



پژوهشنامه‌ی اقتصاد کلان

علمی - پژوهشی

سال دهم، شماره‌ی ۱۹، نیمه‌ی اول ۱۳۹۴

## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان در بازار کار ایران

زهرا کریمی موغاری\*

رامتین بیدار\*\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۶/۱۵

### چکیده

در این تحقیق، با مطالعه روند تغییرات حداقل دستمزد و معیارها و روشهای تعیین آن و اهمیت آن از جهت تاریخی، آثار اجرای قانون حداقل دستمزد بر سطح اشتغال کشور تجزیه و تحلیل شده است. به علاوه تأثیر اجرای قانون حداقل دستمزد بر اشتغال جوانان در ایران با استفاده از مدل *ARDL* در دوره زمانی ۸۵-۱۳۴۵، مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات تجربی در دیگر کشورها نشان داده که اثر حداقل مزد بر اشتغال، بسته به الگوی مورد نظر، می‌تواند مثبت یا منفی باشد. بر اساس نتایج بدست آمده از تخمین مدل در این تحقیق، اثر حداقل مزد رسمی بر نرخ اشتغال گروه‌های سنی ۱۴-۱۰ و ۲۴-۱۵ سال مثبت بوده است. این یافته‌ها با تحولات اشتغال کشور طی دوره مورد بررسی سازگار است. طی این سالها، به رغم افزایش حداقل مزد رسمی، اشتغال در کشور سالانه به طور متوسط حدود ۲/۶ درصد رشد یافته است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که افزایش حداقل مزد رسمی به گسترش اشتغال در بخش غیررسمی منجر گردیده است.

**واژه‌های کلیدی:** حداقل دستمزد، اشتغال، ایران.

**طبقه بندی *JEL*:** J21:E24:K31

\* نویسنده مسئول - استادیار اقتصاد دانشگاه مازندران (Email: [zakarimi@umz.ac.ir](mailto:zakarimi@umz.ac.ir))

\*\* کارشناس ارشد اقتصاد دانشگاه مازندران. (Email)

## ۱- مقدمه:

دستمزد نیروی کار، از جمله متغیرهای کلان اقتصادی است که تغییرات آن به طور مستقیم بر متغیرهایی همچون اشتغال، سطح عمومی قیمتها، هزینه تولید، بهبود توزیع درآمد، کاهش فقر و افزایش رفاه اجتماعی اثرات جدی دارد. دستمزد ماهیتی دو گانه دارد، از طرفی به عنوان درآمد برای منابع انسانی و از سویی دیگر به عنوان هزینه برای بنگاه های اقتصادی محسوب می گردد. در اکثر کشورها، از جمله ایران، به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پایین، حداقل دستمزد تعیین می شود. چگونگی تعیین حداقل دستمزد کارگران و بررسی اثرات آن بر سطح اشتغال و دیگر متغیرهای کلان اقتصادی بسیار حائز اهمیت است.

حداقل مزد یکی از نهاد<sup>۱</sup>های اصلی بازار کار است، که به شکلهای مختلف در بیش از ۹۰٪ از کشورهای جهان مورد استفاده قرار می گیرد (ILO، ۲۰۰۲)، نهادها به معنی قواعد اصلی و موثر در عملکرد بازارها هستند. از این رو قانون حداقل مزد یکی از نهادهای اثرگذار بر عملکرد بازار کار است. موضوع تعیین حداقل مزد، همواره مجادله برانگیز بوده و از جمله مسائل مهم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بشمار می رود.

موافقان برقراری حداقل دستمزد بر این عقیده اند که؛ مزد را نمی توان تنها براساس عرضه و تقاضا و دیگر شرایط حاکم بر بازار کار تعیین نمود. بلکه باید حداقل مزدی را که برای زندگی اجتماعی هر فرد با حفظ حداقل استانداردهای زندگی کافی باشد، بدون لحاظ نمودن میزان کارایی و مهارت وی، در نظر گرفت (کافمن، ۲۰۰۹)، مخالفان بر اساس مدل رقابتی استدلال می کنند که برقراری حداقل مزد باعث کاهش اشتغال به ویژه در میان گروههای کارگری که در سطوح پایین توزیع دستمزد قرار دارند مانند نوجوانان و جوانان می گردد. بنابراین اجرای قانون حداقل دستمزد را در تناقض با هدف اولیه آن یعنی توزیع عادلانه تر درآمد، ارزیابی می کنند (امینی، ۱۳۸۰).

درمدل نئوکلاسیکی، تعیین حداقل مزد بالاتر از دستمزد تعادلی، سبب کاهش سطح اشتغال می شود. اما در مدل کینزی، تغییر در تقاضا برای کالاها و خدمات عامل اصلی در نوسانات اشتغال است و افزایش و کاهش دستمزد اثری بر سطح اشتغال ندارد. بنابراین تأثیر حداقل مزد بر اشتغال، بر مبنای دیدگاههای مختلف، می تواند متفاوت

باشد. در این پژوهش، ابتدا بطور خلاصه حداقل مزد و اهمیت آن از جهت تاریخی و سیر تکاملی قوانین مربوط به آن مورد بررسی قرار گرفته و سپس آثار اجرای قانون حداقل دستمزد بر سطح اشتغال جوانان در دو گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ ساله ها و ۱۵ تا ۲۴ ساله ها تجزیه و تحلیل خواهد شد.

## ۲- تاریخچه و سیر تکاملی حداقل دستمزد:

تعیین مزد کارگران، و بطور خاص موضوع حداقل دستمزد، از زمانهای قدیم مورد توجه جوامع انسانی بوده است. از جمله قدیمی‌ترین شواهد موجود بر اهمیت این موضوع در میان جوامع کهن، قانون حمورابی به عنوان یکی از قدیمی‌ترین قوانین دنیاست که در سالهای ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ قبل از میلاد، جاری بود. در این قانون اینگونه آمده است که "اگر کسی کارگر کشاورزی را استخدام کند، باید حداقل هشت گوس<sup>۱</sup> سالانه مزد بپردازد" (موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰)، در یکی دو قرن اخیر پس از انقلاب صنعتی، تاحدود زیادی شرایط نامطلوبی بر زندگی کارگران حاکم گردید، که لزوم تغییر در نوع نگرش به جامعه کارگری و حقوق کارگر را ایجاب نمود. سیدنی و بثاتریس وب<sup>۲</sup>، بنیانگذاران موسسه<sup>۳</sup> LSE، جزء پیشگامانی هستند که موضوع حداقل مزد را در ابتدای قرن بیستم با انتشار نظریات خود در کتاب دموکراسی صنعتی (۱۸۹۷)، از منظری مثبت در محافل آکادمیک مطرح نموده و وضعیت حداقل مزد را در مباحث علمی ارتقاء بخشیدند (کافمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

حداقل دستمزد در ابتدا با هدف کنترل و جلوگیری از ازدیاد صنایع تولیدی موسوم به سوئیت شاپ<sup>۵</sup> در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، شکل گرفت. سوئیت شاپ به کارگاه‌های تولیدی گفته می‌شد که در آنها تعداد زیادی از زنان و نوجوانان مشغول بکار بودند و مالکان این نوع کارگاه‌ها با این تصور که از قدرت چانه زنی برتری نسبت به کارگران خویش برخوردارند، هر گونه دستمزد نا عادلانه‌ای را به کارگران خود تحمیل می‌کردند. در این شرایط حداقل دستمزد با هدف وادار نمودن این دسته از

1 Gus

2 Sidney and Beatrice Webb.

3 London School of Economics.

4 Kaufman.

5 Sweat Shop.

کارفرمایان به پرداخت دستمزدی منصفانه شکل گرفت (نیو مارک و واشِر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸)، در میان کشورها، زلاندنو در سال ۱۸۹۴ و کشور استرالیا در سال ۱۹۰۲ از جمله اولین کشورهایی بودند، که قوانینی را درمورد حداقل مزد تصویب نمودند. هرچند بیشتر این قوانین در ابتدا، حداقل مزد را تنها در گستره محدودی اجرا می کردند. اما اولین اقدام فراگیر و در سطح جهانی در سال ۱۹۱۹، شکل گرفت. در پی مبارزات کارگران برای اصلاح شرایط کار، سازمان بین المللی کار<sup>۲</sup> (ILO) در سال ۱۹۱۹، به موجب عهدنامه صلح ورسای تأسیس گردید (موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰)

### ۳- معیارها و روشهای تعیین حداقل دستمزد:

در کشورهایی که دارای نوعی حداقل مزد هستند، معیارهایی برای تعیین آن در نظر گرفته می شود. این معیارها را می توان در دو گروه معیارهای اجتماعی و اقتصادی طبقه بندی نمود. معیارهایی مانند نیازهای زندگی کارگران و خانواده های آنها و سطوح مزایای تأمین اجتماعی در رده معیارهای اجتماعی و معیارهایی همچون توسعه اقتصادی، ظرفیت پرداخت بنگاهها و تحولات بهره وری در دسته معیارهای اقتصادی قرار می گیرند (طائی، ۱۳۸۶)

به طور کلی شش معیار، یا دسته ای از عوامل، مشتمل بر نیازهای کارگران و خانواده های آنها، سطح عمومی مردها در کشور، هزینه زندگی و تغییرات آن، مزایای تأمین اجتماعی، استانداردهای نسبی زندگی سایر گروه های اجتماعی و عوامل اقتصادی، که شامل ابزارهای توسعه اقتصادی، سطوح بهره وری و سطح اشتغال و همچنین توانایی پرداخت کارفرمایان می باشد، در توصیه نامه شماره ۱۳۵، سازمان بین المللی کار برای تعیین حداقل مزد، آورده شده است (پمبر<sup>۳</sup>، ترجمه اردهه، ۱۳۸۴).

روشهای تعیین حداقل مزد در بین کشورهای جهان، دارای تنوع فراوانی است و در نگاه اول برقراری ارتباط منطقی بین آنها مشکل بنظر می رسد. با اینحال دو عامل وابسته به هم که نقش اساسی در تکامل این رویه ها دارند، عبارتند از: وضعیت چانه زنی گروهی و همچنین استفاده دولتها از حداقل مزد به عنوان ابزار سیاست اقتصادی.

1 Neumark, David, William L. Wascher.

2 International Labor Organization.

3 Pember

## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان... ..... ۱۲۱

هنگامی که وضعیت چانه زنی گروهی ضعیف باشد، نقش سیستم دولتی در تعیین حداقل مزد چشمگیرتر خواهد شد (ایراود<sup>۱</sup>، ترجمه ۱۳۸۶)، براساس دو دسته عواملی که در تفکیک انواع رویه های تعیین حداقل دستمزد، درجه اهمیت بالاتری دارند، کل رویه های تعیین حداقل مزد را می توان در چهار گروه دسته بندی نمود. این دو عامل عبارتند از: نخست؛ میزان دخالت دولت و نقش چانه زنی گروهی و دوم، تعداد نرخهای حداقل مزد است (جدول ۱)

جدول (۱): روشهای تعیین حداقل دستمزد

نرخ های حداقل مزد / میزان دخالت دولت	یک نرخ پایه برای کل کشور یا هر منطقه	نرخ های چندگانه برای هر بخش و شغل
دولت به عنوان تصمیم گیرنده اصلی	یک نرخ پایه برای کل کشور یا هر منطقه، با دولتی به عنوان تصمیم گیرنده کلیدی	نرخ های چندگانه حداقل مزد با دولتی به عنوان تصمیم گیرنده اصلی
تعیین حداقل مزد توسط چانه زنی گروهی	یک نرخ پایه برای کل کشور یا هر منطقه، که توسط چانه زنی گروهی تعیین می شود	نرخ های چندگانه که برای هر بخش و یا شغل و توسط چانه زنی گروهی تعیین می گردد

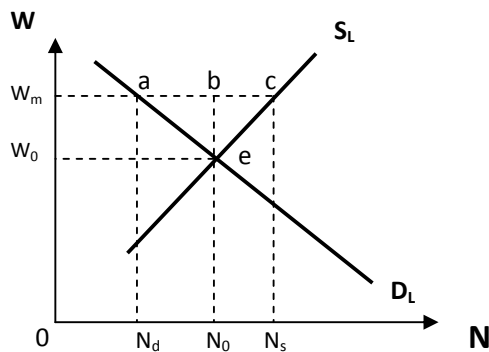
### ۴- مبانی نظری و مروری بر مطالعات تجربی:

اگر بازار کار رقابتی باشد بنگاهها از تولید نهایی نیروی کار به عنوان معیار تعیین دستمزد استفاده خواهند نمود. به عبارت دیگر، بنگاهها برای رسیدن به سطح کارای تولید تازمانی اقدام به استخدام نیروی کار خواهند نمود، که هزینه استخدام (دستمزد) آخرین واحد نیروی کار برابر با ارزش تولید نهایی<sup>۲</sup> (VMP) آن واحد گردد (سالواتوره ۱۳۷۵، ص، ۳۸۷) از برخورد منحنی عرضه و تقاضای نیروی کار، مقدار اشتغال و مزد تعادلی در سطح  $N_0$  و  $W_0$  تعیین می گردد (نمودار ۱)

1 Eyraud.

2 Value of Marginal Product

نمودار (۱): عرضه و تقاضای بازار کار و تاثیر حداقل مزد بر اشتغال



در این حالت، تعیین حداقل مزد در سطحی بالاتر از دستمزد تعادلی نتایج زیر را به دنبال دارد. در ابتدا، بنا بر اصل بیشینه سازی سود بنگاه، اشتغال کاهش می یابد. کارفرمایان به میزان  $N_d$  از  $N_0$  کارگر را استخدام (تقاضا) می کنند. از طرفی منحنی عرضه نشان می دهد که در سطح حداقل مزد قانونی میزان بیشتری از  $N_d$ ، بطور مثال  $N_s$  کارگر جذب بازار کار می شوند. حداقل مزد رفتار کارفرمایان به عنوان تقاضا کننده و کارگران به عنوان عرضه کنندگان نیروی کار را تغییر می دهد. بطوریکه اشتغال به میزان  $ba$  کاهش یافته و در عین حال بیکاری به میزان بیشتری از آن یعنی  $ca$  افزایش می یابد.

در مدل رقابتی فرض بر این است که قانون حداقل مزد تمام کارگران را تحت پوشش قرار می دهد، اما همواره تعداد زیادی از بنگاهها وجود دارند که از قانون حداقل مزد پیروی نمی کنند. این دسته از بنگاهها می توانند کارگران را در دستمزد رقابتی بکار گیرند و هرچه درجه عدم رعایت قانون بیشتر باشد، کاهش اشتغال ناشی از قانون حداقل مزد کمتر خواهد بود (پژویان، ۱۳۸۰).

با افزایش حداقل مزد، عرضه نیروی کار در بازار خارج از پوشش حداقل مزد افزایش یافته و منحنی عرضه نیروی کار به سمت راست انتقال می یابد. بنابراین دستمزد تعادلی در این بخش کاهش یافته و اشتغال افزایش می یابد. حال اگر افزایش اشتغال در این بخش بر بیکاری پدید آمده در اثر اجرای حداقل مزد غلبه کند و یا آنرا خنثی نماید، آنگاه حداقل مزد بر اشتغال تأثیر منفی نخواهد داشت (گیدلینگ، ۲۰۰۸).

## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان... ..... ۱۲۳

رشد درجه بیکاری ناشی از اجرای حداقل مزد بستگی به عوامل دیگری نیز دارد. عواملی همچون موسسه های تأمین اجتماعی که توسط دولت و یا شبکه های خانوادگی بنا می شوند، می تواند در طولانی تر شدن مدت بیکاری موثر واقع شوند. در مجموع بطور نظری مشکل است که درباره اثر اشتغال و باز توزیعی درآمد، حاصل از قانون حداقل مزد به روی گروههای مختلف کارگری پیش گویی نمود. نتایج حاصل از مطالعات تجربی نیز با توجه به روشهای بکار رفته، متفاوت و بعضاً متناقض بوده است.

کارد و کروگر (۲۰۰۰)، در تحقیقی با نام "حداقل دستمزدها و اشتغال، مطالعه موردی صنف رستورانهای فست- فوود در ایالت های نیوجرسی و پنسیلوانیا: بازنگری" نمونه جدیدی از صنف رستورانهای فست فوود ایالت نیوجرسی را با استفاده از داده های اشتغال اداره آمار کار<sup>۱</sup> (BLS) مورد آزمون قرار دادند. آنها در این تحقیق اثرات بلند مدت افزایش حداقل مزد در نیوجرسی و نیز اثر افزایش حداقل مزد از سوی دولت فدرال در سال ۱۹۹۶، را که در پنسیلوانیا اجرایی شد، اما در نیوجرسی اینچنین نشد مورد ارزیابی قرار دادند. آنها نتیجه گرفتند که افزایش حداقل مزد در ایالت نیوجرسی در سال ۱۹۹۲ تأثیری معنی داری بر اشتغال در صنف فست فوود بطور کلی نداشته، اگر چه ممکن است رستورانهایی بطور جداگانه وجود داشته باشند، که اشتغال در آنها در پاسخ به افزایش حداقل مزد، افزایش و یا کاهش معنی داری یافته باشد.

لموس<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، در مقاله ای به نام "اثرات حداقل مزد در کشورهای در حال توسعه" با استفاده از مدل دوبخشی و بر اساس اطلاعات ماهیانه خانوارهای برزیل به بررسی اثر افزایش حداقل مزد بر اشتغال در این کشور پرداخته است. نتایج بدست آمده حاکی از اثر منفی کوچکی بر سطح اشتغال در هر دو بخش رسمی و غیررسمی است، که در بلند مدت تعدیل می گردد. بنابراین تعداد کارگران و یا ساعتهای کار شاغلین، در اثر افزایش حداقل مزد تغییر نمی یابند. وی نتیجه می گیرد که قانون حداقل دستمزد می تواند، به عنوان یک نوع ابزار سیاستی برای مقابله با فقر و نابرابری به کار رود بدون این که مشاغل زیادی را از میان ببرد.

---

1 Bureau of Labor Statistics.

2 Lemos

گیدلینگ و ترل<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، به بررسی اثرات تغییر در حداقل مزد بروی سطح دستمزدها و اشتغال در کشور هندوراس پرداخته اند. آنها براساس نتایج تجربی و تصریح مدل رگرسیون بدین نتیجه رسیده اند که حداقل دستمزد در هندوراس تنها در بنگاههای بزرگ (دارای ۱۵ کارگر و بیشتر) بطور کامل اجرا می شود. اثر افزایش حداقل مزد بر اشتغال بنگاههای بزرگ منفی و در بنگاههای کوچک مثبت ارزیابی می گردد.

پژویان و امینی (۱۳۸۰)، در پژوهشی با عنوان "آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروههای جمعیتی جوان در اقتصاد ایران" به بررسی آثار قانون حداقل مزد (واقعی) بر اشتغال گروههای سنی ۱۴-۱۰ و ۱۹-۱۵ ساله به تفکیک جنسیت و در طی سالهای ۱۳۴۸ تا ۱۳۷۸ پرداخته اند. بر اساس یافتههای این تحقیق، افزایش حداقل مزد واقعی بر اشتغال زنان و مردان در گروههای سنی ۱۴-۱۰ و ۱۹-۱۵ ساله تأثیر منفی معنی داری دارد. بر اساس نتایج بدست آمده، تا زمانی که نظام بیمه و تأمین اجتماعی فراگیر و کارآمد در کشور ایجاد نشود، افزایش حداقل مزد واقعی، موجب افزایش فشار بر اقشار آسیب پذیر جامعه می گردد، زیرا عرضه نیروی کار نوجوانان و زنان بیشتر از سوی قشر آسیب پذیر و فقیر جامعه صورت می گیرد.

فلیچی (۱۳۸۲)، به همراه همکاران خود در طرحی تحقیقاتی برای موسسه کار و تأمین اجتماعی، با عنوان "بررسی معیارهای تعیین حداقل دستمزد و اثرات آن بر بازار کار ایران" اثر تغییر در حداقل دستمزد واقعی را بر اشتغال گروه سنی ۲۴-۱۵ ساله ها منفی ارزیابی نموده و نیز نتیجه گرفته اند که این تغییر بر اشتغال گروه سنی بزرگتر از ۲۵ سال تأثیر معنی داری ندارد. همچنین افزایش حداقل دستمزد واقعی را موجب افزایش عرضه نیروی کار دانسته، ولی بین افزایش حداقل دستمزد و میزان بهره وری نیروی کار ایران ارتباط معنی داری مشاهده نکردند.

---

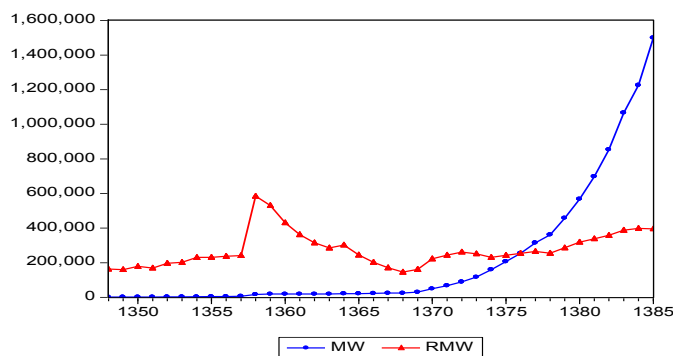
1 T.H. Gindling , Katherine Terrell



### ۵- روند حداقل دستمزد در ایران:

حداقل دستمزد از جمله مهم‌ترین متغیرها در بازار کار و به تبع آن در اقتصاد است، که بطور سالیانه (در ایران)، به منظور حمایت از نیروی کار کم مهارت و خانواده آنها در برابر فقر و استثمار و در نهایت تحقق عدالت اجتماعی تعیین می‌گردد. برای بررسی روند تغییرات کمی حداقل دستمزد، دوره مورد بررسی به سه دوره قبل از انقلاب (۵۷-۱۳۴۸)، سالهای اولیه بعد از انقلاب و سالهای جنگ تحمیلی (۶۸-۱۳۵۸) و سالهای پس از جنگ تاکنون (۸۵-۱۳۶۸)، تقسیم شده است. همانگونه که در نمودار (۲)، مشاهده می‌گردد، حداقل دستمزد اسمی از سال ۱۳۴۸ تا سال ۱۳۵۷ و همچنین پس از پیروزی انقلاب تا سالهای پایانی جنگ، روندی صعودی اما یکنواخت و ملایم داشته و از ۱۶۵۰ ریال در سال ۱۳۴۸ به ۲۴۹۰۰ ریال در سال ۱۳۶۸ رسیده است. در طی این دو دوره، تنها سال واسط میان آنها یعنی ۵۸-۱۳۵۷ حداقل دستمزد اسمی تغییرات قابل توجهی داشته است، بطوریکه نرخ آن در سال ۱۳۵۸ (۱۷۰۱۰ ریال)، نزدیک به سه برابر نرخ قانونی حداقل دستمزد اسمی در سال ۱۳۵۷ (۶۳۰۰ ریال) بالغ گشته است. دلیل این تغییر عمده را می‌توان در تغییر نوع نگرش دولتمردان پس از پیروزی انقلاب نسبت به جامعه کارگری و وجود جریان‌های فکری معتقد به حمایت از حقوق کارگران ارزیابی نمود.

نمودار (۲): روند حداقل دستمزد ماهیانه اسمی و واقعی ۱۳۷۶=۱۰۰، (۸۵-۱۳۴۸)



براساس داده های موجود، حداقل دستمزد اسمی تا قبل از انقلاب با نرخ ۱۶/۱ درصد رشد نموده ولی پس از انقلاب تا پایان جنگ با نرخ ۳/۹ درصد رشد نامحسوسی داشته است. بخش عمده دلیل کاهش رشد آن پس از انقلاب به سیاست انجماد دستمزدی بر می گردد که به موجب تصمیم شورای عالی کار، حداقل دستمزد قانونی برای مدت ۵ سال (۶۳-۱۳۵۹) در نرخ ۱۹۰۵۰ ریال تثبیت گردید.

جدول (۲): نرخ رشد حداقل دستمزد ماهیانه اسمی و واقعی ۱۳۷۶=۱۰۰، به تفکیک دوره ها.

عنوان	۱۳۴۸-۵۷	۱۳۵۸-۶۸	۱۳۶۸-۸۵	۱۳۴۸-۸۵
نرخ رشد سالانه حداقل مزد اسمی	٪۱۶/۱	٪۳/۹	٪۲۷/۴	٪۲۸/۷
نرخ رشد سالانه حداقل مزد واقعی	٪۴/۴	- ٪۱۳	٪۶/۱	٪۳/۳

مأخذ: بر اساس داده های وزارت کار و امور اجتماعی و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

اما پس از پایان جنگ تحمیلی، حداقل دستمزد اسمی روندی صعودی و شتابان به خود گرفته و با نرخ رشد ۲۷/۴ درصد، از مبلغ ۳۰۰۰۰ ریال در سال ۶۹ به ۱۵۰۰۰۰۰ ریال در سال ۸۵ بالغ گشته است. علت اصلی این افزایش چشمگیر را میتوان در تصویب قانون کار در آبان ۱۳۶۹ ارزیابی کرد، که در آن لزوم توجه بیشتر به نیازهای معیشتی کارگران و همخوانی حداقل دستمزد قانونی با نرخ تورم مورد تأکید قرار گرفته است، بطوریکه در اولین سال اجرای قانون کار مصوب ۱۳۶۹، یعنی سال ۱۳۷۰، حداقل دستمزد اسمی با ۶۶/۶۷ درصد رشد از مبلغ ماهیانه ۳۰۰۰۰ ریال در سال ۱۳۶۹ به ۵۰۰۰۰ ریال در سال ۱۳۷۰ افزایش یافته است.

بر طبق نمودار (۲)، شاهد روندی ناهمسان در مورد حداقل مزد واقعی هستیم، بطوریکه در سالهای ۵۷-۱۳۴۸ با نرخ رشد ۴/۴ درصد روندی صعودی داشته و از ۱۶۳۳۶۶ ریال در سال ۱۳۴۸ به ۲۴۱۳۷۹ ریال در سال ۱۳۵۷ رسیده است. اما پس از انقلاب طی سالهای ۶۸-۱۳۵۸، بدلیل اتخاذ سیاست تثبیت دستمزدی از سوی شورای عالی کار و تورم موجود در اقتصاد ایران، با نرخ رشد منفی ۱۳ درصد، سیر نزولی بخود گرفته و به پایین ترین حد خود در سال ۱۳۶۸ یعنی ۱۴۶۰۴۱ ریال، حتی کمتر از مقدار آن در سال ۱۳۴۸، تنزل داشته است. همانگونه که در نمودار (۲) مشاهده می گردد، حداقل مزد واقعی در طی ۵۸-۱۳۵۷ جهش چشمگیری داشته و با بیش از

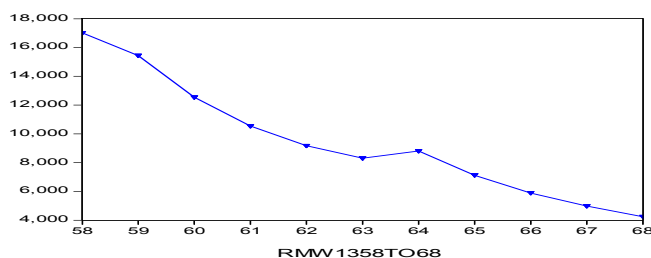
## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان ... ..... ۱۳۷

۱۴۰ درصد رشد از ۲۴۱۳۷۹ ریال در سال ۱۳۵۷ به ۵۸۴۵۳۶ ریال افزایش یافته است.

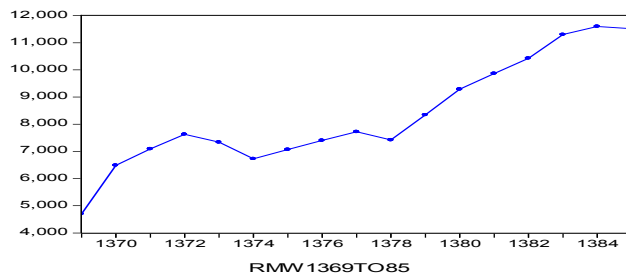
مقطع زمانی دیگری که تغییر عمده‌ای در نرخ حداقل مزد واقعی رخ داده است، سال ۱۳۷۰ می‌باشد، که شاهد رشد ۳۸/۰۶ درصدی در نرخ حداقل دستمزد واقعی هستیم. دلیل اصلی آن، به اجرا درآمدن قانون کار مصوب آبان ۱۳۶۹ و تغییر ۶۶/۶۷ درصدی در نرخ حداقل دستمزد اسمی بوده است. در کل، روند رشد حداقل دستمزد طی سالهای ۸۵-۱۳۶۸ به گونه‌ای بوده است، که نرخ حداقل دستمزد اسمی رشد قابل ملاحظه‌ای (بیش از ۲۷ درصد) داشته، درحالی‌که تغییر در حداقل دستمزد واقعی بطور متوسط سالیانه چندان محسوس نبوده و با نرخ ۶/۱ درصد در کل این دوره رشد داشته است. (جدول ۲) لذا می‌توان ادعا نمود که اگر چه افزایش حداقل دستمزد اسمی اثر تظاهری زیادی داشته است، اما در سطح زندگی کارگران - بویژه کارگران کم مهارت که سطح دستمزدشان عموماً نزدیک به حداقل دستمزد است - بر اساس تغییرات حداقل دستمزد واقعی، تغییر چندان‌ی رخ نداده است.

این استنتاج، زمانیکه حداقل دستمزد واقعی را براساس سال پایه ۱۳۵۸ محاسبه کنیم، قوت بیشتری خواهد گرفت. بر این اساس از سال ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۵ حداقل دستمزد واقعی نه تنها افزایش نداشته، حتی به سطح اولیه آن در سال ۱۳۵۸ نیز نرسیده است. محاسبات نشان دهنده آنست که میزان حداقل دستمزد واقعی در پایان جنگ تحمیلی یعنی سال ۱۳۶۷ به کمتر از یک سوم مقدار واقعی آن نسبت به سال ۱۳۵۸ کاهش یافته است (نمودار ۳ الف)

نمودار (۳ الف) روند حداقل دستمزد واقعی به سال پایه ۱۳۵۸=۱۰۰، طی ۶۸-۱۳۵۸



نمودار (۳) روند حداقل دستمزد واقعی به سال پایه ۱۳۵۸=۱۰۰، طی ۸۵-۱۳۶۹



پس از پایان جنگ، با توجه به تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ شاهد روند صعودی حداقل دستمزد واقعی هستیم، اما این روند رو به رشد با متوسط نرخ رشد ۶/۵٪ نتوانسته حداقل دستمزد را به میزان واقعی آن در سال ۱۳۵۸ بازگرداند و در سال ۱۳۸۵ به کمتر از ۷۰ درصد مقدار آن در سال ۱۳۵۸ رسیده است و این به معنی کاهش حداقل دستمزد واقعی، کاهش قدرت خرید کارگران و به عبارت دیگر بدتر شدن سطح زندگی قشر کارگر طی سه دهه اخیر است (نمودار ۳).

#### ۶- ارائه الگو و برآورد آن

در این تحقیق گروه سنی ۱۴-۱۰ ساله‌ها به عنوان کارگران نوجوان، از آن جهت که بیشتر از قشر فقیر جامعه بوده و اکثراً در مشاغل بدون نیاز به مهارت بالا و با حقوق دریافتی پایین در حدود حداقل مزد رسمی و حتی کمتر از آن، مشغول به کار می‌باشند و رده سنی ۲۴-۱۵ ساله‌ها به عنوان کارگران جوان در نظر گرفته شده اند و اثر حداقل مزد رسمی بر اشتغال در این دو گروه مورد بررسی قرار گرفته است.

جهت آزمون اثر حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال در ایران، بر اساس مدل ارائه شده در تحقیق گیدلینگ و ترل، توابع تقاضای نیروی کار در گروه‌های سنی برآورد، می‌گردد. در مجموع، مدل زیر جهت برآورد تأثیر حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال در ایران انتخاب شده که در آن اشتغال در هر گروه تابعی از اشتغال با وقفه در همان گروه، حداقل دستمزد رسمی و نرخ بیکاری مردان ۲۵ ساله به بالا در نظر گرفته شده است:

$$\begin{aligned} \ln Emp_t = & \alpha_0 + \alpha_1 \ln Emp_{t-1} + \alpha_2 \ln Mw_t + \alpha_3 \ln UnEmp_t + \alpha_4 D_t \\ & + \alpha_5 D_t + \alpha_6 D_t \ln UnEmp_t + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (1)$$

## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان... ..... ۱۲۹

$LnMw_t$  و  $LnEmp_t$  به ترتیب به عنوان لگاریتم اشتغال (در گروه مورد بررسی) در زمان  $t$  و لگاریتم حداقل دستمزد رسمی ایران در زمان  $t$  تعیین شده‌اند. همچنین  $\alpha_2$  معرف کشش اشتغال (گروه مورد بررسی) نسبت به تغییرات حداقل مزد رسمی می‌باشد. همچنین به دلیل وجود مقاطع زمانی انقلاب و جنگ تحمیلی (سال‌های ۶۷-۱۳۵۷) که تأثیر گذار در اشتغال بوده‌اند، متغیر مجازی انقلاب و جنگ (D) نیز در مدل رگرسیون فوق در نظر گرفته شده است.

لازم به ذکر است که رابطه‌ی (۱) در دو حالت برآورد می‌گردد. در حالت یا مدل اول از لگاریتم شاغلین گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ سال به عنوان متغیر وابسته و در مدل دوم از لگاریتم شاغلین گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ سال به عنوان متغیر وابسته استفاده می‌شود. با توجه به وجود وقفه در الگو، روش مناسب در برآورد الگو، روش خودتوضیحی برداری با وقفه‌های گسترده ( $ARDL^1$ ) می‌باشد.

آمار مربوط به سری زمانی اشتغال گروه‌های سنی، تا سال ۱۳۷۵ بر گرفته از داده‌های برآورد شده توسط آقای علیرضا امینی، در مقاله ای تحت عنوان "برآورد آمارهای سری زمانی اشتغال در اقتصاد ایران، طی سال‌های ۱۳۴۵-۱۳۷۵" بوده و برای سال‌های ۸۵-۱۳۷۵ برگرفته از داده‌های سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران و برآوردهایی که در دفتر اقتصاد کلان معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری انجام شده و در انتشارات آن موجود است، می‌باشد. از آنجائیکه برآوردهای اشتغال در سالهای ما بین ۷۵ الی ۸۵ با مدیریت آقای امینی در دفتر اقتصاد کلان انجام گرفته است، بنابراین از لحاظ روش برآوردی با داده‌های اشتغال سالهای قبل ۷۵ تفاوت ساختاری ندارد. همچنین داده‌های حداقل دستمزد رسمی از وزارت کار و امور اجتماعی گرفته شده است.

### ۶-۱- آزمون پایایی متغیرها

با توجه به اینکه بسیاری از متغیرهای سری زمانی در اقتصاد پایا نیستند، بنابراین پیش از استفاده از این متغیرها می‌بایست پایایی و یا ناپایایی آنها مورد آزمون قرار

---

1 Auto Regressive Distributed Lag Method

گیرد. آزمون ریشه واحد، یکی از رایج ترین آزمونهایی است که امروزه برای تشخیص پایایی یک فرآیند سری زمانی مورد استفاده قرار می گیرد. در این آزمون هرگاه قدر مطلق آماره (محاسباتی) دیکی- فولر بزرگتر از قدر مطلق مقادیر بحرانی مک کینان<sup>۱</sup> بیشتر باشد، آنگاه فرضیه مبتنی بر ایستا بودن سری زمانی را نمی توانیم رد کنیم. در مقابل اگر مقدار آماره دیکی- فولر محاسبه شده کوچکتر از مقدار بحرانی مک کینان باشد، سری غیر پایا خواهد بود.

در این پژوهش، جهت تعیین ایستایی (پایایی) متغیرهای موجود در مدل از آزمون ریشه واحد دیکی فولر<sup>۲</sup> و دیکی فولر تعمیم یافته<sup>۳</sup> بوسیله بسته نرم افزاری Eviews(6) استفاده شده است.

جدول ۳: آزمون ریشه واحد دیکی- فولر تعمیم یافته

متغیر	آماره محاسباتی در سطح	آماره محاسباتی در تفاضل مرتبه اول
LnEmp10-14	-۲.۱۲	-۴.۱۱**
LnEmp15-24	-۲.۵۷	-۳.۲۶***
LnUnEmp25-64	-۳.۰۶	-۴.۱**
LnMW	-۱.۶۷	-۴.۰۵**

فرض صفر عبارت از وجود ریشه واحد در سری زمانی با وجود عرض از مبدا و روند است.

\*\* و \*\*\* به ترتیب بیانگر معناداری در سطح احتمال ۹۵ و ۹۰ درصد می باشند.

منبع: خروجی نرم افزار Eviews(6)

بر اساس نتایج بدست آمده همه متغیرها از نوع تفاضل مرتبه اول، دارای جمله ثابت و بودن روند می باشند. قدر مطلق آماره محاسباتی برای تمام متغیرها از قدر مطلق آماره مک کینان بزرگتر است. بدین معنی که سری های مورد بررسی با یکبار تفاضل گیری پایا شده اند و بنابراین تمام متغیرها ایستا از درجه هم انباشتگی<sup>۴</sup> یک، I(1) می باشند. بنابراین با توجه به اینکه در مدل مورد بررسی با متغیرهای ناماننا مواجه

1 Mackinnon

2 The Dickey- Fuller(DF) Test

3 The Augmented Dickey- Fuller (ADF) Test

4 Integrate

## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان... ..... ۱۳۱

هستیم، استفاده از آزمون همجمعی ARDL به عنوان مناسب ترین روش مورد انتخاب قرار می گیرد، که این همان مزیت آزمون ARDL نسبت به آزمونهای دیگر است. در ادامه برای هر یک از گروههای سنی شاغلین، ابتدا پس از تعیین وقفه بهینه، آزمون ARDL کوتاه مدت و سپس آزمون ARDL بلندمدت انجام می پذیرد. در نهایت الگوی تصحیح خطا (ECM) برای هر یک از دو گروه برآورد می گردد.

### ۶-۲- آزمون ARDL کوتاه مدت و نتایج حاصل از آن

استفاده از روشهای همگرایی مثل جوهانسن - جوسیلیوس که متکی به آزمونهای پایایی می باشند تا حدودی غیرقابل اطمینان به نظر می رسند (نوفرستی، ۱۳۷۸) براساس مطالعه پسران و شین (۲۰۰۱)، با استفاده از روش ARDL و با منظور وقفه های مناسب می توان ضرایب بلندمدت سازگاری میان متغیرهای مورد نظر در یک مدل را بدست آورد و این در حالی است که روش مذکور بدون توجه به  $I(0)$  و یا  $I(1)$  بودن متغیرهای مدل انجام می شود. بنابراین به طور کلی استفاده از روش هم انباشتگی انگل - گرنجر و جوهانسن دارای محدودیت های زیادی است از جمله آنکه آزمون انگل - گرنجر در حجم نمونه های کوچک برآوردهای حاصل از این روش تورش دار است از سویی توزیع حدی برآوردهای حداقل مربعات، غیرنرمال است بنابراین انجام آزمون فرضیه با استفاده از آماره های معمول بی اعتبار است (نوفرستی، ۱۳۷۸).

به طور کلی مزیت بارز و عمده آزمون ARDL به شرح زیر می باشد:

در روش جوهانسن برای کل متغیرهای الگوی مورد نظر وقفه یکسانی انتخاب می شود در حالیکه در روش ARDL برای تک تک متغیرها ممکن است با استفاده از معیارهای شوارتز - بیزین، آکائیک و حنان و کوئین وقفه های بهینه متفاوتی انتخاب می شود. با این وجود یکی از مهم ترین معایب آزمون ARDL این است که این روش نمی تواند در آن واحد بیش از یک رابطه تعادلی بلند مدت را دربرآورد و تخمین مدل نشان دهد. همچنین از طریق آزمون ARDL با استفاده از نرم افزار Microfit می توان روابط کوتاه و بلند مدت را مشخص نمود. در این تحقیق با اتکا به معیارهای آکائیک و شوارتز- بیزین و با توجه به این که هر یک از این دو معیار در وقفه ی اول الگو در حداقل مقدار خود قرار دارند (جداول ۴ و ۵)، لذا وقفه ی یک به عنوان وقفه بهینه ی الگو در هر دو گروه شاغلین انتخاب می شود.

جدول ۴: تعیین وقفه بهینه الگو برای شاغلین ۱۰ تا ۱۴ سال

معیار	وقفه اول	وقفه دوم	وقفه سوم
معیار آکائیک	۳۰.۳۴	۳۳.۳۸	۱۱۳.۶۵
معیار شوارتز - بیزین	۲۶.۱۲	۲۹.۲۲	۱۰۹.۵۶

مأخذ: یافته های تحقیق

جدول ۵: تعیین وقفه بهینه الگو برای شاغلین ۱۵ تا ۲۴ سال

معیار	وقفه اول	وقفه دوم	وقفه سوم
معیار آکائیک	۲۶۳.۲	۲۶۶.۰۸	۲۷۱.۳۷
معیار شوارتز - بیزین	۲۵۷.۳	۲۵۹.۴۲	۲۵۹.۹۱

مأخذ: یافته های تحقیق

پس از تعیین وقفه ی بهینه، الگوی ARDL کوتاه مدت (بر اساس تحلیل پسران و اسمیت (۱۹۹۸)، از معیار شوارتز- بیزین برای نمونه های کمتر از ۱۰۰ برای اجتناب از کاهش درجه آزادی استفاده شده است)، برآورد شده است که نتایج آن بر اساس هر یک از دو گروه شاغلین در جداول ۶ و ۷ آمده است.

جدول ۶: نتایج حاصل از تخمین مدل پویا برای شاغلین ۱۰-۱۴ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
LnEmp(-1)	۰.۶۴	۰.۱۲	۵.۵۶ [۰.۰۰۰]
LnMW	۹.۶۷	۰.۷۷	۱۲.۵۹ [۰.۰۰۰]
LnMW(-1)	-۵.۶۷	۱.۳۲	-۴.۳۱ [۰.۰۰۰]
LnUnEmp	۰.۰۸۴	۰.۱۵	۰.۵۸ [۰.۵۷]
C	-۵.۸۴	۲.۰۰	-۲.۹۲ [۰.۰۰۶]
R-Squared	۰.۹۵		
F-Stat.	۱۸۷.۴		
DW-Statistic	۲.۰۶		

LnEmp برای گروه سنی ۱۰-۱۴ سال، متغیر وابسته ی الگو می باشد.

مأخذ: یافته های تحقیق



## بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان..... ۱۳۳

نتایج کوتاه مدت نشان می دهد که حداقل مزد در هر سال بر اشتغال ۱۰ تا ۱۴ ساله ها در همان سال تأثیر مثبت دارد و بر عکس حداقل مزد سال گذشته تأثیر منفی معنی داری بر اشتغال این گروه دارد. از آنجائیکه کارفرمایان برای تصمیم گیری در مورد سیاستهای استخدامی خود به نوع هزینه ها و میزان تغییرات آن در سال قبل توجه دارند لذا این برآورد با واقعیت موجود در بازار مطابقت دارد.

از طرفی با افزایش حداقل مزد در هر سال یعنی افزایش قدرت خرید خانوار، یکی از دلایل اصلی اشتغال نوجوانان که فقر خانواده‌های آنان است کم رنگتر شده و لذا تعداد زیادی از نوجوانان جویای کار از بازار کار خارج می شوند و این یعنی کاهش جمعیت فعال که با فرض ثابت بودن فرصتهای اشتغال برای این گروه، می توان افزایش نرخ اشتغال را پیش بینی نمود که این پیش بینی با توجه به ضریب مثبت حداقل مزد بر اشتغال این گروه در هر سال برآورد شده است. لازم به ذکر است که در برآورد مدل برای این گروه بدلیل معنی دار نبودن متغیرهای مجازی از مدل حذف گردیده اند. همچنین تمام ضرایب در هر دو گروه تأثیر لگاریتم متغیرهای مستقل بر لگاریتم متغیر وابسته را نشان می دهند.

جدول ۷: نتایج حاصل از تخمین مدل پویا برای شاغلین ۲۴-۱۵ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
LnEmp(-1)	۰.۹۵	۰.۰۲	۴۰.۸۸ [۰.۰۰۰]
LnMW	۱۴.۸۷	۰.۰۵	۳۲۲.۸ [۰.۰۰۰]
LnMW(-1)	-۱۴.۰۷	۰.۳۴	-۴۱.۶۴ [۰.۰۰۰]
LnUnEmp	۰.۹۸	۰.۵۲	۱.۸۸ [۰.۰۷۰]
D.LnMW	۰.۰۰۱۴	۰.۷۱	۲.۰۳ [۰.۰۵۰]
D.LnUnEmp	-۰.۰۰۱۶	۰.۸۰	-۱.۹۴ [۰.۰۶۱]
C	-۱.۴۱	۰.۵۸	-۲.۴۴ [۰.۰۲۰]
R-Squared	۰.۹۹		
F-Stat.	۳۶۷۰۴۵۳		
DW-Statistic	۱.۸۱		

LnEmp برای گروه سنی ۱۵-۲۴ سال، متغیر وابسته‌ی الگو می باشد.

مأخذ: یافته های تحقیق

در برآورد الگوی کوتاه مدت گروه ۱۵ تا ۲۴ سال نیز شاهد نتایج مشابهی هستیم. در این گروه نیز حداقل مزد در سال قبل تأثیر منفی بر اشتغال داشته و برعکس نرخ حداقل مزد در سال جاری تأثیر مثبت بر اشتغال آنان دارد. با این تفاوت که از لحاظ عددی میزان تأثیر گذاری در هر دو مورد بیش از گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ سال برآورد شده است.

در این گروه دو متغیر مجازی حداقل مزد و نرخ بیکاری بزرگسالان از معنی داری خوبی برخوردار بوده و در برآورد مدل آورده شده اند. اما از لحاظ ضرایب برآوردی چندان تغییری در ضریب تأثیرگذاری این دو متغیر ندارند. در مورد نرخ بیکاری بزرگسالان که نشانگر دوران رکود و رونق اقتصاد و بازار کار می باشد، در هر دو گروه سنی افزایش حداقل مزد تأثیر مثبت اما ناچیزی داشته که آن را می توان ناشی از گرایش کارفرمایان به استفاده از کارگران کم مهارت با سطح دستمزدهای پایین در دوره های رکودی ارزیابی نمود.

نتایج حاصل از مدل در مورد رده سنی ۱۵ الی ۲۴ سال نیز مشابه گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ سال است با این تفاوت که بخش زیادی از این گروه در شرایط کار بسر می برند و منع قانونی ندارند. درعین حال گرایش جوانان به تحصیل، به ویژه تحصیلات تکمیلی، ناشی از مهیا نبودن فرصت شغلی است و انتظار می رود که در صورت فراهم شدن شرایط کار برای آنان میزان گرایش به تحصیل کمتر از مقدار کنونی آن خواهد بود. همانطور که آمارها نشان می دهد طی سالهای اخیر تعداد دختران شرکت کننده و پذیرفته شده در مقاطع تحصیلی بالاتر از تعداد پسران پیشی گرفته است که یکی از دلایل عمده آنرا می توان در وجود فرصتهای شغلی کمتر برای زنان نسبت به مردان در بازار کار ایران جستجو کرد. بعد از تخمین معادله پویا برای هر یک از گروه های شاغلین و قبل از برآورد الگوی بلندمدت، لازم است تا آزمون وجود یا عدم وجود رابطه بلندمدت انجام شود. برای انجام این آزمون باید ضریب برآوردی با وقفه متغیر وابسته در هر الگو، از یک کسر و بر انحراف معیارش تقسیم شود. آماره محاسباتی برای دو الگو به ترتیب برابر با ۳- و ۲.۵- به دست می آید.

### بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان... ..... ۱۳۵

به دلیل آن که این اعداد محاسباتی از مقدار بحرانی جدول بنرجی- دولادو- مستر در سطح معناداری ۹۵ درصد (۳.۳۵-) از لحاظ قدرمطلق، کمتر است. بنابراین فرضیه مبنی بر وجود رابطه بلندمدت پذیرفته می‌شود. لذا می‌توان در ادامه الگوی بلندمدت را برآورد نمود.

#### ۶-۳- آزمون ARDL بلندمدت و نتایج حاصل از آن

در گام بعدی، پس از برآورد الگوی کوتاه مدت، تخمین الگوی بلندمدت ARDL برای هر یک از دو گروه به شرح جداول ۸ و ۹ است. بر اساس یافته‌های تحقیق ضرایب برآوردی بلند مدت در هر دو گروه نیز بر نتایج بدست آمده کوتاه مدت منطبق بوده با این تفاوت که از لحاظ عددی ضریب تأثیرگذاری حداقل مزد بر اشتغال در بلند مدت برای گروه ۱۰ تا ۱۴ ساله‌ها برابر ۱۱.۱۹ و برای گروه ۱۵ تا ۲۴ ساله‌ها ۱۵.۵۵ برآورد شده که از مقادیر برآوردی در کوتاه مدت (۹.۶۷ و ۱۴.۸۷) بیشتر می‌باشد. برآورد مدل در بلند مدت نشان می‌دهد که روند اشتغال در ایران در این دو رده سنی از روندی مثبت نسبت به حداقل مزد برخوردار بوده و حداقل می‌توان نتیجه گرفت که در اثر افزایش حداقل مزد از میزان اشتغال در این دو گروه کاسته نشده است.

جدول ۸: نتایج حاصل از تخمین مدل بلندمدت برای شاغلین ۱۰-۱۴ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
LnMW	۱۱.۱۹	۱.۲۴	۹.۰۵ [۰.۰۰۰]
LnUnEmp	۰.۲۳	۰.۳۹	۰.۶۰ [۰.۵۶]
C	-۱۶.۳۳	۳.۶۱	-۴.۵۳ [۰.۰۰۰]

LnEmp برای گروه سنی ۱۰-۱۴ سال، متغیر وابسته‌ی الگو می‌باشد.

جدول ۹: نتایج حاصل از تخمین مدل بلندمدت برای شاغلین ۲۴-۱۵ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
LnMW	۱۵.۵۵	۰.۳۷	۴۲.۱۱ [۰.۰۰۰]
LnUnEmp	۰.۰۱۹	۰.۰۱۵	۱.۲۹ [۰.۲۰۵]
D.MW	۰.۰۲۸	۰.۰۲	۱.۳۸ [۰.۱۷۷]
D.UnEmp	-۰.۳	۰.۰۲	-۱.۳۶ [۰.۱۸۳]
C	-۲۷.۱۶	۱.۰۲	-۲۶.۵۷ [۰.۰۰۰]

LnEmp برای گروه سنی ۱۵-۲۴ سال، متغیر وابسته ی الگو می باشد.

مأخذ: یافته های تحقیق

#### ۴-۶- نتایج آزمون ECM در روش ARDL

وجود هم‌انباشتگی بین مجموعه‌ای از متغیرهای اقتصادی، مبنای آماری استفاده از الگوهای تصحیح خطا را فراهم می‌کند. این مدل‌ها در واقع نوعی از مدل‌های تعدیل جزئی‌اند که آن‌ها با وارد کردن پسماند پایا از یک رابطه بلندمدت، نیروهای موثر در کوتاه‌مدت و سرعت نزدیک شدن به مقدار تعادلی بلندمدت اندازه‌گیری می‌شوند. با این توصیف، الگوی تصحیح خطا برای هر دو حالت (با توجه به گروه سنی) برآورد شده که نتایج حاصل به شرح زیر است:

براساس نتایج ارائه شده در جداول زیر، ضریب  $ECM(-1)$  منفی و کوچکتر از یک است و این امر حاکی از آن است که اگر از دوره  $t$  به دوره  $t+1$  برویم در الگوی اول و دوم به ترتیب به میزان ۳۶ و ۵ درصد انحراف اشتغال از مسیر بلندمدتش توسط متغیرهای هر الگو تصحیح می‌شود. از طرفی کوچکتر از واحد بودن این ضریب به معنی با ثبات بودن و همگرایی در رسیدن به تعادل می‌باشد. همچنین  $ECM$  نشان‌دهنده درون‌زا بودن اشتغال دو گروه سنی است و معنادار بودن آن حاکی از وجود رابطه علیت بلندمدت از سمت متغیرهای الگو به اشتغال است. همچنین معناداری ضرایب تعدیل به نوعی بر نقش مثبت انتظارات تاکید می‌کند. ضریب برآورد شده خطای تعادلی  $ECM(-1)$  سرعت نیل به تعادل بلندمدت را با استفاده از ابزارهای سیاستی موجود در کشور نشان می‌دهد که در هر دوره به ترتیب ۰.۳۶ و ۰.۰۵ از اختلاف میان متغیرهای توضیحی و متغیر وابسته حذف شود یا عدم تعادل متغیر هدف تعدیل می‌شود.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از تخمین الگوی تصحیح خطا برای شاغلین ۱۴-۱۰ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
D(LnMW)	۹.۶۷	۰.۷۷	۱۲.۵۹ [۰.۰۰۰]
D(LnUnEmp)	۰.۰۸۳	۰.۱۴۵	۰.۵۸ [۰.۵۸]
D(C)	-۵.۸۴	۲.۰۰	-۲.۹۲ [۰.۰۰۶]
ECM(-1)	-۰.۳۶	۰.۱۱۶	-۳.۰۹ [۰.۰۰۴]
R-Squared	۰.۸۳		
F-Stat.	۵۸.۹		
DW-Statistic	۲.۰۶		

بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان ..... ۱۳۷

D(LnEmp) برای گروه سنی ۱۰-۱۴ سال، متغیر وابسته‌ی الگو می‌باشد.

جدول ۱۱: نتایج حاصل از تخمین الگوی تصحیح خطا برای شاغلین ۲۴-۱۵ سال

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob.]
D(LnMW)	۱۴.۸۷	۰.۰۴۶	۳۲۲.۹ [۰.۰۰۰]
D(LnUnEmp)	۰.۹۸	۰.۰۰۰۵	۱.۸۸ [۰.۰۶۹]
D(D.MW)	۰.۰۰۱۴	۰.۰۰۰۷	۲.۰۳ [۰.۰۵۰]
D(D.UnEmp)	-۰.۰۰۱۵	۰.۰۰۰۸	-۱.۹۴ [۰.۰۶۱]
D(C)	-۱.۴۱	۰.۵۷۸	-۲.۴۴ [۰.۰۲۰]
ECM(-1)	-۰.۰۵۲	۰.۰۲۳	-۲.۲۴ [۰.۰۳۲]
R-Squared	۰.۹۹		
F-Stat.	۳۱۱۵۱		
DW-Statistic	۱.۸۱		

D(LnEmp) برای گروه سنی ۱۵-۲۴ سال، متغیر وابسته‌ی الگو می‌باشد.

مأخذ: یافته‌های تحقیق

#### ۷- نتیجه‌گیری:

با توجه به مطالعات تجربی، در سه الگوی رقابتی، انحصار در خرید و رقابتی دو بخشی، اثر حداقل دستمزد بر اشتغال، به طور صریح مشخص نیست و با در نظر گرفتن هریک از این الگوها، بسته به متغیرها و نوع داده‌های استفاده شده می‌توان اثر مثبت، منفی و یا ترکیبی از هر دو را برآورد نمود و نتایج متفاوتی بدست آورد. در بررسی روند حداقل دستمزد مشخص گردیده است، درحالی‌که حداقل دستمزد رسمی در کل دوره از رشد نسبتاً بالایی (۲۸/۷ درصد) برخوردار بوده، حداقل دستمزد واقعی بر اساس سال پایه ۱۳۷۶ از رشد ۳/۳ درصدی برخوردار بوده است. با توجه به تغییر در نیازهای اجتماعی خانوار نسبت به چهار دهه پیش، این وضعیت نشان از عدم پوشش نیازهای اساسی خانوار کارگر دریافت کننده حداقل دستمزد و به عبارتی بدتر

شدن وضعیت اقتصادی این گروه از کارگران دارد. هر چند که بر اساس داده ها، حداقل دستمزد رسمی رشد بالایی داشته است.

در این پژوهش تأثیر حداقل دستمزد رسمی بر تقاضای نیروی کار با استفاده مدل رگرسیونی *ARDL* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس نتایج برآورد، حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال گروه ۱۴- ۱۰ ساله ها و اشتغال در گروه سنی ۲۴- ۱۵ ساله ها اثر مثبت معنی داری داشته است. این نتایج با شواهد تجربی نیز سازگاری دارد. در طول دوره مورد بررسی از سهم این گروه سنی در جمعیت فعال کشور کاسته شده است که مهم ترین عامل آن کاهش تعداد فرزندان در خانوارهای فقیر و متوسط الحال، افزایش سال های تحصیل و به تبع آن خروج بخش بزرگی از کودکان از بازار کار بوده است.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که حداقل دستمزد به عنوان شاخصی برای تعیین میزان تقاضا برای نیروی کار از سوی کارفرمایان قرار نمی گیرد. همچنین در اثر افزایش حداقل مزد رسمی، ممکن است اشتغال غیر رسمی (شاغلین فاقد پوشش بیمه ای و حداقل مزد) گسترش یابد از سویی دیگر، دولتی بودن بخش عمده ای از صنایع مادر و بطور کلی اقتصاد ایران، باعث می گردد که سیاستهای اشتغال در ایران از قوانین طبیعی در اقتصاد تبعیت نکنند. با توجه به تأثیرگذاری متفاوت حداقل دستمزد در هر یک از بخشهای اقتصادی و مناطق مختلف کشور، تعیین نرخهای چندگانه حداقل مزد بر اساس کشش اشتغال در هر بخش یا منطقه نسبت به تغییرات دستمزد می تواند به عنوان راه حلی برای کاهش آثار منفی آن بر اشتغال و افزایش تأثیرات مثبت آن بر تحقق اهدافی چون توزیع عادلانه تر درآمد، و بهبود وضعیت اقتصادی - اجتماعی کارگران، مد نظر تصمیم گیرندگان و سیاست گذاران اقتصادی قرار گیرد.

منابع و مأخذ:

- Amini, Alireza, (2000), "*Estimation of Time Series of Employment Figures in Iran's Economy During 1966-1996*", Barnameh va budjeh Quarterly Magazine, No.1(51), Val. 5 (In Persian)
- Amini, A. and Nahavandi, M. and Saffaripoor, M., (1998), "*Estimates of Employment and Capital Stock Time Series Data in Economic of Iran*", Barnameh va budjeh Quarterly magazine, No.1(31), Val. 3 (In Persian)
- Eyraud, Francois and Saget, Catherine, (2007), "*The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*", Translated by: Esa zadeh, S. and Saeed nia, P., Institute of Labor and Social Security (In Persian)
- Pajouyan, J. and Amini, A. (2001), "*The Effect of Minimum Wage Law on Employment by Various Young Age Groups*", Economic Research Review, No.2, Val.1 (In Persian)
- Pember, Robert, (2005), "*Statistical Aspects of Minimum Wage Determination, Bulletin of Labour Statistics*", Translated by: Ardahe, H., Journal of Labor and Society, Institute of Labor and Social Security, No.64, Val.4 (In Persian)
- Salvatore, Dominick (1996), "*Microeconomic Theory*", Translated by: Sobhani, H., Published by: Nashre Ney Institute (In Persian)
- Taei, Hasan and Javadi, Safoora, (2007), "*Some Concepts Minimum Wage Developments in Iran*", Congress of Iranian Economists. (In Persian)
- Falihi, Nemat, (2003), "*Criteria for Determining the Minimum Wage and its Effects on the Labor Market in Iran*", Institute of Labor and Social Security, Project Code: Eco-8207-57 (In Persian)
- President Deputy Strategic Planning and Control (2008), "*Social and Economic data set to 2007*", Office of the Macroeconomic. (In Persian)
- Institute of Labor and Social Security (2001), "*The Minimum Wage in Iran's History*", Published by: Institute of Labor and Social Security. (In Persian)
- Noferesty, M. (1999), "*Unit Roots and Accumulation in The Econometric*", Published by: RASA Institute of Cultural Services (In Persian)

- Henderson, J.M. and Quant, R.E. (2002), "*Microeconomic Theory (A Mathematical approach)*", Translated by: Gharabaghian, M. and Pajouyan, J., Published by: RASA Institute of Cultural Services (In Persian)
- Bruce E. Kaufman (July 2008), "*How a Minimum Wage Can Improve Efficiency Even in Competitive Labor Markets: The Webbs and the Social Cost of Labor*", Andrew Young School of Policy Studies, Research Paper Series, Working Paper 08-16.
- C.R. McConnell, S.L. Brue, D.A. Macpherson (2009), "*Contemporary Labor Economics*", Published by McGraw-Hill, Eighth Edition.
- David Card, Alan B. Krueger (Dec.,2000), "*Minimum Wages and Employment: A case Study of the Fast-Food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply*", The American Economic Review, Vol.90, No. 5, pp.1397-1420.
- David Neumark, William Wascher (August 1995), "*The Effect of New Jersey's Minimum Wage Increase on Fast-Food Employment: A Re-Evaluation Using Payroll Records*", National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series, No. 5224.
- International Labor Organization (2002), "*Minimum Wage Policy*", Geneva, ILO, Employment Sector.
- Karimi, Zahra (2009), "*The Role of Minimum Wage in Iran*", Labour Response to International Economic Crisis, Global Labour University, Berlin.
- Neumark, David, William L, Wascher (2008), "*Minimum Wages*", Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, ISBN 978-0-262-14102-4.
- Sara Lemos (Jan.,2006), "*Minimum Wage Effects in Developing Country*" University of Leicester, Discussion Paper 01/06.
- T.H. Gindling, Katherine Terrell (Oct.,2008), "*Minimum Wages, Wages and Employment in various sectors in Honduras*" Labour Economics, No- 00868.