

اثر انعطاف پذیری نیروی کار بر رقابت پذیری صنایع با فناوری برتر در ایران*

دکتر شیرین اربابیان^۱ - محمد میرزایی^۲

چکیده

امروزه بسیاری از بنگاه ها برای بهبود رقابت پذیری خود در بازارهای جهانی، به دنبال کاهش انواع هزینه های خود از جمله هزینه های نیروی کار هستند. برای نوع شاغلان به دلیل انعطاف پذیری نهادی بالا، قدرت بنگاه را برای واکنش به تحولات بازار و نوسانات تقاضا افزایش می دهند ولی به دلیل آموزش و مهارت پایینی که دارند، قدرت بنگاه را برای انطباق با تحولات تکنولوژیکی تضعیف می کنند. این مقاله در پی بررسی اثر انعطاف پذیری این نوع شاغلان بر رقابت پذیری صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط در ایران است. بنابراین، ابتدا با بسط مبانی نظری، اثرات مثبت و منفی انعطاف پذیری نیروی کار غیررسمی بر سطح رقابت پذیری یک بنگاه مشخص می شود، سپس این اثر با کاربرد روش داده های تابلویی در خصوص صنایع با فناوری برتر در ایران (به تفکیک کدهای ISIC) و برای دوره زمانی ۱۳۸۳-۱۳۷۷ بررسی می شود. نتایج مطالعه نشان می دهد که در صنایع با فناوری برتر، اثرات منفی انعطاف پذیری غالب است. بنابراین پیشنهاد می شود برای بهبود رقابت پذیری بنگاه های فعال در صنایع مذکور سهم کمتری به نیروی کار غیررسمی اختصاص داده شود.

واژگان کلیدی: انعطاف پذیری ساختاری و نهادی نیروی کار /

اشتغال غیررسمی / رقابت پذیری

طبقه بندی JEL : O17 , F12 , J53 , J24

*برگرفته از فصلنامه پژوهشهای بازرگانی - شماره ۶۰

۱- دکترای اقتصاد دانشگاه اصفهان، عضو هیأت علمی مؤسسه آموزش عالی شهید اشرفی اصفهانی

۲- کارشناس ارشد معاونت مدیریت و برنامه ریزی استانداری اصفهان

رقابتی خاص آن بستگی دارد. بنابراین، تغییر در سطح انعطاف پذیری و افزایش سهم نیروی کار غیررسمی در گروه های مختلف صنایع، اثرات متفاوتی بر سطح رقابت خواهد داشت. همچنین، بررسی این مسأله که استفاده از شاغلان غیررسمی در فعالیت هایی با فناوری برتر، تا چه اندازه می تواند بر انعطاف پذیری نیروی کار بنگاه ها و قدرت رقابتی شان مؤثر باشد، حائز اهمیت است. به نظر می رسد سطح فناوری برتر و نیاز به نیروی کار متخصص، قابلیت پذیرش نیروی کار غیررسمی در این گروه از صنایع را تا حد زیادی کاهش می دهد.

در این راستا، مؤلفان این مقاله کوشیده اند تا نخست با بسط یک مدل نظری، اثر انعطاف پذیری بر رقابت پذیری را بررسی کنند. پس از مرور مطالعات تجربی، الگوی اقتصادسنجی مناسبی برای بررسی اثر انعطاف پذیری نیروی کار بر رقابت پذیری صنایع معرفی شده و در نهایت با برآورد این مدل برای صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط در ایران، به بررسی تفصیلی نتایج پرداخته شده است.

۱. مبانی نظری موضوع

در این بخش ابتدا رقابت پذیری و عوامل صنعتی مؤثر بر آن بررسی می شود. این بررسی نشان می دهد که ویژگی های نیروی کار یکی از مشخصه های تأثیر گذار بر رقابت پذیری بنگاه است؛ سپس به بررسی یکی از مهم ترین ویژگی های نیروی کار یعنی میزان انعطاف پذیری آن و تأثیرش بر سطح رقابت پذیری بنگاه پرداخته می شود. از این رو، با تکیه بر مبانی نظری موجود، انواع انعطاف پذیری نیروی کار و نقش هر یک بر سطح رقابت پذیری بنگاه پرداخته می شود. از این رو، با تکیه بر مبانی نظری موجود، انواع انعطاف پذیری نیروی کار و نقش هر یک بر سطح رقابت پذیری بنگاه مشخص می شود. در این قسمت چهارچوب نظری مقاله یعنی چگونگی ارتباط انعطاف پذیری نیروی کار و قدرت رقابت پذیری بنگاه فراهم می آید. در ادامه به منظور ارائه شاخصی برای برآورد میزان انعطاف پذیری نیروی کار در یک بنگاه، اشتغال غیر رسمی و نقش آن در انعطاف پذیری نیروی کار معرفی می شود. بررسی مطالعات انجام گرفته مشخص می سازد که اشتغال غیررسمی در تعیین سطح انواع انعطاف پذیری (نهادی و ساختاری) نقشی اساسی دارد. به این لحاظ، در برآورد مدل از شاخص سهم بخش غیررسمی برای برآورد انعطاف پذیری نیروی کار یک بنگاه استفاده می شود.

۱-۱. رقابت پذیری و عوامل صنعتی مؤثر بر آن

تعاریف زیادی از رقابت پذیری در مبانی نظری تجارت وجود دارد. به طور کلی رقابت پذیری را می توان قابلیت

فرآیند جهانی شدن، بنگاه ها را به کاهش انواع هزینه ها از جمله هزینه های نیروی کارشان تشویق کرده است. به طوری که بنگاه ها مایلند انواع قوانین نهادی حاکم بر مناسبات بنگاه ها و نیروی کار را کاهش دهند. به عبارت دیگر، بنگاه های رسمی برای رقابت در بازارهای جهانی تشویق می شوند تا کارگران رسمی حقوق بگیر خود را با کارگران غیررسمی^۱ یا پاره وقت جایگزین کنند (کارگرانی که معمولاً برای استخدام خود شرط دستمزد، یا بیمه یا بازنشستگی و... را ندارند). به این ترتیب، بنگاه ها با تغییر در تعداد نیروی کار به سرعت در برابر نوسانات و تحولات تقاضا واکنش نشان می دهند. از سوی دیگر، به کارگیری قوانین نهادی و استانداردهای نیروی کار ممکن است در آغاز هزینه های تولید را بالا ببرد، ولی چنین هزینه هایی با بهره وری بالاتر نیروی کار، ابداع و نوآوری و بهبودهای دیگر در عملکرد اقتصادی جبران می شود^۲. به عبارات دیگر بنگاه ها برای بقا در بازارهای جهانی نیازمند حفظ و خلق مزیت رقابتی هستند و این امر با سرمایه گذاری در نیروی انسانی محقق می شود. سرمایه انسانی عامل مهمی در دستیابی به مزیت رقابتی و تضمینی برای حفظ یا گسترش قدرت رقابتی بنگاه ها در بازارهای جهانی است. اگرچه قراردادهای موقت و غیررسمی نیروی کار، بنگاه ها را در برابر تحولات قیمتی رقابت پذیر می کند اما انگیزه سرمایه گذاری در بخش آموزش منابع انسانی را کاهش می دهد. بنگاه از یک سو با به کارگیری شاغلان غیررسمی، کاهش هزینه های جانبی بنگاه (از جمله هزینه های بیمه و سایر هزینه های تبعیت از قانون کار) و افزایش توانایی انطباق بنگاه در برابر نوسانات تقاضای بازار، انعطاف پذیری (نهادی) بنگاه و در نتیجه قدرت رقابتی آن را در بازارهای جهانی افزایش می دهند و از سوی دیگر، به دلیل پایین بودن سرمایه انسانی شاغلان غیررسمی، قدرت انطباق بنگاه با تحولات تکنولوژیک بازار و استانداردهای بین المللی کاهش یافته و در نتیجه برای مشارکت در بازارهای جهانی قدرت رقابتی شان محدود می شود. به عبارت دیگر، وجود نیروی کار غیررسمی با سطح انعطاف پذیری بالا می تواند قدرت رقابتی یک بنگاه را هم در جهت مثبت و هم در جهت منفی تحت تأثیر قرار دهد. براینده این اثرات به نوع بنگاه و ویژگی های

۱- اصطلاح اشتغال غیررسمی اولین بار توسط سازمان بین المللی کار (ILO) برای بیان مفهوم «کار مناسب و اشتغال غیررسمی» در جلسه آماردانان کار در ژانویه ۲۰۰۲ مطرح شد. یک تعریف پایه ای از اشتغال غیررسمی، کلیه کارگران مزدی غیراستاندارد (بدون حداقل دستمزد و تضمین کار یا عایدی) در برمی گیرد، خواه این کارگران در بنگاه های رسمی یا غیررسمی شاغل باشند (Carr & Alter Chen, 2002)

2-Sengenberger(2005);pp.9-140

یک بنگاه یا صنعت خاص برای افزایش سهم از بازار بیان کرد. در سطح بین المللی، رقابت پذیری را می توان به صورت توانایی یک اقتصاد برای ثابت نگه داشتن سهم خود در بازارهای بین المللی و یا افزایش آن در بازارهایی که در آن فعال است، تعریف کرد.^۱ رقابت پذیری واقعیتی است که قابلیت بنگاه و صنعت را در افزایش سهم از بازار نشان می دهد. شاخص های متعددی در ارزیابی این قابلیت و توان تولیدی به کار گرفته شده که نوع آن به منافع حاصل از تولید، سهم از بازارها، سرمایه گذاری، بهره وری و ساختار تعرفه ها بستگی دارد. تا این اواخر، رشد بالای صادرات، شاخص مناسبی برای تعیین موقعیت رقابتی محسوب می شد؛ ولی با رشد سریع فناوری و تقاضای بازار، این شاخص تحت تأثیر عوامل چندگانه ای قرار گرفت که چندان به پویایی شرکت یا صنعت ارتباطی نداشت؛ لذا رشد صادرات به تنهایی، بدون در نظر گرفتن سایر عوامل برای توجیه یک رشد پایدار و در نتیجه رقابت پذیری کافی نیست. بر همین اساس در نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ سعی شد با به کارگیری تعدادی از شاخص ها که به طور عمده بر پایه رشد بازارها، رشد واردات محصول در بازار خاص، سهم از بازار و همچنین روند واردات جهانی بنا نهاده شده اند، رقابت پذیری محصولات صادراتی را در کل و یا در بازارهای خاصی ارزیابی شود. برای نمونه می توان به شاخص مزیت نسبی آشکار شده^۲، تحلیل انتقال سهم^۳، سهم بازار پایدار^۴ و پلان تجاری^۵ اشاره کرد. در بین این شاخص ها، مزیت نسبی آشکار شده به عنوان یک شاخص تعیین کننده رقابت پذیری، در سطح وسیعی به کار می رود. این شاخص بر اساس الگویی پایه ریزی شده که طبق آن اطلاعات تجاری هر کشور، نمایانگر موقعیت رقابتی آن در بازارهای جهانی است. اما در واقع این شاخص تنها مزیت نسبی را اندازه گیری می کند و با مزیت رقابتی متفاوت است. مثلاً ممکن است کشورهایی که هزینه نیروی کار پایینی دارند، مزیت نسبی داشته باشند اما بسیاری از آن ها در سیکل فقر و توسعه پایین گرفتار می شوند، بنابراین هزینه پایین لزوماً به معنای رقابت پذیری شان نیست. مزیت نسبی اساسی برای شکل گیری مزیت رقابتی است و مزیت رقابتی مکمل مزیت نسبی است.^۶

والراس در سال ۱۹۸۷ و سپس والراس و وو^۸ در سال ۱۹۸۸ رابطه ای برای اندازه گیری مزیت رقابتی با عنوان مزیت رقابتی آشکار شده^۹ به صورت زیر ارائه دادند:

$$RC = \frac{X_{ij}/X_j}{W_{jw}/X_w} - \frac{M_{ij}/M_j}{M_{iw}/M_w}$$

که در آن X و M به ترتیب صادرات و واردات و اندیس های j و i نیز به ترتیب معرف جهان، کشور و کالا است. بر اساس این تعریف، مقادیر

1-Sloper(1998);pp.31-53

2-Revealed Comparative Advantage

3-Shift-Share Analysis

4-Constant Market Share Analysis

5-Trade Mapping

۶- ولی بیگی و دیگران(۱۳۸۳)؛صص ۱۵۵-۱۹۴

۷- بهکیش(۱۳۸۰)

8-Vallrath & Vo, pp22-37

9-Revealed Competitive Advantage(RC)

در سطح بین المللی، رقابت پذیری

را می توان به صورت توانایی یک

اقتصاد برای ثابت نگه داشتن

سهم خود در بازارهای بین المللی

و یا افزایش آن در بازارهایی که

در آن فعال است، تعریف کرد.

بزرگ تر از صفر برای RC نشان دهنده مزیت رقابتی است و در مقابل مقادیر کم تر از صفر، عدم مزیت رقابتی را نشان می دهد. ویژگی این شاخص در مقایسه با شاخص مزیت نسبی آشکار شده، این است که می تواند همزمان مزیت نسبی صادرات و واردات را ارزیابی کرده و از محاسبات مضاعف جلوگیری کند. این شاخص تجارت درون صنعتی را هم در بر می گیرد. شاخص مزیت رقابتی برای اندازه گیری رقابت پذیری استفاده می شود و رقابت صنعتی در یک کشور را با جهان نشان می دهد. در این مقاله نیز بر اساس رابطه فوق، شاخص مزیت رقابتی در نظر گرفته شده است.

به عقیده پورتر^۱ (۱۹۹۸)، هزینه پایین و تمایز محصول، دو شیوه راهبردی اساسی رقابت پذیری است. هزینه پایین به معنای توانایی بنگاه برای طراحی، تولید و فروش تولیدات قابل رقابت با کارایی بیشتر نسبت به رقبای است. تمایز به این معناست که کالا یا خدمات از جنبه ای خاص (کیفیت تولید) به نظر مصرف کننده متفاوت برسد. مطالعات کیوز^۲، گرینوی و همکاران^۳، هیوز^۴ و کرسپو و فونتورا^۵، عوامل صنعتی تعیین کننده رقابت و مقدار تجارت درون صنعتی را تنوع محصول، صرفه جویی های ناشی از مقیاس تولید، ساختار بازار، خصوصیات نیروی کار معرفی می کنند. به عبارت دیگر، مهم ترین عواملی که مدل های جدید تجارت بین المللی پیش بینی کرده اند، تنوع محصول، صرفه های اقتصادی و ساختار بازار است. به طوری که اکثر مدل های نظری بر پایه این سه متغیر، پدیده تجارت درون صنعتی را توضیح می دهند و راهبردهای رقابتی را به همراه دارند. در سال های اخیر انعطاف پذیری نیروی کار به عنوان یکی از منابع رقابتی برای بنگاه محسوب می شود. به عبارت دیگر، راهبردهای رقابتی (هزینه و تمایز محصول) می تواند در قالب شکل های مختلف انعطاف پذیری نیروی کار توسط بنگاه انتخاب شود. در این قسمت هر یک از عوامل فوق و تأثیرشان بر رقابت پذیری با استناد به شواهد نظری و تجربی بررسی می شود:

الف) صرفه جویی های ناشی از مقیاس تولید: به طور کلی صرفه جویی های ناشی از مقیاس بنگاه کمک می کند که با هزینه پایین تری فعالیت کند. به همین دلیل اولین راهبرد عمومی رقابت قیمتی از نظر پورتر^۶، صرفه جویی های ناشی از مقیاس است که به راهبردهای رقابتی منجر می شود. شاخص های متعددی برای محاسبه بازدهی نسبت به مقیاس تولید تعریف شده اند. میانگین اندازه بنگاه یا ارزش افزوده ای که به صنعت اضافه می شود و یا میزان اشتغال در بنگاه هایی با بیش از ۵۰۰ کارمند و نیز بهره وری نسبی بنگاه های بزرگ به عنوان شاخص صرفه جویی ناشی از مقیاس تولید شناخته می شود.

ب) تنوع محصول: تمایز و تنوع محصول به عنوان دومین راهبرد رقابت پذیری از دیدگاه پورتر شناخته می شود. هیل و همکاران^۷ نیز یکی از منشأهای رقابت را تنوع و تمایز محصول می دانند. مهم ترین معیار اندازه گیری درجه تنوع محصول، تعداد طبقه های موجود در یک صنعت است. اگر صنعتی در سطح ۳ رقمی کدهای SITC^۸ تعریف شده باشد، تعداد کالاهای موجود در

- 1-Porter(1998)
- 2- Caves (1981) ; PP.203 - 223
- 3-Green away and et.al (1984);pp.319-344
- 4-Hughes(1993);pp-561-572
- 5-Crespo and Fontoura(2001;pp.1-27)
- 6-Porter(1998)
- 7-Hill, et.al (1998);pp 105-127
- 8-Standard International Trade Classification

سطوح ۴ و ۵ رقمی از کدهای SITC می تواند بیانگر تنوع محصول در این صنعت باشد.

پ) ساختار بازار: ساختار بازار به مفهوم میزان تمرکز بازار تولید یک صنعت در میان چند بنگاه خاص است. ساختار بازار با نسبت تمرکز فروش چهار بنگاه بزرگ در کل فروش بخش، اندازه گیری می شود. تحلیل های نظری تجارت درون صنعتی بر این نکته تأکید دارد که بازارهایی که تعداد بنگاه هایشان زیاد است احتمالاً در مقایسه با بازارهایی که تعداد بنگاه هایشان کم است، تجارت درون صنعتی بیش تری دارند. بنابراین، نسبت تمرکز با رقابت پذیری و تجارت درون صنعتی رابطه منفی دارد.

ت) خصوصیات نیروی کار: این خصوصیات با شاخص های مختلفی ارزیابی می شود و انعطاف پذیری نیروی کار بنگاه را نشان می دهد. به عنوان مثال، می توان به نسبت نیروی کار ماهر در کل نیروی کار یا سهم کارگران فنی و حرفه ای برای اندازه گیری خصوصیات نیروی کار صنعت اشاره کرد. به دلیل اهمیت این عامل در رقابت پذیری، در قسمت بعد، مبانی نظری آن به تفصیل بررسی می شود.

۱-۲. اثر انعطاف پذیری نیروی کار بر رقابت پذیری

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سطح رقابت پذیری یک بنگاه «وضعیت نیروی کار» است که به ویژگی های نیروی کار اشاره دارد و میزان انعطاف پذیری آن را نشان می دهد. در واقع همراه با گسترش بازارها در سطح بین المللی و در نتیجه افزایش فشارهای رقابتی، حضور بنگاه های در اقتصاد جهانی مستلزم بازنگری در میزان انعطاف پذیری نیروی کار برای رقابت پذیری بیشتر در سطح جهانی خواهد بود. بر این اساس، حرکت در راستای انواع انعطاف پذیری بر گسترش قدرت بنگاه های فعال در یک صنعت مؤثر است. امروزه، انعطاف پذیری نیروی کار به عنوان یک عامل مهم برای رشد و رقابت پذیری اقتصادی شناخته می شود. انعطاف پذیری در سطح یک بنگاه، برای آن بنگاه نیروی کاری فراهم می آورد که نسبت به نیازها و تقاضای بنگاه قابلیت انعطاف داشته باشد^۱. در واقع انعطاف پذیری به سازمان ها، توانایی رقابت پذیری در اقتصاد جهانی را نوید می دهد^۲. به گونه ای که امروزه انعطاف پذیری نیروی کار یکی از مهم ترین ابزارهای مدیریتی برای تعدیل و انطباق با تحولات بازار کار و فناوری های تولیدی جدید محسوب

می شود؛ در نتیجه هر بنگاه با انگیزه رقابت پذیری بیشتر، شکل های مختلف انعطاف پذیری نیروی کار را گسترش می دهد. در این بخش، نخست مفهوم انعطاف پذیری نیروی کار، انواع انعطاف پذیری نیروی کار و شاخص های اندازه گیری آن تعریف شده و سپس ترکیب بهینه انعطاف پذیری و اثر آن بر رقابت پذیری بررسی می شود.

۱-۲-۱. مفهوم انعطاف پذیری نیروی کار و انواع آن

بحث های آکادمیک انعطاف پذیری نیروی کار برای مدت طولانی مورد توجه بوده است. اسگوارا^۳ انعطاف پذیری نیروی کار را به عنوان سازماندهی دوباره فرآیند کار در عکس العمل به تحولات اقتصادی تعریف می کند. بریکینشو و هاکستروم^۴، انعطاف پذیری نیروی کار را توانایی و قابلیت تعدیل و سازگاری با تهدیدها و فرصت ها می دانند. در دهه ۱۹۸۰، مدل های انعطاف پذیری نیروی کار مانند مدل بنگاه انعطاف پذیر اتکینسون^۵، بالوین و کامپ^۶ و البردا^۷ مطرح شد. مدل اتکینسون به عنوان یک مدل پایه، نگاهی راهبردی بر مدیریت منابع انسانی و انعطاف پذیری نیروی کار دارد. بر اساس این مدل، نیروی کار به دو دسته اصلی و فرعی تقسیم می شود. نیروی کار اصلی سطح مهارت بالایی دارد و در فرآیند تصمیم گیری شرکت می کند و به طور مستقیم توسط سازمان استخدام می شود. چنین کارگرانی امنیت شغلی و حقوق بالایی دارند که این، سطح مهارت و اهمیت آن ها را برای سازمان منعکس می کند. نیروی کار فرعی با دستمزدهای پایین، امنیت شغلی کم و عدم استقلال یا اندک بودن استقلال در کارشان مشخص می شوند. مشاغل این دسته از نیروی کار به مهارت، آموزش و یادگیری کمی نیاز دارد. نیروی کار اصلی در مقابل نوسانات میان مدت بازار صیانت می شود ولی نیروی کار فرعی در معرض این نوسانات است.

در مباحث نظری اقتصاد کار، یعنی نظریه نیروی کار درونی-بیرونی^۸ به تمایز این دو دسته نیروی کار اشاره شده است^۹. بر اساس نظریه، بخشی از قدرت بازار کار در اختیار نیروی کار درونی است. نیروی کار درونی از سقوط دستمزدها به سطحی که تمایل به کار نداشته باشد، جلوگیری می کند. نیروی کار درونی از امنیت شغلی بالایی برخوردار است و نقش مؤثری در تعیین دستمرد

3-Esguera(1997)

4-Brikshaw & Hagstrom(2000)

5-Atkinson(1984);pp.28-30

6-Bolwijn and Kumpe(1990);pp.44-57

7-Volberda(1992)

8-Insider-Outsider Theory

9-Wolter(2001);pp445-456

1-Locke, Piore, Kochan(1995)

2-De Ruyter, Burgess(2000);pp452-463

دارد. نیروی کار بیرونی از چنین حمایت‌هایی برخوردار نیست و معمولاً بیکار است یا در بخش‌های غیررسمی بازار کار فعالیت می‌کند. قدرت نیروی کار درونی از هزینه‌های جابه‌جایی ناشی می‌شود به طوری که برای بنگاه‌ها جایگزین کردن کارکنان موجود را با نیروی کار بیرونی پرهزینه می‌کند. این هزینه‌های جابه‌جایی شامل هزینه‌های استخدام، اخراج، اجاره و آموزش نیروهای جدید است. به طور کلی نیروی کار درونی و بیرونی به شکل‌های مختلفی دسته‌بندی می‌شود: شاغلان در مقابل بیکاران، افراد دارای شغل خوب در مقابل افراد با شغل بد (شغل رسمی در مقابل شغل غیررسمی)، شاغلان ارشد در مقابل تازه‌کاران، افرادی که مهارت‌های خاص بنگاه را دارند در مقابل کسانی که ندارند، کارگران با قراردادهای دائمی در مقابل کارگران با قرارداد موقت، کارکنان اصلی در مقابل کارکنان فرعی و...^۱

سه گونه انعطاف پذیری نیروی کار توسط اتکینسون تعریف می‌شود:

الف) انعطاف پذیری تخصصی^۲

(کیفی): انعطاف پذیری تخصصی بر این مطلب دلالت دارد که یک کارگر بتواند طیف وسیع و متفاوتی از کارها را انجام دهد. این نوع انعطاف پذیری که به بنگاه اجازه می‌دهد کیفیت و سطح تولید خود را با هزینه‌های اضافی ناچیزی تغییر دهد به نیروی کار اصلی مربوط است.

ب) انعطاف پذیری تعدادی^۳ (کمی):

انعطاف پذیری تعدادی دلالت بر بنگاهی دارد که می‌تواند در پاسخ به نوسانات تقاضا، سطح ساعات کاری را در کوتاه مدت تعدیل کند و بیانگر این مطلب است که کارفرما مشکلی در استخدام و اخراج کارگران یا تغییر زمان کاری ندارد. این انعطاف پذیری مربوط به نیروی کار فرعی است.

پ) انعطاف پذیری مالی^۴:

انعطاف پذیری مالی این امکان را به وجود می‌آورد که دستمزد نیروی کار، شرایط عرضه و تقاضای نیروی کار را منعکس کند. در واقع قوانین موجود در جامعه، سطح دستمزد را تعیین نکند و تنها شرایط عرضه و تقاضا در تعیین دستمزد نیروی کار نقش داشته باشد.^۵

الف) انعطاف پذیر نهادی^۷:

انعطاف پذیر نهادی، توانایی بنگاه را برای حفظ قدرت مانور خویش در شرایط نهادی^۸ موجود (قوانین مربوط به روابط کار، ضوابط و استانداردهای اعمال شده از سوی دولت برای محیط کار و...) نشان می‌دهد. به عبارت دیگر منظور از انعطاف پذیری نهادی، درجه توانایی گریز بنگاه از پذیرش و رفتار در چارچوب محدودیت‌های تحمیل شده از سوی نهادهای موجود، در مورد استفاده از نیروی کار است.

این نوع انعطاف پذیری شامل انعطاف پذیر تعدادی و انعطاف پذیر مالی است. برخی از ویژگی‌های شاغلان غیررسمی به گونه‌ای است که ارتباط نزدیک این نوع اشتغال را با انعطاف پذیری نهادی مشخص می‌کند. کارگران غیررسمی با درجه بالایی از آسیب‌پذیری یا عدم حمایت‌های مشخص می‌شوند و توسط هیچ نهاد یا قانونی به رسمیت شناخته نمی‌شود، لذا از حمایت‌های اجتماعی و قانونی (در مورد منافع شغلی خود) برخوردار نیستند و از آنجا که فعالیت‌شان فاقد قرارداد مکتوب رسمی است، بنابراین حقوق مالکیت در آن تعریف و حفاظت نمی‌شود. اشتغال این افراد عموماً ناپایدار و درآمدشان بسیار

بنگاهها برای بقاء در بازارهای جهانی نیازمند حفظ و خلق مزیت رقابتی هستند و این امر با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی محقق می‌شود

6-Monastiriots

7-Institutional Flexibility

۸- نهادهای دربرگیرنده محدودیت‌های غیررسمی و قوانین رسمی و ویژگی‌های اعمال آنها هستند و همراه با دیگر قواعد بازی در رفتار مبادلات اقتصادی بین انسان‌ها را تعیین می‌کنند. (نورث، ۱۳۷۷)

1-Lind beck and Snower(2002);pp1-55

2-Functional Flexibility

3-Numerical Flexibility

4-Financial Flexibility

5-Atkinson(1984);pp28-30

پایین و غیرمستمر است^۱. این کارگران هزینه های دستمزدی پایین، عواید کم، هزینه های آموزشی، دفتری و سرپرستی پایینی نیز دارند؛ بنابراین کارفرما با تغییر شرایط و نوسانات تقاضا به سهولت وبا هزینه ناچیزی قادر به جابه جایی، به کارگیری و یا اخراج نیروی کار خواهد بود. از این رو می توان گفت، یکی از راه های افزایش انعطاف پذیری نهادی، استفاده از شاغلان موقتی، پاره وقت یا غیررسمی است. به طور کلی شواهد به این مطلب اشاره دارند که اگرچه غیررسمی شدن با رضایت شغلی کم تر، منافع کم تر، آموزش های ضمن خدمت کم تر و عدم اطمینان بیشتر در طول استخدام همراه است اما با انعطاف پذیری نهادی بیشتر در ترتیبات شغلی همراه است^۲.

ب) انعطاف پذیری ساختاری^۲: انعطاف پذیری ساختاری، توانایی بنگاه را از نظر ساختار نیروی انسانی (سرمایه انسانی)، ساختار مدیریت و سازمان و... در داخل بنگاه برای انطباق با شرایط جدید بازار (مثل تغییر فناوری، افزایش کیفیت تولید و...) نشان می دهد. به عبارت دیگر منظور از انعطاف پذیری ساختاری قدرت، انطباق درونی بنگاه با تحولات بیرونی است و شامل انعطاف پذیری تخصصی می شود.

شاغلان غیررسمی خواه به علت اندک بودن هزینه های صرف شده برای آموزش آنها، ساعات کار زیاد، دوری از مراکز آموزشی و عدم آگاهی از اهمیت مراکز آموزش، اغلب مهارت ها و آموزش های لازم و به روز را کسب نمی کنند؛ بنابراین، این شاغلان مهارت و تخصص پایینی دارند و به دلیل فقدان آموزش های عمومی، قادر به کسب مهارت های جدید و آموزش های ضمن خدمت نیستند. این امر سطح انعطاف پذیری ساختاری این کارکنان را کاهش می دهد. بنابراین اگرچه رقابت پذیری بلندمدت یا پویا در بنگاه از یک سو منوط به سرمایه گذاری در آموزش و زیرساخت های انسانی و فنی بنگاه و از سوی دیگر مستلزم وجود نهادها و قوانین شفاف و مناسب است، اما به طور کلی می توان گفت کارکنان غیررسمی بنگاه ها، به دلیل سطح پایین سرمایه انسانی و مهارت، نمی توانند برای بنگاه ظرفیت لازم برای کسب مزیت رقابتی پویا را فراهم کنند. بنابراین، ویژگی های اشتغال غیررسمی به گونه ای است که انعطاف پذیری نهادی نیروی کار بنگاه را گسترش می دهد و از این طریق به رقابت پذیری بنگاه در سطح بازارهای جهانی کمک می کند. اما متقابلاً عدم توجه به سرمایه گذاری در سرمایه انسانی شاغلان غیررسمی موجود در بنگاه، انعطاف پذیری ساختاری نیروی کار را کاهش می دهد و در نتیجه سطح رقابتی بنگاه در بازارهای جهانی کاهش می یابد. به طوری که هر بنگاه برای بقا در بازارهای جهانی باید ترکیب مناسبی از شاغلان را انتخاب کند که در واقع ترکیبی از دو نوع انعطاف پذیری نهادی و ساختاری نیروی کار بنگاه است. بنابراین، بخش غیررسمی و یا سهم شاغلان غیررسمی در یک صنعت یا یک فعالیت، به دلیل انعطاف پذیری نهادی بالا و انعطاف پذیری ساختاری پایین، به عنوان شاخصی برای بررسی اثر انعطاف پذیری بر قدرت انعطاف پذیری و ظرفیت ادغام در اقتصاد جهانی به کار می رود.

۲-۲-۱. ارتباط نظری انعطاف پذیری و قدرت رقابتی بنگاه

در مجموع، انواع انعطاف پذیری را می توان در دو نوع انعطاف پذیری ساختاری و نهادی خلاصه کرد. شواهد مختلف نشانگر این است که با وجود شکل گیری انواع مختلف انعطاف پذیری بر اساس صنایع، نوع استخدام و ماهیت روابط

1-Carr and Chern(2002)

2-Goldberg and Pavcnik(2003)

3-Structural Flexibility

انعطاف پذیری استفاده کردند. فرض‌های این مدل چنین است:

کلیه نهاده‌ها به غیر از نیروی کار ثابت اند.

دو نوع بازار وجود دارد: در بازارهایی از نوع X تقاضا تحت تأثیر نوسانات غیر قابل پیش بینی قرار دارد و رقابت از نوع قیمتی است و در بازارهای دیگر از نوع Y تقاضا نسبتاً با ثبات است و رقابت عمدتاً توسط تفاوت‌های کیفی، هدایت می‌شود.

دو کشور وجود دارد در کشور N، قانون، سیاست، آموزش و نظام روابط صنعتی موجود بر انعطاف پذیری تعدادی است و در کشور F این نظام بر انعطاف پذیری تخصصی تکیه می‌کند، بنگاه‌ها در جست‌وجوی حداقل هزینه هستند و هزینه انواع مختلف نیروی کار ثابت فرض می‌شود.

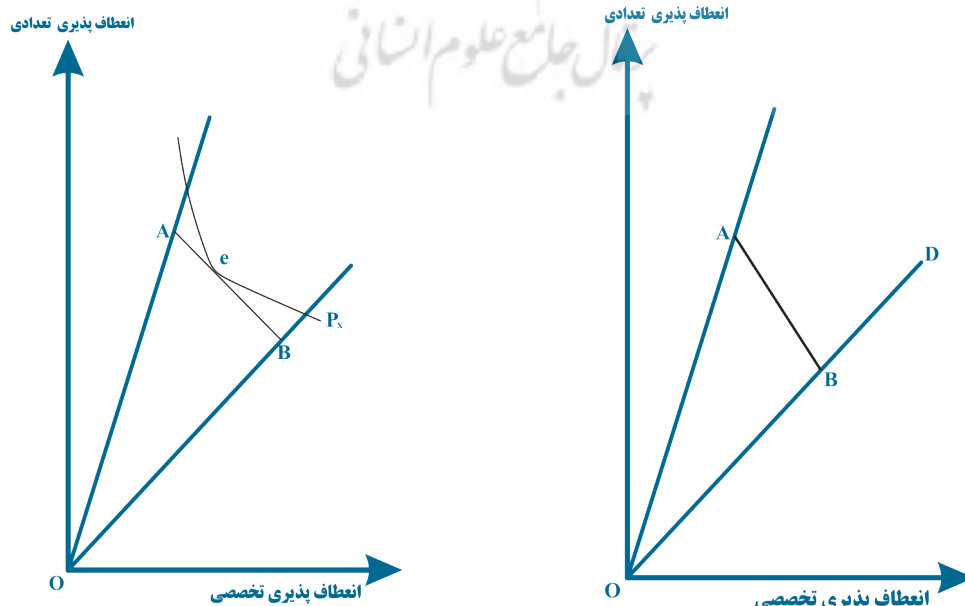
با توجه به فرض‌های بالا، محدودیت‌های ترکیب بین انعطاف پذیری تعدادی و تخصصی در کشور N را می‌توان به صورت نمودار (1) نشان داد. شعاع OC، حداکثر استفاده از انعطاف پذیری تعدادی به تخصصی آن سوی این سطح ممکن نیست. شعاع od محدودیت‌های استفاده از انعطاف پذیری تخصصی را ترسیم می‌کند.

بنابراین فضای بین این دو شعاع، ترکیب‌های ممکن انعطاف پذیری تعدادی و تخصصی را که توسط بنگاه‌های کشور N استفاده می‌شود، نشان می‌دهد. فضای ممکن بین دو شعاع، بیشتر به محور عمودی (انعطاف پذیری تعدادی) نزدیک است. نقطه A روی شعاع OC و نقطه B روی شعاع od و به طور کلی خط AB برای نیروی کار ترکیب‌های ممکن انعطاف پذیری تعدادی و تخصصی را نشان می‌دهد که با هزینه ثابت به دست می‌آید (خط

استخدامی، در عمل اکثر بنگاه‌ها ترکیبی از انواع مختلف انعطاف پذیری را استفاده می‌کنند. نوع انعطاف پذیری که یک بنگاه در یک کشور خاص دنبال می‌کند و میزان آن، تا حد زیادی تحت تأثیر سیستم روابط صنعتی، قوانین بازار کار، سیستم‌های کارآموزی و آموزش حرفه‌ای^۱ و خصوصیات بازار نیروی کار است. این عوامل باعث می‌شود که بنگاه‌ها نتوانند به طور همزمان به سطح بالایی از انواع انعطاف پذیری نیروی کار دست یابند^۲. درجه انعطاف پذیری همچنین تحت تأثیر راهبرد رقابتی بنگاه قرار دارد^۳. به عقیده اسگوارا فرآیندهای تولیدی ای که فناوری بالایی دارند نسبت به فعالیت‌های کاربرتر، تکراری، دستی و کم‌تر فنی، نیاز بیش‌تری به نیروی کار ماهر و کنترل کیفیت دارند. به عبارت دیگر، بیش‌تر به منابع انسانی با مهارت بالا و دانش فنی نیازمندند و کم‌تر از کارگران بی‌تجربه و غیررسمی استفاده می‌کنند. بنابراین، بیش‌تر بر انعطاف پذیری ساختاری یا تخصصی تکیه می‌کنند. یک مطالعه در بنگاه‌های آمریکا، یکی از عوامل نابودی رقابت پذیری بنگاه‌ها را نادیده گرفتن بلندمدت سرمایه انسانی دانسته است. فعالیت‌های استراتژیک به هدف توسعه انسانی می‌تواند با آماده‌سازی کارگران ماهر به سازمان‌ها کمک کند تا کاراتر باشند و تولیدات با کیفیت بالاتری انجام شود. مک دونالد و توسلمان^۴، در مطالعه برای تحلیل انعطاف پذیری نیروی کار در سطح بنگاه چارچوبی فراهم کرده و از مدل ساده‌ای برای تحلیل مفهوم ترکیب بهینه

- 1-Vocational Education Training(VET)
- 2-Blyton and Lucio(1995);pp.272-290
- 3-Tuselmann(1996);pp.50-60
- 4-Mc Donald and Tuselmann(1996);pp.268-289

نمودار ۱- خطوط محدودیت انعطاف پذیری تخصصی و تعدادی



(Source: Mcdonald and Tuselmann (1996)

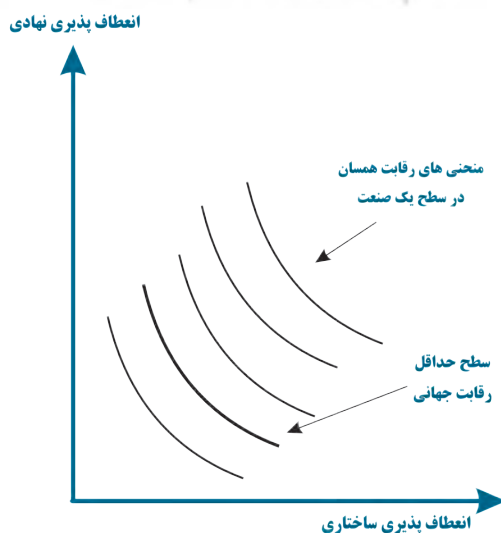
همان طور که قبلاً ذکر شد، یک بنگاه با دو نوع انعطاف پذیری ساختاری و نهادی مواجه است. انعطاف پذیری نهادی توانایی بنگاه را در واکنش به شوک های برون زا از طریق کاهش هزینه های دستمزدی یا تغییر سطح اشتغال نشان می دهد و انعطاف پذیری ساختاری توانایی و قدرت انعطاف پذیری بنگاه را در مواجهه با تحولات و ابداعات جدید و ایجاد محیطی خلاق در سطح بنگاه به منظور دستیابی به سهم مناسبی از بازار نشان می دهد. در این قسمت، هدف، بررسی محدودیت های یک سهم مناسبی از بازار نشان می دهد. در این قسمت، هدف، بررسی محدودیت های یک صنعت برای فعالیت یک بنگاه در چارچوب شرایط بازار جهانی است. برای مشخص کردن مرز مزیت های رقابتی در یک صنعت باید خطوط مرزی توسعه و همچنین سطح رقابت جهانی در صنعت مشخص شود؛ بنابراین، در ادامه ابتدا این دو موضوع بررسی می شود، سپس با استفاده از این دو محدودیت می توان مرز مزیت های رقابتی را مشخص کرد. از طرف دیگر، رقابت های گسترده در سطح جهانی باعث می شود تا بسیاری از بنگاه ها سهم خود را صحنه رقابت از دست دهند و در نهایت نتوانند در بازار جهانی باقی بمانند. این رقابت بر اساس نوع و ویژگی هر صنعت، از طریق افزایش سطح انعطاف پذیری بنگاه ها و تغییر در ترکیب انواع انعطاف پذیری شکل می گیرد. در واقع بنگاه های فعال در هر صنعت با سطح مشخصی از رقابت در اقتصاد جهانی مواجه اند، به طوری که بقای هر بنگاه به کسب آن حداقل سطح رقابتی وابسته خواهد بود. دستیابی به چنین سطح رقابتی ای نیازمند سطح حداقلی از ترکیب انواع انعطاف پذیری است. این سطح حداقل را می توان در چارچوب منحنی های رقابت همسان نشان داد

هزینه یکسان). برای کشور F نیز می توان نمودار مشابهی ترسیم کرد (فضای ممکن بین شعاع های od و oc به محور انعطاف پذیری تخصصی نزدیک تر است). ساختار حاکم بر کشور F به گونه ای است که امکان استفاده بیشتر از انعطاف پذیری را فراهم می کند. بنگاه ها زمانی در بازاری از نوع X مؤثرتر عمل می کنند که بتوانند به سرعت نیروی کار مورد نیاز را پاسخ به نوسانات تقاضا تجهیز کنند. این مسأله با منحنی همسان رقابتی نشان داده می شود، که به سوی انعطاف پذیری تعدادی متمایل است و بنگاه ها در بازاری از نوع Y، منحنی همسان رقابتی خواهند داشت که به سوی انعطاف پذیری تخصصی متمایل دارد (منحنی رقابت همسان مکان هندسی ترکیباتی از انعطاف پذیری است که سطح ثابتی از رقابت پذیری را ایجاد می کند). ترکیب بهینه انعطاف پذیری، از تماس بالاترین منحنی همسان رقابتی (Px) با خط هزینه یکسان به دست می آید. این وضعیت در نمودار (۲) نشان داده شده است (نقطه e). در فعالیت هایی که به تخصص و مهارت بیش تری نیاز دارد این ترکیب بهینه به محور انعطاف پذیری تخصصی نزدیک است و در فعالیت هایی که سطح فناوری پایین و کارهای تکراری و فاقد تخصص دارد، ترکیب بهینه انعطاف پذیری به محور انعطاف پذیری تعدادی نزدیک تر خواهد بود.

بنابراین بنگاه ها باید شکل های متنوع انعطاف پذیری را با یکدیگر به صورت بهینه ترکیب نمایند. به طوری که با توجه به سایر رقبا و همچنین در نظر گرفتن بازاری که در آن عمل می کنند ماکزیمم منفعت را به دست آورند. اکنون با توجه به پایه های نظری بیان شده توسط مک دونالد و توسلمان می توان مدل مذکور را برای ارائه چارچوب فعالیت های یک بنگاه در بازارهای جهانی بسط و توسعه داد.

1-Tuselmann(1996):pp.50-67

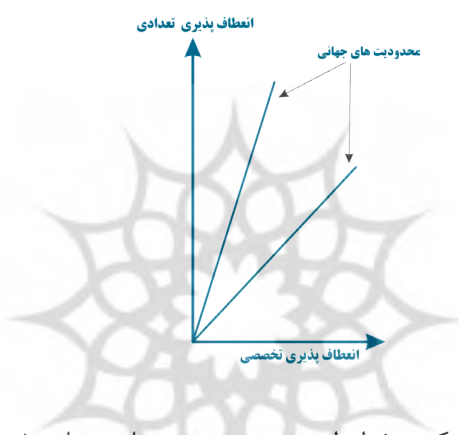
نمودار ۳- سطح رقابت جهانی در یک صنعت خاص



(نمودار ۳).

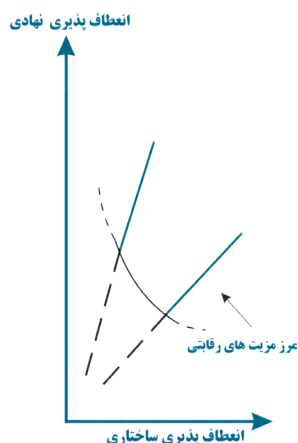
از سوی دیگر، در سطح جهانی برای هر صنعت بنگاه‌های متفاوتی از نظر سطح فناوری مورد استفاده وجود دارد؛ بنابراین مسیرهای توسعه متفاوتی نیز برای بنگاه‌های آن صنعت به دست می‌آید. براساس این مسیرها، نقشه‌ای از مسیرهای توسعه در صنعت فراهم می‌آید. در میان نقشه مسیرهای توسعه، می‌توان مرزهای بالا و پایین توسعه را برای هر صنعت مشخص کرد. این مرزها در واقع بیانگر این نکته‌اند که رقبای حاضر در بازار در چه طیفی از انعطاف پذیری قرار دارند. به بیان دیگر، این مرزها برای هر بنگاه تازه وارد، حدی ترین رقبا در دوسوی انعطاف پذیری را نشان می‌دهد. بنگاه‌های موجود در بازار از لحاظ تکنولوژیکی یا به لحاظ محدودیت‌های نهادی، نمی‌توانند فراتر از این مرزها فعالیت کنند. در واقع خطوط مرزی توسعه، شرایط حاکم بر بازارهای جهانی را نشان می‌دهد که بر اساس امکانات تکنولوژیکی و یا بر اساس قوانین و استانداردهای حاکم بر اقتصاد جهانی شکل گرفته‌اند. نمودار ۴ محدودیت‌های جهانی و یا مرز استفاده از انعطاف پذیری نهادی و ساختاری (نظیر استانداردهای جهانی) را مشخص می‌کند.

نمودار ۴- محدودیت‌های جهانی در صنعت



مرز مزیت‌های رقابتی از ترکیب خطوط مرزی محدودیت‌های جهانی (حداکثر مرز استفاده از انعطاف پذیری نهادی و ساختاری) با حداقل سطح رقابت جهانی در یک صنعت، مشخص می‌شود (نمودار ۵) منحنی پررنگ). مرز مزیت‌های رقابتی یک صنعت به گونه‌ای است که فعالیت یک بنگاه در صحنه رقابت جهانی تنها در درون این مرز امکان پذیر است و بنگاه‌هایی که خارج از این مرز قرار دارند امکان حضور در صحنه رقابت جهانی را نخواهد داشت. این عدم حضور به دو دلیل است: دلیل اول این است که بنگاه نتواند سطح حداقل رقابت جهانی در صنعت موردنظر را به دست آورد و دلیل دوم این است که قادر به رعایت استانداردها، شرایط، ضوابط اقتصاد جهانی نبوده و نمی‌تواند خود را با شرایط اقتصاد جهانی هماهنگ کند.

نمودار ۵- مرز مزیت‌های رقابتی در یک صنعت



۲. مطالعات تجربی

یافته‌ها بیانگر کاهش سهم اشتغال دائمی نیروی کار ساده و افزایش سهم اشتغال غیر دائمی است و سهم کارگران غیرقانونی (غیردائمی و قراردادی) به ۴۲ درصد می‌رسد. نیروی کار زن، سهم قابل توجهی از نیروی کار بنگاه‌های بزرگ را تشکیل می‌دهد. سهم کارگران غیراصولی در کل کارگران (حتی در مناطق شهری که انتظار می‌رود بیشترین مناطق سازمان دهی شده در آنجا وجود دارد) از سال‌های ۱۹۷۸-۱۹۷۷ افزایش یافته است. این کارگران، از منافع امتیازات کارگران، از منافع و امتیازات کارگران حقوق بگیر قانونی برخوردار نیستند و این مسأله کاهش کیفیت اشتغال را نشان می‌دهد.^۶

مطالعه اسگوارا در فیلیپین نشان می‌دهد که از میان بنگاه‌هایی که انعطاف پذیری تعدادی را برای تقویت انعطاف پذیری افزایش داده‌اند، تنها بنگاه‌های موفق بودند که مشاغل‌شان به مهارت کم تری نیاز داشته است. بنگاه‌هایی که فرآیندهای تولیدی در آن‌ها پیچیده تر بوده و نیاز بیش تری به نیروی کار ماهر و کنترل کیفیت دارند، کمتر به کارگران کم تجربه و غیررسمی نیاز داشته و انعطاف پذیری تعدادی نتوانسته قدرت رقابتی‌شان را تقویت کند. میچی و شیهان در مطالعه‌ای با عنوان «استراتژی تجاری، منابع انسانی، انعطاف پذیری نیروی کار و مزیت رقابتی» به بررسی اثر انواع انعطاف پذیری بر مزیت رقابتی پرداخته‌اند. حوزه مطالعه، صنایع کارخانه‌ای و بنگاه‌های بخش خدمات انگلیس بود که تعداد کارکنان‌شان بیش تر از ۵۰ نفر بوده است. همچنین ۱۳ بخش در نظر گرفته شده است (۹ بخش در صنعت و ۴ بخش در خدمات). نتایج نشان می‌دهد که در بنگاه‌هایی که کیفیت و نوآوری را هدف قرار داده‌اند، استفاده از نیروی کار به صورت بیرونی (نیروی کاری که انعطاف پذیری نهادی بالایی دارند) با بهره‌وری نیروی کار و رشد فروش رابطه منفی دارد. ولی این ارتباط برای بنگاه‌هایی که هدفشان کاهش هزینه بوده، مثبت است.^۷

در مجموع مطالعات تجربی نشان می‌دهد که تنوع محصول، صرفه جویی‌های ناشی از مقیاس تولید، ساختار بازار و انعطاف پذیری نیروی کار به عنوان مهم ترین عوامل خاص صنعتی مؤثر بر رقابت پذیری هستند. بنابراین در این مقاله بر اساس مبانی نظری تبیین شده و با استناد به مطالعات تجربی ذکر شده، اثر این عوامل بر رقابت پذیری صنایع (نمونه انتخابی صنایع با فناوری بالاتر از متوسط و بالا) در کشور ایران بررسی می‌شود.

۳. روش تحقیق و چارچوب نظری مدل

در این بخش، الگوی تجربی موردنظر و روش محاسبه

در مطالعات مختلفی، عوامل صنعتی مؤثر بر رقابت پذیری مورد بررسی قرار گرفته است. کیوز برای بررسی عوامل صنعتی در سال ۱۹۸۱، سیزده کشور صنعتی در برگیرنده ۹۴ صنعت در سطح سه رقم کدهای SITC را بررسی کرد. گرینوی و همکاران^۱ نیز در سال ۱۹۸۴، با تأکید بر ساختار صنعت داخلی به مطالعه مشخصات خاص صنعتی تعیین کننده تجارت درون صنعتی و رقابت پذیری صنایع انگلستان پرداختند. هیوز در سال ۱۹۹۳، عوامل صنعتی تأثیرگذار بر تجارت درون صنعتی و رقابت پذیری میان چند کشور توسعه یافته در فاصله سال‌های ۱۹۸۷-۱۹۸۰ را برای ۶۸ صنعت به روش پانل بررسی کرد. نتایج تجربی مطالعات کیوز (۱۹۸۱)، گرینوی و همکاران (۱۹۸۴) و هیوز (۱۹۹۳)، نشان می‌دهد که عوامل خاص صنعتی تعیین کننده رقابت پذیری و مقدار تجارت درون صنعتی شامل تنوع محصول، صرفه‌جویی‌های ناشی از مقیاس تولید، ساختار بازار و خصوصیات نیروی کار است.

در مطالعات مختلف خصوصیات و ویژگی‌های نیروی کار به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر رقابت پذیری به صورت انعطاف پذیری نیروی کار بررسی شده است؛ به طوری که نتایج مطالعه چاهاد در برزیل نشان می‌دهد در واکنش به فشارهای رقابتی، اشکال غیر سنتی اشتغال رشد یافته‌اند و تمایل به انعطاف‌پذیری تعدادی نیروی کار، به استفاده بیشتر از قراردادهای نیروی کار به صورت غیر استاندارد منجر شده است؛ به این معنی که بر اساس نتایج در کمپانی‌های برزیلی کاهش هزینه‌های نیروی کار به دلیل استفاده کمپانی‌ها از قراردادهای غیر استاندارد نیروی کار و افزایش انعطاف پذیری تعدادی بوده است.^۲

انعطاف پذیری نیروی کار در برخی کشورها از جمله هند نیز مورد توجه کارفرمایان قرار گرفته است. آنها انعطاف پذیری نیروی کار را برای بهبود رشد اقتصادی و رقابت لازم می‌دانند. ویز و سودها دشیپاند و دیگران^۳ (۱۹۹۸) انعطاف پذیری نیروی کار در بمبئی را بین سال‌های ۱۹۸۷ و ۱۹۸۸، شارما ساسیکومار^۴ (۱۹۹۶)، بنگاه‌های قاضی آباد را در سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۵، همچنین لالیت دشیپاند و دیگران^۵ (۲۰۰۴) عملکرد انعطاف پذیری نیروی کار را در ۱۰ استان و ۹ صنعت هند بررسی کردند. یافته‌های اصلی آنها را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

1-Greenaway and et.al.

2-Chahad(2004);pp.1-24

3-Viz and Sudha Deshpande et al.

4-Sharma and Sasikumar

5-Lalit Deshpande et al.

اگرچه قراردادهای موقت و غیررسمی نیروی کار، بنگاه ها را در برابر تحولات قیمتی رقابت پذیر می کند اما انگیزه سرمایه گذاری در بخش آموزش منابع انسانی را کاهش می دهد

RC_{it} = میزان رقابت پذیری (تجارت درون صنعتی) صنعت i ام در سال t ام است. مدل فوق برای I صنعت مختلف و در طول یک دوره زمانی مشخص قابل برآورد است. این شاخص رقابت پذیری (شاخص والراس و وو)، تجارت درون صنعتی را نیز در هر کد فعالیت ۴ رقمی اندازه گیری می کند. برای اندازه گیری این شاخص، ابتدا از طبقه بندی تعرفه ای کالاها (HS) در لوح فشرده PC-TAS استفاده شده و سپس رقابت پذیری کالاها در سطح کدهای ۶ رقمی HS محاسبه شده است. در نهایت، این کدها با سطح کدهای ۴ رقمی ISIC که مربوط به نوع فعالیت است، مطابقت داده شدند. برای محاسبه مقدار شاخص در سطح کد فعالیت ها، از میانگین وزنی شاخص های محاسبه شده در سطح کد کالایی (در سطح کدهای ۶ رقمی HS) استفاده شده است. نتایج محاسبه این شاخص برای دوره ۱۳۸۳-۱۳۷۷ نشان می دهد که ایران در هیچ یک از صنایع با فناوری های برتر و بالاتر از متوسط از قدرت رقابت پذیری لازم در سطح جهانی برخوردار نیست.

Se شاخص صرفه های ناشی از مقیاس تولید است که از طریق نسبت تعداد کل شاغلان به کل بنگاه های هر فعالیت اندازه گیری می شود.

MS^i نسبت تمرکز را نشان می دهد که با نسبت ارزش افزوده چهار بنگاه بزرگ به ارزش افزوده هر فعالیت اندازه گیری می شود.

Dif نشان دهنده تنوع است که از نسبت تعداد کالاهای صادر شده در فعالیت به متوسط تعداد طبقه های موجود در هر فعالیت می آید.

متغیرها بررسی می شود. مطالعه حاضر، رقابت پذیری صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط در ایران را مدنظر قرار داده است. برای بررسی رقابت پذیری این گروه از فعالیت ها، ۴۵ فعالیت صنعتی (صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط) در سطح کدهای ۴ رقمی ISIC^۳ مورد مطالعه قرار گرفته است. این تقسیم بندی توسط سازمان همکاری اقتصاد و توسعه مطابق با تقسیم بندی صنایع بر اساس سطوح مختلف فناوری صورت گرفته است.^۴ برای تهیه داده های مربوط به عوامل صنعتی مؤثر بر رقابت پذیری، از نتایج آمارگیری کارگاه های بزرگ صنعتی که توسط مرکز آمار ایران جمع آوری شده، استفاده می شود. بنابراین ۴۵ فعالیت صنعتی به عنوان داده های مقطعی استفاده شده اند. دوره زمانی این مطالعه سال های ۱۳۸۳ تا ۱۳۷۷ است، بنابراین ۲۷۰ مشاهده به صورت داده های پانل در این تحقیق وجود خواهد داشت.

همان طور که مبانی نظری آمد، اکثر مدل های نظری و تجربی از جمله مطالعات کیوز، گرینوی، هیوز، کرسپو و فونتوا بر پایه متغیرهای اصلی صرفه های ناشی از مقیاس تولید، ساختار بازار، تنوع محصول و ویژگی های نیروی کار، تجارت درون صنعتی و رقابت پذیری را توضیح می دهد:

$$RC = f(Se, Ms, Dif, IE)$$

بر اساس راهبرد رقابتی پورتر که در مبانی نظری آمد، انعطاف پذیری نهادی و ساختاری نیروی کار می توانند زمینه های رقابت پذیری بنگاه را فراهم کنند. در مطالعه حاضر، از شاغلان غیررسمی به عنوان شاخصی استفاده می شود که خصوصیات نیروی کار را در قالب انعطاف پذیری نیروی کار نشان می دهد. این شاغلان انعطاف پذیری نهادی بالایی دارند که می توانند با کاهش هزینه بنگاه، قدرت رقابتی بنگاه را تقویت کنند (به دلیل انعطاف پذیری ساختاری پایین ممکن است با کاهش کیفیت تولید، رقابت پذیری را تضعیف کنند). بنابراین مدل مذکور به صورت زیر تصریح می شود:

$$RC_{it} = a_0 + a_1 Se_{it} + MS_{it} + a_3 Dif_{it} + a_4 IE_{it} + U_{it}$$

$$t = 1, 2, \dots, T \quad i = 1, 2, \dots, I$$

که در آن:

- ۱- این صنایع شامل صنایع با فناوری برتر (هواپیما و فضاپیما، صنایع دارویی، ماشین های محاسباتی حسابداری و اداری، رادیو، تلویزیون و تجهیزات ارتباطی، آلات دقیق نوری (اپتیک) و پزشکی) و صنایع با فناوری بالاتر از متوسط (ماشین ها و لوازم الکترونیکی، وسایل نقلیه موتوری، یدک کش و نیمه یدک کش، صنایع شیمیایی به استثنای دارویی، تجهیزات راه آهن و حمل و نقل، تجهیزات و ماشین آلات است.

- 2-High -Technology and Medium- High Technology
- 3-International Standard Industrial Classification of All Economic Activities
- 4-OECD, ANBERD and STAN databases, (2003)

IE، نسبت شاغلان غیررسمی^۱ به کل شاغلان در هر کد ۴رقمی را نشان می دهد که برای اندازه گیری انعطاف پذیری نیروی کار استفاده می شود. اگر یک بنگاه به ترکیب بهینه اشتغال نرسیده و آن فعالیت هنوز ظرفیت پذیرش اشتغال غیررسمی (انعطاف پذیری نهادی) را داشته باشد، افزایش سهم اشتغال غیررسمی در آن بنگاه به دلیل کاهش هزینه تولید، رقابت پذیری را بهبود می بخشد. در مقابل، اگر یک فعالیت ظرفیت پذیرش اشتغال غیررسمی کم تری داشته و ساختار آن فعالیت برای تقویت رقابت پذیری به انعطاف پذیری ساختاری بیشتری نیاز داشته باشند، افزایش سهم اشتغال غیررسمی در چنین فعالیتی رقابت پذیری را کاهش می دهد. این بدان معناست که علامت این متغیر به ساختار فعالیت و ترکیب شاغلان بستگی دارد. بنابراین، ارتباط متغیر ویژگی های نیروی کار با میزان رقابت پذیری با توجه به ساختار هر فعالیت می تواند مثبت یا منفی باشد. بر اساس نظر اسگوارا، فعالیت هایی که مهارت و تخصص کم تری نیاز دارند، ظرفیت پذیرش شاغلان غیررسمی در آن ها بیش تر از فعالیت هایی است که پیچیده و تخصصی هستند. بنابراین، انتظار می رود در فعالیت هایی که سطح فناوری بالاتری دارند، افزایش سهم اشتغال غیررسمی، رقابت پذیری آن فعالیت ها را کاهش دهد و در فعالیت هایی که سطح فناوری شان پایین است به دلیل نیاز کم تر به تخصص و مهارت، افزایش سهم اشتغال غیررسمی منجر به بهبود رقابت پذیری آن فعالیت ها می شود.

این مطالعه به صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط مربوط است و این فعالیت ها به تخصص و انعطاف پذیری ساختاری بیش تری نیازمندند، بنابر این، انتظار می رود اثر متغیر اشتغال غیررسمی بر رقابت پذیری منفی باشد. با توجه به مبانی مربوط به عوامل مؤثر بر رقابت پذیری فعالیت های صنعتی، شکل کلی رابطه رقابت پذیری و علائم ضرایب مربوط به آن به صورت زیر است:

$$RC = f(Se, Ms, Dif, IE) \quad (a_1 > 0, a_2 < 0, a_3 > 0, a_4 < 0)$$

۴. برآورد مدل و تحلیل نتایج

در این مطالعه برای تخمین اثرات متغیرهای مؤثر بر رقابت پذیری صنایع با فناوری برتر در ایران، از روش داده های تابلویی یا پانل استفاده شده است. این روش، تلفیق مشاهدات مقطعی واحدهای انفرادی (صنایع) در طول چندین دوره زمانی است که در تحلیل، طیف وسیع تری از اطلاعات و داده ها را در بر گرفته و امکان تفسیر بهتری از مدل را فراهم می آورد، همچنین از درجه آزادی بیش تری بهره می گیرد. در ضمن این روش هم خطی بین متغیرهای توضیحی را کاهش داده و به کارایی مدل می افزاید. نتایج این تخمین در جدول (۱) آمده است.

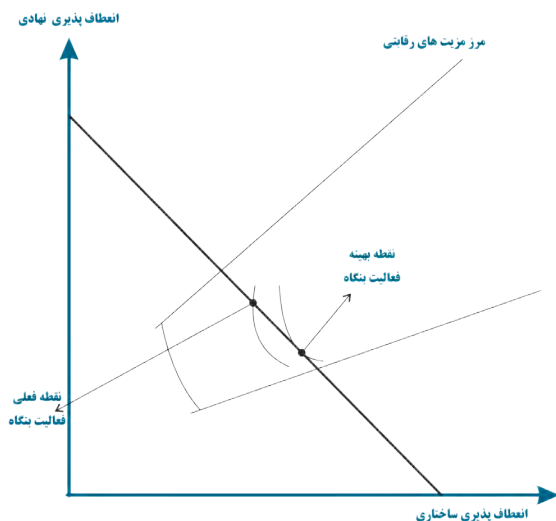
جدول ۱ - نتایج تخمین مدل

متغیرهای توضیحی	اثرات ثابت - Fixed Effects
نسبت تمرکز MS	-۰/۴۸ (-۶)
تنوع DIF	۱/۱ (۵/۲)
اشتغال غیررسمی IE	-۱/۹ (-۵/۳)
R2	۰/۷۷
تعداد مشاهدات	۳۱۵
آماره Fleamer	۷/۴۸
آماره هاسمن (H)	۱/۴۸۲

۱- این متغیر در مطالعه رزانی (۱۳۸۴) اندازه گیری شده و در آن مطالعه برای برآورد و محاسبه اشتغال غیررسمی ایران، از سه ویژگی مهم شغلی افراد یعنی نوع شغل، نوع فعالیت و وضعیت شغلی استفاده شده است.

افزایش اشتغال غیررسمی منجر به کاهش رقابت پذیری می شود. مبانی نظری موجود نیز علامت منفی ضریب متغیر سهم بخش غیررسمی را تأیید می کند. بنگاه های فعال در صنایع با فناوری برتر برای رقابت در بازارهای جهانی نیازمند سطح تخصص بالای نیروی کار و همچنین استفاده از فناوری های جدید هستند. این امر خود مستلزم استفاده از نیروهای متخصص و افزایش سطح تخصص کارکنان با آموزش لازم است. بنابراین، نقطه بهینه فعالیت چنین بنگاه هایی بیشتر به سمت انعطاف پذیری ساختاری متمایل خواهد بود. در مقابل، از آنجایی که اغلب شاغلان غیررسمی از سطح تخصص پایین و عدم قابلیت انطباق با فناوری های جدید برخوردار هستند، لذا استفاده زیاد از شاغلان غیررسمی در بنگاه هایی با سطح فناوری برتر به افزایش قدرت رقابتی آن ها کمک نمی کند (نمودار ۶). براساس نتایج تخمین، بنگاه های موجود در گروه صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط اغلب در محدوده فرضی فعالیت می کنند ولی با توجه به خصوصیات این بنگاه ها نقطه بهینه فعالیت شان بیشتر در محدوده Y قرار دارد. بر این اساس، هر بنگاه با افزایش انعطاف پذیری ساختاری خود می تواند به سمت نقطه بهینه فعالیت حرکت کند. در نتیجه کاهش سهم اشتغال غیررسمی - که با افزایش انعطاف پذیری ساختاری برای بنگاه همراه است - می تواند قدرت رقابتی بنگاه را افزایش دهد. آنچه در نمودار (۶) نشان داده شده تنها حالت خاص برای بنگاه هایی با سطح فناوری برتر و بالاتر از متوسط است که در آن نقطه بهینه فعالیت بنگاه و حتی نقطه فعلی فعالیت بنگاه موردنظر در داخل مرز مزیت های رقابتی قرار دارد.

نمودار ۶- ترکیب بهینه انعطاف پذیری در گروه صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط

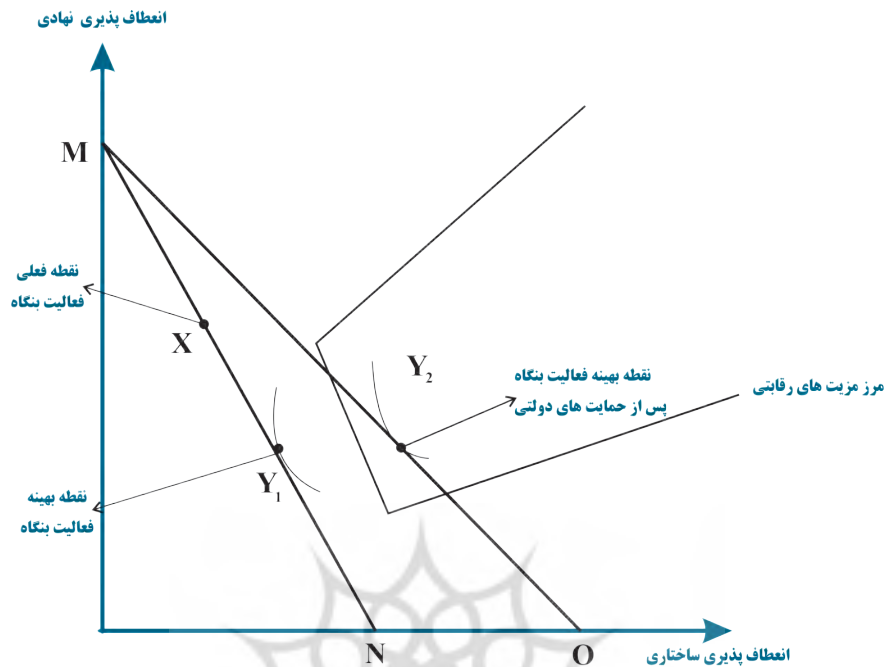


برای بررسی امکان ترکیب داده های مقطعی و سری زمانی، از آزمون FLeamer با درجه آزادی $(NT-N-K)$ استفاده می شود که در آن K تعداد متغیرهای توضیحی مدل، N تعداد واحدهای انفرادی، T دوره زمانی و NT تعداد کل مشاهدات است. با توجه به آماره F باید یکی از دو روش اثرات ثابت و یا تصادفی تحت داده های پانل به عنوان روش کارا تر و مناسب تر انتخاب شود که در آن ناهماهنگی هریک از فعالیت ها از طریق لحاظ کردن اثرات انفرادی کنترل شود. به منظور تصمیم گیری در مورد انتخاب یکی از دو روش اثرات ثابت و یا تصادفی، از آزمون هاسمن استفاده شده است. آماره هاسمن نشان می دهد که نمی توان فرضیه صفر مبنی بر کارایی تخمین های اثرات تصادفی را پذیرفت، بنابراین اثرات ثابت به عنوان روش مناسب تر و کارا تر انتخاب می شود. به طور کلی بررسی اطلاعات موجود نشان می دهد که متوسط تعداد بنگاه ها در صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط در مقابل گروه دیگر صنایع (صنایع پایین و پایین تر از متوسط) به طور نسبی کمتر است. این موضوع نشان می دهد که در صنایع با فناوری برتر که معمولاً صرفه های ناشی از مقیاس حاکم است، تعداد بنگاه ها نیز محدودتر است. در واقع این مسأله ارتباط نزدیک دو متغیر صرفه های مقیاس و تمرکز فروش در صنایع با فناوری برتر را نشان می دهد. لذا می توان گفت در این گروه از صنایع وجود همزمان دو متغیر صرفه های ناشی از مقیاس و تمرکز فروش هم خطی ایجاد می کند؛ برای رفع این مشکل باید یکی از این دو متغیر که قدرت توضیح دهنده کمی دارند از مدل حذف شود. در مطالعه حاضر متغیر صرفه مقیاس به دلیل آن که بی معناست از مدل حذف شده است.

نتایج تخمین های اثرات ثابت نشان می دهد که ضریب متغیر تنوع دارای علامت مورد انتظار (مثبت) و در سطح ۵ درصد معنی دار است. به طوری که افزایش یک واحد درصدی در تنوع محصول، رقابت پذیری را به میزان $0.1/0$ افزایش می دهد. ضریب متغیر نسبت تمرکز نیز علامت مورد انتظار (منفی) و معنی دار دارد. همچنین ضریب اشتغال غیررسمی - که شاخص انعطاف پذیری نهادی بنگاه است - منفی است. با افزایش یک واحد درصدی در سهم اشتغال غیررسمی، رقابت پذیری تقریباً به میزان $0.2/0$ واحد کاهش می یابد. منفی بودن ضریب اشتغال غیررسمی دلالت بر این مطلب دارد که افزایش سهم اشتغال غیررسمی در این صنایع، رقابت پذیری را کاهش می دهد. البته در صنایع با فناوری برتر به دلیل نیلز بیشتر به تخصص و مهارت خاص، سهم بهینه اشتغال غیررسمی کمتر از صنایع با فناوری پایین است. به عبارت دیگر، به علت ساختار این صنایع که با انعطاف پذیری ساختاری انطباق بیشتری دارد،

اما همه بنگاه های موجود در یک اقتصاد بسته (قبل از پیوستن به اقتصاد جهانی) الزاماً در این محدوده قرار ندارند. این محدوده قرار ندارد. این موضوع به خصوص در مورد اقتصاد ایران اهمیت بیش تری دارد. به طوری که محاسبه شاخص رقابت پذیری (والراس و وو) برای فعالیت هایی با فناوری برتر و بالاتر از متوسط نشان از عدم مزیت رقابتی این فعالیت دارد. بنابراین، حالت فوق تقریباً در مورد هیچ یک از بنگاه های موجود (با فناوری برتر) در اقتصاد ایران وجود ندارد و این بنگاه ها در خارج از مرز مزیت های رقابتی فعالیت دارند. در واقع، هرچند این بنگاه ها در حال حاضر در اقتصاد داخلی فعالیت می کنند ولی توان رقابت در اقتصاد جهانی را ندارند. لذا پیوستن به اقتصاد جهانی می تواند به تعطیلی چنین بنگاه هایی بیانجامد (نمودار ۷). در این نمودار نقطه فعلی فعالیت بنگاه در محدوده فرضی X قرار دارد. این بنگاه برای افزایش قدرت رقابتی خود باید انعطاف پذیری نهادی خود را کاهش داده و در مقابل انعطاف پذیری ساختاری اش را افزایش دهد. در نتیجه، بنگاه با کاهش سهم بخش غیررسمی به نقطه بهینه فعالیت خود دست می یابد. همان طور که ملاحظه می شود نقطه بهینه فعالیت بنگاه در حال حاضر نقطه Y_1 است که با توجه به منحنی هزینه بنگاه (خط MN) به دست آمده است. این نقطه نیز خارج از مرز مزیت های رقابتی قرار دارد. بنابراین، حتی اگر بنگاه در نقطه بهینه نیز فعالیت کند باز هم نمی تواند در سطح جهانی رقابت کند. در نتیجه، چنین بنگاه هایی با پیوستن به اقتصاد جهانی از صحنه رقابت خارج می شوند. در این حالت دولت می تواند برای حمایت از بنگاه های موردنظر، اقدامات خاصی به عمل آورد. براساس مبانی نظری ذکر شده، بنگاه هایی با سطح فناوری برتر برای رقابت در بازارهای جهانی نیازمند سطح تخصص بالای نیروی کار هستند و استخدام نیروی کار غیررسمی به دلیل سطح تخصص پایین تر اغلب تغییر چندانی در سطح قدرت رقابتی این بنگاه ها ایجاد نمی کند. بنابراین، توجه به گسترش غیررسمی انعطاف پذیری ساختاری بهتر می تواند شرایط رقابت را برای این بنگاه ها فراهم آورد. در این راستا دولت می تواند با حمایت های خود از قبیل گسترش سطح دانش فنی نیروی کار، ارائه آموزش های فنی و حرفه ای، برگزاری سمینارهای علمی و پژوهشی و... سطح تخصص نیروی کار را تقویت کرده و انعطاف پذیری ساختاری در بنگاه های مختلف را تقویت کند. با فرض وجود حمایت های درستی، منحنی هزینه بنگاه به سمت راست چرخش می کند (خط MO). جابه جایی منحنی هزینه باعث می شود تا بنگاه بتواند به سطح رقابت پذیری بیش تری دست یابد. بر این اساس، نقطه بهینه فعالیت بنگاه در حالت جدید نقطه Y_2 خواهد بود که داخل مرز مزیت های رقابتی قرار دارد. در حالت مفروض، دولت با حمایت های خود توانسته است در جهت تقویت سطح قدرت رقابتی بنگاه گام برداشته و مانع از خروج این بنگاه از بازار رقابت جهانی شود. البته استفاده از فناوری های جدید، اصلاح روش های مدیریتی و... از جمله مواردی هستند که همراه با حمایت های دولتی برای پیوستن به اقتصاد جهانی لازم خواهند بود.

نمودار ۷- ترکیب بهینه انعطاف پذیری با وجود حمایت های دولتی



نتیجه گیری:

مطالعه حاضر اثر انعطاف پذیری نیروی کار غیررسمی و رقابت پذیری صنایع با فناوری برتر را بررسی کرد. منفی بودن ضریب اشتغال غیررسمی در گروه صنایع با فناوری برتر و بالاتر از متوسط، دلالت بر این مطلب دارد که افزایش سهم اشتغال غیررسمی در این صنایع، رقابت پذیری را کاهش می دهد. در این صنایع به دلیل نیاز بیشتر به تخصص و مهارت خاص، سهم بهینه اشتغال غیررسمی کم تر از صنایع با فناوری پایین است. به عبارت دیگر، چون ساختار این صنایع با انعطاف پذیری ساختاری انطباق بیش تری دارد، افزایش اشتغال غیررسمی، رقابت پذیری را کاهش می دهد.

بر اساس نتایج فوق پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- تاکید بر انعطاف پذیری نیروی کار به عنوان یک عامل کلیدی در رقابت پذیری بنگاه های اقتصادی؛
- استفاده از نیروی کار متخصص (هرچند رسمی) در فعالیتهای با فناوری برتر برای گسترش انعطاف پذیری ساختاری و تقویت رقابت پذیری این گروه از فعالیتهای؛
- اعمال برخی قوانین ویژه برای ترغیب بنگاه های با فناوری برتر به منظور بهبود سطح تخصصی نیروی کار و انتخاب ترکیب بهینه شکل های متنوع انعطاف پذیری نیروی کار در راستای تقویت رقابت پذیری؛
- اعمال سیاست ها و حمایت هایی در جهت ترویج و گسترش آموزش های فنی و حرفه ای در بنگاه های با فناوری برتر، به ویژه آموزش هایی که سطح انعطاف پذیری ساختاری را افزایش داده و بازار کار داخلی بنگاه ها را گسترش می دهد. در این زمینه باید توجه کرد که منظور مداخله و جانشینی دولت به جای بنگاه نیست بلکه منظور نوعی حمایت از فعالیتهای است که برای افزایش انعطاف پذیری ساختاری توسط بنگاه ها انجام می شود. مثلاً دولت می تواند به بنگاه هایی که برای افزایش انعطاف پذیری ساختاری توسط بنگاه ها انجام می شود. مثلاً دولت می تواند به بنگاه هایی که برای ارتقای سرمایه انسانی و آموزش حرفه ای نیروی کار داخلی خود سرمایه گذاری می کنند، یارانه بپردازد. چنین اقداماتی موجب می شود بنگاه های با فناوری برتر که هنوز در درون مرز رقابت قرار ندارند به درون مرز رقابت منتقل شوند.

منابع:

۱. بهکیش، مهدی، (۱۳۸۰)؛ اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران، نشر نی.
۲. رنایی، محسن، (۱۳۸۴)؛ بررسی غیررسمی قابل ارتقاء در ایران، طرح پژوهشی وزارت امور اقتصادی و دارایی.
۳. رئیس، مهدی، (۱۳۸۲)؛ «بررسی میزان و عوامل تعیین کننده تجارت درون صنعتی متقابل ایران»، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی سیستم های اقتصادی، دانشگاه صنعتی اصفهان.
۴. مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری از کارگاه بزرگ صنعتی.
۵. نورث، د. (۱۳۷۷)؛ نهادها، تغییرات نهادی و عملکرد اقتصادی، مترجم محمدرضا معینی، چاپ اول، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
۶. ولی بیگی، حسن، جمشید فهیمی فر، محمدرضا عابدین (۱۳۸۳)؛ «بررسی رقابت پذیری صادراتی صنعت قطعات خودرو ایران در بازارهای صادراتی»، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۳۳، صص ۱۹۴-۱۵۵.
7. Atkinson, J (1984); "Manpower Strategies for Flexible Organisations", Personnel Management. Vo1.16, no.2, pp. 32-35.
8. Birkinshaw, J. and Hagstrom, P. (2000); The Flexible Firm, Oxford University Press.
9. Blyton, P. and Lucio, M. (1995); "Industrial Relations and the Management of Flexibility: Factors shaping Developments in the UK and Spain", The International Journal of Human Resource Management, vol.6, no.2, pp.272-290
10. Bolwijin, P.T. and Kumpe, T.(1990); "Manufacturing in the 1990-Productivity, Flexibility and Innovation", Long Rang Planning, vol. 23, no. 4. Pp 44-57.
11. Carr, M. and Chen, M. (2002); "Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor", ILO. Geneva.
12. Caves, R.E. (1981); "Intra Industry Trade and Market Structure in the Industrial Countries", Oxford Economic Paper, vol.33, pp. 203-223.
13. Chahad, J.P.Z. (2004); "Non-Standard of Labour Contract in the Consolidated Employment Law (CLT) and the Flexibility of the Brazilian Labour Market", ILO, Geneva, pp.1-24.
14. Crespo, N. and Fontoura, M.P. (2001); "Determinants of the Pattern of Horizontal and Vertical Intra-Industry Trade: What can we learn from Portuguese data?", Global Business & Economic Review-Anthology, pp.1-27.
15. De Ruyter, A. and Burgess, J.(2000); "Part-time Employment in Australia", Evidence for Globalization, International Journal of Manpower, vol. 21, No.6, pp.452-463.
16. Esguerra, E.F. (1997), "Flexible Labor Arrangements in the Philippines: Trends, Theory, Implications", Paper presented in the Philippine Economic Society's 34th Annual Meeting of February.
17. Goldberg, P and Pavnic, N. (2003); "The Response of the Informal Sector to Trade Liberalization", NBER working paper, No. 9443.
18. Greenaway, D. and Milner, C. (1984); "A Cross Section Analysis of Intra Industry Trade in U.K.", European Economic Review, vol. 25, pp. 319-344.
19. Hill, C.W.L. and Jones, G.R.(1998); Strategic Management Theory, Houghton Mifflin Com, 2nd ed, USA, pp.105-127.
20. Hitt, M.A., Hoskisson, R.E., Harrison, J.S. and Summers, T.P. (1994); "Human Capital and Strategic Competitiveness in the 1990s", Journal of Management Development, vol. 13, No.1, pp. 35-46.
21. Hughes, K.S.(1993); "Intra-Industry Trade in the 1980's", Weltwirtschaftliches Archive 129, pp. 561-572.
22. Lindbeck, A and Snower, D. (2002); "Insider-Outsider Theory: A Survey", IZA Discussion Paper, no. 534. Pp 1-55.
23. Locke, R., Piore, M. and Kochan, T. (1995); Employment Relation in a Changing World Economy. MIT press.
24. McDonald, F. and Tüselmann, H. (1996); "The Flexible Firm and the Optimal Flexibility Mix", Conference Proceedings, Global Change-Policy and Practice, Manchester, pp. 268-89.
25. Michie, J and Sheehan, M (2005); "Business Strategy, Human Resources, Labour Market Flexibility and Competitive Advantage", International Journal of Human Resource Management, 16(3), pp. 445-464.