

منابع تفاوت بین صنعتی دستمزدها در صنایع بزرگ ایران^۱

حمید کردیچه^۱

علی سوری^۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۸/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۲۵

چکیده

این مقاله به بررسی عوامل ایجاد کننده تفاوت دستمزدها در صنایع بزرگ ایران در چارچوب نظریه دستمزد کارایی می‌پردازد. برای این منظور، از یک مدل پانل با استفاده از داده‌های صنایع کشور بر اساس کدهای چهار رقمی طبقه بندی ISIC برای دوره ۱۳۷۴-۱۳۸۵ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین دستمزدها در بین صنایع کشور وجود دارد. بخشی از این تفاوت، به خصوصیات قابل مشاهده نیروی کار و بنگاه مانند جنسیت، تحصیلات، مهارت، تجربه، کارایی، اندازه بنگاه و امثال آن باز می‌گردد. بنابراین با کنترل این عوامل، هنوز تفاوت معناداری در دستمزدها بین صنایع باقی می‌ماند. این نتایج تأییدی بر نظریه دستمزد کارایی است مبنی بر این که پراکندگی دستمزدها تنها ناشی از خصوصیات نیروی کار نیست.

طبقه بندی JEL: J31, J01

واژگان کلیدی: صنایع بزرگ، نظریه دستمزد کارایی، کارایی فنی، تفاوت دستمزد

۱. این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی کارایی و دستمزدها و رابطه آنها در بخش‌های خصوصی و دولتی صنایع کشور است که با حمایت مالی صندوق حمایت از پژوهش‌گران و فن‌آوران کشور اجرا شده است
* استادیار اقتصاد دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی

hamidkurdibacheh@yahoo.com :
ali_souri@yahoo.com

** استادیار اقتصاد دانشگاه بوعلی سینا، پست الکترونیکی:

۱- مقدمه

یکی از زمینه‌ها و دلایل مهم در تفاوت دستمزدها، می‌تواند ناشی از تفاوت خصوصیات نیروی کار باشد. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که با کنترل این خصوصیات، هنوز تفاوت معناداری بین دستمزدها قابل مشاهده است. بخشی از این تفاوت به عوامل دیگری مانند ساختار مالکیت، ساختار بازار و امثال آن باز می‌گردد. به عنوان مثال، بنگاه‌های دولتی و خصوصی، رفتار متفاوتی را در مواجهه با نیروی کار از خود بروز می‌دهند. بخش خصوصی معمولاً از دستمزدها به عنوان ابزاری برای ارتقای بهره‌وری و کارایی استفاده می‌کند، در حالی که بخش دولتی توجه و تمایل کمتری به استفاده از این ابزار دارد.

در طول سال‌های اخیر، نظریه‌های مختلفی برای تبیین رفتار بنگاه‌های تولیدی در راستای استفاده آنها از دستمزدها به عنوان ابزاری جهت ارتقاء عملکرد بنگاه ارائه شده است. در چارچوب این نظریه‌ها، افزایش دستمزد صرفاً به معنی افزایش هزینه تولید نمی‌باشد بلکه می‌تواند عاملی برای ارتقاء کارایی و بهره‌وری تلقی گردد. در مقابل، دیدگاه بنگاه رقابتی وجود دارد که فرض می‌کند بنگاه براساس دستمزدهای معین وضع شده به وسیله بازار، سود خود را حداکثر می‌نماید. در ایده بنگاه رقابتی، کاهش بیشتر دستمزد به نفع بنگاه تلقی می‌شود؛ زیرا با کاهش دستمزد، هزینه هر واحد از نیروی کار کاهش یافته و لذا سود حاصل از هر واحد از نیروی کار افزایش خواهد یافت. اما در نظریه‌های دستمزد کارایی، کاهش دستمزد الزاماً به نفع بنگاه ارزیابی نمی‌شود؛ زیرا کاهش دستمزد ممکن است نه تنها هزینه‌های بنگاه را کاهش ندهد بلکه هزینه‌های دیگری را به بنگاه تحمیل کند. به عنوان مثال، کاهش دستمزد ممکن است میزان تلاش کارگران را کاهش داده و از این طریق، کارایی و بهره‌وری را کاهش دهد. این امر سبب می‌شود که بین دستمزد و کارایی رابطه مثبتی به وجود آید. همچنین به دلیل این که دستمزد، ابزاری برای سیاست‌گذاری بنگاه است لذا دستمزدهای پرداختی توسط بنگاه‌های مختلف می‌توانند تفاوت معناداری داشته باشند. بر این اساس مدل‌های مختلفی درباره تحلیل رفتار بنگاه‌ها در پرداخت دستمزد ارائه شده است که در چارچوب نظریه دستمزد کارایی بررسی می‌شوند.

نظریه دستمزد کارایی بر آن است تا رفتار کارفرمایان در پرداخت دستمزد را از دیدگاه منافی که برای ایشان ایجاد می‌شود، بررسی نماید. به سبب وجود چنین منافعی، کارفرمایان تمایل ندارند تنها دستمزدهای رقابتی بازار را پرداخت نمایند. به عبارت دیگر، اگر آنها به پرداخت دستمزدهای رقابتی تمایل داشته باشند، در این صورت نباید اختلاف

معناداری بین دستمزد پرداختی در سطح بنگاه‌ها و یا در سطح بخش‌های تولیدی وجود داشته باشد و اگر اختلافی هم مشاهده شود، صرفاً ناشی از تفاوت‌های جزئی و موقتی و یا ناشی از کیفیت و خصوصیات نیروی کار است. اما نظریه‌های دستمزد کارایی، تفاوت در دستمزدها را قابل توجه و توجیه می‌داند، چرا که دستمزدها را ابزاری برای بنگاه دانسته که با استفاده از آن می‌توان منفعی را برای خود کسب نموده و از برخی هزینه‌ها اجتناب کند؛ در حالی که بنگاه رقابتی دستمزد پذیر بوده و با معین بودن دستمزدهایی که در بازار کار رقابتی تعیین می‌شود، سود خود را حداکثر می‌کند.

این مطالعه قصد دارد در چارچوب نظریه دستمزد کارایی، به بررسی تفاوت بین صنعتی دستمزدها در صنایع بزرگ ایران (صنایع با ده نفر کارکن و بیشتر) براساس کدهای چهار رقمی طبقه بندی ISIC برای دوره ۱۳۸۵-۱۳۷۴ پردازد.

۲- مبانی نظری

در اقتصاد کار نظریه دستمزد کارایی مبتنی بر این انگاره است که دستمزدها حداقل در برخی از بازارها به وسیله عواملی تعیین می‌شوند که فراتر از چارچوب ساده عرضه و تقاضا است. نظریه دستمزد کارایی^۱ بر آن است تا نوعی از رفتار کارفرمایان را تبیین نماید که طبق آن، کارفرمایان به دنبال پرداخت دستمزدی هستند که بتواند انگیزه لازم را برای ارتقاء کارایی و بهره‌وری فراهم نمایند. از این رو، آنها اغلب تمایل ندارند تا دستمزدهای رقابتی بازار را پرداخت نمایند. واضح است که اگر ایشان دستمزدهای تسویه کننده بازار را پرداخت نمایند، در این صورت نباید اختلاف معناداری بین دستمزد پرداختی در سطح بنگاه‌ها و یا در سطح صنایع وجود داشته باشد. اگر اختلافی هم مشاهده شود، صرفاً ناشی از تفاوت خصوصیات و کیفیت نیروی کار خواهد بود. اما نظریه دستمزد کارایی، وجود این تفاوت‌ها را تأیید نموده و آنها را قابل توجیه می‌داند. براساس این نظریه، دستمزد ابزاری است که با استفاده از آن، بنگاه‌ها می‌توانند منافع خود را ارتقاء دهند.

منطق نظریه دستمزد کارایی، رابطه‌ای است که بین کارگر و کارفرما وجود دارد؛ رابطه‌ای که منافع طرفین را تأمین می‌کند. بهره‌وری و کارایی، ناشی از تلاش کارگر است که در قبال آن منفعی را برای بنگاه و کارگر به همراه دارد. تضمین این نفع دو طرفه، وابسته به عوامل متعددی است که بسیاری از آنها در اختیار بنگاه است. به طور کلی دستمزد

^۱. Efficiency Wage

برای بنگاه ابزاری است که با استفاده از آن می‌تواند بهره‌وری و کارایی بالاتر را تضمین نماید؛ زیرا در غیر این صورت، بنگاه مجبور به تحمل هزینه‌های بسیار زیادی خواهد بود، مانند هزینه بازرسی و نظارت که کارگران را از کم‌کاری باز داشته و هزینه اخراج کارگران کم‌کار و ناکارآمد که اغلب به سبب قوانین کار، این هزینه قابل توجه است. بنابراین، از جنبه نظری، دستمزد می‌تواند ابزاری باشد که بسیاری از این هزینه‌ها را حذف و انگیزه‌های لازم را برای کاهش کم‌کاری ایجاد نماید. بدین ترتیب، کارفرما می‌پذیرد که دستمزد بالاتری را بپردازد تا هزینه‌های دیگر را کاهش داده و کارایی را افزایش دهد. چنین نظریه‌ای که عمدتاً از طرف اقتصاددانان کینزی جدید مطرح گردیده است، چسبندگی دستمزدها در بازار کار را تبیین و توجیه می‌نماید؛ زیرا بر اساس این نظریه، بنگاه‌ها علاقه‌ای به کاهش دستمزد ندارند، زیرا بهره‌وری یا کارایی، مستقل از دستمزد نیست.

ایده نظریه دستمزد کارایی در اوایل دهه ۱۹۲۰ به وسیله آلفرد مارشال مطرح گردید. مدل‌سازی این نظریه ابتدا توسط سولو^۲ (۱۹۷۹) ارائه گردید. در این مدل، او نشان داد که بهره‌وری کارگران و دستمزد با هم رابطه مثبت دارند و کارفرمایان تمایلی به کاهش دستمزد ندارند؛ زیرا کاهش دستمزد منجر به کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌ها می‌شود. از زمان مطالعه مهم سولو تاکنون، نظریه‌های مختلفی در چارچوب نظریه دستمزد کارایی برای تبیین انگیزه کارفرمایان برای پرداخت دستمزدهای متفاوت ارائه شده است. در ادامه، مهم‌ترین نظریه‌ها در این باره مرور می‌کنیم:

مدل کم‌کاری^۳: سنجش کمیت و کیفیت تلاش نیروی کار، اغلب کاری مشکل می‌باشد و به همین دلیل، کارگران از انگیزه زیادی برای کم‌کاری برخوردار هستند. لذا مدیران ممکن است از طریق پرداخت دستمزد کارا به دنبال افزایش هزینه فرصت کارگر در از دست دادن کار باشند. به عبارت دیگر، پرداخت دستمزدی بالاتر از دستمزد رقابتی (دستمزد کارا)، هزینه کارگران را در صورت اخراج افزایش خواهد داد. لذا انگیزه ایشان را برای کم‌کاری کاهش می‌دهد. در چنین مدل‌هایی که بنگاه جهت ترغیب کارگران، به پرداخت دستمزدی بالاتر از دستمزد تعادلی بازار روی می‌آورد، بیکاری تعادلی غیرارادی ایجاد می‌شود. این مدل‌ها توسط بولز^۴ (۱۹۸۵)، بیولو و سامرز^۵ (۱۹۸۶)، کالوو^۶ (۱۹۸۵ و ۱۹۷۹)، کالوو و

^۲ - Solow

^۳ - Shirking Model

^۴ - Bowles

^۵ - Bulow & Summers

^۶ - Calvo

ولیز^۷ (۱۹۷۸)، ایتون و وایت^۸ (۱۹۸۳ و ۱۹۸۲)، جونز^۹ (۱۹۸۵)، شاپیرو و استیگلitz^{۱۰} (۱۹۸۴) و استافت^{۱۱} (۱۹۸۲) ارائه و توسعه یافته‌اند.

فرضیه بازار کار دوگانه^{۱۲}: این نظریه، مبتنی بر تفکیک بازار کار براساس توانایی نیروی کار به دو بخش اصلی و فرعی با دستمزدهای کاملاً متفاوت و تحلیل این تفاوت‌ها بر اساس ویژگی‌های این دو بخش است. به عنوان مثال، بخش اصلی معمولاً دارای امنیت شغلی بالاتری است و از این لحاظ برای کارگران دارای جذابیت بیشتری است. - دیکنز و لانگ^{۱۳} (۱۹۸۵) یک مدل تغییر جهت^{۱۴} را برای تعیین دستمزد به کار بردند و براساس داده‌های خرد، دو معادله جداگانه برای دستمزد به دست آوردند. این دو معادله با نظریه بازار کار دوگانه سازگار است؛ زیرا در چنین حالتی، عواید حاصل از بخش‌های اصلی و فرعی متفاوت می‌باشد.

- بیولو و سامرز (۱۹۸۶) و جونز (۱۹۸۵) تفسیری از مدل کم‌کاری ارائه دادند که در آن کشف کم‌کاری در یک بخش از اقتصاد (بخش اصلی) مشکل است و کنترل کارگران در بخش دیگر (بخش فرعی) بدون هزینه است. این کاملاً متناسب با مشاهدات تجربی است که مشاغل اصلی مستلزم مسئولیت‌پذیری از سوی کارگران است، در حالی که اکثر مشاغل فرعی، مستلزم نظارت و توجه کارگران هستند. دستمزدهای کارایی که بالاتر از دستمزد تعادلی بازار هستند در بخش اصلی به وجود می‌آیند، زیرا کنترل کارگران در بخش اصلی پرهزینه است. این امر باعث می‌شود که مشاغل اصلی و فرعی دارای مطلوبیت‌های متفاوتی باشند که از دست دادن شغل در بخش اصلی را پرهزینه می‌کند.

مدل گردش نیروی کار^{۱۵}: پرداخت دستمزد کارا، انگیزه نیروی کار را برای ترک شغل و جست‌وجوی شغل دیگر کاهش می‌دهد. این استراتژی منطقی به نظر می‌رسد زیرا عموماً ترک یک شغل و جست‌وجوی یک شغل جدید برای نیروی کار همراه با هزینه است. به‌علاوه، استخدام نیروی کار جدید هزینه‌های زیادی را متوجه بنگاه می‌کند. لذا هر چه دستمزد کارگران بالاتر باشد و هزینه فرصت ترک شغل بیشتر شود، جست‌وجوی شغل

7 - Calvo & Wellis

8 - Eaton & White

9 - Jones

10 - Shapiro and Stiglitz

11 - Stoff

12 - Dual Labor Markets

13 - Dickens & Lang

14 - Switching model

15 - Labour Turnover Model

جدید نیز برای آنها پرهزینه‌تر خواهد بود. بنابراین، کارگران تمایل ندارند که از شغل خود که دارای دستمزد بالایی است، اخراج شوند. اگر گردش نیروی کار برای بنگاه‌ها دارای هزینه و نرخ ترک شغل، تابع نزولی از دستمزدهای پرداختی باشد، در این صورت بنگاه‌ها انگیزه لازم را برای پرداخت دستمزدهای بالا به منظور کاهش گردش نیروی کار دارند. سالوپ^{۱۶} (۱۹۷۹) و استیگلitz^{۱۷} (۱۹۸۵ و ۱۹۸۴) مدلی را بر مبنای چنین ویژگی‌هایی تحلیل نمودند.

ساختار مدل گردش نیروی کار کاملاً مشابه با مدل کم‌کاری است. تلاش بنگاه‌ها برای پرداخت دستمزدهای نسبی بالا به منظور حداقل نمودن هزینه‌های گردش نیروی کار، می‌تواند منجر به تعادلی شود که در آن دستمزدها بالاتر از دستمزد تعادلی بازار است و بیکاری غیرارادی، عاملی در جهت کاهش نرخ ترک شغل است.

این مدل بیان می‌کند که دستمزدهای بالا در جایی مشاهده می‌شوند که هزینه‌های استخدام و آموزش بسیار زیاد باشند. بنابراین، پاداش دستمزد (دستمزد اضافی) عملاً بایستی همراه با نرخ‌های پایین گردش نیروی کار باشد. استیگلitz (۱۹۸۵) نشان می‌دهد که این مدل، توضیحی را درباره توزیع دستمزدها در یک صنعت برای کارگران مشابه ارائه می‌کند. هم‌چنین استراتژی‌های دستمزد بالا- گردش پایین و دستمزد پایین- گردش بالا، می‌توانند برای بنگاه‌ها به یک اندازه مطلوب باشند.

نظریه انتخاب نامساعد^{۱۸}: اگر عملکرد شغلی به توانایی یا تفاوت‌های نیروی کار بستگی داشته باشد، بنگاه می‌تواند با پیشنهاد دستمزدهای بالاتر، کارگران توانمندتری را استخدام کند و به عبارت دیگر، پرداخت دستمزد بالاتر، امکان انتخاب مناسب‌تر از میان متقاضیان استخدام را ایجاد می‌کند.

در مدل انتخاب نامساعد (ویس ۱۹۸۰) بنگاه‌هایی که دستمزدهای بالاتری را پیشنهاد می‌دهند، کارگران بهتری را جذب خواهند نمود. به دلیل این‌که بازار کار شامل مجموعه‌ای از افراد ناهمگن است، بنگاه‌ها اطلاعات ناقصی در مورد خصوصیات بهره‌وری متقاضیان شغل دارند. در واقع، بازار کار یک مثال عالی از بازاری است که با اطلاعات نامتقارن^{۱۹} مواجه است. در چنین شرایطی قبل از استخدام، کارگران اطلاعات بیشتری راجع به توانایی‌ها، صداقت و تعهد خود نسبت به کارفرمایان دارند و لذا تلاش خواهند نمود که

16 _ Salop

17 _ Stiglitz

18 _ Adverse Selection

19 _ Asymmetric Information

علائمی را به کارفرمایان بالقوه بدهند که اطلاعات مربوط به کیفیت آنها (از قبیل کیفیت آموزشی، سابقه اشتغال قبلی و دستمزد فعلی در صورت شاغل بودن) را منعکس نماید. در مقابل، بنگاه‌ها ترجیح می‌دهند کارگرانی را که بهره‌وری پایین دارند، استخدام نکنند؛ زیرا می‌دانند هزینه‌های استخدام و اخراج کارگران قابل توجه است لذا اگر در انتخاب خود اشتباه کنند، هزینه آن زیاد خواهد بود^{۲۰}. همچنین بنگاه می‌باید منابع قابل ملاحظه‌ای را برای آموزش کارگران جدید (حتی قبل از مشخص شدن کیفیت آن‌ها) اختصاص دهد. یکی از راه‌های اجتناب از این مسئله ارسال علامتی به شکل پیشنهاد دستمزدهای بالا به بازار کار توسط بنگاه است. در این مدل، دستمزدی که توسط بنگاه پیشنهاد می‌شود، بر تعداد و کیفیت متقاضیان شغل تأثیر می‌گذارد. بنگاه با پیشنهاد دستمزد بالاتر می‌تواند بهره‌ورترین متقاضیان شغل را جذب کند. بنگاه‌ها حتی در شرایطی که بازار با مازاد عرضه کار مواجه باشد، از کاهش دادن دستمزدها نیز اجتناب می‌کنند؛ زیرا چنین کاهش‌ی به احتمال زیاد باعث می‌شود تا کارگران با کارایی بالا به طور اختیاری کنار بروند. در نتیجه، تعادل اشتغال ناقص به وجود می‌آید. برای اجتناب از مسائل انتخاب نامساعد، بنگاه‌ها تلاش خواهند نمود تا شیوه‌های غربال‌گری را استفاده نمایند.

نظریه‌های اجتماعی: دستمزد کارا ممکن است محصول سنت‌ها باشد. آکرلوف^{۲۱} (۱۹۸۲ و ۱۹۸۴) و سولو (۱۹۷۹) نشان دادند که چسبندگی دستمزد در مواجهه با بیکاری ممکن است ناشی از اهمیت نرم دستمزد جامعه و رفتارهای دیگری باشد که توسط تابع مطلوبیت سنتی نشان داده نمی‌شود. در نظریه آکرلوف (۱۹۸۴، ۱۹۸۲) که دستمزدهای بالاتر اخلاق و خوش رفتاری بهتر را موجب می‌شود که خود با بهره‌وری بالاتری همراه است، توضیحی از نظریه‌های اجتماعی دستمزد کارا می‌باشد. بدین ترتیب در تحلیل تفاوت دستمزد در بین مجموعه‌ای از بنگاه‌ها و یا صنایع، هریک از نظریه‌های فوق - که پرداخت دستمزد بالاتر از دستمزد رقابتی یا تسویه‌کننده بازار را توضیح می‌دهند که آن را دستمزد کارا می‌نامند - قابل استفاده خواهند بود.

۳- مرور ادبیات تجربی

مطالعات مختلفی در چارچوب نظریه دستمزد کارایی، به بررسی تفاوت دستمزدها

. برای بحث بیشتر راجع به علامت دهی بازار کار رجوع شود
به Spence, 1974

²¹ - Akerlof

پرداخته‌اند. سامرز^{۲۲} (۱۹۸۸)، دیکنز و کاتز^{۲۳} (۱۹۸۷) نشان دادند که اولاً، بنگاه‌ها در صنایع مختلف به کارگران یکسان، دستمزدهای متفاوتی بابت جبران می‌دهند که ناشی از ویژگی‌های شغل است. ثانیاً اگر تفاوت‌های سیستماتیک در توانایی غیرقابل اندازه‌گیری نیروی کار وجود داشته باشد، کارگران با ویژگی‌های فردی متفاوت، ممکن است دستمزدهای متفاوت دریافت کنند. البته مطالعات دیگری با توجه به رابطه مثبت بین سود و دستمزد هر کارگر نشان داده‌اند که تفاوت دستمزدها فقط ناشی از تفاوت‌های جبرانی نیست.

مقایسه دستمزدهای بخش دولتی و خصوصی در بین صنایع یکی از موضوعات اساسی است که از جنبه‌های مختلفی مورد توجه بوده است. کارکنان بخش دولتی به طور متوسط از سطح آموزش و کیفیت بالاتری نسبت به بخش خصوصی برخوردارند؛ زیرا آنان در خدماتی مشغول هستند که مهارت بیشتری نیاز دارند (مانند بهداشت، آموزش و...) و در نتیجه، برای جبران خدمات نیروی کار در این دو بخش، دستمزدها متفاوت می‌باشد. در این راستا، محققان برای مقایسه این دو بخش به دنبال کنترل کیفیت‌ها، تجربه و خصوصیات بوده‌اند که، هم بر دستمزد و هم، بر مشارکت نیروی کار اثر می‌گذارند. تحقیقات اخیر اقتصاددانان در این خصوص منجر به بهبود متدولوژی سنجش تفاوت دستمزدهای دولتی و خصوصی و تغییرات آن در طول زمان شده است. مطالعات تجربی بسیاری به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که در ادامه برخی از آنها مرور می‌شود.

کریشنان^{۲۴} (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای به بررسی وضعیت دستمزدها و بهره‌وری در بخش‌های دولتی و خصوصی پاکستان می‌پردازد. وی معتقد است که رابطه تلاش و پرداخت در بخش عمومی بویژه در کشورهای در حال توسعه، ضعیف است. وی با استفاده از مطالعه مقطعی درباره کارگاه‌های صنعتی پاکستان، به بررسی این موضوع می‌پردازد که چرا بنگاه‌های بخش خصوصی دستمزدها را کاهش نمی‌دهند و در عین حال، دستمزدی بالاتر از تولید نهایی را می‌پردازند. وی با کنترل متغیرهای کیفی که ویژگی‌های نیروی کار را نشان می‌دهد، به بررسی این موضوع می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد که پرداخت دستمزدهای بالا بیانگر پرداخت دستمزد کارایی است. در واقع، هدف بنگاه‌ها از پرداخت دستمزد بالاتر به دلیل منافی است که از طریق بالا بردن تلاش و کارایی حاصل می‌شود.

22 - Summers

23 - Dickens and Katz

24 - Krishnan

رامونی^{۲۵} و همکاران (۲۰۰۶)، به مقایسه دستمزدهای بخش خصوصی و دولتی می‌پردازند. آنها از داده‌های کشور آمریکا برای دوره ۲۰۰۰-۱۹۹۲ استفاده می‌کنند تا تفاوت دستمزدهای کارگران شاغل در بخش‌های خصوصی و دولتی را مقایسه نمایند. آنها در بررسی خود به این نتیجه می‌رسند که کارکنان دولت مرکزی دارای دستمزدهای بالاتری از کارکنان دولت‌های ایالتی و بخش خصوصی هستند.

چاترجی^{۲۶} و همکاران (۲۰۰۷) تفاوت دستمزدهای خصوصی و دولتی را بر اساس جنسیت در انگلستان مورد بررسی قرار می‌دهند. آنها شکاف جنسیتی دستمزد و نقش خصوصیات فردی و شغلی و ویژگی‌های محیط کار در تفاوت دستمزد کارگران زن در بخش‌های خصوصی و دولتی را بررسی می‌کنند. نتایج حاصله نشان می‌دهد که بخش‌های دولتی و خصوصی، دستمزدهای متفاوتی را می‌پردازند. از طرف دیگر، نتیجه می‌گیرند که تفاوت جنسیتی دستمزد بین زنان و مردان در هر دو بخش دولتی و خصوصی را می‌توان توسط خصوصیات قابل مشاهده نیروی کار توضیح داد.

دیزنی^{۲۷} (۲۰۰۷) در مقاله‌ای به مروری بر روش‌ها و شواهد مربوط به تفاوت دستمزدهای خصوصی و دولتی می‌پردازد. هدف وی تشریح منطق و دلایل بالا بودن دستمزدها در بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی است. او اشاره می‌کند که اگر منطق اقتصادی، دلیل تفاوت دستمزدها را ناشی از وجود اتحادیه‌های کارگری بداند، در این صورت، یافتن توجیهی برای بالا بودن دستمزد در بخش عمومی در مقایسه با بخش دولتی مشکل خواهد بود. اگر منطق پرداخت بالاتر در بخش دولتی آن است که کارکنان بخش دولتی تا حدودی متفاوت از کارگران بخش خصوصی هستند، برای انجام مقایسه‌ها لازم است اثر خصوصیات نیروی کار را حذف کرده و سپس خالص دریافتی آنها را مقایسه نماییم. او برای این کار، از تحلیل‌های رگرسیونی استفاده نموده و نشان می‌دهد تفاوت‌های معناداری بین دستمزدهای خصوصی و دولتی وجود دارد.

میزالا و همکاران^{۲۸} (۲۰۱۱) با استفاده از روش همسازی نمره گرایش^{۲۹} شکاف دستمزد بین بخش‌های دولتی و خصوصی را برای یازده کشور آمریکای لاتین برای دوره ۲۰۰۷-۱۹۹۲ مورد بررسی قرار دادند. مطالعه آنها نشان داد که در مجموعه کشورهای مورد

25 - Ramoni

26 - Chatterji

27 - Disney

28 - Mizala et al

29 - Propensity score matching

بررسی، نیروی کار بخش عمومی بیش از کارگران بخش خصوصی دستمزد دریافت می‌کنند و در طول دوره مورد بررسی، این تفاوت تمایل به افزایش داشته است. ایشان همچنین رابطه بین شکاف دستمزد بین بخشی و شرایط بازارهای کار و اقتصاد کلان کشورها را با لحاظ نمودن شاخص‌های کشور محور، مورد بررسی قرار دادند. این بررسی نشان داد که هیچ رابطه معناداری بین شاخص‌های مذکور و شکاف دستمزد بین بخش‌های خصوصی و عمومی کشورهای مورد بررسی وجود ندارد. این مطالعه همچنین نشان داد که در کشورهایی که قدرت چانه زنی کارگران کمتر است، شکاف دستمزد بین نیروی کار در بخش‌های عمومی و خصوصی بیشتر است.

کوردوبا^{۳۰} و همکاران (۲۰۱۲) در چارچوب یک مدل تعادل عمومی به بررسی وضعیت و تقابل دستمزدهای خصوصی و دولتی می‌پردازند. آنها اشاره می‌کنند که در بسیاری از مطالعات، اثرات اشتغال و دستمزد بخش دولتی بر بازار کار به صورت برونزا در نظر گرفته می‌شود، در حالی که می‌تواند درونزا باشد و بخش خصوصی را تحت تأثیر قرار داده و یا حتی از آن تأثیر بپذیرند. آنها نشان می‌دهند که نظریه‌هایی که مبتنی بر برابری دستمزد با تولید نهایی در بخش خصوصی هستند، می‌توانند در زمانی که بین دستمزدهای بخش خصوصی و دولتی، رابطه متقابل وجود دارد نیز تحقق یابند. در این صورت، اشتغال و دستمزد بخش دولتی به‌طور درونزا تعیین خواهد شد. مدل آنها نشان می‌دهد که بین دستمزدهای خصوصی و دولتی، همبستگی مثبت وجود دارد. به‌عنوان مثال، هر افزایشی در درآمدهای مالیاتی دولت اگر همراه با تفاوت دستمزدهای خصوصی و دولتی شود، مشاغل دولتی را جذاب‌تر می‌کند. همچنین هر شوک مثبتی که به دستمزدهای دولتی وارد شود، از طریق جریان کارگران از بخش دولتی به بخش خصوصی، منجر به افزایش دستمزدهای بخش خصوصی می‌شود.

در ایران نیز مطالعات تجربی محدودی در خصوص تحلیل تفاوت دستمزد بین بخش‌های اقتصادی انجام شده است. در ادامه به دو مورد از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود. سوری (۱۳۸۵) با استفاده از داده‌های کارگاه‌های صنعتی ایران برای دوره ۷۷-۱۳۷۴ بر حسب کدهای دو رقمی به ارزیابی و تحلیل دستمزدها در صنایع کشور پرداخته و نقش عوامل مختلف مانند سطح آموزش، مهارت، سابقه و همچنین نوع مالکیت کارگاه، در نظر گرفته شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که اولاً، تفاوت معناداری بین دستمزدهای

بخش دولتی و خصوصی وجود دارد و ثانیاً، این تفاوت‌ها صرفاً ناشی از کارایی یا بهره‌وری و تأثیر عواملی از قبیل تحصیلات، سابقه، مهارت، اندازه بنگاه و... نمی‌باشد، بلکه با حذف اثرات این متغیرها، هنوز تفاوت دستمزدها معنادار می‌باشد.

کازرونی و سجودی (۱۳۸۵) به مطالعه نقش بهره‌وری در تعیین دستمزد نیروی کار در بخش صنعت ایران در فاصله سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ پرداختند و برای این منظور، مدل چانه‌زنی دستمزد را در زیربخش‌های صنعت با استفاده از چهارچوب داده‌های تلفیقی و روش اثرات ثابت مورد استفاده قرار دادند. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که هر دو متغیر توضیحی مدل یعنی بهره‌وری و دستمزد جایگزین، تأثیری مثبت بر سطح دستمزدها دارند. با وجود این، پایین بودن کشش بهره‌وری نسبت به کشش دستمزد جایگزین، نشان دهنده این است که در تعیین سطح دستمزدها در بخش صنعت، بیش از آنکه ویژگی‌های نیروی کار عامل تعیین‌کننده باشد، شرایط بازار کار تأثیرگذار می‌باشد. از مقایسه مطالعات تجربی درباره تفاوت دستمزدها بین بخش‌های دولتی و خصوصی، می‌توان نتایج زیر را استنتاج نمود.

- اغلب مطالعات انجام شده، بیانگر تفاوت معنادار دستمزدها بین بنگاه‌ها، صنایع و بخش‌های خصوصی و دولتی هستند. بسیاری از مطالعات با کنترل اثرات ناشی از خصوصیات نیروی کار نشان می‌دهند که همچنان تفاوت معناداری بین دستمزدهای پرداختی به کارکنان دولتی و خصوصی وجود دارد.

- مطالعات، نشان می‌دهند که به طور کلی، زنان نسبت به مردان دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. این تفاوت، اغلب در بخش دولتی کمتر می‌باشد؛ همچنین، مطالعات مبتنی بر داده‌های سری زمانی، نشان دهنده کاهش تفاوت بین دستمزدهای زنان و مردان در طول زمان هستند.

۴- تخمین و تحلیل نتایج

این بخش، به بررسی و تحلیل نتایج به‌دست آمده از تخمین مدل‌های اقتصادسنجی مورد استفاده در تحلیل تفاوت دستمزدها در صنایع بزرگ کشور می‌پردازد. ابتدا برای آشنایی با داده‌های مورد استفاده، به توصیف آنها می‌پردازیم و سپس، نتایج حاصل از مدل‌های تحلیل تفاوت دستمزد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

توصیف داده‌ها

این بخش، یک مرور کلی بر داده‌های مورد استفاده در این مقاله جهت تخمین شکاف دستمزد در بین صنایع دولتی و خصوصی ایران را ارائه می‌نماید. در این تحقیق، جامعه آماری مورد بررسی صنایع بزرگ کشور با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر می‌باشند. رده سوم طبقه‌بندی ISIC که شامل طبقات صنعتی کشور هستند (کدهای ۴ رقمی ISIC)، مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در این طبقه‌بندی ۱۲۶ طبقه وجود دارد، که اطلاعات سالانه آنها برای یک دوره ۱۲ ساله (۸۵-۱۳۷۴) مورد استفاده قرار گرفته‌اند. جدول (۱) تصویری از توصیف آماری متغیرهای مورد استفاده ارائه می‌کند. در این جدول، متوسط دستمزد حقیقی معرف میانگین دستمزد حقیقی کل شاغلین طبقات بر مبنای سال پایه ۱۳۷۶ برحسب میلیون ریال است که تنها شاغلین با حقوق و دستمزد را شامل می‌شود.

شاخص تحقیق و توسعه معرف سهم هزینه‌های تحقیق و توسعه از ستانده کل می‌باشد. با توجه به این که هزینه‌های تحقیق و توسعه اغلب قابل توجه و غیرقابل تقسیم هستند، لذا این هزینه‌ها در بنگاه‌های بزرگتر که مقیاس تولید آنها امکان پوشش چنین هزینه‌هایی را می‌دهد بیشتر می‌باشد. از طرف دیگر بنگاه‌هایی که هزینه تحقیق و توسعه بزرگتری دارند، نیروی کار تخصصی و تحصیل کرده بیشتری داشته که این نیز به معنای پرداخت دستمزد بالاتر می‌باشد. بنابراین، انتظار می‌رود که دستمزد رابطه‌ای مثبت با این شاخص داشته باشد. شاخص جنسیت نیز معرف درصد سهم مردان از کل نیروی کار است که از نسبت شاغلین مرد به کل شاغلین به دست آمده است. واضح است که هرچه این شاخص بزرگتر باشد نشان دهنده سهم بیشتر مردان از کل اشتغال خواهد بود. با توجه به این که مردان معمولاً دستمزد بالاتری دریافت می‌کنند، لذا انتظار می‌رود هرچه شاخص جنسیت بزرگتر باشد دستمزد بیشتری دریافت شود؛ یعنی رابطه مثبت بین دستمزد و شاخص جنسیت وجود دارد

جدول ۱: توصیف داده‌ها

متغیرها	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
متوسط دستمزد حقیقی	2377	11.42	5.60	1.34	60.99
شاخص تحقیق و توسعه	2334	0.0008	0.003	0	0.07
شاخص جنسیت	2377	0.91	0.11	0.02	1

شاخص عدم مهارت	2377	0.43	0.18	0	0.99
متوسط تعداد کارکنان بنگاه	2377	255	689	10.2	10479
شاخص تحصیلات	2377	0.09	0.05	0	0.59

شاخص بعدی، شاخص عدم مهارت است که بیانگر نسبت کارگران ساده به کل شاغلین تولیدی می‌باشد. واضح است که هرچه این شاخص بزرگتر باشد، به این علت است که نسبت کارگران ساده به شاغلین تولیدی بیشتر بوده، در نتیجه انتظار خواهیم داشت که به طور متوسط دستمزد کمتری پرداخت شود.

متوسط تعداد کارکنان بنگاه نیز نمایانگر آن است که به طور متوسط هر بنگاه در طبقه مربوطه چند نفر شاغل دارد. اگر تعداد کارکنان به عنوان یک شاخصی از اندازه بنگاه باشد لذا می‌توان این شاخص را به عنوان شاخص اندازه بنگاه در نظر گرفت. معمولاً در بنگاه‌های بزرگتر، تقسیم کار و تخصصی شدن وظایف بیشتر می‌باشد و لذا دستمزدهای بالاتری پرداخت می‌شود. همچنین معمولاً بنگاه‌های بزرگتر به دلیل برخورداری از صرفه‌های اقتصادی مانند صرفه‌های مقیاس و صرفه‌های قلمرو، امکان پرداخت دستمزد بالاتری را دارند. همچنین در این بنگاه‌ها کارگران به دلیل قدرت بیشتر تشکل‌های کارگری، از قدرت چانه‌زنی بیشتری برخوردار بوده و دستمزد بالاتری را دریافت می‌کنند و بنابراین، در مجموع انتظار داریم که رابطه مثبتی بین شاخص اندازه و تفاوت دستمزد وجود داشته باشد.

شاخص تحصیلات نیز شاخصی برای نشان دادن تعداد افراد تحصیل کرده در بنگاه و معادل نسبت افراد شاغلی که حداقل دارای مدرک لیسانس باشند، به کل شاغلین تعریف شده است. هرچه این شاخص بالاتر باشد، به دلیل این که تعداد نیروهای تحصیل کرده نسبت به دیگر شاغلان بیشتر می‌شود لذا انتظار می‌رود متوسط دستمزدها بالاتر رود و یک رابطه مثبت بین این شاخص و متوسط دستمزد وجود داشته باشد.

بر اساس مباحث نظری و تجربی توضیح دهنده عوامل تفاوت دستمزدها، از مدل زیر برای توضیح رفتار متغیر دستمزد در بین صنایع کشور استفاده می‌کنیم.

$$\ln W = S_0 + S_1 DG + S_2 \ln R \& D + S_3 \text{nonskill} + S_4 \text{Gender} + S_5 \text{Size} + S_6 \text{educ} + S_7 \text{efficy} + u_{it}$$

در این مدل $\ln W$ لگاریتم طبیعی متوسط دستمزد حقیقی می‌باشد. با توجه به این که در نظریه اقتصاد، کار متغیرهایی مانند تحصیلات و مهارت، اثرات فزاینده‌ای بر دستمزد دارند

و لذا به منظور نشان دادن چنین رابطه‌ای در مدل رگرسیون (۱) به جای استفاده از داده‌های دستمزد، در سطح از لگاریتم دستمزد استفاده نموده‌ایم. در این مدل، همچنین DG متغیر مجازی دولت که برای آن عدد یک را در صورت دولتی بودن بنگاه‌ها و عدد صفر را در حالت خصوصی بودن بنگاه‌ها در نظر گرفته‌ایم. در این رابطه، همچنین R&D شاخص تحقیق و توسعه، Nonskill شاخص کارگران غیرماهر، Gender شاخص جنسیت، Size شاخص اندازه بنگاه‌ها، educ شاخص تحصیلات و efficacy شاخص کارایی است.

با توجه به تعریف استاندارد ناکارایی فنی به عنوان عدم تولید بنگاه در سطح حداکثر ستانده قابل تولید از یک مقدار معین نهاده، برای محاسبه کارایی فنی، تابع تولید را به عنوان حداکثر قابل تولید محصول با استفاده از روش OLS تخمین زده و با استفاده از تکنیک حداقل مربعات معمولی تعدیل شده^{۳۱} (MOLS)، مرز کارایی را محاسبه و از نسبت تولید واقعی در هر طبقه به مرز تولید، مقدار کارایی فنی هر یک از طبقات را محاسبه نموده‌ایم؛ برای اجتناب از طولانی شدن مقاله، از ارائه و بررسی آنها صرف نظر شده است.^{۳۲}

با توجه به این که برای تخمین این مدل از داده‌های سری زمانی کدهای چهاررقمی صنایع کشور استفاده شده است، لذا از روش داده‌های پانل برای تخمین مدل مذکور استفاده می‌کنیم. اما قبل از تحلیل تخمین نتایج، لازم است درباره خصوصیات آماری داده‌ها و روش مناسب تخمین بررسی‌هایی را انجام داد.

با توجه به این که داده‌های مورد بررسی، یک مدل پانل کوتاه را تشکیل می‌دهند لذا ناهمسانی واریانس متغیرهای تصادفی مدل، فرضیه‌ای بسیار محتمل است. بنابراین، به منظور آزمون این فرضیه، از آزمون نسبت راستنمایی (LR) استفاده نموده‌ایم. نتایج این آزمون که در جدول (۲) منعکس شده است، تأییدکننده فرضیه ناهمسانی واریانس در داده‌های مورد استفاده است. همچنین به منظور آزمون فرضیه خود همبستگی، جملات اخلاص از آزمون Xtserial که یک آزمون طراحی شده برای بررسی همبستگی سریالی در داده‌های پانل است استفاده نموده‌ایم. نتایج این آزمون نیز معرف وجود خودهمبستگی بین جملات اخلاص می‌باشد. بدین ترتیب، تخمین مدل با استفاده از روش OLS موجب خطای معیار غیرقابل اتکاء خواهد بود. به منظور حصول انحراف معیارهای استوار^{۳۳}، مدل‌های پانل خود را با روش استوار که در نرم افزار Stata ۱۰ قابل دسترسی است، تخمین زده‌ایم.

³¹ - Modified OLS

. برای آشنایی با روش MOLS به کامبهاکار و لوول () مراجعه کنید.

³³ - Robust

استفاده از روش پانل، مستلزم تعیین نوع مدل انتخابی می‌باشد و برای آزمون وجود اثرات ثابت یا تصادفی در مدل مورد استفاده، از آزمون‌هاژمن نیز استفاده شده است. همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، این آزمون تأییدکننده مدل اثرات تصادفی می‌باشد. البته به منظور کنترل نتایج، مدل پانل خود را با روش مدل پول^{۳۴} یا تابلویی نیز تخمین زده‌ایم.

جدول ۲: نتایج آزمون

نام آزمون	آماره	p-value	نتیجه آزمون
xtseial	F = 19.206	0.000	خود همبستگی دارد
lrtest	chi2 = 762.1	0.000	ناهمسانی واریانس
hausman	chi2 = 75.75	0.000	مدل تصادفی

مأخذ: محاسبات تحقیق

جدول (۳) نتایج نهایی تخمین‌های مدل فوق را با استفاده از دو روش فوق ارائه می‌کند. در این جدول، مشاهده می‌شود که علی‌رغم وجود سایر متغیرهای مؤثر بر تفاوت دستمزد در دو مدل پانل و پول، همچنان رابطه دستمزد حقیقی و متغیر مجازی دولت از نظر آماری اکیداً معنادار و مثبت می‌باشد؛ اگر چه مقدار ضریب این متغیر نسبت به مدل پول کاهش یافته است. این نتیجه بیانگر آن است که در داده‌های مورد بررسی، سهم معناداری از تفاوت دستمزد بین طبقات مختلف صنعتی در صنایع بزرگ کشور مربوط به ساختار مالکیت بوده و بنگاه‌های دولتی، دستمزد بالاتری به کارکنان خود پرداخت می‌کنند.

جدول ۳: نتایج نهایی تخمین

متغیرها	pool				Robust Std. Err.	panel				Robust Std. Err.
	ضرایب	Std. Err.	آماره t	P>t		ضرایب	Std. Err.	آماره z	P>z	
LnR&D	-.0239	.003	-7.71	0.000	.003	-.0323	.00287	-11.۳	0.000	0034
DG	.2794	.013	21.43	0.000	.0145	.29۹	.0264	11.3	0.000	.0302
gender	.5149	.589	8.74	0.000	.0598	.382۳	.091748	4.17	0.000	.0990
nonskill	-.3212	.0385	-8.83	0.000	.04623	-.275	0.04۱	-6.۸	0.000	.0540
Size	.00005	8.57e-06	6.02	0.000	.00001	.000۱	.00001	4.۶9	0.000	.00003
educ	1.803	.11928	15.11	0.000	.14914	2.261	0.۱۳۴	1۶.۹	0.000	0.172
efficy	3.265	.13193	24.75	0.000	.18032	۲.۲۳	.145	15.۹	0.000	.2026
_cons	-1.09	.115	-9.48	0.000	.1506	-.329	.138	-2.۴	0.017	.1755

ضریب شاخص کارایی نیز در هر دو مدل معنادار بوده و علامت مورد انتظار را نمایش می‌دهد. به این صورت که با افزایش کارایی، دستمزد بالاتری به نیروی کار پرداخت می‌شود. شاخص جنسیت که معرف نسبت شاغلین مرد به کل شاغلین می‌باشد نیز در هر دو مدل معنادار بوده و علامت مورد انتظار را دارد. این نتیجه نیز بیانگر رابطه مثبت بین این شاخص و شاخص دستمزد حقیقی سرانه می‌باشد. به عبارت دیگر، به طور متوسط در صنایع کشور با فرض ثابت بودن همه شرایط، به مردان دستمزد بالاتری پرداخت می‌شود. شاخص عدم مهارت که معرف نسبت شاغلین ساده به کل شاغلین است و عدم مهارت را نمایش می‌دهد، رابطه‌ای معنادار و منفی با دستمزد حقیقی سرانه دارد و به بیان دیگر، با افزایش سهم کارگران غیرماهر، دستمزد حقیقی سرانه کاهش خواهد داشت. شاخص اندازه بنگاه نیز در هر دو مدل تأثیری معنادار و مطابق انتظار و البته کوچک بر شاخص دستمزد را نمایش می‌دهد. به این ترتیب، این رابطه بیانگر آن است که بنگاه‌های بزرگتر به طور متوسط تا حدودی دستمزد بالاتری به نیروی کار خود پرداخت می‌کنند. عامل دیگری که می‌تواند تبیین کننده بخشی از تفاوت دستمزد باشد، شاخص تحصیلات است که برای داده‌های مورد بررسی، رابطه‌ای معنادار و مستقیم با شاخص دستمزد حقیقی سرانه دارد. این نتیجه، بیانگر تأثیر مثبت برخورداری از تحصیلات بالاتر بر سطح دستمزد می‌باشد. در نهایت، ضریب شاخص تحقیق و توسعه، اگر چه از نظر آماری معنادار است اما علامت مورد انتظار را نمایش نمی‌دهد. علامت منفی این شاخص بیانگر آن است که افزایش شاخص هزینه تحقیق و توسعه همراه با کاهش شاخص دستمزد حقیقی سرانه است. چنین نتیجه‌ای غیر قابل انتظار است زیرا همان‌طور که قبلاً اشاره شد، بنگاه‌هایی که هزینه تحقیق و توسعه بزرگتری دارند، سهم نیروی کار تخصصی و تحصیل کرده آنها بیشتر بوده که این نیز به معنای بالاتر بودن دستمزد سرانه آنها است. در مدل تخمین زده شده، اگر چه اثر تخصص و تحصیلات و اندازه بنگاه بر تفاوت دستمزد کنترل شده‌اند اما هنوز انتظار داریم بنگاه‌ها با هزینه R&D بالاتر به سبب ماهیت فعالیت و ساختار سرمایه‌بر بودن بنگاه، دستمزد سرانه بالاتری پرداخت کنند. کسب نتیجه‌ای مخالف این انتظار شاید به ماهیت هزینه‌هایی بازگردد که در صنایع ایران به عنوان هزینه‌های تحقیق و توسعه تلقی می‌شوند که تحلیل دقیق آن مستلزم مطالعه‌ای مجزا می‌باشد.

به طور کلی، نتایج نشان می‌دهد تفاوت معناداری بین دستمزدها در صنایع کشور وجود

دارد. این تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از تفاوت کیفیت نیروی کار و خصوصیات آنها باشد. عواملی مانند تحصیلات، تجربه، کارایی، جنسیت و... می‌توانند موجب تفاوت در دستمزد نیروی کار باشند. آن مقدار از تفاوت دستمزد را که ناشی از این عوامل باشد، تفاوت‌های جبرانی می‌گویند. اگر واقعاً تفاوت دستمزدها فقط ناشی از تفاوت‌های جبرانی باشد، بعد از اعمال این اثرات و محاسبه آنها، نباید تفاوت دیگری باقی بماند و لزوماً نمی‌باید ضریب متغیرهایی مانند متغیر مجازی (DG) و اندازه معنادار باشد. اما همانطور که ملاحظه می‌گردد، ضریب این متغیرها همچنان مثبت و معنادار است. به عبارت دیگر، با تغییر ساختار مالکیت از شکل خصوصی به دولتی متوسط پرداخت به نیروی کار به طور معناداری افزایش می‌یابد. این نتیجه، می‌تواند نشان‌دهنده تفاوت‌هایی باشد که بخش دولتی بنا به اهداف خود که حتی می‌تواند به موجب قانون باشد، به پرداخت دستمزدهای بالاتر اقدام کند. به عنوان مثال در بخش دولتی، اشتغال غیررسمی تقریباً وجود ندارد و هر فردی که در بخش دولتی استخدام می‌شود، طبق قانون از حداقل دستمزد برخوردار است. این در حالی است که در بخش خصوصی به دلیل وجود اشتغال غیررسمی، دستمزدها می‌توانند پایین‌تر باشند. لذا این بخش از تفاوت دستمزد، هیچ ارتباطی به خصوصیات نیروی کار ندارد.

به هر حال، این نتایج با نظریه‌های دستمزد کارایی، سازگار است. زیرا بر اساس نظریه دستمزد کارایی تفاوت دستمزدها بین بنگاه‌ها و صنایع حتی بنگاه‌ها و صنایعی که مشابه بوده و از یک ساختار تکنولوژی یکسان برخوردارند نیز وجود دارد و این تفاوت‌ها صرفاً ناشی از تفاوت در خصوصیات نیروی کار نیست. لذا با کنترل اثر این خصوصیات بر تغییر دستمزدها، اگر تفاوت دیگری باقی بماند، بدان معنا است که بنگاه‌ها عملاً دستمزدهای یکسانی را پرداخت نمی‌کنند، و هر بنگاهی بنا به شرایط و اهداف خود مبادرت به پرداخت دستمزد می‌کند. به عنوان مثال، هنگامی که بنگاه‌های دولتی، دستمزد بیشتری می‌پردازند، چنین عملکردی ممکن است ناشی از الزامات قانون کار باشد که بخش دولتی بنا به ملاحظات و سیاست‌های دولت از آن تبعیت می‌کند ولی بخش خصوصی می‌تواند از طریق اشتغال غیررسمی، قانون را دور زده و دستمزدهای کمتری را پرداخت کند.

علاوه بر این، با توجه به نظریه بازار کار دوگانه در چارچوب نظریه دستمزد کارایی، می‌توان بخشی از تفاوت دستمزدها را به نظریه بازارهای دوگانه در بازار کار ایران نسبت داد. به عنوان مثال، می‌توان بنگاه‌های دولتی را بازار اصلی در نظر گرفت که به دلایل خاصی مانند تضمین و امنیت شغلی که در این بازار وجود دارد، بیشتر مورد توجه نیروی

کار می‌باشد. اما بازار کار خصوصی که بازار فرعی است، تنها در صورت ناتوانی ورود به بازار اصلی، مورد توجه نیروی کار قرار می‌گیرد.

مسائل جامعه‌شناختی که در بخش دیگری از نظریه‌های دستمزد کارایی مورد توجه قرار می‌گیرند و بر انصاف در پرداخت دستمزد تأکید می‌کنند، می‌توانند در توجیه سطح بالاتر دستمزد در بخشی از بنگاه‌ها مانند بنگاه‌های دولتی در نظر گرفته شوند. این بخش از این نظریه تأکید می‌کند که برخی بنگاه‌ها مانند بنگاه‌های دولتی به دلایلی که می‌توانند الزام به قانون یا مسئله عاملیت^{۳۵} باشد، در پرداخت دستمزدها به رعایت انصاف و مسائل انسانی بیشتر توجه نمایند. به عنوان مثال، یک منشی در یک بخش الزاماً دستمزدی معادل با یک منشی در بخش دیگر دریافت نمی‌کند، زیرا رؤسا نیز در هر یک از این دو بخش، دستمزدهای یکسانی ندارند.

۵. خلاصه و نتیجه‌گیری

یکی از اهداف نظریه‌های دستمزد کارایی، توضیح تفاوت دستمزدها بین بنگاه‌های اقتصادی است. یک فعالیت اقتصادی با توجه به اهداف، شرایط و ویژگی‌های خود، مبادرت به پرداخت دستمزد می‌کند. این دستمزدها الزاماً برابر با دستمزد بازار نمی‌باشند. در واقع، بنا به اهدافی که بنگاه پی‌گیری می‌کند، دستمزدی را می‌پردازد که از دستمزد بازار بالاتر بوده و لذا از دستمزد به عنوان ابزاری جهت رسیدن به حداکثر سود و سایر اهداف بنگاه استفاده می‌شود. این مقاله، با تمرکز بر نظریه دستمزد کارایی به دنبال تحلیل تفاوت دستمزدها در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران بوده است.

نتایج حاصل از تخمین مدل، تبیین‌کننده عوامل مؤثر بر تفاوت دستمزد و بیانگر تفاوت اساسی بین دستمزد پرداختی در صنایع کشور است. این تفاوت، صرفاً به خاطر ویژگی‌های نیروی کار (مانند تحصیلات، جنسیت، مهارت و...) نیست، بلکه ناشی از تفاوت‌های دیگری می‌باشد. حتی منظور نمودن ملاحظاتمانند توانایی یا کارایی نیروی کار نیز باعث از بین رفتن تفاوت دستمزدها نشده و علی‌رغم در نظر گرفتن چنین مواردی، هنوز تفاوت معناداری بین دستمزدها در بنگاه‌ها مشاهده می‌شود.

این نتایج، با نظریه‌های دستمزد کارایی سازگار است. اساس این نظریه بر آن است که تفاوت دستمزدها وجود دارد و این تفاوت‌ها صرفاً ناشی از تفاوت در خصوصیات نیروی

کار نبوده بلکه می‌تواند ناشی از تفاوت کارایی و یا عوامل دیگری مانند الزام به رعایت قانون، اثر بازارهای دوگانه و تاثیر عوامل جامعه‌شناختی باشد. نتایج این مقاله نشان داد که بخش دولتی به طور متوسط دستمزدهای بالاتری را به نیروی کار پرداخت می‌کند. این تفاوت، علی‌رغم کنترل اثر تفاوت‌هایی مانند اندازه بنگاه‌ها، کارایی، تحصیلات نیروی کار و مهارت شاغلین می‌باشد. بنابراین، پرداخت بیشتر دستمزدها در بنگاه‌های دولتی، می‌تواند دلایل دیگری مانند التزام نسبی بیشتر بخش دولتی به رعایت حقوق نیروی کار و امثال آن داشته باشد. این نتیجه در کنار وجود امنیت شغلی بالاتر و ثبات بیشتر اشتغال در بخش دولتی، می‌تواند توضیح دهنده دلیل بالابودن تقاضا برای اشتغال در بنگاه‌های دولتی باشد.

منابع

- سوری، علی. (۱۳۸۵). تفاوت دستمزدهای دولتی و خصوصی در کارگاه‌های بزرگ صنعتی بر مبنای نظریه دستمزدکارایی. مجله تحقیقات اقتصادی، دانشگاه تهران، ۱۴۹: ۷۵-۱۳۱.
- کازرونی، سیدعلیرضا و سجودی سکینه. (۱۳۸۵). نقش بهره‌وری در تعیین سطح دستمزد نیروی کار در بخش صنعت ایران (۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲) رهیافت داده‌های تلفیقی، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۶، ۱۸۷-۱۶۹.
- مهرگان، نادر، حسین، اصغرپور، رویا، صمدی و پورعبادالهیان، محسن. (۱۳۸۸). رابطه حداقل دستمزد با توزیع درآمد در ایران. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۹ (۳۳): ۳۲-۶۴.
- مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری از کارگاه‌های بزرگ صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر. سال‌های ۱۳۷۴ تا ۱۳۸۵.
- Akerlof, G. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: four views. *American Economic Review*, 74 (2): 79-83.
- Akerlof, G.A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*. 79 (4): 543-69.
- Bowles, S. (1985). The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbsian and Marxian models. *American Economic Review*, 75 (1): 16-36.
- Bulow, J. & L. Summers, (1986). A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4 (3): 376-414.
- Calvo, G. A. & Wellisz, S. (1978). Hierarchy, ability and income distribution. *Journal of Political Economy*, 87 (5): 991-1010.
- Calvo, G. (1979). Quasi-Walrasian theories of unemployment. *American Economic*

- Review, 76 (2): 102-107.
- Calvo, G. (1985). The inefficiency of unemployment: the supervision perspective. *Quarterly Journal of Economics*, 100 (2): 373-87.
 - Chatterji, M, & Mumford, Peter N. Smith (2007). The public-private Sector gender wage differential: evidence from matched employee-workplace data. Working paper IZA.
 - Córdoba, Gonzalo Fernández-de, Javier Pérez, José Torres (2012). Public and private sector wages interactions in a general equilibrium model. *Public Choice*, 150 (1-2): 309-326.
 - Dickens, W. & K. Lang (1985). A test of dual labor market theory. *American Economic Review*, 75 (4): 792-805.
 - Dickens, W. & L. Katz (1987). Inter-industry wage differences and theories of wage determination. NBER Working Paper, No. 2271, June.
 - Disney, R. (2007). Public-private sector wage differentials around the world: methods and evidence, presented at center for markets and public organization/office of Manpower Economics conference: issues in Public Sector Pay, London, 14th September.
 - Eaton, C. & W.D. White. (1982). Agent compensation and the limits of bonding. *Economic Inquiry*, 20 (3): 330-343.
 - Eaton, C. and W.D. White (1983). The economy of high wages: an agency problem. *Economica*, 50 (198) 175-81.
 - Jones, S.R.G. (1985). Dual labor markets, productivity and unemployment. Mimeo. University of British Columbia.
 - Kumbhakar, S.C. and C.A.K. Lovell (2000). *Stochastic frontier analysis*, Cambridge. Cambridge University Press.
 - Krishnan, P. (2000). Public sector pay and private sector wage premiums: testing alternative models of wage determination. Working paper, No. 2356.
 - Mizala, Alejandra, Pilar Romaguera, Sebastián Gallegos (2011). Wage gap in Latin America (1992–2007), a matching approach. *Labour Economics*, 18 (1): 115-1310.
 - Ramoni-Perazzi, J. and Andes, U. J. (2006). Wage differentials between the public and the private sector: how comparable are the workers? *Journal of Business & Economics Research*, 4(5): 43-57.
 - Salop, S. (1979). A model of the natural rate of unemployment, *American Economic Review*, 69(1): 117-1250.
 - Shapiro, C. & J. Stiglitz (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(3): 433- 444.
 - Solow, R. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1): 79-82.
 - Stiglitz, J. (1984). Theories of wage rigidity. NBER Working Paper, No. 1442.
 - Stiglitz, J. (1985). Equilibrium wage distributions. *Economic Journal*, 95(379): 595-618.
 - Stoft, S. (1982). Cheat Threat theory: An explanation of involuntary unemployment. Mimeo, Boston University.
 - Summers, L.H. (1988). Relative wages, and Keynesian unemployment. *American Economic Review*, 8(2): 385-88.
 - Verner, Dorte (2000). Wage and productivity gaps: evidence from Ghana. econpaper.repec.org/paper/wbkwbrwps/2168.htm.

- Walsh, Frank (1999). A multi-sector model of efficiency wages. *Journal of Labor Economics*; 17 (2): 351-376.
- Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political Economy*, 88 (3): 96-117.