

موانع اشتغال جوانان و راهبرد تعادل بازار کار در ایران

دکتر محمدباقر نوبخت

www.csr.ir

آبان ماه هشتادوشش

مرکز تحقیقات استراتژیک

موانع اشتغال جوانان و راهبرد تعادل بازار کار در ایران

دکتر محمد باقر نوبخت¹

پدیده بیکاری معضلی جهانی و در حال گسترش است. تازه‌ترین گزارش درباره وضعیت بازار کار جهانی (ILO, 2007) حاکی از آن است که طی دوره 1996 تا 2006 تعداد بیکاران در جهان از 161/4 میلیون نفر به 195/2 میلیون نفر افزایش یافته است.

نتایج سرشماری نفوس و مسکن 1385، در ایران نیز که در چند دهه گذشته غالباً با نرخ‌های دو رقمی بیکاری مواجه بود، نشان دهنده این واقعیت است که از یک سو نرخ بیکاری کل کشور از 9/1 درصد در 1375 به 12/48 درصد در 1385 افزایش یافته و از سوی دیگر فشار بیکاری بر گروه‌های سنی جوان متمرکز شده است، به قسمی که نرخ بیکاری برای گروه‌های سنی 25 تا 29 و 20 تا 24 ساله در کل کشور به ترتیب در روستاها به 20 و 25/2 درصد، و در مناطق شهری به 24/4 و 30/2 درصد رسیده است.

این مقاله، با اتنا بر ادبیات رایج اقتصاد کار و نظریه‌های اشتغال و بیکاری، ضمن استفاده از نتایج برخی از مطالعات تجربی² و مطالعات موردی³ (از جمله Hart, 1984; Manning, 1988; Lazear, 1995; Agell, 1999; Siebert, 2000; Siebert, 2001; Siebert, 2002; پژیوان و امینی، 1380؛ نوبخت، 1377؛ و نوبخت، 1385) و با استفاده از شاخص‌های E.P.L و J.S.L نشان می‌دهد که سختی و عدم انعطاف‌پذیری بازار کار ایران از موانع ساختاری، عدم سرمایه‌گذاری کافی و واردات گسترده از موانع اقتصادی، و نامتناسب بودن نظام آموزشی کشور با نیازهای بازار کار از جمله موانع آموزشی و فرهنگی عدم تعادل بازار کار، به ویژه اشتغال جوانان و نیروهای متخصص، است.

از این رو، با عنایت به جهت‌گیری کشور در تقلیل نرخ بیکاری به 8/4 درصد در 1388 و 7 درصد در 1394، و نیز دستیابی به اشتغال کامل در 1404، در پایان مقاله راهبردی سه‌وجهی (انقباض در عرضه، انبساط در تقاضا، و انعطاف در محیط) برای تعادل بازار کار و افزایش اشتغال جوانان عرضه شده است.

واژگان اصلی: بیکاری، اشتغال، موانع ساختاری، تعادل بازار کار

1 - عضو هیئت علمی و معاون پژوهش‌های اقتصادی مرکز تحقیقات استراتژیک (nobakht@csr.ir)

2 - Empirical Studies

3 - Case Studies

مقدمه:

بازار کار یکی از چهار بازار تعریف شده در اقتصاد است که وجود عامل انسانی آن را نسبت به بازارهای دیگر، همچون بازار پول، بازار سرمایه و بازار کالا متمایز می‌کند. فزونی عرضه نیروی انسانی نسبت به تقاضای آن در بازار کار یکی از عوامل اصلی بیکاری، به‌ویژه بیکاری جوانان، محسوب می‌شود و از این‌رو، استمرار بیکاری و نرخ فزاینده دورقمی آن طی چند دهه گذشته در کشورها گویای عدم تعادل جدی در عرضه و تقاضا و نشانه مشکلات ساختاری این بازار است.

روند رو به رشد بیکاری جوانان از ویژگی‌های پدیده بیکاری در ایران است، چنان که به استناد نتایج آخرین سرشماری نفوس و مسکن در 1385، نرخ بیکاری کشور 12/75 درصد و نرخ بیکاری جمعیت جوان در گروه‌های سنی 15 تا 29 و 20 تا 24 ساله به ترتیب 20 درصد و 25/2 درصد برای کل کشور و 24/4 درصد و 30/2 درصد برای مناطق شهری اعلام شده است. لذا، با توجه به آثار مخرب این پدیده در ابعاد گوناگون اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه و همچنین با عنایت به اهداف در سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام مبنی بر تحقق اشتغال کامل در سال 1404 هجری شمسی و تقلیل نرخ بیکاری به 8/4 درصد در سال 1388 و 7 درصد در سال 1394، ضروری است از هم‌اکنون با تدوین راهبردی مناسب برای افزایش سطح اشتغال نیروی کار، به ویژه جوانان، و تعادل بازار کار کشور اقدام شود.

1 - پدیده بیکاری: معضل جهانی

وجود عامل انسانی در عرضه و تقاضای بازار کار این بازار را از دیگر بازارهای اصلی همچون، بازار پول، بازار سرمایه و بازار کالا متمایز می‌کند. از این‌رو، شاخص نرخ بیکاری که نمادی از عدم تعادل بازار کار تلقی می‌شود همواره برای سیاست‌گذاران حساسیت بیشتری نسبت به شاخص نرخ بهره در بازار پول،

شاخص سود سهام در بازار سرمایه و حتی شاخص نرخ تورم در بازار کالا دارد.

با توجه به این امر، به رغم بهبود نسبی شاخص‌های نرخ بهره، سود سهام و خصوصاً نرخ تورم، که نتیجه اجرای سیاست‌های پولی و مالی مناسب در اغلب کشورها است، پدیده بیکاری در جهان همچنان به صورت یکی از معضلات اقتصادی و اجتماعی نگران‌کننده و حتی رو به گسترش باقی مانده است. بنا به تازه‌ترین گزارش اداره بین‌المللی کار¹ که در ژانویه 2007،² طی دوره دهساله (1996 - 2000) تعداد بیکاران جهان از 161/4 میلیون نفر به 195/2 میلیون نفر افزایش یافته (نک جدول 1 پیوست). در این مدت، نرخ مشارکت از 66/7 درصد به 65/5 درصد کاهش (نک جدول 2 پیوست) و در نتیجه، نرخ بیکاری در جهان از 6/1 درصد به 6/3 درصد افزایش یافته است. هر چند در این دوره نرخ بیکاری اتحادیه اروپا و خاورمیانه کاهش اندکی را نشان می‌دهد، این نرخ در جنوب شرقی آسیا و منطقه پاسفیک از 3/7 درصد به 6/6 درصد و در منطقه صحرای افریقا از 9/2 درصد به 9/8 درصد افزایش یافته است (نک جدول 3 پیوست).

نکته حائز توجه در این تغییرات بهبود نسبی در شاخص مشاغل کم‌درآمد³ جهان است، چنان که بر اساس گزارش مذکور، سهم اشتغال با درآمد یک دلار در روز نسبت به کل اشتغال طی دوره (1996 - 2000) از 24 درصد به 17/6 درصد، و سهم اشتغال با درآمد دو دلار در روز نسبت به کل اشتغال در این مدت از 54/8 درصد به 47/4 درصد کاهش یافته است (نک جدول 4 پیوست). این در حالی است که سطح اشتغال بخش خدمات نسبت به کل اشتغال در مقایسه با اشتغال بخش‌های کشاورزی و صنعت رو به گسترش بوده و سهم آن در مدت مذکور از 35/5 درصد به 40 درصد افزایش یافته است (نک جدول 5 پیوست).

1 - (ILO) International Labour Office

2 - Global Employment Trends Brief January 2007

3 - Working Poor

2- ایران و بیکاری گسترده جوانان

در ایران نیز به رغم موفقیت نظرگیر در کاهش نرخ بیکاری طی دهه (1365 - 1375)، این نرخ از 14/2 درصد به 9/1 درصد تنزل یافت، اما مجدداً در دهه (1375 - 1385)، (1996 - 2006) نرخ بیکاری رو به افزایش گذاشت و از 9/1 درصد در سال 1375 (1996) به 12/75 درصد در سال 1385 (2006) رسیده است (نک جدول 6 پیوست).

آنچه نگرانی افزایش نرخ بیکاری در ایران را تشدید می‌کند، تمرکز آن در گروه‌های سنی جوان است، به قسمی که حتی در دوره (1365 - 1375) که نرخ بیکاری 5 درصد کاهش یافت، سهم اشتغال گروه سنی 15 تا 29 ساله نیز از کل اشتغال طی این دوره از 40/5 درصد به 36/6 درصد کاهش یافت (نک جدول 7 پیوست). نتایج آخرین آمارگیری نیروی کار در سال 1385 نیز نشان‌دهنده نرخ‌های بیکاری 20/5 درصد و 37/8 درصد، به ترتیب برای مردان و زنان این گروه سنی، و 25/7 درصد و 45 درصد، به ترتیب برای مردان و زنان گروه سنی 20 تا 24 ساله در مناطق شهری است (نک جدول 8 پیوست).

3- ضرورت کاهش نرخ بیکاری و شناخت موانع اشتغال جوانان در کشور

با توجه به آثار مخرب بیکاری، به خصوص در گروه‌های سنی جوان، بر دستیابی به اشتغال کامل به منزله یکی از اهداف مهم ر سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام و افق 1404 تأکید شده است. از این رو، ضمن ابلاغ آن در سیاست‌های کلی برنامه چهارم، کاهش نرخ بیکاری به سطح 8/4 درصد در سال 1388 در زمره تکالیف دولت در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به تصویب رسیده است. این در حالی است که تعادل بازار کار کشور، به ویژه اشتغال جوانان، با موانع متعددی روبه‌رو است. لذا شناخت موانع و اتخاذ سیاست‌های مناسب برای رفع آنها از پیش شرط‌های تحقق اهداف اشتغال و کاهش نرخ بیکاری تلقی می‌شود.

در این بخش از مقاله به برخی از موانع اصلی تعادل بازار کار و اشتغال جوانان اشاره خواهد شد.

3-1- موانع ساختاری

نرخ دو رقمی بیکاری در سه دهه گذشته و استمرار عدم تعادل بازار کار و بیکاری مزمن در کشور گویای موانع ساختاری در اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی لازم است.

چنان که در جدول 9 پیوست مشاهده می‌شود، به صورتی مستمر نرخ بیکاری از 9 درصد در سال 1345 به 14/2 درصد در سال 1380، و میزان فعالیت $\left(\frac{\text{جمعیت فعال ده ساله و بیشتر}}{\text{جمعیت ده ساله و بیشتر}} \right)$ از 46/1 درصد به 36/9 درصد کاهش یافته است که نشان‌دهنده افزایش مداوم عرضه نیروی انسانی نسبت به تقاضای آن در بازار کار در مقاطع زمانی متفاوت است. به استثنای سال‌های نخست پس از پیروزی انقلاب اسلامی که در آن، موقتاً سیاست کنترل موالید به کار بسته نشد، همواره طی دوره‌های گوناگون این سیاست با انگیزه انقباض عرضه نیروی کار از یک‌سو و سیاست تشویق سرمایه‌گذاری به منظور انبساط تقاضای نیروی انسانی از سوی دیگر برای تعادل بخشی به بازار کار مورد عنایت سیاست‌گذاران و دولت‌های وقت بوده است. با این همه، غیرمنعطف بودن بازار کار و ساختار اقتصاد دولتی ایران همواره از موانع اساسی افزایش سطح اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی لازم محسوب شده است.

برای آگاهی از موانع ساختاری اشتغال به نتایج صورت گرفته¹ در خصوص چگونگی محیط بازار کار ایران و مقایسه آن با برخی از کشورهای منتخب اشاره می‌کنیم. در این مطالعات، هزینه‌های کارگری، مقررات بازار کار، میزان سخت‌گیری مقررات بازار کار، نسبت شاغلان به جمعیت، محیط بازار کار، قوانین امنیت شغلی (j. S. L) و قوانین حمایت شغلی (E. P. L) تعریف شده در OECD درباره بازار کار ایران با بازار کار نه کشور جهان مقایسه می‌شوند که در مطالعات استانی سیبرت (Sibert, 2002) انتخاب شده بودند.

نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که:

1 - نوبخت، محمدباقر (1385) «بازار کار ایران در مقایسه با کشورهای دیگر در National Interest، شماره 2، صص 105 - 120

1 - در دهه 1379 - 1369 (1990 - 2000) شاخص دستمزد حقیقی و نرخ بیکاری در ایران به ترتیب 80 درصد و 4/2 درصد افزایش یافته است که این تغییرات به مراتب بیشتر از تغییرات عوامل یاد شده در کشورهای منتخب می‌باشد. (جدول 10 پیوست)

2 - در دهه 1374 - 1364 (1995 - 1985) تراکم اتحادیه‌های تجاری در ایران افزایش یافته است. (جدول 11 پیوست)

3 - در طول سال‌های 1377 - 1372 (1998 - 1993) سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در ایران نسبت به سایر کشورهای منتخب بسیار اندک بوده است. (جدول 12 پیوست)

4 - در سال 1997 نسبت حداقل دستمزد به درآمد متوسط در ایران 74 درصد بوده که این نرخ بالاترین رقم در مقایسه با 9 کشور مورد مطالعه می‌باشد اما فشار مالیاتی در ایران نسبت به کشورهای اعلام شده کمترین مقدار بوده است. (جدول 12 پیوست)

5 - طی سال‌های 1382 - 1374 (2003 - 1995) سطح آموزش در ایران در مقایسه با 9 کشور منتخب نسبتاً مناسب بوده است. (جدول 12 پیوست)

6 - بر مبنای شاخص‌های قوانین امنیت شغلی (J. S. L) برای اشتغال منظم که آن را OECD طراحی کرده است، در اواخر دهه 1990، امتیاز ایران در حوزه مشکلات اداری عدد 5، در گواهی و میزان حق سنوات در اخراج‌های غیر موجه عدد 3/7، در دشواری‌های اخراج عدد 5/5، و در خصوص سختگیری و حمایت در برابر اخراج عدد 4/6 بوده است که نشان‌دهنده بالابودن این شاخص‌ها در مقایسه با کشورهای صنعتی و OECD است (نک جداول 1 - 13، 13_2، 13_3 و 13_4 پیوست).

7 - در اواخر دهه 1990، رتبه ایران در شاخص قوانین حمایت شغلی (E.P.L) در بین 20 کشور صنعتی 19 بوده است (نک جدول 14 پیوست).

بنابراین، با توجه به نتایج مطالعات صورت گرفته مشخص می‌شود که ساختار بازار کار ایران غیرمنعطف و قوانین و مقررات آن برای حمایت از امنیت شغلی کارگران، در مقایسه با کشورهای دیگر

بسیار سختگیرانه است. همچنین، در مطالعه دیگری،¹ اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال جوانان در بازار کار ایران بررسی شده است که بر اساس نتایج به دست آمده، مشخص می‌شود افزایش حداقل دستمزد واقعی بر اشتغال زنان و مردان در گروه‌های سنی 10-14 و 15-19 ساله تأثیر منفی معنی‌دار دارد، زیرا از یک طرف، تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال زنان بیشتر است و می‌توان آن را با توجه به مسأله تبعیض دستمزدی توجیه کرد و از طرف دیگر، نوجوانان نسبت به جوانان از افزایش حداقل دستمزد بیشتر آسیب می‌بینند. در مجموع، افزایش حداقل دستمزد واقعی توزیع اشتغال بر حسب جنس و گروه‌های سنی را برهم می‌زند. بنابراین، با توجه به جوانی ساختار جمعیت و نبود نظام تأمین اجتماعی مؤثر، کارآمد و فراگیر لازم است از افزایش حداقل دستمزد واقعی اجتناب شود.

از این‌رو، با توجه به ممنوعیت اشتغال در بخش دولتی، می‌توان با درک انگیزه کارفرمایان بخش خصوصی در استفاده از نیروی کار بازنشسته که اشتغال آنها دارای هزینه‌های کمتری نسبت به نیروی کار جوان است، نتیجه گرفت که مشکلات ساختاری ناشی از قوانین و مقررات سختگیرانه و محیط غیر منعطف بازار کار ایران است و یکی از موانع اشتغال جوانان محسوب می‌شود.

2-3- موانع اقتصادی

در سال‌های گذشته، عدم کفایت سرمایه‌گذاری در طرح‌های اقتصادی از یک‌سو، و افزایش مستمر واردات از سوی دیگر، از دلایل عمده ناکافی بودن فرصت‌های شغلی و موانع اقتصادی در افزایش سطح اشتغال به ویژه در گروه‌های سنی جوان بوده است. روند سرمایه‌گذاری در سه دهه گذشته حاکی از این واقعیت است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی و تا سال 1361، به علت فرار سرمایه ناشی از شرایط انقلاب و جنگ تحمیلی، کل سرمایه‌گذاری صورت گرفته در کشور از 3.231 میلیارد ریال سال 1356 به

1 - پژوهان، جمشید و علیرضا امینی (1380) «آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران»، در فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، سال اول، شماره دوم، صص 57 - 74

1841/5 میلیارد ریال در سال 1361 تقلیل یافت.¹ تأثیر رشد منفی 43 درصدی حاصل در سرمایه‌گذاری کل موجب رشد منفی در بخش‌های گوناگون اقتصادی شد، چنان که در این مدت، رشد بخش کشاورزی 33/8- درصد، نفت و گاز 58/3- درصد، صنایع و معادن 61/8- درصد، صنعت و معدن 67/8- درصد، آب و برق 48/5- درصد، و خدمات 33- درصد بود.

هر چند طی دوره 1361 - 1364 با افزایش درآمدهای نفتی کشور، حاصل از افزایش قیمت نفت خام در بازارهای جهانی، سرمایه‌گذاری از رشد 28 درصدی برخوردار شد و پس از وقفه‌ای دوساله مجدداً پس از پایان جنگ تحمیلی و آغاز اجرای نخستین برنامه توسعه اقتصادی در سال‌های 1367 - 1375 مجدداً اقتصاد ایران از رشد متوسط سرمایه‌گذاری سالانه 12/7 درصد، و پس از آن در دوره 1375 - 1379 از رشد 8/4 درصدی بهره‌مند شد، ولی فرصت‌های شغلی حاصل از این سرمایه‌گذاری‌ها در قبال هجوم عرضه نیروی کار ناکافی بود و منجر به افزایش نرخ بیکاری در این دوره شد. برای کاهش نرخ بیکاری به 8/4 درصد در سال 1388، رشد سرمایه‌گذاری 12/2 درصدی در سال‌های برنامه چهارم هدف‌گیری شده است، ولی محدودیت رشد سرمایه‌گذاری به 5/8 درصد در سال 1384 و 5/5 درصد در سال 1385² دستیابی به اهداف اشتغال را با مشکلات جدی مواجه ساخته است و می‌توان ناکافی بودن سرمایه‌گذاری به منظور تأمین فرصت‌های جدید شغلی را همچنان یکی از موانع عمده اقتصادی در اشتغال جوانان به شمار آورد.

از آنجا که کمبود بازدهی فعالیت‌های اقتصادی، فقدان امنیت کافی در سرمایه‌گذاری بخش خصوصی، عدم حمایت لازم از سرمایه‌گذاری در صنایع کوچک، نامناسب بودن سیاست‌های پولی و مالی و همچنین پرهزینه بودن قوانین و مقررات موجود در فعالیت‌های اقتصادی از علل پائین بودن سرمایه‌گذاری در ایران دانسته می‌شوند، انتظار می‌رود برای رفع موانع مذکور و تحقق اشتغال جوانان

1 - مؤسسه تحقیقاتی تدبیر اقتصاد، (1382) عوامل ضد اشتغال - صص 37 - 35

1 - مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (1385) «درباره لایحه بودجه سال 1386 کل کشور (27)»، شماره مسلسل 2008233، صفحه 3، جدول (1)

بیش از پیش احکام قانونی برنامه چهارم، ملهم از تجربیات برنامه‌های پیشین، به اجرا درآمد.

عامل دیگری که در اقتصاد ایران به مثابه مانعی جدی در اشتغال جوانان اثر منفی دارد، حجم واردات رو به تزاید، خصوصاً در چند سال اخیر، است. متأسفانه طی سال‌های گذشته دولت‌ها در ایران برای جبران کاهش عرضه ناشی از ناکافی بودن سرمایه‌گذاری و تولید اقدام به واردات گسترده کرده‌اند. بنا به مستندات جدول 15 پیوست، میزان واردات از رقم 9/7 میلیارد دلار سال 1358 به رقم 18/1 میلیارد دلار در سال 1362 افزایش یافته و پس از روندی نزولی تا سال 1367، که به رقم 8/1 میلیارد دلار رسید، مجدداً با روند صعودی به 29/6 میلیارد دلار در سال 1370 افزایش یافته است.

نباید از یاد برد که بخشی از واردات به منظور تأمین کالای سرمایه‌ای و ماشین‌آلات بوده و برای رشد اقتصادی کشور ضروری و قابل توجیه است... واردات 14/3 میلیارد دلاری سال 1377 از آن جمله است که در آن، سهم کالاهای سرمایه‌ای 41/9 درصد و سهم کالاهای مصرفی حدود 14 درصد است. همچنین در واردات 12/6 میلیارد دلاری سال 1378 سهم کالاهای سرمایه‌ای 35/6 درصد و سهم کالاهای مصرفی معادل 15/4 درصد بوده است.

با فرض آن که با هر 10 هزار دلار یک فرصت شغلی ایجاد شود، تعداد مشاغلی که با منابع ایرانی به ازای یک میلیارد دلار واردات ایران در خارج از کشور فراهم می‌شود، حداقل 100 هزار شغل خواهد بود. با توجه به جدول 15 پیوست، طی دهه 1373 - 1383 ارزش واردات ایران از 11/7 میلیارد دلار به 35/3 میلیارد دلار افزایش یافته است، لذا می‌توان میزان فرصت‌های شغلی از دست رفته جوانان ایرانی را که ناشی از اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت به منظور کنترل نرخ تورم از طریق واردات و جدی بودن بیماری هلندی در اقتصاد ایران است محاسبه و ارزیابی کرد.

3-3- موانع اجتماعی (آموزشی و فرهنگی)

آموزش‌های بلندمدت جوانان سه تأثیر متفاوت بر بازار کار خواهند داشت. از یک منظر، موجب تأخیر

در ورود جمعیت فعال به بازار کار و کاهش نرخ مشارکت شده و از منظر دیگر، امکان افزایش مهارت و تخصص آنها را در قبال نیازهای بازار کار فراهم می‌کند، ولی نهایتاً سطح انتظارات و توقعات اجتماعی نیروی کار افزایش می‌یابد. در هر حال، باید پذیرفت که هر چند دوره‌های بلندمدت آموزشی، خصوصاً گسترش کمی آموزش عالی در ایران، موقتاً عامل کاهش فشار در عرضه نیروی انسانی جوان در بازار کار تلقی می‌شود، پس از وقفه‌ای زمانی نیروی کاری با توقعات تشدیدشده به صورت مداوم برای ورود به بازار کار تولید می‌شود.

جدول 16 پیوست چگونگی اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی را طی سال‌های (1355 - 1380) و افزایش مستمر نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان را از 4/1 درصد در سال 1355 به 20/9 درصد در سال 1379 نشان می‌دهد.

همچنین، جدول 17 پیوست مبین سهم سطوح تحصیلی در تعداد بیکاران است و تأیید می‌کند که با مقایسه سه مقطع زمانی 1375، 1383 و 1388، سهم سطوح تحصیلی بیسواد و زیر دیپلم رو به کاهش و سهم سطوح تحصیلی دیپلم و عالی رو به افزایش است. لذا، طی دوره 1375 - 1388، سهم سطح تحصیلی بیسوادان در تعداد بیکاران از 19/3 به 5/7 درصد، و سهم سطح تحصیلی زیر دیپلم از 57/7 درصد به 5/4 درصد کاهش یافته است، در حالی که سهم سطح دیپلم از 19/1 درصد به 72/4 درصد و سهم سطح عالی از 4 به 16/5 درصد افزایش یافته است. بنابراین، با توجه به وضعیت بازار کار ایران می‌توان نتیجه گرفت که نظام آموزش عالی کشور قبل از آنکه هماهنگ با ضرورت‌های بازار کار طراحی شده باشد، برای پاسخگویی به نیازهای اجتماعی عمل می‌کند و عبور جوانان از نظام آموزشی متوسطه و عالی قبل از ورود به بازار کار موجب تشدید بیکاری جوانان می‌شود. از این رو، با تحولات ساختاری نظام آموزشی کشور و نیل به اقتصاد مبتنی بر دانش و هماهنگی این نظام با نیازهای بازار کار می‌توان شاهد افزایش کارایی نظام آموزشی و ارتقای بهره‌وری بازار کار بود.

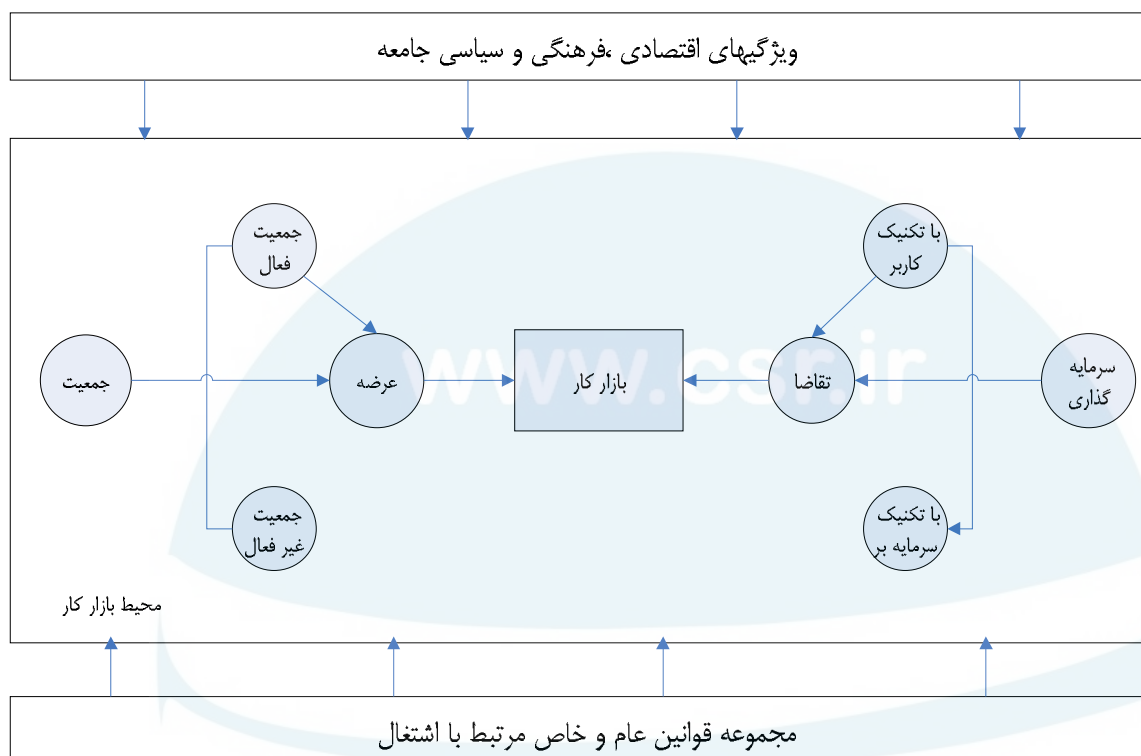
4- راهبرد سه وجهی: انقباض در عرضه، انبساط در تقاضا و انعطاف در محیط

تبادل در بازارهای اقتصادی، با موازنه عرضه و تقاضا شکل می گیرد. با عنایت به اینکه پدیده بیکاری و عدم تبادل در بازار کار عموماً با فزونی عرضه بر تقاضای نیروی انسانی ظاهر می شود، لذا راهبردهای تبادل بخشی در بازار کار نوعاً معطوف به سازوکارهایی هستند که به ایجاد فرصت های جدید شغلی و افزایش تقاضای نیروی کار منجر خواهد شد.

با توجه به ویژگی های بازار کار ایران که با وجود افزایش نسبی تقاضا در این بازار و روند رو به رشد فرصت های شغلی جدید، سالیانه 384 هزار، 414 هزار و 580 هزار شغل جدید به ترتیب در برنامه های اول، دوم و سوم همچنان به دلیل رشد مستمر و شتابان عرضه نیروی کار ناشی از رشد جمعیت 3/9 درصدی دهه (1355-1365) با عدم تبادل جدی و مشکل بیکاری مواجه می باشد به طوریکه نرخ بیکاری بین دو سرشماری 1375 و 1385 مجدداً روندی صعودی داشته و از 9/1 درصد به 12/75 درصد افزایش یافته است؛ لذا در شرایطی که مستند به نتایج پیش بینی های انجام شده لااقل تا سال 1394، همچنان بازار کار کشور با افزایش نرخ مشارکت و گسترش جمعیت در سنین فعالیت با موجی از عرضه نیروی کار روبه رو خواهد بود، عملاً نمی توان در جهت تبادل بخشی بازار کار داخلی تنها به راهبرد افزایش تقاضا متکی بود.

از این رو برای مهار نرخ فزاینده بیکاری و تحقق اهداف برنامه های توسعه و سند چشم انداز بیست ساله در رسیدن به اشتغال کامل باید از راهبردهایی جامع بهره گرفت که علاوه بر متغیرهای طرف تقاضا، دیگر عوامل اثرگذار بر بازار را نیز مورد توجه قرار دهد.

همانطور که در شکل زیر نشان داده می شود، بازار کار همواره تحت تأثیر عوامل مختلفی از سوی عرضه، تقاضا و همچنین محیط خود قرار دارد، لذا راهبرد جامعه باید به گونه ای متناسب در جهت کنترل کلیه عوامل اثرگذار بر بازار کار، طراحی و به مورد اجرا گذاشته شود.



نمودار (1): عوامل اثر گذار بر بازار کار

4-1- انقباض در عرضه

به منظور کاهش فشار فزاینده عرضه نیروی انسانی در بازار کار و مدیریت آن باید با مجموعه‌ای از سیاست‌ها نسبت به کنترل هریک از عوامل ایجاد عرضه همچون جمعیت، جمعیت فعال و ..، متناسب با نیازهای بازار کار به شرح ذیل اقدام نمود:

1- اجرای مؤثر سیاست کنترل موالید در کشور

جمعیت به طور بالقوه اصلی ترین منبع ایجاد عرضه نیروی انسانی در بازار کار می باشد. با توجه به اینکه میزان نیروی انسانی لازم در کنار سایر عوامل تولید، همچون سرمایه، زمین، تکنولوژی متناسب با برنامه های توسعه تعیین می شود، از این رو در برنامه های بلندمدت هماهنگی با رشد اقتصادی مطلوب، مقدار هریک از عوامل مورد نیاز تولید از جمله نیروی کار مشخص خواهد شد.

لذا در جهت دستیابی به نیروی کار مورد نیاز هر دوره از برنامه ریزی های بلند مدت رشد جمعیت و نوع سیاست کنترل موالید متناسباً تعیین میشود. در جمهوری اسلامی ایران که برای یک دوره بلندمدت و تا افق سال 1404 هجری شمسی اهداف مشخصی همچون اشتغال کامل در نظر گرفته شده است؛ باید با توجه به هرم سنی جمعیت و گستردگی قابل ملاحظه گروه های سنی در جهت تقلیل رشد جمعیت از نرخ 1/6 درصدی دوره (1375-1385) به نرخ 1/3 درصدی که برای دوره (1384-1394) هدف گذاری شده است؛ همچنان سیاست تحدید و کنترل موالید مورد توجه و اجرا قرار گیرد.

2- تطویل دوره آموزش عمومی تا مقطع کاردانی با گرایش فنی و حرفه ای

با عنایت به اینکه نتایج حاصل از اجرای سیاست کنترل موالید در بلندمدت بر روی عرضه نیروی انسانی در بازار کار مؤثر خواهد بود؛ لذا باید در جهت جلوگیری از فشار فزاینده عرضه ناشی از گستردگی جمعیت در سنین فعالیت و آماده شدن بازار کار با اجرای سیاست هایی نسبت به شکل گیری عرضه نیروی انسانی در کوتاه مدت اقدام نمود.

از آنجا که پوشش تحصیلی نه تنها گامی در جهت دانش افزائی نیروی انسانی تلقی می شود بلکه موقتاً مانع شکل گیری جمعیت فعال و عرضه نیروی انسانی بالفعل در بازار کار خواهد شد، لذا تطویل دوره آموزش عمومی تا مقطع کاردانی به ویژه با گرایش فنی و حرفه ای، از یک سو اقدامی ممکن در جهت پاسخگویی به نیازهای اجتماعی جامعه و از سوی دیگر تلاشی در راستای ارتقاء مهارت های نیروی کار و افزایش قدرت کارآفرینی آنها تلقی می شود.

3- برنامه ریزی عملی برای تطابق آموزش عمومی و عالی با نیازهای بازار کار

مستند به نتایج مطالعات موردی در خصوص بازار کار نیروی های متخصص در ایران، الگوی توسعه آموزش عالی براساس تقاضای اجتماعی طراحی شده و فاقد تناسب لازم با نیازهای بازار کار می باشد. بنابراین گسترش آموزش عالی نه تنها در انقباض عرضه نیروی انسانی در بازار کار مؤثر خواهد بود، بلکه با تغییر الگوی توسعه آن می توان در چارچوب برنامه ریزی های عملیاتی نسبت به تطابق آن با نیازهای بازار کار اقدام نمود.

4- مدیریت و برنامه ریزی برای دوره وظیفه عمومی

در شرایطی که بازار کار با فزونی عرضه نیروی کار و عدم مهارت های نیروی انسانی متناسب با نیازهای بازار کار مواجه است، دوره وظیفه عمومی نیز می تواند در کوتاه مدت همچون پوشش تحصیلی عاملی کاهنده در عرضه نیروی کار نقش آفرین باشد.

لذا با توجه به واقعیت های بازار کار می توان در خصوص معافیت و یا انجام خدمت وظیفه عمومی مشمولین اعمال مدیریت و در خصوص چگونگی بهره مندی از توانایی های علمی آنها و ایجاد تجربیات مفید کاری نسبت به این بخش از جمعیت در سنین کار برنامه ریزی نمود.

5- ایجاد محدودیت های جدی در مهاجر پذیری

با وجود قوانین ویژه در خصوص چگونگی به کارگیری اتباع بیگانه در ایران هنوز نزدیک به تعداد بیکاران ایرانی، مهاجرین خارجی از فرصت های شغلی داخلی در کشور بهره مند می باشند. هرچند انطباق لازم بین ویژگی نیروی کار داخلی با مشخصات شغلی مهاجرین قابل تأمل می باشد ولی با ایجاد محدودیت های جدی در مهاجرپذیری می توان از اعمال فشار فزاینده در طرف عرضه بازار کار داخلی جلوگیری نمود.

6- برنامه‌ریزی برای مهاجرفرستی نیروی کار

با عنایت به گستردگی بیکاری در نیروی انسانی متخصص در ایران و نیاز بازار کار کشورهای همسایه به‌ویژه در حوزه جنوبی خلیج فارس، برنامه‌ریزی برای اعزام نیروی کار متخصص به کشورهای دیگر می‌تواند یکی از راهکارهای انقباض عرضه در بازار کار کشور به‌ویژه بازار کار نیروهای متخصص محسوب شود. لذا رفع موانع سیاسی و اداری از مسیر مهاجرفرستی یکی از اقدامات ضروری برای تعادل بخشی بازار کار کشور خواهد بود.

7- ایجاد زمینه‌های مناسب در خود اشتغالی به ویژه برای زنان

در جهت جلوگیری از فشار تقاضای نیروی انسانی بر بازار کار، فراهم‌آوری زمینه‌های لازم برای خوداشتغالی یکی از روشهای تجربه شده و موفق کشورهاست. به‌طوریکه در برخی از کشورها، خوداشتغالی سهم بزرگی از مجموعه اشتغال را تشکیل می‌دهد. از جمله می‌توان از تجربه کشور الجزایر در روش کار در خانه (Work at home) که در فصل سوم به آن اشاره شده است الگوبری نمود. مهیا نمودن ابزار تولید از طریق اعطای تسهیلات در سایه کنترل و نظارت همراه با آموزش‌های لازم از الزامات اجرای طرح‌های خوداشتغالی است زیرا صرفاً با اعطای تسهیلات نه تنها لزوماً فرصت شغلی جدیدی ایجاد نخواهد شد بلکه این اقدام می‌تواند با استفاده نامناسب از منابع و یا صرف آن در امور دیگر، نهایتاً منجر به بدهکاری افراد بیکار گردد.

در هر صورت با توجه به پایین بودن نرخ مشارکت زنان و بیکاری گسترده در بین زنان شهری می‌توان با انجام برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت نسبت به ایجاد اشتغال برای زنان از طریق خوداشتغالی اقدام نمود. همچنین این اقدام می‌تواند در جهت منطقی نمودن تقاضای اجتماعی زنان برای آموزش عالی و نهایتاً کاهش نرخ بیکاری زنان تحصیل کرده مؤثر باشد.

8- رفع مشکلات واحدهای دایر تولیدی به منظور جلوگیری از بیکاری مجدد

عامل دیگری که علاوه بر نیروی انسانی بیکار موجب تشدید عرضه این نیرو به بازار کار می‌شود،

رجوع مجدد افراد شاغل پس از ناتوانی ادامه کار واحدهای دایر می‌باشد. با توجه به اینکه معمولاً رفع مشکل واحدهای تولیدی دایر به مراتب آسان‌تر از تأسیس آنها می‌باشد، لذا با رفع موانع از فعالیت این واحدها می‌توان از فشار بیشتر نیروی کار برطرف عرضه در بازار کار از جمله بازار کار نیروی انسانی متخصص جلوگیری نمود.

4-2- انبساط در تقاضا

در جهت فراهم کردن زمینه‌های لازم برای انبساط در تقاضای نیروی کار باید از سیاست‌هایی بهره گرفت که اجرای آنها موجب افزایش سرمایه‌گذاری و نهایتاً ایجاد فرصت‌های شغلی جدید گردد. لذا این سیاست‌های نوعاً معطوف به ایجاد امنیت و افزایش مشوق‌های لازم برای سرمایه‌گذاری و تولید از سوی بخش‌های غیردولتی داخلی و خارجی خواهد بود، از جمله این سیاست‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

1- اتخاذ سیاست‌های مثبت و تعاملی با جهان در جهت ثبات و امنیت بخشی به

فضای کسب و کار کشور در هر فرصت ممکن.

شکل‌گیری فضای مثبت در روابط بین‌المللی نه تنها فرصت برخورداری از سرمایه‌گذاری‌های خارجی را فراهم می‌سازد بلکه در سایه تناسب و آرامش ایجادشده، زمینه لازم در جهت بهبود فضای کسب و کار و نهایتاً جذب سرمایه‌های داخلی بیش از پیش مهیا می‌گردد.

بنابراین بهره‌گیری از دیپلماسی تعامل سازنده پیش از آنکه یک ابزار سیاسی تلقی شود می‌تواند به مثابه یک اهرم اقتصادی در جهت تعادل بازارهای مختلف از جمله بازار کار به ویژه بازار کار نیروهای متخصص مورد توجه قرار گیرد.

2- ایجاد سازوکارهای لازم و عملی برای سرمایه‌گذاری بخش‌های خصوصی و

تعاونی در داخل به منظور جلوگیری از فرار سرمایه با تکیه به نتایج بررسی

بازار کار ایران.

در چند دهه گذشته اقتصاد ایران از یک سو با کمبود رشد سرمایه‌گذاری و از سوی دیگر با خروج سرمایه از کشور مواجه بوده است.

هرچند با ابلاغ سیاست‌های کلی اصل 44 قانون اساسی و تبیین محدوده سرمایه‌گذاری بخش‌های خصوصی و تعاونی، عملاً زمینه رفع موانع حقوقی و حتی فرهنگی فراهم شده است لیکن برای حضور بخشهای غیردولتی در اقتصاد دولتی ایران و افزایش تقاضا برای نیروی انسانی در بازار کار کشور و به‌ویژه نیروهای متخصص همچنان این بازار نیازمند سازوکارهای لازم در رفع موانع اجرایی از سرمایه‌گذاریهای غیردولتی خواهد بود.

3- ایجاد مشوق‌های لازم برای جذب سرمایه ایرانیان مقیم خارج با توجه به

نرخ‌های سود در ایران .

وجود منابع مالی قابل توجه مربوط به ایرانیان مقیم خارج از کشور که در برخی از آمارهای منتشرشده، بالغ بر 660 میلیارد دلار برآورد شده است و نیز نرخ‌های مناسب بازدهی پول و سرمایه در ایران در مقایسه با کشورهای دیگر در سایه علایق ملی ایرانیان امکان برخورداری از سرمایه هموطنان مقیم خارج از کشور را فراهم می‌سازد، که در این مورد بهره‌مندی بازار کار ایران در افزایش تقاضا ناشی از جذب این سرمایه‌ها در گرو برنامه‌ریزی و ایجاد مشوق‌های لازم بوده که باید در جهت انبساط تقاضا و تعادل آفرینی بازار کار بیش از پیش مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گیرد.

4- اجازه سرمایه‌گذاری و مدیریت خارجی در طرح‌های بزرگ همچون احداث و

اداره فرودگاه‌ها و صنعت گردشگری همچون هتل‌ها ..

در حالی که امکان گسترش فرصت‌های شغلی جدید در بخش خدمات بیش از بخش‌های صنعت و کشاورزی است مجموعه شرایط فرهنگی و مدیریتی کشور در عمل بر عدم امکان اجازه سرمایه‌گذاری و مدیریت خارجی در برخی از بخش‌های اقتصادی کشور از جمله احداث و اداره فرودگاه‌ها و حضور در مدیریت‌های مرتبط با صنایع گردشگری همچون هتل‌ها شکل گرفته است.

لذا در جهت افزایش سطح اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر لازم است از همه ظرفیت‌های کشور در چارچوب منافع ملی برای انبساط تقاضای نیروی انسانی در بازار کار برنامه‌ریزی گردد. از این رو فراهم کردن زمینه سرمایه‌گذاری و مدیریت خارجی در برخی از بخش‌های خدماتی از جمله توریسم نه تنها منجر به تشکیل فرصت‌های شغلی بیشتر می‌شود بلکه با ایجاد فضای رقابتی مردم نیز عملاً از خدمات مناسب‌تری بهره‌مند خواهند شد.

5- اولویت سرمایه‌گذاری در طرح‌های کاربر

از آنجا که انجام سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف کشور، لزوماً منجر به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نخواهد شد، باید همواره در انتخاب طرح‌های اقتصادی، اجرای طرح‌های کاربر از اولویت لازم برخوردار شوند، در راستای تحقق چنین رویکردی، ایجاد مشوق‌های لازم برای اجرای طرح‌های کاربر ضروری خواهد بود.

6- گسترش طرح‌های تولیدی

با توجه به کشش‌پذیر بودن تقاضای کار نیروی انسانی متخصص نسبت به رشد تولید، گسترش طرح‌های تولیدی یکی از سیاست‌های اثربخش در کاهش بیکاری فارغ‌التحصیلان و تعادل بخشی بازار کار نیروهای متخصص خواهد بود. به‌طوریکه هر قدر میزان دانش‌بری در طرح‌های تولید افزایش یابد،

تقاضای بیشتری برای اشتغال نیروهای متخصص در بازار کار شکل می گیرد.

7- ایجاد زمینه‌های لازم در طرح‌های دانش بر - کاربر همچون ICT , IT

با عنایت به امکان گسترش فعالیت در صنایع مرتبط با فناوری‌های نو همچون IT , ICT ایجاد زمینه‌های لازم برای سرمایه‌گذاری در چنین طرح‌هایی، فرصت‌های بیشتری برای اشتغال را فراهم می‌نماید؛ لذا به منظور انبساط تقاضا در بازار کار، برنامه‌ریزی و آموزش‌های مقتضی برای روی‌آوری به این صنایع از جمله اقدامات ضروری خواهد بود.

8- طراحی خدشه‌های تولیدی - صنعتی هدفمند و مدیریت شده

از آنجا که ایجاد اشتغال از طریق اجرای طرح‌های بزرگ تولیدی و صنعتی همواره مستلزم صرف زمان و سرمایه‌گذاری‌های عمده خواهد بود، طراحی خدشه‌های تولیدی - صنعتی متشکل از واحدهای کوچک تولیدی و مرتبط که به طور هدفمند و مدیریت‌شده هریک به تولید قطعه‌ای خاص از یک مجموعه اقدام می‌نمایند از روش‌های تجربه‌شده و کم‌هزینه برای ایجاد فرصت‌های شغلی متعدد محسوب می‌شوند، لذا تشکیل چنین خدشه‌هایی در راستای سرعت بخشیدن به ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر و افزایش طرف تقاضا در بازار کار قویاً توصیه می‌شود.

9- هدفمند کردن یارانه‌ها در جهت تشویق سرمایه‌گذاری در بخش‌های با

کاربری بیشتر و نیروهای انسانی متخصص‌تر

هرسال اعتبارات مربوط به اعطای یارانه‌های مختلف، بخش عمده‌ای از بودجه عمومی را تشکیل می‌دهد. این درحالی‌است که یارانه‌های مورد نظر که به انگیزه ارتقای رفاه اجتماعی پرداخت می‌شود، عملاً در اختیار مصرف‌کنندگان قرار می‌گیرد که بدین ترتیب طبقات پرمصرف از یارانه بیشتری برخوردار خواهند شد.

از این رو در جهت برخورداری از منابع قابل توجه یارانه‌ها در افزایش سطح اشتغال عمومی می‌توان با

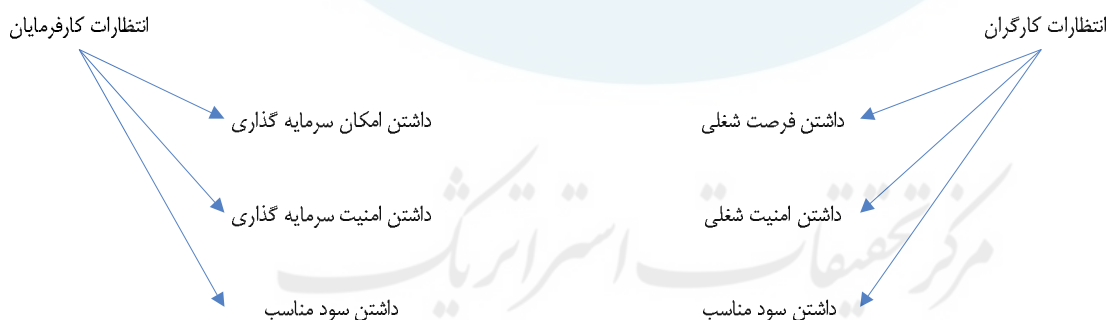
هدفمند کردن یارانه‌ها در جهت تشویق سرمایه‌گذاری در بخش‌هایی با کاربری بیشتر همچون گردشگری، ترانزیت، خدمات فرهنگی و ورزشی و طرح‌های تولیدی و صادراتی که نوعاً از میزان دانش‌بری بیشتر برخوردارند در جهت افزایش تقاضای نیروی انسانی به ویژه نیروی کار متخصص اقدام نمود.

4-3- انعطاف در محیط

بررسی مطالعات تجربی در بازار کار کشورهای گویای این واقعیت بوده که بازارهای متعادل کار از انعطاف بیشتری در محیط برخوردار هستند.

همچنین مقایسه محیط بازار کار ایران نسبت به کشورهای منتخب و صنعتی حاکی از غیرمنعطف بودن محیط بازار کار ایران می باشد. (نویخت، 1385)

لذا در جهت تعادل بخشی به بازار کار کشور، ایجاد انعطاف از طریق تنظیم قوانین و مقررات کار با در نظر گرفتن انتظارات به حق کارگران و کارفرمایان امری ضروری و اجتناب ناپذیر خواهد بود. با توجه به کیفیت و مقایسه انتظارات کارگران و کارفرمایان همانطور که در ذیل مشخص شده است می توان با اتخاذ سیاست‌هایی متناسب نسبت به منعطف نمودن محیط بازار کار کشور اقدام نمود.



1- اتخاذ سیاست‌های اقتصادی، فرهنگی و سیاسی مناسب در جهت بهبود فضای

کسب‌وکار و ایجاد زمینه‌های لازم سرمایه‌گذاری

با توجه به نقش تعیین‌کننده عوامل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی کشور در محیط بازار و فضای کسب و کار، اتخاذ سیاست‌های مختلف و اصلاح قوانین و مقررات کشور همچون، قوانین تجارت، مالیات‌ها، بانکداری و ... در جهت حمایت از سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی اقداماتی ضروری و مؤثر در منعطف‌نمودن بازار کار تلقی می‌شود که با وجود تصریح و تکلیف آنها در سیاست‌های کلی و قوانین برنامه‌های توسعه همچنان فضای اقتصادی کشور و محیط بازار کار داخلی از انعطاف لازم برای انجام سرمایه‌گذاری کلان، به ویژه در طرح‌های کاربر برخوردار نمی‌باشد.

لذا اجرای جدی سیاست‌های فوق در جهت فراهم‌آوری زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی جدید همواره مورد تأکید خواهد بود.

2- اجتناب از مخدوش‌نمودن امنیت سرمایه‌گذاری با تحمیل هزینه‌های جدید به

کارفرمایان

یکی از مصادیق عدم امنیت سرمایه‌گذاری ایجاد شرایط متفاوت و تحمیل هزینه‌های جدید به کارفرمایان است. بدون تردید اجرای سیاست‌هایی همچون افزایش هزینه‌های سنواتی نیروی کار که به انگیزه حمایت از کارگران اتخاذ می‌شود در شرایطی که کارفرمایان از افزایش قیمت‌نهایی محصولات خود در راستای اهداف ضدتورمی دولت منع می‌شوند نه تنها موجب تحمیل هزینه‌های جدیدی به کارفرمایان خواهند بود، بلکه زمینه تعطیلی واحدهای تولیدی و بیکاری، نیروهای شاغل را فراهم می‌سازند.

لذا باید در جهت تقویت امنیت سرمایه‌گذاری از تحمیل هزینه‌های جدید و پیش‌بینی نشده به

کارفرمایان اجتناب شود.

3- ایجاد امنیت اقتصادی و اجتماعی کارگران از طریق استقرار نظام‌های حمایتی

یکی از دغدغه‌های کارگران، موضوع اخراج و از دست دادن فرصت شغلی است. لذا به انگیزه ایجاد امنیت شغلی برای کارگران، هزینه‌های سنگینی در صورت اخراج نیروی کار برای کارفرمایان در قوانین و مقررات کار پیش‌بینی شده است. به‌طوریکه در عمل کارفرمایان برای مصون ماندن از تحمل هزینه‌های مربوط به اخراج که گاه به علت ناتوانی بنگاه‌ها از ادامه فعالیت تعدیل نیروی کار در آنها اجتناب‌ناپذیر خواهد بود تا حد امکان از استخدام نیروی انسانی خودداری می‌نمایند و همانطور که در مطالعات تجربی بازار کار کشورهای مختلف نتیجه‌گیری شده است، وجود هزینه‌های اخراج و توجه به نیروی کار شاغل، یکی از موانع اشتغال و عامل استمرار بیکاری نیروی انسانی غیرشاغل بوده است.

از این رو باید با استقرار نظام‌های حمایتی کارآمد، ضمن اجتناب از تحمیل کلیه هزینه‌های تعدیل نیروی انسانی به کارفرمایان نسبت به ایجاد امنیت اقتصادی و اجتماعی کارگران و پرداخت مستمری بیکاری به آنها تا اشتغال مجدد اقدام نمود.

4- تفکیک سیاست‌های ارتقای کارآیی از سیاست‌های حمایتی در تعیین دستمزد

همانطور که در مطالعات نظری در بازار کار مشخص شده است موضوع دستمزد یکی از مباحث پرچالش در اقتصاد کار می‌باشد، ضمن تأیید رابطه کارایی و دستمزد، همواره تفکیک سیاست‌های ارتقاء کارایی از سیاست‌های حمایتی در تعیین دستمزدها مورد تأکید بوده است. لذا افزایش مستمر سنواتی دستمزد بدون توجه به بهره‌وری نیروی کار هرچند از جنبه حمایتی قابل توجیه بوده لیکن به جهت افزایش هزینه‌های کارگری و تحمیل یک سویه به کارفرمایان در بلندمدت تأثیر منفی بر سطح اشتغال خواهد داشت. از این رو باید همواره رابطه قابل پذیرشی بین افزایش دستمزدهای واقعی و ارتقاء کارآیی حاکم گردد.

5- تمرکز بر چارچوب های حقوق دوجانبه در قوانین و مقررات کار و احاله تفصیل

به قراردادها

یکی از چالش های بازار کار و عوامل انعطاف ناپذیری محیط کار، وجود قوانین و مقررات پر تفصیل در روابط بین کارگر و کارفرما است. هرچند قانون گذار به انگیزه شفافیت و پیشگیری از هرگونه تضییع حقوق کارگران اقدام به وضع قوانین و تفصیل در آنها می نماید؛ اما عملاً این اقدام نه تنها زمینه انعطاف پذیری در روابط اقتضائی بین کارگران و کارفرمایان را محدود می نماید، بلکه کارایی چنین قوانینی را برای اجرا در کلیه شرایط مختلف اقتصادی، اجتماعی و جغرافیایی با تردید مواجه می سازد. لذا برای انعطاف لازم و منطقی در بازار کار، تمرکز بر چارچوب های حقوقی و انتظارات دوجانبه کارگران و کارفرمایان در وضع قوانین و مقررات کار و احاطه تفصیل به قراردادهای موردی و فی مابین رافع مشکلات فوق و عامل ارتقاء کارایی قوانین و مقررات کار و افزایش انعطاف آنها در شرایط مختلف و متناسب با مقتضیات محیطی خواهد بود.

6- معتبر دانستن مفاد پیمان های دسته جمعی فی مابین تشکلهای کارگری و

کارفرمایی

معیار دیگری که می تواند به جای قوانین و مقررات تفصیلی و انعطاف ناپذیر چگونگی روابط کارگران و کارفرمایان در محیط های کاری را تعیین و نسبت به رعایت حقوق دوجانبه آنها ایفای نقش نماید، پیمان های دسته جمعی فی مابین تشکلهای کارگری و کارفرمایی است. این پیمان ها که متناسب با شرایط موجود اقتصادی اجتماعی و سیاسی، واقع بینانه و با در نظر گرفتن جوانب مختلف مبنای عمل قرار می گیرد یکی از عوامل اثربخش در انعطاف بازار کار خواهد بود. لذا با اجرایی شدن پیمان های دسته جمعی که در قانون کار ایران نیز رسمیت یافته است زمینه انعطاف پذیری محیط کار بیش از پیش فراهم می گردد.

7- پیش‌بینی داوری قضائی و شعب خاص در مواقع اختلاف حقوقی

با معتبر بودن پیمان‌های دسته‌جمعی و نیز قراردادهای دوجانبه که در چارچوب‌های کلی قوانین و مقررات کار تنظیم می‌شود به جای احاطه هرگونه موضوع اختلاف به هیئت‌ها و مراجع اداری که غالباً در مظان طرفداری یک جانبه قرار می‌گیرند، می‌توان با پیش‌بینی داوری قضائی و شعب خاص در صورت بروز هرگونه اختلاف حقوقی نسبت به استیفای قانونی هریک از طرفین در چارچوب قراردادهای دوجانبه و یا پیمان‌های جمعی امیدوار بود که این اقدام نیز محیط‌کار را از انعطاف لازم برخوردار خواهد نمود.

8- اعمال نظارت سه‌جانبه (دولت - اتحادیه های کارگری - تشکلهای

کارفرمایی) به‌جای هرگونه دخالت در محیط کار

انجام هر نوع دخالت از سوی دولت و یا سازمانهای کارگری و یا کارفرمایی در محیط کار که غالباً به انگیزه استیفای حقوق کارگر و یا کارفرما صورت می‌گیرد نه تنها نتیجه‌بخش نبوده بلکه عاملی در جهت برهم‌خوردن ثبات و آرامش محیط‌کار خواهد بود. لذا به جای هرگونه دخالت در محیط‌های کارگری اعمال نظارت سه‌جانبه (دولت - اتحادیه های کارگری - تشکلهای کارفرمایی) با تأکید به نقش مسئولانه دولت جهت تأمین حقوق و منافع دوجانبه کارگر - کارفرما توصیه می‌گردد.

مرکز تحقیقات استراتژیک

www.csr.ir

جداول پیوست

مرکز تحقیقات استراتژیک

Table 1: Unemployment in the world, 1996, 2001, 2003-2006* (millions)

Year	1996	2001	2003	2004	2005	2006*
Total	161.4	185.2	183.9	192.7	194.7	195.2
Male	94.7	108.3	110.2	112.5	113.2	113.4
Female	66.7	76.9	73.7	80.2	81.5	81.8

Source: ILO, Global Employment Trends Model, 2006; see also Technical Note in ILO, *Global Employment Trends* (Geneva, 2005) and for further technical information on the world and regional estimation processes, see <http://www.ilo.org/public/eng/ind/employment/size/verses.html>. Differences from earlier estimates are due to revisions of the IMF estimates of GDP growth used in the model as well as revisions in the labour market information used. The latter is taken from ILO, *Key Indicators of the Labour Market*, 4th Edition, Geneva (2005). *2006 are preliminary estimates.

Table 2: Labour force participation rates, 1996, 2001, 2003-2006*

Year	1996	2001	2003	2004	2005	2006*
Total	66.7	66.1	65.8	65.7	65.6	65.5
Youth	58.2	55.7	54.7	54.5	54.3	54.2
Adult	69.7	69.5	69.5	69.5	69.4	69.3

Source: ILO, Global Employment Trends Model, 2006, see also note to table 1. *2006 are preliminary estimates.

مرکز تحقیقات استراتژیک

Table 3: Labour market indicators

Region	Change in unemployment rate (percentage point)	Unemployment rate (%)			GDP growth rate (%)			Employment-to-population ratio (%)		Annual labour force growth rate (%)	Annual GDP growth rate (%)
	2001-2006*	1996	2005	2006*	2005	2006*	2007 ^p	1996	2006*	1996-2006*	1996-2006*
World	-0.2	6.1	6.4	6.3	4.9	5.2	4.9	62.6	61.4	1.6	4.1
Developed Economies and European Union	-0.4	7.8	6.8	6.2	2.5	3.0	2.6	55.9	56.7	0.7	2.6
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	-0.5	9.7	9.4	9.3	6.4	6.3	6.1	54.8	53.0	0.3	4.3
East Asia	-0.3	3.7	3.5	3.6	9.2	9.2	9.1	75.1	71.6	0.9	8.2
South-East Asia and the Pacific	0.7	3.7	6.6	6.6	5.8	5.4	5.7	67.5	66.1	2.2	4.1
South Asia	0.2	4.4	5.2	5.2	8.2	7.9	7.2	58.4	56.5	2.1	6.1
Latin America and the Caribbean	-0.5	7.9	8.1	8.0	4.3	4.7	4.2	58.5	60.3	2.4	3.0
Middle East and North Africa	-1.1	13.0	12.3	12.2	5.5	6.1	5.5	44.9	47.3	3.5	4.6
Sub-Saharan Africa	-0.4	9.2	9.7	9.8	5.6	4.8	5.9	68.8	67.0	2.5	4.0

Source: ILO, Global Employment Trends Model, 2006; IMF, World Economic Outlook, September 2006; see also note to table 1. *2006 are preliminary estimates; p = projections.

Table 4: Working poor indicators

Year	1996	2001	2006*	1996	2001	2006*
	(million)	(million)	(million)	share in total employment (%)	share in total employment (%)	share in total employment (%)
US\$1 a day working poor						
World	594.6	578.6	507.0	24.0	21.7	17.6
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	12.4	10.3	3.5	7.5	6.2	2.1
East Asia	145.0	147.0	95.0	20.3	19.6	12.1
South-East Asia and the Pacific	37.4	30.9	29.6	17.0	12.7	11.1
South Asia	250.8	222.3	196.9	53.8	43.2	34.4
Latin America and the Caribbean	22.9	27.4	27.2	12.1	12.7	11.3
Middle East and North Africa	2.6	3.4	3.5	3.0	3.3	2.8
Sub-Saharan Africa	123.5	137.3	151.3	57.3	56.9	55.4
US\$2 a day working poor						
World	1'354.7	1'394.1	1'367.8	54.8	52.2	47.4
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	54.5	51.4	18.0	33.0	31.0	10.5
East Asia	442.9	412.6	347.2	61.9	55.0	44.2
South-East Asia and the Pacific	142.3	148.4	151.6	64.7	61.2	56.9
South Asia	425.0	458.8	498.2	91.1	89.1	87.2
Latin America and the Caribbean	67.3	72.4	74.5	35.4	33.6	30.9
Middle East and North Africa	35.8	40.5	42.8	41.3	39.5	34.7
Sub-Saharan Africa	186.3	209.5	235.5	86.5	86.8	86.3

Source: ILO Trends Working Poverty Model. For more information on estimation methodology, see S. Kapsas, "Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty by 2015?" Employment Strategy Paper, No. 14 (Geneva, ILO, 2004); available on website <http://www.ilo.org/public/eng/st/employ/ncnt/strat/download/csp14.pdf>. Differences from earlier estimates are due to revisions of the IMF estimates of GDP growth used in the model as well as revisions in the labour market data used. *2006 are preliminary estimates.

Table 5: Sectoral shares in employment

Agriculture	Employment in sector as share of total employment				Female employment as share of total employment in sector
	1996	2004	2005	2006*	2006*
Year					
World	43.1	40.5	39.7	38.7	41.6
Developed Economies and European Union	5.2	3.5	3.3	3.2	35.1
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	26.2	23.2	22.7	22.0	44.1
East Asia	54.0	51.5	50.3	48.3	47.8
South East Asia and the Pacific	51.0	48.1	48.1	47.0	42.3
South Asia	59.3	54.1	52.8	51.7	36.3
Latin America and the Caribbean	23.2	19.3	19.3	18.8	21.0
Middle East and North Africa	29.7	30.0	30.5	29.7	32.3
Sub-Saharan Africa	68.1	65.2	63.4	63.0	43.7
Industry					
World	21.4	20.6	20.8	21.3	32.1
Developed Economies and European Union	28.5	24.9	24.3	24.2	23.0
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	27.9	27.3	27.5	27.7	31.9
East Asia	25.2	24.0	24.6	25.8	42.3
South East Asia and the Pacific	16.4	17.3	17.3	17.8	36.4
South Asia	15.4	17.7	18.2	18.8	27.4
Latin America and the Caribbean	20.3	20.0	19.6	19.8	28.9
Middle East and North Africa	21.7	22.4	22.5	22.9	12.6
Sub-Saharan Africa	9.0	8.6	8.7	8.8	26.7
Services					
World	35.5	36.9	39.5	40.0	42.2
Developed Economies and European Union	66.4	71.6	72.4	72.7	52.3
Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS	45.8	49.5	49.8	50.3	52.5
East Asia	20.7	24.5	25.1	25.8	40.0
South East Asia and the Pacific	32.7	34.6	34.6	35.2	44.6
South Asia	25.3	28.2	28.9	29.5	17.6
Latin America and the Caribbean	56.5	60.6	61.1	61.4	49.2
Middle East and North Africa	48.6	47.6	47.0	47.4	25.5
Sub-Saharan Africa	22.9	26.2	27.9	28.2	46.1

Source: ILO, Global Employment Trends Model, 2006, see note to table 1. *2006 are preliminary estimates.

جدول 6- توزیع جمعیت فعال 10 ساله و بیشتر، بر حسب شاغل و بیکار، در نقاط شهری و روستایی

سال	جمعیت فعال 10 ساله و بیشتر (هزار نفر)	شاغل (درصد)	بیکار (درصد)
کل کشور^(۱)			
۱۳۶۵	۱۲۸۲۰	۸۵/۸۱	۱۴/۱۹
۱۳۷۰	۱۴۷۳۷	۸۸/۸۷	۱۱/۱۳
۱۳۷۵	۱۶۰۲۷	۹۰/۹۲	۹/۰۸
۱۳۸۵	۲۳۴۶۶	۸۷/۲۵	۱۲/۷۵
شهری			
۱۳۶۵	۷۰۲۶	۸۴/۷۳	۱۵/۲۷
۱۳۷۰	۸۲۸۹	۸۹/۶۴	۱۰/۳۶
۱۳۷۵	۹۶۵۵	۹۱/۱۴	۸/۸۶
۱۳۸۵	۱۵۹۲۹	۸۸/۱۸	۱۱/۸۲
روستایی			
۱۳۶۵	۵۷۲۷	۸۷/۰۹	۱۲/۹۱
۱۳۷۰	۶۱۵۰	۸۷/۸۷	۱۲/۱۳
۱۳۷۵	۶۲۰۶	۹۰/۵۶	۹/۴۴
۱۳۸۵	۷۴۹۳	۸۵/۲۷	۱۴/۷۳

(۱) در سال‌های ۱۳۶۵، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵ جمعیت غیر ساکن در سطر کل کشور منظور شده است.

مأخذ: مرکز آمار ایران، گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۸۵، جدول 15

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 7 - توزیع جمعیت شاغل در گروه‌های سنی، طی سال‌های 1345 تا 1380

واحد: (هزار نفر درصد)

گروه سنی						کل اشتغال
	سال	۱۰-۱۴	۱۵-۲۹	۳۰-۴۴	۴۵-۶۴	۶۵ سال و بیشتر
۱۳۴۵	۶۴۲ (۹/۶)	۲۰۸۲ (۳۱/۱)	۲۳۶۹ (۳۵/۴)	۱۲۵۲ (۲۰/۲)	۲۳۹ (۳/۶)	۶۸۵ (۱۰۰)
۱۳۵۵	۵۱۲ (۵/۸)	۲۳۸۱ (۳۸/۴)	۲۶۲۵ (۳۹/۸)	۱۹۵۰ (۲۲/۲)	۲۲۱ (۳/۸)	۸۷۹۹
۱۳۶۵	۲۸۲ (۲/۶)	۴۴۵۲ (۴۰/۵)	۳۳۴۰ (۳۰/۳)	۲۵۷۲ (۲۳/۴)	۳۵۶ (۳/۲)	۱۱۰۰۲
۱۳۷۰	۲۶۶ (۲/۰۳)	۵۱۰۸ (۳۸/۹)	۲۲۰۱ (۲۳/۶)	۲۷۵۲ (۲۱/۰۱)	۵۷۰ (۴/۳)	۱۲۰۹۸
۱۳۷۵	۲۶۴ (۱/۸)	۵۳۳۱ (۳۶/۶)	۵۲۶۹ (۳۷/۵)	۲۸۰۲ (۱۹/۲)	۷۰۵ (۴/۸)	۱۴۵۷۱
*۱۳۸۰	-	۱۱۲۳۰/۵ (۶۴ - ۱۵ ساله)				

مأخذ: آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار بهمن ۸۰ مرکز آمار و «برنامه اقتصاد بدون نفت». برنامه بودجه، ۱۳۷۶.

* تا بهمن ماه ۱۳۸۰.

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 8- نرخ بیکاری به تفکیک جنس، مناطق شهری و روستایی و گروه سنی، بهار 1385

شرح	نرخ بیکاری جمعیت 15 ساله و بیشتر	نرخ بیکاری جمعیت 15 - 29 ساله	نرخ بیکاری جمعیت 20 - 24 ساله
کل کشور (مرد و زن)	11/1	20	25/2
مرد	10/1	17/9	22/7
زن	14/5	26/5	33
نقاط شهری (مرد و زن)	13/3	24/4	30/2
مرد	11/3	20/5	25/7
زن	22/1	37/8	45
نقاط روستایی (مرد و زن)	6/9	12/3	15/9
مرد	7/6	13/2	16/8
زن	4/8	9/7	13/4

مأخذ: نتایج آمارگیری از نیروی کار، بهار 1385، مرکز آمار ایران

جدول 9 - وضعیت اشتغال در کشور 1345 تا 13880

هزار نفر

سال	جمعیت فعال	تعداد شاغلین	تعداد بیکاران	نرخ بیکاری (درصد)	میزان فعالیت (درصد)**
۱۳۴۵	۷۸۴۲	۷۱۱۶	۷۲۶	۹	۴۶/۱
۱۳۵۵	۹۷۹۶	۸۷۹۹	۹۹۷	۱۰/۲	۴۲/۶
۱۳۶۵	۱۲۸۲۰	۱۱۰۰۲	۱۸۱۹	۱۴/۲	۳۸/۹
۱۳۷۰	۱۴۷۳۷	۱۳۰۹۷	۱۶۴۰	۱۱/۱	۳۸/۱
۱۳۷۵	۱۶۰۲۷	۱۴۵۷۳	۱۴۵۵	۹/۱	۳۵/۳
۱۳۸۰	*۱۹۱۳۹	*۱۵۹۵۷	*۳۱۸۲	۱۴/۲	۳۶/۹

مأخذ: مرکز آمار ایران.

* برآورد دفتر اقتصاد کلان - سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

** $\text{میزان فعالیت} = \frac{\text{جمعیت فعال ده ساله و بیشتر}}{\text{جمعیت ده ساله و بیشتر}} \times ۱۰۰$

جدول 10 - دستمزدهای حقیقی و اشتغال

استرالیا	۱۱۷	۸.۷	۸.۴	-۰.۳
برزیل	۱۲۵	۴.۸	۶.۸	۲
ایرلند	۱۰۶	۱۵.۶	۹.۶	-۶
کره	۱۱۱	۲.۴	۴.۴	۲
مالزی	۱۱۹	۲.۹	۳.۲	۰.۳
نیوزیلند	۱۰۳	۷.۶	۷	-۰.۶
لهستان	۱۲۳	۱۴.۱	۱۳.۸	۰.۷
۱۲۰ (سرینای بانک رزرو)				
آفریقای جنوبی	۱۰۹	۴.۵	۴.۸	۳
ترکیه	۷۲	۸	۶.۴	-۱.۶
ایران	۱۸۰	۱۱.۶	۱۵.۸	۴.۲

جدول ۱۱ - تراکم اتحادیه‌های تجاری ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۵

کشور	۱۹۸۵		۱۹۹۵		تغییرات ۱۹۸۵ -۱۹۹۵ (۴)-(۳)
	درصد نیروی کار غیر کشاورزی (۱)	درصد حقوق و دستمزد بگیران (۲)	درصد نیروی کار غیر کشاورزی (۳)	درصد حقوق و دستمزد بگیران (۴)	
استرالیا	۴۱	۵۰	۳۹	۳۵	-۱۵
برزیل		۱۳-۳۰	۳۳	۴۴	۱۶
ایرلند	۴۱	۵۶	۳۶	۴۹	-۷
کره	۹	۱۲	۹	۱۳	۱
مالزی	۱۴	۱۳	۱۲	۱۳	۰
نیوزیلند	۴۷	۵۴	۲۳	۲۴	-۳۰
لهستان	۴۴	۵۹	۳۷	۳۹	-۲۰
آفریقای جنوبی	۱۶	۱۸	۲۳	۴۷	۲۹
ترکیه	۱۴	۲۱ (۲۵)	۳۲	۳۴ (۳۳)	۷
ایران	۷۶	۴۸	۷۷	۵۱	۳

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 12 - شرایط بازار کار

کشور	(بر حسب دلار)		عنوان درصدی از متوسط درآمدهای حاصل از	معیارهای مالیاتی		آموزش، نرخهای ثبت نام در سال ۹۵	
	FDI جویان			کل درآمدهای مالیاتی (به عنوان درصدی از GDP) در سال ۹۷	نرخهای مالیات بر حقوق به عنوان درصدی از دستمزد ناخالص	آموزش متوسطه	آموزش عالی
	سالانه	سرايه					
استرالیا	۱۹۹۳	۱۹۹۶	۵۶	۳۰		۱۴۷	۷۲
برزیل	۵۰>	-۱۰۰			۳۵	۳۸	۱۱
ایرلند		۶۵۰	۵۸	۳۳	۲۰	۱۱۵	۳۹
کره	۵۰>	-۵۰	۳۳	۲۱		۱۰۱	۶۶
مالزی	۲۰۰	-۱۵۰			۲۵	۵۹	۱۱
نیوزیلند		۶۵۰	۵۰	۳۶	۱۰	۱۱۶	۶۶
لهستان	-۵۰	-۱۰۰	۵۲	۴۱		۹۸	۳۶
آفریقای جنوبی	۵۰>	۵۰>		۳۰		۸۲	۱۶
ترکیه	۵۰>	۵۰>	۳۰	۲۸		۵۳	۱۸
انگلستان		۲۰۰۰	۴۸	۳۵	۱۸	۱۳۴	۴۸
ایران	۰,۳	۰,۶	۷۴	۵,۴	۱۰	۹۳,۹	۵۷,۴

جدول 13 - شاخص‌های سختگیری قوانین امنیت شغلی در اشتغال داریم

(اواخر دهه ۱۹۹۰)

کشور	محدودیت‌های روبنمای	دوره اختصار و حق سنوات پرداختی برای اخراج قانونی	مشکلات اخراج	سختگیری حمایتی در مقابله با اخراج	رتبه ملین کشور OECD (کمترین سختگیری=۱)
استرالیا	۰.۵	۱.۰	۱.۵	۱.۰	۴.۰
برزیل	۰.۵	۲.۰	۲.۸	۱.۸	
ایرلند	۲.۰	۰.۸	۲.۰	۱.۶	۸.۰
کره	۳.۸	۱.۸	۴.۰	۳.۲	۲۶.۰
مالزی	۱.۰	۲.۵	۱.۴	۱.۶	
نیوزیلند	۱.۳	۱.۴	۲.۳	۱.۷	۹.۰
لهستان	۳.۰	۱.۴	۲.۳	۲.۳	۱۲.۰
آفریقای جنوبی	۱.۰	۱.۱ (۱.۴)	۲.۵	۱.۹ (۲.۲)	
ترکیه	۲.۰	۳.۴	۲.۵	۲.۶	۱.۹
ایران	۵.۰	۳.۷	۵.۵	۴.۶	

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 13-1- شاخص‌های سختگیری در قوانین امنیت شغلی برای اشتغال داریم

در اواخر دهه 1990 (محدودیت‌های رویه‌ای)

کشور	امتیاز	کشور	امتیاز
هند	۵	ایرلند	۲
ایران	۵	مجارستان	۲
کره	۳.۸	یونان	۲
پرتغال	۳.۵	نروژ	۱.۵
آلمان	۳.۵	ایتالیا	۱.۵
سوئد	۳	نیوزیلند	۱.۳
لهستان	۳	انگلستان	۱
فرانسه	۲.۸	مکزیک	۱
فنلاند	۲.۸	سوئیس	۰.۵
جمهوری چک	۲.۵	دانمارک	۰.۵
اتریش	۲.۵	بلژیک	۰.۵
ترکیه	۲	استرالیا	۰.۵
اسپانیا	۲	آمریکا	۰
ژاپن	۲	کانادا	۰

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 13-2- شاخص‌های سختگیری در قوانین امنیت شغلی برای اشتغال دایم

(اواخر دهه 1990)

(دوره اخطار و حق سنوات پرداختی برای اخراج قانونی)

امتیاز	کشور	امتیاز	کشور
۱.۶	سوئد	۵	پرتغال
۱.۵	فرانسه	۳.۷	ایران
۱.۵	سوئیس	۳.۴	ترکیه
۱.۴	فنلاند	۲.۹	ایتالیا
۱.۴	لهستان	۲.۷	جمهوری چک
۱.۴	نیوزیلند	۲.۶	اسپانیا
۱.۳	آلمان	۲.۳	بلژیک
۱.۱	انگلستان	۲.۲	یونان
۱.۱	نروژ	۲.۱	مکزیک
۱	هلند	۲	اتریش
۱	استرالیا	۱.۹	دانمارک
۰.۸	ایرلند	۱.۸	مجارستان
۰.۸	کانادا	۱.۸	ژاپن
۰	آمریکا	۱.۸	کره

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 13-3- شاخص‌های سختگیری قوانین امنیت شغلی برای اشتغال دایم

در اواخر دهه 1990 (مشکلات اخراج)

کشور	امتیاز	کشور	امتیاز
ایران	۵,۵	فرانسه	۲,۸
پرتغال	۴,۵	ترکیه	۲,۵
نروژ	۴,۵	مجارستان	۲,۵
ژاپن	۴,۳	دانمارک	۲,۳
ایتالیا	۴	فنلاند	۲,۳
کره	۴	لهستان	۲,۳
سوئد	۳,۸	نیوزیلند	۲,۳
مکزیک	۳,۷	ایرلند	۲
آلمان	۳,۵	کانادا	۲
اتریش	۳,۳	بلژیک	۱,۸
هلند	۳,۳	سوئیس	۱,۵
اسپانیا	۳,۳	استرالیا	۱,۵
جمهوری چک	۳,۳	آمریکا	۰,۵
یونان	۳	انگلستان	۰,۳

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 13-4- شاخص‌های سختگیری قوانین امنیت شغلی برای اشتغال دائم

در اواخر دهه 1990 (سختگیری حمایتی در مقابله با اخراج)

کشور	امتیاز	کشور	امتیاز
ایران	۳٫۶	فرانسه	۲٫۳
پرتغال	۴٫۳	مکزیک	۲٫۳
کره	۳٫۲	لهستان	۲٫۲
هلند	۳٫۱	فنلاند	۲٫۱
آلمان	۲٫۸	مجارستان	۲٫۱
ایتالیا	۲٫۸	نیوزیلند	۱٫۷
سوئد	۲٫۸	ایرلند	۱٫۶
جمهوری چک	۲٫۸	دانمارک	۱٫۶
ژاپن	۲٫۷	بلژیک	۱٫۵
اتریش	۲٫۶	سوئیس	۱٫۲
اسپانیا	۲٫۶	استرالیا	۱
ترکیه	۲٫۶	کانادا	۰٫۹
یونان	۲٫۴	انگلستان	۰٫۸
نروژ	۲٫۴	آمریکا	۰٫۳

مرکز تحقیقات استراتژیک

جدول 14 - مقایسه فرصت‌های شغلی نیروی غیر ماهر در کشورهای صنعتی

رتبه امتیاز حمایت شغلی	نرخ اشتغال به جمعیت، (۵۵-۶۴)	نرخ بیکاری طولانی مدت، (۵۵-۶۴)	نرخ اشتغال به جمعیت، (۳۰-۲۴)	نرخ بیکاری، (۲۰-۲۴)	کشور
۵	۴۰	۳٫۷	۷۱٫۳	۱۳٫۳	استرالیا
۱۲	۲۸		۷۱٫۱	۷٫۱	اتریش
۱۰	۲۳	۵٫۱۰	۵۱٫۱۰	۱۵٫۳۰	بلژیک
۳	۴۵	۰٫۹	۶۸٫۲	۱۳٫۷	کانادا
۸	۵۲	۳	۶۸٫۸	۱۴٫۶	دانمارک
۹	۳۹	۱٫۷	۵۵٫۲	۱۸٫۳	فنلاند
۱۷	۳۵	۳٫۹	۴۵٫۴	۲۱٫۶	فرانسه
۴	۳۹	۹٫۴	۶۱	۱۸٫۹	ایرلند
۱۹	۴۰	۵٫۳	۶۵٫۱	۲۸٫۸	ایتالیا
۱۴	۶۴	۰٫۴	۷۱	۴٫۳	ژاپن
۷	۴۲	۳٫۳	۶۸	۱۳٫۸	نیوزیلند
۱۰	۲۲	۳٫۵	۶۹٫۵	۸٫۷	هلند
۱۶	۶۱	۱٫۲	۶۳٫۱	۱۰٫۹	نروژ
۳۰	۴۷	۲	۶۴٫۶	۱۰٫۳	پرتغال
۱۸	۳۵	۹٫۷	۴۴٫۶	۳۷٫۱	اسپانیا
۱۲	۶۷	۰٫۲	۶۸٫۶	۱۲٫۱	سوئد
۶	۷۰	۰٫۵			سوئیس
۲	۴۸	۳٫۲	۷۰	۱۳٫۱	انگلستان
۱	۵۴	۰٫۶	۶۹٫۷	۱۰	آمریکا
۱۵	۳۶	۲٫۲	۶۹٫۷	۵٫۳	آلمان غربی

جدول 15 - ارزش واردات گمرکی بر اساس نوع مصرف (میلیون دلار)

سال	مواد اولیه و کالاهای واسطه‌ای	کالاهای سرمایه‌ای	کالاهای مصرفی	جمع
۱۳۵۳	۴۲۶۶	۱۳۳۱	۱۰۱۷	۶۶۱۴
۱۳۵۴	۶۳۱۲	۳۴۸۹	۱۹۹۵	۱۱۶۹۶
۱۳۵۵	۶۲۱۲	۳۸۰۳	۲۲۵۰	۱۲۷۶۶
۱۳۵۶	۷۹۱۰	۴۰۱۹	۲۶۹۷	۱۴۶۲۶
۱۳۵۷	۵۳۵۰	۲۹۰۸	۲۱۱۴	۱۰۳۷۲
۱۳۵۸	۵۳۰۱	۱۸۳۵	۲۵۵۹	۹۶۹۵
۱۳۵۹	۶۲۰۷	۱۷۳۸	۲۸۹۹	۱۰۸۴۴
۱۳۶۰	۸۲۳۵	۲۱۴۹	۳۱۴۱	۱۳۵۱۵
۱۳۶۱	۶۸۶۱	۲۲۰۲	۲۶۷۶	۱۱۸۴۵
۱۳۶۲	۱۰۸۴۰	۴۳۵۲	۲۹۱۱	۱۸۱۰۳
۱۳۶۳	۸۳۱۰	۳۸۶۷	۲۳۱۷	۱۴۴۹۴
۱۳۶۴	۷۴۱۱	۲۴۲۱	۱۵۷۶	۱۱۴۰۸
۱۳۶۵	۵۴۶۱	۲۱۹۹	۱۶۹۵	۹۳۵۵
۱۳۶۶	۵۴۹۸	۲۲۰۹	۱۶۶۲	۹۳۶۹
۱۳۶۷	۴۸۲۹	۱۸۶۹	۱۴۷۹	۸۱۷۷
۱۳۶۸	۷۵۴۸	۲۹۱۵	۲۲۴۴	۱۲۸۰۷
۱۳۶۹	۱۱۸۵۴	۴۳۶۳	۲۵۰۵	۱۸۷۲۲
۱۳۷۰	۱۶۳۳۵	۹۹۱۱	۳۴۴۱	۲۹۶۷۷
۱۳۷۱	۱۸۱۹۵	۸۲۱۲	۳۱۴۱	۲۹۵۴۸
۱۳۷۲	۱۲۵۶۷	۵۰۸۵	۲۲۳۲	۱۹۸۸۵
۱۳۷۳	۷۴۸۵	۲۷۷۱	۱۴۷۶	۱۱۷۳۲
۱۳۷۴	۸۵۲۴	۱۸۶۰	۱۸۶۴	۱۲۲۴۸
۱۳۷۵	۹۱۱۵	۳۸۰۷	۲۱۹۴	۱۵۱۱۶
۱۳۷۶	۷۵۲۴	۴۶۶۱	۲۰۰۷	۱۴۱۹۲
۱۳۷۷	۶۳۱۰	۶۰۰۲	۲۰۱۱	۱۴۳۲۲
۱۳۷۸	۶۲۳۵	۴۵۱۰	۱۹۴۸	۱۲۶۸۳
۱۳۷۹	۷۴۰۱	۴۸۳۴	۲۱۱۲	۱۴۳۴۷
۱۳۸۰	۸۲۲۸	۷۱۲۷	۲۲۷۰	۱۷۶۲۵
۱۳۸۱	۹۷۶۶	۹۶۶۸	۲۸۴۲	۲۲۳۲۶
۱۳۸۲	۱۲۱۸۷	۱۱۲۲۶	۲۱۸۵	۲۵۵۹۸
۱۳۸۳	۱۴۸۹۸	۱۴۱۰۵	۲۳۸۶	۲۵۵۲۸۹

مأخذ: آمارنامه اقتصادی ۱۳۸۳ - ۱۳۵۳، پژوهشکده امور اقتصادی، سال ۱۳۸۵، صفحه ۱۹۹

جدول 16 - بازار کار آموزش عالی

واحد: هزار نفر

۱۳۸۰	۱۳۷۹	۱۳۷۸	۱۳۷۷	۱۳۷۶	۱۳۷۵	۱۳۷۰	۱۳۶۵	۱۳۵۵	
۲۳۶۸	۲۱۳۴	۱۹۳۶	۱۷۷۰	۱۶۳۰	۱۵۰۱	-	-	-	تعداد فارغ التحصیلان
۲۲۹۷	۲۰۷۰	۱۸۷۸	۱۷۱۷	۱۵۸۱	۱۴۶۱	-	-	-	جمعیت فعال
۱۸۱۶	۱۷۱۳	۱۶۶۶	۱۵۴۱	۱۴۵۵	۱۴۰۳	۷۳۹	۴۹۷	۲۶۸	شاغل
۱۱/۳	۱۱/۰	۱۱/۰	۱۰/۴	۹/۹	۱۰/۶	۵/۶	۴/۵	۳/۰	درصد اشتغال دانشگاهی
-	۲۰/۹	۱۱/۳	۱۰/۳	۸	۴	-	۵/۹	۴/۱	درصد بیکاری

مأخذ: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، شهریور ۱۳۸۰، گزارشی نظارت بر اجرای سال اول برنامه سوم توسعه.

جدول 17 - سهم سطوح تحصیلی در تعداد بیکاران

درصد

سال	1375	1383	1388
سطوح تحصیلی			
بی سواد	19/3	8/7	5/7
زیر دیپلم	57/7	8/3	5/4
دیپلم	19/1	61/3	72/4
عالی	4	21/6	16/5
درصد	100	100	100
تعداد بیکاران (هزار نفر)	1456	2074	2947

مأخذ: طائی، حسن و همکاران (1382) «نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه

منابع انسانی کشور»، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، صفحه 212

منابع و مأخذ:

1. پژوهان، جمشید و علیرضا امینی (1380) «آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران»، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، پژوهشکده امور اقتصادی، سال اول، شماره دوم
2. سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران در افق 1404 هجری شمسی
3. طائی‌حسن، پریدخت وحیدی و محمدباقر غفرانی (1382) «نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور»، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، 1382
4. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (1388-1384)، مصوب 1383/6/11
5. مؤسسه تحقیقاتی تدبیر اقتصاد، «عوامل ضد اشتغال»، 1382
6. مرکز آمار ایران، «گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن 1385»
7. نوبخت، محمدباقر (1377) «تأثیر حداقل دستمزد و مزایای قانونی بر اشتغال»، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
8. نوبخت، محمدباقر (1385) «مقایسه بازار کار ایران با کشورهای دیگر»، مرکز تحقیقات استراتژیک، مجله National Interest، شماره 2، صفحات 105 - 120
9. Alefandra, Edwards, (1997) "Labor Market Regulation in Latin America: An Overview", in Sebastian Edwards and Nora Lustig (eds.), *Labor Markets in Latin America*, Washington, DC: Brookings Institution.
10. Amadeo, Edward and Jose Camargo, (1997) "Brazil: Regulation and

- Flexibility in the Labor Market", in Sebastian Edwards and Nora Lustig (Eds.), *Labor Markets in Latin America*, Washington, DC: Brookings Institution.
11. Global Employment Trends Brief January 2000
 12. Hart, R. A. (1984) *The Economics of Non – Wage Labour Costs*, London: George Allen Unwin.
 13. Heckman, James and Carmen Pages, (2000) "The Costs of Job Security Regulation: Evidence from South American Labor Markets", NBER Working Paper 7773, Cambridge, MA: National Bureau for Economic Research.
 14. ILO, (1995a) "Minimum Wage Setting in Brazil", Briefing Note 9, Geneva: International Labour Office.
 15. ILO, (1995b) "Minimum Wage Setting In Korea", Briefing Note 4, Geneva: International Labour Office.
 16. ILO, (1998) "World Employment Report 1996/97", Geneva: International Labour Office.
 17. ILO, (1999) "South Africa: Task Force on Country Studies in Globalisation", Geneva: International Labour Office.
 18. IMF, (1998c) "Turkey: Recent Economic Developments and Selected Issues", IMF Staff Country Report No. 98/104, Washington DC: International Monetary Fund.
 19. IMF, (1998d) "Republic of Korea: Statistical Appendix", IMF Staff Country Report No. 98/73, Washington DC: International Monetary Fund.
 20. IMF, (1998e) "South Africa: Selected Issues IMF Staff Country Report No. 98/96", Washington DC: International Monetary Fund.
 21. IMF, (1999a) "Ireland: Selected Issues and Statistical Appendix",

- IMF Staff Country Report No. 99/108, Washington DC: International Monetary Fund.
22. IMF, (1999d) "Australia: Selected Issues and Statistical Appendix", IMF Staff Country Report No. 99/1, Washington DC: International Monetary Fund.
23. IMF, (1999e) "Brazil: Selected Issues and Statistical Appendix", IMF Staff Country Report No. 99/97, Washington DC: International Monetary Fund.
24. IMF, (1999f) "Malaysia: Recent Economic Developments", IMF Staff Country Report No. 99/85, Washington DC: International Monetary Fund.
25. IMF, (1999g) "New Zealand: Selected Issues and Statistical Appendix", IMF Staff Country Report No. 99/119, Washington DC: International Monetary Fund.
26. IMF, (1999h) "Poland: Selected Issues", IMF Staff Country Report No. 99/32, Washington DC: International Monetary Fund.
27. IMF, (2000a) "South Africa: Selected Issues", IMF Staff Country Report No. 00/42, Washington DC: International Monetary Fund.
28. IMF, (2000c) "Republic of Poland: Selected Issues", IMF Staff Country Report No. 00/60, Washington DC: International Monetary Fund.
29. IMF, (2000g) "Republic of Poland: Statistical Appendix", IMF Staff Country Report No. 0061, Washington DC: International Monetary Fund.
30. Iran's Budget Law (2001).
31. Kuruvilla, Sarosh and Ponniah Arudsothy, (1995) "Economic Development Strategy and Government Labour Policy in Malaysia",

- in Anil Verma, Thomas Kochan and Russell Lansbury, *Employment Relations in Growing Asian Economies*, London and New York: Routledge.
32. Lazear, Edward f. (1990) "Job Security Provision and Employment" in Quart, J. Econ. Aug. 105(3) PP. 699 – 726
 33. Manning, Alan, (1998) "On the Persistence of Unemployment" in Economic Policy Oct, 7, PP. 428 – 69.
 34. Martin, John, 2000. "Some Reflections on the SMIC", Low Pay Commission Occasional Paper 4, London: Low Pay Commission.
 35. Morton, Jane and Stanley Siebert "Labour, December 2001," Market Regimes and Worker Recruitment and Retention in the European Union: Plant Comparisons", British Journal of Industrial Relations, 39 (4),: 505-528.
 36. Morton, Jane, and W S Siebert, (2000) "Worker Recruitment and Retention: Plant Comparisons in European Multinationals", Mimeo., Department of Commerce, Birmingham University.
 37. OECD, (1994) "Employment Outlook", Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
 38. OECD, (1999) "Employment Outlook", Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, tables 2.2, 2.5 and Appendices 2A and 2B.
 39. OECD, (2001) "Labour Market Statistics CD-ROM", Paris: OECD.
 40. Onder, Nolgün, (1999) "The Political Economy of the State and Social Forces: Changing Forms of State – Labour Relations in Turkey", Unpublished PhD dissertation, York University, Toronto.
 41. Siebert W S, June (2002) "Notes on Labour Market Flexibility: Questions for the new Economy"; Chapter 4, in Rita Cheng, Richard

- Meadows and Roger Sugden "Urban and Regional Prosperity in a Globalised New Economy, Cheltengami Edward Elgar
42. Siebert, Stanley, (2001) "Investment, Employment and South African Labour Laws: An International Comparison", Johannesburg: Free Market Foundaton Monograph no 30.
43. Siebert, Stanley, November, (2000) "The Relative Costs of Doing Business in South Africa: Issues from the Labour Market", Birmingham University Business School.
44. Summers, Laurence, (1989) "Some Simple Economics of Mandated Benefits", in American Economic Review, 79(2),: 177 – 83.
45. UNCTAD, (2001) "*World Investment Report*".
46. Unesco, (1998) *Statistical Yearbook 1998*, Geneva: UN Education Scientific and Cultural Organisation.

مرکز تحقیقات استراتژیک