



تهیه شده در:
معاونت اقتصادی
اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران
آسفند ماه ۱۳۹۵

بررسی مسائل روز اقتصاد ایران

ناظر: شیما حاجی نوروزی

همکار این شماره: نرگس مرادی

گزارش:

ضرورت نگاهی عمیق‌تر به نرخ بیکاری و کاستی‌های آن (تحلیلی بر بازار کار ایران)

خلاصه مدیریتی

گزارش حاضر با هدف نقد شاخص «نرخ بیکاری» تهیه گردیده و نشان داده شده است این نرخ دارای محدودیت‌هایی می‌باشد که عدم توجه به آنها، تحلیل‌های سیاست‌گذاران و تصمیم‌سازان اقتصادی از وضعیت بازار کار را مخدوش می‌سازد.

گزارش در مقدمه با معرفی ابعاد و اهمیت اشتغال انسانی آغاز شده و بر این نکته تاکید نموده است که در صورتی که زمینه‌های اشتغال افراد در بازار کار فراهم نشود، علاوه بر آثار و پیامدهای برآورده نشدن جنبه‌های تولیدی-درآمدی، مهمترین موضوعی که مغفول می‌ماند، آثار و پیامدهای جنبه هویتی اشتغال است. آثاری همانند از دست رفتن مهارت‌ها؛ آسیب‌های روانی و جسمی؛ از دست رفتن انگیزه و آینده شغلی؛ از دست رفتن روابط انسانی و زندگی خانوادگی؛ از دست رفتن ارزش‌های اجتماعی و مسئولیت‌پذیری.

بخش اول گزارش به ارائه تعاریف و مفاهیم مربوط به بازار کار، تعریفی همچون جمعیت فعال اقتصادی، شاغل، بیکار و اشتغال ناقص اختصاص یافته است.

در بخش دوم طرفین بازار کار (طرف عرضه و طرف تقاضای نیروی کار و عوامل موثر بر آنها) معرفی شده‌اند. در این بخش ابتدا عرضه‌ی نیروی کار به‌عنوان عاملی مهم در تولید بررسی شده و مواردی همچون جمعیت در سنین فعالیت، سواد و تخصص و... به‌عنوان عوامل موثر بر آن برشمرده شده‌اند. در ادامه، تقاضا برای نیروی کار به‌عنوان یک تقاضای مشتقه معرفی شده است. به این معنی که تقاضای نیروی کار مشتق از تولید است؛ به‌طوری‌که برای ایجاد فرصت‌های شغلی ابتدا لازم است تولید شکل بگیرد. مسیر شکل‌گیری تولید نیز از سرمایه‌گذاری در بخش‌های اقتصادی مولد می‌گذرد که نیازمند جلب اطمینان سرمایه‌گذاران و ثبات بخشی به اقتصاد از سوی دولت است.

در بخش سوم شاخص‌های کلیدی بازار کار (شاخص‌هایی همچون بیکاری، بیکاری جوانان، بیکاری بلندمدت، جمعیت خارج از نیروی کار، بهره‌وری کار و...) معرفی شده‌اند. این شاخص‌ها ابزاری برای کنترل و ارزیابی اکثر مسائل مربوط به کارکردهای بازار کار هستند و اطلاعات مربوط به مهم‌ترین جنبه‌های این بازار را در بر می‌گیرند.

به‌منظور درک تحولات بازار کار و در نتیجه سیاست‌گذاری بهتر، کسب شناختی پویا، وسیع و همه‌جانبه از واقعیات بازار کار، ضروری است. دستیابی به این شناخت تنها در صورت استفاده از ترکیبی از شاخص‌های کلیدی محقق می‌گردد. اما آنچه در عمل مشاهده می‌شود این است که اغلب رسانه‌ها و سیاست‌گذاران برای تحلیل و بررسی وضعیت بازار کار صرفاً شاخص نرخ بیکاری را ملاک قرار می‌دهند، در حالی که نرخ بیکاری تنها یک جنبه از بازار کار را نمایش می‌دهد و تأکید صرف بر آن، موجب نادیده گرفتن سایر علائم بازار کار می‌گردد.

از جمله نقدهای مهمی که بر نرخ بیکاری وارد شده است این است که اولاً این نرخ تنها تحولات جمعیت فعال اقتصادی اعم از شاغل و بیکار را مد نظر قرار می‌دهد و تأثیری که جمعیت غیرفعال اقتصادی بر تحولات بازار کار می‌گذارد را نادیده می‌گیرد. به‌عنوان نمونه، هنگامی که افراد از یافتن شغل مناسب، مایوس می‌شوند، از نیروی کار خارج شده و به جمعیت غیرفعال می‌پیوندند. در نتیجه نرخ بیکاری کاهش می‌یابد. اما این کاهش ارتباطی به کاهش تعداد بیکاران ندارد و متاثر از افزایش جمعیت غیرفعال است. همچنین تعریف فعلی بیکاری، تعریف کاملی نیست و با تحت پوشش قرار ندادن بیکاران پنهان، آمارهای بیکاری را کمتر از آنچه در واقعیت هست، برآورد می‌کند.

ثانیاً نرخ بیکاری می‌تواند به مقدار قابل توجهی، فقر را پنهان کند. ممکن است در یک جامعه نرخ بیکاری کم باشد اما این موضوع نمی‌تواند دلیلی بر کاهش فقر و بهبود وضعیت رفاه باشد. به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ما که فردی با وجود برخورداری از شغل، به دلیل عدم وجود کار مولد و شایسته، درآمدش برای اداره زندگی کافی نیست و با فقر دست و پنجه نرم می‌کند. نرخ بیکاری این مشکل را منعکس نمی‌کند.

ثالثاً نرخ بیکاری اطلاعات مربوط به ترکیب جمعیت بیکاران را پنهان می‌کند. بنابراین خصوصیات مربوط به میزان تحصیلات، قومیت، پس‌زمینه‌ی اجتماعی- اقتصادی و تجربه‌ی شغلی بیکاران را در اختیار قرار نمی‌دهد. به‌علاوه نرخ بیکاری اطلاعاتی درباره‌ی نوع بیکاری (ساختاری، اصطکاکی، فصلی و...) و دوره‌ی آن (کوتاه‌مدت یا بلندمدت) به دست نمی‌دهد. این در حالی است که نوع بیکاری در راستای توسعه خط‌مشی‌ها در امر سیاست‌گذاری بسیار مهم است.

همچنین در بخش سوم مواردی همچون بیکاری زنان، بیکاری جوانان و بیکاری بلندمدت که نرخ بیکاری کل، اطلاعاتی در این خصوص ارائه نمی‌دهد، مورد توجه قرار گرفته‌اند. جمعیت زنان و جوانان همواره از مهمترین گروه‌های جمعیتی در کشور بوده‌اند و ضروری است با شناخت وضعیت آنها در بازار کار، سیاست‌های مناسبی برای رفع بیکاری این گروه‌های جمعیتی اتخاذ و از پتانسیل‌های آنان به‌عنوان نیروی کار در راستای رشد و توسعه اقتصادی بهره گرفته شود. همچنین به دلیل اثرات منفی طولانی شدن مدت بیکاری بر فرد و جامعه، نرخ بیکاری بلندمدت نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

در بخش چهارم گزارش، تحلیل بازار کار کشور مطرح و سعی شده است تصویری از سیمای این بازار ارائه گردد.

در این بخش ابتدا، تغییرات جمعیتی کشور و آثار آن بر جمعیت نیروی کار، مورد بررسی قرار گرفته است. سپس روند تحولات بازار کار در ۱۰ سال اخیر (۱۳۹۴-۱۳۸۴) مرور و نشان داده شده است که درصد بالایی از جمعیت اضافه شده به جمعیت در سن کار، از ورود به بازار کار خودداری کرده‌اند. بنابراین نوسانات اندک نرخ بیکاری طی این ۱۰ سال را نمی‌توان به پای بهبود شرایط بازار کار کشور گذاشت، بلکه دلیل آن کاهش جمعیت فعال اقتصادی بوده است. از این روی در تحلیل و بررسی بازار کار کشور، نمی‌توان تنها تحولات نرخ بیکاری را ملاک قرار داد.

در قسمت‌های بعدی از بخش چهارم گزارش، جمعیت در سن کار، جمعیت غیرفعال، جمعیت فعال، جمعیت شاغل و جمعیت بیکار کشور در فاصله زمانی ۱۳۹۴-۱۳۸۴ بررسی شده است. سپس به سهم گروه‌های تحصیلی بی‌سواد؛ دیپلم و زیردیپلم و گروه تحصیلی دارای تحصیلات دانشگاهی از جمعیت شاغل و بیکار طی دوره زمانی مورد اشاره پرداخته شده است. در ادامه ترکیب سنی و جنسیتی جمعیت بیکار مورد بررسی قرار گرفته و نشان داده شده است که بیشترین سهم از بیکاری مربوط به زنان جوان (۲۴ - ۱۵ ساله) است.

در پایان این بخش، سهم زنان از جمعیت فعال به لحاظ اقتصادی برآورد شده و سپس بر اساس آمارهای مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)، میزان مشارکت نیروی کار زنان کشور با زنان در سایر کشورها، مقایسه شده است.

در بخش پایانی گزارش، به چالش های اساسی بازار کار کشور (وجود ۴,۸۸ میلیون نفر بیکار در بازار کار؛ بیکاری زنان، جوانان و دانش آموختگان؛ وجود جمعیت میلیونی دانشجویان؛ سهم بالای جمعیت غیرفعال از جمعیت کشور؛ عدم ورود جمعیت جدید در سن کار به بازار کار) اشاره و چنین نتیجه گرفته شده است که تا زمانی که اقتصاد کشور، اقتصادی تولیدمحور و بر پایه علم و دانش نباشد، نمی توان انتظار بهبود در شاخص های بیکاری را داشت. معضل بیکاری زمانی قابل حل است که فعالیت های اقتصادی از سوداگری و فعالیت های غیرمولد به سمت فعالیت های مولد و با محوریت دانش حرکت کنند. این مهم نیازمند برنامه ریزی، سیاست ها و نهادسازی های اصولی است و عزمی جدی را طلب می کند.

یکی از مهمترین موضوعات در بررسی و تحلیل تحولات ساختار اقتصادی جوامع، مسئله اشتغال نیروی کار می باشد. امروزه این مسئله به لحاظ سیاست گذاری و همچنین تحلیل عملکرد سیاست ها و برنامه های اقتصادی، جایگاه ویژه ای پیدا کرده است. نگاهی به برنامه های اقتصادی و قانون اساسی و قوانین کار کشورهای مختلف دنیا، موبد این موضوع می باشد. در همه مطالعاتی که الزامات قانونی، حقوقی و اجتماعی مربوط به اشتغال نیروی کار را یادآوری کرده اند، به این موضوع پرداخته می شود که اصولا انسان ها با کار خلاق و سودمند خود، تولید ارزش می کنند^۱ و همچنین اشاره می کنند که انسان ها را باید به کار سودمند و با ارزش واداشت تا در این فرایند فکر کنند و تحول یابند. زیرا در سایه کوشش های کاری و خلق آثار جدید است که استعدادهای درونی خود را شکوفا می سازند (طائی، ۱۳۷۷).

با نگاهی به قانون اساسی کشورمان می توان دریافت که در آنجا نیز اشتغال نیروی کار یکی از با اهمیت ترین مسائل، شناخته شده است. اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران چنین بیان می دارد که «برای تامین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط زیر استوار می شود:

۱. تامین نیازهای اساسی: مسکن، خوراک، پوشاک، ...؛
 ۲. تامین شرایط و امکانات کار برای همه، به منظور رسیدن به اشتغال کامل؛
 ۳. تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در مدیریت کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد».
- می توان گفت اصل مزبور تا حدودی سیاست اشتغال کشور را تدوین کرده است و تصمیم گیرندگان و سیاست گذاران کشور را ملزم به شناسایی عوامل موثر در عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ایجاد توازن کمی و کیفی مسئله اشتغال، ساخته است (همان).

آمارتیا سن^۲ در بیان اهمیت موضوع «کار انسانی» بیان می کند که اشتغال از لحاظ فردی و اجتماعی، دارای سه منظر درآمدی، تولیدی و هویتی است. سه منظر فوق را در واقع می توان به دو جنبه تولیدی - درآمدی و جنبه هویتی تقسیم کرد. اگر از جنبه تولیدی - درآمدی به اشتغال نگاه کنیم، درمی یابیم که افراد در صورت یافتن شغل و ارائه خدمات کاری در عین این که در فرایند تولید کالا و خدمات شرکت می نمایند به کسب درآمد برای خود نیز می پردازند. منتهی، مسأله این است که اگر زمینه های اشتغال افراد در بازار کار فراهم نشود، علاوه بر آثار و پیامدهای برآورده نشدن جنبه های تولیدی - درآمدی، مهمترین موضوعی که

^۱ در اینجا ارزش به معنای ایجاد کالاها و خدماتی است که انسان ها با استفاده از آنها مطلوبیت کسب می کنند.

^۲ Amartya Sen

مغفول می ماند، آثار و پیامدهای جنبه هویتی اشتغال می باشد (طائی، مقدم، ۱۳۸۹). این آثار و پیامدها را آمارتیا سن به بیش از ۱۰ مورد تقسیم بندی کرده است که برخی از آنها عبارتند از:

- از دست رفتن آزادی و وقوع انزوای اجتماعی؛
- از دست رفتن مهارت ها؛
- آسیب های روانی و جسمی؛
- از دست رفتن انگیزه و آینده شغلی؛
- از دست رفتن روابط انسانی و زندگی خانوادگی؛
- از دست رفتن ارزش های اجتماعی و مسئولیت پذیری (سن، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت مساله بیکاری و تبعاتی که برای دولت ها به همراه دارد، سازمان بین المللی کار (ILO)^۳ در نهمین ویرایش از گزارش شاخص های کلیدی بازار کار که در سال ۲۰۱۶ منتشر شده است، اعلام کرد ضروری است تا در به کارگیری شاخص کلیدی بیکاری، دقت های لازم صورت گیرد و در راستای دستیابی به تصویری کامل از وضعیت بازار کار، در کنار نگاهی پویا، عمیق و جامع، سایر شاخص های کلیدی این بازار را نیز به کار بست (ILO, 2016).

این سازمان تاکید کرد که صرف تکیه بر یک شاخص مثل شاخص کلیدی بیکاری، نمی توان به واقعیات بازار کار پی برد، چرا که نرخ مربوط به این شاخص یعنی نرخ بیکاری، به تنهایی تصویری نزدیک به واقعیت شرایط بازار کار را نمایش نمی دهد و دارای محدودیت هایی است که عدم توجه به آنها، تحلیل های سیاست مداران و تصمیم سازان اقتصادی از وضعیت بازار کار را مخدوش می سازد (همان).

در کشور ما ایران، نیز لازم است این نکته مد نظر قرار گیرد و در بکارگیری شاخص های کلیدی بازار کار دقت شود. زیرا از آنجا که نرخ بیکاری تنها تحولات جمعیت فعال نیروی کار را پوشش می دهد، نمی تواند بیانگر تمامی تحولات بازار کار از جمله وضعیت جمعیت غیرفعال کشور باشد. آن هم در شرایطی که در بازار کار ایران، نسبت جمعیت غیرفعال به کل جمعیت، نسبت بزرگتری در مقایسه با میانگین جهان و بسیاری از کشورها است (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۵).

از این روی، تصمیمات جمعیت غیرفعال کشور برای ورود به بازار کار یا خارج ماندن از آن اثری غالب بر تحولات بازار کار و نرخ های آن دارد که لازم است در تحلیل ها و سیاست گذاری ها مورد توجه قرار گیرد. به طور مثال اگر در یک فصل نرخ بیکاری کاهش یابد، آیا می توان این کاهش را به عنوان یک سیگنال از بهبود شرایط بازار کار در نظر گرفت؟ ممکن است بخشی از جمعیت فعال (شاغل و بیکار) در اثر عوامل مختلف (از جمله کیفیت پایین شغل یا مایوس شدن بیکاران از یافتن شغل مناسب) تصمیم به خروج از بازار کار گرفته باشند. بدین معنی که با نیافتن شغل مناسب، موقتا غیرفعال شوند (به عنوان مثال به سمت افزایش تحصیلات

³ International Labour Organisation (ILO)

بروند) و مجدداً در فصول آتی به بازار کار برگردند. بر این اساس نمی‌توان صرفاً با اتکا به کاهش یا افزایش نرخ بیکاری به تحلیل بازار کار پرداخت و بر مبنای آن سیاست‌گذاری کرد. به‌خصوص در فضای کنونی اقتصاد ایران که هم از لحاظ جمعیتی و هم از لحاظ اقتصادی یک دوره‌ی گذار به حساب می‌آید (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵).

در همین زمینه و با توجه به تدوین بسته حمایت از توسعه اشتغال پایدار در کمیسیون ستاد اقتصاد مقاومتی؛ مورخ ۹۵/۶/۱۳ (با هدف مردمی شدن اقتصاد و حداکثرسازی مشارکت اقتصادی و به‌منظور بهره‌گیری مؤثر از ظرفیت‌های جمعیت فعال کشور به‌ویژه جوانان، زنان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و برای بهره‌برداری مؤثر از مزیت‌های نسبی و رقابتی مناطق در پهنه سرزمینی با اولویت مناطق روستایی و محروم در حوزه عمل شهرستان)؛ می‌توان گفت تدوین سیاست‌های بازار کار با نگاهی جامع و پویا به شاخص‌های کلیدی بازار کار بیش از پیش ضرورت یافته است. بدین منظور اتاق ایران به‌عنوان نماینده بخش خصوصی و مشاور قوای سه‌گانه، در گزارش حاضر با نگاهی تحلیلی به بازار کار، کاستی‌های شاخص نرخ بیکاری و ضرورت پرداختن به بیکاری جوانان، زنان و مدت بیکاری را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در ادامه ابتدا به تعاریف و مفاهیم مربوط به بازار کار اشاره خواهد شد. سپس به‌ترتیب اجزای بازار کار و شاخص‌های کلیدی بازار کار معرفی شده است. در ادامه به بررسی بازار کار ایران پرداخته خواهد شد و در نهایت جمع‌بندی ارائه می‌گردد.

۲- تعاریف و مفاهیم

- جمعیت فعال اقتصادی

تمام افراد ۱۰ساله و بیش‌تر (حداقل سن تعیین شده)، که در هفته تقویمی قبل از هفته‌ی آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار^۴، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار)، جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شود (مرکز آمار ایران، تابستان ۱۳۹۵).

- شاغل

تمام افراد ۱۰ساله و بیش‌تر که در طول هفته‌ی مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت^۵ کار کرده و یا بنابه‌دلایلی به‌طور موقت کارشان را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند. شاغلان به‌طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق‌بگیران و خوداشتغال هستند. ترک موقت کار در هفته‌ی مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق‌بگیران و تداوم کسب و کار برای خوداشتغالان، به‌عنوان اشتغال محسوب می‌شود.

^۴ آن دسته از فعالیت‌های اقتصادی (فکری و بدنی) که به‌منظور کسب درآمد (نقدی و یا غیرنقدی) صورت پذیرد و هدف آن تولید کالا یا ارائه خدمت باشد، کار محسوب می‌شود.
^۵ بر اساس استاندارد سازمان بین‌المللی کار (ILO).

افراد زیر نیز به لحاظ اهمیتی که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند:

- افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، کار می‌کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد).
- کارآموزانی که در دوره‌ی کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت موسسه‌ی محل کارآموزی انجام می‌دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند، فعالیت آنها "کار" محسوب می‌شود.
- محصولانی که در هفته‌ی مرجع مطابق تعریف، کار کرده‌اند.
- تمام افرادی که در نیروهای مسلح به‌صورت کار دائم یا موقت خدمت می‌کنند (نیروهای مسلح شامل پرسنل، کادر، درجه‌داران و سربازان وظیفه‌ی نیروهای نظامی و انتظامی) (مرکز آمار ایران، تابستان ۱۳۹۵).

- بیکار

بیکار به تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر اطلاق می‌شود که:

- در هفته‌ی مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی نباشند).
 - در هفته‌ی مرجع و یا هفته‌ی بعد از آن آماده برای کار باشند (برای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی آماده باشند).
 - در هفته‌ی مرجع و سه هفته قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به‌منظور جستجوی اشتغال مزدبگیری و یا خوداشتغالی به‌عمل آورده باشند).
- افرادی که به‌دلیل آغاز به‌کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده‌اند نیز بیکار محسوب می‌شوند (همان).

- اشتغال ناقص

افراد دارای اشتغال ناقص شامل تمام شاغلانی است که در هفته‌ی مرجع، حاضر در سر کار یا غایب موقت از محل کار بوده و به دلایل اقتصادی نظیر رکود کاری، پیدا نکردن کار با ساعت کار بیش‌تر، قرار داشتن در فصل غیرکاری و ... کم‌تر از ۴۴ ساعت کار کرده، خواهان و آماده برای انجام کار اضافی در هفته‌ی مرجع بوده‌اند (همان).

۳- بازار کار

بازار کار^۶ از دو طرف عرضه^۷ و طرف تقاضای نیروی کار^۸ تشکیل شده است. در طرف عرضه عواملی حضور دارند که تعیین می‌کنند چه تعداد کارگر، ورود به بازار را انتخاب کرده و مایل هستند چند ساعت از زمان

^۶ Labor Market

خود را در طول شبانه روز به کارفرمایان اجاره دهند. البته نتایج بازار کار، تنها به خواست کارگران جهت فعالیت در این بازار بستگی ندارد، بلکه تمایل و خواست بنگاه‌ها برای استخدام نیروی کار، نیز دارای اهمیت می‌باشد (تقاضای نیروی کار). از این روی، می‌توان چنین نتیجه گرفت که نتایج بازار کار (اشتغال و بیکاری)، برآیند خواست بنگاه‌ها برای اجاره‌ی نیروی کار و تمایل کارگران جهت فعالیت در بنگاه است (Borjas, 1996).

در ادامه به معرفی طرفین بازار کار یعنی عرضه و تقاضای نیروی کار پرداخته خواهد شد.

۳-۱- عرضه نیروی کار

یکی از مهم‌ترین عوامل تولید، عرضه نیروی کار یک جامعه است. اصولاً مقدار نیروی کار عرضه شده در یک اقتصاد تحت تاثیر عوامل متعددی می‌باشد که مهم‌ترین آنها را عبارت از حقوق و دستمزد، جمعیت در سنین فعالیت، درآمدهای غیرکاری، سواد و تخصص، وضعیت تاهل، بُعد خانوار، پویایی اقتصاد (سطح تولید، نرخ رشد، رونق و رکود) می‌باشد (طائی، مقدم، ۱۳۸۹).

هنگام تحلیل عرضه نیروی کار باید به ویژگی‌هایی نظیر سواد، جنس، سن، تخصص، منطقه شهری و روستایی بودن جمعیت فعال توجه داشت. هر یک از این عوامل می‌توانند در کمیت و کیفیت نیروی کار، موثر باشند. عوامل اثرگذاری که بدان‌ها اشاره شد در مجموع مفهوم عرضه نیروی کار را بسیار دشوار ساخته و باعث می‌شوند که بحث در خصوص چگونگی تشکیل و تحلیل تحولات عرضه نیروی کار در یک اقتصاد قدری پیچیده گردد (طائی، ۱۳۷۷).

۳-۲- تقاضای نیروی کار

تقاضای نیروی کار به‌عنوان مقدار نیروی کاری که کارفرمایان خواستار استخدام آنان در دوره‌ی زمانی معین و در نرخ خاصی از دستمزد می‌باشند، تعریف شده است. تقاضا برای نیروی کار به‌عنوان عاملی از تولید، یک تقاضای مشتقه است، به‌عبارت دیگر تقاضای نیروی کار مشتق از تولید است. به این معنی که برای ایجاد فرصت‌های شغلی لازم است بسترهای موردنیاز برای تولید مهیا شوند که خود منوط به جلب اطمینان سرمایه‌گذاران و ثبات بخشیدن به بخش‌های مختلف اقتصاد است تا انگیزه برای سرمایه‌گذاری در بخش‌های مولد اقتصادی پدید آید و سرمایه‌گذاران بتوانند به دولت اطمینان کنند و اقدام به سرمایه‌گذاری نمایند. بدین ترتیب به‌دنبال تحقق سرمایه‌گذاری، تقاضا برای اشتغال موضوعیت پیدا می‌کند.

⁷ Supply Side

⁸ Demand Side

در مجموع شکل گیری فرصت های شغلی در سمت عرضه و تقاضا به عوامل بی شماری بستگی دارد که هرگاه این عوامل دچار تغییر یا تحولی شوند، بی درنگ در بازار کار تاثیر می گذارند. این عوامل از دو منظر فنی و شرایط محیطی قابل طبقه بندی هستند.

عوامل فنی یا فیزیکی، به طور مشخص، مربوط به روش تلفیق یا ترکیب منابع تولید برای نیل به سطح معینی از تولید است و میزان موجودی عوامل و قیمت آن ها (دستمزد، نرخ بهره، نرخ ارز، قیمت انرژی و غیره) بر انتخاب روش تولید مؤثرند. کارفرما یا صاحب بنگاه بر اساس ملاحظاتی که از بازار عوامل و محصول دارد، تصمیم به تولید می گیرد و آن گاه به چگونگی ترکیب و تلفیق عوامل از جمله انواع نیروی کار می پردازد. شرایط محیطی یا قابلیت های اجتماعی نیز بر سطح تولید اثر می گذارند که عبارتند از عوامل سیاستی، فضای اجتماعی و سیاسی، ویژگی های فرهنگی، اعتماد متقابل عاملان اقتصادی و ترتیبات نهادی. شرایط محیطی اشاره شده، در حقیقت، شرایط کافی را در کنار عوامل فنی یا فیزیکی (شرط لازم) فراهم می کنند تا بازار کالا و خدمات در سطح مطلوب به گردش درآمده و به تبع آن تقاضا برای منابع انسانی در بازار کار به وجود آید (طائی، مقدم، ۱۳۸۹).

۴ - شاخص های کلیدی بازار کار

تحلیل وضعیت اقتصادی - اجتماعی کشور و سیاست گذاری برای ارتقاء سطح توسعه یافتگی به شدت نیازمند دسترسی به اطلاعات روزآمد، صحیح و دقیق در حوزه فعالیت های اصلی جامعه می باشد. در این میان شرایط بازار کار یکی از مهم ترین و تاثیرگذارترین عوامل اقتصادی - اجتماعی جوامع محسوب می گردد که تأثیر ملموس و آشکاری بر سطح توسعه یافتگی و رفاه دارد. در این راستا، به منظور اتخاذ سیاست ها و برنامه های مناسب، تدوین شاخص های دقیق که در مقاطع زمانی مشخص، اطلاعات درستی را از وضعیت شرایط بازار کار ارائه نماید، ضروری به نظر می رسد (وزارت کار، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت موضوع، سازمان بین المللی کار (ILO) به منظور گردآوری و انتشار داده های بازار کار و نیز درک تحولات این بازار و در نتیجه سیاست گذاری بهتر، ۱۷ شاخص کلیدی (KILM) که حاوی اطلاعات مربوط به مهم ترین جنبه های بازار کار در جهان هستند را از سال ۱۹۹۹ میلادی به عنوان ابزاری برای کنترل و ارزیابی اکثر مسائل مربوط به کارکردهای بازار کار ارائه نموده است (همان).

شاخص های کلیدی بازار کار، بیان کننده ی وضعیت و تحولات بازار کار در هر کشور هستند. معیارهای اساسی برای تعریف شاخص های یاد شده عبارت از ارتباط مفهومی با بازار کار، قابل دسترس بودن داده، قابلیت مقایسه بین مناطق و کشورها، استفاده مکرر تحلیلگران و کارشناسان از آنها می باشد (طائی، ۱۳۸۰).

شاخص های هدفه گانه ی مذکور، که هر یک، ابعاد یا منظری از بازار کار را به تصویر می کشند و به تفکیک مناطق، جنسیت، گروه های سنی و .. قابل محاسبه هستند عبارتند از:

- شاخص کلیدی ۱: نرخ مشارکت نیروی کار^۹
- شاخص کلیدی ۲: نسبت اشتغال (به جمعیت)^{۱۰}
- شاخص کلیدی ۳: وضعیت شغلی^{۱۱}
- شاخص کلیدی ۴: اشتغال بر حسب بخش اقتصادی^{۱۲}
- شاخص کلیدی ۵: اشتغال در گروه های عمده شغلی^{۱۳}
- شاخص کلیدی ۶: کارکنان پاره وقت^{۱۴}
- شاخص کلیدی ۷: ساعات کار^{۱۵}
- شاخص کلیدی ۸: اشتغال در اقتصاد غیر رسمی^{۱۶}
- شاخص کلیدی ۹: بیکاری^{۱۷}
- شاخص کلیدی ۱۰: بیکاری جوانان^{۱۸}
- شاخص کلیدی ۱۱: بیکاری بلند مدت^{۱۹}
- شاخص کلیدی ۱۲: نرخ اشتغال ناقص زمانی^{۲۰}
- شاخص کلیدی ۱۳: جمعیت خارج از نیروی کار^{۲۱}
- شاخص کلیدی ۱۴: دستیابی تحصیلی و بی سوادی^{۲۲}
- شاخص کلیدی ۱۵: دستمزد و هزینه های جبران خدمات^{۲۳}
- شاخص کلیدی ۱۶: بهره وری کار^{۲۴}
- شاخص کلیدی ۱۷: فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه بندی های اقتصادی و فقر کار^{۲۵} (وزارت کار، ۱۳۹۴) (در پیوست، توضیحات تکمیلی ارائه شده است).

⁹ KILM1: Labour force participation rate

¹⁰ KILM2: Employment – to – population

¹¹ KILM3: Status in employment

¹² KILM4: Employment by sector

¹³ KILM5: Employment by occupation

¹⁴ KILM6: Part- time workers

¹⁵ KILM7: Hours of work

¹⁶ KILM8: Employment in the informal economy

¹⁷ KILM9: Unemployment

¹⁸ KILM10: Youth Unemployment

¹⁹ KILM11: Long-term Unemployment

²⁰ KILM12: Time-related under Unemployment

²¹ KILM13: Persons outside the labour force

²² KILM14: Educational attainment and illiteracy

²³ KILM15: Wages and compensation costs

²⁴ KILM16: Labour productivity

²⁵ KILM17: Poverty. income distribution employment by economic class and working poor

نکته‌ای که در کنار تهیه آمارهای بازار کار، لازم است در نظر گرفته شود آن است که در تفسیر این آمارها باید احتیاط کرد و محدودیت‌های آنها را در نظر گرفت. در واقع لازم است با دیدی وسیع به تحولات بازار کار توجه نمود و ترکیبی از شاخص‌های آماری را به کار گرفت تا تحلیل‌ها از شرایط بازار کار به واقعیت نزدیک‌تر باشند. در این خصوص می‌توان به این موضوع اشاره نمود که اغلب رسانه‌ها و سیاست‌گذاران برای تحلیل و بررسی وضعیت بازار کار، صرفاً نرخ بیکاری را ملاک قرار می‌دهند، این در حالی است که نرخ بیکاری تنها یک جنبه از بازار کار است و تاکید صرف بر آن، موجب نادیده گرفتن سایر علائم بازار کار می‌گردد (ILO, 2016). با توجه به این نکته، در ادامه به معرفی شاخص کلیدی بیکاری و نقدهای وارد شده بر آن به‌عنوان شاخصی که نمی‌تواند تصویر کاملی از تحولات بازار کار، در اختیار قرار دهد پرداخته و به برخی از مهمترین شاخص‌هایی که باید در تحلیل وضعیت بازار کار و سیاست‌گذاری‌ها به آنها توجه گردد، اشاره می‌شود.

۴-۱- شاخص کلیدی بیکاری (KILM: Unemployment)

برای ورود به بحث شاخص کلیدی بیکاری، ابتدا لازم است بدانیم بیکار کیست. بیکار از دید سازمان بین‌المللی کار، تمام کسانی هستند که در سن کار بوده و در دوره موردنظر، بدون شغل^{۲۶}، آماده به کار^{۲۷} و یا در جستجوی شغل^{۲۸} باشند (ILO, 2013).

- بدون شغل، فردی است که نه در استخدام (اشتغال مزدبگیری)^{۲۹} است و نه خوداشتغالی^{۳۰}.
- آماده به کار، فردی است که در دوره موردنظر برای استخدام یا خوداشتغالی آماده است.
- در جستجوی شغل کسی است که اخیراً به دنبال استخدام شدن یا خوداشتغالی بوده است.

سازمان بین‌المللی کار، اعلام نموده است افرادی که موقتاً از کار خود غایب هستند و بیکاری غیرمنفصل از شغل^{۳۱} ندارند ولی در این فاصله در جستجوی کار رفته‌اند، در زمره بیکاران محسوب می‌شوند (همان).

بیکاری انواع مختلف دارد شامل بیکاری ادواری^{۳۲}، بیکاری ساختاری^{۳۳}، بیکاری اصطکاکی^{۳۴} و بیکاری فصلی^{۳۵}. همچنین بیکاری بسته به طول مدت آن، می‌تواند بلندمدت یا کوتاه مدت باشد (طائی، مرادی، ۱۳۹۴).

²⁶ Without work

²⁷ Currently available for work

²⁸ Seeking work

²⁹ Paid-employment

³⁰ Self-employment

^{۳۱} Formal Job Attachment : دارای شغل هستند اما به‌طور موقت غایب از کارند (ILO, 1982).

^{۳۲} بیکاری ادواری آن نوع از بیکاری است که در ارتباط با کمبود تقاضای کل می‌باشد. بیکاری ادواری حاصل رکود و عدم رونق و نیز نتیجه‌ی کمبودهایی در تقاضای کل است که بنگاه‌ها را وادار به اخراج و بیرون کردن کارگران می‌کند. شواهد به‌شدت نشان می‌دهد که کاهش در تقاضای کل، علت اصلی بیکاری ادواری می‌باشد

نرخ بیکاری از معروفترین شاخصهای بازار کار و از پرکاربردترین اصطلاحات اقتصادی است. این نرخ به عنوان یکی از شاخصهای اصلی در بازار کار، تصویری از وضعیت اشتغال در کشور را نمایان ساخته و از تقسیم جمعیت بیکار به جمعیت فعال (کلیه کسانی که در بازار کار حضور دارند، اعم از اینکه بیکار یا شاغل باشند) ضرب در ۱۰۰، به دست می آید. این نرخ برای گروههای جمعیتی با توجه به ویژگیهای سنی، جنسی و شغلی تعریف می شود (ILO, 2016). باید در نظر داشت بیکارانی که جستجوی شغل را انتخاب نکرده اند، خارج از نیروی کار^{۳۶} در نظر گرفته می شوند، در نتیجه جزو بیکاران به شمار نمی آیند. تقریباً بخشی از بیکاری به دلیل اینکه افراد، نیروی کار را ترک می کنند، پایان می یابد. بنابراین نرخ بیکاری فقط شامل افرادی می شود که جویای کار هستند، اما فعلاً بیکارند (Summers, 2003).

یکی از نقدهایی که بر شاخص بیکاری مطرح شده این است که نرخ بیکاری اطلاعات مربوط به ترکیب جمعیت بیکاران را پنهان می کند و بنابراین شامل خصوصیات مربوط به میزان تحصیلات، قومیت، پس زمینه اجتماعی- اقتصادی و تجربه‌ی شغلی بیکاران نمی شود. به علاوه نرخ بیکاری اطلاعاتی درباره نوع بیکاری (ساختاری، فصلی و ..) و دوره آن (کوتاه مدت یا بلند مدت) به دست نمی دهد. این در حالی است که نوع بیکاری در راستای توسعه خط مشی‌ها در امر سیاست گذاری بسیار مهم است، به ویژه با توجه به اینکه بیکاری ساختاری نمی تواند تنها با تقویت تقاضای بازار مورد بررسی قرار گیرد (ILO, 2016). نرخ بیکاری پایین، ممکن است به میزان قابل توجهی، فقر را پنهان کند. مشکل بسیاری از کشورهای در حال توسعه، اغلب بیکاری نیست بلکه عدم وجود کار مولد و شایسته است. به عبارتی ممکن است فرد شاغل باشد، اما کاری شایسته^{۳۷} با درآمد مکفی که بتواند با پدیده فقر مقابله کند، نداشته باشد. این مساله در نرخ بیکاری نمایش داده نمی شود (همان).

^{۳۳} بیکاری ساختاری: این نوع از بیکاری به واسطه‌ی تغییر در ترکیب عرضه و تقاضای نیروی کار به وجود می آید و دارای چند بُعد است. یک بُعد مربوط به عدم تطابق کمی و کیفی بین نیازهای مهارتی و تخصصی کارفرمایان و کارگران است. بُعد دیگر معمولاً عدم تطابق جغرافیایی فرصت‌های شغلی ارائه شده و نیروی کار در جستجوی فرصت شغلی است. مثال مشخص نوع نخست بیکاری ساختاری مربوط به تحولات تکنولوژی است که جایگزین نیروی کار آدمی می گردد و همچنین برخی سیاست‌های تجارت خارجی که به طور غیرمستقیم نیروی کار خارجی را جایگزین نیروی کار داخلی می کند (طائی، مقدم، ۱۳۸۹).

^{۳۴} بیکاری اصطلاحاً: اگر اقتصاد در وضعیتی باشد که تمام نیروی کار موجود بتواند در فعالیتی مشغول باشد، می توان تصور نمود که عده‌ای به دلایل زیر فاقد شغل باشند و نرخ بیکاری مثبت شود. مردمی که: (۱) شغل خود را برای کار بهتر رها کرده اند، (۲) شغل خود را به دلایلی از دست داده اند، (۳) برای اولین بار وارد بازار کار شده و در جستجوی فرصت شغلی هستند، (۴) آنان که پس از مدتی از بازار کار خارج و مجدداً وارد بازار شده و در جستجوی شغلی هستند. همچنین کارفرمایانی که (۱) در جستجوی نیروی کار هستند تا جایگزین نیروی کار فعلی کنند که بازنشست شده یا کار خود را رها کرده است، (۲) نیروی کار خود را اخراج کرده تا کارکنانی بهتر بیاید، (۳) به دنبال نیروی کار مناسب برای پاسخ به ظرفیت‌های ایجاد شده در بنگاه خود هستند (طائی، مقدم، ۱۳۸۹).

^{۳۵} نوعی از بیکاری است که در نتیجه پائین آمدن سطح فعالیت اقتصادی در برخی از بخش‌های معین اقتصادی در فصول ویژه‌ای از سال رخ می دهد. کارگران ساختمان سازی و کشاورزی، و همچنین مشارکت کنندگان در صنایع توریسم بنا به ماهیت شغل خود به صورت فصلی بیکار می شوند (Sapsford, 1981).

^{۳۶} تمامی افراد ۹-۱۰ ساله و همچنین افراد ۱۰ ساله و بیش تری که در طول هفته مرجع، در هیچ یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی گیرند، عضو جمعیت خارج از نیروی کار محسوب می شوند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵).

37 Decent Work

از دیگر نقدهای وارد شده به نرخ بیکاری این است که تعریف استاندارد بیکاری (افراد در سن کار بدون شغل که در جستجوی کار و یا آماده به کار هستند)، بسیاری از بیکاران مانند بیکاران پنهان، زنان بیکار و ... را دربر نمی‌گیرد. به عنوان مثال بسیاری از افراد به علت اینکه پیدا کردن شغل برایشان دشوار بوده و یا کارگران اخراج شده‌ای که از نتیجه بخش بودن جستجوی شغلی، مایوس شده‌اند و بازار کار را ترک کرده‌اند، در رده بیکاران پنهان^{۳۸} قرار می‌گیرند اما در آمارهای مربوط به بیکاری شمارش نمی‌شوند و عملاً نادیده گرفته می‌شوند.

در واقع در هر جامعه‌ای افرادی وجود دارند که در حال حاضر در بازار کار نیستند، اما تمایل به داشتن شغل دارند. با این حال این افراد از جستجوی شغل دست کشیده‌اند، زیرا دریافته‌اند که فرصت‌های شغلی محدود هستند یا خود آنها به عنوان نیروی کار، محدودیت در تحرک و جابه‌جایی دارند و یا با تبعیض در ساختار اجتماعی و فرهنگی مواجه‌اند. این افراد دچار بیکاری پنهان هستند. کارگران دلسرد شامل هر دو جنس زن و مرد می‌باشند، اما زنان با توجه به تبعیض‌های اجتماعی و فرهنگی با احتمال بیشتری در گروه بیکاران پنهان قرار می‌گیرند (ILO, 2016).

بر اساس تعاریف دیگر به‌طور مشخص کسانی که در بازار کار کشور حضور دارند و دارای شغل نیز هستند و درآمد به‌دست می‌آورند، اما به‌دلیل بهره‌وری بسیار پائین یا غیرمولد بودن فعالیتی که انجام می‌دهند، تاثیر چندانی در جریان تولید جامعه ندارند، نیز بیکار پنهان نامیده می‌شوند. علت این امر ممکن است عدم ظرفیت‌سازی، بیماری، بهره‌مند نشدن از آموزش، نبود انگیزه‌ی کار در بین کارگران و بالاخره استفاده آنان از ابزار نامناسب در انجام وظیفه باشد (طائی، ۱۳۸۰). برخی از تحلیل‌گران معتقدند که لازم است جمعیت بیکاران پنهان به گروه کارگران بیکار اضافه شوند تا آمارهای رسمی به واقعیت نزدیک باشد، زیرا مشکل بیکاری به‌طور چشمگیری بدتر از آنچه آمارهای رسمی نشان می‌دهند، است (Borjas, 1996).

اگر آمارهای مربوط به بیکاران پنهان در محاسبه‌ی نرخ بیکاری در نظر گرفته شود، این نرخ به‌طور چشمگیری افزایش خواهد یافت. در مجموع بحث بر سر اینکه آیا آمارهای بیکاری باید شامل کارگران مایوس نیز باشد یا خیر، همچنان ادامه دارد (بلانت، جکسون، ۱۳۷۳).

با توجه به مواردی که اشاره شد، در تحلیل وضعیت بازار کار، اتکاء صرف بر نرخ بیکاری منجر به دور شدن از تصویر حقیقی بازار کار می‌شود. در ادامه به بررسی شاخص‌های دیگری که لازم است اغلب سیاست‌گذاران در کنار نرخ بیکاری به آنها توجه کنند، اشاره می‌شود (ILO, 2016).

³⁸ Hidden Unemployed

شاخص نرخ بیکاری زنان به همان روشی که نرخ بیکاری کل محاسبه می‌گردد، استخراج می‌گردد با این تفاوت که این بار فقط جمعیت زنان در نظر گرفته می‌شود.

$$\text{نرخ بیکاری زنان} = \frac{\text{جمعیت بیکار زنان}}{\text{جمعیت فعال زنان}} \times 100$$

با توجه به اهمیت تولید در روند توسعه‌ی هر کشور می‌توان به این نتیجه رسید که نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید که با هدف تولید کالا یا ارائه خدمات، دست به فعالیت اقتصادی به منظور کسب درآمد می‌زند، نقش بسزائی در پیشرفت و رشد بخش‌های مختلف اقتصادی دارد (طائی، مرادی، ۱۳۹۴). میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی به‌عنوان نیروی کاری که تقریباً نیمی از جمعیت هر کشور را تشکیل می‌دهند، بسیار مهم است و بر میزان رشد، رفاه و توسعه کشورها تاثیر می‌گذارد. به‌ویژه در اقتصادهای به سرعت در حال رشد، مشارکت بیشتر نیروی کار زنان، می‌تواند رشد را افزایش دهد (IMF, 2013).

همان‌طور که مشارکت زنان در مسیر رشد و توسعه اقتصادی کشورها اثرگذار است، شواهد حاکی از آن است که عدم مشارکت یا مشارکت پائین آنان نیز خساراتی را برای کشورها به بار می‌آورد. به‌طور مثال گزارش توسعه انسانی (۲۰۱۳) که منتشر شده توسط بانک جهانی، حاکی از آن است که در دهه‌های گذشته، گسترش فرصت‌های اقتصادی، منجر به افزایش سهم زنان از اقتصاد رسمی در سراسر جهان شده است اما در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (منا)، مشارکت نیروی کار زنان از رشد متوسطی برخوردار بوده است و متناسب با افزایش فرصت‌های اقتصادی، رشد نیافته است. این موضوع در شرایطی رخ داده است که کشورهای حوزه‌ی منا در دهه‌های اخیر بر روی ارتقاء سرمایه انسانی به‌ویژه در مورد زنان، سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی کرده‌اند و شاخص‌هایی همچون میزان سواد زنان، بهداشت و سلامتی و امید به زندگی را در آنها بهبود داده‌اند. همچنین موجب تغییرات زیادی در کیفیت و مشخصات نیروی کار شده‌اند. البته تمام این تلاش‌ها منجر به افزایش ۵۰ درصدی مشارکت نیروی کار زنان در منطقه منا از سال ۱۹۶۰ تاکنون شده است. اما با این وجود، همچنان از تمام ظرفیت‌های زنان برای مشارکت در نیروی کار استفاده نمی‌شود و نرخ واقعی مشارکت آنها در سطح جهان، پایین‌ترین نرخ است (World Bank, 2013). باید در نظر آورد که نرخ‌های پایین مشارکت زنان در نیروی کار، هزینه فرصت بسیار بالایی را بر اقتصاد این جوامع تحمیل نموده است (بانک جهانی، ۱۳۸۱).

سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا بازگشت موردانتظار حاصل از انجام این سرمایه‌گذاری‌ها در وضعیت رفاه اقتصادی خانواده و اقتصاد کشورها، محقق نشده است؟ پاسخ به این سوال به جهت اتخاذ و اجرای سیاست‌گذاری‌های موثر در افزایش مشارکت نیروی کار زنان ضروری می‌نماید. در خصوص روند کند افزایش مشارکت زنان در نیروی کار در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا، به موارد زیر به‌عنوان دلایل اصلی اشاره شده است:

- سابقه‌ی تاریخی و سنت‌ها؛
 - هنجارهای فرهنگی، اجتماعی و باورهای مذهبی؛
 - چارچوب‌های قانونی؛
 - اقتصاد متکی بر صنایع نفتی (WorldBank, 2013).
- در ادامه به‌طور خلاصه دلایل مشارکت اندک زنان در نیروی کار در کشورهای حوزه‌ی منا توضیح داده می‌شود.

- زنان برای مشارکت در بازارکار با هنجارهای خانوادگی و پدرسالارانه مواجه هستند که سابقه‌ی تاریخی این هنجارهای قدرتمند به قبل از کشف نفت باز می‌گردد (همان).
- قوانینی همچون محدودیت در رفت و آمد زنان، محدودیت در کار کردن آنها خارج از خانه و سهم نداشتن زنان از اموال به‌دست آمده در طول ازدواج، منجر به عدم دسترسی آنها به ثروت و دارایی می‌شود. از تاثیر این قوانین بر کارآفرینی زنان نباید غافل شد. به‌عنوان مثال زنان به‌دلیل عدم برخورداری از دارایی و محدودیت در کسب آن، نمی‌توانند برای دریافت وام جهت کسب و کار؛ وثیقه‌ای در اختیار بانک بگذارند. همچنین در بیشتر کشورهای منطقه‌ی منا قوانین موجود، تبعیض در محل کار و نابرابری در دستمزدها را تشدید می‌کنند.
- از سوی دیگر مشارکت پایین نیروی کار زنان در کشورهای منا اغلب به ذخایر نفتی این کشورها نسبت داده می‌شود. باید در نظر داشت بیش از نیمی از ذخایر نفتی جهان در ۵ کشور ایران، عراق، کویت، عربستان و امارات؛ وجود دارد. در سراسر جهان اشتغال در صنایع مرتبط با نفت، بیشتر مردانه است. از این رو در کشورهای نفت‌خیز مشارکت زنان در بازار کار اندک است، زیرا شغل‌هایی که زنان می‌پسندند کمتر به بازار کار عرضه می‌شود. در کشورهای نفت‌خیز ۸۷ درصد کارکنان صنایع نفتی مرد هستند. اما صنایع پوشاک و منسوجات بیشتر زنانه است؛ به طوری که ۷۱ درصد از اشتغال در این بخش مربوط به زنان است. بر خلاف کشورهای نفت‌خیز در حوزه منا که شغل‌های مورد پسند زنان را بسیار کم عرضه می‌کنند، آن دسته از کشورهای منا که به‌لحاظ منابع نفتی فقیر هستند، عرضه شغل‌های موردنظر زنان نسبتاً بالا است. باید در نظر داشت چنین

ناهمگونی‌هایی (عدم عرضه شغل‌هایی که نیروی کار زنان را جذب می‌کنند) بر ظرفیت‌های یک کشور در دراز مدت برای جذب نیروی کار زنان اثر می‌گذارد (World Bank, 2013).

- یکی دیگر از اثرات منفی برخورداری از منابع طبیعی غنی بر میزان مشارکت زنان در نیروی کار این است که سطوح بالای درآمدهای حاصل از منابع طبیعی، نیاز به کسب درآمد و ترویج سرمایه‌گذاری را کاهش داده است. در حالی که اقتصادهایی که منابع طبیعی ضعیف دارند (مصر، لبنان و مراکش و تونس)، مجبور به تکیه زیاد بر کار و توسعه شدید آن بوده‌اند. بنابراین وابستگی بیشتری به مشارکت اقتصادی زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت خود داشته‌اند. از این‌رو در این کشورها، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار نزدیک به پتانسیل آنها است. در حالی که در کشورهای با منابع طبیعی غنی (الجزایر، ایران، عراق، سوریه و یمن)، همواره نرخ مشارکت زنان کمتر از پتانسیل‌های آنان می‌باشد. در واقع کشورهای فقیر به لحاظ منابع طبیعی، به‌جای تکیه بر صادرات نفتی به صنایع صادرات‌محور دیگر روی آورده‌اند و در این مسیر از نیروی کار زنان بهره برده‌اند. تغییرات در خاورمیانه و شمال آفریقا در این مورد چشمگیر بوده است. کشورهایی که صادرات غیرنفتی دارند، ظرفیت‌های تقاضا برای نیروی کار زنان را تا بیش از ۵۰ درصد در صنایع صادرات‌محور، رشد داده‌اند (همان).

۴-۳- بیکاری جوانان

بیکاری جوانان از مباحث مهم در حوزه سیاست‌گذاری است و در اغلب کشورها، بدون توجه به‌میزان توسعه‌یافتگی آنها، مطرح می‌باشد. نرخ بیکاری جمعیت جوان از نسبت جمعیت بیکار ۱۵-۲۴ ساله به جمعیت فعال در همین گروه سنی، ضرب در ۱۰۰ به‌دست می‌آید (ILO, 2016).

امروزه زنان و مردان جوان امید چندانی برای ورود رضایت‌بخش به بازار کار ندارند و با تردید و عدم قطعیت روز افزونی مواجه‌اند که منجر به سرخوردگی‌شان شده است. این موضوع به نوبه‌ی خود، اثرات مخربی برای آنها، خانواده‌هایشان، اقتصاد و جامعه دارد. بیکاری یا کم به کار گرفته شدن جوانان باعث می‌شود آنها قادر به مشارکت موثر در توسعه‌ی ملی نباشند و فرصت‌های کمتری برای احقاق حقوق شهروندی خود بیابند. آنها کمتر مصرف می‌کنند، کمتر سرمایه‌گذاری می‌کنند و کمتر هم‌پس‌انداز می‌کنند و اغلب هیچ قدرتی در خصوص ایجاد تغییر در زندگی و اجتماع خود ندارند (همان). در برخی از موارد، این مسائل منجر به ناآرامی‌های اجتماعی و رد سیستم موجود اقتصادی-اجتماعی توسط افراد جوان می‌گردد. از دیگر اثرات منفی بیکاری گسترده جوانان، محرومیت اغلب شرکت‌ها و کشورها از ابداع و توسعه‌ی مزیت‌های رقابتی بر پایه سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی، می‌باشد. در نتیجه، منجر به تضعیف چشم‌انداز آینده‌ی کشور می‌گردد (همان).

آگاهی از هزینه‌های غیرفعال بودن جوانان، موجب شده بسیاری از دولت‌ها در سراسر جهان موضوع بیکاری جوانان را در اولویت خود قرار دهند و در راستای توسعه و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب تلاش کنند (ILO, 2016).

شاخص بیکاری جوانان، به‌عنوان یک شاخص کلیدی برای تعیین کیفیت و تجزیه و تحلیل روند فعلی بازار کار و چالش‌های مربوط به افراد جوان به‌کار می‌رود. شاخص بیکاری جوانان ابعاد مختلفی از جمله فقدان یا کمبود مشاغل برای جوانان را نمایش می‌دهد و به‌منظور ارزیابی کامل وضعیت جوانان در بازار کار و جهت‌دهی به سمت و سوی سیاست‌ها به‌کار می‌رود (همان).

در کشوری که نسبت نرخ بیکاری جوانان (افراد ۱۵ تا ۲۴ ساله) به نرخ بیکاری بزرگسالان (شامل افرادی در سن ۲۵ سال به بالا) نزدیک به یک است، می‌توان نتیجه گرفت که مشکل بیکاری فقط مخصوص جوانان نیست و مربوط به سراسر کشور است. با این حال، نرخ بیکاری جوانان معمولاً بالاتر از نرخ بیکاری بزرگسالان است. بنابراین نسبت نرخ بیکاری جوانان به نرخ بیکاری بزرگسالان، بزرگتر از یک می‌شود. نسبت نرخ بیکاری جوانان به نرخ بیکاری بزرگسالان، به شناسایی اینکه چه درجه‌ای از مشکل بیکاری، مربوط به بیکاری جوانان است، کمک می‌کند. چنانچه علاوه بر بالا بودن نرخ بیکاری جوانان، نسبت نرخ بیکاری جوانان به نرخ بیکاری کل نیز بالا باشد، نشان می‌دهد که مشکل بیکاری، با نابرابری همراه است. در این مورد، سیاست‌های اشتغال به‌طور مستقیم می‌توانند در تسهیل ورود جوانان به بازار کار موثر باشند (همان).

۴-۴- بیکاری بلندمدت

شاخص بیکاری بلندمدت، بر مدت بیکاری توجه دارد. یعنی مدت زمانی که شخص یک سال و یا بیشتر، بیکار، بدون شغل و در جستجوی کار بوده است. اگر طول مدت بیکاری، مخصوصاً مدتی که شخص تحت پوشش بیمه بیکاری یا حمایت‌های مشابه است، طولانی شود اثرات سوئی به‌همراه خواهد داشت که به صورت فقدان و از دست دادن عایدی و درآمد و تقلیل رفتن قابلیت استخدام برای جویندگان کار بروز خواهد کرد. نرخ این شاخص از نسبت جمعیت افرادی که یک سال یا بیشتر در زمره بیکاران می‌باشند به جمعیت فعال ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد (وزارت کار، ۱۳۹۴).

میزان بالای این نرخ هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در کشورهای در حال توسعه به‌عنوان یک معضل تلقی می‌شود. به‌طور کلی مقادیر بالای این نرخ نشان از ناکارآمدی بازار کار در یک کشور دارد و در درازمدت به خروج نیروی کار از بازار کار منجر خواهد شد که پیامدهای خاص خود را به‌دنبال دارد (ILO, 2016). بنابراین، شناخت این دسته از بیکاران و تعداد آنان، برای سیاست‌گذاران از اهمیت بالایی برخوردار است.

- برخی از نکاتی که در مورد نرخ بیکاری بلندمدت باید در نظر داشت عبارتند از:
- هرگونه نتیجه‌گیری از اعداد کمی مربوط به نرخ بیکاری بلندمدت بدون توجه به سایر متغیرهای اجتماعی و اقتصادی و بررسی شرایط بازار کار در یک کشور، تحلیل‌ها را با تورش همراه خواهد ساخت.
 - نوسانات نرخ بیکاری بلندمدت عموماً با وضعیت رونق و رکود اقتصادی در یک کشور ارتباط معکوس دارد. به‌گونه‌ای که میزان این نرخ در کشورهایی که اخیراً رشد اقتصادی بالایی را تجربه کرده‌اند تا حد قابل توجهی پایین است.
 - نرخ بیکاری بلندمدت در میان افراد مسن بیشتر از جوانان و در میان زنان بیشتر از مردان است. با افزایش سطح تحصیلات، امکان بیکارشدن افراد به‌مدت طولانی کاهش می‌یابد.
 - باید در نظر داشت که ممکن است علی‌رغم کاهش نرخ بیکاری، نرخ بیکاری بلندمدت کماکان به دلایلی همچون وجود حمایت‌های مالی خوب و طولانی‌مدت از بیکاران افزایش یابد یا تغییر نکند.
 - اگر نرخ بیکاری بلندمدت در یک کشور به‌مدت زیادی همراه با نرخ بیکاری کل، بالا باشد به مرور منجر به خروج نیروی کار از جمعیت فعال خواهد شد و این موضوع خود منجر به تثبیت این دو نرخ، علی‌رغم ورود نیروی کار تازه وارد به بازار کار، می‌شود.
 - در کشورهای درحال توسعه نسبت به کشورهای توسعه یافته به طور کلی میزان این نرخ کمتر است، زیرا تمایل و امکان جذب به مشاغل غیررسمی بیشتر است.
 - عدم تناسب مهارت‌ها و تحصیلات بیکاران در برخی کشورهای درحال توسعه، طی سال‌های اخیر سیر صعودی داشته که در بالا نگه‌داشتن نرخ بیکاری بلندمدت موثر است.
 - پیری جمعیت و عرضه کم نیروی کار جوان در برخی کشورهای توسعه یافته (با نرخ بیکاری پایین) از جمله کشورهای اسکاندیناوی یکی از عوامل تأثیرگذار در پایین نگه‌داشتن نرخ بیکاری بلندمدت به‌شمار می‌رود.
 - بهره‌وری بالای نیروی کار در کشورهای توسعه یافته مانع از اخراج زود هنگام و مستمر نیروی کار می‌شود که این عامل خود مدت انتظار برای اشتغال به کار را برای بیکاران افزایش می‌دهد (ILO, 2016).
 - اما چرا نرخ بیکاری بلندمدت افزایش می‌یابد؟ از جمله دلایل آن می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:
 - نبود انگیزه و اطمینان کافی در بیکاران برای جذب شدن در مشاغل موجود به دلیل برآورده نشدن انتظارات آنان
 - نداشتن تجربه یا مهارت کافی در بیکاران
 - عدم تناسب شغلی بین نیازهای بازار کار با تحصیلات و توانمندی‌های نیروی کار

- رقابت زیاد در بازار کار به دلیل کاهش عرضه و افزایش تقاضا
- ایجاد اثرات منفی (مضاعف) در ذهن کارفرمایان به دلیل طولانی بودن مدت بیکاری افراد بیکار و الویت دادن آنان به جذب افراد با مدت زمان کوتاه تر بیکاری
- فرسوده شدن ارتباطات اجتماعی فرد دارای بیکاری بلندمدت
- برخورداری از منافع قابل توجه حاصل از بیمه بیکاری یا وجود انواع پرداخت های جبرانی به مدت طولانی (در برخی جوامع توسعه یافته) (ILO,2016).

در این بخش ابعاد و اهمیت موضوع اشتغال انسانی مطرح شد که متأسفانه درکی که در سطح ملی و به خصوص در نظام سیاست گذاری در این زمینه وجود دارد، ناقص و ناکافی است. همانطور که اشاره شد، اشتغال دارای چندین جنبه است که ابعاد اقتصادی آن تنها بخشی از آن را شامل می شود و ابعاد غیراقتصادی اشتغال بیشتر از ابعاد اقتصادی آن دارای اهمیت است.

در بخش دیگری به معرفی شاخص های کلیدی بازار کار پرداخته شد و به این نکته اشاره گردید که صرف به کارگیری نرخ بیکاری جهت شناسایی مشکلات بازار کار، نمی تواند ما را به تحلیل و بررسی های دقیق و نزدیک به واقعیت برساند و بنا بر توصیه های سازمان بین المللی کار (ILO) لازم است محدودیت های تحلیلی نرخ بیکاری مورد توجه قرار گیرد و آن را در کنار شاخص های دیگر بازار کار قرار داد. همچنین مسائل مهمی همچون بیکاری زنان، بیکاری جوانان و بیکاری بلندمدت را که نرخ بیکاری کل، اطلاعاتی در خصوص آنها در اختیار قرار نمی دهد مورد توجه قرار داده شد تا بتوان سیاست های مناسبی برای رفع بیکاری کل اتخاذ و به کار بست.

۵- تحلیل بازار کار ایران

بازار کار از یک سو تحت تاثیر سایر بازارها و بخش های اقتصادی قرار دارد و از سوی دیگر، همان طور که در بخش های قبلی از آمارتیا سن نقل شد، میزان بیکاری و اشتغال در بازار کار بر میزان نابرابری، فقر و محرومیت، سلامتی و بهداشت، آسیب روانی، جرم و ناآرامی سیاسی در هر جامعه موثر است (سن، ۱۳۸۸). بنابراین سیاست گذاران کشور نیازمند شناختی درست و مناسب از بازار کار جهت رفع مسئله بیکاری و ایجاد اشتغال هستند.

از چالش های اساسی بازار کار کشور طی ۱۰ سال اخیر می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- کمترین میزان ایجاد اشتغال در کنار بیشترین افزایش جمعیت در گروه جمعیتی در سن کار.
- عدم ورود بخش عمده ای از جمعیت در سن کار به بازار کار و در نتیجه افزایش جمعیت غیرفعال.
- سهم بالای جمعیت جوان و تحصیل کرده از جمعیت غیرفعال.

موضوع بسیار مهمی که بازار کار کشور به آن مبتلا است این است که درصد بالایی از جمعیت اضافه شده به جمعیت در سن کار، از ورود به بازار کار خودداری نموده‌اند. بنابراین نوسانات اندک نرخ بیکاری در این سال‌ها را نمی‌توان به پای بهبود شرایط بازار کار کشور گذاشت (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵).

از این روی در تحلیل و بررسی بازار کار، پرهیز از اتکای صرف به نرخ بیکاری ضروری است. زیرا عدم توجه به این نکته موجب انحراف درک و شناخت درست از بازار کار و مشکلات آن از سوی سیاست‌گذاران می‌گردد و در نتیجه اتخاذ سیاست‌های نامناسب منجر به مشکلات و بحران‌های دیگر در بازار کار و نیز عدم تعادل در سایر بخش‌های اقتصاد می‌شود. بنابراین، امروز بیش از هر زمان دیگری ضروری است به توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص تحلیل بازار کار، توجه ویژه شود. تا با درکی درست از شرایط بازار کار، کیفیت سیاستگذاری در این بازار ارتقاء یابد و مشکل کمبود اشتغال رفع گردد.

در ادامه تصویری از سیمای بازار کار کشور ترسیم خواهد شد و سپس وضعیت بیکاری کل، بیکاری زنان، بیکاری جوانان و بیکاری بلندمدت در کشور مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۵-۱- سیمای بازار کار

آخرین آمارهای بازار کار در کشور، مربوط به نتایج «طرح آمارگیری از نیروی کار تابستان ۱۳۹۵» است که توسط مرکز آمار ایران منتشر شده است. بر اساس نتایج این طرح، در تابستان ۱۳۹۵ نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر ۴۰,۴ درصد و نرخ بیکاری جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر ۱۲,۷ درصد بوده است. اما آخرین آماري که به‌طور سالیانه منتشر شده است مربوط به نتایج «طرح آمارگیری از نیروی کار در سال ۱۳۹۴» بوده است که در ادامه به آن پرداخته خواهد شد.

آمارهای بازار کار کشور در پایان سال ۱۳۹۴ (جدول ۱)، حکایت از بیکاری حدود ۲,۷۳ میلیون نفری نیروی کار دارند که اگر شاغلان ناقص (۲,۱۵ میلیون نفر) به آن اضافه شود مشخص خواهد شد که ۴,۸۸ میلیون نفر از جمعیت کشور درگیر مسئله بیکاری و اشتغال ناقص هستند. بر اساس جدول شماره (۱)، در پایان سال ۱۳۹۴ نرخ بیکاری ۱۱ درصد، نرخ مشارکت کل کشور ۳۸,۲ و نرخ مشارکت مردان و زنان به ترتیب ۶۳,۲ درصد و ۱۳,۳ درصد بوده است. همچنین بیش‌ترین نرخ بیکاری مربوط به فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با نرخ بیکاری ۱۸,۴۵ درصد بوده است (جدول ۲).

شرایط بازار کار نشان می‌دهد تداوم وضع موجود به‌تنهایی می‌تواند مخاطره‌آمیز باشد و اتخاذ سیاست‌های اشتغال‌زایی مناسب برای اجتناب از مشکلات اقتصادی - اجتماعی احتمالی، ضروری است. (همان).

در ادامه با توجه به جداول شماره (۳) و (۴) به بررسی روند برخی شاخص‌های بازار کار کشور پرداخته می‌شود.

جدول ۱. شاخص های نیروی کار به تفکیک جنس، نقاط شهری و روستایی در سال ۱۳۹۴ (نرخ: درصد، تعداد: میلیون نفر)

| نقاط روستایی | نقاط شهری | زن | مرد | کل | شاخص های نیروی کار |
|--------------|-----------|------|-------|-------|--|
| ۴۰,۰۰ | ۳۷,۵ | ۱۳,۲ | ۶۳,۲ | ۳۸,۲ | نرخ(درصد) |
| ۶۸۴ | ۱۷,۸۶ | ۴,۳۰ | ۲۰,۴۱ | ۲۴,۷۰ | تعداد |
| ۸,۱ | ۱۲,۲ | ۱۹,۴ | ۹,۳ | ۱۱,۰۰ | نرخ |
| ۰,۵۶ | ۲,۱۷ | ۰,۸۳ | ۱,۸۹ | ۲,۷۳ | تعداد |
| ۲۰ | ۲۹,۳ | ۴۲,۸ | ۲۲,۳ | ۲۶,۱ | نرخ |
| ۰,۲۰ | ۰,۵۷ | ۰,۲۴ | ۰,۵۳ | ۰,۷۷ | تعداد |
| ۱۷,۶ | ۲۵,۵ | ۴۰,۲ | ۱۹,۱ | ۲۳,۳ | نرخ |
| ۰,۳۵ | ۱,۳۰ | ۰,۵۶ | ۱,۰۸ | ۱,۶۵ | تعداد |
| ۵۰ | ۵,۲ | ۲۲,۸ | ۱۷,۱ | ۱۸ | سهم |
| ۳,۱۴ | ۰,۸۲ | ۰,۷۹ | ۳,۱۷ | ۳,۹۶ | تعداد |
| ۲۶,۶ | ۳۴,۹ | ۲۳,۸ | ۳۴,۲ | ۳۲,۵ | سهم |
| ۱,۶۷ | ۵,۴۷ | ۰,۸۲ | ۶,۳۲ | ۷,۱۵ | تعداد |
| ۲۳,۴ | ۵۹,۹ | ۵۳,۴ | ۴۸,۷ | ۴۹,۴ | سهم |
| ۱,۴۷ | ۹,۳۹ | ۱,۸۵ | ۹,۰۱ | ۱۰,۸۶ | تعداد |
| ۱۳,۷ | ۸,۲ | ۴,۵ | ۱۰,۸ | ۹,۸ | سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص زمانی |
| ۳۴,۸ | ۳۹,۳ | ۱۳,۱ | ۴۲,۷ | ۳۸ | سهم شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر با ساعت کار معمول ۴۹ ساعت و بیشتر |

منبع: مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۴

جدول ۲. جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر دارای تحصیلات عالی (به تفکیک مدرک دانشگاهی) برحسب وضع فعالیت اقتصادی، سال ۱۳۹۴ (کل کشور)

| جمع | دکتری تخصصی | فوق لیسانس و دکترای حرفه ای | لیسانس | فوق دیپلم | شرح |
|---------|-------------|-----------------------------|---------|-----------|--------------------------------------|
| ۶۱۴۱۲۸۳ | ۱۱۹۸۳۱ | ۱۰۰۵۴۳۶ | ۳۷۵۴۳۲۰ | ۱۲۶۱۶۹۶ | جمعیت فعال |
| ۱۱۳۳۳۲۳ | ۲۶۷۹ | ۱۵۵۹۱۰ | ۷۹۷۲۸۰ | ۱۷۷۴۵۴ | جمعیت بیکار |
| ٪۱۸,۴۵ | | | | | نرخ بیکاری افراد دارای مدرک دانشگاهی |

منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۴

جدول ۳. شاخص های کلیدی نیروی کار ۱۳۸۴-۱۳۹۴ (نرخ: درصد، تعداد: میلیون نفر)

| سال | ۸۴ | ۸۵ | ۸۶ | ۸۷ | ۸۸ | ۸۹ | ۹۰ | ۹۱ | ۹۲ | ۹۳ | ۹۴ | کل کشور |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|
| نرخ | ۴۱,۰ | ۴۰,۴ | ۳۹,۸ | ۳۸,۰ | ۳۸,۹ | ۳۸,۳ | ۳۶,۹ | ۳۷,۷ | ۳۷,۶ | ۳۷,۲ | ۳۸,۲ | فعالیت اقتصادی (مشارکت) |
| تعداد | ۲۳,۲۹ | ۲۳,۴۸ | ۲۳,۵۸ | ۲۲,۸۹ | ۲۳,۸۴ | ۲۳,۸۸ | ۲۳,۳۹ | ۲۴,۱۱ | ۲۳,۸۳ | ۲۳,۸۲ | ۲۴,۷۰ | |
| نرخ | ۱۱,۵ | ۱۱,۳ | ۱۰,۵ | ۱۰,۴ | ۱۱,۹ | ۱۳,۵ | ۱۲,۳ | ۱۲,۲ | ۱۰,۴ | ۱۰,۶ | ۱۱,۰ | بیکاری |
| تعداد | ۲,۶۷ | ۲,۶۴ | ۲,۴۹ | ۲,۳۹ | ۲,۸۴ | ۳,۲۲ | ۲,۸۸ | ۲,۹۴ | ۲,۴۹ | ۲,۵۱ | ۲,۷۳ | |
| نرخ | ۲۳,۳ | ۲۳,۵ | ۲۲,۳ | ۲۳,۰ | ۲۴,۷ | ۲۸,۷ | ۲۶,۵ | ۲۶,۹ | ۲۴,۰ | ۲۵,۲ | ۲۶,۱ | بیکاری جوانان |
| تعداد | ۱,۳۶ | ۱,۳۱ | ۱,۱۷ | ۱,۱۱ | ۱,۱۷ | ۱,۳۰ | ۱,۰۷ | ۱,۰۷ | ۰,۸۱ | ۰,۷۶ | ۰,۷۷ | ۱۵-۲۴ ساله |

| کل کشور | سال | ۸۴ | ۸۵ | ۸۶ | ۸۷ | ۸۸ | ۸۹ | ۹۰ | ۹۱ | ۹۲ | ۹۳ | ۹۴ |
|--------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| بیکاری جوانان ۱۵-۲۹ | نرخ | ۲۰.۶ | ۲۰.۸ | ۲۰.۰ | ۲۰.۴ | ۲۲.۱ | ۲۵.۵ | ۲۴.۰ | ۲۴.۵ | ۲۱.۲ | ۲۱.۹ | ۲۳.۳ |
| | تعداد | ۱.۹۳ | ۱.۹۱ | ۱.۸۰ | ۱.۷۵ | ۱.۹۲ | ۲.۲۰ | ۱.۹۱ | ۱.۹۷ | ۱.۶۱ | ۱.۵۶ | ۱.۶۵ |
| اشتغال در بخش کشاورزی | نرخ | ۲۴.۷ | ۲۳.۲ | ۲۲.۸ | ۲۱.۲ | ۲۰.۹ | ۱۹.۲ | ۱۸.۶ | ۱۸.۹ | ۱۸.۳ | ۱۷.۹ | ۱۸.۰ |
| | تعداد | ۵.۱۰ | ۴.۸۳ | ۴.۸۱ | ۴.۳۴ | ۴.۳۸ | ۳.۹۷ | ۳.۸۱ | ۴.۰۰ | ۳.۹۱ | ۳.۸۱ | ۳.۹۶ |
| اشتغال در بخش صنعت | نرخ | ۳۰.۳ | ۳۱.۷ | ۳۲.۰ | ۳۲.۲ | ۳۱.۸ | ۳۲.۲ | ۳۳.۴ | ۳۳.۶ | ۳۴.۳ | ۳۳.۸ | ۳۲.۵ |
| | تعداد | ۶.۲۶ | ۶.۶۰ | ۶.۷۶ | ۶.۶۱ | ۶.۶۸ | ۶.۶۵ | ۶.۸۵ | ۷.۱۱ | ۷.۳۱ | ۷.۱۹ | ۷.۱۵ |
| اشتغال در بخش خدمات | نرخ | ۴۴.۹ | ۴۵.۱ | ۴۵.۱ | ۴۶.۵ | ۴۷.۳ | ۴۸.۶ | ۴۸.۰ | ۴۷.۵ | ۴۷.۴ | ۴۸.۳ | ۴۹.۴ |
| | تعداد | ۹.۲۶ | ۹.۴۰ | ۹.۵۲ | ۹.۵۳ | ۹.۹۴ | ۱۰.۰۳ | ۹.۸۵ | ۱۰.۰۵ | ۱۰.۱۱ | ۱۰.۳۰ | ۱۰.۸۶ |

منبع. مرکز آمار ایران، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در سال های ۱۳۸۴-۱۳۹۴

جدول ۴. جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب وضع فعالیت اقتصادی به تفکیک جنس (میلیون نفر)

| سال | جنس و سن | جمعیت کل | جمعیت در سن کار | فعال | | | غیرفعال | اشتغال ناقص |
|------|----------|----------|-----------------|-------|-------|-------|---------|-------------|
| | | | | جمع | شاغل | بیکار | | |
| ۱۳۸۴ | مرد و زن | ۶۸.۱۲ | ۵۶.۷۶ | ۲۳.۳۹ | ۲۰.۶۲ | ۲.۶۷ | ۳۳.۴۷ | ۱.۵۲ |
| | مرد | ۳۴.۴۳ | ۲۸.۶۲ | ۱۸.۵۱ | ۱۶.۶۶ | ۱.۸۶ | ۱۰.۱۱ | ۱.۳۳ |
| | زن | ۳۳.۶۸ | ۲۸.۱۵ | ۴.۷۸ | ۳.۹۶ | ۰.۸۲ | ۲۳.۳۶ | ۰.۱۹ |
| ۱۳۸۵ | مرد و زن | ۶۹.۱۶ | ۵۸.۱۴ | ۲۳.۴۸ | ۲۰.۸۴ | ۲.۶۴ | ۳۴.۶۶ | ۱.۴۶ |
| | مرد | ۳۴.۹۸ | ۲۹.۳۳ | ۱۸.۷۵ | ۱۶.۸۷ | ۱.۸۸ | ۱.۸۸ | ۱.۳۰ |
| | زن | ۳۴.۱۸ | ۲۸.۸۱ | ۴.۷۳ | ۳.۹۷ | ۰.۷۶ | ۲۴.۰۷ | ۰.۱۶ |
| ۱۳۸۶ | مرد و زن | ۷۰.۲۰ | ۵۹.۲۵ | ۲۳.۵۸ | ۲۱.۰۹ | ۲.۴۹ | ۳۵.۶۸ | ۱.۳۴ |
| | مرد | ۳۵.۵۰ | ۲۹.۸۹ | ۱۸.۹۹ | ۱۷.۲۳ | ۱.۷۶ | ۱۰.۹۰ | ۱.۲۲ |
| | زن | ۳۴.۷۰ | ۲۹.۳۶ | ۴.۵۸ | ۳.۸۶ | ۰.۷۲ | ۲۴.۷۸ | ۰.۱۳ |
| ۱۳۸۷ | مرد و زن | ۷۱.۲۵ | ۶۰.۳۰ | ۲۲.۸۹ | ۲۰.۵۰ | ۲.۳۹ | ۳۷.۴۱ | ۱.۶۲ |
| | مرد | ۳۶.۰۲ | ۳۰.۴۲ | ۱۸.۸۳ | ۱۷.۱۲ | ۱.۷۲ | ۱۱.۵۸ | ۱.۴۷ |
| | زن | ۳۵.۲۳ | ۲۹.۸۹ | ۴.۰۶ | ۳.۳۸ | ۰.۶۸ | ۲۵.۸۳ | ۰.۱۴ |
| ۱۳۸۸ | مرد و زن | ۷۲.۲۹ | ۶۱.۳۵ | ۲۳.۸۴ | ۲۱.۰۰ | ۲.۸۴ | ۳۷.۵۱ | ۱.۹۹ |
| | مرد | ۳۶.۵۳ | ۳۰.۹۴ | ۱۹.۴۳ | ۱۷.۳۳ | ۲.۱۰ | ۱۱.۵۰ | ۱.۸۰ |
| | زن | ۳۵.۷۶ | ۳۰.۴۱ | ۴.۴۱ | ۳.۶۷ | ۰.۷۴ | ۲۶.۰۰ | ۰.۱۸ |
| ۱۳۸۹ | مرد و زن | ۷۳.۳۴ | ۶۲.۳۹ | ۲۳.۸۸ | ۲۰.۶۶ | ۳.۲۲ | ۳۸.۵۲ | ۲.۱۰ |
| | مرد | ۳۷.۰۵ | ۳۱.۴۶ | ۱۹.۵۳ | ۱۷.۲۰ | ۲.۳۳ | ۱۱.۹۳ | ۱.۹۳ |
| | زن | ۳۶.۲۹ | ۳۰.۹۴ | ۴.۳۵ | ۳.۴۶ | ۰.۸۹ | ۲۶.۵۹ | ۰.۱۷ |
| ۱۳۹۰ | مرد و زن | ۷۴.۳۹ | ۶۳.۴۴ | ۲۳.۳۹ | ۲۰.۵۱ | ۲.۸۸ | ۴۰.۰۵ | ۱.۸۵ |
| | مرد | ۳۷.۵۶ | ۳۱.۹۸ | ۱۹.۴۲ | ۱۷.۳۷ | ۲.۰۵ | ۱۲.۵۶ | ۱.۷۱ |
| | زن | ۳۶.۸۲ | ۳۱.۴۶ | ۳.۹۷ | ۳.۱۴ | ۰.۸۳ | ۲۷.۴۹ | ۰.۱۴ |
| ۱۳۹۱ | مرد و زن | ۷۴.۸۱ | ۶۲.۷۱ | ۲۳.۴۸ | ۲۰.۶۳ | ۲.۸۵ | ۳۹.۲۴ | ۱.۸۳ |
| | مرد | ۳۷.۵۲ | ۳۱.۳۲ | ۱۹.۱۹ | ۱۷.۱۸ | ۲.۰۰ | ۱۲.۱۴ | ۱.۶۹ |
| | زن | ۳۷.۲۹ | ۳۱.۳۹ | ۴.۲۹ | ۳.۴۵ | ۰.۸۴ | ۲۷.۱۰ | ۰.۱۵ |

| سال | جنس و سن | جمعیت کل | فعال | | | جمعیت در سن کار | اشتغال ناقص |
|------|----------|----------|-------|-------|-------|-----------------|-------------|
| | | | جمع | شاغل | بیکار | | |
| ۱۳۹۲ | مرد و زن | ۷۵.۷۱ | ۶۳.۳۶ | ۲۳.۸۳ | ۲۱.۳۵ | ۲.۴۹ | ۱.۹۱ |
| | مرد | ۳۷.۹۶ | ۳۱.۶۳ | ۱۹.۹۱ | ۱۸.۲۰ | ۱.۷۱ | ۱.۷۶ |
| | زن | ۳۷.۷۵ | ۳۱.۷۲ | ۳.۹۲ | ۳.۱۵ | ۰.۷۷ | ۰.۱۵ |
| ۱۳۹۳ | مرد و زن | ۷۶.۶۲ | ۶۴.۰۲ | ۲۳.۸۲ | ۲۱.۳۰ | ۲.۵۱ | ۲.۰۴ |
| | مرد | ۳۸.۴۰ | ۳۱.۹۵ | ۱۹.۹۶ | ۱۸.۲۱ | ۱.۷۵ | ۱.۹۱ |
| | زن | ۳۸.۲۲ | ۳۲.۰۶ | ۳.۸۶ | ۳.۱۰ | ۰.۷۶ | ۰.۱۳ |
| ۱۳۹۴ | مرد و زن | ۷۷.۵۶ | ۶۴.۶۹ | ۲۴.۷۰ | ۲۱.۹۷ | ۲.۷۳ | ۲.۱۵ |
| | مرد | ۳۸.۸۵ | ۳۲.۲۸ | ۲۰.۴۱ | ۱۸.۵۱ | ۱.۸۹ | ۲.۰۰ |
| | زن | ۳۸.۶۸ | ۳۲.۴۱ | ۴.۳۰ | ۳.۴۶ | ۰.۸۳ | ۰.۱۶ |

منبع: مرکز آمار ایران، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در سالهای ۱۳۸۴-۱۳۹۴

۵-۱-۱- تحولات جمعیتی

جمعیت کشور طی دوره ۱۳۹۰-۱۳۵۵ از ۱۸,۹ میلیون نفر به ۷۵,۱ میلیون نفر رسیده است. در جدول شماره (۵)، متوسط نرخ رشد سالانه‌ی جمعیت طی دوره ۱۳۹۰-۱۳۳۵ نشان داده شده است. در این دوره‌ی زمانی بیشترین افزایش مطلق جمعیت مربوط به گذار از سال ۱۳۵۵ به سال ۱۳۶۵ با رقمی برابر با ۱۵,۷ میلیون نفر بوده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۴).

علت افزایش جمعیت ۱۵,۷ میلیون نفری در دوره‌ی ۱۳۶۵-۱۳۵۵ را می‌توان در این مورد دانست که در حالی که برنامه‌های جمعیتی در دوره قبل از انقلاب به نوعی پتانسیل‌های باروری جامعه را کنترل کرده بودند، پس از انقلاب تا مدت‌های مدیدی این برنامه‌ها از دستور کار خارج گردید (طائی، ۱۳۸۹). در نتیجه طی دهه‌ی ۶۵-۱۳۵۵ (به‌ویژه سال‌های ۶۳-۱۳۵۸) متوسط رشد سالانه‌ی جمعیت کشور به بالاترین سطح خود در طول تاریخ تحولات جمعیتی ایران یعنی ۳,۹۱ درصد رسید (نورالهی، ۱۳۹۱).

جدول ۵. جمعیت کشور از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۰ (میلیون نفر)

| سال | جمعیت کل کشور | افزایش مطلق جمعیت | متوسط رشد سالانه (درصد) ^{۳۹} |
|------|---------------|-------------------|---------------------------------------|
| ۱۳۳۵ | ۱۸,۹۵۴,۷۰۴ | -- | -- |
| ۱۳۴۵ | ۲۵,۷۸۸,۷۲۲ | ۶,۸۳۴,۰۱۸ | ۳.۱۳ |
| ۱۳۵۵ | ۳۳,۷۰۸,۷۴۴ | ۷,۹۲۰,۰۲۲ | ۲.۷۱ |
| ۱۳۶۵ | ۴۹,۴۴۵,۰۱۰ | ۱۵,۷۳۶,۲۶۶ | ۳.۹۱ |
| ۱۳۷۵ | ۶۰,۰۵۵,۴۸۸ | ۱۰,۶۱۰,۴۷۸ | ۱.۶۲ |
| ۱۳۸۵ | ۷۰,۴۹۵,۷۸۲ | ۱۰,۴۴۰,۲۹۴ | ۱.۲۹ |
| ۱۳۹۰ | ۷۵,۱۴۹,۶۶۹ | ۴,۶۵۳,۸۸۷ | ۱.۲۹ |

منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، سالنامه آماری سال ۱۳۹۲، فصل جمعیت

^{۳۹} فرمول نرخ متوسط رشد سالیانه، عبارت است از: $r = n\sqrt{(pn/po)} - 1$. که در اینجا سال $po = ۱۳۳۵$ و $pn = ۱۳۹۰$ در نظر گرفته شده است.

افزایش جمعیت حدوداً ۱۵,۷ میلیون نفری طی ۱۰ سال (۱۳۶۵-۱۳۵۵)، تغییری در روند گروه‌های سنی دهه‌های بعد به وجود آورد و هرم جمعیتی ایران را تغییر داد، به طوری که در سال ۱۳۷۵ کشور با پدیده‌ی جمعیت ۳۶ میلیون نفری زیر ۲۵ سال روبرو شد که به تدریج وارد بازار کار شدند. این ورودی تا سال ۱۴۰۰ ادامه دارد (طائی، ۱۳۸۹).

بازار کار جمعیت زیر ۲۵ سال را به دو گروه صفر تا ۱۴ و ۱۵ تا ۲۴ سال تقسیم می‌کند. جمعیت صفر تا ۱۴ ساله، عرضه بالقوه نیروی کار در بلندمدت و جمعیت ۱۵ تا ۲۴ ساله یا جمعیت جوان به مثابه‌ی نیروی کار بالقوه‌ی میان‌مدت است. بنابراین با تفکیک این دو می‌توان متوجه شد که در بلندمدت و کوتاه‌مدت در بازار کار با چه سطح از عرضه‌ی نیروی کار مواجه هستیم. لازم است بر مبنای این اطلاعات برای جذب جمعیت مذکور راهکارهای میان‌مدت و بلندمدت مناسب، اتخاذ گردد.

پیامد جمعیت مزبور، در بازار کار آینده، بدین صورت است که اگر فرض شود نرخ مشارکت فعلی آنان-که در مقایسه با بسیاری از کشورهای در سطح پائینی قرار دارد- با نوسانات چشمگیری مواجه نشود و نرخ بیکاری نیز در آستانه قابل‌تحملی برای اقتصاد ایران قرار بگیرد، سالانه باید بیش از یک میلیون فرصت شغلی برای یک دوره‌ی طولانی‌مدت در کشور به وجود آید. ناگفته نماند که این پدیده جدید جمعیتی در صورتی که بتوانیم از آن به‌درستی بهره‌برداری کنیم، یک موهبت و فرصت تاریخی برای ما محسوب می‌شود و می‌تواند زمینه‌های رشد درون‌زا و گذار به مراحل بالاتر توسعه را فراهم سازد. در غیر این صورت عدم پاسخگویی به انتظارات آنان در عرصه کار و زندگی، تهدید و چالش اساسی برای کشور محسوب می‌شود (همان).

با توجه به تغییرات جمعیتی کشور و آثار آن روی بازار کار در ادامه به بررسی روند تغییرات بازار کار در دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ می‌پردازیم.

۵-۱-۲- جمعیت و نیروی کار

جمعیت در سن کار کشور از ۵۶,۷۶ میلیون نفر در سال ۱۳۸۴ به ۶۴,۶۹ میلیون نفر در سال ۱۳۹۴ رسیده است. در واقع در این دوره، ۷,۹۳ میلیون نفر به جمعیت در سن کار افزوده شده است. از این تعداد، تنها در حدود ۱,۴۱ میلیون نفر وارد جمعیت فعال شده‌اند و مابقی (۶,۵۲ میلیون نفر) به جمعیت غیرفعال پیوسته‌اند (نمودار شماره ۱). به همین سبب نرخ مشارکت نیروی کار طی دوره‌ی موردنظر کاهش یافته است (از ۴۱ به ۳۸,۲ درصد رسیده است) (جدول شماره ۳).

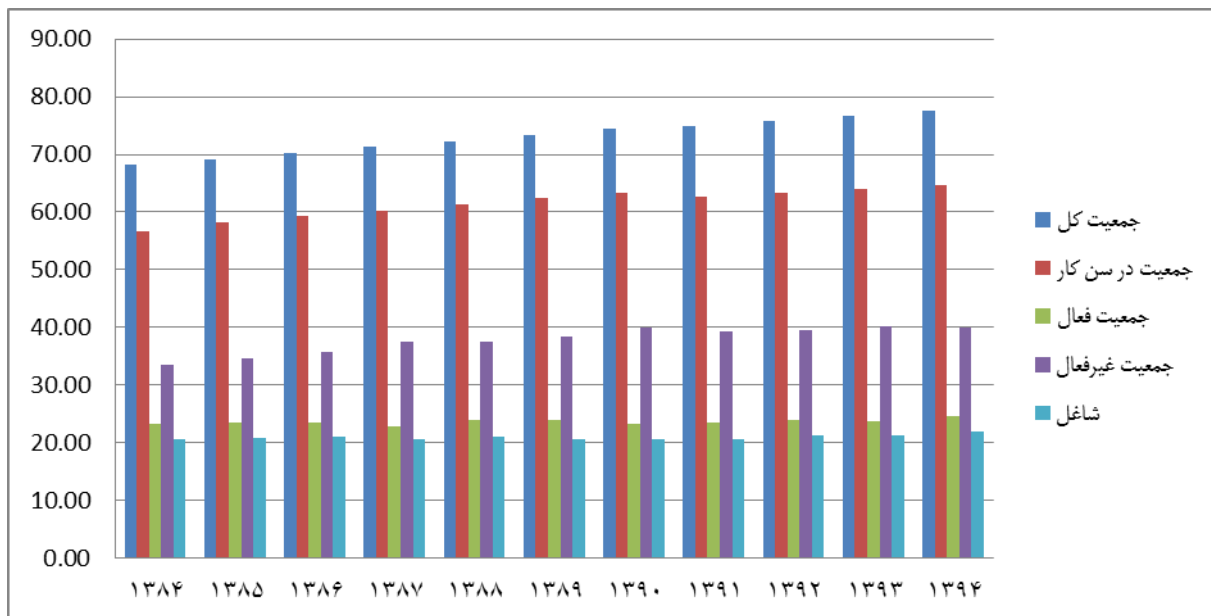
زیرا بنابر تعریف مرکز آمار ایران، نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت اقتصادی)، عبارت است از:

$$\text{نرخ مشارکت اقتصادی} = \frac{\text{جمعیت فعال (شاغل و بیکار) 10 ساله و بیشتر (یا 15 ساله و بیشتر)}}{\text{جمعیت در سن کار 10 ساله و بیشتر (یا 15 ساله و بیشتر)}} \times 100$$

از آنجا که میزان افزایش در مخرج این کسر بیشتر از افزایش در صورت آن می باشد، بنابراین نرخ مشارکت اقتصادی کاهش یافته است. همچنین در این دوره با توجه به اشتغال زایی پایین و افزایش جمعیت جوان و غیرفعال، «نسبت کل جمعیت به تعداد شاغلان»^{۴۰} به ۳،۵۲ نفر رسیده است. این رقم بسیار بالاتر از نرّم های جهانی است و حاکی از دشوار شدن تامین نیازهای خانوارها و افزایش فقر می باشد (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۵).

همچنین، «سهم جمعیت غیرفعال از کل جمعیت»، به حدود ۵۲ درصد رسیده است که نسبت بالایی می باشد و با توجه به روند افزایشی آن و نیز بالا بودن سهم جوانان و تحصیلکردگان دانشگاهی در این جمعیت، می توان بروز انواع نابسامانی های اجتماعی را پیش بینی کرد.

نمودار ۱. جمعیت، جمعیت در سن کار، جمعیت غیرفعال، جمعیت فعال و جمعیت شاغل کشور ۱۳۸۴-۱۳۹۴ (میلیون نفر)



منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

۳-۱-۵- جمعیت شاغل

در سال های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ اقتصاد ایران از نظر اشتغال زایی عملکرد مطلوبی نداشته و این مسئله در شرایطی رقم خورده است که دقیقاً طی همین دوره سهم جمعیت ۱۵ تا ۳۴ ساله، از کل جمعیت بیش از ۴۰ درصد بوده است (که نسبت به سهم این گروه سنی از جمعیت در دوره های گذشته بی سابقه بوده است). عدم افزایش تعداد شاغلان در کنار افزایش جمعیت جوان و تحصیلکرده به خودی خود بیانگر نیاز اقتصاد ایران به اشتغال زایی قابل توجه طی سال های آتی می باشد. به گونه ای که نه تنها برای جمعیت جوان

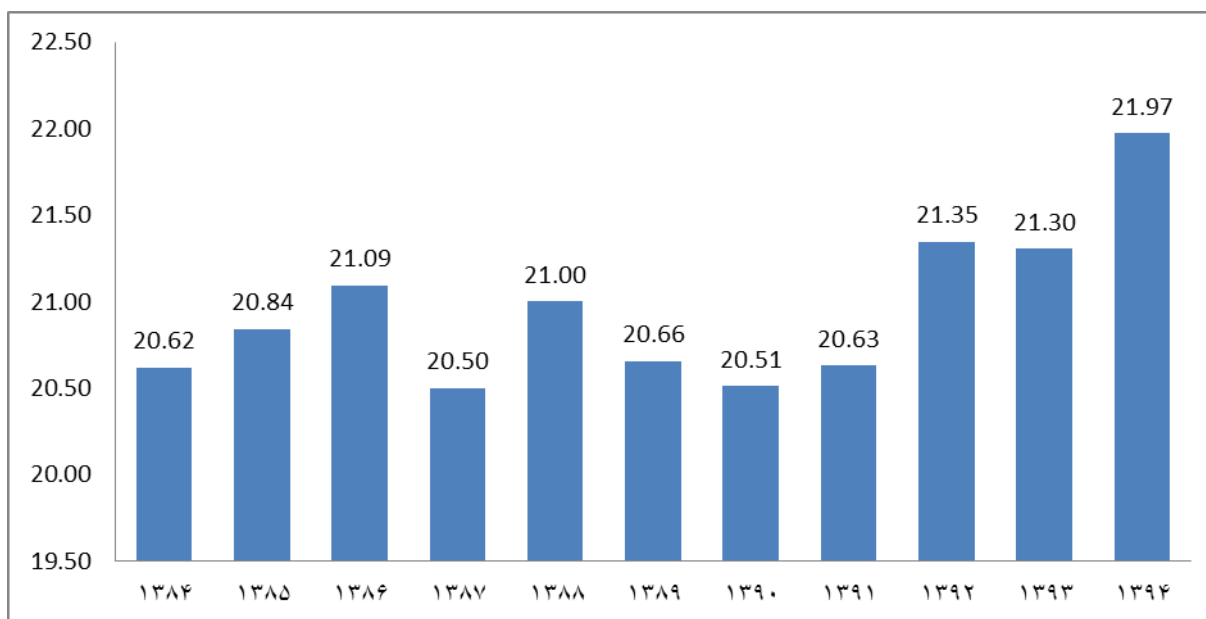
^{۴۰} نسبت کل جمعیت به تعداد شاغلان به این معناست که به طور متوسط هر فرد شاغل تأمین کننده چند نفر است. نتایج نشان می دهد که این متغیر طی سال های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ از ۳،۳ به حدود ۳،۶ درصد رسیده است. متوسط جهانی این نسبت در سال ۲۰۱۰، ۳،۲ درصد بوده است و در بسیاری از کشورها، به خصوص کشورهای شرق آسیا و کشورهای پیشرفته این نسبت از متوسط جهانی نیز پایین تر است.

جدید شغل ایجاد شود، بلکه لازم است عقب ماندگی سال های گذشته نیز جبران گردد (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۵).

با توجه به نمودار شماره (۲) می توان گفت آخرین دوره ای که تعداد شاغلان کشور روند صعودی داشته است دوره ی ۱۳۹۴-۱۳۸۹ بوده است با این حال افزایش اشتغال طی این دوره بسیار کم می باشد (در حدود ۱,۳۹ میلیون نفر). این در حالی است که قبل از این دوره آخرین باری که تعداد شاغلان در کشور روند صعودی داشت دوره ۱۳۸۶-۱۳۷۵ بود که تعداد شاغلان از ۱۴,۹ میلیون نفر به ۲۱,۱ میلیون نفر رسید (یعنی حدود ۵ میلیون نفر افزایش در تعداد شاغلان).

افزایش بسیار کم اشتغال در سال های ۱۳۹۴-۱۳۸۹ منجر به انباشت بیکاران و در نتیجه پدید آمدن بحران بیکاری در کشور شده است. این بحران نه فقط از لحاظ اجتماعی دارای ابعاد گسترده ای است بلکه به یکی از مهمترین مشکلات اقتصادی کشور نیز تبدیل شده است.

نمودار ۲. جمعیت شاغل طی دوره ۱۳۸۴-۱۳۹۴ (میلیون نفر)



منبع. محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

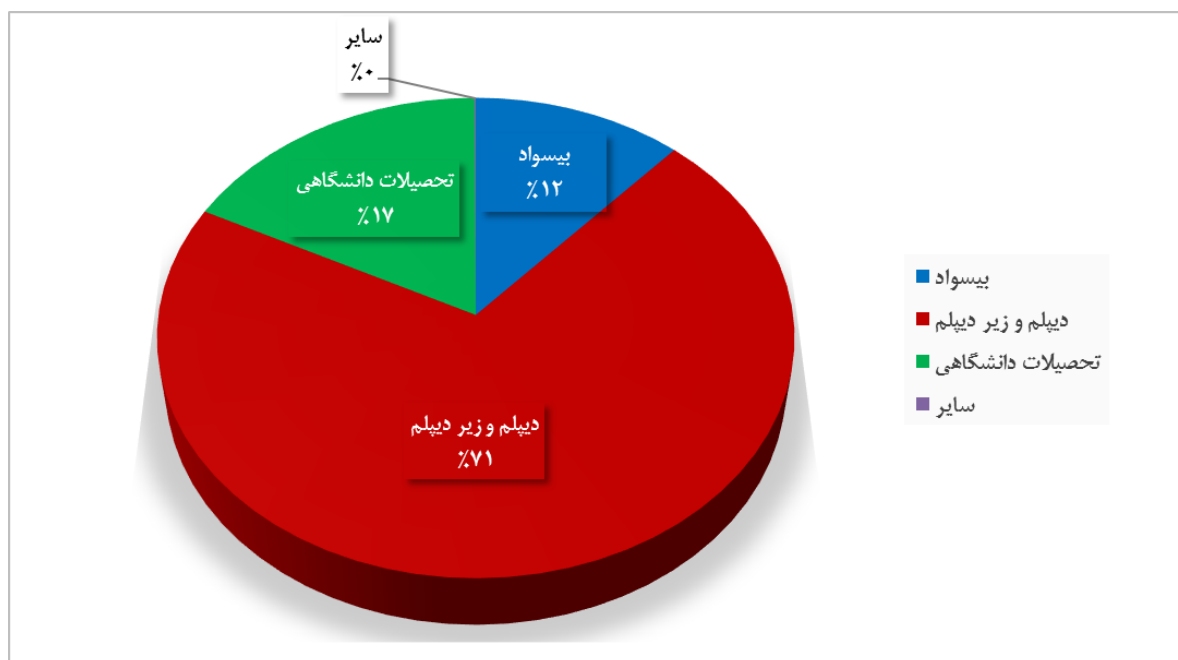
۵-۱-۴- سطح تحصیلات

یکی دیگر از خصوصیات بازار کار ایران در سال های اخیر، عدم تطابق سمت تقاضای بازار کار (شغل های موجود) با ویژگی های سمت عرضه نیروی کار (افراد جویای کار) از نظر سطح تحصیلات است (همان). در نمودار شماره (۳) شاغلان به ۳ گروه «بی سواد»، «دیپلم و زیر دیپلم» و «دارای تحصیلات دانشگاهی» تقسیم شده اند. همان طور که مشاهده می شود در ۱۰ سال گذشته به طور میانگین، ۷۱ درصد از جمعیت

شاغل کشور را افراد باسواد اما بدون تحصیلات دانشگاهی (دیپلم و زیردیپلم)، ۱۲ درصد را افراد بی سواد و ۱۷ درصد را افراد دارای تحصیلات دانشگاهی تشکیل داده اند.

لذا همچنان ساختار بازار کار کشور به گونه ای است که فضا برای اشتغال افراد دارای تحصیلات عالی مناسب نیست و مشاغل موجود عمدتاً با نیروی کار بدون تحصیلات عالی سازگار است. در حالی که یکی از ویژگی های جمعیت جوان در سال های اخیر، دارا بودن تحصیلات دانشگاهی است. لذا در سال های پیش رو علاوه بر اینکه کمیت شغل های ایجاد شده باید زیاد باشد، کیفیت یا نوع این شغل ها نیز مهم است. بدین معنی که اقتصاد ایران طی سال های آتی نیازمند فرصت های شغلی با تعداد زیاد و مناسب برای افراد دارای تحصیلات عالی است. توجه به این نکته در سیاستگذاری برای اشتغال زایی بسیار حائز اهمیت است و می تواند تمرکز و مسیر سیاستگذاری را تغییر دهد (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۵).

نمودار ۳. متوسط سهم گروه های تحصیلی از کل شاغلان کشور (درصد) دوره زمانی ۱۳۸۴-۱۳۹۴



منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

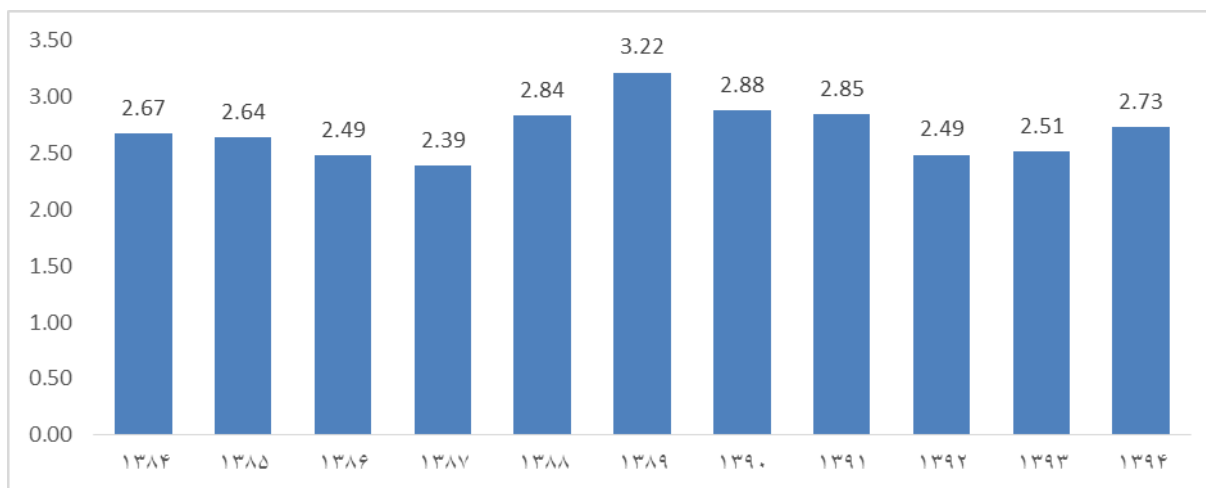
۵-۱-۵- بیکاری

با نگاهی به نمودار شماره (۴)، می توان دریافت طی ۱۰ سال مورد بررسی، تعداد بیکاران کشور به جز در سال ۱۳۸۹ که به بالای ۳ میلیون نفر رسیده است، بین ۲,۳۹ تا ۲,۸۸ میلیون نفر تغییر کرده است. این در حالی است که طی همین دوره حدود ۶,۵۲ میلیون نفر به جمعیت غیرفعال اضافه شده است (جدول ۴) که بخش عظیمی از آن شامل جوانان می باشد.

شرایط بازار کار کشور با توجه به حجم عظیم جمعیت در سن کار که وارد بازار کار نشده اند، به ویژه حضور جوانان و فارغ التحصیلان دانشگاهی در این جمعیت غیرفعال، حاکی از آن است که تغییرات نرخ بیکاری

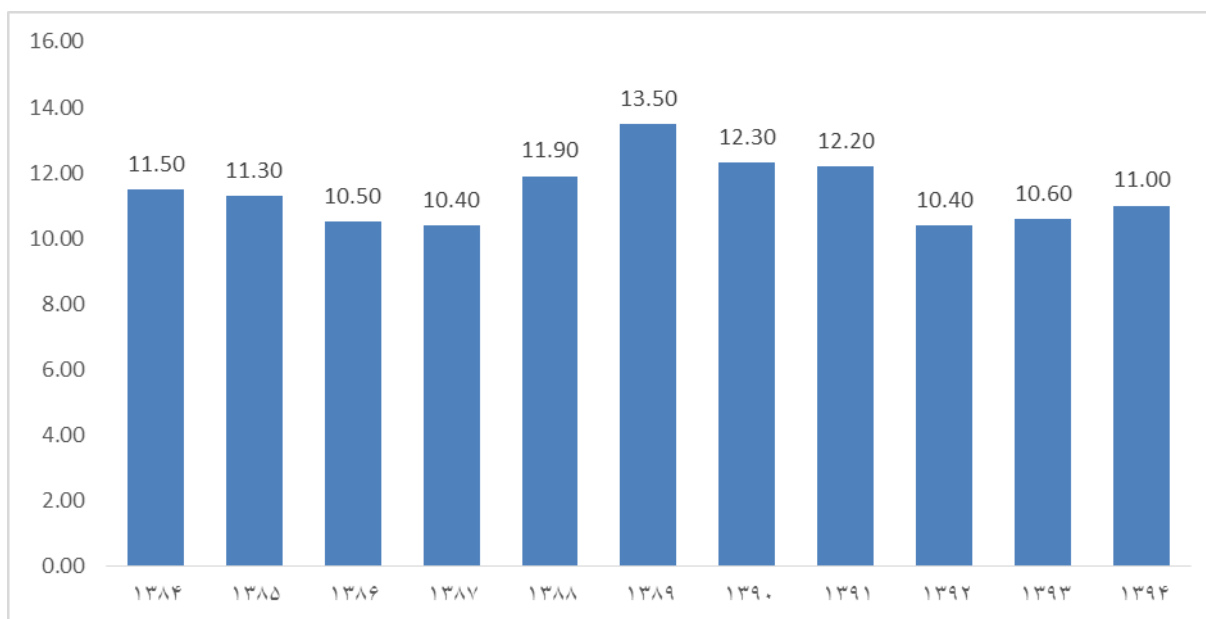
نمی‌تواند مبنای مناسبی برای تحلیل بازار کار کشور و سیاست‌گذاری بر اساس آن باشد، زیرا این نرخ تنها شامل جمعیت فعال می‌باشد و تحولات جمعیت غیرفعال را در بر نمی‌گیرد. در حالی که همان‌طور که پیش از این اشاره شد، نسبت جمعیت غیرفعال به کل جمعیت، در بازار کار کشور، نسبت بزرگتری در مقایسه با میانگین جهان و بسیاری از کشورها است. لذا تصمیم جمعیت غیرفعال برای ورود به بازار کار یا خارج ماندن از آن، اثر غالب بر تحولات بازار کار و نرخ‌های آن دارد.

نمودار ۴. تعداد بیکاران کل کشور (میلیون نفر)



منبع. محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

نمودار ۵. نرخ بیکاری جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر در دوره زمانی ۱۳۸۴-۱۳۹۴ (درصد)



منبع. محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

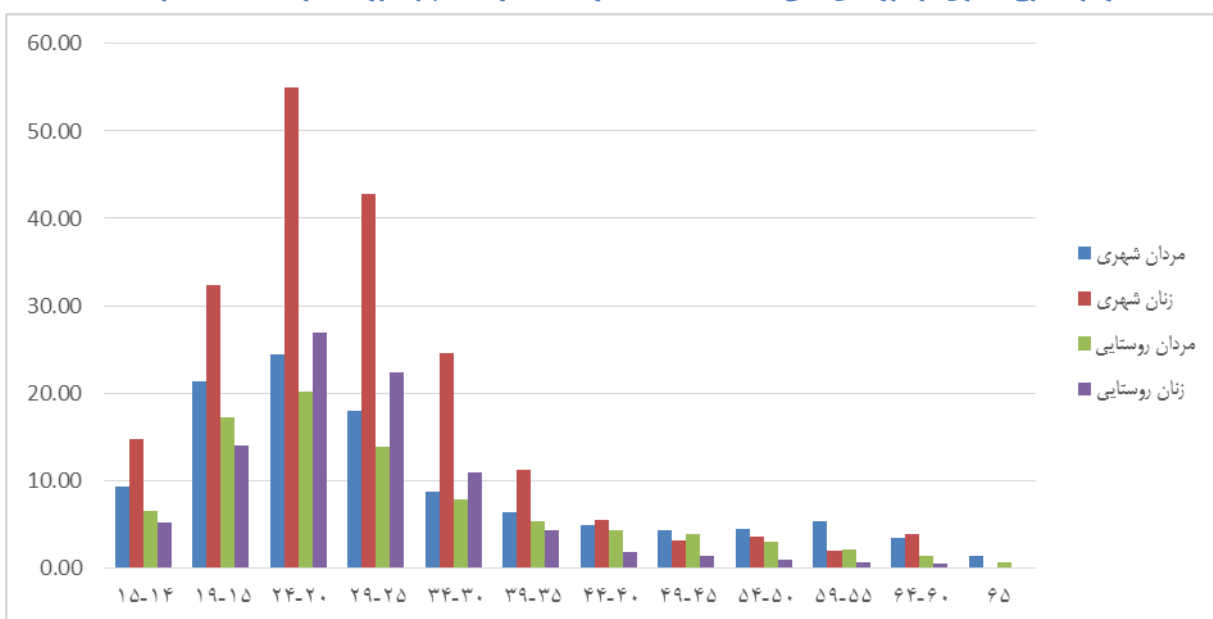
۵-۱-۶- ترکیب سنی و جنسیتی جمعیت بیکار

در نمودار شماره (۶) نرخ بیکاری در گروه‌های سنی مختلف و به تفکیک مناطق شهری-روستایی و جنسیت در سال ۱۳۹۴ نشان داده شده است. با مشاهده‌ی این نمودار می‌توان چنین نتیجه گرفت که:

۱. نرخ بیکاری در شهر بیش از روستاست؛
۲. نرخ بیکاری زنان با اختلاف زیادی بیش از مردان است؛
۳. نرخ بیکاری در گروه‌های سنی جوان بسیار بیشتر از گروه‌های سنی دیگر است.

اشتراک این سه نتیجه را می‌توان در نرخ بیکاری زنان شهری گروه سنی ۲۰ تا ۲۴ سال مشاهده کرد که به ۵۴,۹۷ درصد رسیده است. یعنی از هر ۲ زن شهری در این گروه سنی که در جستجوی کار است، یک نفر موفق به یافتن شغل نمی‌شود. نتیجه آنکه علاوه بر کمیت تعداد فرصت‌های شغلی و اینکه باید این شغل‌ها مناسب افراد تحصیلکرده باشد، لازم است فرصت‌های شغلی در سال‌های پیش‌رو تناسب بیشتری با زنان نیز داشته باشند. زیرا نرخ بیکاری در حدود ۵۰ درصد را می‌توان به بحرانی در بازار کار زنان جوان، تعبیر نمود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵).

نمودار ۶. نرخ بیکاری در گروه‌های سنی، به تفکیک جنسیت و محل سکونت (شهر یا روستا) در سال ۱۳۹۴ (درصد)



منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

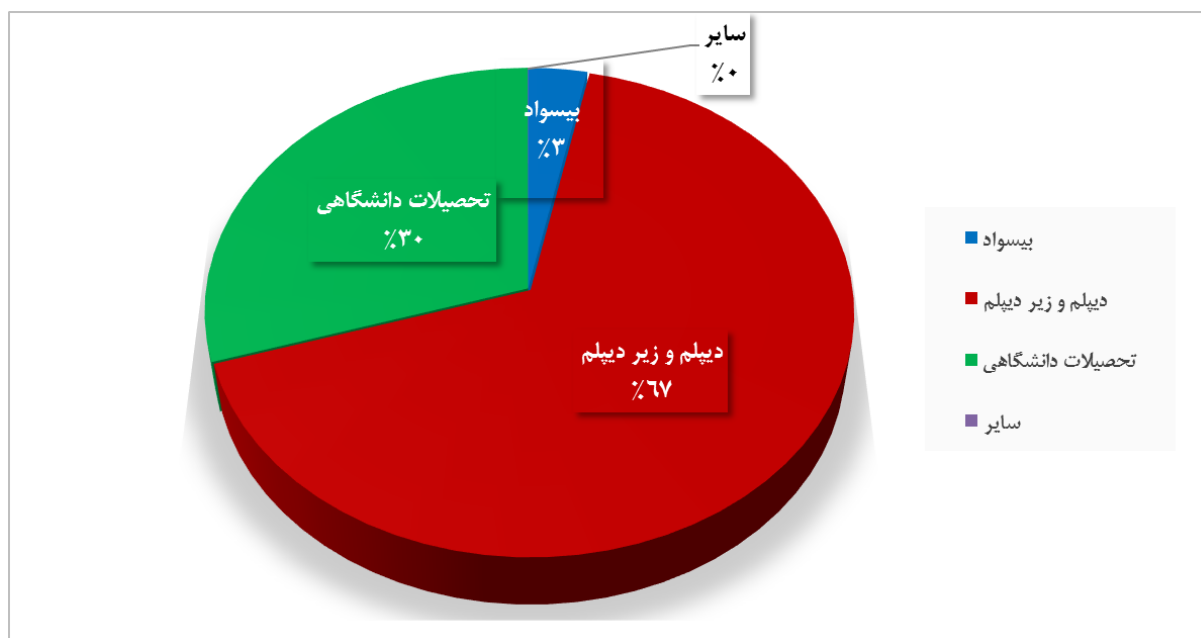
۵-۱-۷- ترکیب تحصیلی جمعیت بیکار

طی ۱۰ سال اخیر، ترکیب تحصیلی جمعیت بیکار، تغییرات قابل توجهی داشته است. مقایسه‌ی متوسط سهم افراد با توجه به میزان تحصیلات آنها در نمودار شماره (۷)، حاکی از آن است که ۶۷ درصد بیکاران را

افراد دارای دیپلم و زیر دیپلم، ۳۰ درصد را دارندگان تحصیلات دانشگاهی و ۳ درصد را افراد بی سواد تشکیل داده‌اند.

سهم تحصیلکردگان آموزش عالی در بین بیکاران ۳۰ درصد و سهم این گروه تحصیلی از شاغلان ۱۷ درصد می‌باشد. تفاوت زیاد سهم تحصیلکردگان آموزش عالی در بین بیکاران نسبت به سهم این گروه در میان شاغلان، به خوبی نشان‌دهنده عدم تطابق (Mismatch) بین عرضه و تقاضای نیروی کار تحصیلکرده است. در واقع بخش آموزش عالی در ایران به جای آنکه در جهت افزایش سرمایه‌ی انسانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری نیروی کار حرکت کند، بیکاران تحصیلکرده‌تری تولید نموده است که از این منظر نیز توجه به شرایط بازار کار و سیاست‌گذاری برای اصلاح وضع موجود حائز اهمیت است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵).

نمودار ۷. متوسط سهم گروه‌های تحصیلی از جمعیت بیکار (درصد)، دوره زمانی ۱۳۸۴-۱۳۹۴



منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

در مجموع، در فاصله سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴، به جمعیت در سن کار ۷,۹۳ میلیون نفر افزوده شده است. از این تعداد، ۶,۵۲ میلیون نفر به جمعیت غیرفعال و ۱,۴۱ میلیون نفر به جمعیت فعال (مجموع جمعیت شاغل و بیکار) افزوده شده است.

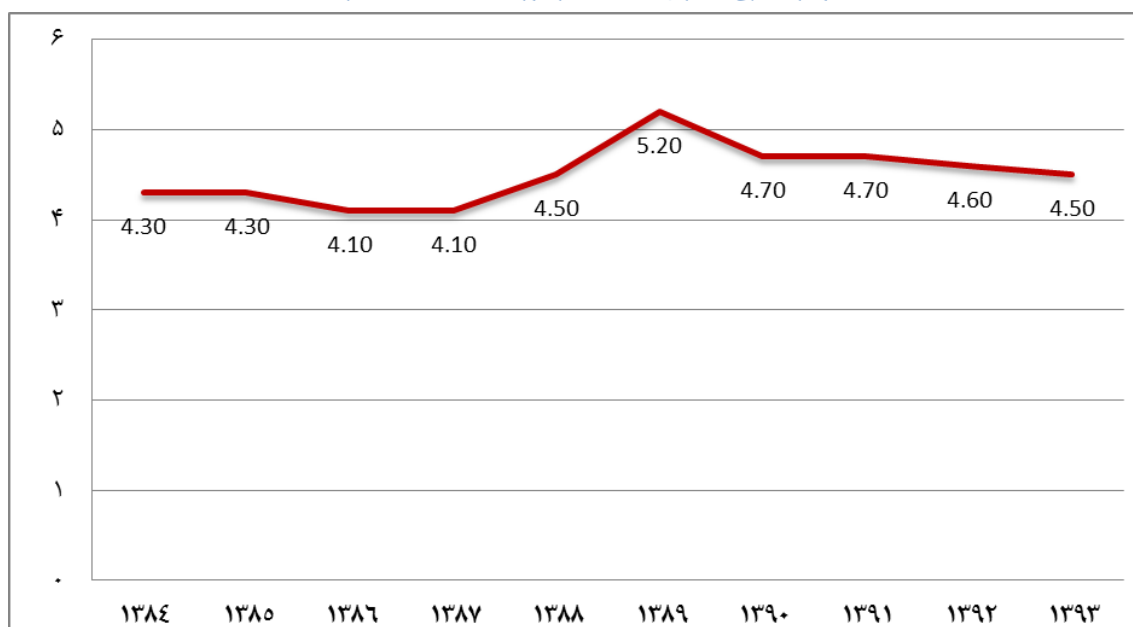
باید توجه داشت آنچه به‌طور خلاصه از شرایط بازار کار کشور بیان شد به روشنی نشان می‌دهد در این شرایط می‌بایست از هرگونه خطا در سیاست‌گذاری پرهیز کرد. زیرا تداوم وضع موجود به‌تنهایی می‌تواند مخاطره‌آمیز باشد، حال اگر سیاست نادرستی منجر به تشدید شرایط نامساعد کنونی شود، بروز بحران‌های اجتماعی ناشی از شرایط وخیم بازار کار، حتمی است. لذا لازم است احتمال خطا در سیاست‌گذاری به

حداقل برسد و امکان دستیابی به سیاست‌هایی صحیح و کم‌هزینه که با مبانی علمی و تجارب سایر کشورها پشتیبانی می‌شود، در پیش گرفته شود (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵).

۵-۱-۸- نرخ بیکاری بلندمدت

شاخص بیکاری بلندمدت، بر مدت بیکاری توجه دارد. یعنی مدت زمانی که شخص یک سال و یا بیشتر بیکار، بدون شغل و در جستجوی کار بوده است. همانطور که در نمودار شماره‌ی (۸) مشخص است نرخ بیکاری بلندمدت در سال ۱۳۸۴ برابر با ۴,۳ درصد بوده است و تا سال ۱۳۸۷ از روند نزولی برخوردار می‌باشد تا اینکه در دوره زمانی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ این نرخ با روند صعودی مواجه شده و به بیشترین مقدار خود در طی ۱۰ سال گذشته رسیده است (وزارت کار، ۱۳۹۴).

نمودار ۸. نرخ بیکاری بلندمدت در دوره ۱۳۹۳-۱۳۸۴ (درصد)



منبع: وزارت کار ۱۳۹۴ - شاخص‌های کلیدی بازار کار: روند ۱۰ ساله ۱۳۹۳-۱۳۸۴

۵-۱-۹- بیکاری زنان کشور در مقایسه با سایر کشورها

امروزه مهمترین عامل رقابت یک کشور با سایر کشورها، توانایی افراد یعنی مهارت‌ها، آموزش و بهره‌وری نیروی کار است. زنان نیمی از توانایی بالقوه هر کشور هستند بنابراین با گذشت زمان، رقابت‌پذیری یک ملت در کنار عوامل دیگر به پرورش توانایی زنان نیز بستگی دارد (باستانی، ۱۳۹۴).

بررسی نتایج آمارگیری نیروی کار در دوره زمانی ۱۳۹۴-۱۳۸۴، حاکی از این است که زنان همواره در حدود نیمی از جمعیت کشور و همچنین نیمی از جمعیت در سن کار را تشکیل داده‌اند. با این حال سهم آنها از بازار کار تفاوت معناداری با سهم مردان از این بازار دارد.

طبق جدول شماره (۶) می توان گفت در ۱۰ سال گذشته:

- سهم زنان از جمعیت فعال اقتصادی بین ۱۶ تا ۲۱ درصد، در حالی که سهم مردان از این جمعیت بین ۷۹ تا ۸۴ درصد بوده است.
 - سهم زنان از جمعیت شاغل در بازار کار بین ۱۵ تا ۱۹ درصد، در حالی که سهم مردان از این جمعیت بین ۸۱ تا ۸۵ درصد بوده است.
 - سهم زنان از جمعیت بیکار بین ۲۶ تا ۳۱ درصد، در حالی که سهم مردان از این جمعیت بین ۷۹ تا ۸۴ درصد بوده است.
 - سهم زنان از جمعیت غیرفعال بین ۶۹ تا ۷۰ درصد، در حالی که سهم مردان از این جمعیت بین ۵ تا ۳۱ درصد بوده است.
- همانطور که مشخص است سهم زنان از جمعیت فعال به لحاظ اقتصادی، بسیار پایین و بالعکس سهم آنها از جمعیت غیرفعال اقتصادی بسیار بالا است. در واقع، طی ۱۰ سال گذشته تنها ۱۶ تا ۲۱ درصد از زنان ۱۰ ساله و بیشتر جامعه در تولید و اقتصاد ملی سهیم بوده اند و باقی زنان کشور، به لحاظ اقتصادی، غیرفعال بوده اند.^{۴۱}

جدول ۶. سهم زنان و مردان از جمعیت کل، جمعیت در سن کار، جمعیت فعال، جمعیت شاغل، جمعیت بیکار، جمعیت غیرفعال؛ دوره زمانی ۱۳۸۴-۱۳۹۴ (تعداد: میلیون نفر، سهم: درصد)

| شرح | جمعیت کل | | | جمعیت در سن کار | | | جمعیت فعال | | | جمعیت شاغل | | | جمعیت بیکار | | | جمعیت غیرفعال | | |
|------|----------|-----|----|-----------------|-----|----|------------|-----|----|------------|-----|----|-------------|-----|----|---------------|-----|----|
| | مرد و زن | مرد | زن | مرد و زن | مرد | زن | مرد و زن | مرد | زن | مرد و زن | مرد | زن | مرد و زن | مرد | زن | مرد و زن | مرد | زن |
| ۱۳۸۴ | ۶۸.۱۲ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۲۹ | ۲۱ | ۷۹ | ۲۰.۶۲ | ۱۹ | ۸۱ | ۲.۶۷ | ۷۰ | ۳۱ | ۳۳.۴۷ | ۳۰ | ۷۰ |
| ۱۳۸۵ | ۶۹.۱۶ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۴۸ | ۲۰ | ۸۰ | ۲۰.۸۴ | ۱۹ | ۸۱ | ۲.۶۴ | ۷۱ | ۲۹ | ۳۴.۶۶ | ۵ | ۶۹ |
| ۱۳۸۶ | ۷۰.۲۰ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۵۸ | ۱۹ | ۸۱ | ۲۱.۰۹ | ۱۸ | ۸۲ | ۲.۴۹ | ۷۱ | ۲۹ | ۳۵.۶۸ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۸۷ | ۷۱.۲۵ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۲.۸۹ | ۱۸ | ۸۲ | ۲۰.۵۰ | ۱۶ | ۸۴ | ۲.۳۹ | ۷۲ | ۲۸ | ۳۷.۴۱ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۸۸ | ۷۲.۲۹ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۸۴ | ۱۸ | ۸۲ | ۲۱.۰۰ | ۱۷ | ۸۳ | ۲.۸۴ | ۷۴ | ۲۶ | ۳۷.۵۱ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۸۹ | ۷۳.۳۴ | ۵۱ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۸۸ | ۱۸ | ۸۲ | ۲۰.۶۶ | ۱۷ | ۸۳ | ۳.۲۲ | ۷۲ | ۲۸ | ۳۸.۵۲ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۹۰ | ۷۴.۳۹ | ۵۰ | ۴۹ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۳۹ | ۱۷ | ۸۳ | ۲۰.۵۱ | ۱۵ | ۸۵ | ۲.۸۸ | ۷۱ | ۲۹ | ۴۰.۰۵ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۹۱ | ۷۴.۸۱ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۴۸ | ۱۸ | ۸۲ | ۲۰.۶۳ | ۱۷ | ۸۳ | ۲.۸۵ | ۷۰ | ۲۹ | ۳۹.۲۴ | ۳۱ | ۶۹ |
| ۱۳۹۲ | ۷۵.۷۱ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۸۳ | ۱۶ | ۸۴ | ۲۱.۳۵ | ۱۵ | ۸۵ | ۲.۴۹ | ۶۹ | ۳۱ | ۳۹.۵۲ | ۳۰ | ۷۰ |
| ۱۳۹۳ | ۷۶.۶۲ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۳.۸۲ | ۱۶ | ۸۴ | ۲۱.۳۰ | ۱۵ | ۸۵ | ۲.۵۱ | ۷۰ | ۳۰ | ۴۰.۲۰ | ۳۰ | ۷۰ |
| ۱۳۹۴ | ۷۷.۵۶ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۵۰ | ۲۴.۷۰ | ۱۷ | ۸۳ | ۲۱.۹۷ | ۱۶ | ۸۴ | ۲.۷۳ | ۶۹ | ۳۰ | ۳۹.۹۹ | ۳۰ | ۷۰ |

منبع: محاسبات تحقیق، مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار، ۱۳۸۴-۱۳۹۴

^{۴۱} شایسته است اشاره کنیم اغلب زنان حاضر در جمعیت غیرفعال، خانه دار هستند. این جمعیت در خانه های خود مشغول تولید ارزش افزوده می باشند. با این حال ارزش خدمات خانگی ارائه شده از سوی آنها در تولید ناخالص داخلی (GDP) محاسبه نمی شود. البته این تبعیض در چهارمین کنفرانس جهانی زنان در ۱۹۹۵ در یکن مورد بررسی قرار گرفت و استفاده از حساب های اقماری تولید خانگی توسط اقتصاددانان و سیاست گذاران در نظام حساب های ملی توصیه شد (طائی، مرادی، ۱۳۹۴).

در ادامه به مقایسه میزان مشارکت نیروی کار^{۴۲} زنان کشورمان در بازار کار با میزان مشارکت زنان در کشورهای خاورمیانه و شمال آفریقا (منا)^{۴۳} پرداخته خواهد شد.

طبق گزارش مجمع جهانی اقتصاد از نابرابری جنسیتی در سال ۲۰۱۶، سوریه با رتبه‌ی ۱۴۴ در سطح جهان، دارای کمترین میزان مشارکت نیروی کار^{۴۴} زنان است. جایگاه کشور ما ایران، با رتبه‌ی ۱۴۲، دو پله قبل از سوریه می‌باشد (World Economic Forum, 2016).

میان ۱۸ کشور خاورمیانه و شمال آفریقا (منا)، رژیم صهیونیستی با ۶۹ درصد و سوریه با ۱۳ درصد به ترتیب، از بیشترین و کمترین میزان مشارکت نیروی کار زنان برخوردار هستند. ایران از لحاظ وضعیت مشارکت نیروی کار زنان در بین کشورهای حوزه منا، حائز رتبه شانزدهم شده است (همان).

همانطور که مشاهده می‌شود میزان و رتبه‌ی مشارکت نیروی کار^{۴۵} زنان ایرانی چه در میان کشورهای حوزه‌ی منا و چه در سطح جهان، در شرایط بسیار نامطلوبی قرار دارد.

جدول ۷. رتبه کشورهای خاورمیانه و شمال آفریقا (MENA) از لحاظ مشارکت نیروی کار در سطح جهان، سال ۲۰۱۶

| رتبه جهانی | درصد مشارکت نیروی کار مردان | درصد مشارکت نیروی کار زنان | کشور | ردیف |
|------------|-----------------------------|----------------------------|----------|------|
| ۳۱ | ۷۶ | ۶۹ | اسرائیل | ۱ |
| ۱۲۱ | ۸۶ | ۴۹ | کویت | ۲ |
| ۱۲۲ | ۹۵ | ۵۴ | قطر | ۳ |
| ۱۲۷ | ۸۷ | ۴۱ | بحرین | ۴ |
| ۱۲۸ | ۹۲ | ۴۲ | امارات | ۵ |
| ۱۲۹ | ۶۶ | ۳۰ | موریتانی | ۶ |
| ۱۳۰ | ۷۷ | ۳۳ | ترکیه | ۷ |
| ۱۳۲ | ۷۶ | ۲۸ | تونس | ۸ |
| ۱۳۳ | ۸۶ | ۳۱ | عمان | ۹ |
| ۱۳۴ | ۷۵ | ۲۷ | یمن | ۱۰ |
| ۱۳۶ | ۷۵ | ۲۶ | لبنان | ۱۱ |
| ۱۳۷ | ۷۸ | ۲۷ | ماراکو | ۱۲ |
| ۱۳۸ | ۸۰ | ۲۴ | مصر | ۱۳ |
| ۱۴۰ | ۸۰ | ۲۱ | عربستان | ۱۴ |
| ۱۴۱ | ۷۵ | ۱۸ | الجزایر | ۱۵ |
| ۱۴۲ | ۷۶ | ۱۷ | ایران | ۱۶ |
| ۱۴۳ | ۶۸ | ۱۵ | اردن | ۱۷ |
| ۱۴۴ | ۷۵ | ۱۳ | سوریه | ۱۸ |

Source: The Global Gender Gap Report 2016, World Economic Forum

⁴² Labour force participation

⁴³ MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA(MENA): Algeria, Bahrain, Egypt, Iran, Islamic Rep., Israel, Jordan, Kuwait, Lebanon, Mauritania, Morocco, Oman, Qatar, Saudi Arabia, Syria, Tunisia, Turkey, United Arab Emirates, Yemen(The Global Gender Gap Report 2016)

⁴⁴ Labour force participation

⁴⁵ Labour force participation

۶- جمع بندی، نتیجه گیری و راهکارها

امروزه از یک سوی برای تحقق توسعه در کشور، ضروری است تمام افراد جامعه اعم از زن و مرد در بازار کار فعال باشند و از سوی دیگر به سبب جنبه های هویتی اشتغال و آثار فردی و اجتماعی آن، بیکاری موقعیتی نامطلوب می باشد. بنابراین، اشتغال از مسائل مهم جامعه به شمار می آید و لازم است زمینه های ایجاد آن مهیا گردد. بدین منظور می توان با استفاده از ابزار سیاست گذاری در جهت رفع بیکاری اقدام نمود. با این حال باید در نظر داشت برای موفقیت سیاست های اقتصادی، نخست شناخت و مطالعه ی دقیق وضع موجود اقتصادی و تعیین وضع مطلوب (هدف) و سپس انتخاب درست و صحیح ابزارهای سیاستی برای نیل به وضعیت مورد نظر در دستور کار قرار گیرد. بنابراین، برای موفقیت سیاست هایی که در بازار کار با هدف رفع بیکاری و ایجاد فرصت های شغلی جدید اجرا می شوند، لازم است ابتدا شناختی وسیع و عمیق از واقعیات بازار کار به دست آید و سپس به اتخاذ سیاست ها و اجرای آنها پرداخته شود.

یکی از ابزارهایی که می توان از طریق آن، تحولات بازار کار را مورد شناسایی قرار داد، شاخص های کلیدی بازار کار (KILM) می باشد. این شاخص ها حاوی اطلاعات مربوط به مهم ترین جنبه های بازار کار هستند که توسط سازمان بین المللی کار برای کنترل و ارزیابی اکثر مسائل مربوط به کارکردهای بازار کار ارائه شده اند.

با این حال در بین ۱۷ شاخص کلیدی موجود، شاخصی که بسیار مورد توجه تحلیلگران، رسانه ها و سیاستمداران قرار گرفته است، شاخص کلیدی بیکاری و نرخ مربوط به آن است. این در حالی است که این شاخص به تنهایی تصویری نزدیک به واقعیت شرایط بازار کار را در اختیار قرار نمی دهد و دارای محدودیت هایی است که عدم توجه به آنها، تحلیل های سیاستمداران و تصمیم سازان اقتصادی از وضعیت بازار کار را مخدوش می سازد. در این شرایط سیاست گذاری ها بر پایه ی اطلاعات نادرست اتخاذ می شوند و بنابراین احتمال شکست آنها بالا می رود. این موضوع به خصوص در مورد بازار کار کشور ما صادق است. زیرا نرخ بیکاری تنها تحولات جمعیت فعال (بیکار و شاغل) را پوشش می دهد و بیانگر تحولات و شرایط جمعیت غیرفعال و کسانی که از بازار کار خارج شده اند یا اصلاً وارد نشده اند، نمی باشد. این در حالی است که بخش زیادی از افراد در سن کار اعم از جوانان و فارغ التحصیلان دانشگاهی در سال های اخیر از ورود به بازار کار سر باز زده اند. در این شرایط قطعاً نمی توان بهبود نرخ بیکاری را به حساب افزایش فرصت های شغلی و کاهش بیکاری گذاشت.

تکیه ی صرف بر نرخ بیکاری در تحلیل های بازار کار کشور، منجر به غافل شدن سیاستمداران از تبعات نامطلوب فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و حتی سیاسی بیکاری می گردد که در صورت مقابله نشدن با آنها، بحران های شدیدی ایجاد خواهد شد.

از چالش های اساسی بازار کار کشور می توان به مواردی همچون وجود ۲,۷۳ نفر بیکار و ۲,۱۵ میلیون نفر دارای اشتغال ناقص؛ بیکاری زنان، جوانان و دانش آموختگان؛ وجود جمعیت میلیونی دانشجویان (فرصت و تهدید)؛ سهم بالای جمعیت غیرفعال از جمعیت کشور؛ عدم ورود جمعیت جدید در سن کار به بازار کار، اعمال سیاست هایی همچون توسعه ی آموزش عالی بدون افزایش در مهارت آموزی در بین فارغ التحصیلان دانشگاهی، اشاره کرد.

باید در نظر داشت که تا زمانی که اقتصاد کشور، اقتصادی تولیدمحور و بر پایه علم و دانش نباشد، نمی توان انتظار بهبود در شاخص بیکاری را داشت. معضل بیکاری زمانی قابل حل است که فعالیت های اقتصادی از سوداگری و فعالیت های غیرمولد به سمت فعالیت های مولد و با محوریت دانش حرکت کنند. این مهم نیازمند برنامه ریزی ها، تدوین سیاست ها و نهادسازی های اصولی است و عزمی جدی را طلب می کند.

۱. بانک جهانی (۲۰۰۳)، جنسیت و توسعه در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا موقعیت زنان در عرصه عمومی: <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Publications/20262261/genderfarsi.pdf>
۲. بلانت، دان. جکسون، مارک. اقتصاد کار و نیروی انسانی، ترجمه محسن رنانی. اصفهان: انتشارات فلاح ایران، ۱۳۷۳.
۳. سن، آمارتیا (۱۳۸۸)، نابرابری و بیکاری در اروپا، نابرابری‌ها در آیین پژوهش، تدوین و گردآوری محمدرضا واعظ مهدوی... و دیگران.. تهران: دانشگاه شاهد، ۱۳۸۸.
۴. طائی، حسن (۱۳۸۹)، بازار کار در ایران پس از انقلاب، نشریه گفتگو. شماره ۵، ص ۱۲۵-۱۵۴.
۵. طائی، حسن؛ مقدم، مریم (۱۳۸۹)، اشتغال و بیکاری در ایران: مروری بر عملکردها و مقایسه های بین المللی، گزارش اجتماعی ایران ۱۳۷۸-۱۳۸۸، موسسه رحمان (رشد، حمایت و اندیشه).
۶. طائی، حسن (۱۳۹۲)، بسته سیاستی برای حکمرانی در بازار کار، گزارش تدوین شده در تیرماه ۱۳۹۲ برای ارائه به جناب آقای دکتر حسن روحانی رئیس جمهور محترم و منتخب.
۷. طائی، حسن (بهمن ۱۳۸۰)؛ ساماندهی اطلاعات بازار کار، معاونت برنامه ریزی و سیاست گذاری اشتغال، وزات کار و امور اجتماعی
۸. طائی، حسن (۱۳۸۹)؛ تحلیل بازار کار کشور در دوره پس از انقلاب؛ گفتگو، شماره ۵۵.
۹. طائی، حسن (۱۳۷۷). اشتغال و برنامه ریزی نیروی انسانی. تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
۱۰. باستانی، سوسن، اعظم، منصوره؛ مشتاقیان، مرضیه؛ مقایسه‌ی شاخص‌های جنسیتی ایران با کشورهای جهان و منطقه، گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران (۱۳۹۰-۱۳۸۰) مجموعه مقالات؛ تهران: نشر نی، ۱۳۹۴.
۱۱. مرادی، نرگس؛ طائی، حسن؛ ارزش اقتصادی کار زنان خانه‌دار، گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران (۱۳۹۰-۱۳۸۰) مجموعه مقالات؛ تهران: نشر نی، ۱۳۹۴.
۱۲. سالنامه آماری نیروی کار (۱۳۹۲)، مرکز آمار ایران.
۱۳. طرح آمارگیری از نیروی کار (۱۳۹۴-۱۳۸۴) و تابستان ۱۳۹۵، مرکز آمار ایران.
۱۴. مرکز پژوهش‌های مجلس (شهریورماه ۱۳۹۴). عرضه و تقاضای نیروی کار در اقتصاد ایران؛ وضعیت موجود و چشم‌انداز آتی. تهران: مجلس شورای اسلامی ایران.
۱۵. مرکز پژوهش‌های مجلس (شهریورماه ۱۳۹۵). با نمایندگان در مجلس دهم، ۳۲: بیکاری، اشتغال و بازار کار، تهران: مجلس شورای اسلامی ایران.
۱۶. نورالهی، طه؛ شیری، محمد (۱۳۹۱). تغییرات ساختار جمعیت و تقاضای اجتماعی آموزش عالی در ایران. مجله بررسی‌های آمار رسمی ایران. سال ۲۳، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۱، ص ۸۳-۱۰۲
۱۷. وزارت کار (۱۳۹۴)، شاخص‌های کلیدی بازار کار: روند ۱۰ ساله ۹۳-۱۳۸۴، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
۱۸. وزارت کار (۱۳۹۳)، مباحثی در حوزه سیاست گذاری کارآفرینی و اشتغال ۱، شاخص‌های کلیدی بازار کار در ایران، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

19. Borjas, George (1996). Labor Economics, New York: McGraw- Hill Companies.
20. ILO (2016), Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition Geneva, International Labour Office, 2016
21. ILO (2013), 19th International Conference of Labour Statisticians, 2-11 October 2013, Geneva, Switzerland.
22. IMF Staff Discussion Note (2013). Woman, Word, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, Strategy, Policy, and Review. Department and Fiscal Affairs Department
23. The concise encyclopedia of Economics: "Unemployment". By Summers, Lawrence. Available at: <http://www.econlib.org/library/Enc1/Unemployment.html>
24. The World Bank (2003), Gender and Development in the Middle East and North Africa, Women in the Public Sphere, 1818 H Street, NW Washington, DC 20433.
25. The World Bank (۲۰۱۳), MENA DEVELOPMENT REPORT: Opening Doors, Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa. International Bank for reconstruction and Development / The World Bank 1818 H Street NW, Washington DC 2043.

پیوست: معرفی شاخص‌ها

اینک به اجمال به تعریف، شاخص‌های کلیدی بازار کار می‌پردازیم.

۱. شاخص کلیدی نرخ مشارکت نیروی کار: نرخ مشارکت نیروی کار، شاخصی از نسبت جمعیت در سن کار یک کشور است که مشغول فعالیت (شاغل و بیکار) در بازار کار هستند. این شاخص اندازه نسبی عرضه کار آماده برای تولید کالا یا خدمات را نشان می‌دهد و از طریق نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر) به جمعیت در سن کار، ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر) ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد.
۲. شاخص کلیدی نسبت اشتغال: نسبت اشتغال، از نسبت جمعیت شاغل ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر) به کل جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر) ضرب در ۱۰۰، قابل دستیابی خواهد بود. برای بیشتر کشورها این شاخص اغلب بهتر از نرخ بیکاری است. این شاخص هنگامی که بر حسب جنس بیان می‌گردد، مورد توجه خاص قرار می‌گیرد، زیرا تفکیک مرد و زن می‌تواند اطلاعاتی درباره تفاوت‌های مربوط به جنس در بازار کار یک کشور را ارائه دهد.
۳. شاخص کلیدی وضع شغلی: طبقه‌بندی بر حسب وضع شغلی می‌تواند در درک بهتر بازار کار و سطح توسعه یک کشور کمک نماید. وضع شغلی شاغلان براساس آخرین طبقه‌بندی بین‌المللی وضع شغلی (ICSE-۱۹۹۳)^{۴۶} و با توجه به شرایط کشور طبقه‌بندی شده است و نتایج آن به تفکیک بخش خصوصی (شامل کارفرما، کارکن مستقل، مزد و حقوق‌بگیر، کارکن فامیلی بدون مزد) و بخش عمومی (شامل مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی) قابل ارائه می‌باشد.
۴. شاخص کلیدی اشتغال بر حسب بخش اقتصادی: این شاخص اشتغال را به سه بخش عمده کشاورزی، صنعت و خدمات تقسیم نموده و هرکدام از آنها را به صورت درصدی از اشتغال کل ارائه می‌دهد که نشان‌دهنده افزایش و کاهش اشتغال در مقیاس گسترده بخش اقتصادی است و تفاوت در روندها و سطوح بین اقتصاد کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه را نمایان می‌سازد.
۵. شاخص کلیدی اشتغال در گروه‌های عمده شغلی: تمامی مشاغل موجود در کشور مطابق با طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO) در ۱۰ گروه عمده شغلی قرار گرفته‌اند.
۶. شاخص کلیدی کارکنان پاره وقت: کارکن پاره وقت به فرد شاغلی اطلاق می‌شود که ساعات کار عادی او در مقایسه با کارکنان تمام وقت کمتر است. هیچ تعریف استاندارد توافقی شده‌ای به عنوان حداقل تعداد ساعات کار در هفته وجود ندارد و از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در ایران شاغلانی که کمتر از ۳۳ ساعت در هفته کار می‌کنند، کارکن پاره وقت نامیده می‌شوند.
۷. شاخص کلیدی ساعات کار: ساعات کار مدت زمانی است که شاغل به انجام فعالیت‌های شغلی خود براساس برنامه‌ریزی-های انجام شده می‌پردازد. تعداد ساعات کار انجام شده، بر سلامتی و رفاه کارکنان، سطوح بهره‌وری و هزینه‌های کار کارگاه تاثیر گذار است.

^{۴۶} International Classification Status in Employment

۸. شاخص کلیدی اشتغال در اقتصاد غیررسمی: اقتصاد غیررسمی نقش مهمی را در ایجاد اشتغال، کسب درآمد و تولید در بسیاری از کشورها ایفا می‌کند. اشتغال در اقتصاد غیررسمی مرتبط با برآورد تعداد افراد شاغل در اقتصاد غیررسمی از کل تعداد افراد شاغل است. بخش غیر رسمی بخش مهمی از زندگی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بیشتر کشورهای در حال توسعه و برخی اقتصادهای توسعه یافته است. در کشورهای دارای نرخ بالای رشد جمعیت یا شهرنشینی، اقتصاد غیررسمی بیشتر نیروی کار در حال رشد را جذب می‌نماید. این شاخص نشان‌دهنده تلاش برای تجمع وضعیت‌هایی از بازار کار است که توسط شاخص‌های دیگر، مانند نرخ بیکاری و اشتغال ناقص زمانی پوشش داده نمی‌شود. توجه: داده‌های این شاخص در کشور جمع آوری می‌گردد ولی استخراج این داده‌ها زمان‌بر بوده و در حال حاضر در کشور قابل اندازه‌گیری نمی‌باشد.

۹. شاخص کلیدی بیکاری: نرخ بیکاری شناخته شده‌ترین و به یقین پرکاربردترین شاخص بازار کار در اکثر کشورها می‌باشد. این نرخ به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی در بازار کار تصویری از وضعیت اشتغال در کشور را نمایان ساخته و نشان‌دهنده نسبتی از نیروی کار که دارای شغل نبوده و به طور فعال به دنبال کار می‌گردند، می‌باشد. نحوه محاسبه آن عبارت است از نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضرب در ۱۰۰.

۱۰. شاخص کلیدی بیکاری جوانان: پرداختن به مساله بیکاری جوانان و نیروی کار فاقد مهارت، از دغدغه‌های مهم سیاستگذاران می‌باشد که این شاخص از نسبت جمعیت ۱۵-۲۴ ساله (۲۹-۱۵ ساله) به جمعیت فعال ۱۵-۲۴ ساله (۲۹-۱۵ ساله) ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد.

۱۱. شاخص کلیدی بیکاری بلندمدت: شاخص بیکاری بلند مدت، بر مدت بیکاری توجه دارد. یعنی مدت زمانی که شخص یک سال و یا بیشتر بیکار، بدون شغل و در جستجوی کار بوده است. اگر طول مدت بیکاری، مخصوصاً مدتی که شخص تحت پوشش بیمه بیکاری یا حمایت‌های مشابه است، طولانی شود اثرات سوئی به همراه خواهد داشت، مخصوصاً به صورت فقدان و از دست دادن عایدی و درآمد و تقلیل رفتن قابلیت استخدام برای جویندگان کار بروز خواهد کرد. نرخ این شاخص از نسبت جمعیت افرادی که یک سال یا بیشتر در زمره بیکاران می‌باشند به جمعیت فعال ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد.

۱۲. شاخص کلیدی نرخ اشتغال ناقص زمانی: اشتغال ناقص زمانی منعکس‌کننده کم بهره‌گیری از ظرفیت مولد نیروی کار است. افراد دارای اشتغال ناقص زمانی شامل تمام شاغلانی است که در هفته مرجع، حاضر در سر کار یا غایب موقت از محل کار بوده، به دلایل اقتصادی نظیر رکود کاری، پیدا نکردن کار با ساعت کار بیشتر، قرار داشتن در فصل غیرکاری و... کمتر از ۴۴ ساعت کار کرده و خواهان و آماده برای انجام کار اضافی در هفته مرجع بوده‌اند. نرخ این شاخص از نسبت جمعیت دارای اشتغال ناقص زمانی به جمعیت فعال ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد.

۱۳. شاخص کلیدی جمعیت خارج از نیروی کار: شاخص عدم فعالیت، نسبتی از جمعیت در سن کار است که در نیروی کار قرار ندارند. به عبارتی این شاخص از نسبت جمعیت افراد ۱۰ ساله و بیشتر که شاغل یا بیکار نمی‌باشند به کل جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد.

۱۴. شاخص کلیدی دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی: در همه کشورها منابع انسانی، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم منبع مولد و با ارزشی هستند. کشورها به‌طور سنتی برای تولید کالا و خدمات به‌منظور مصرف یا تجارت، به سلامت، توانایی و

مهارت‌های اساسی کارکنان خود وابسته هستند. افزایش پیچیدگی سازمان‌ها و نیازهای علمی، به معنی آن است که رشد اقتصادی و بهبود رفاه تا حد زیادی به درجه سواد و دستیابی تحصیلی افراد جامعه بستگی دارد. زمینه کسب این مهارت‌ها در نزد افراد می‌تواند با تجربه، تحصیل رسمی و غیررسمی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای افزایش یابد. شاخص دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده ظرفیت یک کشور برای رقابت موفق در بازارهای جهانی و استفاده موثر از پیشرفت‌های سریع فناوری است و یکی از عوامل تعیین‌کننده اشتغال‌پذیری افراد جامعه است.

توجه: این شاخص در حال حاضر در کشور قابل اندازه‌گیری نمی‌باشد.

۱۵. شاخص کلیدی دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات: دستمزدها بیان‌کننده سطح و روند قدرت خرید کارکنان و تخمینی از استاندارد زندگی می‌باشد. هزینه‌های جبران خدمات نیز برآوردی از هزینه‌های کارفرمایان در برابر اشتغال نیروی کار می‌باشد. جبران خدمات مزد و حقوق‌بگیران عبارت است از: مزد و حقوق و سایر پرداختی‌ها (پول، کالا و...) به مزد و حقوق‌بگیران که منظور از مزد و حقوق، مجموع پرداختی‌های کارگاه به صورت پول و یا کالا تحت عنوان مزد و حقوق به مزد و حقوق‌بگیران است. سایر پرداختی نیز شامل پاداش، اضافه‌کار، هزینه خوراک و پوشاک، هزینه ایاب و ذهاب، حق اولاد، حق عائله‌مندی، بدی آب و هوا، سهم کارفرما از بیمه اجتماعی، خواربار، بلیط اتوبوس و ... می‌باشد.

۱۶. شاخص کلیدی بهره‌وری کار: رشد اقتصادی در یک کشور یا یک بخش می‌تواند به اشتغال بیشتر یا به کارآمدتر بودن افراد شاغل نسبت داده شود. عامل موثر دیگر بهره‌وری کار می‌باشد. بنابراین بهره‌وری کار شاخصی کلیدی در عملکرد اقتصادی است و از نسبت ارزش افزوده به تعداد شاغلان محاسبه می‌گردد.

۱۷. شاخص کلیدی فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار: میزان فقر به عنوان نشانه‌ای از کارکرد بازار کار است که از طریق خط فقر قابل محاسبه می‌باشد. توزیع درآمد نیز با محاسبه ضریب جینی که میزان نابرابری در درآمد یا هزینه را نشان می‌دهد، قابل اندازه‌گیری می‌باشد. فقر کار نیز به عنوان نسبتی از افراد شاغل که در خانواری زندگی می‌کنند که اعضای آن پایین‌تر از خط فقر قرار داشته باشند مطرح می‌گردد (وزارت کار، ۱۳۹۳).