

بررسی تطبیقی ابزار اطلاعات بازار کار در برنامه سازی منابع انسانی در برخی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه^۱

دکتر حسن سبحانی *

چکیده:

در این مقاله ضرورت سازماندهی اطلاعات مربوط به بازار کار، با توجه به نیاز واقعی که به برنامه ریزی جهت اشتغال نیروی انسانی جوان وجود دارد، مورد بررسی واقع شده است. بدین منظور، با انتخاب برخی از کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته (در مجموع، ۱۸ کشور) روش‌های متنوع و مختلف مربوط به چگونگی کسب، طبقه بندی و کاربری اطلاعات بازار کار آنها بررسی شده است. از طریق تلاش برای مقایسه تطبیقی شیوه‌ها و استنباط‌های سیاستی از مجموعه تجارب کشورهای مورد مطالعه در این خصوص، مهم‌ترین دستاوردها و مشکلات سیستم اطلاعات بازار کار در آنها ارائه شده است. انطباق این تجارب با وضع جاری اطلاعات بازار کار کشور موجب جهت گیری بهتر در سیاست گذاری‌ها می‌گردد.

طبقه بندی JEL: J18, J21, J24, J64

واژگان کلیدی: اطلاعات بازار کار، کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، بررسی تطبیقی

۱- این مقاله برگرفته از پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی ابزار اطلاعات بازار کار در راستای برنامه ریزی برای منابع انسانی در برخی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه» توسط دکتر حسن سبحانی و همکاران طرح در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی است.
* دانشیار دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران



۱. مقدمه

توسعه منابع انسانی یکی از اولویت‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) با ملاحظه نقش حساس آن در کاهش فقر و بیکاری و نیز ارتقاء برنامه‌های بازار کار می‌باشد. از آنجا که مفاهیم و اهداف برنامه‌ریزی توسعه، اشتغال و سیاست‌های بازار کار در طول زمان در حال تغییر هستند، بنابراین لازم است الزامات و شرایط مربوط به اطلاعات بازار کار نیز تغییر کند. بازار نیروی کار در یک وضعیت دائمی گذار قرار دارد، چرا که این بازار منعکس‌کننده تغییرات الگوی تولید و مصرف، توزیع درآمد، فناوری‌های جدید و شکل‌گیری سیاست‌ها، راهبردها و اهداف جدید اقتصادی و اجتماعی است.

در بسیاری از کشورها، برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی محدود به تشخیص مهارت‌های مورد نیاز برای رشد اقتصادی در بخش مدرن اقتصاد و از این رو، گسترش برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای برای تأمین نیروی کار ماهر مورد نیاز می‌باشد. یکی از اهداف دیگری که در بیشتر کشورها مورد تأکید قرار می‌گیرد، تشخیص بیکاری و بیکاری پنهان به ویژه در حوزه‌های شهری یا گروه‌های خاصی نظیر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. به هر حال، بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که تمرکز بر بخش‌های خاص، حوزه‌های جغرافیایی یا گروه‌هایی از افراد کافی نیست و ضروری است که سیاست‌ها و طرح‌هایی برای توسعه بهینه استفاده از کل نیروی کار به اجرا گذاشته شود، به طوری که هدف، تنها دستیابی به نرخ‌های بالای رشد اقتصادی نباشد، بلکه خواسته‌ها و نیازهای اجتماعی فرد را نیز برآورده کند. فرمول بندی و اجزای چنین طرح‌ها و سیاست‌هایی توسط دولت، چه برای بخش‌های خاص و چه برای کل جمعیت، زمانی مفید خواهد بود که این سیاست‌ها و طرح‌ها مبتنی بر اطلاعات قابل اعتماد، جامع و به روز درباره نیروی کار، مسائل و فرصت‌های پیش‌روی آنها باشد.

دسترسی مؤثر به اطلاعات بازار کار با تمرکز بر روی مهارت‌ها، علوم و اشتغال زایی، سیاست‌ها و برنامه‌های برنامه ریزان اقتصادی را در راستای افزایش سرمایه‌گذاری کارآتر، آموزش مؤثرتر و توسعه منابع انسانی ارتقاء می‌دهد. اطلاعات جامع و منطقی در مورد بازار کار به سیاست‌گذاران و مدیران اجازه می‌دهد، شکاف‌ها و کمبودهای مربوط به مؤسسات کاری و کارآموزی و به طور کلی برنامه‌های موجود برای توسعه منابع انسانی موجود را شناسایی کرده و قادر باشند در جهت رفع آن کمبودها، استراتژی‌های مناسبی را تدوین نمایند.^۱

در این مقاله، به منظور بررسی اطلاعات بازار کار و اهمیت آن در برنامه‌ریزی و توسعه بازار کار، گروهی از کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته را مورد مطالعه قرار داده ایم. پس از مقدمه، در کشورهای مورد مطالعه، سه جنبه کلی را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. در بخش اول، به بررسی انواع اطلاعات بازار کار، استفاده‌کنندگان از آنها و اهمیت این اطلاعات پرداخته و سپس در ادامه مهم‌ترین وظایف برنامه ریزان و عمده‌ترین سیاست‌های حاصل شده در این کشورها را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. بخش انتهایی نیز به نتیجه‌گیری کلی

می‌پردازد. به همین منظور کشورهای مورد مطالعه به سه دسته کشورهای توسعه یافته با درآمد بالا شامل آلمان، کانادا، انگلستان و کشورهای با درآمد متوسط بالا شامل کره جنوبی، سنگاپور، مالزی، هنگ کنگ، بحرین و مجارستان و در آخر کشورهای با درآمد متوسط پایین که شامل فیلیپین، هندوستان، اوکراین، جامائیکا، تایلند، زامبیا، زیمبابوه و اندونزی می‌شوند، تقسیم شده‌اند.

۲. اطلاعات بازار کار و انواع آن

در متون تئوریک، بازار کار نشانگر مجموعه روابط میان خریداران و فروشندگان نیروی کار است که طی آن قیمت و مقدار نیروی کار عرضه شده مشخص می‌گردد اما، تعاریف متعددی برای اطلاعات بازار کار وجود دارد که در ادامه برخی از این تعاریف آورده شده است. طبق تعریف اطلاعات بازار کار در پروژه منطقه‌ای منتخب کشورهای آفریقایی، عبارت اطلاعات بازار کار به هر گونه اطلاعاتی درباره اندازه‌ها و ترکیب‌ها در بازار نیروی کار، روش‌ها و عملکردها در این بازار، فرصت‌هایی که پیش روی این بازار است، اهداف و آرمان‌های شاغلین و اشخاصی که جزئی از این بازار هستند، اشاره دارد و سیستم اطلاعات بازار کار^۲، نهادی توافقی برای جمع‌آوری اطلاعات بازار کار می‌باشد.

از منظر گروه اطلاعات بازار کار اجلاس وزرای کار^۳، که به تأثیر فراهم شدن اطلاعات بازار کار بر روی تصمیم‌گیری مشاغل، علاقمند هستند، اطلاعات بازار کار شامل همه اطلاعات مفید برای اشخاص جویای کار است، چه آنهایی که تصمیم به یافتن شغلی دارند و چه آنهایی که به دنبال ارتقای موقعیت شغلیشان هستند. از نظر این گروه، اطلاعات بازار کار به کارفرمایان علاقه‌مند به موقعیت بازار کار یا کسانی که به دنبال کارگرهای مهارت دیده برای کار و حرفه‌شان هستند نیز اشاره دارد. اطلاعات بازار کار، هر گونه تغییر و تحول در بازار را بیان می‌کند.

عبارت «اطلاعات بازار کار» توسط سازمان بین‌المللی کار به صورت زیر تعریف شده است:

«هرگونه اطلاعاتی در مورد اندازه و ترکیب بازار نیروی کار یا هر بخشی از بازار نیروی کار، شیوه‌ای که بازار نیروی کار یا بخشی از آن بر طبق آن عمل می‌کند، چالش‌ها و فرصت‌هایی که ممکن است در ارتباط با بازار نیروی کار وجود داشته باشد و انگیزه‌های مربوط به کار یا ایده‌های کسانی که بخشی از بازار کار می‌باشند.»^۴

آنچه از تعاریف فوق برمی‌آید، آن است که اطلاعات بازار کار دلالت بر هر دو بخش عرضه و تقاضا در بازار کار دارد.^۵

اطلاعات بازار کار مورد نیاز برای توسعه سیاستی و اجرای برنامه از منابع متعددی به دست می‌آید و سازمان‌های مختلفی در گردآوری و نشر چنین اطلاعاتی درگیر هستند.

1- International labor organization (ILO)

2- Abdelkarim A, A and Perez, P (1996)

3- Labor market information system

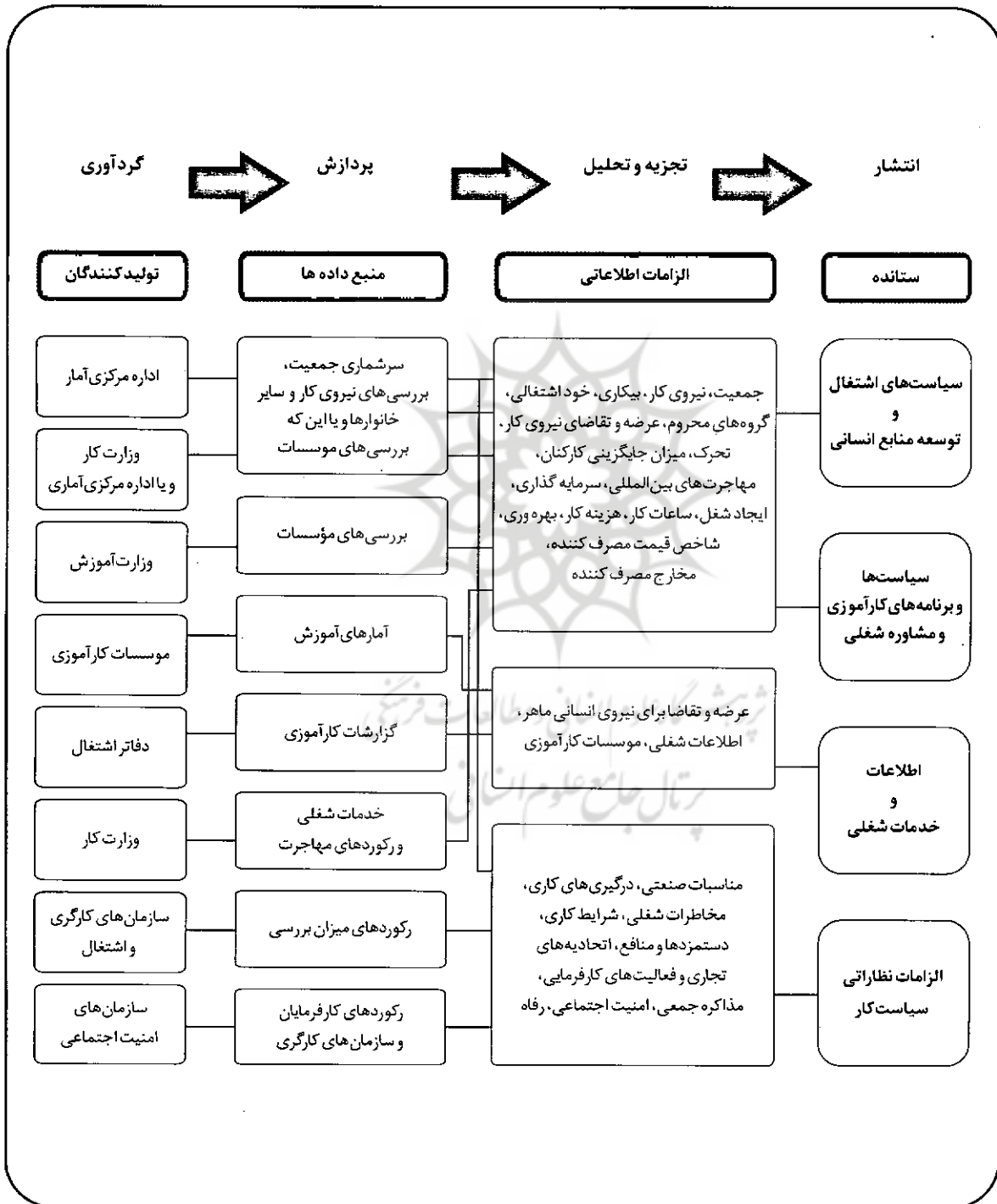
4- Reginald savard and Gulyaine Michaud (2005)

5- ILO (2005)

6- fox, R, (2003)

روند پیدایش و جریان اطلاعات بازار کار از تهیه کنندگان به کاربران دقیقاً در شکل نشان داده شده است. گرچه این جدول از لحاظ قالب و سبک بسیار واضح و روشن است ولی بایستی توجه کرد که چالش هایی در هر مرحله از جریان اطلاعات وجود دارد.

شکل ۱: روند پیدایش و جریان اطلاعات بازار کار از تهیه کنندگان به کاربران



اطلاعات راجع به مشاغلی که در اثر تغییرات بیولوژیکی و ساختاری اقتصاد در حال زوال یا در حال پیدایش و ظهور می‌باشند، می‌توانند به عنوان بخشی از گستره عظیم بررسی‌های انجام شده به محوریت بنگاه و یا مطالعات خاص طراحی شده در راستای دستیابی به اطلاعات، گردآوری شوند

به منظور تعیین سیاست‌ها و برنامه‌های جامع منابع انسانی و اشتغال، که قادرند نیازهای بازار در حال تغییر کار را مشخص سازند، اطلاعات زیر به عنوان اطلاعاتی با اهمیت در نظر گرفته می‌شود:

- ۱- اطلاعاتی در مورد میزان تقاضا برای مشاغل و ظرفیت در حال تغییر کار.
 - ۲- اطلاعاتی در مورد مشاغلی که در حال زوال هستند و یا این که در اثر تغییرات تکنولوژیکی و تغییرات ساختاری اقتصادی در حال پیدایش و ظهور می‌باشند.
 - ۳- توانایی ایجاد زمینه‌های استخدام و فرصت‌های شغلی برای جوانانی که در حال ورود به بازار کار هستند و به عبارتی اطلاعاتی راجع به گذار از دوره تحصیلی به دوره کار.
 - ۴- نیازهای مهارتی اقتصادی آینده.
 - ۵- مناطق با کمبود دائمی نیروی انسانی و تجزیه و تحلیل علل و نتایج بروز چنین پدیده‌هایی.
 - ۶- اطلاعاتی در مورد فعالیت‌های کارآموزی و به علاوه سایر اشکال فعالیت‌های توسعه مهارت‌ها یعنی مشارکت و سرمایه‌گذاری در آموزش حرفه‌ای.
 - ۷- اطلاعاتی در مورد آثار اقتصادی محتمل و به علاوه سایر سیاست‌های ناظر بر گروه‌های هدف یعنی زنان، نوجوانان، کارگران مهاجر و افراد معلول.
- در حقیقت هر کدام از این موارد، اطلاعات را از منابع مختلف گردآوری، تجزیه و تحلیل و ادغام می‌کنند و سپس آنها را تفسیر کرده و به شکلی که می‌تواند در راستای اهداف توسعه برنامه‌ریزی و سیاستی به کار برده شود، ارائه می‌کنند.

اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی خالی، به عنوان جزء دیگری از تقاضای کار، می‌تواند از کارفرمایان اخذ و یا این که از سازمان‌های کارایی گردآوری شود.^۱ تا آنجا که به ظرفیت‌های در حال تغییر مشاغل مربوط می‌شود، این گونه اطلاعات به محض این که واژه نام‌های شغلی تهیه می‌گردند و مؤسسات کارآموزی مجهز به مشاوران صنعتی، گسترش می‌یابند و یا این که برنامه‌های آموزشی در راستای برنامه‌های کارآموزی به روز می‌گردند، گردآوری می‌شوند. اغلب اوقات میزان مشخصی از این گونه اطلاعات به محض این که بررسی‌های دستمزدها و شرایط کاری صورت می‌گیرند، گردآوری می‌شوند.^۲

اطلاعات راجع به مشاغلی که در اثر تغییرات بیولوژیکی و ساختاری اقتصاد در حال زوال یا در حال پیدایش و ظهور می‌باشند، می‌توانند به عنوان بخشی از گستره عظیم بررسی‌های انجام شده به محوریت بنگاه و یا مطالعات خاص طراحی شده در راستای دستیابی به اطلاعات، گردآوری شوند. گاهی اوقات شغلی که به نظر می‌رسد یک کار جدید و یا یک کار در حال زوال می‌باشد صرفاً تغییر در عنوان شغل نه تغییر در نوع شغل تلقی می‌گردد.^۳ در برخی موارد مطالعات گسترده‌ای در راستای پیگیری تحرکات گروهی خاص از فارغ التحصیلان و ترک تحصیل کنندگان به جهت دستیابی به درکی مناسب از تحرکات آنها به درون و برون انواع متفاوتی از مشاغل در طی یک دوره زمانی پایدار، انجام می‌گیرد.^۴

نیازمندی‌های مهارتی اقتصادی در آینده به واسطه گردآوری اطلاعات از منابع مختلف به منظور تعیین روند تاریخی آنها و با استفاده از تکنیک‌های مختلف در جهت پیش‌بینی نیازمندی‌های آتی، مورد شناسایی قرار می‌گیرند. روش‌های به کار گرفته شده در جهت پیش‌بینی نیازمندی‌های مهارتی در آینده می‌توانند از برآوردهایی بنیادی که ترکیب در حال تغییر نیروی کار کشوری را به لحاظ صنعتی و شغلی مورد نظر قرار می‌دهند، متفاوت باشند و در این برآوردها، مدل‌های پیشرفته اقتصادسنجی که چنین چیزهایی را به عنوان تغییرات در سرمایه‌گذاری، بهره‌وری، تولیدات صنعتی و تأثیر تکنولوژی در حال تغییر بر روی ترکیب شغلی در درون گروه‌های خاص صنعتی در نظر می‌گیرند، به کار گرفته می‌شوند. هیچ روشی نتایج دقیق را به دست نمی‌دهد، ولی هر دالنتی در مورد انواع مهارت‌هایی که در آینده بیشتر مورد نیاز خواهند بود و انواع مهارت‌هایی که به طور عمده مورد تقاضا قرار نخواهند گرفت را ارائه می‌دهد.^۵

1- Abdelkarim A.A and perez, p(1996) 2- Richter.L(1991) 3- O'Higgins,Niall(2001)

4- Offer, M(2000) 5- Rodrigo chadra(1997)

6- Lechner,Michat and friedhelm Pfeiffer (eds.)(2001) 2 sparreboom Theo(1999)

شناسایی و تجزیه و تحلیل علل و پیامدهای وجود مناطق با کمبود دائمی نیروی انسانی، نیازمند اطلاعات به دست آمده از کارفرمایان، مؤسسات کارآموزی و مدیران دولتی مسئول برنامه‌های تحرک و مهاجرت می‌باشد.¹

اطلاعات به دست آمده از کارفرمایان شامل اطلاعات راجع به پست‌های خالی، دستمزدها و مستمری، شرایط کاری و شیوه‌های استخدامی می‌باشد. مؤسسات آموزشی می‌توانند اطلاعاتی مانند تعداد تقاضانامه‌ها، ثبت نام‌ها، فراغت از تحصیل، ترک تحصیل کنندگان و نتایج پیگیری شغل برای دانشجویان در برنامه‌هایی که کارگران را در راستای برطرف کردن کمبودهای دائمی نیروی انسانی آموزش می‌دهند، فراهم سازند.

گردآوری اطلاعات مربوط به میزان مشارکت و سرمایه‌گذاری در فعالیت کارآموزی به طور قابل ملاحظه‌ای برای برنامه‌ریزان توسعه منابع انسانی که استراتژی‌های جامعی را در راستای دوره‌های کارآموزی، ترفیع‌ها و شناسایی فعالیت‌های کارآموزی، که منجر به آموزش و کارآموزی فراتر از ابتدایی می‌گردد، اتخاذ می‌کنند، مهم می‌باشد.

چنین اطلاعاتی، به ویژه با در نظر گرفتن شیوه‌های مختلفی که افراد مهارت‌ها را به دست می‌آورند، با دانش و مهارت (یادگیری رسمی، غیررسمی و خودآموزی) مرتبط می‌باشند.²

معمولاً اطلاعات مربوط به اثرات محتمل سیاست‌های اقتصادی، به علاوه اطلاعات مربوط به سایر سیاست‌های به نفع گروه‌های خاص همچون زنان، نوجوانان، کارگران مهاجر و افراد معلول، از طریق انجام مطالعات خاص در راستای گردآوری، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های کمی و داده‌های کیفی که در اسناد اداری موجود می‌باشند، به دست می‌آیند.

به طور کلی اطلاعاتی که سیاست‌گذاران از آن در زمینه بازار کار استفاده می‌کنند معمولاً در زمینه وضعیت حال حاضر عرضه و تقاضای کار و یا پیش‌بینی‌های دقیق و برآوردهایی در زمینه آنچه احتمالاً در آینده در این بازار اتفاق می‌افتد، می‌باشد.³ این برآوردها و پیش‌بینی‌ها خود نتیجه تحلیل آرایه مفروضاتی درباره روندهای آشکار شده توسط داده‌های بازار کار می‌باشد. از این رو به احتمال زیاد، ناکارایی‌ها و مشکلات موجود در زمینه برنامه‌های اطلاعات بازار کار از کمبودهای موجود در زمینه جمع‌آوری اطلاعات ناشی می‌شود و به همین علت در بسیاری از کشورها جمع‌آوری یا بهبود مجموعه اطلاعات بنیادی بازار کار نسبت به اطلاعات وضعیت حال حاضر عرضه و تقاضای کار، در اولویت قرار گرفته است.

۳. استفاده کنندگان اطلاعات بازار کار

استفاده کنندگان اطلاعات بازار کار بسیار زیاد و متنوع می‌باشند. به طور مثال این اطلاعات را دولت‌ها و آژانس‌های دولتی برای فهم وضعیت حال حاضر بازار کار نیاز دارند و یا از این اطلاعات همراه با دیگر اطلاعات برای فرمول بندی سیاست‌هایی استفاده می‌کنند که هدف آن نه تنها تحت تأثیر قرارداد رخدادهای آینده در حوزه خود بازار کار، بلکه گستره وسیعی از حوزه‌ها در قالب توسعه اقتصادی و اجتماعی است.⁴ از این اطلاعات، فعالان بخش آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش تحصیلی برای تجهیز کردن جمعیت با مهارت‌ها و آموزش‌هایی که در آینده بدان نیاز دارند استفاده می‌کنند. کارفرمایان و سازمان‌های کارفرمایی برای فرمول بندی طرح‌های واقع بینانه در زمینه بنگاه و صنایع خویش به این اطلاعات نیاز دارند. سازمان‌های کارگری برای فرمول بندی سیاست‌هایی جهت حمایت یا متمرکز کردن حقوق اعضای خویش به این اطلاعات نیاز دارند. علاوه بر این میلیون‌ها نفر در سراسر جهان که قصد ورود به بازار کار را دارند و نیز آنهایی که می‌خواهند انتخابی عقلایی در زمینه نوع شغل مورد دلخواه خویش انجام دهند و یا آنهایی که هم اکنون دارای شغل هستند ولی قصد دارند شغل خویش را عوض کنند به این اطلاعات نیاز دارند.

از اطلاعات بازار کار همچنین می‌توان برای تشخیص مسائل اقتصادی و اجتماعی، جهت‌دهی به سیاست‌های توسعه به سمت ایجاد مشاغل سودمند و مفید، حل مسائل نیروی کار و نیز ایجاد انتخاب‌هایی برای برنامه‌های توسعه استفاده کرد.⁵

در ارتباط با منابع انسانی و برنامه‌ریزان شغلی در دولت، صاحب منصبان دولتی، مسئول طراحی سیاست‌ها و برنامه‌هایی هستند که منابع انسانی اشتغال را در کشورهای توسعه یافته که از این جهت احتیاج به اطلاعات بازار کار دارند تا سیاست‌ها و برنامه‌هایی را که در دوره زمانی بلند مدت مشوق توسعه نیروی انسانی و حمایت‌کننده رشد و اشتغال باشد، مشخص کنند. بدین جهت داده‌ها باید برآورد، تولید و تحلیل شوند و فعالیت‌ها باید با چرخه سیاست همخوانی داشته باشند و پیامدهای سیاست‌گذاری و ابزارهای آن مشخص شده و اطلاعات قابل قبولی برای همه مراحل از سیاست‌گذاری در دسترس قرار گیرد.⁶

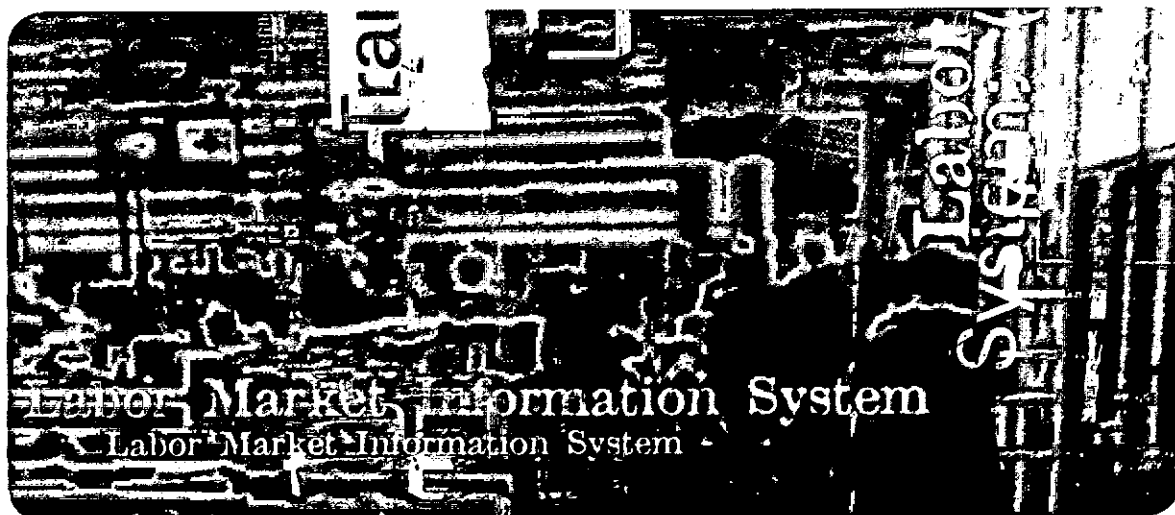
در ارتباط با خدمات مربوط به استخدام، اطلاعات بازار کار در ارائه کمک به برنامه‌ریزان نقش مهمی ایفا می‌کنند تا در تشخیص مکانی که این گونه خدمات باید ارائه شوند و همچنین نوع خدماتی که به مشتریان این خدمت باید ارائه شود، کمک کند.

مؤسسات کارآموزی و فعالیت‌های آموزشی به اطلاعاتی از روند تحولات نیروی کار از قبیل مهارت‌هایی که در اقتصاد مورد نیاز است، تغییرات تکنولوژی، چگونگی تحت تأثیر قرار گرفتن مهارت‌ها با وجود این تغییرات و برنامه‌های پیشنهادی مؤسسات دیگر، جهت توسعه کارای برنامه‌های خود احتیاج دارند.⁷

سازمان‌های استخدام‌کننده و استخدام‌شونده به اطلاعاتی از قبیل عرضه و تقاضای نیروی کار و مهارت‌های مربوطه، فرصت‌های آموزشی، بهره‌وری، سطح دستمزدها، شرایط و قوانین کار، توافقات موجود در بازار، قوانین دولتی مربوط به نیروی کار و مسائل مربوط به امنیت و بهداشت نیروی کار در مشاغل مختلف نیاز دارند.

دانشجویان و کارجویان نیاز به اطلاعات بازار کار دارند تا از این اطلاعات در جهت گسترش دادن برنامه‌های شغلی، گزینش فرصت‌هایی که برای آنها وجود دارد، کسب اطلاعات در ارتباط با فرصت‌هایی که برای کسب مهارت وجود دارد و این که چگونه و کجا به دنبال کار بگردند و جهت یافتن مهارت‌هایی که در آینده و حال به آنها نیاز است استفاده کنند و فقط در این صورت می‌توانند تصمیمات تحصیلی و آموزشی مناسب بگیرند.⁸

1- sparreboom Theo(1999) 2- Mangozho, N(2001)
 3- watts, A. G(1999) O'Higgins, Niall(2001)
 4- Imel, S, Kerka. S. and wonaco H., M. E., (2001)
 5- O, Reilly, E., (2001) 6- O' Higgins, Niall(2001) Theo(1999)
 7- Offer, M(2000) 8- Dekker, R, A and De Grip(1990)



۴. اهداف اطلاعات بازار کار

اطلاعات بازار کار در راستای اهداف زیر به کار برده می‌شود:

۴-۱- گزینش‌های آموزشی^۱

تحقیقات انجام شده در بسیاری از کشورهای جهان نشان می‌دهد که دانش آموزان و دانشجویان حداقل در هنگام انتخاب رشته تحصیلی یا شغل خود، به روند آتی و چشم انداز آینده بازار کار اهمیت خاصی می‌دهند. آگاهی از اطلاعات و شاخص‌های بازار کار برای این افراد، در فرایند تصمیم‌گیری آنها در مورد ادامه تحصیل در رشته‌ای خاص و یا فعالیت در حرفه‌ای ویژه حائز اهمیت می‌باشد.

مطالعه‌ای که در سال ۱۹۸۶ توسط کود و ریتزن^۲ انجام شده است، نشان می‌دهد که برای دانش آموزان مقطع دبیرستان، فرصت کسب شغل در آینده و یا توانایی انجام حرفه‌ای خاص، از مهم‌ترین دلایل تصمیم‌گیری آنها برای توقف یا ادامه تحصیل در یک رشته می‌باشد. تحقیقات بعدی در این زمینه، توسط وب بنیک^۳ که در سال ۱۹۹۵ با استفاده از اطلاعات سال‌های ۱۹۸۲ تا ۱۹۹۱ صورت گرفته است، نشان می‌دهد که درآمدهای آتی نقش اساسی را در زمینه تصمیم‌گیری در مورد ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر ایفا می‌کند. این نتایج توسط هری جر و بلانک^۴ به طور قابل ملاحظه‌ای مورد تأکید واقع شد. آنها در تحقیقاتشان دریافته‌اند که ارتباط مثبت و معنی داری بین نرخ بیکاری و رشته تحصیلی افرادی که ادامه تحصیل می‌دهند، وجود دارد. همچنین، تحقیقی که در سال ۱۹۸۷ توسط وریجت و دایدرن^۵ انجام شده است، نشان می‌دهد که ساختار اشتغال منطقه‌ای و مزیت‌های موجود در هر منطقه، تأثیر قابل ملاحظه‌ای را بر انتخاب واقعی و حرفه‌ای دانش آموزان در دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای داشته است. تحقیق دیگری که در سال ۱۹۹۴ توسط ویلیمز و دی گریب^۶ صورت گرفته است، نشان می‌دهد که اطلاعاتی را که افراد جوان و یا دانش آموزان از موقعیت بازار کار و جنبه‌های کیفی رشته‌های تحصیلی دارند، از مهم‌ترین دلایلی می‌باشند که آنها در فرایند تصمیم‌گیری خود برای کسب شغل و یا ادامه تحصیل مدنظر دارند. نتایج تحقیقات بالا نیز حاکی از این واقعیت می‌باشد که دانش آموزان در هنگام تصمیم‌گیری برای انتخاب رشته تحصیلی، ادامه آن و کسب فرصت‌های شغلی، به طور قابل ملاحظه‌ای به اطلاعات بازار کار که پیش روی آنهاست، توجه می‌کنند.

۴-۲- سیاست‌های استخدامی^۷

بنگاه‌های اقتصادی و دیگر سازمان‌هایی که بازیگران اصلی طرف تقاضا در بازار کار هستند نیز، علاقمند به دستیابی اطلاعات آتی بازار کار می‌باشند. برای این بازیگران، اطلاع از این که آیا نیروی کار به اندازه کافی و به میزان قابل توجه در طی سال‌های آتی به طور بالقوه در راستای تأمین نیروی کار آنها وجود دارد و یا نیروی کار مرتبط با مهارت‌ها و دانش مورد نیاز آنها در تولید بیشتر و بهینه‌تر وجود دارد، بسیار دارای اهمیت می‌باشد. همچنین، اطلاعات مربوط به تغییرات در کمیابی نسبی مربوط به برخی مقوله‌های مهارتی و تکنولوژیکی می‌تواند نشان‌دهنده این واقعیت باشد که بنگاه‌های اقتصادی، قادر نخواهند بود تا نیروی کار مناسب را در رابطه با زمینه آموزشی و مهارتی مورد نیاز خود استخدام کنند. این محدودیت‌های مربوط به طرف عرضه در بازار کار، تولیدکنندگان را در بخش‌های مختلف مجبور می‌سازد تا سطح تولید را محدود سازند و یا گزینه‌های دیگری همچون استخدام کارگران با مهارت پایین‌تر و با استفاده از اضافه‌کاری برای نیروی کار قبلی را انتخاب نمایند که همگی این موارد، راه حل مناسبی برای کمبود طرف عرضه نیستند. به هر حال اگر بنگاه‌های اقتصادی قادر باشند با اطلاعات مناسب بازار کار کمبود آتی را پیش‌بینی کنند، قادرند تا در راستای پاسخگویی به این گونه کمبودها، سیاست‌های بازدارنده^۸ مناسب را به کار بندند. پیش‌بینی این گونه سیاست‌های پیش‌گیرانه ممکن است آموزش بیشتر به نیروی کار فعلی، سیاست‌های جابجایی نیروی کار از بخش‌های دیگر به این بخش و یا ایجاد ظرفیت‌های آموزشی و تکنولوژیکی را برای بنگاه که آن را قادر می‌سازد تا کارگرانی که هنوز زمینه‌های لازم آموزشی را ندارند استخدام کنند، شامل شود. این سیاست‌های بازدارنده که حاصل استفاده از اطلاعات دقیق بازار کار و پیش‌بینی صحیح از آنها می‌باشد، می‌تواند ابزار مهمی برای اصلاح و یا ارتقای فرایند تخصیص منابع در بازار کار فراهم کند.

1- Educational choice

2- Kood , DA and J.M Ritzen (1986)

3- Webbink , D(1988) 4- Herweijer, Lj and Blank (1998)

5- Verrijdt and Diederden(1987)

6- Willems E.J and DE Grip(1993) 7-Recruitment Policies

8-Preventive policeies

۴-۴- انتقال ثبات بیشتر در درون سیستم آموزشی
 کسب اطلاعات بیشتر در مورد تغییرات مربوط به بخش عرضه و تقاضای بازار کار نه فقط منجر به ارتباط با کیفیت تر بین رشته‌های آموزشی و نیاز بازار کار می‌شود، بلکه همچنین می‌تواند به تثبیت جریان‌ات ورودی دانش آموزان به رشته‌های مختلف آموزشی منجر شود. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که بخش‌های مختلف بازار کار از یک الگوی با ثبات تری در مقایسه با الگوی فعلی که بیشتر بر اساس سلیقه‌ها و تمایلات آموزشی شخصی دانش آموزان است، تبعیت کنند و اگر این الگو بر اساس دسترسی بهتر دانش آموزان به اطلاعات بازار کار طراحی و تنظیم شود، به صورت مؤثرتری می‌تواند به بازار کار نسبت به وضعیت فعلی عمل نماید. این وضعیت ممکن است منجر به ایجاد وضعیت الگوی تار عنکبوتی^۱ در ترجیحات آموزشی دانش آموزان گردد. ثبات در جریان ورودی دانش آموزان در بازار کار که از الگوی تار عنکبوتی تبعیت می‌کند، بسیار مفید خواهد بود. این الگو که توسط دی گریب^۲ تدوین شده است در شکل صفحه روبه‌رو نشان داده شده است. جریان زمانی از بالا به پایین نشان داده شده است. بلوک‌های سمت چپ به موقعیت‌های متوالی به بازار کار مربوط می‌شود.

بلوک‌های سمت راست نیز به وضعیت‌های مختلف رشته‌های آموزشی مربوط می‌شود. نمودار در موقعیتی شروع می‌شود که در آن کمبود نیروی متخصص در بازار کار وجود داشته و به تبع آن سطح دستمزدها در سطح بالایی قرار دارد. این وضعیت منجر می‌شود به این که اکثر دانش آموزان، این رشته به خصوص را انتخاب نمایند. در پایان دوره چهار ساله و فارغ التحصیلی این افراد و ورود آنها به بازار کار، اگر تقاضا برای این بخش به طور معنی داری تغییر نیابد، در این صورت مزاد عرضه نیروی کار منجر به سقوط گسترده و سطح دستمزدها در بازار کار خواهد شد. در مرحله بعدی فقط تعداد کمی از دانش آموزان در هنگام ورود به دانشگاه، این رشته تحصیلی را انتخاب می‌کنند، بدین معنی که در دوره چهار ساله آتی، جریان ورودی به این رشته تحصیلی کاهش خواهد یافت. بنابراین وضعیت بازار کار هم اکنون به موقعیت ابتدای شروع چرخه برگشته است و برای دوره سوم باز هم کمبود افراد متخصص وجود داشته و سطح دستمزدها در سطح بالایی قرار دارد.

الگوی تار عنکبوتی که در بالا تشریح شد، نشان می‌دهد که چطور دوره‌هایی با وجود مزاد عرضه نیروی کار در یک رشته خاص تحصیلی، می‌تواند با دوره‌هایی با کمبود همین افراد در بازار کار جانشین شود. این امر بازگوکننده این واقعیت می‌باشد که تعدیلات در بازار کاری که به علت نوسانات سیستم آموزش در تعادل قرار ندارند، چطور می‌تواند به عدم تعادل‌های آتی در بازار کار منجر شود. این عدم تعادل‌های پویا در بازار کار، نه فقط به افزایش هزینه‌های سیستم آموزشی منجر می‌شود، بلکه همچنین هزینه‌های مربوط به سیستم تأمین اجتماعی برای بیکاران را طی دوره‌های مربوط به مزاد عرضه و یا کاهش تولید در طی دوره‌های کمبود آن، افزایش می‌دهد.^۵ از روابط بالا به روشنی می‌توان دریافت که چه مزایای بالقوه‌ای برای جامعه وجود خواهد داشت، اگر بتوان به درستی روابط بین جریان‌ات ورودی دانش آموزان را به رشته‌های تحصیلی و نیاز بازار کار، پیش‌بینی نمود. بنابراین شناسایی اطلاعات دقیق و کامل از بازار کار و پیش‌بینی روندهای آتی مربوط به آن، سیاست‌گذاران را قادر می‌سازد تا ضمن تثبیت رابطه بین سیستم آموزشی و بازار، توان تولیدی و بالاخره رشد اقتصادی جامعه را در آینده تضمین نمایند.

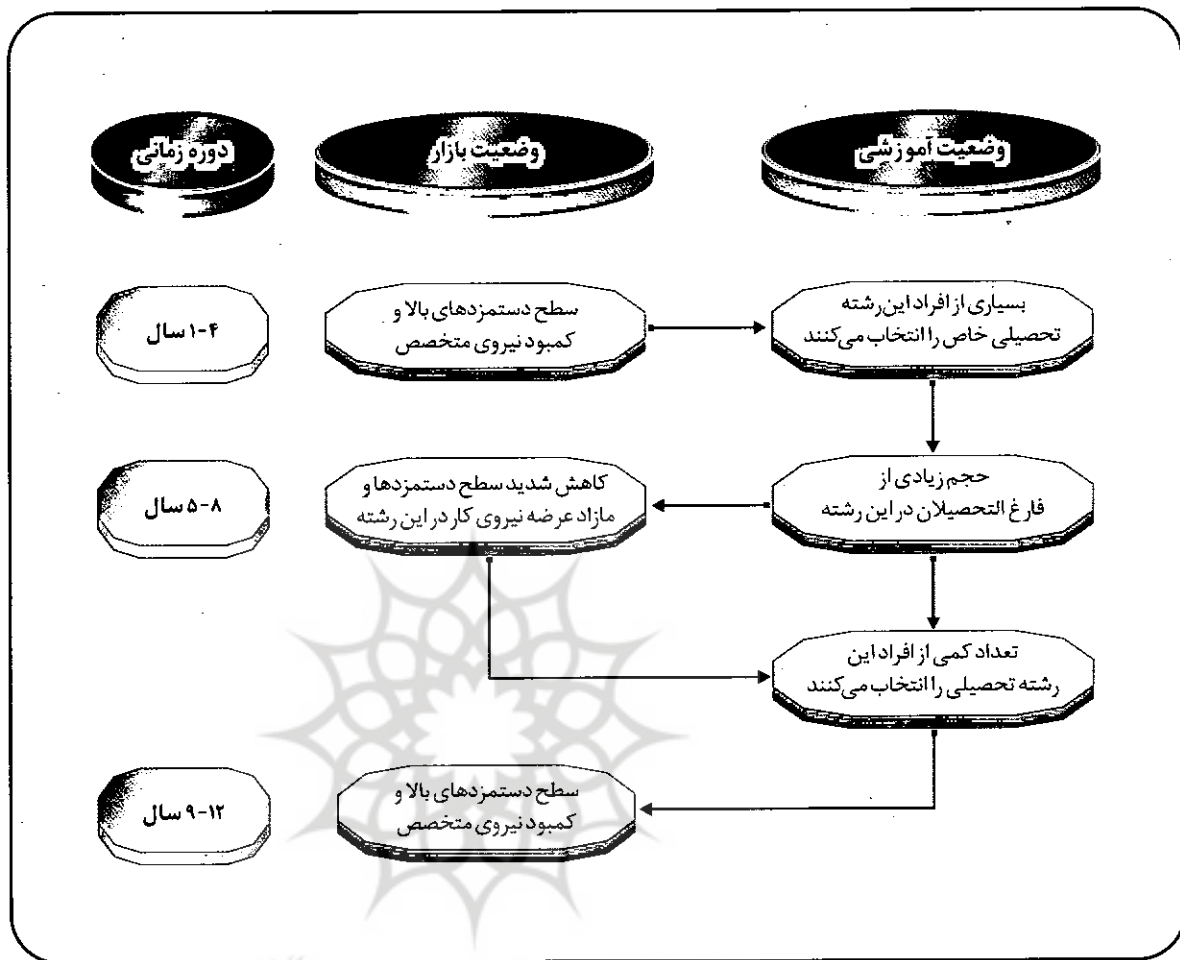
الگوی تار عنکبوتی، نشان می‌دهد که چطور دوره‌هایی با وجود مزاد عرضه نیروی کار در یک رشته خاص تحصیلی، می‌تواند با دوره‌هایی با کمبود همین افراد در بازار کار جانشین شود. این امر بازگوکننده این واقعیت می‌باشد که تعدیلات در بازار کاری که به علت نوسانات سیستم آموزش در تعادل قرار ندارد، چطور می‌تواند به عدم تعادل‌های آتی در بازار کار منجر شود

۳-۴- کمک به تصمیم‌گیری بهینه مؤسسات آموزشی و سازمان‌های وابسته

قابلیت دسترسی به اطلاعات مربوط به مزاد‌های عرضه و تقاضا در بازار کار برای مؤسسات آموزشی و سازمان‌های واسطه از قبیل بنگاه‌های کارایی بسیار مفید می‌باشند. اغلب سرمایه‌داران عمده و بخش دولتی، خواهان سیستم آموزشی هستند که قادر باشد بازده اجتماعی را در سطوح مختلف ارتقا دهد. بخشی از این سیستم آموزشی این است که در آن، واجدین شرایطی که برای فعالیت در بازار کار تعیین شده‌اند، بعضی از قابلیت‌های کاربردی مفید را در بازار کار داشته باشند. آنها در این سیستم آموزشی تا آنجا که امکان دارد، تلاش خواهند کرد از وضعیتی که در آن، سرمایه‌گذاری در تسهیلات آموزشی که قابلیت جذب نیروی کار در رشته‌های آموزشی را در آینده دچار مشکل می‌سازد و وضعیتی که در آن امکان توسعه مناسب برای برخی رشته‌های ویژه در راستای جنبه‌های مطلوب بازار کار وجود ندارد، دوری کنند.^۲ نیازمندی‌های اطلاعاتی ویژه مربوط به این مؤسسات و سازمان‌های وابسته، از مسئولیت حساس آنها در رابطه با بهینه کردن سطح برابری بین رشته‌های آموزشی و نیاز بازار کار ناشی می‌شود. مؤسساتی که مجری سیاست‌های مربوط به آموزش و پرورش هستند، به طور خاص علاقمند دسترسی به اطلاعات مربوط به تغییرات سطوح بیکاری و جابجایی‌های مربوط به طرف تقاضای بازار کار می‌باشند. از طرف دیگر مؤسساتی که مجری سیاست‌های بازار کار در نظر گرفته می‌شوند، به طور خاص به اطلاعاتی درباره اختلاف‌های موجود میان جریان‌ات ورودی از رشته‌های مختلف آموزشی به سمت بازار و نیاز برای نیروی کار جدید که در نتیجه تغییرات سطوح اشتغال در بخش‌های مختلف بازار کار ایجاد شده است، نیازمند می‌باشند.

- 1- Educational Institutes
- 2- Heijke.H (1996)
- 3- Cobweb cycle
- 4- DE Grip(1993)
- 5- Andries De Grip and Hans Heijke(1998)

شکل ۲: الگوی تار عنکبوتی در بازار کار



۴-۵ شناسایی فرصت‌های خود اشتغالی^۱ یا گسترش فضای کسب و کار جدید اطلاعات بازار کار، درمورد افرادی که قبلاً و یا در طی دوره‌ای که شاغلند، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی را کسب کرده باشند، آنها را در شناسایی مهارت‌های جدید و یا شرایط ویژه‌ای که نیاز است تا آنها، به طور قابل ملاحظه‌ای چشم اندازه‌های خود را در یک وضعیت خاص ارتقا دهند، یاری می‌دهد.^۲

مطالعات انجام شده از جمله مطالعه مگیرو کیلن^۳ (۲۰۰۳) نشان داده است که اطلاعات بازار کار از طریق ایجاد موازنه بهتر به صورت چشمگیر بین عرضه و تقاضای نیروی کار، کم کردن کمبودهای مهارتی نیروی کار، کاهش محدودیت‌های اجتماعی، تعدیل هزینه بیکاری، افزایش بهره‌وری نیروی کار و عملکردش، کاهش هزینه‌های سلامتی و جرایم و افزایش درآمد مالیاتی، می‌تواند تأثیرات بسیار مثبتی در توسعه مشاغل جدید و محیط سرمایه‌گذاری مناسب برای ایجاد کسب و کار جدید بگذارد.

1- Self- Employment
2- Hughes , G (1993)
3- Maggir & Killen(2001)

در بین کشورهای توسعه یافته شاید بتوان کشور
کانادا را موفق‌ترین کشور در حوزه سرمایه‌گذاری
برای اطلاعات بازار کار معرفی نمود. این کشور
مجموعه کاملی از اطلاعات بازار کار را در زیر بخش‌های
مختلف اقتصادی اجتماعی همچون صنایع، بازرگانی،
نیروی انسانی، برنامه‌های آموزشی و... ارائه می‌دهد

۵- طبقه بندی تجارب سیستم اطلاعات بازار کار در کشورهای منتخب

به منظور بررسی اطلاعات بازار کار، کشورهای مورد مطالعه، به سه دسته کشورهای توسعه یافته (با درآمد بالا) شامل آلمان، کانادا و انگلستان، کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط بالا شامل کره جنوبی، سنگاپور، مالزی، هنگ کنگ، بحرین و مجارستان و در آخر کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط و متوسط پایین که شامل فیلیپین، هندوستان، اوکراین، جامائیکا، تایلند، زامبیا، زیمبابوه و اندونزی می‌شوند، تقسیم شده‌اند. در زیر، به بررسی جداگانه سیستم اطلاعات بازار کار در هر سه گروه کشورها می‌پردازیم:

۵-۱ وضعیت سیستم اطلاعات بازار کار در کشورهای توسعه یافته

از نقطه نظر تهیه کنندگان اطلاعات بازار کار، در تمام کشورهای مورد بررسی، مؤسسات دولتی همچون وزارت اشتغال، مرکز آمار و دیگر مؤسسات برنامه‌ریزی دولتی، نقش اساسی را در تهیه LMI داشته‌اند، اما نکته قابل ملاحظه‌ای که کشورهای توسعه یافته را از دیگر کشورهای مورد بررسی متفک می‌سازد، تهیه این اطلاعات در سطح محلی و منطقه‌ای است. در بین کشورهای توسعه یافته شاید بتوان کشور کانادا را موفق‌ترین کشور در حوزه سرمایه‌گذاری برای اطلاعات بازار کار معرفی نمود. این کشور مجموعه کاملی از اطلاعات بازار کار را در زیر بخش‌های مختلف اقتصادی اجتماعی همچون صنایع، بازرگانی، نیروی انسانی، برنامه‌های آموزشی و... ارائه می‌دهد. از سوی دیگر در سه کشور مزبور، بخش تحقیقاتی و برنامه‌های آموزشی نقش مؤثری را در تهیه اطلاعات بازار کار دارا هستند. همچنین، در بین کشورهای توسعه یافته مورد بررسی، مهم‌ترین وظیفه برنامه‌ریزان را می‌توان در قالب ارائه اطلاعات بازار کار دانست که در بخش‌های پویا با یکدیگر به جمع‌آوری و توزیع اطلاعات بازار کار می‌پردازند. تجزیه و تحلیل تعادل عمومی و تمام جوانب و متغیرهای موجود در بازار کار در هر منطقه از مهم‌ترین وظایف سیستم اطلاعات بازار کار تلقی می‌گردد. از سوی دیگر تنظیم عرضه و تقاضای مرتبط با هر بخش اقتصادی در بازار کار و ارتباط و تعامل مؤثر برنامه‌ریزان بازار کار و نظام آموزشی در این کشورها به منظور ایجاد تعادل در تربیت متخصصان در هر رشته تحصیلی و نیاز هر بخش در طی یک دوره بلند مدت همواره از مهم‌ترین وظایف برنامه‌ریزان LMI در نظر گرفته می‌شود. از نقطه نظر بخش‌های خارجی، برنامه‌ریزی در جذب متخصصان مورد نیاز در بخش‌هایی که از ظرفیت‌های خالی برخوردارند و نیز تجزیه و تحلیل دقیق و منظم بازار محصولات این کشورها در سطح بین‌الملل و در نهایت ارائه جزئیات کامل از بخش‌های مختلف اقتصادی به منظور جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی از دیگر وظایف سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها بوده است.

جدول ۱. ماتریس اطلاعات بازار کار در کشورهای توسعه یافته

| کشور | LMI تهیه کنندگان | LMI وظایف برنامه ریزان | دستاوردها |
|----------|---|--|--|
| آلمان | <ul style="list-style-type: none"> مؤسسه اشتغال فدرال | <ul style="list-style-type: none"> کمک به فرایند پاک شدن بازار و جلوگیری از اثرات مخرب عدم پاک شدن بازار کسب اطلاعات لازم در زمینه بازار کار جهت برنامه ریزی اقتصادی در این زمینه خدمات آماری لازم جهت سرشماری های بازار اشتغال و نیز انتشار این گزارش ها | <ul style="list-style-type: none"> ایجاد رابطه محکم بین بازار کار و سیستم تأمین اجتماعی ارتباط با دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی ایجاد و گسترش یک سیستم گزارش دهی ساختاری ایجاد یک سیستم کنترل بازار کار هشدار دهنده پیشرفته |
| کانادا | <ul style="list-style-type: none"> مرکز آمار کانادا وزارت آموزش مؤسسات خدمات شغلی وزارت صنایع و تجارت مؤسسات منطقه ای نیروی کار آژانس های مربوط به آمار زنان مؤسسات برنامه ریزی اشتغال خارجی ادارات برنامه ریزی محلی مرکز توسعه ملی منابع انسانی | <ul style="list-style-type: none"> ارائه اطلاعاتی پیرامون مشاغل مختلف، کارجویان، بخش های صنعتی و ماهیت در حال تغییر کار و روندهای فعلی بازار کار تهیه منابع اطلاعاتی در زمینه بازاریابی بین المللی تهیه و ارائه اطلاعات جمعیت شناختی در هر منطقه، ایالت و کشور ارائه اطلاعات در مورد نقل و انتقال نیروی کار از یک بخش یا صنعتی خاص به علت نوسانات مختلف اقتصادی ارائه اطلاعات پیرامون وجود معافیت ها و یا مزیت های مالیاتی قانونی در یک منطقه ویژه ارائه اطلاعات مربوط به استانداردهای شغلی در محیط کاری | <ul style="list-style-type: none"> استخدام و نگهداری مؤثرترین نیروهای کار در هر بخش اقتصادی کمک به گسترش خدمات و محصولات کشور کانادا کمک به برقراری ارتباط نزدیکتر بین صنایع مختلف کمک به تدوین ابزارهای قانونی و مدیریتی لازم در راستای تسهیل و شفافیت مکانیزم بازار کار بهبود شرایط قراردادهای شغلی و سطح دستمزدها - ایجاد یک چشم انداز و تعیین انتظارات آتی برای هر فرد بر اساس تحلیل شرایط و شاخص های بازار ارتقای بهداشت و امنیت محیط کار روابط کاری و سلامت روانی محیط کار |
| انگلستان | <ul style="list-style-type: none"> گروه تجارت و صنعت (DTI) گروه حمل و نقل، دولت محلی و مناطق (DETR) مؤسسه آموزش عالی و مؤسسه آمار (HESA) خدمات پذیرش در دانشگاه ها و کالج در انگلستان (UCAS) واحد سرویس های شغلی (CSU) مؤسسه مطالعات اشتغال (IES) | <ul style="list-style-type: none"> تدارک یک منبع اطلاعاتی برای تحلیل گران و محققان بازار کار بهبود دسترسی به اطلاعات بازار کار برای مؤسسات توسعه منطقه ای، مشاوران یادگیری و مهارت ها، سازمان های کارآموزی ملی ایجاد یک منبع جامع از اطلاعات بازار کار، آموزش و مهارت ها ارائه اطلاعات مربوط به پیش بینی های شغلی ارائه روندهای بازار کار در بخش ها و نواحی مختلف | <ul style="list-style-type: none"> توسعه مهارت ها و آموزش های مرتبط و مورد نیاز بازار کار از طریق ارتباط مستمر با آموزشگاه ها و بنگاه های تولیدی در سطح منطقه ای و محلی کمک به امر سیاست گذاری اشتغال از قبیل اجرای سیاست های فعال در بازار کار، مدیریت اشتغال مهاجرین ارتباط مؤثر و منطقی کارفرمایان یا پرسنل به ویژه در سطوح خدماتی و اداری کارا نمودن بازار کار از طریق ارتباط مؤثر با دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی |

همان طور که ملاحظه می‌شود، در سه کشور آلمان، انگلستان و کانادا عوامل زیرساختی همچون پیشرفت‌های متعلق به تجارت و بازاریابی الکترونیکی تا حد قابل ملاحظه‌ای ارتقاء یافته است. از سوی دیگر وجود بسترها و نهادهای لازم در راستای برقراری شرایط بازار آزاد و یا قوانین مورد نیاز در راه نیل به توسعه بازارهای مالی و نیز ایجاد تسهیلات لازم به منظور جریان سریع و آزاد کالاها و خدمات در این کشورها دست آوردهایی است که سال‌ها است به ارمغان رسیده است. در شرایط فعلی، شاید مهم‌ترین دستاورد اطلاعات بازار کار، ایجاد گرایش به سمت نقش پررنگتر نیروی انسانی متخصص در قالب مناطق متعدد دیده می‌شود. رفاه این عوامل از منظر سازگاری روانی، بهداشت محیط و نیز توسعه سیستم تأمین اجتماعی به منظور دستیابی به بهره‌وری و اثربخشی بیشتر، مهم‌ترین وجه تمایز نتایج حاصله از این سیستم در مقایسه با دیگر کشورها است. ارتباط مؤثر مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی با مراکز شغلی در هر بخش اقتصاد و نیز بازار کار در جهان پیشرفته می‌باشد. همان طور که ملاحظه می‌کنیم، دست آوردهای حاصله سبب شده‌اند، کشورهای مزبور از منظر جذب نیروی متخصص، رتبه‌بندی علمی، حجم سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف و سهم بازار محصولات متعدد، در بالاترین رتبه‌های جهانی قرار گیرند.

۲-۵- وضعیت سیستم اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط بالا

در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط بالا بخش‌های خصوصی و دولتی مسؤل جمع‌آوری و ارائه اطلاعات بازار کار در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی هستند. مهم‌ترین تحول ایجاد شده در سیستم اطلاعات بازار کار کشورهای مورد بررسی در این گروه را می‌توان توجه ویژه این کشورها به اطلاعات بخش خارجی مرتبط با اقتصاد داخلی در طی چند سال گذشته دانست. همچنین گرایش کشورهای فوق‌الذکر در بهره‌گیری از سیستم آموزشی و مراکز خدمات کارایی در تهیه و ارائه محصولات مرتبط با سیستم اطلاعات بازار کار در طی چند سال اخیر بیش از پیش نمایان می‌شود. همچنین، کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا، عمدتاً تلاش فراوانی معطوف به ارائه جزئیاتی از بازار کار می‌کنند که بتوانند شکاف موجود تقاضا و عرضه و نیروی کار را در بخش‌های مختلف بازار کار به حداقل برسانند. ارائه اطلاعات منظم توأم با تجزیه و تحلیل روند متغیرهای مختلف بازار کار، تعیین مشاغل مورد نیاز در هر بخش و ارائه مزیت‌های هر منطقه به منظور جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی عمده‌ترین وظایف سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها تلقی می‌شود. در همین رابطه بهره‌گیری از سیستم فناوری اطلاعات (IT) در جمع‌آوری و ارائه اطلاعات بازار کار از وظایف اصلی برنامه‌ریزان LMI در طی چند سال گذشته در این کشورها بوده است.

جدول ۲. ماتریس اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا

| کشور | LMI تهیه‌کنندگان | LMI وظایف برنامه ریزان | دستاوردها |
|-----------|---|--|---|
| کره جنوبی | <ul style="list-style-type: none"> مراکز امنیت شغلی در سطح مرکزی (اداره امور کار) و در سطح استانی | <ul style="list-style-type: none"> تعیین نیازهای شغلی در زمینه‌های تعداد، نوع مشاغل و میزان تخصص در سطح مختلف محلی و منطقه‌ای در بخش‌های مختلف اقتصادی ارائه اطلاعات کامل پیرامون کمبود نیروهای انسانی و یا رشد سریع اقتصادی در بخش‌های مختلف و نیز از وضعیت محصولات و شاخص‌های کلان هر صنعت یا هر بخش به صورت فصلی، ماهانه و سالانه ارائه اطلاعات در مورد فرصت‌های سرمایه‌گذاری، وضعیت بازاریابی در صنایع مختلف و نیز قابلیت رقابت پذیری تکنولوژیکی محصولات داخلی ارائه خدمات آماری لازم جهت انجام سرشماری‌های بازار کار و نیز انتشار این گزارش‌ها طراحی و اجرای فعالیت‌ها و ابزارهای لازم برای عرضه اطلاعات، تحرک شغلی و جایابی | <ul style="list-style-type: none"> کمک به برقراری ارتباط پویا بین صنایع مختلف افزایش کارایی نظام آموزش در کشور کره جنوبی در سطوح مختلف تحصیلی از منظر توسعه دانشگاه‌ها ایجاد رشته‌های مختلف تحصیلی، محتوای برنامه‌های آموزشی و اشتغال ایجاد مراکز کارایی و اطلاع رسانی به منظور کاهش هزینه‌های متقاضیان و کارفرمایان کمک به گسترش خدمات و محصولات کشور کره جنوبی به بازارهای جهانی و کاربرد گسترده تجارت الکترونیک و فناوری‌های مرتبط با IT در این کشور |

| | | | |
|---|---|---|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● کمک به گسترش خدمات و محصولات سنگاپور به بازارهای جهانی و کاربرد گسترده تجارت الکترونیکی در این کشور ● توسعه مهارت‌های اشتغال محور از طریق ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های مناسب ● ایجاد نظام جامع اطلاع رسانی بازار کار ● تدوین ابزارهای قانونی و مدیریت لازم در راستای تسهیل و شفافیت مکانیزم بازار کار به ویژه در راستای خود اشتغالی و صنایع کوچک | <ul style="list-style-type: none"> ● پیش بینی و تجزیه و تحلیل روند اشتغال (استخدام) برای وزارتخانه ● نظارت و تنظیم عملیات مؤسسات کاریابی خصوصی ● انتشار اطلاعات درباره مشاغل مختلف مثل شرایط کار و وضعیت آموزشی و مهارتی ● شناسایی ظرفیت‌های موجود در بخش‌های مختلف و معرفی آنها به سرمایه گذاران ● ارائه اطلاعات لازم درباره سرمایه گذاری در فعالیت‌های اقتصادی از لحاظ هزینه تأسیس ساختمان، ماشین‌آلات، سود احتمالی، بازار فروش داخلی و منطقه‌ای | <ul style="list-style-type: none"> ● بخش آمار و تحقیقات وزارت نیروی انسانی (MRDS) ● بخش اطلاعات آماری وزارت تجارت و صنایع ● گروه آمار سنگاپور (DOS) | <p>سنگاپور</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● افزایش فعالیت فصلی در بخش‌های ساختمان، جنگلداری، کشاورزی و خدمات ● طراحی و اجرای برنامه‌های خاص به منظور عرضه اطلاعات، تحرک شغلی و نیز پرکردن مشاغل خالی ● انجام اصلاحات گسترده در راستای ایجاد مشاغل خود اشتغالی و ارائه تسهیلات قابل توجه به کارآفرینان در بازار کار از طریق مدیریت و جوجه اشتغال ● گسترش مراکز کاریابی خصوصی ● ارائه شیوه‌های جدید کاریابی و افزایش نقش جدید IT در رشد و توسعه بازار کار ● تدوین ابزارهای قانونی و مدیریت لازم در راستای تسهیل و شفافیت مکانیزم بازار کار | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه دفترچه‌های مربوط به مشاغل که اطلاعات را برای الزامات آموزشی در مشاغل مختلف در بر می‌گیرد ● پیش بینی‌های میان مدت و بلند مدت در مورد عرضه و تقاضای نیروی کار در بخش‌های مختلف ● تدوین ماتریس‌های نیروی انسانی به منظور شناخت روندها و توزیع مشاغل ایجاد شده ● ارائه اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه و تجزیه و تحلیل شاخص‌های کلیدی بازار در راستای سیاست‌های اشتغال زایی و اقتصادی ● ارائه اطلاعات پیرامون بازارهای شغلی، شاغلان بخش غیرمتشکل شهری و جریان ورود و خروج در بازار کار در بخش‌های مختلف | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره مرکزی اطلاعات آماری مجارستان (HCSO) ● وزارت نیروی کار، مرکز ملی نیروی کار (NLC) ● خدمات کاریابی عمومی (PES) | <p>مجارستان</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● تدوین ماتریس‌های نیروی انسانی در سطح منطقه‌ای در زمینه سطوح تحصیلی، رشته‌های تحصیلی و سطوح شغلی ● کاهش هزینه‌های ناشی از استخدام نیروی کار نامطلوب ● شناسایی ظرفیت‌های خالی در سطح ملی و منطقه‌ای برای سرمایه گذاران خارجی ● ایجاد ارتباط منطقی بین بخش دولتی و خصوصی در مورد نحوه سرمایه گذاری کارآفرینان و شرکت‌های مختلف و هدایت آنها به بخش‌های مختلف ● ارتقای IT و گسترش شبکه‌های کاریابی الکترونیکی بین کشوری | <ul style="list-style-type: none"> ● اجرای سیاست‌های دولت در مورد ایجاد مراکز کارآموزی به عنوان پیوند دهنده بخش آموزش و صنعت ● برنامه ریزی در سطح محلی، منطقه‌ای و بین المللی ● ایجاد یک منبع جامع از اطلاعات بازار کار، آموزش و اطلاعات و مهارت‌ها، که به طور خاص، کاربرانی را مورد هدف قرار می‌دهد، که آمارها را تجزیه و تحلیل کرده و به طور منظم اطلاعات را مورد تفسیر قرار می‌دهند ● تعیین نیازهای شغلی در زمینه‌های تعداد، نوع مشاغل و میزان تخصص در سطح مختلف محلی و منطقه‌ای در بخش‌های مختلف اقتصادی | <ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات کاریابی (ESB) ● بخش اشتغال خارجی (FES) ● اداره عمومی بیمه اجتماعی (GOSI) ● کمبود صندوق بازنشستگی ● مؤسسات کارآموزی و آموزشی وزارت بازرگانی | <p>بحرین</p> |

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● اجرای بسیار موفقیت آمیز سیاست‌های آزادسازی بازارهای متعدد ● جذب بهترین سرمایه گذاران (اعم از داخلی و خارجی) ● در بخش‌های مختلف اقتصادی ● کمک به شناسایی بازارهای جدید ● جهت ارائه خدمات و محصولات به بازارهای بین المللی ● سازماندهی بازار کار برای پرکردن مشاغل خالی در اسرع وقت ● اتخاذ سیاست‌های تجاری با توجه به کاربرد گسترده تجارت الکترونیک و فناوری‌های مرتبط با IT در این کشور | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه اطلاعات ویژه پیرامون اشتغال ناقص در بخش‌های مختلف با توجه به مساحت‌های کاری، درآمدها و تطابق مهارت با شغل ● بررسی وضعیت بازار کار از دید کارفرمایان به عنوان مکمل سرشماری نیروی کار خانوارها ● ارائه اطلاعات نیم سالانه پیرامون نرخ‌های دستمزد پرداخته شده در بخش‌های مختلف اقتصادی با توجه به پارامترهایی نظیر شغل، جنس و دوره پرداخت‌ها ● جمع‌آوری و ارائه اطلاعات مربوط به تقاضای کل سالیانه نیروی کار ماهر در صنایع مختلف ● پیش بینی و برآورد وضعیت رشته‌های مختلف تحصیلی در دانشگاه‌ها و ارتباط منطقی آن با بازار کار ● ارائه اطلاعات در مورد فرصت‌های سرمایه گذاری، وضعیت بازاریابی در صنایع مختلف و نیز قابلیت رقابت پذیری تکنولوژی‌یکی محصولات داخلی | <ul style="list-style-type: none"> ● بخش آمار ● شورای آموزش | <p>هنگ‌کنگ</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● ارتباط پویا و منطقی بین مراکز کاربایی خصوصی و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌ها در استان‌های مختلف ● ایجاد تعادل و توازن نسبی بین عرضه و تقاضای مستقیم از جویندگان و کارفرمایان ● افزایش قابل ملاحظه کارایی و اثربخشی نظام آموزش و پژوهش در سطح مختلف تحصیلی و نیز توسعه دانشگاه‌های کشور مالزی با ایجاد رشته‌های مختلف تحصیلی بر اساس نیازهای منطقه‌ای و محلی ● سازماندهی بازار کار در راستای ایجاد مشاغل با ارزش افزوده بالا بر اساس مشاوره‌های گسترده به بیکاران و کمک به استقرار آنها در بخش‌های مختلف ● ارتقای قابل ملاحظه حجم تجارت الکترونیک و سرعت گسترش آن ● اتخاذ سیاست‌ها و مکانیزم‌های خاص در بازار کار به منظور دستیابی به اشتغال کامل در بخش‌های مختلف ● جذب سرمایه گذاری‌های خارجی در بخش‌هایی که از مزیت نسبی قابل ملاحظه‌ای برخوردارند. | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه سرشماری‌های سه ماهه که جنبه‌های اشتغال، بیکاری و کمک کاری را مورد بررسی قرار می‌دهند. این سرشماری وضعیت حال حاضر بیکاری و اشتغال کشور را نشان می‌دهند. ● ارائه اطلاعات خاص که شامل تعداد افراد ثبت نام شده‌ای که هنوز شغلی پیدا نکرده‌اند، آنهایی که هر ماه شغل پیدا می‌کنند، ویژگی‌های تحصیلی و دیگر ویژگی‌های ثبت نام شدگان می‌باشد. از سوی دیگر، اطلاعات مربوط به پست‌های خالی با توجه به شغل، صنعت و نوع مالکیت بنگاه استخدام کننده (یعنی دولتی یا خصوصی) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. ● ارائه گزارشی از تعداد اعتصابات کارگری، خسارات آن و علل آن ● ارائه اطلاعاتی در زمینه روندهای گذشته و آتی تقاضا و عرضه جمعیت فعال، این اطلاعات در زمینه گروه‌های سنی، مهارت‌های تحصیلی، اشتغال با توجه به بخش‌ها و نژادها و نیازهای مربوط به جمعیت فعال می‌باشد. ● ارائه اطلاعات درباره سرمایه گذاری در فعالیتهای اقتصادی از لحاظ هزینه‌های تولیدی، سود احتمالی، بازار فروش داخلی و منطقه‌ای ● ارائه اطلاعات مربوط به پیش بینی‌های شغلی که با توجه به بررسی نیروی کار موجود از لحاظ انواع آموزش‌ها، تخصص‌ها و مهارت‌ها در هر بخش و ناحیه صورت می‌گیرد ● بهبود دسترسی به اطلاعات بازار کار برای کارورزان شخصی، مؤسسات توسعه منطقه‌ای، مؤسسات درگیر برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه منابع انسانی | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره آمار ● وزارت نیروی کار و جمعیت فعال ● اداره نیروی کار ● اداره روابط صنعتی ● واحد آمار ● واحد برنامه‌ریزی اقتصادی ● وزارت مالیه و آموزش | <p>مالزی</p> |

فقدان توجه به ارتباط مؤثر و پویا بین مراکز علمی و بازار کار و نیز عدم توجه به بهبود شرایط کاری به منظور ارتقای سطح کیفی نیروی انسانی، به عنوان مهم‌ترین عامل تولید در جهان امروز، خلاء بزرگی در برنامه‌ریزی بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین می‌باشد. به طوری که همواره دوره‌های متعددی از مازاد یا کمبود تقاضای نیروی انسانی را در بخش‌های مختلف بازار کار در این کشورها شاهد می‌باشیم

از سوی دیگر کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا، با وجود ارتقاء قابل ملاحظه‌ای در چند دهه گذشته در زمینه دسترسی به ساختارهای مناسب نهادی و قانونی در بازار کار، همچنان به دنبال اصلاح و توسعه الزامات و تسهیلات لازم در راستای نیل به وضعیت بهینه می‌باشند. سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها توانسته است نقش به‌سزایی در گسترش استفاده از جنبه‌های نوین بازار کار همچون تجارت الکترونیک، کسب و کار الکترونیکی و جذب تکنولوژی‌های پیشرفته در بخش‌های مختلف داشته باشد.

به طور کلی، ارتباط مؤثر و پویا بین صنایع مختلف و نیز ارتباط ابزارهای بازار کار همچون مراکز متعدد کاریابی و فنی و حرفه‌ای به منظور کاهش شکاف بین عرضه کنندگان و تقاضا کنندگان بازار کار، مهم‌ترین دستاوردهای حاصله در این گروه از کشورها می‌باشد. از نقطه نظری دیگر، فعالیت سیستم اطلاعات بازار کار در چند دهه گذشته سبب شده است که نسبت ایجاد مشاغل با ارزش افزوده بالا در این کشور از رشد چشمگیری برخوردار باشد. رشد روزافزون تولید و رشد اقتصادی به همراه ارتقای قابل توجه بهره‌وری نیروی انسانی گواه درستی از ادعای فوق می‌باشد. تقریباً در تمامی کشورهای مورد بررسی که در این طبقه قرار می‌گیرند، حجم جذب سرمایه‌گذاری خارجی و نیز دستیابی به توان بهره‌بردار از مزیت نسبی در بخش‌های مختلف به درستی نشان دهنده‌ی کارآمدی سیاست‌های برنامه‌ریزان در راستای اصلاح و توسعه بازار کار بوده است که سهم اطلاعات بازار کار در تدوین سیاست‌های اجرا شده، جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است. لازم به ذکر است، سیاست‌های تدوین شده در نظام اطلاع رسانی بازار کار و نیز دستاوردهای مطرح شده نتیجه اجرای موفقیت آمیز سیاست‌های آزادسازی در بخش‌های مختلف و همسو با آنها بوده است.

۳-۵- وضعیت سیستم اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط پایین

در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین، سیستم اطلاعات بازار کار و وظیفه جمع‌آوری و ارائه مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با بازار کار در طی دوره‌های منظم را دارد. گرایش به همکاری با مؤسسات خصوصی و مراکز کاریابی و نیز ارائه اطلاعات پیرامون مشاغل جدید به منظور کاهش نرخ بیکاری و شکاف موجود در بازار کار از مهم‌ترین وظایف LMIها در این کشورها در نظر گرفته می‌شود. گسترش خدمات اطلاعاتی به مناطق روستایی و ارائه محصولات LMI در قالب ایجاد وب سایت‌های مرتبط و انتشار جزوات و کتاب‌ها، هنوز از مهم‌ترین وظایف برنامه‌ریزان بازار کار در این کشورها است. با این حال فقدان توجه به ارتباط مؤثر و پویا بین مراکز علمی و بازار کار و نیز عدم توجه به بهبود شرایط کاری به منظور ارتقای سطح کیفی نیروی انسانی، به عنوان مهم‌ترین عامل تولید در جهان امروز، خلاء بزرگی در برنامه‌ریزی بازار کار در این کشورها می‌باشد. به طوری که همواره دوره‌های متعددی از مازاد یا کمبود تقاضای نیروی انسانی را در بخش‌های مختلف بازار کار در این کشورها شاهد می‌باشیم.

همچنین، در کشورهای گروه سوم که شامل کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین می‌شوند، نقش اطلاعات بازار کار در بهبود فرایند بازار کار از منظر دیگر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. تقریباً تمامی کشورهای مورد بررسی در این گروه با مشکلات ساختاری و زیرساختی در بازار کار خود مواجهند. عدم هماهنگی بین عرضه کنندگان و تقاضا کنندگان بازار کار، فقدان نهادهای حقوقی در راستای تنظیم و تثبیت این بازار، حجم بالای ظرفیت بلااستفاده در اقتصاد و بالاخره سهم اندک نیروی انسانی متخصص و کارآمد در فرایندهای تولیدی از مهم‌ترین مشکلات پیش‌روی این کشورها است. با این حال تلاش‌های صورت گرفته در بهبود سیستم اطلاعات بازار کار، دستاوردهای چشمگیری را نسبت به گذشته برای این کشورها به ارمغان آورده است. ارائه مشاغل جدید، کاربرد گسترده اینترنت، اجرای سیاست‌های مرتبط با کاهش فقر و توزیع درآمد و جذب سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (FDI) در زمره مهم‌ترین دستاوردهای حاصله می‌باشد. از نقطه نظر تولیدی نیز کمک به ایجاد و گسترش صنایع کوچک، گرایش تولید در راستای تولید کالا و خدمات مزیت دار و بالاخره افزایش سهم تولید بخش خصوصی از کل تولید کشور، از دیگر فواید و ثمرات سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها بوده است.

جدول ۳. ماتریس اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین

| کشور | LMI تهیه کنندگان | LMI وظایف برنامه ریزان | دستاوردها |
|----------|---|--|--|
| فیلیپین | <ul style="list-style-type: none"> ● مرکز ملی توسعه اقتصادی (NEDA) ● اداره ملی آمار و سرشماری ● خدمات آماری نیروی کار ● شورای ملی جوانان و جمعیت فعال ● شورای خدمات اشتغال | <ul style="list-style-type: none"> ● برنامه ریزی برای توسعه اقتصادی و تنظیم سیاستها ● ارائه اطلاعات در زمینه بازار کار | <ul style="list-style-type: none"> ● ارتقای بهره‌وری در بخش کشاورزی، صنایع، خدمات ● توسعه بنگاه‌های کوچک ● مقیاس به منظور افزایش اشتغال‌زایی در بخش‌های دارای مزیت نسبی ● کنترل و تنظیم میزان تغییرات نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی ● بازنگری قوانین و مقررات به منظور انعطاف‌پذیری بیشتر بازار کار ● توجه به بخش‌های تولیدی به ویژه صنایع کوچک |
| هندوستان | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره عمومی ثبت احوال ● سازمان ملی بررسی نمونه‌ای (NSSO) ● مدیریت عمومی اشتغال و کارورزی ● مرکز ملی تحقیقات آموزشی و کشاورزی (NCERT) | <ul style="list-style-type: none"> ● تأسیس بانک‌های اطلاعاتی در مورد نیروی کار فنی ● به انجام رساندن مطالعات مربوط به توسعه نیروی انسانی در مناطق روستایی ● برگزاری کارگاه کارآموزی برای فعالان مختلف موجود در بازار نیروی کار ● توسعه آموزش بر روی ویژگی‌های انسانی و استفاده از منابع انسانی در هندوستان ● انجام تحقیقات متنوع بخشی و زیربخشی در مورد نیروی انسانی ● تهیه کتاب‌های متنوع در زمینه بازار نیروی کار، اشتغال و نیروی انسانی | <ul style="list-style-type: none"> ● راه‌اندازی سیستم شبکه اطلاعات مربوط به نیروی کار در سطح منطقه‌ای و ملی ● دسترسی ساده و آسان به داده‌ها و اطلاعات آماری متنوع در مورد نیروی کار با استفاده از کامپیوترهای متصل به اینترنت ● پیشرفت قابل ملاحظه در برنامه‌های کارآموزی ● شناسایی مناطق بر اساس مزیت نسبی منطقه ● برقراری ارتباط پویا بین صنایع مختلف ● گسترش خدمات ملی اشتغال به بخش روستایی و نیز کمک‌رسانی و ایجاد شغل (یا خوداشتغالی) ● در مناطق روستایی فاقد کشاورزی ● تأسیس کمیته خدمات ملی اشتغال |
| اوکراین | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره اطلاعات آماری کشور اوکراین (SSCU) ● بانک ملی کشور اوکراین ● وزارت مالیه اوکراین ● وزارت نیروی کار و اجتماعی | <ul style="list-style-type: none"> ● تعیین درستی محتوای اطلاعات آماری، انتخاب تکنیک‌های آماری، منابع اطلاعات و انتشار با تاریخ انتشار آنها و روش‌های جمع‌آوری و توزیع آنها ● داشتن همکاری نزدیک با دیگر مؤسسات تهیه‌کننده اطلاعات آماری ● تعامل اطلاعات بازار کار و شاخص‌های کلیدی بازار کار در قالب سایت‌های اینترنتی ● ارائه اطلاعات ورشته‌های جدید جهت اشتغال‌زایی در مشاغل جدید | <ul style="list-style-type: none"> ● توسعه قابل توجه مهارت‌ها و آموزش‌های مرتبط با نیاز بازار کار ● توسعه مشاغل جدید و نیز گسترش صنایع کوچک ● کمک به فرایند خصوصی‌سازی و اجرای سیاست‌های مبتنی بر بازار ● جلب سرمایه‌گذاری‌های خارجی در بخش‌هایی که از مزیت نسبی قابل ملاحظه‌ای برخوردارند |

| | | | |
|---|---|--|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● توسعه و گسترش شبکه کارایی الکترونیکی ● افزایش شمار شاغلان ایجاد شده در مشاغل جدید و نیز شمار مشاغل خود اشتغالی ● افزایش سرمایه گذاری های خارجی صورت گرفته به ویژه در بخش گردشگری ● کمک به سیاستگذاران بخش های مختلف اقتصادی، در زمینه استفاده از منابع اعتباری، تسهیلات و امکانات اعتباری | <ul style="list-style-type: none"> ● اجرای سیاست های دولت در مورد ایجاد مراکز کارآموزی به عنوان پیوند دهنده بخش آموزش و صنعت. ● برنامه ریزی در سطح محلی، منطقه ای و بین المللی ● ایجاد یک منبع جامع از اطلاعات بازار کار، آموزش و اطلاعات و مهارت ها که به طور خاص، کاربرانی را مورد هدف قرار می دهد که آمارها را تجزیه و تحلیل کرده و به طور منظم اطلاعات را مورد تفسیر قرار می دهند. ● تعیین نیازهای شغلی در زمینه های تعداد، نوع مشاغل و میزان تخصص در سطح مختلف محلی و منطقه ای در بخش های مختلف اقتصادی | <ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسه برنامه ریزی جامائیکا ● مرکز آماری جامائیکا | جامائیکا |
| <ul style="list-style-type: none"> ● ارتقای قابل ملاحظه در مورد گسترش فعالیت های مرتبط با IT در بازار کار ● فراهم نمودن زمینه برای دسترسی همگان به بازار کار به ویژه کمک به بیکاران و هدایت مجدد آنها به سمت مشاغل در دسترس ● ارائه مشاغل جدید و راه های جدید کارایی با شناسایی ظرفیت های خالی در مناطق و بخش های مختلف ● گسترش تکنولوژی ارتباط اطلاعات و کاربرد اینترنت در مناطق مختلف | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه گزارش های ملی و استانی و بررسی های مربوط به شاخص های تنظیم و کنترل نیروی کار (سازمان ها) ● ارائه اطلاعات آماری فصلی و سالانه مربوط به مهاجرت نیروی کار ● ایجاد وب سایت های متعدد در مورد توزیع اطلاعات بازار کار ● ارائه خدمات شغلی از قبیل اطلاع رسانی، مشاوره های شغلی و مهارت های فنی و حرفه ای ● تهیه گزارش تحقیقی نیروی کار روستایی در مورد دستمزدها و درآمدهای نیروی کار روستایی ● کنترل و تنظیم میزان تغییرات نیروی کار در بخش های مختلف اقتصادی و بررسی درآمدهای اشتغال | <ul style="list-style-type: none"> ● واحد اطلاعات آماری و تحقیقات مربوط به نیروی کار در وزارت کار ● انجمن ملی مشاوره نیروی کار (NAMACO) ● اداره مرکزی آمار (CSO) | زیمبابوه |
| <ul style="list-style-type: none"> ● ایجاد یک ارتباط منطقی بین عرضه و تقاضا در بازار کار از طریق پیوند بین سیستم آموزشی و سیستم اطلاعات بازار کار ● گسترش و ارائه اطلاعات تخصصی در بخش های مختلف ● افزایش قابل ملاحظه در ایمنی محیط کار و مسائل مرتبط با بهداشت حرفه ای در بازار کار ● اجرای کارای سیاست های متعدد مرتبط با کاهش فقر در این کشور ● افزایش شمار شاغلان ایجاد شده در مشاغل جدید در بخش های مختلف | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه شاخص های اقتصادی اجتماعی منتخب ● بررسی کنترل کننده های شرایط زندگی (LCMS) ● ارائه اطلاعاتی پیرامون جمعیت شناسی در مهاجرت بهداشت، آموزش و پرورش افراد بی سرپرست فعالیت های اقتصادی، درآمد، مردم شناسی، تسهیلات خانوارها و شرایط مسکن، دسترسی خانوارها به امکانات رفاهی، دارایی خانوارها، هزینه های خانوارها، تولیدات غذایی خانوارها، مرگ و میر ● ارائه اطلاعاتی در مورد طرح های امنیت شغلی موجود، اتحادیه های تجاری فعال و ثبت شده قوانین کار و بهره وری نیروی کار ● بررسی ثبت بیکاری ظرفیت های شغلی خالی ● جمع آوری و ارائه داده های آموزشی خانوارها به همراه مکمل داده های پیمایشی سالانه مدارس وزارت آموزش و پرورش | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره مرکزی آمار (CSO) ● وزارت کار و تأمین اجتماعی (MLSS) ● وزارت آموزش و پرورش ● تحقیق پیمایشی جمعیت شناسی و بهداشت در زامبیا ● وزارت علوم، تکنولوژی و فناوری | زامبیا |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● ایجاد بستر و ابزارهای مناسب قانونی و مدیریتی لازم در راستای تسهیل و شفافیت مکانیزم بازار کار ● شناسایی مناطق بر اساس مزیت نسبی منطقه ● گسترش صنایع کوچک و خوشه‌های صنعتی در کنار صنایع بزرگ ● افزایش کارایی نظام آموزش و مراکز فنی و حرفه‌ای در سطوح مختلف تحصیلی در راستای آموزش مهارت‌ها و آموزش‌های مشاغل جدید و با فناوری بالا به ویژه در صنایع الکترونیک | <ul style="list-style-type: none"> ● پیش بینی‌های میان مدت و بلند مدت در مورد عرضه و تقاضای نیروی کار در بخش‌ها و مناطق مختلف ● ارائه اطلاعات لازم درباره سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های مختلف اقتصادی با توجه به مزیت نسبی هر منطقه ● برگزاری کارگاه‌های کارآموزی و فنی و حرفه‌ای برای فعالان مختلف موجود در بازار نیروی کار ● گسترش سیستم شبکه اطلاعات مربوط به نیروی کار در سطح منطقه‌ای و ملی به ویژه ارتباط پویا با کشورها عضو آ.سی.آن | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره نیروی کار اقدامات خدمات شغل یابی در حدود ۱۲۰ اداره ● تبلیغات در روزنامه‌های پیشرو ملی ● داده‌های سرشماری جمعیت ● سرشمار نیروی کار / جمعیت ● سرشماری‌های اجتماعی - اقتصادی ● مطالعاتی چند برابر برنامه‌ریزی توسعه ● آمارهای تحصیلی | <p style="text-align: center;">اندونزی</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● جذب بهترین سرمایه‌گذاران در مناطق مختلف اقتصادی در راستای گسترش صادرات بر اساس مزیت نسبی هر منطقه ● کنترل و تنظیم میزان تغییرات نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی ● دسترسی ساده و آسان به داده‌ها و اطلاعات آماری متنوع برای متقاضیان با استفاده از اینترنت ● بهبود شرایط قراردادهای شغلی و سطح دستمزدها بر اساس مهارت‌های افراد در صنایع مختلف ● کمک به فرایند خصوصی‌سازی و اجرای سیاست‌های تعدیل اقتصادی در بازارهای مختلف ● ایجاد و گسترش صنایع کوچک شهرک‌های صنعتی با رویکرد فناوری برتر | <ul style="list-style-type: none"> ● ارائه اطلاعاتی در خصوص ماهیت، اندازه و موقعیت‌مآزاد عرضه و تقاضای نیروی کار ● ارائه اطلاعاتی در مورد روند اشتغال نیروی کار بازار با توجه به شغل و مهارت ● ارائه اطلاعاتی درباره قوانین استخدام کارفرمایان | <ul style="list-style-type: none"> ● اداره خدمات اشتغال | <p style="text-align: center;">تایلند</p> |

به طور کلی، وضعیت جمع‌آوری و توزیع محصولات LMI در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط پایین‌تر می‌تواند در قالب گسترش مراکز اصلی و ساختارهای اساسی در بخش‌های مختلف کشور، مورد ارزیابی قرار داد. کشورهای مزبور همچنان از فقدان نهادهای اصلی در زمینه جمع‌آوری و توزیع اطلاعات بازار کار و محصولات آن رنج می‌برند. علاوه بر این، بخش خصوصی ارتباط مؤثر و پویایی را در تعامل با بخش دولتی در این زمینه دارا نیست. عدم وجود یک نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار و بالاخره فقدان وجود مؤسسات و سازمان‌هایی که بتوانند اطلاعات بازار کار را در قالب اطلاعات محلی و منطقه‌ای ارائه دهند، از مهم‌ترین مشکلات سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها تلقی می‌گردد. به طوری که تهیه‌کنندگان اطلاعات در این کشورها تنها محدود به برخی از مؤسسات دولتی و معدودی از مؤسسات خصوصی شده است که غالباً اطلاعات ارائه شده توسط این نهادها از جامعیت و صحت مناسبی برخوردار نیستند. تعدد مراکز جمع‌آوری اطلاعات بازار کار در زمینه ارائه برخی شاخص‌های مختلف که عمدتاً سازگاری و تناسب قابل اعتمادی با یکدیگر ندارند، یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های LMI در این کشورها تلقی می‌گردد. با این حال گرایش به استفاده از مراکز خدمات کار یابی، مراکز آموزشی و ارائه منظم و میان مدت اطلاعات بازار کار در برخی از کشورهای مورد بررسی در این طبقه را می‌توان از مهم‌ترین تحولات سیستم اطلاعات بازار کار در طی چند سال گذشته دانست.

۴- در بین کشورهای توسعه یافته مورد بررسی، مهم ترین وظیفه برنامه‌ریزان را می‌توان در قالب ارائه اطلاعات بازار کار در بخش‌های منطقه‌ای و محلی در نظر گرفت. بر این اساس مراکز متعدد دولتی و خصوصی با ارتباطی مؤثر و تعاملی پویا با یکدیگر به جمع‌آوری و توزیع محصولات اطلاعات بازار می‌پردازند. این اطلاعات همچون تجزیه و تحلیل تعادل عمومی، تمام جوانب و متغیرهای موجود در بازار کار را در تعامل با یکدیگر مورد بررسی قرار می‌دهند.

۵- تنظیم عرضه و تقاضای مرتبط با هر بخش اقتصادی در بازار کار و ارتباط و تعامل مؤثر برنامه‌ریزان بازار کار و نظام آموزشی در کشورهای توسعه یافته و به منظور ایجاد تعادل تربیت متخصصان در هر رشته تحصیلی و نیاز هر بخش در طی یک دوره بلندمدت همواره از مهم‌ترین وظایف برنامه‌ریزان LMI در نظر گرفته می‌شود.

۶- در کشورهای توسعه یافته، برنامه‌ریزی در جذب متخصصان مورد نیاز در بخش‌هایی که از ظرفیت‌های خالی برخوردارند و نیز تجزیه و تحلیل دقیق و منظم بازار محصولات در سطح بین‌الملل و در نهایت ارائه جزئیات کامل از بخش‌های مختلف اقتصادی به منظور جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی از وظایف مهم سیستم اطلاعات بازار کار می‌باشد.

۷- در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا، برنامه‌ریزان، تلاش فراوانی معطوف به ارائه جزئیاتی از بازار کار می‌کنند که بتوانند شکاف موجود تقاضا و عرضه و نیروی کار را در بخش‌های مختلف بازار به حداقل برسانند، به طوری که، ارائه اطلاعات منظم توأم با تجزیه و تحلیل روند متغیرهای مختلف بازار کار، تعیین مشاغل مورد نیاز در هر بخش و ارائه مزیت‌های هر منطقه به منظور جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی عمده‌ترین وظایف سیستم اطلاعات بازار کار در این کشورها تلقی می‌شود.

۸- رفاه نیروی کار، از منظر سازگاری روانی، بهداشت محیط و نیز توسعه سیستم تأمین اجتماعی به منظور دستیابی به بهره‌وری و اثربخشی بیشتر، مهم‌ترین وجه تمایز نتایج حاصله از سیستم اطلاعات بازار کار در مقایسه با دیگر کشورها است.

۹- سیستم اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا توانسته است نقش به‌سزایی در گسترش استفاده از جنبه‌های نوین بازار کار همچون تجارت الکترونیک، کسب و کار الکترونیکی و جذب تکنولوژی‌های پیشرفته در بخش‌های مختلف داشته باشد.

۱۰- حجم جذب سرمایه‌گذاری خارجی و نیز دستیابی به توان بهره‌برداری از مزیت نسبی در بخش‌های مختلف، نشان دهنده کارآمدی سیاست‌های برنامه‌ریزان در راستای اصلاح و توسعه بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به بالا بوده است، به طوری که، سهم اطلاعات بازار کار در تدوین سیاست‌های اجرا شده، جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است.

۱۱- عدم هماهنگی بین عرضه‌کنندگان و تقاضاکنندگان بازار کار، فقدان نهادهای حقوقی در راستای تنظیم و تثبیت این بازار، حجم بالای ظرفیت بلااستفاده در اقتصاد و بالاخره سهم اندک نیروی انسانی متخصص و کارآمد در فرایندهای تولید از مهم‌ترین مشکلات پیش روی کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین است. □

بررسی تطبیقی اطلاعات بازار کار در کشورهای مختلف، توسعه یافته و در حال توسعه که به منظور تجهیز منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای اشتغال‌زایی است، به ما کمک می‌کند تا از وضعیت و چشم‌انداز سیاستی این کشورها بهره‌برده و آن را در مورد عملکرد اطلاعات بازار کار و نهادهای مربوط به آن به کار گیریم

۶. جمع بندی و دستاوردهای سیاستی

هدف از ارائه این مقاله، بررسی تطبیقی اطلاعات بازار کار در کشورهای مختلف، توسعه یافته و در حال توسعه، به منظور تجهیز منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای اشتغال‌زایی بوده است. روش‌های رایج در تجزیه و تحلیل، تولید و نشر اطلاعات بازار کار در نمونه منتخب کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به طور مبسوط تحلیل گردید. منابع و مراکز جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات بازار کار در کشورهای مختلف بررسی شد. با بررسی تجربه کشورهای مختلف، به برخی از مشکلات و چالش‌های پیش‌روی آنها در تهیه و توزیع اطلاعات اشاره گردید. در این مقاله به تصویر روشنی از وضعیت و عملکرد اطلاعات بازار کار در کشورها منتخب دست یافتیم. این تصویر به ما کمک می‌کند تا از وضعیت و چشم‌انداز سیاستی این کشورها بهره‌برده و آن را در مورد عملکرد اطلاعات بازار کار و نهادهای مربوط به آن به کار گیریم.

به طور خلاصه، مهم‌ترین نتایج آن به شرح زیر است:

۱- کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین از فقدان نهادهای اصلی در زمینه جمع‌آوری و توزیع اطلاعات بازار کار و محصولات آن رنج می‌برند، علاوه بر این، بخش خصوصی ارتباط مؤثر و پویایی را در تعامل با بخش دولتی در این زمینه دارا نیست.

۲- عدم وجود یک نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار و بالاخره فقدان وجود مؤسسات و سازمان‌هایی که بتوانند اطلاعات بازار کار را در قالب اطلاعات محلی و منطقه‌ای ارائه دهند، از مهم‌ترین مشکلات سیاست اطلاعات بازار کار در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین تلقی می‌گردد.

۳- تعدد مراکز جمع‌آوری اطلاعات بازار کار در زمینه ارائه برخی شاخص‌های مختلف که عمدتاً سازگاری و تناسب قابل اعتمادی با یکدیگر ندارند، یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های LMI در کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط به پایین تلقی می‌گردد.

- ❖ 1. Abdelkarim A.A and perz,P(1996) : *Labour Market Information System in the philippines.: Is it Relevant to Industrial users? (ISS working paper)*
- ❖ 2. Agnew, Matthew(2003): *Afghanistan –Labor Market Information survey. Te International Rescue committee in association with The Ministry of Labor and social Affaris. Kabul.*
- ❖ 3. Amundson ,N.E(2000) *connecting career development public policy with conselling process issues. (Report No, CG03149). British Columbia: University of british(ERIC Document Reproduction service No,ED 444054)*
- ❖ 4. Andries de Grip and Hans Heijke , *beyond Manpower Plannig : Roa s Labor Market Model and Its forecasts to 2002 , ROA S-W1998*
- ❖ 5. bannister D.amd Mair,JM.M(1968). *The evaluation of personal constructs. London: Academic press.*
- ❖ 6. Bieri , J (1995). *cognitive complexity-simplicity and predictive behavior. Journal of Abnormal social psychology,51,263–268.*
- ❖ 7. BNDES (2004) : *Biblioteca no onibus.*
<http://federativo.bnDES.gov.br/dicas/D002%20-%20Biblioteca%20no%20nibus.htm>, 2nd January 1004. *Hints on installing library busses in Portuguese language.*
- ❖ 8. Bodden , J.L.and james, L.E (1976). *Influence of occupational information givin on cognitive complexity. Journal of Counseling psychology, 23,280-282.*
- ❖ 9. Borghans.L and Heijke (1996) *forecasting the Educational Structure of Occupations: Manpower Requirement Approach With Substitutions.*
- ❖ 10. *Cedefop Panorama Series (2001) : Anticipating Occupational and Qualificational Developments : Recommendations and conclusions based on a review of recent Innovations in methods and Instruments applied in the European Union" (European Communities).*
- ❖ 11. Cesari,J.P.Winer . J . L. and piper , K , R (1984) . *vocational decision status and the effect of four types of occupational information on cognitive complexity. Journal of vocational Behavior, 25,215-224.*
- ❖ 12. Cesari J.p .winer , J.L zychlinski , f. and Laird , I.o(1982) . *Influence of occupational information giving on cognitive complexity in decided versus undecided students. Journal of Vocational Behavior, 21, 224 – 230.*
- ❖ 13. Chernyshev I and standing G (1997) : *statistics for Emerging Labor markets In Transition Economies. A Technical Guide on sources , Methods , classifications and policies. (ILO Studies series)*
- ❖ 14. Cochran, D.J Hoffman. S,D strand , K.H. and warren, p. M. (1977) *Effect of client / computer interaction on career decision-making processes. Journal of conseling psychology, 24-308-312*
- ❖ 15. DE Grip (1993) *Indicating The Future Labor Market prospects of occupational Groups and Types of education in the Netherlands * Kluwer Academic publishers.*
- ❖ 16. Dekker . R.A and de Grip (1990) , *"An explanation of the educational structure of sectors of Industry, Holland.*
- ❖ 17. *Economic commission for Africa (1996). " Training Manual on the Application of Labor Market Analysis in the planning of Human Resources Projects and programmes."(ECA)*
- ❖ 18. Ehrenberg, Ronald G . (2000) . *Modern Labor Economics: Theory and public policy. Addison Wesley Longman , Reading, Massachusetts and others.*
- ❖ 19 . *European economic foundation (1998): Linking Labor Market Analysis and vocational Training (European Training foundation)*
- ❖ 20. *European Economic foundation (1998): Linking Labor market Analysis and vocational Training (European Training foundation)*
- ❖ 21. Eveland,A.P. Conyne. R.K and Bläkney , V.L . (1998) *university students and career decidedness: Effects of two computer – based career guidance interventions. Computers in Human Behavior,14,531-541*
- ❖ 22. Foskett . J . and Hemsley –Brown(1999) *Invisibilty , percetions and image: Mapping the career choice landscape. Research in post –compulsory Education, 6-4,233-248.*
- ❖ 23.fox, R.(2003) : *Participation of the employed in ducation/Training 2002 in The Irish Labor Market Review 2003.Dublin.fas.*
- ❖ 24. Gronna p et al (2000) : *Achieving Transparency In skills Market : Measurement and Information Gaps in Education and Training statistics.(ILO)*
- ❖ 25. Gere , I (1997): *The Impact of Employment Agencies on the Functioning of Labor Markets – country study : Hungary. Labor Administration Branch No. 49-2(ILO Geneva)*
- ❖ 26. Gillie. S . and Gillie Isenhour, M(2003) . *The educational , social , and economic value of informed and considered career decisions . Retrieved february 19,2005, from America's career Resource Network website.<http://www.acrna.net/publications.htm>*

- ❖ 27. Goldfarb R.S and Adams A.V (1993) *Issues In designing of Labor Market statistics and Information* (world Bank)
- ❖ 28. Grubb N.W and Ryan P(1999): *The Roles of evaluation for vocational Education and Training : Plain talk on the field of Dreams* (ILO Geneva)
- ❖ 29. Grubb,W.N (2002). *Who Am I : The inadequacy of career information in the information age.* (Report No. CE 085241). California: University of California. (ERIC Document Reproduction service No,ED 478645).Page 32 of 34.
- ❖ 30. Heijke. H(1996) *Labor Market Information for Investments* Research center for education and labor market ,Maastricht.
- ❖ 31. Herr . E. L. (2001) . *The costs /benefits of career development interventions: A practitioner perspective.* (Report No. CG 030147). Pennsylvania : Pennsylvania state university. ERIC : Document Reproduction service No . ED 444054)
- ❖ 32. Hoffman E (1995) . "what kind of work Do you Do? Data collection and processing strategies when measuring Occupation for statistical surveys and Administrative Records"(ILO Geneva, working paper)
- ❖ 33. Hughes, G(1993), " *Projecting The Occupational structure of Employment in OECD Labor Market and social policy Occasional* , Paris.
- ❖ 34. *Human Resources and skills Development Canada. (2005) . Evaluation of HRSDC labor market information products and services , Not published.*
- ❖ 35. IDB (2003) : *Good Jobs wanted : Labor Markets in Latin America, 2004 Economic and social progress Report.* Inter – American Development Bank, Washington D.C.
- ❖ 36. ILo (2001):"Employment and Human resources Development : Information Base on National policies and Experiences ." (ILO CD-Rom, nov 2001)
- ❖ 37. ILO (2001) , " *Manpower Planning and analysis : An Issues paper : workshop on New Approaches To Manpower planning and Analysis, Organised by the Employment planning and population Branch, Genva , 3-4 October 1991*
- ❖ 38. ILO/ EASMAT (1997) : *labor statistics Based on Administrative Records: Guidelines on compilation and presentation (Bangkok)*
- ❖ 39. Imel, S , kerka, s. and wonacott, M.E (2001) *Using online Occupational information for career development. Practitioner file.* <http://www.ericacve.org/pubs.asp>.
- ❖ 40. ILO (2001) : " *Employment and Human Resources Development : Information Base on National policies and Experiences .*"(ILO CD –Rom Nov 2001)
- ❖ 41. Julien , H.E. (1999) . *Barriers to adolescents , information seeking for career decision making . Journal of the American society for Information science , 50(1) 38-48*
- ❖ 42.kaserly, C (1994) : *Teaching Material on Employment services and labor market function. labor Administration Branch No,40-21(Ilo Geneva),75.*
- ❖ 43. Killeen , J, sammons , S. and watts, A,G (1999).*A review of measures of the learning outcomes of guidance on attainment and associated behavior.* Cambridge, NICEC/University of Hertfordshire.: ULIE
- ❖ 44. *Labor Research and studies section(1999): "labour Market Directory." May 1999(Ministry of labor and social Affairs , state of Bahrain.*
- ❖ 45. Lechner, Michael and fired helm Pfeiffer (eds).(2001) : *Econometric Evaluation of labor market policies. ZEW economic studies 13. Physica verlag , annheim.*
- ❖ 46. Lecomte , C. Savard , R. Drouin , M.-S and Guillon, V.(2004) . *Qui sont les psychotherapeutes efficaces? Implications pour la formation en psychologie. In La revue quebecoise de psychologie,25(3)*
- ❖ 47. Maguire, M.and Killeen , J (2003) . *Results des services dinformation et dOrientation professionnelle .OECD.*
- ❖ 48. Makhoulf Norris, F.Jones, H.G and Norris , H, (1970) . *Articulation in the psychology , 9,264-274.*
- ❖ 49. Mangozho , N(2001) : "Higher Education and labor Market Dynamics: The case of Zimbabwe (MA Research paper –Institute of social studies, The Netherlands).
- ❖ 50. Maola, J , and Kane. G (1976) . *Comparison of computer – based versus consellor based occupational information systems with disadvantaged vocational students.*
- ❖ 51 . sommers, D (2000) . *work force policy and practice , 10 career –technical education Dans Brief: Fast facts for policy and practice., 10 . columbus: National Dissemination center for career and Technical Education , the ohio state university . (ED 448 321)http : //www.nccte.org/publications/index.asp#inbrief*
- ❖ 52. watts , A.G (1999) . *The economic and social benefits of guidance. Educational and vocational Guidance. Bulletin . 63 International Association for educational and vocational Guidance.*
- ❖ 53. watts , A.G (1999) . *The economic and social benefits of guidance. Educational and vocational Guidance. Bulletin . 63 International Association for educational and vocational Guidance.*
- ❖ 54. willems F.J and De Grip (1993) " *forecasting Replacement Demand by Occupation and education, International Journal of forecasting.*