

مبانی و پایه های اطلاعاتی اولیه در بازار کار

دکتر حسن طایی

(عضو هیأت علمی موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

خلاصه مقاله

تحولاتی در بازار کار کشور در شرف وقوع است که نیازمند توجه ویژه و درک پیامد ها و عواقب آنها بر همه شئون اقتصادی و اجتماعی ما می باشد. در این زمینه، مسأله اطلاع رسانی در بازار کار، از جمله امور مهم و نیز جزئی از فرآیند نهاد سازی اجتماعی در این بازار محسوب می گردد. برای این مسأله، روش ها و ابزارهای موجود جمع آوری داده ها و نحوه انتشار آنها مورد نقد و بررسی قرار گرفت و چند پیشنهاد اصلاحی، در هر کجا که به نظر می رسید نیازمند تغییراند، ارائه گردید.

برای این منظور، پیشنهاد شد که وزارت کار و امور اجتماعی با استفاده از منابع داده ای مختلفی که در مراکز کاربایی مرکز آمار ایران و سایر دستگاه هایی که به نوعی داده هایی در اختیار دارند که ارتباط موضوعی با بازار کار دارد، به آرایه اطلاعات مربوط به جویندگان کار (خانوار ها) و کارفرمایان (بنگاه های اقتصادی)، تدوین ماتریس های نیروی انسانی و محاسبه شاخص های کلیدی بازار کار در سطح کل کشور و استان ها بپردازد و آنها را به طور فصلی و سالانه منتشر سازد. در صورت پذیرش و تحقق چنین توصیه هایی، به طور قطع، وزارت کار و امور اجتماعی، جایگاه ویژه ای که متناسب با شأن قانونی و انتظارات جامعه از آن دستگاه اجرایی هست، پیدا خواهد کرد.

۱- مقدمه

موضوع این مقاله در ابتدا با طرح این پرسش آغاز می شود که اصولاً در این مقطع زمانی چه ضرورتی به باز نگری و تجدید سازمان جمع آوری داده های مربوط به بازار کار وجود دارد؟ برای پاسخ به این مسئله باید به نکات زیر توجه کرد:

۱. تغییر کمیت عرضه و تقاضای نیروی کار در دهه ۱۳۸۰؛
۲. تغییر کیفیت عرضه و تقاضای نیروی کار در دهه ۱۳۸۰؛
۳. تغییر ویژگی های بازار کار در دهه ۱۳۸۰؛
۴. فقدان تقاضای نیروی کار بیش تر توسط بخش عمومی؛
۵. تحولات اقتصادی جهان.

تشریح هر یک از موارد ذکر شده خارج از چارچوب این مقاله است، منتهی به اختصار اشاره می شود که اصولاً حجم عرضه و تقاضا در دهه ۱۳۸۰ بیش از دو برابر دهه ۱۳۷۰ و کیفیت آنها حداقل از منظر سطوح تحصیلی در مقایسه با

گذشته دگرگون شده است. همچنین ویژگی های بازار کار به لحاظ گروه های شغلی، وضع شغلی، سن، نوع کار، ماهیت شغلی، مهارت و انتظارات و ... کاملاً متفاوت از گذشته است. از سوی دیگر، بخش عمومی که یک متقاضی بزرگ در بازار کار کشور در دهه های متوالی بوده است، اینک می توان گفت نه تنها متقاضی نیروی کار بیش تر نخواهد بود، بلکه به سختی بتواند به نگه داشت تعداد نیروهای موجود خود بپردازد. تحولات اقتصاد جهانی از چند سو بر اقتصاد های مالی به ویژه بازار کار کشور ها اثر خواهد گذارد، که یکی از مهم ترین آنها دانش مدار شدن تولید است. به گونه ای که می توان گفت امروزه چرخه زندگی فعالیت های اقتصادی بر محور دانش و دانایی استوار است. به عبارت دیگر، اگر در گذشته با موضوعی تحت عنوان "تقسیم بین المللی کار" مواجه بوده ایم، امروزه با موضوع غیر قابل انکار تحت عنوان "تقسیم بین المللی دانش" مواجه هستیم. بدون تردید، مسأله اخیر بر عرصه تولید و بازار کار کشور ها، آثار چشمگیری خواهد داشت.

همان گونه که اشاره شد، تحلیل تحولات جدیدی که در عرصه اقتصاد جهانی رخ داده و ضرورت تغییر در نظام جمع آوری داده های بازار کار را ایجاد کرده است، نیازمند مباحث دقیق تری است. اما با مقدمه فوق می توان فرض کرد که همه دستگاه ها و مسئولان و کارشناسان ذی ربط برای تغییر اساسی سازمان جمع آوری داده های بازار کار همداستان هستند. در پایان به این نکته اشاره می شود که به نظر می رسد منابع آسانی یکی از مزیت های اقتصادی و اجتماعی ایران در میان مدت و بلند مدت هستند و باید به اصولی ترین وجه داده ها و اطلاعات مربوط به آنها جمع آوری و سازمان یابند. در این راستا، لازم به یادآوری است که پیشنهاد های این مقاله را باید به عنوان حد اقل های مورد نیاز اطلاع رسانی در بازار کار در نظر گرفت.

۲- نیازهای اطلاعاتی جدید در بازار کار

موضوع دیگری که در این مقاله باید بدان پاسخ داده شود این است که اصولاً امروزه برای سیاستگذاری در بازار کار به طور خاص و سیاستگذاری در باب اشتغال در سطح کلان کشور به طور عام، به چه علامت ها و شاخص هایی نیاز هست و برای محاسبه آنها به چه نوع اطلاعاتی نیاز داریم؟

این اطلاعات در این مقاله در سه سطح مورد بررسی قرار می گیرند:

اطلاعات مورد نیاز جویندگان کار (خانوارها) و کارفرمایان (بنگاه های اقتصادی)؛

اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه شاخص های کلیدی بازار کار به منظور شناخت این بازار برای سیاستگذاری اقتصادی؛

تدوین ماتریس های نیروی انسانی به منظور شناخت روند ها و توزیع مشاغل ایجاد شده؛

برای اینکه تحلیل گران و سیاستگذاران بازار کار بتوانند به تصمیم سازی صحیح در این حوزه بپردازند، باید تعداد زیادی از پرسشنامه هایی که در حال حاضر در مراکز کاربایی وزارت کار مورد استفاده قرار می گیرند از یک سو، و تعدادی از پرسشنامه های سازمان و مراکز دیگری که به نوعی با داده های بازار کار ارتباط دارند، از سوی دیگر تغییر یابند.

۱-۲- پرسشنامه مراکز کاربایی

در حال حاضر نحوه جمع آوری داده ها در مراکز کاربایی در قالب دو فرم یا پرسشنامه "جویندگان کار" برای طرف عرضه نیروی کار و "اخذ فرصت های شغلی" برای طرف تقاضای نیروی کار صورت می گیرد.

۱-۱-۲- پرسشنامه جویندگان کار

مشخصات و داده های مورد نیاز از جویندگان کار که در این پرسشنامه مندرج اند، در پنج بخش به شرح زیر قابل تقسیم بندی می باشند (پیوست شماره یک):

- ۱- مشخصات متقاضی شغل، شامل: نام و نام خانوادگی، سن، جنس، وضعیت خدمت نظام وظیفه، وضع تأهل، تعداد فرزندان
- ۲- آخرین مدارک تحصیلی، به ترتیب از بی سواد تا لیسانس و بالاتر، رشته تحصیلی، آشنایی با زبان های خارجی و ...
- ۳- میزان مهارت فنی و حرفه ای، شامل نوع و سطح مهارت و ...

۴- پیشنهاد متقاضی برای پذیرش شغل، شامل انتظارات جوینده کار از نوع شغل، محل شغل، میزان دستمزد و ...

۵- سوابق کار قبلی (در صورتی که قبلاً شاغل بوده اند)، شامل نوع فعالیت بنگاه، سمت یا رده شغلی، سابقه کار، علت ترک کار، تمایل به کار آموزی، مشمول بیمه بیکاری و ...

گروه سوم: بیکاری، توسعه نیافتگی و

عدم فعالیت

شاخص ۸ - بیکاری

KILM 8. Unemployment

نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال را نرخ

بیکاری می نامند.

شاخص ۹ - بیکاری جوانان

KILM 9. Youth unemployment

این شاخص، به نرخ بیکاری در بین

جمعیت فعال ۱۵-۲۴ سال اشاره دارد.

شاخص ۱۰ - بیکاری بلند مدت

KILM 10. Long- Term unemployment

این شاخص به جمعیت بیکاری اشاره دارد که

طول مدت بیکاری آنان بیش از یک سال شده است.

شاخص ۱۱ - بیکاران و سطوح آموزشی

KILM 11. Unemployment by educational attainment

این شاخص، وضعیت تحصیلی جمعیت بیکار را

به تفکیک سطوح تحصیلی نشان می دهد.

شاخص ۱۲ - کم اشتغالی

KILM 12. Time-related under employment

این شاخص، نسبت جمعیت شاغل

۴۹ - ۲۵ سال را که در طول هفته کمتر چهل

ساعت کار می کنند، نشان می دهد.

شاخص ۱۳ - نرخ عدم فعالیت

KILM 13. Inactivity rate

این شاخص، نشان دهنده نشان دهنده میزان

عدم استفاده از جمعیت در سنین فعالیت است و در

واقع، از تفاضل نرخ مشارکت از عدد یک به دست

می آید.

گروه چهارم: آموزش و بیسوادی

شاخص ۱۴ - برخورداری از آموزش و

سطح سواد

KILM 14. Educational attainment and illiteracy

این شاخص، وضعیت تحصیلی جمعیت در

سنین فعالیت را به تفکیک زن و مرد نشان می دهد.

گروه پنجم: دستمزدها و هزینه های

نیروی کار

است.

شاخص ۳ - وضع شغلی

KILM 3. Statu in employment

وضع شغلی، در حقیقت، نمایانگر وضع حقوقی

و قانونی فرد شاغل در ارتباط با دیگر افراد شاغل

است.

شاخص ۴ - شاغلان بر حسب گروه فعالیت و

گروه شغلی

KILM 4. Employment by Sector

جمعیت یک کشور بر حسب نوع شغلی که در آن

نقش ایفا می کنند، قابل تفکیک به طبق بندی

های بین المللی فعالیت و مشاغل می باشند.

شاخص ۵ - شاغلان نیمه وقت

KILM 5. Part- time workers

در این مجموعه، افرادی را کمتر از سی

ساعت در طول هفته کار می کنند،

شاغلان پاره وقت می نامیم.

شاخص ۶ - ساعات کار

KILM 6. Hours of work

مجموعه ساعاتی که افراد در طول یک

هفته کار می کنند، تحت عنوان شاخص

ساعات کار ارائه می شود و بنا به عرف

جوامع متفاوت است.

شاخص ۷ - شاغلان بخش غیر متشکل

شهری

KILM 7. Urban informal sector employment

شاغلان بخش غیر متشکل شهری،

آن دسته از جمعیت شاغل در بخشی از

اقتصاد شهری است که ویژگی هایی مانند:

عدم پرداخت مالیات، ثبت نشدن نام آنان

در مراکز رسمی، بیمه نبودن و ... دارند.

البته تا کنون اتفاق نظر جامعی برسر تعریف

این اصلاح حاصل نشده است.

همچنان که ملاحظه می شود، داده ها و مشخصه های مفیدی در این نوع مراکز جمع آوری می گردد. منتهی بحث اصلی چگونگی سازماندهی داده هاست؛ بدین معنی که نحوه اطلاع گیری از جویندگان کار، همواره باید متناسب با تحولات اقتصادی و اجتماعی و نیاز های بازار کار باشد.

۱-۲- پرسشنامه اعلام فرصت های

شغلی خالی

داده ها و مشخصه های مندرج در این پرسشنامه شامل: عناوین شغلی، تعداد، جنس، سطح و رشته تحصیلی، تجربه، کار آموزی مورد نیاز، میزان دستمزد تقریبی، نوع مالکیت و فعالیت بنگاه اقتصادی است. همچنان که ملاحظه می گردد، مسأله سازمان داده ها در این پرسشنامه می تواند به گونه بهتری انجام شود، تا علاوه بر تأمین نیازهای مراکز کاربایی برای یافتن فرد مناسب و مورد نیاز بنگاه های اقتصادی، بتواند نیازهای اطلاعاتی تحلیلگران بازار کار را نیز فراهم کند.

۲-۲- شاخص های کلیدی بازار کار و

داده های مورد نیاز

سازمان بین المللی کار به منظور هماهنگی و کمک به کشور های عضو برای شناخت روند های عرضه و تقاضا و همچنین اتخاذ سیاست های مناسب بازار کار، به تعریف و تدوین ۲۰ شاخص کلیدی - که در چارچوب هفت گروه قابل طبقه بندی هستند - پرداخته است. هر یک از این شاخص ها، ابعاد یا منظری از بازار کار را به تصویر می کشند و در صورتی که زیر مجموعه های شاخص نیز محاسبه گردند، اطلاعات کامل تری را در اختیار تحلیلگران قرار خواهند داد. شاخص های مورد نظر در چارچوب گروه های آنان به شرح زیر هستند: (۱)

گروه اول: مشارکت در دنیای کار

شاخص ۱ - نرخ مشارکت نیروی کار

KILM 1. Labour force participation rate

عبارت از تقسیم جمعیت فعال به جمعیت در سنین فعالیت است.

گروه دوم: وضعیت اشتغال

شاخص ۲ - نسبت شاغلان به جمعیت

KILM 2. Employment -to- Population ratio

عبارت از تقسیم جمعیت شاغل به کل جمعیت

شاخص ۱۵ - دستمزد حقیقی در صنایع کارخانه ای

KILM 15. Real manufacturing wage indices

عبارت از ارزش حقیقی مجموع پرداختی نقدی و غیر نقدی به کارکنان در کارگاههای صنعتی است .

شاخص ۱۶ - دستمزد درآمد مشاغل

KILM 16. Occupational wage and earning indices

عبارت از ارزش حقیقی درآمد کاری است که به کارکنان در مشاغل مختلف و فعالیت های اقتصادی پرداخت می شود.

شاخص ۱۷ - هزینه های جبرانی

KILM 17. Hourly compensation costs

عبارت از ارزش حقیقی کل پرداختی های نقدی و غیر نقدی برای جبران کمبودهای احتمالی، حقوق و دستمزد، به کارکنان در کارگاه های صنعتی است.

گروه ششم: بهره وری

شاخص ۱۸ - بهره وری نیروی کار و

هزینه های واحد کار

KILM 18. labor productivity and unit labor costs

بهره وری ، عبارت از ارزش افزوده حقیقی بنگاه به تعداد شاغلان تولیدی و یا ارزش افزوده حقیقی بنگاه به کل هزینه های نیروی کار است. هزینه های واحد کار، از تقسیم هزینه های نیروی کار بر ارزش افزوده بنگاه به دست می آید و در واقع، سهم نیروی کار را در ارزش افزوده نشان می دهد.

شاخص ۱۹ - جریان های ورود و خروج

بازار کار

KILM 19. Labor market flows

عبارت از تعداد افرادی است که در طول یک دوره زمانی وارد بازار کار شده و موفق به یافتن فرصت شغلی شده اند و متعاقباً تعداد افرادی که از بازار کار خارج شده یا مشاغل خود را از دست داده اند .

گروه هفتم: درآمد ، رفاه و فقر

شاخص ۲۰ - توزیع درآمد و فقر

KILM 20 . Poverty and income distribution

در این مجموعه، از ضریب جینی برای توزیع درآمد و فقر استفاده شده است. این ضریب، از

مجموع نابرابری درآمدی خانوارها که بین صفر (در حالت برابری کامل) و یک (در حالت نابرابری کامل) در نوسان است، به دست می آید.

۱-۲-۲- منابع محاسبه

در حال حاضر با توجه به تعریف شاخص ها و نحوه محاسبه آنها باید اذعان داشت که تعدادی از آن ها دقیقاً قابل محاسبه و برای تعدادی دیگر با در نظر گرفتن داده های موجود، صرفاً می توان یک شاخص تقریبی (Proxy) تعریف کرد. این تعداد شاخص از منابع داده ای زیر که در مرکز آمار ایران گردآوری می شوند، قابل محاسبه هستند.

سرشماری عمومی نفوس و مسکن

آمارگیری از درآمد هزینه خانوارهای

شهری و روستایی

آمارگیری از خصوصیات اجتماعی -

اقتصادی خانوار

طرح آمارگیری از کارگاه های صنعتی، البته اگر پیشنهادهای اولیه شده برای بهبود نظام جمع آوری داده های مراکز کارایی که در این مقاله به آنها اشاره شده، مورد امعان نظر قرار گیرد، می توان از داده های این مراکز نیز برای محاسبه تعدادی از شاخص های کلیدی بهره جست.

۳-۲-۳- ماتریس های نیروی انسانی و

داده های مورد نیاز

با تشکیل پایگاه داده ای برای بازار کار کشور، ماتریس های نیروی انسانی^(۳) متعددی قابل ارائه خواهند بود. این ماتریس ها به شکل های گوناگون قابل تدوین هستند. منتهی به منظور هماهنگی بیشتر با سایر منابع و مراکز اطلاع رسانی کشور، سعی شده است که همان ترکیب های مرسوم در جدول سرشماری ، در اینجا نیز ارائه گردد. بدین منظور تعدادی ماتریس - که در واقع می توانند نشانگر وضعیت جویندگان کار و فرصت های شغلی قابل ارائه برای آنان باشند - تدوین گردیده است. با ملاحظه این ماتریس ها، مشخص خواهد شد که تحولات و روندهای بازار کار در سطح کل کشور و مناطق جغرافیایی چگونه بوده است.

تعدادی از ماتریس های مورد بحث عبارتند از:

- ۱- ماتریس گروه شغلی - سطوح تحصیلی به کار گمارده شدگان؛
- ۲- ماتریس گروه شغلی - رشته های تحصیلی به

- ۳- ماتریس گروه فعالیت - رشته های تحصیلی به کار گمارده شدگان؛

- ۴- ماتریس رشته تحصیلی - سطوح شغلی به کار گمارده شدگان؛

- ۵- ماتریس گروه فعالیت - وضع شغلی به کار گمارده شدگان؛

- ۶- ماتریس گروه شغلی - وضع شغلی به کار گمارده شدگان؛

- ۷- ماتریس سطوح تحصیلی - وضع شغلی به کار گمارده شدگان؛

۱-۳-۲- منابع محاسبه و تدوین ماتریس ها

برای محاسبه و تدوین این ماتریس ها، می توان از منابعی که در قسمت ۱-۲-۲ ذکر گردید و همچنین داده هایی که در مراکز کارایی وزارت کار و سایر مراجعی که داده ها و اطلاعات آنها به طور غیر مستقیم می تواند در خدمت نظام اطلاع رسانی بازار کار قرار گیرد، استفاده جست. این مراجع که داده های آن ها - به عنوان یک محصول جانبی - برای بازار کار می تواند مفید باشد، عبارتند از:

سازمان ثبت احوال

وزارت آموزش و پرورش کشور

سازمان سنجش و آموزش کشور

موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش

عالی

دانشگاه آزاد اسلامی

سازمان تأمین اجتماعی

سازمان امور اداری و استخدامی

با ایجاد یک سیستم ارتباطات داده ای یعنی مراکز کارایی وزارت کار، مرکز آمار ایران و دستگاه ها و سازمان های اشاره شده در فوق، نظام جامع اطلاع رسانی بازار کار ایجاد و ساماندهی خواهد شد. تنها در این صورت است که می توان ادعا کرد اطلاع رسانی در بازار کار به سوی جایگاه مورد انتظار و مطابق با نیازمندی ها، شرایط و تحولات اقتصادی و اجتماعی در حرکت است.

۳- پیشنهاد

در حال حاضر نشریه "سیمای بازار کار" که در بردارنده مجموعه داده هایی است که مراکز کارایی در چارچوب پرسشنامه های جویندگان کار، واحد فرصت های شغلی از بنگاه های اقتصادی فراهم می کنند، تقریباً تنها نشریه اطلاع رسانی در بازار کار کشور است. وظیفه اصلی مراکز کارایی در این حوزه، پس از جمع آوری داده ها، معرفی جوینده

رشته های تحصیلی . وضع شغلی، سن و جنس نشان می دهند . ماتریس های مذکور ، به خوبی میزان تغییرات و دگرگونی های مختلفی را که ممکن است در ویژگی های مربوط به شاغلان پدید آید، ترسیم می کنند.

منبع

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی "ساماندهی اطلاعات بازار کار" از مجموعه طرح های پژوهشی "بررسی و ارزیابی عملکرد مراکز کاربایی" است که در سال ۱۳۸۰ از سوی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی برای وزارت کار و امور اجتماعی انجام پذیرفت.

کار و کارفرما به یکدیگر است. منتهی پس از انجام این مسؤولیت، مراکز مذکور، داده های به دست آمده را در اختیار اداره کل خدمات اشتغال قرار می دهند و آنها نیز به نوبه خود از این داده ها استفاده کرده و به تحلیل بازار کار و تهیه نشریه "سیمای بازار کار" می پردازند.

اینک با توجه به توضیحات و پیشنهاداتی که در قسمت دوم این مقاله به آنها اشاره شد، می توان انتظار داشت که اگر نهادی بتواند به طور فصلی و سالانه به انتشار اطلاعات مربوط به جویندگان کار و اخذ فرصت های شغلی، تدوین ماتریس های نیروی انسانی و محاسبه شاخص های کلیدی بازار کار بپردازد، موضوع اطلاع رسانی در بازار کار ساماندهی و پس از مدتی با رفع نقایص احتمالی آن، این مجموعه ارتقا یافته و نهادینه می شود.

همچنان که از نظر گذشت در حال حاضر، مشکل چندانی از لحاظ منابع داده ای و دانش فنی محاسبه شاخص ها وجود ندارد . منتهی مسأله اصلی ایجاد نهاد یا دستگاهی است که باید مدیریت اطلاع رسانی جامع را در بازار کار بپذیرد.

برای این منظور، پیشنهاد می شود که این نهاد اطلاع رسانی در بازار کار ، با توجه به تجربه ای که وزارت کار و امور اجتماعی دارد، در آن جا متمرکز شود. بدون شک دستگاه مذکور با هماهنگی بین سازمانی و استفاده از داده های مراکز کاربایی ، مرکز آمار ایران و سایر دستگاه هایی که در این مقاله به آن ها اشاره شد، می تواند این نقش مهم را به عهده گیرد. در صورت پذیرش و تحقق چنین توصیه هایی، به طور قطع ، وزارت کار و امور اجتماعی، جایگاه ویژه ای که متناسب با شأن قانونی و انتظارات جامعه از آن دستگاه اجرایی است، پیدا خواهد کرد.

پانویس ها :

۱- تعریف ، دامنه محاسبه ، نحوه محاسبه و سال های قابل محاسبه هر یک از شاخص ها در گزارش اصلی قید شده است .

۲- ماتریس های نیروی انسانی ، مجموعه ای از آرایه ها هستند که توزیع منابع انسانی در کل کشور یا یک استان را به تفکیک ویژگی های فعالیت ، سطوح و