

اندازه‌گیری بیکاری و تعلق حاشیه‌ای به نیروی کار

حمید اردهه *

مرتضی سلطانی **

واژه‌های کلیدی:

بیکاری، مشارکت نیروی کار، جستجوی کار، آمادگی برای کار، تعلق حاشیه‌ای به نیروی کار

۱. مقدمه:

دوره مرجع به صورت هفته گذشته برای فاقد شغل بودن، هفته گذشته یا هفته بعد از آن برای آمادگی کار و چهار هفته گذشته برای جستجوی شغل در نظر گرفته شده است. همچنین در تعریف جدید بیکاران منتظر (برای شروع به کار، پاسخ کارفرما، بازگشت به شغل قبلی خود، به ثمر رسیدن سایر اقدامات انجام شده) نیز بیکار محسوب می‌شوند. بدیهی است که با تغییر تعریف بیکاری، اندازه‌گیری آن نیز تغییر می‌کند. این مطلب بیانگر آن است که نرخ‌های بیکاری که به طور رسمی از سوی مراکز آماری اعلام می‌شوند وابسته به تعریف پذیرفته شده از بیکاری هستند و با آنچه افراد جامعه از بیکاری تصور می‌کنند متفاوت است. به این دلیل از یک سو برخی ادعا می‌کنند نرخ بیکاری وقتی مجموع بیکاران، افراد کم کار و بیکاران مایوس (افرادی که به دلیل ناامیدی جستجوی

همواره درباره بهترین روش تعریف بیکاری اختلاف نظر وجود داشته است. ماهیت این اختلاف نظر ساده است. در تعاریف آماری، بیکار فردی است که در دوره مرجع فاقد کار، آماده برای کار و در جستجوی کار باشد و اگر فردی فاقد هر یک از این سه ویژگی باشد بیکار در نظر گرفته نمی‌شود. با وجود این، در کشورهای مختلف و حتی در یک کشور واحد و در زمان‌های متفاوت، تعابیر گوناگونی از این تعریف استاندارد به کار می‌رود. به عنوان مثال این تعریف در طی سالهای قبل از ۱۳۸۴ در آمارگیری‌های مرکز آمار ایران با در نظر گرفتن هفته گذشته به عنوان دوره مرجع به کار رفته است. ولی در طرح آمارگیری نیروی کار که از ابتدای سال ۱۳۸۴ اجرا می‌گردد

* کارشناس آمار وزارت کار و امور اجتماعی
** کارشناس روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی

“جستجوی کار” است. به طور دقیق نمی‌توان گفت از آماده برای کار بودن و در جستجوی کار بودن چه منظوری داریم و با افرادی که فاقد کار هستند و در حال حاضر جستجوی کار نمی‌کنند باید چه کنیم و در چه شرایطی فردی که کار نمی‌کند اما خواهان کار است باید جزء نیروی کار محسوب گردد و بیکار شمرده شود. در اندازه‌گیری شاخص‌های نیروی کار این سخت‌ترین سوالی است که باید پاسخ داد.

از آنجا که کشورهای مختلف روش‌های متفاوتی برای عملیاتی کردن مفاهیم گسترده‌ای مانند آمادگی برای کار و جستجوی کار را به کار می‌برند، مقایسه آمارهای اشتغال و بیکاری بین کشورهای مختلف و حتی در یک کشور و در زمان‌های مختلف به راحتی ممکن نیست. به عنوان مثال در آمارگیری‌های نیروی کار آمریکا و استرالیا بیکار دانستن فرد، نیازمند جستجوی فعال کار است، در حالی که در کانادا و کشورهای عضو اتحادیه همکاری‌های اقتصادی (OECD) هر دو روش جستجوی فعال و غیر فعال برای بیکار دانستن فرد معتبر است. همچنین بیکاران مایوس در کانادا قبل از سال ۱۹۷۵ و در آمریکا قبل از سال ۱۹۶۷ بیکار تلقی می‌شدند ولی در حال حاضر خارج از نیروی کار در نظر گرفته می‌شوند. در ادامه به این دو مثال یعنی جستجوی فعال در مقابل جستجوی غیر فعال و بیکاران مایوس باز خواهیم گشت.

کار انجام نداده‌اند) را در نظر بگیریم بیشتر از نرخ رسمی اعلام شده است و از سوی دیگر، سایر افراد ادعای متضادی مطرح می‌کنند که بیشتر افرادی که در آمارهای رسمی در زمره بیکاران قرار می‌گیرند بطور واقعی درباره یافتن کار جدی نیستند و نباید آنان را در زمره بیکاران محسوب نمود.

هدف این مقاله بررسی تعریف و اندازه‌گیری بیکاری و ارتباط آن با برخی از افراد خارج از نیروی کار است. در آمارگیری‌های نیروی کار، افرادی وجود دارند که به نیروی کار تعلق ندارند ولی فاقد کار و خواهان کار هستند. با وجود اینکه این افراد، جزو نیروی کار نیستند در سازوکار بازار کار تاثیر دارند. Stephen Jones و Craig Riddell تحقیقی بر روی اینگونه افراد انجام داده‌اند، که خلاصه‌ای از آن در این مقاله ارائه می‌گردد (Stephen Jones و Riddell, 1998a, 1998b, 1999a). در تحقیق آنان این افراد اعضای حاشیه‌ای نیروی کار نامیده شده‌اند. بررسی رفتارهای مرتبط با اشتغال این افراد و جابجایی آنان در وضعیت‌های مختلف نیروی کار بخش مهمی از این تحقیق را شکل می‌دهد. در بخش ۲ مشکلات اندازه‌گیری بیکاری مطرح شده و در بخش ۳ مفهوم تعلق حاشیه‌ای به نیروی کار مورد بحث قرار می‌گیرد. نتیجه‌گیری نیز در بخش ۴ آورده شده است.

۲. مشکلات اندازه‌گیری بیکاری:

تفاوت در تعابیر مختلف بیکاری تا حدودی در اثر تفاوت در اهداف بیان نرخ بیکاری است. روش تعریف و اندازه‌گیری بیکاری به دلیل تفاوت در دیدگاه افراد، یکسان نیست. بیکاری می‌تواند شاخصی از وضعیت کلی اقتصاد یا میزان سختی در معاش جامعه یا شاخصی از میزان مازاد عرضه در بازار کار باشد. در این بحث هدف اصلی از اندازه‌گیری بیکاری، فراهم نمودن شاخصی از میزان عرضه‌ی نیروی کار استفاده نشده، یعنی شاخصی از تعداد افرادی که جزو بازار کار هستند و در حال حاضر بیکارند در نظر گرفته شده است. حتی اگر بپذیریم که هدف اصلی ما از اندازه‌گیری بیکاری، شناخت میزان عرضه‌ی نیروی کار استفاده نشده است، تفاوت‌های بسیاری در چگونگی استفاده از این مفهوم نیز وجود خواهد داشت.

در بررسی‌های آماری اختلاف نظر زیادی درباره تعیین افراد شاغل وجود ندارد. فردی که در دوره مرجع حداقل یک ساعت کار کرده باشد شاغل شناخته می‌شود. اختلاف نظر از آنجا ناشی می‌شود که هیچ روش صحیح و روشی برای تشخیص بیکاران و افراد خارج از نیروی کار وجود ندارد و نواحی خاکستری زیادی در تقسیم افراد غیر شاغل به دو گروه بیکار و خارج از نیروی کار (یعنی مشارکت و عدم مشارکت در نیروی کار) وجود دارد. افراد غیر شاغل را نمی‌توان به راحتی به دو گروه بیکار و خارج از نیروی کار تقسیم نمود. معیار اصلی تقسیم افراد غیر شاغل دو شرط “آمادگی برای کار” و

۳. تعلق حاشیه‌ای به نیروی کار

در آمارگیری‌های نیروی کار سوالاتی درباره فاقد کار بودن و جستجوی کار در دوره مرجع (معمولاً یک هفته) از افراد فاقد کار پرسیده می‌شود تا بیکار بودن آنان تعیین گردد. بنابراین تمایز بین بیکاران و افراد خارج از نیروی کار توسط شناخت فعالیت‌های قبلی آنان صورت می‌گیرد. همچنین در



تعریف بیکاری، جستجوی کار بجای معیار ضعیف‌تری مانند خواستن کار استفاده شده است. دلیل این امر آن است که آنهایی که به دنبال کار هستند با رفتارشان تعلق قوی خود به نیروی کار را نشان می‌دهند و آنهایی که اظهار می‌نمایند کار می‌خواهند و جستجوی کار انجام نمی‌دهند شواهد و دلایل کافی برای تعلق خود به نیروی کار ارایه نمی‌دهند. البته ممکن است گفته شود که آنان کار می‌خواهند؛ ولی پاسخ داده می‌شود اگر آنها در این ادعا جدی هستند چرا اقدامی برای یافتن کار انجام نمی‌دهند؟

این استدلال برای توجیه نیاز به فعال بودن جستجوی شغل برای بیکاران نیز استفاده می‌شود و افرادی که از روشهای غیر فعال جستجو - مانند نگاه به آگهی‌های روزنامه‌ها - استفاده می‌کنند جزو نیروی کار در نظر گرفته نمی‌شوند. چرا باید فردی را که تنها به آگهی‌های روزنامه نگاه می‌اندازد به قدر کافی در به دست آوردن کار جدی بدانیم؟

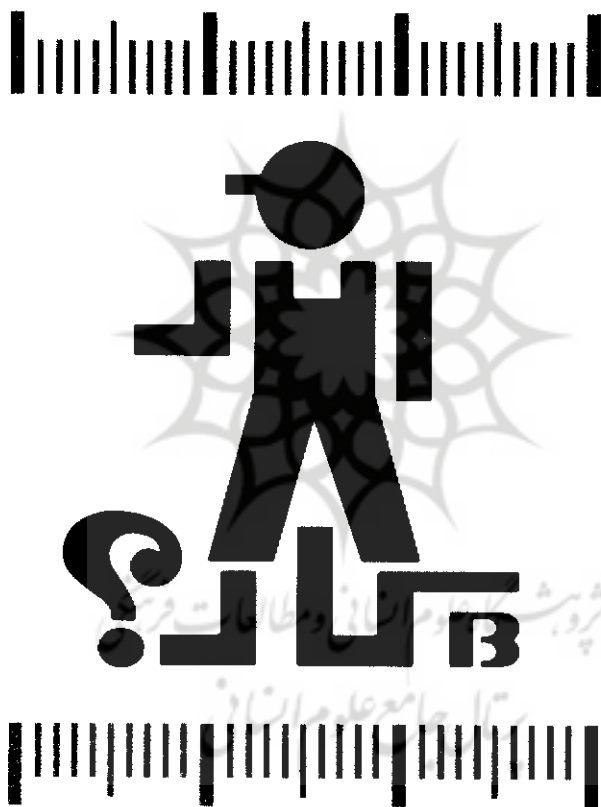
Stephen Jones در Craig Riddell در تحقیقات خود، روش دیگری را برای بررسی بیکاری مطرح نمودند. در روش آنان به جای تکیه بر رفتارهای قبلی افراد، تعریف بیکاری بر اساس شواهد رفتاری بعدی آنها شکل می‌گیرد. در این روش، اگر افراد بعد از مدتی رفتار مرتبط با نیروی کار نشان دهند آنها را با بیکاران به طور یکسان طبقه بندی می‌نماییم. بر اساس روش‌های

مرسوم، بیکاران را در یک گروه و افراد خارج از نیروی کار را در گروهی دیگر قرار می‌دهیم. اما اگر بیکاران و برخی افراد خارج از نیروی کار بعد از آمارگیری دارای رفتاری یکسان باشند، با توجه به روش جدید می‌توان آنها را در گروهی یکسان طبقه‌بندی نمود. باید توجه داشت منظور از رفتار افراد وضعیت مرتبط با نیروی کار آنان بعد از دوره آمارگیری است، یعنی اینکه در دوره‌های بعدی آمارگیری، شاغل، جوپای کار، خواهان کار یا نه جوپای کار و نه خواهان کار باشند. این روش از دو جهت با بیکاری ساختاری ارتباط دارد. تعریف کلاسیک بیکاری ساختاری شامل مواردی است که

فردی بیکار در ناحیه، شغل یا مهارت مورد نظر وجود دارد ولی شغل خالی در ناحیه، شغل یا مهارت‌های دیگری وجود دارد. این نوع بیکاری می‌تواند باعث جستجوی شغل شود، اما اگر فرد درباره وضعیت خود که با آن روبرو است اطلاع کافی داشته باشد ممکن است تنها خواهان کار باقی بماند و جستجویی برای یافتن شغل انجام ندهد. بنابراین به نظر می‌رسد افرادی که به صورت مفهومی بیکار ساختاری هستند در آمارهای نیروی کار خارج از نیروی کار قرار می‌گیرند. جنبه دومی که اندازه‌گیری بیکاری با بیکاری ساختاری مرتبط می‌شود کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که داده‌های مناسبی از مشاغل خالی وجود ندارد، معمولاً به شاخصهای دیگری برای تشخیص بیکاری ساختاری از سایر بیکاری‌ها روی می‌آوریم. این شاخص می‌تواند مدت بیکاری باشد.

به نظر می‌رسد احتمال بیشتری دارد بیکاری‌های طولانی مدت در ماهیت ساختاری باشند. ولی اندازه‌گیری مدت بیکاری می‌تواند به چگونگی تشخیص بیکاران و افراد خارج از نیروی کار حساس باشد. زیرا بیشتر دفعات جستجوی کار به خروج از نیروی کار - به صورت قراردادی - نه اشتغال منجر می‌گردد. به عنوان مثال فرض کنید فردی شغل خود را از دست بدهد، سه ماه صرف جستجوی کار کند، جستجوی خود را برای یک ماه متوقف نماید اما خواهان کار باشد، سپس برای دو ماه دیگر قبل از یافتن شغل جستجو کند. این فرد دارای دو دوره بیکاری

(۲ ماه و ۳ ماه بصورت مجزا) و دوره کوتاهی عدم مشارکت (۱ ماه) است. در حالی که وی به مدت ۶ ماه فاقد شغل بوده است در آمارگیری نیروی کار، مدت بیکاری وی ۲ ماه در نظر گرفته می‌شود. پس اگر جایجایی بین بیکاری و حالتی نزدیک بیکاری (خارج از نیروی کار) باشد، اندازه‌گیری قراردادی بیکاری ممکن است تصویر گمراه‌کننده‌ای از مدت فاقد کار بودن در میان افراد خواهان کار ارایه دهد. به این دلیل با آمارگیری‌های نیروی کار نمی‌توانیم شناخت درستی از وضعیت بیکاری ساختاری داشته باشیم. در این زمینه Stephen Jones و Craig Riddell



مرتبط ساخت. در تحقیق انجام شده، بر نرخ جابجایی به اشتغال تمرکز شده است، زیرا برای ارزیابی میزان تعلق افراد به نیروی کار مناسبتر است. این نرخ نسبت افرادی است که در یک دوره آمارگیری شاغل نبوده‌اند ولی در دوره بعد شاغل شده‌اند. شکل ۱ نرخ جابجایی به اشتغال بیکاران (U) و دوزیر مجموعه افراد خارج از نیروی کار، یعنی اعضای حاشیه‌ای (M) و کسانی که کار نمی‌خواهند (گروهی که ما آنها را غیر عضو می‌نامیم) (N) را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود که اعضای حاشیه‌ای نیروی کار (M) کاملاً مجزا از سایر افراد خارج از نیروی کار هستند. درحقیقت به نظر می‌رسد این گروه از نظر میزان تعلق به نیروی کار که توسط احتمال شاغل شدن در ماه بعد اندازه‌گیری می‌شود، همیشه به U نزدیکتر از N هستند. اگر نرخ جابجایی به وضعیت‌های دیگر نیروی کار را در نظر بگیریم داستان مشابهی تکرار می‌شود. البته باید توجه داشت که گروه‌های M و U مجزا هستند (یعنی نرخ جابجایی به اشتغال آنها به‌طور معنی‌داری با یکدیگر متفاوت است). اندازه نمونه‌ای که میانگین نرخ‌های جابجایی از آن به‌دست آمده بزرگ بوده و در نتیجه خطای استاندارد مربوط به آن کوچک شده است. این آزمون بر اساس ویژگی‌های قابل مشاهده‌ای مانند سن، جنس، تحصیلات، وضع زناشویی و دین نیز انجام شده است. نتایج حاصل تفاوت چندانی نشان نداد. در آمارگیری فرصت‌های شغلی از افرادی که کار می‌خواهند سوال می‌گردد که چرا جستجو انجام نمی‌دهند. پاسخها در چهار گروه شخصی (شامل مسئولیت‌های خانوادگی، بیماری و تحصیل)، انتظار (برای دعوت به کار، برای پاسخ کارفرما، برای شروع کار در آینده)، نومییدی (اعتقاد به نبودن کار در ناحیه، شغل و مهارت مورد نظر او سایر طبقه بندی می‌شوند. در این تحقیق مشخص شد گروه منتظر، تعلق قوی به نیروی کار، حتی قویتر از بیکاران، نشان می‌دهند. شکل ۲ نشان‌دهنده نرخ جابجایی به اشتغال وقتی افراد منتظر از بقیه گروه اعضا حاشیه‌ای جدا کردند است. با توجه به این شواهد بهتر است

بر اساس داده‌های آمارگیری (آمارگیری فرصت‌های شغلی) (Survey of Job Opportunities) کشور کانادا در دوره ۱۹۹۲-۱۹۷۹ که در ماه مارس و در اکثر سالهای این دوره انجام شده تحقیق خود را آغاز نمودند. در این بررسی از افراد غیر شاغلی که جستجوی کار انجام ندادند درباره خواستن کار و در صورت جواب مثبت دلیل جستجو نکردن آن سوال می‌گردد. آنها این افراد که جستجوی کار انجام نمی‌دهند ولی خواهان کار هستند را عضو حاشیه‌ای نیروی کار نامیدند. بیکاران مایوس زیر مجموعه‌ای از این افراد هستند که نیاز به توجه اساسی دارند. آنان افرادی هستند که به دلیل اعتقاد به عدم وجود کار یا کاری مناسب برای خود جستجوی کار انجام نمی‌دهند. زیر مجموعه دیگری از اعضای حاشیه‌ای نیروی کار، گروهی هستند که منتظر نامیده می‌شوند. این افراد منتظر شروع کار یا پاسخ کارفرما هستند.

اعضای حاشیه‌ای نیروی کار تعداد قابل توجهی هستند. در کانادا این گروه تقریباً یک چهارم تا یک سوم بیکاران می‌باشند. به کلام دیگر اگر از تعریف گسترده‌تری که شامل افرادی که در جستجوی کار نیستند اما اظهار می‌کنند خواهان کار هستند بجای تعریف استاندارد بیکاری استفاده شود، نرخ بیکاری تقریباً ۲۵ تا ۲۵ درصد بیشتر می‌شود. برای پی‌بردن به اهمیت این گروه در اندازه‌گیری بیکاری در بین کشورهای مختلف، می‌توان به استرالیا توجه کرد. در این کشور اعضای حاشیه‌ای نیروی کار دو تا سه برابر بیشتر از بیکاران، یعنی شش تا دوازده برابر بیشتر از کانادا است. این امر می‌تواند ناشی از این حقیقت باشد که در استرالیا معیار آمادگی برای کار محدودتری بکار می‌رود. در این کشور برای آنکه فردی را بیکار فرض نمود باید جستجوی فعال کار انجام داده باشد و در هفت روز آمادگی شروع کار را داشته باشد. به‌طور مشابه در آمریکا اعضای حاشیه‌ای نیروی کار، تقریباً دو سوم تا سه چهارم بیکاران یا تقریباً دو تا سه برابر بیشتر از کانادا بوده‌است.

برای عملیاتی کردن روش اندازه‌گیری بیان شده توسط Stephen Jones و Craig Riddell به مشاهده فعالیت‌های بعدی افرادی که در حال حاضر فاقد و خواهان کار هستند نیازمندیم. یعنی به داده‌های طولی نیاز است. این محققین برای ایجاد مجموعه داده‌های طولی از خواستن کار در بین کسانی که جستجوی کار نمی‌کنند از مزایای ساختار چرخشی آمارگیری نیروی کار کانادا استفاده کردند. افرادی که به آمارگیری نیروی کار وارد می‌شوند در شش ماه متوالی در نمونه باقی می‌مانند. یعنی هر ماه تقریباً یک ششم نمونه از آمارگیری خارج شده و گروه چرخشی جدیدی جایگزین آن می‌شود. بنابراین تقریباً پنج ششم از نمونه در دو ماه متوالی مشترک است. چون آمارگیری فرصت‌های شغلی مکمل آمارگیری نیروی کار است، می‌توان بیشتر پاسخگویان در ماه مارس را با وضعیت آنها در ماه بعد یعنی آوریل



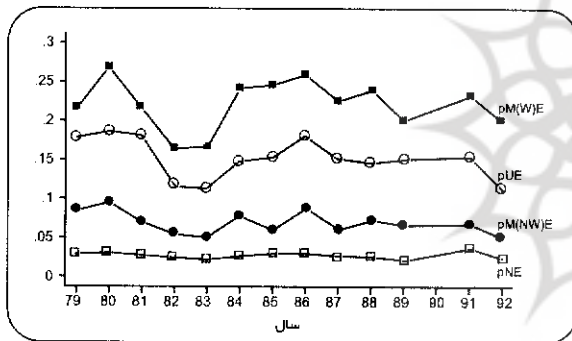
حاشیه‌ای حالتی میانی، یعنی مجزا از U و N و تقریباً بین این دو، دارند. نکته آخر آن است که به نظر نمی‌رسد زیرمجموعه افراد مایوس با آنهایی که بنابر دلایل شخصی و سایر دلایل جستجوی کار نمی‌کنند متفاوت باشند. علی‌رغم توجه فراوانی که به افراد مایوس در بحث بیکاری پنهان می‌گردد، به نظر نمی‌رسد دلیلی برای بحث جداگانه این گروه از سایر افرادی که کار می‌خواهند ولی جستجو نمی‌کنند وجود داشته باشد.

۴. نتیجه‌گیری

در بررسی‌های آماری، تعاریف مختلفی از بیکاری وجود دارد. در این بررسی‌ها افراد به سه گروه اصلی شاغل، بیکار و خارج از نیروی کار تقسیم می‌گردند. در این میان تفاوت‌های فراوانی در افرادی که تحت عنوان خارج از نیروی کار طبقه‌بندی می‌گردند وجود دارد. برخی افراد خارج از نیروی کار تعلق زیادی به نیروی کار دارند. با وجودی که این افراد بیکار تلقی نمی‌گردند، خواهان کار هستند و نرخ جابجایی به اشتغالی نزدیک به بیکاران دارند. این افراد که اعضای حاشیه‌ای نیروی کار نامیده می‌شوند جمعیت قابل توجهی هستند که باید در بررسی‌های نیروی کار مد نظر قرار گیرند. □

گروه منتظر $M(W)$ را به عنوان بیکار و نه خارج از نیروی کار در نظر بگیریم. این نتیجه وقتی نرخ جابجایی به وضعیت‌های دیگر بجای جابجایی به اشتغال که در شکل نشان داده شده است در نظر گرفته شود نیز برقرار است.

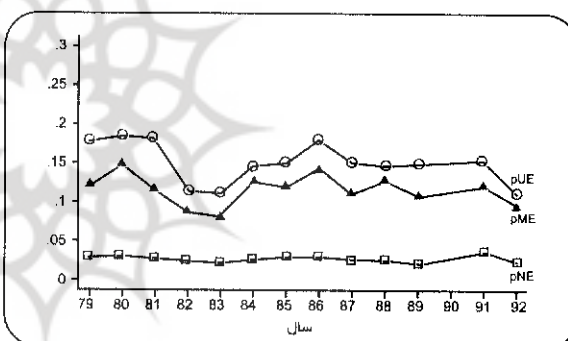
باید توجه داشت که زیرمجموعه منتظران $M(W)$ شامل افرادی که بطور موقت ترک کار کرده نمی‌باشد. آمارگیری نیروی کار کانادا اخیراً افرادی که موقتاً ترک کار کرده‌اند و آنهایی که در چهار هفته آینده مشغول به کار می‌گردند را به شرط آمادگی برای کار، بیکار تلقی می‌نماید. یعنی جستجوی شغل برای این افراد لازم نیست. وقتی این افراد اظهار می‌نمایند که منتظر فراخوانده شدن، شروع کار یا پاسخ کارفرما هستند واقعا رویایی فکر نمی‌کنند. نسبت زیادی از آنان در ماه بعد شاغل می‌گردند. پس می‌توان گفت معیار قراردادی برای افرادی که به طور موقت ترک کار کرده و افرادی که در آینده شروع به کار می‌کنند ممکن است سخت‌گیرانه باشد. زیرا با وجودی که احتمال اشتغال آنان خیلی زیاد است، بیکار تلقی نمی‌گردند. نکته قابل توجه دیگر این است که اگر زیر مجموعه افراد منتظر $M(W)$ حذف شود، سایر اعضای



شکل ۲: نرخ جابجایی به اشتغال برای بیکاران، بیکاران منتظر و سایر اعضای حاشیه‌ای نیروی کار و افراد خارج از نیروی کار

$p^{M(W)E}$: نرخ جابجایی بیکاران منتظر به اشتغال

$p^{M(NW)E}$: نرخ جابجایی سایر اعضای حاشیه‌ای نیروی کار به اشتغال



شکل ۱: نرخ جابجایی به اشتغال برای بیکاران، اعضا حاشیه‌ای نیروی کار و سایر افراد خارج از نیروی کار

p^{UE} : نرخ جابجایی افراد بیکار به اشتغال

p^{ME} : نرخ جابجایی اعضا حاشیه‌ای نیروی کار به اشتغال

p^{NE} : نرخ جابجایی سایر افراد خارج از نیروی کار به اشتغال

منابع:

نتایج آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

- [1] Jones, Stephen R.G. and W. Craig Riddell (1998a). "Unemployment and Labour Force Attachment: A Multi-State Analysis of Non-Employment" in Labor Statistics Measurement Issues edited by John Haltiwanger, Marilyn E. Manser and Robert Topel. Chicago: University of Chicago Press, 1998, pp. 123-152.
- [2] Jones, Stephen R.G. and W. Craig Riddell (1998b). "The Dynamics of Labour Force Attachment in the US Labor Market" mimeo, September 1998.
- [3] Jones, Stephen R.G. and W. Craig Riddell (1999a). "The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach" *Econometrica* vol. 67 (January 1999) pp.147-161.
- [4] Jones, Stephen R.G. and W. Craig Riddell (1999b). Unemployment and Labour Force Attachment: A Study of Canadian Experience 1997-1999. Background report prepared for Statistics Canada, August 1999.