

سورة الاحقاف



دانشگاه ایستادن و بلوچستان
تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی (گرایش اقتصاد نظری)

عنوان:

اثر حداقل دستمزد بر اشتغال در ایران

استاد راهنما:

دکتر اکبری

استاد مشاور:

دکتر صفدری

۱۳۸۷ / ۱۵ / ۲۸

تحقیق و نگارش:

مریم موسوی

شهریور ۸۶

۱۵ ۵ ۱۳ ۶

بسمه تعالی

صفحه الف

این پایان نامه با عنوان بررسی تاثیرات حداقل دستمزد بر اشتغال در ایران قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد علوم اقتصادی توسط دانشجو مریم موسوی تحت راهنمایی استاد پایان نامه دکتر احمد اکبری تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

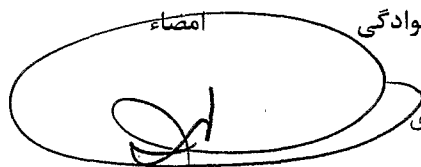
مریم موسوی

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی



دکتر احمد اکبری

استاد راهنما:



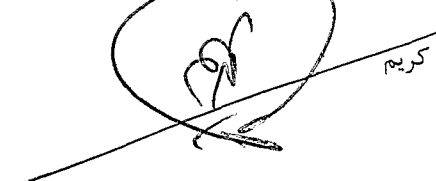
دکتر صفدری

استاد مشاور:



دکتر مصیب پهلوانی

داور ۱:



دکتر محمدحسین کریم

داور ۲:




دانشگاه سیستان و بلوچستان

تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب مریم موسوی تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو:  مریم موسوی
امضاء

تقدیم به:

پدر

و

مادر

مادر

سپاسگزاری

از خداوند بزرگ که فرصت به انجام رساندن این پایان نامه را به من عطا فرمود، سپاسگزارم همچنین بر خود لازم می دانم از زحمات دلسوزانه آقایان دکتر احمد اکبری ، دکتر صفدری ، دکتر مصیب پهلوانی که در تهیه و تدوین این پایان نامه مرا یاری رساندند ، تشکر نمایم.

چکیده :

هدف این تحقیق بررسی اثر تغییرات حداقل دستمزد بر سطح و ترکیب اشتغال در ایران است. به همین منظور پس از مروری اجمالی بر بازار کار ایران، تعاریف حداقل دستمزد، معیارهای تعیین و شیوه‌های وضع آن، به بررسی مبانی نظری موجود در زمینه اثرات اشتغالی حداقل دستمزد و مطالعات انجام شده در این زمینه پرداخته و سپس با استفاده از داده‌های موجود در زمینه اشتغال و جمعیت طی سال‌های ۱۳۶۵ الی ۱۳۸۳، به برآورد مدل پیشنهادی می‌پردازیم. در انتها به این نتیجه می‌رسیم که افزایش حداقل دستمزد در ایران منجر به کاهش سطح اشتغال گروه‌های سنی (۱۹- ۱۵) سال و افزایش اشتغال گروه‌های سنی بالای ۱۹ سال شده، همچنین بر اشتغال کل تأثیر معناداری ندارد. در نتیجه افزایش حداقل دستمزد موجب بیکاری نوجوانان شده و ترکیب اشتغال را به نفع گروه‌های سنی بالای ۱۹ سال که عموماً در آمد بالایی دارند، تغییر می‌دهد.

دلالت تحقیق حاضر در امر سیاست‌گذاری اقتصادی، این است که به منظور کاهش اثرات ضد اشتغالی حداقل دستمزد و کاهش عدم تعادل‌های موجود در بازار کار، بایستی در معیارهای تعیین حداقل دستمزد و روش تعیین آن در کشور تجدید نظر صورت گیرد. از جمله سیاست‌های جانبی به منظور کاهش اثرات اشتغالی سیاست حداقل دستمزد، می‌توان به کاهش هزینه‌های واقعی نیروی کار، آموزش نیروی کار و گسترش نظام تأمین اجتماعی اشاره نمود.

کلمات کلیدی: حداقل دستمزد، اشتغال، بیکاری، بازار کار

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴	پیشگفتار
۱	فصل اول: کلیات
۲	۱-۱ مقدمه
۲	۱-۲ بیان مسأله
۴	۱-۳ اهمیت تحقیق
۵	۱-۴ عنوان تحقیق
۵	۱-۵ اهداف تحقیق
۵	۱-۶ فرضیه های تحقیق
۶	۱-۷ روش تحقیق
۷	۱-۸ روش گردآوری اطلاعات و داده ها
۷	۱-۹ تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح
۸	۱-۱۰ مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق
۹	فصل دوم: مروری بر بازار کار ایران
۱۰	۲-۱ مقدمه
۱۰	۲-۲ شناخت بازار کار ایران
۱۱	۲-۲-۱ نرخ عمومی فعالیت
۱۱	۲-۲-۲ ضریب اشتغال
۱۳	۲-۲-۳ توزیع شاغلان بین بخش های اصلی فعالیت

۱۵ ۲-۲-۴ بهره وری شاغلان
۱۶ ۲-۳ بررسی عوامل درطرف عرضه نیروی کار
۱۷ ۲-۳-۱ تغییرات رشد جمعیت ۱۰ساله به بالا
۱۷ ۲-۳-۲ تغییرات جمعیت فعال از نظر اقتصادی
۱۷ ۲-۴ تغییرات تقاضای نیرو
۱۸ ۲-۵ جمع بندی
۱۹ فصل سوم: مروری بر حداقل دستمزدها و ادبیات موضوع
۲۰ ۳-۱ مقدمه
۲۰ ۳-۲ تعاریف حداقل دستمزد
۲۱ ۳-۳ معیارهای تعیین حداقل دستمزد
۲۲ ۳-۳-۱ آمریکا
۲۲ ۳-۳-۲ استرالیا
۲۲ ۳-۳-۳ فرانسه
۲۲ ۳-۳-۴ ژاپن
۲۲ ۳-۳-۵ کره جنوبی
۲۲ ۳-۳-۶ تایوان
۲۳ ۳-۳-۷ اندونزی
۲۳ ۳-۳-۸ جمهوری اسلامی ایران
۲۳ ۳-۴ روش های تعیین حداقل دستمزد
۲۳ ۳-۴-۱ حداقل دستمزد ملی
۲۴ ۳-۴-۲ حداقل دستمزد منطقه ای
۲۴ ۳-۴-۳ حداقل دستمزد در شاخه های فعالیت اقتصادی
۲۴ ۳-۴-۴ حداقل دستمزد در حرف مختلف
۲۴ ۳-۴-۴ حداقل دستمزد بصورت ترکیبی

۲۵۳-۵ روند حداقل دستمزد در ایران طی سالهای ۸۳-۱۳۶۵
۲۶۳-۶ مروری بر مطالعات انجام شده
۲۷۳-۶-۱ مطالعات انجام شده در خارج
۲۸۳-۶-۱-۱ مطالعات سری زمانی
۲۸بروان، گیلوری و کوهن
۳۱فینیس ولج و ماروین کاسترز
۳۲جاکوب مینسر
۳۴جیمز ریگان
۳۶ادوارد گراملیک و دیگران
۳۷آلیسون ولینگتون
۳۸ویلیامز و مایلز
۳۹دارون آسمولگو
۴۰۳-۶-۱-۲ مطالعات مقطعی
۴۱دیوید کارد و آلن کروگر
۴۳۳-۶-۱-۳ مطالعات ترکیبی
۴۳دیوید نیومارک و ویلیام واسکر
۴۴۳-۶-۲ مطالعات انجام شده در داخل
۴۴پژویان و امینی
۴۶نعمت فلیحی
۴۹۳-۷ جمع بندی فصل سوم
۵۰فصل چهارم: مبانی نظری
۵۱۴-۱ مقدمه
۵۲۴-۲ مبانی نظری اثرات اشتغالی حداقل دستمزد
۵۲۴-۲-۱ تئوری ساده عرضه و تقاضا
۵۳۴-۲-۱-۱ استخراج تابع عرضه نیروی کار

۵۴ ۴-۲-۱-۲ استخراج تابع تقاضای نیروی کار
۵۵ ۴-۲-۱-۳ تعادل در بازار رقابتی
۵۶ ۴-۲-۱-۴ اثر وضع حداقل دستمزد بر اشتغال در بازار کار رقابتی
۵۷ ۴-۲-۱-۵ اشکالات مدل رقابتی
۵۸ ۴-۲-۱-۶ اثرات محصولی در صنعت رقابتی
۶۰ ۴-۲-۲ مدل انحصار در خرید
۶۲ ۴-۲-۲-۱ اثر وضع حداقل دستمزد بر اشتغال در بازار انحصار در خرید
۶۲ ۴-۲-۳ مدل دو بخشی
۶۶ ۴-۲-۴ نظریه کارگران داخلی - خارجی
۶۷ ۴-۳ تفسیر مجددی از انحصار در خرید
۶۷ ۴-۳-۱ مدل های تعادلی جستجو
۶۹ ۴-۳-۲ تئوری دستمزد کارا
۷۵ ۴-۴ جمع بندی فصل چهارم
۷۹ فصل پنجم: تصریح، تخمین و تفسیر مدل
۸۰ ۵-۱ مقدمه
۸۰ ۵-۲ فرم کلی روابط ساختاری مدل
۸۰ ۵-۲-۱ متغیر توضیحی حداقل دستمزد
۸۲ ۵-۲-۲ متغیر توضیحی سیکل تجاری
۸۳ ۵-۲-۳ متغیر توضیحی جهت کنترل سمت عرضه
۸۵ ۵-۲-۴ متغیر وابسته نسبت اشتغال به جمعیت
۸۵ ۵-۳ آزمون پایایی متغیرها
۸۶ ۵-۳-۱ آزمون ریشه واحد
۹۰ ۵-۳-۲ هم انباشتگی
۹۱ ۵-۴ تخمین مدل
۹۱ ۵-۴-۱ اثر حداقل دستمزد بر اشتغال گروههای سنی ۱۵-۱۹

۹۳۵-۴-۲ اثر حداقل دستمزد بر اشتغال نیروی کار بالای ۱۹ سال.....
۹۳۵-۴-۳ اثر حداقل دستمزد بر اشتغال کل.....
۹۴۵-۵ تفسیر اثرات حداقل دستمزد بر سطح و ترکیب اشتغال.....
۹۷۵-۶ جمع بندی فصل پنجم.....
۹۸فصل ششم: جمع بندی و نتیجه گیری.....
۹۹۶-۱ مقدمه.....
۹۹۶-۲ جمع بندی.....
۱۰۶۶-۳ ارائه پیشنهادات.....
۱۰۸مراجع.....
۱۱۱پیوستها.....

فهرست نمودارها و جداول

صفحه	عنوان
۱۲	جدول ۱-۲: شاخص های نیروی انسانی ایران طی سالهای ۸۰-۱۳۳۵.....
۱۳	جدول ۲-۲: توزیع جمعیت شاغل ۱۰ ساله و بالاتر در کل کشور بر حسب گروههای عمده فعالیت.....
۱۵	جدول ۳-۲: بهره وری مشاغل در بخشهای اقتصادی کشور.....
	جدول ۱-۳: روند حداقل دستمزد اسمی و واقعی و شاخص قیمت مصرف کننده در ایران در سال های
۲۵	۸۳- ۱۳۶۵.....
۳۰	جدول ۲-۳: خلاصه مطالعات بررسی شده توسط بروان، گیلوری و کوهن.....
۳۴	جدول ۳-۳: خلاصه نتایج مطالعه مینسر.....
۴۲	جدول ۴-۳: اشتغال قبل و بعد از افزایش حداقل دستمزد در نیوجرسی.....
۵۶	نمودار ۱-۴: مدل ساده عرضه و تقاضا.....
۵۹	نمودار ۲-۴: اثرات محصولی در صنعت رقابتی.....
۶۲	نمودار ۳-۴: مدل انحصار در خرید.....
۶۴	نمودار ۴-۴: مدل دو بخشی.....
۷۴	نمودار ۵-۴: تئوری دستمزد کارا.....
۹۰	جدول ۱-۵: نتایج بدست آمده از آماره آزمون دیکی فولر.....
۹۲	جدول ۲-۵: مقادیر بحرانی دوربین واتسون.....

پیشگفتار:

نیروی انسانی نقش دوگانه ای در برنامه ریزی های اقتصادی دارد. از یک سو به عنوان عامل توسعه و از سوی دیگر به عنوان هدف توسعه مطرح است. بنابر این در نظریات توسعه، بویژه در دهه های اخیر، مورد توجه جدی قرار گرفته است.

بازار کار از جمله بازارهای مهم در اقتصاد است که نیروی انسانی در این بازار، به شکل نیروی کار ظاهر می‌گردد. ارکان اصلی این بازار را تقاضا کنندگان و عرضه‌کنندگان نیروی کار تشکیل می‌دهند که از تعامل بین این دو رکن، سطح اشتغال و سطح دستمزدها تعیین می‌شود. اشتغال از جمله مسائل مورد بحث در کشور ما، هم از دیدگاه اقتصادی و هم از دیدگاه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است. جوانی جمعیت و افزایش روند بیکاری در بین گروه‌های مختلف سنی، جنسی و تحصیلی و ...، پایین بودن نرخ عمومی فعالیت و ضریب اشتغال از جمله ویژگی‌های بازار کار ایران به شمار می‌آیند.

بازارها در اقتصاد به هم پیوسته اند. به عنوان نمونه، پایین بودن نرخ عمومی فعالیت در کشور، موجب بالارفتن بارتکفل می‌گردد و بالارفتن بارتکفل، بر نرخ پس انداز، سرمایه‌گذاری و سایر شاخص‌های اقتصادی اثرخواهد گذاشت. لذا اتخاذ هر سیاستی (از جمله سیاست حداقل دستمزد) در هریک از بازارها (از جمله بازار کار) بر کل اقتصاد اثر گذار است.

ازجمله سیاستهای حمایتی از نیروی کار - به عنوان یکی از عوامل مهم تولید - که در بسیاری از کشورها اعمال می‌شود، سیاست حداقل دستمزد است. حداقل دستمزد، پایین ترین سطح دستمزدی است که بر اساس قانون، به نیروی کار در اقتصاد و یا بخش‌هایی در اقتصاد تعلق می‌گیرد. نیازهای کارگران و خانواده‌های آنان، سطح عمومی دستمزدها، هزینه زندگی و تغییرات آن، مزایای تأمین اجتماعی و عوامل اقتصادی چون سطح بهره‌وری از جمله معیارهای توصیه شده توسط سازمان بین المللی کار جهت تعیین سطح حداقل دستمزد می‌باشند. در ایران با توجه به ماده ۴۱ قانون کار، سطح حداقل دستمزد هر ساله توسط شورایی عالی کار بصورت ملی تعیین شده و سطح تورم و تأمین نیازهای کارگران از معیارهای تعیین آن بشمار می‌رود. همچنین بر اساس قانون کار ایران سطح بهره‌وری نیروی کار، ملاکی جهت تعیین سطح حداقل دستمزد نیست.

سؤالی که در این تحقیق به دنبال پاسخگویی بدان هستیم این است که "تغییر حداقل دستمزد چه اثری

بر اشتغال در ایران بجای می‌گذارد؟"

با توجه به این نکته که نیروی کار در بازار، همگن نیست و بر اساس قانون طبقه‌بندی مشاغل کلیه سطوح دستمزدی از قانون حداقل دستمزد متأثر می‌شوند، به نظر می‌رسد که اثر این قانون بر سطوح پایین‌تر دستمزدی بیشتر از سطوح بالای دستمزدی باشد و از آنجایی که کارگران نوجوان (۱۹-۱۵ سال) که اغلب غیرمتخصص هستند، سهم بالایی در سطوح پایین‌تر دستمزدی دارند، در نتیجه دستمزد کارگران غیرمتخصص بیشتر از کارگران متخصص که عموماً بالای ۱۹ سال هستند، تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار می‌گیرد. پس بنگاه یا صنعتی که از کارگران غیرمتخصص استفاده می‌کند نسبت به بنگاهی که از کارگران متخصص استفاده می‌کند، دچار افزایش هزینه می‌گردد و نمی‌تواند با این بنگاه‌ها رقابت نماید و این امر باعث می‌شود بنگاه‌ها به سمت استفاده بیشتر از نیروی کار متخصص و استفاده کمتر از نیروی کار غیرمتخصص و در واقع مکانیزه کردن فرآیند تولید خود پیش روند. زیرا تولیدنهایی کارگر متخصص بالا است و این پرداخت دستمزدها را در سطح تعیین شده از نظر اقتصادی موجه می‌سازد.

نتایج نظری متفاوتی در مورد اثرات اشتغالی حداقل دستمزد وجود دارد. مطالعات متعددی نیز در این زمینه انجام شده‌است که این مطالعات اثر واحدی را بر اشتغال نتیجه نگرفته‌اند. برخی از آنها مبین کاهش اشتغال، در نتیجه افزایش حداقل دستمزد بوده‌اند و برخی دیگر اثرات حداقل دستمزد را بر اشتغال خنثی و یا حتی مثبت پیش‌بینی کرده‌اند.

در این تحقیق، به منظور بررسی اثر حداقل دستمزد بر سطح و ترکیب اشتغال در ایران، با ارائه الگویی ساده به بررسی اثر حداقل دستمزد بر اشتغال به تفکیک گروه‌های سنی پرداختیم. نتایج تحقیق، دلالت بر این دارند که افزایش حداقل دستمزد در ایران، اشتغال گروه‌های سنی (۱۹-۱۵) سال را کاهش و اشتغال گروه‌های سنی بالای ۱۹ سال را افزایش می‌دهد، همچنین بر اشتغال کل تأثیر معناداری ندارد. به این ترتیب افزایش حداقل دستمزد کارفرما را به سمت استفاده کمتر از نیروی کار (۱۹-۱۵) سال که عموماً غیرمتخصص هستند و دستمزد پایینی دریافت می‌کنند، سوق می‌دهد و ترکیب اشتغال در ایران به نفع نیروی کار بالای ۱۹ سال تغییر می‌یابد.

تحقیق حاضر از شش فصل تشکیل شده است. در فصل اول، معرفی و طرح تحقیق شامل بیان و ضرورت مسأله، فرضیه ها و هدف تحقیق، مشکلات و تنگناهای انجام آن و تعاریف مقدماتی بیان شده است. فصل دوم، به مروری اجمالی از بازار کار ایران اختصاص یافته است. در فصل سوم، ابتدا به بیان کلیاتی در مورد تعاریف حداقل دستمزد، ملاک‌های تعیین آن، شیوه های وضع آن و روند تغییرات حداقل دستمزد در ایران طی دوره مورد مطالعه می پردازیم، سپس مطالعات صورت گرفته در خصوص اثر حداقل دستمزد بر اشتغال، مطرح می شود. مبانی نظری در خصوص سطح دستمزد و اشتغال در فصل چهارم این پایان نامه مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. فصل پنجم به معرفی مدل بکارگرفته شده در رساله، تشریح روش، تخمین مدل، برآورد مدل و تفسیر نتایج حاصل از برآورد مدل پرداخته است. در انتها، در فصل ششم پایان نامه نیز جمع‌بندی از تحقیق، ارایه شده و پیشنهادها و توصیه های سیاستی نیز مطرح شده است.

فصل اول

کلیات

این فصل مقدماتی به بیان کلیاتی در رابطه با پایان نامه حاضر اختصاص یافته است. جهت روشن شدن ابعاد مختلف رساله به تعریف مسأله، بیان اهداف و فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم. روش تحقیق و جامعه آماری مورد نظر از جمله نکات دیگری است که به آنها اشاره خواهد شد. در ادامه، روش تهیه آمار و اطلاعات و همچنین تصریح مدل برای آزمون فرضیه‌ها از طریق تخمین و ارزیابی ضرایب مدل مورد مطالعه، بخشی دیگر از این فصل را به خود اختصاص می‌دهد. در بخش پایانی این فصل به تعریف مفاهیم و اصطلاحات بکار رفته در تحقیق و بیان محدودیتهای تحقیق می‌پردازیم.

۱-۲ بیان مسأله

نیروی انسانی نقش دوگانه‌ای در برنامه ریزی های اقتصادی دارد. از یک سو به عنوان عامل توسعه و از سوی دیگر به عنوان هدف توسعه است. سرمایه انسانی بویژه در دهه های اخیر در نظریه‌های توسعه، مورد توجه جدی قرار گرفته است و مزیت نسبی کشورها، با توجه به سرمایه انسانی آنها مشخص می‌شود. یکی از مقوله های مرتبط با نیروی انسانی، اشتغال است که از جمله مهمترین مشکلات کشور ما نیز به شمار می‌رود. نیروی کار به عنوان یکی از عوامل مهم تولید، در مکاتب و الگوهای مختلف اقتصادی مطرح می‌باشد که ترکیب و افزایش آن با سایر عوامل تولید از جمله موجودی سرمایه، رشد اقتصادی را تضمین می‌نماید. دستمزد یا پرداختی به عامل تولید نیروی کار را می‌توان از آن دسته متغیرهای اقتصاد کلان دانست که تغییرات آن ممکن است تأثیر مستقیم بر سایر متغیرهای کلان از جمله سطح عمومی قیمتها، هزینه تولید، اشتغال، بیکاری، بهبود توزیع درآمد، کاهش فقر، افزایش رفاه اجتماعی و... داشته باشد. دستمزد ماهیتی دوگانه دارد. از یک سو به عنوان درآمد و از سوی دیگر به عنوان هزینه تلقی می‌گردد. هرگاه دستمزد را از دیدگاه کارگران و طبقات مزد بگیر جامعه مورد توجه قرار دهیم، درآمد و هرگاه از نظر کارفرمایان و صاحبان صنایع بررسی کنیم، هزینه تلقی می‌گردد و از آنجا که هر گونه افزایش دستمزد از این نقطه نظر اثر فوری و آنی در زمینه‌های مختلف جامعه، از جمله قیمت تمام شده کالاها دارد، لذا همواره سعی بر آن است که دستمزدها از ثبات نسبی برخوردار بوده و هماهنگ با رشد اقتصادی جامعه افزایش یابند. از طرف دیگر افزایش یا کاهش دستمزدها در کل تقاضای جامعه نیز مؤثر است زیرا قسمت اعظم دستمزد دریافتی، روانه بازار کالا و خدمات شده و صرف خرید می‌شود. از آنجا که دستمزدها در میزان

سرمایه‌گذاری ، افزایش تولید و بهبود کیفیت آن ، قیمت تمام شده و سرانجام استفاده از نیروی انسانی متخصص و غیر متخصص نقش بسیار مهمی دارد بدون تردید می توان گفت عامل مؤثری در ثبات و رشد اقتصادی کشور به شمار می رود.

به همین دلیل در مباحث نظری و کاربردی اقتصادی این موضوع از زوایای مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. با توجه به اهمیت این متغیر و اثرات جانبی آن و پیگیری سازمان بین المللی کار ، دولتها در تعیین حداقل دستمزد دخالت می نمایند.

افزایش حداقل دستمزد اسمی ، معمولاً با توجه به افزایش شاخص قیمت مصرف کننده توجیه می گردد و دولتها افزایش قیمتها را به عنوان یکی از دلایل مهم افزایش حداقل دستمزد عنوان می کنند درحالی که نظریه های اقتصادی افزایش دستمزد واقعی را براساس افزایش بهره‌وری نیروی کار دارای توجیه اقتصادی می دانند و بنگاهها در شرایط رقابت کامل، بهره‌وری نیروی کار را به عنوان عامل اساسی تعیین دستمزد واقعی می پذیرند. آنچه از تجربه کشورها در رابطه با تعیین حداقل مزد حاصل می شود، این است که برای بسیاری از کشورها ، تأمین نیازهای اولیه و معیشتی کارگر و خانواده وی بدون توجه به سایر موارد اقتصادی و اجتماعی مهم بوده و حتی به عنوان اولین معیار مورد توجه قرار گرفته است. دوم اینکه تعدیل در حداقل دستمزد بدون توجه به تغییر در وضعیت اقتصادی کشور و بهره‌وری نیروی کار انجام نمی پذیرد.

این درحالی است که طبق ماده ۴۱ قانون کار ایران تنها دو شاخص تأمین نیاز کارگران و شاخص تورم ملاک تعیین حداقل دستمزد می باشند و از آنجا که حداقل دستمزد در ایران در سطح ملی تعیین می شود ، اختلافی بین صنایع با بهره‌وری مثبت و صنایع با بهره‌وری منفی در تعیین حداقل دستمزد واقعی مشاهده نمی گردد.

نکته مهم این است که نیروی کار در بازار ، همگن نیستند و بر اساس قانون طبقه‌بندی مشاغل کلیه سطوح دستمزدی از قانون حداقل دستمزد متأثر می شوند. اما به نظر می رسد که اثر این قانون بر سطوح پایین تر دستمزدی بیشتر از سطوح بالای دستمزدی باشد و از آنجایی که کارگران نوجوان که اغلب غیرمتخصص هستند و به دلیل عدم کارائی نظام تأمین اجتماعی در یک کشور مجبور به حضور در بازار کار هستند، در سطوح پایین دستمزدی قرار می گیرند، در نتیجه اشتغال این کارگران بیشتر از کارگران بالای ۱۹ سال که به علت تخصص دستمزد بالایی دریافت می کنند، تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار می گیرد. پس بنگاه یا صنعتی که از کارگران غیرمتخصص استفاده می کند نسبت به بنگاهی که از کارگران متخصص

استفاده می کند، دچار افزایش هزینه می گردد و نمی تواند با این بنگاه‌ها رقابت کند و این امر باعث می شود بنگاه‌ها به سمت استفاده بیشتر از نیروی کار متخصص و استفاده کمتر از نیروی کار غیرمتخصص و در واقع مکانیزه کردن فرآیند تولید خود پیش روند. زیرا تولید نهایی کارگر متخصص بالا است و این پرداخت دستمزدها را در سطح تعیین شده از نظر اقتصادی موجه می سازد.

به عبارت دیگر، به علت فراوانی نیروی کار در ایران به نظر می رسد که در استفاده از تکنولوژی‌های کاربر دارای مزیت نسبی باشیم. اما به جای آن که صنایع کشور بیشتر متکی بر نیروی کار شوند تا از مزیت اقتصادی بهره بیشتری گیرند، عمدتاً به سمت تکنولوژی‌های سرمایه بر روی آورده اند که این امر خود باعث دور شدن نظام تولید در بهره‌گیری از مزیت اقتصادی کشور است.

۳-۱ اهمیت تحقیق

در اکثر کشورها به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پائین، اقدام به تعیین حداقل دستمزد می شود. گر چه افزایش حداقل دستمزد به ظاهر به نفع کارگران دارای درآمد پائین است، ولی اگر موجب کاهش تقاضای نیروی کار و افزایش بیکاری گردد، باید در اثربخشی قانون حداقل دستمزد تردید نمود.

به عنوان مثال فرض کنید در اقتصاد یک کشور، به دلیل عدم وجود نظام تأمین اجتماعی مؤثر، کارآمد و فراگیر، بخشی از نوجوانان در بازار کار حضور داشته باشند در این صورت اگر افزایش حداقل دستمزد بر اشتغال این افراد تأثیر منفی بگذارد می توان انتظار داشت که توزیع درآمد در جامعه بدتر شود و هدف مورد نظر این قانون یعنی بهبود توزیع درآمد تحقق نیابد. بنابراین اطلاع از اثر افزایش حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی متأثر از این قانون حائز اهمیت است.

دولتها برای دستیابی به سطح رفاه اجتماعی بیشتر، تأمین حداقل معیشت و بهبود وضعیت درآمدی کارگران و در نهایت عدالت اجتماعی، در تعیین حداقل دستمزد تصمیم‌گیری می کنند حال آن که تعیین حداقل دستمزد کارگران بر چه مبنا و معیاری صورت می گیرد و اثرات سیاستی آن در سطح اقتصاد کلان به چه نحو است، حائز اهمیت می باشد.