

آینده اشتغال*

(نگاهی نو به کشورهای در حال توسعه)

دکتر غلامحسین عبیری

پرسش‌های اولیه

غالباً پدیده اشتغال از دیدگاه بیکاری مورد تحلیل قرار گرفته است و کمتر این موضوع را از این بعد مورد بررسی قرار داده‌اند که افراد بیکار، قربانی شاغلان هستند. حتی در فرهنگ لغات هم کمتر به معنی اشتغال پرداخته شده است، به طوری که بیکار به آن دسته از افرادی اطلاق می‌شود که یا شاغل نیستند و یا با توجه به سطح دستمزد واقعی موجود، در حال جابجایی از یک شغل به شغل دیگر می‌باشند.^(۱)

با این تعریف، اگر به شرایط اشتغال در صنعت ذوب‌آهن بریتانیا (British Steel) قبل و بعد از خصوصی‌سازی بنگریم،^(۲) ملاحظه می‌کنیم که این صنعت در سال ۱۹۷۹، تعداد ۱۹۱۵۰۰ نفر شاغل و در سال ۱۹۸۸ بعد از خصوصی‌سازی ۵۵۲۰۰ نفر شاغل داشته است. پرسشی که اکنون مطرح می‌شود، این است که افرادی که در فرآیند این خصوصی‌سازی شغل خود را از دست داده‌اند، در چه تابع تولیدی به کار مشغول بوده‌اند؟

این موضوع، پرسش‌های مهمتری را هم به ذهن متبادر می‌کند: "آینده اشتغال" چگونه است؟ کشورهای در حال توسعه چگونه باید به این مساله بپردازند؟ آیا آموزش‌های موجود اشتغال‌زا هستند، یا سرمایه‌گذاری‌ها؟ مسوولیت اشتغال با دولت است یا بخش خصوصی؟ و در نهایت، مختصات آینده اشتغال چگونه ترسیم می‌شود؟

واقعیت این است که در حال حاضر، نگرانی برای مسایل اشتغال به‌طور گسترده‌ای در تمامی جوامع مطرح است و روزه‌روز هم بیشتر می‌شود. اشتغال، در واقع، محصول ازپیش‌تعیین‌شده نیروهای غیرقابل‌کنترل، مانند جهانی‌سازی، رقابت گسترده و تغییرات تکنولوژی نیست. به عبارت دیگر، اشتغال

محصول حق انتخاب‌های اجتماعی، سیاست‌گذاری و روابط بین سازمان‌ها است.

به‌هرحال، شرایط اشتغال روزه‌روز نامطلوب‌تر شده و مداخله‌های بین‌المللی برای استانداردکردن مشاغل نیز مرتباً وضعیت اشتغال را دگرگون می‌سازد. امروز پدیده اشتغال، از محورهای اصلی دستور کار بین‌المللی به‌شمار می‌رود. پدیده آزادسازی تجاری، جریان سرمایه‌گذاری و جهانی‌شدن محصولات، فرصت‌های زیادی را برای ایجاد کار و رشد اقتصادی فراهم آورده‌اند.^(۳)

پدیده آزادسازی تجاری، جریان سرمایه‌گذاری و جهانی‌شدن، فرصت‌های زیادی را برای ایجاد کار و رشد اقتصادی فراهم آورده‌اند.

اصلاحات ساختاری نیز هماهنگی‌های نوینی را در عرصه سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی نوید می‌دهد، این در حالی است که پروژه تغییر ساختار اقتصادی یا انبوه بیکاری روبرو شده و ساختار تولید و اشتغال با تغییرات افراطی روبرو است. تولیدات کشاورزی در دهه ۹۰ به چهار درصد کل تولیدات جهان کاهش یافته است، سهم تولیدات صنعتی به بیشتر از ۲۰ درصد کل تولیدات رسیده و کشورهای در حال توسعه در مسیر صنعتی‌شدن - یا به عبارت بهتر، در مسیر کارخانه‌داری! - تحول چشمگیری را پشت سر گذاشته‌اند. این در حالی است که در کشورهای صنعتی، بخش خدمات به شدت گسترش یافته و سهم آن به ۶۵ درصد کل تولیدات رسیده^(۴) و ساختار تجارت جهانی نیز دگرگون شده است. در شرایط فعلی بیش از ۷۰ درصد صادرات جهانی را کالاها صنعتی

تشکیل می‌دهند. بنابراین، طبیعی است که طبیعت اشتغال نیز می‌بایست دگرگون می‌شد.

درواقع، پدیده جهانی‌شدن، کارایی را در کل افزایش داده و در مقایسه با گزینه حمایت‌گرایی (Protectionism) می‌توان ادعا کرد که کلیه کشورهای فعال در صحنه جهانی‌شدن، از رفاه بیشتری برخوردار شده‌اند. اما پدیده اشتغال در این فرآیند در نقاط مختلف دنیا، شرایط متفاوتی را پشت سر گذاشته است، به طوری که در برخی از مناطق یا کمبود نیروی کار و در مناطقی دیگر با بیکاری گسترده روبرو شده‌ایم.

هدف از این نوشتار، شناخت بهتر موضوع و توجه به آینده اشتغال در کشورهای در حال توسعه می‌باشد.

نقش اشتغال در تابع تولید

تابع تولید به رابطه‌ای گفته می‌شود که نشان‌دهنده چگونگی تغییرات تولید در اثر بکارگیری عوامل تولید است. این عوامل عبارتند از زمین، کار، سرمایه و دانش فنی. از دیدگاه نظری و آموزش‌های تئوریک اقتصادی، در سطوح پایه روابط ریاضی زیر را می‌توان برای تولید و هزینه نوشت:^(۵)

$$MP_L \times \Delta L + MP_K \times \Delta K = \text{تغییر در مقدار تولید}$$

$$P_L \times L + P_K \times K = \text{هزینه کل}$$

در این روابط، حاصلضرب محصول نهایی کار (MP_L) و سرمایه (MP_K) در تغییرات نیروی کار (ΔL) و سرمایه (ΔK) مقدار تغییر تولید را

* ارایه‌شده در اولین همایش اشتغال / دانشگاه آزاد اسلامی با همکاری شرکت پتروشیمی ایران / تهران / ۲۲ و ۲۳ آذرماه ۱۳۸۲.

منعکس می‌کند. همچنین، هزینه کل از جمع قیمت نیروی کار (P_L) در مقدار نیروی کار (L) و قیمت سرمایه (P_K) در مقدار سرمایه (K) به دست می‌آید. ملاحظه می‌نمایید که در فرآیند خصوصی سازی و تغییر ساختار فن آوری و سازماندهی، به شدت نیروی کار کاهش و سود بنگاه اقتصادی افزایش یافته است. در این چارچوب، نقش اشتغال و جایگاه اشتغال چگونه توجیه شده و آیا این پدیده مفهوم واقعی اشتغال را دگرگون ساخته است؟

مسلم است که رابطه انسان و ماشین دیگر مانند دو دهه گذشته نیست. اگر ماشین را سرمایه و انسان را همان نیروی کار تعریف کنیم، ملاحظه می‌کنیم که نقش انسان در ایجاد ارتباط با ماشین و تولید کاملاً دگرگون شده است. برای مثال، یک ماشین "کلندرینگ" در پنجاه سال قبل در فرآیند تولید، بیست نفر نیروی کار را در خط تولید مشغول به کار می‌کرده است، اما همین ماشین با فن آوری جدید تنها یک یا دو نفر نیروی کار را در خط تولید به کار می‌گیرد. این تغییر، هم در کیفیت و هم در میزان تولید تحولی اساسی ایجاد کرده است.

عامل رشد اقتصادی در کشورهای صنعتی، فن آوری اطلاعات است و در کشورهای در حال توسعه، جمعیت.

در سایر صنایع مانند صنعت چاپ نیز همین تحول را شاهد هستیم. در این شرایط، چگونه می‌توانیم مدعی شویم که ذوب آهن بریتانیا پس از خصوصی سازی و تغییر فن آوری، اشتغال آفرینی داشته است؟ اما اگر جهانی فکر کنیم، متوجه می‌شویم که ماشین آلات خط تولید ذوب آهن بریتانیا به یک کشور در حال توسعه انتقال یافته و در کشور بعدی به گونه‌ای اشتغال را عمل کرده است. بنابراین، رابطه مبادله (Terms of Trade) به نفع هر دو کشور، اما با منافع متفاوت صورت گرفته است. در واقع، ورود ماشین آلات به کشورهای در حال توسعه، نوعاً اشتغال زاست، اما با دستمزدی به مراتب کمتر از نیروی کار، مثلاً در ذوب آهن بریتانیای بعد از خصوصی سازی شدن. این پدیده نشان می‌دهد که عامل دگرگونی در بریتانیا، همانا افزایش سرمایه‌بری (Capital Intensity) در مقابل کاربری (Labor Intensity) در کشور در حال توسعه است.

پشتوانه سرمایه‌بری ماشین آلات، ذخیره علمی سرمایه‌های انسانی و پشتوانه کاربری ماشین آلات، ذخیره مازاد جمعیت در کشورهای در حال توسعه است. ملاحظه می‌کنید که عامل رشد اقتصادی در کشورهای صنعتی، فن آوری اطلاعات و عامل رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه جمعیت است. طبیعت این رشد هم در دو جامعه فراصنعتی و در حال صنعتی شدن متفاوت است و در یک طیف گسترده و در درازمدت، دو جامعه متفاوت را پدید آورده که به اشکال مختلف به یکدیگر وابسته‌اند.

در این شرایط، ملاحظه می‌کنید که رفتار دستمزدها، چگونه متخصصان را از یک جامعه در حال توسعه به یک جامعه صنعتی با کمترین هزینه و با صوفه جویین اقتصادی بسیار بالا، روانه می‌سازد. این روند دیگر "فرار مغزها" نیست، زیرا می‌تواند با حمایت دولت و با برنامه‌ریزی در جهت کسب درآمد ارزی و تشکیل سرمایه سازماندهی شود.

محور اصلی اشتغال

در یک نظام آزاد تجاری، با گرایش حمایت از صادرات و جذب سرمایه‌گذاری خارجی، با پشتوانه دسترسی به زیرساخت‌های ارزان توسعه مانند حمل و نقل و نیرو، این پرسش جدید مطرح می‌شود که محور اصلی اشتغال در کشورهای در حال توسعه چه روندی را در آینده طی خواهد کرد؟ آیا محور اصلی بر نیروی کار ساده متکی خواهد بود یا زنان نقش کلیدی را در اشتغال عهده‌دار خواهند شد؟ اشتغال در بخش خصوصی موتور محرکه رشد است یا اشتغال در بخش روستایی این مسوولیت را پذیرا خواهد بود؟

ملاحظه می‌کنید که در شرایط بحران جمعیت، در کشورهای در حال توسعه، داشتن راهکار اشتغال برای الگوی رشد اقتصادی می‌تواند هدایت سرمایه‌گذاری‌های مختلف آموزشی، تولید، خدمات و... را سازماندهی کند. بررسی دقیق شیوه انجام کار، مطالعه میدانی را می‌طلبد، اما بدون داشتن یک تصویر مناسب - مدل اشتغال، نمی‌توان هماهنگی‌های لازم را میان بخش‌های مختلف اقتصاد فراهم آورد. اشتغال از بُعد اجتماعی متأثر از عناصر فرهنگی است که به صورت یک نیروی پنهان (Invisible) زمینه فعالیت افراد را در سازمان‌ها فراهم می‌سازد. برعکس، فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند در جهت دادن و به حرکت آوردن سرمایه‌های انسانی، نقش مؤثری را

به عهده گیرد. از اینرو، گرایش نیروی کار به آرایه خدمات قبل از آن که نیاز به مهارت‌های علمی و شناخت بازار باشد، فرهنگ دریافت خدمات را در هسته مرکزی مدیریت اجتماعی قرار می‌دهد. در حال حاضر، دریافت اینگونه خدمات، باعث اشتغال‌های فرمایشی شده و جنبه آرایشی دارد، لذا نمی‌تواند نقش اصلاح ساختاری را به عهده گیرد.

در ابعاد سیاسی و با توجه به اصول تقسیم کار بین‌المللی، الگوی اشتغال پدیده‌ای کاملاً متفاوت است و با توجه به طبیعت امکان "انتقال فن آوری" یا "خلافت در فن آوری"، هر جامعه‌ای با توجه به وضعیت روابط بین‌الملل و وضعیت منطقه‌ای و قدرت چانه‌زنی و لابی‌های سیاسی، می‌تواند به گونه‌ای خاص الگوی اشتغال جامعه را بهبود بخشد. آنچه مسلم است، این است که امکان بهبود روابط بین کشورهای غنی و فقیر وجود دارد، اما هدف آن ایجاد عدالت اجتماعی و یکسان سازی جوامع نمی‌باشد.

در عمل، به منظور بهبود شرایط فعالیت - اشتغال در سازمان می‌توانیم از تجربه شرکت BMW در سال ۱۹۹۵ یاد کنیم. این شرکت به منظور بهبود شرایط کاری ۵۸۰۰۰ نفر کارکنان خود، نیروی کار را در سطح سازمانی به چهار سطح تقسیم کرد: (۶)

الف - سطح اول: نیروی کار طبق قرارداد و استانداردهای سازمانی بدون دریافت سایر کمک‌ها به کار خود ادامه می‌دهد.

دامنه قیمت‌گذاری برای اطلاعات بسیار گسترده است و با توجه به شرایط عرضه کننده و متقاضی، قیمت مبادلاتی آن تعیین می‌شود.

ب - سطح هدف: در این مرحله، کارکنان انتظارات سازمان را برآورده نموده، لذا کیفیت انعطاف‌پذیری و خلاقیت در فرآیند کار قابل‌رؤیت است و کارکنان هم مزایای ویژه‌ای را دریافت می‌کنند.

پ - مرحله بهبود: در این شرایط، کارکنان همکاری مثبتی را آرایه نموده‌اند، لذا علاوه بر مزایای ویژه، پاداش نیز دریافت خواهند کرد.

ت - مرحله تکامل: بالاترین سطح خلاقیت و ارزش، آن زمانی است که کارکنان بر فرآیند فعالیت گروه‌ها به صورتی تاثیرگذار عمل می‌کنند. ملاحظه می‌شود که محور اصلی اشتغال می‌تواند

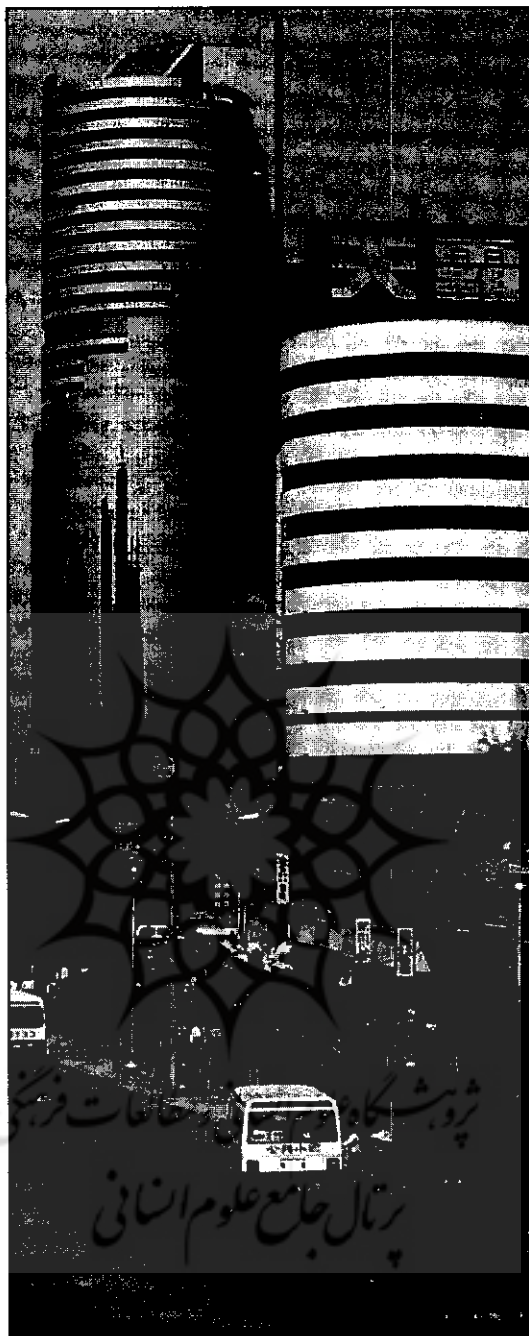
چرخه جمع‌آوری اطلاعات و توزیع آن در جوامع در حال توسعه، تابع الگوهای رفتاری و آداب و سنن اجتماعی است. برای مثال، ممکن است که الگوی غالب در رفتارها "بدبینی" باشد. در این شرایط، نیروی بسیار زیادی می‌بایست صرف شود تا اعتماد کاربران نسبت به اطلاعات جلب شود. در جوامع صنعتی، برای جلوگیری از روند مداخله رفتارهای فردی و گروهی، الگوهای جمع‌آوری و پالایش اطلاعات را بکار می‌گیرند و به‌طور طبیعی، اعتماد به نتایج از طریق "احتمالات و ریسک" توسط کاربران معین می‌شود.

نیروی کار در مسیر فعالیت‌های خود با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی و سیستم‌های خدمات‌رسانی، می‌تواند روند کارایی خود را بهبود بخشد، اشتغال مفیدی را برای بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌های اجتماعی ایجاد نماید. روند مناسب‌تر در این شرایط، همانا تغذیه اطلاعاتی سرمایه‌های انسانی سازمان است که در این صورت، هزینه اطلاع‌رسانی به سایر هزینه‌های سازمان اضافه شده و می‌تواند با توجه به ساختار سازمانی، نتایج متفاوتی را به همراه داشته باشد.

دامنه قیمت‌گذاری برای اطلاعات نیز بسیار گسترده است و با توجه به شرایط عرضه‌کننده و تقاضا، قیمت مبادلاتی آن تعیین می‌شود. هزینه سایه این اطلاعات نیز عدم‌بکارگیری صحیح اطلاعات در چرخه تصمیم‌گیری فردی و گروهی است. معضل اصلی در این فرآیند، برخی از اطلاعات است که می‌تواند به سازماندهی و هماهنگی بین بخش‌ها کمک کند. این اطلاعات معمولاً کمتر از طریق منابع فوق قابل دسترسی هستند.

اشتغال پنهان

پدیده خصوصی‌سازی، پرده از رازهای بی‌شماری برداشت که از جمله آنها "اشتغال پنهان" بود: اشتغال‌های مصلحتی که هزینه سربار آن را مصرف‌کننده پرداخت می‌کند و در کلان اجتماع این هزینه‌ها "هزینه بوروکراسی" و ساخت سیاسی جامعه بشمار می‌روند. با وجود این، هزینه اصلی اشتغال پنهان را انسان‌هایی می‌پردازند که قربانی



▲ دنیای مدرن، طبیعت اشتغال را نیز دگرگون ساخته است.

استفاده از اطلاعات را که جنبه "نرم‌افزاری" دارد، در مسیر بهبود فرآیند تصمیم‌گیری بکار اندازد.

از آسودگی ثروت انسانی از چنگال
اشتغال پنهان، در هر چارچوبی که
صورت گیرد، گامی است مثبت و باید
از آن استقبال کرد.

با مدیریت سازمانی نیز روابط جدیدی را برقرار نماید و از طریق تجربه و کار گروهی، بر کاستی‌های سطح مهارت فائق آید.

اشتغال و اطلاعات

امروزه حجم گسترده‌ای از منابع کمیاب صرف اطلاعات اقتصادی می‌شود. این اطلاعات اقتصادی شامل قیمت‌ها، مقادیر تولید، کیفیت کالاها و خدمات و دیگر عوامل تولید می‌باشند. در مدل‌های اقتصادی مانند رقابت کامل، انحصاری و رقابت انحصاری، فرض بر رایگان بودن اطلاعات و در دسترس بودن آنها قرار گرفته و لذا تصمیم‌گیران با وقوف به آن اقدام می‌کرده‌اند.

اما در دنیای واقعی، اطلاعات نه تنها تابع اصل کمیابی است، بلکه آنقدر مرتباً در حال تغییر وضعیت است که بنگاه‌های خبرگزاری با تمام اهمالی که بر آن دارند تا کوچکترین تغییرات را به اطلاع مردم برسانند، باز هم در عمل هزاران نکته حساس از قلم افتاده و همین امر مدیران را واداشته است تا در جمع‌آوری داده‌ها تنها به مراجع رسانه‌ای اکتفا نکنند. بخشی از این منابع به صورت‌های زیر قابل طبقه‌بندی می‌باشند:

- الف - کتب، مقالات (مجلات علمی و کنفرانس‌ها)، گزارش‌ها.
- ب - یادداشت‌ها، نامه‌ها، تلفن‌ها، سخنرانی‌ها و گفت‌وگوها.
- پ - جداول آماری، نمودارها، عکس‌ها، شاخص‌ها.
- ت - داده‌های کامپیوتری، نوارهای مغناطیسی و شبکه‌های اینترنتی.

بدون تردید، جمع‌آوری اطلاعات مناسب برای اشتغال، بهبود شرایط فعالیت و ارتقای کیفیت تصمیم، کاری بس پیچیده و همراه با رقابت است. روند جمع‌آوری اطلاعات در گام‌های اولیه با یک رقابت سازنده همراه است و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی در این خصوص نقش مهمی را عهده‌دار می‌باشند، اما به تدریج که این اطلاعات جنبه خاص و کاربردی پیدا می‌کنند، در عمل رقابت با تنش و سیاست ادغام و الگوی مستقیم و غیرمستقیم کسب اطلاعات می‌تواند با توجه به سطح مهارت افراد،

سیاست‌های استخدامی می‌شوند و بدون تاثیرگذاری بر روند تولید کالا و خدمات، هیچگونه مطلوبیت جنبی را نیز ایجاد نمی‌کنند. متأسفانه این پدیده در جوامع با برنامه‌ریزی متمرکز، بیشتر از جوامع سرمایه‌داری دیده می‌شود، زیرا برنامه‌ریزان برای حل معضل اشتغال، دولت را مسوول کارآفرینی می‌شناسند، در حالی که کارآفرینی نیازمند تشکیل سرمایه است. آمارها نشان می‌دهد که هر اشتغال موثر از ۱۷۵ هزار تا چهار میلیون دلار آمریکا سرمایه‌بری دارد. بدیهی است که این حجم از سرمایه‌گذاری در توان هیچیک از دولت‌های جهان سومی نمی‌باشد.^(۷) از این روست که پدیده جهانی شدن اقتصاد و آزادسازی بازارها، در دستور کار نظم نوین جهانی قرار گرفته است.

نگاهی به وضعیت اشتغال کشورهای تازه‌استقلال یافته (CIS) و اروپای شرقی طی سال‌های ۱۹۹۴-۱۹۹۰ نشان می‌دهد که درصد تغییرات اشتغال در این کشورها - اوکراین، روسیه فدرال، بلاروس، آلبانی، بلغار، جمهوری چک، لهستان، رومانی و... - منفی بوده است.^(۸) Burda (۱۹۹۴) اشتغال را در این کشورها مکانیسمی شناسایی می‌کند که با مسایل اجتماعی (Social Integration) گره خورده و مورد حمایت قرار می‌گیرد.^(۹) درواقع، اشتغال پنهان، نتیجه عقب‌ماندگی از سطوح فن‌آوری نوین است و هرگاه دانش فنی جدیدی در کشورهای صنعتی خلق و به‌بازار ارایه شود، جوامعی که به کپی‌کاری یا واردات این کالاها روی می‌آورند، درواقع، یک اشتغال پنهان را به ساختار اقتصادی تحمیل می‌کنند و نتایج این فشارها در درازمدت، وابستگی و تضعیف ساختار کلان جامعه خواهد بود.

پدیده خصوصی‌سازی، رازهای بیشماری را آشکار کرد. یکی از این رازها، اشتغال پنهان بود.

روی آوردن به تحقیق، توجه به سرمایه‌های انسانی و تقاضا برای تولید علم، از جمله مواردی است که در دستور کار سازمان‌ها قرار گرفته، اما سیاست‌های مکمل و الگوهای انگیزشی آنچنان نیستند که در کوتاه‌مدت تحولی را در ساختار فراهم آورند. از اینرو، انتظار معقول آنست که هسته مرکزی این تحول به تدریج روند سازندگی و اصلاحات را به خود القا نماید و از رفتارهای نمایشی بپرهیزد.

لازم به یادآوریست که بین بیکاری پنهان و اشتغال پنهان یک تفاوت ماهوی وجود دارد که نباید از نظر دور بماند. بیکاری پنهان (Disguised) به نیروی کار بالقوه‌ای اطلاق می‌شود که وضعیت خود را مشخص نمی‌سازد و در نتیجه، در آمارهای بیکاری قید نمی‌شود. یکی از عناصر اصلی در این زمینه، زنان ازدواج کرده می‌باشند که اگر فرصتی برای اشتغال آنان فراهم شود، ممکن است که شغلی را انتخاب کنند، در غیر این صورت، در ردیف آمار بیکاران ثبت نمی‌شوند.^(۱۰) در حالی که اشتغال پنهان، به اشتغالی اطلاق می‌شود که از نظر اقتصادی در یک بازار آزاد، شخص بیکار است، اما به دلایل اجتماعی و با بهره‌وری ناچیز نزدیک به صفر، به کار مشغول است و خدمات وی در بازار آزاد دارای تقاضا نیست.

ثروت انسانی

آزادسازی ثروت انسانی از چنگال اشتغال پنهان، در هر چارچوبی که صورت گیرد، گامی است مثبت و باید از آن استقبال کرد. ادغام بازارهای ملی در بازارها و صنایع جهانی طی دهه ۱۹۹۰ شدت گرفته، به طوری که برجسته‌ترین سازندگان امروز به این نتیجه رسیده‌اند که مقیاس تولید، مهمترین شاخص برای توسعه منابع به‌منظور حضور در تمامی بازارها است. عامل ورود و حضور در این بازارها نیز "ثروت انسانی" است، اما به دلیل اقتدار سازمانی و حفظ قدرت، از هرگونه آزادسازی فرهنگی اجتناب ورزیده‌ایم.

اگر به ریشه یونانی واژه فن‌آوری (Technology) نیز توجه کنیم، درمی‌یابیم که این واژه در یک ترجمه آزاد به معنی منطق (Logic) یا روش مبتنی بر هنر (Method of an Art) است.^(۱۱) هر دوی این توانایی‌ها هم ناشی از ثروت انسانی هستند. حال باید این پرسش را مطرح کنیم که چرا این ثروت انسانی در حال خاکسترس شدن است؟ در یک ساختار اقتصاد مبتنی بر تولید، نقش انسان ایجاد ثروت در بنگاه اقتصادی است، در حالی که در ساختارهای اقتصادی متکی بر توزیع، نقش انسان حفظ عدالت می‌باشد.

آینده اشتغال متعلق به انسان‌هایی است که بتوانند در تولید کار، خدمت و فن‌آوری نقش مثبتی را برای خود فراهم سازند. بخشی از این موفقیت، مدیون آموزش‌های فن‌آوری (Technological Learning) و بخش دیگر در گروهی چگونگی مدیریت این پدیده

است. این ثروت در جوامع پیشرفته به سرمایه تبدیل شده، اما در جوامع درحال توسعه به همان شکل ثروت بالقوه نگهداری می‌شود تا در اثر مرور زمان، شکننده شود و نهایتاً از میان برود.

در برخی از جوامع مانند جامعه مسکو در سال‌های ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳ وضعیت مردم چنان آشفته شده بود که ۷۵ درصد درآمد خانوار صرف مواد غذایی می‌شد.^(۱۲) و ارزش واقعی حداقل دستمزد به حدی کاهش یافته بود که فقر به صورت گسترده در اوایل دهه ۹۰ گسترش یافت.^(۱۳) درواقع، اینگونه سیاست‌گذاری‌ها آنچنان کوبنده عمل می‌کنند که انسان نقش سرمایه‌ای خود را به کلی از دست می‌دهد و طبیعی است که ثروت انسانی نمی‌تواند دربرگیرنده طبقات کم‌درآمد در جامعه باشد.

نیروی انسانی در جوامع پیشرفته به سرمایه تبدیل شده، اما در جوامع درحال توسعه به همان شکل نیروی بالقوه نگهداری می‌شود تا به مرور زمان، شکننده شود و از میان برود.

بنابراین، به‌منظور استفاده مطلوب از ثروت انسانی، لازم است که سطح درآمد تا آنجا افزایش یابد که انگیزه‌های فعالیت و نوآوری تشدید شوند. بخشی از فسادپذیری اشتغال در فرآیند کسب درآمد، انگیزه‌های کاری را متوجه فعالیت‌های غیرسازنده و مخرب برای جامعه می‌کند. در جوامع "مال‌اندوز" این فسادپذیری، طبقات مرفه و صاحبان قدرت را نیز دربرمی‌گیرد. فسادپذیری در حالت افراطی طبقات حاکم را از مسوولیت‌های واقعی خود دور نموده، ثروت انسانی جامعه را به خاک و خون و نابودی می‌کشاند. امروز بیشتر صاحبانظران این حقیقت را پذیرفته‌اند که عامل رشد و ترقی جوامع، سرمایه‌های انسانی هستند، اما بکارگیری آنان با توجه به تنش‌ها، اختلافات و تبعیضات، چندان ساده نیست و تلاش گسترده‌ای باید صورت گیرد تا بتوانیم خیل انبوه نیروهای جوان با سطوح مختلف مهارت را در سطح کلان جامعه برای سازندگی و اصلاحات بسیج نماییم. نمونه مناسبی از این مدیریت را می‌توان در سیاست‌گذاری‌های ماهاتیر محمد، نخست‌وزیر سابق مالزی شاهد بود که طی بیست‌و دو سال توانست مالزی مدرن امروز را سازماندهی نماید.

8) ILO / Year Book of Statistics / Various Issues / National Statistical Publications and Statistical Office Communications to the ILO / UN Economic Commission for Europe / Economic Bulletin for Europe / Vol. 46 / Nov. 1994.

9) Burda, M./ 1994 / Structural Change and Unemployment in Central and Eastern Europe: Some Key Issues / CEPR Discussion Paper / No.977.

10) Bannock, G. & ... / 1974 / The Penguin Dictionary of Economics / P.120 / Penguin Books.

(۱) مراجعه شود به Carayannis / صفحه ۴.

(۱۲) در اواسط سال ۱۹۹۲، تعریف رسمی جدیدی از فقر ارائه شد که در آن گوشت مصرفی سرانه ۲۷ کیلوگرم در نظر گرفته شده بود. این در حالی است که طبقات کم‌درآمد در سال ۱۹۹۱ انتظار مصرف سرانه ۶۴ کیلوگرم را داشته‌اند. همچنین، در سال ۱۹۹۲ سهم شیر ۷۰ لیتر بیش‌بینی شد، در حالی که در سال قبل از آن این مقدار به ۱۲۰ لیتر بالغ می‌شد (Trud / 16 Oct. 1992).

13) Chetvernina T. / 1994 / The Minimum Wage in Russia: Fantasy Chasing Fact / Budapest / ILO Paper / No.4 / March.

اقتصادی است و نباید به دلایل مصلحتی و به خاطر مسایل اجتماعی، هزینه‌های سربار آن را به مصرف‌کننده تحمیل کرد. از همین رو، آینده اشتغال در حال دگرگون شدن است و مفاهیم نوینی را باید در تحلیل‌ها به کار بگیریم تا از معضلات سیاست‌های غلط اشتغال‌زایی در امان بمانیم. ■

منابع

1) Pearce, David W./1986 / MacMillan Dictionary of Modern Economics / P.432 / MacMillan Reference Books.

2) Cox, A; Harris, L. & Parker, D./1999/ Privatisation & Supply Chain Management / Routledge.

3) ILO / World Employment 1995 / An ILO Report / Michel Hansenne / Director General.

(۴) مراجعه شود به مأخذ فوق صفحه ۵.

5) Parkin, Michael / 1994 / Economics / P.260-73 / Addison Wesley.

6) Carayannis, Eias G. / 2001 / Strategic Management of Technological Learning / P.76 / CRC Press.

7) Brinley, D. & ... / 1996 / Investigating Economics / P. 193 / MacMillan.

در جستجوی مفاهیم نو
آنچه در بخش‌های قبلی این مقاله ملاحظه کردید، همانا طرح این موضوع است که با توجه به محوری‌بودن خصوصی‌سازی در کلیه جوامع آینده اشتغال در کشورهای در حال توسعه چگونه شکل خواهد گرفت و مختصات آینده اشتغال را چگونه می‌توان ترسیم کرد؟

در این مقاله ملاحظه نمودید که ساختار تابع تولید با توجه به تغییرات فن‌آوری و جهانی شدن اقتصاد، دگرگون شده و انتقال ماشین‌آلات فرسوده و غیررقابیتی به کشورهای در حال توسعه، عامل نگران‌کننده‌ای برای اشتغال نیروی کار است. این در حالی است که اشتغال موثر و سازنده هنوز محور اصلی برای مدیریت اقتصادی بنگاه‌ها به‌شمار می‌رود. در این فرآیند، اطلاعات در یک طیف گسترده می‌تواند شرایط کار را بهبود بخشد و ثروت انسانی را در یک فرآیند مناسب به سرمایه‌های انسانی تبدیل نماید. چگونگی راهکار تغذیه اطلاعاتی انسان در جوامع مختلف، متفاوت است و فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش کلیدی را در این مجموعه رفتارها عهده‌دار شود.

اشتغال پنهان، پدیده نامطلوبی است که در اثر خصوصی‌سازی خود را نشان داده است و توجه به آن می‌تواند چگونگی استفاده از سرمایه‌های انسانی را بهبود بخشد. آنچه مسلم است، اشتغال یک پدیده

برگه اشتراک

تاریخ

نام و نام خانوادگی مشترک:

سن: تحصیلات: شغل:

شماره‌های درخواستی: از شماره تا شماره

نشانی پستی:

شماره تلفن تماس:

مشترک گرامی

* هزینه اشتراک مجله برای ششماه ۱۸۰۰۰ ریال و برای یک سال ۳۶۰۰۰ ریال است. لطفاً هزینه اشتراک را به حساب بانکی شماره ۲۷۸۹۰۳۰۰۱ نزد شعبه سامان بانک تجارت (کد ۳۲۴) واریز کنید و فتوکپی رسید بانکی را همراه با برگه اشتراک تکمیل شده به نشانی زیر بفرستید:

تهران / خیابان حجاب / کوچه سوم / شماره ۱۱+۲ / صندوق پستی: تهران / ۱۴۱۵۵-۵۵۴۸