

بررسی انتقادی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد

مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

تیر ۱۴۰۰

۱۶۲



بسم الله الرحمن الرحيم

بررسی انتقادی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد



مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

تیر ۱۴۰۰

بررسی انتقادی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد

مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

پژوهش و تدوین: افسانه شرکت

ناظر: کمال رضوی

تاریخ تدوین: فروردین - خرداد ۱۴۰۰

تاریخ انتشار: تیر ۱۴۰۰

فهرست مطالب

۵ مقدمه
۷ ۱- اتحادیه‌ها: تعاریف، مفاهیم و تاریخچه
۸ ۲- کارکرد اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد
۸ اتحادیه‌های صنفی کارگری
۱۰ اتحادیه‌های صنفی کارفرمایی
۱۲ ۳- اتحادیه‌ها در بازار مصرف
۱۴ ۴- اتحادیه‌ها و بهره‌وری
۱۶ ۵- اتحادیه‌ها و مذاکرات جمعی
۱۸ ۶- اتحادیه‌ها و رشد اقتصادی
۲۰ ۷- خلاصه و جمع‌بندی
۲۱ منابع



مقدمه

انجمن‌های صنفی^۱ به دنبال هدفی مشخص؛ یعنی، حفظ دستاوردهای مشترک اعضا یا احیای منافع از دست رفته آن‌ها هستند. اصناف نمونه‌ای کلاسیک از مؤسسات خاص هستند که نه تنها به منافع اعضای خود، که به منافع عمومی نیز خدمت می‌کنند. اصناف بین قرون یازدهم و شانزدهم در اروپا شکوفا شدند. در آن دوران، اصناف بخش مهمی از ساختار اقتصادی و اجتماعی اروپا را تشکیل می‌دادند. به طور کلی در ابتدا دو نوع صنف شکل گرفت: ۱. صنف بازرگانان،^۲ برای آنانی که به تجارت کالای خاصی می‌پرداختند؛ و ۲. صنف صنایع،^۳ برای صنعتگران ماهر مانند بافندگان، کفاشان و ناوایان. صنف بازرگانان پیش از صنف صنایع پدید آمد، اما هر دو در قرن دوازدهم در اروپا به شدت گسترش یافتند. برای مثال، در آن دوران در انگلستان، بیش از یکصد صنف وجود داشت. در شهر فلورانس ایتالیا، در اواسط قرن چهاردهم میلادی، ۲۱ صنف وجود داشت که تنها صنف قماش در این شهر بر حدود ۳۰ هزار کارگر نظارت داشت (دائرة المعارف تاریخ جهان، ۲۰۱۸).

اصناف بازرگانی از زمان‌های قدیم گسترش یافته‌اند. آن‌ها نه تنها در اروپا، بلکه در شمال آفریقا، خاور نزدیک، امریکای مرکزی و جنوبی، هند و چین نیز وجود داشتند. انجمن‌های تجاری در مصر باستان، یونان و روم فعال بودند و حتی توانستند پنج قرن پس از سقوط روم به فعالیت خود ادامه دهند. اگرچه اصناف بازرگان در برخی از جوامع از قرن شانزدهم-به‌ویژه در کشورهای کم‌درآمد و انگلیس- رو به افول نهادند، اما تا قرن هجدهم یا اوایل قرن نوزدهم، این اصناف در بسیاری از مناطق جنوب، مرکز، شمال و شرق اروپا فعال ماندند (Ogilvie, 2011). فعالیت طولانی مدت و گسترده این اتحادیه‌ها این سؤال را به ذهن متبادر می‌کند که چرا این نهادها به وجود آمدند و تأثیر طولانی مدت آن‌ها چه بود؟

در دهه‌های اخیر پژوهشگران به این موضوع توجه کرده‌اند و نظریات مختلفی درباره نقش اصناف حرفه‌ای و اتحادیه‌ها در اقتصاد ارائه شده است. عده‌ای از پژوهشگران معتقدند یک نهاد زمانی به وجود می‌آید و فعال می‌ماند که کارآمد باشد. یک نهاد را زمانی کارآمد می‌دانند که بتواند مشکلات اقتصادی را حل کند (سود آن‌ها بیشتر از هزینه آن‌ها باشد). به طور کلی اصناف تربیبات نهادی کارآمدی هستند که به نفع اقتصاد و فعالان اقتصادی عمل می‌کنند؛ نخست، وجود اصناف عدم تقارن اطلاعات بین تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان در خصوص کیفیت محصول را کاهش می‌دهند. در نتیجه کاهش عدم تقارن اطلاعات، مبادلات افزایش می‌یابد و صنایع قادر خواهند شد تولیدات خود را در مناطق وسیع‌تری گسترش دهند؛ دوم، انتظار می‌رود اصناف بر مشکل نقص بازار نیروی کار آموزش دیده صنعتی غلبه کنند و بدین ترتیب عملکرد بخش صنعتی را بهبود بخشند؛ سوم، اصناف به عنوان راهکاری برای حل نواقص بازارهای ابداع فناوری در نظر گرفته می‌شوند که از این طریق به رشد اقتصادی کمک می‌کنند؛ چهارم، اصناف شبکه‌های اجتماعی هستند که با حفظ هنجارهای مشترک، مجازات هنجارشکن‌ها، انتقال مؤثر اطلاعات و انجام موفقیت‌آمیز اقدامات جمعی سرمایه اجتماعی مفیدی را ایجاد می‌کنند (Ibid, 2000)؛ و در نهایت، اتحادیه‌ها صدای جمعی کارگران هستند. اتحادیه‌ها اطلاعات مربوط به ترجیحات همه کارگران را جمع‌آوری می‌کند؛ بنابراین بنگاه می‌تواند ترکیبی بهتر (کارآمدتر) از مزد و سیاست‌های استخدامی را انتخاب کند. اتحادیه‌ها از طریق مذاکرات جمعی ارتباط بین کارگر و کارفرما را بهبود می‌بخشند و روحیه همکاری بین کارگران را افزایش می‌دهند، اما دیدگاه دیگری نیز برخلاف این دیدگاه وجود دارد که ادعا می‌کند وجود اصناف تنها به ایجاد انحصار برای افراد ثروتمند و قدرتمند و افزایش سهم آنان از یک اقتصاد با هزینه مشتریان، افراد خارج از صنف و کل اقتصاد کمک می‌کند. دلیل پایداری آنان نیز کارآمدی شان نیست، بلکه تأمین منافع صاحبان قدرت است. آن‌ها سرمایه اجتماعی خود را برای جست‌وجوی رانت (منابع انحصاری) و تحریف بازارها به نفع اعضای خود استفاده می‌کنند. انحصارات، تحریف بازار و رانت خواری از منظر اقتصادی کارآمد نیست، زیرا رفاه کل و رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد و از منظر اجتماعی نیز عادلانه نیست، زیرا آن‌ها منابع را از خارج به داخل صنف بازتوزیع

۱. در این گزارش انجمن‌های صنفی و اتحادیه‌های صنفی به یک مفهوم در نظر گرفته شده‌اند؛ بنابراین در کل گزارش به جای یکدیگر به کار رفته‌اند.

2. Merchant guild
3. Craft guild
4. World History Encyclopedia

می‌کنند (Ibid, 2011)؛ بنابراین، پیش از آنکه بخواهیم به یک نتیجه‌گیری کلی درباره کارآمدی یا ناکارآمدی، تسهیل‌کنندگی توسعه یا مانع توسعه بودن اصناف در اقتصاد پردازیم، باید هم جنبه تاریک وجودی آنان و هم جنبه روشن آن را به تفصیل بررسی کنیم. در همین راستا هدف مقاله فوق واکاوی نقش و کارکرد اصناف در ساختار اقتصاد است. بخش اول گزارش فوق به تعریف کلی اتحادیه‌ها و انجمن‌ها می‌پردازد و تاریخچه کوتاهی از شکل‌گیری آن‌ها ارائه می‌شود؛ در بخش دوم گزارش به بررسی نقش و کارکرد اتحادیه‌ها در اقتصاد می‌پردازیم. بخش فوق به سه زیربخش تقسیم می‌شود که شامل کارکرد اتحادیه‌های صنفی کارگران، کارکرد اتحادیه‌های صنفی کارفرمایان و نیز نقش اتحادیه‌ها در بازار مصرف است؛ در بخش سوم و چهارم به ترتیب به نقش اتحادیه‌ها در تغییرات بهره‌وری و مکانیسم مذاکرات جمعی می‌پردازیم؛ در بخش پنجم نقش اتحادیه‌ها در رشد اقتصادی را بررسی می‌کنیم؛ و در نهایت، جمع‌بندی مطالب نیز بخش آخر گزارش فوق را تشکیل می‌دهد.



۱- اتحادیه‌ها: تعاریف، مفاهیم و تاریخچه

اتحادیه به دسته‌ای از مردم می‌گویند که در جایی گردهم آمده باشند. مهم‌ترین ویژگی اتحادیه‌ها که آن‌ها را از گروه یا دسته‌ای از مردم متمایز می‌کند داشتن هدف مشترک است. اتحادیه‌ها توسعه برنامه‌ها و تداوم طرح‌هایی را تسهیل می‌کنند که برای بهبود وضع رفاهی و حقوقی اعضایشان طراحی شده است. اتحادیه‌ها برای اعضای خود مقررات و آیین‌نامه رفتاری وضع می‌کنند و تداوم رشد حرفه خود را از طریق آموزش منظم و جذب اعضای جدید تضمین می‌کند که از مهارت بالایی برخوردارند. اتحادیه یا انجمن صنفی از افرادی تشکیل شده که طبیعت فعالیت آن‌ها از یک نوع است. صنوف با توجه به نوع فعالیتشان به چهار گروه تقسیم می‌شوند: تولیدی؛ خدمات فنی؛ توزیعی؛ و خدماتی. بر اساس تعریف فوق، اعضای اتحادیه صنفی به دو گروه تقسیم می‌شوند: اتحادیه صنفی کارفرمایان؛ و اتحادیه صنفی کارگران. اتحادیه صنفی کارفرمایان را پیمانکاران یا صاحبان کسب و کار خاصی تشکیل می‌دهند. اصنافی همچون نجاران، آهن‌فروشان، طلافروشان، آرایشگران و تعمیرکاران لوازم برقی در این گروه قرار می‌گیرند. اتحادیه صنفی کارگری تشکیلی است داوطلبانه و مستقل، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت صرف نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسیتی و نژادی که به منظور تأمین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آنان ایجاد می‌شود (زاهدی، ۱۳۷۷).

به طور کلی هدف هر دو گروه از اتحادیه‌ها حمایت از منافع گروه‌های عضو است. از نظر سیاسی، انقلاب کبیر فرانسه (۱۷۸۹) در سرنوشت کارگران تأثیر فراوانی بر جای گذاشت. با بروز انقلاب صنعتی در اواخر قرن هجدهم، گروه‌های کارگری برای نیل به اهداف و مقاصد محدودی تشکیل شد که اغلب محلی و موقتی بودند و به خاطر قدرت و نفوذ کارفرمایان و خصوصت دولت در تحقق آرمان‌های خود توفیقی نیافتند. بدون شک طی قرن هجدهم، مهم‌ترین سازمان و تشکیلات طبقه کارگر، همان باشگاه‌های حرفه‌ای بوده که ضمن ادغام در یکدیگر، اتحادیه‌های کارگری را پدید آورد (حافظیان، ۱۳۸۰). اتحادیه‌های کارگری در قالب یک جنبش سازمان یافته از قرن نوزدهم در انگلیس، قاره اروپا و ایالات متحده آغاز شد. در بسیاری از کشورها، اتحادیه صنفی با جنبش کارگران مترادف است. در آن زمان، اتحادیه‌ها مرتباً بر پایه مقررات مختلف منع تجارت و توطئه در انگلستان و ایالات متحده مورد پیگرد قانونی قرار می‌گرفتند. نتیجه این موانع، اما در دو کشور متفاوت بود. جنبش کارگران در انگلستان طرفدار فعالیت سیاسی بود که نهایتاً این جنبش به تشکیل حزب کارگر در سال ۱۹۰۶ منجر شد، در حالی که همین جنبش در آمریکا به دنبال مذاکرات جمعی برای دست‌یابی به دستاوردهای اقتصادی برای کارگران بود.

پس از تشکیل اتحادیه‌های صنفی کارگری و تلاش آن‌ها برای به دست آوردن قدرت در مذاکرات یا ایجاد توافق‌نامه‌های معامله جمعی، راه برای تشکیل اتحادیه‌های کارفرمایی نیز باز شد. نخستین اتحادیه‌های کارفرمایی در نیمه اول قرن نوزدهم در شهرهای بزرگ صنعتی به وجود آمد. از نظر تاریخی اتحادیه‌های کارفرمایی به دو نوع کلی دسته‌بندی می‌شوند: ۱. اتحادیه‌هایی که فقط متشکل از کارفرمایان در یک تجارت یا صنعت واحد بوده‌اند؛ و ۲. اتحادیه‌هایی که کارفرمایان طیف وسیعی از صنایع را به شکل محلی، منطقه‌ای یا ملی گردهم آورده‌اند. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، طبق قانون کار جمهوری اسلامی ایران، حق تشکل برای کارگران و کارفرمایان به رسمیت شناخته شد. تشکیلی که در قانون کار برای کارگران مجاز دانسته شده است، انجمن صنفی است. بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار «در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه می‌باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۱۳۰ و ۱۳۱).

علاوه بر انجمن‌های صنفی (کارگری و کارفرمایی)، تشکل‌های دیگری نیز وجود دارند که در قالب انجمن‌ها طبقه‌بندی می‌شوند. برای نمونه، انجمن‌های دانشجویی و انجمن‌های علمی علاوه بر آنکه محفلی برای اشتراک‌گذاری اندیشه‌ها هستند، به بحث درباره سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و تدوین یا اجرای سیاست‌های عمومی نیز می‌پردازند؛ بنابراین این نوع از انجمن‌ها به طور مستقیم بر شرایط اقتصادی کشور تأثیرگذار نیستند یا در مثال دیگر، می‌توان از انجمن‌های محیط‌زیستی نام برد. هدف اصلی این انجمن‌ها حفاظت از محیط زیست در قبال سیاست‌های نادرست دولت‌ها یا خطرات طبیعی است. منظور ما در این گزارش انجمن‌های صنفی است؛ چراکه اقدام‌ها و تصمیم‌های این انجمن‌ها بر روابط اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی دولت به طور مستقیم تأثیرگذار است.

۲- کارکرد اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد

اتحادیه‌ها نه تنها بر کارایی-اندازهٔ یک اقتصاد، بلکه بر توزیع و نحوهٔ تقسیم کیک نیز اثرگذارند؛ بنابراین، اتحادیه‌های صنفی ظهور می‌کنند و فعالیتشان را ادامه می‌دهند، نه به این دلیل که منافع کل اقتصاد را تأمین می‌کنند، بلکه به این دلیل که از منافع گروه‌های قدرتمند حفاظت می‌کنند و همواره تلاش می‌کنند منافع را نسبت به اعضای خود بازتوزیع کنند؛ البته باید در نظر گرفت این تأثیرات به شرایط اقتصادی جامعه و شرکای آن‌ها نیز وابسته است. دیدگاه‌های مثبتی نیز دربارهٔ ظهور اتحادیه‌ها وجود دارد. مثلاً اتحادیه‌های کارگری بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهند و از آنجا که صدای مشترک کارگران هستند بر تصمیمات سیاسی و اقتصادی تأثیر می‌گذارند.

در ادامهٔ این بخش، نظریات مختلف دربارهٔ کارکرد اتحادیه‌ها در اقتصاد را بیان خواهیم کرد. برای این منظور بخش فوق را به سه زیربخش کارکرد اتحادیه‌های صنفی کارگری، اتحادیه‌های صنفی کارفرمایی و نیز کارکرد آن‌ها در بازار مصرف تقسیم کرده‌ایم تا از این طریق نقش هریک را به عنوان دو بازو از سه بازوی بازار (کارگر، کارفرما و دولت) به تفکیک بررسی کنیم.

اتحادیه‌های صنفی کارگری

همان‌طور که در مقدمهٔ گزارش نیز بدان اشاره کردیم، عده‌ای معتقدند اتحادیه‌ها در اقتصاد کارایی را بهبود می‌بخشند. دانشمندان علوم اجتماعی، به‌ویژه، معتقدند اتحادیهٔ صنفی نمونه بارز و برجسته‌ای از تشکیل «سرمایهٔ اجتماعی» است، اما نظریات عده‌ای دیگر خلاف آن است. آن‌ها معتقدند اصناف با محدود کردن رقابت، چگونگی فعالیت اعضای خود را تنظیم می‌کنند. در این صورت مشتریان مجبورند قیمت‌های بیشتری پرداخت کنند. اصناف برای اجرای قانون به مقامات و حاکمان رشوه می‌دهند. در واقع آن‌ها از سرمایهٔ اجتماعی خود برای جست‌وجوی رانت یا «سود انحصاری» و تحریف بازارها به نفع اعضای خود استفاده می‌کنند. انحصارات، تحریفات بازار و رانت‌جویی از منظر اقتصادی کارآمد نیست و از رشد اقتصادی و رفاه می‌کاهد. همچنین از منظر اجتماعی نیز عادلانه نیست؛ زیرا آن‌ها منابع را به سمت خود مجدداً توزیع می‌کنند (Blyton et.al, 2008). در حالت کلی، دیدگاه صاحب‌نظران دربارهٔ کارکرد اتحادیه‌ها در اقتصاد را می‌توان به سه دسته اصلی تقسیم کرد:

اول: دیدگاه سنتی «انحصار» که بر هزینهٔ اجتماعی اتحادیه‌سازی ناشی از تحریف متمرکز است. اتحادیه‌ها دستمزد مطلوب‌تر^۱ و شرایط عمومی کار بهتر را برای اعضای خود نسبت به کارگران غیراتحادیه‌ای در یک اقتصاد رقابتی (نه فقط بازار کار) ایجاد می‌کنند. وقتی اتحادیه‌ها موفق می‌شوند منابعی را تأمین کنند که در حالت رقابتی امکان‌پذیر نیست، هزینه‌ای را به جامعه تحمیل می‌کنند که به آن «هزینهٔ انحصار اتحادیه‌ها» می‌گویند (Rees, 1963).

دوم: در این دیدگاه اتحادیه‌ها به دلیل ایجاد «هزینه‌های رانت» برای اقتصاد مضرند. اتحادیه‌ها به عنوان نمایندگان منافع اعضای خود در مذاکرات جمعی و روند سیاسی می‌توانند مانع اجرای سیاست‌هایی شوند که رقابت را در بازار کار و محصول افزایش می‌دهد. برای مثال حمایت اتحادیه‌ها از قانون حداقل دستمزد یا حمایت از تجارت را می‌توان در این دیدگاه قرار داد. اتحادیه‌ها در ازای افزایش مازاد نیروی کار موجود برای اشتراک‌گذاری با بنگاه^۲ (اثر کاهش رقابت در بازار محصول) و افزایش قدرت چانه‌زنی اتحادیه (رقابت کمتر نسبت به بازار کار غیراتحادیه‌ای) از چنین سیاست‌هایی حمایت می‌کنند (Pencavel, 1999). ضمن اینکه اتحادیه‌ها می‌توانند به فعالیت سیاسی نیز بپردازند و به‌طور کلی سه نوع هزینه (ایستا) داشته باشند: اول، هرچقدر اتحادیه موفق شود در مقررات دولتی دخالت کند، انحراف اقتصادی ایجاد می‌کند و ناکارآمدی حاصل از آن هزینه‌های از دست رفته برای اقتصاد ایجاد می‌کند؛ دوم، منابع واقعی از

۱. منظور از شرکا در اینجا، سایر مشاغلی است که رابطهٔ متقابلی با صنف مربوطه دارند، مانند تأمین‌کنندگان مواد اولیه یا مواد واسطه‌ای و نیز خانوارها که نیروی کار خود را در اختیار اصناف قرار می‌دهند.

۲. دربارهٔ نحوهٔ تأثیرگذاری اتحادیه‌ها بر تعیین دستمزد در بخش اتحادیه‌ها و بهره‌وری، بیشتر توضیح داده خواهد شد.

۳. اتحادیه‌ها با ایجاد انحصار، تولید تعادلی را کاهش خواهند داد که در حالت رقابت کامل حداکثر است؛ بنابراین تعداد تعادلی نیروی کار مورد نیاز نیز کاهش می‌یابد و تعدادی نیروی کار مازاد در بازار باقی می‌مانند.



تولید خارج می‌شوند تا در رانت استفاده شوند، به اندازه‌ای که قیمت سایه‌ای این منابع مثبت باشد برای جامعه هزینه ایجاد می‌شود؛ و سوم، از آنجا که موفقیت‌های توزیعی اتحادیه به طور معمول به ضرر کارگران و مصرف‌کنندگان غیراتحادیه‌ای است، فعالیت‌های سیاسی اتحادیه احتمالاً با هزینه‌های توزیع بالا همراه است. علاوه بر هزینه‌های ایستا، رانت خواری به هزینه‌های پویا نیز منجر می‌شود. رانت خواری می‌تواند برای نوآوری‌ها مضر باشد و رشد اقتصادی را مختل سازد (Murphy et.al, 1993).

سوم: دیدگاه آخر که «دیدگاه سازمانی» نیز نامیده می‌شود، مخالف با دو نظر قبلی است و تأکید می‌کند اتحادیه‌ها می‌توانند منافع اقتصادی داشته باشند. برای نمونه اتحادیه‌ها می‌توانند مشارکت و همکاری کارگران و مدیران را در محل کار تسهیل کنند. افزایش مشارکت و همکاری، کارایی را افزایش می‌دهد و به نفع هر دو گروه کارگر و مدیر است که از آن به عنوان «منافع مشارکتی اتحادیه‌ها» نیز یاد می‌شود (Freeman & Medoff, 1979).

این مزایا به چند دلیل ایجاد می‌شوند: اولاً، اتحادیه‌ها مؤسساتی با صدای جمعی هستند که می‌توانند ترجیحات کارگران را به مدیریت منتقل کنند. همچنین اتحادیه‌ها می‌توانند در ایجاد قوانین کار و مقررات داخلی بنگاه در بازار کار مشارکت کنند. این تغییرات کانالی ایجاد می‌کند که از طریق آن نارضایتی یا صدای کارگران بدون نیاز به ترک بنگاه ابراز شود. در واقع کانال فوق روابط طولانی مدتی را بین کارگر و کارفرما ایجاد می‌کند که به نفع همه طرف‌هاست (Faith & Reid, 1987).

علاوه بر دیدگاه سوم که به منافع حاصل از ایجاد اتحادیه‌ها اشاره دارد، دیدگاه دیگری نیز وجود دارد که موضوع تقسیم کار و افزایش بهره‌وری را از مزایای تشکیل اتحادیه‌ها می‌داند. اصناف اغلب با سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی شناخته می‌شوند. در درون صنف، کارگران در یک شغل خاص تخصص می‌یابند، در داخل آن شغل، تقسیم کار صورت می‌گیرد تا کالا تولید شود. بسیاری از اصناف از سیستم‌های آموزشی استفاده می‌کنند تا مهارت کارگران را افزایش دهند. تخصص و تقسیم کار به افزایش بهره‌وری کارگران منجر می‌شود و با ایجاد سرمایه انسانی، بهره‌وری کارگران افزایش می‌یابد.

بسیاری از مطالعات از تأثیر مثبت اتحادیه‌های کارگری بر بهره‌وری پشتیبانی می‌کنند. بوک و دانلوپ^۱ (۱۹۷۰)، ادعا می‌کنند اثر خالص چانه‌زنی جمعی سبب افزایش بهره‌وری از طریق کیفیت بهتر نیروی کار می‌شود. با افزایش دستمزد از طریق چانه‌زنی جمعی، استخدام نیروی کار تقریباً پرهزینه خواهد شد. در مقابل در پاسخ به افزایش دستمزد نسبی، بنگاه اقتصادی تلاش می‌کند با افزایش نسبت نیروی کار ماهر، تولید نهایی نیروی کار را افزایش دهد. نتیجه آن افزایش در اندازه بهره‌وری نیروی کار بنگاه است.

دیدگاه دیگری نیز از رابطه مثبت بین اتحادیه و بهره‌وری پشتیبانی می‌کند. این دیدگاه را فریمن (۱۹۷۶) و فریمن و مدوف^۲ (۱۹۷۹)، مطرح کرده‌اند. طبق این دیدگاه، ورود اتحادیه‌ها و چانه‌زنی‌های جمعی در سازمان، محصولات و بازار کار تغییرات اساسی ایجاد کرده است. به دلیل بهبود بهره‌وری، اتحادیه‌ها پتانسیل جبران هزینه‌هایی را خواهند داشت که به دلیل افزایش دستمزد یا ناکارآمدی‌های اقتصادی غیردستمزدی (مانند قوانین محدودکننده کار) مرتبط با اتحادیه‌ها به وجود آمده. همان‌طور که اشاره کردیم اتحادیه‌های کارگری صدای کارگران در محیط کار هستند. مزایای بسیاری برای مکانیسم «صدای جمعی»^۳ عنوان شده است، برای نمونه، اتحادیه‌ها اطلاعات مربوط به ترجیحات کارگران را جمع‌آوری می‌کند؛ بنابراین به بنگاه این امکان را می‌دهد تا سیاست‌های ترکیبی بهتر و کارآمدتر از دستمزد و کارکنان را انتخاب کنند، اتحادیه‌ها روحیه همکاری بین کارگران را افزایش می‌دهند و نهایتاً روابط میان کارگران و مدیریت بنگاه را بهبود می‌بخشند، به تصمیم‌گیری بهتر منجر می‌شوند و کارفرما را به اتخاذ سیاست‌های کارآمدتر ترغیب می‌کند (Rajmas, 1989).

تغییرات و نوسانات بازار مستلزم داشتن نیروی کار ماهر و آگاه است. از این رو برای رفع این چالش به مداخله فعال هر دو طرف، کارفرما و نیروی کار نیاز است. نهادها و اتحادیه‌های کارگری یکی از منابع مهمی هستند که می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند. اتحادیه‌های کارگری می‌توانند به عنوان پلی ارتباطی بین کارکنان و مدیریت سازمان‌ها عمل کنند.

1. Bok & Dunlop (1970)

2. Freeman & Medoff (1979, 1984)

3. Collective Voice

اتحادیه‌های صنفی کارفرمایی

اتحادیه کارفرمایان را عموماً بنگاه‌های فردی تشکیل می‌دهند که در یک صنعت یا رشته شغلی یکسان فعالیت می‌کنند. هر بنگاه می‌تواند به نوبه خود انتخاب کند که عضو اتحادیه صنفی حرفه خود باشد یا خیر. یکی از اصلی‌ترین مزایای پیوستن کارفرمایان به اتحادیه‌های صنفی آن است که موقعیت چانه‌زنی آن‌ها با کارگران بهبود خواهد یافت. از منظر کارفرمایان هزینه تعارض میان کارفرما و کارگر بزرگ‌تر از هزینه کل صنعت است. اگر بنگاه‌های دچار اعتصاب یا تعطیلی شود، بی‌شک سهم خود را از بازار محصول از دست خواهد داد و سایر بنگاه‌ها که محصولات آن‌ها جانشین نزدیکی برای کالای بنگاه مورد نظر هستند، جای وی را در بازار خواهند گرفت. گاهی نیز ممکن است بنگاه‌های اقتصادی نرخ دستمزد خود را افزایش دهند تا کارگران را مجبور کنند بیشتر کار کنند یا کارگران ماهر را از بنگاه‌های دیگر جذب کنند. اگر تمامی بنگاه‌ها این رفتار را انجام دهند، نتیجه نهایی آن خواهد بود که دستمزد نسبی ثابت بماند، درحالی‌که سطح دستمزد نسبت به قبل افزایش چشمگیری یافته است. یک اتحادیه کارفرمایی قوی رفتار بنگاه‌های فردی را تعدیل می‌کند، به طوری‌که اثرات خارجی افزایش دستمزد درونی سازی شده و از افزایش تجمعی دستمزد جلوگیری می‌شود (Berg et al, 2008). علاوه بر این، اتحادیه‌های کارفرمایی در ارائه آموزش نقش مهمی دارند. از آنجا که آموزش کالایی عمومی است، بعید است بنگاه‌ها در این باره خدمات زیادی را ارائه دهند، مگر آنکه تحت فشار خارجی قرار گیرند. یک اتحادیه کارفرمایی قوی می‌تواند امکانات آموزشی را برای بنگاه‌ها فراهم کند و از طریق اهرم محروم‌سازی بنگاه‌ها از خدمات یا تحریم آن‌ها، موجبات پرداخت سهم هر بنگاه از هزینه‌های آموزش را فراهم کند (Soskice, 1990). همان‌طور که در بخش پیش بدان اشاره کردیم، آموزش، بهره‌وری نیروی کار را افزایش خواهد داد.

دیدگاه‌های منفی بر نقش اتحادیه‌های کارفرمایی در ایجاد کارتل‌ها، رانت خواری‌ها و ایجاد انحصار تأکید دارند. این فعالیت‌ها لزوماً بر روابط کار تأثیر مستقیمی ندارند، اما به طور قطع سبب گسترش منابع موجود برای اشتراک‌گذاری در میان اعضای اتحادیه می‌شود؛ البته این را هم باید در اینجا متذکر شد که این انحصار و رانت جوایی همواره نتیجه عملکرد انحصارطلبانه کارفرمایان خصوصی نیست، بلکه دولت نیز می‌تواند به عنوان یک کارفرما سبب وقوع چنین پدیده‌ای شود. این موضوع بیشتر در ارائه کالاهای عمومی مانند آموزش و بهداشت یا بخش‌های تولیدی مانند آب، برق یا مخابرات رخ می‌دهد که در اختیار دولت است. این‌گونه شیوه‌های انحصارطلبی از عدالت و کارایی خواهد کاست.

اتحادیه‌ها می‌توانند در بازار محصولات ارائه شده اعضای خود دخالت کنند و قیمت‌ها را بالا نگه دارند، تولید را محدود کنند، رقابت را سرکوب و نوآوری را کند کنند و در نتیجه در بازار اختلال ایجاد کنند. اتحادیه‌ها در بازار نهادها نیز دخالت می‌کنند. دسترسی به مواد اولیه را کنترل می‌کنند، دستمزد را پایین نگه می‌دارند و از رقابت کارفرمایان برای استخدام کارگران ماهر ممانعت می‌کنند تا از تحرک کارگران بین صنایع برای دستیابی به شرایط بهتر جلوگیری کنند.

اتحادیه‌ها رقابت در بازار را تنظیم می‌کنند. هر اتحادیه امتیازات قانونی دارد که به اعضای خود حق انحصاری برای انجام فعالیت‌های اقتصادی خاص در یک منطقه مشخص را می‌دهد. این امتیازات معمولاً شامل انحصار تولید کالاها و خدمات خاص همراه با انحصار خرید محصولات خاص است. اتحادیه‌ها برای ایجاد و حمایت از انحصار خرید و فروش، مانع ورود آزاد بنگاه‌ها به بازار می‌شوند و با محدود کردن حجم تجارت قیمت‌های تولید را بالاتر از سطح رقابتی تعیین می‌کنند و هزینه ثابت نهادها را زیر سطح رقابتی تعیین می‌کنند که نتیجه آن تحمیل هزینه‌های سنگین به مصرف‌کننده و سایر رقباست (Boldorf, 2009).

از انحصارات اتحادیه‌های صنفی به طرق مختلفی حمایت می‌شود. برخی از این انحصارات از عوامل جغرافیایی مانند هزینه‌های بالای حمل و نقل، موهبت مواد اولیه (خام)، تراکم اقتصادی در شهرها یا محدودیت مهاجرت ناشی می‌شود، درحالی‌که برخی دیگر به حمایت‌های طبقه سیاسی از اصناف گره خورده است. برای نمونه می‌توان به ممنوعیت استفاده از نیروی کار زنان در دهه ۱۶۷۰-۱۶۶۰ اشاره کرد. در سال ۱۶۶۹ وقتی هانس شروتز بافنده با استخدام یک نیروی کار زن برای بافندگی قوانین صنف خود را زیر پا گذاشت، دادگاه شهری را معادل متوسط دستمزد سالانه همان نیروی کار جریمه کرد (Ogilvie, 2004). مقررات صنفی قطعاً، هم از طریق سواری مجانی خودی‌ها و هم کارتل‌شکنی خارجی‌ها نقض می‌شود. نتیجه نقض این انحصارات ایجاد یک بخش غیررسمی یا بازار سیاه در

اقتصاد است.

اصناف انجمن‌هایی هستند که در یک منطقه خاص ادعای حقوق انحصاری دارند. یک صنف امتیازات قانونی خود را از مقامات سیاسی دریافت می‌کند. تقریباً امروزه تمام اصناف از چنین امتیازاتی برخوردارند و این امتیازات در اساسنامه آن‌ها به ثبت رسیده است، در واقع هیچ صنفی بدون امتیازات دولتی نمی‌تواند وجود داشته باشد. البته جزئیات این انحصارات از هر صنف به دیگری متفاوت است. در یک طبقه بندی کلی اصناف سه امتیاز اصلی را به اعضای خود می‌دهند:

- حق انحصاری انجام نوع خاصی از مبادله (تجارت)؛
- حق تصمیم‌گیری درباره عضویت اعضای صنف؛
- حق تنظیم فعالیت‌های تجاری اعضا.

این سه امتیاز به اصناف امکان عمل به شکل انحصارطلب و به اعضای صنف، حق عمل به عنوان یک کارتل را می‌دهد. اثرات کارتل را می‌توان از دو جنبه برابری و کارایی بررسی کرد. برابری به معنای توزیع درآمد از طریق انتقال درآمد از اعضای خارج از صنف به اعضای کارتل است. یک کارتل موفق می‌تواند سود بالایی را با تعیین قیمت بالاتر از سطح رقابتی کسب کند. این یعنی مصرف‌کنندگان بیشتر می‌پردازند و اعضای کارتل سود بالاتری به دست می‌آورند. کارتل‌ها نه تنها انحصارگر فروش هستند، بلکه انحصارگر خرید نیز هستند. آن‌ها می‌توانند به عرضه‌کنندگان نیروی کار (شامل کارمندان) قیمت یا دستمزدی کمتر از سطح رقابتی پرداخت کنند در این حالت، درآمد از عرضه‌کنندگان نیروی کار به اعضای کارتل منتقل می‌شود. کارتل همچنین افراد غیرعضو را از تجارت محروم می‌کند و به انجام کاری با سود کمتر مجبور می‌کند. با این توضیحات اصناف می‌توانند در بازار رفتاری کارتل مانند در برابر نهاده و ستانده خود داشته باشند؛ بنابراین، درآمد مصرف‌کنندگان، عرضه‌کنندگان، کارمندان و رقبای بالقوه را به سمت اعضای خود منتقل کنند. نظریه سازمان‌های صنعتی^۱ پیش‌بینی می‌کند اصناف به عنوان انحصارگر شش رفتار خاص را در پیش خواهد گرفت: ۱. انحصارگر تلاش خواهد کرد تنها نهادی باشد که فعالیت‌های خاص (در حوزه مربوطه) را انجام می‌دهد؛ ۲. یک انحصارگر به دنبال محروم کردن تازه‌واردان است؛ ۳. یک انحصارگر قیمت‌ها را بالاتر از سطح رقابتی تعیین خواهد کرد؛ ۴. انحصارگر سعی در محدود کردن حجم تولید و مبادلات دارد؛ ۵. انحصارگر تلاش می‌کند هزینه‌های خود را پایین‌تر از سطح رقابتی نگه دارد؛ ۶. انحصارگر سعی در افزایش هزینه رقبای خود دارد. همه این فعالیت‌ها (به ویژه افزایش قیمت‌ها بالاتر از سطح رقابتی و محدود کردن حجم تجارت) از منظر تحلیلی بسیار به یکدیگر نزدیک‌اند.

۱. یکی از مباحث زیربنایی بحث استراتژی، نظریه موسوم به سازمان صنعتی (Industrial organization theory) در اقتصاد است. نظریه سازمان صنعتی منبعث از کار اقتصاددانانی نظیر ادوارد چمبرلین، ادوارد. س. میسن و چو. س. بین بوده است. سازمان صنعتی یا اقتصاد صنعتی به مطالعه ساختار و عملکرد بازارها و رفتار شرکت‌ها در این بازارها می‌پردازد. این نظریه عوامل تعیین‌کننده رفتار شرکت‌ها و سازمان‌دهی بازارها را که به شکل رقابت یا انحصار درمی‌آید تحلیل می‌کند.

۳- اتحادیه‌ها در بازار مصرف

درباره نقش اتحادیه‌ها در بازار مصرف دو دیدگاه بررسی شده است: ۱. نقش اتحادیه‌ها در تثبیت قیمت‌ها؛ و ۲. نقش اتحادیه‌ها در حل مشکل عدم تقارن اطلاعات در بازار.

برای شروع در ابتدا باید دو مفهوم اقتصادی «اطلاعات ناقص» و «شکست بازار» را توضیح دهیم. سپس با ترکیب این دو مفهوم نشان می‌دهیم چگونه اتحادیه‌ها با تکمیل اطلاعات می‌توانند از شکست بازار جلوگیری کنند. اطلاعات کامل در اقتصاد به شرایطی گفته می‌شود که مصرف‌کنندگان، صاحبان منابع و بنگاه‌هایی که در بازار هستند، درباره وضعیت حال و آینده قیمت‌ها، هزینه‌ها و فرصت‌های اقتصادی بازار اطلاعات کامل دارند؛ بنابراین اطلاعات ناقص دقیقاً خلاف مفهوم بالاست؛ بدین معنا که یکی از طرفین بازار یا هر دو اطلاعات کمتری درباره شرایط بازار و قیمت‌ها داشته باشد. هر بازاری، چه در اقتصادهای ثروتمند و چه فقیر، از شکست بازار رنج می‌برد. شکست بازار شرایطی است که یک بازار به دلیل عرضه کالاهای عمومی، عدم تقارن اطلاعات، صرفه‌های خارجی یا عدم رقابت قادر به تخصیص کارآمد منابع نیست. از آنجا که بازارها برای رشد اقتصادی ضروری هستند و اتحادیه‌ها نیز از جهات مختلفی بر بازار اثر می‌گذارند؛ لذا مطالعه رفتار اصناف در بهبود یا تشدید شکست بازار ضروری است (Ogilvie, 2019).

عدم تقارن اطلاعات نوعی شکست بازار است، زیرا مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان درباره شرایط بازار آگاهی کامل و صحیح ندارند، در این حالت هر دو سمت بازار ضرر خواهند کرد. این مشکل می‌تواند در هر دو بخش خصوصی و دولتی اتفاق بیفتد. شرایط کارایی بازار آن است که افراد بتوانند به اطلاعات موجود دسترسی کامل داشته باشند. با این حال، تولیدکنندگان می‌توانند اطلاعات مربوط به کالایی که می‌فروشند یا خدماتی را که ارائه می‌دهند، پنهان کنند. به عنوان مثال، فرض کنید در بازار مخابرات بنگاهی وجود دارد که قیمت خدماتش از سایرین کمتر است، اما تشعشعات آن بسیار بالاست. در این وضعیت بنگاه می‌تواند مصرف‌کنندگان را با قیمت پایین‌تر خود وسوسه به خرید کند، در حالی که آن‌ها از تأثیرات خرید خود آگاه نیستند (Mihalache & Bodislav, 2019).

اطلاعات ناقص و ارزیابی کیفیت میان مصرف‌کننده و تولیدکننده می‌تواند هزینه‌های اطلاعات را که به شکست بازار منجر می‌شود، افزایش دهد. این مشکل از طریق استانداردهای معین یک سازمان تولیدکننده مانند اتحادیه حل می‌شود. اقتصاددانان و مورخان اقتصادی اعتقاد دارند اصناف به عنوان رابط میان تولیدکننده و مصرف‌کننده نظارت‌های اولیه را با مجازات‌های ثانویه ترکیب می‌کنند و حداقل کیفیت محصولات را تضمین می‌کنند (de munck, 2011)، اما سؤال این است که اصناف چگونه از کیفیت یک محصول پیش از عرضه به بازار حفاظت می‌کنند؟

مطالعات استدلال می‌کنند اصناف مجموعه‌ای از مکانیسم‌های نظارت پیشین را برای جلوگیری از انتخاب نامطلوب بین مصرف‌کننده و تولیدکننده ایجاد می‌کنند. این مکانیسم‌ها شامل مقررات دقیق درباره دانش فنی، مواد اولیه (خام)، ابزار کار و مقررات تولید است. ضمن آنکه اصناف به طور گسترده بر کیفیت کالا پیش از ورود آن به بازار نظارت می‌کنند. انجام بازرسی‌های کارگاهی در طول فرایند تولید توسط اصناف راهکاری است تا از کیفیت کالای نهایی اطمینان حاصل شود (Caracausi, 2017). اصناف بر کیفیت کالا پس از عرضه آن به بازار نیز با مکانیسم‌هایی همچون ایجاد علائم تجاری مشترک، مجازات‌های مالی ناشی از نقض مقررات کیفی و در شدیدترین حالت، محرومیت از عضویت در صنف نظارت می‌کنند.

اتحادیه‌های صنفی اغلب مواد اولیه، فرایندهای تولید، آموزش و کیفیت تولید را تنظیم می‌کنند. به همین دلیل برخی استدلال می‌کنند وجود اصناف راهکاری کارا برای حذف شکست بازار در شرایط اطلاعات نامتقارن درباره کیفیت محصولات هستند. در واقع یک سازمان انحصاری مانند صنف، بهتر از طیفی از تولیدکنندگان رقیب می‌تواند کیفیت واحد و استاندارد را تضمین کند (Richardson, 2004). در اینکه اصناف راهکاری برای تنظیم و کنترل کیفیت کالاها هستند، به طوری که حداقل کیفیت مورد انتظار به دست مصرف‌کننده برسد بحثی وجود ندارد، اما پشتیبانی تجربی از این ایده وجود ندارد که اصناف مؤسساتی کارآمد برای حل مشکل عدم تقارن اطلاعاتی بین مصرف‌کننده و تولیدکننده هستند. از سوی دیگر اتحادیه‌ها می‌توانند به طور مستقیم از طریق اعمال مقررات قیمتی و به طور غیرمستقیم با محدود کردن عرضه، قیمت‌ها در بازار را تثبیت یا کنترل کنند؛ مانند هر انحصارگر، اصناف انگیزه دارند قیمت‌ها یا آشوب‌های قیمتی

را پنهان کنند تا بتوانند اعتراض‌های عمومی و فشارهای سیاسی را منحرف کنند. بسیاری از اصناف به وضوح حق قانونی تعیین قیمت‌ها و منع رقابت قیمتی را در دست دارند. این رفتار اصناف از قرون وسطی تا به امروز ادامه داشته است. برای مثال اسمیت^۱ (۱۹۴۰)، بیان می‌کند اصناف بازرگان در کاتالونیا به طور قانونی حق تثبیت قیمت با بربری را داشتند و بنابراین به طور غیرمستقیم قیمت کالاهای باری را تعیین می‌کردند یا اتحادیه‌های اولیه صنعتی نیز از نظر قانونی حق تثبیت قیمت داشتند. فیلیپ^۲ (۱۹۸۳) دربارهٔ چگونگی انحصار قانونی صنف بازرگان بر تجارت خارجی از سواحل کانتابریا و حق تعیین هزینه‌های حمل و نقل در بنادر صحبت می‌کند. با این توصیف، قیمت‌ها نه در بازار تعیین می‌شوند و نه دولت، بلکه از طریق چانه‌زنی جمعی درون و بین اصناف تعیین می‌شوند.

هرچند تعیین قیمت‌های بالا برای اعضای صنف مطلوب است و سود آن‌ها را افزایش می‌دهد، اما برای مشتریان - تولیدکنندگان پایین دست و مصرف‌کنندگان - که مجبورند قیمت بالاتری را پرداخت کنند و بنابراین درآمد واقعی کمتری به دست می‌آوردند نامطلوب است. این تعیین قیمت به ضرر کل اقتصاد نیز است، زیرا مبلغ حجم مبادله را کاهش می‌دهد و در نتیجه منفعت حاصل از مبادله را نسبت به زمانی که قیمت‌ها ثابت نبودند کاهش می‌دهد.

همان‌طور که گفتیم انحصارگر می‌تواند قیمت‌ها را از طریق غیرمستقیم؛ یعنی محدود کردن عرضه نیز بالا نگه دارد. از آنجا که منحنی تقاضا نزولی است؛ بنابراین انحصارگر به دنبال آن است تا مقدار عرضه شده برای فروش را کاهش دهد تا قیمت بالاتری از مصرف‌کننده دریافت کند. در صورت محدود شدن عرضه، مصرف‌کننده یا باید قیمت بالاتری بپردازد یا اصلاً از آن کالا یا خدمت خریداری نکند. محدودیت عرضه و قیمت بالاتر مصرف‌کننده را تشویق می‌کند از بازار سیاه خرید کند. در این حالت، مصرف‌کننده چه از سهمیه محدود کالاهای عرضه شدهٔ اصناف خریداری کند و چه در بازار سیاه (که خرید و فروش در آن غیرقانونی است)، قیمت‌های بالاتری را نسبت به زمانی که صنف عرضه را محدود نکرده بود می‌پردازد. این موضوع نه تنها به مصرف‌کنندگان و فروشندگان قانونی آسیب می‌زند، بلکه منفعت حاصل از مبادله و تجارت را برای کل اقتصاد کاهش می‌دهد (Ogilvie, 2011).

۴- اتحادیه‌ها و بهره‌وری

آیا اتحادیه‌ها مانع رشد بهره‌وری می‌شوند یا آن را تقویت می‌کنند؟ از نظر تئوری هر دو نظریه قابل دفاع است. در بسیاری از مطالعات بر این موضوع تأکید شده که اتحادیه‌ها، هم بر سطح بهره‌وری و هم بر نرخ تغییر بهره‌وری تأثیرگذارند. واضح است اگر سطح تشکل‌یابی (اتحادیه‌سازی)^۱ بر رشد بهره‌وری تأثیرگذار است، می‌تواند تفاوت رشد اقتصادی بین کشورها را نیز توضیح دهد (Ignance & MacCallum, 1989). به‌طور کلی نظریات را می‌توان در دو دسته کلی ذیل دو موضوع «مذاکرات جمعی» و «اثر دستمزدی» طبقه‌بندی کرد؛ البته موارد دیگری نیز در ادبیات وجود دارد شامل مواردی همچون اینکه اتحادیه‌ها روحیه همکاری را بین کارگران افزایش می‌دهند و در نتیجه مشارکت بیشتر کارگران در تقسیم کار بهره‌وری را افزایش خواهد داد (Freeman & Medoff, 1979)؛ البته در بخش‌های پیشین به اختصار تعدادی از این موارد را توضیح دادیم؛ بنابراین از توضیح بیشتر صرف نظر می‌کنیم. در این بخش از گزارش، بر موضوع دستمزدها و در بخش بعدی، بر موضوع مذاکرات جمعی تمرکز خواهیم کرد.

اتحادیه‌ها از کانال‌های مختلفی بر بهره‌وری نیروی کار اثرگذارند و این تأثیرات می‌تواند هم مثبت باشد و هم منفی. برای واضح شدن موضوع باید تفاوت در بهره‌وری نیروی کار اتحادیه‌ای و غیراتحادیه‌ای را توضیح دهیم. تفاوت میان تولید نهایی و تولید متوسط نیروی کار را می‌توان ذیل دو عنوان دسته‌بندی کرد:

- آن‌هایی که مربوط به تفاوت در دستمزد یا قیمت نسبی است؛
- آن‌هایی که به دلیل تفاوت در فرم یا پارامترهای تابع تولید، ایجاد می‌شوند.

دسته دوم تفاوت نیروی کار در تولید نهایی را نشان می‌دهد. به‌طور کلی اتحادیه‌سازی، هم بردستمزد و هم بر توابع تولید اثرگذار است. شواهد نشان می‌دهد اعضای اتحادیه‌ها نسبت به همتایان غیراتحادیه‌ای خود حقوق بالاتری دریافت می‌کنند. با فرض ثبات سایر شرایط، حقوق بالاتر در بنگاه‌های اتحادیه‌ای باعث کاهش تقاضای نیروی کار خواهد شد. این کاهش تقاضا دو دلیل عمده دارد: اول، دستمزدهای بالاتر هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهد و بنابراین مقدار تولید تعادلی مرتبط با حداکثر سود کاهش می‌یابد؛ و دوم، دستمزد بالاتر مدیران را تشویق می‌کند سرمایه را جایگزین نیروی کار کنند. در این صورت با کاهش تعداد استخدام‌ها تولید نهایی نیروی کار کاهش می‌یابد، سپس تولید متوسط و نهایی با افزایش دستمزد افزایش خواهد یافت؛ البته این افزایش تولید نهایی به دلیل بهره‌ورتر شدن نیروی کار نیست، بلکه به دلیل آن است که سهم نیروی کار نسبت به سرمایه در تولید کاهش یافته است (Barth et al, 2020).

علاوه بر این ممکن است دستمزدهای بالاتر کارفرمایان را به استخدام نیروی کار با کیفیت بالاتر (کارگران با سرمایه انسانی بیشتر) ترغیب کند. استخدام کارگران با توانایی بیشتر، تولید را افزایش خواهد داد. همانند سایر اثرات دستمزدی این افزایش بدان معنا نیست که کارگران اتحادیه‌ای از آنجا که عضو اتحادیه هستند بهره‌ورتری دارند. آن‌ها بهره‌ورتر هستند؛ زیرا دستمزد بالاتر برای کارگران اتحادیه‌ای سبب تخصیص مجدد کارگران با کیفیت بهتر از خارج اتحادیه به داخل اتحادیه می‌شود. علاوه بر آن، ممکن است کارگران توانمندتر برای مشاغل اتحادیه‌ای صف ببندند که دستمزدشان بالاتر از سطح بازار است. در این حالت اثر «انتخاب نیروی کار» می‌تواند بهره‌وری نیروی کار عضو اتحادیه را افزایش دهد. اگر یک کارفرما برای فرصت شغلی خود کارگری از میان اعضای عضو اتحادیه انتخاب کند، با توجه به اینکه دستمزد پرداختی به وی بالاتر است، پس احتمال استعفا یا ترک کار کمتر است؛ بنابراین کارفرما نیز برای آموزش این کارگرا به عبارتی سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی خود، تمایل بیشتری دارد (Addison and Barnett, 1982).

نتیجه آموزش کارمندان آن است که اتحادیه‌های کارگری می‌توانند به افزایش بهره‌وری نیروی کار و سطح بالاتر تولید منجر شوند. حال اگر تعداد اعضای اتحادیه زیاد باشد، در این صورت به احتمال زیاد کارگران با بهره‌وری کمتر برای مشاغل صنفی صف می‌بندند، چراکه این نوع کارگران اقدامات اتحادیه جهت استانداردسازی حقوق سود می‌برند، اما از آنجا که عرضه مشاغل صنفی از تقاضا برای آن مشاغل کمتر است کارفرمایان می‌توانند بهترین کارگران را از درون صف انتخاب کنند (Abowd & Farber, 1982).



مطالعات دانشگاه هاروارد نیز این نتایج را تأیید می‌کند (Clark, 1980 و Freeman, 1980). وجه دیگر مطالعات هاروارد به موضوع «صدای کارگران» بازمی‌گردد. اتحادیه‌های کارگری از طریق صدای جمعی به افزایش بهره‌وری و تولید منجر می‌شوند. بهبود جریان اطلاعات، افزایش اشتغال، افزایش بازده سرمایه‌گذاری‌های عظیم در سرمایه‌انسانی و چانه‌زنی‌های اتحادیه‌های محلی، همگی از مزایای مذاکرات جمعی اتحادیه‌ها با کارفرمایان است.

۵- اتحادیه‌ها و مذاکرات جمعی

مبارزه با فقر از مأموریت‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری است. از این رو آن‌ها فعالانه در طول تاریخ درگیر استراتژی‌های فقرزدایی هستند. یکی از ابزارهای اصلی و مهم اتحادیه‌ها در این مسیر مذاکرات جمعی^۱ است. مذاکره جمعی روند مداوم مذاکره بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان برای شرایط استخدام است. این توافق‌نامه که به طور جمعی تعیین می‌شود نه تنها دستمزد، بلکه مشمول روش‌های استخدام، اخراج، ارتقا، وظایف شغل، شرایط، ساعات کار و مزایا می‌شود. با توجه به ساختار اقتصادی یک کشور، مذاکره درباره قراردادهای جمعی متفاوت بوده و ممکن است در سطح ملی، منطقه‌ای یا محلی انجام شود. موافقت‌نامه‌های ملی که بیشتر در کشورهای کوچک‌تر دیده می‌شود معمولاً مسائل کلی را حل و فصل می‌کنند و مسائل با جزئیات بیشتر به سطح محلی سپرده می‌شود. به عنوان نمونه یک توافق‌نامه می‌تواند نرخ واقعی دستمزد یا نرخ حداقل دستمزد را تعیین کند.

چانه‌زنی جمعی دو نوع ریسک را که در حالت چانه‌زنی فردی برای کارگران ایجاد می‌شود کاهش می‌دهد: ریسک اول، زمانی است که تعداد زیادی متقاضی برای یک فرصت شغلی وجود داشته باشد؛ بنابراین رقابت بین متقاضیان سبب کاهش دستمزد می‌شود، حتی اگر کارگر تنها متقاضی فرصت شغلی مربوطه باشد، باز ریسک دومی وجود دارد و آن اینکه اگر کارگر و کارفرما درباره شرایط شغلی به توافق نرسند، ضرر حاصل از بیکار ماندن برای کارگر از ضرر خالی ماندن فرصت شغلی برای کارفرما بیشتر است. چانه‌زنی از طریق اتحادیه‌ها ریسک اول را با اطمینان از اینکه هیچ کارفرمایی نمی‌تواند دستمزدی کمتر از نرخ توافقی اتحادیه و کارفرما به نیروی کار پرداخت کند کاهش می‌دهد. از این نظر اتحادیه قدرت انحصاری دارد. از سوی دیگر عضویت در اتحادیه ریسک دوم را با افزایش نسبی قدرت کارگران برای تغییر شرایط پیشنهادی از طریق عدم توافق کاهش می‌دهد. از این نظر اتحادیه قدرت چانه‌زنی به دست می‌آورد؛^۲ بنابراین در یک جمله می‌توان گفت چانه‌زنی جمعی وسیله‌ای است که از طریق آن کارفرمایان و سازمان‌ها و اتحادیه‌های صنفی می‌توانند دستمزد و شرایط کار عادلانه را برای نیروی کار فراهم آورند.

حداقل دستمزد که از طریق چانه‌زنی‌های جمعی تعیین می‌شود، ابزاری برای افزایش دستمزد افراد در پایین‌ترین قشر حقوق‌بگیران عمل می‌کند و وسیله‌ای برای مبارزه با فقر است. خانوارها، ذی‌نفعان اصلی حداقل دستمزد هستند؛ بنابراین، حداقل دستمزد به نفع خانوارهایی است که در فقر شدید زندگی می‌کنند. همچنین حداقل دستمزد معیاری برای تعیین دستمزدهای غیررسمی قرار گرفته؛ بنابراین سبب می‌شود تا پرداخت‌ها یکسان و برابر شوند. اگر از معیار فوق به درستی استفاده شود، می‌تواند راهکاری برای مبارزه با نابرابری‌های درآمدی باشد؛ بنابراین در مجموع مذاکرات جمعی اتحادیه‌های کارگری سبب ایجاد حلقه‌ای از دستمزدهای بهتر، تقاضای داخلی بالاتر، سرمایه‌گذاری و فرصت‌های شغلی بیشتر برای مردم می‌شود (ILO, 2005).

ویژگی مثبت مذاکرات جمعی که در بالا بیان شد نسبی است. برای مثال گفتیم اتحادیه‌های کارگری از طریق مذاکره با کارفرمایان حداقل دستمزد را بالاتر از سطح رقابتی تعیین می‌کنند، اما افزایش دستمزد یک تیغ دولبه است؛ همان‌طور که تأثیرات مثبت دارد تأثیرات منفی نیز دارد. هنگامی که اتحادیه‌های کارگری تلاش می‌کنند دستمزد بالاتری را برای اعضای خود درخواست کنند، کارفرمایان این درخواست را با افزایش نسبت سرمایه به نیروی کار، بیشتر از سطحی که در شرایط رقابت نیاز است پاسخ خواهند داد؛ بنابراین منابع کمیاب به درستی تخصیص نمی‌یابد و نتیجه آن کاهش تولید و رشد از میزان قابل حصول است، اما از سوی دیگر قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌ها نیز در دهه‌های اخیر به شدت کاهش یافته است. از دهه ۱۹۷۰ میلادی در کشورهای توسعه‌یافته تغییر چشمگیری در توزیع درآمد ملی میان عوامل تولید دیده می‌شود، به طوری که درآمد ملی دریافت‌شده نیروی کار (سهام دستمزد) کاهش یافته و سهم سرمایه به شکل سود صاحبان مشاغل خصوصی، سهامداران و سرمایه‌گذاران مالی افزایش یافته است.

حداکثر سهم دستمزد در انگلستان در سال ۱۹۷۵ میلادی، ۷۶/۲ درصد بوده که با ۸/۹ درصد کاهش در سال ۲۰۱۴ به ۶۷/۳ درصد رسید. این روند در کشورهای پیشرفته‌ای مانند آلمان و سوئد و در کشورهای در حال توسعه مانند هند، آفریقای جنوبی و بلژیک نیز دیده

1. Collective Bargaining

2. Brown and Brown (invalid date)

می‌شود (Onaran et.al, 2015). طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۸، سهم دستمزد در ۵۸ درصد کشورهای جهان که سازمان جهانی کار آن‌ها را در گروه کشورهای با اقتصاد در حال گذار قرار می‌دهد^۲ کاهش یافته است. همچنین این سهم در کشورهای با درآمد پایین و متوسط و کشورهای کم‌توسعه یافته به ترتیب ۳۵ و ۶۰ درصد کاهش را تجربه کرده است. این سهم نزولی سبب افزایش آشکار نابرابری در ثروت و درآمد شده است. در واقع علت اصلی سقوط سهم دستمزد، تضعیف نقش اتحادیه‌ها در چانه‌زنی جمعی است.

یک رویکرد متعارف برای توزیع درآمد (تقسیم تولید اقتصاد بین نیروی کار و سرمایه)، بهره‌وری است؛ یعنی برای مثال اگر بهره‌وری نیروی کار کاهش یابد، دستمزد نیز به تبع آن کاهش خواهد یافت. به این رویکرد رهیافت نئوکلاسیکی گفته می‌شود، اما آنچه این رهیافت در نظر نگرفته است، آن است که چگونه سطح دستمزد از رابطه میان کارگر و کارفرما تأثیر می‌پذیرد. اگرچه عواملی مانند بهره‌وری در تعیین حقوق و دستمزد تأثیر دارند، اما اساساً دستمزدها را چانه‌زنی نسبی کارگر و کارفرما تعیین می‌کند. قدرت چانه‌زنی نیروی کار در سطح ملی به عواملی همچون قدرت صدای جمعی و ساختار چانه‌زنی وابسته است. محدودیت حق چانه‌زنی و مقررات زدایی از بازار کار به طور مستقیم و غیرمستقیم بر قدرت چانه‌زنی نیروی کار اثر می‌گذارد. تغییرات ساختاری مستقیم را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

- کاهش یا حذف اختیارات اتحادیه‌ها از طریق تغییر در قانون‌گذاری؛
- کاهش نقش دولت در تسهیل ساختارهای چانه‌زنی؛
- کاهش تعداد اعضای اتحادیه که قدرت چانه‌زنی بالایی برای بخش خود داشتند؛
- تناسب کمتر توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی با شرایط اقتصادی.

عواملی که به طور غیرمستقیم قدرت چانه‌زنی کارگران را کاهش داده است شامل بیکاری بالا، مقررات زدایی از بازار کار، کاهش هزینه‌های عمومی دولت برای بهداشت و آموزش، جهانی‌سازی، تأمین مالی و قدرت سهامداران و نهایتاً تأثیر فناوری است. (همان)

بیکاری بالا، فشار رو به پایین به دستمزدها وارد می‌کند. در این حالت با افزایش تعداد افراد در جست‌وجوی کار، این امکان برای کارفرمایان ایجاد می‌شود تا دستمزد پایین‌تری را پیشنهاد دهند یا با تهدید کارگران فعلی به بیکاری حقوق‌ها را کاهش دهند. مقررات زدایی از بازار کار شامل تغییر در مزایای بیمه بیکاری، سیاست‌های حمایت از اشتغال، اختیارات اتحادیه‌های صنفی، مالیات بر حقوق و دستمزد و سیاست‌های فعال بازار کار قدرت چانه‌زنی کارگران را کاهش می‌دهد (Barker, 2004). بسیاری از اقتصاددانان خاطرنشان می‌کنند جهانی‌سازی با ادغام بازارهای جهانی کالاها، خدمات، سرمایه و نیروی کار قدرت چانه‌زنی کارگران داخلی را از طریق رقابت مستقیم با کارگران سراسر جهان کاهش می‌دهد. کارگران مهاجری که کارها را با دستمزد کمتر انجام می‌دهند فرصت‌های شغلی را از کارگران بومی می‌گیرند (Dustmann et.al, 2007). همچنین پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات و جایگزینی کارهای معمول با ماشین‌آلات باعث افزایش تقاضا برای نیروی متخصص می‌شود، در حالی که تقاضا برای کارگران غیرماهر کاهش می‌یابد؛ بنابراین، اگر کارگران در رقابت عقب بمانند، تحولاتی از این دست به راحتی می‌تواند قدرت چانه‌زنی آن‌ها را کاهش دهد.

۶- اتحادیه‌ها و رشد اقتصادی

بررسی تأثیر اتحادیه‌ها بر بازده اقتصادی یکی از قدیمی‌ترین و گسترده‌ترین موضوعاتی است که در اقتصاد بررسی می‌شود. این موضوع به زمان آدام اسمیت و کتاب ثروت ملل او، که در سال ۱۷۷۶ منتشر شد، بازمی‌گردد. بخش عمده‌ای از این ادبیات، اتحادیه‌ها را به شکل کارتل‌های کارگری در نظر می‌گیرند که هدف آن افزایش قدرت چانه‌زنی اعضای خود است. اگر کارفرمایان به افزایش تقاضای دستمزد تمایل ندارند، آن‌ها را با عرضه نیروی کار تهدید می‌کنند. به همین ترتیب، کارفرمایان نیز به تشکیل کارتل تمایل دارند تا نه تنها رقابت قیمتی را محدود کنند، بلکه بتوانند قدرت چانه‌زنی خود را در مقابل اتحادیه‌های کارگری جبران کنند (Barth et al, ۲۰۲۰). اگر ریشه‌شناسی اتحادیه‌ها و نحوه چانه‌زنی آن‌ها روشن باشد، شاخص‌های بسیاری برای مقایسه عملکرد اقتصادی آن‌ها وجود دارد. برای مثال در مطالعه‌ای که نگ و مک‌کالم^۱ (۱۹۸۹) برای هفده کشور عضو^۲ OECD بین سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۹ انجام دادند نشان داد ماهیت رابطه میان اتحادیه‌ها و رشد اقتصادی به ایدئولوژی دولت در قدرت وابسته است. در دولت‌های «غیرسوسیالیست» افزایش تراکم اتحادیه‌ها رشد اقتصادی را کاهش می‌دهد، در حالی که در دولت‌های سوسیالیست سطح بالای اتحادیه‌ها رشد اقتصادی را افزایش می‌دهد (Tzannatos, 2008)؛ بنابراین دولت‌ها در تأثیر اتحادیه‌ها بر رشد اقتصادی مؤثرند. همچنین می‌توان ادعا کرد اتحادیه‌های کارگری از طریق لابی سیاسی مقامات مربوطه را مجبور می‌کنند بودجه آموزش و بهداشت را افزایش دهند که این مورد نیز به نوبه خود به افزایش بهره‌وری و به تبع آن رشد اقتصادی کمک می‌کند.

رهیافت «دووجهی» پیشنهادی فریمن و مدیوف (۱۹۸۴) برای این موضوع تأکید می‌کند. بر اساس رهیافت فوق اثر اتحادیه‌ها بر رشد را می‌توان با استفاده از وجه انحصاری^۳ (از تئوری اقتصاد خرد) و نیز رویکرد صدای جمعی^۴ از نظریه سازمان صنعتی توضیح داد. وجه «صدای جمعی / واکنش نهادی» بر جنبه‌های مثبت اتحادیه‌ها و نقش بالقوه آن‌ها در تقویت روابط کار در داخل بنگاه‌ها تأکید بیشتری دارد. اتحادیه‌های قانونی می‌توانند به راحتی ترجیحات اعضای خود را در محل کار بیان کنند، ارتباط بین کارگر و کارفرما را بهبود بخشند و مدیر را به استفاده از روش‌های جایگزین تولید و اتخاذ سیاست‌های پرسنلی کارآمد ترغیب کنند. علاوه بر آن، ممکن است اتحادیه‌ها پذیرش قراردادهای ناکارآمد را به نیروی کار تحمیل کنند و انحرافات مدیریتی ایجاد کنند که در نتیجه آن هزینه مقابله با شوک‌های اقتصادی در محیط‌های اقتصادی پویا افزایش یابد (Hirsch, 2008). علاوه بر آن، رفتار «رانت خواری» اتحادیه‌ها می‌تواند بهره‌وری را در بلندمدت با تحمیل مالیات کاذب بر بازده سرمایه، محدود کردن اتخاذ تکنولوژی جدید و سرمایه‌گذاری بیشتر کاهش دهد. از سوی دیگر، باید به ارتباط میان عامل توزیع درآمد و پس‌انداز کل اشاره کرد. بر اساس مدل‌های اقتصادی رشد عملکرد اقتصادی رابطه تنگاتنگی با پس‌انداز کل به عنوان بخشی از تولید کل مورد استفاده برای تشکیل سرمایه دارد. در مقابل، اگر تمایل به پس‌انداز درآمد و سرمایه در اقتصاد با یکدیگر هم‌زمان نباشند، پس‌انداز کل به عامل توزیع درآمد وابسته خواهد شد؛ بنابراین مؤسسات یا سیاست‌هایی که بر عامل توزیع درآمد اثر می‌گذارند احتمالاً رشد اقتصادی را نیز متأثر خواهند کرد. در واقع اگر تمایل اقتصاد به پس‌انداز درآمد حاصل از دستمزد بیشتر از تمایل به پس‌انداز درآمد حاصل از سرمایه باشد، اتحادیه‌ای که بتواند درآمد را از صاحبان سرمایه به کارگران منتقل کند ممکن است موجبات رشد اقتصادی را فراهم نماید (Irmén et al, 2002).

اتحادیه‌های کارگری تأثیرات منفی نیز دارند. هنگامی که اتحادیه‌های کارگری تلاش می‌کنند برای اعضای خود دستمزد بیشتری بگیرند، کارفرمایان با تغییر نسبت سرمایه و کار به نفع به کارگیری سرمایه بیشتر نسبت به شرایط رقابتی پاسخ خواهند داد. از این رو، به دلیل چانه‌زنی اتحادیه‌ها، منابع کمیاب به درستی تخصیص نمی‌یابد و تولید و رشد کمتر از حد ممکن خواهد شد. از سوی دیگر، عده‌ای

1. Ng & MacCallum

2. Organisation for Economic Co-operation and Development

۳. در رویکرد فریمن و مدیوف (۱۹۸۴) اتحادیه‌ها را عامل ایجادکننده انحصار در نظر گرفته‌اند و بر جنبه‌های منفی آن‌ها در تحریف اقتصاد از حالت رقابت کامل تأکید می‌کنند. در این رویکرد، اتحادیه‌ها با محدود کردن عرضه نیروی کار، سود انحصاری را از کارفرمایان می‌گیرند. این به جبرانی بالاتر از سطح رقابتی برای اعضای آن‌ها تبدیل می‌شود، در حالی که به‌طور بالقوه شوک‌های منفی موقتی ایجاد می‌کنند.

4. Collective Voice

از پژوهشگران معتقدند به دلیل وجود قوانین مختلف کار، مذاکره میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان انعطاف‌پذیری کمتری در سازگاری با شرایط متغیر مانند نوآوری‌های فناوری و افزایش رقابت خارجی دارند. در این حالت، فرصت‌های رشد از دست می‌روند و بنگاه‌های داخلی قادر نیستند با بنگاه‌های خارجی رقابت کنند.

۷- خلاصه و جمع‌بندی

اثرات اتحادیه‌های کارگری بر بخش خاصی که آن‌ها در آن فعالیت می‌کنند یا کل اقتصاد به موارد متفاوتی وابسته است. با توجه به اینکه اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایی و دولت چه انجام داده‌اند یا می‌خواهند انجام دهند یا اینکه آیا اقتصاد رقابتی و تجارت آزاد است یا خیر، این کارکرد متفاوت است. ترکیبات مختلف اتحادیه‌ها، بنگاه‌ها، دولت‌ها و شرایط اقتصادی می‌تواند به کارکردهای متفاوت اقتصادی منجر شود. برای اقتصادها و اتحادیه‌هایی با ویژگی‌های یکسان تأثیرات متفاوت است، این تأثیرات حتی در نقاط مختلف تاریخ یک کشور نیز متفاوت است (Tzannatos, 2008).

انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی هدف مشترکی دارند و آن حفظ دستاوردها و منافع اعضای خود است. عده‌ای از پژوهشگران معتقدند هر نهاد زمانی به وجود می‌آید و به فعالیت خود ادامه می‌دهد که کارآمد باشد؛ بنابراین اگر همچنان از قرن یازدهم میلادی تا به امروز اتحادیه‌ها به فعالیت خود ادامه می‌دهند، پس سود آن‌ها برای فعالان اقتصادی بیشتر از هزینه آن‌هاست. این گروه برای ادعای خود چند دلیل می‌آورند: اول، آنکه اصناف سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند؛ دوم، آموزش نیروی کار از طریق اصناف صورت می‌گیرد؛ سوم، اصناف صدای مشترک کارگران هستند؛ و نهایتاً، چهارم، اصناف قیمت‌ها را تثبیت می‌کنند.

عده‌ای دیگر معتقدند اتحادیه‌ها از منافع گروه‌های قدرتمند حفاظت می‌کنند و همواره تلاش می‌کنند منافع را نسبت به اعضای خود بازتوزیع کنند؛ بنابراین باعث ایجاد انحصار و تحریف بازار می‌شوند. اصناف با محدود کردن رقابت، دسترسی به مواد اولیه و کنترل ورود و خروج به بازار، هزینه انحصار ایجاد می‌کنند. اتحادیه‌ها نه تنها انحصارگر فروش، بلکه انحصارگر خرید نیز هستند. انحصار، بازار را به انحراف می‌کشاند و در نتیجه از رشد اقتصادی می‌کاهد. اتحادیه‌ها به عنوان حافظ منافع اعضای خود در مذاکرات جمعی و روند سیاسی شرکت می‌کنند و مانع از اجرای سیاست‌هایی می‌شوند که به گسترش رقابت در بازار کالا و محصول، منجر می‌شوند.

منابع

- حافظیان، ف. (۱۳۸۰). تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران، تهران: اندیشه برتر.
- زاهدی، ش. (۱۳۷۷). روابط صنعتی، نظام روابط کار، چاپ پنجم، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران، «ماده ۱۳۰ و ۱۳۱»، صص ۴۴-۴۶.
- Abowd, J. M., & Farber, H. S. (1982). Job queues and the union status of workers. *ILR Review*, 35(3), 354-367.
- Addison, J.T. and Barnett, A.H. (1982), THE IMPACT OF UNIONS ON PRODUCTIVITY. *British Journal of Industrial Relations*, 20: 145-162
- Baker, D. (2004). Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation Dean Baker, Andrew Glyn, David Howell, and John Schmitt.
- Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Union Density Effects on Productivity and Wages. *The Economic Journal*, 130(631), 1898-1936.
- Berg, J., Kucera, D., Berg, J., & Kucera, D. (2008). In defence of labour market institutions. Palgrave Macmillan UK.
- Blyton, P., Heery, E., Bacon, N., & Fiorito, J. (Eds). (2008). *The SAGE handbook of industrial relations*. Sage.
- Bok and Dunlop (1970) – Bok, D C and Dunlop, J T (1970). *Labour in the American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Boldorf, M. (2009). Socio-economic institutions and transaction costs: merchant guilds and rural trade in eighteenth-century Lower Silesia. *European review of economic history*, 13(2), 173-198
- Brown, W. Arthur and Brown, Ernest Henry Phelps (Invalid Date). *Labour economics*. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/labour-economics>.
- Clark, K. B. (1980). Unionization and productivity: Micro-econometric evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 95(4), 613-639
- De Munck, B. (2011). Guilds, product quality and intrinsic value. *Towards a history of conventions? Historical Social Research/Historische Sozialforschung*, 103-124.
- Dustmann, C., Frattini, T., & Preston, I. (2007). A study of migrant workers and the national minimum wage and enforcement issues that arise.
- Faith, R. L., & Reid Jr, J. D. (1987). An agency theory of unionism. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 8(1), 39-60
- Freeman, R. B. (1976). Individual mobility and union voice in the labor market. *The American Economic Review*, 66(2), 361-368.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1979). The two faces of unionism.
- Freeman, R. B. (1980). The exit-voice tradeoff in the labor market: Unionism, job tenure, quits, and separations. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 643-673.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do? *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
- Hirsch, B. T. (2008). Sluggish institutions in a dynamic world: Can unions and industrial competition coexist? *Journal of Economic Perspectives*, 22(1), 153-176

- International Labour organization. The Role of Trade Unions in Global Economy and Fight against Poverty (2005), Bureau of Worker's Activities. Geneva
- Irmen, A., & Wigger, B. U. (2002). Trade union objectives and economic growth. *FinanzArchiv/Public Finance Analysis*, 49–67.
- Mihalache, R. P., & Bodislav, D. A. (2019). Government failure vs. Market failure. The implications of incomplete information. *Theoretical & Applied Economics*, 2(2).
- Murphy, K. M., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1993). Why is rent-seeking so costly to growth? *The American Economic Review*, 83(2), 409–414.
- NG and McCallum–Ng, I., & McCallum, J. (1989). Trade unions, economic growth.
- Ogilvie, S. (2000). The European economy in the eighteenth century. *The Eighteenth Century*, 1688–1815
- Ogilvie, S. (2004). The use and abuse of trust: social capital and its deployment by early modern guilds.
- Ogilvie, S. (2011). *Institutions and European trade: Merchant guilds, 1000–1800*. Cambridge University Press.
- Ogilvie, S. (2019). *The European guilds: An economic analysis*. Princeton University Press.
- Onaran. Guschanski, A., Meadway, J., & Martin, A. (2015). Working for the economy: The economic case for trade unions
- Pencavel, J. (1999). The role of labor unions in fostering economic development. *The World Bank*
- Phillips, C. R. (1983). Spanish merchants and the wool trade in the sixteenth century. *The Sixteenth Century Journal*, 259–282.
- Ramjas. (1989). Impact of Trade Unions on Productivity: A Study of the Indian Chemical Industry. *Vikalpa*, 14(2), 13–18.
- Rees, A. (1963). The effects of unions on resource allocation. *The Journal of Law and Economics*, 6, 69–78
- Richardson, G. (2004). Guilds, laws, and markets for manufactured merchandise in late-medieval England. *Explorations in economic history*, 41(1), 1–25.
- Smith, R. S. (1940). *The Spanish Guild Merchant: A History of the Consulado, 1250–1700*, Durham, NC. pp: 31–6
- Soskice, D. (1990). Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries. *Oxford review of economic policy*, 6(4), 36–61.
- Tzannatos, Z. (2008). The impact of trade unions: what do economists say? In *Defence of Labour Market Institutions*. (pp. 150–191). Palgrave Macmillan, London.

بررسی انتقادی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد

بنیان‌های نظری - تاریخی توانمندسازی حاکمیت و جامعه - ۹

کد گزارش: ۱۶۲ - مسلسل: ۱۴۰۱۰

مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

