

بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی موثر بر روند بیکاری در ایران

علی اصغر مهاجرانی^۱، علیرضا صنعت خواه^۲

چکیده

بیکاری از مهمترین مسائل اجتماعی در کشورهای در حال توسعه است. کشور ما نیز به عنوان یکی از کشورهای در حال توسعه، از این قاعده مستثنی نیست. در زمینه تحلیل و تبیین علمی بیکاری در کشور، ضرورت کاربرد رویکردی تلفیقی به چشم می‌خورد، چرا که به نظر می‌رسد، با توجه به پیچیدگی و حساسیت مسأله بیکاری در ایران، جز از طریق رویکردی تلفیقی و علمی نمی‌توان به تبیین و تحلیل صحیحی دست یافت در تحقیقی که پیش رو است، تلاش شده است تا با استفاده از رویکردی تلفیقی در حوزه اقتصادی، جامعه‌شناختی و جمعیت‌شناختی، روند، ابعاد و علت‌های عمده بیکاری را در کشور، مورد بررسی قرار دهیم و با استفاده از نتایج حاصله و مقایسه نتایج با تحقیقات و راهکارهای ارائه شده در مطالعات

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان
a.mahajerani@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

خارجی، راهکارهایی کاربردی ارائه دهیم. نتایج تحقیق نشانگر آن است که بین عرضه و تقاضای نیروی کار در کشور هماهنگی دیده نمی‌شود. همچنین، بیکاری در ایران، از میان انواع گوناگون بیکاری در جهان -بیکاری اصطکاکی، ساختاری و نقصان تقاضا- از نوع بیکاری در نقصان در تقاضا است. بیکاری در ایران دلایل گوناگونی دارد که از مهمترین آنها دلایل اقتصادی، جمعیتی و جامعه شناختی است. از دلایل جمعیتی -جامعه شناختی می‌توان به اندازه و ترکیب جمعیت (شمار، ترکیب سنی و جنسی) جمعیت که خود متأثر از باروری و مرگ و میر و مهاجرت است نام برد و دیگر، مشارکت در نیروی کار که بستگی به سن ورود به بازار کار و میزان مشارکت زنان در نیروی کار دارد، نام برد. از دلایل اقتصادی مؤثر بر بیکاری در ایران، بنا به رویکرد تحقیق باید از ساختار نامتناسب تولید، افزایش حجم نقدینگی در کشور نام برد که نمایانگر مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران است. سهم اشتغال نیز در بخش‌های مختلف اقتصادی ناشی از آن است که بخش خدمات در کشور با بالاترین میزان اشتغال دارای کمترین بازده است.

واژه‌های کلیدی: بیکاری، توسعه اقتصادی - اجتماعی، ترکیب جمعیت، تقاضای نیروی کار

مقدمه

انسان در این جهان، دارای نیازهای متعددی است. او به منظور ارضای نیازهای اساسی خویش، در درجه اول مجبور به کار کردن است. او مجبور است در یک مبارزه (کار) بر علیه طبیعت شرکت کند که در این مبارزه، به میزانی که چیرگی او بر طبیعت پیرامون بیشتر است، ارضای نیازهای او نیز بیشتر است.

سه دسته نیاز را می‌توان برای انسان متذکر شد. نیازهای فیزیولوژیکی (نیاز به خوراک، لباس و مسکن و...)، نیازهای روانی (ارتباط با دیگران، دوست داشتن دیگران و دوست داشته شدن و...) و نیازهای اجتماعی (نیاز به آزادی، عدالت و...)، سه نیاز اساسی انسانی است.

انسان جز با کار کردن، به عنوان وسیله‌ای به منظور دگرگونی طبیعت قادر به ادامه حیات نیست. اما کار انسانی که وجود انسانی او را نیز به نمایش می‌گذارد، باید بدور از خود بیگانگی و حاصل و مولد خلاقیت او باشد. درست در زمانی که انسان برای برآورد نیازهای خود دست به تشکیل اجتماعات انسانی می‌زند و پدیده تقسیم کار وجود خارجی می‌یابد، بیکاری به معنای کناره‌گیری از اجتماع، شکست از طبیعت، از دست رفتن کرامت انسانی است. در تحقیقی که پیش رو است، بر آنیم تا با مطالعه و بررسی منابع اسنادی موجود، به ابعاد، علت‌ها و نوسان‌های بیکاری در ایران اشاره‌ای داشته باشیم.

اما پیش از طرح هر موضوعی لازم است تا از مشکل داده‌ها در ایران صحبت کنیم چرا که در سرشماری‌ها تعریف شاغل و بیکار یکسان نبوده است. در سرشماری ۱۳۴۵ و ۵۵: کسانی که در هفته قبل از سرشماری به کار اشتغال داشته یا اصولاً شاغل بوده‌اند، ولی به عللی کار نکرده‌اند، شاغل به حساب آمده‌اند. در سال ۱۳۹۵ کسانی که حداقل دو روز در هفته را کار کرده‌اند و یا بیکار فصلی بوده‌اند، مشروط بر آنکه در جستجوی کار دیگری نبوده‌اند هم شاغل قلمداد شده‌اند. ۱۳۷۵: آمار شاغلان شامل بیکاران فصلی که در ایام بیکاری مزد و حقوق دریافت نمی‌کرده‌اند و در جستجوی کار دیگری هم نبوده‌اند، می‌شود. در سال ۱۳۸۵: کسی شاغل حساب شده که در هفت روز پیش از سرشماری حداقل یک ساعت کار کرده باشد. پس در سال ۱۳۴۵ و ۱۳۵۵ شمار بیکاران در برگیرنده آن دسته از بیکاران فصلی که در جستجوی کار دیگری هم نبوده‌اند، نیز می‌شود؛ در حالی که در سرشماری‌های سال‌های ۱۳۶۵، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵ بیکاران فصلی که در جستجوی کار نبوده‌اند، از شمار شاغلان آورده شده‌اند. نکته دیگر این است که در سال ۱۳۸۵، بر خلاف سرشماری‌های قبلی که همه شماری بوده است، از روی نمونه‌گیری برآورد شده است.

بیان مسأله

بیکاری یکی از اساسی‌ترین مسائل و مشکلات کشورهای در حال توسعه است که راهکارهای کوتاه مدت و ساده برای آن متصور نخواهد بود.

چراکه علت را باید در ساخت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه دید. دامنه بیکاری در اینگونه کشورها پیوسته گسترش می‌یابد و تا حدی است که بخش چشمگیری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها را نیز در بر می‌گیرد.

یکی از عوامل افزایش بیکاری در میان این گونه دانش‌آموختگان در کشورهای در حال توسعه، کاهش بنیادی تقاضای کارفرمای ارشد دانش‌آموختگان است. یعنی دولت به عنوان برآیندی از رقابت بین‌المللی و رویکردهای تازه سیاسی و اقتصادی است. بخش خصوصی در کشورها در وضعی نیست که دانش‌آموختگان مازاد را جذب کند و از این رو شمار دانش‌آموختگان بیکار در حال افزایش است.

تحقیق حاضر در تلاش است تا روند، اشتغال و بیکاری را در کشور توصیف نموده و براساس چارچوب نظری تحقیق، عوامل موثر بر بیکاری در ایران را مورد تبیین و بررسی علمی قرار دهد و پس از آن با استفاده از مقایسه راهکارهای ارائه شده در کشورهای دیگر در خصوص بیکاری، دست به ارائه راهکارهای کاربردی در زمینه حل مساله بیکاری در کشور بزند.

چارچوب نظری تحقیق

در تحقیقی که پیش رو است، از دو حوزه به موضوع بیکاری در ایران نگریسته شده است. یکی از حوزه اقتصادی است که نظریه یا بهتر بگوییم پارادایم مرحوم دکتر عظیمی مورد توجه قرار گرفته است و دیگر از حوزه جامعه‌شناختی است که به نظریات موجود در این اثنا، مخصوصاً نظریات مربوط به مسائل اقتصادی - اجتماعی جمعیت که خود حوزه جامعه‌شناسی و جمعیت‌شناسی را در بر دارد، نظر افکنده‌ایم.

در حوزه اقتصادی از نظر دکتر عظیمی، چرخه اصلی زندگی اقتصادی بشر، بدین صورت است که "جمعیت در هر لحظه از حیات خویش، برای فراهم آوردن وسایل تامین و تداوم زندگی، بخشی از خود را به عنوان نیروی انسانی، در اختیار فرایند تولید می‌گذارد. این نیروی انسانی، با ذخایر علمی و فنی جامعه و با منابع طبیعی در دسترس، تلفیق گردیده و تولید خاصی را در اختیار جامعه می‌گذارد. تولید مورد بحث، با عوامل دیگر تلفیق و به توزیع حاصل تولید

بین خانوارها، می‌انجامد و خانوارها، با اتکای بر سهم به دست آمده خود از تولید، به تداوم حیات می‌پردازند.

رابطه بین جمعیت و تولید از یک طرف و تولید و الگوی توزیع تولید از طرف دیگر، می‌تواند روابط موزون یا ناموزون در جوامع انسانی را هویدا سازد. (عظیمی، ۱۳۷۱: ۱۰۹)

توسعه از نظر ایشان، "مقوله‌ای است در تحول مبانی علمی - فنی تولید اقتصادی از وضعیت سنتی به وضعیت مدرن. به عبارت دیگر، زمانی جامعه از نظر اقتصادی، توسعه می‌یابد که مبانی علمی - فنی تولید خود، یعنی دانش علمی، دانش فنی، وسایل و ابزار کار و مهارت‌های خود را از وضعیت قبل از انقلاب صنعتی به وضعیت پس از انقلاب صنعتی، متحول سازد." (عظیمی، ۱۳۷۱: ۱۰۸) مهمترین عوامل این تحول، عبارتند از:

۱- تحول فرهنگی: احراز از روحیه کوشش و خطای سنتی و روآوری به مطالعات کتابخانه‌ای و آزمایش‌های علمی. (حکومت روح علمی بر جامعه)

۲- بکارگیری تمام توان جامعه در جهت تقویت سرمایه انسانی؛ به عبارت دیگر، محور قرار دادن، نظام آموزشی و تاکید بر کیفیت و سازگاری نظام آموزشی با نیازهای توسعه اقتصادی.

۳- انباشت سرمایه: به کارگیری تمامی کوشش‌ها، در ایجاد زیربنای تولید (راه، ترابری، انرژی و...).

۴- تدوین و انتخاب نظام مناسب اقتصادی،

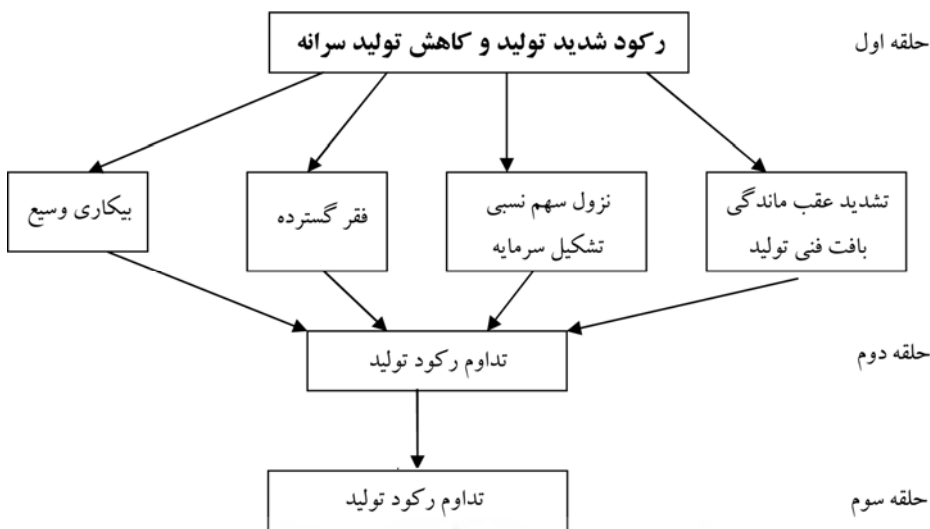
۵- حفظ ثبات نظام.

دکتر عظیمی، مشکلات و تنگناهای اقتصادی کشور را در سه شکل (که از نظر او هر یک از این اشکال نمایانگر مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران است) نشان داده است:

مدار اول توسعه نیافتگی: عدم تحرک و پویایی در تولید کل و سرانه است که شامل مولفه‌های زیر است: کاهش نسبی سرمایه؛ افزایش بیکاری (آشکار و پنهان)؛ گسترش فقر؛ عقب ماندگی بیشتر بافت فنی تولید.

دومین مدار توسعه نیافتگی ساختار نامناسب تولید است که شامل مولفه‌های زیر است:

- ۱- عدم تناسب سیاست های پولی و بانکی: این ناموزونی، در موارد زیر، خود را نمایان ساخته است:
 - عدم استقلال کافی سیاست های پولی و بانکی، از نظر گاه‌های الزاماً سیاسی و دستگاه های اجرایی.
 - تکیه بیش از حد نظام بانکی بر ادامه سطح مناسب و قابل توجه سود، در کل عملیات بانکی: اقدامات دولت، باعث گردیده است که سیاست های بانکی، الزاماً مشوق گسترش بیش از حد نقد ینگی گردد.
 - فقدان شرایط لازم، برای اجرای صحیح نظام بانکداری نوین و بی تجربگی بانک‌ها.
- ۲- مشکلات اداری - اجرایی دولت:
 - عدم وجود مبانی نظری از پیش مشخص شده، در زمینه حدود و نحوه دخالت دولت در اقتصاد،
 - گسترش بار مالی فعالیت های دولتی نا متناسب با درآمدهای دولت،
 - گسترش نا متناسب وظایف دولت با هزینه های انجام وظایف،
 - گسترش نا سنجیده دخالت های دولت در اقتصاد، از طریق وضع مقررات پیچیده و وسیع نا متناسب با توان اجرایی آن.
- از دیدگاه ایشان، مشکلات عدیده تری نیز، در اقتصاد بوجود آمده است؛ از این قرار:
 - ۱- عدم درک مباحث توسعه اقتصادی (فقدان استراتژی مناسب توسعه)،
 - ۲- ضعف شدید نظام آموزشی،
 - ۳- ضعف روحیه علمی حاکم بر جامعه،
 - ۴- مشکلات ناشی از وابستگی به خارج،
 - ۵- فقدان ثبات سیاسی در دهه های اخیر. (عظیمی، ۱۳۷۱: ۹۰)
- ایشان، فقدان تحرک در تولید را اولین مدار توسعه نیافتگی، ذکر کرده‌اند: (نمودار ۱)



نمودار ۱: اولین مدار توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران

منبع: عظیمی، ۱۳۷۱: ۹۰

دکتر عظیمی، معتقد است: عدم ساختار تولید، خود را در سه زمینه زیر نمایان می‌سازد:

۱- گسترش نامتناسب بخش خدمات:

بر خلاف کشورهای توسعه یافته، در شرایط عقب ماندگی اقتصادی که علی‌الاصول، تقاضا، عمدتاً معطوف به کالا است و حجم قابل توجهی از نیازهای اولیه مصرفی و سرمایه‌ای که در مراحل اولیه توسعه پیش می‌آید، جنبه کالایی دارد، سهم وسیع بخش خدمات، نشان دهنده عدم تعادل-های وسیع در اقتصاد و عدم تطابق گسترده عرضه و تقاضا است که:

- اولین و مهمترین منشا ایجاد تورم در کشور می‌گردد،

- امکان تشکیل سرمایه را محدود می‌کند.

۲- دوگانگی شدید ساختار اقتصادی:

- با انقطاع و عدم پیوستگی فراوان و عدم تداوم شدید، مواجه بوده است؛

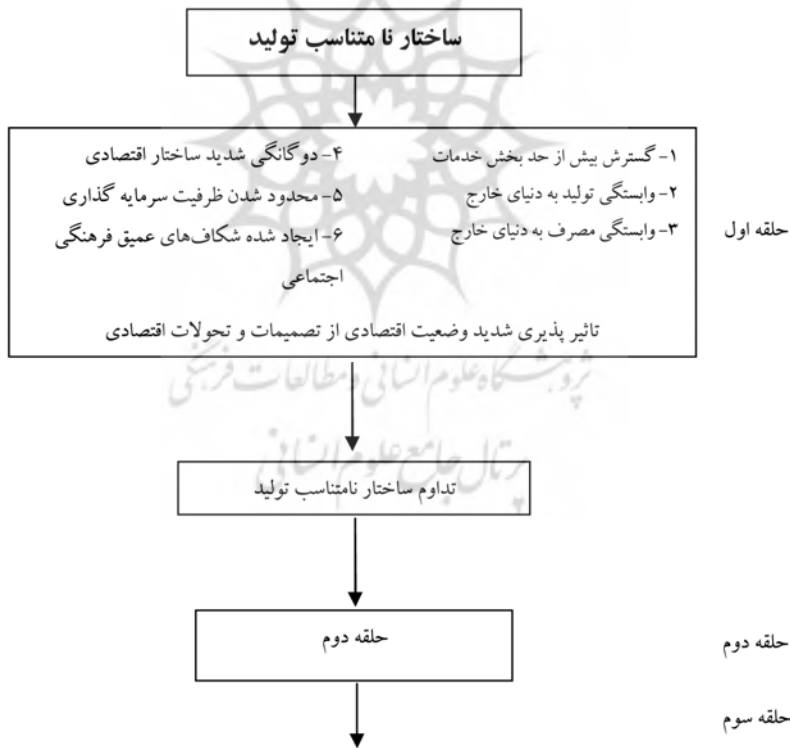
- باعث شده است تا بخش عظیمی از فعالیت ها در اقتصاد سنتی و با تکنولوژی سده های قبل باشد.

۳- وابستگی به دنیای خارج؛ این وابستگی، به سه طریق، خود را نمایان ساخته است:

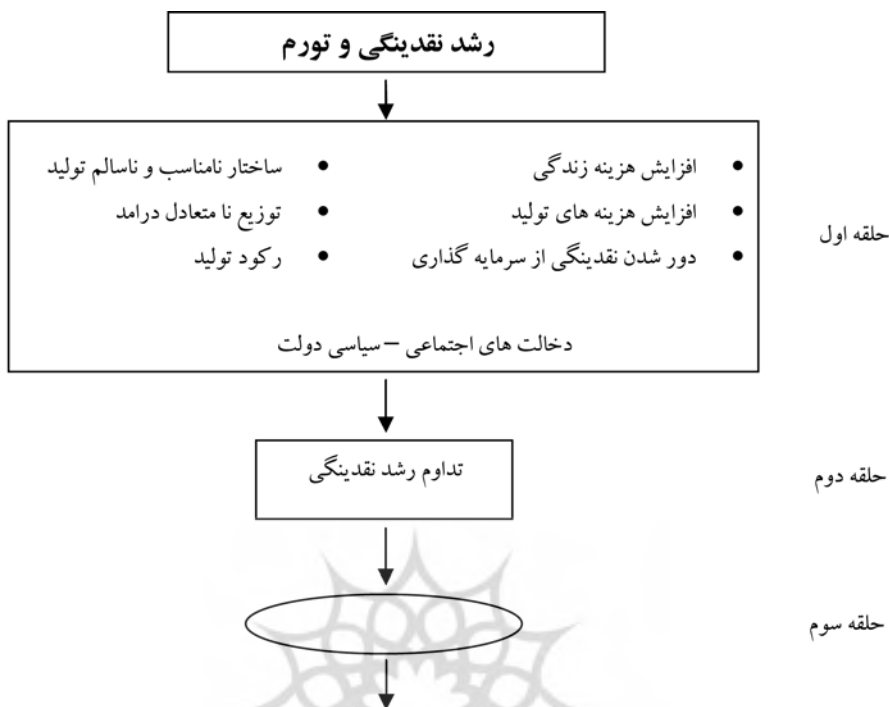
- وابستگی مستقیم کالاهای اساسی و غیر اساسی، از طریق واردات مستقیم کالاهای مصرفی در حجم قابل توجه؛

- وابستگی غیر مستقیم، از طریق مصرف کالاهایی که تولیدشان در داخل، به مواد واسطه و قطعات یدکی و وسایل سرمایه‌ای خارج، وابسته است؛

- وابستگی مستقیم و غیر مستقیم مصرف به خارج، از نظر الگوهای مصرفی و فرهنگ های وابسته با آن.



نمودار ۲: دومین مدار توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران



نمودار ۳: سومین مدار توسعه نیافتگی (تداوم رشد نقدینگی و تورم)

اما، مجموعه عواملی که ایشان ذکر می کنند، باعث بوجود آوردن موارد زیر نیز، شده است (دومین مدار توسعه نیافتگی: نمودار ۲):

- ۱- محدود شدن ظرفیت سرمایه گذاری،
- ۲- وابستگی مصرف به دنیای خارج،
- ۳- تاثیر پذیری شدید وضعیت کلی اقتصاد از تصمیمات و تحولات اقتصادی جهان خارج،
- ۴- ایجاد شکاف های عمیق فرهنگی - اجتماعی در سطح جامعه (حسین عظیمی، ۱۳۷۱):

در حوزه جامعه شناختی باید به این نکته توجه کرد که از رشد به نسبت کند تقاضای نیروی کار در بخش صنعتی مدرن و بخش کشاورزی سنتی و رشد سریع عرضه نیروی کار که حاصل رشد سریع جمعیت و سطح بالای مهاجرت از روستا به شهر، نوعی بیکاری بنام بیکاری شهری شکل می گیرد که این نوع بیکاری به دلیل، تباین فزاینده توقعات بسیار بالای شغلی و به ویژه در میان جوانان تحصیل کرده و مشاغل موجود در مناطق شهری و روستایی شدت بیشتری می یابد. از نظر ریچارد، به منظور افزایش اشتغال به عنوان راهکاری در خصوص بیکاری باید به دو فرایند توجه کرد.

۱- انباشت سرمایه و رشد تقاضا در بخش تازه که به جذب نیروی کار می انجامد.

۲- تعدیل دستمزدها و قیمت دیگر عوامل تولید که به بهره گیری بیشتر از نیروی کار نسبت به دیگر عوامل تولید منجر می شود. (جولی ریچارد و دیگران، ۱۳۶۸: ۲۱ و ۷۹ به نقل از اسنوئر، ۱۳۸۸)

در مجموع ما با دو نوع بیکاری مواجه ایم. یکی بیکاری طبیعی است که خود شامل بیکاری طبیعی اصطحاکاکی و ساختاری است و دیگر نوع بیکاری، بیکاری ناشی از نقصان تقاضا است. (بختیاری و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۶) بیکاری طبیعی اصطحاکاکی، به دلیل نبود اطلاعات کامل و نیز هزینه به دست آوردن اطلاعات است و در طول مدت آن بستگی به طول مدت لازم برای جستجوی شغل تازه دارد. و بیکاری ساختاری، تغییراتی است که در ساختار و ترکیب تقاضای کل از جمله تغییر ترکیب بخشهای اقتصادی پدید می آید و باعث جا به جایی نیروی کار می شود و از آنجا که بیکاران مهارت های لازم برای مشاغل تازه را ندارند، مدتی طول می کشد تا آموزش و آمادگی تصدی شغل های تازه را پیدا کنند (از ناهمگون بودن نیروی کار و امکان پذیر نبودن جانشین کامل آن ناشی می شود).

بیکاری ناشی از نقصان تقاضا، اغلب از کاهش سطوح تقاضای کل است که بیشتر به علت سرمایه گذاری ناکافی یا به کارگیری تکنولوژی سرمایه بر، مایه می گیرد. (بختیاری و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۶)

بیکاران طبیعی را بیشتر بیکارانی تشکیل می‌دهند که بیشتر شاغل بوده‌اند؛ در حالی که بیشتر بیکاران از دسته دوم، به علت کمبود تقاضای نیروی کار، در شمار بیکاران تازه وارد به بازار کار قرار گرفته‌اند.

بیکاری طبیعی بیشتر در کشورهای توسعه یافته و بیکاری ناشی از تقاضا بیشتر در کشورهای در حال توسعه دیده می‌شود. از این رو افزایش عرضه و کمبود تقاضای نیروی کار را عامل اصلی بیکاری از گونه دوم در کشورهای در حال توسعه دانست.

پیشینه مطالعاتی

پدیده بیکاری در جهان و راهکارهای برخی کشورها در مقابله با آن شواهد تجربی نشان می‌دهد، اغلب کشورها در مواجهه با پدیده بیکاری، اولاً، یک بسته سیاستی مکمل، شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها را مورد استفاده قرار داده‌اند، ثانیاً، به این سیاست‌ها به صورت مقطعی و موقت نگرسته نشده است و ثالثاً، دولت به تنهایی و به شکل مستقل برای حل معضل بیکاری وارد عمل نگردیده است.

عدم تعادل پایدار بین تقاضای نیروی انسانی متخصص (دانش آموختگان آموزش عالی) با میزان و نوع تخصص این نیروها، مساله مشترک کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه طی دهه‌های ۹۰-۱۹۷۰ بوده است. این عدم تعادل نه تنها در نظام‌های با پذیرش باز، بلکه در نظام‌های با پذیرش کنترل شده، نیز وجود داشته است. به منظور یافتن دلایلی برای توجیه عدم تعادل موجود در بازار نیروی انسانی متخصص، مطالعات متعددی انجام گرفته که اغلب آنها، نشانگر آن است که برخی از این دلایل، برای کشورهای مختلف یکسان و برخی دیگر، در کشورهای خاص با شدت وضع‌هایی متفاوت بوده است. مساله بیکاری در کشورهای توسعه یافته تا اوایل دهه ۱۹۸۰ چندان وخیم نبود. اگرچه این مساله بعد از جنگ جهانی دوم و در اوایل دهه ۱۹۷۰ ظاهر شد و شروع به رشد نمود، لیکن نگرانی‌ها در اواخر دهه ۱۹۸۰ به اوج خود رسید و لذا

تلاش‌های نظری و کوشش‌های سیاستی و عملی، برای چاره‌جویی مشکل بیکاری، بالا گرفت.

- کشورهای کانون: آمریکا:

جامعه‌ی آمریکا، یک جامعه‌ی بسیار پویا است؛ به گونه‌ای که هر کس مجبور است آن را بسازد. این اساساً پذیرفته شده که هر شهروند این حق را دارد که به بهترین شکل، برای منافع خود، خدمت کند و هیچ کارفرمایی این اجبار اخلاقی را ندارد که کارگری را که برای بنگاه، درآمندی ایجاد نمی‌کند، شاغل نگه دارد. در نتیجه، در آمریکا هیات‌های مامورین منتخب، به راحتی کارخانه‌های ناکارآمد را تعطیل و کارگران کم‌کار را نیز اخراج می‌کنند. اتحادیه‌های بازرگانی و سیاست‌مداران لیبرال سعی کرده‌اند، کارگران ریسک‌گریز را در برابر خطرات آتش‌سوزی، بدون غرامت بیمه کنند. سیستم بیمه بیکاری دولت فدرال در ۱۹۳۵ معرفی شد و بعد از جنگ جهانی دوم، بعضی اتحادیه‌ها موفق شدند از کارفرمایان، قراردادهای ضمنی را به دست آورند که منافع بیکاری را از طریق پرداخت‌هایی در برابر اخراج، تامین کنند. در سال ۱۹۷۰، دو میلیون شاغل آمریکایی، تحت حمایت سیاست‌های بیمه خصوصی، در مقابل ریسک بیکاری موقتی قرار گرفتند. اعضای اتحادیه‌ها در طول دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ به آهستگی کاهش یافت و از ۳۴ درصد کل نیروی کار در سال ۱۹۵۵، به حدود ۲۰ درصد در سال ۱۹۷۹ رسید. دو عامل عمده در این روند نقش داشت؛ یکی، انتقال شاغلان از صنایع کارخانه‌ای با اتحادیه‌های قوی به سمت بخش خدماتی که در آنها اتحادیه‌ها وجود ندارند یا ضعیف‌اند و عامل دیگر، قدرت سیاسی بخش خصوصی که برخی از قوانین نیروی کار را زیر پا می‌گذارد. ضعف اتحادیه‌ها در بعضی بخش‌های اقتصادی آمریکا و نبود سیاست‌های حزب سوسیال دموکرات، مانع از به کار بستن قانون اجتماعی جامع شد. منافع بیکاران ایالتی و فدرال از حالتی به حالت دیگر متفاوت است؛ ولی بر طبق قانون، این منافع نمی‌تواند بیش از یک سال تمدید شود. زمانی که یک فرد، از منافع ناشی از کار و امانده باشد، دارای حقوقی است که از آن، برای رفاه خود استفاده می‌کند. هر چند تمامی این برنامه‌ها بر این اصل استوار است که

گیرندگان رفاه مذکور، به دنبال کار هستند و تمایل به قبول شغل دارند. به علاوه، در جامعه‌ای که از افرادی که کارهای بزرگ انجام می‌دهند تقدیر میشود، بیکار ماندن و در نتیجه ضعف رشد، یک نتیجه‌ی ناکام است. اغلب اینها افرادی هستند که کارشان را از دست می‌دهند و نمی‌توانند کاری پیدا کنند و شهر و محل خود را ترک می‌کنند و در جای دیگر، به دنبال کار می‌گردند. نتایج تحقیقات مجدد نشان می‌دهد که بین تغییر شغل و مهاجرت، ارتباط نزدیکی وجود دارد. اغلب بیکاران موقتی و اخراج شدگان، به جستجوی مجدد روی می‌آورند. قبلاً در سال ۱۹۷۳، آر.جی. فلانگل نشان داد که تعدیل ناکافی عرضه و تقاضا، سبب طولانی شدن زمان جستجو می‌شود و این دلیل اصلی بیکاری در آمریکا است. در دهه هفتاد، تخصیص مجدد نیروی کار، بین صنایع سنتی و جدید و نیز بین صنایع و خدمات، یک بی‌ثباتی غیر معمول در تقاضای اشتغال و در نتیجه، تغییر قابل توجهی در نرخ‌های بالای بیکاری به وجود آورد. بین سال‌های ۱۹۶۹ تا ۱۹۸۰، سهم اشتغال بخش‌های کارخانه‌ای ۲۲/۸ درصد کاهش یافت، در حالی که این کاهش بین سال‌های ۱۹۵۸ تا ۱۹۶۸، معادل ۶/۱ درصد بوده است. بعد از رکود ۸۲-۱۹۸۱ که اشتغال در بخش کارخانه‌ای کاهش بیشتری داشت، یک اشتغال گسترده سریع در بخش خدمات ایجاد شد. در طی سال‌های ۱۹۸۲ تا ۱۹۸۵، اشتغال در بخش خصوصی، حدود ۷ درصد در سال افزایش یافت. در فوریه ۱۹۸۹، بیکاری به حدود ۵/۱ درصد از جمعیت فعال آمریکا رسید. موج قوی تقاضای نیروی کار، به صورت عمده، مدیون جو خوش بینی است که مشخصه مردم آمریکا است و مصرف و سرمایه‌گذاری را زیاد می‌کند. (مرتضی سامتی، ۱۳۸۲: ۶۶ - ۶۸)

انگلستان

در چند سال گذشته، کشور انگلستان در تلاش برای اصلاح سیستم مقرری بیکاری بوده که اساساً بر دو محور استوار می‌باشد: یکی کاهش سطح و مدت پرداخت مقرری و دیگری، سخت‌تر کردن شرایط مشمول مقرری بیکاری.

در سال ۱۹۹۵، سیستم مستمری جویندگان کار، جایگزین سیستم مقرری بیکاری گردید. طبق سیستم مستمری، از بیکارانی حمایت بیشتر به عمل می‌آید که فعالانه در جستجوی کار هستند. براین اساس، بیکارانی که قبلاً مقرری بیکاری دریافت می‌کردند، در جرگه جویندگان کار درآمدند و سازمان‌های مسوول نیز، برای واگذاری شغل موردعلاقه به آنها تلاش کرده و به افرادی که حداقل ۳۰ ساعت در هفته، مشغول به کار هستند، کمک مالی پرداخت می‌کردند.

یکی از طرح‌های مهمی که انگلستان برای اصلاح سیستم مقرری بیکاری به مرحله اجرا گذارده است، «برنامه انتقال مقرری بیکاری» تحت عنوان BTP است. طبق این برنامه، در قالب سیاست‌های انگیزش کارفرمایان، بیکاران پس از اشتغال به کار، باید درصدی از مقرری بیکاری خود را در ازای کارآموزی و سایر خدمات شغل به کارفرمایان انتقال دهند. سیاست انگیزش‌های کارفرمایان برای جذب بیکاران، از سال ۱۹۸۶ در این کشور، به اجرا گذاشته شده است. در قالب این سیاست‌ها، کارفرمایانی که بیکاران را به کار گیرند، از سوی دولت یارانه دریافت می‌نمایند. جامع‌ترین طرح در این رابطه، طرحی است با عنوان طرح «شروع کار» که از ژوئن ۱۹۹۳ به اجرا درآمده است.

آلمان:

مساله بیکاری در آلمان، از اواخر دهه ۱۹۶۰ ظاهر شد و در دوره‌های بعدی رو به گسترش گذاشت. افزایش میزان بیکاری در دهه ۱۹۷۰ (بالغ بر ۴ درصد) عمدتاً، ناشی از بحران نفتی بود و علی‌رغم افزایش تعداد شاغلان، در نیمه اول دهه ۱۹۸۰ و میزان رشد اقتصادی مناسب، میزان بیکاری کاهش نیافت. در سال ۱۹۹۴، میزان بیکاری حدود ۹/۶ درصد بوده که در سال ۱۹۹۷ به ۱۱/۴ درصد افزایش یافت. از سال ۱۹۹۸ به بعد این میزان کاهش یافته و پیش‌بینی می‌شود که در آینده نیز، کاهش یابد. برخلاف وضعیت وخیم بیکاری عمومی در آلمان، وضعیت بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی، چندان حاد نیست.

اگرچه روند بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی، از روند عمومی بیکاری پیروی می کند، میزان بیکاری نیروی انسانی با مدارک دانشگاهی در سال ۱۹۹۷ حدود ۷ درصد بوده و برآورد شده است که در سال های آتی، کاهش یابد (مصطفی ضرغامی، ۱۳۷۹).

ژاپن

ژاپن کشوری است که دارای حداقل میزان بیکاری، در تمام کشورهای جهان است. رشد سریع اقتصادی در ژاپن، پس از دهه ۱۹۶۰، موجب شده است تا دانش آموختگان آموزش عالی، دست کم تا میانه دهه ۱۹۹۰ در ارتباط با اشتغال با مشکل ویژه ای روبه رو نباشند. اگر تعداد استخدام دانش آموختگان را به عنوان معیار سنجش میزان اثر بخشی نظام آموزش عالی در این دوران در نظر بگیریم، باید اذعان کرد که نظام آموزش عالی ژاپن از کارآیی ممتازی برخوردار بوده است. اثربخشی آموزش عالی، بیشتر از آن جهت است که همواره دانش آموختگان ژاپنی، توانایی تطابق سریع خود با نیازهای بازار کار را دارند. در عین حال در این دوران، دولت ژاپن، برنامه های اصلاحات متعددی را در نظام آموزشی خود تجربه کرده است و تلاش می کند همگام با تحولات اجتماعی، اقتصادی و صنعتی، نظام آموزش عالی اثربخش تری را بنیان گذارد. از طرفی، علیرغم گسترش دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، امتحانات ورودی سنگینی برای عبور از مقاطع تحصیلی و رقابت فشرده برای ورود به دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی معتبر و مؤثر در یافتن شغل مناسب، همچنان تاثیر شگرفی بر نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی گذاشته است. (الهام رضاخانی و محمد رضا سرکارانی، ۱۳۸۲)

همانطور که اشاره شد، حداکثر میزان بیکاری، مربوط به دوره بحران مالی آسیای جنوب شرقی بوده که این میزان به ۴ درصد رسیده است. دولت ژاپن، غالباً قبل از وقوع بیکاری، علاج واقعه کرده است و لذا، تغییرات ساختاری که در طول

زمان، در اثر پیشرفتهای سریع تکنولوژی اتفاق افتاده، موجب تحول ساختاری عمیق، در سیستم اشتغال نیز گردیده است.

از جنگ جهانی دوم به بعد، «نظام اشتغال دوره زندگی» در کشور ژاپن شکل گرفته و صورت نهادی پیدا کرده است. طبق این نظام، بنگاه‌ها، کارکنان مورد نیاز خود را از میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و حتی از دانشجویان دانشگاه و دبیرستان گزینش کرده و استخدام می‌نمایند. در سال‌های اولیه آغاز به کار، به کارکنان، آموزش عملی و کارآموزی داده می‌شود و امکانات رفاهی را برای آنها فراهم می‌سازند. کارکنان، در پایان عمر کاری خود، یعنی سن بازنشستگی نیز، در خدمت بنگاه قرار می‌گیرند. تحت این سیستم، کارکنان «استخدام دوره زندگی»، در زمان‌های سخت اقتصادی بنگاه نیز، شغل خود را از دست نمی‌دهند و با میزان دریافت کمتر، شغل خود را حفظ می‌کنند.

با نگاهی به تعداد استخدام دانش‌آموختگان ژاپن، به عنوان معیار سنجش میزان اثربخشی نظام آموزش عالی، باید اذعان کرد که در این رابطه، ژاپن از کارآیی ممتازی برخوردار بوده است و ورود به مراکز آموزش عالی، صرفاً جهت کسب موقعیت برتر اجتماعی توسط افراد و یا اخذ مدرک دانشگاهی نیست، بلکه رقابت بر سر ورود به بهترین دانشگاه است، چرا که ورود به بهترین دانشگاه‌ها تضمینی برای تامین آینده شغلی دانشجویان است که در این باره ارتباط تنگاتنگی بین دولت و مراکز آموزش عالی وجود دارد. ژاپن در این میان، دارای شرایط خاصی است و از نظر کنکور و اضطراب آن و رقابت و فشارهای وارده بر متقاضیان، برای ورود به دانشگاه، تقریباً شرایط یکسانی با ایران دارد، ولی کارکرد امتحانات ورود به دانشگاه، کاملاً با کشور ما متفاوت است و دسترسی به آموزش عالی، نسبت به جمعیت جوان این کشور، چندین برابر کشور ما است و هم اکنون، بیش از ۵۰ درصد گروه سنی ۱۸ تا ۲۰ سال در دانشگاه‌ها به سر می‌برند و تقریباً بیش از ۷۵ درصد داوطلبان ورود به دانشگاه، می‌توانند یک کرسی در یکی از مراکز آموزش عالی برای خود کسب کنند. در میان جوانان ژاپنی، رقابت برای ورود به دانشگاه وجود ندارد، بلکه رقابت برای ورود به بهترین دانشگاه است، چون نظام آموزش عالی ژاپن دارای رتبه بندی است، و نه تنها یک دانشگاه، رتبه خاص خود را در میان

دیگر دانشگاه‌ها دارد، بلکه در هر دانشگاه، در رشته‌های مختلف نیز، رتبه بندی وجود دارد. به همین جهت، دانشجویان خواستار رفتن به بهترین دانشگاه است. (مصطفی ضرغامی، ۱۳۷۹) از طرف دیگر، استاد راهنما در دانشگاه‌های ژاپن، شخصا با شرکت‌های مختلف، جهت استخدام دانشجویان خود در ارتباط است و تلاش می‌کند میان توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان و نیازهای بازار کار، رابطه اثربخشی برقرار کند. حتی با حضور در شرکت‌ها و توصیف موقعیت دانشجویان، در صدد کسب فرصت‌های شغلی مناسب برای آنهاست و البته دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز، برای این گونه توانایی‌های استادان، اهمیت ویژه‌ای قائل هستند؛ چون افزایش سطح اشتغال به کار فارغ التحصیلان یک دانشگاه، نشانه اعتبار و سطح علمی بالای آن دانشگاه محسوب می‌شود و در آینده نیز بهترین استعدادها را متوجه خود می‌سازد (الهام توکل، ۱۳۷۸).

در ژاپن، شرکت‌های بزرگ و معتبر، بنگاه‌های اقتصادی و در راس همه آنها، دولت، معمولا نیروی انسانی خود را از بهترین دانشگاه‌ها و براساس رتبه، استخدام می‌کند. (مصطفی ضرغامی، ۱۳۷۹)

از نظر نهادی، سیستم اشتغال ژاپن، توسط سه گروه از نهادها که دارای ارتباط متقابل هستند، اداره و کنترل می‌شود. این نهادها عبارتند از: اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های کارفرمایی و سیاستگذاران دولتی. مسائل عمده اشتغال و تغییرات در سیستم اشتغال، با گفتگوی اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های کارفرمایی و با داوری دولت، حل و فصل و تصویب می‌شود، لیکن، سیاست‌های کلان اشتغال به وسیله دولت، اتخاذ می‌گردد.

حمایت‌ها و کمک‌های دولتی برای تثبیت اشتغال در ژاپن، در شرایط بحران انجام می‌پذیرد. در مواقع ایجاد بحران و یا دوره‌های تجاری، شرکت‌های ژاپنی حتی المقدور تلاش می‌کنند، کارکنان خود را اخراج نکنند و در مورد برخی از شرکت‌ها که توانایی کمتری داشته و مجبور به اخراج کارکنان می‌شوند، دولت با کمک‌های مالی، از اخراج آنها ممانعت به عمل می‌آورد. وزارت کار ژاپن، این اقدام را اخیرا، برای کنترل بیکاری ناشی از بحران مالی آسیای جنوب شرقی انجام داده است

که اصطلاحاً برنامه «کمک‌های دولتی تعدیل اشتغال» نامیده شده است. طبق این برنامه، کمک‌های دولتی به شرکت‌هایی پرداخته می‌شود که توانایی حفظ کارکنان خود را ندارند. در عوض، شرکت‌ها باید اولاً، از اخراج کارکنان، اجتناب نمایند و ثانياً، از این فرصت استفاده کنند و برای کارکنان خود، آموزش و کارآموزی فراهم نمایند.

- کشورهای پیرامون

بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز، وخامت مشکل بیکاری را در سطوح آموزشی، به ویژه آموزش عالی، در برخی از دوره‌ها، تجربه کرده‌اند. در این کشورها (به استثنای چند کشور آسیای جنوب شرقی)، رشد اشتغال بخش مدرن، به طور قابل توجهی کاهش یافت و بخش عمده‌ای از نیروی انسانی تحصیل کرده در بخشهای رسمی، با بهره‌وری پایین جذب شدند. به طور مشابه، برخی کشورهای با برنامه‌ریزی متمرکز در اروپای شرقی و مرکزی، با شروع آزادسازی و تعدیل ساختاری در سال ۱۹۹۰، با بیکاری حاد مواجه شدند و اگرچه مشکل بیکاری در این کشورها، مشکل پنهان و قدیمی بوده است، لیکن در سال ۱۹۹۰ بیکاری پنهان و اشتغال با بهره‌وری پایین، به بیکاری آشکار تبدیل گردید.

مطالعه هارت در سال ۱۹۹۱ نشان می‌دهد که علت اساسی بیکاری، بویژه در کشورهای در حال توسعه، عدم انطباق کیفی بین عرضه و تقاضاست؛ به طوری که چه بسا، در برخی از دوره‌های زمانی، مازاد عرضه نیروی انسانی با مازاد تقاضای نیروی انسانی، همزمان باشد و این امر، در سطوح بالای آموزش، به میزان بیشتری جلوه‌گر است (مصطفی ضرغامی، ۱۳۷۹). در این راستا، آلبارامیرز در سال ۱۹۹۱، مساله عدم انطباق را در آموزش بیش از اندازه، مورد توجه قرار داد. طبق نظر وی، آموزش بیش از اندازه، باعث افزایش تحرک شغلی می‌شود؛ بدان معنا که کارفرما در ابتدای استخدام، فرد دارای تحصیلات و دانش بالا را به دلیل تجربه اندک، در فعالیتی با درجه مهارت و دانش‌بری پایین به کار می‌گیرد و فرد شاغل، به دلیل عدم رضایت، شغل خود را عوض می‌کند و جویای شغل جدید می‌شود و لذا، فرد برای مدتی

بیکار می‌ماند. فوری من در سال ۱۹۹۵، اثرات انتشاری تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال را در سطح جهان، به طور عام و در کشورهای آسیای جنوب شرقی، به طور خاص، مطالعه کرده‌است. نتایج حاصله از مطالعه وی نشانگر آن است که تکنولوژی جدید، از سویی موجب انهدام شغل‌های قدیمی و از سوی دیگر، باعث ایجاد شغل‌های جدید و تقلیل ساعات کار گردیده است.

همچنین، تکنولوژی، موجب گسترش بازارها و فرصت‌های سرمایه‌گذاری جدید در صنایع جانبی دیگر، گردیده است. وی با اشاره به این که نمی‌توان از اثرات منفی تکنولوژی جدید بر حجم اشتغال افراد غیر ماهر، غافل بود، معتقد است که این اثرات منفی در کشورهای آسیای جنوب شرقی بویژه در کشور ژاپن، به دلیل اجرای طرح‌های آموزش و کارآموزی مجدد کارگران غیر ماهر، بسیار ناچیز بوده است (مصطفی ضرغامی، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، ش ۲) سازمان جهانی کار (O.L.I)، سیاست‌های بازار کار را به دودسته سیاست‌های فعال و سیاست‌های منفعل تقسیم می‌کند.

سیاست‌های فعال، نظیر ایجاد مستقیم شغل، مهارت آموزی، انعطاف پذیری برنامه‌های درسی و آموزشی و... و سیاست‌های منفعل، چون اصلاح نظام مقرری بیکاری، پرداخت یارانه به دستمزدهای پایین، معافیت‌های مالیاتی و... غالباً بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند و در دامنه‌ای معین، به یکدیگر کمک می‌کنند.

طبق نظر O.L.I، مجموعه‌ای از این سیاست‌ها به صورت یک سبد سیاستی، قادر است با سرعتی بیشتر، سیاستگذاران رادر حل مشکل بیکاری، یاری نماید و دولتها باید از به کارگیری صرفاً یک سیاست، اجتناب نمایند..

طبق مطالعات O.L.I، سیاست ایجاد مستقیم شغل که عبارت از سرمایه‌گذاری در طرح‌های تولیدی و عمرانی، با هدف ایجاد اشتغال است و غالباً، در مورد افراد جوانی که تازه وارد بازار کار می‌شوند، اجرا می‌گردد، توفیق زیادی نداشته است. تجربه اجرای این طرح‌ها در برخی کشورها، نشانگر آن است که اولاً، مهارت در طرح‌ها ضعیف بوده است و ثانیاً، افراد، انگیزه استفاده از فرصت‌های اشتغال را که بعداً در

بخش خصوصی ایجاد می‌شود، ندارند و ترجیح می‌دهند تا پایان خدمت خود، حتی با دستمزد پایین‌تر در این شغل‌ها، باقی بمانند (همان منبع)

شکاف بین کشورهای ثروتمند و فقیر، در طی قرن گذشته، بیشتر شده است. صد سال پیش، ثروتمندترین کشور، بر اساس درآمد سرانه، یازده مرتبه ثروتمندتر از فقیرترین کشور بود. در سال ۱۹۸۵، نسبت ثروت ثروتمندترین کشور به فقیرترین کشور از ۱۱ به ۵۰ رسیده بود. این افزایش نابرابر، وضعیت خطرناکی را برای جهان که هر روز کوچکتر می‌شود ایجاد می‌کند. (مصطفی ضرغامی، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، ش ۲)

کشورهای پیرامون، در مقابله با مساله بیکاری، راهکارهای گوناگونی را اجرا نموده‌اند. از آنجا که کشور مالزی، در این سالها، راهکارهای موفقیت آمیزتری را به کار برده است، ما به بررسی راهکارهای این کشور در مقابل مساله بیکاری می‌پردازیم.

علیرغم بروز بحران مالی در کشورهای آسیای جنوب شرقی و اشاعه آن به مالزی، این کشور، اغلب نرخهای رشد اقتصادی مناسب را تجربه کرده است. بر این اساس، میزان بیکاری عمومی، به طور پیوسته سیر نزولی داشته، به طوری که از ۸/۳ درصد در سال ۱۹۸۶ به ۲/۵ درصد در سال ۱۹۹۶، کاهش یافت. بروز بحران مالی، میزان بیکاری را اندکی افزایش داد و به ۲/۷ درصد در سال ۱۹۹۷ رساند. (ضرغامی، ۱۳۷۹)

مطالعه تحقیقی سال ۱۹۸۳ در کشور اندونزی درباره رابطه بازار کار و آموزش عالی نشان می‌دهد که آموزش عالی، ابزاری برای دستیابی به شغل‌های مناسب در جامعه، تلقی می‌شود. اکثر دانشجویان، بعد از ثبت نام در یک رشته خاص، پس از مدتی رشته خود را تغییر داده‌اند که علت آن، فقدان اطلاعات در مورد رشته انتخابی، قبل از انتخاب رشته، ذکر شده است. فارغ التحصیلان دانشگاهها، فقط به شرطی حاضر به کار در مناطق روستایی و دوردست می‌شوند که پست بالاتری به آنها داده شود. بیشتر دانشجویان دانشگاههای دولتی، انتظار دارند بعد از فراغت از تحصیل، در بخش دولتی شاغل شوند. آموزش و کارآموزی در آموزش عالی برای انجام وظایف شغلی، در این کشور سودمند تشخیص داده شده است. (ضرغامی، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، ش ۲)

در اوایل سال ۱۹۸۸، وزارت منابع انسانی مالزی، با این پیش‌بینی که وضعیت بیکاری، وخیم خواهد شد، در صدد اجرای سیاستها و اقداماتی برای حفظ ثبات در وضعیت اشتغال، برآمد.

از اقدامات مهم کشور مالزی برای جلوگیری از گسترش بیکاری، می‌توان موارد زیر را برشمرد:

- فراهم کردن خدمات اشتغال به کارکنان مشمول طرح‌های کاهش هزینه و راهنمایی کارفرمایان و کارکنان در طرح‌های کاهش هزینه. در این رابطه، برای کارکنان بیکار شده، در بخش‌های دیگر که همان مهارت را نیاز دارند، کاریابی انجام می‌پذیرد.

- تشویق بنگاه‌هایی که در زمان کساد، به ارائه خدمات کارآموزی می‌پردازند تا در زمان رونق، برای اشتغال مطلوب از آنها استفاده نمایند. این تشویق‌ها توسط وزارت منابع انسانی، با استفاده از ابزارهای مالی، نظیر معافیت‌های مالیاتی، پرداخت هزینه کارآموزی، بازاریابی برای محصولات این بنگاه‌ها در کشورهای دیگر و پرداخت کمک‌های مستقیم به شرکتهای تقبل‌کننده کارآموزی حرفه‌ای کارگران، انجام می‌پذیرد.

- اصلاح قانون کار در سال ۱۹۹۵؛ طبق قانون جدید که از سال ۱۹۹۸ به اجرا گذاشته شد، کارفرمایان موظف گردیدند، هنگام اجرای طرح کاهش هزینه، ابتدا کارکنان خارجی را مشمول طرح کاهش هزینه قرار دهند و در صورت نیاز، کارکنان بومی، مشمول این طرح قرار گیرند.

این اصلاحیه، باعث شد که فرصتهای شغلی برای کارکنان بومی تضمین شود.

- تدوین مقرراتی برای تضمین پرداخت مقرری به کارکنان طرح کاهش هزینه؛ برای مثال، دپارتمان ارتباطات صنعتی که زیر نظر وزارت منابع انسانی فعالیت می‌کند، مدیریت برخی از شرکت‌ها را به پرداخت مقرری به ۷۰۰ کارگر مشمول طرح کاهش هزینه، راضی کرد.

– تقاضای نیروی کار

مشاغلی که در مقابل عرضه نیروی کار موجود ارائه می‌گردد، تقاضا برای نیروی کار محسوب می‌شود. تقاضای نیروی کار از طرف کارفرمایان، بنگاه‌های تولیدی و واحدهای خدماتی صورت می‌گیرد. طبق نظریه تقاضای کار، کارفرما سعی می‌کند، با توجه به حداکثر رساندن سود خود، اشتغال و محصول را تعدیل کند. تقاضای نیروی کار، عبارت است از ارتباط میان نرخ دستمزد و مقدار کاری که کارفرما تمایل دارد به کار گیرد و این تقاضا، به طور عمده، تابعی از ساختار و شیوه تولید است. سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های اقتصادی، از طریق افزایش تولید بر افزایش تقاضای نیروی کار تاثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، انجام یک فعالیت سرمایه‌گذاری به شکل سرمایه‌گذاری در ساختمان و یا نصب ماشین‌آلات، تقاضا برای نیروی کار را از دو طریق، افزایش می‌دهد:

الف) تقاضا برای نیروی کار، به منظور انجام فعالیت‌های ساختمانی و یا در بخش ماشین‌آلات به صورت نیروی کار، به منظور نصب ماشین‌آلات و تجهیزات.

ب) تقاضا برای نیروی کار، در واحد تولیدی مصالح ساختمانی و نیز در بخش ماشین‌آلات برای تولید ماشین‌آلات و تجهیزات. کارآیی سرمایه‌گذاری نیز، از طریق افزایش تولید بر تقاضای نیروی کار، تاثیر می‌گذارد. بنابراین، اثر سرمایه‌گذاری و کارآیی آن بر تقاضای نیروی کار، از طریق متغیر تولید، اندازه‌گیری می‌شود. دومین متغیر بر تقاضای نیروی کار، پتانسیل و ظرفیت تولید و میزان به کارگیری آن است. به عبارت بهتر، اگر بهره‌وری سرمایه، در اثر افزایش به کارگیری ظرفیتهای موجود بالا رود، تقاضا برای نیروی کار افزایش خواهد یافت. سومین متغیر موثر بر تقاضای نیروی کار، نوع فن تولید از نظر سرمایه‌بری و کاربری و پیشرفت فنی است. در شرایطی که بازدهی سرمایه و نیروی کار، مقداری ثابت و معین فرض شود، افزایش هزینه‌ی نسبی نیروی کار (افزایش هزینه نیروی کار نسبت به سرمایه)، به جایگزینی سرمایه به جای نیروی کار و افزایش نسبت سرمایه به نیروی کار، می‌گردد و فن تولید، سرمایه برتر منجر می‌شود.

بنابراین، تاثیر نوع فن تولید بر تقاضای نیروی کار، از طریق قیمت‌های عوامل تولید، قابل تبیین است. پیشرفت فنی، بسته به نوع آن، می‌تواند موجب صرفه جویی در استفاده از نهادها شود. چهارمین متغیر موثر بر تقاضای نیروی کار، بهره‌وری نیروی کار و سرمایه است. از دیگر عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار، مجموعه سیاستهای اقتصادی (نظیر سیاست‌های پولی، مالی و ارزی) است. البته در اقتصاد ایران، به دلیل تراکم بیش از حد لازم نیروی کار شاغل در بخش‌های تولیدی و خدماتی و مشکل بودن تعدیل کارکنان، لزوماً هر سیاستی که باعث افزایش تولید شود، به افزایش تقاضای نیروی کار منجر نخواهد شد؛ چرا که اگر افزایش تولید در اثر استفاده‌ی بیشتر از امکانات سرمایه‌ای موجود باشد، تولید کنندگان می‌توانند با استفاده از نیروی کار موجود که به نحوی دچار بیکاری پنهان است، به افزایش تولید، اقدام نمایند. بنابراین، منابع تغییر تولید در تعیین میزان تاثیر بر تقاضای نیروی کار، بسیار حائز اهمیت است که مدل استاندارد تقاضای نیروی کار در تبیین آن، ناتوان است. بدین لحاظ، پیشنهاد می‌شود در کارهای تجربی، به جای متغیر تولید، از متغیرهایی نظیر ظرفیت تولید و میزان به کارگیری آن در برآورد تقاضای نیروی کار، استفاده شود. (سامتی، ۱۳۸۲: ۱۸۹ - ۱۹۱)

تعداد و رشد نیروی کار در ایران

با مطالعه رشد جمعیت ایران که در سال ۱۳۴۵ که برابر بوده با (۲۵۷۸۸۷۲۲ میلیون نفر) و در سال ۱۳۸۵ که به (۷۰۴۹۵۷۸۲ میلیون نفر)، رسیده است، شاهد رشد جمعیتی با متوسط ۲/۵ درصد می‌باشیم. در همین سال‌ها تعداد نیروی کار یا جمعیت فعال نیز، از رقمی در حدود ۷ میلیون نفر به ۲۳ میلیون نفر رسیده است. (رشد سالانه ۲/۹ درصد).

علت بالا بودن میزان رشد نیروی کار نسبت به رشد جمعیت، را می‌توان در افزایش میزان مشارکت (نسبت نیروی کار به کل جمعیت) دانست که در همین سال‌ها از (۲۹/۴٪ به ۳۳/۳٪) درصد رسیده است. با مطالعه نظریات موجود در خصوص افزایش میزان مشارکت می‌توان دلیل آنرا در یک مجموعه عوامل جمعیتی، مورد بررسی قرار داد. از آن میان تغییر ساختار سنی جمعیت که با جوانی جمعیت همراه است، افزایش نسبی میزان مشارکت زنان در

نیروی کار، اهمیت فراوانی دارد. در این سالها ما شاهد کاهش جمعیت خارج از سن کار (۱۴- و ۰+۶۵) از (۴۹/۹٪ به ۲۸/۴٪) هستیم. و این در حالی است که جمعیت واقع در سن کار افزایش یافته است. (از ۵۰/۱٪ به ۷۱/۶ درصد رسیده است)

نسبت وابستگی، یعنی جمعیت خارج از سن کار به جمعیت واقع در سن کار در سال ۱۳۴۵- ۱۳۸۵ از ۹۹/۸٪ به ۴۳/۵٪ کاهش داشته است.

شتاب رشد نیروی کار ایران، را می توان ناشی از تغییرات ساختار جمعیت می باشد که خود تحت تاثیر تغییر سطح باروری و مرگ و میر است، و ورود فارغ التحصیلان به بازار کار دانست. زمانی تعداد و رشد نیروی کار می تواند به عاملی بالنده تبدیل شده و محرک توسعه اقتصادی به حساب آید که به موازات آن فرصت های شغلی نیز افزایش یابد. در اینجا فرصت های شغلی و تقاضای نیروی کار، برابر تعداد شاغلان و فاصله بین تعداد نیروی کار و تعداد شاغلان، یعنی تعداد بیکاران را کمبود تقاضای نیروی کار فرض کرده ایم. در صورتی که ممکن است فرصت های شغلی بیشتر یا کمتر از شاغلان باشد. متأسفانه در این دیدگاه، برخی فرصت های شغلی که به نیروی کار ماهر یا تخصص نیازمند است، خالی می ماند و در مقابل بعضی از کسانی که ظاهراً صاحب شغلی می شوند، شغل های نامناسب با درآمد کم و یا شغل های کاذب و یا نیمه وقت و یا موقت به دست می آورند. این احتمال نیز وجود دارد که برخی از شاغلان دو یا چند شغل را در اختیار داشته باشند. مقایسه رشد نیروی کار (جمعیت فعال) و رشد شاغلان در فاصله سالهای ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۵ نشان می دهد که فرصت های شغلی نتوانسته اند پا به پای نیروی کار افزایش یابند. جز در دهه ۷۵-۱۳۶۵، رشد شاغلان کمتر از نیروی کار و به موازات آن رشد بیکاری بیش از رشد اشتغال است

جدول ۱: نرخ اشتغال و بیکاری در ایران در سال های ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۵.

سال	شاغل	بیکار
۱۳۴۵-۵۵	۲/۵	۳/۲
۱۳۵۵-۶۵	۱/۹	۶/۳
۱۳۷۵-۸۵	۳/۵	۷/۵

← رشد بیکاری بیش از سه برابر

← رشد بیکاری بیش از دو برابر

منبع: سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۵

باید توجه داشت که میزان بیکاری زنان از سال ۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵، دو برابر مردان است. که علت آنرا باید در کمبود فرصت های شغلی برای هر دو جنس، محدودیت نوع مشاغل ارائه شده به زنان و ترجیح صاحبان مشاغل به استخدام مردان دانست.

از طرف دیگر شاخص بار شاغلان یا بار تکفل (نسبت غیر شاغلان (غیر فعالان + بیکاران) به جمعیت شاغل) نشان دهنده این است که یک نفر شاغل هزینه اقتصادی چند نفر غیر شاغل را بر عهده دارد. این شاخص تحت تاثیر ساختار سنی جمعیت (جوانی و پیری به ویژه جوانی) میزان مشارکت زنان در نیروی کار و میزان بیکاری است. در سال ۱۳۶۵، شاخص بار شاغلان برابر ۴/۵ درصد است که در سال ۱۳۸۵، به ۲/۴ درصد رسیده است.

بیشترین بیکاران در ایران در گروه سنی ۲۹-۱۵ ساله اند. از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵: (۴۷/۸) به ۷۸/۲ درصد رسیده است. این گروه بیکاران تازه وارد بازار کار شده اند، در قیاس با شاغلان با سواد ترند و نسبت بیکاران فارغ التحصیل دارای افزایش است.

جدول ۲: میزان فعالیت، اشتغال و بیکاری از سال ۱۳۷۵ تا سال ۱۳۸۹

۱۳۸۹			۱۳۷۵			گروه های سنی
میزان بیکاری	میزان اشتغال	میزان فعالیت	میزان بیکاری	میزان اشتغال	میزان فعالیت	
۱۴/۶	۸۵/۴	۳۹/۰	۹/۱	۹۰/۹	۳۵/۳	جمع
۶/۲	۹۳/۸	۲/۱	۲۸/۱	۷۱/۹	۴	۱۰-۱۴ ساله
۲۴/۶	۷۵/۴	۱۵/۱	۲۳/۶	۷۶/۴	۲۱/۷	۱۵-۱۹ ساله
۳۱/۲	۶۸/۸	۴۲/۹	۱۶/۲	۸۳/۸	۴۳	۲۰-۲۴ ساله
۲۲/۴	۷۷/۶	۵۶/۸	۸	۹۲	۵۲/۴	۲۵-۲۹ ساله
۱۱/۹	۸۸/۱	۵۷/۴	۴/۴	۹۵/۶	۵۴/۴	۳۰-۳۴ ساله
۸/۳	۹۱/۷	۶۰/۰	۳/۵	۹۶/۵	۵۵/۲	۳۵-۳۹ ساله
۵/۹	۹۴/۱	۵۷/۰	۳/۲	۹۶/۸	۵۴/۷	۴۰-۴۴ ساله
۷/۰	۹۳/۰	۵۳/۴	۳/۴	۹۶/۶	۵۰/۷	۴۵-۴۹ ساله
۳/۹	۹۶/۱	۳۸/۷	۴/۱	۹۵/۹	۴۶/۷	۵۰-۵۴ ساله

۱۲/۷	۸۷/۳	۳۵/۹	۵/۱	۹۴/۹	۴۵/۲	۵۵-۵۹ ساله
۱/۵	۹۸/۵	۲۵/۶	۶/۱	۹۳/۹	۴۱/۹	۶۰-۶۴ ساله
۱/۹	۹۸/۱	۱۵/۹	۱۰/۱	۸۹/۹	۳۰/۲	۶۵ ساله و بیش تر

تایج آمارگیری از نیروی کار - ۱۳۸۹

سرشماری نفوس و مسکن ۱۳۷۵

بررسی روند بیکاری در ایران

در تعریف بیکاری، باید به تفاوت عرضه و تقاضای نیروی کار اشاره کرد که در این تعریف تقاضا را به معنای تعداد شاغلین در نظر می گیرند. تفاوتی که میان عرضه و تقاضای نیروی کار وجود دارد سهم بیکاری را در ایران نشان می دهد.

به همین علت در جهت تبیین عوامل موثر بر روند بیکاری در کشور باید به عوامل موثر و عرضه و تقاضای نیروی کار در ایران توجه کرد. عوامل موثر بر عرضه نیروی کار شامل موارد زیر است:

۱- اندازه و ترکیب جمعیت (شمار، ترکیب سنی، جنسی) است. خود متاثر از باروری مرگ و میر و مهاجرت است و میزان مشارکت در نیروی کار که بستگی به سن ورود به بازار کار و میزان مشارکت زنان در نیروی کار دارد.

الف) سن ورود به بازار کار: دوره های رونق و رکود اقتصادی، نظام و قوانین آموزشی و میزان مشارکت در تحصیل، در آمد خانواده و... است.

ب) میزان مشارکت زنان:

مسئولیت های خانگی مقدار کار در خانه، عوامل اقتصادی و فرهنگی (بیشتر فرهنگی) روابط زن و شوهر و تصمیمات تعیین کننده مردان، اهمیت مشارکت در فعالیت های اقتصادی، سن ازدواج، سال های تحصیل در دبیرستان و دانشگاه، در آمد شوهر و شمار فرزندان تعیین می کند. (بلوم، دیوید و ریچارد فریمن، ۱۳۶۶، ۹-۱۲؛ Gould, op.lit؛ به نقل از فرجادی،

۱۳۷۶، ۲۶۲ و ۲۶۳)

تقاضا برای نیروی کار به گونه مستقیم با حجم تولید و غیر مستقیم با بهره وری نیروی کار ارتباط دارد. هر چه بهره وری بالا، انباشت بالا و سرمایه گذاری بالا باشد، تقاضا برای نیروی کار بیشتر است. اما عواملی که موثر بر تقاضای نیروی کار در ایران است را می توان شامل: سرمایه؛ منابع طبیعی؛ تکنولوژی؛ سیاست های دولتی؛ منابع خارجی تقاضا؛ اندازه اقتصاد ملی و مقدار مشارکت بازار داخلی دانست.

در جهت تعریف نیروی کار در ایران می توان اشاره کرد که تولید کنندگان یا جمعیت فعال را در اصطلاح، نیروی کار می گویند. هر چه تعداد جمعیت بیشتر و نسبت جمعیت واقع در سن کار زیادتر باشد، تعداد نیروی کار بیشتر است.

همانطور که اشاره شد، میزان مشارکت در نیروی کار، دومین عاملی است که بر نیروی کار تاثیر دارد؛ که خودبستگی به سن ورود به بازار کار (دوره های رونق و رکود، قوانین آموزشی) و میزان مشارکت زنان در نیروی کار (عوامل اقتصادی و فرهنگی) دارد.

ساختار نا مناسب تولید در کشور

از مسائل عمده دیگری که کشور با آن مواجه است، می توان از عدم ساختار مناسب تولید نام برد. این عامل، باعث بوجود آمدن گسترش نامتناسب بخش خدمات، دوگانگی شدید ساختار اقتصادی، افزایش تورم در جامعه و... شده است.

جدول (۳)، سهم اشتغال در بخش های مختلف اقتصادی، و جدول (۴)، تغییرات سالانه میزان بهره وری را در بخش های عمده اقتصادی، نشان می دهد.

براساس این جداول، توزیع نسبی شاغلان در سه بخش مهم اقتصادی، در فاصله سال های ۱۳۵۵-۱۳۸۹، تغییر نموده است. نسبت شاغلان بخش کشاورزی در این سال ها، همواره کاهش داشته است. به نحوی که از ۳۴ درصد در سال ۱۳۵۵، به ۲۱/۱ درصد در سال ۱۳۸۹، کاهش یافته است. برخلاف بخش کشاورزی، نسبت شاغلان بخش خدمات در طی این سال ها، افزایش می یابد. این نسبت از ۳۱/۸ درصد در سال ۱۳۵۵، به ۴۷/۷۰ درصد در سال ۱۳۸۹، رسیده است. اما، نسبت شاغلان بخش صنعت، در این دوره، از نوساناتی برخوردار بوده است؛ در سال

۱۳۵۵، نسبت شاغلان بخش صنعت ۳۴/۲ درصد است که با کاهش در سال ۶۵ و ۱۳۷۰ روبرو می شود (به ۲۷/۶۱ در سال ۷۰ میرسد)؛ سپس افزایش می یابد، تا اینکه به حدود ۳۱/۲ در سال ۱۳۸۹ می رسد. اما، این نسبت هنوز کمتر از ۳۴/۲ درصد سال ۱۳۵۵ است.

جدول ۳: سهم اشتغال در بخش های مختلف اقتصادی

شرح	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۰	۱۳۷۵	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۹
کشاورزی	۳۴	۲۹/۰۰	۲۴/۴۸	۲۳/۰۴	۲۳/۵	۲۱/۵	۲۱/۱
صنعت	۳۴/۲	۲۵/۲۸	۲۷/۶۱	۳۰/۷۰	۳۱/۲	۳۲/۷	۳۱/۲
خدمات	۳۱/۸	۴۲/۴۵	۴۳/۶۲	۴۴/۵۰	۴۵/۳	۴۵/۸	۴۷/۷

منبع: مرکز آمار ایران، ویژگی های اشتغال و بیکاری خانوار ۱۳۵۵-۱۳۸۵

سرشماری نفوس و مسکن سال ۸۵

آمار گیری از نیروی کار ۱۳۸۹

در جدول (۳)، درصد تغییرات سالانه میزبان بهره وری سالانه در بخش های عمده اقتصادی، نمایش داده شده است. بر اساس این جدول، بهره وری شاغلان در بخش کشاورزی در فاصله سال های ۷۳ تا ۱۳۷۵ از (۲۰٪ -) در سال ۷۳ به (۱۱/۹۰٪) در سال ۷۵، افزایش چشمگیری می یابد، اما، از آن سال به بعد، با نوسانات مختلفی، به بدترین شرایط ممکن در سال ۱۳۷۸، یعنی به کاهشی برابر (۱۴/۹۴٪ -)، می رسد. هر چند که با تلاش های دولت در برنامه های توسعه بهره وری بخش کشاورزی، به رشدی حدود (۱۵/۰۷٪)، در سال ۱۳۸۱ رسیده است اما بهره وری بخش خدمات، از (۷/۵۹٪) سال ۱۳۷۳ به (۱/۲۷٪ -) درصد در سال ۱۳۸۱، رسیده است. شاغلان بخش خدمات، همواره دارای بهره وری کاهنده بوده اند. نتیجه ای که حاصل می شود، این است که بخش خدمات با بیشترین شاغلان دارای پایین ترین بهره وری بوده است.

جدول ۴: درصد تغییرات سالانه میزان بهره‌وری سالانه در بخش‌های عمده اقتصادی (درصد) (به قیمت ثابت سال ۱۳۷۶)

شرح	کشاورزی	صنعت	خدمات
۱۳۷۳	-۲/۲۰	۲/۷۵	۷/۵۹
۱۳۷۴	۶/۷۶	-۳/۳۶	-۲/۴۲
۱۳۷۵	۱۱/۹۰	۲/۸۱	۲/۱۷
۱۳۷۶	-۸/۶۸	-۳/۴۴	۹/۱۰
۱۳۷۷	۴/۶۸	-۱۳/۸۷	۳/۵۵
۱۳۷۸	-۱۴/۹۴	۵/۳۰	۰/۳۷
۱۳۷۹	۱/۷۹	۳/۸۸	۲/۰۹
۱۳۸۰	-۲/۳۴	۸/۴۲	۱/۲۳
۱۳۸۱	۱۵/۰۷	۸/۰۹	-۱/۲۷

منبع: مرکز آمار ایران: سالنامه آماری کشور ۱۳۷۳-۱۳۸۱ و شاخص‌های نیروی کار در ایران و همچنین جداول مربوط به ویژگی‌های اقتصادی اجتماعی خانوار ۸۰-۱۳۸۳

ترکیب بخش‌های عمده اقتصادی تحت تاثیر مجموعه عوامل زیر است:

- ۱- منابع طبیعی: میزان دسترسی و ارزش اقتصادی
- ۲- اندازه بازار و میزان تقاضای داخلی: زیرا همه کالاهای تولید شده در بخش‌های مختلف به یک اندازه قابل مبادله تجاری نیستند.
- ۳- وضعیت یک کشور از نظر مراحل توسعه اقتصادی که در مرحله نهایی به کاهش کل هزینه‌های اساسی مانند غذا و پوشاک و افزایش هزینه‌هایی مانند وسایل خانه و کالاهای لوکس و توسعه خدمات اجتماعی می‌انجامد.

در جریان توسعه سه مرحله دیده می شود که جوامع گوناگون از آن عبور کرده اند این مراحل بدین قرارند مرحله اول: اقتصاد تحت سلطه بخش کشاورزی است.

۱- مرحله دوم: اقتصاد بافت کشاورزی - صنعتی پیدا می کند.

۲- مرحله سوم: اقتصاد به صورت مجموعه کشاورزی، صنعتی و خدماتی در می آید.

ولی در کشورهای در حال توسعه در مرحله دوم، کاهش شاغلان بخش کشاورزی با افزایش شاغلان در بخش خدمات همراه است. توسعه بخش خدمات به دلیل پایین بودن سطح درآمد کشاورزی و نابرابری در توزیع درآمد ملی در بخش های مختلف است. لذا کاهش بخش کشاورزی و تورم بخش خدمات به معنی عبور از مراحل توسعه اقتصادی نیست. این تغییرات بیشتر به دلیل جایگزینی مواد ترکیبی به جای مواد اولیه کشاورزی در صنعت، به کار گرفتن تکنولوژی سرمایه بر در کشاورزی و رونق یافتن بخش خدمات به دلیل سرمایه گذاری های بخش خصوصی و عمومی است. (یونیدو، ۱۳۶۵: ۱۱۲-۹۱)

روند تغییرات شاغلان، به لحاظ شاغلان بخش عمومی و خصوصی (جدول ۵)، طی دوره ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۹، گواهی بر اهمیت یافتن سهم بخش عمومی، در حجم اشتغال کشور است. سهم این بخش، از ۱۹ درصد در سال ۱۳۵۵، به بالاترین حد خود، یعنی ۳۳/۲ درصد در سال ۱۳۷۰، افزایش می یابد. در طی روند افزایشی سهم بخش عمومی در اشتغال کل کشور، تحت تاثیر سیاست های تعدیل اقتصادی و واگذاری پاره ای از فعالیت های بخش دولتی و عمومی به بخش خصوصی، از نسبت مذکور کاسته می شود و در سال ۱۳۸۹ به ۱۶/۴ می رسد. آنچنان که مشخص است، با وجود تمامی برنامه های خصوصی سازی، همچنان تا سال ۱۳۸۵، سهم بخش عمومی در اشتغال، بسیار بالاست.

جدول شماره ۵: توزیع نسبی شاغلان به تفکیک بخش‌های عمومی و خصوصی در

دوره ۱۳۵۵-۱۳۸۹ درصد

شرح	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۰	۱۳۸۵	۱۳۸۹
شاغلان بخش عمومی	۱۹	۳۱/۳	۳۳/۲	۱۸/۳	۱۶/۴
شاغلان بخش خصوصی	۷۶/۴	۶۴/۵	۶۵/۲	۸۱/۰	۸۳/۶
اظهار نشده	۴/۶	۴/۲	۱/۶	۰/۷	-
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

منبع: سرشماری نفوس و مسکن و ویژگی اشتغال و بی‌کاری خانوار ۵۵-۱۳۸۵
آمارگیری از نیروی کار ۱۳۸۹

عوامل ذکر شده، باعث کاهش نسبی سرمایه کشور شده است. این کاهش، اثرات خود را در درجه اول، بر روی بافت فنی تولید (عقب ماندگی بافت فنی تولید و درونزاد شدن فناوری در کشور) و در درجه دوم، بر روی فعالیت اقتصادی افراد جامعه و افزایش نرخ بیکاری در جامعه، گذاشته است.

همانطور که از جدول (۶) مشخص است: میزان فعالیت اقتصادی، از ۴۵/۹ درصد سال ۱۳۴۵، به ۳۹ درصد سال ۱۳۸۹، کاهش یافته است. میزان فعالیت اقتصادی زنان (آنچنان که در جدول نمودار است) با کمی افزایش مواجه بوده است. (از ۱۲/۵ درصد در سال ۱۳۴۵ به ۱۶ درصد در سال ۱۳۸۹) رسیده است.

جدول ۶: میزان فعالیت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر به تفکیک مناطق شهری و

روستایی

سال	کل کشور			شهری			روستایی		
	مرد و زن	مرد	زن	مرد و زن	مرد	زن	مرد و زن	مرد	زن
۱۳۴۵	۴۵/۹	۷۷/۰	۱۲/۵	۴۱/۰	۶۹/۲	۹/۹	۴۹/۲	۸۲/۶	۱۴/۲
۱۳۵۵	۴۲/۶	۷۰/۸	۱۲/۹	۳۷/۹	۶۳/۹	۹/۰	۴۷/۲	۷۷/۹	۱۶/۶
۱۳۶۵	۳۹/۰	۶۸/۴	۸/۲	۳۸/۴	۶۶/۸	۸/۴	۳۹/۷	۷۰/۳	۷/۹
۱۳۷۵	۳۵/۳	۶۰/۸	۹/۱	۳۳/۹	۵۸/۵	۸/۱	۳۷/۶	۶۴/۵	۱۰/۷
۱۳۷۶	۳۴/۷	۵۹/۲	۹/۹	۳۳/۵	۵۷/۷	۸/۶	۳۶/۴	۶۱/۵	۱۱/۸
۱۳۸۹	۳۹/۰	۶۱/۷	۱۶/۰	۳۷/۹	۶۰/۱	۱۵/۰	۴۲/۱	۶۵/۸	۱۸/۶

منبع: مرکز آمار ایران، وضعیت اشتغال و بیکاری خانوار ۱۳۴۵-۱۳۸۳

نتایج آمارگیری از نیروی کار - ۱۳۸۹

از دیگر تنگناها و مسائل اساسی اقتصاد ایران، باید از عدم تناسب سیاست های پولی و بانکی نام برد. این ناموزونی و عدم تناسب، در موارد زیر، نمایان می گردد:

- عدم استقلال کافی سیاست های پولی و بانکی، از نظر گاه های الزامات سیاسی و دستگاه های اجرایی

- تکیه بیش از حد نظام بانکی، بر ادامه سطح مناسب و قابل توجه سود، در کل عملیات بانکی: اقدامات دولت، باعث گردیده است که سیاست های بانکی، الزامات مشوق گسترش بیش از حد نقدینگی گردد همانطور که از جدول (۷) مشخص است، حجم نقدینگی در کشور، از ۲۸۶۲۸/۴ میلیارد ریال در سال ۱۳۷۰، به رقم بالای ۱۲۸۴۱۹۹/۴ میلیارد ریال در سال ۱۳۸۵، رسیده است.

- فقدان شرایط لازم، برای اجرای صحیح نظام بانکداری نوین و بی تجربگی بانک ها

مشکلات اداری - اجرایی دولت

- عدم وجود مبانی نظری از پیش مشخص شده در زمینه حدود و نحوه دخالت دولت در اقتصاد

- گسترش بار مالی فعالیت های دولتی نا متناسب با درآمدهای دولت

- گسترش نا متناسب وظایف دولت با هزینه های انجام وظایف

- گسترش نا سنجیده دخالت های دولت در اقتصاد از طریق وضع مقررات پیچیده و وسیع

نا متناسب با توان اجرایی آن

جدول ۷: حجم نقدینگی در کشور، از سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ (میلیارد ریال)

شرح	۱۳۷۰	۱۳۷۵	۱۳۸۳	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶
نقدینگی در کشور	۲۸۶۲۸/۴	۱۱۶۵۵۲/۶	۶۸۵۸۶۷/۲	۹۲۱۰۱۹/۴	۱۲۸۴۱۹۹/۴
درآمد دولت	۲۲۲۶۶۵/۸	۲۸۶۸۸۷/۱	۲۴۴۴۵۵/۳	۲۷۷۵۰۸/۴
هزینه دولت	۳۱۵۷۱۰/۷	۳۸۲۸۲۹/۱	۳۷۷۹۳۵/۲	۳۹۹۳۹۹/۷

منبع: مرکز آمار ایران، سالنامه آماری کشور، ۱۳۷۰-۱۳۸۶

جمع بندی و ارائه راهکار

در خصوص جمع بندی و نتیجه گیری می توان اظهار داشت که به منظور یافتن دلایلی برای توجیه عدم تعادل موجود در بازار کار نیروی انسانی متخصص، مطالعات متعددی انجام گرفته است که اغلب آنها، نشانگر آن است که کشور های مختلف با توجه به شرایط اجتماعی که داشته اند، سیاست های گوناگونی را در مقابل مساله بیکاری نیروی انسانی متخصص در پیش گرفته اند.

شرایط اقتصادی در کشور های کانون و حتی پیرامون باعث شده است تا توسعه آموزش عالی را با توجه به جذب نیازهای ضروری و واقعی سیستم اقتصادی به نیروی انسانی تحصیل کرده انجام پذیرد.

سیاست های مقابله با بیکاری در کشور آمریکا بدین صورت بوده است که اولاً هرکس مجبور است تا برای سازندگی کشور همه تلاش خود را به کار گیرد، به همین علت هیچ کارفرمایی این اجبار اخلاقی را ندارد که کارگری را که برای بنگاه، در آمدی را ایجاد نمی کند شاغل نگه دارد. اما از طرف دیگر، کارگران را بیمه کرده اند و اتحادیه های کارگری، کارفرمایان را موظف کرده اند تا منافع بیکاری را از طریق پرداخت هایی در برابر اخراج، تامین کنند.

با توجه به سیاست های در پیش گرفته شده در کشورهای کانون، می توان گفت که اختصاص بیمه بیکاری به بیکاران و همچنین بیکاران دارای تخصص دانشگاهی، راهکار موثری بوده است.

همچنین، راهکار موثر دیگر، تطابق سیاست های دانشگاهی و نظام آموزش عالی با نیاز های بازار کار می باشد. راهکار ارائه شده در ژاپن بدین صورت بوده است که بنگاه های مختلف، کارکنان مورد نیاز خود را از میان فارغ التحصیلان دانشگاهی و حتی از دانشجویان دانشگاه و دبیرستان گزینش می کنند.

در کشور های پیرامون نیز، اصلاح قانون کار بر اساس نیازهای جدید اجتماعی، هماهنگی دانشگاه ها و نیاز های بازار کار، بومی کردن فناوری پیشرفته در کشور، هزینه در جهت پژوهش و تکیه بر عملگرایی در نظام آموزشی، اثر بخش ترین راهکارهای پیشنهادی بوده است.

منابع

۱. اسنوئر، دنیس (۱۳۸۸)، ارزیابی سیاست های مقابله با بیکاری، نظریات موجود در این زمینه چه می گویند؟ مترجم: غلامرضا گرائی نژاد، مجله برنامه و بودجه، شماره ۶

۲. اشتغال در جهان سوم (۱۳۷۸)، ترجمه احمد خزاعی، سازمان برنامه و بودجه، تهران.
۳. امینی، علیرضا (۱۳۸۰)، تحلیل عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار و موانع ایجاد اشتغال در اقتصاد ایران، رساله دکتری اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۴. بختیاری، صادق و ابوالفضل یحیی آبادی (۱۳۸۸)، انواع بیکاری و سیاست های مدیریت تقاضا، تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۰
۵. بهشتی، محمدباقر (۱۳۷۹)، تحلیل اشغال و بیکاری و ارائه راه حلی مناسب برای بیکاری در ایران، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی (تبریز) تابستان و پاییز.
۶. تودارو، مایکل (۱۳۶۳)، برنامه ریزی توسعه: مدلها، روش ها، ترجمه عباس عرب مازیار، تهران: سازمان برنامه و بودجه.
۷. توسعه اقتصادی در جهان سوم (۱۳۸۴)، ترجمه غلامعلی فرجادی، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، تهران.
۸. توسلی، غلام عباس (۱۳۸۱)، جامعه شناسی کار و شغل، تهران: سمت
۹. خالصی، امیر و سیما صیامی نمینی (۱۳۸۸)، برآورد نرخ بیکاری همراه با تورم غیرشتابان و تولید بالقوه، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۶
۱۰. رضاخانی، الهام (۱۳۸۲)، سرکار آرائی، محمد رضا، مقایسه سیاست های اشتغال دانش آموختگان آموزش عالی در ژاپن و ایران، در گفتگو با محمد رضا سرکار آرائی، همشهری، ۲۶ مهر ماه.
۱۱. روکس پرو، یان (۱۳۷۰)، جامعه شناسی توسعه (بررسی نظریه های توسعه نیافتگی)، ترجمه مصطفی ازکیا، تهران، نشر توسعه.
۱۲. ریفتکن، جرمی (۱۳۷۹)، پایان کار (زوال نیروی کار جهانی و عصر پسابازار)، ترجمه حسن مرتضوی، تهران: نشر دانش ایران.
۱۳. سامتی، مرتضی، سعید صمدی و سارا قبادی (۱۳۸۸)، برآورد نرخ بهینه بیکاری و مقایسه آن با نرخ طبیعی (با تاکید بر متغیرهای برنامه سوم توسعه اقتصادی - اجتماعی)، تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۷

۱۴. سامتی، مرتضی (۱۳۸۲)، اشتغال، بازار کار، سیاست های اقتصادی، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
۱۵. ضرغامی، مصطفی (۱۳۷۹)، درسهایی از تجربه برخی از کشورها در خصوص اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، زمستان.
۱۶. ضرغامی، مصطفی، مشکلات اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان آموزش عالی، تنگناها، زمینه‌ها، راه حل‌ها، پژوهش زبان و ادبیات فارسی، ش ۲.
۱۷. عظیمی، حسین (۱۳۷۱)، مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران، تهران: نشر نی.
۱۸. علمی، زهرا (۱۳۸۸)، سیاست های اقتصادی کلان و بازار کار زنان در ایران، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره ۹
۱۹. غروی نخجوانی، سیداحمد (۱۳۸۱)، بحران بیکاری در اقتصاد ایران، پژوهشنامه اقتصادی پاییز.
۲۰. فرجادی، غلامعلی (۱۳۷۶)، بازار کار، اشتغال و بیکاری اقتصاد ایران، پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، تهران.
۲۱. فریمن، ریچارد (۱۳۶۶)، اثرات رشد جمعیت در عرضه نیروی کار و اشتغال در کشورهای در حال توسعه، گزیده مسائل اقتصادی- اجتماعی، شماره ۶۸ و ۶۹، تهران، سازمان برنامه و بودجه.
۲۲. مهدوی، مسعود، حسین اسماعیل نیا و مجتبی قدیری معصوم (۱۳۸۸)، توسعه اشتغال در نواحی روستایی، فصلنامه پژوهش های جغرافیایی، شماره ۴۸
۲۳. یونیدو، آلفرد (۱۳۶۵) صنعت در جهان متغیر (مطالعه توسعه صنعتی جهان)، ترجمه غلامرضا نصیرزاده، انتشارات امیر کبیر، تهران.