

گزارش اقتصادی

بازار کار

دانیان
گروه مالی



© حقوق معنوی این اثر متعلق به گروه مالی دانایان است و نقل مطالب از آن با ذکر مأخذ بلامانع است. متن اولیه را منصور شاکریان تهیه کرده است. حسین عبده تبریزی با بازنویسی برخی قسمت‌ها، و حذف بخش‌هایی از گزارش در تهیه نسخه نهایی این متن نقش داشته است. تهران. خرداد ۱۴۰۲.

درپیشانی سخن

گروه مالی دانایان با همکاری بازوی آموزشی-پژوهشی‌اش (آکادمی دانایان) خود را ملزم می‌داند که هر سال گزارش جامعی از حوزه‌های مختلف اقتصاد ایران ارائه دهد و نهایتاً این گزارش‌ها را در مجموعه‌ای واحد تحت عنوان «اقتصاد ایران در سال پیش روی» گرد آورد و به جامعه مالی کشور تقدیم کند.

گرایش اصلی این گزارش‌ها کاربردی است. گزارش‌ها مبتنی بر رویکرد علمی و منطبق با استانداردهای رایج روش تحقیق دانشگاهی تهیه می‌شود، اما تلاش بر آن است که حاوی نتیجه‌گیری‌هایی باشد که به کار بنگاه‌ها و کسب‌وکارهای مختلف بیاید. گزارش حاضر سومین بخش از گزارش اصلی است و بیکاری و بازار کار را مورد بررسی قرار می‌دهد. امیدواریم خوانندگان این گزارش‌ها با ارائه نقد و نظر خود به گروه مالی دانایان، امکان ارتقای محتوای تولیدشده در این گروه را فراهم آورند.

با احترام
حسین عبده تبریزی



۱		مقدمه	۱
۲		بازار نیروی کار	۲
۳		فراز و فرود جمعیت ایران	۳
۴		جمعیت، تولید و رشد اقتصادی	۴
۶		بیکاری: میلیون‌ها ایرانی که کار نمی‌کنند چه کسانی هستند؟	۵
۱۲		هر خانواده و تنها یک شاغل	۶
۱۴		گردش نیروی کار	۷
۱۶		در جستجوی رفاه؛ مهاجرت نیروی کار	۸
۱۷		اشتغال کامل بیکاری در اقتصاد ایران!	۹
۲۰		جمع‌بندی	۱۰

۱. مقدمه

در چند سال گذشته بازار کار و رابطه کارفرما و کارگر از بی‌ثباتی اقتصاد ایران بی‌نصیب نبوده است. نوسانات اقتصاد کلان و محیط نامساعد فعالیت کسب‌وکارها، در کنار تصمیمات عجیب متصدیان بازار کار، شرایطی را ایجاد کرده است که کارفرما و کارگر هر دو ناراضی‌اند. نیروی انسانی، افزایش‌های دستمزد اعمال شده طبق قانون کار را جوابگوی افزایش هزینه‌های خود نمی‌داند، پس به صورت مستقیم و غیرمستقیم با کارفرما وارد گفت‌وگو و چانه‌زنی می‌شوند؛ طی سال‌های گذشته روند اعتراضات گروه‌های کارگری نسبت به نرخ افزایش دستمزد فزونی داشته است.

درخواست نیروی انسانی در بسیاری از صنایع (به خصوص صنایعی که حاشیه سود بالاتری دارند) بسیار بالاتر از درصد افزایش حقوق و دستمزد اعلامی از سوی وزارت کار در سال ۱۴۰۲ است. به نظر می‌رسد که در دو ماه اخیر، عمده اعتراضات نسبت به سطح دستمزدهای دریافتی، تا حد زیادی به افزایش نسبی حقوق و دستمزد انجامیده است و قابل پیش‌بینی است که این روند ادامه خواهد یافت. نتیجه طبیعی، برآمدن اتحادیه‌های کارگری مستقل و تضعیف نقش تنظیم‌گری دولت در بازار کار است. اگرچه پیش‌تر، نقدهای بسیاری به نقش پررنگ و همه‌جانبه دولت در رابطه کارفرما و کارگر شده است، اما تغییر کلی سازوکار تعیین دستمزدها و وجود برخی تقاضاهای بسیار بالای افزایش حقوق، لزوماً جایگزین مناسبی برای وضعیت قبلی نیست، به‌ویژه اگر بی‌ثباتی متغیرهای اقتصاد کلان را تشدید کند.

سیر تحول تغییرات وظایف متولی اصلی سامان‌دهی رابطه کسب‌وکارها و نیروی کار در دهه‌های گذشته به گونه‌ای بوده است که در نهایت وزارت رفاه و تعاون در وزارت کار ادغام شده است. اگرچه در قانون تعیین وظایف و اختیارات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فراهم‌سازی بستر مناسب برای کارآفرینان و مدیریت فضای کسب‌وکار و بهبود آن به عنوان بخشی از وظایف این بخش از نهاد حاکمیتی اعلام شده است، اما سال‌هاست که کسب‌وکارهای بخش خصوصی از حمایت کافی در بدنه سیاست‌گذاری برخوردار نیستند، و بی‌ثباتی شرایط اقتصاد کلان حیات آن‌ها را تهدید می‌کند.

سرمایه انسانی و تأثیرات آن بر بهره‌وری مهم‌ترین بخش موتور رشد در اقتصادهای توسعه‌یافته است. سهم نیروی انسانی از تولید ناخالص داخلی، نسبت مستقیم با توسعه‌یافتگی اقتصاد دارد. این در حالی‌ست که رویکرد قانون‌گذار در ایران، همواره افزایش این سهم خارج از تعادل‌های اقتصاد و حتی تغییر میزان مشارکت نیروی کار بوده است.

مجموعه عوامل فوق، لزوم شناخت کلیاتی از بازار نیروی کار را برای هر فعال اقتصادی نشان می‌دهد. کمتر دیده شده که در طرح‌های امکان‌سنجی برای پروژه‌ها، بحث نیروی کار سرفصل مستقلی را به خود اختصاص دهد؛ یعنی، همواره مفروض است که نیروی کار کافی و به قیمت‌های مناسب در دسترس خواهد بود. این گزارش با شرح ابعاد مختلف بازار کار ایران از منظر اقتصاد کلان، می‌کوشد تا به شناخت کسب‌وکارها از بازار نیروی کار و مشخصه‌های اصلی آن کمک کوچکی کند تا بنگاه‌ها سیاست درستی در قبال انتخاب و نگهداشت نیروی انسانی اتخاذ کنند.

۲. بازار نیروی کار

کسب‌وکارهای ایرانی هم از گردش سریع نیروی کار در رنجند و هم نمی‌توانند مهارت‌های مورد نیاز خود را در بازار کار پیدا کنند. در صنایع با فن‌آوری بالا، به‌ویژه شاغلانی که فرصت کار در سطح منطقه و جهان را پیدا می‌کنند، دائماً از طرف رقبا به کار دعوت می‌شوند و نرخ بالای گردش نیروی کار ماهر را باعث می‌شوند. کارکنان نیز خود به ترک کار و مهاجرت گرایش دارند. این در حالی است که یکی از مشکلات اصلی اقتصاد ایران، نرخ «مشارکت در اقتصاد» پایین و نرخ بیکاری بالاست. چگونه می‌توان این تناقض را توضیح داد؟

جمعیت اثری مستقیم و مؤثر بر رشد اقتصادی، سیاست‌های تأمین اجتماعی و سازوکارهای سیاسی و سیاستی هر کشور دارد. در نتیجه حکمرانان همواره نسبت به شاخص‌های جمعیت حساس بوده و در جهت کنترل آن مشوق‌های متنوعی وضع می‌کنند. این مشوق‌ها شامل معافیت‌های مالیاتی یا یارانه‌های حمایتی است. همچنین درک درست از وضعیت آینده سنی جمعیت در پیش‌بینی بلندمدت متغیرهای کلان اقتصادی و سیاسی و حتی بازارها تأثیر دارد، و سمت‌وسوی فعالیت کسب‌وکارها را تعیین می‌کند.

بازار کار به عرضه و تقاضای نیروی کار اشاره دارد که در آن افراد، عرضه‌کننده و کسب‌وکارها متقاضی هستند؛ در این بازار تخصص و وقت نیروی کار موضوع مورد مبادله است. این بازار از اصلی‌ترین اجزای هر اقتصاد است و به طور پیچیده با بازارهای سرمایه، کالاها و خدمات ارتباط دارد. بررسی این بازار در دو سطح اقتصاد کلان و اقتصاد خرد ممکن است. در سطح اقتصاد کلان، شاخص‌های اصلی این بازار یعنی نرخ مشارکت و نرخ بیکاری بررسی می‌شود. در سطح اقتصاد خرد دستمزد، تعداد ساعات کار و انطباق عرضه و تقاضا مورد توجه است. در این گزارش، بازار کار عمدتاً از منظر اقتصاد کلان بررسی می‌شود.

طبعاً سیاستمداران انگیزه توسعه و رشد اقتصادی و تأمین رفاه حداقلی خانوارها را دارند؛ آنان نسبت به استفاده از ابزارهای سیاستی جهت ایجاد اشتغال، متناسب با ویژگی‌های بازار نیروی کار (کیفیت) و رشد جمعیت (کمیت) اهتمام می‌ورزند. این سیاست‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر هر دو سمت عرضه نیروی کار، شامل افراد جامعه و تقاضاکنندگان کار شامل دولت و بنگاه‌های اقتصادی تأثیر می‌گذارد.

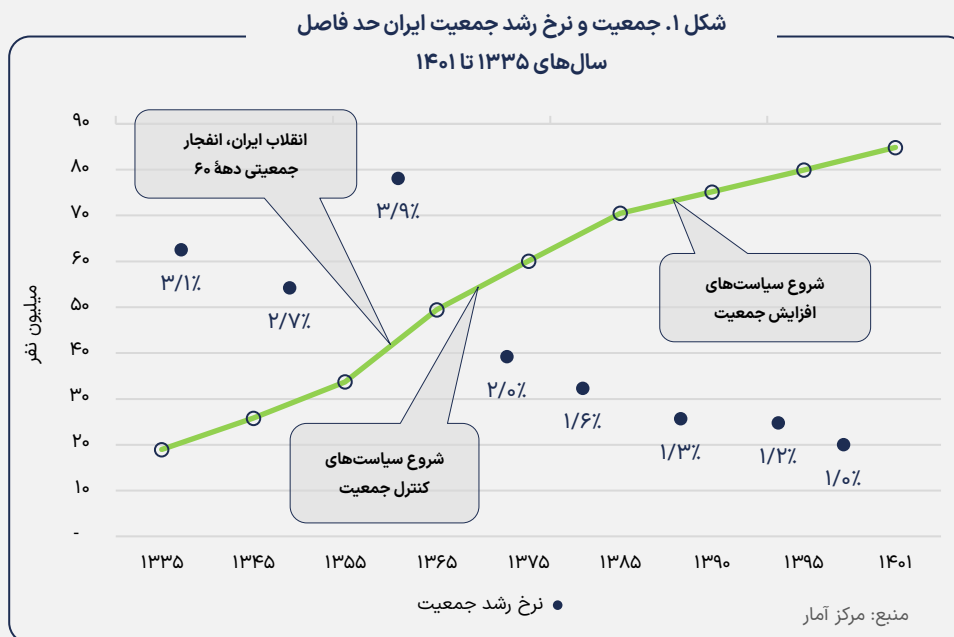
به طور کلی، عملکرد بازار کار به وضعیت پنج گروه از متغیرهای اقتصادی وابسته است: ثبات اقتصاد کلان، محیط کسب‌وکار، نهادهای بازار کار، تحصیلات و مهارت، و نظام تأمین اجتماعی. دو گروه اول به بخش تقاضای نیروی کار (بنگاه) و دو گروه آخر به بخش عرضه نیروی کار (خانوار) مربوط است. «نهادهای بازار کار» هم بر انگیزه‌های مشارکت نیروی کار و هم بر استخدام نیروی کار مؤثرند.

علاوه بر موارد فوق از منظر سیاست‌گذاری، سیاست‌های به کارگرفته شده توسط سیاست‌گذاران را می‌توان به دو گروه سیاست‌های فعال و سیاست‌های منفعل تقسیم کرد. طرح بیمه بیکاری مثالی برای سیاست‌های منفعل در بازار کار است. سیاست‌های فعال آن‌هایی است که عرضه را با تقاضای نیروی کار انطباق داده و کارایی این انطباق را تقویت می‌کند. سیاست‌هایی چون خدمات کاریابی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآموزی یا اشتغال در بنگاه‌های دولتی، و حمایت از ایجاد بنگاه‌های خرد از جمله سیاست‌های فعال است. بررسی روند تغییرات مؤلفه‌های بازار نیروی کار، امکان ارزیابی سیاست‌های اقتصادی را در این حوزه فراهم کرده و پیش‌بینی وضعیت بازار نیروی کار در آینده را ممکن می‌سازد.

در ادامه این گزارش، ابتدا روند کلی افزایش جمعیت بررسی می‌شود، و سپس تقاضا در بازار کار تشریح می‌گردد. سپس عرضه نیروی کار و تغییرات مؤلفه‌های اصلی آن از جمله تغییرات نرخ مشارکت و نرخ بیکاری ارائه می‌شود. در این بخش به گردش نیروی کار و آمار مهاجرت نیز توجه شده است. در انتها، با توجه به متغیرهای ارائه شده، دورنمایی از وضعیت بازار کار ایران ترسیم شده است.

۳. فراز و فرود جمعیت ایران

در نیم قرن گذشته جمعیت ایران و سیاست‌گذاری‌های مرتبط با آن، دستخوش تحولات بسیار زیادی شده است. از مهم‌ترین این تحولات می‌توان به انفجار جمعیتی سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۶۵، سیاست‌های کنترل جمعیت دهه هفتاد، اعطای وام‌های تشویقی برای فرزندآوری در سال‌های پایانی دهه هشتاد و سیاست‌های رشد جمعیت دهه نود اشاره کرد. شکل ۱ جمعیت ایران و نرخ رشد آن را در حد فاصل سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۴۰۱ نشان می‌دهد.



انفجار جمعیتی سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۶۵ که ناشی از دو عامل افزایش نرخ زادوولد و افزایش مهاجران به کشور بوده، سبب شده تا جمعیتی حدود ۹ میلیون نفر به جمعیت کشور اضافه شود. این جمعیت در دهه‌های بعد همچون موجی ارکان مختلف حکمرانی کشور را با چالش مواجه کرد. نیاز به آموزش مقدماتی در دهه هفتاد، بحران آموزش عالی در دهه هشتاد، و بحران بیکاری جوانان در نیمه دوم دهه هشتاد و نود از جمله آن موارد است. عامل دیگر پیش‌روی اقتصاد ایران، افزایش میانگین سنی جمعیت است، به‌گونه‌ای که در سال ۱۳۶۵ میانگین سنی جمعیت کل کشور، ۲۱/۷ سال و در سال ۱۳۹۵ این میانگین به ۳۱/۱ سال افزایش یافته است.

از دیگر تغییرات عمده مؤلفه‌های جمعیتی کشور، کاهش بُعد خانوار (تعداد افراد هر خانواده) است؛ میانگین بُعد خانوار در بیشینه‌ترین مقدار در سال ۱۳۷۰، ۵/۲ نفر بوده است، و طبق سرشماری سال ۱۳۹۵ این مقدار به ۳/۳ نفر کاهش یافته است. شناخت نیازهای مرتبط با موج جمعیتی دهه ۶۰ و افزایش میانگین سنی جمعیت و به‌تبع آن پیش‌بینی سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای مرتبط، می‌تواند فرصتی مناسب برای سرمایه‌گذاران بخش خصوصی باشد. با توجه به بالارفتن میانگین سنی جمعیت کشور، کسب‌وکارهایی که در حوزه سلامت فعالیت کنند، به احتمال زیاد در آینده، بازار مناسب‌تری خواهند داشت. در کل نیز کسب‌وکارها با توجه به این تحولات جمعیتی، باید سمت‌وسوی تازه‌ای به کار خود بدهند و راهبردهای جدید فعالیت خود را تعیین کنند، چرا که این ترکیب جمعیتی اثرگذار بر عرضه و تقاضای محصولات و خدمات آنهاست.

۴. جمعیت، تولید و رشد اقتصادی

در سطح کلان اقتصاد، عوامل مؤثر بر میزان ارزش افزوده (تولید ناخالص داخلی) را می‌توان در سه مؤلفه عمده دسته‌بندی کرد: (۱) نیروی کار، (۲) انباشت سرمایه و کالاهای سرمایه‌ای و (۳) تکنولوژی، بهره‌وری و چگونگی استفاده از نیروی کار و سرمایه. در نتیجه جمعیت و به‌خصوص آن بخش از جمعیت که به‌صورت فعالانه در تولید ناخالص داخلی نقش دارند، یکی از عوامل و متغیرهای اساسی اقتصاد کلان محسوب می‌شوند. از دیدگاه دیگر می‌توان رشد اقتصادی را اصلی‌ترین عامل ایجاد تقاضا برای نیروی کار معرفی کرد. با افزایش سطح تولید در اقتصاد، تقاضای نهاده‌های تولید از جمله نیروی کار افزایش خواهد یافت.

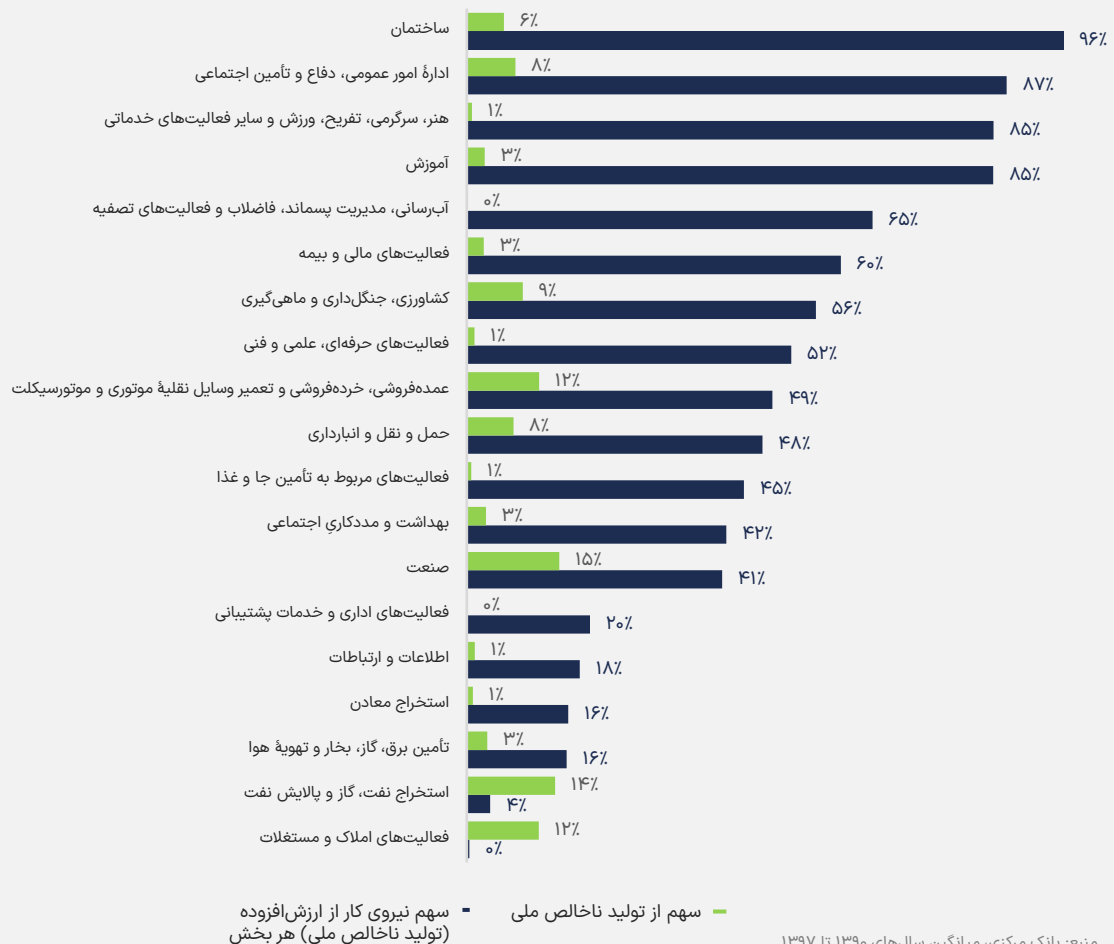
سهم هر کدام از مؤلفه‌های ذکرشده در کشورهای مختلف بر حسب شرایط و ویژگی‌های اقتصادی آنها متفاوت است. در حال حاضر مطابق داده‌های بانک مرکزی، سهم نیروی کار از تابع کل اقتصاد ایران، به‌صورت میانگین برابر ۴۰٪ است. این بدین معناست که سالانه به‌صورت سرجمع، نیروی کار ۴۰٪ از تولید ناخالص داخلی را به خود اختصاص می‌دهد. به بیان دیگر، در بخش‌های مختلف اقتصاد شامل صنایع، معادن، کشاورزی، نفت و گاز و بخش‌های ارائه‌دهنده خدمات، ۴۰٪ از ارزشی که خلق می‌شود به نیروی کار تعلق دارد. مبلغ ریالی معادل سهم نیروی کار از تولید ناخالص داخلی و تغییرات آن، حجم تقاضا برای نیروی کار را در اقتصاد ایران نشان می‌دهد. این تقاضا توسط بنگاه‌های اقتصادی و کسب‌وکارهای تولیدی، بازرگانی و خدماتی در بازار کار ارائه می‌شود.

سهم نیروی کار از ارزش افزوده یا همان تقاضای نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصاد یکسان نیست. در داده‌های بانک مرکزی، مطابق استانداردهای بانک جهانی، ارزش افزوده اقتصاد در ۱۹ بخش گردآوری می‌شود. شکل ۲ میانگین سهم هر بخش از تولید ناخالص داخلی و سهم نیروی کار در هر بخش از تولید ناخالص داخلی را نشان می‌دهد. نیروی کار در بخش‌های «املاک و مستغلات»، «استخراج نفت، گاز و پالایش نفت»، «استخراج معادن»، «تأمین برق، گاز، بخار و تهویه هوا»، «اطلاعات و ارتباطات» و «فعالیت‌های اداری و پشتیبانی»، سهمی کمتر از ۲۰٪ و در بخش‌های «ساختمان»، «اداره امور عمومی، دفاعی و تأمین اجتماعی»، «آموزش» و «هنر، سرگرمی، تفریح، ورزش و سایر فعالیت‌های خدماتی» سهمی بالای ۸۰٪ دارد. از باب سهم هر بخش از مجموع ارزش افزوده نیروی کار کل اقتصاد، بخش‌های «اداره امور عمومی، دفاعی و تأمین اجتماعی»، «ساختمان»، «صنعت» و «آموزش» بیشترین سهم را دارند.

«قیمت سرمایه» نرخ بهره حقیقی و «قیمت نیروی کار» دستمزد پرداختی است. مطابق اصول اولیه اقتصادی، نیروی کار و سرمایه تا مقدار زیادی قابلیت جایگزینی با یکدیگر را دارند. در نتیجه تغییر قیمت نسبی آنها، بر میزان استفاده آنها و سهم هر کدام از ارزش افزوده ایجادشده در اقتصاد تأثیرگذار است. به‌طور معمول هر چه سهم نیروی کار در یک بخش از اقتصاد کمتر باشد، نیروی متخصص و تحصیل‌کرده آن بخش کمتر و هزینه‌های جبران خدمات آن بیشتر است. شکل ۲ و اطلاعات حاصل از آن، راهنمای مفیدی برای بالابردن شناخت کسب‌وکارها از وضعیت نیروی کار در صنعت و بخش‌های اقتصادی است. مدیران بخش‌های مختلف اقتصاد می‌باید متناسب با این نسبت‌ها (و البته با درجه دقت بالاتر) هزینه‌های نیروی کار خود و طرح‌های جدید را برآورد کنند.



شکل ۲. میانگین سهم هر بخش از تولید ناخالص داخلی و سهم نیروی کار در هر بخش از تولید ناخالص داخلی



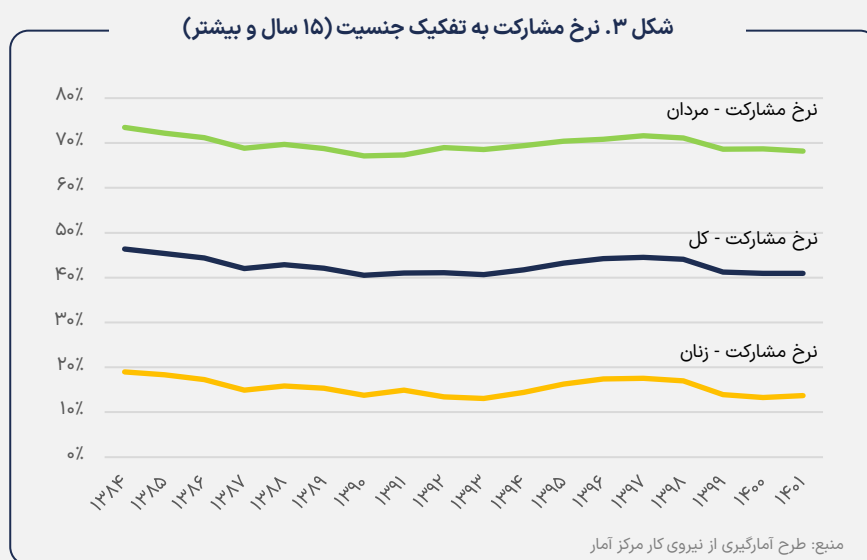
از آنجاکه کسب‌وکارها و بنگاه‌های اقتصادی متقاضی نیروی کار هستند، فراهم‌ساختن شرایطی که در آن کسب‌وکارها امکان فعالیت و دسترسی مؤثر داشته باشند، بسیار مهم است: شرایطی از قبیل تسهیل دسترسی بنگاه‌ها به منابع مالی، اصلاح قوانین ناکارآمد به‌خصوص قوانین مرتبط با بازار کار، عدم‌دخال دولت در امور بنگاه‌ها و قیمت‌گذاری، اصلاح ساختار کسب‌وکارها و رعایت دستورالعمل‌های حاکمیت شرکتی و ... تأثیر زیادی بر حجم تقاضای نیروی کار خواهد داشت.

بخش خصوصی و نظام بنگاه‌داری در ایران همواره تحت فشار بخش دولتی قرار داشته است. دولت به صورت مستقیم و غیرمستقیم در مالکیت و مدیریت بنگاه‌های اقتصادی عمده نقش‌آفرینی می‌کند. این حضور گسترده، سایر کسب‌وکارهای خصوصی را نیز تحت تأثیر قرار داده و مانع از ایجاد شرایط رقابتی و توسعه بخش خصوصی شده است. از طرف دیگر، وجود قوانین ناکارآمد بازار کار باعث شده که بخش غیررسمی بازار کار در اقتصاد ایران شکل گیرد. چون عاملان بازار غیررسمی تحت پوشش تأمین اجتماعی و سایر سیاست‌های حمایتی نیستند، این شرایط دارای آثار بلندمدت بوده و رفاه بعد از بازنشستگی شاغلان را کاهش می‌دهد.

میلیون‌ها ایرانی که کار نمی‌کنند چه کسانی هستند؟

در بخش قبل، تقاضا در بازار کار بررسی شد. در این بخش و بخش‌های آتی، عرضه‌کننده نیروی کار در بازار کار مورد توجه قرار می‌گیرد. انگیزه ورود به بازار کار، اصلی‌ترین عامل عرضه نیروی کار است. متغیرهای اصلی در این بخش ویژگی‌های جمعیتی و سیاست‌های تأمین اجتماعی و حمایتی است. مهمترین متغیرهای جمعیت نرخ مشارکت و نرخ بیکاری است. به صورت کلی، نرخ مشارکت نشان‌دهنده آمادگی نیروی کار برای حضور در بازار است، و نرخ بیکاری شاخصی از موفقیت افراد در یافتن شغل مناسب است. در تحلیل‌های مرتبط با بازار کار، بررسی همزمان این دو متغیر اجتناب‌ناپذیر است؛ لذا ابتدا تعریف و روند آماری هر یک به صورت جداگانه ارائه و برای درک دقیق‌تر، با سایر کشورها مقایسه می‌شوند و آنگاه در بخش بعد تأثیرات متقابل آنها بر یکدیگر بررسی می‌شود.

نرخ مشارکت از تقسیم جمعیت فعال (مجموع افراد شاغل و بیکار) به مجموع تعداد افراد در سن کار محاسبه می‌شود. در تمام محاسبات مرتبط با نیروی کار، افراد با سن بالاتر از ۱۵ سال مورد نظر است. جمعیت فعال به بخشی از جمعیت در سن کار گفته می‌شود که در هفته‌ای که بررسی انجام شده است، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند. در این تعریف، شاغل فردیست که در هفته گذشته، حداقل یک ساعت کار کرده یا بنا به دلایلی به طور موقت کار را ترک کرده باشد!



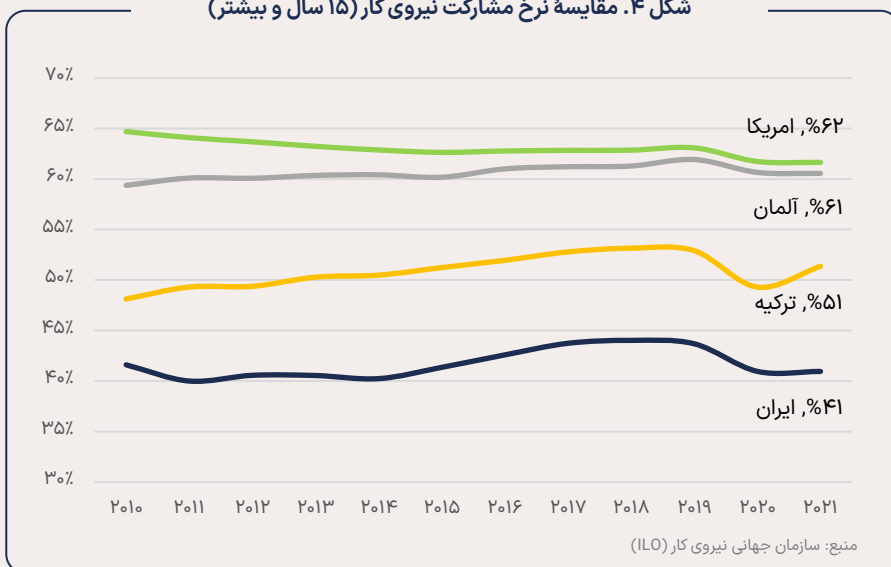
**نرخ مشارکت
نشان‌دهنده
آمادگی افراد برای
حضور در بازار و نرخ
بیکاری شاخصی از
موفقیت آنها در
یافتن شغل است.**

مطابق شکل ۳، روند تغییرات نرخ مشارکت را می‌توان در سه دوره متفاوت بررسی کرد: دوره اول، سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ که نرخ مشارکت نزولی است؛ دوره دوم، سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ که نرخ مشارکت صعودی است؛ و دوره سوم، از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱ که نرخ مشارکت روند نزولی دارد. ذکر این نکته ضروری است که طی این سه دوره، جمعیت در سن کار (۱۵ ساله و بیشتر) همواره در حال افزایش بوده است، لذا نزولی بودن نرخ مشارکت به معنی رشد نامتناسب جمعیت فعال و عدم ورود جمعیت مولد به بازار کار است. بررسی آمارها نشان می‌دهد که جمعیت فعال در حد فاصل سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ به صورت مطلق ثابت مانده است. عدم افزایش جمعیت فعال در نیمه دوم دهه هشتاد به معنی تصمیم بخشی از جمعیت جوان بر عدم ورود به بازار کار بوده است. این اتفاق همزمان با افزایش تقاضا برای تحصیلات عالی و توسعه گسترده آموزش در مقاطع عالی تحصیلی است. همان‌طور که در ادامه اشاره خواهد شد، این رخداد باعث شده تا ارتباط کیفیت تحصیلات با نیازهای بازار کار تا حدود زیادی قطع گردد.

وضعیت جوانان در بدو ورود به بازار کار از نکات مهم دیگری است که بررسی آن ضروری است. برای این منظور نرخ مشارکت افراد بین ۱۸ تا ۳۵ سال به عنوان معیار در نظر گرفته شده است. به صورت میانگین برای این گروه سنی، درصد مشارکت مردان ۷ درصد و زنان ۳ درصد و در کل ۶ درصد بیشتر از نرخهای مشارکت کل کشور است. این اختلاف ناشی از تمایل بیشتر جوانان برای حضور در بازار کار است. به دلایل متعدد و پس از عبور از سن جوانی، انگیزه ورود به بازار کار و یافتن شغل مناسب کاهش می‌یابد، و در نتیجه درصد مشارکت کاهش پیدا می‌کند. این اختلاف در سایر کشورها نیز وجود دارد و از این نظر بازار نیروی کار ایران همانند سایر کشورهاست.

برای مقایسه نرخ مشارکت نیروی کار در اقتصاد سایر کشورها، در شکل ۴ نرخ مشارکت چند کشور نمونه (کشورهای امریکا، آلمان و ترکیه) ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، نرخ مشارکت در ایران بسیار پایین‌تر از سایر کشورهای توسعه‌یافته و حتی اقتصادهایی همچون ترکیه است.

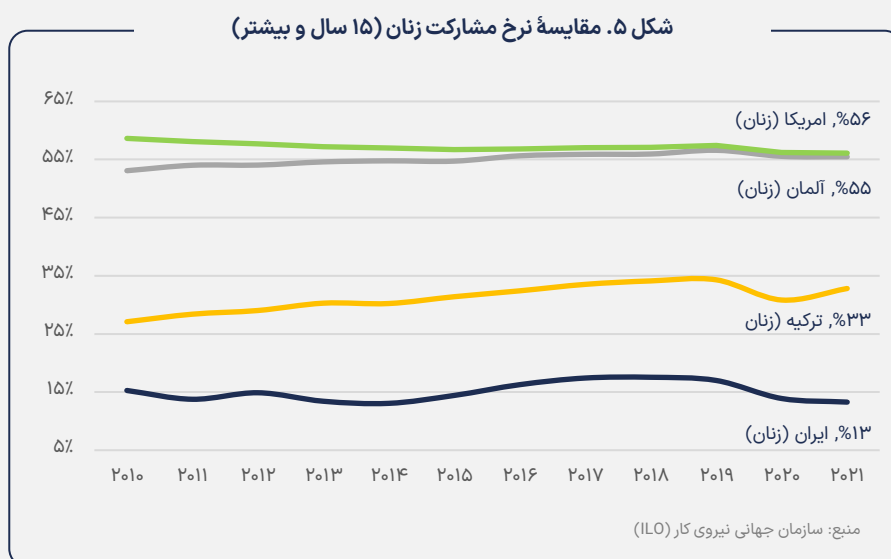
شکل ۴. مقایسه نرخ مشارکت نیروی کار (۱۵ سال و بیشتر)



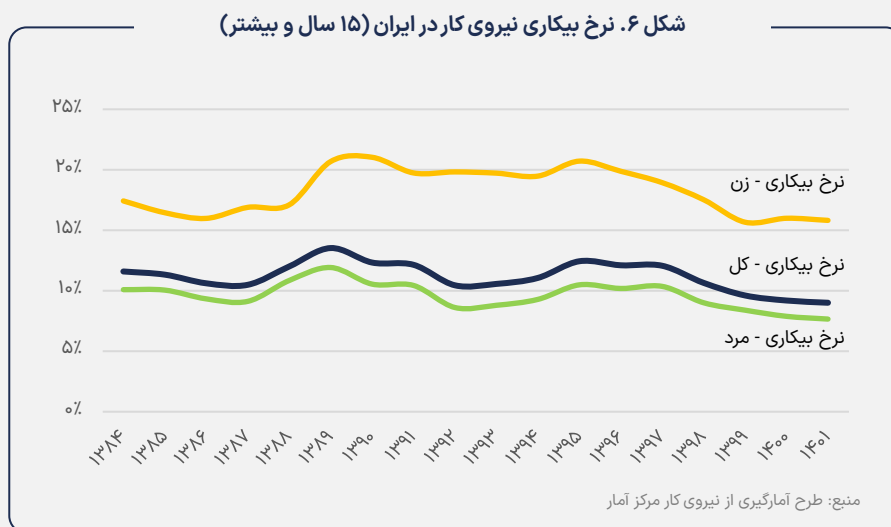
این اختلاف عمده در نرخ مشارکت، به دلیل مشارکت اقتصادی بسیار پایین زنان ایرانی نسبت به زنان سایر کشورهاست. در شکل ۵ مشاهده می‌شود که نرخ مشارکت زنان در بازار کار ایران بسیار پایین و در حدود ۱۳ درصد است. این مقدار کمتر از یک چهارم نرخ مشارکت زنان در اقتصادهای توسعه‌یافته و کمتر از نصف نرخ مشارکت زنان ترکیه‌ای است. با وجود این که نرخ مشارکت مردان در اقتصاد ایران و ترکیه بیشتر از دو کشور آمریکا و آلمان است، کاهش نرخ مشارکت زنان، مشارکت کلی نیروی کار در ایران و ترکیه را بسیار کاهش داده است.

۱۳٪ نرخ مشارکت زنان در بازار کار ایران

این مقدار کمتر از یک چهارم نرخ مشارکت زنان در اقتصادهای توسعه‌یافته و کمتر از نصف نرخ مشارکت زنان ترکیه‌ای است.



متغیر دوم، نرخ بیکاری است. نرخ بیکاری از تقسیم جمعیت بیکار (۱۵ ساله و بیشتر) به جمعیت فعال (۱۵ ساله و بیشتر) حاصل می‌شود. مطابق تعاریف مرکز آمار و استانداردهای بین‌المللی، بیکار به تمام افرادی اطلاق می‌شود که در عین این‌که آماده کار هستند، و در چهار هفته متوالی جویای کار بوده‌اند،^۲ بیکار مانده‌اند. شکل ۶ نرخ بیکاری ایران را به تفکیک زنان و مردان در ۱۸ سال گذشته نشان می‌دهد.



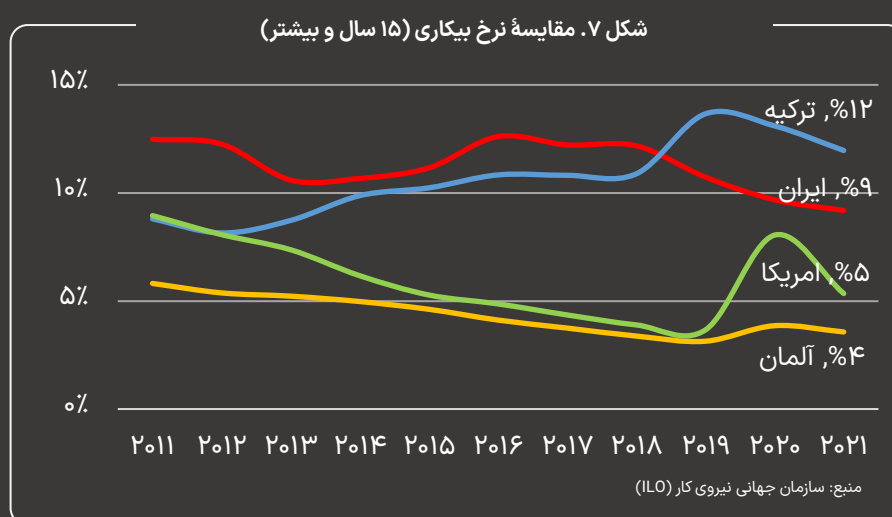
بازار کار زنان، از اولین قربانیان بحران‌های اقتصادی ایران است.

نرخ بیکاری ایران در دو دهه گذشته به صورت میانگین حدود ۱۰ درصد بوده است. با توجه به نرخ مشارکت پایین زنان، روند نرخ بیکاری در ایران متأثر از نرخ بیکاری مردان است. نرخ بیکاری زنان و مردان به طور معمول روند مشابهی دارد، لیکن نرخ بیکاری زنان حدود ۹ درصد بالاتر از نرخ بیکاری مردان است. در دوره‌هایی که شرایط اقتصادی نامساعد بوده است (سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۲، و سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱)، از همبستگی این دو نرخ کاسته شده و گاهی دو نرخ رابطه منفی با یکدیگر داشته‌اند. این بدان معناست که وقتی اقتصاد ایران با بحران مواجه می‌شود، و این بحران به بنگاه و خانوارها تسری می‌یابد، زنان اولین قربانیان آن هستند.

توجه به بیکاری جوانان بسیار مهم و شاخصی مجزا برای پیش‌بینی آینده است. نرخ بیکاری جوانان ۱۸ تا ۳۵ سال در ایران بسیار بالاست. نرخ بیکاری جوانان بیش از ۱۶ درصد، نرخ بیکاری مردان جوان ۱۳ درصد و نرخ بیکاری زنان جوان ۲۸ درصد است. نرخ بیکاری جوانان به صورت میانگین ۷ درصد از نرخ بیکاری معمول بالاتر است. در سایر کشورهای مورد بررسی نیز این تفاوت در نرخ بیکاری کل با نرخ بیکاری جوانان دیده می‌شود، با این تفاوت که فاصله این دو نرخ بیکاری در اقتصادهای توسعه‌یافته کمتر از ۴ درصد است.

^۲ یعنی اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزدگیری و یا خوداشتغالی به عمل آورده باشند. افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار باشند نیز بیکار محسوب می‌شوند

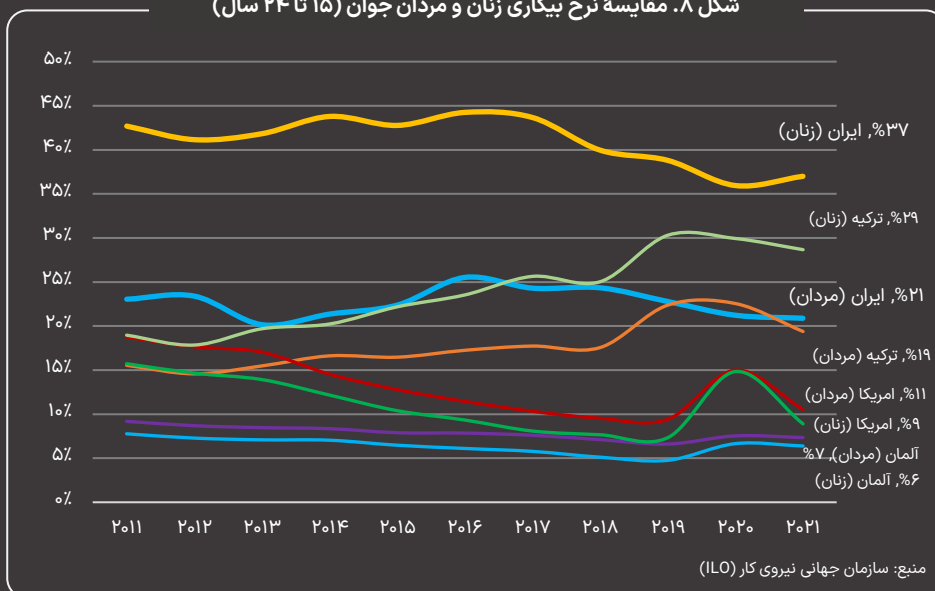
در شکل ۷ نرخ بیکاری جوانان برای چند کشور نمونه ارائه شده است. نرخ بیکاری در ایران حدوداً دو برابر اقتصادهای توسعه‌یافته است. همانند بخش قبل، نرخ بیکاری را نیز می‌توان برای زنان و مردان به تفکیک مقایسه کرد. نرخ بیکاری زنان و مردان کشورهای آلمان و آمریکا در یک سطح است و حتی در اکثر سال‌ها نرخ بیکاری زنان کمتر از مردان است، اما نرخ بیکاری زنان ایرانی بسیار بیشتر از نرخ بیکاری مردان است. به‌طور میانگین نرخ بیکاری زنان ۷۰ درصد بیشتر از نرخ بیکاری مردان است. این بدان معناست که علاوه بر آن‌که نرخ مشارکت زنان در اقتصاد ایران نسبت به اقتصادهای توسعه‌یافته بسیار پایین‌تر است، تعداد بیشتری از زنان ایرانی که خواهان ورود به بازار کار هستند در یافتن شغل مناسب ناموفقند.



نسبت به اقتصادهای توسعه‌یافته، از میان معدود زنان ایرانی که برای ورود به بازار کار تلاش می‌کنند، تعداد بیشتری ناموفقند.

مقایسه نرخ بیکاری را می‌توان به گروه‌های خاص سنی نیز محدود کرد. شکل ۸ نرخ بیکاری جوانان زن و مرد ایرانی ۱۵ تا ۲۴ سال را با سایر کشورها مقایسه می‌کند. همان‌طور که مشخص است، بیکاری مرد جوان ایرانی (۱۵ تا ۲۴ سال) بیش از دو برابر نرخ بیکاری مرد جوان آلمانی و آمریکایی است؛ و نرخ بیکاری زن جوان ایرانی بیش از ۴ برابر نرخ بیکاری زن جوان آلمانی و آمریکایی است. با توجه به شرایط اجتماعی حال حاضر ایران، توجه به این شاخص عملکرد اقتصاد ایران بسیار مهم است؛ علاوه بر بالا بودن نرخ بیکاری جوانان ایرانی، فاصله بین بیکاری زن جوان و مرد جوان بسیار زیادتر از سایر اقتصادهاست.

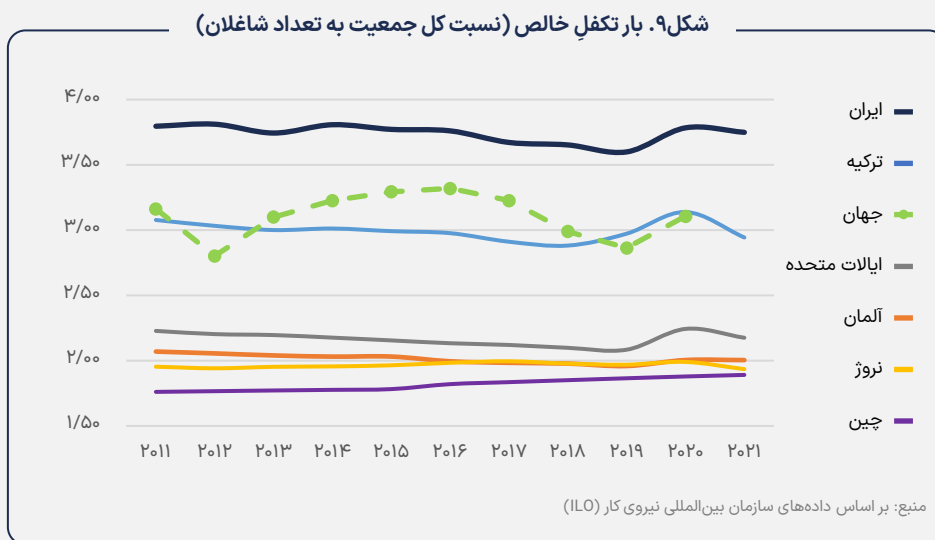
شکل ۸. مقایسه نرخ بیکاری زنان و مردان جوان (۱۵ تا ۲۴ سال)



۶. هر خانواده و تنها یک شاغل

در بخش قبل نرخ مشارکت و نرخ بیکاری به صورت جداگانه تعریف و روند تغییرات آنها مورد بررسی قرار گرفت. همان طور که اشاره شد، نرخ مشارکت آمادگی نیروی کار را برای حضور در بازار نشان می‌دهد، و نرخ بیکاری شاخصی از موفقیت افراد در یافتن شغل مناسب است. بالا بودن نرخ بیکاری به معنای عدم موفقیت افراد در یافتن شغل است و این عدم موفقیت بر تصمیم افراد به اعلام حضور در بازار کار، تأثیر مستقیم دارد. عدم وجود شغل مناسب برای زنان و جوانان و بالا بودن نرخ بیکاری در بین این دو قشر، نرخ مشارکت آنان را کاهش می‌دهد و تعداد بسیاری از آنان تصمیم به ادامه تحصیل یا کار در خانه می‌گیرند.

برای بررسی همزمان این دو مؤلفه و دید کلی نسبت به آنچه در بازار کار و میان جمعیت شاغل ایران رخ می‌دهد، می‌توان نسبتی تحت عنوان نسبت وابستگی (بار تکفل خالص) تعریف کرد. این نسبت از تقسیم کل جمعیت به تعداد شاغلان محاسبه می‌شود؛ این به آن معنی است که به طور متوسط هر فرد شاغل، تأمین‌کننده زندگی چند نفر است. شکل ۹ این نسبت را برای ایران و چند کشور دیگر نشان می‌دهد. این نسبت برای اقتصاد ایران بالاتر از میانگین جهانی و حدوداً دو برابر اقتصادهای توسعه‌یافته است. از آنجاکه در سال‌های اخیر، بُعد خانوار حدود ۳/۳ است، برابری نسبت وابستگی با بُعد خانوار به معنی آن است که به صورت میانگین در هر خانواده فقط یک نفر شاغل است.^۳ این موضوع سبب می‌شود، سبد درآمدی خانوار به یک فرد متکی باشد و متنوع نباشد؛ بدین ترتیب ریسک‌های درآمدی خانوار افزایش می‌یابد. این بدان معناست که اگر در ایران فرد شاغلی بیکار شود، زندگی ۳/۶ نفر مختل می‌شود.



اگر در ایران شاغلی بیکار شود، زندگی ۳/۶ نفر مختل می‌شود.

۳ مطابق داده‌های مرکز آمار در سال ۱۴۰۰ تعداد شاغلان کشور، ۲۳/۵ میلیون نفر بوده، در حالی که مطابق سرشماری سال ۱۳۹۵، تعداد خانوارهای کشور ۲۴/۲ میلیون نفر است.

توجه به دو عامل «نرخ مشارکت» و «نرخ بیکاری» بیانگر آن است که در ایران امروز، نرخ مشارکت بیش از نرخ بیکاری بازتاب دهنده واقعیت‌های اقتصادی کشور است، و سیاست‌گذار می‌باید آن عامل را با دقت بیشتری دنبال کند. به بیان دیگر این واقعیت که عده زیادی از مردم کار نمی‌کنند، و از جستجوی کار ناامید شدند، بسیار مهم‌تر از آن است که نرخ بیکاری ۹ درصد باشد یا ۱۱ درصد.

نرخ پایین مشارکت در اقتصاد به کسب‌وکارها این اطلاع را می‌دهد که اگر اوضاع اقتصادی بهبود یابد، غیر از تعداد قابل ملاحظه‌ای از بیکاران که از میان آنان می‌توانند نیروی کار خود را انتخاب کنند، با خیل شهروندانی روبرو هستند که از گردونه مشارکت در اقتصاد خارج‌اند و می‌توانند با صرف هزینه‌های کسب مهارت، به نیروی کار بنگاه‌ها تبدیل شوند.

این واقعیت که عده زیادی از مردم کار نمی‌کنند و از جستجوی کار ناامید شدند، بسیار مهم‌تر از آن است که نرخ بیکاری ۹ درصد باشد یا ۱۱ درصد.



۷. گردش نیروی کار

گردش نیروی کار مؤلفه دیگری از نیروی کار است که بررسی آن به درک شرایط بازار کار کمک می‌کند. به صورت کلی تحرک یا گردش نیروی کار شامل جابه‌جایی‌ها بین بخش‌های مختلف و موقعیت‌های اجتماعی-اقتصادی در بازار کار است. این جابه‌جایی‌ها می‌تواند شامل تغییر کارفرما، تغییر صنعت و یا مهاجرت به کشور دیگر باشد.

به‌طور کلی دو نوع گردش نیروی کار تعریف‌شدنی است: جابه‌جایی جغرافیایی (ملی و بین‌المللی) و جابه‌جایی شغلی (داخل صنعت و خارج از صنعت). گردش نیروی کار در جغرافیا یا همان مهاجرت به توانایی کار در یک مکان فیزیکی خاص اشاره دارد، در حالی که تحرک شغلی، توانایی در تغییر شغل است. گردش جغرافیایی نیروی کار، موضوعی صرفاً اقتصادی نیست. بحث‌های امنیتی و حاکمیتی در آن دخیل است و در حالی که افزایش گردش جغرافیایی عموماً تأثیر مثبتی بر اقتصاد دارد، یکی از عوامل مؤثر در رخدادهای سیاسی و انتخابات است، به‌گونه‌ای که موضوع پذیرش مهاجران از موضوعات مورد توجه احزاب سیاسی است. در بخش بعد، موضوع مهاجرت (جابه‌جایی بین‌المللی) و داده‌های مرتبط با آن به‌تفصیل بیشتری ارائه می‌شود.

گردش نیروی کار را می‌توان از منظر بازیگران و تأثیرپذیران نیز مورد بررسی قرار داد: از منظر اقتصاد کلان، نیروی کار و از دیدگاه کسب‌وکارها، از منظر اقتصاد کلان، سهولت جابجایی نیروی کار (از شغلی در یک صنعت خاص به شغلی در یک صنعت دیگر یا جابه‌جایی در همان صنعت و فقط تغییر کارفرما) تعیین‌کننده سرعت توسعه هر اقتصاد و افزایش بهره‌وری است. افزایش گردش نیروی کار به طور کلی باعث افزایش انباشت سرمایه انسانی و آزادی‌های بیشتر در جابه‌جایی شغلی می‌شود؛ این آزادی‌عمل‌ها به پُرشدن موقعیت‌های شغلی، و از جمله موقعیت‌هایی که جذابیت کمتری دارند، منجر می‌شود، و در نهایت باعث افزایش بهره‌وری و رشد اقتصاد هر کشور است. به عنوان مثال، اگر تحرک شغلی وجود نداشت، احتمالاً انسان همچنان شکارچی بود، و هیچ کس نمی‌توانست کشاورز یا دام‌پرور شود.

از منظر خود نیروی کار، معمولاً جابه‌جایی با انگیزه افزایش حقوق انجام می‌شود. علاوه بر افزایش اولیه‌ای که بعد از جابه‌جایی ایجاد می‌شود، با کسب دانش و مهارت‌های جدید و گسترش شبکه روابط کاری، ظرفیت تحقق درآمدهای بالاتر ایجاد می‌شود. به‌طور معمول تحرک نیروی کار می‌تواند به کسب تجربه‌های جدید و افزایش کیفیت زندگی منجر شود. اما از منظر کسب‌وکارها، گردش بالای نیروی کار باعث افزایش سرمایه‌گذاری برای تعلیم نیروی کار جدید، بهره‌وری پایین‌تر نیروهای تازه جذب‌شده و افزایش هزینه‌های استخدام است.

گردش نیروی کار از منظر سن نیز قابل بررسی است؛ افراد با سن بالاتر انگیزه کمتری برای جابه‌جایی دارند. آنان مدت زمان زیادی را صرف یافتن مناسب‌ترین شغل بر اساس توانایی‌های خود کرده‌اند. عمده مهارت آنان از جنس مهارت‌های نرم است که در رزومه توصیف نمی‌شود. آنها سطح حقوق بالاتری دارند و یافتن شغل جدید با همان مقدار حقوق قبلی، کار دشوارتری است. از طرفی در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، ۷۰ درصد کارفرماها از استخدام افراد با سن بالا امتناع می‌کنند. پس افراد با سن بالاتر به دلیل سختی یافتن شغل جدید و نگران از عدم دریافت دستمزد، تمایل بیشتری دارند تا مدتی طولانی‌تر در شغل فعلی خود ماندگار شوند.

بررسی ماندگاری شغلی در کشورهای اروپایی نشان می‌دهد افراد به‌صورت میانگین حدود هشت سال در شغل خود باقی می‌مانند و تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد. ماندگاری بر حسب سن اما متفاوت است. افراد بین ۱۵ تا ۲۴ سال حدود یک سال، ۲۵ تا ۳۴ سال حدود چهار سال، ۳۵ تا ۴۵ سال حدود ۱۲ سال و افراد ۴۶-۵۵ سال حدود ۱۵ سال در شغل خود ماندگاری داشته‌اند.

Danish Technology Institute, ۲۰۰۸.

Maria Schwarz-Woelzl and Megan DePutter. "Labour mobility in the ICT sector: what's age got to do with it?" (۲۰۱۵).

Vandenbrande, Tom, Laura Coppin, and Peter Van der Hallen. "Mobility in Europe. Analysis of the ۲۰۰۵ Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility." (۲۰۰۶).

مطابق داده‌های بازار نیروی کار کشورهای اروپایی، ماندگاری افراد در بخش خدمات و ساختمان از سایر بخش‌های عمده اقتصادی (صنعت و کشاورزی) کمتر است. در کسب‌وکارهای مرتبط با صنایع نوپا، مانند شرکت‌های فن‌آوری اطلاعات، شاغلان به‌دلیل سن کمتر، به‌روزتر بودن دانش، امکان انجام دورکاری و کسب درآمدی‌های بین‌المللی، به‌خصوص انگیزه‌های جابه‌جایی بسیار بالاتری دارند؛ به‌طوری که این به یکی از معضلات عمده کسب‌وکارها در شرکت‌های فن‌آوری اطلاعات تبدیل شده است.

نکته آخر در ارتباط با گردش نیروی کار، وضعیت شکاف دستمزدهای پیشنهادی در ایران است. بازار نیروی کار، در میان بازارهای مختلف اقتصادی، بازار نسبتاً ناکاراست. این ناکارایی در اقتصاد ایران به دلیل تورم‌های مزمن، بهره‌وری پایین سرمایه انسانی و شفاف نبودن سهم نیروی انسانی از درآمد کسب‌وکار بسیار پررنگ‌تر از سایر کشورهای توسعه‌یافته است. در نتیجه شکاف دستمزدهای پیشنهادی در یک صنعت (به‌خصوص برای نیروی کار تحصیل‌کرده و ماهر) بسیار بالاست. این عامل به جابه‌جایی زیاد نیروی کار در همان صنعت منجر می‌شود و هزینه‌های سربار غیرمستقیم کسب‌وکارها را افزایش می‌دهد. برخی کسب‌وکارها وارد جنگ قیمتی و افزایش دستمزدها می‌شوند و برخی کسب‌وکارها از این رقابت جامانده و به دلیل از دست دادن نیروی کار ماهر، سطح دستمزدها را به سمت حداقل حقوق سوق می‌دهند. کسب‌وکارهایی که وارد جنگ قیمتی می‌شوند از ناحیه افزایش هزینه‌های نیروی انسانی و سایر کسب‌وکارها از ناحیه کاهش بهره‌وری متضرر می‌شوند.

توجه به این نکته ضروری است که امکان گردش نیروی کار، یکی از جنبه‌های کلیدی تخصیص بهینه نهاده‌های تولید است که امکان جابه‌جایی نیروی کار، تجدید ساختار و توسعه مداوم کسب‌وکارها را ممکن می‌سازد؛ به تخصیص مجدد منابع از صنایع رو به زوال به بخش‌های در حال رشد کمک می‌کند؛ و باعث تبادل دانش بین‌سازمانی می‌شود. امکان گردش نیروی کار به‌طور قابل‌توجهی به نوآوری، به‌ویژه در بخش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، کمک می‌کند.



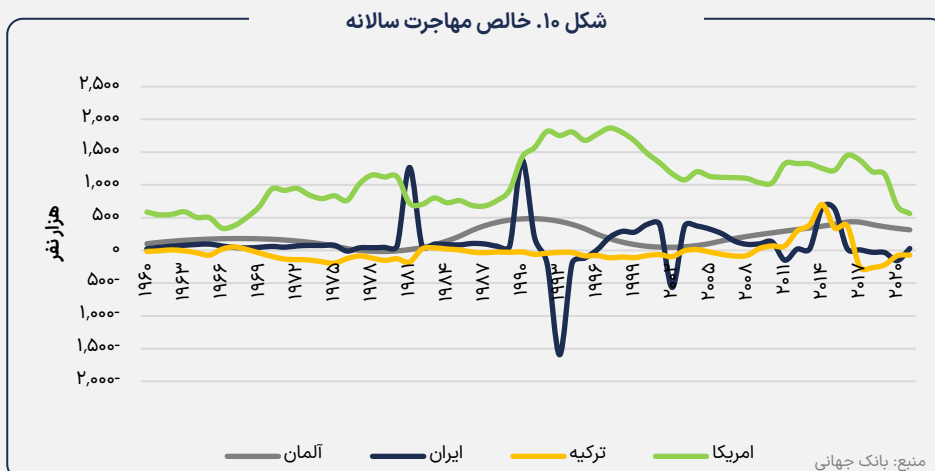
۸. در جستجوی رفاه؛ مهاجرت نیروی کار

مهاجرت موضوعی است که بر جمعیت و نیروی کار تأثیرگذار است، در نتیجه از موضوعات داغ مورد بحث در کشورهای توسعه‌یافته است. مطابق داده‌های بین‌المللی مهاجرت در سال ۲۰۲۱، از میان ۲۸۱ میلیون نفر مهاجر (افرادی که در کشورهایی زندگی می‌کنند که در آنها متولد نشده‌اند)، ۴۱ میلیون نفر از آنها کودک هستند. از میان جمعیت بزرگسال، ۱۶۴ میلیون نفر نیروی کار مهاجر، ۲۶ میلیون نفر آوارگان و پناهندگان و ۶ میلیون نفر دانشجویان هستند. مقصد اصلی نیروی کار مهاجر اروپا، امریکا، شمالی و کشورهای عربی حاشیه خلیج فارس است. به‌طور واضح مشخص است که اصلی‌ترین دلیل مهاجرت، بازار کار کشور مقصد است. علاوه بر کشورهای توسعه‌یافته، مهاجرت در بازار کار ایران نیز موضوع بسیار مهمی است. شکل ۱۰ خالص مهاجرت سالانه ایران، امریکا، آلمان و ترکیه را نشان می‌دهد. خالص مهاجرت عبارت است از تعداد مهاجرانی که وارد کشور شده‌اند منهای افرادی که از کشور خارج شده‌اند. این مهاجران می‌توانند شهروند یا غیرشهروند باشند. داده‌های مهاجرت ایران با سایر کشورهای مورد مقایسه بسیار متفاوت است. این تفاوت ناشی از وضعیت سیاسی ایران و همسایگانش به‌خصوص افغانستان است.

سال ۱۳۴۰ سالی است که خالص مهاجرانی که وارد ایران شده‌اند، حدود یک میلیون و دویست هزار نفر است. همانطور که در بخش سوم اشاره شد بخشی از افزایش جمعیت در دهه شصت، ناشی از این افراد است. سال ۱۳۶۹ و پس از پایان جنگ، همین تعداد به ایران مهاجرت کرده‌اند. سال ۱۳۷۲ که هم‌زمان با شروع جنگ در افغانستان است؛ حدود یک میلیون و ششصد هزار نفر که عمدتاً از جمعیت مهاجر داخل ایران بوده‌اند، از کشور خارج شده‌اند. جنگ افغانستان و عراق در ابتدای قرن بیست و یکم، رخدادهای دیگری است که در پی آن تعداد مهاجران بسیار زیادی از ایران خارج شدند. در ادامه، سال‌های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ هم‌زمان با دوران برجام، دو سال متوالی است که خالص مهاجرانی که به ایران وارد شده‌اند، به‌صورت معناداری با روند بلندمدت مهاجرت متفاوت بوده است. سال ۱۳۹۹ خالص مهاجران خارج شده، مجدد منفی است. اگر سال‌های ذکرشده در فوق را نادیده بگیریم، به‌طور میانگین سالانه ۷۵ هزار نفر به ایران مهاجرت کرده‌اند.

مهاجران و پناهندگانی که در ایران زندگی می‌کنند، عرضه نیروی کار را تغییر داده و باعث شکل‌گیری تعادل جدیدی در بازار کار شده‌اند. مطابق آخرین داده‌های بانک جهانی، در سال ۲۰۱۵، حدوداً ۳/۴ درصد جمعیت ایران را افرادی تشکیل می‌دهند که در ایران متولد نشده‌اند. این عدد برای آلمان و امریکا بیش از ۱۴ درصد و برای ترکیه حدود ۴ درصد است. براساس داده‌های بین‌المللی مهاجرت، ۵۱ درصد از مهاجرینی که در ایران زندگی می‌کنند، در سن کار (۲۰ تا ۶۴ سال) هستند. این رقم برای ترکیه ۷۱ درصد، آلمان برابر ۷۰ درصد و برای امریکا برابر ۷۷ درصد است. از آنجا که اکثر مهاجرانی که داخل ایران مشغول کار هستند، جذب بازار غیررسمی می‌شوند، تأثیر زیادی بر دستمزدهای بازار رسمی کار ندارند.

نکات ارائه‌شده در این بخش نشان می‌دهد که عرضه نیروی کار در بازار کار ایران با شوک‌های مثبت و منفی متعددی روبه‌رو بوده است. جریان خروجی دائمی مهاجران از ایران مطابق درک عامه و شواهد تجربی، عمدتاً متخصصان و تحصیلکرده‌ها هستند. جریان ورودی مهاجران به کشور برعکس به‌طور معمول شامل نیروی کار شاغل در بخش‌های غیرمهارتی بوده است. چون نسبت به کشورهای دیگر، سن و سطح تحصیلات میان این مهاجران ورودی و خروجی بسیار متفاوت است، لذا می‌توان نتیجه گرفت در طول زمان سطح دانش و بهره‌وری سرمایه انسانی اقتصاد ایران کاهش یافته و همچنان در حال کاهش است.



۹. اشتغال کامل بیکاری در اقتصاد ایران!

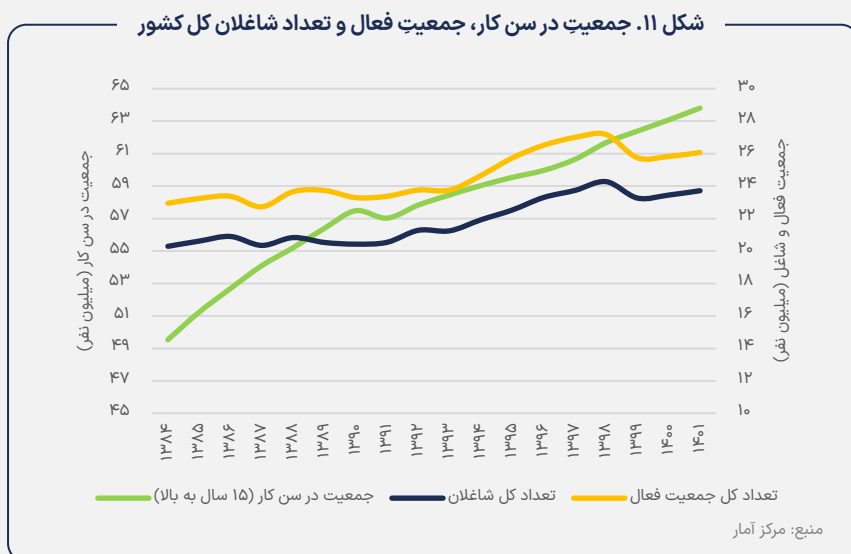
بازار کار کشورهای مختلف به طور معمول با مشکلاتی از قبیل مهاجرت، جهانی شدن، امنیت شغلی، مقررات و مجوزها، شرایط بازنشستگی و مستمری، روابط استخدامی و ... مواجه است. اقتصاد ایران علاوه بر موارد یادشده، مشکلات اختصاصی خود را دارد. با توجه به متغیرهای ارائه شده و پیگیری روندهای نرخ مشارکت، نرخ بیکاری و بار تکفل، مهم ترین موانع و مشکلات بازار کار ایران را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

عدم اشتغال زایی اقتصاد نسبت وابستگی بالا نرخ مشارکت پایین زنان نرخ بیکاری بالای زنان نرخ بیکاری بالای جوانان

اقتصاد ایران به دلیل وزن زیاد درآمدهای حاصل از صادرات منابع طبیعی، عمق کم بخش مالی و تورم مزمن دو رقیمی، اقتصادی نوسانی است. علاوه بر آن، فقدان روابط بلندمدت استراتژیک با سایر کشورها و فشارهای بین المللی در قالب تحریم های تجاری و سیاسی، اقتصاد ایران را با شوک ها و نوسانات متعدد روبه رو ساخته است. در سال های اخیر که فشارهای بین المللی شدت یافته، نوسانات شاخص های اقتصاد کلان بیش از گذشته روی تمام بازارها اثر گذاشته و شرایط را بحرانی تر کرده است. بازار کار نیز از اثرات این شوک ها مصون نمانده و چالش های اشتغال زایی در اقتصاد تشدید شده است.

عدم اشتغال زایی یکی از ویژگی های آماری اقتصاد ایران است. ساختار اقتصادی ایران به گونه ای است که برخی بنگاه ها بیش از آن که نیازمند جذب نیروی کار برای توسعه فعالیت های خود باشند، در جستجوی یافتن راهی برای برقراری ارتباط با دولت و رانت جویی هستند. از آنجاکه رانت بیشتر در حوزه انرژی، سرمایه و دسترسی به بازارهای مالی، و منابع طبیعی و زیرزمینی توزیع می شود، فرصت های شغلی متناسب با جمعیت ایران ایجاد نشده است. در چنین ساختاری، تمرکز فعالیت های اقتصادی اغلب در بخش های انرژی بر و سرمایه بر متمرکز شده و در نتیجه اشتغال محدودتر شده است. علاوه بر موانعی که در طبیعت اقتصاد ایران به مثابه اقتصادی نفتی وجود دارد، بی ثباتی اقتصاد کلان و مسائل ناشی از مشکلات و موانع موجود در محیط های کسب و کار، محدودیت های اصلی اشتغال زایی اقتصاد ایران است.

عدم امکان ایجاد اشتغال در ایران از دو بُعد کمی و کیفی قابل بررسی است: از بُعد کمیت؛ همان طور که توضیح داده شد، به دلیل بی ثباتی اقتصاد کلان و مشکلات محیط کسب و کار اقتصاد ایران، برنامه اشتغال زایی کارنامه قابل ارائه ای ندارد و سال هاست که تعداد شاغلان ایران متناسب با رشد جمعیت در سن کار رشد نمی کند، و حتی در دوره هایی این تعداد ثابت مانده است. آمار جمعیت در سن کار، جمعیت فعال و تعداد شاغلان در بازه زمانی ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۰ در شکل ۱۱ ارائه شده است. در حالی که جمعیت در سن کار به طور مداوم در حال افزایش است، اما در بازه های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۱، تعداد شاغلان ثابت مانده است. در دوره ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ تعداد شاغلان، هماهنگ با افزایش تعداد جمعیت در سن کار، افزایش یافته است. این روند از سال ۱۳۹۹ متوقف شده است. به طور کلی در بازه زمانی ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۰، جمعیت در سن کار ۲۷٪ افزایش یافته، در حالی که تعداد شاغلان تنها ۱۶٪ افزایش داشته است.

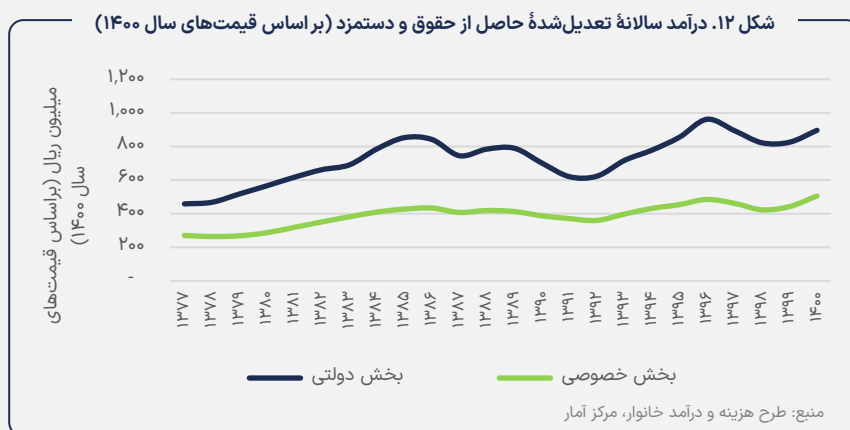


نیروی کار شاغل در ایران به صورت عمده در بخش خصوصی مشغول است؛ مطابق اطلاعات مرکز آمار ایران، ۸۶ درصد از نیروی کار در بخش خصوصی مشغول کار هستند. بخش خصوصی به دلیل انعطاف بیشتر نسبت به نوسانات اقتصاد کلان و دخالت‌های دولت در قیمت‌گذاری و امور بنگاه‌ها، بیشترین و سریع‌ترین واکنش را در کوتاه‌مدت و میان‌مدت نشان می‌دهد. در نتیجه، رخدادهای سیاسی و سیاست‌گذاری اقتصاد ایران به‌طور کامل در متغیرهای بازار کار منعکس می‌شود. همان‌طور که در بخش‌های قبل توضیح داده شد، انعکاس این رخدادهای معمولاً از طریق تأثیر در عرضه و تقاضای زنان در بازار کار محقق شده است.

از طرف دیگر، سهم اشتغال بخش‌های مختلف اقتصاد کشور متناسب با سهم آنها از تولید ناخالص داخلی نیست. سهم بخش کشاورزی ۱۶ درصد، بخش صنعت ۳۴ درصد و بخش خدمات ۵۰ درصد از کل شاغلان است. این در حالی‌ست که در سال ۱۴۰۰، سهم کشاورزی ۹ درصد، صنعت (بدون احتساب نفت) ۳۲ درصد و خدمات ۴۴ درصد از تولید ناخالص داخلی ایران بوده است. یعنی شغل‌های بخش کشاورزی تناسبی با جمعیت جویای کار تحصیل‌کرده ندارد؛ از طرف دیگر، بخش کشاورزی با عدم به‌کارگیری دانش و فناوری جدید و ارتقای بهره‌وری و عدم‌پذیرش ساختار شرکتی، ظرفیتی برای جذب قشر جوان تحصیل‌کرده ندارد. بخش‌های صنعت و معدن دو بخش از اقتصادداند که ظرفیت و قابلیت ایجاد رشد اقتصادی بالا و پیوسته و ایجاد اشتغال پایدار را خواهند داشت. جدول زیر سهم نیروی شاغل در بخش تولید صنعتی (ساخت) و استخراج معدن و ساختمان را از کل شاغلان در سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۴۰۰ نشان می‌دهد. مشخص است که طی ۱۷ سال گذشته، اشتغال سهم بخش‌های صنعت و معدن افزایش نداشته، اما سهم شاغلان بخش ساختمان اضافه شده است.

گروه‌های عمده فعالیت اقتصادی	سال ۱۳۸۴	سال ۱۴۰۰
تولید صنعتی (ساخت) و استخراج معدن	۱۹٪	۱۸٪
ساختمان	۱۰/۴٪	۱۴/۳٪

ثبات اقتصاد کلان که عامل مؤثری برای بازار کار است، علاوه بر تأثیر مستقیم بر بنگاه‌ها و تقاضاکنندگان نیروی کار، قابلیت علامت‌دهی و تأثیرگذاری غیرمستقیم بر سایر عوامل مؤثر و از جمله تصمیمات خانوار به عنوان عرضه‌کننده نیروی کار دارد. در واقع، ثبات اقتصاد کلان بر تمام بخش‌های اقتصاد ایران تأثیرگذار است. به‌رغم اعمال سیاست‌های فعال و منفعل بازار کار در سنوات گذشته، این سیاست‌ها اثرگذاری خاصی بر وضعیت بازار کار ایران نداشته است؛ سیاست‌هایی مانند سیاست‌های خدمات‌کاریابی، آموزش فنی و حرفه‌ای یا حمایت از بنگاه‌های خرد عمدتاً ناموفق بوده است. علاوه بر کمیت شغل‌ها، کیفیت آنها نیز اهمیت دارد، زیرا جمعیت دارای تحصیلات دانشگاهی و زنان، گروه‌هایی هستند که در سال‌های اخیر بیشترین افزایش در نرخ مشارکت را داشته‌اند. در گذشته و حال، بخش‌های دولتی و خصوصی غربال‌گری خود را با توجه به بالاتر بودن مدرک تحصیلی انجام داده‌اند. به‌طور متداول دستمزد و تسهیلات بیشتری در اختیار شاغلان بخش دولتی نسبت به شاغلان بخش خصوصی بوده است. مطابق طرح هزینه و درآمد مرکز آمار، میانگین حقوق و دستمزد خانوارهایی که منبع درآمد آنها، مشاغل حقوق‌بگیری است در شکل ۱۲ نشان داده شده است. داده‌های این نمودار بر اساس شاخص قیمت مصرف‌کننده (سال ۱۴۰۰) تعدیل شده است. این نمودار نشان می‌دهد که میانگین حقوق و دستمزد خانوارهایی که فقط در بخش دولتی شاغل هستند، بالاتر از میانگین حقوق و دستمزد شاغلان بخش خصوصی است. البته بخشی از این اختلاف می‌تواند به دلیل کم‌گزارش شدن درآمد افراد در بخش خصوصی باشد.



این شرایط در کنار آموزش عالی رایگان و ارزان، سبب گرایش بیشتر به افزایش سطح تحصیلات شده است. در نتیجه رابطه کیفیت تحصیلات با نیازهای بازار کار تا حد زیادی قطع شده است. از این رو، فرصت‌های شغلی محدودی نیز که ایجاد می‌شود، تناسبی با ویژگی جویندگان کار و از جمله سطح تحصیلات بالای افراد ندارد. چنین است که نرخ بیکاری در بین گروه‌های تحصیلکرده هم افزایش یافته است. پس می‌توان نتیجه گرفت عدم تطابق شغلی در سال‌های گذشته یکی از چالش‌های عمده بوده است. یعنی، ساختار سمت تقاضای نیروی کار به گونه‌ای بوده که فرصت‌های شغلی تناسب خوبی با نیروی کار دارای تحصیلات عالی نداشته است. در واقع، بخش آموزش عالی در ایران به جای حرکت در جهت افزایش سرمایه انسانی و افزایش بهره‌وری نیروی کار، بیکاران تحصیل کرده‌تری تولید کرده است. در سنوات گذشته که آموزش عالی این وظیفه را انجام نداده است، بنگاه‌ها با گسترش آموزش‌های درون سازمانی این نقیصه را با صرف هزینه و زمان جبران کرده‌اند که عملاً در بلندمدت به کاهش بهره‌وری و سطح درآمد بنگاه منجر شده است. به بیان دیگر، به نظر می‌رسد در سال‌های پیش‌رو، کسب‌وکارها بیشتر از این‌که به سطح آموزش^۷ توجه کنند، متوجه دوره‌های درون سازمانی کسب مهارت^۸ خواهند بود.

در سال‌های پیش‌رو، کسب وکارها بیشتر از این‌که به سطح آموزش توجه کنند، متوجه دوره‌های درون سازمانی کسب مهارت خواهند بود.



۸ education
۹ training

سال‌های بلندی است که اقتصاد ایران رشد اقتصادی پایداری را تجربه نکرده است. میانگین رشد اقتصادی دههٔ گذشته صفر بوده و میانگین رشد ۳۰ ساله حدود ۲/۷ درصد است. در این دوران، رشد اقتصادی ایران متکی به انباشت سرمایهٔ فیزیکی بوده و رشد ناشی از بهره‌وری که بیانگر رشد ناشی از سرمایهٔ انسانی است، ناچیز بوده است. از منظر سیاست‌گذاری و برای عبور از شرایط بحرانی بازار نیروی کار، اقتصاد ایران نیاز دارد تا تعداد بسیار زیادی شغل باکیفیت، متناسب با نیروی کار جوان، زنان و افراد جویای کار با تحصیلات عالی ایجاد نماید.

پیگیری سیاست‌های اصلاحی شامل سیاست‌های اصلاح ساختار بودجه، اعمال صحیح نقش تنظیم‌گری دولت در اقتصاد، کنترل و کاهش تورم، ایجاد صندوق‌های ثبات‌ساز جهت دفع نوسانات درآمدهای حاصل از صادرات منابع طبیعی، تعمیق بخش مالی، حمایت از ایجاد ساختار شرکتی در اقتصاد، روابط بلندمدت استراتژیک با سایر کشورها و سیاست‌های هدفمند حمایتی از اقشار آسیب‌پذیر می‌تواند به رشد پایدار و اشتغال‌زا منجر شود. لیکن با توجه به شرایط فعلی حاکم بر مناسبات اقتصادی کشور، نمی‌توان چشم‌انداز روشنی برای تحقق این اهداف متصور بود.

بیکاری در ایران، بیکاری بلندمدت و ساختاریست و با بیکاری در کشورهای توسعه‌یافته که در دوران رکود اقتصادی رخ می‌دهد، بسیار متفاوت است. در نتیجه بازار کار و متغیرهای وابسته به آن در اقتصاد ایران لختی بسیاری دارد و تغییرات آنها در کوتاه‌مدت قابل مشاهده نیست. اگرچه برخی سیاست‌های اقتصادی در تعیین نرخ بهره (سرمایه) و قیمت انرژی می‌تواند در کوتاه‌مدت تغییرات اندکی در نرخ بیکاری و نرخ مشارکت ایجاد کند، اما بدون ایجاد زیرساخت‌های لازم و رفع مشکلات اساسی مورد اشاره در بازار کار، ایجاد تغییرات محسوس ممکن نیست. این بدان معنی است که احتمال تغییر متغیرهای کلان بازار کار (نرخ مشارکت و نرخ بیکاری) در سال‌های آتی بسیار کم است، و کسب‌وکارها باید شرایط فعلی بازار کار را حداقل در کوتاه‌مدت و میان‌مدت ثابت فرض کنند.

با تضعیف نقش دولت در تعیین دستمزدها (و حداقل افزایش سالیانهٔ آن)، و با تقویت استقلال اتحادیه‌های کارگری، در هر صنعت که حاشیهٔ سود مناسب باشد، در کوتاه مدت پیش‌بینی محتمل آن است که قیمت نسبی نیروی کار نسبت به سایر عوامل افزایش یابد، هرچند این افزایش رقم عمده‌ای نخواهد بود. علاوه بر آن، تداوم وضعیت سیاسی و اقتصادی موجود، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص را سخت‌تر خواهد کرد و مشکلات کسب‌وکارها را از این مجرا افزایش می‌دهد.

با این حال، از منظر فعالان و سرمایه‌گذاران بخش خصوصی، دسترسی به بازار نیروی کار ایران که بخش عمده‌ای از آن دارای تحصیلات آموزش عالی است، فرصت مناسبی برای کسب‌وکارهاست. ایجاد بسترهای لازم برای به‌کارگیری این نیروی تحصیلکرده با هزینهٔ فرصت پایین، می‌تواند فرصت‌های سرمایه‌گذاری مناسبی ایجاد کند. با این همه، چون اصلاحات اقتصادی در ایران گریزناپذیر است، با توجه به ظرفیت بالای نیروی کار در ایران، در بلندمدت پیش‌بینی می‌شود که با افزایش قیمت سرمایه (نرخ بهرهٔ بانکی) و قیمت انرژی و اصلاح قوانین کار و سیاست‌های حمایتی، قیمت نسبی نیروی کار نسبت به سایر عوامل تولید افزایش محسوسی نیابد.

دربارهٔ ما

گروه مالی دانایان (سهامی عام) توسط جمعی از فعالان اقتصادی بخش خصوصی شکل گرفته و به مثابهٔ هر هلدینگ مالی، اکنون دیگر تحت نظارت کامل سازمان بورس و اوراق بهادار کار می‌کند. طی ۱۶ سال عمر خود، دانایان با ارائهٔ گستردهٔ طیف کاملی از خدمات بازارهای مالی، با تعداد بسیاری از کسب‌وکارهای کشورمان همکاری می‌کند. گروه تلاش می‌کند دقت تحلیل را با تخصص در فرایندهای اجرایی تلفیق کند و به شرکت‌ها و مالکان پروژه‌ها کمک کند تا کارایی عملیاتی خود را بهبود بخشند.

غیر از ارائهٔ خدمات تأمین مالی، مشاورهٔ سرمایه‌گذاری، مدیریت دارایی، خدمات کارگزاری، خدمات بیمهٔ زندگی، خدمات ارزی، ...، گروه مالی دانایان سرمایه‌گذاری‌های متعددی در بخش واقعی اقتصاد دارد. گروه در شرکت‌ها و پروژه‌های ساختمانی و صنعتی در قالب شرکت سرمایه‌گذاری دانایان سرمایه‌گذاری کرده است.

مدل‌های کسب‌وکار ما انعطاف‌پذیر است و با نیاز طرف‌های تجاری‌مان هماهنگ می‌شود، به گونه‌ای که خدمات ما متناسب با نیاز آنها سفارشی تلقی می‌شود. این به ما امکان می‌دهد که با توجه به خدمات خود و محیط بازار، سطح توقعات مشتریان را به مقیاسی درآوریم که بتوانند از طرف‌های قرارداد خود در بازارهای رقابت جلوتر باشند.

شرکت مشاور سرمایه‌گذاری دانایان (سهامی خاص) یکی از زیرمجموعه‌های گروه مالی دانایان است که به‌ویژه در حوزهٔ مشاورهٔ مالی در طول عمر کوتاه خود خدمات گسترده‌ای به مشتریان ارائه کرده است. این شرکت شریک قابل‌اعتماد برای کسب‌وکارهای طرف قرارداد خود است. تعهد شرکت مشاور سرمایه‌گذاری دانایان همسویی با اهداف استراتژیک مشتریان است و حوزهٔ تجربهٔ مشاوره را در طول سال‌ها کار مدیران خود با شرکت‌های پیشرو به دست آورده است، و توان آن را دارد که روابط بلندمدت با کسب‌وکارهای طرف قرارداد خود ایجاد کند.

آکادمی دانایان در راستای مسئولیت اجتماعی گروه مالی دانایان توسط شرکت مشاور سرمایه‌گذاری دانایان شکل گرفته است. هدف اصلی آکادمی ارائهٔ محتوای غنی آموزشی و تحلیل در حوزهٔ مدیریت سرمایه‌گذاری، مالی شرکت‌ها و بازار دارایی‌هاست. آکادمی در تلاش است با بهره‌گیری از بهترین کارشناسان و معتبرترین مراجع در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی عمومی در حوزه‌های مالی، سرمایه‌گذاری و اقتصاد، گامی مؤثر بردارد تا مدیران و سرمایه‌گذاران بتوانند در آن حوزه‌ها تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنند.

گرافیکست: دانیال ابراهیمی



نیک رای
شرکت مدیریت سرمایه و ساخت



سرمایه گذاری دانایان



فرامین گستر



صرافی دانایان



بیمه باران



شرکت صنایع
پتروشیمی زنجان



کارگزاری دانایان



دانایان
گروه مالی



دانایان
مشاور سرمایه گذاری



شرکت سرمایه، آب، خاک، توسعه



آکادمی دانایان



لیزینگ دانایان



صندوق سرمایه گذاری
املاک و مستغلات نیک رای



صندوق اختصاصی
بازارگردانی دانایان



داناتورکسی

وبسایت

www.danayan.com
www.danayan.academy

تلفن

۰۲۱-۹۱۰۷۳۰۰۰

آدرس

تهران، ونک، خیابان ملاصدرا،
خیابان شیرازی شمالی، خیابان
زاینده رود غربی، پلاک ۳

