

تحلیلی از سیاست‌های فعال بازار کار (راهنمایی و مشاوره شغلی)

دکتر صادق بفتیاری

چکیده

راهنمایی و مشاوره از گذشته‌های بسیار دور به عنوان یک رابطه یاورانه برای حل مشکلات مورد استفاده بوده است. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای نیز برای کمک به جویندگان کار بتدریج از اهمیت بیشتری برخوردار گردیده است. وزارت کار و امور اجتماعی، نیز از سالها قبل به مساله اهمیت مشاوره و راهنمایی وقوف داشته و در تهیه و استاندارد کردن آزمون‌های استعداد و رغبت سنج‌های شغلی و لزوم راهنمایی و مشاوره در گزینش‌های استخدامی پیش قدم بوده گرچه در سال‌های بعد متأسفانه این مسوولیت خطیر به فراموشی سپرده شده است.

از طرفی بازار کار نیز بدلیل ویژگی‌های خاص خود از جمله نقص اطلاعات، چندگانگی و ناهمانگي بازار و ... سهولت و سادگی بازار کالا و خدمات به تعادل نمی‌رسد و لازم است دولت از طریق خدمات اشتغال و با اتخاذ سیاست‌های مناسب برای برقراری و یا کمک در جهت نیل به تعادل بازار اقدام نماید. در سالهای اخیر با توصیه و تاکید سازمان بین‌المللی کار استفاده از سیاست‌های فعال بازار کار، علاوه بر توجیه نظری، تایید تجربی بسیاری از کشورها را نیز کسب نموده است. این مقاله ضمن بحث و بررسی موارد فوق، راهنمایی و مشاوره شغلی را در صورت فراهم بودن مقدمات و لوازم آن، بعنوان یکی از سیاست‌های فعال بازار کار در جهت هماهنگی بیشتر بین

عرضه و تقاضای نیروی کار و ارتقا قابلیت اشتغال جویندگان کار مطرح نموده است.

تعریف راهنمایی و مشاوره

راهنمایی^(۱) در فرهنگ (Webster) به معنی ارشاد، هدایت، رهبری و ارایه طریق آمده است. کم و بیش همین معانی در فرهنگ‌های فارسی نیز ملاحظه میشود، مثلاً در فرهنگ معین، راهنمایی به معنی هدایت و رهبری و راهنما کسی است که دیگری را در امری هدایت کند^(۲). در متون تخصصی راهنمایی به معنی کمک منظم و سنجیده بگونه‌ای که فرد بتواند توانایی‌ها و محدودیت‌هایش را بشناسد و در نهایت در زمینه مورد علاقه اش تصمیم درست و مناسبی بگیرد و از امکاناتش بیشترین بهره را ببرد.

شرتزر و استون راهنمایی را اینگونه تعریف نموده اند "راهنمایی پوششی است که به فرد کمک می‌کند تا خود و جهان خویشتن را بشناسد"^(۳) در حقیقت راهنمایی شغلی کمک به بیکار جویای کار و یا دانش آموز و دانشجو است تا با شناخت استعداد، و علایق خود، تصمیم صحیح در انتخاب شغل مناسب با خصوصیات خویش اتخاذ نماید. منظور از شناخت اینست که فرد نسبت به توانایی‌ها علایق و محدودیت‌های خود آگاهی و بصیرت حاصل نماید. امکانات عاطفی جسمی، اجتماعی، ذهنی و روانی خویشتن را بشناسد. عوامل و امکانات محیطی را که در اختیار او می‌تواند قرار

بگیرد تشخیص دهد و یک ارتباط منطقی بین خود و این عوامل برقرار نماید. سوپر (۱۹۴۹) راهنمایی شغلی و حرفه‌ای را فعالیتی میداند که بدانوسیله اطلاعات لازم و ضروری در باره مشاغل مختلف در اختیار مراجع قرار میگیرد و براساس این اطلاعات مشاوره شغلی و حرفه‌ای انجام می‌پذیرد.^(۴) بنظر ساندرسون (۱۹۵۴) از طریق راهنمایی شغلی و حرفه‌ای به فرد کمک می‌شود تا پس از بررسی دنیای مشاغل و شناسایی خصوصیات شخصی شغلی را انتخاب نماید و سپس برای انجام شغل مورد نظر از طریق گذراندن دوره‌های آموزشی آماده شود و در دوره اشتغال با رضایت کافی به انجام شغل مورد نظر ادامه دهد.^(۵)

براون (۲۰۰۳)، راهنمایی و مشاوره شغلی را ارایه اطلاعات شغلی می‌داند که فرد را یاری می‌دهد تا با شناخت خصوصیات مشاغل، استعدادها و رغبت‌ها و وضع جسمانی با در نظر گرفتن نیازهای شغلی جامعه شغل مناسبی را انتخاب کند و پس از گذراندن دوره‌های آموزش ضروری به طور موفقیت آمیز به اشتغال به پردازد. هدف اولیه راهنمایی شغلی پیشگیری از بروز مشکلات شغلی است و انجام آن در مورد کلیه کسانی که داوطلب اشتغال هستند ضروری میباشد در حالی که هدف اصلی و اولیه مشاوره شغلی کمک به حل مشکلات شغلی شاغلین در ضمن اشتغال به منظور افزایش رضایت و کارآمدی است.^(۶)

ب- تغییر شغل موجب تغییرات شدید درآمدی و کاهش درآمدهای موجبات بروز اختلافات خانوادگی، ایجاد اثرات نامطلوب روی روحیه فرزندان و در نتیجه موجب افزایش ناهنجاری های اجتماعی می گردد .

ج- اثرات تغییر شغل تنها به مسایل فردی و اجتماعی مذکور در فوق نمی انجامد بلکه می تواند موجب ایجاد مشکلاتی در حیطه کاری آنها شود. سازمانها انگیزه ای برای سرمایه گذاری در افزایش و بهبود نیروی انسانی کارکنان خود نمی یابند زیرا هزینه های صرف شده توسط بنگاه ها بر روی افراد در فرآیند جابجایی شغلی به هدر می رود. در این اوضاع و احوال درگیری ها و تنش های سازمانی و مشکلات قانونی و حقوقی افزایش یافته و کارکنان نیز دچار ترس و هراس شده و از معاینات دوره ای به لحاظ امکان داشتن مشکلات جسمی و روانی مشکل ساز اجتناب می نمایند.

در این شرایط یک راهکار ارزشمند جهت حذف و یا تقلیل این پیامدهای منفی را باید در استفاده از خدمات مشاوران متخصص دانست.

اهداف مشاوره شغلی و وظایف مشاورین شغلی

- ۱- تلاش در جهت شناخت استعدادها و ظرفیت های بالقوه و بالفعل مراجع
 - ۲- آگاهی دادن و یا آگاهانیدن مراجع از مشاغل و فرصت های شغلی بالقوه
 - ۳- آرایه اطلاعات لازم به مراجع به منظور تصمیم گیری نامبرده
- مهمترین هدف مشاوره، راهنمایی است ولی مشاور هیچگاه نباید عقیده و نظر خود را به مراجع تحمیل نموده و یا شخصاً به جای او تصمیم گیری نماید. برای نیل به اهداف فوق بدیهی است که مشاور شغلی باید نسبت به وضعیت بازار کار منطقه شناخت کافی داشته باشد، هم چنین اطلاعات لازم از موسسات متقاضی نیروی کار، نحوه استخدام و شرایط کاری آنها داشته باشد. آگاهی کامل از مقررات قانون کار و حقوق کارگر از وظایف اولیه مشاور

آموزگاران تا زمان بازنشستگی به تدریس مشغول بودند. با تغییرات سریع اجتماع و تغییر شرایط اقتصادی بسیاری از کارهای سنتی بر چیده شده و بقول ویلیام بریجز^(۸) در کتاب تغییرات شغل (1995) Job shift. "کارهایی در حال حاضر می شناسیم که در هزاره بعدی وجود خارجی نخواهد داشت". منظور او اینست، فردی که برای کار خاص استخدام شده می تواند مطمئن باشد که وظایف کاری او بسرعت تغییر خواهد کرد حتی اگر عنوان شغلی او همان باشد مجموعه مهارتهای جدید و متفاوتی مدام مورد احتیاج است .

تقاضا در بازار کار به سرعت در حال تغییر است و افراد ممکن است در طول زندگی خود چندین بار کار و حرفه عوض کنند . امروزه بیش از هر زمان دیگری دانستن معلومات دقیق درباره خود و دنیای کار اهمیت دارد. انسان مجبور است مدام مسیر شغلی خود را از نو ارزیابی کند. اطلاع از دنیای در حال تغییر و این که کدامیک از مشاغل اجازه می دهد تا در آن بهتر از همه خود را نشان داد و از استعدادها و تواناییهای خود بهترین استفاده را بنماید بسیار مفید خواهد بود.

کارفرمایان امروز تنها به تولید، بهبود کارایی و کیفیت فکر می کنند و از این رو دستیابی به اشتغال دایم روز بروز مشکل تر می گردد. مطلب فوق گرچه واقعیتی است غیر قابل انکار ولی با سست شدن پایه های اشتغال دایم مسایل و مشکلات بیشتری بروز کرده و نیاز به مشاوره و راهنمایی را افزون می نماید. برخی از این مشکلات را می توان بشرح زیر خلاصه نمود:

الف - فرآیند تغییر شغل و انتقال از یک حرفه به حرفه دیگر فرد را دچار مشکلات روحی و روانی می کند. فرد حتی در صورت اشتغال مجدد به علت ترس از انتقالات بعدی همواره در یک حالت ترس و عدم اطمینان بسر برده و از مواهب و امکانات شغلی خویش نمی تواند استفاده لازم را بنماد.

براساس تعریف «انجمن مشاوره ایران» مشاوره فرآیند مبتنی بر یک رابطه یاورانه حضوری و تخصصی که طی آن مشاور کارآمد با استفاده از دانش و مهارت های ویژه خود امکان رشد، حل مشکلات و تغییر مراجع یا مراجعان خود را فراهم می کند.

خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی

برخی از نویسندگان خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی را معمولاً به انواع ذیل تقسیم می کنند:

الف - خدمات ارزیابی شامل جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات مختلف در مورد هر شخص است هدف خدمات ارزیابی آنست که مراجع^(۷) از لحاظ شخصی، اجتماعی و ذهنی شناسایی و مرود ارزیابی قرار گیرد.

ب - خدمات اطلاعاتی شامل تدارک هرچه بیشتر اطلاعات مربوط به مشاغل و بازارکار و فرصت ها و امکانات محیطی و اجتماعی خواهد بود تا مراجع قادر باشد در تصمیمات خود برای انتخاب شغل مناسب با آگاهی کامل اقدام نماید.

ج - خدمات به کارگماری استفاده موثر از کلیه امکانات و فرصت های موجود در بازارکار و در این زمینه به مراجع کمک می شود تا از امکانات محیط و بازار کار و شرایط پیشرفت خود آگاهی های لازم را کسب نموده و به کار مورد نظر و متناسب با توان علاقه و تخصص خود گمارده شود. همه خدمات راهنمایی می باید از یک ارتباط مطلوب مشاوره ای بین مشاور و مراجع برخوردار باشد. به عبارت دیگر مشاوره را باید جریانی دانست که بین دو نفر بنام مشاور و مراجع برقرار میگردد .

راهنمایی و مشاوره شغلی در دنیای در حال تغییر

در گذشته مردم خیلی زود و در جوانی شغلی را انتخاب نموده و قسمت اعظم عمر خود را در همان شغل سپری می کردند. کشاورزان تمام عمر خود را در مزارع طی نموده، کارمندان در طول عمر اداری به کارهای معمول اداری و

شغلی است. عمده ترین وظایف مشاور شغلی عبارتست از:

الف - گردآوری اطلاعات لازم در خصوص بازار کار کشور، منطقه و حوزه خاص خود.

ب - گردآوری اطلاعات شخصی، تحصیلی و مهارتی از مراجع.

ج - گردآوری اطلاعات لازم در خصوص آموزش های فنی و حرفه ای قابل دسترس.

د - تجزیه و تحلیل اطلاعات مذکور در فوق .

علاوه بر وظایف کلی فوق، برای آنکه مشاور شغلی بتواند راهنمایی های لازم را در اختیار مراجع قرار دهد بایستی قبل از تشکیل جلسه مشاوره و پس از دریافت نظر مراجع در خصوص تمایل بکار در یک زمینه خاص بایستی اطلاعات مذکور در ذیل را بصورت نسبتاً دقیق تهیه نماید^(۹).

الف- تعریف و شناسایی شغل.

ب- نمونه وظایف و مسوولیت های شغل.

ج- خصوصیات جسمانی و توانایی های لازم برای احراز شغل.

د- مدارک تحصیلی و دوره های آموزشی لازم برای احراز شغل.

ه- مدت دوره آموزش مورد نیاز، محل آن و هزینه های احتمالی.

و- شرایط محیط کار، محل احتمالی استخدام و وسایل کار.

ز- حقوق و مزایا و شرایط ارتقا شغل

ح- روابط انسانی حاکم بر محیط کار

ط - آینده نگری در خصوص شغل با توجه به شرایط اجتماعی

ی - محل کسب اطلاعات بیشتر در خصوص شغل.

سابقه مشاوره شغلی در وزارت کار و امور اجتماعی

در سال ۱۳۳۲ وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری سازمان صنایع کشور و هیئت عمران بین المللی، مرکزی برای گزینش تاسیس نمودند. در این مرکز تعدادی از کارکنان

وزارتخانه های مختلف از جمله وزارت آموزش و پرورش مامور خدمت شدند و ضمن آموزش های لازم تحت نظر متخصصان مرکز شروع به فعالیت کردند .

مرکز مزبور نشریات و وسایل اندازه گیری متعددی جهت انتخاب های استخدامی و آموزشی تهیه کرد و بعدها تحت عنوان مرکز مطالعات و راهنمایی های استخدامی ضمیمه توسعه علوم اداری دانشکده حقوق شد. مرکز مورد بحث برای اولین بار در ایران آزمون های روانی و علمی استاندارد شده تهیه و با روش علمی مسابقات گزینشی برای سازمان ها و موسسات گوناگون انجام می داد. این مرکز برای اولین بار مسابقات عمومی دانشگاه را در سال ۱۳۳۷ با استفاده از آزمون برگزار نمود^(۱۰).

از جمله اولین اقداماتی که در کشور به منظور تربیت مشاور راهنمایی به عمل آمد باستناد تصمیم یکصد و چهل و پنجمین جلسه شورای مرکزی دانشگاه ها در اول آذرماه ۱۳۴۶ از دانشکده های علوم تربیتی و مدارس عالی کشور برای تربیت مشاور راهنمایی استمداد طلبیده شد .

دانش سرای عالی تهران (دانشگاه تربیت معلم فعلی) برای انجام این منظور در سال ۱۳۴۶ اقدام به تاسیس دوره لیسانس و فوق لیسانس مشاوره و راهنمایی نمود و متعاقب آن سایر دانشکده های علوم تربیتی و روانشناسی به تربیت مشاور راهنمایی همت گماشتند ولی برنامه تحصیلی و ریز دروس این رشته ها بیشتر برای مشاوره و راهنمایی تحصیلی تنظیم شده بود تا مشاوره و راهنمایی شغلی.

سازمان بین المللی کار و راهنمایی و مشاوره شغلی

سازمان بین المللی کار مقاله نامه ها و توصیه نامه های متعدد در خصوص راهنمایی و مشاوره شغلی و اطلاعات شغلی تهیه و تدوین نموده است^(۱۱) از جمله:

مقاله نامه توسعه منابع انسانی (مصوب ۱۹۷۵/۶/۲۳)

مقاله نامه توسعه منابع انسانی (مصوب ۱۹۸۳/۶/۲۰)

مقاله نامه بازآموزی حرفه ای و اشتغال معلولین (مصوب ۱۹۸۳/۶/۲۰)

مقاله نامه سیاست اشتغال (مصوب ۱۹۶۴/۷/۹)

مقاله نامه تکمیلی سیاست اشتغال (مصوب ۱۹۸۴/۶/۲۰)

مقاله نامه کارگران با مسوولیت های خانوادگی (مصوب ۱۹۸۱/۶/۲۳)

مقاله نامه کارگران با مسوولیت های خانوادگی (مصوب ۱۹۸۱/۶/۲۳)

مقاله نامه تبعیض در اشتغال و حرفه (مصوب ۱۰۵۸/۶/۲۵)

مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

مقاله نامه کارگران با مسوولیت های خانوادگی (مصوب ۱۹۸۱/۶/۲۳)

مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

توصیه نامه مربوط به توسعه منابع انسانی (مصوب ۱۹۷۵/۶/۲۳)

مقاله نامه بازآموزی حرفه ای معلولین (مصوب ۱۹۸۳/۶/۲۰)

توصیه نامه بازآموزی حرفه ای و اشتغال معلولین (مصوب ۱۹۸۳/۶/۲۰)

توصیه نامه آموزش حرفه ای ماهیگیران (مصوب ۱۹۶۶/۶/۲۱)

توصیه نامه آموزش حرفه ای دریانوردان (مصوب ۱۹۷۰/۱۰/۲۸)

مقاله نامه ارتقا اشتغال و حمایت در مقابل بیکاری (مصوب ۱۹۸۸/۶/۲۱)

توصیه نامه سیاست اشتغال (مصوب ۱۹۶۴/۷/۹)

توصیه نامه تکمیلی سیاست اشتغال (مصوب ۱۹۸۴/۶/۲۰)

مقاله نامه کارگران با مسوولیت های خانوادگی (مصوب ۱۹۸۱/۶/۲۳)

توصیه نامه کارگران با مسوولیت های خانوادگی (مصوب ۱۹۸۱/۶/۲۳)

توصیه نامه تبعیض در اشتغال و حرفه (مصوب ۱۰۵۸/۶/۲۵)

در ماده ۱ مقاله نامه توسعه منابع انسانی آمده است:

هر کشور عضو باید سیاست های جامعی در خصوص برنامه های راهنمایی شغلی و آموزش های فنی و حرفه ای خود را در ارتباط کامل با یکدیگر و بویژه در ارتباط با اشتغال از طریق خدمات اشتغال دولتی تنظیم و هماهنگ نماید.

این سیاست ها و برنامه ها باید:

الف - متناسب با نیاز بازار کار بر مبنای فرصت های اشتغال ملی و منطقه ای باشد.

ب - متناسب با مرحله و سطح توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی باشد.

ج - با در نظر گرفتن ارتباط متقابل توسعه منابع انسانی و دیگر اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تنظیم شده باشد.

د- با روشهاییکه متناسب با شرایط هر کشور است به مورد اجرا گذاشته شود.

هزینه اضافی ناشی از استخدام نیروی کار بنگاه را نشان می دهد. به عبارت دیگر هزینه اضافه شده به بنگاه ناشی از استخدام نیروی کار عبارتست از:

$\Delta C = W \cdot \Delta N$. ΔC هزینه اضافه شده به بنگاه، W نرخ دستمزد و ΔN تعداد نیروی کار اضافه شده می باشد .

با توجه به این فرض که در اقتصاد، تولیدکنندگان به دنبال حداکثر کردن سود خود بوده و رفتار عقلایی دارند، می توان نتیجه گرفت که بنگاه تا زمانی به استخدام ادامه میدهد که ارزش تولید نهایی هر فرد استخدام شده برابر و یا بیشتر از هزینه ای باشد که برای استخدام او پرداخت می کند. به بیان ریاضی استخدام نیروی کار تا زمانی ادامه دارد که:

$$\Delta R \geq \Delta C$$

اما اگر هزینه هر واحد نیروی کار بیشتر از ارزش تولید اضافی آن باشد $\Delta R < \Delta C$ ، استخدامی صورت نمی گیرد و بنگاهها تمایلی به اضافه نمودن نیروی کار خود ندارند.

بنابراین می توان گفت که استخدام نیروی کار تا زمانی ادامه می یابد که :

$$\Delta C = \Delta R = P \cdot \frac{\partial y}{\partial N} \cdot \Delta N = W \cdot \Delta N$$

دستمزد حقیقی است .

با توجه به رابطه نهایی $W = P \cdot \frac{\partial y}{\partial N}$ به راحتی می توان تابع تقاضای نیروی کار برای یک بنگاه را بدست آورد. ابتدا فرض می کنیم در شرایط رقابتی، بنگاه با نرخ دستمزد W_0 مواجه است. بنابراین بنگاه تا جایی استخدام می کند که :

$$W_0 = P \cdot \frac{\partial y}{\partial N}$$

کاهش یابد و به W_1 برسد در این صورت داریم :

$$W_1 < P \cdot \frac{\partial y}{\partial N}$$

از بازار محصول و تولید به دست می آید. به منظور استخراج تابع تقاضای کار از تابع تولید استفاده می شود. به بیان ساده، تابع تولید به صورت ساده تابعی از نیروی کار، سرمایه و سایر عوامل و داده های تولید می باشد که با فرض ثابت بودن موجودی سرمایه و سایر عوامل در کوتاه مدت (در شرایط رقابتی) به صورت زیر تعریف می شود :

$$Y = y(N, \bar{K}) \quad \frac{\partial y}{\partial N} > 0$$

که در آن N نیروی کار و \bar{K} حجم سرمایه است که در کوتاه مدت ثابت است. این تابع نشان می دهد که با افزایش نیروی کار، تولید نیز افزایش می یابد و بدین جهت $\frac{\partial y}{\partial N} > 0$ است.

هنگامی یک بنگاه اقتصادی نیروی کار را استخدام می کند، افزایش در تولید برابر میزان تولید نهایی آن واحد نیروی کار می باشد که از طریق $\frac{\partial y}{\partial N}$ تعیین می شود. با فرض وجود شرایط رقابت کامل - بنگاه با قیمت های برونزا و تعیین شده بازار روبرو است - افزایش در درآمد ناشی از استخدام نیروی کار برای بنگاه را می توان به صورت زیر نمایش داد :

$$\Delta R = P \cdot \frac{\partial y}{\partial N} \cdot \Delta N$$

که در آن ΔR ، تغییر

درآمد، $\frac{\partial y}{\partial N}$ تولید نهایی کارگر و ΔN تعداد نیروی کار اضافه شده و P سطح قیمت محصول تولیدی بنگاه است. به عبارت دیگر با استخدام نیروی کار جدید، درآمد بنگاه حاصل از این اقدام برابر است با تولید اضافه شده ضربدر قیمت محصول در بازار. تولید اضافه شده به بنگاه نیز از جمع تولید نهایی هر کارگر تازه استخدام شده حاصل می شود. از سوی دیگر با استخدام نیروی کار به وسیله بنگاه اقتصادی علاوه بر درآمد، هزینه های بنگاه نیز اضافه می شود، به طوری که به ازای هر نیروی کار اضافه شده، دستمزدی به کارگر پرداخته می شود که

ه- به گونه ای طراحی شود که توانایی افراد را برای فهمیدن و تاثیر گذاشتن بر محیط کاری و اجتماعی ایجاد و یا تقویت نماید.

و- بر مبنای عدم هرگونه تبعیض و با رعایت عدالت موجبات استفاده همه افراد از تمام توانایی های شخصی، در جهت منافع و آمال فردی و متناسب با نیاز جامعه باشد. در بخش سیاست ها و برنامه های "توصیه نامه توسعه منابع انسانی" آمده است که:

کشورهای عضو باید برنامه ها و سیاست های جامعی را که راهنمایی شغلی و آموزش حرفه ای را در ارتباط تنگاتنگ با اشتغال و بویژه از طریق خدمات اشتغال دولتی نگریسته باشد تعقیب نمایند. این سیاست ها و برنامه ها باید در تعقیب اهدافی همچون:

الف- تضمین ورود به یک اشتغال مولد از جمله خود اشتغالی متناظر با آمال و آرزوهای فردی و در جهت روان سازی تحرک شغلی.
ب- ارتقا و توسعه خلاقیت و پویایی در جهت هر چه بیشتر موثر بودن کار
ج- محافظت افراد در مقابل بیکاری .
د- حمایت افراد در مقابل استفاده بیش از توان جسمی و یا فکری آنها.
ه- حمایت افراد در مقابل مخاطرات کار از طریق وضع استانداردهای مطلوب.

ز- کمک به افراد در جهت لذت بردن از کار.
ح - کمک در جهت نیل به پیشرفت های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و تعدیل با تغییرات مستمر

تعادل در بازار کار

برای بررسی وضعیت بازار کار و تعادل در آن، لازم است مولفه های موجود در بازار به خوبی شناخته شود. از آنجا که تعادل در بازار کار از تعامل عرضه و تقاضای کار حاصل می شود. از این رو لازم است که بطور مختصر تقاضا و عرضه نیروی کار مورد بررسی قرار گیرد.

تقاضا برای نیروی کار تقاضای مشتق شده می باشد؛ به عبارت دیگر تقاضا برای نیروی کار

تبادل بازار کار $P * f(N) = P^e * g(N)$ یا

$$f(N) = \frac{P^e}{P} * g(N)$$

مشکلات ایجاد تعادل در بازار کار

نظر باینکه بازار کار بازاری است که عرضه کنندگان و تقاضا کنندگان آن همگن نبوده و گرایشات و ترجیحات تقاضا کنندگان و عرضه کنندگان متفاوت است این بازار به سادگی به تعادل نمی رسد. به عبارت دیگر بدلیل عدم شفافیت نیروهای تشکیل دهنده بازار و بدلیل اینکه کسب اطلاعات در بازار کار هزینه بر می باشد از این جهت نمی توان انتظار داشت که طرفین بازار یعنی عرضه کننده و تقاضا کننده بتوانند براحتی هماهنگی های لازم را برقرار نمایند. با توجه به هزینه های زیاد کسب اطلاعات در بازار کار لازمست تا نهاد مشخصی وظیفه راهنمایی و مشاوره شغلی و دادن اطلاعات بازار کار را بعهده بگیرد.

بهر حال نیل به تعادل اقتصادی در بازار کار به سادگی امکان پذیر نیست و تلاش کارگر و کارفرما در جهت رسیدن به توافق بدلیل ناهمگون بودن بازار کار و بالا بودن هزینه جستجو به سختی به نتیجه می رسد. به عبارت دیگر بدلیل بالا بودن هزینه مبادله دخالت دولت در جهت راهنمایی و دادن مشاوره شغلی توجیه داشته و موجب افزایش رفاه اجتماعی می گردد. بدیهی است اگر هزینه جستجو در بازار کار پایین باشد نیاز به مداخله دولت نخواهد بود و حتی مداخله ممکن است از طریق عدم کارایی بخش دولتی منجر به کاهش رفاه اجتماعی گردد.

تبادل در بازار کار بدلیل ویژگی های خاص این بازار به سهولت امکان پذیر نیست زیرا بازار کار با داشتن ویژگی های مذکور در ذیل از دیگر بازارها متمایز است:

۱- اطلاعات ناقص: نظر باینکه برای کارفرما مشکلت تا بهره وری کارگر را تخمین زده و متناسب با آن دستمزد پیشنهاد نماید و حتی برای کارگر نیز بسیار مشکل است تا

$$w = \frac{W}{P} = f(N) \text{ و یا } W = P * f(N)$$

همان طور که قبلاً بیان شد $f(N) = \frac{\partial y}{\partial N}$

بهره وری نهایی نیروی کار را نشان می دهد. همچنین رابطه فوق، تقاضا برای نیروی کار را تابعی از بهره وری نیروی کار و نرخ دستمزد می داند. در این شرایط $f'(n) < 0$ است؛ یعنی بازدهی نیروی کار با میزان ثابت سرمایه نزولی است. به بیان ساده تر، در ابتدا با افزایش نیروی کار، بازدهی نیروی کار افزایش می یابد. اما پس از تعداد معینی نیروی کار به دلیل ثابت بودن حجم سرمایه و اضافه شدن نیروی کار زیاد، بازدهی نیروی کار کاهش می یابد. در حقیقت نرخ تغییر در بازدهی نیروی کار کاهش یافته است. عرضه کل نیروی کار عبارتست از جمع افقی منحنی های عرضه نیروی کار انفرادی در هر سطحی از دستمزد. می توان منحنی عرضه کل کار را با فرض همگن بودن نیروی کار و وجود یک نرخ دستمزد، به صورت زیر نوشت:

$$N = N(w^e)$$

$$w^e = \frac{W}{P^e} = g(N) \quad ; g' > 0$$

$$W = P^e * g(N)$$

$$w = \frac{W}{P} = \frac{P^e}{P} * g(N)$$

$$w = \frac{P^e}{P} * g(N)$$

که در آن w^e دستمزد انتظاری و P^e قیمت انتظاری است. در این تابع رابطه میان عرضه نیروی کار و سطح دستمزدها رابطه ای مثبت و هم جهت می باشد. برای بدست آوردن تعادل بازار کار کفایت عرضه نیروی کار محاسبه شده بطریق فوق را با تقاضای نیروی کار برابر نماییم.

$$w = f(N)$$

تقاضا:

$$W = \frac{P^e}{P} * g(N)$$

عرضه:

با توجه به اینکه ارزش تولیدی که هر کارگر به بنگاه اضافه می کند بیشتر از هزینه استخدام او می باشد، بنابراین بنگاه به دنبال حداکثر سازی سود خود نیروی کار بیشتری را استخدام می کند تا جایی که دوباره داشته باشیم: $W_1 = \frac{\partial y}{\partial N} * P$ و بر عکس، هنگامی که نرخ دستمزدها افزایش یابد و به W_2 برسد در این حالت چون $W_2 > \frac{\partial y}{\partial N} * P$ است پس بنگاه نیروی کار خود را کاهش می دهد تا جایی که دوباره رابطه $W_2 = \frac{\partial y}{\partial N} * P$ حاصل شود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که در بازار کار، کارفرما برای استخدام نیروی کار به دو شاخص توجه می نمایند:

۱- ارزش محصول نهایی کار $(MPL)^{(12)}$:

این شاخص از حاصل ضرب قیمت واحد محصول در مقدار محصول تولیدی کارگر حاصل می شود. همان طور که می دانیم تولید نهایی کار بعلت قانون بازدهی نزولی، با افزایش نیروی کار و ثابت بودن سرمایه و تکنولوژی روند نزولی دارد. بر این اساس استخدام نیروی کار تا جایی ادامه خواهد داشت که استخدام نیروی کار جدید نه تنها باعث افزایش تولید نمی شود، بلکه از میزان تولید نیز می کاهد. در واقع ارزش تولیدی هر واحد کارگر اضافی منفی می شود.

۲- هزینه نهایی $(MCL)^{(13)}$ کار:

استخدام نیروی کار برای بنگاه تولیدی هزینه ای به دنبال دارد که هزینه آن نیز همان دستمزدی است که به کارگر در ازای نیروی کارش پرداخت می شود. در واقع هزینه دستمزد هر کارگر نشان دهنده هزینه نهایی کار میباشد. یعنی هزینه ای که هر واحد نیروی کار اضافی به هزینه کل بنگاه اضافه می نماید.

می توان تابع تقاضای کل نیروی کار را با فروض ذکر شده، تقریباً با ثبات و پایدار دانست و آن را به صورت زیر تعریف نمود:

بازار کار یکی از بازارهای مهم اقتصاد و بازاری است که عرضه کنندگان و تقاضا کنندگان آن همگن نبوده و بدلیل انعطاف ناپذیری های موجود و فقدان شفافیت در نیروهای تشکیل دهنده آن، بسادگی تسویه نمی گردد.

ضمناً نظر باینکه کسب اطلاعات در بازار کار برای طرفین آن یعنی جوینده کار و کارفرما هزینه بر بوده و عدم اطلاع یکی از دلایل تسویه نشدن بازار و در تعادل نبودن آن، بیکاری و در نتیجه هزینه های زیادی را بر جامعه تحمیل می نماید، از اینرو لازم است نهاد یا نهادهای مشخصی این وظیفه را به انجام رسانده و خدمات اشتغال را به عنوان کالای عمومی تهیه و در اختیار بازار قرار دهند. در واقع هدف از خدمات اشتغال دولتی و به تبع آن راهنمایی و مشاوره شغلی، بهبود و ارتقا اطلاعات جویندگان کار و کارفرمایان است تا بتوانند تصمیمات بهینه اتخاذ نمایند.

سازمان بین المللی کار در مقاله نامه ها و توصیه نامه های متعدد به کشورهای عضو در زمینه راهنمایی و مشاوره شغلی تاکید نموده و اهمیت موضوع را به عنوان یکی از مهمترین ابزارهای اطلاع رسانی شغلی در بازار کار مطرح نموده است.

در دنیای متغیر امروز که کار و شغل از حالت سنتی خود خارج شده و تغییر شغل بسیار رایج و متداول و افراد ممکن است در طول زندگی خود چندین بار کار و حرفه خود را تغییر دهند، اهمیت راهنمایی و مشاوره شغلی دو چندان می گردد. گرچه متاسفانه ساختار خدمات اشتغال ما در شرایط فعلی قادر به انجام این مهم نیست و به منظور آمادگی هر چه بیشتر، پیشنهاد می گردد:

- نسبت به آموزش مستمر کارکنان خدمات اشتغال و کسانیکه قرار است وظیفه راهنمایی و مشاوره شغلی را انجام دهند با یک برنامه ریزی دقیق و حساب شده اقدام گردد.

- نسبت به تهیه وسایل و امکانات کار بخش خدمات اشتغال توجه بیش از پیش مبذول گردد

سیاست های فعال در مقابل سیاست های انفعالی

سیاست های فعال بازار کار به سیاست هایی اطلاق می شود که با هدف فعال کردن بازار کار و به منظور کمک به بیکاران برای یافتن کار و کمک به دارندگان کار از طریق افزایش بهره وری و کارایی آنهاست. در حالیکه کمک مستقیم به بیکاران مثل بیمه های بیکاری و دیگر کمک های اجتماعی که بدون دخالت مستقیم در جهت ایجاد شغل به فرد بیکار داده می شود تا دوباره در بازار کار برگردد جزء سیاست های انفعالی بازار کار به حساب می آیند.

سیاست های فعال بازار کار معمولاً با اهداف مذکور در ذیل به اجرا در می آیند.

الف - به تحرک واداشتن عرضه نیروی کار
ب - کارا نمودن بازار کار از طریق راهنمایی، مشاوره شغلی و دیگر خدمات اشتغال دولتی.

ج - توسعه مهارت های شغلی از طریق ارایه آموزشهای متناسب.

سیاست های فعال بازار کار می توانند بر تقاضای کار، عرضه نیروی کار، عملکرد بازار کار در انطباق بین این دو موثر باشند. گرچه هدف کلی این سیاست ها افزایش اشتغال و درآمد است ولی در عین حال اهداف دیگری همچون عدالت اجتماعی و کاهش فقر را نیز می تواند تامین نماید.

این سیاست ها می توانند نقش تثبیتی نیز داشته باشند و با تاثیر گذاری بر جابجایی منحنی عرضه کار و تقاضای کار تعادل موجود را بسمت تعادل مطلوب هدایت نمایند و از طریق راهنمایی، مشاوره و آموزش های متناسب و با انگیزه تحرک عوامل تولید، عدم تعادلهای ساختاری را از طریق متناسب ساختن کارگران بیکار جویای کار با فرصت های اشتغال موجود تخفیف بخشند.

نتیجه گیری و پیشنهادات

قضاوت نماید که برای چه نوع کاری تطابق بیشتر دارد.

۲- چندگانگی بازار کار: با توجه به اینکه انواع مختلف بازار کار متناسب با انواع مختلف مشاغل و مناطق قابل تصور است و علیرغم فرض قبول تحرک شغلی در بازار کار جابجایی در این بازارها به سادگی امکان پذیر بوده و در اطراف هر یک از این بازارها حصارها و موانعی وجود داشته که عبور از آنها نیازمند زمان و قبول هزینه های مختلف مربوط به آنست و از این رو آزادی عمل در بازار کار به اندازه آزادی عمل در بازار کالا و خدمات نیست.

۳- ناهمگنی در بازار کار: در بازار کالا محصولات شبیه بهم بوده و امکان طبقه بندی آنها وجود داشته و کار خریدار چندان مشکل نیست در حالیکه در بازار کار وقتی کارفرما می خواهد دست به انتخاب بزند عوامل متعددی هم چون هوش، ذکاوت، نوآوری، سن، جنس، تحصیل، نژاد و غیره می تواند بر کارایی کارگر تاثیر گذاشته و انتخاب کارفرما را با مشکل مواجه سازد.

۴- استمرار رابطه کاری: بر خلاف بازار کالا که با انجام هر معامله دیگر رابطه فروشنده با آن قطع می شود و معمولاً خریدار و فروشنده بر اساس نیاز و معمولاً بصورت روزانه انجام می گیرد در بازار کار رابطه استخدام میان کارگری و کارفرما استمرار داشته و کارگر و کارفرما روزانه نیروی کار خود را عرضه و تقاضا نمی کنند. عرضه و تقاضای کار بطور روزانه بدلیل هزینه جستجو برای کارگر و بدلیل از دست دادن تجربه کاری کارگر برای کارفرما هزینه بر می باشد.

به دلایل متعدد و از جمله عوامل مذکور در فوق تعادل در بازار کار به سهولت و سادگی تعادل در بازار کار تامین نمی گردد و بازار عموماً با عدم تعادل به صورت انواع بیکاری مواجه بوده و لازمست دولت در این زمینه نقش داشته و سیاست های مناسب اتخاذ نماید.

17-Crouch, A. (1997), Inside Counseling: Becoming and Being a Professional Counselor, London, Sage Publication.
 18-McConellm Brue, Macpherson (2003), Contemporary Labour Economics, McGraw-Hill, Irwin.
 19-Palmer, S. and G. McMahon(1997), Hand book of Counseling, London, Rutledge.
 20-Phan Thy, Ellen Hansuph and David Price(2001), The Public Employment Service in a Changing World, Geneva, International Labour Office
 21-Smith, Robert D.(1988), The Psychology of Work and Human Performance, Harper and Row Inc
 22-Zunder V.(1994), Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, California, Brooks/Cole Publishing Co.

پانویست ها:

1 - Guidance
 ۲- فرهنگ معین جلد دوم ص ۱۶۹۹
 3 -Shertzer and Stone (1976), p 40
 ۴- بنقل از شفیع آبادی (۱۳۸۲)ب، ص ۱۷
 ۵- همان مأخذ ص ۱۷
 ۶- بنقل از شفیع آبادی (۱۳۸۲الف)، ص ۲۳۵
 7 - Client
 ۸- به نقل از دایان سوکینگ و دیگران (۱۳۸۳) ص ۳۲
 ۹- اقتباس از شفیع آبادی (۱۳۸۲) ب) فصل هیجدهم
 ۱۰- حسینی سید مهدی(۱۳۸۰)، ص ۱۶۱
 ۱۱- برای ملاحظه اصل مقاله نامه ها و توصیه نامه های مربوط به راهنمایی و اطلاعات شغلی و حرفه ای می توان به سایت ذیل مراجعه نمود:
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/quest>
 12- Value of Marginal Physical Product of Labour
 13- Marginal Cost
 14 -Life Time Learning
 15 -Self- Renewal

تهران، وزارت کار و امور اجتماعی و جهاد دانشگاهی، صص ۴۹-۳۹.
 ۳- پرهیزکار، کمال(۱۳۶۸)، اصول و مبانی علمی طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل، تهران انتشارات اشراقی.
 ۴- حسینی، سید مهدی (۱۳۸۰)، راهنمایی و مشاوره تحصیلی و تاریخیچه مشاوره و راهنمایی در ایران، تهران انتشارات رشد.
 ۵- حسینی، سید مهدی(۱۳۵۶)، تهران، اصول راهنمایی حرفه ای انتشارات آشنا
 ۶- شرتزر و استون (۱۹۷۶)، اصول راهنمایی، ترجمه علی شریعتمداری، انتشارات دانشگاه اصفهان.
 ۷- شرتزر، بروس(۱۳۶۹)، بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، ترجمه طیبه زندی پور، تهران، انتشارات فردوس.
 ۸- سوکی نیک، دایان و دیگران(۱۳۸۳)، برنامه آمادگی شغلی، ترجمه مرجان فراچی، تهران انتشارات رشد.
 ۹- شفیع آبادی، عبدا... (۱۳۸۲ الف)، خدمات شغلی (اطلاع رسانی، آموزش، مشاوره، رغبت سنجی شغلی و ...) و نقش آن در تسهیل اشتغال، مجموعه مقالات همایش نقش اطلاع رسانی شغلی در بازار کار، تهران، وزارت کار و امور اجتماعی و جهاد دانشگاهی، صص ۲۳۸-۲۳۵.
 ۱۰- (۱۳۸۲ ب)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران، انتشارات شد.
 ۱۱- (۱۳۸۱)، راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)، تهران، انتشارات سمت.
 ۱۲- کوشافر، علی(۱۳۷۷)، راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش، تیریز، انتشارات روان پویا.
 ۱۳- هاپاک، رابرت(۱۳۴۹)، اطلاعات شغلی، ترجمه یوسف اردبیلی، تهران، انتشارات دانشبرایعالی تهران.
 ۱۴- هالند جان ال، (۱۳۷۳)، حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، ترجمه سیمین حسینیان و سید منوریزدی .

15- Borjas George G.(2002) Labour Economics, McGraw-Hill International Edition.

16-Brown D. (2003), Career Information, Career Counseling, and Career Development, Boston, Pearson Education Inc,

به گونه ایکه مراجعه کننده با آسایش و آرامش بتواند از خدمات این مراکز استفاده نماید.
 - تهیه و اجرای نظام جامع اطلاع رسانی شغلی به صورت جدی دنبال شده و راهنمایی و مشاوره شغلی به عنوان بخش مهمی از این نظام تلقی گردد.
 - مامورین خدمات اشتغال باید اطلاعات جامعی از بازار کار کشور و بویژه محدوده و منطقه فعالیت خود کسب نمایند تا از طریق ارتباطات مستمر و مصاحبه و مشاوره و با شناساندن اوضاع بازار کار و با توجه به وضعیت و ویژگی های شخصی جوینده کار بتوانند او را در تصمیم آگاهانه مربوط به اشتغال یاری نمایند.

- نسبت به ترجمه مقاله نامه ها، توصیه نامه ها و انتشارات ارزنده سازمان بین المللی کار و انتقال تجارب کشورهای که در زمینه خدمات اشتغال موفقیت هایی کسب نموده اند به کارکنان خدمات اشتغال به عنوان وسیله کمک آموزشی اقدام گردد.

- باید آموزش های فنی و حرفه ای با خدمات اشتغال هماهنگی کامل داشته باشند بنحوی که پس از اصلاح ساختار، آموزش های فنی و حرفه ای باید به کسانی داده شود که معرفی نامه خدمات اشتغال را داشته باشند.

- فرهنگ سازی در جامعه و بویژه کسانی که در زمینه خدمات اشتغال فعالیت دارند باید بر این اصل اساسی استوار باشد که اولاً دوران اشتغال های دایمی بدون ارتباط با کارائی به سر آمده و اشتغال در آینده بر پایه کارآیی است، ثانیاً با درک انعطاف پذیری شغلی و واقعیات دنیای در حال تغییر، آموزش و یادگیری را فرایندی مادام العمر⁽¹⁴⁾، خود تجدید شونده⁽¹⁵⁾ و وظیفه آموزش گیرنده بدانند.

منابع و مأخذ:

۱- بختیاری، صادق(۱۳۸۱)، اقتصاد کلان، جزوه درسی، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
 ۲- (۱۳۸۲)، اطلاع رسانی شغلی پویا ترین سیاست فعال بازار کار مجموعه مقالات همایش نقش اطلاع رسانی شغلی در بازار کار،