

مهم‌ترین عوامل مؤثر در مزد منصفانه، آزمون نظریه آکرلوف در ایران

جعفر عبادی^۱

دانشیار دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران jebadi@ut.ac.ir

ابوالفضل پاسبانی صومعه

استادیار جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران a.pasebanism@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۲/۰۳

چکیده

با توجه به فقدان توضیحی همه‌جانبه درباره عوامل مؤثر در مزد منصفانه و تطابق نداشتن کامل میان نظر کارگر و کارفرما در مورد آن، مقاله حاضر با تکمیل حلقه‌های مفقوده فرضیه آکرلوف، مبنی بر «مزد منصفانه - تلاش منصفانه»، امکان عملی تقرب به سوی مزد منصفانه و تحقق آثار آن را در بهره‌وری فراهم می‌کند. به این منظور، ضمن تجزیه و تحلیل تئوریک نظریه آکرلوف و آزمون ضمنی آن مبنی بر اثر مزد کارکنان مشابه و نرخ بیکاری در تعیین مزد منصفانه، ابعاد ۳۸ گانه مؤثر در تعیین مزد منصفانه، از طریق مصاحبه کیفی و تکمیل پرسش‌نامه با نمایندگانی از گروه‌های کارگری، کارفرمایی و متخصصان دانشگاهی بازار کار، سنجش و ابعاد شکل‌دهنده مزد منصفانه و نحوه اولویت‌دهی به آن عوامل در ایران آزمون شد؛ در نهایت، مشخص شد که کارفرمایان و کارگران برای بیشتر مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه میانگین رتبه‌ای متفاوتی قائل‌اند که لازم است این شکاف در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها کاهش یابد.

طبقه‌بندی JEL: J83, J31, J24, D63, C38.

کلیدواژه‌ها: آکرلوف، بهره‌وری، کارفرما، مزد منصفانه، مزد تسویه‌کننده بازار، نیروی کار.

۱. نویسنده مسئول، تهران، کارگر شمالی، روبروی بیمارستان شریعتی، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران، تلفن:

۱. مقدمه

رفتارهای اجتماعی نشان می‌دهد که هر جا انسان از چارچوب خویش‌فرمایی و خودمعیشتی خارج و با پذیرش منافع تقسیم کار و مبادله، به شبکه روابط دوسویه کاری و کارفرمایی وارد می‌شود، لاجرم، عمده‌ترین مسئله‌ای که نقش حیاتی در پایداری این روابط دارد و آنی بروز می‌کند، توافق طرفین است، اما کارفرمایان مزد را چگونه تعیین می‌کنند؟ راه حل کلاسیک‌ها سازوکار بازار است^۱. نئوکلاسیک‌ها نیز بر «مزدی برابر با ارزش تولید نهایی کارگر» تأکید می‌کنند. مارکس و هواداران گوناگونش بر این باور بوده‌اند که آنچه عملاً رخ می‌دهد، پرداخت مزدی هر چه نزدیک‌تر به سطح حداقل معیشت است، بنابراین، به علت عادلانه نبودن پرداخت مزد، کارگران در فرایند تولید به صورت همدلانه مشارکت نمی‌کنند و این وضعیت ناپایدار بستر شروع و تداوم نزاع است.

در برابر این رویارویی‌های حدی و تک‌جانبه، گروهی با توصیه راه حل شراکتی، ضمن تضمین پرداخت حداقل مزد معیشتی، برای مبارزه با رکود تورمی، مبالغ بالاتر از آن حداقل را با شریک‌کردن کارگران در سود و زیان بنگاه پرداخت می‌کنند (وایتزمن، ۱۳۶۸). با وجود این، عموماً کارفرمایان به سبب پاره‌ای مزایا (رومر، ۱۳۸۵، ص ۶۴۴) مزدهایی بالاتر از مزد والراسی تسویه‌کننده می‌پردازند (اسنودن، وین، وینار کوویچ، ۱۳۸۳، ص ۳۰۸) که با پدیده «بیکاری غیرارادی» همراه می‌شود.^۲

پدیده هاثورن^۳ نشان داد که کارگر ماشین نیست و می‌خواهد با او مانند انسان رفتار شود و بر فعالیت‌هایش ارج گذاشته شود. با عنایت به دستاوردهای مکتب روابط انسانی و گسترش امکان ارتباط کارگران و کسب اطلاعات از هم، کارفرمایان بر آن شده‌اند که، بر اساس درک خویش، از پیشنهاد مزدهای پایین خودداری کنند^۴. در این چارچوب وقتی کارکنان خود را مورد توجه مدیر می‌بینند، کارایی خود را، حتی با بدتر شدن شرایط، بهبود می‌بخشند و به این ترتیب بازی «برد برد» شکل می‌گیرد. بنابراین، نه تنها شرایط محیطی بلکه روحیه کارکنان در بهره‌وری اثر دارد؛ مزد فراتر از سطح

1. McConnell, 1970, p7

2. Mankiw –Romer, 1991

۳. هاثورن (Hawthorne) کمپانی وسترن الکتریک در ایلینویز امریکاست که با رهبری جورج التون مایو استرالیایی، روان‌شناس، جامعه‌شناس و نظریه‌پرداز سازمان مطالعه شد. او با تبیین نظریه روابط انسانی، مدیران را به توجه به نیازهای عاطفی کارکنان فرا خواند.

4. Akerlof, 1984

والراسی نخست، هزینه‌ها را افزایش می‌دهد، اما چون تلاش متغیری صلاح‌حیدی^۱ است^۲ و قراردادهای کار نیز ناقص‌اند این هزینه‌ها با بهبود تلاش و بهره‌وری جبران خواهند شد.

۲. تشریح ابعاد و اهداف نظریه آکرلوف

مقاله «مبادله هدیه و نظریه مزد کارایی: چهار منظر»^۳، پایه‌های جامعه‌شناختی و روان‌شناختی رفتار اقتصادی مبادله هدیه و نظریه مزد کارایی را تحلیل می‌کند و نشان می‌دهد که بنگاه‌ها، برخلاف تصورات کلاسیکی، مزدی فراتر از مزد تسویه‌کننده پرداخت می‌کنند و انتظار دارند که کارگران تلاش بیشتری را عرضه دارند. چرایی این رفتار در بستر چهار سرمشق طبیعی تحلیل می‌شود: ۱. بازارهای دوگانه کارگر؛ ۲. نظریه بوروکراسی؛ ۳. نظریه گروه‌های کاری و ۴. نظریه برابری^۴. آکرلوف قرارداد کاری را مبادله ناممکن هدیه می‌داند که دور از انتظار پارادایم اقتصاد متعارف است.

وی، با تشخیص ویژگی‌ها و نقایص سه سرمشق نخست، وارد تبیین نظریه برابری (مبتنی بر آدامز، ۱۹۶۵) می‌شود و بیان می‌دارد که مطلوبیت کارگر به مزد واقعی، تلاش او، مزد پرداختی به سایرین و نرخ بیکاری بستگی دارد و تلاش کارگر حداکثرکننده تابعی از مزد واقعی، مزد پرداخت شده به دیگران و نرخ بیکاری است. پاسخ آکرلوف به این پرسش که «چرا مزد به سطحی کاهش نمی‌یابد تا با اشتغال همه کسانی که اراده به کار دارند سازگار باشد؟» این است که مزد بالاتر از سطح تسویه‌کننده سبب بهره‌وری بیشتر می‌شود و تقلیل آن می‌تواند، از طریق کاهش کارایی، هزینه بالاتری به بنگاه تحمیل کند. پس مزد بالاتر، علاوه بر هزینه، مزایایی نیز دارد. برای مثال، با بهبود تغذیه موجب بهره‌وری بالاتر می‌شود. همچنین، هنگامی که بنگاه توان کنترل کامل آن را ندارد، کوشش کارگر را افزایش می‌دهد. به علاوه، توانایی کارگر را در ابعاد مشاهده‌نشده برای بنگاه بالا می‌برد و با افزایش وفاداری به بنگاه موجب تلاش بیشتر کارگران می‌شود (رومر، جلد ۳، ۱۳۸۵، ص ۶۴۴).

آکرلوف و یلین (۱۹۹۰) با طرح فرضیه مزد منصفانه – تلاش منصفانه و بیکاری، در کاربردهای آن کاوش می‌کنند. بر طبق این فرضیه، کارگران تصور و ادراکی از مزد

1. discretion

2. Reynolds, 1948, PP. 289-301. Reprinted by McConnell, Campbell R, 1970, p.63

3. Akerlof, 1984

4. Yellen, and Akerlof, 1983

5. Yellen 1984, Kats 1986

منصفانه دارند و هنگامی که مزد حقیقی به کمتر از آن تنزل کند، به طور متناسب، از تلاش صرف نظر می‌کنند. آنها تأکید می‌کنند که، بر طبق نظریهٔ محرومیت نسبی^۱، تصورات اشخاص دربارهٔ انصاف مبتنی بر مقایسه با سایرین است و اگر معاهدات غیرمنصفانه در نظر گرفته شوند، طبیعتاً بهینه نخواهند بود. این تبیین درست به قول هامنز، کارول و تاسی^۲، ضمن کمک به بهره‌وری بالاتر، مایهٔ قوام اجتماع و اخلاق است و به بیان فوکو^۳ مانع اقدام حاشیه‌علیه متن می‌شود. همچنین، مقایسه با گروه‌های مرجع سه امکان طبیعی دارد: ممکن است خود را با دیگران در مشاغل مشابه در بنگاه‌های یکسان، یا با افرادی در مشاغل غیرمشابه در بنگاه یکسان و یا با افرادی در سایر بنگاه‌ها مقایسه کنند.

مطابق با نظر هامنز^۴، هر چه به ضرر کارگر خدشه‌های بیشتری در تحقق قاعدهٔ عدالت توزیعی پاداش و زیان رخ دهد (ریترز، ۱۳۸۰، ص ۴۳۱)، کارگر نیز رفتاری هیجانی‌تر به نام خشم یا رفتاری بی‌انگیزه نمایش می‌دهد^۵. هامنز^۶، طبق یک قضیهٔ کلی روان‌شناختی، بیان کرد که مردم هر کاری را که در گذشته از آن پاداش دیده‌اند، ادامه می‌دهند و برعکس (همان، ص ۹۲). به این ترتیب، کارگران با مزدی کمتر از مزد منصفانه عصبانی می‌شوند و تلاش یا کار مؤثرشان به زیر سطحی کاهش می‌یابد که در صورت خرسندی کامل ارائه می‌دادند و در نتیجه متمایل به طفره‌روی از کار می‌شوند^۷. البته در نرخ‌های بیکاری بالا ممکن است اشخاص از استخدام‌کنندگانشان سپاس‌گزار هم باشند. بنابراین، آنها مزد منصفانه را پایین در نظر می‌گیرند و برعکس. بنابراین، شرایط بازار تصور مزد منصفانه را متأثر می‌کند. کارگران با تقاضای کم برای نیروی کارشان مزد منصفانهٔ خود را کمتر از کارگران با تقاضای بالا می‌دانند.

با تحلیل متن مقالات «مبادلهٔ هدیه و نظریهٔ مزد کارایی: چهار منظر»^۸، «فرضیهٔ مزد مزد منصفانه - تلاش منصفانه و بیکاری»^۹، «انصاف و بیکاری»^{۱۰}، «قراردادهای کارگری

1. Martin
2. Homans, Carroll and Taussi, 1977, p.303.
3. Foucault, 1984.
4. Homans, 1961, p.75.
5. Akerlof & Yellen, 1988, p. 48
6. Homans, 1969, p19.
7. Akerlof & Yellen, 1988, p. 45
8. Akerlof, 1984
9. Akerlof & yellen, 1990
10. Akerlof and Yellen, 1988

کارگری به‌مثابه مبادله ناتمام هدیه^۱ و «هویت و اقتصاد سازمان‌ها»^۲، تا حدودی می‌توان برخی از ابعادی را که در چيستی مزد منصفانه نقش ایفا می‌کنند (بدون آنکه به چرایی و علت آن اشاره شده باشد) به این قرار استخراج کرد: تحصیلات و مهارت، نرخ بیکاری رایج و شرایط بازار کار، خطی یا غیرخطی بودن تابع تولید و سودهای محقق شده برای مالکان بنگاه، شوک بهره‌وری، مزد تسویه‌کننده بازار و تاریخ و زمان مزد گذشته، مزد مشاغل مشابه و جانشین در بنگاه یکسان، مزد مشاغل غیرمشابه و مکمل در بنگاه یکسان، انضباط کارگران، قواعد کاری، سطح عمومی قیمت‌ها، سود یا دریافتی بنگاه‌ها و مزد در سایر بنگاه‌ها. همچنین، بیشتر کارگران احساس می‌کنند که انصاف رابطه‌ای میان پاداش و عملکرد را ایجاد می‌کند؛ هر چند کارگران گرایش دارند که عملکرد خود را عالی بپندارند^۳. به علاوه، با طرح موضوع ناسازگاری شناختی^۴، به موضوع سختی و ایمنی کار و الزام در تفاوت مزدی اشاره شده است^۵.

در مقاله «انصاف و بیکاری» نیز آکرلوف و یلین^۶ نشان می‌دهند که برخی از نظریه‌ها نظریه‌ها پرداخت‌هایی فراتر از مزد تسویه‌کننده را برای توضیح آینده مهم بازارهای کار ضروری می‌دانند، مانند وجود بیکاری غیرارادی، تمایل نداشتن مشهود بنگاه‌ها در کاهش مزد هنگام وجود صفوف متقاضیان مشاغل، اصرار بر تفاوت‌های پرداختی به کارگرانی با ویژگی‌های ظاهراً یکسان و رفتارهای ادواری متارکه از کار. توجیه عمده نئوکلاسیکی برای تفاوت مزدها عبارت است از: ۱. کیفیت اندازه‌گیری نشده نیروی کار؛ ۲. وجود تفاوت‌های شغلی که کارفرما آن را باید با مزد متفاوت جبران کند؛ ۳. ناممکنی تحرک کارگر در کوتاه‌مدت برای استفاده از تفاوت‌های مزدی مشاهده‌شده^۷. اما رو^۸ تأکید می‌کند که در تضاد با مکان بازار (جایی که ارتباطات شخصی کم است)، در محل کار (آنجا که ارتباط شخصی مسدود نیست) احساس «دلواپس انصاف‌بودن» یا در بیان توهین‌آمیز «حسادت و رشک» همیشه مهم است.

همان‌طور که ساموئل بولز و هربرت جنتز^۹ (۱۹۹۳) اشاره می‌کنند، نظارت بر نحوه نحوه عملکرد کارگر بسیار پرهزینه و دشوار است (هاژمن، مک‌فرسن، ۱۳۸۶، ص ۹۴).

1. Akerlof, 1982
2. Akerlof & Kranton, Winter, 2005
3. Akerlof and Yellen, (1988), p. 48
4. Cognitive Dissonance
5. Akerlof, & Dickens, 1982, pp.307-19
6. Akerlof and Yellen, 1988
7. Akerlof and Yellen, (May, 1988), p. 44
8. Arrow, 1972, p.90.
9. Samuel Bowles and Herbert Gintis, 1993.

همچنین، اگر یگانه مجازات تهدید به اخراج باشد، بنگاه‌ها قادر به ترغیب به کار بیشتر نخواهند بود، مگر آنکه اخراج بیشتر به ضرر کارگر باشد (وقتی مزد پرداختی بیش از سطح تسویه‌کننده باشد). بنابراین، مزد بالاتری که منصفانه قلمداد شود، منجر به عملکرد و تلاش بیشتر می‌شود. آکرلوف توضیحی جامعه‌شناختی دربارهٔ قراردادهای کاری، به‌مثابهٔ مبادلهٔ ناتمام (محدود و نسبی) پاداش، ارائه می‌کند^۱ و نشان می‌دهد که کارگران گرایش دارند که با انجام دادن کار بیشتر به کارفرمایان هدیه دهند و آن را با هدیه پاسخ گیرند. کارفرما و کارگر طرفدار «مبادلهٔ هدیه» به‌منزلهٔ یک هنجارند و روابط عاطفی آنان زمینهٔ معقولی برای ایجاد و حفظ چنین هنجارهایی است. همچنین، تعیین مزد متفاوت یا تلاش برای اخراج کارگران کم‌کار می‌تواند به انصراف کارگران پرکار از تلاش بیشتر منجر شود. شواهد نشان می‌دهد که پس از سخت‌گیری در کار رکود در بنگاه بروز می‌کند^۲.

اکنون این پرسش مطرح است که هنجارها چگونه شکل می‌گیرند؟ و با تغییر سایر عوامل تا چه اندازه پایدار می‌مانند؟ آیا هنجارهای دیگری وجود دارند که کارایی را بیشتر کنند؟ نورث^۳ بیان می‌کند که رمز نهفته در نهادهای غیررسمی چیست که آثاری شگرف و ماندنی در خصوصیات درازمدت اقتصاد بر جای می‌گذارند؟ ویلیامسون^۴ بیان می‌کند که پاسخ به این مسائل پیچیده مرزهای دانش را گسترش خواهد داد. دربارهٔ نقش هنجارها در عملکرد اقتصادی، آکرلوف و کرانتون^۵ نشان می‌دهند که چگونه چگونه با ایجاد فرهنگ و هویتی جدید، به‌منزلهٔ محرکی غیرپولی، رفتارها متأثر می‌شوند. به زعم آنان مفهوم هنجارها آن چیزی است که مردم فکر می‌کنند باید رعایت شود و چگونگی رفتار مردم وابسته به عادات، موقعیت مخصوص و طبقهٔ اجتماعی آنهاست. به این ترتیب، مطلوبیت را وابسته به اقتضانات زمان و مکان می‌دانند. با اضافه شدن هویت در مدل کارگزار- کارفرما، در جایی که کارگران دارای هویت‌هایی شده‌اند، آنها را وامی‌دارد تا به طور هماهنگ بیشتر یا کمتر از اهداف سازمان رفتار کنند. پدیدارشدن مفهوم هویت، به‌منزلهٔ مکملی مهم برای جبران‌های پولی، باعث تغییر فهم متعارف از سیاست‌های انگیزاننده، سرپرستی و نظارت می‌شود. بنابراین،

1. Akerlof, 1982, P. 546

2. Akerlof and Yellen, May 1988, p. 47

3. North, 1991, p.111

4. Williamson, 2000.

5. Akerlof & Keranton, 2004

6. Principal-Agent Model

بنگاه، با سرمایه‌گذاری و به‌کارگیری طرحی انگیزشی هنجاری و هویت‌محور، هویت کارگران را به نحوی تغییر می‌دهد تا کارگرانی که خود را بیرون از اهداف و آرمان‌های بنگاه بازشناسی می‌کردند، به افرادی همراه و همدل بدل شوند. این بُعد جدید اضافه‌شده به انگیزه راه، یعنی سرمایه‌گذاری در ایجاد هویت، سرمایه انگیزشی^۱ می‌نامند.

۳. منافع پرداخت منصفانه و آثار نابرابری ناموجه در مزدها

پرداخت مزد منصفانه، به‌منزله حقی بشری، به بهبود بهره‌وری کمک می‌کند (پاسبانی، ۲۰۱۰). این مهم از طریق جداسازی نیروهای خوب از بد (بلاگ، ۱۳۸۰، ص ۲۴۵)، ریسک‌پذیر شدن کارگر (والزر، ۱۳۸۹، ص ۲۰۲-۲۰۴)، رشد (تارو، ۱۳۷۷، ص ۱-۳۵۰) و نوسازی کارگران (میردال، ۱۳۶۶، ص ۳۲۷ و میردال، ۲۵۳۵ (۱۳۵۵)، ص ۱۴۵)، ایجاد احساس دین و وابستگی (تارو، ۱۳۷۷، ص ۳۷-۳۸)، امکان مدیریت، بسترسازی اخلاقی (هازن، مک‌فرسن، ۱۳۸۶، ص ۸۳؛ سن، ۱۳۷۷، ص ۲۰) و روان‌شناختی^۲، همکاری (رالز، ۱۳۸۷، ص ۶-۷۲۵) و مشارکت نیروی کار و تقویت هویت کاری آنها (رالز، ۱۳۸۷، ص ۵۹۴) به منصفانه ظهور می‌رسد. همچنین، تفاوت‌های مزدی غیرمنصفانه موجب افزایش نامطلوبی نهایی تلاش در کسانی می‌شود که مزد پایین‌تری می‌گیرند^۳. به علاوه، بسیاری از کم‌کاری‌ها، ترک خدمت‌ها، بی‌انگیزگی‌ها، نارضایتی‌های شغلی، خراب‌کاری‌ها و ... می‌توانند ناشی از بی‌توجهی در پرداخت منصفانه به صورت فرایندی پویا باشند.

از مهم‌ترین تغییرات در کشورهای توسعه‌یافته افزایش درآمد واقعی کارگران بوده است؛ به طوری که، امروزه اکثر کارگران بسیار مرفه‌تر از همه تاریخ‌اند که مهم‌ترین علت آن افزایش بهره‌وری است (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۲۵۰). از سوی دیگر، مزد کارگران معمولی، به‌منزله بخشی از هزینه تمام‌شده، به عاملی درجه دو تبدیل شده است (دراکر، ۱۳۷۳، ص ۸۵). بنابراین، لازم نیست قدرت رقابتی را از طریق کاهش هزینه‌های نیروی کار به دست آورد، بلکه رویه‌ها و پرداخت‌های منصفانه بارز و بهنگام منتج به حمایت از سازمان و از خودگذشتگی در راه اهداف آن و پذیرش مدیران (همان، ص ۷۹) همچنین، سبب تضعیف بی‌میلی به کار، توأم با حداکثر تلاش، می‌شود (میردال، ۱۳۶۶، ص ۲۱۰).

1. Motivational Capital

2. Lindsay, 2001, p.67

3. Fehr and Kirchsteiger, may 1994

مزد منصفانه، ضمن کاهش فقر و آسیب‌های اجتماعی، با تنظیم روابطی پایدار و کاهش تنازعات از بروز تضادهای اجتماعی (نمازی، ۱۳۸۷، ص ۱۷۷) جلوگیری می‌کند. با نگاه عمیق به ویژگی‌های عوامل تولید، مشاهده می‌شود که با وجود درجاتی از جانشینی عوامل تولید به نوعی نیز مکمل‌اند. بر این اساس، اقتضای عقلانیت تکنیکی و اخلاقی آن است که کارفرمایان به مکمل‌بودن همه عوامل تولید با هم توجه داشته باشند.

گلاس و سینگر^۱ نشان دادند افرادی که در معرض فشار محرک‌های فیزیکی قرار می‌گیرند، اگر آگاه شوند که افراد مشابه در معرض محرک‌هایی ملایم‌تر قرار دارند، آن محرک‌ها را تحمل‌ناپذیرتر می‌یابند (کورمن، ۱۳۸۱، ص ۲۹۱). احساس تبعیض بدترین حالت در روابط انسان‌هاست. با وجود این، واکنش به آن نیازمند رسیدن به یک حد آستانه‌ای است (روسو، ۱۳۸۶، ص ۹۸). گوناگونی مزد و مزایای موقعیت‌های شغلی در انتخاب‌ها و تصمیمات افراد تأثیر می‌گذارد (رالز، ۱۳۸۷، ص ۴۷۲)، اما اگر این تفاوت‌ها منصفانه باشند، تأثیر کمتری خواهند داشت.

مزد غیرمنصفانه، به‌منزله یک نابرابری ناموجه، تبعات منفی بسیاری دارد. از آن جمله می‌توان به کم‌کاری (تارو، ۱۳۷۷، ص ۱۱۸) و نیاز به نظارت دائمی، از خودبیگانگی (دراکر، ۱۳۷۳، ص ۱۶۳-۱۶۴)، اختلافات کارگری، کاهش انگیزه‌های پولی و غیرپولی، درنوردیدن حق، تداوم تضاد، خروج کارگر (هریسمن، ۱۳۸۲، ص ۱۰۵)، تخریب احساس وفاداری سرمایه‌انسانی (رومر، ۱۳۸۵، ص ۶۷۴)، گسترش تملق، کاهش مهارت، فقر، تخریب نظام سلامت (میکاکیومامی، ۱۳۸۸، ص ۴۶)، تخلف (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۱۶۱؛ سن، ۱۳۷۷، ص ۱۳) و جنایت، اعتصاب (کورمن، ۱۳۸۱، ص ۱۴۳)، مذاکرات دائمی (بودی و ترپ، ۱۳۶۹، ص ۳۰) کارگر با کارفرما، کاهش تولید (اولسن، ۱۳۸۲، ص ۱۳۶)، بحران اقتصادی (گالبرایت، ۱۳۸۲، ص ۱۳۰)، احتمال فروریزی نظام اقتصادی (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۲۳۹-۲۳۸؛ یتر، ۱۳۸۶، ص ۱۹۷) و ایجاد جامعه‌ای از هم‌گسسته (استیگلیتز، ۲۰۱۲) اشاره کرد که عمدتاً زاینده کم‌توجهی به انگیزه‌های مادی، نابرابری مزد و نقض مزد منصفانه است (بووی، ۱۳۶۹، ص ۱۹).

مرور ارزش‌ها و فرهنگ‌های کاری در جوامع گوناگون روشن می‌کند که بیشتر مردم بر این باورند که کار خوب برکت‌آور و کار بد زیان‌آور است. در این چارچوب، کارفرمایان دارای رفتار مثبت و عادلانه از برکات آن برخوردار خواهند شد و برعکس. امروزه،

1. Glass & Singer, 1972

کارفرمای موفق ابزار قدرت را به نحو منصفانه به کار می‌گیرد تا با اهداف بنگاه سازگار باشد، البته اگر امکان تحرک محدود باشد، نابرابری‌های غیرمنصفانه در مزد بیشتر دوام می‌آورند (میردال، ۱۳۶۶، ص ۸۵)، اما این کارگران نیرویی ناپایدارند و طبیعتاً منجر به بهره‌وری بالا نمی‌شوند (همان، ص ۲۱۴).

۴. بررسی و نقد نظریه آکرلوف

یافته‌های آکرلوف، به رغم اهمیت بالایی که دارند، همانند همه اندیشه‌های بشری کامل نیستند و نیازمند نقدند. در مقاله «انصاف و بیکاری»^۱، رعایت عادت کارگران به مزد در حال و گذشته، در شرایط افزایش بیکاری، علامت رفتار منصفانه پنداشته می‌شد، اما در مقاله «فرضیه تلاش منصفانه - مزد منصفانه و بیکاری»^۲ آن را کنار گذاشتند و بر آن شدند که بیکاری تعادل را متأثر می‌کند (در نرخ بیکاری بالا اشخاص ممکن است سپاس‌گزار استخدام خود باشند و مزد منصفانه را پایین در نظر بگیرند و برعکس). این فرایند حکایت‌گر تغییر یا تکمیل نظریه از سوی نویسندگان است. بنابراین، مواردی که به غنای بیشتر این نظریه کمک کنند به شرح ذیل بیان می‌شوند:

۱. دستاوردهای آکرلوف، با وجود یک حلقه مفقوده، نتایجی کاملاً عینی به بار خواهند آورد. بی‌تردید، به میزانی که نظریه مزد منصفانه بتواند تعریفی از انصاف را، که مورد اجماع حداکثری باشد، ارائه دهد درجاتی از راهگشایی را در عرصه عمل خواهد داشت، اما در بیان نتایج مزد منصفانه گویی پنداشته شده است^۳ که تعریف مخصّل و مورد اجماعی از انصاف نه تنها میان اندیشمندان، بلکه در میان کارگران و کارفرمایان هر بنگاه و جامعه‌ای نیز مطرح است؛ حال آنکه چنین نیست^۴. بنابراین، لازم است که چیستی مزد منصفانه واکاوی شود که، با تبیین آن از سطحی فراتر از جایگاه و منافع طرفین، بتوان با نزدیک کردن درک کارگر و کارفرما از مزد منصفانه، ضمن جلوگیری از هرزروی منابع انسانی و آزادسازی انرژی‌های مصرف‌شده در این نوع چالش‌ها، بستری برای افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت و جلوگیری از آثار سوء پسین و زنجیره‌ای^۵ فراهم کرد تا نوعی بازی همکارانه جای رقابت فرسایشی و تضاد دائمی را بگیرد.

-
1. Akerlof, And Yellen, 1988
 2. Akerlof, and yellen, 1990, p.269
 3. Akerlof and Yellen, 1988, P.45
 4. Sen, 1992
 5. Negative Domino Effect

۲. همان طور که، همه متفکران به نوعی برابری طلب‌اند و اختلاف آنها در این است که کدام متغیر کانونی پراهمیت‌تر را برابر فرض کنند (دادگر، پاسبانی، ۱۳۸۳)؛ چرایی برابری و انصاف از جایگاهی واضح و بنابرین درجه دوم برخوردار است (هلازمن، مکفرسن، ۱۳۸۶، ص ۲۰۱). به همین ترتیب، چستی مزد منصفانه به مراتب پراهمیت‌تر از چرایی پرداخت آن است (چون بعید است کارفرمایی پیدا شود که مزد پرداختی خود را غیرمنصفانه بداند)؛ یعنی این عبارت که «چون مزد منصفانه بهبود بهره‌وری را در پی دارد، در نتیجه باید به آن توجه کرد»، موضوعی نسبتاً واضح است. بررسی تاریخی وقایع بازار کار نشان می‌دهد که به مرور به واسطه گسترش آگاهی‌ها، اطلاعات و ارتباطات شرایطی ایجاد شده که امکان پرداخت‌های غیرمنصفانه را سخت‌تر کرده است، اما اینکه ویژگی‌ها و مشخصات مزد منصفانه چیست؟ نیازمند بررسی و تحقیق است. با رجوع به منابعی همچون آکرلوف (۱۹۸۲، ۱۹۸۴)، آکرلوف و یلین (۱۹۸۸)، آکرلوف و یلین (۱۹۹۰) و آکرلوف و کرانتون (۲۰۰۵) مشخص شد که به سؤالات ذیل پاسخی همه‌جانبه و درخور داده نشده است: الف) سوای اهمیت تئوریک و منافع ناشی از مزد منصفانه، مشخصات مزد منصفانه چیست؟ ب) مزد منصفانه چگونه و بر اساس چه مکانیسمی تعیین می‌شود؟ ج) در بلندمدت مواجهه با بی‌انصافی چگونه خواهد بود؟ د) آیا مزد منصفانه تغییری نسبی است؟ یا به صورت مطلق نیز می‌بایست واکاوی شود؟ ه) آیا استفاده از نهادهای اخلاقی و حقوقی و ایجاد احساس دریافت مزد منصفانه، می‌تواند امکان دستیابی به تلاش بالاتر کارگر را آسان‌تر کند؟^۳

به علاوه، «قضاوت‌های حاکی از وجود انصاف» در روابط افراد به‌منزله جانشین اعتماد به کار می‌روند و برعکس^۴. یعنی وقتی اطلاعات درباره درخور اعتماد بودن طرف مقابل کم باشد، نسبت به اطلاعات مرتبط با انصاف وی دقت می‌شود. برعکس، هنگامی که با اطمینان شخصی کاملاً مورد وثوق باشد یا درخور اعتماد نباشد، به اطلاعات مربوط به انصاف کمتر حساسیت نشان داده می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۷۵). بنابراین، توجه

1. Akerlof & yellen, 1990

۲. با عنایت به مفاد نظریه عدالت رالز، مبنی بر تأمین نیازهای اساسی افراد به صورت برابر، و با توجه به تأکید آمارتیا سن در پوشش قابلیت‌های اساسی افراد اجتماع، میزان مزد به صورت مطلق و در مقایسه با نیازهای خود فرد از اهمیت درخور توجهی برخوردار است.

۳. بی‌تردید در این مقاله عمدتاً به سؤال الف و د پاسخ داده شده و در خصوص سایر موارد به اجمال اکتفا شده است.

4. Van Den Bosch and others, 1998, p.140.

توأمان به انصاف و اعتماد، به‌منزله سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌ای بنیادی در کنش‌های انسانی که اثری مهم در حوزه‌های اجتماعی دارد (زتومکا، ۱۳۸۷)، در مسئله مزد و قراردادهای کاری قوام بالاتری را شکل می‌دهد. چرا که در غیاب اعتماد، ایجاد ترتیبات نهادی برای تضمین و الزام به انصاف پرهزینه است و بسیاری از فرصت‌های ناشی از همکاری را از بین می‌برد^۱ که از علل تداوم‌نداشتن و بهبود تعاملات اقتصادی و در نتیجه توسعه‌نیافتگی است.^۲

۳. بر اساس فرضیه بازار دوگانه نیروی کار^۳ تفاوت میان پرداخت خوب و ناچیز در بین دو نوع شغل می‌تواند به‌مثابه تفاوت میان مزدهای فراتر و معادل مزد تسویه‌کننده در نظر گرفته شود^۴، اما به این نکته باید توجه داشت که چه بسا جامعه در زمان‌ها یا مکان‌هایی خاص، به سبب شرایط وخیم اقتصادی، با انبوه بیکاران و افراد تحقیرشده‌ای مواجه باشد که تنگ‌دستی آنها را به کارهای سخت رانده است؛ در این شرایط بازار کار عموماً از نوع بازار فرعی با مزدهایی ناچیز است. چنین بازاری (که در تاریخ جوامع گوناگون، حالت استثنایی نداشته و به‌وفور اتفاق افتاده است) کارایی و انصاف نخواهد داشت. در این شرایط، چه بسا سخت‌ترین کارها پایین‌ترین مزدها را هم داشته باشند (والزر، ۱۳۸۹، ص ۲۹۳).

۴. با وجود ویژگی‌های مطرح‌شده در مزدهای کارایی و نحوه شکل‌گیری اندازه آنها، هر چند آکرلوف نشان می‌دهد مقدار مزد منصفانه عملاً در سطحی بالاتر از سطح تسویه‌کننده محقق می‌شود^۵ و این مطلب نقدی جدی بر اقتصاد متعارف وارد می‌کند، اما به‌روشنی مشخص نشده است^۶ که این مزد بالاتر از سطح تسویه‌کننده چرا، چگونه و در چه سطحی متوقف می‌شود^۷.

۵. با وجود رویکرد میان‌رشته‌ای آکرلوف، اشکال عمده روش تحلیلی مذکور آن است که موضوع فقط در چارچوب داد و ستد اجتماعی تحلیل شده و به چارچوب حق و اصل اخلاقی کانت، یعنی «پسندیدن برای غیر، آنچه برای خود می‌پسندیم و برعکس»، توجهی نشده است. حال آنکه پذیرش رجوع به اصول اخلاقی، که محدودکردن دعاوی

4. Arrow, 1969

2. Benfield, 1958, 1967.

3. Dual Labor Market Hypothesis

4. Akerlof, 1984

5. Akerlof, 1984

۶. به نظر می‌رسد متناسب با رسیدن به سطح تلاش $e=1$ مزد منصفانه نیز متوقف شود، چون پرداخت‌های بالاتر از آن نمی‌تواند منجر به تلاش بالاتر شود.

7. Akerlof, 1984

شخصی را توجیه می‌کنند، باعث التزام شخص می‌شود که اصول اخلاقی را قبول کند حتی اگر به ضررش تمام شود.

۶. حق در این قلمرو اخلاقی (با صبغه‌ای وظیفه‌گرایانه^۱) اولویت دارد. به بیان دیگر، نه تنها حق فردی بر خیر عمومی و منافع بیشتر اجتماعی مقدم است، بلکه به بیان رالز و کانت خود انتخاب‌کننده فرد نیز به اهداف شخصی‌اش مقدم است (پاسبانی، ۱۳۸۵، ص ۵۱-۹۴). بنابراین، نباید نخست خیر را (در رویکرد آکرلوف، افزایش بهره‌وری) مورد نظر قرار داد، بلکه باید خواهان روشی برای پیگیری اهداف بود. از همین رو، باید حق در صف مقدم باشد؛^۲ به این ترتیب، مزد و تلاش منصفانه نه فقط به سبب مزایایش و در چارچوب عقلانیت محدود ابزاری، بلکه به سبب حق‌بودن آن در ترتیبات نهادی متناسب نمود می‌یابد.

۷. هر چند آکرلوف و یلین^۳ اشاره داشته‌اند که نظریه‌های متفاوتی از مزد منصفانه مطرح است، اما به طور صریح آنها را احصا نکرده‌اند. به علاوه، مشخص نکرده‌اند که مرادشان از مفهوم انصاف و ابعاد آن چیست؟

۸. آنان با به‌کاربردن نظر ارو، مبنی بر تفکیک بازار و بنگاه، نشان می‌دهند که انصاف تولید شادمانی می‌کند و نقض آن باعث مشکلاتی مانند تقلیل عزت نفس می‌شود. با وجود این، به این سؤال که، در صورت تداوم نقض انصاف در بلندمدت، مواجهه با آن چگونه خواهد بود؟ پاسخی نداده‌اند. بی‌تردید، با توجه به فعال بودن عنصر انسانی، مزد غیرمنصفانه علاوه بر ایجاد تقلیل عزت نفس، منجر به کاهش سطوح سلامتی (میکا کیوی ماکی، ۱۳۸۸، ص ۴۶) و بروز خشونت‌هایی در سطوح خرد (حوزه نفوذ) و در بلندمدت خروج یا اقدام حاشیه‌علیه متن می‌شود.^۴

۹. با توجه به نظر آکرلوف و یلین مبنی بر اثری که مزد تسویه‌کننده در مزد منصفانه دارد، لازم است درباره نحوه جذب دو سطح مزد تسویه‌کننده بازار^۵ (شاغلان مزدهای بالاتر دریافت می‌دارند، اما به داوطلبان اشتغال مزدهای کمتری پیشنهاد می‌شود) در مزد منصفانه بحث کرد و یکتایی یا طیف‌بودن مزد منصفانه را تبیین کرد.^۶

1. Deontological

2. Rawls, 1971, p.94.

3. Akerlof & Yellen, 1988.

4. Foucault, 1984.

5. Fehr and Kirchsteiger, may 1994

۶. به نظر می‌رسد با ورود عنصر سنوات کاری در تعیین مزد منصفانه بتوان این دوگانگی را برطرف کرد.

۱۰. پرداخت نکردن منصفانه باعث می‌شود که اختلاف مزدها دغدغه دائمی کارفرما باشد، زیرا مکرراً برای پاسخ به نیازها و نارضایتی‌های یک گروه اضافه پرداختی انجام می‌شود، اما کمی بعد گروه دیگر درخواست ترمیم اختلاف مزد پدیدار شده را دارد. بنابراین، هر تعدیلی رنگ می‌بازد و مذاکراتی تمام‌نشده به منظور رفع اختلاف مزدها آغاز می‌شود، چرا که کارگران و به خصوص اتحادیه‌های صنفی به درستی اختلاف مزدهایی که تعیین آن حق کارفرما باشد اعتقاد ندارد و هر گروه تصور متفاوتی از مزد منصفانه و نقش و جایگاه خود در سلسله‌مراتب بنگاه دارد. با این اوصاف، تصور کارفرما و کارگر از مزد منصفانه منطبق بر هم نیست. حال آنکه در تبیین نظریه مزد منصفانه، لازم است با توجه به این مهم راه‌های رسیدن به سطح درخور قبولی از اجماع را تبیین کرد.

۵. تکمله‌ای بر نظریه مزد منصفانه

سواهی اهمیت تئوریک منافع پرداخت مزد منصفانه، لازم است مشخصات مزد منصفانه، چگونگی تعیین آن و نسبی یا مطلق بودن آن (فقط در مقایسه کارگران درونی و بیرونی تبعیض مزدی نباشد یا، به صورت مطلق نیز، مزد سطوحی از نیازها و خواسته‌های کارگران را رفع کند) واکاوی شود. با بررسی و دقت در مسئله، تعیین مزد منصفانه در ذهن کارگران و کارفرمایان به عواملی از جمله موارد ۳۸ گانه ذیل بستگی دارد که در پنج گروه طبقه‌بندی می‌شوند: الف) ویژگی‌های خود کارگر و جایگاهش؛ ب) شرایط سایر کارگران، کار و کارفرما؛ ج) وضعیت بازار نیروی کار؛ د) ساختار نهادی: فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و قوانین و مقررات؛ ه) شرایط سایر بازارها. بی‌تردید برای تقرب بیشتر به مفهوم مزد منصفانه بر اساس هر یک از شاخص‌ها به تنهایی تصمیم گرفته نخواهد شد، بلکه نوعی ترکیب سازگار بین آنها شناسایی و در چارچوب قواعد بررسی خواهند شد.

۱.۵. (m1): ویژگی‌های خود کارگر و جایگاهش

S2: سطح سواد (علامت هوش، اطلاعات، پشتکار و توان ارتباط‌گیری)؛ S3: میزان مهارت؛ S4: سنوات کاری (تجربه)؛ S5: ارشدیت و سطح مسئولیت در سلسله‌مراتب کاری؛ S6: مشخصات روان‌شناختی (خودبالاپنداری، دست‌کم‌گرفتن خود، اعتماد به نفس و تواضع، داشتن یا نداشتن روحیه همکاری و ...)؛ S7: هویت و شئون اجتماعی؛ S8: تولید نهایی (درجه پرکاری یا کم‌کاری)؛ S9: خلاقیت و نوآفرینی.

۲.۵. (m2): شرایط سایر کارگران، کار و کارفرما

S12: مزد کارکنان مشابه و متجانس در سایر بنگاه‌ها؛ S13: مزد کارکنان غیرمشابه در بنگاه به سبب جمعی بودن کار؛ S14: اندازه مزد کارکنان مشابه در سطوح منطقه‌ای و جهانی (در عصر ارتباطات و انفجار اطلاعات و انتظارات)؛ S15: ویژگی‌های کارفرما، محیط کار و اهداف بنگاه (خصوصی، دولتی، خیریه و ...). S16: حیثیت اجتماعی کار و وجود درجاتی از استقلال شغلی.

۳.۵. (m3): وضعیت بازار نیروی کار

S19: وضعیت نرخ بیکاری، وجود یا نبود شغل جایگزین برای کارگر؛ S20: نگاه به نرخ بیکاری در آینده؛ S21: عرضه و تقاضای نیروی کار (کوتاه‌مدت و بلندمدت)؛ S22: وجود یا نبود کارگران مکمل (به سبب جمعی بودن تولید)؛ S23: وجود یا نبود کارگران جانشین؛ S24: درجه رقابت یا انحصار در تقاضای کوتاه‌مدت و بلندمدت کارگر؛ S25: کاربر یا غیرکاربر بودن تابع تولید بنگاه‌ها (بنگاه به‌منزله متقاضی کارگر)؛ S26: نسبت سرمایه به کار در اقتصاد بسته؛ S27: الگوی مصرف کالاهای کاربر (در داخل و خارج از کشور)؛ S28: حرکت به سوی نابودی مشاغل قدیمی یا خلق مشاغل جدید، ناشی از پویایی‌های اقتصاد؛ S29: ساعات کار و زمان انجام‌دادن کار در شبانه‌روز؛ S30: درجه تداوم و تکرار کار؛ S31: وضعیت بهداشت محیط و میزان سختی یا آسانی کار.

۴.۵. (m4): ساختار نهادی: فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و قوانین

S34: نهادهای غیررسمی (هنجارها، ارزش‌ها، دین و فرهنگ کار)؛ S35: نهادهای رسمی، قوانین و مقررات (مانند قوانین کار، کار کودکان و بیمه بیکاری)؛ S36: تعیین خطوط فقر یا سطوح حداقل معیشت؛ S37: قوانین حقوق بشر و مقابله‌نامه‌های بین‌المللی، S38: سطح عمومی رفاه و نیازهای اساسی مربوط به زمان و مکان؛ S39: عادات و حجیت عرف.

۵.۵. (m5): شرایط سایر بازارها به غیر از بازار نیروی کار

S42: سهم صاحبان سرمایه از تولید؛ S43: سطح عمومی قیمت‌ها؛ S44: ادوار تجاری؛ S45: انتظارات تورمی و مزد پولی در مقابل مزد حقیقی؛ S46: شوک‌های بهره‌وری (تطور و تکامل سازمانی، نهادی و تکنولوژیکی)؛ S47: تغییرات فنی در اقتصاد جهانی.

۶. تقریبی به سوی مزد منصفانه

تلاش در تبیین فرمولی قطعی برای تعیین مزد، به طور کامل، موفقیت‌آمیز نخواهد بود و اصولاً با زدودن دائمی از کاستی‌ها، در چارچوبی نسبی و نه استعلایی (سن، ۱۳۹۰، ص ۱۳۵)، تقریبی به سوی مزد منصفانه صورت خواهد گرفت (دراکر، ۱۳۸۵، ص ۳۱۶). به علاوه، این باور آفتی کشنده است که آنچه برای جبران کارگر انجام می‌شود آنقدر روشن است که نیازی به بازبینی ندارد (همان، ص ۴۷۰-۶۴۸). بنابراین، هم‌فکری و بازبینی قراردادهای کار فرایندی دائمی است، چرا که هر نظام مزدی در معرض انحراف از عدالت قرار دارد. پس لازم است به طور ادواری در نحوه و میزان پرداخت مزد تجدید نظر کرد.

۱.۶. مزد منصفانه و بازتاب آن به صورت نهادها

از آنجا که عقلانیت و ذهن انسان دچار محدودیت است، پس حتی قراردادهای پیچیده به طور اجتناب‌ناپذیری ناکامل‌اند که وقتی با ویژگی فرصت‌طلبی همراه شوند مشکلاتی به شکل انتخاب سوء، مخاطرات اخلاقی و طفره‌رفتن از کار، تعقیب جزئی از اهداف و سایر اشکالات رفتار استراتژیک بروز می‌کند. پس قرارداد به خودی خود الزام‌آور نخواهد بود، مگر آنکه نهادها در خلاف این جهت اثرگذار باشند^۱ و کارگر و کارفرما را بر آن دارند که با نهایت کوشش و بر پایه نهادها تعهدات خویش را عملی کنند. چرا که ممکن است مردم به اهدافشان آگاه و آرزومند حداکثرسازی آنها باشند، ولی اهداف سایرین را نیز (به سبب وابستگی متقابل دستاوردهای مردم در موقعیت‌ها) در نظر بگیرند.

بنابراین، با عنایت به آثار مثبت مزد منصفانه، لازم است پس از تبیین چیستی ابعاد آن به رتبه‌بندی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اقدام کرد و بر حسب اهمیت، هر یک را به بهترین طریق ممکن در نهادهای جامعه انعکاس داد. طبیعی است گروهی از مؤلفه‌ها لازم‌اند که به صورت هنجار و ارزش فرهنگی درآیند و برای رسیدن به آنها کاربرد آموزه‌های دینی، ملی و انسانی مفید خواهند بود. همچنین، برخی دیگر لازم‌اند در چارچوب قواعد و قوانین ملی و جهانی انعکاس یابند که امکان ردیابی و حمایت از شکل‌گیری مزد منصفانه را فراهم آورند. بی‌تردید نحوه عملکرد دولت‌ها، نهادهای جهانی و بین‌المللی و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی در تحقق سطوح بالاتری از اهداف مستتر در این نوع قواعد و قوانین اثر گذارند.

1. Williamson, Sep 2000, P.15
2. North, 2000

البته نهادسازی به طور معمول از موقعیت‌های نسبی قدرت و نفوذ متأثر است. تاریخ، نبرد نیروهایی است که اشکال سلطه و خشونت را به طور مستمر در قالب قواعد نهادینه می‌کند (دریفوس، رایینو، ۱۳۸۷، ص ۲۳). بر این پایه، ممکن نیست برداشت خاص طرفین از مزد منصفانه کاملاً هماهنگ باشد. با وجود این، ایده‌های روزمره در زمینه عدالت، و از جمله مزد منصفانه، نه تنها متأثر از جایگاه شخصی‌اند، بلکه عرف و انتظارات جاری نیز قویاً در آنها اثر می‌گذارند (رالز، ۱۳۸۷، ص ۷۶). بنابراین، وفاق و تضاد می‌توانند رابطه‌ای متقابل داشته باشند (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۷۷۶). برای نمونه، با فشار نهادها و تحرکات اجتماعی، تصمیم‌های عدالت‌آفرین در دولت‌ها تصویب و اجرا می‌شوند.

برای نمونه، حداقل مزد واقعی (ایراود، ساجت، ۱۳۸۶، ص ۱-۲) و نظام ارزیابی مشاغل در پی تنظیم و ارائه نهادی حقوقی‌اند تا مزد تابع قانونمندی عمومی شود و هدف بهره‌کشی‌نکردن نیز به صورت نسبی محقق شود (رونق، ۱۳۸۸، ص ۸۶). البته قانون‌گذاری نیازمند دقتی همه‌جانبه است، در غیر این صورت ممکن است سبب بروز آثار جانبی منفی شود. مثلاً، بسیاری از کودکان فراری به اعمال خلاف روی می‌آورند این می‌تواند از نتایج ناخواسته قوانین حمایت از کودکان در برابر کار در سنین کم باشد (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۲۲۹).

با این حال، ناقص بودن روش‌های حقوقی نمایانگر بن‌بست نیست. از آنجا که فرهنگ، اخلاق و هویت بنگاه با کارکنان آن به تعامل می‌پردازد، بنابراین، ضمن تأکید بر آثار نهادهای اخلاقی در کارکرد بهینه بازار، باید به خاطر داشت که اخلاق، شرافت و احساس منصفانه‌ای که کمک می‌کنند نظام‌های اقتصادی خوب کار کنند امور ثابت و معینی نیستند و درخور حفاظت، تقویت و ارتقا هستند (هازمن، مک‌فرسن، ۱۳۸۶، ص ۳۱۱). پس وقتی قوانین شفاف همه مشکلات را حل نمی‌کند (همان، ص ۱۴۰)، لازم است با تقویت نهادهای ارزشی، فرهنگی و دینی مؤید مزد منصفانه، ضمن رصد دائمی بازار کار، از انحراف مزد به سوی غیرمنصفانه‌بودن جلوگیری کرد؛ یعنی ضمن تعریف انصاف با توجه به آموزه‌های هنجاری، دینی و انسانی ابعاد مزد منصفانه تبیین شود که شامل منافع طرفین و مورد قبول هر دو طرف است.

۷. نتایج مطالعات میدانی

به منظور استحصال نظریات کارشناسان خبره، در خصوص مشخصات مزد منصفانه، پرسش‌نامه تحقیقاتی، طی یک مصاحبه کیفی حضوری با استحصال دیدگاه‌های نمایندگان از گروه‌ها و سندیکاها، کارگری، کارفرمایی و محققان دانشگاهی متخصص در حوزه بازار کار (جمعاً ۳۲ نفر از کارشناسان و متخصصان بازار کار) بر اساس طیف لیکرت تکمیل شد و نتایج با استفاده از نرم‌افزارهای EXCEL و SPSS 17 تحلیل شد. از آنجا که به نظر می‌رسید اختلاف نظر در خصوص مؤلفه‌های شکل‌دهنده مزد منصفانه درون هر یک از این سه گروه کمتر از اختلاف نظر میان سه گروه درباره هر مؤلفه باشد، از روش نمونه تصادفی طبقه‌بندی شده بهره‌برداری شد (نوفستی، ۱۳۷۵، ص ۸). همچنین، با عنایت به قضیه حد مرکزی^۱ حتی اگر جامعه دارای توزیع نرمال هم نباشد، با بزرگ شدن حجم نمونه، توزیع \bar{X} به سمت توزیع نرمال میل می‌کند. در مسائل کاربردی، به منزله یک قاعده سرانگشتی، هرگاه نمونه n بزرگ‌تر از ۳۰ باشد، عملاً توزیع \bar{X} نرمال است (همان، ص ۱۸ و ۲۰) و می‌توان از تحلیل واریانس پارامتریک برای بررسی تفاوت میانگین نظریات استفاده کرد. به علاوه، ابعاد جامعه افرادی از سه حوزه انجمن‌های کارگری و کارفرمایی و متخصصان دانشگاهی، که در حوزه بازار کار ایران متخصص‌اند، با اغماض و حداکثر ۳۰۰ نفرند که ۳۲ نفر آنها (نمونه ۱۰ درصد) به منزله نمونه در نظر گرفته شدند. بی‌تردید به واسطه نقش و جایگاه این گروه‌های مرجع در کشور و نقشی که در نهادسازی‌های مربوطه دارند، می‌توانند نماینده‌ای از دیدگاه‌های جامعه باشند.

مشخص کردن ضریب آلفای کرونیباخ یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری یا پایایی^۲ پرسش‌نامه‌های متعارف است. موضوع پایایی در سطح همه متغیرها نیز بررسی شد که در میان ۳۸ پرسش آلفا ۰/۶۹۶ است. بنابراین، ضریب پایایی و هم‌بستگی درونی پرسش‌ها خوب بوده و پرسش‌نامه خوب طراحی شده است. با تحلیل واریانس یک‌طرفه (یک‌متغیره)^۳ در جدول ۱ نیز مشاهده می‌شود که در سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵، تفاوتی معنادار بین گروه‌های سه‌گانه در پاسخ‌گویی به سؤالات mm5 - mm1 وجود ندارد. البته روشن است که در سؤالات mm1 اجماع نظر

1. Central Limit Theorem
2. Reliability
3. one-way analysis of variance

کم‌رنج‌تری در قیاس با سایر موارد مشاهده می‌شود و این تفاوت‌ها در سطح ۱۰ درصد معنادارند. بنابراین، کنکاش بیشتر نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه میان تک‌تک پرسش‌های مربوط به mm1 و همه مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد که آیا نظر سه گروه در خصوص هر پرسش متفاوت است یا خیر؟ (جدول ۲). بر اساس آن، در همه مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین نظریات سه گروه در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد. با این حال در خصوص پرسش‌های S2 و S6 در سطح معناداری ۱۰ درصد، تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱. تحلیل واریانس یک‌طرفه

| $MS = \frac{SS}{df}$ | $F = \frac{MS_B}{MS_w}$ | Sum of Squares | df | Mean Squar | | Sig. |
|--|-------------------------|----------------|----|------------|-------|-------|
| mm1: سؤالات مربوط به ویژگی‌های خود نیروی کار | Between Groups | ۶۲,۴۴۵ | ۲ | ۳۱,۲۲۳ | ۲,۵۷۹ | ۰,۰۹۳ |
| | Within Groups | ۳۵۱,۰۵۵ | ۲۹ | ۱۲,۱۰۵ | | |
| | Total | ۴۱۳,۵۰۰ | ۳۱ | | | |
| mm2: سؤالات مربوط به شرایط کارگران دیگر، کار و کارفرما | Between Groups | ۶,۷۹۳ | ۲ | ۳,۳۹۷ | ۰,۳۸۹ | ۰,۶۸۱ |
| | Within Groups | ۲۵۳,۰۸۲ | ۲۹ | ۸,۷۲۷ | | |
| | Total | ۲۵۹,۸۷۵ | ۳۱ | | | |
| mm3: سؤالات مربوط به وضعیت بازار نیروی کار | Between Groups | ۶,۷۹۳ | ۲ | ۳,۳۹۷ | ۰,۳۸۹ | ۰,۶۸۱ |
| | Within Groups | ۲۵۳,۰۸۲ | ۲۹ | ۸,۷۲۷ | | |
| | Total | ۲۵۹,۸۷۵ | ۳۱ | | | |
| mm4: سؤالات مربوط به ساختار نهادی شامل فرهنگ‌ها، ارزش‌ها، قوانین | Between Groups | ۲۶,۵۹۶ | ۲ | ۱۳,۲۹۸ | ۱,۳۹۰ | ۰,۲۶۵ |
| | Within Groups | ۲۷۷,۳۷۳ | ۲۹ | ۹,۵۶۵ | | |
| | Total | ۳۰۳,۹۶۹ | ۳۱ | | | |
| mm5: سؤالات مربوط به شرایط سایر بازارها | Between Groups | ۳۴,۹۸۲ | ۲ | ۱۷,۴۹۱ | ۱,۵۲۲ | ۰,۲۳۵ |
| | Within Groups | ۳۳۳,۲۳۶ | ۲۹ | ۱۱,۴۹۱ | | |
| | Total | ۳۶۸,۲۱۹ | ۳۱ | | | |

جدول ۲. تحلیل واریانس یک‌طرفه

| | | Sum of Squares | df | Mean Square $MS = \frac{SS}{df}$ | $F = \frac{MS_B}{MS_W}$ | Sig. |
|----|----------------|----------------|----|-------------------------------------|-------------------------|-------|
| s2 | Between Groups | ۴,۴۱۸ | ۲ | ۲,۲۰۹ | ۳,۰۳۹ | ۰,۰۶۳ |
| | Within Groups | ۲۱,۰۸۲ | ۲۹ | ۰,۷۲۷ | | |
| | Total | ۲۵,۵۰۰ | ۳۱ | | | |
| s3 | Between Groups | ۱,۳۴۱ | ۲ | ۰,۶۷۱ | ۲,۱۳۱ | ۰,۱۳۷ |
| | Within Groups | ۹,۱۲۷ | ۲۹ | ۰,۳۱۵ | | |
| | Total | ۱۰,۴۶۹ | ۳۱ | | | |
| s4 | Between Groups | ۰,۶۶۴ | ۲ | ۰,۳۳۲ | ۰,۵۰۵ | ۰,۶۰۸ |
| | Within Groups | ۱۹,۰۵۵ | ۲۹ | ۰,۶۵۷ | | |
| | Total | ۱۹,۷۱۹ | ۳۱ | | | |
| s5 | Between Groups | ۰,۹۱۱ | ۲ | ۰,۴۵۶ | ۰,۵۵۱ | ۰,۵۸۲ |
| | Within Groups | ۲۳,۹۶۴ | ۲۹ | ۰,۸۲۶ | | |
| | Total | ۲۴,۸۷۵ | ۳۱ | | | |
| s6 | Between Groups | ۷,۶۹۶ | ۲ | ۳,۸۴۸ | ۲,۷۰۴ | ۰,۰۸۴ |
| | Within Groups | ۴۱,۲۷۳ | ۲۹ | ۱,۴۲۳ | | |
| | Total | ۴۸,۹۶۹ | ۳۱ | | | |
| s7 | Between Groups | ۱۰,۴۶۰ | ۲ | ۵,۲۳۰ | ۲,۲۶۳ | ۰,۱۲۲ |
| | Within Groups | ۶۷,۰۰۹ | ۲۹ | ۲,۳۱۱ | | |
| | Total | ۷۷,۴۶۹ | ۳۱ | | | |
| s8 | Between Groups | ۰,۴۴۵ | ۲ | ۰,۲۲۳ | ۰,۴۱۵ | ۰,۶۶۴ |
| | Within Groups | ۱۵,۵۵۵ | ۲۹ | ۰,۵۳۶ | | |
| | Total | ۱۶,۰۰۰ | ۳۱ | | | |
| s9 | Between Groups | ۰,۲۳۰ | ۲ | ۰,۱۱۵ | ۰,۱۴۷ | ۰,۸۶۴ |
| | Within Groups | ۲۲,۶۴۵ | ۲۹ | ۰,۷۸۱ | | |
| | Total | ۲۲,۸۷۵ | ۳۱ | | | |

جدول ۳. آزمون فریدمن

| سایر بازارها mm5 | ساختار نهادی mm4 | وضع بازار کار mm3 | کارگران دیگر mm2 | ویژگی‌های کارگر mm1 | طبقه‌بندی کلی مؤلفه‌ها Mean Rank |
|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|--|
| ۳,۲۵ | ۳,۴۴ | ۱,۶۶ | ۱,۶۶ | ۵,۰۰ | |

از آنجا که عموماً آموزش در سطوح مقدماتی و عالی از کیفیت لازم و ویژگی کاربردی بودن برخوردار نیست، و بعضاً امکان کسب مدرک تحصیلی بدون کوشش علمی وجود دارد، بنابراین، از سوی کارفرمایان سطح سواد به منزله مؤلفه مؤثری در مزد منصفانه تلقی نمی‌شود. همچنین، تشخیص مشخصات روان‌شناختی از سوی کارفرمایان بدون صرف هزینه ممکن نیست. بنابراین همان طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، S2 رتبه ۸ و S6 رتبه ۱۹ را در میزان تأثیر در مزد منصفانه به خود اختصاص داده‌اند. به علاوه، بر اساس جدول ۵ میانگین رتبه‌ای این دو مؤلفه از منظر سه گروه پرسش‌شونده متفاوت‌تر از سایر مؤلفه‌هاست.

جدول ۴. آزمون فریدمن

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| رتبه | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ |
| مؤلفه‌های مؤثر | S3 | S9 | S8 | S31 | S36 | S43 | S12 | S2 | S29 | S5 | S38 | S35 | S4 |
| Mean Rank | ۳۱.۵۶ | ۳۱.۵ | ۳۱.۱۵ | ۲۷.۶۱ | ۲۶.۸۱ | ۲۶.۳۵ | ۲۶.۰۵ | ۲۵.۷۶ | ۲۵.۶۸ | ۲۵.۵ | ۲۴.۰۳ | ۲۳.۵۳ | ۲۳.۲۶ |
| رتبه | ۱۴ | ۱۵ | ۱۶ | ۱۷ | ۱۸ | ۱۹ | ۲۰ | ۲۱ | ۲۲ | ۲۳ | ۲۴ | ۲۵ | ۲۶ |
| مؤلفه مؤثر | S46 | S30 | S37 | S44 | S42 | S6 | S16 | S24 | S47 | S15 | s26 | S25 | S39 |
| Mean Rank | ۲۱.۱۱ | ۲۰.۱۱ | ۱۹.۶۹ | ۱۹.۶۵ | ۱۹.۱۸ | ۱۸.۳۹ | ۱۷.۸۲ | ۱۷.۸۱ | ۱۶.۹۷ | ۱۶.۷۹ | ۱۶.۷۴ | ۱۶.۱۳ | ۱۵.۷۱ |
| رتبه | ۲۷ | ۲۸ | ۲۹ | ۳۰ | ۳۱ | ۳۲ | ۳۳ | ۳۴ | ۳۵ | ۳۶ | ۳۷ | ۳۸ | |
| مؤلفه‌های مؤثر | S34 | S45 | S21 | S13 | S23 | S19 | S7 | S27 | S28 | S14 | S22 | S20 | |
| Mean Rank | ۱۵.۶۱ | ۱۵.۶۱ | ۱۵.۰۶ | ۱۴.۱۸ | ۱۴.۱۱ | ۱۳.۸۷ | ۱۳.۷۱ | ۱۲.۸۵ | ۱۲.۱ | ۱۱.۶۶ | ۱۰.۶۳ | ۶.۷۱ | |

جدول ۵. توصیف میانگین رتبه‌ها به تفکیک سه گروه

| Mean Rank نمایندگان کارگری | Mean Rank متخصصان دانشگاهی | Mean Rank نمایندگان کارفرمایی | مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ۲۹.۵۵ | ۲۶.۶۴ | ۲۱.۰۰ | s2 |
| ۳۳.۷۵ | ۲۹.۲۳ | ۳۱.۹۵ | s3 |
| ۲۴.۱۰ | ۲۴.۰۰ | ۲۱.۶۰ | s4 |
| ۲۶.۳۰ | ۲۳.۶۸ | ۲۶.۷۰ | s5 |

| Mean Rank نمایندگان کارگری | Mean Rank متخصصان دانشگاهی | Mean Rank نمایندگان کارفرمایی | مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ۲۴,۷۵ | ۱۲,۲۳ | ۱۸,۸۰ | s6 |
| ۱۹,۸۵ | ۱۰,۲۷ | ۱۱,۳۵ | s7 |
| ۲۹,۲۰ | ۳۲,۹۱ | ۳۱,۱۵ | s8 |
| ۳۲,۳۵ | ۳۰,۰۵ | ۳۲,۲۵ | s9 |
| ۲۴,۰۰ | ۲۶,۲۳ | ۲۷,۹۰ | s12 |
| ۱۲,۷۵ | ۱۶,۰۹ | ۱۳,۵۰ | s13 |
| ۱۳,۵۵ | ۱۰,۸۲ | ۱۰,۷۰ | s14 |
| ۱۸,۴۵ | ۱۷,۶۴ | ۱۴,۲۰ | s15 |
| ۲۲,۵۰ | ۱۲,۲۳ | ۱۹,۳۰ | s16 |
| ۷,۸۰ | ۱۷,۱۸ | ۱۶,۳۰ | s19 |
| ۵,۱۵ | ۸,۵۵ | ۶,۲۵ | s20 |
| ۱۰,۶۵ | ۱۸,۳۲ | ۱۵,۹۰ | s21 |
| ۹,۱۰ | ۱۱,۴۵ | ۱۱,۲۵ | s22 |
| ۹,۱۵ | ۱۵,۰۰ | ۱۸,۱۰ | s23 |
| ۱۳,۷۵ | ۱۶,۴۵ | ۲۳,۳۵ | s24 |
| ۱۲,۸۵ | ۱۶,۱۴ | ۱۹,۴۰ | s25 |
| ۱۵,۸۵ | ۱۳,۳۲ | ۲۱,۴۰ | s26 |
| ۱۱,۳۰ | ۱۰,۸۲ | ۱۶,۶۵ | s27 |
| ۱۱,۹۰ | ۱۰,۳۲ | ۱۴,۲۵ | s28 |
| ۲۷,۰۵ | ۲۶,۰۹ | ۲۳,۸۵ | s29 |
| ۲۳,۲۰ | ۱۸,۱۸ | ۱۹,۱۵ | s30 |
| ۳۰,۹۰ | ۲۴,۸۶ | ۲۷,۳۵ | s31 |
| ۱۵,۱۵ | ۱۸,۲۳ | ۱۳,۲۰ | s34 |
| ۲۰,۹۵ | ۲۷,۱۴ | ۲۲,۱۵ | s35 |
| ۲۸,۵۰ | ۲۸,۷۷ | ۲۲,۹۵ | s36 |
| ۲۴,۱۵ | ۱۸,۱۴ | ۱۶,۹۵ | s37 |
| ۲۵,۰۰ | ۲۶,۹۵ | ۱۹,۸۵ | s38 |
| ۱۹,۵۰ | ۱۴,۳۲ | ۱۳,۴۵ | s39 |
| ۱۶,۲۰ | ۲۴,۱۸ | ۱۶,۶۵ | s42 |
| ۲۴,۹۵ | ۲۹,۰۵ | ۲۴,۸۰ | s43 |
| ۱۵,۳۰ | ۱۸,۲۷ | ۲۵,۵۰ | s44 |
| ۱۷,۶۰ | ۱۵,۶۴ | ۱۳,۶۰ | s45 |
| ۱۹,۶۵ | ۲۴,۳۶ | ۱۹,۰۰ | s46 |
| ۱۴,۳۰ | ۱۷,۲۷ | ۱۹,۳۰ | s47 |

در ضمن وقتی همه پرسش‌شونده‌ها نسبت به هم سنجیده می‌شوند، همان طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، طبقه اول پرسش‌ها، یعنی پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های خود کارگر و جایگاهش (mm1)، دارای بالاتری اولویت و طبقات دوم و سوم پرسش‌ها (mm2, mm3) یعنی پرسش‌های مربوط به شرایط سایر کارگران، کار و کارفرما، و وضعیت بازار نیروی کار، کمترین اولویت را دارند. همچنین، بر اساس نمرات میانگینی که هر یک از ابعاد مزد منصفانه از سوی پرسش‌شوندگان دریافت داشته‌اند (جدول ۴)، نتیجه می‌شود که به استثنای S20 یعنی نرخ بیکاری در آینده که میانگین رتبه‌ای آن از «یک سوم» بالاترین میانگین نیز کمتر است، عموم مؤلفه‌ها اثری متوسط یا قوی در مزد منصفانه دارند.

به علاوه، با به دست آوردن توصیف میانگین رتبه‌ها برای کل گروه نمونه، می‌توان ترتیب مؤلفه‌های گوناگون را از درجات بالای تأثیر در مزد منصفانه تا درجات پایین تأثیر بر اساس جدول ۴ مشخص کرد. نکته جالب توجه در این جدول تست ضمنی نظریه آکرلوف مبنی بر اثر مزد کارکنان مشابه و نرخ بیکاری در تعیین مزد منصفانه در ایران است. بر اساس نتایج در ایران هر چند دو مؤلفه فوق در تعیین مزد منصفانه مؤثرند، اما نقشی درجه اول ندارند، به طوری که، مزد کارکنان مشابه و متجانس در سایر بنگاه‌ها به لحاظ اثرگذاری در مزد منصفانه رتبه ۷ و وضعیت نرخ بیکاری رتبه ۳۲ را در میان ۳۸ مؤلفه اثرگذار در مزد منصفانه به خود اختصاص داده‌اند.

بالاترین مؤلفه، یعنی میزان مهارت، میانگین رتبه‌ای ۳۱/۵۶ را به دست آورده است. همچنین، مؤلفه‌هایی نظیر خلاقیت و نوآوری، تولید نهایی و وضعیت بهداشت محیط و میزان سختی یا آسانی کار به ترتیب رتبه‌های ۲، ۳ و ۴ را به خود اختصاص داده‌اند. با نگاهی به انتهای جدول ۴ نیز مشاهده می‌شود که مؤلفه نگاه به نرخ بیکاری در آینده با کسب میانگین رتبه‌ای ۶/۷۱ کمترین اثر را دارد. به علاوه، سه مؤلفه وجود یا نبود کارگران مکمل، اندازه مزد کارکنان مشابه در سطوح منطقه‌ای و جهانی و حرکت به سوی نابودی مشاغل قدیمی یا خلق مشاغل جدید، پس از نرخ بیکاری در آینده، به لحاظ تأثیرگذاری در مزد منصفانه در ایران معاصر، به ترتیب کمترین تأثیر را دارند. بنابراین، توصیه می‌شود که در طراحی ساختار نهادی نظام‌های پاداش و جزا در محیط کار (اعم از دولتی، خصوصی و عمومی) به نتایج فوق اهمیت و اولویت داده شود، تا با جلوگیری از مخدوش کردن مزد منصفانه، نظام انگیزشی کارکنان را متأثر کند و در مقیاس کلان، کسب مهارت، بروز خلاقیت و پرکاری و تولید بهتر را تشویق کند.

در پاسخ به این پرسش که «مزد منصفانه متغیری نسبی است یا به صورت مطلق نیز می‌بایست مورد توجه باشد؟»، پاسخ‌دهندگان بر حداقل مزد تأکید می‌کنند. بر اساس نتایج مشاهده‌شده در جدول ۴، وقتی پاسخ همه پرسش‌شونده‌ها نسبت به هم سنجیده می‌شوند، پرسش S36 یعنی تعیین خطوط فقر یا سطوح حداقل معیشت با اولویت بالاتری در «رتبه پنجم» است. بنابراین، با تکمیل نظریه محرومیت نسبی (مارتین، ۱۹۸۱)، که تصورات اشخاص درباره انصاف مبتنی بر مقایسه با سایرین مشخص می‌شود، ملاحظه می‌شود که S12 یعنی مزد کارکنان مشابه و متجانس در سایر بنگاه‌ها با کسب «رتبه هفتم» و S13 یعنی مزد کارکنان غیرمشابه در بنگاه با کسب «رتبه سی‌ام» جایگاهی پس از سطح حداقل معیشت دارند. بنابراین، به مزد منصفانه به صورت مطلق نیز باید توجه کرد.

با استفاده از آزمون فریدمن به تفکیک، میانگین رتبه‌ها و تفاوت در رتبه‌بندی هر یک از مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه برای هر یک از ۳ گروه در جدول ۵ توضیح داده شد. بر اساس این یافته‌ها مشخص شد که در بیشتر مؤلفه‌ها، به استثنای موارد S5، S9، S42، S43 و S46، میانگین رتبه‌هایی که کارفرمایان و کارگران برای هر یک از مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه قائل‌اند با هم تفاوت درخور توجهی دارند. یعنی هر چند این دو گروه کل مؤلفه‌ها را در شکل‌دهی مزد منصفانه مؤثر می‌دانند، جایگاه و وزن متفاوتی برای هر یک از آنها قائل‌اند. بنابراین لازم است با استفاده از ترتیبات نهادی، به مرور و از طریق آموزش‌های رسمی و گفت‌وگوهای سازنده، شکاف موجود در رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر در مزد منصفانه کاهش یابد و انطباق بیشتری میان نظریات این دو گروه شکل بگیرد. به علاوه بر اساس این نتایج، اینکه مزد منصفانه از دیدگاه کارگر و کارفرما بر هم منطبق نیستند، مورد تأکید واقع می‌شود.

۸. نتیجه‌گیری

با تشریح ابعاد و اهداف نظریه آکرلوف، بررسی منافع ناشی از پرداخت منصفانه و آثار نابرابری ناموجه درمزدها و بررسی و نقد نظریه آکرلوف و ارائه تکمله‌ای بر آن تقرب به سوی مزد منصفانه و بازتاب آن به صورت نهادها فراهم شد. سپس، از طریق مطالعات میدانی و تست ضمنی نظریه آکرلوف مبنی بر اثر مزد کارکنان مشابه و نرخ بیکاری در تعیین مزد منصفانه، مشخص شد که در ایران هر چند دو مؤلفه مذکور در تعیین مزد منصفانه مؤثرند، اما نقشی درجه اول ندارند؛ به طوری که، مؤلفه‌هایی نظیر میزان مهارت، خلاقیت و نوآفرینی، تولید نهایی، وضعیت بهداشت محیط و میزان سختی یا

آسانی کار، خطوط فقر و سطح حداقل معیشت بالاترین نقش را داشته‌اند. به علاوه، مشخص شد که در بیشتر مؤلفه‌ها، به استثنای موارد S5، S9، S42، S43 و S46، میانگین رتبه‌هایی که کارفرمایان و کارگران برای هر یک از مؤلفه‌های مؤثر قائل‌اند با هم تفاوت درخور توجهی دارند. به بیان دیگر، هر چند دو گروه کل مؤلفه‌ها را در شکل‌دهی مزد منصفانه مؤثر می‌دانند، اما وزن متفاوتی برای هر یک قائل‌اند که لازم است شکاف موجود در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها کاهش یابد.

همچنین، بر اساس نمرات میانگین هر یک از ابعاد، مشخص شد که عموم مؤلفه‌ها اثری متوسط یا قوی در تعیین مزد منصفانه دارند و هر نظام پاداش و جزایی که بخواهد در محیط کار به مواردی غیر از نتایج فوق اهمیت و اولویت بدهد، ضمن مخدوش کردن مزد منصفانه، نظام انگیزشی کارکنان را متأثر خواهد کرد. همچنین، مزد منصفانه علاوه بر جوهره نسبی که دارد، باید به صورت مطلق نیز به آن توجه شود؛ یعنی علاوه بر اینکه با مقایسه مزد کارگر با مزد کارکنان مشابه و غیرمشابه در درون و بیرون بنگاه به دست می‌آید، به صورت مطلق نیز مزد باید فراتر از سطح حداقل معیشت باشد تا منصفانه قلمداد شود.

منابع

۱. ازوجی، علاءالدین (۱۳۸۶). بهره‌وری و مزد، تهران، مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی.
۲. اسنودن، وین وینارکوویچ (۱۳۸۳). راهنمای نوین اقتصاد کلان، خلیلی عراقی، سوری، تهران، برادران.
۳. اولسن، استیگلیتز و... (۱۳۸۲). دولت، فساد و فرصت‌های اجتماعی، راغفر، تهران، نقش و نگار.
۴. ایراود، فرانسیس ساجت (۱۳۸۶). اصول اساسی تعیین حداقل دستمزد، عیسی‌زاده، سعیدنیا، تهران: مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی.
۵. بووی، آنجلا ام، ریچاردترپ (۱۳۶۹). مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، محمد صائبی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. بلاگ، مارک (۱۳۸۳). غلامرضا آزاد ارمکی، روش شناسی علم اقتصاد، تهران، نشر نی.

۷. بلیک مور، کین (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری اجتماعی، سعیدی، صادقی، تهران، مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۸. تارو، لستر (۱۳۷۷). رویارویی بزرگ، عزیز کیاوند، تهران، دیدار.
۹. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران، سمت.
۱۰. دادگر، یدا...، پاسبانی صومعه، ابوالفضل (۱۳۸۳). استخراج و مقایسه‌ی متغیرکانونی در نظریه‌های عدالت سن، رالز و صدر، تهران، اقتصاد و جامعه.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۸۸). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سمت.
۱۲. روسو، ژان ژاک (۱۳۸۶). گفتاری در باب نابرابری، راغفر، جاودانی، تهران، مؤسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۳. ریتز، جورج (۱۳۸۰). نظریه‌ی جامعه‌شناسی در دوران معاصر، محسن ثلاثی، تهران، علمی.
۱۴. سن، آمارتیا (۱۳۷۷). اخلاق و اقتصاد، حسن فشارکی، تهران، شیرازه.
۱۵. سن، آمارتیا (۱۳۷۹). برابری و آزادی، حسن فشارکی، تهران، شیرازه.
۱۶. سن، آمارتیا (۱۳۹۰). اندیشه عدالت، وحید محمودی، هرمز همایون پور، تهران، کندوکاو، کتاب روشن.
۱۷. کورمن، آبراهام ک (۱۳۸۱). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، حسین شکرکن، تهران، رشد.
۱۸. گالبرایت، جان کنت (۱۳۸۲). فرهنگ رضایت طلبی، سعید ساری اصلانی، تهران، نشر نی.
۱۹. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی، منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
۲۰. میردال، گونار (۱۳۶۶). درام آسیایی، پژوهشی درباره‌ی فقر ملتها، امیری، منوچهر، تهران، امیرکبیر.
۲۱. میردال، گونار (۱۳۵۶). طرحی برای مبارزه با فقر جهانی، قهرمان قدرت نما، تهران، امیرکبیر.
۲۲. میکا کیوی ماکی (۱۳۸۸). رابطه‌ی بین عدالت در محیط کار و کاهش خطر بیماری عروق کرونری در میان کارمندان، محمد رضا واعظ مهدوی، نابرابری‌ها در آیین پژوهش، تهران، دانشگاه شاهد.
۲۳. نمازی، حسین (۱۳۸۷). نظام‌های اقتصادی، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۲۴. نوفرستی، محمد (۱۳۷۵). آمار در اقتصاد و بازرگانی، جلد دوم، تهران، رسا.

۲۵. نیکواقبال، علی اکبر (۱۳۷۸). برگزیده‌ی نظریه‌های سازمان و مدیریت، سمت.
۲۶. والزر، مایکل (۱۳۸۹). حوزه‌های عدالت، صالح نجفی، تهران، ثالث.
۲۷. هازمن، مک فرسن (۱۳۸۶). تجزیه و تحلیل اقتصادی و فلسفه اخلاق، دادگر و دیگران، تهران، تحقیقات و توسعه‌ی علوم انسانی.
۲۸. هریشمن، آلبرت (۱۳۸۲). خروج اعتراض و وفاداری، محمد مالجو، تهران، شیرازه.
۲۹. پینر، گرو (۱۳۸۶)، فرجام سرمایه‌داری، علی اکبر نیکواقبال، تهران، سمت.
30. Akerlof, G. (1984). Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views, *American Economic Review*.
31. Akerlof, G., & Dickens, W. T. (1982). The Economic Consequences of Cognitive Dissonance, *American Economic Review*, 72(3), 307-19.
32. Akerlof G., & Rachel E. K. (2005). Identity and the Economics of Organizations, *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 9-32.
33. Akerlof, G. (1982). Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *the Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.
34. Akerlof, G., & Yellen, J. (1988). Fairness and unemployment, *American Economic Review*.
35. Akerlof, G., & yellen, J. (1990). the Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *the Quarterly Journal of Economics*.
36. Arrow, Kenneth, J. (1969). The Organization of Economic Activity was published by the Joint Economic Committee of Congress in.
37. Banfield, E. C. (1967). *the Moral Basis of a Backward Society*, New York: Free Press.
38. Black, J. (2002). *Dictionary of Economics*, Second Edition, Oxford University Press.
39. Blau, P. M. (1955). *the Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*, Chicago: University of Chicago Press.
40. Coase, R. (1937). The nature of the firm. *Economica*, November, 4, 386-405.
41. Fehr, E., & Georg K., (1994), Insider Power, Wage Discrimination and fairness, *The Economic Journal*, 104.
42. Fetcher, D. (1995). Worst-off Fall Further Behind, *Daily Telegraph*.
43. Galvo, G. (1979). Quasi-Walrasian Theories of Unemployment, *American Economic Review*.
44. Goulet, D. (1986). Three Rationalities in Development Decision-Making, *World Development*.
45. Kreps, D. M. (1990). *A Course in microeconomic theory*, Harvester Wheat sheaf.
46. Lind, E. A. (2001). *Fairness Heuristic Theory: Justice Judgments as Pivotal Cognitions in Organizational Relations*, Stanford University Press.

47. Mankiw, Gregory–Romer, David (1991). *New Keynesian Economics*, Vol.2, the MIT Press, Cambridge.
48. McConnell, C. R. (1970). *Perspectives on Wage Determination*, McGraw-Hill.
49. North, D. (2000). *The new institutional economics and third world development*, Washington University
50. Pasebani Someeh, A. (2010). *The Advantages of Paying Fair Wages as a Human Right*, International Workshop, human Rights and Business , Syracuse , Italy.
51. Rawls, J. (2003). *A Theory of Justice*, Sixth Printing, Harvard University Press.
52. Reynolds, L. G. (1948). *toward a Short-Run Theory of Weges*, American Economic Review. Reprinted by Mcconnell, Campbell R., 1970, *Perspectives on Wage Determination*, McGraq-Hill.
53. Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*, Clarendon Press Oxford.
54. Solow, Robert, another Possible Source of Wage Stickiness, *Journal of Macroeconomics*.
55. Williamson O. E. (2000). *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, *Journal of Economic Literature*, xxxviii, 595-613.