

بسم الله الرحمن الرحيم

# نظریه‌های دستمزد کارایی

تألیف:

دکتر علی سوری

عضو هیأت علمی گروه اقتصاد دانشگاه بوعلی سینا

انتشارات نور علم

|                                               |          |
|-----------------------------------------------|----------|
| سوری، علی، ۱۳۴۴                               | HD       |
| نظریه‌های دستمزد کارایی / مؤلف: علی سوری.     | ۴۹۰۶     |
| همدان: انتشارات نور علم، ۱۳۸۴.                | ن ۹۹ س / |
| ت، ۱۳۷ ص.: نمودار. شابک: ۷-۸۸-۷۰۷۳-۹۶۴        | ۱۳۸۴     |
| کتابنامه: ص. ۱۳۷-۱۵۱.                         |          |
| ۱. حقوق و مزایا. ۲. حقوق و مزایا - مدیریت     |          |
| ۲. حقوق و مزایا - نظامهای پرداخت. الف. عنوان. |          |
| ۳۳۱/۲۱                                        |          |

همراه: ۰۹۱۲۳۱۷۰۶۴۳

[Noreelm@yahoo.com](mailto:Noreelm@yahoo.com)

انتشارات نور علم: همدان، آرامگاه، اول بین‌النهرین، ساختمان روشن، واحد ۵

نام کتاب: نظریه‌های دستمزد کارایی

تألیف: دکتر علی سوری

شمارگان: ۳۰۰۰

ناشر: نور علم

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۸۵

مدیر داخلی: حامد پاروند

چاپ و لیتوگرافی: روشن

شابک: ۷-۸۸-۷۰۷۳-۹۶۴

قیمت: ۱۵۰۰۰ ریال

پخش در تهران: کتابیران ۶۶۴۰۹۲۱۸-۶۶۴۰۱۷۴۵

پخش در همدان: نشر دانشجو ۸۲۷۲۶۳۳-۸۲۷۲۳۰۳

## فهرست مطالب

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| ۱  | مقدمه                                            |
| ۳  | فصل اول: نظریه دستمزد کارایی: مدل پایه           |
| ۳  | ۱-۱- مقدمه                                       |
| ۵  | ۱-۲- دستمزد بازار رقابتی و دستمزد مورد نظر بنگاه |
| ۱۱ | ۱-۳- فرضیه دستمزد کارایی اولیه: مدل سولو         |
| ۲۴ | فصل دوم: نظریه دستمزد کارایی: مدل کم‌کاری        |
| ۲۴ | ۲-۱- مقدمه                                       |
| ۲۶ | ۲-۲- رویکرد مدل کم‌کاری و دستاوردهای آن          |
| ۲۹ | ۲-۳- منحنی <i>NSCB</i>                           |
| ۳۷ | ۲-۴- انتقال منحنی <i>NSCB</i>                    |
| ۴۰ | ۲-۵- بازارهای کار دوگانه                         |
| ۴۲ | ۲-۶- ایرادات وارد به مدل کم‌کاری                 |

فصل سوم: نظریه دستمزد کارایی: مدل انصاف ۴۷

۳-۱- مقدمه ۴۷

۳-۲- انصاف مبنایی برای پرداخت دستمزدهای بالاتر ۴۸

۳-۳- انصاف و بیکاری ۵۱

۳-۴- فرضیه تلاش - دستمزد منصفانه ۵۵

۳-۵- چهار دیدگاه راجع به نظریه انصاف ۵۸

۳-۵-۱- دیدگاه اول: فرضیه بازار کار دوگانه ۵۸

۳-۵-۲- دیدگاه دوم: نظریه ویری تشکیلات ۵۹

۳-۵-۳- دیدگاه سوم: گروههای کاری ۶۰

۳-۵-۴- دیدگاه چهارم: نظریه برابری ۶۱

فصل چهارم: نظریه دستمزد کارایی: مدل گردش نیروی کار ۶۳

۴-۱- مقدمه ۶۳

۴-۲- رفتار بنگاه شهری بر مبنای گردش نیروی کار ۶۵

۴-۳- اشتغال در بخش شهری ۷۴

۴-۴- تخصیص نیروی کار بین بخش شهری و روستایی ۷۵

۴-۵- تعادل بازار کار ۷۷

۴-۶- تخصیص بهینه نیروی کار و تعیین دستمزد شهری ۸۳

۴-۷- سوبسیدهای دستمزد ۸۹

فصل پنجم: نظریه دستمزد کارایی: مدل مدل انتخاب نامساعد  
و مدل علامت‌دهی بازار کار

- ۹۵ ۰-۱-۵ مقدمه
- ۹۵ ۲-۵-۵ مدل‌های انتخاب نامساعد
- ۱۰۳ ۳-۵-۵ علامت‌دهی در بازار کار
- ۱-۳-۵-۵ استخدام نیروی کار به عنوان سرمایه‌گذاری
- ۱۰۴ در شرایط عدم اطمینان
- ۱۰۶ ۲-۳-۵-۵ علامت‌دهی متقاضی
- ۱۰۸ ۳-۳-۵-۵ بازخورد اطلاعات و تعریف تعادل
- ۱۰۹ ۴-۳-۵-۵ تعادل علامت‌دهی

فصل ششم: نظریه دستمزد کارایی: مدل تهدید اتحادیه  
و مدل دستمزدهای نسبی

- ۱۲۵ ۱-۶-۶ مقدمه
- ۱۲۵ ۲-۶-۶ مدل تهدید اتحادیه
- ۱۲۸ ۳-۶-۶ دستمزد نسبی و بیکاری تعادلی
- ۴-۶-۶ دستمزدهای نسبی، قدرت کارگران عضو اتحادیه
- ۱۳۳ و بیکاری ساختاری

## مقدمه

طی سالهای اخیر نظریه‌های مختلفی برای تبیین رفتار بنگاهها توسط اقتصاددانان کینزی جدید صورت گرفته است. این نظریه‌ها که موسوم به نظریه‌های دستمزد کارایی شده‌اند به دنبال ارائه الگویی هستند تا طبق آن توضیح دهند که چسبندگی دستمزدها و در پی آن وجود بیکاری غیرارادی در بازار کار ناشی از رفتار بهینه‌یابی بنگاه‌ها است. در این دیدگاه افزایش دستمزد صرفاً به معنی افزایش هزینه تولید نیست بلکه می‌تواند عاملی برای ارتقاء کارایی باشد. در مقابل این دیدگاه، ایده بنگاه رقابتی وجود دارد که فرض می‌کند بنگاه سود خود را با توجه به دستمزدهای معینی که بازار تعیین می‌کند، حداکثر می‌نماید. در ایده بنگاه رقابتی، هر چه دستمزد کاهش یابد به نفع بنگاه است زیرا هزینه هر واحد از نیروی کار کاهش یافته و لذا سود حاصل از هر واحد از نیروی کار افزایش خواهد یافت و بنگاه به افزایش اشتغال روی خواهد آورد. اما در نظریه‌های دستمزد کارایی، کاهش دستمزد الزاماً به نفع بنگاه نیست، زیرا کاهش دستمزد نه تنها هزینه‌های بنگاه را ممکن است کاهش ندهد بلکه هزینه‌های دیگری را به او تحمیل می‌کند و از طرف دیگر میزان تلاش کارگران را کاهش داده و از این طریق کارایی و بهره‌وری را کاهش خواهد داد. این امر سبب می‌شود که بین دستمزد و کارایی رابطه مثبتی بوجود آید. هم‌چنین بدلیل اینکه دستمزد ابزاری برای سیاستگذاری بنگاه است لذا دستمزد در بین بنگاهها دارای تفاوت معناداری خواهد بود. بر این اساس دستمزدها دارای چسبندگی می‌باشند که عاملی در جهت ایجاد بیکاری پایدار در بازار کار خواهند بود.

در این کتاب نظریه‌های مختلفی که راجع دستمزدهای کارایی و دلایل توجیهی آنها وجود دارد، ارائه شده است. بدین منظور در فصل اول مدل اولیه دستمزد

کارایی یا مدل سولو بررسی شده که به مفاهیم اساسی این نظریه می‌پردازد. در فصل دوم نظریه دستمزد کارایی بر مبنای مدل کم‌کاری ارائه می‌شود که یکی از مدل‌های اصلی نظریه دستمزد کارایی می‌باشد. مدل دیگری که به تحلیل نظریه دستمزد کارایی می‌پردازد، مدل انصاف یا مدل‌های جامعه شناختی است. این مدل‌ها در فصل سوم بررسی خواهند شد. در فصل چهارم مدل گردش نیروی کار بررسی می‌شود که طبق آن بنگاه دستمزدهای خود را به گونه‌ای تعیین می‌کند که هزینه‌های گردش نیروی کار را به حداقل برساند. مدل انتخاب نامساعد و مدل علامت‌دهی بازار کار در فصل پنجم بررسی خواهد شد که عمدتاً مبتنی بر اطلاعات نامتقارن می‌باشند. در فصل ششم نیز مبنای دیگری برای مدل‌های دستمزد کارایی ارائه خواهد شد که عمدتاً بر مبنای دستمزدهای نسبی قرار دارد.

بهر حال این نظریه‌ها هر یک به دنبال تبیین شرایط حاکم بر بازارهای کار هستند تا از این طریق بتوانند چسبندگی دستمزدها و دلایل وجود بیکاری غیرارادی را در بازار کار ارائه نمایند. اما از طرف دیگر نیز مطالعات تجربی فراوانی راجع به نظریه‌های دستمزد کارایی صورت گرفته است که بخش عمده‌ای از آنها برای تبیین تفاوت دستمزدها در بین بنگاه‌ها و صنایع می‌باشد.

در پایان لازم می‌دانم از تمامی کسانی که با نظرات ارزنده خود مرا در تألیف این کتاب یاری نموده‌اند تشکر نمایم. به ویژه از همکاری و مساعدتهای همسرم در نگارش، تایپ و ویرایش این کتاب قدردانی می‌کنم و به پاس زحمات ایشان این اثر را به او تقدیم می‌کنم.

علی سوری

عضو هیأت علمی گروه اقتصاد دانشگاه بوعلی سینا