۹)، *سیاست‌گذاری دولت و نظام‌های پرداخت در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد*، ترجمه محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- بهشتی، جعفر (۱۳۷۹)، *روابط صنعتی و روابط کار*، تهران: انتشارات امین، چاپ اول.
- توتونچیان، ایرج (۱۳۶۳)، *تئوری تقاضا و تحلیل اقتصادی انفاق*، تهران: انتشارات مرکز اطلاعات فنی ایران، چاپ اول.
- چپرا، محمد (۱۳۸۴)، *اسلام و چالش‌های اقتصادی*، ترجمه سید حسین میر معزی و همکاران، تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ اول.
- خمینی، روح اله (۱۳۶۱)، *صحیفه نور*، مجموعه رهنمودهای امام خمینی (ره)، تهران: انتشارات شرکت سهامی چاپخانه وزارت ارشاد اسلامی، چاپ اول.
- دعائی، حبیب اله (۱۳۸۱)، *مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)*، مشهد: انتشارات بیان هدایت نور، چاپ چهارم.
- دیرباز، عسگر (۱۳۸۰)، «عدالت اقتصادی در کلام و سیره علی (ع)»، *مجله حوزه و دانشگاه*، شماره ۲۷، صص ۱۳۶-۱۶۳.
- رابرتسون، جیمز (۱۳۷۸)، *آینده کار*، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: نشر نی، چاپ اول.

رستمی، محمد زمان (۱۳۸۴)، «بررسی نظری تئوری‌های مزد- بهره وری نیروی انسانی از منظر اسلام»، رساله دکترای علوم اقتصادی (گرایش اقتصاد توسعه)، تهران: دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

زارعی متین، حسن (۱۳۸۶)، *مدیریت منابع انسانی*، قم: مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)، چاپ دوم.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۷)، *روابط صنعتی*، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، چاپ پنجم.
ژید، شارل؛ ریست، شارل (۱۳۸۰)، *تاریخ عقاید اقتصادی از فیزیوکرات‌ها تا استوارت میل*، ترجمه کریم سنجابی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ چهارم، جلد اول.

سبحانی، حسن (۱۳۷۲)، *اقتصاد کار و نیروی انسانی*، قم: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی در دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ اول.

شاکری، عباس و مالکی، امین (۱۳۸۸)، «تحول، در اندیشه توزیع درآمد در قرن بیستم (حرکت از توزیع تابعی به توزیع مقداری درآمد)»، *پژوهشنامه اقتصادی*، سال نهم، شماره چهارم، صص.

شکیبا مقدم، محمد (۱۳۸۲)، *روابط کار در سازمان*، تهران: انتشارات میر، چاپ اول.
صدر، محمد باقر (۱۳۵۰)، *اقتصاد ما یا بررسی‌هایی درباره مکتب اقتصادی اسلام*، ترجمه محمد کاظم بجنوردی، تهران: انتشارات برهان مؤسسه انتشارات اسلامی، چاپ اول، جلد اول.

طوسی، محمد علی (۱۳۷۲)، *مشارکت (در مدیریت و مالکیت)*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.

ظهوری، قاسم (۱۳۷۸)، *روابط کار، نظریه‌ها و فرایندها*، تهران: انتشارات میر، چاپ اول.
عیوضلو، حسین (۱۳۷۱)، «توزیع کارکردی، نظریه‌ای در روش اسلامی توزیع درآمد بین عوامل تولید»، *مجله پژوهشی دانشگاه امام صادق(ع)*، شماره ۳.

همو (۱۳۸۴)، *عدالت و کارایی در تطبیق با نظام اسلامی*، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق(ع)، چاپ اول.

فروزنده، لطف اله (۱۳۸۷)، «پرداخت یارانه به جای افزایش حقوق و دستمزد»، *نشریه صدای عدالت*.

کمالی، حسین (۱۳۸۰)، *اقتصاد سیاسی روابط کار در ایران*، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات، چاپ اول.

- گمبل، آ. و والتون، پ. (۱۳۵۸)، سرمایه داری در بحران، ترجمه محمد رضا سوداگر، بی‌جا: بی‌نا.
- لاپتون، تام (۱۳۶۹)، زمینه‌های اجتماعی کار در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، ترجمه محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- مزاروش، ایستوان (۱۳۸۲)، فراسوی سرمایه، بحران ساختاری نظام سرمایه، ترجمه مرتضی محیط، تهران: انتشارات اختران، چاپ اول.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۰)، خطوط اصلی اقتصاد اسلامی، جلد اول، قم: انتشارات مطبوعاتی هدف.
- موسویان، عباس (۱۳۸۱)، «آثار اقتصادی جایگزینی نظام مشارکت به جای نظام بهره»، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال دوم، شماره پنجم، صص ۵۹-۸۶.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر، چاپ نوزدهم.
- ناویلسون، فیو (۱۳۶۹)، پرداخت‌های تشویقی (اضافی) بر اساس عملکرد سازمان در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، ترجمه محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- نجفی علمی، محمد مهدی (۱۳۹۰)، «تحلیل مبانی اسلامی الگوی تولید مشارکتی و اثر آن در حل رکود تورمی اقتصاد ایران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده معارف اسلامی و اقتصاد، دانشگاه امام صادق (ع).
- نیکنام، احمد (۱۳۸۳)، «حقوق و دستمزد مناسب کارایی را افزایش می‌دهد»، نشریه جهان اقتصاد.
- ویتزمن، مارتین (۱۳۶۸)، اقتصاد شراکتی (مهار رکود تورمی)، ترجمه علی یاسری، تهران: انتشارات پدیده، چاپ اول.
- Gottfries, Nils and Sjoström, Tomas (1995), "Profit Sharing, Employment Efficiency and Wage Stability", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 97, No. 2, pp.281-294.
- Kruse, Douglas (1991), "Profit-Sharing and Employment Variability: Microeconomic Evidence on the Weitzman Theory", Cornell University, School of Industrial & Labor Relations, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 3.