

«دانش مدیریت»

سال چهاردهم - شماره ۵۴ - پاییز ۱۳۸۰

ص ص ۳۹ - ۵۴

تحلیل رفتاری جمعیت و اشتغال در ایران براساس مدل اریکسون

دکتر سیدرضا سیدجوادین^۱

چکیده مقاله

رشد بی‌رویه جمعیت، مشکلات چشمگیر اقتصادی و افزایش هزینه‌ها در ایران، فشار زیادی را به شاغلین وارد نموده و نگهداری و اداره منابع انسانی را به گونه‌ای که زمان کار مفید، بهینه باشد با مشکل روبرو ساخته است.

بر این اساس، در این مقاله هرم سنی جمعیتی ایران در چارچوب مدل هشت سن بشری اریکسون طبقه‌بندی می‌گردد تا از این طریق آسیب‌های روانی وارده بر گروه‌های سنی مختلف جامعه شامل بحران هویت، احساس خودکم‌بینی، سقوط اخلاقی، احساس غیرمولد بودن و مرگ زودرس تبیین گردد.

واژه‌های کلیدی

جمعیت^۱ - اشتغال^۳ - مدل اریکسون^۴ - هشت سن بشری^۵ - داده‌های

۱- عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

2- Demography

3- Employment

4- Erikson Model

5- Eight Ages of Man

آرشیوی^۱ - سند کاوی^۲.

مقدمه

اگر چه داوطلبان کار تلاش می‌کنند کسب و کار مناسبی برای خود انتخاب کنند اما باید پذیرفت که در موارد بسیاری اشخاص ناچار به انتخاب کار یا شغلی می‌گردند که با آن موافق نیستند. دلیل این امر می‌تواند ناشی از مزاد عرضه نیروی کار به گونه‌ای باشد که حق انتخاب فرد را از او سلب نماید. چنین پدیده‌ای در کشور ما به ویژه در مورد افراد تحصیل کرده به فراوانی قابل مشاهده می‌باشد. لذا انتخاب شغل در ابتدا ممکن است با تعجیل و فقط به منظور یافتن شغل و کسب درآمدی که فرد با آن بتواند نیازهای اولیه خود را برطرف کند و امرار معاش او امکان پذیر گردد، صورت گیرد و حتی توجه زیادی به پیشرفت طی خدمت و سنوات کار وجود نداشته باشد.

از سوی دیگر مؤسسات نیز ممکن است منابع انسانی مورد نیاز خود را به روش‌های مختلفی مانند روش‌های زیر تأمین کنند (Rosenful, 1975: 4):

- ۱- استخدام بر اساس مراجعه مستقیم داوطلبان؛
- ۲- استخدام بر اساس روابط دوستان و فامیلی؛
- ۳- استخدام با استفاده از بنگاه‌های کاریابی خصوصی؛
- ۴- استخدام از طریق مدارس و دانشگاه‌ها؛
- ۵- استخدام توسط اتحادیه‌ها و صنف‌ها؛
- ۶- استخدام از طریق کارکنان موجود؛
- ۷- استخدام از طریق بنگاه‌های کاریابی دولتی؛
- ۸- استخدام با استفاده از رسانه‌های کثیرالانتشار؛
- ۹- استخدام از طریق آگهی‌های دیواری و تریبونهای عمومی.

1- Archival Data

2- Seeking Documents

از آنجا که در گذشته، بیشتر سازمان‌های ایران در تأمین نیروی انسانی صرفاً به تأمین نیاز جاری تأکید داشته و این نیاز را عمدتاً از طریق مراجعه مستقیم داوطلبان و استخدام بر اساس روابط دوستانه و فامیلی برآورده می‌نمودند و به نیازهای بلند مدت سازمان در انتخاب افراد کمتر توجه می‌کردند (جدول شماره ۱)، پیامد این نوع نیرویابی، نارضایتی افراد استخدام شده به عنوان کارمند و عدم پاسخگویی به نیازهای سازمان در بلند مدت گردید.

جدول شماره ۱ - شیوه بکار گرفته شده در استخدام ۳/۵ میلیون نفر شاغل

درصد	روش‌های کارمندیابی
۳۴/۹	۱- استخدام براساس مراجعه مستقیم داوطلبان
۲۶/۲	۲- استخدام براساس روابط دوستانه و فامیلی
۱۳/۹	۳- استخدام بر اساس رسانه‌ها
۵/۶	۴- بنگاه کاریابی خصوصی
۵/۱	۵- بنگاه کاریابی دولتی
۳	۶- استخدام از طریق مدارس و دانشگاه‌ها
۲/۳	۷- استخدام توسط صنف‌ها و شوراهای
۹	دیگر موارد

منبع: سیدجوادین، ۱۳۷۸، ص ۶۲

بیان مسأله و اهمیت آن

پیش‌بینی میزان رشد و تغییرات جمعیت یک کشور نقش مهمی در ارزیابی سودآوری سرمایه‌گذاری و میزان جبران خدمات کارکنان در آن کشور دارد. امروزه جمعیت ایران از مرز ۶۰ میلیون نفر فراتر رفته است. این تغییر در جمعیت و شاخص‌های اقتصادی جامعه مانند درآمد سرانه، رشد، توسعه اقتصادی و اشتغال از یک سو بر کیفیت زندگی اثر خواهد گذاشت و از سوی دیگر کارکردهای تدارک نیرو، نگهداری، بهسازی، هدایت و انگیزش در درون

سازمان‌ها را متأثر می‌کند (Schuler, 1988: 82). از این‌رو شناخت بافت جمعیتی، وضعیت آموزشی، میزان باسوادی و غیره ضرورت می‌یابد تا تغییرات عرضه و تقاضا برای نیروی کار بهتر ارزیابی گردیده و برنامه‌ریزی برای آن امکان‌پذیر گردد.

صاحب‌نظران معتقدند باروری نقش واسطی را بین ساختار اجتماعی و توسعه ایفا می‌کند؛ فن‌آوری کاهش مرگ و میر را سبب شده؛ و بهبود روز افزون وضعیت بهداشتی نیز عامل کاهنده مهم دیگری در افزایش رشد جمعیت تلقی می‌شود. مجموعه این عوامل در فرایند توسعه موجب کاهش پس‌انداز گردیده و نیاز به سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی آموزشی، ایجاد مدارس، دانشکده‌ها و... را افزایش می‌دهد و ایجاد اشتغال، تنظیم برنامه‌های خدمات رفاهی، تفریحی، سرگرمی، فضای سبز، جابجایی نیروهای مسن‌تر با نیروهای جوانتر در دوران خدمتی را می‌طلبد (Bennett and Graham, 1995: 160).

اهداف تحقیق

با توجه به اینکه افراد با تصمیم‌گیری در مورد شغل آینده، انتخاب سازمان مطلوب و گزینش مسیر شغلی (Cherington, 1989:345-349) به دنبال تأمین نیازهای زیستی، ایمنی، کسب استقلال، مهارت فنی و تخصصی، و کسب موقعیت‌های شغلی و مدیریتی هستند (Schein, 1987: 36-40) دولت‌ها را با مشکل تأمین خواسته‌های خود مواجه ساخته و در این راستا دولت‌ها باید با شناسایی سن، شغل و پراکندگی جمعیت به برنامه‌ریزی جهت تدارک شغل برای طیف داوطلبان کار بپردازند.

بر این اساس هدف این مقاله این است که با توجه به ترکیب جوان جمعیت کشور، آسیب‌های روانی ناشی از بیکاری افراد را براساس مدل اریکسون تحلیل نماید تا از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای آنها، آسیب‌های روانی نسل جمعیتی حاضر حداقل گردد.

مدل تحقیق

الگوی بکار رفته در این تحقیق، مدل هشت سن بشری^۱ اریک اریکسون^۲ در مدیریت رفتار سازمانی می باشد.

طبق این مدل که اریکسون معتقد به جهانشمول بودن آن می باشد، دوره عمر انسان به ۸ مرحله تقسیم می شود که هر مرحله دارای ویژگیهای خاص خود است. در هر مرحله یک بحران به عنوان نقطه عطف بروز می کند که دارای راه حل خاص خود بوده و در صورت عدم حل مناسب آن، آسیب هایی روانی در رفتار و شخصیت فرد از خود بجا می گذارد. این مراحل عبارتند از:

۱- طفولیت^۳

این مرحله در یکسال اولیه زندگی کودک و با احساس اعتماد به مادر همراه است. وی بروز این اعتماد را به طور عمده از بُعد ناخودآگاه فرد تحلیل می کند و معتقد است اگر این اعتماد بهم ریزد، فرد دچار بحران شده و در نتیجه به یأس مبتلا می گردد و این امر در ناکامی های بعدی زندگی وی نیز مؤثر است. اما حفظ و تقویت این اعتماد، استعداد و ظرفیت زیربنای کودک را برای امیدواری مطرح می نماید و موجب پایه گذاری اعتقادات فرد در بزرگسالی می گردد.

۲- اوایل کودکی^۴

این دوره تقریباً با سال های دوم و سوم زندگی فرد مقارن است و کودک پس از گذراندن سال اول زندگی و ایجاد احساس اعتماد، زمینه را برای پیدایش احساس خودکفایی و

1- Eight Ages of Man

2- Erik Erikson

3- Childhood

4- Primitive Child

خودکنترلی پی‌ریزی می‌کند. اراده او با گرایش شدید به تجسس، کنجکاوی، انتخاب و مداخله در امور نمود می‌یابد. بحران در این مرحله، بحرانی روانی - اجتماعی است که با نامتوازن عمل کردن اولیاء و اثر آن در رفتار کودک، موجبات تردید و دودلی وی فراهم می‌آید.

۳- سن بازی^۱

این مرحله سنی از چهار سالگی تا حدود شش سالگی و قبل از ورود به دبستان می‌باشد. در این مرحله کودک با شدت بیشتری اجتماعی می‌شود و کفایت بیشتری از خود نشان می‌دهد. کودک در این مرحله ضمن ارتباط با وضعیت موجود خود برای آینده نیز نقشه می‌کشد. اریکسون معتقد است رشد سالم در این مرحله به هدف‌جویی فرد کمک می‌نماید. در خانواده‌هایی که به فرزند میدان بروز ابتکار نمی‌دهند فرزند احساس گوشه‌گیری پیدا کرده و از ابراز وجود واهمه می‌یابد و در حاشیه بزرگسالان زندگی می‌کند لذا عدم حل مناسب این بحران موجب درونگرایی و ناتوانی فردی و اجتماعی وی می‌شود.

۴- سن مدرسه و نوجوانی^۲

این مرحله از هفت الی چهارده سالگی اتفاق می‌افتد و از فرد خواسته می‌شود که مهارت‌ها و آموزش‌هایی را که به او القاء می‌شود، بیاموزد. در این مرحله قدرت انضباط، استدلال و ارتباط با همگنان طی یک سلسله مقررات و قواعد خاص تقویت می‌گردد. در این دوره اگر به ارزش‌های فرد که در حال گذر از کودکی به نوجوانی و تجربه‌های نوجوانی است بی‌توجهی شود او با بحران احساس بی‌کفایتی و خودکم‌بینی مواجه خواهد شد.

1- Game Age

2- School Age & Adolescence

۵- سن جوانی و جستجوی کار^۱

این مرحله به طور معمول از سال آخر دبیرستان تا تحصیل در دانشگاه را شامل می‌شود و از ۱۵ تا ۲۴ سالگی را پوشش می‌دهد. در واقع این مرحله با یافتن هویت فردی خود، نقش فرد در اجتماع، و عهده‌داری مسوولیت اجتماعی از طریق اشتغال همراه می‌باشد. از آنجا که در این مرحله فرد در تلاش برای وحدت بخشی به ایده‌ها و عقاید مختلف و پراکنده است عدم موفقیت او در شکل دادن به هویت شخصی و انسجام درونی موجب بروز بحران هویت در وی خواهد شد.

۶- میانه سالی و استقرار در شغل^۲

این مرحله از سن ۲۵ سالگی الی ۴۴ سالگی است. در این مرحله فرد پس از پیدا کردن کار قابل قبول، تلاش می‌کند موقعیت خود را در آن سازمان و یا در رابطه با شغل استحکام بخشد. وی در این مرحله از نظر موقعیت اجتماعی به تشکیل خانواده مبادرت می‌ورزد. بحران و خطر عمده این دوره از زندگی در خود فرو رفتن و دوری جستن از روابط بین فردی و اجتماعی است که موجب انزوای فرد خواهد شد. حل این بحران در گرو درک مسایل اخلاقی، ارزش تعهد، دوستی و احساس مسوولیت نسبت به دیگران است.

۷- بزرگسالی و نگهداری شغل^۳

پس از استقرار در شغل، افراد می‌کوشند شغل را نگهدارند و تلاش می‌کنند در مسیر شغل انتخاب شده تا آنجا که ممکن است پیشرفت نمایند. این مرحله در محدوده سنی ۴۵ الی ۶۴ سال بوده، که در آن فرد درگیر دو احساس مولد بودن یا بی‌حاصلی است. مولد بودن وقتی آغاز می‌گردد که فرد نسبت به سرنوشت آینده و کیفیت و شرایط آن احساس مسوولیت می‌کند

1- Young Adulthood

2- Middle Age

3- Maturity

و این به دلیل جریان تکامل در انسان است که موجودی یادگیرنده، یاد دهنده، فرهنگ پذیر و فرهنگ ساز می باشد. بحران این دوران وقتی پیدا می شود که دیگران اهمیت کار او را جدی نگیرند و کار و هویت او را دارای اهمیت ندانند. از این رو وی احساس غیر مولد بودن پیدا کرده و به تدریج به سرگستگی درونی مبتلا شده و در این حالت عجز، برای خود و خواسته های دیگران اهمیتی قایل نخواهد بود.

۸- پختگی عقلی، کهولت سنی و مرحله کاهش فعالیت^۱

در این مرحله به علت کاهش توانایی های فیزیکی و ذهنی از فعالیت های کاری فرد کاسته می شود که ابتدا با محدود کردن فعالیت و به تدریج با قطع کامل فعالیت های شغلی مرحله بازنشستگی به وقوع می پیوندد. این مرحله از ۶۵ سالگی به بعد می باشد. در واقع در این مرحله سن پیری آغاز شده و فرد با مسایل مختلفی مانند از دست دادن قدرت و سلامت جسمی، بیکاری، کم شدن درآمد، از دست دادن اقوام و دوستان و احساس نیاز به برقراری مجدد ارتباطات اجتماعی و روانی با دیگران بخصوص با همسالان مواجه می گردد. اریکسون معتقد است فقط در این مرحله، رشد و تکامل واقعی و یا خردمندی رخ می نماید. بحران در این مرحله برای افرادی پدیدار می گردد که از زندگی گذشته ناراحتی و ناکامی داشته و به هدف های خود دست نیافته باشند. در این مدل اریکسون مراحل جوانی و میانه سالی را مهمترین و تعیین کننده ترین دوران زندگی می داند (Moorhead & Griffin, 1989: 79).

روش تحقیق

روش تحقیق اسنادی و کتابخانه ای بوده و پژوهشگر با بررسی وضعیت کنونی جمعیت بر اساس اسناد منتشره مراکز رسمی کشور به نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات می پردازد. روش اسنادی از این نظر مطرح است که طبقه بندی با استفاده از اسناد کتبی و اسناد عددی (آمار و شمارشها) به عینیت در تحقیق منجر خواهد شد. بر این اساس در این تحقیق از آمار توصیفی

و شاخص‌های جمعیتی استفاده گردیده است.

قلمرو تحقیق

به منظور بررسی اشتغال حدود تحقیق دارای مرزهای زیر می‌باشد:

الف - قلمرو موضوعی: در مدل هشت سن بشری اریکسون، مراحل ۵ الی ۸ (تحت عناوین سن جوانی یا مرحله جستجوی کار؛ میانه‌سالی و استقرار در شغل؛ بزرگسالی و نگهداری شغل؛ و مرحله پختگی یا کهولت سنی و دوران بازنشستگی) به دلیل انطباق آن با سن آغاز کار در کشور به عنوان قلمرو موضوعی تحقیق مطرح می‌باشد.

ب - قلمرو مکانی تحقیق: قلمرو مکانی تحقیق جمعیت کشور ایران می‌باشد. طبق قوانین کشور سن آغاز به کار بین ۱۵ الی ۴۰ سال می‌باشد. بند الف ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری حداقل سن استخدام را ۱۸ سال تمام و نداشتن بیش از ۴۰ سال تمام عنوان می‌نماید (مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی، ۱۳۶۹، ص ۱۱) و قانون کار سن آغاز به کار را طبق ماده ۷۹ برای کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع می‌داند (مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲، ص ۲۳). لذا محدوده سنی ۱۵ سال به بعد در قلمرو مکانی این تحقیق قرار می‌گیرد.

ج - قلمرو زمانی تحقیق: در این تحقیق بررسی وضعیت جمعیتی کشور از نظر اشتغال در دوره زمانی ۸۵-۱۳۸۰ مورد نظر است.

یافته‌های تحقیق

جمعیت ایران در طی ۱۰۰ سال گذشته ۶/۵ برابر شده است. رشد جمعیت در دو دهه ۱۳۵۵ الی ۱۳۷۵ چنان افزایش یافته که تبعات آن به طور فزاینده‌ای تا مدت‌های تمام، توان برنامه‌ای کشور را به خود اختصاص خواهد داد. اگر چه نرخ رشد جمعیت از ۳/۲ درصد در سال ۱۳۶۸ به ۱/۶۶ درصد در سال ۱۳۷۹ کاهش یافته اما امروزه به دلیل انبوه مولید در

سال‌های ۱۳۶۵-۱۳۵۵ با ساختار سنی جوانی روبرو هستیم که نیازمند برنامه اسکان، آموزش، اشتغال، ارتباطات و خدمات بهداشتی و درمانی هستند. نرخ رشد سالانه ۱/۶۶ جمعیت در سال ۷۹ جمعیتی حدود ۶۳ میلیون و ۸۶۲ هزار نفر را نشان می‌دهد که افزایشی معادل یک میلیون و ۴۵ هزار نفر نسبت به سال ۷۸ داشته و پیش‌بینی می‌شود با تداوم این روند، جمعیت کشور در سال ۱۳۸۰ به ۶۴ میلیون و ۹۷ هزار نفر و در سال ۱۳۸۱ به ۶۵ میلیون و ۹۹۳ هزار نفر برسد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲ - برآورد جمعیت ایران از ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵

سال	تعداد جمعیت (میلیون نفر)
۱۳۵۵	۳۳/۷
۱۳۶۵	۴۹/۴
۱۳۷۵	۶۰/۱
۱۳۷۸	۶۲/۸
۱۳۷۹	۶۳/۸
۱۳۸۰	۶۵/۹
۱۳۸۵	۶۹٫۷۶۸٫۸۶۳

منبع: ایران در آینه آمار، ۱۳۷۳، ص ۱۳

در کشورهایی که رشد طبیعی جمعیت زیاد باشد بخش بزرگی از جمعیت کشور، جوان می‌باشند. در واقع هر کشوری که بیش از $\frac{2}{5}$ افراد آن کمتر از ۱۵ سال باشد، به دارا بودن جمعیت جوان موسوم می‌شود. نسبت جمعیت جوان از تقسیم جمعیت کمتر از ۱۵ سال به کل جمعیت کشور محاسبه می‌گردد. جدول شماره ۳ نسبت جمعیت جوان در ایران را نشان می‌دهد.

همچنانکه ملاحظه می‌شود با توجه به این که حدود نیمی از جمعیت کشور زیر ۲۵ سال می‌باشند ایران در ورود به دهه ۱۳۸۰ با بحران جمعیت جوان مواجه می‌باشد.

جدول شماره ۳ - نسبت جمعیت جوان

گروه سنی	۰-۴ ساله	۵-۹ ساله	۱۰-۱۴ ساله	جمع
جمعیت گروه در سال ۱۳۷۵	۶۰۱۶۳۰۲۴	۸۰۴۸۱۸۴۵	۹۰۸۰۶۷۶	۲۳۰۷۲۵۵۴۵
کل جمعیت کشور در سال ۱۳۷۵	—	—	—	۶۰۰۵۵۴۸۸
نسبت جمعیت جوان	—	—	—	%۳۹۵

منبع: سالنامه آماری کشور، ۱۳۸۰، ص ۴۶

بر اساس آمار سرشماری ۱۳۷۵ و سن قانونی کار در کشور، نیروهای آماده بکار در دهه ۸۰ بالغ بر ۹۰۸۰۶۷۶ نفر و کل افرادی که باید دارای شغل باشند معادل ۴۸۶۲۷۵۹۴ نفر می‌باشند که پس از محاسبه افراد شاغل به تحصیل و با فرض سن سازمانی ۲۵ الی ۶۵ سال، معادل ۳۲۴۳۱۳۷۱ نفر از افرادی که قابلیت جذب شدن را دارند در قلمرو موضوعی این تحقیق (گروه ۵ الی ۸ مدل اریکسون) قرار می‌گیرند.

اما جمعیت شاغل در بخش‌های مختلف کشور بر اساس روند مطروحه در جدول شماره ۴ تا سال ۱۳۸۰ بیش از ۱۷۱۵۶۴۸۸ نفر نمی‌باشد و تا پایان سال ۱۳۸۵ معادل ۲۰۶۹۳۴۷۹ نفر خواهد شد. بنابراین با کسر حدود ۱۷ میلیون شاغل از مجموع ۳۲/۵ میلیون افراد با قابلیت جذب، نزدیک به ۱۵/۵ میلیون نفر از افرادی که در مرحله سنی میانه سالی قرار دارند، بیکار بوده و در نتیجه با عوارض انزوای فردی، بحران مسایل اخلاقی و فقدان مسوولیت اجتماعی نسبت به دیگران مواجه می‌گردند که آمار اولیه منتشره نیز شاهد این مدعاست (گنجی، ۱۳۸۰، ص ۳).

با توجه به اینکه بخش تعاونی به طور مشخصی در قانون اساسی جمهوری اسلامی پس از پیروزی انقلاب در تقسیم‌بندی بخش اقتصاد مطرح گردیده، محاسبه آن از سال ۱۳۷۵ در نشریات آماری آورده شده و قبل از آن به نظر می‌رسد که در بخش خصوصی مورد بررسی قرار

می گرفته است. در جدول شماره ۴ برای محاسبه نرخ رشد از روابط زیر استفاده گردیده است.

$$r = \left(\frac{P_n}{P_0} \right)^{\frac{1}{n}} - 1$$

نرخ رشد:

$$P_n = P_0(1+r)^n$$

جمعیت سال مورد نظر:

محاسبات انجام گرفته نشان دهنده نرخ رشد اشتغال مثبت در بخش خصوصی و تعاونی در دوره محاسبه و نرخ رشد اشتغال منفی در بخش عمومی است. اما با توجه به افرادی که طبق قانون باید دارای شغل باشند و همچنین افرادی که می توانند در سال ۱۳۸۰ از قابلیت اشتغال سازمانی برخوردار باشند این میزان رشد جوابگو نیست. ضمن آنکه نرخ رشد منفی اشتغال در بخش عمومی و رشد کم اشتغال در دیگر بخش ها بیانگر ناکامی افراد در گذر موفق از مرحله جستجوی کار و دست نیافتن افراد به تجربه استقرار در شغل و نگهداری آن است.

جدول شماره ۴ - جمعیت شاغل کشور بر اساس بخش های مختلف

دوره	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۰	۱۳۸۵
بخشهای فعالیت					
بخش خصوصی	۷۰۸۵۶۷۹	۷۱۱۷۴۸۰	۹۷۹۴۱۶۸	۱۱۸۵۸۹۲۴	۱۴۷۶۳۴۲۷
نرخ رشد	-	۰/۰۴	۳/۲۴	۲/۱	۴/۴۸
بخش عمومی	۱۶۷۳۰۹۲	۳۴۵۴۴۳۷	۴۲۵۷۹۶۷	۴۷۰۵۶۶۵	۵۱۹۵۴۳۴
نرخ رشد	-	۷/۵۲	۲/۱۱	۲/۰۱	۱/۹۹
بخش تعاونی	-	-	۵۶۷۱۵	۷۷۲۰۴	۱۱۳۸۱۴
رشد	-	-	-	۶/۳۶	۸/۰۷
اظهار نشده	۴۰۶۴۹	۴۶۴۰۴۵	۴۶۲۷۲۲	۵۱۴۶۹۵	۶۲۰۸۰۴
نرخ رشد	-	۲۷/۵۷	-۰/۰۶	۲/۱۵	۳/۸۱
جمع	۸۷۹۹۴۲۰	۱۱۰۳۵۹۶۲	۱۴۵۷۱۵۷۲	۱۷۱۵۶۴۸۸	۲۰۶۹۳۴۷۹
نرخ رشد	-	۲/۲۹	۲/۸۲	۳/۳۲	۳/۸۲

توجه به قانون برنامه پنجم در بخش اشتغال با فرض ثبات نرخهای مشارکت نیروی کار در گروه‌های سنی مختلف طی سال‌های ۸۳-۱۳۷۵ و اثرات متغیرهای اقتصادی و اجتماعی بر وضعیت نیروی کار در گروه‌های سنی و با محاسبه نرخ بیکاری حداقل ۱۴ درصد، نیاز به ایجاد حداقل ۷۶۵۰۰۰ شغل را بطور سالیانه مطرح می‌نماید (برنامه سوم توسعه، ۱۳۷۸، ص ۳۹۰). اگر فرض شود که دولت قادر به اجرای این برنامه باشد با مشکل دیگری نیز مواجه است و آن از بین رفتن مشاغلی است که موجب بیکار شدن حداقل ۵۰۰۰۰ نفر در سال به دلیل تعدیل مشاغل، بسته شدن کارخانه‌ها و ورشکستگی آنها، قاچاق کالا با کیفیت مطلوب‌تر و ارزان‌تر نسبت به تولید داخلی، نارضایتی شاغلین از دستمزد غیرمکفی، تبعیض و موارد نظیر آن می‌باشد (رمضانپور، ۱۳۸۰، ص ۱۳).

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در اینگونه بررسی‌ها که مبتنی بر تحلیل جمعیت است دولتها به طور معمول از دو نوع سیاست جمعیتی به شرح زیر پیروی می‌کنند:

الف - نرخ رشد و بافت جمعیت و تحولات آن پذیرفته می‌شود و دولت بر اساس آن به برنامه‌ریزی و تلاش جهت ایجاد و حفظ اشتغال و دیگر برنامه‌های مربوط به نیروی انسانی می‌پردازد.

ب - دولت مطابق برنامه‌ریزی‌های خاصی، نرخ رشد جمعیت و بافت آن را با تغییر نرخ مولید و جابجایی درون جمعیتی تغییر می‌دهد (طاهری، ۱۳۷۷، ص ۱۲۰).

قانون برنامه سوم بیانگر پذیرش هر دو نوع سیاست جمعیتی فوق‌الذکر توسط دولت می‌باشد که متأسفانه در اجرای هیچ یک توفیق نیافته است.

بنابر این اداره قشر سنی استقرار در شغل (گروه ۶ مدل اریکسون) به عهده دوره سنی بزرگسالی و نگهداری شغل و (گروه ۷ مدل) منتقل می‌گردد، که مشکل فشار مالی هزینه قشر سنی دوره قبل و احساس از دست دادن شغل و غیر مولد بودن خود را نیز داراست.

امروزه یکی از وظایف دولتها، بررسی مستمر بار اقتصادی جمعیت و اتخاذ تدابیر و اعمال مقتضی به منظور بهره‌گیری کامل و صحیح از نیروی انسانی است. هر چه جمعیت

کشوری جوان تر باشد بار اقتصادی بر دوش جمعیت شاغل و فعال سنگین تر می شود. نرخ بار اقتصادی در کشورهای توسعه یافته حدود ۲۰ تا ۲۵ درصد و در کشورهای در حال توسعه پیش از ۴۰ و حتی بالاتر از ۴۵ درصد است (صندوق جمعیت ملل متحد، ۱۳۷۷). این نکته نشان می دهد که در این کشورها اولاً فشار زیاد و سنگینی بر نیروی انسانی فعال بویژه در مراحل استقرار در شغل، نگهداری شغل و مرحله کاهش فعالیت وارد می گردد.

ثانیاً درآمد سرانه کاهش می یابد، بنابر این رعایت عدالت اجتماعی، تأمین هزینه معیشت و پرداخت بر اساس کفایت هزینه ها به سختی امکان پذیر می گردد و در نتیجه سطح زندگی شاغلین از وضعیت مطلوب برخوردار نخواهد بود.

ثالثاً امید به زندگی کاهش می یابد و در نتیجه بسیاری از شاغلین دچار مرگ زودرس گردیده، مجال تجربه مرحله پختگی عقلی را نخواهند داشت.

بنابر این پیشنهاد می گردد دولت به عنوان نهاد حافظ امنیت و هدایت کننده و عامل ایجاد اشتغال، با تنظیم قوانین انبساطی؛ تجدید نظر در قوانین مانند قانون کار، سرمایه گذاری و صادرات؛ فعال کردن صنایع کوچک و روستایی؛ و توسعه کشاورزی در یک نگرش نظام گرا اولاً، احساس مسوولیت اجتماعی، تشکیل خانواده، هویت شخصی و امید به آینده را در سن جوانی (گروه ۵ و ۶ مدل اریکسون) افزایش دهد تا از بحران اخلاقی پرهیز گردد. ثانیاً، با واگذار کردن عرصه کار و تلاش به مردم از طریق قوانین کارآفرین، بحران غیر مولد بودن را از دوره بزرگسالی و نگهداری شغل (گروه ۷) بگیرد. ثالثاً، با توجه به اینکه روند قابلیت اشتغال فعلی تا ۴۰ سال آینده به مشکلی در مرحله نهایی مدل اریکسون تبدیل خواهد شد با برنامه های تأمین اجتماعی، طرح های بازنشستگی، صندوق های پس انداز و دیگر برنامه های تأمینی مناسب، برقراری ارتباطات اجتماعی و روانی افراد در مرحله پختگی عقلی، کهولت سنی و مرحله کاهش فعالیت (گروه ۸) را فراهم سازد تا مانع از مرگ زودرس و طرد اجتماعی این دسته از افراد گردد.

منابع و مآخذ

۱- ایران در آیین آمار (۱۳۷۳): مرکز نتایج سرشماری های عمومی نفوس و مسکن، مرکز

- آمار ایران، شماره ۱۴.
- ۲- رمضانپور (۱۳۸۵)؛ «مخبر کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی»؛ جام جم، شماره ۵۱۱.
- ۳- سالنامه آماری کشور (۱۳۸۵)؛ مرکز آمار ایران .
- ۴- سرشماری عمومی نفوس و مسکن (۱۳۷۵)؛ نتایج تفصیلی، سازمان برنامه و بودجه، مرکز آمار ایران .
- ۵- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۷۸)؛ برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛ انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ سوم.
- ۶- طاهری، قدرت (۱۳۷۷)؛ تحلیلی بر جمعیت‌شناسی استان ایلام؛ سازمان برنامه و بودجه.
- ۷- قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی (۸۳-۱۳۷۹)؛ پیوست شماره ۲ لایحه برنامه، جلد اول، سازمان برنامه و بودجه، شهریور ۱۳۷۸.
- ۸- گنجی، محمدرضا (۱۳۸۵)؛ «ضرورت بازنگری قانون کار»؛ ابرار اقتصادی؛ شماره ۱۰۷۴.
- ۹- مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی (۱۳۶۹)؛ دفتر حقوقی سازمان امور اداری و استخدامی کشور .
- ۱۰- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی (۱۳۷۲)؛ مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۱۱- نشریه جمعیتی، صندوق جمعیت ملل متحد، تیر ماه ۱۳۷۷.
- 12- Bennett, Roger & H. T. Graham (1995); *Human Resources Management*; Pitman Publishing.
- 13- Cherington, David (1989); *Organizational Behavior*; Boston: Allyn and Bacon.
- 14- Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin (1989); *Organizational Behavior*; 2nd ed., Houghton Mifflin Company.

- 15- Rosenful, Carl (1975); "Job Seeking Methods Used by American Workers",
Mounthly Review; Vol. 98, No. 8.
- 16- Schein, Edgar H. (1987); *The Art of Managing Human Resource*; Oxford University
Press.
- 17- Schuler, Randall (1988); *Managing Human Resources*; 6th ed., International
Thomson Publishing.

