



بررسی اثرات تغییرات متغیرهای کلان اقتصادی بر تعیین حقوق و دستمزد در ایران

ناصر خانی^۱

نازی محمدزاده اصل^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۶

چکیده

تعیین حداقل حقوق و دستمزد به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای بازار کار به شمار می رود و نیروی کار اعم از نیروی کار تازه وارد و نیروی کار با سابقه خواستار دریافت حقوق مناسب می باشند تا انگیزه کافی برای ارائه خدمات داشته باشند. به همین دلیل دولت ها تعیین حداقل حقوق و دستمزد را یکی از خطرناک ترین مسئولیت های خود می دانند چرا که باید سطحی از حقوق را تعیین نمایند که رفاه نیروی کار و خانواده های آنان را تضمین می کند. آن چه که مشخص است در اقتصاد ایران که همواره درگیر تورم های بالا بوده است سطح دستمزدها نتوانسته همپای تورم افزایش یابد. لذا در این پژوهش با استفاده از مدل VAR این سوال مطرح شده است که آیا تغییرات متغیرهای دیگری در بخش کلان های کلان اقتصاد روی دستمزدها اثرگذار بوده است یا خیر. متغیرهای مورد استفاده سهم شاغلان بخش خدمات، ارزش افزوده بخش خدمات، نرخ باسوادی بزرگسالان و شاخص قیمت مسکن هستند. دوره زمانی مورد بررسی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۹ در نظر گرفته شده است. نتایج حاصل از مدل نشان دادند که عملاً هیچ کدام از تغییرات متغیرهای کلان اقتصادی کشور سهم موثری در تعیین حداقل حقوق و دستمزد نداشته اند و روند تعیین حداقل حقوق و دستمزد یک روند تکراری و بدون در نظر گرفتن شاخص های کلان اقتصادی است.

واژه های کلیدی: حقوق و دستمزد حقیقی، بازار کار، شاخص قیمت مسکن، نرخ سواد، بخش خدمات.

طبقه بندی JEL: J3, E2, I2

۱ گروه اقتصاد و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. khaninaser@yahoo.com

۲ گروه اقتصاد و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) n.aslm@yahoo.com



۱- مقدمه

در گذشته روابط استخدامی دولت با افراد و افراد با یکدیگر، فقط از یک اصل ساده یعنی کار در مقابل حق‌السعی تشکیل می‌شد؛ به همین سبب مسأله‌ای به‌عنوان اصول استخدام، شرایط کار و ... قابل طرح نبود. امروزه، وظایف و مسئولیت‌های گسترده‌ای در شئون مختلف جامعه به خصوص در بخش‌های صنعتی، آموزشی، فرهنگی، بهداشتی و درمانی و کشاورزی بیش از پیش در محدوده کار دولت‌ها قرار گرفته‌است و به‌طور روزافزون نیز این وظایف و مسئولیت‌ها متعددتر و وسیع‌تر می‌شود.

در برخی کشورها، دولت‌ها به‌طور معمول بزرگ‌ترین سازمان استخدام‌کننده هستند و به‌طور مستمر در جهت جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی، آموزش و بهسازی آنان به‌صورت افرادی متخصص و عناصر شایسته و فعال در جهت اهداف و برنامه‌ریزی خود اقدام می‌کنند. بنابراین، دولت‌ها ناگزیرند برای روشن شدن حقوق و تکالیف این گروه از مستخدمان یا خود و یا مردم قوانین و مقررات استخدامی مناسبی را تدوین و به تصویب مراجع قانون گذاری برسانند. در مدیریت منابع انسانی نیز از جمله وظایف مهم مدیریت اجرای یک نظام حقوق و دستمزد مطلوب که مبنی بر اقتصاد کارآمد باشد.

در ایران شواهد و تحقیقات نشان می‌دهند که پویای و معیارهای مناسب نظام پرداخت رعایت نشده‌است و در عین حال دارد پویای و انعطاف لازم را ندارد لذا شایسته است با بررسی عوامل موثر اقتصادی در ناکارآمدی مشخص و این امر عامل پویای و انعطاف لازم برخوردار گردد.

در ایران در اسفند ماه هر سال، حداقل دستمزد ملی به صورت سه جانبه بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت، زیر نظر شورای عالی کار و با در نظر گرفتن شاخص‌های متعددی از قبیل نیازهای کارگران و خانوارهای آنان، شاخص قیمت‌ها یا هزینه زندگی، تعیین می‌شود. هدف از این سیاست، حمایت از نیروی کار کم‌مهارت و خانواده‌های آنها در برابر فقر و استثمار، کاهش رقابت‌های غیر قانونی بنگاه‌ها و در نهایت تحقق عدالت اجتماعی است.

دستمزدها از مهم‌ترین سازوکارهای ایجاد تعادل در بازار کار به شمار می‌روند و در صورت عدم انعطاف پذیری دستمزدها، خواه به دلیل چسبندگی‌های اسمی و واقعی و یا اطلاعات ناقص، به دنبال شوک‌های وارد بر این بازار، عدم کارایی‌های اقتصادی و افزایش بیکاری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. اگر دستمزدها در مقابله با شوک‌های اقتصادی تعدیل نشوند، طبیعی است بازار کار به ویژه بهره‌وری نیروی کار باید با شرایط ایجاد شده تعدیل شود.

افزایش حداقل دستمزد یکی از راه‌های بالقوه‌ای است که برای بهبود سطح زندگی کارگران فقیر و کم‌درآمد و کاهش نابرابری‌های درآمد، مورد توجه قرار گرفته می‌شود. اغلب کشورها به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پایین، اقدام به تعیین حداقل دستمزد می‌کنند و در این راستا معمولاً حداقل دستمزد بدون توجه به بهره‌وری تعیین شده و ممکن است تمام بخش‌های اقتصادی را تحت پوشش قرار ندهد (پژوهیان و امینی، ۱۳۸۰).

افزایش حداقل دستمزدها در اقتصاد کشورها، بویژه در اقتصاد ایران، معمولاً یکی از مسائل مهم و اساسی است که هر ساله دولت را با چالش جدی مواجه می‌سازد. دخالت دولت بر ای تعیین حداقل دستمزد از یک سو سبب می‌شود کارفرمایان و بنگاه‌های اقتصادی در مقابل افزایش حداقل دستمزد با کاهش استخدام نیروی کار و اخراج کارگران واکنش نشان دهند و از سوی دیگر، با افزایش حداقل دستمزد تا حد زیادی از کاهش قدرت خرید کارگران در برابر رشد قیمت‌ها جلوگیری شود (مهرگان و همکاران، ۱۳۸۷).

با توجه به اهمیتی که موضوع حقوق و دستمزد در جامعه دارد، بر آن شدیم تا عوامل موثر بر ناکارآمدی‌های نظام پرداخت در کشور را با استفاده از مدل VAR مورد بررسی قرار دهیم. هدف اصلی این مطالعه بررسی اثر تغییرات شاخص‌های کلان اقتصادی بر تغییرات حقوق و دستمزد حقیقی در کشور در سال‌های ۱۳۷۰ الی ۱۳۹۹ (دوره ۳۰ ساله) می‌باشد. در این تحقیق تأکید بر تورم در این بخش‌ها از یک سو و شوک‌های وارد شده به متغیرهای کلان اقتصادی که بر دستمزدها اثرگذار هستند، از سوی دیگر به عنوان نوآوری تأکید می‌شود. این مقاله از ۵ بخش تشکیل شده است. در بخش دوم ادبیات نظری پژوهش و سپس مطالعات داخلی و خارجی انجام شده در این حوزه را مورد بررسی قرار می‌دهیم. در بخش سوم نیز ضمن معرفی و ارزیابی داده‌های پژوهش، روش تحقیق و آزمون‌های برآورد شده را ارائه خواهیم داد. در بخش چهارم نتایج به دست آمده از مدل تجربی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم. و در نهایت در بخش پنجم هم خلاصه‌ای از پژوهش ارائه داده و پیشنهاداتی را مطرح می‌کنیم.

۲. ادبیات نظری پژوهش

۲.۱. مبانی نظری

نظام پرداخت حقوق و مزایا هنگامی مطلوب ارزیابی می‌شود که با شرایط یک سازمان مطابقت دارد و می‌تواند با شرایط سازمان هماهنگی کامل داشته باشد و موجبات پاسخ‌گویی به نیازهای آن را فراهم آورد. اگر برخی از نظام‌های پرداخت قابلیت تطبیق را ندارند تعجیبی ندارد که نتیجه‌ای که از ناهماهنگی مزبور حاصل می‌شود، موجب بروز مشکلاتی در زمینه‌ی استخدام شده و موجب از دست رفتن کارکنان ارزشمند و با تجربه و موجب ناخشنودی همگانی می‌شود. اینگونه مسائل ممکن است حتی در سازمانهایی مشاهده شود که نسبت به سازمانهایی مشابه خود حقوق بالاتری را می‌پردازند. دلایل چنین مواردی به شرح زیر است:

عوامل اساسی نظام پرداخت مطلوب در یک سازمان کدام است؟ در نخستین مرحله‌ی پاسخ‌گویی به این سؤال، می‌توان با توجه به پنج عامل اساسی محدوده‌ای را مشخص کرده و بر آن تأکید کرد. علت انتخاب این پنج عامل آن است که آنها به طور دقیق وجوه تفاوت‌های اساسی میان نظام‌های واقعی پرداخت حقوق و مزایا را بیان می‌کند و بررسی‌های به عمل آمده نیز در جهت تایید آن است.

(۱) انتخاب نظام حقوق و مزایای که با سایر نظام‌های پرداخت هماهنگی داشته باشد؛ یا انتخاب موردی که در مقایسه‌ی با موارد برون‌سازمانی از استقلال نسبی برخوردار باشد.

- ۲) انتخاب بین اینکه بخش‌های مختلف درون‌سازمانی از نظام پرداخت و مقررات یکسانی پیروی کنند، یا آن‌که هر کدام از بخش‌های سازمانی برحسب شرایط خود پرداخت‌های متفاوتی را برگزینند.
 - ۳) انتخاب از میان نظام‌های که در سطح جهانی متداول گشته‌اند (مقرراتی که در شرایط مساوی به کار گرفته می‌شود) یا آن دسته از نظام‌های که در هر مورد براساس بررسی وضعیت فردی کارکنان حقوق آنان تعیین می‌شود.
 - ۴) انتخاب از میان نظام‌های که از افزایش‌های سالانه منظم پیروی می‌کنند؛ یا آن دسته از نظام‌های که طرفدار بررسی عوامل متغیر هستند.
 - ۵) انتخاب نظام‌های که عوامل ایجاد انگیزه در آنها دخالت دارد و به عبارت دیگر، بازدهی کاری بخشی از مجموعه‌ی پرداخت تلقی می‌شود؛ و یا آن دسته از نظام‌های که ایجاد انگیزه در مجموعه‌ی نظام پرداخت تأثیری نداشته و اگر هم داشته باشد، سهم ناچیزی دارد.
- همچنین ویژگی‌های دیگری نیز برای یک نظام پرداخت مطلوب برشمرده شده‌است:
- ۱) جذب کارکنان زن و مردی که کارای لازم را از لحاظ وظایف محوله داشته باشند؛ همچنین، برنامه‌های آموزشی و سازنده‌ای برای آنها در نظر بگیرند.
 - ۲) محرک‌های منطقی ارائه کار مطلوب را شامل می‌شود.
 - ۳) فرصت‌های مناسب را برای کارکنان از لحاظ پیشرفت و رشد آنها مبتنی بر طرز انجام وظیفه و کار آنها فراهم کنند.
 - ۴) شالوده نرخ‌گذاری و سیستم حقوقی را شامل شود که از لحاظ داخلی پایدار و با ثبات بوده و از لحاظ خارجی سازمان قابل رقابت باشد.
 - ۵) طرح از لحاظ اجرا ساده باشد و منجر به رشد و توسعه قابلیت‌های کارکنان شود (صائبی، ۱۳۷۲، ۳۴۶).

۲.۱.۱. رابطه میان دستمزد و بهره‌وری

بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در اقتصاد به شمار می‌آید که رابطه بین استفاده از عوامل تولید و محصول تولید شده را نشان می‌دهد. به طور کلی، بهره‌وری را می‌توان ترکیبی از کارایی و اثربخشی دانست. کارایی به مفهوم صحیح انجام دادن کار است و با استفاده مفید از منابع ارتباط دارد، یعنی اینکه از حداقل نهاده‌ها حداکثر محصول برداشت شود. اثر بخشی به مفهوم کار صحیح می‌باشد. یعنی ممکن است با مصرف کمتر نهاده‌ها محصول بیشتری تولید کرد ولی این محصول کیفیت مطلوب مورد نظر مصرف کننده را نداشته باشد. در این حالت کارایی واقع شده، اما چون محصول فاقد کیفیت لازم است، از این رو اثر بخش نبوده و نمی‌تواند رضایت مصرف کننده را جلب نماید. به این ترتیب تحقق کارایی و اثر بخشی هر کدام به تنهایی موجب افزایش بهره‌وری نخواهد شد. به بیان دیگر، در مقوله بهره‌وری اولاً کاری که انجام می‌شود باید کار درست و مفیدی باشد. ثانیاً این کار باید به بهترین نحو انجام شود. در این صورت با تحقق این دو شرط می‌توان اطمینان

حاصل کرد که بهره‌وری محقق شده‌است. بهره‌وری را می‌توان در دو دسته بهره‌وری کل و بهره‌وری جزئی بررسی نمود (سپهردوست و زمانی ۱۳۹۴).

بر اساس تعریف سازمان جهانی کار محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می‌شوند. این چهار عامل عبارتند از: زمین، سرمایه، کار و سازماندهی. رابطه بازدهی تولید با یکی از این عوامل، مشخص‌کننده میزان بهره‌وری می‌باشد (ولی زاده زنوز ۱۳۸۴). در واقع بر اساس این تعریف رابطه بازدهی تولید با میزان کار نیروی انسانی، نشان‌دهنده بهره‌وری نیروی کار است.

البته لازم است در رابطه با بهره‌وری نیروی کار، به یکی از مهمترین عامل مؤثر بر تعادل در بازار کار یعنی دستمزد نیروی کار اشاره نمود (سپهردوست و زمانی ۱۳۹۴). در چارچوب نظری، دستمزدها از مهم‌ترین سازوکارهای ایجاد تعادل در بازار کار به شمار می‌روند و در صورت عدم انعطاف‌پذیری دستمزدها، خواه به دلیل چسبندگی‌های اسمی و واقعی و یا اطلاعات ناقص، به دنبال شوک‌های وارد بر این بازار، عدم کارایی‌های اقتصادی و افزایش بیکاری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. اگر دستمزدها در مقابله با شوک‌های اقتصادی تعدیل نشوند، طبیعی است بازار کار به ویژه بهره‌وری نیروی کار باید با شرایط ایجاد شده تعدیل شود.

دیدگاه مکاتب اقتصادی در خصوص دستمزدها به عنوان تنظیم‌کننده بازار کار متفاوت است. مکتب کلاسیک‌ها و همچنین طرفداران مکتب جدید ادوار تجاری حقیقی اعتقاد به انعطاف‌پذیری دستمزد و تعادل در بازار کار دارند. در مقابل کینزین‌ها قائل به چسبندگی دستمزدها اسمی یا حقیقی و در نتیجه عدم تعادل بازارهای کار و کالا می‌باشند و تغییرات اشتغال در طول ادوار تجاری نیز از طریق تغییرات تعداد بیکاران تحقق می‌یابد. افزون بر این کینزین‌های جدید، چسبندگی اسمی دستمزدها را مبتنی بر رفتار بهینه‌یابی آحاد اقتصادی توجیه می‌کنند (اوزجی و امینی ۱۳۸۷).

مهم‌ترین تنگناهای که در حال حاضر در بیشتر فعالیت‌های اقتصادی ایران جلب نظر می‌کند، کمبود منابع تولیدی شامل نیروی انسانی متخصص و ماهر و همچنین منابع فیزیکی و مالی است. تخصیص بهینه منابع تولیدی بین بخش‌های مختلف اقتصادی ایران در شرایطی که تمام نیازهای فعلی این بخش‌ها با عوامل و منابع تولید موجود امکان‌پذیر نیست، از اهمیت به‌سزای برخوردار می‌باشد. در چنین شرایطی بهره‌گیری مؤثر از عوامل تولید کمیاب و محدود و دستیابی به رشد سریع فعالیت‌های اقتصادی به توجه اساسی به ارتقای سطح بهره‌وری عوامل تولید بستگی دارد. از جمله عواملی که به نظر می‌رسد در بهره‌وری نیروی کار مؤثر باشد، دستمزدها و حقوق پرداختی بابت جبران خدمات کارکنان است (کازرونی و محمدی، ۱۳۸۶). پدیده افزایش اشتغال نتیجه مجموعه‌ای پیچیده از عوامل شامل محدودیت‌های سودبخشی، آزادی تجاری و رقابت بین‌المللی و اتخاذ تکنولوژی‌های نو به اضافه افزایش دستمزد واقعی است (ویکفورد، ۲۰۰۴).

ابعاد و قلمرو دستمزد نیروی کار از منظر اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی و ... مورد توجه سیاستگذاران اقتصاد می‌باشد. بدیهی است به کارگیری این رویکرد‌ها در انواع نظام‌ها متفاوت بوده و طبیعی است که این عوامل باعث خواهند شد که در سیاست‌های دستمزدی، علاوه بر سازوکار عرضه و تقاضای کار، عوامل یاد شده در تعیین دستمزد مورد توجه قرار گیرند. حتی دستمزدها را در شرایط انعطاف‌ناپذیری قرار می‌دهند. در بسیاری از

کشور های در حال توسعه، سیستم های دستمزد کنونی، انگیزش قوی برای کار و تولید بیشتر در بنگاه به وجود نمی آورد و تنها بر اساس شرایط زمانی و تورم عمل می شود. این سیستم به ویژه شیوه های دستمزد پاداش دهی سنتی و سیستم پرداخت، پاسخگوی محیط اقتصادی بنگاه امروزی نبوده و حتی نقشی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار ندارد چرا که اولاً سیستم های دستمزد سنتی مبتنی بر عملکرد بنگاه و بهره‌وری نیروی کار نبوده، ثانیاً این سیستم ها غیر قابل انعطاف هستند، ثالثاً ضد انگیزشی بوده و افزایش دستمزد کارگران چندان ارتباطی به شایستگی، توانمندی و مهارت آنها ندارد (اوزجی و امینی ۱۳۸۷).

۲.۱.۲. رابطه میان دستمزد و میزان با سواد نیروی کار

در جامعه امروز درصد بالایی از هرم سنی جمعیت را جوانانی تشکیل می دهند که دغدغه اصلی آنها ورود به بازار کار و یافتن شغلی جهت گذران زندگی است. از طرف دیگر، دغدغه دیگر ایشان، برخورداری از سطوح آموزشی بالاتر و قرار گرفتن در موقعیت اجتماعی بهتر، که البته همراه با هزینه تحصیلی و هزینه فرصت ناشی از ورود با تاخیر به بازار کار است، می باشد (مهرآرا و الهی ۱۳۹۸). آموزش قدرت خلاقیت و بهره‌وری فرد را افزایش می دهد و بسیاری از اقتصاددانان آموزش را جزء جدای ناپذیر سرمایه انسانی به شماره آورده و آن را در توسعه و رشد اقتصادی موثر می دانند (جنتی ۱۳۹۳).

رویکرد جدید در مورد سیاست های دستمزدی توجه به سرمایه انسانی در بنگاه های اقتصادی است. از این منظر می توان گفت که در نظریه های دستمزد، هر چند سازوکار عرضه و تقاضای نیروی کار می تواند در این خصوص نقش ایفا کند، ولی به تدریج این شرایط به نوعی تغییر خواهد کرد و تغییر آن به تناسب شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و محیطی کار صورت می گیرد. به طوری که نقش اتحادیه های کارگری در تعیین دستمزدها گسترده می شود. این رویکرد تاکید دارد که دستمزدها به تناسب بهره‌وری نیروی کار پرداخت شود. در این بین آموزش و مهارت نیروی کار در دستیابی به آن حائز اهمیت می باشد و این موضوع در نظریه سرمایه انسانی و همچنین نظریات بعدی مورد تاکید قرار گرفت به طوری که در نظریه سرمایه انسانی، نقش بهره‌ور را بودن سرمایه گذاری آموزشی مورد توجه قرار گرفت. به دنبال این رویکرد، سیاستگذاران تخصیص منابع را مورد تجدید نظر قرار داده که در نتیجه آن، منابع قابل توجهی به منظور توسعه آموزش اختصاص یافته است. در این نظریه افرادی که دارای تحصیلات و آموزش بیشتر هستند به طور متوسط از سطح دستمزد بالاتری نسبت به نیروی کار با تحصیلات کمتر برخوردارند. بنابراین در این چارچوب نیروی کار هزینه فراگیری آموزش بیشتر را به عنوان یک سرمایه گذاری تلقی می کند که ارزش فعلی دریافتی آینده اش از بابت دستمزد را افزایش می دهد.

در مقابل نظریات دیگری مطرح شدند که نظریه سرمایه انسانی را به چالش می کشند، به طوری که نقش بهره‌ور را بودن سرمایه گذاری انسانی را مورد تردید جدی قرار دارد. محور مشترک اصلی، مورد پرسش قراردادن نقش بهره‌ورزای آموزش همراه با افزایش دستمزدها است و این مساله کلی مطرح است که افراد از بدو تولد دارای توانمندی های مختلفی هستند که میزان این توانمندی ها از یک فرد به فرد دیگر یکسان نیست. در نظریه فیلتر

آرو^۱، محور تمرکز آموزش دانشگاهی است. بر اساس این نظریه مدارک تحصیلی اصولاً به عنوان معیار توانمندی های ذاتی است نه به عنوان معیار مهارت های کسب شده نیروی کار برای دستمزد.

همچنین در نظریه سرند استیگلیتز^۲ مسأله کیفیت عامل انسانی مورد توجه و کنکاش قرار گرفته است. بدین رویی ابزار های لازم است که این توانمندی ها را به دیگران منعکس کند. یکی از ابزار های موثر برای ارتقای کیفیت نیروی انسانی، آموزش است. آموزش افراد را بر اساس توانمندی هایشان گروه بندی می نمایند. بر اساس این نظریه چنانچه کیفیت عامل انسانی گروه بندی نشود، به همه افراد به میزان مشابهی پرداخت خواهد شد. و در این صورت بین میزان پرداختی و شرایط بازار کار و بهره‌وری افراد رابطه‌ای وجود نخواهد داشت.

همچنین نظریه علامت دهنده اسپینس^۳ نیز نقش بهره‌ورزا بودن آموزش را انکار نموده و در مقابل نقش اطلاع رسانی و علامت دهنده‌گی در مورد توانمندی های ذاتی افراد برای آموزش قائل است. بر اساس این نظریه کارفرمایان اقتصادی به ویژگی های خاصی از طریق نظام پرداختی بها می‌دهند. بنابراین برای پدیدار نمودن این ویژگی ها، علامت های خاصی ملاک کار متقاضیان خدمات نیروی کار است که به کمک آن تا حدودی فقر اطلاعات به هنگام استخدام نیروی کار برطرف شود. در واقع اهمیت این ملاک ها در نتیجه تجربه اندوزی و در طول فرایند یادگیری کارفرمایان در زمینه استخدام های قبلی و مشاهده عملکرد بهره‌وری نیروی کار در بنگاه شکل گرفته و برای هر یک از آنها احتمال مشخصی در ذهن و تابع تصمیم گیری کارفرمایان قرار دارد.

بدین ترتیب در متون اقتصادی دو رویکرد مهم در قبال دستمزد وجود دارد که یکی سیاست دستمزدی به روش کلاسیک و یا سنتی است و ثابت برای تمام گروه های مختلف نیروی کار قائل است. نوع دوم، رویکرد اول را تکمیل نموده و در کنار دستمزد سنتی، بر اساس شرایط بازار کار، توانای ها و بهره‌وری نیروی کار بین آنها در استخدام تمایز یا تفاوت قائل می‌شود (اوزجی و امینی ۱۳۸۷).

۲.۱.۳. رابطه میان دستمزد و تورم

در عصر کنونی یکی از مسائل مهم مطرح در اقتصاد کشورها بحث تورم است. با توجه به اینکه در قرن حاضر پدیده تورم به یک معضل اقتصادی تبدیل شده و به عنوان یکی از شاخص های مهم اقتصاد کلان مطرح است، همواره مورد توجه اقتصاددانان و سیاستمداران کشورها قرار گرفته تا بتوانند با کاهش نرخ آن اوضاع اقتصادی در کشور را بهبود داده و سطح زندگی مردم را به رفاه برسانند. اهمیت توجه به تورم و جلوگیری از افزایش آن به حدی است که مسئولان اقتصادی تورم را تنها دشمن بزرگ اقشار کم درآمد و آسیب پذیر عنوان کرده اند. اقتصاد ایران هم با این موضوع درگیر است، همان گونه که در سال های اخیر درصد تورم بالا رفته است به طوری که قیمت ها هر سال افزایش یافته و قدرت خرید مردم کم شده است (باوردی ۱۳۹۱).

¹ Arrow 1973

² Stiglitz 1972

³ Spence 1973

موضوع رابطه بین میزان رشد دستمزدها و رشد قیمت‌ها در چند سال اخیر، به یکی از مباحث مهم میان سیاست‌گذاران، مدیران و نیروی کار کشور تبدیل شده است. کشمکش کارگران و کارفرمایان در خصوص تعیین سقف دستمزدها هر ساله تازه می‌شود. نتیجه این مجادله کارگران متقاضی افزایش حداقل دستمزد و دستمزد به میزان تورم هستند و کارفرمایان تاکید بر افزایش حقوق و دستمزد براساس بهره‌وری دارند. (کردیچه و همکاران ۱۳۹۵). به وجود آمدن تورم در اقتصاد باعث کاهش درآمد خانوارها و افزایش نیروی انسانی بیکار در جامعه می‌شود. در چنین شرایطی به خاطر اینکه خانوارها نمی‌توانند مخارج معیشتی خود را تامین نمایند، یا پول آنها کفایت زندگیشان را نمی‌کند، ناچار هستند سایر افراد خانواده را روانه بازار کار کنند، چنین امری باعث ترک تحصیل فرزندان خواهد شد. گاه ممکن است افراد به دلیل گرانی و تورم بالا چند شغل را در یک روز انجام دهند تا بتوانند درآمد خود را افزایش دهند (باوردی ۱۳۹۱).

در این ارتباط برخی معتقدند که افزایش سالانه تورم باید حتماً با افزایش نرخ دستمزدها همراه شود تا از کاهش قدرت خرید کارگران جلوگیری به عمل آید. از سوی دیگر برخی نیز افزایش نرخ دستمزد را زمینه ساز افزایش تورم ارزیابی می‌کنند. به این ترتیب یافتن علت و معلول بین این دو متغیر می‌تواند بستر مناسبی را برای مسئولان به منظور تعیین بهترین نرخ افزایش دستمزد کارگران فراهم کند (یزدانی ۱۳۸۹). در بررسی رابطه میان تورم و حداقل دستمزد دو فرضیه مورد اختلاف وجود دارد، الف) افزایش حداقل دستمزد موجب افزایش تورم می‌شود، ب) افزایش تورم موجب افزایش حداقل دستمزد می‌شود؛ که در ادامه حالت دوم را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

افزایش تورم موجب افزایش حداقل دستمزد خواهد شد.

در این دیدگاه دلیل اصلی افزایش دستمزدها، افزایش در نرخ‌های تورم، بیان شده و در حقیقت استدلال می‌شود که به منظور حفظ قدرت خرید کارگران و محافظت آن‌ها از اثرات منفی این پدیده اقتصادی، باید حقوق واقعی کارگران کاهش نیابد. از این منظر، مرتبط کردن حداقل دستمزد با تورم، تضمین می‌کند که حداقل دستمزد همراه با هزینه‌های زندگی افزایش یافته و موجب حفاظت از کارگران با حقوق پایین در قبال تورم خواهد شد. همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، یکی از معیارهای تعیین حداقل دستمزد، نرخ تورم است، بنابراین در این دیدگاه تورم عامل مهم و تأثیرگذاری در افزایش حداقل دستمزد خواهد بود (مهرگان و رضای، ۱۳۸۷).

به لحاظ نظری اعمال سیاست حداقل دستمزد به معنای تعیین سطح دستمزدها در سطحی بالاتر از سطح تعادلی است. افزون بر این، اعمال سیاست حداقل دستمزد دارای ارتباطی متقابل با هزینه‌بناگاه و به دنبال آن قیمت‌ها می‌باشد. بر اساس نظریه تورم ناشی از فشار در افزایش دستمزد، افزایش دستمزدها به نسبتی بیش از رشد بهره‌وری نیروی کار سبب افزایش تورم می‌شود.

افزایش سطح عمومی قیمت ها، کاهش دستمزد حقیقی را موجب شده و در نتیجه فشار در جهت افزایش دستمزدهای اسمی افزایش می یابند و این فرآیند دوباره تکرار می شود. چنین روندی "مارپیچ قیمت - دستمزد"^۱ نامیده می شود (عباسی نژاد و همکاران، ۱۳۹۲).

۲.۱.۴. روند رشد حداقل حقوق

افزایش حداقل دستمزد یکی از راه های بالقوه ای است که برای بهبود سطح زندگی کارگران فقیر و کم درآمد و کاهش نابرابری های درآمد، مورد توجه قرار گرفته می شود. اغلب کشورها به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پایین، اقدام به تعیین حداقل دستمزد می کنند و در این راستا معمولاً حداقل دستمزد بدون توجه به بهره‌وری تعیین شده و ممکن است تمام بخش‌های اقتصادی را تحت پوشش قرار ندهد (پژوهیان و امینی، ۱۳۸۰).

افزایش حداقل دستمزدها در اقتصاد کشورها، بویژه در اقتصاد ایران، معمولاً یکی از مسائل مهم و اساسی است که هر ساله دولت را با چالش جدی مواجه می سازد. دخالت دولت بر ای تعیین حداقل دستمزد از یک سو سبب می شود کارفرمایان و بنگاه‌های اقتصادی در مقابل افزایش حداقل دستمزد با کاهش استخدام نیروی کار و اخراج کارگران واکنش نشان دهند و از سوی دیگر، با افزایش حداقل دستمزد تا حد زیادی از کاهش قدرت خرید کارگران در برابر رشد قیمت ها جلوگیری شود (مهرگان و همکاران، ۱۳۸۷).

هدف از تعیین سطح حداقل دستمزد با توجه به شرایط مختلف ممکن است متفاوت باشد. تحقق این هدف ممکن است منجر به کاهش اشتغال و تغییر در ترکیب سنی شاغلان شود. نتیجه برقراری حداقل دستمزد در یک بازار رقابتی واضح است اما این موضوع در کشور های در حال توسعه جای ابهام دارد (هام^۲ ۲۰۱۳). از طرفی در کشور های در حال توسعه تعیین سطح حداقل دستمزد باعث جا به جای نیروی کار از بازار رسمی به بازار غیر رسمی می شود (اهیگینز^۳ ۲۰۰۱).

۲.۱.۵. دیدگاه های مخالفان و موافقان حداقل دستمزد

در اغلب نظریه های سنتی از جمله نظریه های نئوکلاس یک، فرض بر آن است که حداقل دستمزد بر خلاف هدف اجتماعی آن، سبب افزایش نابرابری های درآمدی می شود.

زمانی که دولت در بازار آزاد دخالت می کند و حداقل دستمزد کارگران کم مهارت را بالاتر از دستمزد تعادلی بازار کار تعیین کند، مسلماً اشتغال گروهی از کارگران کاهش می یابد. افزایش قیمت نیروی کار سبب جایگزینی هرچه بیشتر تولیدات فناوری بر به جای کاربر، افزایش سطح عمومی قیمت ها به عنوان انعکاسی از افزایش هزینه های تولیدی و در نهایت رشد تورم و کاهش تقاضا برای کالا های داخلی خواهد شد (توماس و ولشو^۴ ۲۰۰۵).

¹ Spiral of Wages and Prices

² Ham

³ Ohiggins

⁴ Thomas & Vilsho

بدین ترتیب افزایش حداقل دستمزد از طریق بالا بردن مار پیچی خطر تورم - بیکاری، نه تنها تا ثیرات مثبت احتمالی این سیاست را در بعد اجتماعی خنثی می کند، بلکه با شدت بخشیدن به نابرابری های درآمدی، موجبات کند شدن آهنگ رشد اقتصادی را نیز فراهم می کند (مهرگان و همکاران ۱۳۸۷).

در مقابل، نظریه های اقتصاد رسمی، حداقل دستمزد را ابزار بالقوه قدرتمندی در کاهش نابرابری های اقتصادی و اجتماعی معرفی می کنند. فلیس معتقد است که پایین بودن غیرمنصفانه سطح دستمزدها سبب می شود که کارگران تنها یک تعلق خاطر دوره ای به کار خود داشته باشند که این خود سبب کاهش سطح بهره‌وری، افزایش رقابتهای غیرقانونی بنگاه‌ها در جذب کارگران و در نهایت افزایش هزینه های تولیدی بنگاه‌ها می شود که به دنبال آن با فشار بر قیمت ها، کاهش تقاضا برای تولیدات داخلی و افزایش بیکاری، شکاف درآمدی و فقر را عمیق تر می کند (مورای و هاگ^۱ ۲۰۰۷).

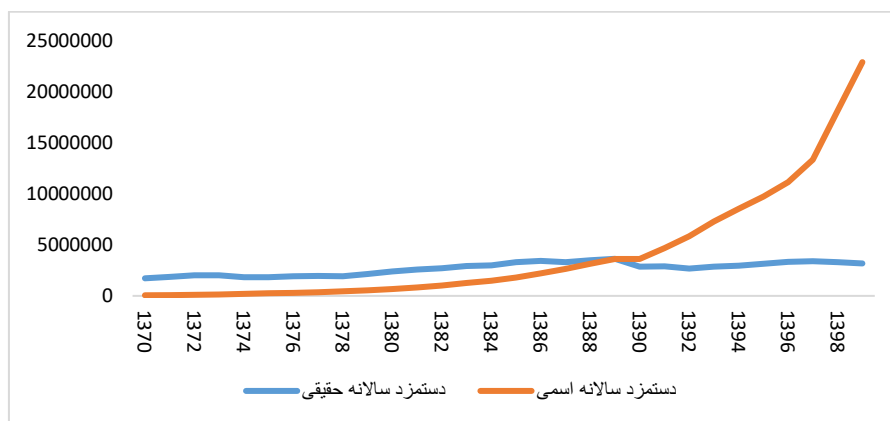
۲.۱.۶. روند رشد حداقل حقوق و دستمزد در ایران

فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب آبان ۱۳۶۹ در مورد حداقل دستمزد این گونه اشاره می کند: منظور از حداقل دستمزد، کف مزدی است که بدون توجه به میزان بهره‌وری کارگر و مشخصات جسمی و روحی او، به نحوی تعیین می شود که زندگی یک خانوار را که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی در هر سال تعیین می شود تامین کند. آیین نامه حداقل مزد که توسط شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران رسید تعداد متوسط یک خانوار کارگر ساده را پدر و مادر و دو بچه تعیین کرده است (موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۰).

در ایران در اسفند ماه هر سال، حداقل دستمزد ملی به صورت سه جانبه بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت، زیر نظر شورای عالی کار و با در نظر گرفتن شاخص های متعددی از قبیل نیازهای کارگران و خانوارهای آنان، شاخص قیمت ها یا هزینه زندگی، تعیین می شود. هدف از این سیاست، حمایت از نیروی کار کم مهارت و خانواده های آنها در برابر فقر و استثمار، کاهش رقابت های غیر قانونی بنگاه‌ها و در نهایت تحقق عدالت اجتماعی است. در حال حاضر ۱۱۶ دولت عضو یک یا هر دو مقابله نامه سازمان بین المللی کار (ILO^۲) تعیین حداقل دستمزد را تعیین کرده و بسیاری از کشور های دیگر سازو کار های تعیین و اجرای آن را ایجاد نموده‌اند (مهرگان و همکاران ۱۳۸۷). در ادامه نموداری را ارائه می دهیم که در آن بررسی همزمان روند حقوق و دستمزد سالانه اسمی و حقیقی در ایران در دوره سی ساله یعنی از سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۹ می پردازیم.

¹ Murray & Hugh

² International Labor Organization



نمودار ۱- روند رشد حقوق و دستمزد سالانه اسمی و حقیقی به قیمت ثابت سال ۱۳۹۵ (تومان)
(منبع: وزارت کار و امور اجتماعی)

در نمودار ۱ برای بررسی حقوق و دستمزد حقیقی، میزان دستمزد سالانه اسمی را با کمک شاخص قیمت مصرف کننده تعدیل کردیم. همانطور که انتظار می رفت دستمزد اسمی در ایران در طول این سی سال همواره روندی صعودی داشته است، از سال پایه نرخ رشد دستمزد اسمی حدود ۲۹ درصد بوده است. این در حالی است که دستمزد حقیقی تنها ۱.۱۴ افزایش دارد. علیرغم اینکه ایران در طول سال های اخیر افزایش حقوق و دستمزد اسمی قابل ملاحظه ای را تجربه کرده است اما این نکته حائز اهمیت می باشد که حقوق و دستمزد حقیقی در کشور روندی تقریباً ثابت را در طول این سال ها طی کرده است و در دو سال آخر مورد بررسی یعنی سال های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ رشد دستمزد حقیقی در کشور منفی به ترتیب ۲.۷۳- و ۳.۴۷- بوده است. لذا به روشنی می توان نتیجه گرفت افزایش اسمی دستمزدها نتوانسته همگام با شاخص قیمت مصرف کننده و تورم در کشور پیش رود و در حقیقت علیرغم افزایش دستمزد اسمی؛ حقوق و دستمزد حقیقی نیروی کار در کشور به ویژه در سال های اخیر با کاهش مواجه شده است.

۳. پیشینه تحقیق

مهرگان و رضای (۱۳۸۴) به بررسی رابطه ی علی بین نرخ تورم و حداقل دستمزد در اقتصاد ایران طی سال های ۱۳۴۸ - ۱۳۸۴ پرداختند. آنها با استفاده از آزمون علیت هیسائو (آزمون علیت گرانجر تعدیل و اصلاح شده) به این نتیجه رسیدند که طی دوره مورد بررسی، تغییرات نرخ تورم سبب تغییرات در حداقل دستمزد شده است. به عبارت دیگر، رابطه ی علی از تورم به حداقل دستمزد می باشد و وجود رابطه ی علی از حداقل دستمزد به تورم تایید نمی شود.

کازرونی و محمدی (۱۳۸۶) در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین بهره‌وری و دستمزد در بخش صنعتی ایران پرداختند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بهره‌وری تأثیر معناداری بر دستمزد واقعی بخش صنعت ندارد. هرچند وجود رابطه تعادلی بلندمدت میان دستمزد واقعی، بهره‌وری و دیگر متغیرهای مدل در بخش صنعت ایران تأیید می‌شود. همچنین آزمون علیت گرنجر میان بهره‌وری و دستمزد نشان دهنده عدم وجود رابطه علیت میان این دو متغیر در بخش صنعت ایران می‌باشد. این مساله نشان می‌دهد که عواملی غیر از بهره‌وری در تعیین دستمزد واقعی بخش صنعت ایران دخالت داشته که از جمله می‌توان به عوامل نهادی و قانونی و دخالت‌های دولتی در تعیین دستمزد در این بخش اشاره کرد.

اوزجی و امینی (۱۳۸۷) در مقاله‌ای به بررسی رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران با استفاده از مدل خود همبسته با وقفه‌های توزیعی پرداختند. نتایج این مدل نشان می‌دهند که بهره‌وری نیروی کار، متوسط سال‌های تحصیل شاغلان بخش صنعتی و حداقل دستمزد واقعی نقشی موثر بر دستمزد واقعی بخش صنعت داشته و این رابطه در کوتاه مدت و بلندمدت تأیید می‌شود. در حالی که متغیرهای دستمزد بخش عمومی و نرخ بیکاری در بلندمدت بر دستمزد بخش صنعت اثر ندارند. هر چند که در کوتاه مدت دستمزد بخش صنعت از دستمزد بخش عمومی تأثیر می‌پذیرد. سوری و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین بهره‌وری و دستمزد با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی صنعت ایران) پرداختند. نتایج تحقیق، بیانگر آن است که با بهبود بهره‌وری نیروی کار در صنعت ایران، دستمزد نیروی کار افزایش یافته است؛ اما شیب افزایش در دستمزد، کمتر از بهره‌وری نیروی کار بوده، و در اثر آن شکافی بین بهره‌وری و دستمزد نیروی کار در دوره مورد مطالعه پدید آمده است. البته افزایش سهم شاغلین با تحصیلات عالیه، منجر به بهبود بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران شده است. جوادی و طایی (۱۳۸۷) نشان می‌دهند که افزایش حداقل دستمزدها در ایران، در کوتاه مدت ترکیب اشتغال را در کارگاه‌های صنعتی به نفع کارگران با درآمد پایین تغییر می‌دهد، اما در بلندمدت رابطه علی از حداقل دستمزد به اشتغال نیروی کار متخصص و غیر متخصص وجود ندارد. عیسی زاده و علمیان (۱۳۸۸) در یک مقاله توصیفی موضوع حداقل دستمزد و آثار آن مورد بررسی قرار دادند. در این مقاله تاریخچه، رویه‌ها و معیارهای حداقل دستمزد در کشورهای مختلف مورد ارزیابی قرار گرفته است و اثرات حداقل دستمزد، نظرات موافقان و مخالفان و سیاست‌های مکمل آن آورده شده است.

عیسی زاده و محمدی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه حداقل دستمزد بر فقر در ایران بین سال‌های ۱۳۶۳ - ۱۳۸۷ پرداختند. طی دوره مورد بررسی نتایج پژوهش نشان می‌دهند که رابطه میان حداقل دستمزد و نرخ فقر منفی و معنادار می‌باشد. محققان در این پژوهش نتیجه گرفتند که دولت با افزایش حداقل دستمزد، ضمن حفظ قدرت خرید کارگران در شرایط تورمی، نرخ فقر را در سطح معناداری کاهش می‌دهد.

آزمین و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله‌ای به بررسی رابطه دو سویه بین حداقل دستمزد و بیکاری پرداختند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که در هر دو سو، این رابطه برقرار نمی‌باشد. به عبارتی تعیین سطح حداقل دستمزد بر میزان تقاضا و اشتغال نیروی کار تأثیرگذار نمی‌باشد و رفتار سطح حداقل دستمزد حقیقی از نرخ بیکاری تبعیت نمی‌کند و در تعیین سطح حداقل دستمزد نیروی کار، نرخ بیکاری حاکم بر جامعه مدنظر قرار نمی‌گیرد. همچنین

بررسی رابطه هم‌جمعی بین حداقل دستمزد ماهیانه و شاخص قیمت‌ها نیز نشان داد، رابطه هم‌جمعی بین این دو متغیر برقرار نیست و در بلندمدت همدیگر را به خوبی دنبال نمی‌کنند. پژوهان و امیدی پور (۱۳۹۶) با هدف برآورد حجم فرار مالیاتی در پایه مالیات بر درآمد اشخاص حقوقی در ایران وارد حوزه حقوق و دستزد شدند و بررسی آنها نشان داد که نسبت پول نقد در گردش به حجم نقدینگی تحت تاثیر متغیرهای بار مالیاتی اشخاص حقوقی، نسبت حقوق و دستمزد به درآمد ملی، درآمد سرانه ملی حقیقی، نرخ بهره حقیقی و درآمدهای نفتی حقیقی قرار می‌گیرد. بر اساس یافته‌های تحقیق، سه متغیر بار مالیاتی اشخاص حقوقی، نسبت حقوق و دستمزد به درآمد ملی و درآمدهای نفتی حقیقی بر نسبت پول نقد در گردش به حجم نقدینگی در بلندمدت اثر مثبت دارند.

دورت ورنر (۲۰۰۱) در پژوهشی بر روی بازار کار کشور غنا، با استفاده از مجموعه اطلاعات گسترده و با تنظیم پرسشنامه‌های ویژه‌ای برای مصاحبه با کارگران و کارفرمایان و با جامعه آماری ۲۱۵ بنگاه و ۱۲۰۰ نفر به مسئله شکاف بهره‌وری - دستمزد پرداخته و نتایج وی نشان می‌دهد که متغیر تحصیلات دانشگاهی هم در معامله دستمزد و هم در معادله بهره‌وری مثبت و معنادار است. کشل (۲۰۰۴) تحقیقی را در زمینه ارتباط بهره‌وری با دستمزد نیروی کار در اقتصاد آمریکای طی دوره زمانی ۱۹۴۸ تا ۲۰۰۳ انجام داده است که در آن نوسانات بهره‌وری و دستمزد نیروی کار بطور روشنی با یکدیگر در ارتباط هستند. در این تحقیق، نیروی کار بخش صنعت و خدمات مورد توجه قرار گرفته و اطلاعات مربوط به دستمزد و بهره‌وری نیروی کار به صورت سری زمانی وارد معامله رگرسیون شده‌است. کینگ دان و نایت (۲۰۰۶) در مقاله‌ای نشان دادند که از نظر آماری رابطه معناداری بین دستمزدها و نرخ بیکاری در آفریقای جنوبی وجود ندارد اما رابطه معناداری بین دستمزد با نرخ بیکاری و ویژگی‌های افراد وجود دارد. تجربه کاری باعث افزایش دستمزدها با نرخ کاهنده می‌شود. نرخ بازدهی آموزش با سال‌های تحصیل افزایش پیدا می‌کند. همچنین کارگران متاهل، مرد و شهری در مقایسه با کارگران مجرد، زن و روستای دارای دستمزدهای بالاتری هستند. بدین معنا که در آفریقای جنوبی می‌تواند اثر بزرگتری بر دستمزدها داشته باشد.

گانگ (۲۰۱۱) تاثیر افزایش حداقل دستمزد را روی تورم در کشور ویتنام مطالعه می‌کند. در این مطالعه شاخص کلی قیمت مصرف‌کننده (CPI) و شاخص قیمت مصرف‌کننده مواد غذایی (FCPI) برای سنجش تورم مورد استفاده قرار گرفته‌است. برای این منظور به ارزیابی رابطه بین حداقل دستمزد و تورم در یک مدل رگرسیون پویا با استفاده از داده‌های سالانه طی دوره زمانی ۱۹۹۴ - ۲۰۰۸ پرداخته و با تخمین این مدل به بررسی رابطه کوتاه مدت و بلندمدت این دو متغیر می‌پردازد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد افزایش در حداقل دستمزد باعث افزایش شاخص‌های CPI و FCPI نشده‌است. البته در مقابل تخمین نقطه‌ای، اثرات کوتاه مدت و بلندمدت افزایش حداقل دستمزد بر تورم مثبت ارزیابی شده اگرچه در سطح معناداری ۵٪ از نظر آماری معنادار تشخیص داده نشده‌است. کلین (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان "دستمزد واقعی، بهره‌وری نیروی کار و روند اشتغال در آفریقای جنوبی" به این نتیجه رسیده است که یک ارتباط هم‌انباشتگی بین دستمزد واقعی و بهره‌وری نیروی کار وجود داشته و خارج شدن از تعادل پایدار منجر به ضعیف شدن ارتباط بین رشد دستمزد حقیقی و رشد بهره‌وری نیروی کار در کوتاه مدت می‌شود.

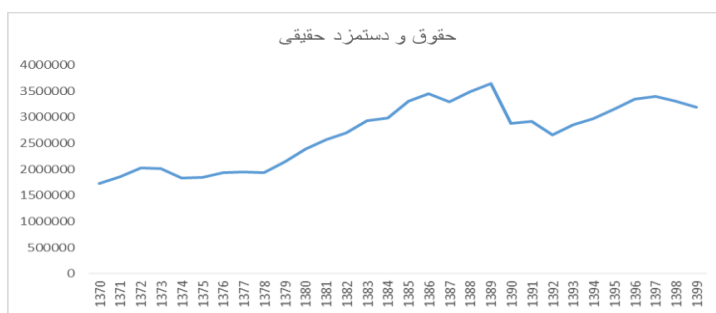
برویلت و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای که به بررسی اثرات بکارگیری حداقل دستمزد بر متغیرهای دستمزد کل، تولید، مصرف، اشتغال و بهره‌وری در چارچوب یک مدل تعادل عمومی ساختاری پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که افزایش ۰.۷ درصدی در حداقل دستمزد ضمن آنکه منجر به افزایش ۰.۱ درصدی تورم (شاخص قیمت مصرف کننده)، کاهش ۰.۱ درصدی تولید ناخالص داخلی، کاهش مصرف، افزایش دستمزد کل و بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد شده‌است دارای اثرات کوتاه مدت بر روی متغیرهای اقتصاد کلان هم می‌باشد. سئوک و یوو (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی تأثیرات کلان اقتصادی افزایش حداقل دستمزد در کشور کره جنوبی پرداختند. این مقاله نشان داد که افزایش حداقل دستمزد، اشتغال را ابتدا در میان کارگران با بهره‌وری کم کاهش می‌دهد. اگرچه متوسط بهره‌وری نیروی کار برای نیروی کار افزایش می‌یابد. لذا بنگاه‌ها می‌توانند سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند. این مقاله نشان داد که در سال ۲۰۱۸، افزایش ۱۵ درصدی در حداقل دستمزد، اشتغال را به میزان ۳.۵ درصد کاهش داد.

۴. معرفی مدل و داده‌ها

مدل این پژوهش برگرفته از مقاله کازرونی و محمدی (۱۳۸۶) و مقاله اوزجی و امینی (۱۳۸۷) می‌باشد اما در این مقاله ما به جای بخش صنعت بر بخش خدمات تأکید کردیم و شاخص قیمت مسکن را هم وارد مدل کردیم تا اثر این متغیر که در سال‌های اخیر نوسانات بسیاری را تجربه کرده است را بر ناکارآمدی سیستم پرداخت حقوق و دستمزد نیروی کار در ایران مورد بررسی قرار دهیم. مدل این پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

$$WG = f(VAs, EMs, LR, HPI)$$

در مدل بالا WG به عنوان حداقل حقوق و دستمزد سالیانه حقیقی (به قیمت ثابت سال ۱۳۹۵) معرفی می‌شود. برای این منظور و انجام بررسی‌های دقیق، حداقل حقوق و دستمزد اسمی تعیین شده را براساس شاخص قیمت مصرف کننده (CPI) تبدیل به حقوق و دستمزد حقیقی کردیم. (نمودار ۲) شایان ذکر است که آمارهای مربوط به حداقل حقوق و دستمزد را از وزارت کار و امور اجتماعی به دست آمده است.



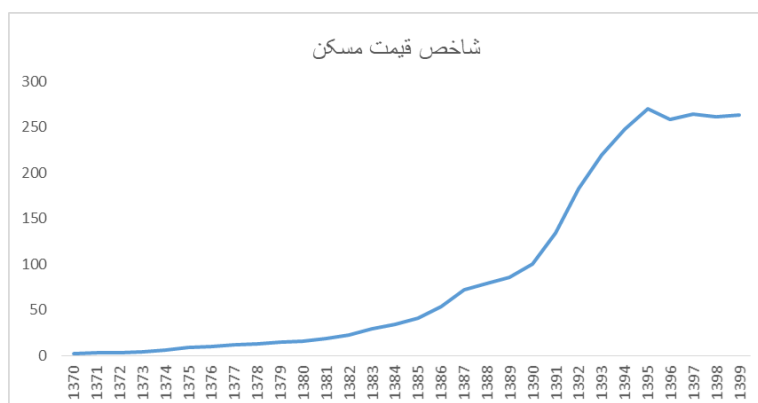
نمودار ۲- روند حقوق و دستمزد سالانه حقیقی، به قیمت ثابت سال ۱۳۹۵ (تومان)

(منبع: وزارت کار و امور اجتماعی)

در این پژوهش به عنوان ارزش افزوده بخش خدمات مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش ارزش افزوده بخش خدمات به قیمت ثابت سال ۲۰۱۵ در نظر گرفته شده است. در این پژوهش معرف نسبت شاغلان بخش خدمات نسبت به کل شاغلان کشور می‌باشد. آمارهای مربوط به این متغیر از سایت مرکز آمار ایران استخراج شده اند.

LR به عنوان نرخ سواد بزرگسالان در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد. نرخ با سواد در هر جامعه از تقسیم تعداد افراد با سواد در یک سن یا گروه سنی معین به جمعیت آن سن یا گروه سنی محاسبه می‌شود. نرخ با سواد ارائه شده مربوط به جمعیت ۶ سال و بالاتر می‌باشد. آمارهای مربوط به این متغیر را از سایت بانک مرکزی ایران استخراج کرده ایم. HPI دیگر متغیر مورد بررسی در این پژوهش می‌باشد که به عنوان شاخص قیمت مسکن مورد بررسی قرار می‌گیرد. شاخص قیمت مسکن به قیمت ثابت سال ۱۳۹۵ محاسبه شده است.

نمودار (۳) حاکی از روند افزایشی مستمر طی سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۵ در شاخص قیمت مسکن می‌باشد. در سال ۱۳۹۶ شاخص قیمت مسکن روند نزولی به خود گرفت از آن پس به بعد یعنی تا سال ۱۳۹۹ شاهد روندی ثابت در این شاخص می‌باشیم. در این دوره سی ساله دهه ۹۰ شاهد بیشترین رشد در شاخص قیمت مسکن بوده است و نمودار به وضوح نشان می‌دهد که این متغیر در دهه ۹۰ چقدر از دهه‌های ۸۰ و ۷۰ پیشی گرفته است.



نمودار ۳- روند شاخص قیمت مسکن به قیمت ثابت
(ماخذ: بانک مرکزی)

۵. بررسی نتایج مدل تجربی پژوهش

قبل از برآورد مدل ابتدا ایستای متغیرهای مدل را بررسی می‌کنیم تا دچار رگرسیون کاذب نشویم. از آنجای که متغیرهای این پژوهش ماهیت سری زمانی دارند پس برای بررسی ایستای متغیرها، از یکی از آزمون مناسب برای داده‌های سری زمانی یعنی آزمون دیکی فولر استفاده می‌کنیم. که نتایج این آزمون برای متغیرهای مورد بررسی را در جدول ذیل مشاهده می‌کنید.

جدول ۱- آزمون ایستای متغیرها با استفاده از آزمون دیکی فولر

متغیر	آماره	سطح احتمال
LOG(WG)*	-۱.۵۸	۰.۴۷
LOG(VAS)*	-۱.۹۷	۰.۲۹
LOG(EMS)*	-۰.۸۴	۰.۷۸
LOG(LR)	-۴.۶۵	۰.۰۰۹
LOG(HPI)*	-۱.۶۳	۰.۴۵

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در جدول ۱ مشاهده می‌کنید که متغیرهای حقوق و دستمزد، ارزش افزوده بخش خدمات، سهم اشتغال در بخش خدمات، و شاخص قیمت مسکن به دلیل میزان احتمال به دست آمده بالاتر از ۰.۰۵ ایستا نمی‌باشند لذا باید از متغیرهای نام برده تفاضل گیری مرتبه اول را به عمل می‌آوریم تا به سطح ایستای قابل قبول برای برآورد نهایی مدل برسند.

جدول ۲- آزمون تفاضلگیری مرتبه اول

متغیر	آماره	سطح احتمال
LOG(WG)	-۴.۵۶	۰
LOF(VAS)	-۶.۹۲	۰
LOG(EMS)	-۵.۳۰	۰
LOG(HPI)	-۴.۴۸	۰.۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج جدول ۲ یا به عبارتی میزان احتمال کمتر از ۰.۰۵ به دست آمده برای متغیرهای مورد بررسی به وضوح نشان می‌دهند که متغیرهای غیرایستا در این پژوهش با یکبار تفاضل گیری به ایستای رسیده اند، لذا می‌توان از آنها در برآورد نهایی مدل استفاده کرد. با توجه به اینکه نتایج آزمون ایستای متغیرها نشان دادند که متغیرهای این پژوهش با کمک تفاضلگیری مرتبه اول به ایستای لازم رسیده اند و با توجه به اینکه اعمال تفاضلگیری در مدل نهایی موجب می‌شود نتایج فقط برای کوتاه مدت قابل اتکاء باشند، لذا آزمون هم انباشتگی را برآورد می‌کنیم تا بررسی نمائیم که آیا میان متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش رابطه بلندمدت وجود دارد یا خیر اگر نتایج این آزمون نشان دهند که میان متغیرها رابطه بلندمدت وجود دارد پس حین تخمین نهایی مدل نیازی به اعمال تفاضل گیری بر روی متغیرهای مورد نظر نخواهیم داشت. در این پژوهش از آزمون هم انباشتگی جوهانسون استفاده کردیم که نتایج به دست آمده از این آزمون در جدول ذیل ارائه شده اند. سایر آزمون‌ها در دو جدول ۴ و ۵ نشان دهنده تایید وقفه و هم بردار یکسان در مدل هستند

جدول ۳- آزمون هم انباشتگی جوهانسون

Hypothesized	Trace		0.05	
	No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Prob.**
None *	۰.۸۶	۱۲۴.۶۱	۶۹.۸۱	۰
At most 1 *	۰.۷۸	۸۱.۱۱	۴۷.۸۵	۰
At most 2 *	۰.۶۸	۴۷.۴۳	۲۹.۷۹	۰
At most 3 *	۰.۵۴	۲۱.۹۰	۱۵.۴۹	۰.۰۰۴
At most 4 *	۰.۱۸	۴.۴۴	۳.۴۸	۰.۰۳۰

منبع: یافته های پژوهشگر

جدول ۳ با توجه به میزان احتمال های به دست آمده کمتر از ۰.۰۵ حاکی از این مهم می باشد که میان متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش رابطه بلندمدت حاکم است و بنابراین حین برآورد نهایی مدل نیازی نیست تفاضلگیری را اعمال کنیم و با توجه به وجود این رابطه بلندمدت، نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل دچار رگرسیون کاذب نخواهند بود.

با توجه به اینکه در این پژوهش از مدل VAR استفاده می کنیم پس الزامی است که پیش از برآورد نهایی مدل، طول وقفه بهینه را مشخص کنیم. با توجه به اینکه مدت زمان مورد بررسی این پژوهش کمتر از ۱۰۰ سال (۳۰ سال) می باشد پس بهترین معیار برای تعیین طول وقفه بهینه برای این مدل، معیارهای شوارتز و حنان کوئین می باشند. نتایج نشان می دهند طول وقفه بهینه برای مدل این تحقیق برابر با ۳ می باشد لذا حین برآورد نهایی مدل وقفه ۳ را اعمال خواهیم نمود.

جدول ۴- تعیین طول وقفه بهینه

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
۰	-۹۸۶.۳۳۵۴	NA	۳۴e+۶.۹۳	۹۴.۴۱۲۸۹	۹۴.۶۶۱۵۹	۹۴.۴۶۶۸۷
۱	-۸۷۴.۲۰۶۶	۱۶۰.۱۸۴۰	۳۱e+۱.۸۷	۸۶.۱۱۴۹۱	۸۷.۶۰۷۰۹	۸۶.۴۳۸۷۵
۲	-۸۳۱.۹۷۷۰	*۴۰.۲۱۸۶۵	۳۰e+۵.۹۶	۸۴.۴۷۴۰۰	۸۷.۲۰۹۶۵	۸۵.۰۶۷۷۱
۳	-۷۶۵.۱۰۱۵	۳۱.۸۴۵۴۷	۲۹e+۶.۷۵*	*۸۰.۴۸۵۸۶	۸۴.۴۶۴۹۹*	۸۱.۳۴۹۴۳*

منبع: یافته های پژوهشگر

نتایج نهایی مدل برآوردی در جدول (۵) لحاظ شده است.

جدول ۵- آزمون تست هم انباشتگی مدل

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized	Trace		0.05	
No. of CE(s)	Eigenvalue	Statistic	Critical Value	Prob.**
None *	0.861550	124.6145	69.81889	0.0000
At most 1 *	0.783614	81.11514	47.85613	0.0000
At most 2 *	0.686756	47.43992	29.79707	0.0002
At most 3 *	0.547742	21.90291	15.49471	0.0047
At most 4 *	0.182973	4.445831	3.841466	0.0350

منبع: یافته های پژوهشگر

جدول ۶- برآورد نهایی مدل VAR

	LOG(WG)	LOG(VAS)	LOG(LR)	LOG(HPI)	LOG(EMS)
LOG(WG(-1))	۰.۹۱	۰.۰۷	۰.۰۱	-۰.۶۰	۰.۰۶
انحراف معیار	(۰.۲۷)	(۰.۰۷)	(۰.۰۱)	(۰.۱۸)	(۰.۰۹)
آماره معناداری	[۳.۳۸]	[۰.۹۰]	[۰.۶۶]	[-۳.۲۶]	[۰.۶۵]
LOG(WG(-2))	۱.۴۲	۰.۱۴	-۰.۰۲	-۰.۶۴	۰.۱۷
انحراف معیار	(۰.۵۴)	(۰.۱۵)	(۰.۰۳)	(۰.۳۷)	(۰.۱۹)
آماره معناداری	[۲.۶۰]	[۰.۹۴]	[-۰.۶۶]	[-۱.۷۳]	[۰.۸۹]
LOG(WG(-3))	۱.۱۵	۰.۰۰۶	-۰.۰۳	-۰.۲۶	۰.۱۵
انحراف معیار	(۰.۶۶)	(۰.۱۹)	(۰.۰۳)	(۰.۴۵)	(۰.۲۴)
آماره معناداری	[۱.۷۲]	[۰.۰۳]	[-۰.۷۶]	[-۰.۵۸]	[۰.۶۳]

منبع: یافته های پژوهشگر

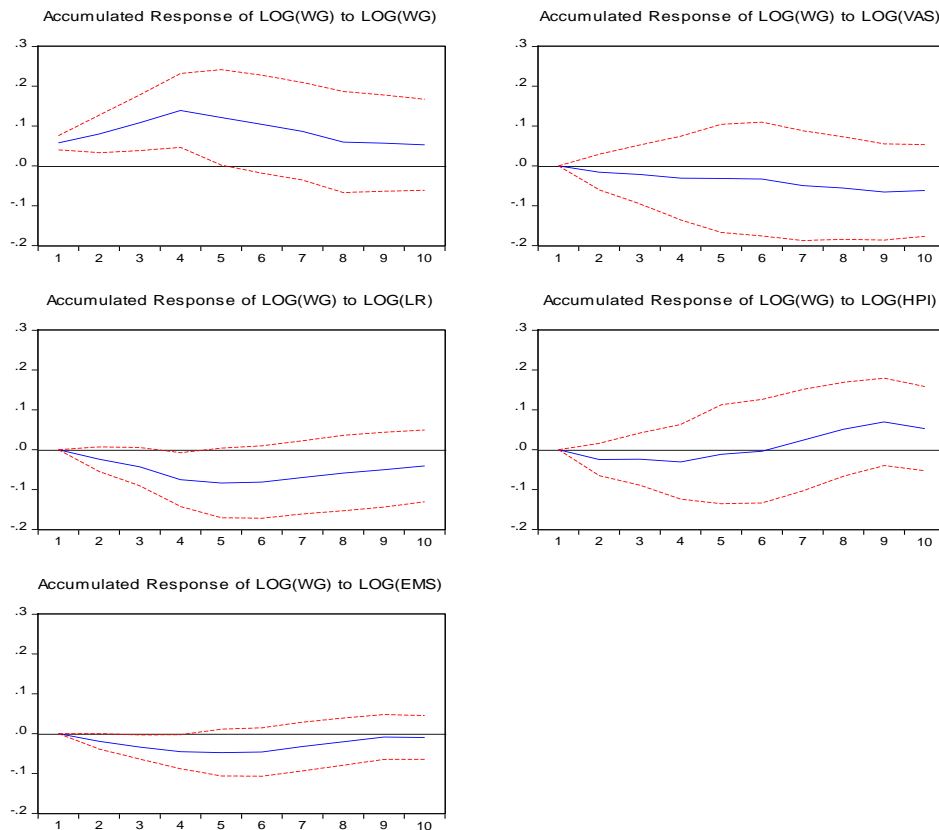
جدول ۶ با توجه به آماره t (قدرت مطلق ۲ یا بیشتر از ۲) نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد حقیقی در وقفه های اول و دوم برای تبیین رفتار حقوق و دستمزد حقیقی از معناداری برخوردار می‌باشد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که حقوق و دستمزد حقیقی نسبت به تغییرات حقوق و دستمزد حقیقی در وقفه های اول و دوم واکنشی مثبت نشان می‌دهد و رابطه‌ای هم جهت و مثبت برقرار می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که آماره t برای سایر متغیرهای درون‌زای مورد بررسی از جمله سهم اشتغال بخش خدمات، ارزش افزوده بخش خدمات، و نرخ سواد بزرگسالان در هر سه وقفه مورد بررسی کمتر از ۲ به دست آمدند که حاکی از معنادار نبودن متغیرهای نام برده به لحاظ آماری برای تبیین رفتار حقوق و دستمزد حقیقی می‌باشد.

برای اینکه بتوانیم نتایج رابطه تعادلی بلندمدت برای مدل VAR را به خوبی بررسی کنیم، باید توابع عکس‌العمل آئی و تجزیه واریانس برای مدل حقوق و دستمزد را بررسی کنیم. برای الگوی مورد استفاده در این تحقیق، عکس‌العمل متغیر حقوق و دستمزد به اندازه یک انحراف معیار در هر یک از متغیرهای درون‌زای الگو شامل

ارزش افزوده بخش خدمات، سهم شاغلان بخش خدمات، نرخ با سواد بزرگسالان، شاخص قیمت مسکن به صورت نموداری در نمودار (۴) برای مدل حقوق و دستمزد نشان داده شده است. روی محور افقی زمان به صورت دوره های سالانه و روی محور عمودی درصد رشد تغییرات متغیر قرار گرفته است.

در نمودار ۴ مشاهده می کنید که فقط شوک به حقوق و دستمزد حقیقی روی خودش اثر می گذارد و این اثر تا چهار دوره اول موجب بروز واکنش افزایشی حقوق و دستمزد حقیقی می شود. سایر متغیرها عملاً اثری بر متغیر حقوق و دستمزد نداشته و نمی توان رابطه مشخص و معنی داری با حقوق و دستمزد تعیین کرد که این نتیجه دقیقاً مطابق انتظاراتی است که سیاستگذاران دولت در بخش تعیین حقوق و دستمزدهای حداقل به جامعه منتقل می کنند و عملاً سایر بخش های پرداخت دستمزد که تابع احکام دولتی نیز نیستند از این رویه به طور غیر مستقیم تحت تاثیر قرار می گیرند.

Accumulated Response to Cholesky One S.D. Innovations ± 2 S.E.



نمودار ۴: توابع عکس العمل آنی برای مدل حقوق و دستمزد

(منبع: یافته های پژوهشگر)

نتایج حاصل از تجزیه واریانس برای متغیر حقوق و دستمزد حقیقی را در جدول (۶) این بحق را تقویت می‌کند. هرچند که مطابق انتظار در میان مدت عواملی مانند افزایش سواد و ارزش افزوده توانسته اند تا حدی بر تغییرات دستمزد اثرگذار باشند.

جدول ۶ تجزیه واریانس متغیر حقوق و دستمزد حقیقی

Period	S.E.	LOG(WG)	LOG(VAS)	LOG(LR)	LOG(HPI)	LOG(EMS)
1	۰.۰۵	۱۰۰.۰۰
2	۰.۰۷	۶۸.۲۱	۴.۳۳	۱۰.۱۴	۱۰.۷۶	۶.۵۴
3	۰.۰۸	۶۵.۹۲	۳.۹۷	۱۳.۲۳	۸.۶۳	۸.۲۲
4	۰.۰۹	۶۰.۱۲	۳.۸۹	۲۱.۲۲	۷.۰۴	۷.۷۰
5	۰.۱۰۰	۵۸.۷۱	۳.۶۱	۲۰.۳۵	۱۰.۱۳	۷.۱۸
6	۰.۱۰۲	۵۹.۵۱	۳.۵۱	۱۹.۶۸	۱۰.۳۳	۶.۹۴
7	۰.۱۰۹	۵۳.۸۲	۵.۲۷	۱۸.۰۸	۱۵.۲۴	۷.۵۶
8	۰.۱۱	۵۲.۱۶	۴.۸۶	۱۶.۶۰	۱۸.۶۹	۷.۶۶
9	۰.۱۲	۴۹.۸۵	۵.۳۲	۱۶.۳۷	۲۰.۱۹	۸.۲۳
10	۰.۱۲۲	۴۸.۶۰	۵.۲۷	۱۶.۵۲	۲۱.۵۶	۸.۰۱

Cholesky Ordering: LOG(WG) LOG(VAS) LOG(LR) LOG(HPI) LOG(EMS)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

سوال اصلی این تحقیق این است که آیا تغییرات شاخص‌های کلان اقتصادی ارزش افزوده بخش خدمات، سهم شاغلان بخش خدمات، نرخ باسوادی بزرگسالان، و شاخص قیمت مسکن می‌تواند تغییرات بخش حقوق و دستمزد حقیقی را در دوره سی ساله (۱۳۷۰-۱۳۹۹) توضیح دهد یا خیر؟ به عبارت دیگر اثر سیاست‌های تعیین حداقل حقوق و دستمزد توسط دولت تا چه اندازه بر دیگر بخش‌های تعیین‌کننده دستمزد و اثر متقابل آنها تعیین‌کننده بوده‌است؟

نتایج حاصل از مدل VAR نشان دادند که وارد آمدن شوک به حقوق و دستمزد حقیقی در وقفه‌های اول و دوم می‌تواند منجر به بروز واکنش افزایشی خود حقوق و دستمزد حقیقی شود. همچنین در بین سایر متغیرهای درون‌زای مورد بررسی هیچ ارتباط معنی‌داری بین تغییرات شاخص کلان اقتصادی و متغیر حقوق و دستمزد در کوتاه مدت وجود ندارد. علیرغم انتظاری که داشتیم مبنی بر اینکه شوک‌های وارده از سوی متغیرهای مهم اقتصادی از جمله نرخ سواد، ارزش افزوده بخش خدمات و سهم شاغلان بخش خدمات منجر به بروز واکنش حقوق و دستمزد شوند اما در عمل شاهد چنین رویدادی نمی‌باشیم و نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که متغیرهای

کلان اقتصادی مورد بررسی در این پژوهش برای تعیین حقوق و دستمزد حقیقی نیروی موثر بر تعیین حقوق و دستمزد نیستند.

نتایج به دست آمده از تجزیه واریانس حقوق و دستمزد حقیقی نشان می‌دهند که در میان متغیرهای مورد بررسی، این خود حقوق و دستمزد حقیقی است که می‌تواند بیشترین توضیح‌دهندگی را در طول دوره‌های مختلف از خود داشته باشد و به مرور زمان سایر متغیرهای این پژوهش می‌توانند تا حدودی حقوق و دستمزد حقیقی نیروی کار در ایران را توضیح دهند و آمارها نشان می‌دهند علیرغم اینکه در میان مدت و بلندمدت سایر متغیرها هم تغییر حقوق و دستمزد نقشی را تا حدودی توضیح می‌دهند اما باز هم توضیح‌دهندگی هر یک از آنها کمتر از توضیح‌دهندگی خود حقوق و دستمزد حقیقی می‌باشد به گونه‌ای که در در کوتاه مدت یعنی دوره سوم حقوق و دستمزد ۶۶٪ تغییرات خود را توضیح می‌دهد در میان مدت یعنی دوره هفتم توضیح‌دهندگی حقوق و دستمزد به ۵۴٪ و در دوره بلندمدت یعنی دوره دهم به ۴۹٪ تقلیل می‌یابد.

فهرست منابع

- آرمن، سید عزیز؛ کفیلی، وحید؛ قربان نژاد، مجتبی؛ (۱۳۹۳) ، بررسی رابطه دو سویه بین حداقل دستمزد و بیکاری، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال ۳، شماره ۱۲، صفحات ۲۲۱-۲۳۶.
- اوزجی، علاءالدین؛ امینی، علیرضا؛ (۱۳۸۷)، تحلیل و بررسی رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران، یک مدل خودهمبسته با وقفه‌های توزیعی؛ فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال ۱۲، شماره ۳۷، صفحات ۷۳-۹۷.
- باوردی، عبدالقادر؛ ۱۳۹۱، بررسی مفهوم تورم و تاثیر متقابل آن بر سیستم حقوق و دستمزد پایه به عنوان یکی از مولفه‌های بازار کار، www.ensani.ir
- پژویان، جمشید و امینی علیرضا؛ (۱۳۸۰)، آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران، پژوهشنامه اقتصادی، شماره پیاپی ۲، صفحات ۵۷-۷۴.
- سپهردوست، حمید؛ زمانی شبخانی، صابر؛ (۱۳۹۴)، بررسی اثر جبران خدمات بر بهره‌وری نیروی کار تعاونی‌های صنعتی کشور، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، سال شانزدهم، شماره ۴، صفحات ۱۹۳-۲۱۱.
- جوادی، صفورا، طایی، حسن، (۱۳۸۷) ، اثر حداقل دستمزد بر اشتغال در صنایع کارخانه‌ای ایران، اقتصاد مالی، پیاپی ۳، صفحات ۱-۲۰.
- سوری، علی؛ ابراهیمی، محسن؛ حسینی دوست، احسان؛ (۱۳۸۷) ، رابطه بهره‌وری و دستمزد با تاکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی صنعت ایران)، پژوهشنامه اقتصادی، سال ۱۰، شماره ۳، صفحات ۳۱۱-۳۲۹.
- عباسی نژاد، حسین؛ تشکینی، احمد؛ رحمانی، تیمور، ستایش، هدیه؛ (۱۳۹۲) ، ارتباط متقابل بین حداقل دستمزد و تورم در اقتصاد ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، دوره ۴۸، شماره ۲، صفحات ۶۵-۸۶.

- عیسی زاده، سعید، و علمیان، راضیه. (۱۳۸۸). تحلیلی بر حداقل دستمزد و آثار اقتصادی آن. اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، ۳(۹)، ۱۲۹-۱۴۲.
- عیسی زاده، سعید، محمدی، عدنان، (۱۳۹۲). مطالعه رابطه حداقل دستمزد بر فقر در ایران، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال ۲، شماره ۵، صفحات ۱۲۱-۱۴۳.
- کازرونی، علیرضا؛ محمدی، علیرضا؛ (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین بهره‌وری و دستمزد در بخش صنعتی ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال ۹، شماره ۳۱، صفحات ۱۲۷ - ۱۵۰.
- کردبچه، حمید، احمدی، زهرا، شاه آبادی ابوالفضل، (۱۳۹۵)، آیا اثر افزایش حداقل دستمزدها بر تورم در اقتصاد ایران به وضعیت ادوار تجاری اقتصاد کلان مرتبط است؟، فصلنامه تحقیقات مدل‌سازی اقتصادی شماره ۲، صفحات ۴۱-۶۴.
- مهرگان، نادر؛ اصغرپور، حسین؛ صمدی، رویا؛ پورعبدالهان، محسن؛ (۱۳۸۷)؛ رابطه حداقل دستمزد با توزیع درآمد در ایران، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۹، شماره ۳۳، صفحات ۴۵ - ۶۴.
- مهرگان، نادر، رضائی، روح الله، (۱۳۸۷)، آیا حداقل دستمزد منجر به افزایش تورم میشود؟، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۴۴، صفحات ۲۵۳-۲۶۶.
- ولی زاده زنوز، پروین، (۱۳۸۴)، بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران؛ مجموعه پژوهش‌های اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۲۱.
- یزدانی، فرشید، (۱۳۸۹)، حداقل دستمزد در ایران. فصلنامه گفتگو. شماره ۵۵. صص ۱۵۵ - ۱.
- www.amar.org.ir
- Brouillette, D., Cheung, C., GAO, D., & Gervais, O. (2017). The Impacts of Minimum Wage Increases on the Canadian Economy. Bank of Canada.
- www.cbi.ir
- www.data.worldbank.org
- Dort-Verner, D., "Wage and Productivity in Zimbabwe, Affected by Human Capital Investment
- Klein, N. (2012). Real Wage, Labor Productivity and Employment Trends in South Africa: A Closer Look. IMF Working Paper, 1-27.
- www.mcls.gov.ir
- Murray S. & Hugh M. (2007), Bringing Minimum Wages above the Poverty Line, Canadian Centre for Policy Alternatives / <http://www.gov.mb.ca>
- Seok BH, You HM, 2022, macroeconomic impacts of increasing the minimum wagw: the case of Korea, economic modelling, vol 113, August 2022, 105880.
- Wakeford JJ (2004), productivity, wage, and employment in South Africa manufacturing sector, 1970 - 2002. Development policy research unit. Working paper 04/85.

**Studying the economic factors affecting the inefficiency
of the wage system**

Naser Khani¹
Nazi Mohammadzade Asl²

Received: 05 / May / 2024 Accepted: 16 / June / 2024

Abstract

Determining the minimum salary is considered as one of the most important changes in the labor market, and the labor force from the newly arrived labor force and the experienced labor force demands to receive a fair salary in order to have sufficient motivation to provide services. For this reason, the government determines one of the salaries, because I understand that it must determine a level of salary that guarantees the personal security of their work and their families. What is clear is that in Iran's economy, which has always been involved in high inflation, the level of wages has increased in line with inflation. therefore, in this research using the VAR model, the question has been raised as to whether changes in other variables, such as in the macroeconomic sector of the economy, have had an effect on wages or not. The variables used are the share of employees in the service sector, the added value of the service sector, the literacy rate of adults and the housing price index. The investigated time period is 1370 to 1399. The results of the model showed that practically none of the changes in the macroeconomic variables of the country had an effective contribution in determining the minimum salary and the process of determining the minimum salary is a repetitive process without considering the macroeconomic indicators.

Keywords: Real wage, labor market, housing price index, literacy rate, services sector.

JEL: J3, E2, I2,

¹ Department of Accounting Economics, Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
khaninaser@yahoo.com

² Department of Accounting Economics, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
(Corresponding author) n.aslm@yahoo.com

