

جهانی شدن، اقتصاد نوین و بازار کار ایران

دکتر بیژن باصری**

چکیده:

پژوهش حاضر بر آن است تا تأثیر جهانی شدن را به عنوان بخشی از اقتصاد نوین بر بازار کار مورد مطالعه قرار دهد. جهانی شدن فرایند یکپارچگی اقتصادی در گذر شتابان زمان است و به دلیل همگرایی ساختارها و افزایش همکاری‌های اقتصادی در سطح بین‌الملل، تعامل گسترده‌ای را میان افراد، نهادهای اقتصادی و اجتماعی و دولت‌ها به وجود آورده است. بازارها در فرایند جهانی شدن تحت تأثیر یکدیگر دستخوش تغییر می‌شوند. فرضیه مطالعه حاضر آن است که جهانی شدن ساختار بازار کار در ایران را به شکل مثبتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعه حاضر برای سال‌های ۱۳۸۱ - ۱۳۳۸ گویای آن است که جهانی شدن از طریق تجارت تأثیر مثبتی بر اشتغال نیروی کار دارد. توسعه تجارت از طریق گسترش صادرات کالای صنعتی، افزایش درجه رقابت‌پذیری بین بنگاه‌های داخلی و خارجی و ارتقاء کیفیت تولید، نرخ رشد اقتصادی و متغیرهای بازار کار ایران را به شکل مثبتی تغییر می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: جهانی شدن؛ بازار کار؛ اشتغال؛ اقتصاد نوین؛ ایران

طبقه‌بندی JEL : F16؛ F02؛ C32؛ O53

۱. مقدمه

جهانی شدن به عنوان بخشی از اقتصاد نوین در سال‌های اخیر موضوع بحث بسیاری از اقتصاددانان قرار گرفته است. موافقان بر گسترش تجارت و ادغام بازارها و مخالفان بر نابرابری و پایمال شدن حقوق انسانی و زیان ناشی از تجارت جهانی تأکید کرده‌اند. مقاله حاضر پدیده جهانی شدن را از جنبه گسترش بازارها و پیامدهای اقتصادی آن بر بازار کار را تحلیل و ارزیابی می‌کند. اقتصاد نوین در قالب نگرش ویژه‌ای به مقوله دانایی، منشأ رشد اقتصادی را در دانایی،

* عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
نویسنده مقاله بخاطر همکاری آقایان دکتر علیرضا امینی و امیر خالصی در تهیه مقاله، از ایشان تشکر می‌کند.

اختراعات و فناوری نوین و سیستم‌های خلاق و کارآمد و علم‌محور جستجو می‌کند. برخلاف نظریه‌های مرسوم اقتصاد کلاسیک، در اقتصاد نوین علت رشد اقتصادی نه تنها در عامل کار و سرمایه، بلکه به مقوله دانش‌محور شدن نهاده‌ها و تولید تبیین می‌شود. دانش‌محور شدن تولیدات از طریق ایجاد جریان دانایی در قالب اختراع و نوآوری، افزایش تحقیق و توسعه، افزایش انگیزه و محیط مناسب اقتصادی، کسب فناوری نوین از طریق گسترش تعامل با اقتصاد جهانی، جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی و گسترش تجارت از طریق حذف تعرفه‌های تجاری و باز بودن اقتصاد امکان‌پذیر می‌باشد.

مطالعه حاضر تأثیر جهانی شدن را به عنوان بخشی از اقتصاد نوین بر بازار کار ایران ارزیابی می‌کند. سؤال اساسی این است که جهانی شدن تا چه اندازه بازار کار ایران را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ با توجه به ابعاد وسیع اثرگذاری جهانی شدن و دخیل بودن متغیرهای گسترده آن، جهانی شدن از منظر آثار تجارت خارجی بر اشتغال ارزیابی می‌ود. شجتهانی شدن از طریق گسترش و تعمیق سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی، افزایش تجارت در قالب رشد صادرات و واردات بخش‌ها، اثرگذاری از ناحیه گسترش بازارهای مالی، افزایش رقابت‌پذیری در بخش‌های مختلف اقتصادی، ارتقاء فناوری و سرمایه‌گذاری‌های نوین، اقتصاد و به دنبال آن بازار کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این مقوله‌ها در اقتصاد ایران و تعامل آن با اقتصاد جهانی می‌تواند بازار کار و عوامل موجود در آن را تحت تأثیر قرار دارد. همچنین جهانی شدن بر انعطاف‌پذیری بازار کار، اصلاح دستمزدها و شفاف شدن عملکرد نهادهای موجود در اقتصاد تأثیر می‌گذارد.

۲. ارتباط میان اقتصاد نوین و جهانی شدن

اقتصاد نوین حوزه گسترده‌ای را شامل می‌شود. اساس اقتصاد نوین کاربرد علم و فناوری در عرصه تولید است و می‌تواند از طریق بکارگیری دانش در تولید کالا و خدمات و ظرفیت‌سازی در این عرصه ایفای نقش نماید. بخشی از دانش مورد نیاز توسط واحدهای دولتی و خصوصی تولید و مورد استفاده قرار می‌گیرد و بخشی دیگر از طریق انتقال دانش در قالب سرمایه‌گذاری خارجی و تعامل با اقتصاد جهانی از طریق تجارت جهانی بدست می‌آید. امروزه در اکثر اقتصادهای دنیا، دولت‌ها از طریق رویکردهای دوستانه به مقوله انتقال دانش و فناوری و ایجاد محیط مناسب تجاری، زمینه ارتقاء دانش و دانایی را جستجو می‌کنند.

در جهانی که رشد اقتصادی در فضایی مملو از رقابت، خلاقیت و فناوری صورت می‌گیرد، توجه به مؤلفه سرمایه‌گذاری خارجی و گسترش تجارت نقش مهمی ایفا می‌کند. کشور چین نمونه اقتصادی است که از طریق ادغام در اقتصاد جهانی با گسترش تجارت و سرمایه‌گذاری

خارجی نرخ‌های رشد بالا و افزایش رفاه اقتصادی را تجربه کرده است؛ زیرا فضای باز اقتصادی موجب افزایش شفافیت و استفاده از توان داخلی یک اقتصاد می‌ود. شرواق بخشی از عدم کارایی در یک اقتصاد ناشی از فقدان اطلاعات، بالا بودن هزینه مبادله، و فقدان نهادهای بازاری است. در این فضا، جهانی شدن موجب می‌شود تا دولت‌ها در فضای شفاف‌سازی و گسترش تجارت خارجی به اقتصاد است و بخشی از فرایند دستیابی به بازارهای گسترده جهانی است که می‌تواند در تسریع رشد اقتصادی و به عنوان بخشی از اقتصاد نوین در بهبود وضعیت اقتصادی نقش عمده‌ی ایفا نماید. همچنین جهانی شدن می‌تواند به یکسان‌سازی قواعد حاکم بر رفتار بنگاه‌ها و در صنایع مختلف، وضعیت یکسان قراردادهای، شرایط پرداخت و ایجاد شرایطی مبتنی بر رقابت‌پذیری نقش داشته باشد. در واقع جهانی شدن در دستیابی به فناوری‌های نوین در طول زمان نیز کمک می‌کند. بهبود قوانین حاکم بر فعالیت‌های اقتصادی نیز در همین راستا قابل تأمل است. طبیعی است که ارتباط گسترده با جهان خارج در بهبود سیاست‌های اتخاذ شده در محیط ملی کمک مساعدی محسوب می‌ود. ش

جهانی شدن به عنوان فرایند ادغام یکپارچه اقتصادی و به عنوان بخشی از اقتصاد نوین تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازار کار دارد. در این فرایند بازار کار به سمت انعطاف‌پذیری بیشتر حرکت نموده و شفافیت بازارها گسترش و در نتیجه تجارت و مبادلات اقتصادی، تقاضا برای نیروی کار متخصص در بخش‌هایی که به بازارهای جهانی راه یافته‌اند، افزایش می‌یابد. شفاف شدن ارتباط میان کارگر و کارفرما، رقابتی شدن بازار کار و حذف انحراف قیمت عوامل تولید از جمله کار و سرمایه از دیگر پیامدهای مورد انتظار این اثرگذاری می‌باشد.

با توجه به این‌که اقتصادها وارد عرصه رقابت‌های بین‌المللی شده‌اند از نظر نرخ رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری‌های مشترک و به تبع آن ظرفیت‌سازی اقتصادی و اجتماعی از موفقیت قابل توجهی برخوردار بوده‌اند، تلاش می‌شود تا ابعاد مختلف این موضوع با توجه به تجربه کشورهای و واقعیت‌های موجود اقتصاد ایران مورد تحلیل و ارزیابی قرار گیرد.

۳. مبانی نظری و شواهد تجربی الگوی جهانی شدن بر بازار کار

الگوهای نظری تأثیر جهانی شدن بر بازار کار را از زوایای مختلفی تحلیل نموده‌اند. از زاویه افزایش درجه رقابت‌پذیری و انعطاف‌پذیری بازار کار، برخی معتقدند جهانی شدن، نهادهای بازار کار از جمله قوانین و مقررات مربوط به آن را دچار تغییر می‌کند. چون در فرایند جهانی شدن، بنگاه‌ها در استخدام عوامل تولید از آزادی عمل بیشتری برخوردارند. محدودیت‌های حاکم بر رفتار بنگاه‌ها در جذب و بکارگیری عوامل تولید کاهش و نهادهای بازار کار به سمت رقابتی‌تر

شدن افزایش می‌یابد. باکس^۱ (۱۹۹۵) معتقد است تعامل وسیع با اقتصاد جهانی موجب انعطاف‌پذیری و شفافیت در بازار کار می‌شود و شرایط قراردادهای کار از دائمی به قراردادهای موقتی و پاره وقت تغییر می‌کنند. لذا قوانین و مقررات مربوط به بازار کار منافع کارفرمایان را به دلیل اثرگذاری در بهبود تولید و افزایش کارایی متأثر می‌سازد. به تعبیری در فرایند جهانی شدن، میزان حمایت از کارگران در اقتصادها کاهش و دولت‌ها به عوض حمایت مستقیم از نیروی کار سعی در ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر دارند. در واقع دولت‌ها به عوض حمایت یک طرفه از کارگران، مقوله کارآیی و افزایش بهره‌وری نیروی کار را در اولویت قرار می‌دهند.

مطالعات دیگر، پیامدهای جهانی شدن را از منظر اثرگذاری بر دستمزدها مطالعه نموده‌اند. کورودا^۲ (۲۰۰۱) در کشور ژاپن به موضوع ارتباط جهانی شدن و افزایش تقاضای نیروی کار ماهر پرداخته است. وی تفاوت ساختار بازار کار ژاپن را از نظر میزان حمایت با بازار کار انگلستان و آمریکا که میزان حمایت از نیروی کار کمتر است، مورد توجه قرار داده است. بازار کار ژاپن از سال ۱۹۳۹ به بعد از طریق قوانینی چون: ممنوعیت اخراج نیروی کار، افزایش و یا اصلاح دستمزدها بر اساس محل تحصیل، جنسیت، سال‌های تجربه و محل سکونت حمایت شده و نظام مشارکتی، توأم با همکاری را که به بقای کارگر در اقتصاد اهمیت زیادی می‌دهد، به وجود آورده است. قوانین مذکور بعدها از نظر حداقل دستمزدها و نوع شغل و استخدام مادام‌العمر تا حدود زیادی بهبود یافته است. جبران عدم کارآیی نیروی کار از طریق آموزش‌های مناسب، گسترش تقسیم کار در نظام اقتصادی این کشور، متخصص شدن هر فرد در یک شغل خاص و گسترش مهارت‌های چندگانه در بازار کار به منظور افزایش بهره‌وری نیروی کار، تحول قابل توجهی را در بازار کار ژاپن به جا گذاشت تا این کشور علی‌رغم بازار کار حمایت شده و در عین حال اقتصاد جهانی، تجربه نوینی را کسب نماید.

وود^۳ (۱۹۹۴) و رودریک^۴ (۱۹۹۷) از منظر دیگر آثار تجارت جهانی بر بازار کار را بررسی و دریافته‌اند که افزایش تجارت منجر به کاهش سطح دستمزد و اشتغال نیروی کار غیرماهر در نتیجه تغییر فناوری می‌شود. به بیان دیگر، کاهش تقاضای دستمزد نیروی کار ماهر در کشورهای در حال توسعه، افزایش و تقاضای نیروی کار غیرماهر را کاهش می‌دهد. طبیعی است این موضوع موجب تشدید نابرابری و فقر به‌ویژه در مورد نیروی کار فقیر و آسیب‌پذیر در روند جهانی شدن می‌ود. لئدگام در اقتصاد جهانی با توجه به افزایش تجارت کالا و خدمات و

^۱ Bax

^۲ kuroda

^۳ Wood

^۴ Rodrick

تحول در بازار سرمایه، وضعیت شغلی کارگران فاقد مهارت را دگرگون می‌سازد. از یک سو، در فرایند جهانی شدن حجم عظیمی از سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی به کشورهای در حال توسعه وارد می‌شود و بر اشتغال و دستمزدها تأثیر مثبت دارد، از سوی دیگر، مهاجرت نخبگان و نیروی کار ماهر به کشورهای پیشرفته را به دنبال دارد. نبود شرایط رقابتی در اقتصاد، فقدان تحرک کامل عوامل تولید بین بخش‌های اقتصادی، فقدان دستیابی کشورها به نیروی کار متخصص پس از تجارت، بازده ثابت به مقیاس عوامل تولید، وجود کالای غیرقابل مبادله و تفاوت فاحش سطح فناوری میان کشورها موجب شد تا این نظریه مورد انتقاد جدی قرار بگیرد. نقض هر کدام از شرایط بالا و فقدان آنها موجب ایجاد نتایج معکوس تجارت بین دو دسته از کشورها شده است.

علاوه بر این، وود و رودریک مطرح می‌کنند فناوری در فرایند جهانی شدن، بازار کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال رایانه‌ای شدن بسیاری از فعالیت‌ها خود نوعی انتقال فناوری است. چنین تغییر فناوری منجر به افزایش تقاضا برای نیروی کار ماهر می‌شود و در نتیجه بهره‌وری نهایی نیروی کار ماهر نسبت به نیروی کار غیرماهر افزایش می‌یابد.

تجارت بین‌المللی، کشش دستمزدی تقاضای نیروی کار را از طریق افزایش میزان رقابت‌پذیری و تقاضای تولید افزایش می‌دهد. زیرا تقاضای نیروی کار تقاضای مشتق شده از تولید است، با افزایش کشش تقاضای کالا، کشش تقاضای نیروی کار تغییر می‌کند. ادغام بازار کالاها در فرایند جهانی شدن، تقاضا برای نیروی کار را پرجاذبه‌تر می‌سازد. در این زمینه مطالعات نظری و تجربی گسترده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد در فرایند تجارت بین‌المللی قدرت بازاری بنگاه‌ها کاهش و کشش تقاضای محصول افزایش می‌یابد (لوپسون^۱، ۱۹۹۳).

تجارت بین‌المللی، کشش قیمتی تقاضای نیروی کار را از طریق افزایش کشش جانشینی بین عامل کار و سایر عوامل را افزایش می‌دهد. زیرا کارفرمایان می‌توانند کارگران خارجی را به جای کارگران داخلی در یک اقتصاد استخدام کنند. این عمل از طریق سرمایه‌گذاری در خارج یا از طریق واردات محصول ساخته شده توسط کارگران خارجی صورت می‌گیرد. طبیعی است هرچه سهم نیروی کار از هزینه بنگاه بالاتر باشد، افزایش در کشش تقاضای محصول اثر بیشتری بر کشش تقاضاهای نیروی کار به‌جا می‌گذارد.

برخی از الگوها آثار جهانی شدن بر بازار کار را از طریق سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بررسی نموده‌اند. سهم سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در کشورهای در حال توسعه^۲ از ۲۳/۴ درصد در سال‌های ۱۹۸۰ - ۱۹۷۵ به ۲۹/۶ درصد در سال‌های ۹۴ - ۱۹۹۰ افزایش یافته است.

^۱ Levisohn

^۲ World Investment Report (2003)

این سهم در سال‌های اخیر نیز روند افزایشی را نشان می‌دهد. در سال ۲۰۰۱ سهم سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی به ۳۱/۹ درصد در کشورهای در حال توسعه افزایش یافته است. ۱۸/۲ درصد از این سهم در کشورهای آسیای شرقی و جنوب آسیا و فقط ۰/۳ درصد آن در آسیای مرکزی و ۰/۹ درصد آن در آسیای غربی بوده است. طبیعی است که سرمایه خارجی جانشین کاملی به جای نیروی کار نمی‌باشد، اما ورود سرمایه‌گذاری خارجی منجر به افزایش سطح کلی اشتغال و افزایش دستمزدهای واقعی در یک کشور می‌شود. از لحاظ نظری، اثرات سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر نابرابری دستمزدها در کشورهای دریافت‌کننده در حال توسعه چندان روشن نیست.

در بررسی این موضوع نکته مهمی وجود دارد و آن تمایز قایل شدن بین فعالیت شرکت‌های چندملیتی می‌باشد. برخی شرکت‌های چندملیتی، خود یا شرکای آنان در داخل کشورهای در حال توسعه اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند تا کالای خاصی را برای بازار داخلی تولید کنند. در اینجا انگیزه مهمی که بر فعالیت و انگیزه شرکت‌های چندملیتی تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان مزیت برای فعالیت این شرکت‌ها محسوب می‌شود نظام حمایتی کشورهای در حال توسعه است که از طریق حمایت از این شرکت‌ها کالاهای وارداتی را در داخل اقتصاد تولید و به‌منزور پل‌خگویی به تقاضای داخل آن را عرضه می‌کنند. در حالت دوم، شرکت چندملیتی وارد کشورهای در حال توسعه می‌شوند تا کالا یا کالاهایی را تولید و سپس آنها را صادر کنند.

در حالت اول که شرکت چندملیتی کالا را برای فروش در داخل تولید می‌کند معلوم نیست که این شیوه تولید اثر معنی‌داری بر بازار کار کشور دریافت‌کننده به‌جا بگذارد. چون ساختار تولید به‌ویژه برای کالاهای وارداتی^۱ از نظر ماهیت، سرمایه‌بر هستند و افزایش در تولید این قبیل کالاها نمی‌تواند اثر مثبت و معنی‌داری بر دستمزدها و اشتغال در کشور دریافت‌کننده کمک داشته باشد. در هر حال این نوع الگوسازی در ارزیابی آثار جهانی شدن بر اشتغال توسط صاحب‌نظران اقتصادی مورد انتقاد قرار گرفته است. برخی اقتصاددانان معتقدند که شرکت‌های چندملیتی تولید را به مراحل مختلفی تقسیم و سعی دارند هر مرحله از تولید یک کالای خاص را با حداقل هزینه به انجام برسانند. با استفاده از الگوی تجارت نهاده‌های واسطه‌ای آنها نشان داده‌اند که اگر فرایند تولید زنجیره‌ای توسط نیروی کار ماهر و غیرماهر در دو کشور توسعه‌یافته و در حال توسعه انجام گیرد در نهایت تقاضا برای کار غیرماهر در کشور در حال توسعه کاهش می‌یابد. فین‌سترا و هانسن^۲ معتقدند که با توجه به شدت مهارت برخی کالاها در اقتصادهای مدرن امروزی که نیازمند تخصص و مهارت است تقاضای نیروی کار ماهر در هر دو کشور

^۱ Import - Competing Goods

^۲ Feenstra & Hanson

افزایش می‌یابد، اما تقاضا برای نیروی کار غیرماهر چندان بالا نمی‌رود. لذا نوعی نابرابری در دستمزدها به وجود می‌آید.

بنابراین از این منظر نیز می‌توان در قالب الگوهای بین کشوری تأثیر جهانی شدن را از طریق آثار سرمایه‌گذاری خارجی مورد بررسی قرار داد. این روش می‌تواند در قالب بررسی بنگاهی و یا در سطح کلان اقتصاد با اطلاع از میزان دستمزد نیروی کار ماهر و غیرماهر و ترکیب آن در اقتصاد مورد مطالعه قرار گیرد. شفافیت و وجود اطلاعات در بازار کار در این الگوسازی اهمیت خاص خود را دارد.

سرمایه یکی از عوامل مهم اثرگذار بر تقاضای نیروی کار محسوب می‌شود. سرمایه و تغییرات آن منشأ رشد تولید و اشتغال محسوب می‌شود. سرمایه اعم از داخلی و خارجی در گسترش ظرفیت‌های تولیدی نقش مثبتی دارد. اگر در اقتصادی سرمایه‌گذاری خارجی دارای تداوم بوده و حجم آن در اقتصاد قابل توجه باشد، انتظار می‌رود بازار کار را به شکل مثبت تغییر دهد و اگر حجم آن اندک باشد آثار آن بر اشتغال ناچیز می‌باشد. در این مورد، برخی الگوها در سطح بنگاهی و در قالب مدل‌های خرد اقتصادی آثار جهانی شدن بر بازار کار را انجام داده‌اند. هریسون^۱ (۱۹۹۷) در مراکش در سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۸۴ با بررسی تأثیر اصلاح سیاست‌های تجاری بر اشتغال و دستمزد نشان می‌دهد که در بخش‌هایی که از طریق اصلاحات تجاری اثر پذیرفته‌اند سطح اشتغال کاهش یافته است. طبق یافته‌های وی بسیاری از بنگاه‌ها در فرایند جهانی شدن قادر به تعدیل دستمزد و سطح اشتغال خود نمی‌باشند. برخی بنگاه‌ها حاشیه سود خود را کاهش و سطح بهره‌وری را افزایش داده و اعتنایی به سطح دستمزد و اشتغال نداشته‌اند. در دهه ۱۹۹۱، در آسیا آثار اصلاحات تجاری در قالب جهانی شدن بر اشتغال در صنایع کارخانه‌ای هند در بخش‌های وارداتی اثرات منفی کمی مشاهده شده است. بررسی رابطه میان تقاضای نیروی کار و افزایش سطح اشتغال نشان می‌دهد که افزایش درجه رقابت‌پذیری در اصلاحات تجاری موجب تغییر سطح تولید و سطح اشتغال شده و کاهش تقاضای نیروی کار توسط سایر عوامل را تا حدودی جبران می‌کند.

در آمریکای لاتین با استفاده از الگوی بین بنگاهی در صنایع کارخانه‌ای مکزیک، آزادسازی تجاری در قالب جهانی شدن آثار منفی بر سطح اشتغال و دستمزدها داشته است. اصلاح سیاست‌های تجاری منجر به کاهش سطح دستمزدها از طریق کاهش تولید بنگاه‌ها و به دنبال آن کاهش تقاضای نیروی کار و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران شده است. همچنین این موضوع به‌ویژه در بخش‌هایی از اقتصاد شیلی اتفاق افتاده است که قبل از آن به نوعی حمایت می‌شدند.

^۱ Harrison

براساس یافته‌های وی ۲۰ درصد کاهش در متوسط نرخ تعرفه موجب کاهش ۵ تا ۶ درصد در دستمزدها در دهه ۱۹۹۰ شده است. هانسون و هریسون در اقتصاد شیلی به شواهد مستحکمی دال بر افزایش شکاف دستمزدی بین کارگران ماهر و غیرماهر در فرایند جهانی شدن دست یافته‌اند.^۱ (۱۹۹۷) طبق نظر هریسون اصلاح سیاست‌های تجاری موجب اثرگذاری بر بخش‌هایی می‌شود که از نیروی کار غیرماهر استفاده می‌کنند. این موضوع در اقتصاد چین و برخی دیگر از کشورها تا حدود زیادی تجربه شده و میزان اثرگذاری آن به عواملی از جمله اندازه بنگاه، نوع تولید و قیمت عوامل بستگی دارد و نقش سیاست‌های کلان در این خصوص نیز مهم بوده است. موریرا و ناجبرگ^۲ ساختار سطح اشتغال را در اقتصاد برزیل در دهه ۱۹۹۰ مطالعه و دریافته‌اند که اثر منفی اولیه بر اشتغال در نتیجه اصلاحات تجاری در بخش صنعت ملموس‌تر است. این نتیجه یادآور این نکته است که انجام اصلاحات تجاری، اشتغال در بخش‌های غیررسمی، فعالیت‌های خود اشتغالی را افزایش و کیفیت مشاغل ایجاد شده را کاهش می‌دهد. باید توجه داشت دوره زمانی مطالعات مربوطه بر درجه استحکام نتایج با توجه به شرایط داخلی کشورها اثر می‌گذارد. برای مثال، مطالعات کشورهای شرق آسیا در دوره ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ و مطالعات آمریکای لاتین در دهه ۹۰-۱۹۸۰ انجام شده است. حجم اقتصاد کشورها نیز در این میان حائز اهمیت است. برای نمونه، اقتصاد چین از نیروی کار غیرماهر فراوان برخوردار است و طبیعی است که درصد نیروی کار ماهر به نیروی کار غیرماهر کم است و نتایج اصلاح سیاست‌های تجاری بر بازار کار ممکن است چشمگیر نباشد. در کشورهایی که صادرات کالا و بخش‌های رقابت‌کننده با واردات دچار تحول قابل توجه شده‌اند، اصلاح سیاست‌های تجاری بر بازار آن کشورها و برکشش تقاضای نیروی کار و سطح دستمزدها به‌ویژه در صنایع کارخانه‌ای تأثیر قابل ملاحظه‌ای به‌جا گذاشته است.

۴. جهانی شدن و بازار کار ایران

انتظار می‌رود در فرایند جهانی شدن، بازار کار انعطاف‌پذیرتر، شفاف‌تر و قوانین و مقررات بازار کار به نحوی اصلاح شود که منافع کارفرمایان نیز بر مبنای متغیرهای اقتصادی تعیین شود، چون تقاضای نیروی کار تابع سطح تولید، دستمزدهای واقعی، هزینه استفاده از سرمایه واقعی، فناوری تولید، قوانین و مقررات بازار کار می‌باشد، بهبود در آنها می‌تواند بازار کار و تقاضا برای اشتغال را متأثر سازد. در روند جهانی شدن بازار کار انعطاف‌پذیرتر و بنگاه‌ها در استخدام عوامل

^۱ Harisson and Hanson

^۲ Moriera & Najberg

تولید از آزادی عمل بیشتری برخوردار می‌شوند، لذا می‌توانند در چارچوب مذکور و با توجه به ترکیب تولید و هزینه، نیروی کار و سرمایه خود را استخدام نمایند.

هدف قانون کار حمایت از قشر مزدبگیر است. قانون کار باید فضای مناسب برای همکاری و برقراری روابط انسانی کارآمد، توسعه منابع انسانی از طریق ارتقاء دانش نیروی کار، افزایش سطح بهره‌وری، جذب فناوری نوین، افزایش بازدهی، تشویق سرمایه‌گذاری و مدیریت سرمایه کارآمد را در سرلوحه خود داشته باشد. براساس قانون کار باید دستمزدی به شاغلان پرداخت شود که معیشت و مایحتاج آنان در دوران کاری تضمین شود و ابزار لازم برای تشویق و تنبیه نیروی کار را در خود داشته باشد. دو طرفه بودن قانون کار و الزامات آن در قالب کار متناسب با دستمزد خوب و برخورداری از انعطاف‌پذیری در حل مشکلات ایجاد شده از دیگر مقوله‌هایی است که یک قانون کار مناسب باید از آن برخوردار باشد. مقوله انعطاف‌پذیری تابع اختیار مدیران بنگاه‌ها است که در استخدام و اخراج نیروی کار دارای قدرت و اختیارات کافی باشند و توسط عامل قانونی محدود نشده باشند (قانون کار، ۱۳۸۰).

یکی از مقوله‌هایی که در قانون کار ایران وجود دارد ایجاد امنیت شغلی برای کارگران است. امنیت شغلی در بازار کار ایران براساس پارامترهای اقتصادی تعیین نشده است. از این منظر قانون کار امنیت شغلی نیروی کار را از جنبه کارایی آن مورد حمایت قرار نمی‌دهد. حمایت‌های قانونی تضمین شغل موجب می‌شود تا کارفرمایان در استخدام نیروی کار و استفاده از فناوری‌های سرمایه‌بر یا بکارگیری نیروی کار خارجی از آزادی عمل لازم برخوردار نباشند. قانون کار ایران به لحاظ قانونی گسترده و برای همه بخش‌های اقتصادی اعم از صنعت، کشاورزی و خدمات، مقررات یکسانی وضع نموده است. ماهیت متفاوت تولید بخش‌ها، ناهمگن بودن آن در بخش‌های مختلف، کارایی این قانون را کاهش می‌دهد. قانون کار موجود تفاوت میان کارگاه‌های صنعتی تولیدی، کشاورزی و خدماتی را از نظر میزان سرمایه در گردش، تعداد کارگران، میزان تولید و حجم کار نادیده گرفته و با همه آنها یکسان برخورد می‌کند و تعهدات شرکت‌های کوچک و بزرگ را یکسان می‌پندارد. طبیعی است که چنین نگرشی در برخورد با بخش‌های اقتصادی و دامنه فعالیت بنگاه‌های اقتصادی، انعطاف‌پذیری قانون کار در ایران را کاهش می‌دهد. (بهکیش، ۱۳۸۱).

تعهدات یک طرفه برای کارفرمایان و صاحب‌کاران اقتصادی و عدم توجه به بهره‌وری نیروی کار، کارآمدی، بازدهی و رضایت کارفرما و صاحب‌کار اقتصادی، بازار کار را انعطاف‌ناپذیرتر و میزان شفافیت و کارایی بازار کار را کاهش می‌دهد. محدودیت‌هایی شامل تغییر وضع حقوقی مالکیت بنگاه‌ها و مدیریت جدیدی است که متعهد به قرارداد نوین با کارگرانی می‌باشد که قرارداد کاری آنان خاتمه یافته است. همچنین وجود محدودیت‌هایی نظیر تعدیل نیروی کار

مدیران جدید و حفظ کارگران با همان شرایط سابق (ماده ۱۲ قانون کار) و مصداق این موضوع در مورد خاتمه قرارداد کار از محدودیت‌های اساسی کارفرمایان در بازار کار ایران محسوب می‌ود. شو قانون کار ایران اجازه فسخ کار از سوی کارفرما داده نشده، ولی کارگر مجاز به استعفا و خاتمه دادن به قرارداد کار می‌باشد. ماده ۲۱ بر چنین موضوعی تأکید دارد. عدم امکان تغییر شرایط کار (از نظر نوبت کاری، افزایش یا کاهش تعداد کارگران خط تولید) نیز در ماده ۲۶ مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین کارفرمای اقتصادی قادر نیست تغییر اساسی در شرایط کار کارگران به وجود آورد. تعلیق قرارداد کار از جانب نیروی کار نیز در زمره موارد فوق است که کارفرما ملزم است حتی پس از ترک کار کارگر، وی را مجدداً بعد از چند سال به کار بگمارد. اینها محدودیت‌هایی است که توان یک مدیر برای تولید کارآمد را تحت الشعاع قرار می‌دهد و مشکلات جدیدی را در حوزه فعالیت یک بنگاه اقتصادی ایجاد می‌کند.

مورد مهم دیگری که در قانون کار ایران وجود دارد این است که بنگاه‌ها در شرایط رکود ممکن است توان پرداخت دستمزد به نیروی کار را نداشته باشند، امنیت شغلی کارگران باید حفظ و تأمین شود. به بیان دیگر در این شرایط تصمیم اقتصادی بنگاه از حیث استخدام مطلوب عوامل تولید و حداقل کردن هزینه در دنیای مملو از رقابت امروزی خدشه‌دار می‌شود و میزان رقابت‌مندی بنگاه را در عرصه تولیدات داخلی و بین‌المللی کاهش می‌دهد. این موضوع از این نظر حائز اهمیت است که در ایران نقش دولت به‌واسطه برخورداری از درآمدهای نفتی در اقتصاد مسلط است. این عامل توأم با سایر چالش‌های موجود، روند خصوصی‌سازی و اصلاح ساختار اقتصادی را کند نموده است و قانون کار موجود نیز توان لازم برای پاسخگویی به شرایط نوین را دارا نمی‌باشد. حتی می‌توان ادعا کرد که این موضوع موجب ترس بنگاه‌ها از استخدام عوامل تولید جدید می‌شود این مسأله زمانی تأمل برانگیزتر می‌شود که به دلایل متعدد پرداخت‌های اضافی به کارگران بدون توجه به کارایی آنان افزایش چشمگیری داشته و مدت کار کارگران از طریق افزایش مرخصی‌ها (استحقاقی، مرخصی برای ازدواج، زایمان و ...) کاهش یافته است.

از سوی دیگر، در سال‌های اخیر پرداخت‌هایی نظیر اخراج، استعفا، حق سنوات، از کارافتادگی، بازنشستگی، فوت و پاداش پایان کار برای قراردادهای موقت بدون توجه به کیفیت نیروی کار صورت می‌گیرد و موجب تحمیل هزینه به کارفرمایان است. آرایه خدماتی نظیر ایجاد فضای ورزشی برای نیروی کار، تأمین وسایل نقلیه، ایجاد مهدکودک و غیره از دیگر مواردی است که افزایش هزینه برای کارفرمایان را بابت استخدام عوامل تولید به دنبال دارد. شایان ذکر است، اگر نیروی کار، مولد و دارای بهره‌وری و کارایی لازم باشد آرایه برخی از این خدمات

ضرورت دارد، اما اگر عامل کارایی و بازده تولید مورد غفلت واقع شود، قدرت اقتصادی بنگاه و فعالیت اقتصادی آنان را کاهش می‌دهد.

مقوله امنیت شغلی کارگران مورد دیگری است که در قانون کار ایران وجود دارد. قرارداد کار در بسیاری کشورهای صنعتی جنبه موقتی دارد و کارفرما و کارگر هر موقع که نیاز به فسخ قرارداد کار باشد آن را فسخ می‌کنند. این مسأله به امنیت شغلی کارگر صدمه‌ای وارد نمی‌کند. چون یک نظام تأمین اجتماعی قوی پاسخگو و یک نظام جامع و فراگیر پرداخت بیمه بیکاری وجود دارد و از فشار روحی و ناامنی کارگر می‌کاهد. به عبارت دیگر، کارکرد صحیح اقتصاد و مؤلفه‌های آن تابع شرایط اقتصادی است. در حقیقت این رونق و رکود اقتصادی است که امنیت شغلی را متأثر می‌سازد. بنابراین باید اذعان کرد که امنیت شغلی اجباری از طریق قوانین و مقررات، موجب ناتوانی مدیران در اداره بنگاه‌ها می‌ود و شمولکرد اقتصادی بنگاه‌ها را تحت تأثیر سوء قرار می‌دهد. در بسیاری از کشورها به جای چنین اجبارها و روش‌های قانونی، نهادهای تسهیل‌کننده بازار کار شامل مراکز کارپایی خصوصی و دولتی چنین نقشی را ایفاء می‌نماید و دولت از طریق ایجاد و فعال نمودن چنین مراکزی و گسترش و تعمیق نظام بیمه بیکاری، انعطاف‌پذیری خاصی را در بازار کار به وجود آورده است.

در مجموع به نظر می‌رسد نواقص و کاستی‌های قانون کار در ایران قابل توجه است و این عوامل میزان انعطاف‌پذیری بازار کار و کارکرد ابزارهای مرسوم در آن را به شدت کاهش داده است. شرط مهم رقابتی شدن در تولید، انعطاف‌پذیری عوامل تولید است. تداوم مشکلات موجود در قانون کار فعلی، مانع اساسی در این زمینه محسوب می‌ود. ش

از سوی دیگر، انعطاف‌ناپذیری بازار کار اجرای تعدیل نیروی انسانی و گزینش ترکیب نیروی انسانی مناسب برای مدیران را امکان‌پذیر نمی‌سازد. حمایت یک جانبه در این زمینه بر سرمایه‌گذاری، رشد تولید، ظرفیت‌سازی و کیفیت کار تأثیر منفی می‌گذارد که تأثیر نهایی آن در کاهش اشتغال نمایان می‌شود. بنابراین اصلاح قوانین مربوط به بازار کار به‌ویژه قانون کار می‌تواند در رأس اولویت‌های اصلاح سیاست‌های بازار کار قرار گیرد. این موضوع از آن نظر اهمیت دارد که در دنیای امروز شیوه تولید به‌شدت در حال تغییر است و در چنین محیط متغیری، انعطاف‌پذیری در تولید و سرمایه‌گذاری، وجود محیط مناسب، قوانین و مقررات پویا عواملی هستند که ارتقاء سطح کمی و کیفی نیروی کار را به دنبال دارند.

۵. شناسایی الگو

در برآورد الگوی اثر جهانی شدن بر اشتغال از تابع اشتغال نیروی کار استفاده شده است. در این الگو اقتصاد به صورت باز در نظر گرفته شده و اشتغال تابع عوامل کار، سرمایه و حجم تجارت

خارجی است. اثرپذیری اقتصاد در فرایند جهانی شدن از طریق ارتباط تجاری آن با اقتصاد بین‌الملل و کشورهای طرف تجاری تعیین می‌گردد. فرض می‌شود که افزایش تجارت در نتیجه ادغام اقتصادی و گسترش بازارها، تولید و اشتغال را همزمان افزایش می‌دهد. شکل کلی تابع تولید به صورت زیر است.

$$Y=Y(L,K,G) \quad (۱)$$

Y تولید (محصول)، L نیروی کار، K سرمایه و G متغیر جهانی شدن است. فرض می‌شود جهانی شدن از طریق تجارت خارجی، تولید و بازار کار را متأثر می‌سازد. W قیمت عامل کار و R قیمت سرمایه است. با حداقل نمودن هزینه در سطح مشخصی از تولید، تابع هزینه به صورت زیر قابل استخراج است.

$$C = C(W,R,Y,G) \quad (۲)$$

با استفاده از لم شفارد و مشتق از تابع هزینه نسبت به قیمت عوامل تولید، تقاضای عوامل تولید کار و سرمایه برحسب قیمت عوامل و تولید قابل حصول است (هندرسن و کوانت، ۱۹۸۵).

$$\delta C(W,R,Y,G) / \delta w = L \quad (۳)$$

$$\delta C(W,R,Y,G) / \delta R = k \quad (۴)$$

تقاضای نیروی کار به شکل زیر استخراج می‌شود.

$$L = L(W,R,Y,G) \quad (۵)$$

در شرایط رقابت کامل و فرض بازده به مقیاس ثابت تولید، می‌توان به جای نسبت قیمت عوامل تولید W و R از نسبت L و K استفاده کرد. در الگوی حاضر از نسبت سرمایه به کار به جای قیمت عوامل تولید استفاده شده است. تابع مورد نظر به صورت زیر می‌باشد.

$$\text{LOG}(L_t) = \alpha \text{LOG}(KL_t) + \gamma \text{LOG}(GDP_t) + \sigma \text{LOG}(\text{TRADE}_t) + V_t \quad (۶)$$

KL_t نسبت سرمایه به کار، TRADE_t نسبت تجارت به تولید ناخالص داخلی به عنوان متغیر جانشین جهانی شدن، GDP_t تولید ناخالص داخلی بدون نفت و V_t جزء اخلاص می‌باشد.

دوره زمانی مطالعه از ۱۳۳۸ تا ۱۳۸۱ می‌باشد. اطلاعات سرمایه و اشتغال از برآورد آمینی (۱۳۸۳)، تولید ناخالص داخلی بدون نفت به قیمت عوامل از آمار بانک مرکزی، حجم تجارت (TRADE) به تولید ناخالص داخلی طبق آمار بانک مرکزی محاسبه شده است. این متغیر،

درجه باز بودن اقتصاد و تأثیرپذیری سطح اشتغال از تعامل اقتصاد داخلی با اقتصاد جهانی را بازگو می‌کند. علاوه بر این، جهانی شدن از طریق رقابتمندی، دسترسی به بازارهای جهانی، تعدیل دستمزد و تغییر در ترکیب تقاضای نیروی کار تأثیر خود را بر سطح اشتغال به جا می‌گذارد. پارامترهای مدل به ورت لگاریتمی و برحسب قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶ می‌باشد.

۶. نتایج تخمین و تفسیر الگو

با استفاده از روش تخمین^۱ ARDL، پارامترهای مدل برآورد شده است. بکارگیری این روش در این مطالعه به دلیل انعطاف‌پذیری آن می‌باشد. اولاً استفاده از این روش تخمین، نیازی به انجام آزمون ریشه واحد ندارد و برای متغیرهایی که پایا هستند و یا اینکه دارای یک ریشه واحد هستند، متعبر است. ثانیاً با توجه به حجم محدود نمونه در این مطالعه، بکارگیری این روش تخمین مناسب‌تر می‌باشد.

نتایج برآورد الگو در سه مرحله تخمین، ارزیابی و تحلیل شده است. ابتدا رابطه کوتاه‌مدت، سپس رابطه بلندمدت و در نهایت الگوی تصحیح خطا برآورد و مورد تحلیل قرار می‌گیرد. الگوی برآوردی کوتاه‌مدت با توجه به حجم محدود نمونه به صورت $ARDL(2, 2, 2, 2)$ وارد تخمین قرار گرفته و بر اساس شاخص اطلاعاتی SBC ، مدل مناسب به ورت ص $ARDL(1, 0, 1, 0)$ مشخص و برآورد شده است. لگاریتم اشتغال نیروی کار به نفر (LEMP) تابع سطح اشتغال دوره گذشته این متغیر $(LEMP(-1))$ ، لگاریتم تولید ناخالص داخلی بدون نفت به قیمت عوامل (LNNOGDP) و برحسب قیمت‌های ثابت سال ۱۳۷۶ به میلیارد دلار، لگاریتم ارزش سرمایه به کار (LKL) و لگاریتم نسبت مجموع صادرات و واردات به تولید ناخالص داخلی LSHTRADE می‌باشد. مناسب‌ترین الگوی برآوردی به شکل زیر می‌باشد:

$$\begin{aligned} \text{Lemp} = & 0/894 \text{ LEMP}(-1) + 0/125 \text{ LNNOGDP} - 0/308 \text{ LKL} + 0/0308 \text{ LSHTRADE} - \\ & 0/213 \text{ LKLI}(-1) \\ t: & (37/29) \quad (-4/0) \quad (4/59) \quad (4/01) \\ & (3/65) \\ n = & 42 \quad s = 0.0086 \quad \bar{R}^2 = 0/9993 \quad F = 13053 (0.00) \end{aligned}$$

¹ Autoregressive Distributed Lag (ARDL) Approach

علامت ضرایب برآورد شده با میانی نظری سازگار است و تمامی آنها از نظر آماری در سطح استاندارد ۵ درصد معنی دار می باشند. ضریب تعیین تعدیل شده مدل ۰/۹۹ و آماره F نیز در سطح ۹۹ درصد معنی دار است. مدل دارای همبستگی پیاپی^۱ نبوده و CHSQ آن برابر با (۰/۴۳۸) (۰/۲۱) می باشد. فرم تابع فاقد هر گونه مشکلی است و CHSQ آن برابر با (۰/۴۳۸) (۰/۲۱) می باشد. مدل از نظر نرمال بودن مشکل ندارد و CHSQ آن برابر با (۰/۹۴۵) (۰/۱۱۲) می باشد و الگو همچنین فاقد واریانس ناهمسانی است و CHSQ آن برابر با (۰/۵۱۱) (۰/۴۳۳) می باشد.

برآورد پارامترهای الگو ارتباط سطح اشتغال دوره جاری با اشتغال دوره گذشته را ۰/۸۹ نشان می دهد. سطح اشتغال موجود تا حدود زیادی به سطح دوره قبل وابسته است. از سوی دیگر، ضریب کشش اشتغال نسبت به تولید بدون نفت در کل اقتصاد ایران ۰/۱۲۵ می باشد. این پارامتر بیان می کند در ازای یک درصد رشد تولید؛ اشتغال ۰/۱۲ درصد افزایش می یابد. کشش اشتغال نسبت به سرمایه سرانه که جانشینی سرمایه به جای کار را بازگو می کند، منفی است. کمیت این ضریب ۰/۳۰۸- می باشد.

ضریب کشش تجارت به عنوان متغیر جهانی شدن و استفاده از مزایای بازارهای جهانی در اقتصاد ایران ۰/۳۰۸ می باشد. کشش اشتغال نسبت به تجارت در اقتصاد ایران در خلال چند دهه اخیر پایین است. منظور از تجارت مجموع صادرات و واردات نسبت به تولید ناخالص داخلی می باشد. به اعتبار این ضریب افزایش تجارت و گسترش تعامل با اقتصاد جهانی در بهر دو متغیرهای بازار کار تأثیر مثبت خواهد داشت.

نتایج بلندمدت برآوردها بر افزایش کشش بلندمدت نیروی کار نسبت به تولید ناخالص داخلی بدون نفت حکایت دارد. این ضریب معادل ۱/۱۸ می باشد. این ضریب بازگوکننده افزایش تقاضای نیروی کار در بلندمدت است که از طریق افزایش ظرفیت تولید و بهبود فناوری و رقابتی شدن تولید میسر است. ضریب بلندمدت بین تجارت و سطح اشتغال ۰/۲۹ و افزایش ظرفیت اشتغال زایی بخش تجاری را تبیین می کند. علاوه بر این شدت استفاده از سرمایه در تولید افزایش و تقاضای نیروی کار کاهش می یابد.

اکنون نتایج رابطه بلندمدت بین متغیرها به شرح زیر ارایه و مورد بررسی قرار می گیرد:

$$\text{LEMP} = 1/187 \text{LNOGDP} + 0/291 \text{SHTRADE} - 0/892 \text{LKL}$$

$$t: \quad (101/09) \quad (3/80) \quad (-32/99)$$

¹ Serial Correlation

همان طوری که از رابطه فوق قابل مشاهده است، علامت تمامی ضرایب برآورد شده با مبانی نظری سازگار است و تولید ناخالص داخلی بدون نفت بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته دارد و لذا می‌بایستی در تدوین سیاست‌های بازار کار به این نکته توجه ویژه صورت گیرد. الگوی تصحیح خطا فرایند تعدیل سطح اشتغال به سطح مطلوب را در کوتاه‌مدت نشان می‌دهد. نتایج برآوردهای این مدل، مبین انعطاف‌ناپذیری در بازار کار ایران است.

$$DLEMP = 0/126DLNOGDP - 0/309DLKL + 0/031DSHTRADE - 0/106ECM(-1)$$

$$t: \quad (4/59) \quad (-4/00) \quad (4/02) \quad (-4/42)$$

$$n = 42 \quad s = 0.0086 \quad \bar{R}^2 = 0.5146 \quad F = 15.81 (0.00)$$

متغیرهای مدل بر اساس تفاضل مرتبه اول تعریف شده است. ملاحظه می‌شود که هر دلیلی در بازار کار و سطح اشتغال موجود عدم تعادل ایجاد شود، سالانه حدود ۱۰/۶ درصد از عدم تعادل موجود برای رسیدن به وضعیت تعادل پایدار تعدیل می‌شود. مدت زمان مورد نیاز برای رسیدن به تعادل در حدود ۱۰ سال است تا بازار کار به تعادل رسیده و عدم تعادل ایجاد شده مرتفع گردد. یکی از عوامل تعدیل آرام در بازار کار ایران سهم عمده اشتغال در بخش دولتی، ملاحظات اقتصادی و سیاسی و قانون کار می‌باشد که چسبندگی بازار کار را تشدید کرده است.

۷. خلاصه و نتیجه‌گیری

این مقاله ارتباط بین جهانی شدن و اشتغال نیروی کار در چارچوب اقتصاد نوین را مورد بررسی قرار داد. ضریب جهانی شدن که به عنوان متغیر جانشین جهانی شدن در مدل منظور شده است با اشتغال نیروی کار ارتباط مثبتی داشته و نشان می‌دهد تجارت می‌تواند تأثیر مثبتی بر اشتغال نیروی کار داشته باشد. معنای این سخن آن است که توسعه تجارت از طریق گسترش صادرات کالای صنعتی، افزایش درجه رقابت‌پذیری بین بنگاه‌های داخلی و خارجی و تولید کالاهای با کیفیت بالاتر می‌تواند نرخ رشد تولید و به تبع آن سطح اشتغال در بازار کار را متأثر سازد. زیرا گسترش صادرات و واردات می‌تواند در افزایش رقابت‌مندی، بالا بردن بهره‌وری نیروی کار، نقل و انتقال نیروی کار و بهره‌وری بالاتر، در مهارت‌بری فعالیت‌ها نقش به‌سزایی داشته باشد و این موضوعی است که در اقتصاد نوین در سطح جهانی امر پذیرفته شده‌ای است. در مجموع جهانی شدن از طریق صادرات و واردات می‌تواند تحرک تازه‌ای در بازار کار ایجاد کند و کشش تقاضای نیروی کار نسبت به صادرات و واردات و تولید بر این اساس در بلندمدت افزایش می‌یابد این فرایند از طریق افزایش رشد اقتصاد بر افزایش اشتغال اثر مضاعفی خواهد گذاشت. با توجه به ابعاد متعدد جهانی شدن و واکنش بازار کار نسبت به متغیرهای مختلف، یافته‌های

این مطالعه به شرح زیر طبقه‌بندی می‌شود:

- جهانی شدن به عنوان بخش مهمی از اقتصاد نوین می‌تواند در تحرک بخشیدن به بازار کار تأثیر مثبتی داشته باشد.
- در کوتاه‌مدت کشش اشتغال نسبت به تجارت خارجی به عنوان کانال اثرگذاری میان بازار کار و جهانی شدن پایین است. در بلندمدت کشش اشتغال نسبت به تجارت خارجی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، در بلندمدت ظرفیت اشتغال‌زایی بخش تجاری از طریق تعامل میان تولید و اشتغال افزایش می‌یابد.
- تعدیل در بازار کار ایران میان سطح موجود اشتغال و سطح پایدار آن با تأخیر زمانی صورت می‌گیرد.
- در روند جهانی شدن به دلیل انعطاف‌پذیری در بازار کار و خصوصی‌سازی، اشتغال‌های موجود به سمت بهره‌وری بالاتر گرایش دارد. لذا اشتغال نیروی کار ساده و غیرماهر به‌ویژه در کوتاه‌مدت کاهش می‌یابد. انتظار می‌رود میزان اشتغال در صنایع دارای فناوری نوین و فعالیت‌های وابسته به آن افزایش یابد.
- کاهش قدرت اتحادیه‌های کارگری به خصوص در کشورهایی که اتحادیه‌های کارگری مقتدری وجود دارد صادق است. در بازار کار ایران که اتحادیه‌های کارگری متشکل و منسجمی وجود ندارد این موضوع مبهم است.
- در یک بازار کار انعطاف‌پذیر، نیاز به تحول در مدیریت منابع انسانی از نظر سازماندهی کار، آزادی عمل بنگاه‌ها و کارفرمایان در تعدیل نیروی کار و جبران نیروی کار در بازار متلاطم اشتغال بیش از پیش در فرایند جهانی شدن ضرورت دارد. تحلیل این موضوع در بازار کار ایران که توأم با نارسایی‌هایی چون انعطاف‌ناپذیری و مقاومت در اصلاح قانون کار است می‌تواند در جهت‌گیری بازار کار و رویکرد سیاست‌گذاران افق جدیدی را بگشاید. در کنار اصلاح قانون کار؛ سیاست گسترش بیمه بیکاری، افزایش تسهیلات آموزشی و بهنگام‌سازی مهارت نیروی کار در پایداری مشاغل نقش به‌سزایی دارد.

منابع

۱. استیگلیتز، جوزف، ۱۳۸۳: *جهانی‌سازی و مسائل آن*، مترجم دکتر حسن گلریز، تهران.
۲. امینی، علیرضا، ۱۳۸۳: *برآورد آمارهای سری زمانی جمعیت شاغل به تفکیک بخش‌های اقتصادی در دوره ۸۰-۱۳۳۵*، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، دفتر اقتصاد کلان.
۳. امینی، علیرضا، نشاط و حاجی‌محمد، ۱۳۸۳: *برآورد آمارهای سری زمانی موجودی سرمایه ثابت به تفکیک بخش‌های اقتصادی در دوره زمانی ۸۱-۱۳۳۸*، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، دفتر اقتصاد کلان.
۴. باصری، بیژن، ۱۳۸۳: *تأثیر فناوری بر اشتغال بخش صنعتی، دانشگاه صنعتی شریف، مجموعه مقالات کنفرانس علم و فناوری.*
۵. باصری، بیژن، ۱۳۸۱: *مطالعه محتوای اشتغال‌زایی تجارت خارجی در ایران، سمینار داده‌ستانده و فعالیت‌های اقتصادی ایران، دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.*
۶. بهکیش، ۱۳۸۱: *اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران.*
۷. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۳: *مستندات برنامه چهارم توسعه، پیش‌نویس سند اقتصاد دانایی‌محور، معاونت امور اقتصادی و هماهنگی، دفتر اقتصاد کلان.*
۸. گل‌محمدی، احمد، ۱۳۸۲: *جهانی‌شدن، فرهنگ و هویت، تهران، نشر نی.*
۹. مرکز آمار ایران، *سالنامه آماری، سال‌های مختلف، تهران.*
۱۰. نوفرستی، محمد، ۱۳۷۸: *ریشه واحد و هم‌جمعی در اقتصادسنجی، انتشارات رسا*
۱۱. وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۰: *قانون کار، تهران.*
12. Zimmermann, K., 1998: The Employment Consequences of Technological Advance Demand and Labor Costs in 16 German Industries, *Empirical Economics*, 16, 253 – 266.
13. Arent, W., and Sven, 1997: Globalization and the Open Economy, *North American Journal of Economics & Finance*, 8: 1, 71 – 79.
14. Barlett, Donald, and James B. Steele, 1992: *America: What Went Wrong?*
15. Bax, E. H., 1995: *Globalization and the Flexibility of Labor, a New Challenge to Human Resource Management.*
16. Chaykowski, R., 2002: Globalization And the Modern of Canadian Labor Policy, *Canadian Public policy*, XXVIII: 1.

17. Giddens, A., 1990: *The Consequence of Modernity*, Cambridge, *Policy Press*.
18. Bruno, G., and el al., 2003: *Measuring the Effect of Globalization on Labor Demand Elasticity, An Empirical Application to OECD Countries*, Flowena, Hamburg InSTITUTE of International Economics, Discussion Paper.
19. Greenaway, D., Hine, R.C., and P. Wright, 1999: An Empirical Assessment of the Impact of Trade on Employment in the United Kingdom, *European Journal of Political Economy*, 15, 485 – 500.
20. Harrison, and Hanson, 1997: Who Gains From Trade Reform, *Journal of Development Economics*, 59, 125 – 154.
21. Henderson, James M., and Richard E. Quant, 1985: *Microeconomic Theory, A Mathematical Approach*, Third Edition, McGraw Hill Book Company.
22. Kohl, G., 1984: *Technological Change in Telecommunication and its Impact on Work and Worker*, Washington D. C.
23. Krishna, p., Mitra, and Chinoy, 2001: Trade Liberalization and Labor Demand Elasticities: Evidence from Turkey, *Journal of International Economics*.
24. Kurda, Akira, 2001: *The Wage Labor System in Japan, the Effect of Globalization*, ERC/METU, International Conference 2001, Japan.
25. Miura, Mari, 2001: *Globalization and Reforms of Labor Market Institution, Japan and Major OECD*, Institute of social science.
26. National Academy of Sciences, 1987: *Technology and Employment Innovation and Growth in the US Economy*, 1–5.
27. Nickell, S., and P. Kong, 1987: *Technical Progress and Jobs*, LSE Center for Labor, Economics Discussion Paper 336.
28. Oberta, Jr., 2002: *Globalization and Employment: The Impact of Trade on Employment Level and Structure in the Philippines*, Philippines Institute for Development Studies, Feb.
29. Palley, Thomas, 1999: *The Economics of Globalization: A Labor View*.
30. Rama, M., 1994: *The Labor Market and Trade Reform in Manufacturing*, World Bank Regional and Sectoral Studies, Washington, D. C.
31. Rodrik, D., 1997: *Has Globalization Gone Too Far*, Institute for International Economics?, Washington D. C.
32. UNCTAD, 2003: *World Investment Report*, United Nation, NewYork and Jeneva.
33. UNIDO, 1989: *Industry and Development, Global Report 1989/1990*, VIENNA..