

# مدیریت بازار کار

دکتر نوشین ترکیان \*

## مقدمه :

بازار کار یکی از چهار بازار اساسی در اقتصاد هر کشور است که تفاوت اساسی با سایر بازارهای اقتصادی دارد. در این مقاله به اهداف مدیریت بازار کار، معرفی ابزارهای مدیریت بازار کار و راهکارهای پیشنهادی برای بهبود و ارتقاء مدیریت بازار کار می‌پردازیم.

## اهداف مدیریت بازار کار

- ۱- ایجاد تعادل در کل بازار کار
- ۲- ایجاد تعادل در حوزه‌های مختلف بازار کار نظیر جوانان، زنان، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، استان‌ها و شهری و روستایی.
- ۳- بهبود ساختار شغلی کارکنان با توجه به انطباق شغل و مهارت.
- ۴- کاهش بیکاری‌های فصلی و پنهان و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار.
- ۵- بهبود و سالم سازی محیط کار.
- ۶- صیانت از نیروی کار در هنگام بیکاری غیرارادی.
- ۷- بهبود روابط بین کارگر و کارفرما
- ۸- بهبود توزیع نیروی انسانی متخصص بین مناطق مختلف کشور.

یکی از اهداف مدیریت بازار کار و اقتصاد کلان، کاهش بیکاری در سطح بیکاری طبیعی یا اشتغال کامل است. با توجه به این که نیروی کار همگن نمی‌باشد، در نتیجه امکان ایجاد عدم تعادل زیاد در برخی از حوزه‌های بازار کار نظیر زنان، جوانان و برخی از تخصص‌ها و مهارت‌ها وجود دارد. علاوه بر این به دلیل ناقص بودن اطلاعات و هزینه‌های مهاجرت، ایجاد عدم تعادل زیاد بین مناطق مختلف کشور محتمل به نظر می‌رسد. یکی دیگر از اهداف مدیریت بازار کار، ایجاد انطباق بین شغل و مهارت نیروی کار است تا از این طریق هم رضایتمندی نیروی کار و هم بهره‌وری وی ارتقاء یابد. کاهش بیکاری‌های فصلی و پنهان نیز موجب افزایش بهره‌وری درآمد سرانه نیروی کار می‌شود که از این طریق امکان ارتقاء سطح آموزش و مهارت نیروی کار فراهم می‌گردد.

\* استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

توجه به شرایط دنیای واقعی در استفاده صحیح از ابزارها حائز اهمیت می‌باشد به عنوان مثال، اجرای یک سیاست در یک کشور توسعه یافته به افزایش اشتغال کمک زیادی می‌کند ولی اجرای همین سیاست ممکن است در یک کشور در حال توسعه، تأثیر ناچیزی را به دنبال داشته باشد که این مسأله به تفاوت‌های نهادهای موجود در دو جامعه بستگی دارد. بنابراین یکی از راه‌های ارتقاء مدیریت بازار کار، توجه به شرایط دنیای واقعی در استفاده از ابزارهای مدیریت این بازار است

با توجه به موارد فوق، ابزارهای مدیریت بازار کار را با توجه به اهداف از پیش تعیین شده برای مدیریت این بازار معرفی می‌نماییم.

### ایجاد تعادل در کل بازار کار

نرخ بیکاری در سال‌های اخیر با سرعت زیادی افزایش یافته است که دلیل اصلی آن افزایش فشار عرضه نیروی کار بوده، برای ایجاد تعادل در بازار کار لازم است در شرایطی که با مشکل بالا بودن بیکاری مواجه هستیم، از ابزارهایی استفاده شود که از یک طرف از نرخ رشد عرضه نیروی کار بکاهد و از طرف دیگر بر نرخ رشد تقاضای نیروی کار بیفزاید. ابزارهای مناسب برای کنترل نرخ رشد عرضه نیروی کار عبارتند از:

- ✦ الف- تثبیت دستمزدهای واقعی یا افزایش آن به میزان رشد بهره‌وری نیروی کار.
- ✦ ب- اجتناب از به کارگیری سیاست‌های تشویقی نظیر پرداخت وام ارزان قیمت به افراد ثبت نام شده در مراکز کارایی
- ✦ ج- اجرای سیاست‌های کنترل جمعیت به منظور کنترل عرضه نیروی کار در بلندمدت
- ✦ د- تشویق جوانان به ازدواج به منظور جلوگیری از افزایش میانگین سن ازدواج
- ✦ ه- افزایش پوشش نظام تأمین اجتماعی و کارآمدی آن به منظور خارج کردن نوجوانان زیر پانزده سال و سالمندان از بازار کار
- ✦ و- صدور نیروی کار به خارج و کاهش جریان ورود نیروی کار خارجی به داخل کشور

ایجاد محیط سالم و بهداشتی و به دور از خطر برای صیانت از نیروی کار و حفظ بهره‌وری و قدرت جسمی وی ضروری است. بنابراین به منظور اجتناب از بیکاری‌های آتی، لازم است محیط مناسب برای فعالیت نیروی کار فراهم شود. صیانت از نیروی کار در هنگام بیکاری غیر ارادی به منظور بازگشت مجدد نیروی کار به فضای کسب و کار، ضروری است که این امر از طریق حمایت مالی و افزایش مهارت‌های شغلی وی میسر می‌باشد. قابل توجه است، اگر نیروی کار بنا به دلایل ناخواسته، نظیر تغییر تکنولوژی و یا تعطیلی یک فعالیت بیکار شود، درآمد خود را از دست می‌دهد و در صورتی که حمایت مالی منطقی و مناسب از وی صورت نپذیرد دچار فقر گردیده و توانایی او تحلیل رفته و امکان فراگیری مهارت‌های جدید و مناسب با نیاز بازار کار از بین خواهد رفت. در این قسمت ضوابط تعیین بیمه بیکاری و ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اهمیت به سزایی برخوردار است. تنظیم صحیح روابط بین کارگر و کارفرما در جهت بهبود روابط مذکور و کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی حائز اهمیت می‌باشد. اگر قانون کار، روابط بین کارگر و کارفرما را به شکل مناسبی تعیین نماید، در این صورت همدلی بیشتر بین طرفین به وجود خواهد آمد و در صورت بروز اختلاف به سادگی مسأله حل و فصل خواهد شد. در مقابل، تنظیم غیر صحیح این روابط، به عدم رضایت کارگر و یا کارفرما منجر شده و در نهایت به کاهش انگیزه کار و سودآوری شرکت منتهی می‌شود که حتی در برخی از موارد می‌تواند ورشکستگی و تعطیلی بنگاه و بیکار شدن تمام کارکنان را به دنبال داشته باشد. توزیع مناسب نیروی متخصص بین مناطق مختلف کشور سبب کاهش عدم تعادل‌ها و نابرابری‌های منطقه‌ای می‌شود که این امر نیز به کاهش مهاجرت و استقرار بهینه جمعیت در مناطق کشور کمک می‌کند قابل توجه است، وجود نیروی انسانی متخصص در مناطق مختلف کشور سبب می‌شود که امکان به کارگیری تکنولوژی جدید در تمامی نقاط کشور فراهم باشد و شکاف تکنولوژیکی بین منطقه‌ای به حداقل برسد و به دنبال آن نابرابری درآمدها کاهش یابد. شایان ذکر است یکی از انگیزه‌های بسیار مهم در مهاجرت، کسب درآمد بیشتر برای رسیدن به سطح رفاه بالاتر می‌باشد. اگر مشاغل با درآمد مکفی در مناطق مختلف کشور موجود باشد و نابرابری درآمدی بین منطقه‌ای زیاد نباشد، در این صورت انگیزه مهاجرت کاهش می‌یابد.

اکنون با توجه به مشخص شدن اهداف مدیریت بازار کار، به ابزارهای مدیریت این بازار می‌پردازیم. به طور کلی برای رسیدن به اهداف مدیریت بازار کار لازم است به ازای هر هدف، حداقل یک ابزار در دست باشد. استفاده از یک ابزار برای رسیدن به چند هدف یا امکان ناپذیر است و یا از کارایی پایین برخوردار است.

بنابراین، هر قدر ابزارهای مدیریت بازار کار از تنوع بیشتری برخوردار باشد، امکان رسیدن به اهداف مدیریت این بازار بیشتر است. علاوه بر تنوع، استفاده صحیح از این ابزارها نیز از اهمیت به سزایی برخوردار است. توجه به شرایط دنیای واقعی در استفاده صحیح از ابزارها حائز اهمیت می‌باشد به عنوان مثال، اجرای یک سیاست در یک کشور توسعه یافته به افزایش اشتغال کمک زیادی می‌کند ولی اجرای همین سیاست ممکن است در یک کشور در حال توسعه تأثیر ناچیزی را به دنبال داشته باشد که این مسأله به تفاوت‌های نهادهای موجود در دو جامعه بستگی دارد. بنابراین یکی از راه‌های ارتقاء مدیریت بازار کار، توجه به شرایط دنیای واقعی در استفاده از ابزارهای مدیریت این بازار است.

**ابزارهای بسیار متنوعی برای ایجاد تعادل در بازار کار وجود دارد که هر یک از این ابزارها در اختیار نهادهای خاصی قرار دارد و به منظور رسیدن به هدف ایجاد تعادل در بازار کار، لازم است هماهنگی مورد نیاز بین این نهادها ایجاد شود تا سیاست‌های آنها در تعارض با یکدیگر قرار نگیرد**

۱۳- ایجاد امنیت و شفاف سازی و ثبات در قوانین و مقررات.  
 ۱۴- سرعت دادن به خصوصی سازی در جهت انحصار زدایی و گسترش رقابت به منظور افزایش کیفیت کالاها و خدمات دولتی.  
 ۱۵- منطقی نمودن تعرفه‌های هزینه‌های انشعاب آب، برق، گاز و تلفن، به منظور کاهش هزینه‌های ثابت سرمایه گذاری  
 با توجه به موارد فوق، مشخص می‌شود که ابزارهای بسیار متنوعی برای ایجاد تعادل در بازار کار وجود دارد که هر یک از این ابزارها در اختیار نهادهای خاصی قرار دارد که به منظور رسیدن به هدف ایجاد تعادل در بازار کار، لازم است هماهنگی مورد نیاز بین این نهادها ایجاد شود تا سیاست‌های آنها در تعارض با یکدیگر قرار نگیرد و همه سیاست‌ها در راستای هدف واحد، یعنی رسیدن به اشتغال کامل، تنظیم شوند. بنابراین همان‌طور که پیشتر توضیح داده شده وجود چنین نهاد هماهنگ کننده‌ای لازم و ضروری است.

### ایجاد تعادل بیشتر در حوزه‌های مختلف کار بازار کار جوانان

نرخ بیکاری جوانان در سال‌های اخیر با سرعت زیادی افزایش یافته است و مشکل بیکاری به گروه‌های سنی بالاتر منتقل شده است. قابل توجه است در سال‌های اخیر بر شدت عدم تعادل بازار کار جوانان افزوده شده است که این امر مدیریت ناکارآمد بر بازار کار را نشان می‌دهد. در خصوص سیاست کنترل عرضه نیروی کار، در قسمت قبل بحث شد و در اینجا فقط به نقش افزایش پوشش تحصیلی و پیشگیری از ترک تحصیل دانش آموزان و دانشجویان تاکید می‌شود. در مورد سیاست‌هایی که منجر به افزایش سهم اشتغال جوانان می‌شود، ابزارهای زیر توصیه می‌گردد:

- ۱- ایجاد انعطاف پذیری در قانون کار به منظور امکان پذیر شدن جایگزینی نیروی کار جوان با سایر نیروها
- ۲- ارتقاء سطح آموزش‌های عمومی، تخصصی، فنی و حرفه‌ای ارائه شده به جوانان متناسب با نیاز بازار کار
- ۳- گسترش نظام تأمین اجتماعی و افزایش کارآمدی آن به منظور خروج نوجوانان و سالمندان از بازار و جایگزینی نیروی کار جوان
- ۴- اجتناب از افزایش حداقل دستمزد واقعی به واسطه اثر منفی آن بر اشتغال جوانان.
- ۵- حمایت دولت از اشتغال جوانان از طرق زیر:
  - + الف- اولویت دادن جوانان در معرفی نیروی کار به کارفرمایانی که از تسهیلات دولتی بهره‌مند شده‌اند (نظیر تخفیف حق بیمه سهم کارفرما تخفیف مالیاتی و یادریافت وام ارزان قیمت)
  - + ب- اولویت قائل شدن به جوانان در توزیع اراضی پلین دست سدها
  - + ج- افزایش رقابت در بخش صنعت به منظور فراهم شدن زمینه‌های استخدام نیروی کار جوان متخصص
  - + د- پرداخت یارانه سود تسهیلات بانکی به جوانان و نیروی‌های کارآفرین برای ایجاد واحدهای کوچک تولیدی و نرم افزاری و ارائه خدمات مشاوره فنی و تخصصی و تسهیل فروش و صادرات کالاها و خدمات تولیدی این واحدها.
  - + هـ- اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی در جهت فعال شدن مجدد نظام استاد شاگردی.
  - + و- پرداخت کمک هزینه آموزشی به کارفرمایان واحدهای صنفی در جهت کارآموزی جوانان.

برای افزایش نرخ رشد تقاضای نیروی کار می‌توان استفاده از ابزارهای زیر را توصیه نمود:

- ۱- ابزارهای سیاست پولی شامل تعیین نرخ سود و میزان تسهیلات بانکی پرداختی، ضوابط پرداخت وام از نظر گرفتن وثیقه، دوره تنفس و استخدام نیروی کار جدید، سهم هر یک از بخش‌های دریافت کننده تسهیلات و نرخ سود سپرده‌ها و اوراق مشارکت.
- ۲- ابزارهای سیاست مالی شامل تعیین نرخ‌های مالیاتی، هزینه‌های جاری و عمرانی دولت، نحوه اخذ عوارض، اعتبار مالیاتی سرمایه‌گذاری و اعتبار مالیاتی در خصوص هزینه‌های استخدام جدید نیروی کار و به کارگیری نرخ‌های استهلاک تصاعدی.
- ۳- ابزارهای سیاست درآمدی نظیر تعیین حداقل دستمزد و دستمزد پایه در بخش خصوصی، نحوه تعیین حقوق و دستمزد در بخش دولتی و سیاست‌های کاهش دهنده هزینه‌های استفاده از نیروی کار نظیر معافیت بیمه ای در قبال استخدام جدید نیروی کار.
- ۴- ابزارهای سیاست‌های تجاری شامل تعیین تعرفه‌های کالا و خدمات وارداتی، سهمیه‌های وارداتی، یارانه‌های صادراتی و سایر مشوق‌های صادراتی نظیر مقررات زدایی و روان سازی قوانین و مقررات.
- ۵- ابزارهای سیاست‌های ارزی شامل جبران ضرر صادرکنندگان در اثر کاهش نرخ ارز.
- ۶- تعیین ضوابط میزان استخدام در بخش دولتی.
- ۷- اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار نظیر قوانین کار و تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری در جهت کاهش هزینه‌های استفاده از نیروی کار و ایجاد انعطاف پذیری در زمینه انتخاب و جایگزینی نیروی کار و یا اخراج در موارد مقتضی
- ۸- ابزارهای سیاستی آموزشی نظیر توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، ایجاد ارتباط بین مراکز آموزشی و بازار کار و پرداخت کمک هزینه آموزشی به کارفرمایان به منظور کارآموزی جوانان.
- ۹- توسعه کمی و کیفی مراکز کارایی در جهت کاهش هزینه‌های جستجو، انتخاب و آموزش نیروی کار
- ۱۰- تعیین ضوابط سرمایه‌گذاری در خارج از کشور به منظور استفاده از توانمندی‌های داخل کشور به لحاظ نیروی انسانی، سرمایه و کالاها و خدمات داخلی.
- ۱۱- تعیین ضوابط سرمایه گذاری خارجیان و یا ایرانیان مقیم خارج و داخل کشور
- ۱۲- سهل نمودن ضوابط صدور مجوز پروانه واحدهای صنفی و صنعتی

دلالت مختلف محدود بودن نسبی فرصت‌های اشتغال برای زنان، بر این موضوع تأکید دارد که نرخ بیکاری زنان در سال‌های اخیر افزایش داشته و از میانگین کل کشور به طور قابل ملاحظه‌ای بالاتر بوده است. علی‌رغم این که سهم اشتغال زنان در سال‌های اخیر افزایش یافته ولی به دلیل افزایش بیشتر سهم جمعیت فعال آنها نرخ بیکاری زنان افزایش زیادی یافته است. قابل توجه است، میزان عدم تعادل در بازار کار زنان شهری بیشتری باشد که دلیل آن محدود شدن فرصت‌های اشتغال در بخش خدمات عمومی و اجتماعی و افزایش نرخ مشارکت زنان به واسطه افزایش سطح تحصیلات بوده است. بنابراین، برای ایجاد تعادل در بازار کار زنان، لازم است از یک طرف نرخ رشد عرضه نیروی کار آنها را کاهش دهیم که ابزارهای مورد نیاز برای اجرای این سیاست بیشتر مطرح گردید و از طرف دیگر بر سهم اشتغال زنان بیفزاییم، به منظور افزایش سهم اشتغال زنان، استفاده از ابزارهای ذیل توصیه می‌گردد:

۱- اصلاح قانون کار در جهت کاهش هزینه‌های استفاده از نیروی کار زن

۲- گسترش آموزش‌های مهارتی مورد نیاز بازار کار برای گروه‌های مختلف زنان جویای کار متناسب با سواد و توانایی‌های آنان و توسعه کمی و کیفی آموزش‌های علمی و کاربردی برای آنها (شامل تجدید نظر در برنامه‌های آموزشی جهت انطباق با نیازهای بازار کار و ایجاد رشته‌های جدید آموزشی)

۳- افزایش پوشش نظارتی بر فعالیت‌های اقتصادی به منظور فراهم شدن محیط مناسب کار برای زنان.

۴- فراهم نمودن زمینه‌های توسعه اشتغال زنان در بخش اشتغال خانگی از راه‌های مختلف نظیر حمایت از صنایع کوچک خانگی و صنایع تبدیلی کشاورزی زنان، بازاریابی برای محصولات آنها، ایجاد معافیت‌های مالیاتی گمرکی نسبت به صادرات صنایع دستی و سایر صنایع کوچک خانگی زنان و سازماندهی و متشکل کردن آنها.

۵- حمایت دولت از کار آفرینان زن و تقویت تعاونی‌های زنان و بازاریابی تولیدات آنها.

### بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاه

نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها با سرعت بسیار زیادی افزایش یافته است که دلیل اصلی آن فشار نیروی کار و محدود شدن امکان استخدام این نیروها، در بخش خدمات عمومی و اجتماعی می‌باشد. قابل توجه است اگر چه سهم اشتغال نیروی کار دارای آموزش عالی در سال‌های اخیر افزایش یافته ولی سهم جمعیت فعال دارای تحصیلات عالی با سرعت بیشتری افزایش یافته است. به منظور جلوگیری از روند افزایش بیکاری فارغ التحصیلان، لازم است از یک طرف تعداد فرصت‌های شغلی بیشتری در سطح کل اقتصاد ایجاد شود و از طرف دیگر سهم اشتغال فارغ التحصیلان ارتقاء یابد. ابزارهای زیر برای افزایش نرخ رشد اشتغال نیروی کار دارای آموزش عالی توصیه می‌گردد:

۱- کاهش هزینه‌های استفاده از نیروی کار دارای تحصیلات عالی از طریق سیاست‌هایی نظیر معافیت بیمه‌ای یا اعتبار مالیاتی در خصوص استخدام جدید نیروی کار دارای تحصیلات عالی.

۲- اجتناب از تعیین دستوری دستمزدها و افزایش دستمزدهای واقعی نیروی کار دارای تحصیلات عالی

نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها با سرعت بسیار زیادی افزایش یافته است که دلیل اصلی آن فشار نیروی کار و محدود شدن امکان استخدام این نیروها، در بخش خدمات عمومی و اجتماعی می‌باشد... به منظور جلوگیری از روند افزایش بیکاری فارغ التحصیلان لازم است از یک طرف تعداد فرصت‌های شغلی بیشتری در سطح کل اقتصاد ایجاد شود و از طرف دیگر سهم اشتغال فارغ التحصیلان ارتقاء یابد

۳- اجتناب از افزایش حداقل دستمزد واقعی در فعالیت‌های خدماتی به واسطه مکمل بودن نیروی کار دارای آموزش عالی با نیروی کار ساده در این فعالیت‌ها

۴- پرداخت کمک هزینه آموزشی به کارفرمایان فعالیت‌های تولیدی و خدماتی جهت کارآموزی فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها

۵- ارتقاء کیفیت آموزش‌های دانشگاهی و ایجاد ارتباط بین نیازهای بازار کار و مطالب تدریس شده به دانشجویان.

۶- جایگزین کردن نیروی کار دارای تحصیلات عالی به جای نیروی کار ساده در بخش عمومی کشور از طریق اتخاذ سیاست‌هایی نظیر بازنشستگی زودتر از موعد افراد فاقد دارای تحصیلات عالی.

۷- افزایش میزان تخصص‌بری در فعالیت کمتر تخصص‌بر از طریق به کارگیری سیاست‌های مناسب، نظیر تعیین استانداردهای استفاده از نیروی انسانی متخصص و استاندارد سازی کالا و خدمات تولید شده.

۸- کاهش هزینه استفاده از سرمایه در فعالیت‌های تخصص‌بر از طریق سیاست‌های مناسب نظیر اعتبار مالیاتی سرمایه‌گذاری، اعطای تسهیلات بانکی ارزان، تعیین نرخ‌های استهلاک تصاعدی و متناسب نمودن هزینه‌های انشعاب آب، برق، گاز، تلفن.

۹- حمایت دولت از فعالیت‌های جدید تخصص‌بر در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات از طریق سیاست‌های مالی، پولی، تجاری و...

۱۰- حمایت دولت از واحدهای تحقیق و توسعه در واحدهای اقتصادی از طریق اتخاذ سیاست‌های مناسب مالی، پولی، درآمدی و...

۱۱- حمایت دولت از نوسازی تکنولوژی صنایع دارای ماشین‌آلات فرسوده

۱۲- تسریع در امر خصوصی‌سازی به منظور گسترش شرایط رقابت در عرصه تولید به منظور جذب نیروی متخصص

۱۳- اولویت قائل شدن به فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها در توزیع اراضی کشاورزی و اعطای تسهیلات بانکی ارزان.



## بازار کار استان‌های کشور

بر اساس آنچه در فصل چهارم مطرح گردید در سال‌های اخیر از یک طرف نرخ بیکاری در سطح کل کشور افزایش زیادی یافته است و از طرف دیگر بر شدت عدم تعادل بازار کار در استان‌های کشور افزوده شده است. بنابراین مدیریت بازار کار از نظر کاهش عدم تعادل‌های منطقه‌ای دچار مشکل بوده و ابزارهای استفاده شده از کارآیی لازم برخوردار نبوده است. شایان ذکر است، افزایش نرخ بیکاری در برخی از استان‌های کشور سبب افزایش جریان مهاجرت از این استان‌ها به استان‌های دارای نرخ بیکاری پایین می‌شود: به عنوان مثال، افزایش نرخ بیکاری در استان‌های سیستان و بلوچستان، کرمانشاه و لرستان باعث شده است بر خیل مهاجران استان‌ها بی نظیر تهران افزوده شود و این استان را با مشکلات زیادی مواجه کند. علاوه بر این از استقرار بهینه جمعیت، سراسر کشور نیز دور شده ایم که این مسأله نیز هزینه‌های زیادی را برای دولت به دنبال داشته است. به منظور کاهش عدم تعادل‌های موجود در بازار کار مناطق کشور، استفاده از ابزارهای زیر توصیه می‌شود:

۱- فراهم آوردن بانک اطلاعات بازار کار در خصوص فرصت‌های شغلی موجود در مناطق مختلف کشور.  
۲- برقراری کمک هزینه مهاجرت به مناطق معینی از کشور که با مشکلات جمعیتی و بیکاری کمتری مواجه هستند.  
۳- توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و مراکز کارپایی در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.  
۴- برقراری معافیت از حقوق و عوارض دولتی برای سرمایه‌گذاران در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.  
۵- برقراری معافیت بیشتر از حق بیمه سهم کارفرما و تخفیف مالیاتی یا اعتبار مالیاتی برای سرمایه‌گذاران در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.

۶- برقراری نرخ‌های استهلاک تبعیضی به منظور تشویق سرمایه‌گذاری در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.  
۷- افزایش حمایت‌های مالی و غیرمالی دولت از کارفرمایان و شرکت‌های خدمات صادرات در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.  
۸- پرداخت بخشی از هزینه‌های حمل و نقل مواد اولیه، کالاهای واسطه‌ای و کالاهای ساخته شده نهایی در مناطق دارای نرخ بیکاری بالا توسط دولت.  
۹- اعطای سهم بیشتری از تسهیلات بانکی ارزان قیمت به سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان مناطق دارای نرخ بیکاری بالا.

## بهبود ساختار شغلی کارکنان با توجه به انطباق

### شغل و مهارت

برای بهبود ساختار شغلی کارکنان به نحوی که هر فرصت شغلی توسط افرادی اشغال شود که تخصص مربوطه را داشته باشند می‌توان از ابزارهای زیر استفاده نمود:

۱- ایجاد ارتباط بین مراکز آموزشی نیازهای بازار کار به گونه‌ای که تخصص‌های مورد نیاز کارفرمایان توسط مراکز آموزشی تأمین شود. در این ارتباط، ارتقاء سطح کیفی آموزش‌های ارائه شده و دایر کردن رشته‌های جدید مورد نیاز بازار کار از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

۲- ایجاد ضوابط معین و مشخص در به کارگماری افراد در پست‌های کارشناسی و مدیریتی در دستگاه‌های اجرایی کشور و برقراری توسعه آموزش‌های ضمن کار در خصوص نیروهای مستعد و علاقمند و تعدیل نیروهای مازاد بر نیاز و استخدام نیروی کار جدید بر مبنای تخصص‌های مورد نیاز.

۳- برقراری دوره‌های کارآموزی ضمن تحصیل به منظور آشنایی دانشجویان با مسائل بازار کار.

۴- توسعه کمی و کیفی مراکز کارپایی به منظور پیدا کردن نیروی کار مناسب با توجه به ویژگی‌های تخصصی و شخصی مورد نیاز کارفرمایان و ارائه مشاوره شغلی به جویندگان کار در خصوص نیازهای بازار کار به تخصص‌های مختلف و پیدا کردن شغل مناسب با توجه به تخصص و مهارت نیروی کار شاغل جویای شغل بهتر

۵- ایجاد انعطاف‌پذیری در قانون کار در خصوص تعدیل و جایگزینی نیروی کار با توجه به تغییرات تکنولوژیکی

۶- حمایت دولت از ارائه آموزش‌های ضمن کار در بنگاه‌های خصوصی

## کاهش بیکاری‌های فصلی و پنهان و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار

به طور کلی در فعالیت‌های کشاورزی و ساختمانی، وجود بیکاری فصلی امری طبیعی است که وجود مشاغل موقت و پاره‌وقت می‌تواند به استفاده بیشتر از نیروی کار و ارتقاء بهره‌وری کمک کند. حمایت دولت از مشاغل غیرکشاورزی در مناطق روستایی از جمله راهکارهای کاهش بیکاری پنهان است، یکی دیگر از این راهکارها، آموزش کشاورزان در جهت استفاده از نهادهای جدید و افزایش متوسط عملکرد در هکتار است که میزان استفاده از نیروی کار در واحد سطح را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، حمایت دولت از سرمایه‌گذاری در خصوص تبدیل اراضی دیم به آبی نیز به استفاده بیشتر از نیروی کار کمک می‌کند. در برخی از مناطق که امکان گسترش فعالیت‌های مربوط به پرورش دام و طیور و آبریزان وجود دارد، دولت می‌تواند از توسعه این فعالیت‌ها حمایت کند.



**کارفرمایان موظفند برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران و کارآموزان در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسائل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند**

### بهبود و سالم سازی محیط کار

وجود محیط سالم، بهداشتی و ایمن برای حفظ توانایی جسمانی و ارتقاء بهره‌وری عامل کار، ضروری است. رعایت توصیه‌های ایمنی و استاندارد حفاظتی و بهداشتی سبب حفظ تندرستی و سلامتی کار می‌شود که تداوم انجام کار را به دنبال دارد. شایان ذکر است برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است. کارفرمایان مذکور برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، موظفند وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسائل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرایی دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند.

### صیانت از نیروی کار در هنگام بیکاری غیر ارادی

به منظور صیانت از نیروی کار در هنگام بیکاری‌های غیر ارادی می‌توان از ابزارهای زیر استفاده نمود:

- ۱- پرداخت مقرری بیمه بیکاری برای جلوگیری از فقر و حفظ انگیزه کار و فعالیت مجدد
- ۲- ثبت نام در مراکز کاریابی و ارائه مشاوره شغلی در خصوص نیازهای بازارکار به تخصص و مهارت‌ها
- ۳- ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به بیکاران توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای جهت فراگیری تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار.
- ۴- اولویت دادن مراکز کاریابی به پیدا کردن شغل برای این افراد با توجه به این که نرخ پیشنهاد شغل برای این دسته از بیکاران کمتر است.
- ۵- حمایت دولت از اشتغال مجدد این افراد از طریق پرداخت یارانه به واحدهای اقتصادی

وجود بیکاری پنهان نیروی کار یکی از معضلات بازار کار است که به مسائلی نظیر پایین بودن سطح سرمایه‌گذاری‌ها، انعطاف‌ناپذیری قانون کار، ظرفیت بیکار ماشین‌آلات، مدیریت ناکارآمد، پایین بودن انگیزه نیروی کار، فرسودگی ماشین‌آلات، نامتناسب بودن تکنولوژی و مهارت نیروی کار و... ارتباط دارد. کاهش بیکاری پنهان به افزایش بهره‌وری نیروی کار منجر خواهد شد که برای تحقق این مهم، استفاده از ابزارهای زیر توصیه می‌شود:

۱- رفع موانع استفاده از ظرفیت‌های بیکار ماشین‌آلات از طرق سیاست‌هایی که به کاهش هزینه تمام شده، ارتقاء سطح کیفی کالاها و خدمات تولید شده و تأمین نقدینگی بنگاه‌ها منجر شود. علاوه بر این، سیاست‌هایی که به گسترش صادرات این واحدها کمک می‌کند می‌تواند به افزایش تولید این بنگاه‌ها کمک کند. به طور کلی، ابزارهای زیر برای رفع موانع مذکور پیشنهاد می‌شود:

۱-۱- حمایت دولت از بازسازی و نوسازی تکنولوژیکی صنایع دارای ماشین‌آلات فرسوده

۲-۱- پرداخت تسهیلات بانکی با نرخ سود منطقی و متناسب با نرخ تورم.

۳-۱- روان سازی قوانین و مقررات در جهت تشویق صادرات

۴-۱- به کارگیری مشوق‌های صادراتی نظیر اعطای یارانه صادراتی به واحدهای تولیدکننده و کالاهای صادراتی

۵-۱- حمایت دولت از ایجاد شرکت‌های ارائه‌کننده خدمات صادرات و سبک به بازارهای خارجی و تهیه اطلاعات مورد نیاز

۶-۱- مقید کردن تولیدکنندگان به رعایت استانداردها و نظارت مؤثر و مستمر بر آنها

۷-۱- ایجاد انعطاف پذیری در قانون کار در جهت تعدیل و یا جایگزینی نیروی کار

۸-۱- کاهش مالیات‌ها و عوارض پرداختی شرکت‌ها.

۲- اجتناب از تعیین دستوری دستمزدها و ایجاد ارتباط بین دستمزدها و بهره‌وری.

۳- استفاده از مدیران متخصص و آشنا با مسائل روز تجارت، بازرگانی و مدیریت.

۴- توسعه کمی و کیفی مراکز کاریابی به منظور پیدا کردن شغل مناسب برای شاغلان جویای شغل بهتر.

۵- حمایت دولت از تولیدکنندگانی که قصد توسعه واحدهای موجود خود را دارند.

اگر چه کاهش بیکاری فصلی و پنهان نیروی کار، به افزایش بهره‌وری عامل کار کمک می‌کند ولی راهکارهای دیگری نیز برای آن وجود دارد که عبارتند از:

۱- حمایت دولت از ارائه آموزش‌های ضمن کار در بنگاه‌های اقتصادی

۲- توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

۳- ایجاد ارتباط بین مراکز آموزشی کشور و نیازهای بازار کار و ارتقاء سطح کیفی آموزش‌های ارائه شده

۴- حمایت دولت از ایجاد واحدهای اقتصادی صادرکننده کالا و خدمات

۵- جذب سرمایه‌گذاران خارجی به منظور انتقال دانش فنی و مدیریت و تضمین صادرات

## بهبود روابط بین کارگر و کارفرما

روابط بین کارگر و کارفرما در چارچوب قانون کار تعیین شده است. در قانون کار، تعهدات کارگر و کارفرما مشخص شده است اگر قانون کار، به طور یک طرفه تعهدات زیادی را برای کارفرما تعیین و برای کارگر تعهدی را تعریف نکند، روابط بین کارگر و کارفرما در شکل مطلوب و صحیح آن نخواهد بود و همواره فضای بی اعتمادی و اختلاف بین آنها به وجود خواهد آمد. اگر تعهدات کارگر و کارفرما متناسب و منطقی باشد، طرفین از روابط موجود رضایت داشته و با انگیزه زیاد به کار و فعالیت می پردازند. به منظور افزایش امنیت شغلی کارگران نیز می توان از روش های غیردستوری استفاده کرد. یکی از این روش ها ارتقاء سطح تخصص و مهارت نیروی کار است تا همواره این کارفرما باشد که به نیروی کار نیاز داشته باشد و جهت استفاده از حداکثر پتانسیل و تلاش کارگر پیشنهاد افزایش دستمزد و پاداش را به نیروی کار بدهد. چنین امنیت شغلی پدیدار شده به واسطه نیاز کارفرما و تخصص و مهارت نیروی کار از پایداری زیادی نیر برخوردار است و همواره به ارتقاء بهره‌وری نیروی کار منجر می شود. در مقابل، امنیت شغلی ایجاد شده در اثر قوانین و مقررات، عمدتاً باعث بروز اختلافات فیما بین کارگر و کارفرما شده و در برخی موارد خاص حتی به ورشکستگی و تعطیلی بنگاه و نهایتاً بیکار شدن نیروی کار منجر می شود. بنابراین، این نوع امنیت شغلی دستوری، صرفاً از شاغلین حمایت می کند و یک قانون ضد حمایتی از بیکاران جوای کار است و در بلند مدت حتی ممکن است بر علیه شاغلین نیز باشد، در حالی که مراقبت شغلی غیردستوری، حمایت از شاغلین و بیکاران به صورت مداوم است.

بهبود توزیع نیروی انسانی و تخصص بین مناطق مختلف کشور همان طور که پیشتر مطرح گردید بهبود توزیع نیروی انسانی متخصص بین مناطق مختلف کشور، سبب کاهش شکاف تکنولوژیکی و نابرابری های منطقه‌ای و نهایتاً کاهش مهاجرت می شود. به منظور حصول به بهبود توزیع نیروی انسانی متخصص استفاده از ابزارهای ذیل توصیه می شود:

۱- تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز مناطق و نواحی محروم کشور از طریق اتخاذ سیاست های تشویق و ایجاد انگیزه های مادی و معنوی لازم؛ به عنوان مثال پرداخت تسهیلات بانکی ارزان قیمت به پزشکان بیکار در مناطق محروم می تواند به جذب نیروی انسانی متخصص در این مناطق کمک کند. در دستگاه های اجرایی نیز می توان پرداخت حقوق و دستمزد های بالاتر در مناطق محروم را مطرح نمود.

۲- پرداخت بخشی از هزینه های استفاده از نیروی کار متخصص در مناطق محروم توسط دولت:

دولت می تواند بخشی از هزینه های استفاده از نیروی کار متخصص نظیر حق بیمه سهم کارفرما را پرداخت کند و یا از طریق وضع یک اعتبار مالیاتی در خصوص استخدام نیروی کار متخصص جدید موجبات کاهش هزینه های نیروی کار متخصص را فراهم آورد تا کارفرمایان پیشنهاد دستمزد بالاتر به متخصصین را مطرح نمایند و آنها را جذب کند.

۳- در نظر گرفتن اعتبار مالیاتی سرمایه گذاری در مناطق محروم؛ به طور معمول نیروی کار متخصص و سرمایه فیزیکی مکمل هستند و در نظر گرفتن اعتبار مالیاتی سرمایه گذاری موجب کاهش قیمت ماشین آلات و افزایش تقاضا برای سرمایه و نیروی کار متخصص می شود.

۴- گسترش امکانات رفاهی و علمی به منظور جذب نیروی متخصص در مناطق محروم:

ایجاد و توسعه امکانات رفاهی، آموزشی و علمی به منظور جذب نیروی کار متخصص در مناطق محروم الزامی است. بنابراین دولت می تواند حمایت های لازم از ایجاد چنین امکاناتی را در دستور کار خود قرار دهد.

به طور معمول بین آنچه به لحاظ تئوریک از اجرای یک سیاست انتظار می‌رود و آنچه در عمل اتفاق می‌افتد تفاوت‌هایی وجود دارد که این تفاوت‌ها بیانگر اثربخشی آن سیاست و ضعف‌ها و مشکلات اجرایی آن می‌باشد. بنابراین، ارزیابی اثربخشی ابزارهای استفاده شده، به منظور تشخیص نیاز به اصلاح نحوه استفاده از این ابزارها و یا استفاده از ابزارهای دیگر ضروری به نظر می‌رسد

### راهکارهای پیشنهادی برای بهبود و ارتقاء مدیریت بازار کار

به منظور بهبود و ارتقاء مدیریت بازار کار لازم است ابتدا در برنامه‌های توسعه، اهداف مدیریت بازار کار و ابزارهای رسیدن به این اهداف مشخص گردد. در همین ارتباط باید وظایف نهادهای مدیریت کننده بازار کار مشخص شود و در تعیین این وظایف باید به گونه‌ای عمل شود که هماهنگی لازم بین اقدامات آنها وجود داشته باشد تا سیاست‌های اتخاذ شده توسط نهادهای مذکور، یکدیگر را خنثی نکنند. در این ارتباط به اجتناب از بخشی‌نگری و داشتن نگرشی سیستمی و جامع‌نگر از جمله پیش‌شرط‌های موفقیت مدیریت بازار کار است. بنابراین، اولین راهکار برای بهبود مدیریت بازار کار، ایجاد هماهنگی بین سیاست‌های اتخاذ شده توسط نهادهای مدیریت کننده بازار کار می‌باشد. همان‌طور که پیشتر مطرح گردید، شورای عالی اشتغال با توجه به ترکیب اعضا و شرح وظایف آن می‌تواند وظیفه ایجاد هماهنگی را عهده دار گردد و نظارت لازم را نیز بر انجام امور داشته باشد مشروط بر این که اصلاحات اساسی در زمینه منابع انسانی و فیزیکی آن ایجاد شود.

دومین راهکار برای ارتقاء و بهبود مدیریت بازار کار آن است که برای رسیدن به هر هدف، از ابزارهای مناسب آن که پیش از این معرفی گردید استفاده شود و تا حد امکان از چند ابزار که مکمل یکدیگر هستند استفاده به عمل آید. در همین ارتباط توجه به این نکته حائز اهمیت است که استفاده صحیح از ابزارها، شرط تعیین کننده برای موفقیت اجرای یک سیاست می‌باشد. استفاده صحیح از ابزارها مستلزم شناخت دقیق و صحیح از نهادهای موجود در جامعه و بازار کار است به گونه‌ای که اجرای یک سیاست می‌تواند در یک کشور جواب مثبت و در کشور دیگر پاسخ منفی دهد.

سومین راهکار در ارتقاء و مدیریت بازار کار به این موضوع اختصاص دارد که برخی از ابزارها در کوتاه‌مدت و برخی دیگر در میان مدت و دست‌های دیگر در بلندمدت پاسخ می‌دهند. در شرایطی که کشور در حوزه معینی از بازار کار دچار عدم تعادل شدید است و این عدم تعادل به سرعت در حال گسترش یافتن است، اتخاذ سیاست‌هایی که در کوتاه مدت پاسخ لازم را بدهند از اهمیت به سزایی برخوردار هستند. بنابراین ابزارهای مدیریت بازار کار با توجه به مدت زمان لازم برای اثربخشی آنها قابل طبقه‌بندی و قابل کاربرد هستند. بر این مینا سیاست‌گذار می‌بایست با توجه به شرایط بازار کار از مجموعه‌ای از ابزارهای مدیریت بازار کار استفاده کند به نحوی که ضمن جلوگیری از ایجاد بحران در کوتاه مدت، زمینه‌های لازم برای رفع اساسی عدم تعادل در بلندمدت را فراهم آورد.

چهارمین راهکار به اولویت‌بندی اهداف مدیریت بازار کار ارتباط دارد. در برخی از مواقع، امکان رسیدن به تمامی اهداف مدیریت بازار کار مقدور نیست، در چنین شرایطی سیاست‌گذار باید اهداف مدیریت بازار کار را اولویت بندی نماید و آن دسته از اهداف را که با توجه به شرایط بازار کار از اولویت بیشتری برخوردار است انتخاب و سیاست‌های مناسب را برای رسیدن به آن اهداف اتخاذ و اجرا نماید. بالاخره آخرین راهکار به ارزیابی آثار ابزارهای استفاده شده اختصاص دارد. به طور معمول بین آنچه به لحاظ تئوریک از اجرای یک سیاست انتظار می‌رود و آنچه در عمل اتفاق می‌افتد تفاوت‌هایی وجود دارد که این تفاوت‌ها بیانگر اثربخشی آن سیاست و ضعف‌ها و مشکلات اجرایی آن می‌باشد. بنابراین، ارزیابی اثربخشی ابزارهای استفاده شده، به منظور تشخیص نیاز به اصلاح نحوه استفاده از این ابزارها و یا استفاده از ابزارهای دیگر ضروری به نظر می‌رسد. □