



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده اقتصاد

عنوان

آزمون نظریه دستمزد کارایی در اقتصاد ایران

نگارش

فرهاد ملکی

استاد راهنما

دکتر سعید مشیری

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

در توسعه و برنامه ریزی اقتصادی

خرداد ۱۳۸۸

به نام خداوند جان و خرد

کزین برتر اندیشه برنگذرد

خداوند جان و خداوند رای

خداوند روزی ده ره نامی

تقدیم بہ مادر مہر، کہ ہستی ام از او، ہستی یافت

و

آنان کہ رفتند بی ادعا، کہ این بوم بر را بماند بقا

چکیده

طی سالهای اخیر، نظریه دستمزد کارایی در تبیین چسبندگی های دستمزد و علل بروز بیکاری غیر ارادی در جوامع توسعه یافته کاربردهای بسیاری یافته و مطالعات بیشماری بر اساس این نظریه صورت پذیرفته است. این نظریه به تبیین علل وجود تفاوت های دستمزد پرداختی در بنگاه های مختلف به نیروی انسانی دارای ویژگی های همسان می پردازد. در این مطالعه سعی شده است با استفاده از داده های سرشماری عمومی کارگاهی که در آن بنگاه های فعال در ۲۳ رشته فعالیتی بخش صنعت، طی سالهای ۱۳۷۶-۱۳۸۳ به روش ISIC طبقه بندی شده اند، به آزمون وجود تفاوت دستمزد در فعالیتهای مختلف و به استناد آن آزمون نظریه دستمزد کارایی اقدام گردد. در این مطالعه از متوسط دستمزد پرداختی توسط بنگاه به عنوان متغیر وابسته و از ویژگی های بنگاهها و نیروی کار به عنوان متغیرهای وابسته استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می دهد که میان دستمزد پرداختی به نیروی کار در گروه های فعالیتی مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد و نیز بنگاه های دولتی به طور متوسط ۱۰ درصد بیشتر از بنگاه های خصوصی و تعاونی به نیروی کار خود دستمزد پرداخت کرده اند. همچنین نتایج این مطالعه نشان می دهد که سهم نیروی کار زن در بنگاهها با متوسط دستمزد پرداختی توسط آنها رابطه عکس داشته است.

کلید واژه: بیکاری غیر ارادی، چسبندگی دستمزد، دستمزد کارایی، تفاوت دستمزد ها، تبعیض

جنسیتی نیروی کار.

فهرست مطالب

فصل نخست

مقدمه.....	۱
۱-۱- بیان مسئله و ضرورت انجام تحقیق.....	۱
۲-۱- مبانی نظری و روش شناسی.....	۲
۱-۲-۱- چارچوب نظری.....	۲
۲-۲-۱- روش شناسی.....	۵
۳-۱- مطالعات تجربی.....	۶
۱-۳-۱- مطالعات تجربی بین المللی.....	۶
۲-۳-۱- مطالعات داخلی.....	۹
۴-۱- سوالات و فرضیات تحقیق.....	۱۰
۵-۱- اهداف تحقیق.....	۱۰
۶-۱- روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها.....	۱۰
۷-۱- جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه.....	۱۰
۸-۱- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی.....	۱۰
۹-۱- مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق.....	۱۱
۱۰-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....	۱۱

فصل دوم

مقدمه.....	۱۳
۱-۲- رویکردهای مرسوم در نظریات دستمزد کارایی.....	۱۴
۱-۱-۲- مدل گردش نیروی کار.....	۱۵
۲-۱-۲- مدل طفره روی.....	۱۸
۳-۱-۲- مدل جامعه شناختی یا هنجاری.....	۲۵
جمع بندی.....	۳۴

فصل سوم

مقدمه.....	۳۷
۱-۳- مطالعات بین المللی.....	۳۷
۲-۳- مطالعات داخلی.....	۴۴

جمع بندی ۴۵

فصل چهارم

مقدمه ۴۷

۱-۴- تجزیه و تحلیل داده ها ۴۷

۱-۱-۴- متغیر دستمزد ۴۸

۲-۱-۴- متغیر مجازی تفکیک صنایع ۴۹

۳-۱-۴- اندازه بنگاهها ۵۱

۴-۱-۴- مهارت ۵۲

۵-۱-۴- جنسیت ۵۵

۶-۱-۴- سطح سواد ۵۵

۷-۱-۴- وضعیت مالکیت ۵۸

۲-۴- تصریح مدل ۵۹

۳-۴- بیان نتایج تخمین ۶۱

۱-۳-۴- ضریب صنایع ۶۱

۲-۳-۴- اندازه بنگاهها ۶۲

۳-۳-۴- مهارت ۶۲

۴-۳-۴- جنسیت ۶۳

۵-۳-۴- مالکیت ۶۵

۶-۳-۴- ضرایب نرمال شده صنایع ۶۵

فصل پنجم

مقدمه ۶۹

۱-۵- بیان مسئله ۶۹

۲-۵- بیان نتایج تحقیق ۷۰

۳-۵- پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی ۷۲

فهرست منابع: ۷۳

-منابع فارسی ۷۳

-منابع انگلیسی ۷۳

فهرست جداول

- جدول شماره ۱-۴: ویژگیهای آماری مقادیر متوسط دستمزدها در صنایع مختلف ۴۸
- جدول شماره ۲-۴: سهم و تعداد هر یک از صنایع در کل داده ها..... ۴۹
- جدول شماره ۳-۴: طبقه بندی بنگاهها بر اساس تعداد کارکنان و سهم نسبی هر یک از طبقات ۵۱
- جدول شماره ۴-۴: توزیع صنایع به تفکیک اندازه بنگاهها..... ۵۱
- جدول شماره ۵-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر درجه مهارت کارکنان ۵۳
- جدول شماره ۶-۴: توزیع صنایع به تفکیک وضعیت بنگاهها از نظر مهارت کارکنان..... ۵۴
- جدول شماره ۷-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر جنسیت کارکنان ۵۵
- جدول شماره ۸-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر درصد کارکنان دارای مدرک زیر دیپلم..... ۵۶
- جدول شماره ۹-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر درصد کارکنان دارای مدرک فوق دیپلم و لیسانس..... ۵۷
- جدول شماره ۱۰-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر درصد کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری..... ۵۷
- جدول شماره ۱۱-۴: طبقه بندی بنگاهها از نظر نوع مالکیت..... ۵۸
- جدول شماره ۱۲-۴: متغیرهای مجازی ضریب صنایع ۶۱
- جدول شماره ۱۳-۴: متغیرهای مجازی اندازه بنگاه..... ۶۲
- جدول شماره ۱۴-۴: متغیرهای مجازی مهارت ۶۳
- جدول شماره ۱۵-۴: متغیرهای مجازی جنسیت..... ۶۳
- جدول شماره ۱۶-۴: متغیرهای مجازی سطح سواد (کارشناسی و فوق دیپلم) ۶۴
- جدول شماره ۱۷-۴: متغیرهای مجازی سطح سواد (کارشناسی ارشد و دکتری) ۶۴
- جدول شماره ۱۸-۴: متغیر مجازی مالکیت بنگاه ۶۵
- جدول شماره ۱۹-۴: ضرایب نرمال شده صنایع ۶۶

فصل تحت:

کلیات تحقیق

مقدمه

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در خصوص تبیین علل و ارائه راهکارهای مقابله با مسئله بیکاری در ایران انجام شده است که با استفاده از نظریات متنوعی که در این زمینه وجود دارد، سعی در پاسخگویی به سوالات مطرح شده نموده‌اند. این پژوهش نیز با استفاده از رویکرد مورد استفاده در ادبیات مکتب کینزین‌های جدید یعنی چسبندگی دستمزدها، سعی در تبیین جنبه‌هایی از علل بروز پدیده بیکاری دارد. در این فصل به بررسی کلیات تحقیق حاضر پرداخته خواهد شد، که در آن چارچوب نظری تحقیق، مطالعات تجربی انجام شده و روش شناسی مورد استفاده در این پژوهش معرفی می‌گردند.

۱-۱- بیان مسئله و ضرورت انجام تحقیق

مسئله بیکاری یکی از اساسی‌ترین مباحث اقتصادی است که همواره مورد توجه پژوهشگران، در ایران و دیگر کشورها بوده است. در خصوص تبیین مسئله بیکاری الگوها و نظریات بسیاری در ادبیات اقتصادی وجود دارد که یکی از آنها مباحث دستمزد کارایی است. این رویکرد که از دهه ۱۹۸۰ مورد توجه نظریه پردازان بسیاری قرار گرفته است، مسئله چسبندگی دستمزدها را به عنوان یکی از عوامل تشدید بیکاری غیرارادی می‌داند.

این سوال که چرا بنگاهها علیرغم تمایل کارگران بیکار به کار کردن با دستمزدی حتی کمتر از متوسط دستمزدها، تمایلی برای استخدام این کارگران ندارند، مدتها ذهن اقتصاددانان را به خود مشغول نموده بود. ساده‌ترین دلیلی که می‌توان برای این رفتار بنگاهها متصور شد، منفی بودن خالص منافع ناشی از استخدام این کارگران می‌باشد. این عدم تمایل منجر به بروز پدیده بیکاری غیرارادی می‌گردد. این پدیده و سوالهایی نظیر اینکه چرا کارگران با ویژگیهای یکسان، دستمزدهای متفاوتی می‌گیرند، موجب گردید تا نظریات مختلفی در جهت پاسخگویی

به این سوالات ارایه گردند. نظریاتی که در ادامه تحت عنوان "نظریات دستمزد کارایی"^۱ مطرح می‌شوند، از این دسته می‌باشند.

تمام نظریات دستمزد کارایی با این فرض شروع می‌شوند که: "بهره‌وری نیروی کار متأثر از دستمزدی است که بنگاه پرداخت می‌کند." هر چند مکانیزم اثرگذاری دستمزد بر بهره‌وری در مدل‌های مختلف، متفاوت است. با این حال وجه اشتراک همه این نظریات اثرگذاری دستمزد حقیقی، بر بهره‌وری و آثار نامطلوب آن در ایجاد و یا افزایش بیکاری غیرارادی است.

در ادبیات اقتصادی جهان پژوهش‌های زیادی درباره نظریه دستمزد کارایی و آزمون آن انجام شده است که در بیشتر موارد نیز، این نظریه مورد تأیید قرار گرفته است. اما در اقتصاد ایران تاکنون پژوهش‌های زیادی در این زمینه، بخصوص با استفاده از داده‌های بنگاهها، صورت نگرفته است. این پژوهش به آزمون نظریه دستمزد کارایی با استفاده از داده‌های خرد در اقتصاد ایران خواهد پرداخت. با توجه به وجود بیکاری غیرارادی در ایران چنانچه فرضیات این تحقیق با استفاده از شواهد تجربی پذیرفته گردند، می‌تواند مبنای مناسبی برای سیاست‌گذاری قرار گیرد و نیز با توجه به اینکه یکی از مشکلات عمده اقتصاد ایران پایین بودن بهره‌وری نیروی کار است، بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی کار، که دستمزد یکی از مهمترین آنها بشمار می‌رود، از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد.

۲-۱- مبانی نظری و روش شناسی

۱-۳-۱- چارچوب نظری

نظریه دستمزد کارایی در سالهای اخیر به عنوان یکی از روشهای جذاب برای تبیین بیکاری غیرارادی شناخته می‌شود. اکثر نظریات دستمزد کارایی پیش‌بینی می‌کنند که ارتباط معنی داری بین هزینه دستمزد واحد و عملکرد در بازار محصولات وجود دارد. وجه مشخصه نظریات دستمزد کارایی این است که، بنگاهها ممکن است افزایش سطح دستمزد را، نسبت به متوسط دستمزدهای جاری، مقرون به صرفه بدانند. چرا که این امر منجر به افزایش بهره‌وری نیروی کارشان خواهد شد. رابطه میان دستمزد و بهره‌وری نیروی کار را می‌توان با مدل‌های مختلفی تبیین نمود.

1. Efficiency wage hypothesis

مبنای نظری این مدلها بدین شکل است که هر بنگاه تابع تولیدی به شکل $Q=F(e(w)N)$ دارد. که N تعداد کارگران، e تلاش هر کارگر و w دستمزد واقعی است. یک بنگاه حداکثر کننده سود که می تواند هر چقدر نیروی کار که می خواهد در دستمزدهای پیشنهاد شده استخدام کند، دستمزد واقعی w^* را پیشنهاد می کند که شرط واحد بودن کشش تلاش نسبت به دستمزد را تأمین نماید. w^* به دستمزد کارایی معروف است و دستمزدی است که کمترین هزینه هر واحد نیروی کار را برای یک واحد کارایی نشان می دهد. پس هر بنگاه باید آن مقدار کارگر بهینه استخدام کند که تولید نهایی هر کارگر $F'(e(w^*)N)$ برابر با دستمزد حقیقی w^* شود. در این شرایط تقاضای نیروی کار کمتر از عرضه آن خواهد بود و دستمزدها بالاتر از دستمزد ذخیره نیروی کار تعیین می گردند. در این حالت بنگاهها از نظر شرایط بازار نیروی کار، در خرید نیروی کار بهینه خود محدودیت نخواهند داشت، چراکه تعادل همراه با بیکاری غیرارادی خواهد بود. کارگران بیکار به شدت تمایل دارند در دستمزد حقیقی w^* کار کنند، تا اینکه بیکار بمانند، اما بنگاهها آنها را در این دستمزد یا دستمزدهای پایین تر استخدام نخواهند کرد. چرا؟ یک دلیل ساده این است که هر کاهشی در دستمزدها منجر به کاهش در کارایی کلیه کارگران شاغل می شود. بدین ترتیب نظریات دستمزد کارایی بیکاری غیرارادی را توضیح می دهند. (Solow, 1979)

مدل تغذیه^۱

مدلهای دستمزد کارایی برای اولین بار توسط لیبین/اشتاین (۱۹۵۷) وارد ادبیات اقتصادی شد. طبق مدل وی که به "مدل تغذیه" مشهور گردیده است، رابطه مثبتی میان دستمزد و بهره‌وری وجود دارد، چراکه دستمزد بالاتر منجر به داشتن کارگرانی سالم تر و با تغذیه مناسب می گردد. که این امر به بالا رفتن بهره‌وری کارگران کمک می نماید. (Leibenstein, 1957)

مدل طفره‌روی^۲

یکی دیگر از این مدلها، مدل "طفره‌روی یا کم کاری" است که توسط شاپیرو و استیگلیتز (۱۹۸۴) ارائه شده است. در این مدل فرض بر این است که کارگران می توانند بین کار کردن و طفره رفتن یکی را انتخاب نمایند. اگر طفره بروند با احتمالی ممکن است گیر افتاده و مجازات شوند، که یکی از مجازاتها اخراج است. اگر اقتصاد در شرایط

1. Nutritional Model

2. shirking model

اشتغال کامل باشد و همه کارگران دستمزد یکسانی را بگیرند (دستمزد تصفیه کننده بازار)، طفره رفتن از کار هزینه‌ای برای کارگران خاطی در بر نخواهد داشت، چرا که بلافاصله پس از اخراج در جایی دیگر و با همان دستمزد قبلی، مشغول به کار خواهند شد. بنابراین، این مدل پیش بینی می‌کند؛ هر عاملی که سبب افزایش هزینه طفره روی شود، موجب افزایش بهره‌وری نیز می‌گردد. (Shapiro and Stiglitz, 1984)

مدل گردش نیروی کار^۱

مدل نوع سوم مدل "گردش نیروی کار" است که در سال توسط استیگلیتز (۱۹۷۴) و سپس توسط سالوپ (۱۹۷۹) ارایه شده است. این مدلها ساختاری مشابه با مدل قبلی دارند، اما اینجا دستمزدهای نسبی بالاتر از متوسط بازار یا سطح بالای بیکاری، از طریق کاهش جابجایی نیروی کار، بهره‌وری را افزایش می‌دهد. این مدلها فرض می‌کنند که جابجایی نیروی کار امری هزینه بر بوده و بنگاهها سعی می‌کنند با پرداخت دستمزدهای بیشتر به کارگران با بهره‌وری بالاتر، آنها را از دست ندهند. (Salop, 1979; and Stiglitz, 1974)

مدل انتخاب نامساعد^۲

چهارمین نوع از مدلهای دستمزد کارایی، مدل های "انتخاب نامساعد" می‌باشند. این مدلها بر چهار فرض اساسی استوار شده‌اند:

- ۱- کارگران در توانایی ناهمگن هستند. ۲- عملکرد شغلی بستگی به توانایی کارگر دارد. ۳- بنگاه اطلاعات ناقصی از تواناییهای کارگران دارد. ۴- دستمزد و توانایی کارگران همبستگی مثبت دارند. (Romaguera, 1991)
- بر اساس این مدلها بهترین کارگران به بهترین پیشنهادات پاسخ مثبت می‌دهند. لذا در این شرایط هر بنگاهی که پیشنهاد دستمزد بالاتری را بدهد می‌تواند بهترین کارگران را استخدام کند. این نظریه توسط ویس^۳ (۱۹۸۰) ارایه و توسط گارن^۴ (۱۹۸۵) آزمون شده است. (Weiss, 1980; Garen, 1985)

1. Turnover Model
2. Adverse Selection Model
3. Andrew Weiss
4. John E Garen

مدلهای جامعه شناختی یا هنجاری^۱

مدلهای بعدی مدلهای "جامعه شناختی یا هنجاری" هستند که توسط سولو (۱۹۷۹) و سپس توسط اکرلوف (۱۹۸۲، ۱۹۸۴) و اکرلوف و یلین (۱۹۸۸) ارائه شده‌اند. بر اساس این مدلها بنگاه می‌تواند با افزایش دستمزد نیروی کار تلاش وی را افزایش دهد. بدین طریق که اگر بنگاه دستمزدی بالاتر از متوسط دستمزدها به کارگر بدهد، او برای جبران این کار تلاش خود را به بیش از آنچه قبلاً داشته است، افزایش خواهد داد.

۱-۲-۲- روش شناسی

در این تحقیق دستمزد بنگاههای مختلف با یکدیگر مقایسه و سعی می‌شود با کنترل برخی از ویژگی‌های آنها، فرض، وجود تفاوت میان دستمزد این بنگاهها، آزمون گردد و انتظار می‌رود که در صورت وجود تفاوت بتوان با استفاده از نظریات دستمزد کارایی آن را توضیح داد. بدین منظور از مدل زیر که توسط کروگر و سامرز^۲ (۱۹۸۸) به کار گرفته شده است، استفاده خواهد شد.

$$W_{it} = X_{it}\beta_i + \alpha + u_i + \varepsilon_{it}$$

که در آن W_{it} لگاریتم دستمزد پرداختی بنگاه i در سال t به هر نیروی کار است.

بردار X شامل متغیرهای زیر است.

الف- ویژگیهای بنگاه

گروه فعالیتی بنگاه (نوع صنعت)

وضعیت مالکیت بنگاه از نظر خصوصی، دولتی یا تعاونی بودن

اندازه بنگاه از نظر تعداد کارگران

ب- ویژگی‌های فردی شاغلین

از نظر جنسیت، مهارت و سواد

انتظار می‌رود چنانچه متغیرهای اثرگذار بر دستمزدها به خوبی کنترل شوند، آنچه باقی می‌ماند تفاوت در

دستمزدهای پرداختی بابت بهره‌وری نیروی کار باشد که مویید نظریه دستمزد کارایی در بنگاهها خواهد بود.

1. Sociological or Normative Models

2. Alan B. Krueger and Lawrence Summers

۱-۳- مطالعات تجربی

۱-۳-۱- مطالعات تجربی بین‌المللی

یکی از معتبرترین مطالعات در زمینه آزمون نظریه دستمزد کارایی مطالعه کروگر و سامرز (۱۹۸۸) است که محققان بسیاری با استفاده از روش شناسی مورد استفاده در این مقاله به آزمون نظریه دستمزد کارایی در کشورهای مختلف پرداخته‌اند. (Krueger and Summers, 1988)

کروگر و سامرز برای کار خود از داده‌های نیروی کار و جمعیت سالهای ۱۹۷۴، ۱۹۷۹ و ۱۹۸۴ کشور آمریکا استفاده کرده‌اند. این داده‌ها شامل ویژگیهای فردی نیروی کار نظیر جنسیت، آموزش، مهارت، شغل، سن، جنسیت و نژاد و نیز ویژگیهای بنگاه‌ها نظیر تعداد کارگران، رشته فعالیت بنگاه، موقعیت جغرافیایی بنگاه و غیره می‌باشد.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در سالهای مورد بررسی صنایعی نظیر ساختمان، کارگاههای تولیدی، حمل و نقل، خدمات مالی و بیمه‌ها و بخش معدن به طور متوسط دستمزدی بیش از میانگین پرداخت نموده‌اند، که بیشترین سطح آن مربوط به صنایع معدنی است که دستمزد پرداختی آنها به طور متوسط ۳۳/۱ درصد بیش از میانگین بوده است. دستمزد پرداختی در بخشهای خدمات و خرده و عمده فروشی کمتر از میانگین بوده که کمترین آن نیز مربوط به سال ۱۹۸۴ در بخش خرده و عمده فروشی است که دستمزد پرداختی این بخش به طور متوسط ۱۳/۶ درصد کمتر از میانگین دستمزدها بوده است. (Ibid)

دیکنر^۱ و کتز^۲ (۱۹۸۶) مدلی را با استفاده از داده‌های مقطعی سال ۱۹۸۳ برای تبیین اختلاف دستمزد در بنگاههای انگلستان به کار بردند و نتیجه گرفتند که اتحادیه‌ها به عنوان نیرویی در تعیین دستمزد درون بنگاه و متعاقباً افزایش بهره‌وری نیروی کار نقش مؤثری ایفا می‌نمایند. آنها نشان دادند که قدرت اعمال شده توسط اتحادیه روحیه کارگران را بالا برده و در افزایش بهره‌وری آنها نقش دارد. (Dickens and Katz, 1987)

1. William T Dickens
2. Lawrence F katz

وادوانی^۱ و وال^۲ (۱۹۹۱) با استفاده از اطلاعات خرد در انگلستان طی دوره ۱۹۵۵-۱۹۸۵ دریافتند که افزایش سطح دستمزدهای نسبی سطح بهره‌وری بنگاه را افزایش می‌دهد. (Wadhvani and Wall, 1991)

یکی دیگر از مطالعات، مبتنی بر مشاهدات لوین (۱۹۹۲) می‌باشد. او در مطالعات خود به این نتیجه دست یافت که ارتباط معنی داری بین تغییرات نسبی در دستمزدها و تغییرات در بهره‌وری وجود دارد و این اثر موقتی نیست. (Levine, 1992)

والش^۳ و کونینگ^۴ (۱۹۹۴) به بررسی دستمزد کارایی در صنایع انگلستان پرداختند. این دو با استفاده از مدل چانه زنی و روش داده‌های پانل برای سالهای ۱۹۷۳-۱۹۸۲، نشان دادند که نقش دستمزد کارایی در تبیین نظریه سرمایه انسانی در مدل سولو و شاپیرو - استیگلیتز متفاوت است. آنها نشان دادند که افزایش دستمزدهای نسبی می‌تواند کارایی بنگاه را بالا ببرد و بنگاه بخشی از عایدی ناشی از افزایش کارایی را به عنوان پاداش به کارگران می‌دهد. (Walsh and Konings, 1994)

یکی دیگر از مطالعاتی که در زمینه دستمزد کارایی صورت پذیرفته است مطالعه کمپل^۵ (۱۹۹۳) می‌باشد. کمپل با توجه به این نکته که نیروی کار متقاضی کار بیش از نیاز بنگاه بوده و از این روی نیروی کار به عنوان یک قید برای بنگاه محسوب نمی‌شود، اقدام به فرمول بندی و تعیین میزان حداکثر سود بنگاه نموده است. بنابر این بنگاه با توجه منحنی افقی عرضه نیروی کار، دستمزد کارایی که همان دستمزد بازار است را پرداخت می‌کند. اما اگر عرضه نیروی کار صعودی باشد، او باید میزان اشتغال و دستمزدی را انتخاب کند که، سودش را حداکثر نماید.

نتیجه مطالعات کمپل نشان می‌دهد که بنگاه‌های دارای هزینه جابجایی بالا، دستمزد بیشتری را نیز به کارگران خود می‌پردازند. همچنین نتایج این تحقیق با شرایطی که در آن بازار کار کاملاً رقابتی بوده و در آن کارگران دارای توانایی‌های مشابه، در همه بنگاه‌ها دستمزدهای یکسانی می‌گیرند، ناسازگار است. چرا که اثر هزینه‌های جابجایی روی دستمزدها بسیار بزرگتر از آن است که بتوان آن را با اثر آموزش و بهره‌وری کارگران توضیح داد. این نتایج

1. Sushil B Wadhvani,
2. Martin Wall
3. Patrick P Walsh
4. Jozef Konings
5. Carl M. Campbell

همچنین با مدل‌هایی که در آنها بنگاهها با یک قید عرضه نیروی کار و منحنی عرضه نیروی کار صعودی مواجه‌اند نیز سازگار نیست. (Campbell, 1993)

جرا و گرنیر^۱ (۱۹۹۴)، به بررسی تفاوت دستمزدهای درون صنعت در کشور کانادا با استفاده از نظریه دستمزد کارایی پرداخته‌اند، آنها با استفاده از داده‌های فعالیتهای بازار کار کانادا در سال ۱۹۸۹ و با استفاده از روش کرورگر و سامرز (۱۹۸۸) اقدام به تخمین تفاوت دستمزدها در بنگاههای غیر کشاورزی کانادا نموده‌اند. آنها همچنین از لگاریتم دستمزدها به عنوان متغیر وابسته و از مجازی صنایع و سایر متغیرهای کنترلی سرمایه انسانی به عنوان متغیرهای مستقل برای تخمین یک رگرسیون شبه لگاریتمی استفاده نموده‌اند. آنها در این مطالعه مشابه کار کرورگر و سامرز از ضرایب وزنی استاندارد شده برای مقایسه ضریب متغیرهای مجازی صنعت استفاده نموده‌اند.

نتایج این تحقیق نشان داده است که:

تفاوت معنی داری میان دستمزدها در صنایع وجود دارد. این تحقیق نشان داده است که بنگاههای صنعتی، ساختمانی، مواد معدنی، حمل و نقل و ارتباطات و خدمات مالی و اعتباری دستمزدی بیش از متوسط و در عوض بنگاههای عمده و خرده فروشی و سایر خدمات نسبت به دیگر بنگاهها دستمزد پایین تری به کارگران خود پرداخت می‌کرده‌اند. این تفاوت دستمزدها به وسیله عوامل قابل اندازه گیری قابل توضیح نیست. (Gera and Grenier, 1994)

در یافته‌های این مقاله اشاراتی برای ارتباط میان مباحث مطرح شده در بازار کار و سیاستهای صنعتی وجود دارد. که برخی از آنها به شرح زیر می‌باشد.

۱- تمرکز بر وجوه غیر رقابتی بازار کار ممکن است در حال حاضر مربوط به قطب بندی و تقسیم بندی‌های موجود در بازار کار که در سال ۱۹۸۰ در کانادا مشاهده شده است، باشد.

۲- یافته‌های این مقاله تأیید می‌کند که بیکاری ۱۹۸۰ به خاطر دو عامل اصلی بوده است.

الف- تعیین دستمزدهای غیر رقابتی به خاطر بهره گیری از دستمزد کارایی در صنایع دارای دستمزدهای بالا، منجر به از دست دادن شغل برخی از کارگران در این سال شده است.

ب- کارگرانی که اخراج شده‌اند باید مدت زمان زیادی را برای استخدام مجدد در صنایع دارای دستمزد بالا بیکار بمانند. (*Ibid*)

۱-۳-۲- مطالعات داخلی

تنها مطالعه‌ای که در زمینه آزمون نظریه دستمزد کارایی با استفاده از داده‌های بنگاهها در ایران انجام شده، مطالعه‌ای است که سوری با استفاده از داده‌های سالهای ۷۷-۱۳۷۴ بنگاههای بزرگ صنعتی انجام داده است. در این مطالعه سعی شده است که فرض وجود تفاوت میان دستمزد پرداختی توسط بنگاههای دولتی و خصوصی مورد آزمون قرار گیرد.

نویسنده در این تحقیق به این نتیجه رسیده است که تفاوت معنی داری میان دستمزد بخش دولتی با بخش خصوصی وجود داشته است، همچنین متغیرهای دیگری نظیر اندازه بنگاه، تحصیلات و سابقه کار، در این تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان داده شده است که این متغیرها اثر مثبتی بر دستمزدها داشته‌اند.

نویسنده با علم به اینکه سختی کار نیز ممکن است بر روی دستمزدها اثر گذار باشد، یک متغیر مجازی برای کنترل اثر سختی کار در صنایعی نظیر تولید کانی‌های غیر فلزی و تولید فلزات اساسی و محصولات شیمیایی به مدل اضافه نموده است. نتایج تخمین این مدل نیز نشان می‌دهد که همچنان اختلاف معنی داری میان دستمزدها در بخش خصوصی و دولتی وجود داشته است. اما سایر ضرایب تغییر چندانی نکرده و ضریب متغیر جدید نیز معنی دار و مثبت گزارش شده است. (سوری، ۱۳۸۵)

تحقیق دیگری که در این زمینه انجام شده مربوط به *خلیلی عراقی و سوری (۲۰۰۶)* است. البته این پژوهش اگر چه با عنوان آزمون نظریه دستمزد کارایی مطرح شده است، اما روش شناسی آن با روش شناسی مطالعات پیش گفته کاملاً متفاوت می‌باشد، چرا که نویسندگان در این مطالعه از آمارهای کلان اقتصادی استفاده کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که، کشش کارایی نسبت به دستمزد در اقتصاد ایران، برابر $۰/۳۲۴$ بوده است. (*Khalili Araghi and Souri, 2006*)

۱-۴- سوالات و فرضیات تحقیق

- آیا دستمزد پرداختی در گروه صنایع مختلف، با کنترل عوامل اثر گذار بر دستمزد، تفاوت معنی داری دارد؟
- آیا نظریات نئوکلاسیکی بازار کار قادر به توضیح تفاوت دستمزد در بنگاههای صنعتی در ایران می باشند یا نه؟
- آیا تفاوتی بین بنگاههای دولتی و خصوصی در زمینه رابطه دستمزد و کارایی وجود دارد؟

۱-۵- اهداف تحقیق

- ۱- بررسی بازار نیروی کار در ایران با تأکید بر رابطه بین دستمزد و کارایی
- ۲- آزمون نظریه دستمزد کارایی در اقتصاد ایران با دادههای بنگاهها

۱-۶- روش گردآوری اطلاعات و دادهها

برای انجام این تحقیق از آمار سرشماری کارگاههای صنعتی که سالانه توسط مرکز آمار ایران جمع آوری می شود، استفاده شده است. این اطلاعات بر اساس کدهای چهار رقمی *ISIC*، بنگاهها را طبقه بندی نموده اند. با توجه به دسترسی به اطلاعات ریز بنگاههای ایران در صنایع مختلف و طی سالهای ۸۳-۱۳۷۶، برای برآورد مدل و آزمون نظریه دستمزد کارایی از روش دادههای پانل^۱ استفاده شده است.

۱-۷- جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری تحقیق، کل کارگاههای فعال دارای ۱۰ نفر و بیشتر کارکن در بخش صنعت می باشد که اطلاعات آن سالانه توسط مرکز آمار ایران تهیه می گردد.

۱-۸- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی

دستمزد کارایی: سطحی از دستمزد است که بالاتر از دستمزد تصفیه کننده بازار نیروی کار بوده و توسط بنگاهها برای بالا بردن بهره‌وری نیروی کار وضع می گردد.

بیکاری غیرارادی: به آن نرخ از بیکاری اطلاق می گردد که در آن کارگران تمایل به کار کردن در سطح متوسط دستمزدهای جاری را داشته باشند، ولی موفق به پیدا کردن کاری نشوند.

کم کاری یا پفروه روی: عبارت است از شانه خالی کردن نیروی کار از زیر بار مسئولیت.
گردش نیروی کار: عبارت است از جابجایی نیروی کار به علت اخراج یا خروج ارادی نیروی کار.
انتخاب نامساعد: شرایطی از انتخاب کارگران توسط بنگاه است که در آن بنگاه نمی تواند از ویژگیهای قابل مشاهده نیروی کار به توانایی آنها پی ببرد.

۹-۱- مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق

جمع آوری داده ها نیاز به مراجعه و هماهنگی با مرکز آمار ایران دارد.
داده های تهیه شده توسط مرکز آمار ایران به صورت خام بوده و نیاز به پردازش دارد.

۱۰-۱- روش تجزیه و تحلیل داده ها

ابتدا داده های خام مرکز ایران طبقه بندی و سازماندهی شده سپس یک مدل دستمزد کارایی با استفاده از روش Panel Data و با نرم افزار Stata برآورد شده است.

فصل دوم:

مسابی نظری