

## بررسی تطبیقی سیاست‌های بازار کار در آلمان و کانادا

معمد رضا صدق‌گویا، فوق لیسانس آمار  
راضیه امیدوار، لیسانس مدیریت بازرگانی

### مقدمه

مقایسه سیاست‌های بازار کار در کشور آلمان و کانادا شاید از این نظر دارای اهمیت است که نگرش‌های متفاوتی در امر سیاست‌گذاری بازار کار در این دو کشور حاکم است و بررسی سیر تحول و شکل‌گیری این سیاست‌ها می‌تواند حاوی نکات بسیار ارزشمند باشد. به عنوان مثال سیاست‌های بازار کار آلمان هدفمند و فعال است در حالیکه سیاست‌های کانادا غیرفعال و همگانی است و انتقال از مدرسه به بازار کار در آلمان بسیار موفق‌تر از کانادا است.

در بررسی جریان‌های بازار کار دو کشور این نکته حایز اهمیت است که نرخ بیکاری جوانان در آلمان مساوی یا کمتر از نرخ بیکاری بزرگسالان است در حالیکه نرخ بیکاری جوانان در کانادا دو برابر نرخ بیکاری بزرگسالان می‌باشد. از طرفی طول مدت بیکاری جوانان در آلمان بیشتر از کانادا است.

در هر دو کشور نوجوانان فاقد مهارت و دارای سطح پایین تحصیلات، بخش بزرگی از جمعیت جوانان بیکار را تشکیل می‌دهند و افزایش میزان تحصیلات باعث افزایش احتمال یافتن شغل است. بنابراین هر دو دولت سیاست‌هایی را جهت تشویق جوانان و نوجوانان به ماندن در مدرسه و تکمیل دوره‌های آموزشی تدارک دیده‌اند و این

سیاست‌ها با رویکردهای کاملاً متفاوتی در دو کشور به اجرا در می‌آید.

این مقاله یک تحلیل مقایسه‌ای از بازارهای کار جوانان در دو کشور کانادا و آلمان است که در سه بخش به بررسی الف) نظام آموزشی و انتقال از مدرسه به بازار کار ب) مکانیزم تعیین دستمزدها و تاثیر آن بر بیکاری جوانان ج) سیاست‌های بازار کار جوانان، در این دو کشور خواهد پرداخت.

### ۱- سیستم‌های آموزشی و انتقال از مدرسه به بازار کار

در این بخش انتخاب‌هایی که در سیستم آموزشی دو کشور برای جوانان موجود است را مورد بحث قرار خواهیم داد. این بخش میزان ارتباط این انتخاب‌ها را (قانونی یا روانشناختی) مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد داد و نشان می‌دهد که جوانان چه انگیزه‌هایی برای ماندن در سیستم آموزشی دارند. توانایی سیستم در ارایه مهارت‌های مورد نیاز بازار و تاثیر آن بر انتقال از مدرسه به بازار کار نیز بویژه مورد تحلیل قرار خواهد گرفت.

#### ۱-۱- فراهم ساختن سرمایه انسانی

سیستم‌های آموزشی کانادا و آلمان براساس اهداف کاملاً متفاوتی بنا شده‌اند. سیستم کانادا براساس تحصیل دانشگاهی گسترده قرار دارد.

سیستم آلمان دارای شاخه‌های گوناگونی است، از مطالعات کاملاً دانشگاهی تا آموزش اشتغال محور. سیستم‌های آموزشی، پیچیده هستند و تنها ویژگی‌های برجسته این سیستم‌ها در این دو کشور مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### آلمان

آلمان دارای یک سیستم بسیار سازمان یافته است، که در آن انتخاب‌ها درباره تمام شاخه‌ها و نه موضوعات خاص بعمل آمده است. (مراجعه کنید به جدول ۱). اولین تصمیم مهم در سن ۱۲ سالگی گرفته می‌شود زمانی که دانش‌آموزان سه انتخاب را در پیشرو دارند، تحصیلات عالی (Gymnasium) تحصیلات متوسطه (Realschule) و تحصیلات پایین‌تر از متوسط (Hauptschule). انتخاب برای آنها تا اندازه‌ای توسط عملکرد دانش‌آموزان در مدرسه ابتدایی محدود می‌شود که تعداد انتخاب‌های ممکن برای آنها در مسیر آینده را تعیین می‌نماید. چهار سال بعد، در ۱۶ سالگی، بعد از به پایان رساندن دوره راهنمایی دانش‌آموز می‌تواند وارد بازار کار شود یا وارد سیستم دوگانه آموزش شغلی (DSVT) و یا بعد از آن دوره کارآموزی) شود. آموزش متوسطه یک امکان دیگر را نیز مهیا می‌سازد. مدارس شغلی یا فنی تمام وقت، و بالاخره اینکه جوانانی که تحصیلات بالاتر از دبیرستان را گذرانده‌اند بعد از تکمیل هفت سال تحصیل موفقیت‌آمیز امکان ورود به دانشگاه را می‌یابند (Abitur).

توجه داشته باشید که برای دانش‌آموزی که از مقطع بالاتر از دبیرستان فارغ‌التحصیل شده است همه انتخاب‌ها ممکن می‌باشند. برای دانش‌آموزی که یک دوره کارآموزی را به اتمام رسانده است انتخاب‌های آکادمیک بیشتر بدون تحصیل بالاتر ممکن نمی‌باشد (مراجعه کنید به فرانس و دیگران ۱۹۹۶).

را بدون مدرک یا با مدرک برای آموزش بیشتر ترک کردند (۵۹٪) به دوره کارآموزی وارد شدند، ۱۴٪ به دوره پیش از مدرسه شغلی وارد شدند و ۱۴٪ به مدارس شغلی خاص وارد شدند، تنها ۹٪ آنها بیکار شدند، ۲٪ استخدام شدند و ۱٪ از نیروی کار بیرون رفتند.<sup>۳</sup>

از دانش‌آموزان مدارس متوسطه است (۵۷٪). با کمال تعجب، بیشتر دانش‌آموزانی که تحصیلات بالاتر از متوسطه را می‌گذرانند حتی زمانی که تمام انتخاب‌ها، شامل تحصیلات دانشگاهی برای آنها میسر است تصمیم می‌گیرند که به دوره کارآموزی وارد شوند.<sup>۴</sup>

جدول ۱: سیستم آموزش آلمان<sup>a</sup>

سن	دانشگاه (۷۱۵،۲۱۴،۱)	آموزش سطح بالاتر خاص (۵۱۴،۶۱۲)	آموزش‌های ویژه مهارت باسطح بالا (استادکاران) (۳۶۲،۱۵۴)	نیروی کار
۲۰		گواهینامه تعیین استعداد برای برنامه‌های کوتاه مدت مهارت سطح بالا	سیستم دوگانه آموزش حرفه ای دوره پیش حرفه‌ای	
۱۹		مدارس تمام وقت حرفه‌ای (۵۱۴،۴۶۹)	(۴۶۹،۸۱۶،۱)	
۱۸	تحصیلات عالی Gymnasium (۳۶۰،۸۶۴،۱)	مدرسه ابتدایی	تحصیلات متوسطه Realschule (۰۸۱،۰۳۹،۱)	تحصیلات پایین‌تر از متوسطه
۱۷				
۱۶				
۱۵				
۱۴				
۱۳				
۱۲	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۱۱				
۱۰				
۹				
۸	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۷				
۶	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۵				
۴	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۳				
۲	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۱				
۰	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی	مدرسه ابتدایی
۰				

a: اعداد مشخص شده برای سال تحصیلی ۱۹۹۱-۹۲ است.  
b: شامل مدارس ویژه برای دانش‌آموزان ناتوان نمی‌باشد.  
c: پایان مرحله اول در آموزش متوسطه  
d: پایان مرحله دوم در آموزش متوسطه  
مأخذ:  
Gross (۱۹۹۸) figure ۲.sb. statisches jahrbuch ۱۹۹۳. section ۱۶.

اخیراً مطالب زیادی درباره اینکه سیستم کارآموزی آلمان چگونه کار می‌کند نوشته شده است بنابراین تنها یک بررسی اجمالی در اینجا آورده می‌شود.<sup>۵</sup> کارآموزانی که وارد DSVT می‌شوند باید بین یک تا دو روز در هفته را در مدرسه بگذرانند و بقیه زمان آنها در شرکت‌ها یا کارگاه‌های آموزشی گذرانده می‌شود. تقریباً ۳۶۰ شغل توسط این سیستم پوشش داده می‌شود و با توجه به نوع کار، آموزش ممکن است از یک تا چهار سال طول بکشد و برنامه درسی در قانون شغلی و آموزشی تعریف شده است. یک امتحان

حتی دانش‌آموزانی که تحصیلات متوسطه را به پایان رساندند نیز امکان توقف جذب و افزایش سرمایه انسانی‌شان کمتر است، تنها ۴٪ آنها استخدام شدند و ۲٪ بیکار شدند. در سال ۱۹۹۰ در حدود ۱۲٪ از جوانان (در حدود ۷۷۲۰۰ نفر) انتقال موفقیت‌آمیزی از این سه نوع مدرسه به گزینش تحصیلی خود نداشتند (تحصیل بیشتر، آموزش شغلی، یا کار) و بیکار شدند. (جدول ۱) امکان انتخاب برای دانش‌آموزانی که دارای حداقل آموزش رسمی هستند، سیستم کارآموزی است (۵۹٪) این انتخاب همچنین انتخاب اکثریتی

مدرسه رفتن تا سن ۱۶ سالگی اجباری است که پایان مرحله اول در آموزش متوسطه است. در آن زمان، جوانان اجباری برای ورود به یک دوره کارآموزی بجای ورود به نیروی کار ندارند، اما آنهایی که وارد نیروی کار می‌شوند (استخدام شده یا استخدام نشده) باید هنوز در مدارس شغلی خاص پاره‌وقت (۸ ساعت در هفته به مدت ۳ سال) حضور یابند. آنها همچنین امکان رفتن به یک مدرسه شغلی قبل از جستجوی کار را دارند.<sup>۶</sup> در ۱۹۹۰ بیشتر دانش‌آموزانی که (۸۷٪) تحصیلات زیر متوسطه

نتیجه کاهش علاقه به کارآموزی. همچنین یک کسری فزاینده در ارایه موقعیت‌های کارآموزی در آلمان شرقی نشان‌دهنده علاقه آشکار به آموزش کارآموزی در آنجاست.

دانش‌آموزان شاخه‌های متوسطه یا بالاتر بطور سستی دارای امکان انتخاب ورود به مدارس فنی یا حرفه‌ای تمام وقت (Fachhochschule) هستند. این مدارس برنامه‌های دو تا سه ساله آموزش عالی در زمینه‌های خاص تجارت، مهندسی و بهداشت را ارایه می‌دهند. حضور در آموزشگاه‌های بالاتر از دبیرستان و دریافت مدرک آن دانش‌آموز را مجاز به ورود به دانشگاه می‌کند. توجه داشته باشید که دانش‌آموزانی که شاخه‌های آکادمیک را انتخاب می‌کنند بطور کامل از بازار کار منقطع نمی‌گردند. در ۱۹۸۶، ۳۶٪ دانشجویان دانشگاهی و ۲۳٪ دانش‌آموزان مدارس حرفه‌ای که دور از خانه زندگی می‌کردند برای تامین مخارج تحصیلاتشان کار می‌کردند و در میان آنهایی که در خانه خود زندگی می‌کردند ۴۸٪ دانشجویان دانشگاهی و ۴۱٪ دانش‌آموزان مدارس حرفه‌ای نیز کار می‌کردند. بالاخره اینکه دو سوم دانشجویان در زمان اشتغال به تحصیل کار می‌کردند. (بهرنزو براون، ۱۹۹۱). بطور خلاصه، سیستم آموزشی آلمان بسیار منسجم است و دانش‌آموزان کم‌هوش‌تر دسترسی اندکی به انتخاب‌های صرفاً آکادمیک دارند. با این وجود آنها می‌توانند آموزش گسترده‌تر را در

تنظیم می‌کنند. تقاضا برای موقعیت‌های کارآموزی در حد زیادی تحولات در جمعیت نوجوانان را باز می‌تاباند (نمودار ۳). در نتیجه در خلال نیمه اول دهه ۸۰، رسیدن نسل جدید به گروه نوجوانان با رکود اقتصادی طولانی ترکیب شده و باعث کسری موازنه در مکان‌های کارآموزی شد. بعنوان مثال در سپتامبر ۱۹۸۴، ۵۸۴۲۶ متقاضی بیکار و ۲۱۱۳۴ موقعیت کارآموزی بلا تصدی وجود داشت. فشار از طرف دولت، بویژه تهدید وضع مالیات بر شرکت‌هایی که موقعیت‌های کارآموزی را ارایه نمی‌دهند (مراجعه کنید به شمیت وزیمرمن، ۱۹۹۶) منجر به افزایش در ارایه موقعیت‌های موجود گردید. در طول این سال‌ها یک افزایش ثابت در تعداد موقعیت‌هایی که دارای شرایط مطلوب بودند در سیکل تجاری بعمل آمده است. در اوایل دهه ۹۰ افزایش زیادی در ارایه موقعیت‌ها وجود داشت که تا اندازه‌ای بدلیل موفق بودن تهدید دولت و تا اندازه‌ای بدلیل رونق اقتصاد آلمان بوده است. در سپتامبر ۱۹۹۳، تعداد موقعیت‌های بلا تصدی (۱۲۳۳۷۸ موقعیت) ده برابر تعداد متقاضیان (۱۱۷۵۶ متقاضی) بود. افزایش ارایه موقعیت‌ها این نگرانی را بوجود آورد که جوانان بدلیل توجه روزافزون به مطالعات آکادمیک علاقه خود به کارآموزی را از دست داده‌اند.

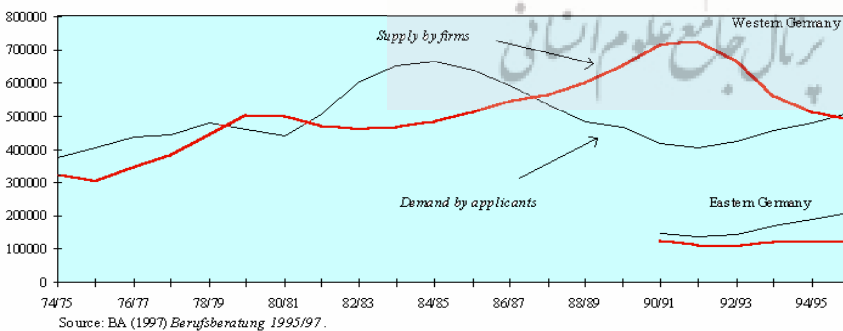
شمیت وزیمرمن (۱۹۹۶) شواهدی پیدا نکردند که نشان دهد نرخ نسبی بازگشت به آموزش در

عمومی در پایان دوره آموزش وجود دارد و مدرک آن در تمام کشور به رسمیت شناخته می‌شود در طول سال‌های کارآموزی، کارآموز تحت پوشش برنامه‌های بیمه اجتماعی است و یک مقرری اندک نیز دریافت می‌دارد. بعد از یک دوره سه ماهه آموزشی، کارآموز را نمی‌توان اخراج کرد.

شرکت تعهدی برای استخدام کارآموزانش بعد از گرفتن مدرک ندارد، با وجود این، شواهد نشان‌دهنده نرخ بالای جذب کارآموزان، بویژه در شرکت‌های بزرگ است. شرکت‌های دارای ۵۰۰ کارمند یا بیشتر دارای نرخ جذب بالای ۸۰٪ هستند و شرکت‌های دارای کمتر از ۱۰ کارمند دارای نرخ جذب ۵۶٪ هستند. (ساسکیس، ۱۹۹۴) افزون بر این، کارآموزانی که مدرک خود را گرفته‌اند احتمال بیکار ماندنشان بعد از ترک شرکت آموزش‌دهنده آنها از نیروی کار شاغل کمتر است. کارآموزان مدرک‌دار احتمال بیکار شدنشان ۱ به ۷ است در مقابل احتمال بیکاری (به ۶ شاغلان (گراس، ۱۹۹۸، بخش ۲-۳).

هیچ اجباری برای شرکت‌های بزرگ یا کوچک برای در اختیار گرفتن کارآموزان وجود ندارد. تنها انگیزه قابل ملاحظه برای انجام این کار این است که آنها بتوانند هزینه‌های کارآموزی را از مالیات شرکت کم نمایند. در کل، شرکت‌های بزرگتر نقش غیر قابل قیاسی در آموزش جوانان بر عهده دارند (مراجعه کنید به ساسکیس، ۱۹۹۴) و در طول زمان، ارایه موقعیت‌ها متفاوت است. جوانانی که دنبال یک فرصت کارآموزی هستند ممکن است از طریق یک قرارداد مستقیم و یا به واسطه آژانس محلی اداره کار به آن دست یابند. بین ۷۰٪ تا ۸۰٪ این موقعیت‌ها از طریق اداره کار فراهم می‌شود (شوبر - برینکمن و وادنسجو ۱۹۹۱) (نمودار ۱ موقعیت‌های سالانه ارایه شده توسط شرکت برای کارآموزی و متقاضیان آن را در اواسط دهه ۷۰ نشان می‌دهد. مقایسه‌ای بین تفاوت‌ها در چرخه تجاری (نمودار ۵) با ارایه موقعیت‌های کارآموزی نشان می‌دهد که شرکت‌ها اجباری برای ارایه تعداد ثابتی از موقعیت‌های آموزشی در خود احساس نمی‌کنند. آنها بویژه ارایه موقعیت‌ها را با بازتاب تحولات در سیکل تجارت

نمودار ۹ - وضعیت سالیانه روند کارآموزی : ۱۹۷۵-۱۹۹۵



برنامه‌های آموزشی و مدارس حرفه‌ای دنبال کنند. در نتیجه، انتخابی که کمتر از طرف دانش‌آموزان مورد استقبال قرار گرفته است ورود به بازار کار بعنوان یک کارگر غیر ماهر می‌باشد.

دهه پیشین تغییر کرده باشد. آنها می‌گویند که افزایش زیاد و ارایه موقعیت‌های کارآموزی بیشتر نتیجه تطبیق آهسته سیستم با ساختار بندی دوباره و توزیع دوباره مهارت‌ها در سطح جهانی است، تا

کانادا

سیستم آموزشی کانادا بر پایه یک گرایش اساساً متفاوت در رابطه با پرورش سرمایه انسانی قرار دارد. این سیستم ماهیتاً از این لحاظ که اصول آموزش دوگانه (ترکیب رفتن به مدرسه و آموزش دیدن در شرکتها) در آن وجود ندارد آکادمیک است. برنامه درسی که اغلب مانند یک « منوی کافه تریا » است، مانند برنامه درسی است که در ایالات متحده یافت می‌شود. دانش آموزان

ماشین‌نویسی و حسابداری) دانش آموزانی که نمی‌توانند مدرک دبیرستانی دریافت دارند ( به عبارت دیگر دیپلم دبیرستان ) به مشاغل سطح پایین تخصیص داده می‌شوند. دانش‌آموزان بعد از فراغت از دبیرستان اگر نمراتشان به اندازه کافی بالا باشد می‌توانند وارد دانشگاه شوند. در غیر این صورت آنها می‌توانند در برنامه‌های آماده‌سازی شرکت نمایند که در کالج‌های عمومی تشکیل می‌گردند تا برای ورود به دانشگاه آماده شوند. در بعضی موارد، بعد از دو سال تحصیل در

جدول ۲: سیستم آموزشی کانادا <sup>a</sup>				
سن	دانشگاه FT= ۳۶۴/۷۰۰ PT = ۱۸۲/۴۰۰) b	دانشکده های عمومی <sup>b</sup> (PT = ۲۰۰,۳۱۶, FT = ۵۹۶/۵۰)		
		برنامه‌های حرفه ای	برنامه‌های قبل از دانشگاه	برنامه‌های آمادگی برای ورود به دانشگاه
۲۰				نیروی کار
۱۹				
۱۸				
۱۷				
۱۶				
۱۵				
۱۴				
۱۳				
۱۲				
۱۱				
۱۰				
۹				
۸				
۷				
۶				
a: اعداد آمده در پرانتزها مربوط به سال ۱۹۹۲ می باشد. b: پاره وقت = PT ، تمام وقت = FT مأخذ: OECD (۱۹۹۶) p. ۲۶۰ . Statistics canada (۱۹۹۶). Table. ۱۰.				

می‌توانند از میان یک برنامه درسی گسترده با محدودیت خیلی اندک به انتخاب بپردازند، اگر چه دوره‌های مربوط به زبان انگلیسی، ریاضیات، علوم و مطالعات اجتماعی اجباری هستند. بیشتر درس‌ها به شغل خاصی مربوط نمی‌باشند، به استثنای دوره‌هایی چون نجاری، الکترونیک و دوره‌های تجاری سنتی (بعنوان مثال

کالج عمومی، دانش‌آموزان برای تکمیل مدارج تحصیلی خود می‌توانند وارد دانشگاه شوند. کالج‌های عمومی همچنین طیف گسترده‌ای از آموزش‌های فنی را از ۶ ماه تا ۳ سال ارائه می‌دهند. در سال‌های اخیر در حدود دو سوم دانش‌آموزان دبیرستانی تحصیل در این موسسات را بعد از دبیرستان ادامه داده‌اند. در

بزرگسالان شوند و هرچه زودتر سیستم آموزشی را ترک کنند، از آموزش کمتری بهره‌مند هستند و در نتیجه آمادگی کمتری برای موفقیت در بازار کار دارند. این وضعیت تا اندازه‌ای به این دلیل است که بخش خصوصی فعالیت بسیار کمی در زمینه آموزش دارد.

شواهد تا بدین جا نشان می‌دهند که سیستم آموزشی آلمان امکان یک انتقال پایدار موفقیت‌آمیز از مدرسه به زندگی کاری بزرگسالان را برای جوانان فراهم می‌سازد. در سال‌های اخیر، سیستم کانادایی که بیشتر به مکانیسم‌های بازار متکی است جوانان را ناکام ساخته است. بویژه تأمین تجربه کاری، در هر سنی بسیار دشوارتر شده است.

## ۲- از مدرسه به بازار کار : شهادی بر الگوهای انتقال

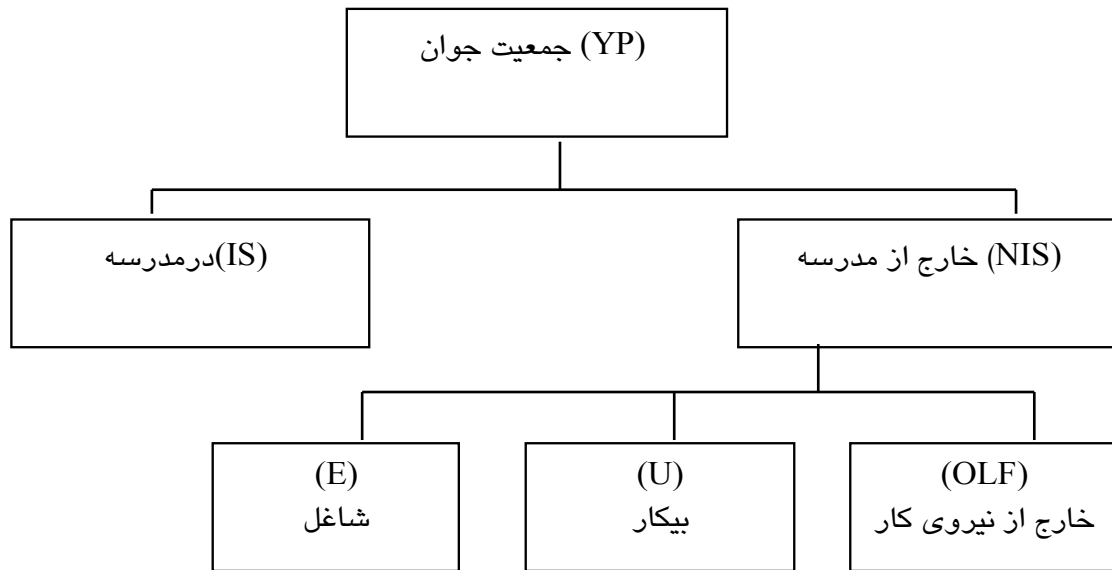
مقایسه مستقیم بین نرخ اشتغال بدون شرط جوانان در کانادا و آلمان تا اندازه‌ای جانبدارانه است زیرا سیستم‌های آموزشی آنها بسیار متفاوتند. با وجود این، تمرکز بر گروه‌های فرعی‌ای که در مدرسه نمی‌باشند مقایسه‌های معتبر بین احتمال یافتن یک شغل در این دو کشور را ممکن می‌سازد. به این منظور، جمعیت جوان بصورت زیر می‌توانند طبقه‌بندی گردد:<sup>۱۲</sup>

برای جوانان، شاغل شدن تا چه حدی آسان است؟ از سوی دیگر، چه نسبتی از جوانان که در مدرسه تحصیل نمی‌کنند شاغل نیستند؟ جدول ۸ با نشان دادن سهم جوانانی که در مدرسه تحصیل نمی‌کنند و دارای شغل نیستند، پاسخ این سوال را تا اندازه‌ای روشن می‌کند. این ارقام بعنوان [(U+OLF)/NIS] برای مردان و زنان ۱۸ و ۲۲ ساله کانادایی و آلمانی در خلال سال‌های ۱۹۸۴ و ۱۹۹۴ محاسبه شده‌اند. سهم‌ها جوانان بیکار (U) و نیز جوانانی را که خارج از نیروی کار هستند (OLF) در بر می‌گیرد.

نمودار (۱۶) آشکار است که در کانادا کسب مهارت‌های شغلی بر عهده دانش‌آموزان است، تجربه کاری نشانه این است که آنها دارای مسوولیت فراهم آوردن سرمایه انسانی خود هستند. با این همه، کسب مهارت‌ها در زمانهای اخیر دشوارتر شده است. در ۱۹۸۹، ۱۵/۷٪، (۲۰/۲٪) از مردان (زنان) ۱۵ تا ۱۹ ساله دارای هیچگونه تجربه شغلی نبودند.<sup>۱۳</sup> در میان ۲۰ تا ۲۴ ساله‌ها درصدها برای مردان (زنان) از ۱/۹٪ (۳/۲٪) تا ۵/۳٪ (۷/۲٪) در طی سال‌های ذکر شده افزایش می‌یابد.<sup>۱۴</sup> در همه گروه‌ها کاهش فوق‌العاده توانایی جوانان در کسب تجربه کاری وجود دارد. این بدان معنی است که در کانادا راه سنتی برای فراهم کردن سرمایه انسانی، از راه ترکیب مدرسه و کار پاره وقت یا تابستانی، هم‌راستا با فرصت زنان و مردان جوان غیرماهر برای یافتن شغل، فرو ریخته است. ورود به بازارکار در هر شکلی برای جوانان کانادایی دشوارتر شده است. در واقع، مدت زمان انتقال از مدرسه به فعالیت کاری مستمر در بازارکار به میزان زیادی طولانی شده است. این زمان در سال ۱۹۸۴ در ۱۶ سالگی شروع و در ۲۱ سالگی خاتمه اما در ۱۹۹۴ در ۲۳ سالگی خاتمه می‌یافت.<sup>۱۵</sup>

سیستم‌های آموزشی آلمان و کانادا اساساً متفاوتند. سیستم آلمانی بسیار منسجم است و شاخه‌های آموزشی در دانشگاه بسیار گوناگونند. دانش‌آموزان راهی را انتخاب می‌کنند که دست کم سه سال آموزش فراتر از تحصیل اجباری مدرسه برایشان فراهم نماید. سیستم کانادایی تنها برای دانش‌آموزانی آکادمیک است که یا تصمیم می‌گیرند در مدرسه بمانند و یا هر زمان که تحصیل اجباری به پایان رسید از ادامه تحصیل انصراف دهند. در آن زمان آنها یا دارای یک مدرک معتبر ملی هستند یا دارای یک مدرک آکادمیک پیشرفته. جوانان کانادایی که می‌توانند بعد از ۱۶ سالگی هر زمان وارد بازار کار

برنامه‌های اجتماعی برای جوانان آسان است و نیز پر کردن خلا بین مشاغل با یک برنامه بیمه بیکاری هوشمندانه ممکن می‌باشد.<sup>۱۶</sup> سیستم آموزشی کانادا امکان کارآموزی در کنار تحصیل را فراهم نمی‌سازد. تعداد محدودی از برنامه‌های کارآموزی توسط ایالات سازماندهی شده‌اند اما برعکس هم‌تایان آلمانی‌شان، اینها ارتباطی با سیستم آموزشی ندارند و مدارک مورد قبول کشوری، ارائه نمی‌دهند. همچنین آنها تنها مشاغل اندکی را در بر می‌گیرند (در حدود ۱۰ شغل). در نتیجه آنها خیلی عمومی نیستند و دارای نرخ‌های بالای انصراف می‌باشند (IMPC، ۱۹۸۹). در ۱۹۸۷، کارآموزان تنها ۰/۹۵٪ از نیروی کار را در کانادا تشکیل می‌دادند (۶/۱٪ در آلمان) و سن متوسط آنها ۲۶ سال بود (کورشن، ۱۹۹۴، جدول ۲۷). تا حد زیادی، تعیین هویت تحصیلی از راه انتخاب از «منوی کافه تریا» دبیرستان به خود دانش‌آموزان بستگی دارد. دانش‌آموزان کانادایی که تحصیل آکادمیک را بر می‌گزینند، مانند هم‌تایان آلمانی خود گرایش به کار کردن در طول مدت تحصیل در دوره‌های بعد از دبیرستان از خود نشان دادند. در ۱۹۹۴، ۳۰٪ از افراد در حال تحصیل به کار نیز مشغول بودند.<sup>۱۷</sup> در اختیار داشتن شغل‌های مختلف به دانشجویان امکان کسب تجربه کاری می‌دهد که در زمان ورود به بازار کار تمام وقت برای آنها دارای اهمیت فراوان می‌باشد. در استخدام پاره‌وقت، کارفرمایان، فارغ‌التحصیلان موسسات آموزش عالی را ترجیح می‌دهند. بخش خصوصی برنامه‌های آموزش بسیار اندکی ارائه می‌دهد و ترتیب مدیران میانی و افراد متخصص ترتیب داده شده‌اند (اشتون و لاول، ۱۹۹۱) و سرمایه هزینه شده توسط بخش خصوصی در آموزش کمتر از ۰/۵٪ GDP است (۲/۵٪ در آلمان) که حتی از ایالت متحده نیز کمتر است. (کورشن، ۱۹۹۴،



شواهد این بخش نشان می‌دهد که دورنمای شغلی برای جوانان کانادایی اخیراً در بسیاری از موقعیت‌ها بدتر شده است. اگر آنها به تحصیل در مدرسه ادامه دهند، مشکل بیشتری در کسب تجربه کاری در زمان فراغت خود دارند. اگر آنها وارد بازار کار شوند، احتمال یافتن شغل برایشان ضعیف است و تنها احتمال یافتن یک شغل پاره‌وقت می‌رود و از نظر انتقال از مدرسه به بازار کار به نظر می‌رسد که وضعیت جوانان آلمانی بسیار بهتر از جوانان کانادایی است.

در ۱۹۹۴ احتمال اینکه یک کانادایی ۱۸ ساله دارای شغل نباشد به نصف رسیده بود (از ۰/۲٪ در صد در سال ۱۹۸۴ به ۰/۱٪ کاهش یافت). با وجود این، از آن زمان به بعد احتمال بیکار بودن مشروط، بخاطر نبودن در مدرسه بطور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است (از تقریباً ۰/۴۵٪ به ۰/۵۳٪). هر نوع بهبودی احتمالاً مربوط به حضور بیشتر در مدرسه است تا مربوط به داشتن شانس بهتر در یافتن یک شغل. در واقع، درصد جمعیت جوان ۱۵ تا ۲۴ ساله مشغول به تحصیل از تقریباً ۰/۴۵٪ در ۱۹۸۴ به ۰/۶۰٪ در ۱۹۹۶ افزایش یافت، با بالاترین افزایش در دهه ۹۰ (آمار کانادا، ۱۹۹۷، جدول ۱۵). مشکلاتی که جوانان کانادایی تجربه کردند با گسترش اشتغال پاره وقت بیشتر شد. اشتیاق به اشتغال پاره وقت در میان جوانانی که به مدرسه نمی‌روند در طول ۲۰ سال گذشته بصورت قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. در ۱۹۷۶ نرخ اشتغال پاره وقت برای جوانانی که به مدرسه نمی‌روند ۶٪ و در ۱۹۹۶ این نرخ ۲۰٪ بود. بالاترین رشد در مورد شغل‌هایی روی داد که ۱ تا ۲۹ ساعت در هفته کار داشتند، در مقابل مشاغلی هم بودند که از ۳۰ تا ۴۰ ساعت در هفته کار داشتند (آمار کانادا، ۱۹۹۷، ص ۳۱-۳۰).

زیرا بسیاری از جوانان بعد از ناامید شدن از جستجوی کار از نیروی کار خارج می‌گردند. اگر تنها بیکاران مورد توجه قرار گیرند حجم واقعی جمعیت مربوطه مشخص نخواهد شد. سهم ۱۸ ساله‌هایی که در مدرسه نیستند و کار نیز ندارند در کانادا بزرگتر از آلمان است. نیمی از جوانان کانادایی، زن یا مرد، که در ۱۸ سالگی در مدرسه تحصیل نمی‌کنند، شاغل نیستند در حالیکه یک نفر از ده نفر هم‌تایان آلمانی شان دارای مشکل مشابهی هستند. بخشی از این تفاوت مربوط به چگونگی سنجش است زیرا کارآموزان آلمانی به عنوان «شاغل» و نه «مشغول به تحصیل در مدرسه» طبقه بندی می‌شوند. بنابراین از راه محاسبه سهم جوانان، با توجه به جمعیت در گروه سنی، یک مقایسه دقیق تر ممکن می‌گردد (قسمت پایینی، جدول ۸). با انجام این کار حجم مشارکت‌ها نزدیک تر می‌شود اما همچنان کانادا در وضعیت بسیار بدتری از آلمان قرار دارد. در ۱۹۸۴، یک آلمانی ۱۸ ساله دو تا سه برابر امکان صاحب شغل بودنش بیشتر از یک کانادایی ۱۸ ساله بود. با این حال، وضعیت کار در طول ۱۰ سال بین ۱۹۸۴ تا ۱۹۹۴ بهبود یافته است، در حالیکه این وضعیت در آلمان بدتر شده است.

جدول ۳ (الف): نسبت جوانان غیر شاغلی که در حال تحصیل نمی‌باشند.

[[U+OLF]/NIS]a			
مرد	۱۸ ساله	۲۲ ساله	
۱۹۸۴	۱۹۹۴	۱۹۸۴	۱۹۹۴
۴۳/۱	۵۳/۱	۳۰/۸	۳۰/۵
۹/۱	۱۴/۲	۱۳/۱	۱۵/۵
زنان			
۱۹۸۴	۱۹۹۴	۱۹۸۴	۱۹۹۴
۴۷/۹	۵۲/۶	۳۲	۳۲/۳
۱۴/۹	۱۸/۲	۲۴/۲	۲۱/۷

U. بیکار = OLF خارج از نیروی کار = NIS. خارج از مدرسه : a

ب: نسبت افراد ۱۸ ساله غیر شاغل از جمعیت

[[U+Olf)/POP]a				
زن		مرد		
۱۹۹۴	۱۹۸۴	۱۹۹۴	۱۹۸۴	
۱۴	۲۰/۴	۱۰/۲	۱۸	کانادا
۸/۲	۸/۶	۷/۸	۵/۸	آلمان

a:  
جمعیت = POP. خارج از نیروی کار = OLF. بیکار  
U =  
مأخذ: ۴۹، ۴۸ tables OECD (۱۹۹۶)

می‌نمایند. در عمل، در بیشتر صنایع یک حقوق پایین‌تر به کارگران بسیار جوان پرداخته می‌شود حتی اگر آنها آموزش‌هایشان را تمام کرده باشند و کارگر ماهر باشند (بنگرید به مارسدن، ۱۹۸۵). بعضی از نمونه‌هایی که تأثیر جوانان بر میزان حقوق‌ها را نشان می‌دهند در جدول ۹ داده شده است.

بعضی از ویژگی‌های ساختار حقوقی آلمان مستقیماً بر جوانان تأثیر دارد. اول اینکه یا حداقل سنی وجود دارد که پایین‌تر از آن، فرد یک کارگر کامل<sup>۱۵</sup> محسوب نمی‌شود و بنابراین با وجود دارا بودن ویژگی‌های مشابه، صاحب حقوق کمتری می‌شود. این حداقل سنی از ۱۸ تا ۲۱ سال در تغییر است.<sup>۱۶</sup>

دوم اینکه برای کارگران جوانتر، دستمزد می‌تواند بصورت ساعتی یا ماهانه یا در حدودی از حقوق یک «کارگر کامل» تعریف گردد. در ۱۹۹۶، این حق معادل ۸۰٪ تا ۹۷٪ حقوق یک «کارگر کامل» بود. توجه داشته باشید که این نسبت‌ها از دهه ۷۰ به بعد اندک اندک تغییر کرده است، یعنی زمانی که نرخ‌های ۷۰٪ تا ۷۵٪ رایج بود. سوم اینکه حداقل سنی با توجه به نوع صنعت ممکن است در مورد کارگران ماهر، نیمه ماهر و غیرماهر یا تنها در مورد کارگران غیر ماهر به کار بسته شود. واضح است که چنین تلاشی برای جبران تجربه کاری در یک سطح مهارت خاص صورت می‌گیرد. بنابراین اکنون که به جوانان در سطوح مهارتی خاص اما باتجربه کمتر حقوق کمتری پرداخت

می‌گیرد. ترتیبی که براساس آن اتحادیه‌ها به مذاکره می‌پردازند بسیار ثابت است، بزرگترین اتحادیه همواره جریان مذاکره را آغاز می‌کند. نرخ اتحادیه‌ای کردن بسیار پایین است (بطور متوسط کمتر از یک سوم) که می‌توان گفت در حقوق نسبتاً انعطاف‌پذیرند. با این حال، نرخ پوشش تجاری یا نسبت کارگرانی که تحت پوشش قراردادهای قرار دارند، چه به یک اتحادیه وابسته باشند و چه وابسته نباشند، بیش از ۹۰٪ است.<sup>۱۳</sup>

نرخ پوشش بیش از نرخ اتحادیه‌ای کردن است زیرا دستمزد تجاری در بیشتر بخش‌ها بعنوان دستمزد حداقل برای کارگران عضو اتحادیه و کارگرانی که عضو اتحادیه نیستند در نظر گرفته می‌شود.<sup>۱۴</sup> بنابراین نیاز نیست که در آلمان حداقل دستمزد قانونی گردد. در نتیجه گسترش حقوق تجاری به بخش عظیمی از نیروی کار، تعداد اندکی از صنایع و مشاغل تحت رژیم حقوقی کاملاً بازار-محور هستند. نرخ پوشش از یک بخش فعالیت به بخش دیگر تنها اندکی متفاوت است و به جز در دو بخش، در بقیه ۹۹٪ است. در امور مالی، بیمه، مستغلات، و خدمات تجاری و نیز در خدمات شخصی واجتماعی و امور عام المنفعه این نرخ ۶۹٪ است.

پدید آمدن ساختار حقوقی پیچیده از ارتباط بین صنایع حاصل می‌گردد. حقوق‌ها با توجه به سطح مهارت، حرفه، صنعت و موضوعی که برای ما دارای اهمیت است، براساس سن تغییر

بحتی که اغلب برای توجیه بیکاری زیاد، بویژه در اقتصادهای اروپایی، مطرح می‌شود عدم انعطاف پذیری حقوقی است. تنظیم ناکامل حقوق واقعی با تولید روزافزون کار بطور خودکار موجب بیکاری می‌شود. بنابراین، تمهیدات سازمانی که از انعطاف پذیری حقوقی جلوگیری می‌نماید، تمهیداتی چون حقوق حداقل یا اتحادیه‌های قوی، علت بیکاری نسبتاً بالا در میان مدت تلقی می‌گردند. این تمهیدات همچنین ممکن است موجب تبعیضاتی شود که جایگزینی در تمام طبقات کارگران را در پی داشته باشد. هم اتحادیه‌ها و هم حداقل دستمزد، در کانادا و آلمان وجود دارد اما پایه‌های سازمانی آنها بسیار با هم متفاوت است. بنابراین مفاهیم ضمنی آنها نیز برای جوانان متفاوت می‌باشد.

## آلمان

آلمان دارای یک سیستم داد و ستد جامع به اصطلاح متمرکز است. اتحادیه‌ها بجای شرکت‌های منفرد، صنایع یا بخش‌های صنعتی را تحت پوشش دارند و مذاکره درباره افزایش حقوق‌ها و نیز منافع غیر مادی هر ساله صورت می‌گیرد. توالی امور کاملاً قابل پیش بینی است. بعد از بحث‌های سه گانه اولیه با دولت و نمایندگان کارفرماها، اتحادیه‌ها درباره میزان دستمزدی به مذاکره می‌پردازند که بعنوان پایه‌ای برای گفتگوهای محلی درباره یک حرفه خاص در یک صنعت یا بخش صنعتی مبنا قرار

جدول ۴: مزدهای توافقی برای کارگران جوان و بزرگسال در آلمان (۱۹۹۶/۹۷)

صنعت	گروه سنی	جبران خدمات کارگران جوان	تعداد طبقات مهارتی با جبران خدمات متفاوت	جبران خدمات کارگران غیرماهر بزرگسال	جبران خدمات کارگران جوان به عنوان درصدی از بزرگسالان
صنایع الکتریکی a	< ۲۱	۹۷٪	۵ از ۶	۳۱۳۹ مارک در ماه	۹۷٪
صنایع شیمیایی a	< ۱۸	۲۵۷۷ مارک در ماه	فاقد مهارت	۳۰۳۲ مارک در ماه	۸۵٪
صنایع فلزی b	< ۲۱	۹۰٪	همه	۱۶۶۲ مارک در ماه	۹۰٪
قند c	< ۱۸	۲۵۵۶ مارک در ماه	فاقد مهارت	۳۰۰۱ مارک در ماه	۸۵٪
خرده فروشی d	< ۱۸	۸۰٪	۳ از ۴	۱۴۴۳ مارک در ماه	۸۰٪

a: baden\_wuerttemberg      b: schleswig\_Holstein and Niedersachsen  
c: Wwstgermany      d: Schloswig\_Holstein      e: Column۴/column۲  
SB. مأخذ: (۱۹۹۶)

می‌شود، غیرمتممحل به نظر می‌رسد که جایگزین دیگری برعلیه آنها در کار باشد. با این حال حقوق پرداختی به جوانان و بزرگسالان در سال‌های اخیر در حال همگرا شدن بوده اند.

### کانادا

اتحادیه های کانادا دارای عملکردی بسیار متفاوت از عملکرد هم‌تایان آلمانی خود هستند. داد و ستد نامتمرکز است و هیچ هماهنگی گسترده اقتصادی در کار نمی‌باشد. اتحادیه‌ها در سطح کارخانه سازماندهی می‌شوند و داد و ستد کلی در سطوح کارخانه به کارخانه انجام می‌شود. همچنین هیچگونه تدارکی برای پوشش گسترده نرخ‌های مورد گفتگو وجود ندارد و تقریباً یک رابطه یک به یک بین ظرفیت اتحادیه‌ها (۳۸٪) و نرخ پوشش وجود دارد. همچنین نرخ اتحادیه‌ای کردن بطور قابل ملاحظه‌ای از یک بخش به بخش دیگر متفاوت است. بعنوان مثال، در خدمات رفاهی عمومی، برق و گاز، نرخ پوشش ۷۲٪ است. در کلی فروشی و خرده‌فروشی این نرخ ۱۴٪ است. بنابراین یک سهم بزرگتر اقتصادی در مورد حقوق بازار-محور در کار است، که احتمال دارد در جهت منافع جوانان باشد.

با این حال، ویژگی عمده دیگر. در تعیین حقوق در اقتصاد کانادا حداقل قانونی است. حداقل حقوق که در حد اختیارات ایالتی است<sup>۱۷</sup>، بطور خودکار به هزینه زندگی مربوط نیست، تغییرات بر طبق وضعیت اقتصادی و خواست سیاسی دولت وقت صورت می‌گیرد<sup>۱۸</sup>.

به تمام کارکنان و دانش آموزانی که کار می‌کنند باید حقوق حداقل پرداخت گردد. (HRDC، ۱۹۹۵b، بخش ۲) در بیشتر ایالات، حقوق حداقل مستقل از سن است اما استثنایهایی نیز وجود دارد. در آلبرتا و انتاریو این نرخ برای افراد کمتر از ۱۸ سال که به مدرسه می‌روند پایین‌تر است. تا اول مارس ۱۹۹۵ بریتیش کلمبیا یک نرخ پایین‌تر برای افرادی

کمتر از ۱۸ سال داشت و میزان دستمزد جوانان تقریباً ۸٪ کمتر از میزان حداقل عمومی است.

اکنون مباحثه‌ای درباره جهت اثرات حداقل دستمزد بر اشتغال در جریان است.<sup>۱۹</sup> مطالعات اندکی درباره اثر قوانین حداقل دستمزد بر جوانان کانادا وجود دارد که دلیل آن این است که نرخ حقوقی در هر ایالت خاص خود آن ایالت می‌باشد. اما تمام مطالعات انجام شده به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش حداقل دستمزد یک تاثیر معکوس بر اشتغال جوانان دارد. سویدنسکی (۱۹۸۰) نشان می‌دهد که بازار کار نوجوانان (۱۴ تا ۱۹ ساله‌ها) توسط تغییرات در حداقل دستمزدها بطور معکوس متاثر می‌گردد. با بکاربردن شاخصی از حقوق حداقل برای کانادا بر پایه ارزش های ایالتی از ۱۹۵۶ تا ۱۹۷۵، او دریافت که افزایش‌ها در حداقل حقوق دارای یک تاثیر منفی بر اشتغال و عرضه کار است و دریافت که کشش بیکاری مثبت است. در تمام نمونه‌ها، بازارکار زنان بیشتر از بازار کار مردان پاسخگو بود.<sup>۲۰</sup>

کوبینا (۱۹۸۶) نیز اثرات معکوس بر اشتغال و مشارکت در بازارکار را در ایالت انتاریو کشف کرد و دریافت که در اینجا کشش بیکاری برای زنان نسبت به مردان کمتر است. بالاخره اینکه، کوزینو و دیگران (۱۹۹۲) یک تاثیر معکوس در افزایش حقوق حداقل در ایالات انتاریو و کبک یافتند. در کل، شواهد نشان می‌دهند که حقوق حداقل در کانادا در جهت آسیب رساندن به جوانان، با افزایش بیکاری، هستند.

در یک سطح کلی‌تر، جوانان کانادایی نسبت به هم‌تایان آلمانی‌شان از نظر میزان دستمزد دریافتی زمینه‌های بیشتری را از دست داده‌اند. درآمدها برای جوانان نسبت به بزرگسالان در بیشتر کشورها نزول کرده‌است، اما این کاهش در آلمان یک چهارم میزان این کاهش در کانادا بوده است.<sup>۲۱</sup> عوامل موثر در بروز این تفاوت مشابه نبودند اما علل احتمالی، تمرکز تجارت کلی در آلمان، بیکاری جوانان و ساعات کار می‌باشند.

### ۳- سیاست‌های بازار کار جوانان

سیاست های مربوط به آموزش و تعیین حقوق به میزان زیادی می‌تواند بر نتایج بازارکار نیروی جوان تاثیر بگذارد. سیاست های دولتی نیز دارای اهمیت مشابهی هستند، بویژه سیاست‌های مربوط به مقابله با بیکاری. سیاست‌های بازارکار اغلب با عناوین فعال یا غیرفعال توصیف می‌شوند. سیاست‌های غیرفعال در برگیرنده برنامه‌های اجتماعی پایه، چون بیمه بیکاری و کمک درآمد می‌شوند که در مواقع ضروری کمک مالی آرایه می‌دهند. سیاست ها زمانی فعال هستند که دولت مستقیماً برای اصلاح ویژگی های ساختاری در عرضه نیروی کار دخالت می‌کند. برنامه های آموزشی نوع شناخته شده سیاست های فعال هستند. جدول ۱۰ اهمیت نسبی دو نوع از سیاست‌ها در رابطه با هزینه ها در دهه ۹۰ را برای کانادا و آلمان نشان می‌دهد.

جدول ۵ - سهم بودجه اختصاص یافته به سیاست‌های فعال بازارکار از تولید ناخالص داخلی در آلمان و کانادا

	۱۹۹۱-۹۲		۱۹۹۵-۹۶	
	آلمان	کانادا	آلمان	کانادا
اقدامات برای جوانان	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۱
اقدامات برای بیکاران و جوانان دارای شکل حمایت از برگزاری دوره های ویژه	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۱
آموزشی و کارآموزی برای جوانان	۰/۰۱	-	۰/۰۱	-
کل اقدامات برای افراد ناتوان	۰/۲۶	-	۰/۲۶	-
ناتوان از نظر حرفه ای	۰/۱۵	-	۰/۱۳	-
ناتوان از نظر حرفه ای	۰/۱۱	-	۰/۱۳	-
تمام اقدامات در سیاست های فعال	۱/۳۳	-	۱/۳۳	۰/۵۶
تمام اقدامات در سیاست‌های غیرفعال	۱/۸	۲/۲۸	۲/۱۴	۱/۳۲

a: این برنامه ها توسط دولت‌های فدرال به اجرا درآمده است.

b: کاهش سن بازنشستگی + حقوق بیکاری = اقدامات غیرفعال

مأخذ: OECD. Employment Outlook. ۱۹۹۶. table T.



### ۳-۱- برنامه های مخصوص جوانان

روشن است که کانادا سیاست‌های کاری غیرفعال و آلمان سیاست‌های فعال را در پیش دارند (بنگرید به دو ردیف آخر جدول ۱۰). علاوه بر این، سیاست‌ها اندکی بر جوانان در کانادا تمرکز دارند و سهم محدود هزینه‌های مربوط به سیاست‌های فعال، با وجود افزایش بیکاری جوانان، در نیمه اول دهه ۹۰ بسیار کاهش یافت. در ۹۲-۱۹۹۱ کانادا تنها ۰/۰۲٪ از تولید ناخالص داخلی را بصورت فعال در کمک به جوانان هزینه کرد، آلمان ۲/۵ برابر بیشتر (۰/۰۵٪) در این زمینه هزینه کرد. در ۹۶-۱۹۹۵ سهم اختصاص کانادا به ۰/۰۱٪ از تولید ناخالص داخلی کاهش و سهم اختصاصی آلمان به ۰/۰۶٪ افزایش یافته بود.

### آلمان

برنامه‌های خاص آلمان برای جوانان درجهت کسب یک موفقیت پایدار در بازار کار تنظیم شده‌اند. گروه‌های هدف شامل افراد جوانی می‌شوند که از نظر اجتماعی از نوعی محرومیت برخوردارند (بعنوان مثال، آنهایی که از کمک‌های مراقبتی کودکان بهره می‌گیرند یا آنهایی که قبلاً به مواد مخدر معتاد بوده‌اند)، آنهایی که از نظر فیزیکی یا ذهنی ناتوان هستند و با مشکلات خاصی در مدرسه روبرو هستند، و یا آنهایی که خارجی یا مهاجر هستند. هدف برنامه‌های آلمان این است که شانس آنها برای ورود و تکمیل آموزش‌های حرفه‌ای افزایش یابد و در بازار کار جذب گردند.<sup>۲۲</sup> سه نوع برنامه در آنجا وجود دارد، برنامه‌های آماده سازی حرفه‌ای، برنامه‌های حمایت آموزش حرفه‌ای و مراکز آموزش بین شرکتی برنامه‌های آماده سازی حرفه‌ای شامل راهکارهای پیش از کار می‌شود که در مورد جوانانی که نتوانسته‌اند دوره کارآموزی را بگذرانند اجرا می‌گردند. این برنامه‌ها بر گام‌های اولیه در جذب و ورود به آموزش حرفه‌ای متمرکز می‌شوند. کورس‌های درسی تشکیل شده است از آموزش کلاسی و

شامل این موارد می‌شود (الف) آموزش پایه (۲ تا ۱۲ ماه) برای جوانانی که فرصت و امکان کارآموزی را نداشته‌اند (ب) کلاس‌های تقویتی و تشویقی برای کسانی که رد شده‌اند (حداکثر ۳ ماه)<sup>۲۳</sup> و (ج) کورس‌های حمایت شغلی جامع (۲ تا ۱۲ ماه) برای بهبود وضعیت آموزش حرفه‌ای جوانانی که نمی‌توانند جذب کورس‌های (الف) و (ب) گردند.<sup>۲۴</sup> در ۱۹۹۵ در آلمان غربی ۱۹۱۰۰ نفر از افراد بیکار زیر ۲۵ سال این برنامه‌ها را آغاز کردند. جوانانی که در بازار کار بوده‌اند و بتازگی بیکار شده‌اند باید از شرایط متعادل‌تری نسبت به بزرگسالان برخوردار باشند (بدین معنی که آنها نیاز به یک تجربه کاری حداقل ۴ ماهه دارند و نه یک تجربه کاری ۱۲ ماهه). در ۱۹۹۵، ۷۸۰۰ نفر از جوانانی که دارای ناتوانی‌های یادگیری یا نقایص اجتماعی هستند متقاضی کارآموزی بودند.

افزون بر این برنامه‌های اجتماعی برای جوانانی که دارای ناتوانی‌های ذهنی یا فیزیکی هستند بطور فوق العاده سازماندهی می‌شود این برنامه‌ها بیشتر به جذب متقاضیان و آموزش آنها در مدارس، باتوجه به نیازهای اجتماعی‌شان، نظر دارند. این دوره‌های آموزشی بین ۶ تا ۳۶ ماه طول می‌کشد در ۱۹۹۵ تنها در آلمان غربی، ۸۶۰۶۱ نفر (۲۹۹۰۵ نفر زن) وارد این برنامه‌ها شدند و ۸۸۰۹۰ نفر (۲۹۴۹۰ نفر زن) این برنامه‌ها را به پایان رساندند. از آنهایی که برنامه‌ها را به پایان رساندند ۷۶٪ (۷۵/۴٪) از آنها زن بودند) این برنامه‌ها را با موفقیت به پایان رسانده بودند و بعضی از مراکز توان بخشی گزارش دادند که ۷۲٪ از این جوانان موفق شده‌اند کاری برای خود بیابند، ۱۸٪ بیکار شدند، و ۱۰٪ باقی مانده نتوانستند جذب بازار کار شوند (فرانس و دیگران، ۱۹۹۶).

برنامه‌های حمایت آموزش حرفه‌ای اقدامات خاصی هستند که برای جوانان فاقد تجربه کافی تحصیلی یا دارای مسایل اجتماعی (یا هر دو) در نظر گرفته شده‌اند، یعنی برای کسانی که برنامه‌های آماده سازی حرفه‌ای را تکمیل کرده‌اند، اما احتمال می‌رود در آموزش‌های حرفه‌ای رد شوند. این دوره‌ها در واقع گام دوم

بسوی جذب جوانان و تکمیل دوره کارآموزی است. افزون بر دوره‌های فوق‌العاده، تدریس خصوصی و آموزش فشرده زبان آنها امکان می‌یابد تا از کمک‌های مطالعاتی و مشاوره شغلی و تحصیلی بهره‌مند گردند. در ۱۹۹۵، ۴۲۰۰۰ نفر در آلمان غربی که دارای مسایل اجتماعی یا نارسایی‌های آموزشی بودند در این برنامه شرکت کردند، در ۱۹۹۶، ۶۱۰۰۰ نفر در این برنامه مشارکت کردند.

مشارکت کنندگان تحت شرایط خاصی واجد شرایط کمک مالی هستند. به جز افراد ناتوان حاضر در برنامه‌های توانبخشی ۴۳۴۰۰ نفر از افراد حاضر در برنامه‌های پیش از کار و فوق‌العاده در ۱۹۹۵ از اداره اشتغال یارانه دریافت کردند.

و بالاخره اینکه، مراکز آموزش بین شرکتی به آن افرادی کمک می‌کنند که بعد از مشارکت در برنامه‌های حمایت آموزش شغلی هنوز آموزش را در یک شرکت آغاز نکرده‌اند. مراکز آموزش بین شرکتی امکان آموزش درحال کار را برای متقاضیان واجد شرایط، باتوجه به تقاضاها و فشارهای زندگی کاری فراهم می‌سازند. شرکت کنندگان باید یک برنامه آماده‌سازی حرفه‌ای را گذارنده باشند و انتظار می‌رود که با سرعت هر چه بالاتر به طرف یک موقعیت کارآموزی منظم حرکت نمایند. اگر لازم باشد کارآموزان علاوه بر حمایت مالی به حمایت آموزش حرفه‌ای نیز دسترسی پیدا می‌کنند. آموزش‌ها می‌تواند در مراکز بین شرکتی تکمیل شود. در ۱۹۹۶ بیش از ۱۷۰۰۰ نفر از جوانان آلمان غربی کارآموزی را در چنین مراکزی به پایان رساندند. این برنامه تا حد زیادی جوانان را در آلمان شرقی مورد حمایت قرار می‌دهد (تقریباً ۲۰۰۰۰ نفر در ۱۹۹۶).

### کانادا

«برداشت کلی تحقیق ما این است که تعداد اندکی از برنامه‌های ایجاد شغل در کانادا تحت نظارت دولت وجود دارد، و آن برنامه‌هایی نیز که وجود دارند اغلب برای حل مشکلات فوری و نه بعنوان بخشی از یک استراتژی آموزشی گسترده‌تر در نظر گرفته شده‌اند، عبارت

دیگر بسیاری از این برنامه‌ها برای ارایه اشتغال تابستانی برای دانش آموزان و تعداد نسبتاً کم فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها و دانشگاه‌ها که در این برنامه‌ها شرکت کرده‌اند در نظر گرفته شده‌اند. افزون بر این، این نتایج روشن می‌سازد که دوره‌های کارآموزی در کانادا قابل دسترسی برای عموم نمی‌باشد.<sup>۲۵</sup>

همانطور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، دولت کانادا هزینه‌های بسیار کمتری از همتای آلمانی‌اش در سیاست‌های فعال بازارکار بطور کلی و در کاهش بیکاری جوانان بطور خاص صرف می‌کند. کانادا بیشتر به برنامه‌های اجتماعی کلی چون بیمه بیکاری (UI) و کمک درآمد (IA) تکیه دارد. تا سال ۱۹۹۴ یک استراتژی جامع برای مقابله با بیکاری وجود نداشت و برنامه‌های موجود مربوط به جوانان هم از نظر قلمرو و هم از نظر مدت زمانی محدود بودند. بعنوان مثال، در ۱۹۸۵، در مواجهه با نرخ بیکاری بالا و طولانی، دولت فدرال استراتژی اشتغال کانادا را آغاز کرد که جایگزین تمام برنامه‌های دیگر شده است (مراجعه کنید به اسکوف، ۱۹۹۴ و کران، ۱۹۹۱)، تنها دو برنامه از ۷ برنامه بر اقلیت‌ها که شامل جوانان نیز می‌شوند متمرکز بودند.<sup>۲۶</sup> یک موضوع جدید این بود که استراتژی اشتغال کانادا تلاش می‌کرد بخش خصوصی را در آموزش حرفه‌ای فعال‌تر نماید.<sup>۲۷</sup> در گذشته، دولت دوره‌های آموزش حرفه‌ای را در کالج‌های عمومی دنبال می‌کرد. براساس استراتژی اشتغال کانادا، بخشی از برنامه ورود به کار، حمایت مالی از امور آموزش حرفه‌ای و برنامه‌های آموزشی مشترک بود. برنامه توسعه شغلی به کارفرمایانی که بیکاران طولانی مدت، بویژه جوانان را استخدام می‌کردند، یارانه می‌پرداخت. (کران، ۱۹۹۱، ص ۳۱) در اواسط دهه ۹۰ بیکاری جوانان به یک مشکل جدی‌تری برای دولت کانادا تبدیل گردید و بعضی از جنبه‌های استراتژی اشتغال کانادا که نتایج موفقیت‌آمیزی داشت بیشتر گسترش یافتند. بعنوان مثال، مشخص شد که آموزش حرفه‌ای فرصت‌های شغلی مردان جوان

(اما نه زنان) را افزایش داده است و مشخص شده که آموزش کلاسی تأثیری در این امر نداشته است (OECD، ۱۹۹۳، فصل ۲) در ۱۹۹۶، دولت یک گروه ضربت با این اختیارات بوجود آورد:

«برای گفتگو کردن با مردم کانادا تا مشخص شود که دولت چگونه باید با مسایلی که همه جوانان در انتقال از مدرسه به بازار کار تجربه می‌کنند برخورد نماید.<sup>۲۸</sup>»

در میان یک صد برنامه پراکنده دولت فدرال و خدمات مربوط به جوانان، تنها اندکی برای مقابله با بیکاری جوانان طراحی شده‌اند.<sup>۲۹</sup> بیشتر برنامه‌های ویژه جوانان یکی از این سه نوع می‌باشند: آموزش شغلی، حمایت مالی یا تجربه کاری. برنامه‌های آموزشی شغلی شامل خدمات مشاوره‌ای است، مانند آنهایی که از طرف مراکز اشتغال کانادا برای دانش‌آموزان فراهم گردیده است. این مراکز تنها در طول تابستان برای کمک به دانش‌آموزان دبیرستانها، کالج‌ها و دانشگاه‌ها در یافتن کار باز هستند. (از طریق فعالیت کار تابستانی دانش‌آموزان که به برنامه اشتغال تابستانی دانش‌آموزان نیز معروف است). هفته کار کانادا هر ساله در هفته اول نوامبر برای آگاهی دادن به دانش‌آموزان درباره فرصت‌های کار و اشتغال برگزار می‌گردد. برنامه یاری‌رسانی یک برنامه مشاوره سالانه برای جوانان و دیگر افراد دارای محرومیت است. تمام این برنامه‌ها اطلاعاتی درباره مشاغل موجود ارایه می‌دهند و به دانش‌آموزان نشان می‌دهند که چگونه به یک شغل مناسب دسترسی پیدا کنند.

در میان برنامه‌هایی که پاداش و کمک مالی به دانش‌آموزان و گاهاً پروژه‌های کارفرمایی ارایه می‌دهند، بزرگترین برنامه حمایت مالی، برنامه وام‌های دانش‌آموزی کانادا است. در سال‌های اخیر این برنامه ابزار قوی در مقابل بیکاری جوانان ارایه شد و در ژوئن ۱۹۹۴ تغییرات بزرگی در آن آغاز گردید (HRDC، ۱۹۹۵)، پوشش پرداخت وام هفتگی برای دانش‌آموزان تمام وقت برای اولین بار در طول ۱۰ سال به ۵۷٪ رسید و سقف سالیانه طرح برای

دانش‌آموزان پاره‌وقت به ۶۰٪ رسید. کمک هزینه‌های خاص برای دانش‌آموزان محتاج یا کسانی که دارای معلولیت‌های دایم بودند در نظر گرفته شده است. برنامه وام تجارت دانش‌آموزی برای پروژه‌های تابستانی به دانش‌آموزان، وام بدون بهره می‌دهد. دانش‌آموزان باید در اکتبر وام را بازپرداخت کنند و به مدارس تمام وقت بازگردند.

برنامه‌هایی که تجربه کاری ارایه می‌دهند شامل دو برنامه جدید می‌شود که بویژه برای جوانان بیکار طراحی شده‌اند که در ورود به بازار کار دشواری دارند، برنامه‌هایی که در سال ۱۹۹۴ بررسی و اجرا شده‌اند عبارت است از:

برنامه مشارکت جوانان کانادا و برنامه خدمات جوانان کانادا، برنامه مشارکت جوانان کانادا همکاری میان کارفرمایان، انجمن‌ها، و آموزش دهندگان را برای ارایه آموزش کلاسی همراه با کار به افراد ۱۵ تا ۲۴ ساله مورد حمایت قرار می‌دهد، یعنی افرادی که بدنبال آموزش یا رسیدن به سطح آمادگی برای کار هستند. برنامه خدمات جوانان کانادا یک برنامه ملی است که تلاش می‌نماید از طریق ارایه خدمات اجتماعی، به جوانان تجربه کاری دهد و از طریق مشارکت در پروژه‌های اجتماعی به جوانان بیکار و آنهایی که به مدرسه نمی‌روند فرصت داده می‌شود که تجربه کاری بیاموزند. در طول یک دوره چهار ساله انتظار می‌رود که ۱۷۵۰۰ نفر از جوانان در این برنامه مشارکت کنند.

بعضی از برنامه‌های فدرال فرصت‌هایی برای استخدام موقت ارایه می‌دهند. بعنوان مثال برنامه فدرال استخدام تابستانی دانش‌آموزان (SSEP) که ۲۴ هفته اشتغال در بخش‌های مختلف دولتی را ممکن می‌سازد، برنامه آموزش سریع اقتصادی (AETF) که با یک هدف اقتصادی امکان اشتغال ۶ ماهه در بخش‌های دولتی را فراهم می‌سازد، برنامه استخدام تابستانی در کمیسیون تحقیقاتی که امکان استخدام ۴ ماهه در طرح‌های علمی و مهندسی یا در برنامه داوطلبان پارک کانادا را ممکن

بیکاری سخت‌تر شد. در واقع، قانون بیمه بیکاری در ۱۹۹۰ اصلاح شد که هدف آن تنبیه افرادی بود که بدون علت قابل قبولی کار خود را رها می‌کردند. این تنبیه شامل ۲ تا ۱۲ هفته دوره انتظار و کاهش منافع از ۶۰٪ تا ۵۰٪ درآمد پرداختی بیمه می‌شود. از آوریل ۱۹۹۳، منافع کسانی که کارشان را رها کرده اند به کلی نادیده گرفته شده است (اپی و بتس، ۱۹۹۵). در کشوری که تجربه کردن و تغییر زیاد مشاغل مختلف بخشی از روند انتقال از مدرسه به بازار کار و روند فراگیری تجربه کاری است، این اصلاحات سد کننده روند کسب تجربه و دانش در بازار کار می‌باشند. در مواجهه با هزینه های روزافزون و نگرش‌های کاملاً معکوس حاصل از بیمه بیکاری

بر این، سیستم دوگانه آموزشی با مولفه آموزشی شرکتی خود به آنها مهارت لازم را می‌دهد، بطوریکه احتمال کهنه شدن مهارت‌های آنها وجود ندارد. سهم بزرگتر کانادا مربوط به سهم بیشتر نوجوانان غیرماهر در جمعیت بیکار و فقدان برنامه های آموزش خاص برای آنها تا همین اواخر است.

در آلمان شرط داشتن سابقه کار طولانی (حداقل ۱۲ ماه کار در چهارسال گذشته) از دسترسی جوانان به منافع کاری جلوگیری می‌نماید، زیرا در اکثر مواقع آنها دارای تجربه کار اندک یا فاقد تجربه کار هستند. همچنین افرادی که کار خود را رها کرده اند نمی‌توانند به منافع مورد انتظار خود از بازار کار دسترسی پیدا کنند<sup>۳۰</sup>

می‌سازد، بیشتر این برنامه‌ها تنها مخصوص دانشجویان کالج‌ها و دانشگاه‌ها می‌باشند.

روشن است که بیشتر برنامه‌های اشتغال برای دانش آموزان دبیرستانی یا بالاتر طراحی شده اند. تعداد اندکی از آنها مستقیماً به کسانی نظر دارند که بیشترین مشکل را دریافتن کار دارند یعنی دانش آموزانی که دارای هیچ آموزشی نیستند و دبیرستان را با موفقیت به اتمام نرسانده اند. افزون بر این مقدار هزینه‌ای که به برنامه‌های اشتغال تابستانی اختصاص داده شده از ۱۲۷ میلیون دلار در سال ۱۹۸۸ به تنها ۹۰/۱ میلیون دلار در ۱۹۹۱ کاهش یافته است (تا در برنامه فعالیت کاری دانش آموزان هزینه گردد) (کد، ۱۹۹۶) این کاهش ها زمانی اتفاق افتادند که شرایط در بازار کار تابستانی بدتر شده بود.

مشارکت دانش آموزان در آن بازار ۱۳٪ پایین تر از ۱۹۸۹ و ۱۹۹۶ بود، و نرخ بیکاری آنها از ۱۰/۱٪ به ۱۸/۴٪ افزایش یافت. (آمار کانادا، ۱۹۹۷، ص ۲۱۰)

### ۳-۲ - برنامه های آموزش همگانی

جوانانی به برنامه های عمومی آموزش در هر دو کشور دسترسی دارند و در آنها شرکت می‌کنند (برای آگاهی از سال‌های خاص به جدول ۱۱ مراجعه کنید).

آلمان دارای سه نوع برنامه است، آموزش بیشتر در همان تجارت (For bidunh) آموزش دوباره در یک رشته تجارتي دیگر (Umschulng) و آموزش غیررسمی در حین کار (Einarbeitung). در کانادا دوره‌های آموزشی توسط دولت مرکزی تنظیم و هزینه‌های آنها در صورت تقاضای زیاد کارفرمایان تامین می‌گردد و آموزش توسط کالج‌ها ارائه می‌گردد.

جای شگفتی نیست که نسبت افراد زیر ۲۰ سالی که در این برنامه ها مشارکت می‌کنند در آلمان بسیار کمتر از کانادا است. نوجوانان آلمانی تقریباً به تمام برنامه هایی که برای جوانان تنظیم شده است دسترسی دارند. افزون

جدول ۶- نسبت مشارکت جوانان در برنامه های عمومی آموزش و برنامه های بازآموزی

۲۵-۲۰ساله - مرد		۲۵-۲۰ساله - زن		کمتر از ۲۰سال سن - مرد		کمتر از ۲۰سال سن - زن	
تعداد	درصداز کل	تعداد	درصداز کل	تعداد	درصداز کل	تعداد	درصداز کل
۱۱۷	۱۵۲۸۹	۱۲	۲۲۲۵۴	-/۵	۶۳۲	-/۲	۴۲۲
۱۹/۵	۲۶۶۴۳	۱۷/۳	۳۹۱۸۸	-/۸	۱۰۳۴	-/۴	۸۷۷
۳۱/۲	۳۱۱۱۰	۲۳/۵	۴۸۹۷۳	۳/۲	۳۱۹۸	-/۸	۱۶۰۷
<b>آلمان غربی</b>							
۱۷	۵۵۴۰	۲۰/۸	۱۵۴۲۰	۳/۴	۱۱۱۰	۴	۳۹۷۰
۲۲/۶	۱۸۷۰	۳۰/۶	۸۸۱۰	۵/۶	۴۶۰	۶	۱۷۹۰
۳۰/۶	۲۴۶۰	-	۷۱۶۰	۳۹/۸	۵۲۰	۷/۱	۱۲۷۰

مشاهدات مربوط به ماه دسامبر هر سال است.

مأخذ:

BA. amtliche nachrichten der bundesantalt fur arbeit. arbeit.arbeitsstatistik. Jahreszahlen. varius years. statistics canada. unemployment insurance statistics. various years.

در کارگران و شرکت‌ها، دولت به یک تغییر بنیادی در برنامه دست زد که در ژوئن ۱۹۹۶ منجر به «قانون بیمه اشتغال» و الحاقات دیگر آن در ژانویه ۱۹۹۷ شد. شرایطی که براساس آنها حمایت‌های لازم برای از دست دادن کار ارایه می‌شد تغییر کرد و بعضی از این تغییرات مستقیماً جوانان را تحت تاثیر قرار می‌دادند، که از آن جمله می‌توان به منافع کاهش یافته بر اساس پیشینه ادعایی و یک دوره آمادگی طولانی تر برای

در کانادا، جایی که سابقه کاری لازم بسیار کوتاه است (۱۰ هفته در نواحی دارای نرخ بیکاری بالا و ۱۴ هفته در نواحی دارای نرخ بیکاری پایین) بیمه بیکاری یک بخش همیشگی از زندگی کاری جوانان کانادایی است. در ۱۹۹۲، ۱۷٪ از دریافت کنندگان بیمه بیکاری و ۲۱٪ از موارد کمک‌های اجتماعی، افراد زیر ۲۵ سال بودند، (CYF، ۱۹۹۵) هرچند آن گروه سنی تنها نماینده ۴/۱٪ جمعیت بود و این مساله موقعی اتفاق افتاد که شرایط لازم برای دریافت بیمه

- ۴- تازه‌واردان به بازار کار اشاره کرد (برای آگاهی از جزئیات بنگرید به کر ۱۹۹۶).
- روشن است که کانادا و آلمان راه‌های متفاوتی برای کمک به جوانان در انتقال از مدرسه به محیط کار برگزیده‌اند. این تفاوت‌ها تا اندازه‌ای ریشه در رویکردهای متفاوت آنها به آموزش و پرورش دارد. تاکید آلمان بر آموزش حرفه‌ای در سیستم آموزشی بوسیله سیاست‌های دولت تقویت می‌شود، که برای کمک به جوانان دارای نوعی محرومیت که در یکی از دوره‌های سیستم آموزشی هستند پیش‌بینی شده‌اند. اگرچه کانادا دارای نرخ بیکاری بسیار بالاتری از آلمان است، اما هیچ کمکی برای افراد دارای نوعی محرومیت، ارایه نداده است. اندک برنامه‌های موجود در جهت کمک به افراد جوان در کسب تجربه کار در دبیرستان قرار دارند. تا ۱۹۹۴ توجه اندکی به مردودان غیرماهری که نرخ بیکاری آنها بالاترین نرخ بیکاری بود مبذول می‌شد، تنها در سال‌های اخیر است که دولت کانادا برنامه‌هایی را برای تشویق بخش خصوصی به آموزش جوانان فاقد مهارت آغاز کرده است. بالاخره اینکه در اصلاحات اخیر در سیستم بیمه اجتماعی تلاش شده است که از راه اصلاح نگرش‌های نامطلوب، کار بدون مهارت، کمتر مورد توجه قرار گیرد اما این اصلاحات همچنین جوانان را در سیستمی که نسبتاً تاکید بر یافتن شغل از راه آزمایش و خطا داشته است متضرر ساخته است.
- پانوشت‌ها :**
- ۱- بجز در مواردی که مشخص گردیده منظور از آلمان تا سال ۱۹۹۱، آلمان غربی و بعد از سال ۱۹۹۱ آلمان متحد می‌باشد.
- ۲- در نتایج بررسی جوانان بیکار در دو شهر آلمان آورده‌اند «در بین پاسخ دهندگان فقط چند نمونه از افراد جوان مشاهده شدند که دارای کار تمام بودند و آموزش‌های فنی لازم را ندیده‌اند در عمل غیرممکن به نظر می‌رسد که فردی با سن کمتر از ۱۹ سال کاملاً از ادامه تحصیل و آموزش فنی صرف نظر نماید.»
- ۳- تمام این اعداد و ارقام از (Franz et al. ۱۹۹۶) جدول ۵، نقل شده و آخرین آمار نیز مربوطه به سال ۱۹۹۰ می‌باشد.
- ۱۸- برای مثال در ایالت برتیش کلمبیا حداقل دستمزد دو بار طی سال‌های ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۶ (اول ژوئن ۱۹۷۶ برابر ۳ دلار و اول دسامبر ۱۹۸۰ برابر ۳/۶۵ دلار) و هفت بار طی سال‌های ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۵ (از ۴ دلار در اول فوریه ۱۹۸۷ به ۷ دلار در اول اکتبر ۱۹۹۵) تغییر کرده است.
- ۱۹- برای مشاهده یک بررسی از این نوع مراجعه کنید به Kennan (۱۹۹۵)
- ۲۰- (Schaafsma and Walsh ۱۹۸۳) این نتایج را تایید کرده‌اند گرچه کنش‌های مسالوی و بیشتری برای اشتغال، نیروی کار و بیکاری بدست آورده‌اند.
- ۲۱- مراجعه کنید به OECD. Employment outlook. ۱۹۹۶ فصل چهارم، جدول ۱۴-۴
- ۲۲- برای توضیح بیشتر مراجعه کنید به Germany (۱۹۹۶), BA (۱۹۹۶a), Bmaso (۱۹۹۶b). Putz (۱۹۹۵) آمارها از: BA(۱۹۹۶a,b) و Germany(۱۹۹۶) آمده است.
- ۲۳- این برنامه که به برنامه آزمون - آگاهی - سنجش (tip) معروف است: «جدا از برنامه‌های سالیانه آموزش و مدارس می‌باشد. دوره‌های «Tip» ویژه افرادی طراحی گردیده است که توانایی‌های لازم برای ادامه تحصیل را ندارند و آنان را برای طی دوره‌های آموزش حرفه‌ای آماده می‌سازد. (Germany (۱۹۹۶).p.۱۶)
- ۲۴- این دوره‌ها افراد خاصی مانند مهاجران، خارجی‌ها، غیر بومیان و جوانان با میزان تحصیلات پایین را در بر می‌گیرد.
- ۲۵- Krahn and Lowe (۱۹۹۱).p.۱۵۶
- ۲۶- دو گروه دیگر از این نوع شامل زنان و افراد غیر بومی می‌باشند
- ۲۷- Krahn(۱۹۹۱).p.B۱
- ۲۸- مراجعه کنید به CHR(۱۹۹۶a)
- ۲۹- برای مشاهده فهرستی از خدمات دولت فدرال مراجعه کنید به HRDC(۱۹۹۶b) همچنین Kerr(۱۹۹۶) به
- ۳۰- برای توضیحات بیشتر مراجعه کنید Atkinson and mickle Wright (۱۹۹۱), Gross (۱۹۹۴)
- به نظر می‌رسد اخیراً جوانان آلمانی تمایل بیشتری به ادامه تحصیل آکادمیک نسبت به دوره‌های کارآموزی پیدا کرده‌اند. در سال ۱۹۷۰، ۷۹/۷ درصد از جوانان با حداقل تحصیلات (به عنوان مثال با تحصیلات قبل از متوسطه) در دوره‌های DSVT شرکت کردند. در سال ۱۹۹۰ این مشارکت به ۴۳/۷ درصد کاهش یافته است. (Tessa ring. ۱۹۹۳. tabler)
- ۵- برای مثال مراجعه کنید به Steedman (۱۹۹۳), OECD (۱۹۹۴), Schmidt and zimmerman (۱۹۹۶), Gross (۱۹۹۸), casey (۱۹۹۱, ۱۹۸۶)
- ۶- برای توضیحات بیشتر مراجعه کنید به Gaskell(۱۹۹۱)
- ۷- در یکی از کمیسیون‌های متعددی که درباره مساله بیکاری برگزار گردیده گزارش می‌دهد: «بطور معمول کارگران کشتی‌های، ماهیگیری، کارگران ساختمانی و بطور کلی کارگرانی که موقتاً در کارهای پروژه‌ای و مقاطعه کاری کار می‌کنند دارای مهارت‌های سطح پایین و یا بطور کلی فاقد مهارت هستند. برای این گروه افراد شرط استفاده از بیمه بیکاری حداقل ۱۰ هفته کار با سطح ۸ تحصیلات پیشنهاد می‌گردد». کمیسیون اشتغال و بیکاری Newfoundland (۱۹۸۶).
- ۸- مراجعه کنید به OECD(۱۹۹۶) نمودار ۳-۳
- ۹- در ۱۹۹۶، ۳۳/۱٪ (۲۵/۷٪) از مردان (زنان) در همین گروه سنی فاقد تجربه کافی بوده‌اند.
- ۱۰- تمام این آمارها از Sunter(۱۹۹۷) نقل گردیده است.
- ۱۱- مراجعه کنید به Statistics Canada(۱۹۹۷) جدول ۱۵
- ۱۲- این طبقه بندی از فصل چهارم OECD: Employment outlook. ۱۹۹۶ اقتباس گردیده.
- ۱۳- مراجعه کنید به فصل پنجم OECD , Employment Outlook , ۱۹۹۴
- ۱۴- در بسیاری از موارد میزان کارگران عضو اتحادیه‌ها در مرحله دوم چانه زنی‌های مزدی و در سطح کارخانجات مشخص می‌شود.
- ۱۵- اصطلاحاً کارگر کامل در اینجا به سن کارگران اشاره دارد و مربوط به ساعت کار و یا طول دوره کار نمی‌شود.
- ۱۶- کارآموزان دارای برنامه‌های جبران خدمات مستقل از مثال‌های ذکر شده در جدول ۹ می‌باشند.
- ۱۷- البته از سوی دولت فدرال برای مجموعه مشاغل دارای کد کارکانادایی از اول جولای ۱۹۹۶ حداقل دستمزد وضع شده که دارای نرخ‌های ایالتی متفاوت است (Kerr. ۱۹۹۶. p.۱۵).