

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری؛ شواهدی از صنایع ایران

وحید مهربانی*

تاریخ دریافت: ۸۸۷/۶ تاریخ پذیرش: ۸۹/۱/۲۹

وضع قوانین و مقررات با اهداف و انگیزه‌های مختلف، از جمله مداخله‌های دولت‌ها در اقتصاد است. قوانین می‌توانند شرایط محیط کسب و کار را تغییر دهند و به دنبال آن بازارهای مشمول مقررات را به لحاظ سطح اشتغال، تولید و بهره‌وری دستخوش تحولاتی سازند. قانون کار یکی از مهم‌ترین ابزارهای دخالت دولت در ایران بوده است که در سال ۱۳۶۹ مشمول اصلاحاتی شد و به موجب آن تسهیلاتی برای نیروی کار منظور شد. برخی مطالعات که در زمینه آثار این تحول قانونی در بازار کار انجام شده است، نشان می‌دهد که به موجب این قانون، تقاضای نیروی کار در بخش صنعت کاهش معناداری یافته است. نظر به اهمیت بخش صنعت در توسعه اقتصادی، در این پژوهش به بررسی آثار اجرای قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ بر بهره‌وری صنایع کشور می‌پردازیم. نتایج بررسی که بر اساس داده‌های ترکیبی صنایع نه گانه و به روش اثر ثابت به‌دست آمده است، نشان می‌دهد که اجرای قانون کار در مجموع، بهره‌وری صنایع را افزایش داده است و این در حالی است که در بیشتر صنایع چنین بهبودی در بهره‌وری مشاهده می‌شود؛ اما تنها در صنایع چوب و محصولات آن، تأثیر منفی بر بهره‌وری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مقررات گذاری، قانون کار، بهره‌وری.

طبقه‌بندی JEL: J24, K31, K20.

۱. مقدمه

وجود نهادهای کارآ و مناسب از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز برای رشد و توسعه اقتصادی است و این موضوع از جمله مسایل محوری مورد بحث اقتصاددانان نهادگراست. این فرضیه آشکارا پذیرفته شده است که کشورهای برخوردار از نهادهای مناسب‌تر اقتصادی و سیاسی، دارای ثروت و رشد اقتصادی بالاتر در آینده خواهند بود.^۱ نهادهای منسجم و مکمل یکدیگر با ایجاد محیط مناسب برای فعالیت عاملان اقتصادی، مسیری را شکل می‌دهند که در آن موانع و انعطاف‌ناپذیری‌های کمتری در برابر بازار وجود داشته باشد تا به دنبال آن کارکرد کارای بازار بتواند شکل بگیرد که پیامد آن تخصیص مناسب‌تر عوامل تولید و نزدیک شدن اقتصاد به مرز امکانات تولیدی خواهد بود. به طور مثال، اقتصادی که بازارهای اعتباری بهتری دارد به فن‌آوری‌های جدید بدون افزایش در بیکاری واکنش نشان می‌دهد. تغییر فن‌آوری باعث ایجاد بنگاه‌های جدید می‌شود؛ این امر در امریکا که بازارهای اعتباری کارایی دارد خیلی سریع رخ می‌دهد. در مقابل، در اقتصادی که بازارهای اعتباری ضعیف‌تری دارد (اروپا)، فن‌آوری اثر معکوسی بر بیکاری می‌گذارد؛ زیرا در غیاب بازارهای اعتباری کارا، عوامل اقتصادی که نیاز به منابع مالی دارند تا فعالیت جدیدی را شروع کنند، نمی‌توانند وام بگیرند. آنها مجبورند این منابع مالی را با پس‌انداز خود جمع کنند. بنابراین، اقتصاد به یک دوره گسترده رکود در ایجاد شغل وارد می‌شود.^۲

به موازات اهمیت نهادهای کارآ و همسو با رشد و توسعه اقتصادی، دخالت دولت در قالب اصلاح نهادهای موجود یا تعبیه نهادهای جدید در پیکره ساختار اقتصاد نیز تعیین‌کننده خواهد بود. با توجه به ویژگی خاص نیروی کار در مقایسه با عوامل دیگر تولید، برخی دولت‌ها به روش‌های مختلف و با اهداف متفاوت اقدام به مداخله در بازار نیروی کار می‌کنند. وضع مقررات در این بازار به مثابه نهادی است که قواعد بازی^۳ را در آن شکل می‌دهد و دارای نتایج مثبت و منفی در این عرصه است. وضع قوانین جدید در مورد استخدام، اخراج، حقوق و مزایا و غیره می‌تواند با تحت تأثیر قراردادن عرضه و تقاضای کار، سطح اشتغال و بهره‌وری نیروی کار را دچار تغییر کند. با توجه به اهمیت بخش صنعت در اقتصاد کشور و از آنجا که بهره‌وری نیروی کار از مؤثرترین عوامل رشد اقتصادی در هر کشوری است و از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین مداخلات دولت و مقررات‌گذاری در بازار کار ایران، تغییرات قانون کار در سال ۱۳۶۹ بوده است، لذا در این

1. Rodrik, (1999), Hall and Jones, (1999)

2. Acemoglu, (2001), p. 667

3. Rules of the Game

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۰۱

پژوهش می‌خواهیم تا پیامد چنین اقدامی بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کشور را مورد بررسی قرار دهیم. بنابراین، در حالی که عوامل مختلفی تعیین‌کننده سطح بهره‌وری هستند از جمله بهبود فن آوری، ارتقای سرمایه انسانی، سرمایه‌گذاری مناسب و کافی، کارآمد شدن سرمایه در فرایند تولید، بهبود مدیریت و سازمان‌دهی عوامل تولید، که هر یک به طور جداگانه می‌تواند زمینه‌ای برای پژوهش باشد، در این پژوهش تنها بر عامل بهبود فضای کسب و کار از طریق وضع مقررات تمرکز می‌کنیم. لذا این مطالعه به دنبال ارزیابی دخالت‌های دولت در بازار کار است تا بدین ترتیب رهنمودی مناسب برای برنامه‌ریزی‌های اقتصادی به‌دست آید. بدین منظور پرسش پیش رو عبارت از این است که آیا مقررات گذاری در بازار کار از مجرای قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، تأثیر مثبتی بر بهره‌وری داشته است؟ بر این اساس، این مقاله به ترتیب زیر تدوین می‌شود.

در بخش اول، ادبیات مربوط به آثار مقررات گذاری در بازار کار را مورد بررسی قرار می‌دهیم. بخش دوم به معرفی مقررات گذاری در بازار کار ایران در قالب قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ می‌پردازیم و بخش سوم چارچوب نظری و فرضیه را ارائه می‌دهیم. در بخش چهارم الگوی به کار گرفته‌شده به منظور ارائه شواهدی از صنایع کشور را معرفی می‌کنیم. در بخش پنجم داده‌ها، روش برآورد و نتایج به‌دست آمده را معرفی و تفسیر کرده و در بخش ششم به نتیجه‌گیری مطالعه خواهیم پرداخت.

۲. ادبیات موضوع

بازار نیروی کار از معدود بازارهایی است که محل تقابل دو گروه کاملاً متمایز از لحاظ اهداف و سطح برخورداری از امکانات اقتصادی، درآمد و ثروت است. یک سوی بازار صاحبان سرمایه (کارفرمایان) هستند که متقاضی نیروی کار بوده و به دنبال حداکثر نمودن سود خود هستند و در بیشتر موارد از لحاظ درآمد و ثروت در وضعیت مناسبی قرار دارند. در سوی دیگر، کارگران حضور دارند که عرضه‌کننده کار بوده و در پی حداکثر کردن مطلوبیت خود هستند و بیشتر قشر کم‌درآمد و کم‌بضاعت جامعه را تشکیل می‌دهند. این تفاوت در وضعیت درآمدی و معیشتی کارگران و کارفرمایان و تلاش برای بهبود فضای کسب و کار برای کارگران، می‌تواند از دلایل مداخله دولت‌ها در بازار کار و وضع قوانین و مقررات مختلف باشد.

ساختارهای سیاسی و نظام‌های اقتصادی متفاوت، مقررات متنوع و خاص خود را در ارتباط با نیروی کار تجویز می‌نمایند. در کشورهای صنعتی که ساختار سیاسی دموکراسی و نظام سرمایه‌داری در آنها استقرار یافته‌است، اتحایه کاری به عنوان یکی از نهادهای دموکراتیک مطرح شده و به نوعی نماد مقررات‌گذاری در بازار کار است که هدف آن حمایت از منافع کارگران است. در کشورهای کمتر توسعه یافته به دلیل نبود نهادهای کامل و کارآمد، اتحادیه‌های کاری یا ضعیف هستند و یا اصلاً شکل نگرفته‌اند، بنابراین، دولت به طور مستقیم مبادرت به دخالت در بازار کار کرده و از منافع کارگران حمایت می‌کند. با این وجود، دامنه‌ای از انواع مقررات‌گذاری وجود دارد که "تعیین طول مدت و گستره قراردادها، الزام بنگاه‌ها به استخدام کارگران عضو اتحادیه^۱، قوانین مربوط به حق اعتصاب و دست کشیدن از کار"^۲، تعیین حداقل دستمزد و انواع دیگری از مقررات بسته به شرایط خاص حاکم بر جامعه و اوضاع قاطبه کارگران، از آن جمله‌اند.

در شرایطی که بازار کار کاملاً آزاد عمل می‌کند و هیچ نیرویی خارج از بازار در عرضه و تقاضای آن دخالت ندارد، میزان اشتغال و نرخ دستمزد از برابری عرضه و تقاضای نیروی کار حاصل می‌شود و هیچ‌گونه قدرت چانه‌زنی^۳ برای کارگران وجود ندارد. اما مسأله حایز اهمیت این است که مقررات‌گذاری از هر نوع آن باعث پیدایش قدرت چانه‌زنی کارگران در تعیین نرخ مزد می‌شود. "وضع مقررات نه تنها نتیجه چانه زنی دستمزد را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر درجه تشکل صنفی^۴ نیز آثار خود را بر جای می‌گذارد؛ چرا که باعث افزایش رانت کارگران شده و از این رو انگیزه نیروی کار را برای سازمان یافتن افزایش می‌دهد"^۵ و این مسأله باعث کاهش انعطاف‌پذیری بازار کار می‌شود.

یکی از مباحث مبنایی در تأثیر وضع قوانین کار بر بهره‌وری، اثرپذیری انعطاف‌پذیری بازار کار از آن است. این مسأله مقولاتی از قبیل سهولت استخدام و اخراج کارگران، طول مدت قراردادها، سهولت ورود و خروج به بازار را در بر می‌گیرد. هر چه مقررات تحمیل شده بر بنگاه‌ها سخت‌گیرانه‌تر باشد- به این معنا که مثلاً استخدام و اخراج کارگران مشکل‌تر شود-

-
1. Closed-Shop Arrangements
 2. Blanchard and Giavazzi, (2003), p. 885
 3. Bargaining Power
 4. Degree of Unionisation
 5. Dalen *et al*, (2003), p. 536

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۰۳

انعطاف پذیری بازار کمتر خواهد بود. این تحول می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر کاهش انگیزه تولیدکنندگان برای ورود به بازار باشد و لذا از سطح رقابت بکاهد.

از آنجا که گردش نیروی کار (استخدام و اخراج کارگران) پرهزینه بوده و این هزینه‌ها در برگیرنده هزینه جستجو در بازار کار، تبلیغات، غربال کردن کارگران، چانه‌زنی در مورد شرایط کار و سایر هزینه‌های قانونی است^۱. لذا به دنبال مقررات گذاری، مقاومت کارفرما (بنگاه) در مقابل مطالبات کارگران در قالب افزایش دستمزد سست شده و در نتیجه، افزایش نرخ مزد و کاهش سطح اشتغال محتمل خواهد بود.

جنبه دیگر بحث انعطاف پذیری بازار کار راجع به طول مدت قراردادهاست. برخی عقیده دارند که در کشورهای دارای حمایت‌های شغلی سختگیرانه (انعطاف‌پذیری کمتر بازار کار)، بنگاه‌ها از طریق استخدام کارگران طبق قراردادهای کوتاه‌مدت، از مقررات می‌گریزند و به این ترتیب، به‌رغم مقررات سختگیرانه، جابجایی‌های شغلی زیاد می‌شود^۲. هر چه افراد بیشتر به تغییر شغل اقدام کنند، مدت زمان کمتری را صرف فعالیت در یک کسب و کار خاص می‌کنند و از این رو احتمال اینکه از مهارت کمتری در آن شغل برخوردار شوند، بیشتر است.

سومین مقوله مرتبط با انعطاف‌پذیری بازار کار، گستره و قدرت اتحادیه‌ها هستند. هر چه کارگران بیشتری زیر پوشش اتحادیه‌ها قرار گیرند و این تشکل‌های کارگری از نفوذ بیشتری برخوردار شوند، انعطاف‌پذیری بازار کمتر خواهد شد و این امکان برای کارگران مهیا می‌شود که قدرت چانه‌زنی خود را افزایش دهند.

شواهد مختلفی وجود دارد که به نوعی افزایش منافع کارگران را در پی افزایش قدرت چانه‌زنی تأیید می‌کند. ارنبرگ^۳ (۱۹۷۹) در مطالعه‌ای در رابطه با شرکت تلفن نیویورک دریافت آن دسته از کارگران این شرکت که عضو اتحادیه هستند، عایدات بیشتری را در مقایسه با کارگران غیراتحادیه‌ای و با سطح مهارت یکسان دریافت می‌کنند^۴. رز^۵ (۱۹۸۷) از اثر مقررات-زدایی بر دستمزدها در صنعت حمل و نقل باری ایالات متحده دریافت که کارگران در دوره پیش از مقررات‌زدایی بیش از دو سوم کل رانت صنعت را از آن خود می‌کرده‌اند.

۱. اسنودن و دیگران، (۱۳۸۳)، ص. ۳۱۱

2. Micco and Pages, (2004)

3. Ehrenberg

۴. دال و دیگران، (۲۰۰۳)، ص. ۵۲۵

5. Rose

زمینه دیگر بحث شده در مورد اجرای قوانین و مقررات در کشورهای دیگر، آثار آنها بر اشتغال است. برتراند و کرامرز (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای به بررسی نظام یافته موضوع برای بخش خرده‌فروشی فرانسه، و به طور ویژه به مقررات منطقه‌بندی تجاری پرداختند. مقررات طبقه‌بندی تحت قانون لوی رویر در سال ۱۹۷۳ برای حمایت از خرده‌فروشان کوچک در برابر "شیوه‌های لجام گسیخته رشد خرده‌فروشی" در فرانسه وضع شد. این قانون در وضعیتی به تصویب رسید که تا پیش از آن، تنها اقدام برای راه‌اندازی یک کسب و کار خرده‌فروشی، اخذ مجوز ساختمانی بود. اما از سال ۱۹۷۴ مرحله دیگری به مرحله راه‌اندازی اضافه شد. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که مقررات منطقه‌بندی که از اوایل دهه ۱۹۷۰ برای محدود کردن شکل‌گیری فروشگاه‌های خرده‌فروشی بزرگ شکل گرفت، آثاری نامطلوب بر وضعیت اشتغال در این بخش داشته است. با اینکه در آن مطالعه فقط نتایجی در مورد کسب و کار در بخش خرده‌فروشی در فرانسه حاصل شد، اعتقاد بر این است که چنین موضوع و نتیجه‌ای، حوزه‌ای بسیار گسترده‌تر را پوشش می‌دهد. کشورهای دیگری که با معضل نرخ رشد اندک در حوزه اشتغال دست و پنجه نرم می‌کنند (مانند ایران)، بسیار راه به خطا رفته‌اند اگر گمان کنند که معضل بیکاری آنها تنها با اصلاحات بازار نیروی کار برطرف خواهد شد.

همچنین، شواهدی دیگر نشان‌دهنده اثر منفی مقررات شغلی بر انعطاف‌پذیری نیروی کار است. کارگرانی که بیکاری طولانی مدت به سراغ آنها می‌آید، مهارت‌هایشان کهنه و منسوخ می‌شود. طول مدت بیکاری در پرتقال که مقررات شغلی سخت‌گیرانه‌تری را دارد، سه برابر آن در ایالات متحده و حتی دو برابر مدت آن در دو کشور برزیل و اسپانیاست که مقررات شغلی سختی دارند. از سوی دیگر، مقررات انعطاف‌پذیر برای نیروی کار، با سرمایه‌گذاری بیشتر در تحقیق و توسعه فن‌آوری مرتبط است. در آن دسته از کشورهای OECD که در حوزه کسب و کار، حمایت‌های شغلی کمتری وضع شده است، میزان سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، ۳۰ درصد بیش از هم‌تایان آنها در کشورهای OECD است که قوانین شغلی سخت‌گیرانه دارند. همه این آثار (یعنی ایجاد مشاغل کمتر، بیکاری طولانی‌تر و کهنه‌شدن مهارت‌های کارگران، سرمایه‌گذاری کمتر در تحقیق و توسعه و کوچک‌شدن اندازه شرکت) ممکن است به کاهش رشد بهره‌وری نیز بینجامد.^۱

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۰۵

همچنین، تحقیقات تجربی فراوانی نیز در آمریکای لاتین و کشورهای حوزه کارائیب راجع به آثار مقررات حمایت شغلی انجام شده است. در بیشتر این مطالعات، به منظور کمی کردن آثار مقررات حمایت شغلی، از شاخص امنیت شغلی^۱ استفاده شده است. این مطالعات اغلب نشان می‌دهند که امنیت شغلی بر پویایی بازار اثر منفی دارد. به بیان دیگر، امنیت شغلی بالا موجب کند شدن گردش شغلی (افزایش طول دوره بیکاری افراد بیکار و طول دوره اشتغال افراد شاغل) می‌شود.^۲

با توجه به آن چه که ادبیات نظری و شواهد تجربی بیان می‌کنند، می‌توان پیش‌بینی نمود که مقررات گذاری در بازار کار همانند انتقال به سمت چپ منحنی عرضه کار عمل خواهد کرد که پیامد آن می‌تواند افزایش نرخ مزد و کاهش سطح اشتغال باشد. بنابراین، وضع قوانین و مقررات در بازار نیروی کار فضایی را به وجود می‌آورد که می‌تواند سطح تولید و بهره‌وری نیروی کار را دستخوش تغییر کند. اکنون می‌توان با معرفی مهم‌ترین مقررات گذاری در بازار کار ایران و ذکر پیامدهای آن، در زمینه هزینه تولید، گردش نیروی کار و سطح تلاش کارگران، بستر مناسب‌تری برای درک تأثیرپذیری بهره‌وری از این گونه مداخلات قانونی در بازار کار به دست آورد.

۳. مقررات گذاری در بازار کار ایران

در ایران به دلیل نبود اتحادیه‌های کارگری قوی و منسجم، قانون‌گذار با وضع قوانین به حمایت از قشر کارگر می‌پردازد که بارزترین نمود آن تصویب قانون کار است. این قانون که در سال ۱۳۶۹ دچار تغییرات و اصلاحاتی شده و از سال ۱۳۷۰ به اجرا گذاشته شد و به عنوان مهم‌ترین مقررات گذاری در بازار کار ایران، تحولاتی در زمینه سطح دستمزد و سایر پرداختی‌ها به نیروی کار، سطح اشتغال و جز اینها ایجاد کرد. این قانون ابتدا در سال ۱۳۲۵ هجری خورشیدی به تصویب رسید، اما در سال‌های ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ اصلاحاتی در آن به عمل آمد. در سال ۱۳۶۹ کلیت این قانون بار دیگر مورد بررسی و بازنگری قرار گرفت، به گونه‌ای که نشان از مقررات گذاری بیشتر در بازار کار ایران دارد. بر اساس قانون سال ۱۳۶۹ تحولاتی در شرایط استخدام، سطح دستمزد و سایر عواید نیروی کار به وجود آمد و کمک به نیروی کار در اشکال مختلف طراحی شد که عبارتند از:

1. Job Security

۲. همان.

الف- حداقل سن نیروی کار و پرداخت‌هایی که به لحاظ انجام کار و مرتبط با آن به کارگر پرداخت می‌شود شامل مزد، مزایای مرتبط با اضافه‌کاری، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، هزینه خواربار و حق عائله‌مندی است.

ب- مزایای اجتماعی که با میزان و نوع کار ارتباط ندارد و به منظور کمک به کارگران تحت عناوین مختلف پرداخت می‌شود. کمک‌های اجتماعی شامل خدمات حمل و نقل، تربیت بدنی، تهیه مسکن و خانه‌های سازمانی است. پرداخت‌های مرتبط با پایان قرارداد کار نیز شامل اخراج، استعفا، بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت و پایان قرارداد یا پایان کار معین است. تأمین اجتماعی شامل درمان، مستمری بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی جزئی و مستمری بیکاری است^۱. جدول ۱، برخی تفاوت‌های قانون کار سال ۱۳۶۹ با قانون کار قبلی را در این زمینه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۱. تفاوت‌های مهم قانون کار سال ۱۳۶۹ با قانون قبلی

مؤلفه	قانون کار سال ۱۳۳۷ (شماره ماده)	قانون کار سال ۱۳۶۹ (شماره ماده)
۱. پرداخت بابت هر ساعت کار اضافی به کارگر	۳۵ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار (ماده ۱۲)	۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار (ماده ۵۹)
۲. حداقل سن کارگر	۱۲ سال (ماده ۱۶)	۱۵ سال (ماده ۷۹)
۳. دوره زمانی تعیین حداقل دستمزد	دو سال یک‌بار (ماده ۲۲)	هر ساله (ماده ۴۱)
۴. پرداخت‌های لازم برای اخراج موجه کارگر	صفر (ماده ۳۴)	دستمزد ۳۰ روز (ماده ۲۷)
۵. میزان پرداخت حق سنوات برای کارگری با ۲۰ سال سابقه کار که به صورت غیر موجه اخراج گردد.	دستمزد ۱۵ روز به ازای هر سال سابقه (ماده ۳۳)	دستمزد ۴۵ روز به ازای هر سال سابقه (ماده ۱۶۵)*

* در صورتی که کارگر تمایل به بازگشت به سرکار نداشته باشد.

مأخذ: لوح حق، مرکز پژوهش‌های مجلس.

آن چه که از جدول ۱ استنباط می‌شود، حاوی دو مطلب مهم است. نخست این که در قانون سال ۱۳۶۹ به منظور حمایت از نیروی کار، پرداخت‌های بیشتری در نظر گرفته شده که بار آن بر

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۰۷

عهده کارفرما (تولید کننده) است^۱ و باعث افزایش هزینه‌های بنگاه می‌شود. دوم آن که به موجب قانون جدید، حداقل سن کارگر برای اشتغال در بنگاه اقتصادی افزایش یافته که این امر به کاهش سابقه و تجربه کارگران شاغل در یک فعالیت خاص منجر می‌شود. بدین معنا که بنگاه بر طبق قانون کار سال ۱۳۳۷ می‌تواند از افراد ۱۲ تا ۱۵ ساله استفاده کند و مراحل کارآموزی را در این مدت به اتمام رسانده و چنین کارگری را از طریق طی کردن فرایند یادگیری در حین انجام کار^۲، به فردی متخصص مبدل سازد؛ اما بر اساس قانون سال ۱۳۶۹ فرد ۱۵ ساله‌ای که به کار مشغول می‌شود از هیچ‌گونه مهارت و تجربه قبلی برخوردار نیست. از این رو، این امکان وجود دارد که با حفظ ثبات سایر شرایط، بنگاه بر طبق قانون سال ۱۳۳۷ در مقایسه با قانون سال ۱۳۶۹ از کارگران ماهرتری بهره‌برد.

از آنجا که تحولات مورد اشاره می‌تواند بر استخدام و اخراج نیروی کار مؤثر باشد، ارائه شواهدی مختصر از تغییرات اشتغال که خود برآیند ورود و خروج نیروی کار است، می‌تواند مفید باشد. جدول ۲، درصد تغییرات اشتغال در بخش صنعت و خدمات عمومی را در سال‌های قبل و بعد از اجرای قانون کار جدید، نشان می‌دهد.

جدول ۲. تغییرات درصدی اشتغال در دو بخش منتخب

سال	صنعت	خدمات عمومی، اجتماعی، شخصی و خانگی
۱۳۶۸	۴/۵۴	۱/۷۹
۱۳۶۹	۱۱/۱۵	۴/۹۹
۱۳۷۰	۵/۵۸	۲/۹۴
۱۳۷۱	۲/۰۹	-۰/۳۵
۱۳۷۲	۱/۹۷	-۱/۹۴

مأخذ: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

هر چند اطلاعات جدول ۲، موجز است، اما نشان می‌دهد که تا پیش از اجرای قانون جدید در سال ۱۳۷۰ نرخ رشد اشتغال رو به فزونی بوده، اما از سال ۱۳۷۰ این نرخ کاهش یافته است. این داده‌ها می‌تواند شواهدی بر این موضوع باشد که اشتغال نیروی کار از تغییرات صورت گرفته در ۱. مطالعه امینی و پژویان، (۱۳۸۲) در زمینه عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در ایران نشان داد که قانون کار سال ۱۳۶۹ با افزایش هزینه‌های بنگاه و سایر تبعات آن بر بازار کار، باعث کاهش تقاضای نیروی کار شد.

2. Learning by Doing

قانون کار آسیب دیده است و لذا مؤیدی باشد بر بحث‌های قبلی که با مقررات‌گذاری در بازار کار و افزایش انعطاف‌ناپذیری آن، اشتغال کاهش می‌یابد.

۴. چارچوب نظری

۴-۱. رقابت و مهارت

ادبیات مقررات‌گذاری در بازار کار و قانون کار ایران حکایت از این مطلب داشتند که در پی وضع قوانین و مقررات به منظور ساماندهی وضعیت کسب و کار و حمایت از نیروی کار، هزینه‌های بنگاه افزایش یافته است. پیامد این موضوع همراه با سخت‌تر شدن شرایط اخراج نیروی کار، از یک سوی کاهش سودآوری بنگاه‌های موجود در صنعت است و لذا خروج بنگاه‌هایی که سودآوری خود را از دست داده‌اند و یا فعالیت در صنعت دیگری را سودآورتر یافته‌اند و از سوی دیگر، انگیزه صاحبان سرمایه که هنوز به عرصه فعالیت وارد نشده‌اند، کاهش می‌یابد. به دنبال وقوع چنین تحولاتی، تعداد رقبا در صنعت کاهش یافته و از این رو سطح رقابت بین تولیدکنندگان کاهش می‌یابد. روی دیگر سکه تأثیری است که کاهش رقابت بر بهره‌وری به جای می‌گذارد. جنبه دیگر مقررات‌گذاری در بازار کار ایران، کاهش سطح مهارت نیروی کار است که به همراه مسأله رقابت می‌تواند بهره‌وری را متأثر سازد.

بحث‌های نظری در مورد ارتباط میان رقابت و بهره‌وری پیچیده و مبهم است. حامیان وجود رابطه مستقیم میان رقابت و بهره‌وری عقیده دارند که رقابت باعث می‌شود تا رخوت مدیریتی که به دلیل قدرت انحصاری ایجاد شده است، کاهش یابد و انگیزه برای بهبود کارایی از طریق نوآوری در محصول و فرایند تولید و نوآوری سازمانی، افزایش یابد.^۱ بحث در مورد وجود چنین رابطه مستقیمی مبتنی بر دو یافته است. اولاً رقابت در بازار محصول به این معناست که بیش از یک بنگاه در بازار وجود دارد و در عین حال عملکرد بنگاه‌ها در یک بازار معین با یکدیگر مورد مقایسه و ارزیابی قرار می‌گیرد. در چنین فضایی سرمایه‌گذاران با فراهم آوردن سرمایه مالی با هزینه به نسبت اندک برای بنگاه‌هایی که عملکرد مناسبی دارند، به آنها پاداش می‌دهند و در مقابل، با دور کردن سرمایه‌های خود از بنگاه‌هایی که عملکرد ضعیفی دارند، آنها را مشمول مجازات

۱. به عنوان مثال می‌توان به مطالعات ذیل اشاره نمود:

Jagannathan and Srinivasan (1999), Baggs and De Bettignies (2006), Gilbert (2007)

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۰۹

می‌کنند^۱. همان‌گونه که میر و ویکرز^۲ (۱۹۹۷) در یک الگوی دو بخشی نشان می‌دهند، این اتفاق باعث افزایش فشار بر بنگاه‌ها به منظور عملکرد بهتر در مقایسه با رقبا می‌شود که به تلاش هر چه بیشتر آنها در بهبود کارایی (بهره‌وری) منجر خواهد شد. ثانیاً افزایش رقابت باعث افزایش کشش تقاضا می‌شود. بزرگ‌تر بودن کشش تقاضا نیز به طور ضمنی دلالت بر این دارد که بهبود بهره‌وری سود بالقوه بیشتری را ایجاد خواهد کرد و این سودها به نوبه خود بر تلاش مدیران می‌افزایند و انگیزه‌هایی را برای فعالیت‌های ارتقادهنده کارایی مانند نوآوری خلق می‌کنند^۳. افزون بر این، کشش بالای تقاضا می‌تواند به سرعت تقاضا برای محصولات تولیدکنندگان ضعیف و دارای بهره‌وری پایین را کاهش داده و لذا احتمال ورشکستگی آنها را افزایش دهد. از این رو بنگاه‌ها به منظور کاهش احتمال ورشکستگی، سعی می‌کنند تا نوآوری بیشتری داشته باشند و کارایی خود را بهبود بخشند^۴.

بحث‌های نظری دیگری نیز وجود دارند که دال بر وجود رابطه معکوس میان رقابت و بهره‌وری هستند. عده‌ای اعتقاد دارند که افزایش رقابت در آمد انتظاری مدیران را پایین آورده، تلاش مدیریتی آنها را کاهش می‌دهد^۵. هورن و دیگران^۶ (۱۹۹۴) نیز به رابطه‌ای معکوس میان رقابت‌پذیری در بازار محصول و انگیزه‌های تلاش قایل هستند. همچنین، ممکن است که قدرت انحصاری بنگاه‌ها را قادر سازد تا برای فعالیت‌های نوآورانه بیشتر هزینه کنند. از این رو محتمل است که یک بنگاه انحصاری در مقایسه با بنگاهی که قدرت انحصاری ندارد، فعالیت‌های نوآورانه بیشتری را انجام دهد تا بدین ترتیب بتواند سلطه انحصاری خود را در بازار حفظ نماید و لذا پایین بودن سطح رقابت بر بهره‌وری اثر مثبت داشته باشد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، تحلیل‌های نظری متفاوتی در ارتباط با تأثیر رقابت بر بهره‌وری مطرح شده‌اند، بنابراین، این پرسش مطرح می‌شود که مقررات گذاری در بازار کار با کاهش رقابت میان تولیدکنندگان، بهره‌وری را کاهش می‌دهد یا باعث افزایش آن می‌شود. با این وصف به برخی یافته‌های مطالعات مختلف در مورد نوع رابطه میان رقابت و بهره‌وری اشاره می‌کنیم.

1. Tang and Wang, (2005), p. 318

2. Meyer and Vickers

۳. همان.

4. Schmidt, (1997)

5. Hermalin, (1992)

6. Horn *et al*

بر خلاف بحث‌های نظری که تمایزهای قابل توجهی میان آنها مشاهده می‌شود، مطالعات تجربی در بیشتر موارد حکایت از این مطلب دارند که رقابت در بازار محصول، بهره‌وری را افزایش می‌دهد. گرین و مایز^۱ (۱۹۹۱) با مرتبط ساختن کارایی فنی به ساختار بازار و بر اساس داده‌های ۱۹۰۲۳ بنگاه در ۱۵۱ صنعت بریتانیا دریافتند که افزایش تمرکز بازار به بالاتر از یک سطح آستانه باعث کاهش کارایی فنی می‌شود. به بیان دیگر، با کاهش سطح رقابت در بازار، بهره‌وری نیز کاهش می‌یابد. نیکل^۲ (۱۹۹۶) نیز با به کارگیری داده‌های مربوط به ۶۷۰ شرکت در بریتانیا به این نتیجه رسید که رقابت بیشتر چه با افزایش تعداد رقبا اندازه‌گیری شده باشد و چه با مقدار کمتر رانت، با رشد بهره‌وری کل عوامل همراه است. تانگک و وانگک (۲۰۰۵) بر اساس داده‌های ۵۳۲۰ بنگاه صنعتی در کانادا، وجود اثر مثبت رقابت در بازار محصول بر عملکرد (بهره‌وری) بنگاه‌های متوسط و بزرگ را تأیید نمودند.

رابطه سطح مهارت با بهره‌وری در مقایسه با رابطه رقابت با بهره‌وری از پیچیدگی کمتری برخوردار است. کارگر ماهر از مهم‌ترین نهاده‌های تولیدی بوده و در مقایسه با کارگر غیرماهر می‌تواند محصول بیشتری را تولید کند. همچنین، کارگران ماهر نقش مهمی را در گسترش و استفاده از فن‌آوری‌های جدید ایفا می‌کنند.^۳ با این حال، می‌توان انتظار داشت که مقررات‌گذاری در بازار کار ایران در سال ۱۳۶۹ از مجرای کاهش سطح مهارت نیز موجبات کاهش بهره‌وری را فراهم کرده باشد.

۴-۲. دستمزد کارآیی و سطح تلاش

دومین مسأله‌ای که با آن روبه‌رو هستیم، افزایش هزینه‌های بنگاه در ارتباط با نیروی کار است. به موجب قانون کار جدید، کارگران بیش از گذشته مشمول دریافت حقوق و مزایای خاص می‌شوند. نظریه‌های دستمزد کارایی که در رابطه با چسبندگی دستمزد مطرح شده‌اند، می‌توانند رهنمودهایی در این زمینه داشته باشند. "نظریه‌های دستمزد کارایی"^۴ (که در قالب الگوهای مختلف ارائه می‌شوند) بیان می‌دارند که بنگاه‌ها علاقه‌ای به کاهش دستمزد حقیقی ندارند، زیرا بهره‌وری (تلاش یا بهره‌وری) کارگران مستقل از دستمزد نیست بلکه دستمزد حقیقی و تلاش کارگران

1. Green and Mayes

2. Nickell

3. Nelson and Phelps, (1966) and Griliches, (1969)

4. Efficiency Wage Theories

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۱۱

ارتباط متقابل دارند. بر این اساس، کارفرما به چسبندگی دستمزد علاقه دارد، زیرا کاهش دستمزد به کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌ها منجر می‌شود^۱. رهنمود این بحث چنین خواهد بود که قانون کار جدید می‌تواند زمینه تلاش بیشتر کارگران در محیط کسب و کار را فراهم آورد و با بهره‌مند ساختن آنها از مزایای بیشتر بر میزان بهره‌وری بیفزاید.

از آنجا که مباحث مربوط به رقابت و مهارت و رابطه آنها با بهره‌وری مبهم است و بحث دستمزد کارایی به تأثیر مثبت عایدات نیروی کار بر بهره‌وری اشاره دارد، فرضیه ذیل که تنها یک حدس در مورد اثر مقررات گذاری در بازار کار ایران بر بهره‌وری است، ارائه می‌شود:

فرضیه: مقررات گذاری از مجرای قانون کار سال ۱۳۶۹، بهره‌وری را در صنایع ایران افزایش داده است.

در بخش‌های بعدی تلاش می‌کنیم تا با طراحی یک الگو و استفاده از داده‌های صنایع مختلف، فرضیه ارائه شده را مورد آزمون قرار دهیم.

۵. ارائه الگو

رویکرد سنتی به تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری، استفاده از تابع تولید است که در آن سرمایه و نیروی کار مهم‌ترین نهاده‌های تولیدی قلمداد می‌شوند. بر اساس بحث‌های پیشین مشخص شد که مقررات در بازار کار نیز می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. بر این مبنا، الگوی مورد استفاده در این پژوهش، بر گرفته از تابع تولیدی به صورت ذیل است که برای بخش صنعت کشور معرفی می‌شود:

$$Y = f(K, L, R) \quad (1)$$

در رابطه ۱، Y سطح تولید، K تابعی از موجودی سرمایه، L نیروی کار، و R عامل مقررات گذاری در بازار کار است. معیاری که در اینجا برای بهره‌وری مدنظر قرار می‌گیرد، نسبت سطح تولید به نیروی کار خواهد بود و لذا تابع بهره‌وری که از تقسیم رابطه ۱ بر نیروی کار به دست می‌آید، در شکل عمومی آن به صورت زیر است:

$$LP = f(k, R) \quad (2)$$

۱. اسنودن و دیگران، (۱۳۸۳)، ص. ۲۹۶.

که در آن، LP بهره‌وری نیروی کار و تابعی از نسبت سرمایه به نیروی کار و عامل مقررات‌گذاری است. برای آن که رابطه ۲ را به شکل الگوی رگرسیونی ارائه نماییم، تابع تولید ۱ را از نوع کاب-داگلاس^۱ با بازدهی ثابت نسبت به مقیاس در نظر گرفته و عامل مقررات‌گذاری را به تابع اضافه می‌کنیم:

$$\log(LP_{it}) = \alpha_i + \beta \log(k_{it}) + \gamma R_{it} + T_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

رابطه ۳، الگویی رگرسیونی از نوع لگاریتمی بوده و مبنای کار تجربی قرار می‌گیرد که در آن عامل زمان (T) به عنوان تقریبی از فن‌آوری اضافه شده است. در این معادله عامل مقررات‌گذاری در بازار کار در قالب یک متغیر مجازی^۲ مطرح شده است. از این متغیر مجازی به دو شکل استفاده می‌شود: یکی برای کل صنایع و دیگری به صورت هشت متغیر به تفکیک صنایع. در حالت اول، این متغیر در سال‌های پیش از اجرای قانون کار سال ۱۳۶۹ (پیش از ۱۳۷۰) مقدار صفر به خود گرفته و در سال‌های اجرای قانون مقدار یک را اختیار می‌کند. در حالت دوم، متغیر مجازی هر یک از صنایع پیش از اجرای قانون کار جدید مقدار منفی یک و پس از آن مقدار یک را اختیار می‌کند، اما سایر صنایع چه قبل و چه بعد از تصویب قانون کار مقدار صفر به خود می‌گیرند. این اقدام بدین منظور انجام می‌شود تا اثر مقررات‌گذاری در بازار کار برای هر یک از صنایع را بر بهره‌وری کل صنعت تفکیک نماییم و باعث می‌شود تا شناخت بهتری نسبت به شدت اهمیت و تأثیرپذیری صنایع از اجرای این قانون به دست آوریم.

از آنجا که آمار موجودی سرمایه در صنایع مختلف در دسترس نیست، از یک متغیر جانشین^۳ برای آن استفاده می‌کنیم که عبارت است از مقدار سرانه مصرف سوخت و انرژی در هر یک از صنایع^۴. این متغیر جانشین خود شامل دو متغیر است. یکی مقدار سرانه مصرف سوخت مایع که شامل نفت سفید، نفت سیاه، سوخت مشعل، بنزین، گازوییل و جز اینها می‌شود. دوم، میزان سرانه مصرف گاز طبیعی در هر یک از صنایع. هر دو متغیر از تقسیم مقدار انرژی مربوطه بر اشتغال هر بخش به دست آمده‌اند. دلیل این جانشین‌سازی چنین است که اولاً سوخت و انرژی خود نوعی نهاده تولیدی است و ثانیاً با وجود آن که دسترسی به داده‌های موجودی سرمایه ممکن نیست، اما

1. Cobb-Douglas
2. Dummy Variable
3. Proxy

۴. این کار همچنین توسط برخی پژوهشگران که به داده‌های سرمایه دسترسی نداشته‌اند، انجام شده است از جمله توسط تانگ و وانگ، (۲۰۰۵).

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۱۳

از آنجا که بهره‌برداری از تجهیزات سرمایه‌ای مستلزم صرف مواد سوختی و انرژی است^۱، لذا مقدار مصرف سوخت و انرژی می‌تواند بیانگر مقدار سرمایه و ماشین‌آلات مورد استفاده در صنایع باشد. جزء دیگر معادله ۳، جمله ε_{it} است که نماد جزء اخلال رگرسیون است. متغیر وابسته الگوی رگرسیونی یعنی بهره‌وری ابتدا از تقسیم ارزش تولیدات صنایع بر شاخص قیمت محصولات صنعتی^۲ و سپس از تقسیم مقدار به‌دست آمده بر تعداد شاغلان در صنایع به‌دست آمده است.

۶. داده‌ها، روش برآورد و نتایج

به منظور برآورد رابطه ۳، از داده‌های تابلویی^۳ مربوط به کارگاه‌های صنعتی دارای ۵۰ نفر کارکن و بیشتر، به تفکیک گروه‌های نه‌گانه صنایع (بر اساس کدهای دو رقمی ISIC) در دوره ۱۳۶۳-۱۳۸۱ استفاده می‌کنیم که البته به دلیل نبود اطلاعات مربوط به برخی متغیرها در سال‌های ۱۳۶۶ و ۱۳۷۱-۱۳۷۲، این سال‌ها از نمونه خارج شده‌اند.

به منظور تأمین نظر در بررسی اثر اجرای قانون کار بر صنایع، این امکان وجود داشت که از داده‌های کل بخش صنعت استفاده نمود و لذا داده‌ها را به صورت سری زمانی مورد استفاده قرار داد. اما از آنجا که از یک سوی این روش مسایل خاص استفاده از داده‌های سری زمانی را به همراه دارد و از سوی دیگر با توجه به محدودیت دسترسی به داده‌ها، دوره زمانی قابل توجهی را نمی‌توان تهیه نمود، از این رو از داده‌های تابلویی استفاده کرده‌ایم. استفاده از این نوع داده‌ها دارای مزایایی است. اولاً، استفاده از این نوع داده‌ها باعث افزایش تعداد مشاهدات شده، اعتماد به برآوردها را بیشتر می‌کند. ثانیاً، مسأله هم‌خطی را تا حدود زیادی حل می‌کند چون داده‌ها هم در طول زمان و هم در میان صنایع تغییر می‌کنند. ثالثاً، استفاده از داده‌های تابلویی تورش برآورد را از بین می‌برد یا کاهش می‌دهد.^۴

۱. در واقع، سوخت و انرژی نهاده‌هایی هستند که با واسطه موجودی سرمایه وارد فرآیند تولید می‌شوند.

۲. از آنجا که شاخص قیمت محصولات صنعتی از سال ۱۳۶۹ به بعد موجود است، لذا برای سال‌های پیش از آن از شاخص بهای عمده‌فروشی کالاها و خدمات استفاده شده‌است که قرابت و همبستگی زیادی با شاخص بهای صنعتی داشته است.

3. Panel Data

۴. اشرف‌زاده و مهرگان، (۱۳۸۷)، ص. ۴۲.

داده‌های متغیرهای مورد استفاده بر اساس نتایج آمارگیری از کارگاه‌های بزرگ صنعتی و نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر، بانک اطلاعات سری‌های زمانی اقتصادی بانک مرکزی و سری زمانی اشتغال سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی جمع‌آوری شده‌اند. گروه‌های نه‌گانه صنایع بر حسب کد دو رقمی در زیر معرفی می‌شوند:

۱. صنایع مواد غذایی، آشامیدنی‌ها و دخانیات،
۲. صنایع نساجی، پوشاک و چرم،
۳. صنایع چوب و محصولات آن،
۴. صنایع کاغذ، صحافی، چاپ و انتشار،
۵. صنایع شیمیایی، نفت و ذغال سنگ،
۶. صنایع کانی‌های غیر فلزی،
۷. صنایع فلزات اساسی،
۸. صنایع ماشین‌آلات و تجهیزات،
۹. صنایع متفرقه.

بر این اساس در معادله ۳، اندیس i به نوع صنعت اشاره دارد ($i = 1, \dots, 9$) و اندیس t مربوط به سال مورد مشاهده است ($t = 1, \dots, 16$). این معادله که کل صنایع را با نمونه‌ای مشتمل بر ۱۴۴ مشاهده در بر می‌گیرد، به روش حداقل مربعات انباشته برآورد شده است که در مورد مقاطع از اثر ثابت^۱ استفاده شده و نتایج آن را در جدول ۳ ارائه می‌کنیم.

برآورد‌های رگرسیونی ارائه شده در جدول ۳، از مناسب بودن خوبی برآزش و معناداری کلی حکایت دارند؛ چرا که آماره‌های F و R^2 از مقدار بالایی برخوردار هستند. آزمون ریشه واحد سری‌ها بر اساس آماره‌های مختلف، بیشتر نشان‌دهنده مانایی آنهاست که نتایج آن را در قسمت پیوست ارائه کرده‌ایم.

در ستون ۱، از متغیر مجازی مقررات‌گذاری برای کل صنایع استفاده شده است. متغیرهای سوخت و انرژی دارای اثر مستقیمی بر بهره‌وری هستند.^۲ متغیر مقررات‌گذاری نیز دارای ضریب مثبت و معناداری است و دلالت بر این دارد که تغییرات قانون کار در سال ۱۳۶۹ باعث ارتقای

1. Fixed Effects

۲. اثر سوخت مایع از لحاظ آماری معنادار است اما اثر گاز طبیعی بی‌معناست.

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۱۵

جدول ۳. پیامد اجرای قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ در صنایع بزرگ کشور به روش اثر ثابت. متغیر

وابسته: بهره‌وری

(۲)	(۱)	متغیرهای مستقل
-۰/۵۶ (۰/۰۰۰)	-۰/۸۴ (۰/۰۰۰)	جزء ثابت
۰/۱۰۸ (۰/۰۰۰۲)	۰/۱۶ (۰/۰۰۰)	سوخت مایع
۰/۰۵ (۰/۰۴۱)	۰/۰۰۳ (۰/۹۲)	گاز طبیعی
	۰/۲ (۰/۰۴۴)	مقررات گذاری
۰/۲۱ (۰/۰۷۶)		مقررات گذاری در صنایع مواد غذایی، آشامیدنی و دخانیات
-۰/۰۵ (۰/۱۹)		مقررات گذاری در صنایع نساجی، پوشاک و چرم
-۰/۱۶ (۰/۰۰۳)		مقررات گذاری در صنایع چوب و محصولات آن
۰/۰۹۷ (۰/۰۵۸)		مقررات گذاری در صنایع کاغذ، صحافی، چاپ و انتشار
۰/۳ (۰/۰۰۰۷)		مقررات گذاری در صنایع شیمیایی، نفت و ذغال سنگ
۰/۱۲ (۰/۰۰۸)		مقررات گذاری در صنایع کانی‌های غیر فلزی
۰/۳۴ (۰/۰۰۰)		مقررات گذاری در صنایع فلزات اساسی
۰/۳۲ (۰/۰۰۰۲)		مقررات گذاری در صنایع ماشین‌آلات و تجهیزات
۰/۰۰۳ (۰/۴۹)	۰/۰۱۷ (۰/۰۳۵)	عامل زمان
۰/۹۱	۰/۷۲	آماره \bar{R}^2
۷۵/۱ (۰/۰۰۰)	۳۰/۸ (۰/۰۰۰)	آماره F

نکته: اعداد داخل پرانتز، حداقل سطح معناداری هستند.

بهره‌وری در بخش صنعت شده است. عامل زمان نیز اثر مثبت و معناداری بر بهره‌وری دارد که نشان‌دهنده بهبود فن‌آوری در طول زمان است.

در ستون ۲، متغیر مجازی مقررات‌گذاری به تفکیک صنایع مورد استفاده قرار گرفته است، به طوری که صنایع متفرقه به عنوان گروه پایه یا حذف‌شده در نظر گرفته شده است. متغیرهای مربوط به سوخت و انرژی همچنان اثر مثبت و معناداری بر بهره‌وری دارند که این نتیجه‌ای قابل انتظار است. هر چه صنایع، سوخت و انرژی بیشتری مصرف کنند به مثابه آن است که یا از تجهیزات سرمایه‌ای بیشتری استفاده کرده‌اند و یا از تجهیزات موجود بهره‌برداری بیشتری نموده‌اند و لذا به ازای هر فرد شاغل، تولید بالاتری حاصل خواهد شد. آن چه که در ستون ۲ اهمیت بیشتری دارد، ضرایب مربوط به متغیر مجازی مقررات‌گذاری به تفکیک صنایع و معناداری آنهاست. بیشتر این ضرایب علامت مثبت دارند و از لحاظ آماری نیز معنادار هستند در حالی که ضرایب مربوط به صنایع نساجی، پوشاک و چرم و صنایع چوب و محصولات آن، علامت منفی دارند و در عین حال، اثر صنایع چوب معنادار است. ضرایب منفی به دست آمده می‌تواند دلالت داشته باشد بر وجود مازاد نیروی کار در این صنایع و غیررقابتی بودن آنها که محدودیت‌های تعدیل نیروی کار را باعث می‌شوند. این صنایع معمولاً از کم بهره‌ورترین صنایع کشور بوده و در برخی موارد در معرض ورشکستگی نیز بوده‌اند که با حمایت‌های دولت توانسته‌اند خود را حفظ کنند.

برآیند تمام نتایج به دست آمده حکایت از تأیید فرضیه مطرح شده دارد. این نتایج نشان می‌دهد که مقررات‌گذاری در بازار کار بر طبق قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ در بیشتر صنایع اثر مثبتی بر بهره‌وری بخش صنعت داشته است و تنها در صنایع محصولات چوبی این اثر منفی بوده است. رهنمود این نتیجه می‌تواند چنین باشد که اثر قانون کار جدید بر پرداختی‌های صورت گرفته به نیروی کار و تحولات دیگر این قانون بر بهره‌وری از مجرای ارتقای سطح تلاش نیروی کار و کاهش کم‌کاری او، بیش از آثار احتمالی منفی آن از طریق کاهش رقابت و مهارت و لذا کاهش بهره‌وری بوده است.

۷. نتیجه‌گیری

فراهم‌نمودن محیط کسب و کار مناسب از عوامل بسیار مهم در رشد و توسعه اقتصادی به ویژه در کشورهای در حال توسعه است. نیاز به وجود فضا و شرایط مناسب برای فعالیت کارگران دغدغه‌ای برای دولت‌ها بوده است تا از طریق وضع قوانین و مقررات‌گذاری در بازار کار به طور

مقررات گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری ... ۲۱۷

جامع یا موضعی، هدف رشد اقتصادی یا اهداف عدالت‌محور و حمایت از اقشار محروم را تأمین کنند.

از سال ۱۳۳۷ تا حدود سه دهه پس از آن، کارگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی تابع قانون کاری بودند که در سال ۱۳۶۹ دچار تحولات قابل توجهی شد و به نظر می‌رسید که اصلاحات صورت گرفته در بیشتر موارد تأمین‌کننده منافع نیروی کار بوده است و در مقایسه با گذشته تکالیف بیشتری را بر عهده کارفرمایان قرار داده است. از جمله مهم‌ترین تغییرات صورت گرفته می‌توان به افزایش پرداختی بابت اضافه کاری، افزایش حداقل سن کارگر، کاهش طول دوره زمانی تعیین حداقل دستمزد، افزایش پرداختی برای اخراج موجه کارگر و افزایش میزان پرداخت حق سنوات، اشاره نمود.

از بعد نظری، تغییرات ایجاد شده در قانون کار می‌تواند پیامدهایی به لحاظ سطح رقابت، مهارت و تلاش کارگران برای اقتصاد داشته باشد. این تحولات از روش‌های مختلف می‌تواند بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد که این مسأله موضوع این پژوهش بوده است. نظر به اهمیت بخش صنعت در اقتصاد، در این مطالعه به اثر اجرای قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ بر بهره‌وری صنایع پرداخته شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اجرای قانون کار جدید تنها در صنایع چوب و محصولات آن اثر منفی بر بهره‌وری را باعث شده است، اما در بیشتر صنایع اثر مثبتی بر بهره‌وری داشته است به گونه‌ای که می‌توان ادعا نمود فعالیت صنایع بر طبق قانون کار ۱۳۶۹ در مجموع بهره‌وری آنها را ارتقا داده است.

منابع

الف - فارسی

- اسنودن، برایان، اچ وین و پی وینار کوویچ (۱۳۸۳)، «راهنمای نوین اقتصاد کلان»، مترجمین سید منصور خلیلی عراقی و علی سوری، انتشارات برادران.
- اشرف‌زاده، سید حمیدرضا و مهرگان، نادر (۱۳۸۷)، «اقتصاد سنجی پانل دیتا»، مؤسسه تحقیقات تعاون دانشگاه تهران.
- امینی. علی‌رضا و پژوهان، جمشید (۱۳۸۲)، «تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران»، مجله برنامه و بودجه، شماره ۷۸، صص ۷۷-۱۰۷.
- بانک مرکزی ج.ا.ا. بانک اطلاعات سری‌های زمانی اقتصادی www.cbi.ir
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، سری زمانی اشتغال.
- قاسمی ششده، محمد (۱۳۸۴)، «بررسی دو مبحث از قانون کار ایران (قرار داد کار و شرایط کار) بر مبنای نگرش حقوق و اقتصاد»، رساله دکتری، راهنما: دکتر محمود متوسلی، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.
- لوح حق (بهار ۱۳۸۷)، «مجموعه قوانین و مقررات کشور»، مرکز پژوهش‌های مجلس، دفتر فن‌آوری‌های نوین.
- مرکز آمار ایران، «نتایج آمارگیری از کارگاه‌های بزرگ صنعتی»، سال‌های ۱۳۶۳-۱۳۷۰.
- مرکز آمار ایران، «نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر»، سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۱.

ب - انگلیسی

- Acemoglu; Daron (2001), "Credit Market Imperfections and Persistent Unemployment", *European Economic Review*, vol. 45, pp. 665-679.
- Baggs; Jen and Jean-Etienne de Bettignies (2006), "Product Market Competition and Agency Costs", *Research Paper, Analytical Studies Branch Research Paper Series*, no. 287.
- Bertrand; Marianne and Francis Kramarz, "Does Entry Regulation Hinder Job Creation? Evidence From the French Retail Industry", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, Issue.4, pp. 1369-1413.
- Blanchard; Olivier & Francesco Giavazzi (2003), "Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 3, pp. 879-907.

- Dalen, Dag Morten, Nils-Henrik M.von der Fehr & Espen R.Moen (2003), "Regulation with Wage Bargaining", *The Economic Journal*, vol. 113, no. 487, pp. 525-538.
- Gilbert, Richard J (2007), "Competition and Innovation", Competition Policy Center.
- Green, Alison and David G.Mayes (1991), "Technical Inefficiency in Manufacturing Industries", *The Economic Journal*, vol. 101, no. 406, pp. 523-538.
- Griliches, Zvi (1969), "Capital-Skill Complementarity", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 51, no. 4, pp. 465-468.
- Hall, Robert and Charles I.Jones (1999), "Why Do Some Countries Produce So Much More Output Per Worker Than Other?", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, no. 1, pp. 83-116.
- Hermalin, Benjamin (1992), "The Effects of Competition on Executive Behavior", *Rand Journal of Economics*, vol. 23, Issue.3, pp. 350-365.
- Horn, Henrik, H.Lang and S.Lundgren (1994), "Competition, Long-run Contracts and Internal Inefficiencies in Firms", *European Economic Review*, vol. 38, pp. 213-233.
- Jagannathan, Ravi and Shaker B.Srinivasan (1999), "Does Product Market Competition Reduce Agency Costs?", *The North American Journal of Economics and Finance*, vol. 10, pp. 387-399.
- Meyer, Margaret and John Vickers (1997), "Performance Comparisons and Dynamic Incentives", *Journal of Political Economy*, vol. 105, Issue 3, pp. 547-581.
- Nelson, Richard R. and Edmund S. Phelps (1966), "Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth", *The American Economic Review*, vol. 56, no. 1/2, pp. 69-75.
- Nickell, Stephen (1996), "Competition and Corporate Performance", *Journal of Political Economy*, vol. 104, Issue 4, pp. 724-746.
- Rodrik, Dani (1999), "Where Did All The Growth Go? External Shocks, Social Conflict and Growth Collapses", *Journal of Economic Growth*, vol. 4, pp. 385-412.
- Rose, Nancy L. (1987), "Labor Rent Sharing and Regulation: Evidence from the Trucking Industry", *Journal of Political Economy*, vol. 95, no. 6, pp. 1146-1178.
- Schmidt, Klaus M. (1997), "Managerial Incentives and Product Market Competition", *The Review of Economic Studies*, vol. 64, Issue 2, pp. 191-213.
- Tang, Jianmin and Weimin Wang (2005), "Product Market Competition, Skill Shortages and Productivity: Evidence from Canadian Manufacturing Firms", *Journal of Productivity Analysis*, vol. 23, pp. 317-339.

نتایج آزمون ریشه واحد، رگرسیون‌های ستون ۱ و ۲ در جدول ۳

Group Unit Root Test on GROUP01

Group unit root test: Summary				
Date: 02/05/10 Time: 14:47				
Sample: 1363 1381				
Series: RESID_CHEM, RESID_CLOTH, RESID_FOOD, RESID_MACH, RESID_MET, RESID_MIN, RESID_OTHER, RESID_PAPER, RESID_WOOD				
Exogenous variables: Individual effects				
Automatic selection of maximum lags				
Automatic selection of lags based on SIC: 0				
Newey-West bandwidth selection using Bartlett kernel				
Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
Null: Unit root (assumes common unit root process)				
Levin, Lin & Chu t*	-4.09310	0.0000	2	17
Breitung t-stat	-2.81719	0.0024	2	15
Null: Unit root (assumes individual unit root process)				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-2.12959	0.0166	2	17
ADF - Fisher Chi-square	12.4446	0.0143	2	17
PP - Fisher Chi-square	46.3562	0.0003	9	108
Null: No unit root (assumes common unit root process)				
Hadri Z-stat	1.21420	0.1123	9	135
** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.				

Group Unit Root Test on GROUP02

Group unit root test: Summary				
Date: 02/05/10 Time: 14:57				
Sample: 1363 1381				
Series: RESID_CHEM, RESID_CLOTH, RESID_FOOD, RESID_MACH, RESID_MET, RESID_MIN, RESID_OTHER, RESID_PAPER, RESID_WOOD				
Exogenous variables: Individual effects				
Automatic selection of maximum lags				
Automatic selection of lags based on SIC: 0				
Newey-West bandwidth selection using Bartlett kernel				
Method	Statistic	Prob.**	Cross-sections	Obs
Null: Unit root (assumes common unit root process)				
Levin, Lin & Chu t*	-4.09310	0.0000	2	17
Breitung t-stat	-2.81719	0.0024	2	15
Null: Unit root (assumes individual unit root process)				
Im, Pesaran and Shin W-stat	-2.12959	0.0166	2	17
ADF - Fisher Chi-square	12.4446	0.0143	2	17
PP - Fisher Chi-square	46.3562	0.0003	9	108
Null: No unit root (assumes common unit root process)				
Hadri Z-stat	1.21420	0.1123	9	135
** Probabilities for Fisher tests are computed using an asymptotic Chi-square distribution. All other tests assume asymptotic normality.				