

تحلیل وضعیت بازار کار



به سفارش مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران
مهران به‌نیا و محمدصادق حاجی‌صادق



مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی ایران

پژوهشکده
مطالعات اقتصادی
و صنعتی شریف

مرکز
تحلیل داده
شریف

مرکز
پژوهش‌های
اتاق ایران



شناسنامه گزارش



عنوان گزارش:

تحلیل وضعیت بازار کار

شورای پژوهشی اتاق ایران

تدوین کنندگان: مهران به نیا و محمد صادق حاجی صادق (مرکز تحلیل داده شریف)
درخواست کننده: مرکز پژوهش های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

ناظران علمی: محمد وصال، حسن طایی

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۲

واژه های کلیدی: بازار کار، بیکاری، اشتغال، مشارکت، عرضه و تقاضای نیروی کار

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، نبش خیابان شهید موسوی (فرصت)، پلاک ۱۷۵

پیش درآمد

با توجه به تحولات ویژه بازار کار کشور در سال‌های اخیر، تمرکز بر تحلیل کوتاه‌مدت و ادواری این بازار می‌تواند حاوی اطلاعات ارزشمندی برای شناخت عمیق‌تر این بازار و اتخاذ رویکردهای سیاستی کارآمدتری باشد. بر این اساس گزارش حاضر نقطه شروعی برای بررسی ادواری تحولات بازار کار در مرکز تحلیل داده شریف است که در گام نخست آن به بررسی تحولات بازار کار کشور با تمرکز بر سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ خواهیم پرداخت؛ دوره‌ای که پس از بروز بحران همه‌گیری کووید-۱۹، تغییرات قابل توجهی در بازار کار ایران رخ داد و همچنان نیز آثار و تبعات آن ادامه دارد. برای شناخت بهتر تحولات این دوره و مقایسه آن با شرایط بازار کار در دوره‌های قبل و به ویژه سال‌های دهه ۹۰، نیاز بود که در اولین گزارش از این مجموعه، مرور عمیق‌تری بر تحولات گذشته و ریشه‌های اقتصادی و اجتماعی شکل‌گیری ساختار کنونی بازار کار ایران صورت گیرد. از این روی، در گزارش حاضر تلاش شده است تحلیل جامعی از وضعیت بازار کار ارائه شود، به نحوی که زیربنایی برای گزارش‌های آتی که تمرکز بیشتری بر تحولات کوتاه‌مدت‌تر و فصلی بازار کار خواهند داشت، فراهم شود. در این گزارش تلاش شده است که با مراجعه به منابع آماری و گزارش‌های نهادهای آماری و تحلیلی داخلی و خارجی، دقیق‌ترین و بهنگام‌ترین اطلاعات مرتبط با بازار کار ایران گردآوری و تحلیل شود. با این وجود، منبع اصلی اطلاعات مورد استفاده در این گزارش داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ است که توسط مرکز آمار ایران گردآوری و منتشر می‌شود. لذا بررسی صحت و اعتبارسنجی این داده‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است که در گزارشی جداگانه این موضوع به اختصار بررسی شده است.

از ابتدای سال ۱۳۹۹ تا کنون، بازار کار ایران وارد دوره‌ای متفاوت از منظر تغییر روند متغیرهای اصلی شامل نرخ مشارکت و اشتغال شده است. در فصل اول این دوره و با بروز همه‌گیری کووید-۱۹، ۱ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر از تعداد شاغلان کشور کاسته می‌شود و نرخ مشارکت به کمترین رقم فصلی خود طی دو دهه اخیر می‌رسد. با وجود کاهش شوک همه‌گیری در فصول آتی این سال، در مجموع طی چهار فصل سال ۱۳۹۹ یک میلیون شغل در اقتصاد ایران از دست می‌رود و نرخ مشارکت با رسیدن به عدد ۳۷/۳ درصد یکی از کمترین مقادیر خود را طی دو دهه قبل از آن ثبت می‌کند. نکته قابل توجه آن است که طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، بازار کار ایران نمی‌تواند با سرعتی قابل قبول فرآیند احیای خود را طی کند و نه تنها متغیرهای این بازار به روندهای مثبت خود در دهه ۹۰ باز نمی‌گردند، بلکه اقتصاد ایران نمی‌تواند تا پایان سال ۱۴۰۱ یک میلیون شغل از دست رفته خود را بازیابد. بنابراین فرآیند احیای بازار کار پس از شوک همه‌گیری، ویژگی اصلی و متمایز این دوره است که در این گزارش به تفصیل به آن پرداخته شده است.

پیش از همه‌گیری کووید-۱۹، روندهای بازار کار ایران به طور ویژه‌ای قابل توجه و بررسی هستند، چرا که با وجود افزایش فشار تحریم‌ها و منفی بودن رشد اقتصادی و رشد سرمایه‌گذاری، بیش از ۳



میلیون نفر به تعداد شاغلان کشور طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ اضافه می‌شود و نرخ مشارکت با طی کردن روندی افزایشی به بیشترین مقدار تاریخی خود در سال ۱۳۹۷ می‌رسد. به طور مشخص، از پاییز سال ۱۳۹۳ یک تغییر بنیادی در بازار کار کشور بروز می‌کند، به نحوی که نرخ مشارکت و تعداد شاغلان در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل روندی افزایشی را طی می‌کنند. بنابراین بررسی ساختار بازار کار در این دوره با تمرکز بر کیفیت مشاغل افزوده شده و چگونگی بروز این تحولات در شرایطی که اقتصاد ایران به واسطه تحریم‌ها در حال کوچک‌تر شدن بود، نه تنها برای شناخت بهتر بازار کار ایران اهمیت دارد، بلکه راهگشای درک علل از دست رفتن یک میلیون شغل در سال ۱۳۹۹ و عدم احیای بازار کار طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ خواهد بود.

گزارش حاضر علاوه بر آنکه پایه و زیربنایی برای گزارش‌های ادواری و فصلی بازار کار در مرکز داده شریف فراهم می‌کند، تلاش دارد با بررسی عمیق‌تر متغیرهای بازار کار و سایر متغیرهای مرتبط با آن، از جمله شرایط اقتصاد کلان و تحولات جمعیتی و اجتماعی، درک و تصویر بهتری از سازوکارهای بازار کار ایران فراهم نماید. این گزارش متشکل از ۴ فصل اصلی است؛ در فصل اول، مروری بر عملکرد کلی اقتصاد و بازار کار ایران طی دو دهه گذشته ارائه می‌شود. تحلیل درست شرایط اخیر بازار کار ایران، بدون ارائه تصویری جامع از سپهر اقتصاد ایران ناممکن خواهد بود. از جمله بررسی شرایط اقتصاد کلان زیر فشار تحریم‌ها طی یک دهه منتهی به دوره سه سال مورد تاکید این گزارش، به درک بهتر سازوکارهای موجود در اقتصاد ایران و نحوه اثرگذاری تحولات بخش‌های مختلف از جمله رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری و روندهای پولی و مالی بر بازار کار کمک خواهد کرد. همچنین در این فصل، مروری کلی بر تحولات بازار کار به تفکیک ۴ دوره زمانی متفاوت طی سه دهه اخیر ارائه شده است.

در فصل دوم بر ریشه‌های بلندمدت‌تر تحولات اخیر بازار کار از جمله تحولات جمعیتی و اجتماعی خواهیم پرداخت. رشد بالای جمعیت ایران در دهه ۶۰ شمسی، همچنان متغیری کلیدی برای توضیح تحولات بازار کار در سال‌های اخیر و حتی سال‌های آتی خواهد بود، به این دلیل که موج جمعیتی ایجاد شده در دهه ۶۰، با ورود به گروه‌های سنی بالاتر شرایط جدیدی در بازارهای مختلف ایجاد کرده‌اند و در دهه آتی نیز با ورود این موج جمعیتی به سنین بازنشستگی، جنس و عمق مسائل بازار کار ایران تغییر خواهد کرد. علاوه بر آن، رشد بالای جمعیت شهری و افزایش سهم جمعیت دارای تحصیلات دانشگاهی در کشور، موضوعات مهم دیگری هستند که تصویر کنونی بازار کار ایران را رقم زده‌اند. در فصل سوم، که بدنه اصلی گزارش حاضر است، به طور خاص بر تحولات بازار کار تمرکز می‌کنیم و طیف وسیعی از متغیرهای بازار کار را با برش‌های مختلف سنی، جنسیتی و تحصیلی و با تاکید بر تحولات سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ بررسی خواهیم کرد. در نهایت در بخش چهارم، جمع‌بندی تحولات و جهت‌گیری‌های کلی سیاستی برای بهبود شرایط بازار کار ارائه می‌شود.

امید است نتایج این گزارش و گزارش‌های آتی تحلیل بازار کار بتواند مورد توجه سیاست‌گذاران



اقتصادی کشور قرار گیرد و با ارتقای کیفیت حکمرانی و سیاست‌گذاری اقتصادی، شرایط رو به بهبودی را در وضعیت اشتغال جوانان کشور، هم از منظر کمیت ایجاد مشاغل جدید و هم از منظر کیفیت مشاغل، به لحاظ پایداری و سطح درآمد، شاهد باشیم.

مهران به‌نیا

دی ۱۴۰۲

خلاصه مدیریتی

فصل اول: مرور کلی عملکرد اقتصادی و بازار کار ایران

- با بررسی روند شاخص‌های کلان اقتصادی می‌توان تأثیر کلی تحریم‌ها بر اقتصاد ایران را مشاهده کرد؛ به نحوی که عملکرد اقتصاد ایران به دو دوره کاملاً متفاوت به قبل و پس از آغاز تحریم‌های اقتصادی در سال ۱۳۸۶ تقسیم می‌شود. به طور ویژه پس از سال ۱۳۹۱، متغیرهای اقتصادی مانند نرخ رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری، مخارج دولت و صادرات و واردات دارای یک گسست ساختاری با روندهای قبلی خود هستند و فاصله زیادی بین میانگین مقادیر این متغیرها قبل و بعد از سال ۱۳۹۱ وجود دارد. از این روی، بدون در نظر داشتن این واقعیت و بستری که تحولات اقتصاد ایران در آن شکل گرفته است، تحلیل بخش‌های مختلف، از جمله بازار کار، به طور کامل قابل درک نخواهد بود.
- بازار کار ایران از زمانی که آمارهای آن به صورت یکپارچه و فصلی گردآوری می‌شود (از فصل اول سال ۱۳۷۵ تا کنون) چهار دوره کاملاً متفاوت را تجربه کرده است؛ دوره‌هایی که شاخص‌های اصلی بازار کار از جمله تعداد شاغلان و نرخ مشارکت روندهای کاملاً متفاوتی را طی کرده‌اند. در این دوره‌ها ارتباط بین رشد اقتصادی و رشد اشتغال متفاوت بوده است.
- در دوره اول، سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۴، رشد اقتصادی ۴/۵ درصد و رشد اشتغال ۳/۷ درصد (همبستگی مثبت)، در دوره دوم، ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰، رشد اقتصادی ۴/۴ درصد اما رشد اشتغال نزدیک به صفر (غیرهمبسته) و در دوره سوم، ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸، رشد اقتصادی به دلیل فشار تحریم‌ها منفی ۰/۳ درصد بوده، اما رشد اشتغال ۲/۲ درصد (همبستگی منفی) بوده است. پس از این سه دوره، سال ۱۳۹۹ فرارسید که با همه‌گیری کووید-۱۹، تمامی روندهای دوره سوم در بازار کار (افزایش اشتغال و افزایش نرخ مشارکت) متوقف شد و حدود ۱/۴ میلیون نفر (۵/۳ درصد) از جمعیت فعال کاهش یافت. در این دوره یک میلیون نفر از شاغلین (معادل ۴/۲ درصد) و ۴۲۰ هزار نفر از بیکاران (معادل ۱۴/۵ درصد) کاسته شده که این جمعیت به جمعیت غیرفعال اضافه شدند. پس از پایان همه‌گیری کووید-۱۹ بهبودهایی در برخی شاخص‌های بازار کار دیده می‌شود که ناشی از بازیابی برخی مشاغل از دست رفته در این دوره است.
- در مجموع افزایش اشتغال طی دوره سوم عمدتاً در بخش خدمات و بنگاه‌های بسیار کوچک (زیر ۴ نفر کارکن) و با وضعیت شغلی کارکن مستقل بوده است که سهم کمتری از آنان (نسبت به گذشته) دارای پوشش بیمه به واسطه شغل خود بوده‌اند و سهم بیشتری (نسبت به گذشته) دارای اشتغال ناقص هستند. بنابراین اشتغالی که طی دوره مورد بررسی محقق شده اشتغالی است که تفاوت‌های زیادی با ساختارهای بازار کار کشور طی دهه‌ی قبل از آن دارد. از یک سو شاهد حضور پررنگ‌تر زنان و افراد دارای تحصیلات



دانشگاهی بوده‌ایم و از سوی دیگر اشتغال ایجاد شده اشتغالی است که نه به وسیله‌ی بخش شرکتی و کارخانه‌ای، بلکه با فعالیت بخش غیر سازمان‌یافته و غیر شرکتی و با تمرکز بر خدماتی مانند خرده‌فروشی و عمده‌فروشی، تعمیرات، حمل‌ونقل، واسطه‌گری، خدمات مواد غذایی و... ایجاد شده است.

- باتوجه به ماهیت ناپایدار این نوع مشاغل، به‌ویژه غیررسمی بودن آن‌ها و عدم پوشش تأمین اجتماعی، اکثر مشاغل ازدست‌رفته در سال ۱۳۹۹ دارای ویژگی‌های مشابهی بوده‌اند. به‌علاوه، تقریباً تمامی مشاغل از دست رفته در بخش غیررسمی^۱ فعالیت داشتند. بدین معنی که در پی بحران کرونا بخش مهمی از شغل‌هایی که جوانان (متولدان دهه ۷۰)، با سرمایه‌گذاری اندک و به‌صورت خوداشتغالی^۲ برای خود فراهم کرده بودند، در یک سال از بین رفت.
- دوره‌ی چهارم بازار کار ایران دوره‌ی بازیابی اثرات دوره‌ی کرونا محسوب می‌گردد. در این دوره به مرور افزایش اشتغال قابل مشاهده است تعداد شاغلان در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۲۷۰ هزار و ۱۸۰ هزار نفر افزایش داشته است. هرچند این ارقام، به نسبت جمعیت شاغلین اندک محسوب می‌شوند؛ اما نشان‌دهنده‌ی آغاز بهبودها پس از دوره‌ی همه‌گیری محسوب می‌شوند.

فصل دوم: روندهای جمعیتی و اجتماعی اثرگذار بر تحولات بازار کار ایران

- شرایط بازار کار ایران در دو دهه‌ی گذشته، از جمله نرخ بالای بیکاری جوانان، با رشد سریع جمعیت در دهه‌ی ۶۰ گره خورده است، به‌نحوی که بدون در نظر داشتن روندهای جمعیتی گذشته، نمی‌توان به تصویر درستی از شرایط بازار کار ایران طی سال‌های اخیر رسید.
- رشد سریع جمعیت در دهه‌ی ۶۰ منجر به تشکیل موج سنی ۱۸ میلیون کودک ۰ تا ۹ ساله شد که در تاریخ ایران بی‌سابقه و در مقایسه با سایر کشورها نیز غیرمعمول بوده است. این انفجار جمعیتی کودکان، تغییرات اجتماعی و اقتصادی قابل‌توجهی را در دهه‌های بعد رقم زد. این موج جمعیتی به‌تدریج با ورود به گروه‌های سنی بالاتر، مشکلات/بحران‌های خود را به گروه سنی جدید وارد کرد.
- زمانی که این موج جمعیتی، به سنین جوانی خود رسید، ایران یکی از بالاترین سهم‌های جمعیت جوان نسبت به کل جمعیت را در بین سایر کشورهای جهان داشت. اما در سال‌های اخیر که متولدین دهه‌ی ۶۰ به گروه‌های سنی بالاتر از ۳۰ سال رسیدند، سهم

^۱ تعریف بخش غیررسمی بازار کار در این مطالعه، در پیوست گزارش آورده شده است.

^۲ تعریف مورد استفاده در این گزارش برای خوداشتغالی در پیوست گزارش آورده شده است.



جمعیت جوان به تدریج در حال کاهش بوده و میانگین سنی جمعیت افزایش یافته است. به نحوی که سهم جمعیت جوان از کل جمعیت در سال ۱۳۹۹ به حدود ۲۰ درصد رسید که کمترین میزان از سال ۱۳۲۹ (بر اساس داده‌های سازمان ملل؛ World Population Prospects 2022) به بعد بوده است. بنابراین در سال‌های آتی موضوعی که بازار کار و جامعه ایران را تهدید می‌کند، افزایش میانگین سنی جمعیت به بالای ۴۰ سال است که پیری جمعیت را در پی دارد و می‌تواند از منظر هزینه‌های بهداشت و درمان و وضعیت بیمه‌های تامین اجتماعی، درمان و بازنشستگی به معضلات آتی و مهم اقتصاد و جامعه ایران تبدیل شود.

- یکی از تحولات مهم دیگر در روندهای جمعیتی که اثرات قابل توجهی بر عملکرد بازار کار داشته، تغییر ترکیب جمعیت روستایی و شهری بوده است. علی‌رغم رشد جمعیت در دهه ۶۰، جمعیت روستایی طی چهار دهه‌ی گذشته تغییر زیادی نداشته است، به نحوی که از ۲۲/۶ میلیون نفر در سال ۱۳۶۵ به آستانه ۲۴ میلیون نفر در سال ۱۳۷۰ افزایش می‌یابد و از آن پس در یک روند نزولی تدریجی به حدود ۲۰ میلیون نفر در سال ۱۴۰۱ کاهش می‌یابد. در حالی که جمعیت شهری از کمتر از ۱۹/۵ میلیون نفر در سال ۱۳۵۹ به بیش از ۶۳ میلیون نفر در سال ۱۴۰۰ افزایش یافته است. آنچه که از معضل نرخ بالای بیکاری در بازار کار ایران یاد می‌شود، نرخ بالای بیکاری جمعیت شهری است، زیرا نرخ بیکاری کل برای زنان و مردان روستایی دو دهه اخیر همواره یک رقمی و به‌طور معناداری کم‌تر از مناطق شهری بوده است.
- تحول اجتماعی دیگری که تصویر بازار کار ایران طی سال‌های اخیر را شکل داده است، افزایش چشمگیر تعداد دانشجویان دارای تحصیلات عالی در ایران از سال ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۳ است. در این دوره تعداد ثبت‌نام در آموزش عالی سه برابر شده است. همچنین پدیده‌ی مهم دیگر این دوره، افزایش سهم زنان در تحصیلات عالی است؛ به‌طوری‌که در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۱ حدود ۵۰ درصد از دانش‌آموزان و دانشجویان دوره‌های عالی را زنان تشکیل می‌دادند.
- سه برابر شدن تعداد دانش‌آموزان و دانشجویان آموزش عالی بین سال‌های ۱۳۸۱ و ۱۳۹۳ منجر به افزایش قابل توجه نسبت افراد تحصیل‌کرده به کل جمعیت شده است. چنین افزایشی در مقایسه با سایر کشورها نیز قابل توجه است، زیرا تعداد ثبت‌نام در آموزش عالی به‌ازای هر ۱۰۰ هزار نفر در ایران بیشتر از کشورهای پردرآمد بوده است

فصل سوم: روندهای بازار کار

- یکی از ویژگی‌های بازار کار ایران، کمتر بودن نرخ مشارکت آن نسبت به غالب کشورهای جهان است و علت آن عمدتاً به مشارکت پایین زنان در بازار کار ایران مربوط می‌شود. نرخ مشارکت در ایران در سال ۱۴۰۱، ۴۰/۹ درصد بوده که نرخ مشارکت مردان



- و زنان به ترتیب ۶۸/۲ درصد و ۱۳/۶ درصد بوه است.
- ساختار بازار کار ایران به شدت به کارکنان با تحصیلات ابتدایی و متوسطه وابسته است. در سال ۱۴۰۱، ۶۶ درصد نیروی کار دارای تحصیلات ابتدایی یا متوسطه بوده‌اند، در حالی که سهم فارغ‌التحصیلان آموزش عالی ۲۹ درصد بوده است. این ساختار که منعکس‌کننده تقاضا در بازار کار است، در کنار افزایش بالای تحصیلات عالی، بیکاری گسترده در بین افراد دارای مدرک دانشگاهی را در پی داشته است. با این حال، مقایسه با سهم ۱۵ درصدی تحصیلات عالی در سال ۱۳۸۴ نشان می‌دهد که سهم بزرگسالان دارای تحصیلات عالی طی سال‌های اخیر روبه‌افزایش بوده است.
 - در طول همه‌گیری کووید-۱۹، بیشترین کاهش در نرخ مشارکت، در میان زنان دارای تحصیلات عالی با ۵/۵ واحد درصد (از ۳۹/۶ درصد به ۳۴/۱ درصد) رخ داده است. مردان با سطح تحصیلات یکسان نیز با ۲/۸ واحد درصد، دومین گروه متأثر از کووید-۱۹ بوده‌اند. پس از پایان همه‌گیری کووید-۱۹ نیز در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ همچنان بهبود قابل توجهی در نرخ‌های مشارکت مشاهده نمی‌شود.
 - شاخص (NEET³) سهم جمعیت جوانی را نشان می‌دهد که نه در حال تحصیل یا آموزش شغلی هستند و نه در حال اشتغال هستند. نکته‌ی قابل ذکر در اینجا این است که نرخ NEET در ایران بسیار بیشتر از سایر کشورها است. در سال ۱۳۹۷، ۲۱ درصد از جوانان جهان در حال تحصیل، اشتغال یا آموزش نبوده‌اند. علاوه بر این، نرخ NEET جوانان برای زنان بیشتر از مردان در تمام مناطق جهان بوده است. این نرخ به شکلی ویژه در جنوب آسیا، شمال آفریقا و کشورهای عربی بالا است؛ به طوری که جوانان NEET حدود ۳۰ درصد از جمعیت جوان را تشکیل می‌دهند. نرخ NEET ایران از کشورهای ذکر شده حتی کشورهای عربی بیشتر است. در کشورهای عربی، نرخ NEET در سال ۱۳۹۷ کمتر از ۳۰ درصد بوده که به ترتیب ۱۴ و ۴۵ درصد برای مردان و زنان می‌شود در حالی که نرخ NEET جوانان ایران در سال ۱۳۹۷، در کل ۳۲ درصد، برای مردان ۱۹ درصد و برای زنان ۴۷ درصد بوده است.
 - عدم تطابق قابل توجهی بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار ایران از جمله در موضوعات جنسیت، تحصیلات و سن وجود دارد. ترکیب نیروی کار ارائه‌شده‌ی کارکنان (طرف عرضه) با افراد با مدارج بالاتر، زنان و جوانان ساخته می‌شود؛ در حالی که ساختار فرصت‌های شغلی موجود نیازمند افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه، مردان و گروه‌های سنی بالاتر (باتجربه و ماهر) است. عدم تطابق بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار ایران منجر به نرخ بالای بیکاری برای زنان، افراد دارای تحصیلات عالی و

³ Not in Education, Employment or Training



جوانان شده است.

- در صورت عدم تطابق بین نیروی کار ارائه شده‌ی کارکنان (عرضه) و فرصت‌های شغلی در دسترس آن‌ها (تقاضا) اقتصاد دچار کم‌بهره‌گیری (استفاده‌ی ناقص) از نیروی کار می‌شود. نرخ بهره‌برداری ناقص از نیروی کار نشان‌دهنده‌ی نسبت افرادی در نیروی کار بالقوه است که دارای ویژگی‌های زیر هستند: ۱. بیکار هستند، یا ۲. خواهان شغل هستند؛ اما به دنبال آن نبوده‌اند، یا ۳) شاغل هستند؛ اما به دلایلی کمتر از ساعات معمول مشاغل تمام وقت (در ایران ۴۴ ساعت در هفته) کار می‌کنند. مجموع افراد دارای شرایط بهره‌برداری ناقص در ایران در سال ۱۴۰۱، حدود ۴/۴ میلیون نفر بوده که تقریباً ۱/۹ برابر تعداد افراد بیکار بوده است. نرخ بهره‌برداری ناقص نیروی کار در ایران حدود ۷ واحد درصد بیشتر از نرخ بیکاری طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۱ بوده است. این نرخ در سال ۱۴۰۱، ۱۵/۹ درصد و نرخ بیکاری ۹ درصد بوده است.
- عدم تطابق بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار باعث می‌شود افرادی که نمی‌توانند شغل مناسبی پیدا کنند برای مدت طولانی بیکار بمانند. به این پدیده «بیکاری طولانی مدت» می‌گویند. بیکاری طولانی‌مدت به افرادی اطلاق می‌شود که ۱۲ ماه یا بیشتر بیکار بوده‌اند. نرخ بیکاری بلندمدت نسبت این بیکاران طولانی‌مدت را در بین همه‌ی بیکاران نشان می‌دهد. مدت‌زمان بیکاری در بازار کار ایران به طور قابل‌توجهی طولانی است و در سال ۱۴۰۱، ۱۸/۸ ماه بوده است. سهم افرادی که بیش از یک سال بیکار بوده‌اند بین سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ بیش از ۵۰ درصد از کل بیکاران بوده است.
- به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹، بیکاران طولانی‌مدت بیشتر از سایر افراد بیکار از جستجوی شغل منصرف شده‌اند و به‌نوعی می‌توان چنین استنباط کرد که به دلیل شانس کم موفقیت در بازار کار، از جستجوی شغل خودداری کرده‌اند. بنابراین، نرخ بیکاری بلندمدت در شرایط همه‌گیری با ۴/۳ واحد درصد کاهش در سال ۱۳۹۹ به ۵۰/۸ درصد رسید. اما بلافاصله پس از پایان همه‌گیری و آغاز بهبود شرایط، مجدداً در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ این نرخ افزایش یافت و به‌خصوص در سال ۱۴۰۰ به عدد ۵۵/۹ درصد نیز رسید.
- سهم بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی از کل اشتغال به ترتیب ۵۰/۳ درصد، ۳۲ درصد و ۱۷/۷ درصد بوده است. این در حالی است که در سال ۱۳۹۹ سهم بخش خدمات در اشتغال ۱ واحد درصد کاهش یافته است، زیرا ۷۳/۵ درصد از کاهش حدود یک میلیون شغل در سال ۱۳۹۹ به دلیل کاهش اشتغال در بخش خدمات بوده است. بنابراین، بخش خدمات با از دست دادن ۶/۱ درصد از اشتغال خود، بیشترین آسیب را به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ متحمل شده است. پس از آن، بخش کشاورزی با کاهش ۵/۸ درصدی اشتغال روبه‌رو شد و ۲۴/۷ درصد از کل کاهش اشتغال مربوط به این بخش بود. در نهایت بخش صنعت کمترین خسارت را متحمل شد و اشتغال آن تنها اندکی (۰/۲ درصد) کاهش یافت. پس از بحران همه‌گیری نیز به نظر می‌رسد روند ترمیمی بخش



خدمات از سر گرفته شده است. سهم اشتغال بخش خدمات با افزایش حدود ۰/۶ و ۱ واحد درصدی در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، روند افزایشی خود را آغاز کرده است.

• شاغلان خوداشتغال و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی حدود ۷۸ درصد از اشتغال را در سال ۱۴۰۱ تشکیل داده‌اند، در حالی که سهم این دو گروه در سال ۱۳۸۴ حدود ۶۲ درصد بوده که نشان‌دهنده‌ی افزایش تدریجی سهم این دو گروه از کل اشتغال در طول سال‌های متمادی است. در سال ۱۳۹۹، ۴۰ درصد از حدود یک میلیون کاهش شغل مربوط به این گروه بوده است.

• از نظر اندازه‌ی بنگاه، تغییرات اشتغال در بازار کار ایران کاملاً به عملکرد بنگاه‌های ۱ تا ۹ کارکن وابسته است، زیرا ۷۵ درصد اشتغال مربوط به این بنگاه‌ها و بیش از ۶۰ درصد اشتغال متعلق به بنگاه‌های دارای ۱ تا ۴ کارکن است. در دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱) که اشتغال به طور متوسط سالانه ۲/۲ و در مجموع حدود ۱۸ درصد (معادل ۳/۸ میلیون نفر) رشد کرد، اشتغال در بنگاه‌های با ۱ تا ۹ کارمند ۲۳ درصد (۳/۳ میلیون نفر) افزایش یافت. به این ترتیب ۸۶ درصد رشد اشتغال در دوره‌ی سوم در بنگاه‌های خرد/کوچک اتفاق افتاد و این بنگاه‌ها موتور محرک رشد اشتغال بودند. در سال ۱۳۹۹، شرکت‌هایی با ۱ تا ۹ کارکن حدود ۷۶۰ هزار شغل (معادل ۴/۳ درصد) را از دست داده‌اند، بنابراین ۷۶ درصد از مشاغل ازدست‌رفته در طول دوره‌ی همه‌گیری کووید-۱۹ در این گروه از شرکت‌ها رخ داده است.

• در بازار کار ایران، رده‌های شغلی (۷) کارکنان صنایع دستی و صنایع وابسته، (۵) کارکنان خدمات و فروش، (۹) مشاغل ابتدایی و (۶) کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و شیلات به ترتیب با سهم ۱۹، ۱۵/۱، ۱۳/۸ و ۱۳/۷ درصد بیشترین سهم اشتغال را در سال ۱۳۹۸ داشته‌اند. در سال ۱۳۹۹ اشتغال در تمامی رده‌های شغلی کاهش یافته و بیشترین کاهش مربوط به رده «کارکنان خدمات و فروش» با ۸/۷ درصد بوده است. اشتغال این گروه در سال ۱۳۹۹، ۳۱۹ هزار نفر کاهش یافته است که معادل ۳۲ درصد کل مشاغل ازدست‌رفته در آن سال است. پس از آن رده شغلی «صنایع دستی و مشاغل مرتبط»، «اپراتور و مونتاژکار کارخانه و ماشین‌آلات» و «کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و شیلات» به ترتیب با ۱۶/۸، ۱۶/۶ و ۱۵/۴ درصد، بیشترین سهم از کاهش اشتغال یک میلیون نفری ناشی از کووید-۱۹ را به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین مجموع این ۴ شغل ذکر شده در کنار هم ۸۰ درصد کاهش اشتغال در سال ۱۳۹۹ را تبیین می‌کنند. این واقعیت‌ها در ادامه‌ی ویژگی‌های ذکر شده در قسمت‌های قبل نشان می‌دهد که اشتغال ازدست‌رفته در سال ۱۳۹۹ عمدتاً در مشاغل خدماتی با مهارت کم رخ داده است



• از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳، سهم اشتغال غیررسمی^۴ حدود ۱۰ واحد درصد کاهش یافته است (از ۶۸/۷ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۵۷/۶ درصد). با این حال، اشتغال غیررسمی از سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۸ به ترتیب از ۵۷/۵ درصد به ۶۰/۱ درصد افزایش یافته است. این افزایش اشتغال غیررسمی با افزایش اشتغال در بخش خدمات، بنگاه‌های خرد، خوداشتغالی و سایر ویژگی‌هایی که دوره‌ی سوم تحولات بازار کار ایران را رقم زد، اشتراکات زیادی دارد و همان‌طور که در بخش‌های قبلی دیدیم که اشتغال ازدست‌رفته در سال ۱۳۹۹ به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ عمدتاً در همان مشاغل ایجاد شده در دوره‌ی سوم رخ داده است، در اینجا نیز مشاهده می‌کنیم که تقریباً تمام یک میلیون شغلی که در دوره‌ی همه‌گیری ازدست‌رفته است مربوط به کاهش اشتغال غیررسمی است؛ یعنی کسانی که مشمول دارا بودن پوشش بیمه به واسطه شغل خود نبوده‌اند (و در نتیجه مشمول قانون کار ایران نیستند).

فصل چهارم: پاسخ‌های سیاستی

به صورت کلی عملکرد بازار کار به پنج دسته از متغیرها مرتبط است که به اختصار MILES نامیده می‌شوند و به شرح زیر می‌باشند:

- ثبات اقتصاد کلان^۵
- محیط کسب و کار^۶
- نهادهای بازار کار^۷
- تحصیلات و مهارت^۸
- نظام تأمین اجتماعی^۹

در گزارش حاضر بر اساس این چهارچوب، خطوط اصلی سیاست‌گذاری برای بهبود عملکرد بازار کار ایران ارائه شده است.

^۴ برای اطلاع از تعریف استفاده شده در این گزارش برای اشتغال غیررسمی به پیوست رجوع شود.

^۵ Macroeconomic stability

^۶ Investment climate

^۷ Labor market institutions

^۸ Education and skills

^۹ Social safety net



فهرست مطالب

پیش درآمد.....	۴
خلاصه مدیریتی.....	۶
فهرست مطالب.....	۱۳
فهرست شکل‌ها.....	۱۵
فهرست جدول‌ها.....	۱۸
۱- مرور کلی عملکرد اقتصادی و بازار کار ایران.....	۲۰
۱-۱- دو دوره‌ی متفاوت از منظر رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری؛ بروز یک تغییر ساختاری در شاخص‌های اقتصاد ایران در اثر تحریم‌ها.....	۲۳
۱-۲- ناسازگاری رشد اقتصادی و تحولات بازار کار در ایران.....	۲۶
۱-۲-۱- دوره‌ی اول.....	۲۷
۱-۲-۲- دوره‌ی دوم.....	۲۷
۱-۲-۳- دوره‌ی سوم.....	۲۸
۱-۲-۴- بحران کرونا و اتمام دوره‌ی سوم.....	۳۵
۱-۳- مسائل اصلی بازار کار ایران در یک نگاه.....	۳۶
۲- روندهای جمعیتی و اجتماعی اثرگذار بر تحولات بازار کار ایران.....	۴۲
۱-۲- انفجار جمعیتی دهه‌ی ۶۰.....	۴۲
۲-۲- تغییر در ترکیب جمعیتی ایران.....	۴۳
۳-۲- ترکیب جمعیت روستایی و شهری.....	۴۵
۴-۲- روندهای تحصیلی.....	۴۶
۳- روندهای بازار کار.....	۵۱
۱-۳- تأثیر تغییرات جمعیتی بر بازار کار.....	۵۱
۲-۳- روند نرخ‌های مشارکت.....	۵۴
۱-۲-۳- نرخ مشارکت اقتصادی پایین در ایران.....	۵۴
۲-۲-۳- مشارکت زنان و مردان شهری و روستایی.....	۵۷
۳-۲-۳- تفاوت تحصیلات و مشارکت اقتصادی.....	۶۲
۴-۲-۳- NEETها در بازار کار ایران.....	۶۵
۳-۳- عدم تطابق جنسیتی، تحصیلی و سنی در بازار کار ایران.....	۶۸
۱-۳-۳- نرخ بالای بیکاری برای زنان، افراد با تحصیلات عالی و جوانان.....	۷۱



۷۵ ۲-۳-۳. نرخ بهره‌برداری ناقص بالا
۸۰ ۳-۳-۳. طول دوره‌ی بیکاری
۸۴ ۳-۴. روندهای اشتغال
۸۴ ۱-۴-۳. نقش بخش‌های اقتصادی
۸۷ ۲-۴-۳. اشتغال بر اساس وضعیت شغلی
۸۹ ۳-۴-۳. اندازه‌ی بنگاه‌ها
۹۱ ۴-۴-۳. اشتغال بر حسب رده شغلی
۹۴ ۵-۴-۳. اشتغال رسمی و غیررسمی
۹۹ ۴- جمع‌بندی و ارزیابی پاسخ‌های سیاستی
۱۰۰ ۱-۴. دوره‌ی اول بازار کار (۱۳۸۳-۱۳۷۵)
۱۰۰ ۱-۱-۴. سیاست‌های اقتصاد کلان
۱۰۰ ۲-۱-۴. سیاست‌های اشتغال
۱۰۱ ۲-۴. دوره‌ی دوم (۱۳۹۰-۱۴۸۴)
۱۰۱ ۱-۲-۴. سیاست‌های اقتصاد کلان
۱۰۲ ۲-۲-۴. سیاست‌های اشتغال
۱۰۳ ۴-۳. دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱)
۱۰۳ ۱-۳-۴. سیاست‌های اقتصاد کلان
۱۰۴ ۲-۳-۴. سیاست‌های اشتغال
۱۰۵ ۴-۴. دوره همه‌گیری و احیای بازار کار
۱۰۶ ۵-۴. خطوط سیاستی بهبود شرایط بازار کار
۱۰۸ ۱-۵-۴. ثبات اقتصاد کلان
۱۰۹ ۲-۵-۴. بهبود فضای سرمایه‌گذاری
۱۱۳ ۳-۵-۴. نهادهای بازار کار
 ۴-۵-۴. تحصیلات و مهارت؛ سیاست‌های فعال بازار کار برای بهبود تطابق سمت عرضه و تقاضای بازار کار
۱۲۳ ۵-۵-۳. سامانه‌ی اطلاعات بازار کار
۱۲۵ ۵- پیوست
۱۲۹ ۶- مراجع
۱۳۷



فهرست شکل‌ها

- شکل ۱: جمعیت شاغل و نرخ رشد اقتصادی میانگین در هر دوره..... ۲۰
- شکل ۲: نرخ مشارکت اقتصادی (درصد) ۲۱
- شکل ۳: نرخ بیکاری (درصد)..... ۲۲
- شکل ۴: کشورهای با بیشترین تعداد تحریم..... ۲۳
- شکل ۵: نرخ رشد سالانه‌ی تولید ناخالص داخلی (GDP)..... ۲۵
- شکل ۶: افزایش جمعیت شاغل در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل (هزار نفر) ۲۹
- شکل ۷: مقایسه روند واردات و نرخ ارز حقیقی در دوره‌ی دوم تحولات بازار کار..... ۳۱
- شکل ۸: روند نرخ ارز حقیقی و اشتغال در بنگاه‌های صنعتی دارای ۱ تا ۹ کارکن..... ۳۱
- شکل ۹: اشتغال در بنگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ تا ۴۹ کارکن..... ۳۲
- شکل ۱۰: نسبت سرمایه (به قیمت‌های ثابت ۱۳۹۰) به تعداد نیروی کار (ریال به نفر)..... ۳۴
- شکل ۱۱: نرخ بیکاری به تفکیک مردان و زنان ۳۸
- شکل ۱۲: نرخ بیکاری به تفکیک گروه‌های سنی کمتر و بیشتر از ۳۰ سال..... ۳۸
- شکل ۱۳: نرخ بیکاری زنان به تفکیک گروه‌های تحصیلی..... ۳۹
- شکل ۱۴: نرخ بیکاری به تفکیک گروه‌های تحصیلی و جنسیت ۳۹
- شکل ۱۵: روند جمعیت و نرخ رشد جمعیت ۴۲
- شکل ۱۶: جمعیت سالانه در گروه‌های سنی منتخب ۴۲
- شکل ۱۷: روندهای جمعیت جوان کشور ۴۳
- شکل ۱۸: سهم گروه‌های سنی از جمعیت..... ۴۴
- شکل ۱۹: نسبت جمعیت ۲۰-۲۴ سال به جمعیت ۶۰-۶۴ سال..... ۴۴
- شکل ۲۰: جمعیت شهری و روستایی (هزار نفر)..... ۴۶
- شکل ۲۱: ثبت نام در آموزش عالی بر اساس جنسیت ۴۷
- شکل ۲۲: ثبت نام در آموزش عالی به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر ۴۷
- شکل ۲۳: ثبت نام زنان در آموزش عالی به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر ۴۸
- شکل ۲۴: جمعیت در سن کار (+۱۵) بر اساس وضع فعالیت (شاغل، بیکار و غیرفعال) ۵۱
- شکل ۲۵: توزیع جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در سال‌های منتخب ۵۲



- شکل ۲۶: نیروی کار (جمعیت فعال) بر اساس جنسیت و شهری/روستایی ۵۳
- شکل ۲۷: جمعیت غیرفعال بر اساس جنسیت و شهری/روستایی ۵۳
- شکل ۲۸: نرخ مشارکت فصلی ۵۵
- شکل ۲۹: جمعیت در سن کار، نیروی کار و نرخ مشارکت نیروی کار بر اساس گروه‌های سنی (۱۴۰۱) ۵۶
- شکل ۳۰: مشارکت - مردان شهری ۵۹
- شکل ۳۱: مشارکت - مردان روستایی ۵۹
- شکل ۳۲: مشارکت - زنان شهری ۶۰
- شکل ۳۳: مشارکت - زنان روستایی ۶۰
- شکل ۳۴: تغییر جمعیت نیروی کار نسبت به ماه مشابه سال قبل ۶۱
- شکل ۳۵: مقایسه‌ی جنسیت و ترکیب آموزشی نیروی کار، ۱۴۰۱ ۶۳
- شکل ۳۶: مقایسه‌ی جنسیت و ترکیب آموزشی جمعیت در سن کار، ۱۴۰۱ ۶۳
- شکل ۳۷: سهم گروه‌های جنسیتی و تحصیلی از نیروی کار ۶۴
- شکل ۳۸: زنان و مردان جوانی که در اشتغال، تحصیل یا آموزش (NEET) نیستند ۶۶
- شکل ۳۹: NEETها بر اساس وضعیت تأهل ۶۶
- شکل ۴۰: نرخ جوانانی که در اشتغال، تحصیل یا آموزش نیستند (NEET)، ۲۰۱۸ (۱۳۹۷) ۶۷
- شکل ۴۱: اشتغال زنان و مردان ۶۹
- شکل ۴۲: بیکاری مردان و زنان ۶۹
- شکل ۴۳: اشتغال به تفکیک تحصیلات ۷۰
- شکل ۴۴: بیکاری به تفکیک تحصیلات ۷۰
- شکل ۴۵: نرخ بیکاری مردان به تفکیک سطح تحصیلات ۷۲
- شکل ۴۶: نرخ بیکاری زنان به تفکیک سطح تحصیلات ۷۲
- شکل ۴۷: نرخ بیکاری تحصیلات عالی مردان شهری در گروه‌های سنی ۷۳
- شکل ۴۸: نرخ بیکاری تحصیلات عالی زنان شهری در گروه‌های سنی ۷۳
- شکل ۴۹: نرخ بیکاری تحصیلات عالی مردان روستایی در گروه‌های سنی ۷۴
- شکل ۵۰: نرخ بیکاری تحصیلات عالی زنان روستایی در گروه‌های سنی ۷۴
- شکل ۵۱: مولفه‌های بهره‌برداری ناقص نیروی کار ۷۶
- شکل ۵۲: اشتغال ناقص مرتبط با زمان به تفکیک جنسیت ۷۸



- شکل ۵۳: نرخ بیکاری (L1) و بهره‌برداری ناقص نیروی کار (L4)..... ۷۸
- شکل ۵۴: نرخ بهره‌برداری ناقص زنان و مردان (underutilization rate)/(L4)..... ۷۹
- شکل ۵۵: مدت زمان بیکاری (میانگین تعداد ماه)..... ۸۱
- شکل ۵۶: نرخ بیکاری بلندمدت (انتظار ۱۲ ماه و بیشتر)..... ۸۱
- شکل ۵۷: نرخ بیکاری بلندمدت، سال ۲۰۱۹ (۱۳۹۸)..... ۸۲
- شکل ۵۸: میزان بیکاری بر حسب مدت انتظار..... ۸۲
- شکل ۵۹: اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی..... ۸۵
- شکل ۶۰: سهم بخش‌های مختلف اقتصادی از اشتغال..... ۸۵
- شکل ۶۱: اشتغال بر حسب وضعیت شغلی..... ۸۸
- شکل ۶۲: درصد تغییر هر وضعیت شغلی نسبت به سال پیش از آن..... ۸۸
- شکل ۶۳: اشتغال بر حسب اندازه‌ی بنگاه..... ۹۰
- شکل ۶۴: اشتغال بر اساس وضعیت شغلی..... ۹۲
- شکل ۶۵: سهم زنان در هر شغل (سال ۱۴۰۱)..... ۹۲
- شکل ۶۶: اشتغال رسمی و غیررسمی..... ۹۵
- شکل ۶۷: نرخ اشتغال غیررسمی مردان به تفکیک تحصیلات..... ۹۵
- شکل ۶۸: نرخ اشتغال غیررسمی زنان به تفکیک تحصیلات..... ۹۶
- شکل ۶۹: مقایسه شاخص دشواری استخدام (۰-۱۰۰)..... ۱۱۶
- شکل ۷۰: مقایسه‌ی شاخص دشواری اخراج (۰-۱۰۰)..... ۱۲۱
- شکل ۷۱: هزینه اخراج؛ تعداد حقوق ماهانه به ازای ۱۰ سال سابقه..... ۱۲۲



فهرست جدول‌ها

- جدول ۱: ترکیب جنسیتی و تحصیلی جمعیت غیرفعال ۱۲۸
- جدول ۲: نرخ مشارکت به تفکیک جنسیت و شهری-روستایی ۱۲۹
- جدول ۳: نرخ مشارکت نیروی کار (۱۴۰۱-۱۳۸۴) ۱۳۰
- جدول ۴: نرخ مشارکت نیروی کار بر اساس جنسیت و سطح تحصیلات (درصد) ۱۳۱
- جدول ۵: نرخ NEET بر اساس جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل (درصد) ۱۳۲
- جدول ۶: نرخ بیکاری گروه‌های مختلف ۱۳۳
- جدول ۷: اجزای بهره‌برداری ناقص نیروی کار (هزار نفر) ۱۳۴
- جدول ۸: مقایسه‌ی میانگین مدت بیکاری (ماه) ۱۳۴
- جدول ۹: سهم اشتغال بخش‌های اقتصادی ۱۳۵



فصل اول

۱- مرور کلی عملکرد اقتصادی و بازار کار ایران

بازار کار ایران از زمانی که آمارهای آن به صورت یکپارچه و فصلی گردآوری می‌شود (از سال ۱۳۷۵ تا کنون) چهار دوره کاملاً متفاوت را تجربه کرده است؛ دوره‌هایی که شاخص‌های اصلی بازار کار از جمله تعداد شاغلان و نرخ مشارکت روندهای کاملاً متفاوتی را طی کرده‌اند. در نمودارهای ۱ و ۲ که به ترتیب تعداد شاغلان کل کشور و نرخ مشارکت در بازار کار را نشان می‌دهد، می‌توان به وضوح تمایز این چهار دوره متفاوت را تشخیص داد. دوره‌های اول و سوم، یعنی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۴ و ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ دو دوره‌ای هستند که روندهای مثبتی در این دو متغیر مشاهده می‌شود، بدین معنی که نرخ مشارکت و تعداد شاغلان روندی افزایشی را طی می‌کنند. نرخ بیکاری نیز (نمودار ۳) با وجود روند نوسانی طی این دو دوره افزایش معناداری را تجربه نمی‌کند و صرفاً در سال‌های ۱۳۸۹ به رقم ۱۳/۵ درصد جهش می‌کند و مجدداً با سرعت به میانگین ۱۲ درصدی خود نزدیک می‌شود.

با وجود شباهت در روندهای بازار کار طی دوره‌های اول و دوم، شرایط اقتصاد کلان در این دو دوره کاملاً متمایز است؛ در دوره اول رشد اقتصادی و رشد سرمایه‌گذاری مثبت است و اقتصاد ایران تحت کمترین میزان تحریم‌های اقتصادی قرار دارد. در مقابل در دوره سوم، بیشترین فشار تحریم‌های اقتصادی با نوسانات بزرگ در رشد اقتصادی و منفی شدن میانگین این نرخ همراه است. به همین ترتیب در دوره‌های سوم و چهارم که روندهای نرخ مشارکت و تعداد شاغلان نزولی است، بستر اقتصادی کاملاً متمایزی در کشور حاکم است؛ در دوره سوم بالاترین رکوردهای قیمت نفت، بیشترین درآمدهای نفتی تاریخ اقتصادی کشور را فراهم کرده است و شرایط رشد اقتصادی و رشد سرمایه‌گذاری، مشابه دوره اول، نسبتاً مطلوب است. در مقابل در دوره چهارم فشار همزمان تحریم‌ها و بروز همه‌گیری کووید-۱۹ اقتصاد ایران را تحت فشار قابل توجهی قرار داده است.

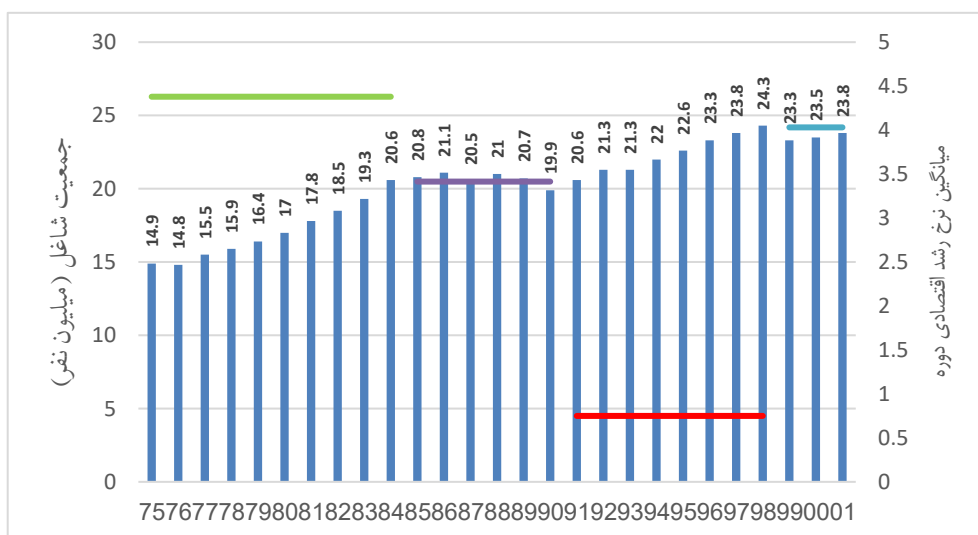
در این فصل قصد داریم به تفصیل به بررسی ویژگی‌های متمایز این چهار دوره و بستر اقتصادی متفاوت آنها بپردازیم و تلاش داریم از معمای ناهمخوانی تحولات بازار کار و رشد اقتصادی در این ۴ دوره گره‌گشایی کنیم. نمودارهای ۱، ۲ و ۳ به طور اجمالی اطلاعات مفیدی از اصلی‌ترین متغیرهای بازار کار شامل تعداد شاغلان، نرخ مشارکت و نرخ بیکاری ارائه می‌کنند که در ادامه گزارش به تدریج به تحلیل این متغیرها با جزئیات بیشتری خواهیم پرداخت.

تعداد شاغلان کشور از سال ۱۳۷۵ تا سال ۱۳۹۸ (قبل از وقوع همه‌گیری) روندی صعودی را طی می‌کند و صرفاً طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۱، که در این گزارش با عنوان دوره دوم به آن اشاره می‌کنیم، روند افزایشی اشتغال متوقف می‌شود. بیشترین تعداد شاغلان کشور در سال ۱۳۹۸ ثبت شده است؛ مطابق با نتایج طرح آمارگیری از نیروی کار که توسط مرکز آمار ایران گردآوری می‌شود، ۲۴ میلیون و ۳۰۰ هزار نفر در این سال به صورت رسمی و غیررسمی، تمام وقت یا پاره وقت، با مزد و حقوق یا بدون مزد و حقوق شاغل بوده‌اند. با بروز همه‌گیری کووید-۱۹ حدود یک میلیون نفر از تعداد شاغلان

کشور در سال ۱۳۹۹ کاسته می‌شود و طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ با وجود احیای نسبی در روند اشتغال، تعداد شاغلان همچنان به میزان قبل از همه‌گیری در سال ۱۳۹۸ نمی‌رسد و از ۲۳ میلیون و ۸۵۰ هزار نفر فراتر نمی‌رود.

نرخ مشارکت اقتصادی ایران طی سه دهه مورد اشاره بین ۳۴/۷ درصد تا ۴۰/۵ درصد در نوسان بوده است که کمترین میزان مربوط به سال ۱۳۷۶ است و بیشترین مقدار در سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۳۹۸ ثبت شده است. نرخ مشارکت ایران یکی از کمترین نرخ‌های مشارکت در مقایسه با سایر کشورهاست و دلیل اصلی آن نیز نرخ مشارکت پایین زنان در اقتصاد ایران است. روند نرخ مشارکت که در نمودار ۲ ترسیم شده است به خوبی تمایز ۴ دوره مورد اشاره را مشخص می‌کند که در ادامه به علل و اثرات آن خواهیم پرداخت.

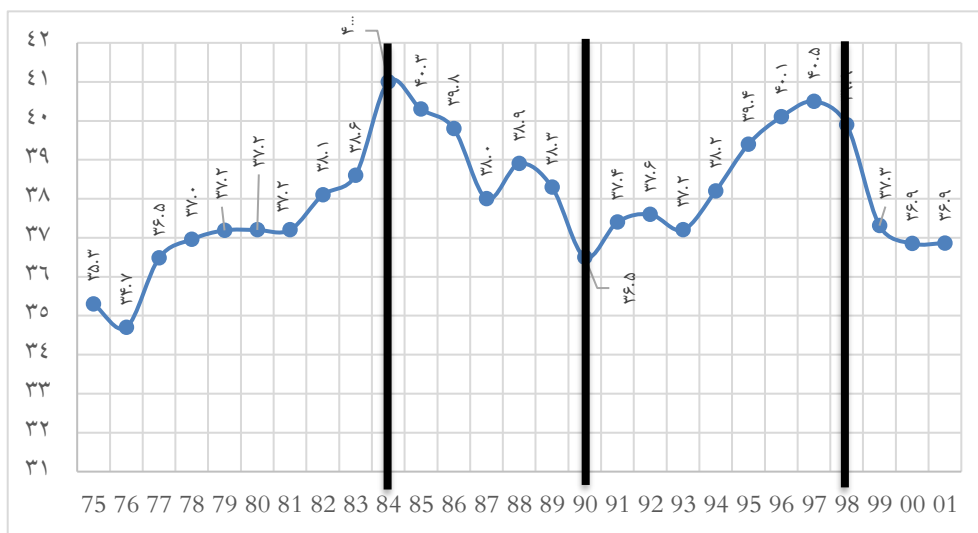
نرخ بیکاری نیز طی سال‌های مورد بررسی، به استثنای سه سال اخیر، دو رقمی بوده است و پیرامون میانگین ۱۲ درصد در نوسان بوده است. طی سال‌های معدودی طی این دوره نرخ بیکاری از ۱۳ درصد فراتر رفته است (از جمله سال‌های نیمه دوم دهه ۷۰ و سال ۱۳۸۹) و صرفاً در سه سال اخیر نرخ بیکاری ارقامی کمتر از ۱۰ درصد را ثبت کرده است. دلیل اصلی کاهش نرخ بیکاری طی سه سال اخیر نیز کاهش قابل توجه نرخ مشارکت پس از بروز همه‌گیری کووید-۱۹ است که باعث شده جمعیت قابل توجهی به دلیل ناامیدی از یافتن شغل و عدم امکان بازگشت به مشاغل قبلی، جستجوی خود را برای یافتن شغل متوقف کنند و از جمعیت فعال (جمعیت دارای شغل یا در جستجوی شغل) خارج شوند.



شکل ۱: جمعیت شاغل و نرخ رشد اقتصادی میانگین در هر دوره

توضیح: داده‌های سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۳ از طرح آمارگیری اشتغال و بیکاری خانوار (HEUCS) و داده‌های سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ از طرح آمارگیری نیروی کار (LFS) گرفته شده است. خط‌های افقی نشان‌دهنده میانگین رشد اقتصادی در هر یک از ۴ دوره متمایز شده هستند که

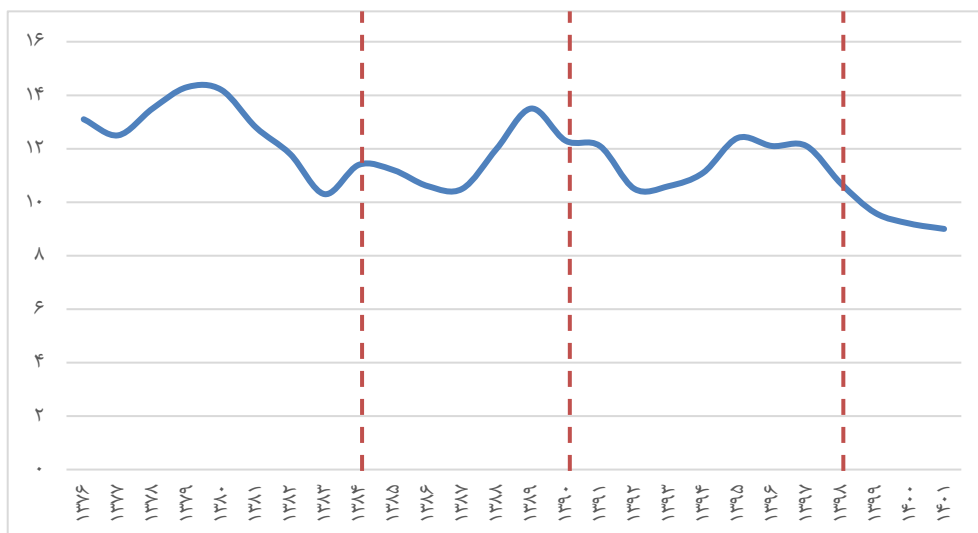
ارقام آن در محور سمت راست درج شده است.



شکل ۲: نرخ مشارکت اقتصادی (درصد)

توضیح: داده‌های سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۳ از طرح آمارگیری اشتغال و بیکاری خانوار (HEUCS) و داده‌های سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ از طرح آمارگیری نیروی کار (LFS) گرفته شده است. برای سازگاری و مقایسه‌پذیر بودن ارقام دو طرح آمارگیری، نرخ مشارکت طی سال‌های ۱۳۸۴ به بعد بر اساس جمعیت ۱۰ ساله و بالاتر برآورد شده است. در سایر قسمت‌های گزارش از تعریف افراد بالای ۱۵ سال برای برآورد نرخ‌های

مشارکت و بیکاری استفاده شده است، لذا ارقام متفاوت از این نمودار خواهد بود.



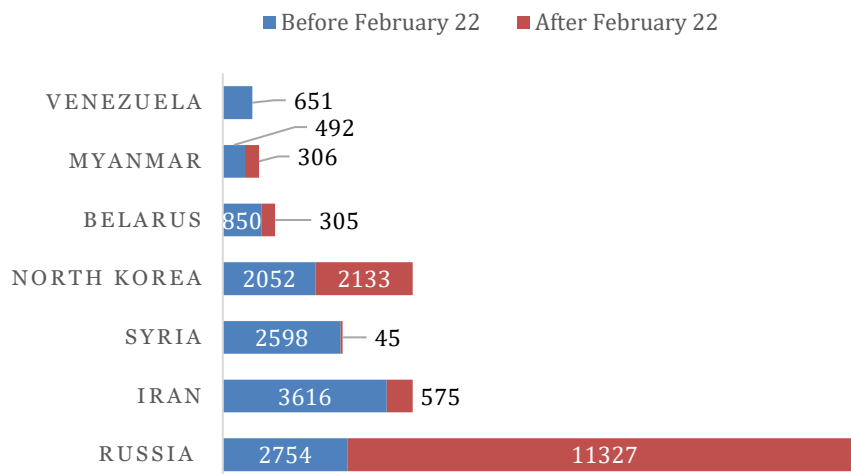
شکل ۳: نرخ بیکاری (درصد)

منبع: مرکز آمار ایران

۱-۱- دو دوره‌ی متفاوت از منظر رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری؛ بروز یک تغییر ساختاری در شاخص‌های اقتصاد ایران در اثر تحریم‌ها

اقتصاد ایران بیش از چهار دهه است که تحت رژیم طیف وسیعی از تحریم‌های اقتصادی قرار داشته است. پیش از جنگ روسیه و اوکراین، ایران در میان سایر کشورهای تحریم شده با بیشترین تعداد تحریم مواجه بود. بنابراین، بدون توجه به آثار و پیامدهای تحریم‌ها، حداقل در یک دهه‌ی اخیر، تحلیل عملکرد اقتصاد ایران در بخش‌های مختلف نمی‌تواند کامل یا دقیق باشد. از این‌روی، در این بخش تحولات تحریم‌ها و آثار آن بر اقتصاد ایران به طور خلاصه مرور خواهد شد. شکل ۳ کشورهای با بیشترین تعداد تحریم را نشان می‌دهد و تعداد تحریم‌ها را پیش و پس از ۲۲ فوریه ۲۰۲۲ (۳ اسفند ۱۴۰۰) نشان می‌دهد.

^{۱۰} تاریخ به رسمیت شناختن مناطق لوهانسک و دونتسک به عنوان کشورهای مستقل



شکل ۴: کشورهای با بیشترین تعداد تحریم
منبع: Castellum.AI (As of Feb ۱۹, ۲۰۲۳)

عملکرد اقتصاد ایران را بر اساس روند متغیرهای مختلف طی ۲۷ سال گذشته^{۱۱} (۱۴۰۱-۱۳۷۵)، به ویژه متغیرهای رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری، می‌توان به دو دوره کاملاً متمایز تقسیم کرد. نیمه‌ی اول، یعنی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۶، دوره‌ای بود که با گذر از بازسازی پس از پایان جنگ ایران و عراق و گسترش روابط اقتصادی با کشورهای آسیای شرقی و اروپایی همراه بوده و اقتصاد ایران با آهنگ سریعی، یعنی میانگین ۴/۶ درصد طی ۱۲ سال، در حال رشد بوده است. این نرخ رشد در فاصله سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۶ و به دلیل افزایش قیمت نفت به حدود ۶/۵ درصد رسید. اما از سال ۱۳۸۷ به بعد و با کاهش قیمت نفت و به دنبال آن آغاز روند فزاینده‌ی تحریم‌های اقتصادی، وضعیت اقتصاد کشور به کلی تغییر کرد؛ به نحوی که متوسط نرخ رشد اقتصادی طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۲، به ۱/۱ درصد رسید. همچنین میانگین نرخ رشد اقتصادی بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱ که تحریم‌های اقتصادی به اوج خود رسید، ۰/۷ درصد بوده است (شکل ۴).^{۱۲}

لازم به ذکر است که بخش نفت و گاز نقش بسزایی در اقتصاد ایران دارد و تحریم صادرات نفت و سرمایه‌گذاری در این بخش، تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد ایران داشته است. قبل از تحریم مستقیم بخش نفت ایران در سال ۱۳۹۱، این بخش یک‌ششم تا یک‌پنجم تولید ناخالص داخلی و ۳۵ تا ۵۰ درصد درآمدهای بودجه‌ی دولت را تشکیل می‌داد.^{۱۳} پس از تشدید تحریم‌ها، بخش نفت و گاز همچنان

^{۱۱} مبنای انتخاب این دوره، بازه زمانی است که آمارهای بازار کار ایران، به صورت یکپارچه و در قالب طرح‌های آمارگیری مستقل از سرشماری، به صورت سالانه یا فصلی، گردآوری می‌شود.

^{۱۲} حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران

^{۱۳} داده‌های بودجه‌ای و مالی دولت، پایگاه سری زمانی اقتصادی، بانک مرکزی ایران



۵ تا ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی و ۲۰ تا ۳۰ درصد بودجه‌ی دولت را تأمین می‌کند.^{۱۴} علاوه بر این، بسیاری از بخش‌های دیگر اقتصاد ایران از جمله صنایع بزرگ مانند ساخت فلزات اساسی، پتروشیمی‌ها و پالایشگاه‌ها، تولید سیمان و مواد معدنی غیرفلزی و حتی بخش کشاورزی از عرضه‌ی ارزان انرژی به‌عنوان سوخت و به‌عنوان مواد اولیه بهره می‌برند. در نتیجه، اثرات تحریم‌ها در سال ۱۳۹۰ که صادرات نفت ایران را هدف قرار داد، تشدید شد و منجر به رشد اقتصادی منفی و پرنوسانی شد که یکی از ویژگی‌های اصلی تحولات اقتصاد ایران در دهه‌ی گذشته بوده است.

دور اول تحریم‌های جامع در نیمه‌ی دوم سال ۱۳۹۰ آغاز شد و در سال ۱۳۹۱ به اوج خود رسید و باعث شد ارزش افزوده‌ی نفت و گاز ایران در سال ۱۳۹۱ به میزان ۳۶/۵ درصد کاهش یابد.^{۱۵} با تصویب برنامه‌ی جامع اقدام مشترک (برجام) به وسیله‌ی شورای امنیت سازمان ملل متحد و با اجرایی شدن آن در ۲۶ دی سال ۱۳۹۴، تحریم‌های فروش نفت ایران برداشته شد و صادرات نفت از سر گرفته شد که منجر به رشد ۶۱/۶ درصدی در بخش نفت و گاز و رشد ۱۱/۱ درصدی تولید ناخالص داخلی در سال ۱۳۹۵ شد.^{۱۶} اما پس از خروج آمریکا از برجام در ۱۸ اردیبهشت سال ۱۳۹۷، صادرات نفت و گاز ایران مجدداً تحریم شد و این امر باعث کاهش ارزش افزوده‌ی بخش نفت و گاز به میزان ۱۸/۱ درصد در سال ۱۳۹۷ و ۳۸/۷ درصد در سال ۱۳۹۸ و همچنین کاهش رشد اقتصادی معادل منفی ۶/۶ درصد در سال ۱۳۹۷ و منفی ۷/۶ درصد در سال ۱۳۹۸ شد.^{۱۷}

همچنین به دلیل تحریم‌های اعمال شده بر بخش مالی، متوسط رشد کل سرمایه‌ی تشکیل شده در بازه‌ی زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ به منفی ۶/۴ درصد رسیده است. بیشترین تأثیر تحریم‌ها بر سرمایه‌گذاری، شامل سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و خصوصی داخلی بوده و کاهش چشمگیری سرمایه‌گذاری موجب تشدید رکود در ایران در دهه‌ی گذشته شده است. سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی از حدود ۴ میلیارد دلار در سال، در دوره‌ی قبل از تحریم‌ها (۱۳۸۸ تا ۱۳۹۱) به کمتر از یک میلیارد دلار در سال ۱۳۹۵ رسید و پس از یک افزایش در دوره‌ی برجام (۱۳۹۵ تا ۱۳۹۷)، در سال‌های اخیر دوباره به کمتر از ۱ میلیارد دلار کاهش یافته است.^{۱۸} رشد سالانه‌ی سرمایه‌گذاری خصوصی داخلی نیز طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ به طور میانگین منفی ۶ درصد بوده است، به این معنی که طی دوره‌ی اوج تحریم‌های اقتصادی در یک دهه‌ی گذشته، سرمایه‌گذاری خصوصی به کمتر از نصف کاهش یافته است.

^{۱۴} داده‌های بودجه‌ای و مالی دولت، پایگاه سری زمانی اقتصادی، بانک مرکزی ایران

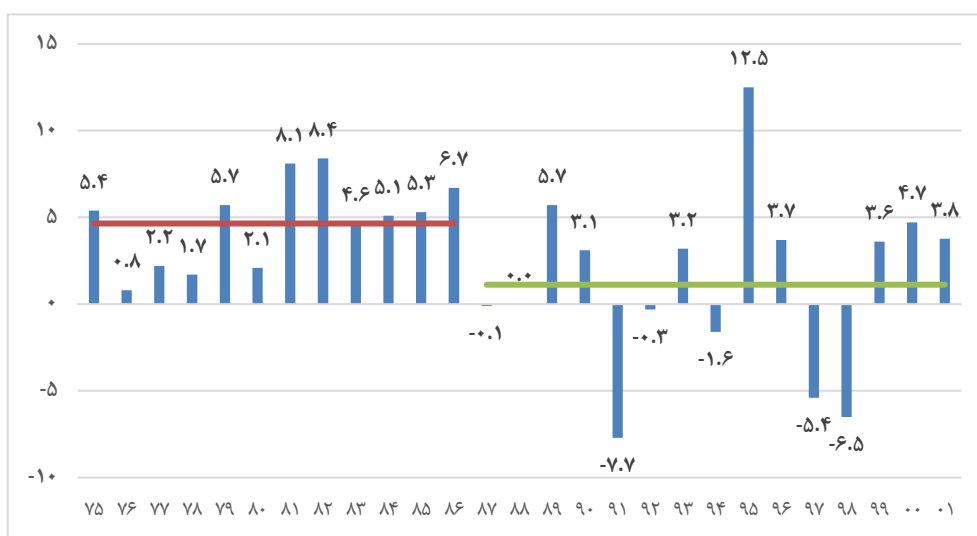
^{۱۵} حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران

^{۱۶} حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران

^{۱۷} حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران

^{۱۸} CEIC Data, ceicdata.com

همچنین طی این دوره، هزینه‌های مصرف خصوصی (شامل خانوارها و بنگاه‌های اقتصادی) و تولید ناخالص داخلی سرانه به ترتیب ۱۰/۵ درصد و ۱۳/۵ درصد کاهش یافت.^{۱۹} اگر فقط بر هزینه‌های خانوار تمرکز کنیم، تصویر حتی تیره‌تر به نظر می‌رسد؛ در فاصله سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸، هزینه‌های خانوارهای جمعیت شهری - که حدود ۷۵ درصد جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند - ۱۶/۱ درصد و هزینه‌های خانوارهای روستایی ۳۳/۳ درصد کاهش یافته است.^{۲۰}



شکل ۵: نرخ رشد سالانه‌ی تولید ناخالص داخلی (GDP)

منبع: بانک مرکزی ایران

بنابراین، با پیگیری روند شاخص‌های کلان اقتصادی می‌توان تأثیر کلی تحریم‌ها بر اقتصاد ایران را مشاهده کرد؛ به نحوی که عملکرد اقتصاد ایران به دو دوره‌ی کاملاً متفاوت به قبل و پس از آغاز تحریم‌های اقتصادی در سال ۱۳۸۶ تقسیم می‌شود، هرچند که آغاز تحریم‌های جامع و هوشمند به میانه‌ی سال ۱۳۹۰ بر می‌گردد. به طور ویژه پس از سال ۱۳۹۱، متغیرهای اقتصادی مانند نرخ رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری، مخارج دولت و صادرات و واردات دارای یک گسست ساختاری با روندهای قبلی خود هستند و فاصله زیادی بین میانگین مقادیر این متغیرها قبل و بعد از سال ۱۳۹۱ وجود دارد. از این روی، بدون در نظر داشتن این واقعیت و بستری که تحولات اقتصاد ایران در آن شکل گرفته است، تحلیل بخش‌های مختلف، از جمله بازار کار، به طور کامل قابل درک نخواهد بود.

^{۱۹} محاسبات محققین بر اساس حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران
^{۲۰} محاسبات محققین بر اساس داده‌های هزینه و درآمد خانوار، مرکز آمار ایران

۲-۱- ناسازگاری رشد اقتصادی و تحولات بازار کار در ایران

بازار کار ایران طی ۲۷ سال گذشته (۱۴۰۱-۱۳۷۵) روندهای مختلفی را تجربه کرده است که با روندهای ذکر شده در نرخ رشد اقتصادی متفاوت هستند. بنابراین تغییرات شاخص‌های بازار کار (شامل نرخ اشتغال و مشارکت) با وجود تأثیر پذیرفتن از سایر متغیرهای اقتصادی مانند تولید و سرمایه‌گذاری، برخلاف تغییرات رشد اقتصادی، به دو دوره‌ی قبل از تحریم و پس از تحریم تقسیم نمی‌شوند. بازار کار ایران دارای معضلات گوناگون و سؤالات متعددی است که کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است و یکی از این سؤالات، عدم تطابق بین تحولات و روندهای نرخ رشد اقتصادی و تغییرات نرخ اشتغال از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۴۰۱ است. در این پژوهش بر اساس جهت همبستگی بین رشد اقتصادی و رشد اشتغال، چهار دوره‌ی متفاوت طی ۲۷ سال گذشته شناسایی شده که هر دوره دارای شرایط متمایزی از نظر روند تغییرات اشتغال و نرخ مشارکت در بازار کار ایران است (شکل ۱ و شکل ۲). تدقیق در ویژگی‌ها و شرایط این چهار دوره برای درک ناهمخوانی بین تحولات تولید و اشتغال در اقتصاد ایران راهگشا خواهد بود.

۱-۲-۱- دوره‌ی اول

دوره‌ی اول از سال ۱۳۷۵ آغاز شد و تا سال ۱۳۸۴ ادامه داشت و در این مدت ۷/۶ میلیون نفر «جمعیت در سن کار» افزایش یافت که از این تعداد ۶/۲ میلیون نفر به جمعیت فعال و ۱/۴ میلیون نفر به جمعیت غیرفعال اضافه شد. همچنین، از ۶/۲ میلیون افزایش جمعیت فعال، ۵/۸ میلیون نفر به تعداد شاغلان و ۴۰۰ هزار نفر به تعداد بیکاران اضافه شده است. جمعیت شاغل در این دوره به تدریج از ۱۴/۸ میلیون نفر به ۲۰/۶ میلیون نفر رسید (شکل ۱) و نرخ مشارکت نیز از ۳۴/۷ درصد به ۴۱ درصد افزایش یافت (شکل ۲). در این مدت، روند بازار کار مانند بسیاری دیگر از شاخص‌های اقتصادی مثبت بود و به‌ویژه رشد تولید و سرمایه‌گذاری با رشد اشتغال همسان بود. متوسط نرخ رشد اقتصادی سالانه ۴/۳ درصدی در این دوره با نرخ رشد اشتغال ۳/۷ درصد (معادل میانگین ۶۳۸ هزار نفر در سال) همراه بوده است. در این بازه‌ی زمانی، نرخ تورم که در پنجاه سال گذشته یکی از معضلات همیشگی اقتصاد ایران بوده، روندی نزولی داشته و در یک روند نوسانی، از مقادیر بالای ۲۰ درصد در ابتدای دوره به حدود ۱۰ درصد در پایان این دوره رسیده است. از سوی دیگر، در این دوره نرخ سود اسمی به‌گونه‌ای تعیین شد که نرخ بهره‌ی واقعی (نرخ بهره‌ی اسمی منهای تورم) با انحراف محدود در نوسان بود و میانگین سالانه‌ی آن کمتر از ۲ درصد بود؛ در مجموع، مداخلات دولت در قیمت‌گذاری یارانه‌ای انرژی، نرخ ارز، کالاهای اساسی و نرخ سود بانکی در این دوره، که بخشی از آن مصادف با سال‌های اجرای برنامه سوم توسعه بوده است (۱۳۸۳-۱۳۷۹) به حداقل رسید. علاوه بر این، سرمایه‌گذاری خارجی نیز در این دوره تشویق شد و همگی این سیاست‌ها با هم ترکیب شدند تا متوسط رشد سرمایه‌گذاری سالانه‌ی ۱۰ درصد و رشد اقتصادی ۴/۵ درصد در دوره‌ی اول را رقم بزنند.

۲-۲-۱- دوره دوم

در دوره دوم، یعنی فاصله‌ی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰، روند صعودی تعداد شاغلان متوقف می‌شود. در دوره دوم شاهد افزایش قابل توجه جمعیت غیرفعال هستیم، زیرا متولدان دهه‌ی ۶۰ در این دوره به جمعیت در سن کار اضافه می‌شوند؛ اما به دلیل شرایط اقتصادی این دوره و توسعه‌ی آموزش عالی، بخش عمده‌ای از این افراد به جای ورود به بازار کار (اضافه شدن به جمعیت فعال) به جمعیت غیرفعال اضافه می‌شوند.

بنابراین، در این دوره از ۶/۶ میلیون نفر اضافه شده به «جمعیت در سن کار»، بیش از ۶ میلیون نفر به جمعیت غیرفعال افزوده می‌شود، درحالی که جمعیت فعال کمتر از ۶۰۰ هزار نفر افزایش می‌یابد. این موضوع سبب می‌شود نرخ مشارکت از ۴۱ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۳۶/۹ درصد در سال ۱۳۹۰ کاهش یابد. در این دوره با وجود اینکه رشد اقتصادی روندی تقریباً نزولی را طی می‌کند، اما میانگین آن برای کل دوره، ۴/۱ درصد است. با این وجود، جمعیت فعال و تعداد شاغلان تقریباً ثابت باقی می‌ماند. لذا در این دوره یک ناهمخوانی بین رشد اقتصادی و تحولات بازار کار دیده می‌شود، یعنی رشد اقتصادی مثبت و رشد نسبتاً بالای سرمایه‌گذاری در این دوره نمی‌تواند منجر به افزایش تعداد شاغلان شود. اما در دوره سوم برعکس این موضوع رخ می‌دهد، یعنی رشد اقتصادی نزدیک به صفر و رشد سرمایه‌گذاری منفی با افزایش قابل توجه تعداد شاغلان همراه می‌شود. در توضیحات مربوط به دوره سوم علل این ناهمخوانی‌ها بررسی خواهد شد.

لازم به توضیح است که این دوره مصادف با چندین رویداد در اقتصاد جهانی و اقتصاد ایران بود. در سطح جهانی، قیمت نفت در یک‌روند صعودی به مقادیر بالای ۱۰۰ دلار در هر بشکه رسید که جهش منابع ارزی دولت را به همراه داشت. در بعد داخلی نیز رویکرد ویژه اقتصادی - اجتماعی دولت برای ارتقای عدالت اجتماعی منجر به مجموعه‌ای از سیاست‌ها و برنامه‌های اقتصادی شد که مسیر متغیرهای اقتصادی را تغییر داد. سرانجام در پایان این دوره مجموعه‌ای از سنگین‌ترین تحریم‌های آمریکا علیه اقتصاد ایران اعمال شد که تأثیرات سیاست‌های داخلی را تشدید کرد و باعث رکود تورمی شدید در اقتصاد ایران در سال‌های ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ شد. به منظور تحقق عدالت اجتماعی و تخصیص منابع ارزان به تولید، در ابتدای این دوره دولت نرخ سود اسمی وام‌های بانکی را به کمتر از ۱۰ درصد کاهش داد که منجر به منفی شدن نرخ سود واقعی شد. بنابراین، انگیزه‌های سفته‌بازی برای به دست آوردن منابع بانکی ارزان و خرید دارایی در این دوره افزایش یافت. همچنین دولت با هدف مبارزه با تورم و به پشتوانه‌ی درآمدهای نفتی زیاد، نرخ ارز را در این مدت تثبیت کرد که با وجود تورم دورقمی و فزاینده، این سیاست به سرعت منجر به افزایش واردات کالاهای قابل مبادله شد. علاوه بر این، رشد بالای مخارج دولت منجر به کسری بودجه و در ادامه سبب افزایش پایه پولی و تورم شد.

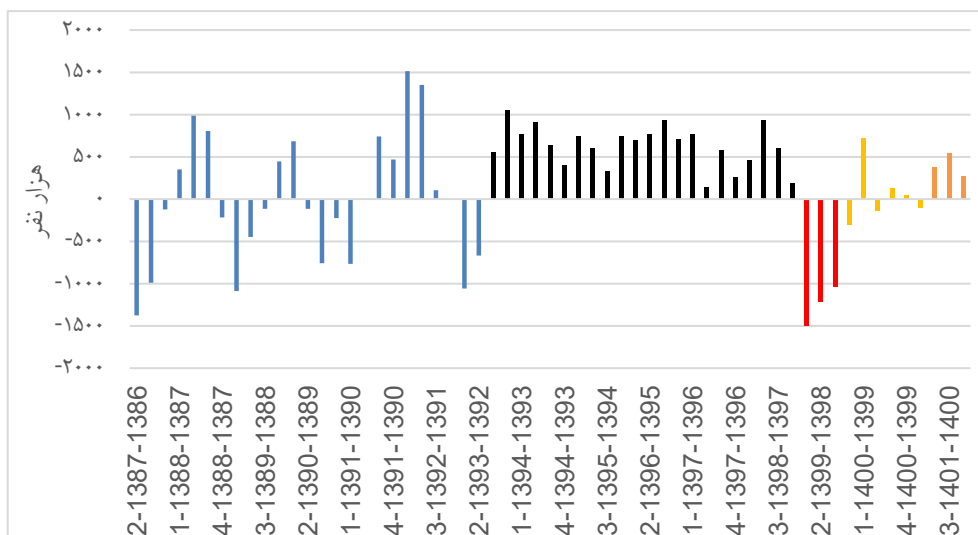
۳-۲-۱- دوره‌ی سوم

دوره‌ی سوم در فاصله سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ قرار دارد. در این دوره - بر خلاف دوره دوم - یک‌روند صعودی در تعداد شاغلان مشاهده می‌شود و افزایش اشتغال در تمامی فصول (به‌ویژه از فصل پاییز ۱۳۹۳ به بعد) رخ می‌دهد. این تحولات در اشتغال در شرایطی رخ داده است که در این دوره، نرخ رشد اقتصادی منفی و نزدیک به صفر و نرخ سرمایه‌گذاری نیز به طور میانگین کمتر از منفی ۶ درصد است. در شکل ۶ می‌توان تفاوت دوره‌ی دوم و دوره‌ی سوم را از نظر تغییرات جمعیت شاغل مشاهده کرد. در این نمودار افزایش اشتغال در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل از آن نشان داده شده است. از فصل پاییز سال ۱۳۹۳ به بعد در هر فصل جمعیت شاغل نسبت به فصل مشابه سال قبل افزایش می‌یابد و تعداد شاغلان از ۲۱/۳ میلیون نفر در سال ۱۳۹۳ به ۲۴/۳ در سال ۱۳۹۸ می‌رسد. در این سال‌ها ۴/۲ میلیون نفر به جمعیت در سن کار افزوده شده است که از این تعداد ۳/۲ میلیون نفر به جمعیت فعال و حدود ۸۰۰ هزار نفر به جمعیت غیرفعال اضافه شده است. از ۳/۲ میلیون جمعیت فعال نیز حدود ۳ میلیون نفر به جمعیت شاغل و مابقی به جمعیت بیکار افزوده شده است. در این دوره به دلیل افزایش قابل توجه جمعیت فعال، نرخ مشارکت نیز مجدداً روندی صعودی را در پیش می‌گیرد و ۳ واحد درصد افزایش می‌یابد. بنابراین همان‌طور که در شکل ۶ مشاهده می‌شود در این دوره یک تحول بنیادی در بازار کار رخ می‌دهد. برای آن که تصویر مناسب‌تری از تحولات خاص بازار کار در این دوره حاصل شود و علل این‌که در عین شرایط نامساعد اقتصادی تعداد شاغلان افزایش یافته مشخص شود، نیاز است ویژگی‌های اشتغال افزوده شده در این دوره با دقت بیشتری بررسی شود. به طور خلاصه ویژگی‌های اشتغال ایجاد شده در این دوره به شرح زیر است:

- حدود ۵۰ درصد از اشتغال افزوده شده در این دوره را زنان تشکیل می‌دهند. (در مقابل سهم کمتر از ۲۰ درصدی زنان از اشتغال کشور در این دوره زمانی)
- ۹۰ درصد از اشتغال افزوده شده در مناطق شهری رخ داده است. (در مقابل اینکه ۷۰ درصد اشتغال کشور مربوط به جمعیت شهری است.)
- حدود ۵۰ درصد از شاغلان افزوده شده در این دوره دارای تحصیلات دانشگاهی هستند. (در مقابل این‌که کمتر از ۲۰ درصد شاغلان کشور دارای تحصیلات دانشگاهی هستند.)
- حدود ۶۰ درصد از شاغلان افزوده شده را متولدان دهه ۷۰ تشکیل می‌دهند. (در مقابل این‌که کمتر از ۱۵ درصد شاغلان کشور متولد دهه ۷۰ هستند.)
- ۳۵ درصد از شاغلان افزوده شده دارای بیمه به واسطه شغل خود هستند که در مقایسه با سهم حدوداً ۵۰ درصدی شاغلان دارای بیمه، نشان‌دهنده‌ی اشتغال کم‌کیفیت در این دوره است.^{۲۱}

^{۲۱} برآورد محققین از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

- حدود ۸۰ درصد از اشتغال افزوده شده در این دوره مربوط به افزایش اشتغال در بنگاه‌های دارای ۱ تا ۴ نفر کارکن است که این نشان‌دهنده‌ی اشتغال در بخش‌های غیر سازمان‌یافته، غیر شرکتی، غیر کارخانه‌ای و کاربر (در مقابل سرمایه‌بر) است.^{۲۲}
- حدود ۷۵ درصد از اشتغال افزوده شده در بخش خدمات محقق شده است. (در مقابل سهم ۵۵ تا ۶۰ درصدی بخش خدمات از اشتغال کشور)
- ۳۰ درصد از شاغلان افزوده شده در این دوره دارای اشتغال ناقص^{۲۳} هستند. (در مقابل سهم کمتر از ۱۰ درصدی اشتغال ناقص از کل اشتغال کشور)
- و در نهایت این‌که ۷۰ درصد از شاغلان اضافه شده در این دوره کارکنان مستقل هستند؛ یعنی افرادی که مزد و حقوق‌بگیر نیستند (در مقابل سهم حدوداً ۴۰ درصدی کارکنان مستقل از کل شاغلان) که این نشان‌دهنده‌ی خوداشتغالی و ایجاد مشاغل غیر مزد و حقوق‌بگیری است.



شکل ۶: افزایش جمعیت شاغل در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل (هزار نفر)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران. توضیح: محور افقی فصل مشابه از دو سال پیاپی را نشان می‌دهد و نمودارهای میله‌ای نشان‌دهنده اشتغال اضافه شده در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل هستند.

در مجموع افزایش اشتغال طی دوره سوم عمدتاً در بخش خدمات و بنگاه‌های بسیار کوچک (زیر ۴ نفر کارکن) و با وضعیت شغلی کارکن مستقل بوده است که سهم کمتری از آنان (نسبت به گذشته) دارای پوشش بیمه به واسطه شغل خود بوده‌اند و سهم بیشتری (نسبت به گذشته) دارای اشتغال ناقص هستند. بنابراین اشتغالی که طی دوره مورد بررسی محقق شده اشتغالی است که

^{۲۲} برآورد محققین از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران.

^{۲۳} شاغلانی که برخلاف تمایل خود در هفته کمتر از ۴۴ ساعت کار می‌کنند.



تفاوت‌های زیادی با ساختارهای بازار کار کشور طی دهه‌ی قبل از آن دارد. از یک سو شاهد حضور پررنگ‌تر زنان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی بوده‌ایم و از سوی دیگر اشتغال ایجاد شده اشتغالی است که نه به وسیله‌ی بخش شرکتی و کارخانه‌ای، بلکه با فعالیت بخش غیر سازمان‌یافته و غیر شرکتی و با تمرکز بر خدماتی مانند خرده‌فروشی و عمده‌فروشی، تعمیرات، حمل‌ونقل، واسطه‌گری، خدمات مواد غذایی و... ایجاد شده است.^{۲۴}

بنابراین، در دوره‌ی سوم یک تحول بنیادی در روندهای بازار کار کشور نسبت به دوره‌ی قبل از آن (دوره‌ی دوم) رخ داده است که برای فهم آن باید تحولات دوره‌ی دوم را دقیق‌تر بررسی کنیم. **در دوره‌ی دوم** یعنی فاصله سال‌های ۱۳۸۴ به تا سال ۱۳۹۰ رویدادهایی مانند افزایش قابل توجه قیمت نفت در کنار تصمیماتی مانند کاهش نرخ سود اسمی تسهیلات و در نتیجه منفی شدن نرخ سود حقیقی از سال ۱۳۸۶، بی‌انضباطی مالی و پولی و در نتیجه روند افزایشی تورم، تثبیت نرخ ارز اسمی و در نتیجه کاهش نرخ ارز حقیقی، تثبیت قیمت اسمی انرژی و در نتیجه کاهش قیمت نسبی و حقیقی انرژی سبب شد تا ترکیب تولید در کشور به سرعت تغییر کند؛ زیرا ارزان‌تر شدن سرمایه نسبت نیروی کار باعث شد که به تدریج سرمایه‌گذاری در بخش‌ها و صنایع سرمایه‌بر افزایش یابد و سهم این صنایع از بخش صنعت بیشتر شود.^{۲۵} همچنین اثرات بیماری هلندی و افزایش واردات، هم‌زمان با کاهش نرخ ارز حقیقی در این دوره (شکل ۷) سبب تضعیف بخش‌هایی از صنعت، بخصوص بخش‌های قابل تجارت و کاهش اشتغال صنعتی و تضعیف کارگاه‌های خرد (۱ تا ۹ نفر) و کوچک (۱۰ تا ۴۹ نفر) و کاهش اشتغال آن‌ها شد.^{۲۶} همبستگی روند نزولی نرخ ارز حقیقی و اشتغال بنگاه‌های صنعتی دارای ۱ تا ۹ کارکن (اشتغال در بنگاه‌های خرد) در شکل ۸ طی سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۹ و همچنین کاهش اشتغال در بنگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ تا ۴۹ کارکن (اشتغال در بنگاه‌های کوچک) در شکل ۹ طی این دوره گواه این موضوع است.

لذا در مجموع، در این دوره تولید بیشتر به سمت صنایع سرمایه‌بر و انرژی‌بر حرکت کرده است. به موازات آن، بخش‌های غیر قابل تجارت از جمله بخش مسکن که عمده‌ی نیروی کار این بخش نیروی کار ساده و بدون تحصیلات دانشگاهی است، با سرعت زیادی رشد کرده و سبب توسعه‌ی صنایع پشتیبان خود که عمدتاً در گروه صنایع سرمایه‌بر و انرژی‌بر – و نه کاربر – قرار می‌گرفتند (مانند سیمان، سرامیک، فولاد و...) شد.^{۲۷} این تحولات سبب شد اشتغال در این بخش‌ها افزایش یابد؛ اما از آنجا که

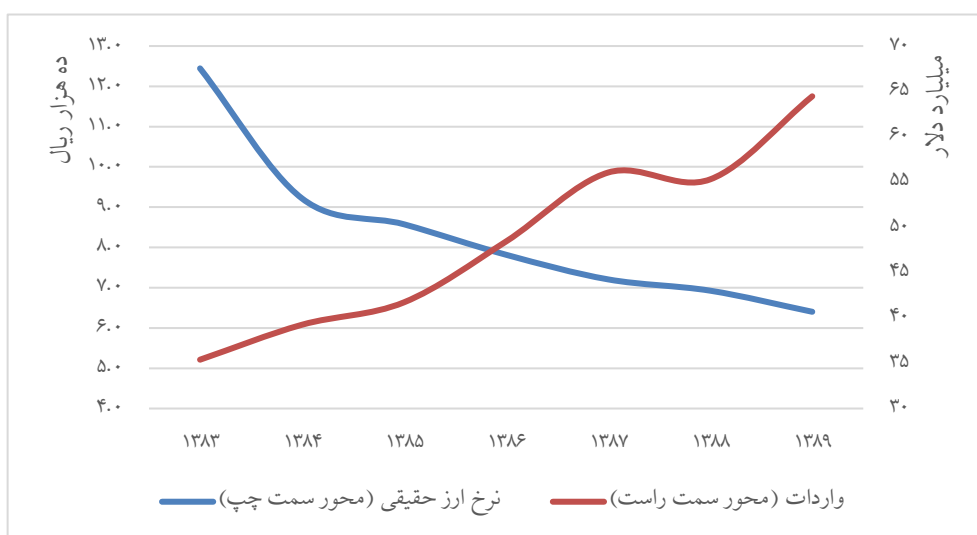
^{۲۴} داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران.

^{۲۵} نتایج برآوردها از طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر

^{۲۶} نتایج برآوردها از طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر و طرح آمارگیری از نیروی کار

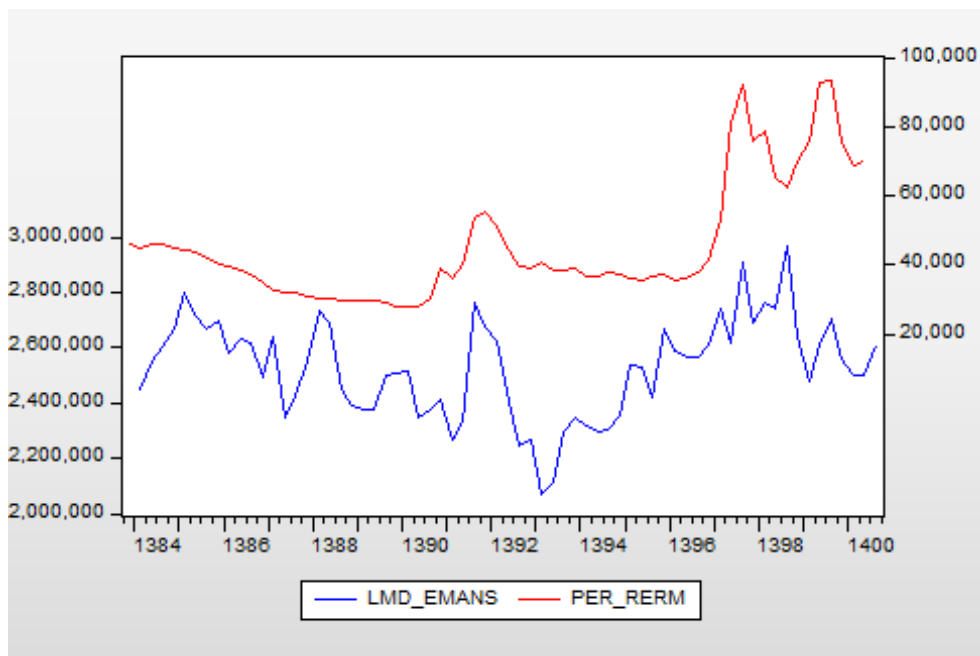
^{۲۷} نتایج برآوردها از طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر

سهم اشتغال در صنایع بزرگ و سرمایه‌بر نسبت به ترکیب کل اشتغال بسیار کم است^{۲۸}، این افزایش اشتغال در بنگاه‌های بزرگ و بخش‌های سرمایه‌بر نتوانست کاهش اشتغال در بنگاه‌های کوچک و بخش‌های کاربر را جبران نماید و لذا تعداد شاغلان در دوره ثابت باقی ماند.



^{۲۸} کمتر از ۲۰ درصد اشتغال کشور در بنگاه‌های دارای ۵۰ کارکن و بیشتر و بخش عمومی قرار دارد، اگر بخش عمومی در نظر گرفته نشود، سهم بنگاه‌های اقتصادی دارای ۵ کارکن و بیشتر از کل اشتغال کمتر از ۵ درصد خواهد بود.

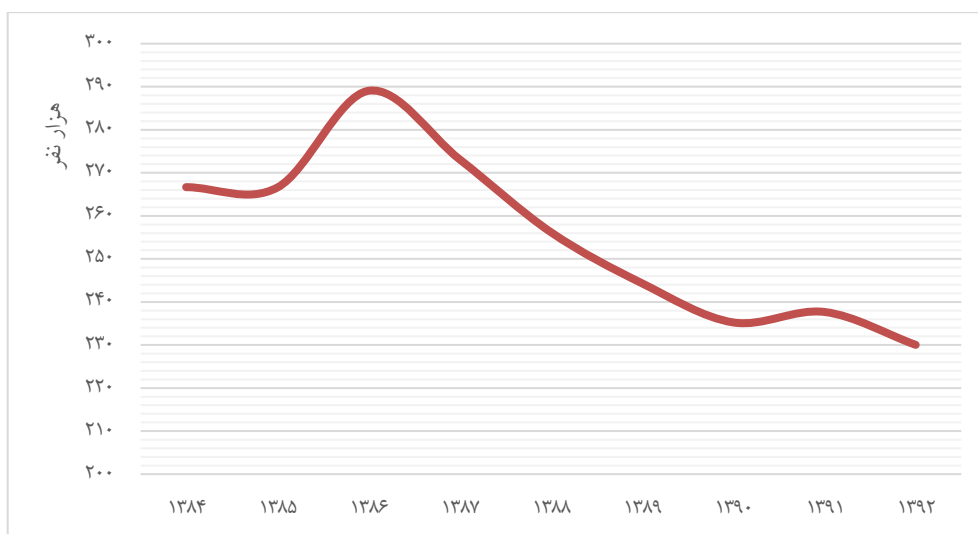
شکل ۷: مقایسه روند واردات و نرخ ارز حقیقی در دوره‌ی دوم تحولات بازار کار



شکل ۸: روند نرخ ارز حقیقی و اشتغال در بنگاه‌های صنعتی دارای ۱ تا ۹ کارکن

توضیح: رنگ قرمز روند نرخ ارز حقیقی را نشان می‌دهد و رنگ آبی روند جمعیت شاغل در کارگاه‌های صنعتی ۱ تا ۹ کارکن

اما در دوره‌ی سوم تحولاتی برعکس آنچه توضیح داده شد رخ داد؛ بدین معنی که با کاهش تورم و انتظارات تورمی و تحولاتی که در بازار پول رخ داد، نرخ سود حقیقی مثبت شد و این بار استخدام سرمایه‌گران شد و این موضوع سبب شد تا سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های بزرگ با نرخ منفی مواجه شود. در ابتدای دوره‌ی سوم، با تغییر دولت در ایران و برنامه‌ی دولت جدید برای مذاکره با کشورهای ۱+۵ در جهت رفع تحریم‌ها، انتظارات تورمی کاهش یافت و با تصویب برجام این روند تا رسیدن به تورم تک‌رقمی در سال ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ ادامه یافت. اما به دلیل مشکلات نظام بانکی، نرخ‌های سود بانکی بالای ۲۰ درصد باقی ماند. بنابراین تأمین مالی از منابع بانکی در این دوره پرهزینه بود؛ زیرا نرخ سود حقیقی در این دوره بالای ۱۰ درصد قرار داشت. همچنین به دلیل تداوم فشار تحریم‌ها در این دوره، شرکت‌های بزرگ همچنان با محدودیت‌هایی در زمینه واردات مواد اولیه، دسترسی به فناوری و تأمین مالی خارجی مواجه بودند. از این رو سرمایه‌گذاری در این دوره روند نزولی خود را ادامه داد و نرخ رشد سالانه‌ی سرمایه‌گذاری طی این دوره به طور متوسط منفی ۶/۴ درصد و رشد اقتصادی سالانه نیز در این دوره منفی ۰/۳ درصد بود.



شکل ۹: اشتغال در بنگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ تا ۴۹ کارکن

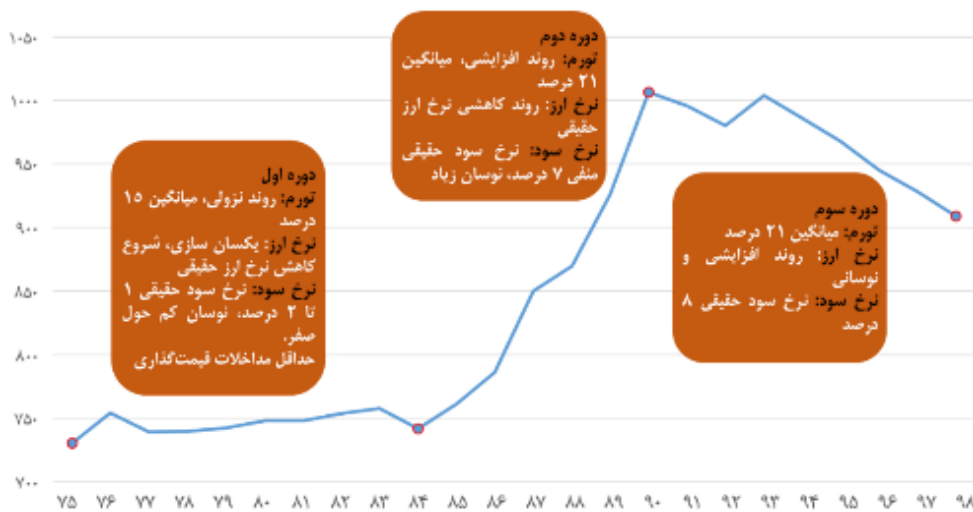
منبع: طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر

در مقابل، رشد اشتغال در دوره سوم ۲/۲ درصد بوده است. ویژگی‌های رشد اشتغال در دوره سوم به تفصیل مورد بحث قرار گرفت که عمدتاً در بنگاه‌های خرد/کوچک و برخی زیربخش‌های غیررسمی بخش خدمات رخ داده است که نشان‌دهنده دلایل عدم تطابق این افزایش اشتغال در عین کاهش سرمایه‌گذاری و تولید است. تغییر در روند نسبت موجودی سرمایه به اشتغال نیز در شکل ۱۰ این تغییر جهت را در دوره سوم توضیح می‌دهد. در نمودار موجود در این شکل، تحولات سه دوره بازار کار ایران به طور خلاصه ذکر ارائه شده است. با توجه به اینکه محرک اصلی رشد اقتصادی در اقتصاد ایران انباشت سرمایه است، می‌توان دریافت که در دوره سوم با توقف رشد موجودی سرمایه، رشد اقتصادی نیز متوقف شد، اما به دلیل نیاز جوانان به امرارمعاش، گروه بزرگی از مردان و زنان جوان در مشاغل غیررسمی با وضعیت خوداشتغالی شروع به کار کردند. همان‌طور که در ترکیب اشتغال ایجاد شده ملاحظه شد، طی دوره سوم پدیده ایجاد اشتغال شخصی ظهور پیدا کرد که سرمایه‌ی اصلی آن «زمان» است که افراد به آن اختصاص می‌دهند. این اشتغال غیر سازمان‌یافته که از کیفیت مناسبی، چه از نظر درآمد و چه ثبات و پایداری برخوردار نبود، سبب شد روندی صعودی در تعداد شاغلان کشور را مشاهده کنیم. جوانان کشور (عمدتاً متولدان دهه ۷۰) به دلیل نیاز برای تأمین معیشت و در دوره‌ای که تقاضای نیروی کار توسط شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی متوسط و بزرگ بسیار محدود بود و جست‌وجوی آنان برای یافتن مشاغل مزد و حقوق‌بگیری به نتیجه نرسیده بود^{۲۹}، خود اقدام به ایجاد مشاغل و ارائه خدماتی برای گذران زندگی خود نموده‌اند. لذا این مشاغل که با وضعیت

^{۲۹} طول دوره بیکاری و نرخ بیکاری بلندمدت (نسبت بیکارانی که بیش از یک سال بیکار هستند به کل بیکاران) در بازار کار ایران بسیار بالاست.

شغلی کارکن مستقل طبقه‌بندی می‌شود، دارای قرارداد به معنای متعارف بین بنگاه‌های اقتصادی و کارکنان خود نیست و تحت پوشش بیمه قرار نمی‌گیرد. از طرفی ممکن است چنین مشاغلی از قابلیت مناسبی برای اشتغال تمام‌وقت افراد برخوردار نباشد، از این رو شاهد افزایش سهم اشتغال ناقص در این دوره هستیم. بنابراین اشتغال ایجاد شده در این دوره اشتغالی شخصی/خانوادگی و کاملاً وابسته به تقاضای روزانه خانوارها در خرید و حمل‌ونقل و خدمات مرتبط شکل گرفته بود و لذا یک شوک به تقاضای خانوارها می‌توانست سبب تخریب بخش عمده‌ای از این مشاغل شود.

پس از خروج دولت ترامپ از برجام در اردیبهشت ۱۳۹۷، نوسانات کلان اقتصادی مجدداً افزایش یافت و کاهش ارزش ریال، افزایش تورم و کاهش شدید تولید ناخالص داخلی تصویر دو سال پایانی این دوره بود. بنابراین پیش‌بینی می‌شد با ادامه این شرایط و کاهش تقاضای خانوارها به دلیل رکود، افزایش اشتغال با ویژگی‌های ذکر شده به تدریج متوقف شود، چراکه روند این نوع اشتغال‌زایی در این مدت نیز روبه‌کاهش بود. با این حال، شیوع همه‌گیری کووید-۱۹ نه تنها باعث شد که این افزایش اشتغال به طور ناگهانی متوقف شود، بلکه بسیاری از مشاغل ایجاد شده در دوره‌ی سوم را نیز حذف کرد.



شکل ۱۰: نسبت سرمایه (به قیمت‌های ثابت ۱۳۹۰) به تعداد نیروی کار (ریال به نفر)

۴-۲-۱- بحران کرونا و اتمام دوره‌ی سوم

همان‌طور که در شکل ۶ مشاهده شد، روند ایجاد اشتغال از سال ۱۳۹۳ به بعد روندی تقریباً نزولی دارد و از حدود ۷۰۰ هزار نفر در سال به ۴۰۰ هزار نفر در سال می‌رسد؛ بدین معنی که به تدریج توان اشتغال‌زایی با کیفیت ذکر شده - که عمدتاً مبتنی بر سرمایه‌گذاری محدود، با محوریت مشاغل کاربر و خوداشتغالی (در مقابل اشتغال مزد و حقوق‌بگیری) بود - کاهش یافت. بنابراین پیش‌بینی می‌شد که به تدریج افزایش اشتغال متوقف شود؛ یعنی دوره‌ی سوم بازار کار که شرح ویژگی‌های آن به تفصیل



بیان شد، به پایان برسد. چراکه اقتصاد ایران در اثر تشدید تحریم‌ها با سرعت زیادی در حال کوچک شدن بود و رشد اقتصادی منفی طی سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ سبب کاهش مصرف خانوارها شده بود. لذا برآورد می‌شد این نوع از ایجاد اشتغال با کاهش قدرت خرید خانوارها به تدریج کاهش یابد. اما بروز بحران کرونا باعث شد این روندها به صورت دفعی و نه تدریجی به پایان برسد و به نظر می‌رسد بازار کار ایران وارد دوره‌ی چهارم خود شده است.

همان‌طور که در شکل ۶ مشاهده می‌شود در فصل بهار سال ۱۳۹۹ پس از دوره‌ای که ایجاد اشتغال در تمامی فصول افزایش یافته بود، برای اولین بار اشتغال یک فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل از آن به میزان ۱/۵ میلیون نفر کاهش یافته است که بیشترین کاهش اشتغال در یک فصل از سال ۱۳۸۴ تا کنون است. در فصول بعدی نیز این کاهش اشتغال تداوم یافت، به نحوی که در کل سال ۱۳۹۹ یک میلیون نفر از اشتغال کاهش یافت. ویژگی‌های این کاهش اشتغال به شرح زیر است:

- ۶۵ درصد از مشاغل از دست‌رفته در طول همه‌گیری در اشتغال زنان رخ داده است.
- ۳۲ درصد از مشاغل از دست‌رفته در موقعیت شغلی «کارگران خدمات و فروش» بوده است.
- ۴۰ درصد از کاهش اشتغال در مشاغل خوداشتغالی رخ داده است.
- ۷۶ درصد از شغل‌ها در بنگاه‌هایی با ۱ تا ۹ کارگر از دست‌رفته است.
- و تقریباً تمام یک میلیون شغل از دست‌رفته در دوره‌ی همه‌گیری مربوط به کاهش اشتغال غیررسمی^{۳۰} بوده است.

همان‌طور که آمارهای بالا نشان می‌دهد کاهش اشتغال در فصل اول سال ۱۳۹۹ عمدتاً در همان مشاغلی بوده که طی دوره‌ی سوم (به‌ویژه سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸) افزایش یافته بود؛ یعنی از اشتغال کم‌کیفیت و ناپایداری که افراد به صورت خوداشتغالی برای خود مهیا کرده بودند. بدین معنی که در پی بحران کرونا بخش مهمی از شغل‌هایی که جوانان (متولدان دهه ۷۰)، با سرمایه‌گذاری اندک و به صورت خوداشتغالی برای خود فراهم کرده بودند، در یک سال از بین رفت. همان‌طور که اشاره شد مشاغل ایجاد شده در فاصله سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸ مشاغل ناپایداری بودند و پیش‌تر نیز پیش‌بینی می‌شد که بروز شوکی به تقاضا و قدرت خرید خانوارها می‌تواند بخش بزرگی از این مشاغل را تخریب نماید. این شوک با بحران کرونا ایجاد شد و تقاضای خانوارها، به‌خصوص تقاضایی که مرتبط با حضور خانوارها در اماکن عمومی بود به میزان قابل‌توجهی کاهش پیدا کرد و این موضوع تخریب گسترده‌ای در مشاغل ناپایدار افزوده شده در دوره‌ی سوم، ایجاد کرد.

دوره‌ی چهارم بازار کار ایران دوره‌ی بازیابی اثرات دوره‌ی کرونا محسوب می‌گردد. در این دوره به مرور افزایش اشتغال قابل مشاهده است (شکل ۶). در شکل ۶ مشاهده می‌گردد که در سال ۱۴۰۰

^{۳۰} برای اطلاع از تعریف به کار رفته در این گزارش برای اشتغال غیررسمی به پیوست گزارش رجوع شود.



عمده‌ی افزایش شاغلان در فصل بهار با افزایش ۷۰۰ هزار نفری شاغلان صورت گرفته است. پس از آن در ادامه‌ی سال ۱۴۰۰ تغییر چشم‌گیری در تعداد شاغلان مشاهده نمی‌شود تا اینکه در سال ۱۴۰۱ به مرور بهبودی در تعداد شاغلان در این دوره مشاهده می‌شود. در سال ۱۴۰۱ به صورت میانگین حدود ۲۷۰ هزار نفر به تعداد شاغلان در هر فصل اضافه شده است. به نظر می‌رسد که اثرات بحران کرونا در اشتغال به مرور در حال کاهش است و روند احیای بازار کار با کندی در حال وقوع است.

۳-۱- مسائل اصلی بازار کار ایران در یک نگاه

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، یکی از مسائل مهم در بازار کار ایران، موضوع مشارکت زنان است. نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران از سال ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ بین ۱۲ تا ۱۷ درصد و به طور متوسط ۱۴/۵ درصد بوده است. این نرخ یکی از پایین‌ترین نرخ‌های مشارکت اقتصادی زنان در جهان است. از سوی دیگر، مقایسه‌ی سطح تحصیلات زنان ایرانی، به‌ویژه زنان جوان، با کشورهای دیگر با نرخ مشارکت مشابه، شکاف قابل‌توجهی را نشان می‌دهد. در نتیجه زنان ایرانی برای افزایش سطح تحصیلات خود سرمایه‌گذاری‌های قابل‌توجهی انجام داده‌اند؛ اما این سرمایه‌گذاری نتیجه‌ی مورد انتظار را، به معنی بازدهی در بازار کار، به دنبال نداشته است. بنابراین یکی از موضوعات کلیدی بازار کار ایران بحث اشتغال و مشارکت زنان در بازار کار است.

معضل بیکاری در ایران نیز نیازمند توجه ویژه‌ای است. در شکل ۱۱ نرخ بیکاری به تفکیک زنان و مردان ترسیم شده است. مشاهده می‌شود که نه‌تنها نرخ بیکاری زنان طی دوره‌ی مورد بررسی همواره و با اختلاف معناداری بیش از نرخ بیکاری مردان بوده است، بلکه تفاوت نرخ بیکاری زنان و مردان در طی زمان دارای نوساناتی بوده و تا سال ۱۳۹۲ روندی افزایشی داشته و سپس تا سال ۱۳۹۹ به طور نسبی کاهش یافته است؛ اما مجدداً پس از سال ۱۳۹۹ با پایان بحران کووید-۱۹ افزایش فاصله‌ی دو نرخ قابل مشاهده است.

شکل ۱۲ نرخ بیکاری را به تفکیک افراد جوان (دارای سن کمتر از ۳۰ سال) و افراد دارای سن بیش از ۳۰ سال نشان می‌دهد. بر اساس این نمودار می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که بیکاری در بازار کار ایران عمدتاً یک پدیده‌ی مختص جمعیت جوان است؛ زیرا نرخ بیکاری ۵ تا ۷ درصدی جمعیت فعال بالای ۳۰ سال، نرخ بیکاری بالایی در نظر گرفته نمی‌شود. درحالی‌که نرخ بیکاری جمعیت جوان، حداقل ۱۵ درصد از نرخ بیکاری افراد بالای ۳۰ سال بیشتر است.

شکل ۱۳ نرخ بیکاری را به تفکیک افراد دارای تحصیلات دانشگاهی و افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه نشان می‌دهد. در شکل ۱۳ مشاهده می‌شود که نه‌تنها تفاوت بین نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات دانشگاهی و افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه، بخصوص برای زنان، زیاد است، بلکه به تدریج تفاضل نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات دانشگاهی از نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه، هم برای مردان و هم برای زنان رو به افزایش بوده است. با مشاهده‌ی

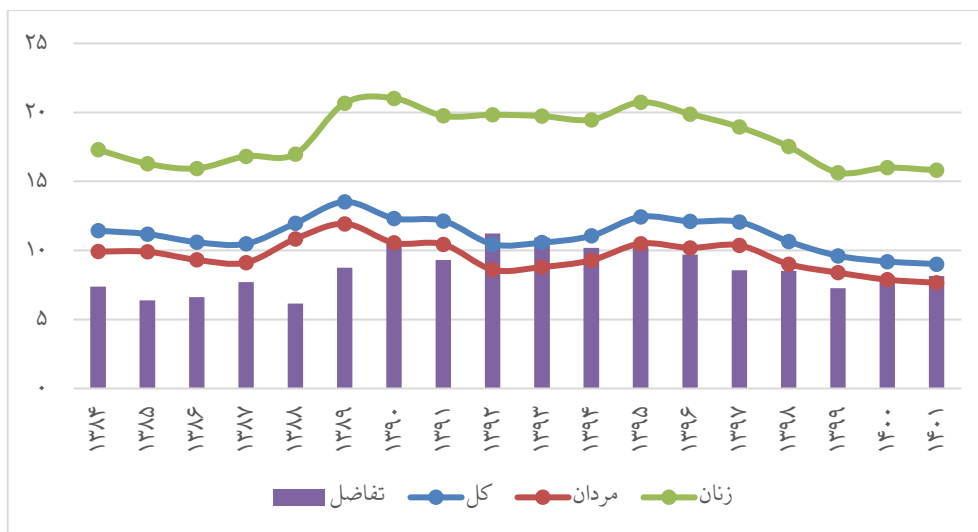


نرخ‌های بیکاری این نتیجه حاصل می‌شود که بیشترین نرخ بیکاری متعلق به زنان جوان و تحصیل‌کرده است. این موضوع به طور عمده به این برمی‌گردد که بین نیروی کار ارائه‌شده‌ی کارکنان (طرف عرضه‌ی بازار کار) و فرصت‌های شغلی موجود^{۳۱} (سمت تقاضا) عدم تطابق‌هایی مانند عدم تطابق تحصیلی، عدم تطابق جنسیتی و سنی وجود دارد. این امر باعث نرخ بالای بیکاری زنان، تحصیل‌کردگان و جوانان و نرخ بالای اشتغال ناقص آن‌ها شده است. قابل ذکر است که این گروه‌ها بیشترین آسیب را از همه‌گیری کووید-۱۹ طی سال ۱۳۹۹ دیده‌اند.

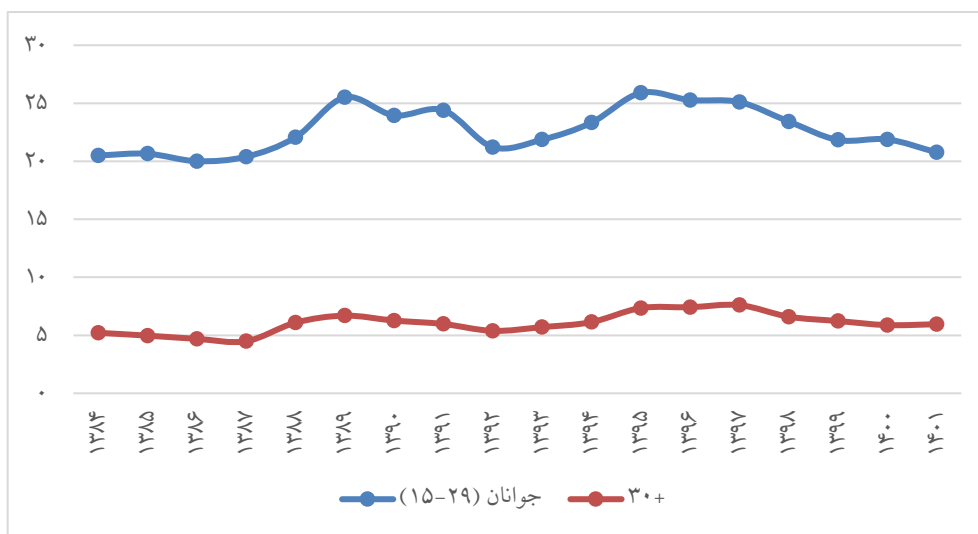
موضوع مهم دیگر در خصوص نرخ بیکاری تفاوت آن در بین مناطق مختلف جغرافیایی کشور است. زیرا اولاً تفاوت در نرخ بیکاری استان‌ها بسیار زیاد و بین بیشترین و کمترین نرخ بیکاری استانی حدود ۱۵ درصد تفاوت است و ثانیاً وضعیت بیکاری جوانان، زنان و به‌خصوص جوانان و زنان دارای تحصیلات دانشگاهی در برخی استان‌های کشور (عمدتاً استان‌های غربی) در وضعیت ویژه‌ای قرار دارد. در برخی از استان‌های کشور نرخ بیکاری جوانان دارای تحصیلات دانشگاهی از ۵۰ تا ۶۵ درصد است و در خصوص زنان جوان دارای تحصیلات دانشگاهی نرخ بیکاری این استان‌ها به بازه ۶۵ تا ۸۰ درصد می‌رسد. بخشی از این مسئله به عدم تطابق بین نیاز بنگاه‌ها و ویژگی‌های سمت عرضه نیروی کار برمی‌گردد که اهمیت سیاست‌های فعال بازار کار را نمایان می‌سازد.

مناطق شهری و روستایی نیز تفاوت‌های زیادی از نظر ویژگی‌های بازار کار دارند. در نتیجه توجه به وضعیت اشتغال و بیکاری در مناطق شهری و روستایی کمک شایانی در جهت سیاست‌گذاری بازار کار می‌کند. همچنین اگر سیاست‌گذاری بخشی، به‌خصوص درباره‌ی بخش کشاورزی، مورد هدف سیاستی دولت باشد؛ توجه به وضعیت بیکاری مناطق شهری و روستایی از مهم‌ترین مؤلفه‌های چنین سیاستی خواهند بود. شکل ۱۴ وضعیت نرخ بیکاری مناطق شهری و روستایی را به تصویر کشیده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، شکافی در حدود ۴ تا ۵ درصد بین نرخ بیکاری مناطق شهری و روستایی وجود دارد. شکافی که به نظر می‌رسد در سه سال اخیر بسته‌تر شده است. دلیل این موضوع نیز کاهش مشارکت در دوره‌ی پس از بحران همه‌گیری کووید-۱۹ بوده است.

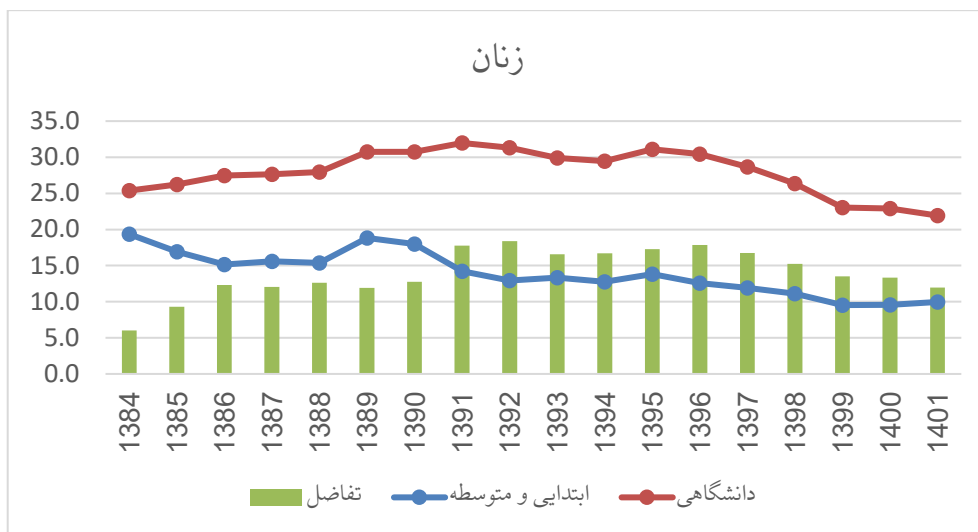
^{۳۱} با توجه به عدم دسترسی به داده‌های به‌هنگام از تحولات سمت تقاضای بازار کار، امکان بررسی عمیق این موضوع در این گزارش فراهم نشده است.



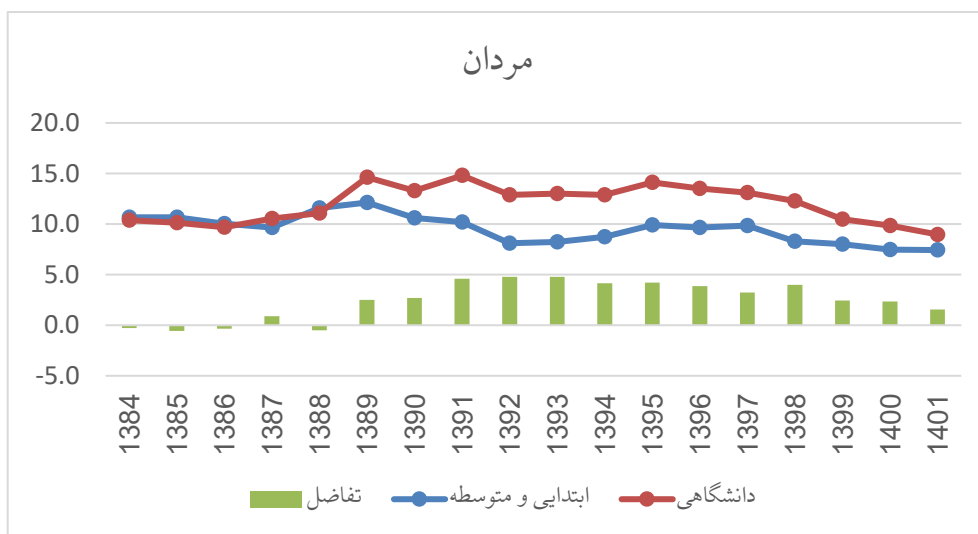
شکل ۱۱: نرخ بیکاری به تفکیک مردان و زنان
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۱۲: نرخ بیکاری به تفکیک گروه‌های سنی کمتر و بیشتر از ۳۰ سال
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۱۳: نرخ بیکاری زنان به تفکیک گروه‌های تحصیلی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۱۴: نرخ بیکاری به تفکیک گروه‌های تحصیلی و جنسیت
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

فصل دوم

روندهای جمعیتی و اجتماعی اثرگذار بر تحولات بازار کار ایران



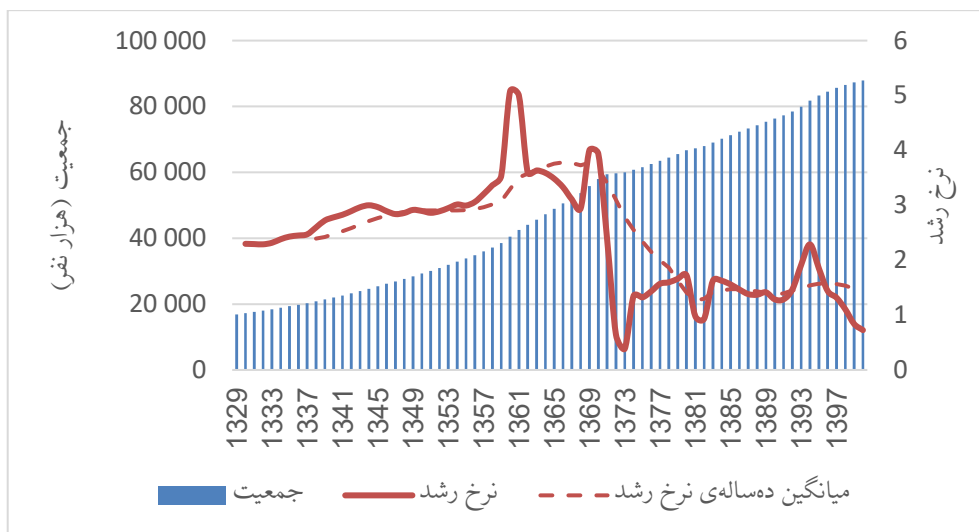
۲- روندهای جمعیتی و اجتماعی اثرگذار بر تحولات بازار کار ایران

ساختار کنونی بازار کار ایران علاوه بر اثرپذیری از تحولات بخش‌های دیگر اقتصادی، از روندهای بلندمدت جمعیتی و اجتماعی نیز اثرپذیرفته است. از جمله مهمترین این روندها، انفجار جمعیتی دهه ۶۰ و تغییر ترکیب سنی جمعیت، افزایش قابل توجه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و تغییر ترکیب جمعیت به لحاظ محل سکونت در شهر یا روستا بوده است. در این بخش با مرور این تحولات جمعیتی و اجتماعی به بررسی ارتباط آنها با تحولات بازار کار خواهیم پرداخت.

۲-۱. انفجار جمعیتی دهه ۶۰

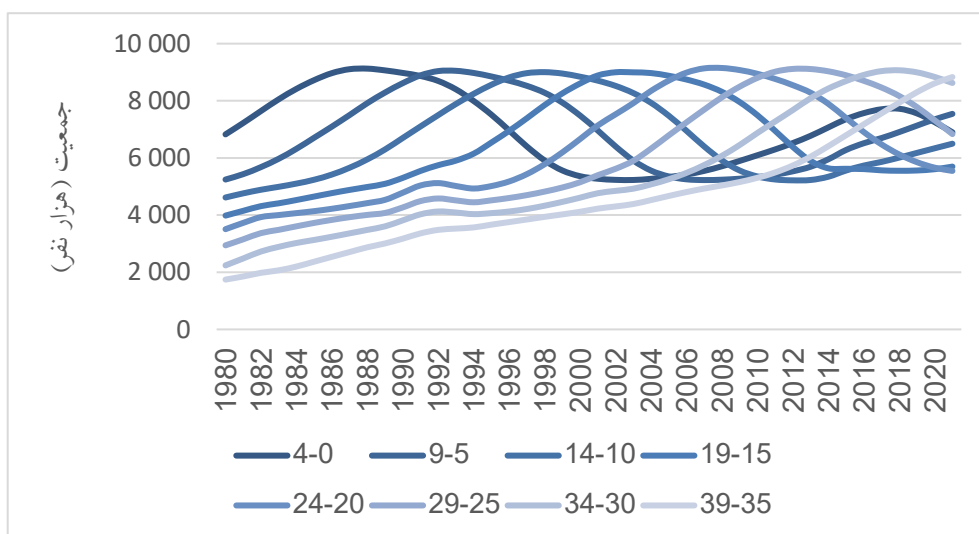
شرایط بازار کار ایران در دو دهه‌ی گذشته، از جمله نرخ بالای بیکاری جوانان، با رشد سریع جمعیت در دهه‌ی ۶۰ گره خورده است، به نحوی که بدون در نظر داشتن روندهای جمعیتی گذشته، نمی‌توان به تصویر درستی از شرایط بازار کار ایران طی سال‌های اخیر رسید. متوسط رشد سالانه‌ی جمعیت در ایران در دهه‌های ۳۰ تا ۵۰ بین ۲/۵ تا ۳ درصد بوده، در حالی که در نیمه‌ی دوم دهه‌ی ۵۰ رشد جمعیت از ۳ درصد عبور می‌کند و در دهه‌ی ۶۰ به ۴ تا ۴/۵ درصد می‌رسد. این رشد بالا باعث شد که جمعیت ایران در یک دهه تقریباً ۱۸ میلیون نفر افزایش یابد و از ۳۸/۶ میلیون نفر در سال ۱۳۶۰ به ۵۶/۴ میلیون نفر در سال ۱۳۶۹ برسد (شکل ۱۵). رشد سریع جمعیت در دهه‌ی ۶۰ منجر به تشکیل موج سنی ۱۸ میلیون کودک ۰ تا ۹ ساله شد که در تاریخ ایران بی‌سابقه و در مقایسه با سایر کشورها نیز غیرمعمول بوده است.

این انفجار جمعیتی کودکان، تغییرات اجتماعی و اقتصادی قابل توجهی را در دهه‌های بعد رقم زد. این موج جمعیتی به تدریج با ورود به گروه‌های سنی بالاتر (شکل ۱۶)، مشکلات/بحران‌های خود را به گروه سنی جدید وارد کرد. این موج جمعیتی در ابتدا منجر به کمبود در تأمین مایحتاج نوزادان شد و سپس با ورود این موج جمعیتی به گروه‌های سنی تحصیل و مدرسه، ظرفیت مدارس و تعداد معلمان با کمبود مواجه شد و همچنین در سنین ۱۸ سال به بالای این موج جمعیتی، گسترش زیادی در ظرفیت آموزش عالی رقم خورد. بدیهی است که ورود این جمعیت به گروه‌های ۲۵ ساله و بالاتر نیز مشکلات قابل ملاحظه‌ای را در بازار کار، ازدواج و مسکن ایجاد کرده است. نکته‌ی قابل توجه این است که دوران جوانی این موج جمعیتی، مصادف با دوران تحریم‌های همه‌جانبه‌ی اقتصادی است که فشار زیادی بر اقتصاد ایران وارد کرده است؛ بنابراین، این هم‌زمانی تصویر خاصی از بازار کار را برای ایران شکل داده است که همچنان آثار و تبعات آن در سال‌های اخیر نیز تداوم یافته است.



شکل ۱۵: روند جمعیت و نرخ رشد جمعیت

منبع: چشم‌انداز جمعیتی سازمان ملل در سال ۲۰۲۲-۲۲



شکل ۱۶: جمعیت سالانه در گروه‌های سنی منتخب

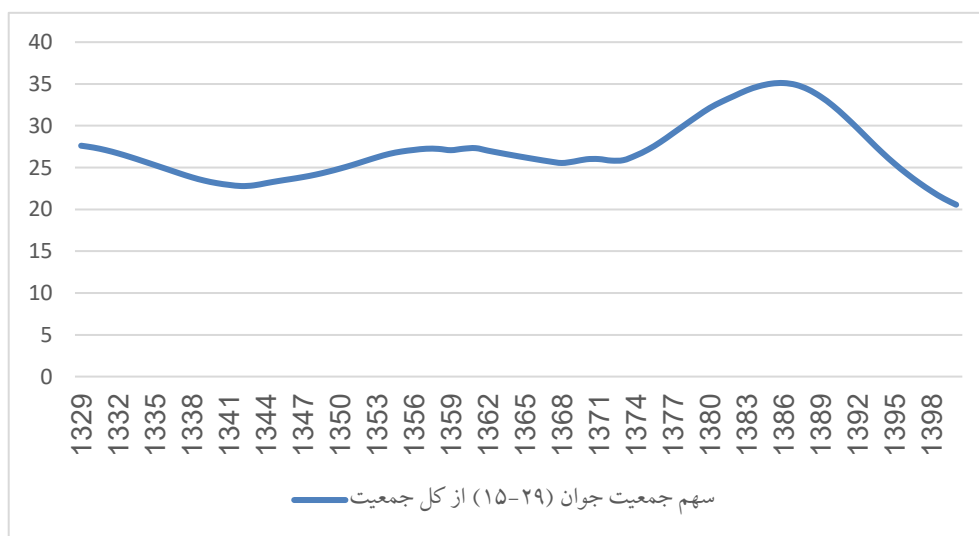
منبع: چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل در سال ۲۰۲۲

۲-۲. تغییر در ترکیب جمعیتی ایران

انفجار جمعیتی دهه‌ی ۶۰ ترکیب جمعیتی ایران را تغییر داد. زمانی که این موج جمعیتی، به سنین

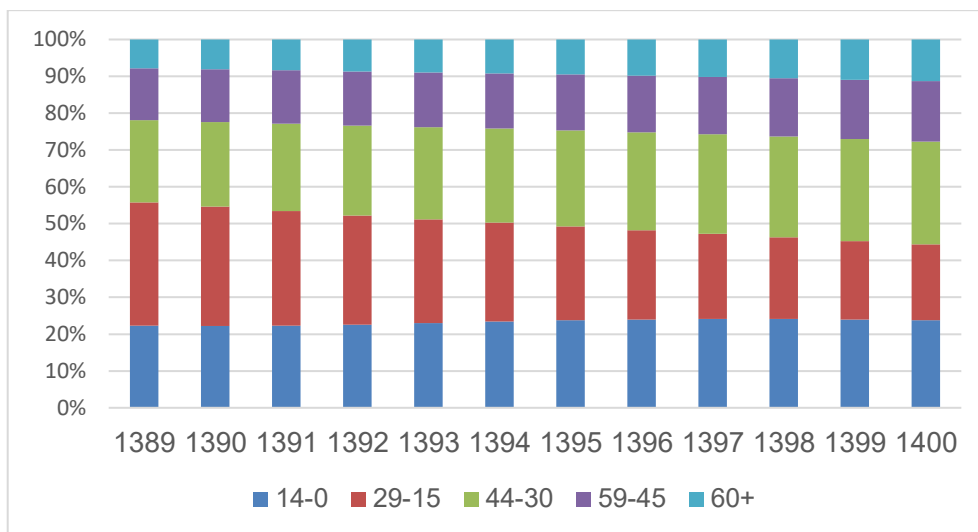
جوانی خود رسید، ایران یکی از بالاترین سهم‌های جمعیت جوان نسبت به کل جمعیت را در بین سایر کشورهای جهان داشت. سهم جمعیت جوان (۱۵ تا ۲۹ سال) از کل جمعیت در سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۷ حدود ۳۵ درصد بوده است. اما در سال‌های اخیر که متولدین دهه‌ی ۶۰ به گروه‌های سنی بالاتر از ۳۰ سال رسیدند، سهم جمعیت جوان به تدریج در حال کاهش بوده و میانگین سنی جمعیت افزایش یافته است (شکل ۱۷)، به نحوی که سهم جمعیت جوان از کل جمعیت در سال ۱۳۹۹ به حدود ۲۰ درصد رسید که کمترین میزان از سال ۱۳۲۹ به بعد بوده است. در مقابل، سهم گروه سنی ۳۰-۴۴ سال به ۲۷/۷ درصد در سال ۲۰۲۰ (۱۳۹۹) افزایش یافته است (شکل ۱۸). بنابراین در سال‌های آتی موضوعی که بازار کار و جامعه ایران را تهدید می‌کند، افزایش میانگین سنی جمعیت به بالای ۴۰ سال است که پیری جمعیت را در پی دارد و می‌تواند از منظر هزینه‌های بهداشت و درمان و وضعیت بیمه‌های تامین اجتماعی، درمان و بازنشستگی به معضلات آتی و مهم اقتصاد و جامعه ایران تبدیل شود.

در خصوص مسئله بازنشستگی لازم به توضیح است که در سال‌های اخیر، نسبت جمعیت ۲۴-۲۰ سال به جمعیت سنین ۶۴-۶۰ سال که نشان‌دهنده‌ی نسبت ورودی بالقوه به بازار کار به خروجی بالقوه است، روبه‌کاهش بوده است (شکل ۱۹). اگر این روند ادامه یابد، بازار کار با کمبود نیروی کار جوان مواجه خواهد شد و بازنشستگی به یک موضوع قابل توجه تبدیل خواهد شد. به علاوه، باتوجه به اینکه وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی طی دهه اخیر نیز مناسب نبوده، با افزایش میانگین سنی نیروی کار طی دهه‌ی آینده، صندوق‌های بازنشستگی با بحران‌های جدی مواجه خواهند شد.

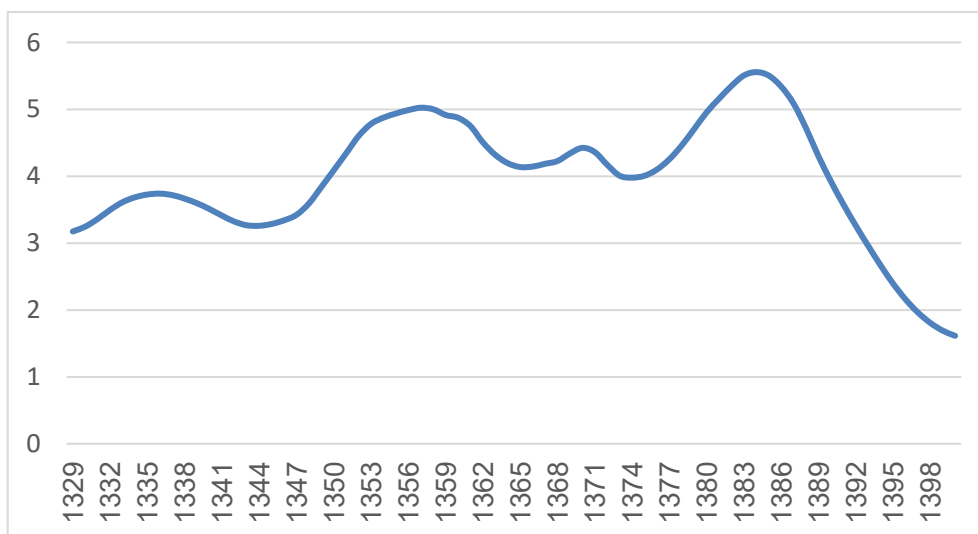


شکل ۱۷: روندهای جمعیت جوان کشور

منبع: چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل در سال ۲۰۲۲



شکل ۱۸: سهم گروه‌های سنی از جمعیت
منبع: چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل در سال ۲۰۲۲



شکل ۱۹: نسبت جمعیت ۲۰-۲۴ سال به جمعیت ۶۰-۶۴ سال
منبع: چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل در سال ۲۰۲۰

۳-۲. ترکیب جمعیت روستایی و شهری

یکی از تحولات مهم دیگر در روندهای جمعیتی که اثرات قابل توجهی بر عملکرد بازار کار داشته، تغییر ترکیب جمعیت روستایی و شهری بوده است. علی‌رغم رشد جمعیت در دهه‌ی ۶۰، جمعیت روستایی طی چهار دهه‌ی گذشته تغییر زیادی نداشته است، به نحوی که از ۲۲/۶ میلیون نفر در سال ۱۳۶۵ به آستانه ۲۴ میلیون نفر در سال ۱۳۷۰ افزایش می‌یابد و از آن پس در یک روند نزولی تدریجی به حدود ۲۰ میلیون نفر در سال ۱۴۰۱ کاهش می‌یابد. در حالی که جمعیت شهری از کمتر از ۱۹/۵

میلیون نفر در سال ۱۳۵۹ به بیش از ۶۳ میلیون نفر در سال ۱۴۰۰ افزایش یافته است (شکل ۲۰). پایدار بودن جمعیت روستایی، نه به دلیل رشد پایین باروری در روستاها، بلکه به دلیل مهاجرت روستاییان به شهرها و تغییر تقسیمات کشوری و افزایش تعداد شهرها بوده است؛ به طوری که حتی نرخ باروری بالاتر زنان روستایی در دهه‌ی ۶۰ نیز نتوانسته است به افزایش جمعیت در روستاهای کشور منجر شود. طی دو دهه‌ی گذشته، نرخ باروری در ایران از یکی از بالاترین سطوح در جهان، به سطح جایگزینی^{۳۳} رسیده است. این کاهش به ویژه در مناطق روستایی به میزانی سریع‌تر بوده است، به نحوی که طی ۱۵ سال، از اواسط دهه‌ی ۶۰ تا سال ۷۹، نرخ باروری کل^{۳۴} از حدود ۸ تولد به ازای هر زن به حدود ۲ مورد کاهش یافته و تا سال ۱۳۷۹، شکاف روستایی - شهری در نرخ باروری کاملاً حذف شده است. بنابراین یکی دیگر از روندهای کلیدی اثرگذار بر بازار کار ایران طی دهه‌های اخیر، که همچنان نیز تداوم یافته است، مهاجرت روستاییان به شهر است. در واقع آنچه که از معضل نرخ بالای بیکاری در بازار کار ایران یاد می‌شود، نرخ بالای بیکاری جمعیت شهری است. البته نرخ بیکاری زنان روستایی دارای تحصیلات دانشگاهی نیز ارقام بالایی است، اما نرخ بیکاری کل برای زنان و مردان روستایی دو دهه اخیر همواره یک رقمی و به طور معناداری کمتر از مناطق شهری بوده است (به بخش ۳-۳ رجوع شود). با توجه به مسائل محیط زیستی پیش‌رو، از جمله بحران‌های فزاینده کمبود آب و طوفان‌های گرد و غبار، احتمال می‌رود مهاجرت از روستا به دلیل کاهش فعالیت‌های کشاورزی تداوم یابد و لذا مسائل پیش‌گفته تشدید شود.

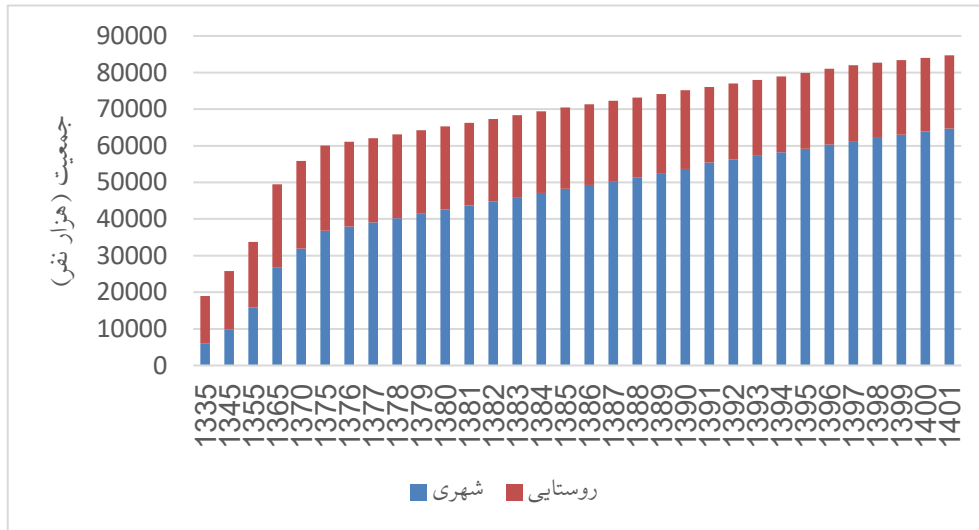
۲-۴. روندهای تحصیلی

تحول اجتماعی دیگری که تصویر بازار کار ایران طی سال‌های اخیر را شکل داده است، افزایش چشمگیر تعداد دانشجویان تحصیلات عالی در ایران از سال ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۳ است. در این دوره تعداد ثبت‌نام در آموزش عالی سه برابر شده است (شکل ۲۱). همچنین پدیده‌ی مهم دیگر این دوره، افزایش سهم زنان در تحصیلات عالی است؛ به طوری که در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۱ حدود ۵۰ درصد از دانش‌آموزان و دانشجویان دوره‌های عالی را زنان تشکیل می‌دادند، در حالی که این سهم در دهه ۶۰ و ۷۰ کمتر از ۳۰ درصد بوده است و تنها در سال‌های اخیر است که سهم زنان در آموزش عالی به زیر ۵۰ درصد رسیده است (شکل ۲۱). این گسترش سریع ظرفیت آموزش عالی باعث شد بخشی از موج سنی دهه‌ی ۶۰ ورود به بازار کار را برای شرکت در دوره‌های آموزش عالی به تأخیر بیندازند. باین حال، از سال ۱۳۸۹، زمانی که این جمعیت تحصیل کرده، به ویژه زنان، وارد بازار کار شدند و به جست‌وجوی شغل پرداختند، نرخ بیکاری افراد تحصیل کرده به طور پیوسته افزایش یافته

^{۳۳} جایگزینی جمعیت (Replacement rate) میزان کلی باروری است که منجر به جبران جمعیت در گذشته با جمعیت جدید می‌شود.

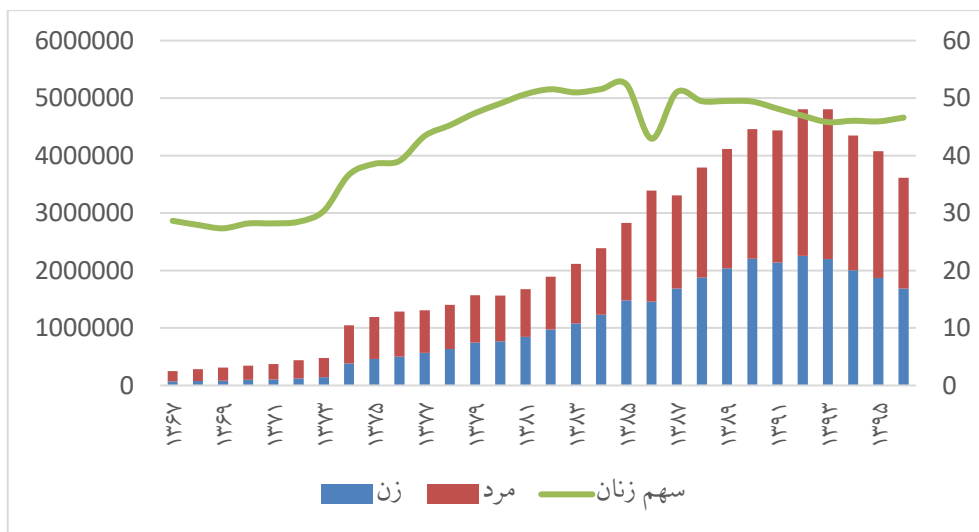
^{۳۴} Total fertility rate (TFR)

است و همچنان نیز شکاف بین نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات دانشگاهی و افراد بدون تحصیلات دانشگاهی تداوم یافته است (به بخش ۳-۳ رجوع شود).

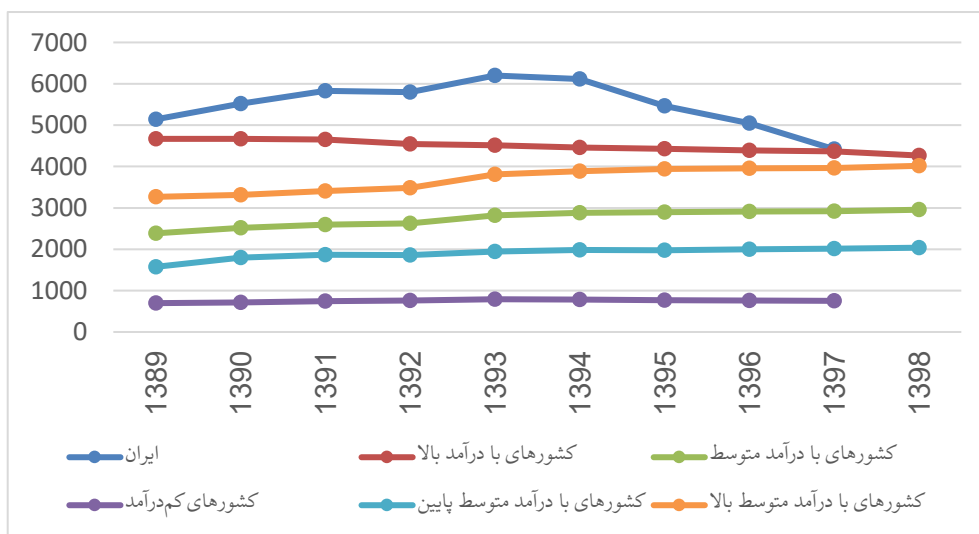


شکل ۲۰: جمعیت شهری و روستایی (هزار نفر)
منبع: مرکز آمار ایران

سه برابر شدن تعداد دانش‌آموزان و دانشجویان آموزش عالی بین سال‌های ۱۳۸۱ و ۱۳۹۳ منجر به افزایش قابل توجه نسبت افراد تحصیل کرده به کل جمعیت شده است. چنین افزایشی در مقایسه با سایر کشورها نیز قابل توجه است، زیرا تعداد ثبت‌نام در آموزش عالی به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر در ایران بیشتر از کشورهای پردرآمد بوده است (شکل ۲۲) و در خصوص زنان می‌توانیم الگوی نزدیک به کشورهای پردرآمد را مشاهده کنیم (شکل ۲۳). این پدیده در شرایطی رخ داده است که میزان مشارکت زنان ایرانی به میزان قابل توجهی کمتر از زنان کشورهای پردرآمد و حتی کمتر از کشورهای با درآمد متوسط است. این امر نشان‌دهنده‌ی عدم تطابق عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار کار ایران است که در بخش بعدی توضیح داده خواهد شد.



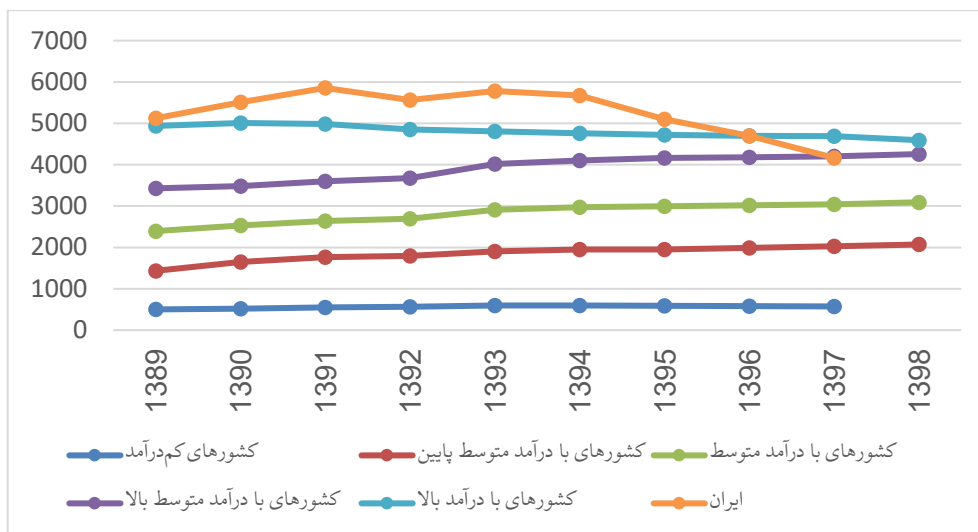
شکل ۲۱: ثبت نام در آموزش عالی بر اساس جنسیت
منبع: مرکز آمار ایران



شکل ۲۲: ثبت نام در آموزش عالی به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر
منبع: مجموعه داده‌های یونسکو^{۳۵} و چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل^{۳۶} ۲۰۲۰

^{۳۵} data.uis.unesco.org

^{۳۶} UNESCO Dataset and UN World Population Prospects 2020



شکل ۲۳: ثبت نام زنان در آموزش عالی به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ نفر
مجموعه داده‌های یونسکو^{۳۷} و چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل ۲۰۲۰-۲۰۳۸

فصل سوم

روندهای بازار کار

۳- روندهای بازار کار

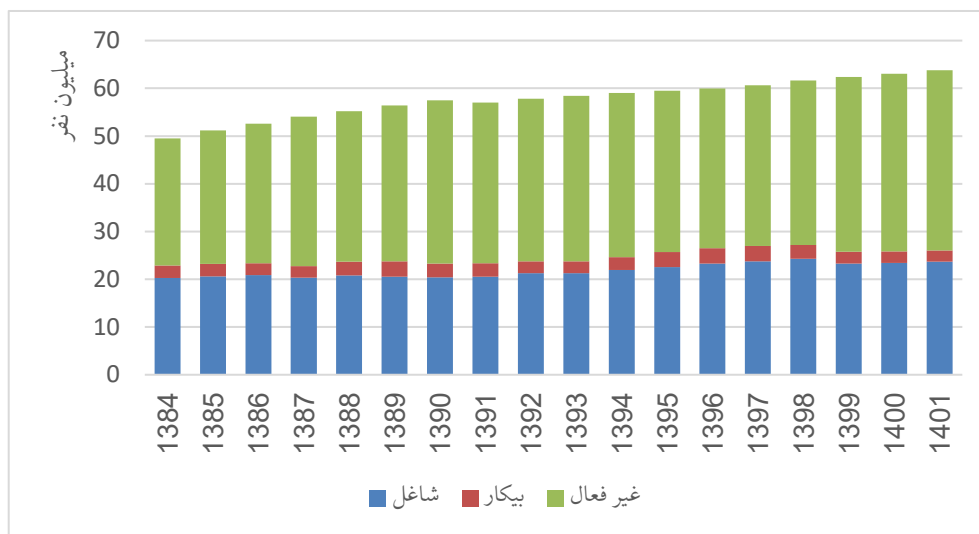
در این فصل با استفاده از تحلیل‌های ارائه شده درخصوص تحولات اقتصاد کلان در دوره‌های مختلف بازار کار ایران در فصل اول و همچنین روندهای جمعیتی و اجتماعی اشاره شده در فصل دوم، به تاثیرپذیری متغیرهای بازار کار از این تحولات و بررسی روندهای بازار کار پرداخته‌ایم. در این فصل متغیرهای اصلی بازار کار شامل نرخ مشارکت، نرخ بیکاری، جمعیت شاغل و سایر متغیرهای مهم بازار کار از جمله طول دوره بیکاری را به تفکیک سن، جنسیت و گروه‌های تحصیلی و ویژگی‌های مختلف اشتغال از جمله اندازه بنگاه، وضعیت اشتغال، فعالیت و رسمیت - غیررسمی بودن مشاغل و سایر ویژگی‌های مهم مورد تحلیل و بررسی قرار داده‌ایم.

۳-۱. تأثیر تغییرات جمعیتی بر بازار کار

جمعیت در سن کار از سال ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱، حدود ۱۴/۳ میلیون نفر افزایش یافته است که از این عدد، ۱۱/۱ میلیون مربوط به افزایش جمعیت غیرفعال، ۳/۴ میلیون نفر مربوط به افزایش اشتغال و بخشی نیز مربوط به کاهش جزئی در بیکاران می‌شود (شکل ۲۴). بنابراین، تغییرات عمده در جمعیت در سن کار، مختص جمعیت غیرفعال است که سهم عمده‌ی بازار کار ایران (۵۹ درصد در سال ۱۴۰۱) را در اختیار دارند. شکل ۲۴ نشان می‌دهد که افزایش ۲/۹ میلیونی اشتغال تنها در دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱) رخ داده است. در دوره‌ی دوم (۱۳۸۴-۱۳۹۰) افزایش کل جمعیت در سن کار به غیر فعالان منتقل شده است. همان‌طور که در فصل ۱، دوره اول تا سوم بازار کار ایران بر اساس تفاوت در اشتغال‌زایی و نرخ مشارکت تعریف شد، در اینجا نیز تفاوت دوره‌ی دوم و سوم از نظر تغییرات جمعیت فعال و غیرفعال به‌خوبی مشخص شده است.

علاوه بر این، سهم افراد غیرفعال در سال ۱۳۹۸، ۵۵/۹ درصد بوده است که ۲/۸ درصد کمتر از ۵۸/۷ درصد در سال ۱۳۹۹ بوده است. افزایش سهم جمعیت غیرفعال در سال ۱۳۹۹ به دلیل افزایش تعداد آن‌ها به میزان حدود ۲/۱ میلیون نفر است که ناشی از انتقال از وضعیت فعال به وضعیت غیرفعال (تأثیر کووید-۱۹) است. با توجه به همه‌گیری کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹، جمعیت فعال ۱/۴ میلیون نفر کاهش یافت که از این تعداد حدود ۱ میلیون نفر از تعداد شاغلان و ۴۲۰ هزار نفر از تعداد بیکاران کاسته شد. کاهش تعداد بیکاران طی دوره همه‌گیری یکی از تفاوت‌های قابل توجه در تأثیرات همه‌گیری کووید-۱۹ در ایران نسبت به سایر کشورها است. یکی از تأثیرات همه‌گیری کووید-۱۹ در بسیاری از کشورها افزایش نرخ بیکاری بوده است. در ایران اما برخلاف سایر کشورها، نرخ بیکاری کاهش یافت. یک توضیح ممکن را می‌توان به ساختار بیمه‌ی بیکاری مربوط کرد که از جمعیت بیکار، بخش کمی تحت پوشش (کمتر از ۱۰ درصد بیکاران) هستند. توضیح دیگر ممکن است مربوط به نوع مشاغلی باشد که در سال ۱۳۹۹ از بین رفته‌اند؛ بدین صورت که بیشتر کارکنان خوداشتغال هستند که شغل خود را از دست داده‌اند، اما با وجود اینکه منتظر فرصتی برای راه‌اندازی کسب‌وکار خود هستند،

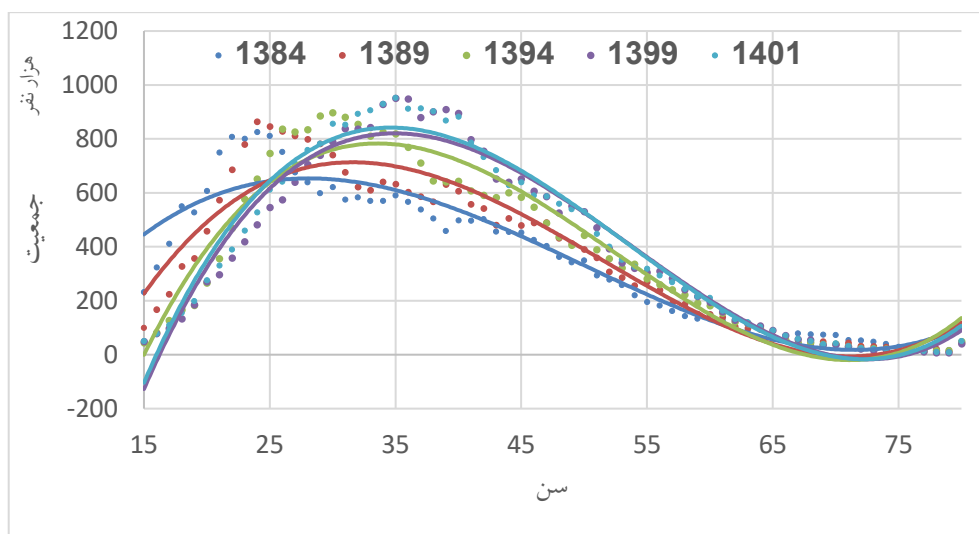
به دنبال شغل نگشته‌اند. روند تعداد افراد غیرفعال در دوره‌ی پس از همه‌گیری کووید-۱۹، در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ همچنان روبه‌افزایش بوده است. این رقم در سال ۱۴۰۰، حدود ۶۰۰ هزار نفر نسبت به سال ۱۳۹۹ افزایش داشته و در سال ۱۴۰۱ نیز مجدداً با افزایش حدود ۴۹۰ هزارنفری جمعیت غیرفعال نسبت به سال ۱۴۰۰ روبرو بوده‌ایم.



شکل ۲۴: جمعیت در سن کار (+۱۵) بر اساس وضع فعالیت (شاغل، بیکار و غیرفعال)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

همان‌طور که پیش‌ازین ذکر شد، از سال ۱۳۸۴، افراد متولدشده در دوره انفجار جمعیتی دهه‌ی ۶۰ ورود به نیروی کار کردند. در سال ۱۳۸۴، این متولدین در محدوده‌ی سنی ۱۶ تا ۲۵ سال بودند، بنابراین امواج جمعیتی که در شکل ۱۶ نشان داده شد، در این سال به سنین کار وارد شدند. در شکل ۲۵ به‌وضوح نشان داده شده است که چگونه افزایش تعداد نوزادان در دهه‌ی ۶۰ بر توزیع جمعیت در سن کار بین سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۴۰۱ تأثیر گذاشته است. در نمودار ۲۵ توزیع سنی جمعیت در سن کار در سال‌های ۱۳۸۴، ۱۳۸۹، ۱۳۹۴، ۱۳۹۹ و ۱۴۰۱ با رنگ‌های متفاوتی نشان داده شده است. با حرکت موج جمعیت در طول زمان، میانگین سنی جمعیت در سن کار بر همین اساس افزایش یافته و از ۳۵/۴ در سال ۱۳۸۴ به ۴۱/۲ در سال ۱۴۰۱ رسیده است.

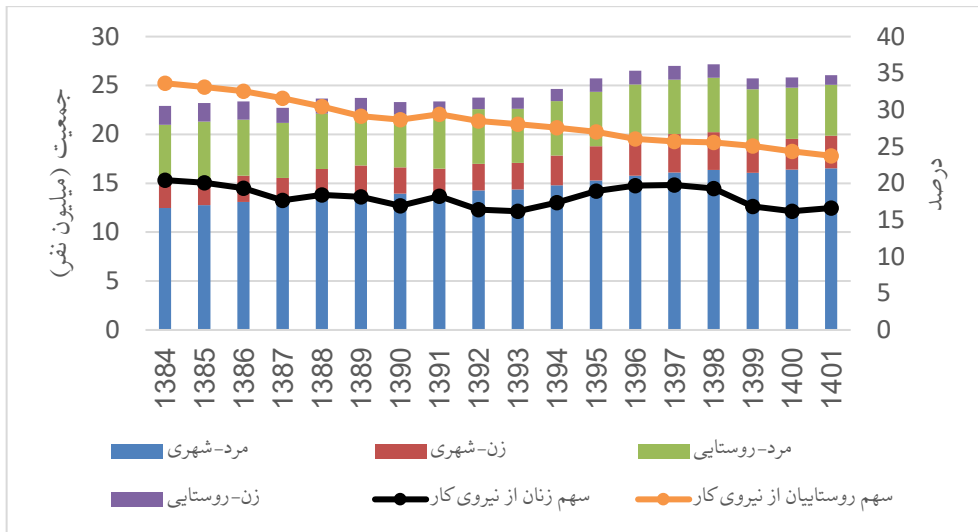


شکل ۲۵: توزیع جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در سال‌های منتخب

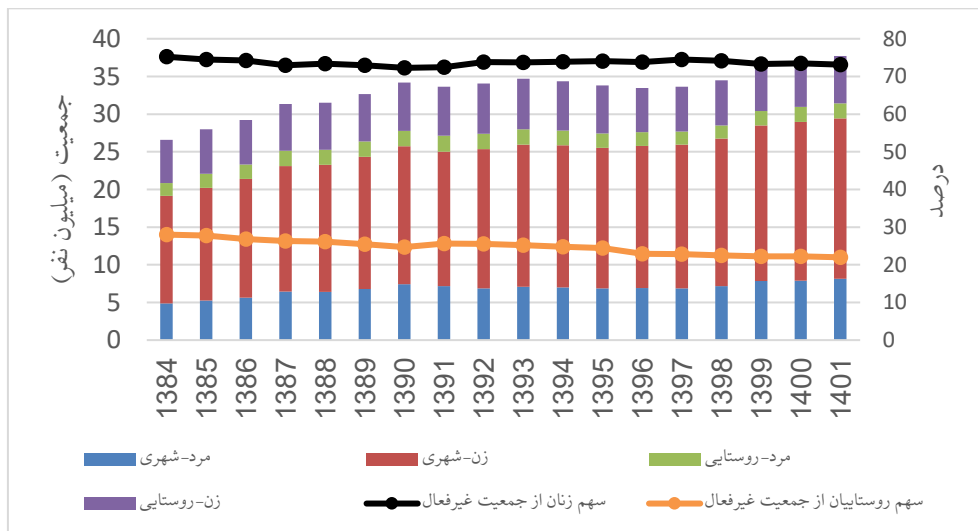
توضیح: خطوط رسم شده بهترین منحنی درجه سوم برازش شده هستند. هر رنگ جمعیت سنین مختلف در یک سال مشخص را نشان می‌دهد. به عنوان مثال نقاط آبی رنگ مربوط به جمعیت گروه‌های سنی مختلف در سال ۱۳۸۴ است که منحنی آبی رنگ، منحنی منطبق بر این نقاط، نشان می‌دهد. بیشترین جمعیت در سال ۱۳۸۴ مربوط به سنین ۲۵ تا ۳۰ سال بوده است. به همین ترتیب رنگ‌های دیگر توزیع سنی جمعیت را در سال‌های ۱۳۸۹، ۱۳۹۴، ۱۳۹۹ و ۱۴۰۱ نشان می‌دهند.

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

اگر بخواهیم جمعیت در سن کار را با دقت بیشتری بررسی کنیم، ترکیب جنسیتی، شهری/روستایی بودن و وضعیت تحصیلی افراد قابل تأمل است. سهم جمعیت روستایی به ۲۵ تا ۳۰ درصد در دو دهه‌ی اخیر کاهش یافته است. همین تصویر در نیروی کار و جمعیت غیرفعال نیز منعکس شده است. سهم جمعیت روستایی در نیروی کار کمتر از ۳۰ درصد و سهم جمعیت روستایی از جمعیت غیرفعال حدود ۳۰ درصد است (شکل ۲۶ و شکل ۲۷). مقایسه‌ی شکل ۲۶ و شکل ۲۷، ترکیب جنسیتی جمعیت‌های فعال (نیروی کار) و غیرفعال را نیز به وضوح نشان می‌دهد. همان‌طور که انتظار می‌رود، سهم زنان در بازار کار بسیار پایین است؛ میانگین سهم زنان در نیروی کار کمی بیش از ۲۰ درصد است، در حالی که سهم زنان از جمعیت غیرفعال حدود ۷۰ درصد است. (زنان شهری ۵۵ درصد + زنان روستایی ۱۵ درصد) این عدم تطابق جنسیتی در میان مقاطع تحصیلی نیز دیده می‌شود که سهم مردان و زنان با تحصیلات ابتدایی و متوسطه در نیروی کار در سال ۱۴۰۱ به ترتیب ۵۹/۳ درصد و ۶/۴ درصد بوده است، در حالی که سهم آنها در جمعیت غیرفعال در سال ۱۴۰۱، به ترتیب ۱۷ و ۴۹/۲ درصد بوده است (جدول ۱ پیوست). همچنین سهم زنان با تحصیلات عالی در جمعیت غیرفعال حدود دو برابر مردان است؛ اما در نیروی کار این موضوع برعکس است، یعنی سهم مردان با تحصیلات دانشگاهی در نیروی کار دو برابر زنان با تحصیلات دانشگاهی است. این ترکیب نامتناسب جنسیتی یکی از موضوعات مهم در بازار کار ایران است که باعث تفاوت شدید نرخ مشارکت زنان و مردان شده است.



شکل ۲۶: نیروی کار (جمعیت فعال) بر اساس جنسیت و شهری/روستایی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۲۷: جمعیت غیرفعال بر اساس جنسیت و شهری/روستایی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۲-۳. روند نرخ‌های مشارکت

۱-۲-۳. نرخ مشارکت اقتصادی پایین در ایران

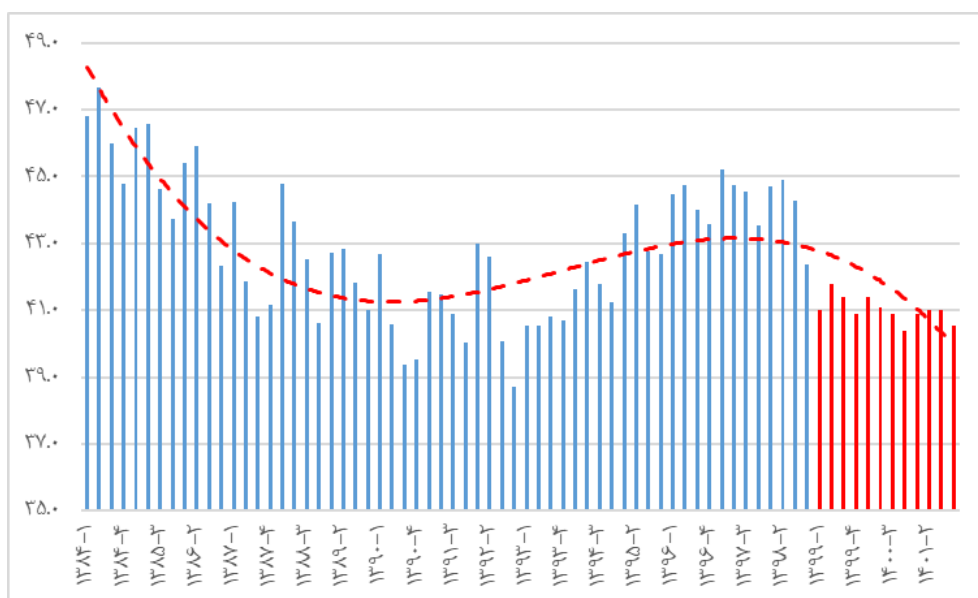
یکی از ویژگی‌های بازار کار ایران، کمتر بودن نرخ مشارکت آن نسبت به اکثر کشورهای جهان است و علت آن عمدتاً به مشارکت پایین زنان در بازار کار ایران مربوط می‌شود. به عنوان مثال، نرخ مشارکت



در ایران در سال ۱۴۰۱، ۴۰/۹ درصد بوده که نرخ مشارکت مردان و زنان به ترتیب ۶۸/۲ درصد و ۱۳/۶ درصد بوه است.

در دوره دوم بازار کار ایران (۱۳۹۰-۱۳۸۴) نرخ مشارکت به تدریج کاهش یافت و به پایین ترین حد خود یعنی ۴۰/۵ درصد در سال ۱۳۹۰ رسید. (جدول ۲) در دوره سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱) نرخ مشارکت ۴ واحد درصد افزایش یافت و با ۴۴/۵ درصد در سال ۱۳۹۷ به بالاترین حد خود رسید. در سال ۱۳۹۸ نسبت به سال قبل، اندکی کاهش یافت و به ۴۴/۱ درصد رسید. شیوع همه‌گیری کووید-۱۹ روند صعودی نرخ مشارکت را در دوره سوم معکوس کرد و این نرخ را به ۴۱/۳ درصد در سال ۱۳۹۹ کاهش داد. کاهش نرخ مشارکت زنان در سال ۱۳۹۹ نسبت به مردان بیشتر بود. در سال ۱۳۹۹ نرخ مشارکت مردان ۲/۴ درصد کاهش یافته است، در حالی که مشارکت زنان با کاهش ۳/۱ درصدی در مقایسه با سال ۱۳۹۸ مواجه بوده است. از این رو، بازار کار زنان از همه‌گیری کووید-۱۹ بیشتر آسیب دیده است. کاهش نرخ مشارکت در سال ۱۳۹۹ در مناطق شهری و روستایی تقریباً برابر بوده است. نکته‌ی قابل توجه در جدول ۲، کاهش شدید نرخ مشارکت زنان روستایی در دوره دوم بازار کار است که این نرخ از ۲۵/۳ در سال ۱۳۸۴ به ۱۶/۵ درصد در سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است. (این موضوع در ادامه بیشتر مورد بحث قرار خواهد گرفت) نرخ مشارکت فصلی در طول سال‌های مورد بررسی می‌تواند بینش خوبی از دوره‌های دوم و سوم و تأثیرات همه‌گیری کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹ ارائه دهد (شکل ۲۸). در هر چهار فصل سال ۱۳۹۹، نرخ مشارکت نسبت به سه ماهه‌ی مشابه سال ۱۳۹۸ کاهش یافته است و این کاهش برای سه ماهه‌ی اول و دوم شدیدتر بوده و به تدریج تا پایان سال، تأثیر همه‌گیری در کاهش نرخ مشارکت تخفیف یافته است. (کاهش نرخ مشارکت در چهار فصل ۱۳۹۹ به ترتیب ۳/۷، ۳/۱، ۲/۹ و ۱/۵ واحد درصد بوده است)

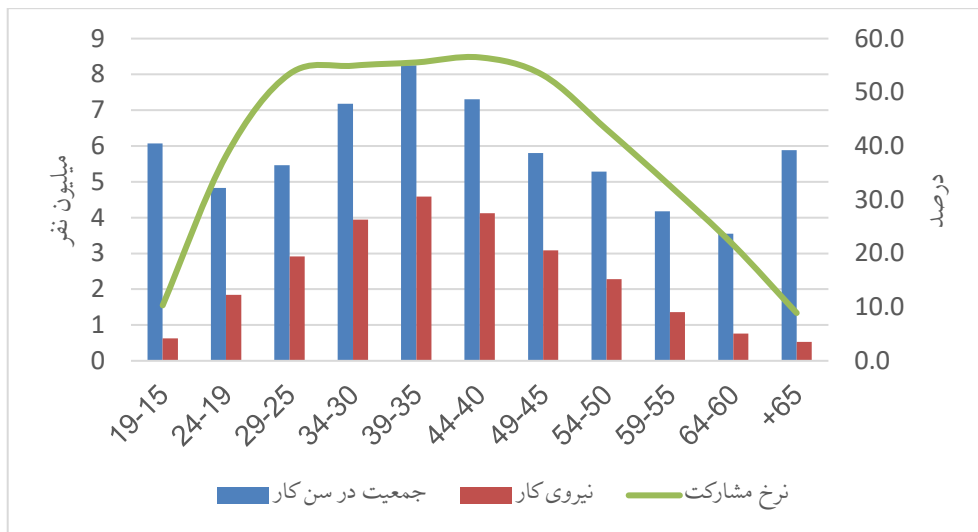
در سال ۱۴۰۰، نرخ مشارکت با کاهشی در حدود ۰/۳ واحد درصد نسبت به سال ۱۳۹۹، به ۴۰/۹ درصد رسیده است. رقمی که نزدیک به میزان مشارکت در سال ۱۳۹۱ است. در سال ۱۴۰۱ نیز با وجود پایان همه‌گیری کووید-۱۹ و لغو همه‌ی محدودیت‌ها، نرخ مشارکت افزایش نداشته است. در سال ۱۴۰۱ نرخ مشارکت مجدداً در ۴۰/۹ درصد باقی‌مانده است و همچنان بهبود چشم‌گیری در این متغیر مشاهده نمی‌شود. نرخ مشارکت فصلی در سال ۱۴۰۱ به ترتیب ۴۰/۹، ۴۱/۰، ۴۱/۰ و ۴۰/۵ بوده است. بنابراین متغیرهای فصلی مشارکت نیز نویدبخش بهبود وضعیت مشارکت نیستند.



شکل ۲۸: نرخ مشارکت فصلی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

بیشترین میزان مشارکت در سال ۱۴۰۱ مربوط به گروه‌های سنی ۲۵ تا ۴۴ سال به ترتیب با ۵۳/۴ تا ۵۶/۵ درصد بوده است (شکل ۲۹). در گروه‌های سنی جوان‌تر و مسن‌تر، میزان مشارکت به طور معنی‌داری کاهش یافته است. در شکل ۲۹ سهم بزرگ گروه سنی ۳۹-۳۰ سال در جمعیت در سن کار و نیروی کار باید در نظر گرفته شود. این همان موج جمعیتی است که وارد جمعیت در سن کار شده است. با وجود حذف بخشی از این موج جمعیتی از بازار کار (نرخ مشارکت پایین زنان)، انفجار جمعیتی دهه‌ی ۶۰ ترکیب سنی نیروی کار را نیز تغییر داد. برای اطلاعات بیشتر در مورد گروه‌های سنی و میزان مشارکت آنها از سال ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ به جدول ۳ پیوست مراجعه نمایید. این جدول نشان می‌دهد که الگوی ذکر شده برای تغییرات نرخ مشارکت در دوره‌ی دوم و سوم (کاهش در دوره‌ی دوم و افزایش در دوره‌ی سوم) نیز در تمامی گروه‌های سنی مشهود است.

نکته‌ی قابل توجه جدول ۳، اثرات نامتعادل کووید-۱۹ بر کاهش نرخ مشارکت در گروه‌های سنی است. همان‌طور که قبلاً دیدیم، نرخ مشارکت کل در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۸ به میزان ۲/۸ واحد درصد کاهش یافته است. جدول ۳ نشان می‌دهد که با وجود تفاوت در کاهش نرخ مشارکت، همه‌ی گروه‌های سنی تحت تأثیر شرایط قرنطینه، کاهش نرخ مشارکت را تجربه کرده‌اند. همچنین گروه سنی جوان ۱۹ تا ۲۹ سال بیشترین آسیب را از این همه‌گیری دیده‌اند و نرخ مشارکت آن‌ها در سال ۱۳۹۹ حدود ۵ واحد درصد کاهش داشته است. گروه‌های سنی ۳۰-۳۴ و ۳۵-۳۹ سال نیز با کاهش ۳/۴ و ۲/۸ درصدی پس از گروه‌های سنی جوان‌تر با بدترین اثرات همه‌گیری مواجه شدند.



شکل ۲۹: جمعیت در سن کار، نیروی کار و نرخ مشارکت نیروی کار بر اساس گروه‌های سنی (۱۴۰۱)
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۳-۲-۲. مشارکت زنان و مردان شهری و روستایی

اگر بخواهیم درک بهتری از وضعیت نرخ مشارکت ایران کسب کنیم، شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ بیشی بسیار آموزنده در مورد تغییرات نرخ مشارکت در دوره‌ی دوم و سوم و دوره‌ی پس از بحران کووید-۱۹، بر اساس جنسیت، شهری/روستایی بودن و گروه‌های سنی ارائه می‌دهد. خطوط آبی، نارنجی و خاکستری و زرد به ترتیب میزان مشارکت گروه‌های سنی مختلف در سال‌های ۱۳۸۴، ۱۳۹۳ و ۱۳۹۸ و ۱۴۰۱ است.^{۳۹} نمودار میله‌ای آبی تیره، تفاوت نرخ مشارکت را بین سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۳۹۸ نشان می‌دهد. شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ تفاوت نرخ مشارکت را بین چهار گروه مردان شهری، زنان شهری، مردان روستایی و زنان روستایی نشان می‌دهد؛ بنابراین، در این اشکال خلاصه‌ای از تمامی موارد ذکر شده تاکنون در خصوص تغییرات نرخ مشارکت در بازار کار ایران ارائه شده است.

کاهش نرخ مشارکت از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ در تمام گروه‌های سنی در شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ مشهود است. نرخ مشارکت با افزایش سن کاهش می‌یابد اما مشارکت زنان روستایی با سرعت ثابتی کاهش یافته است. کاهش قابل توجه مشارکت زنان روستایی عمدتاً به دلیل گسترش سریع مؤسسات آموزش عالی، استفاده‌ی بیشتر از ماشین‌آلات کشاورزی و تغییر در ساختار روابط مالی در خانواده‌های روستایی بوده است.^{۴۰}

^{۳۹} چون نقطه عطف نرخ مشارکت در پاییز ۱۳۹۳ قرار داشته؛ بنابراین سال ۱۳۹۳ انتخاب شده است.
^{۴۰} در این دوره زنان کارگر خانواده بدون مزد به میزان قابل توجهی کاهش یافت.



کاهش نرخ مشارکت در سایر گروه‌ها ناشی از دلایلی است که پیش از این در فصل‌های ۱ و ۲ اشاره شد که عمدتاً مکانیسم‌های بیماری‌های هلندی متأثر از افزایش قیمت نفت است. در این مدت، سرکوب نرخ اسمی ارز و کاهش نرخ واقعی ارز، واردات را به سرعت افزایش داد و بنگاه‌های تولیدکننده‌ی کالاهای قابل مبادله، به‌ویژه بنگاه‌های خرد و کوچک را با مشکلات جدی اقتصادی مواجه کرد. از سوی دیگر، با سرکوب نرخ بهره‌ی اسمی و قیمت ثابت انرژی، در حالی که تورم در حال افزایش بود، سرمایه‌گذاری به سمت بخش‌های سرمایه‌بر و انرژی‌بر و عمدتاً به سمت شرکت‌های بزرگی که سهم قابل‌توجهی از ارزش افزوده داشتند اما میزان اشتغال آن‌ها اندک بود، سوق پیدا کرد. بنابراین همانطور که پیش از این توضیح داده شد در دوره‌ی دوم، رشد بدون اشتغال در اقتصاد مشهود است. در این دوره که مصادف با گسترش چشمگیر ظرفیت آموزش عالی بود، بسیاری از جوانان متولد دهه‌ی ۶۰، به ویژه زنان، با مشاهده‌ی شرایط نامناسب بازار کار ترجیح دادند به جای ورود به بازار کار به تحصیل ادامه دهند.

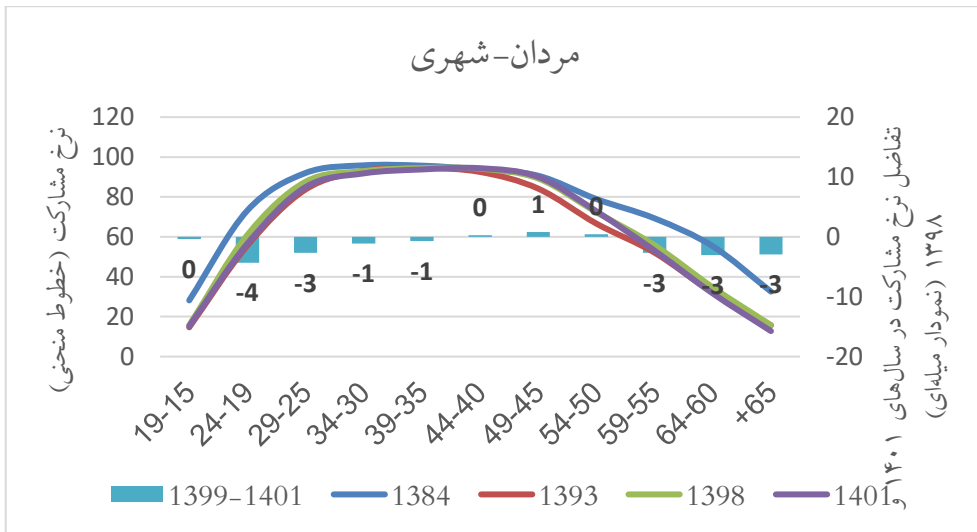
شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ افزایش نرخ مشارکت را در بین تمام گروه‌های سنی و همچنین در هر چهار دسته، در دوره ۱۳۹۸-۱۳۹۳ نشان می‌دهد. این رشد عمدتاً در گروه‌هایی وجود دارد که در دوره قبل، کاهش نرخ مشارکت را تجربه کرده بودند. بیشترین افزایش نرخ مشارکت، مربوط به زنان بوده است. همان‌طور که در شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ نشان داده شده است، در این دوره، افزایش مشارکت تمامی گروه‌های سنی زنان روستایی مشاهده می‌شود؛ اما در نهایت، این افزایش نرخ مشارکت از سال ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸ با شیوع کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹ به طور کامل متوقف شده و همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده کردیم، نرخ مشارکت تمامی گروه‌های سنی در این سال نسبت به سال ۱۳۹۸ کاهش یافته است. همچنین در جدول ۳ و نمودار میله‌ای آبی تیره رنگ شکل‌های ۳۰ تا ۳۳ نشان داده شده است که پس از پایان همه‌گیری کووید-۱۹ در سال ۱۴۰۱، نرخ مشارکت اغلب گروه‌های سنی همچنان نسبت به سال ۱۳۹۸ کمتر بوده است.

در فصل ۱، دوره‌ی سوم، بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ تعریف شده است؛ زیرا برخی از شاخص‌های بازار کار در مقایسه با سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ مسیر خود را تغییر داده‌اند. اما نقطه‌ی قانونی دقیق تغییر، پاییز ۱۳۹۳ است (شکل ۳۱). از پاییز ۱۳۹۳ تا پاییز ۱۳۹۸، نیروی کار به‌صورت فصلی در حال افزایش بوده است. در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳، جمعیت نیروی کار با فصول در نوسان بوده و مجموع تغییرات ناچیز است. اما در بازه‌ی زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸، در هر فصل، تعداد نیروی کار افزایش یافته اما روند روبه‌کاهش بود. به‌عنوان مثال، در تابستان ۱۳۹۳ نسبت به تابستان ۱۳۹۲، یک میلیون و ۴۲۰ هزار نفر به نیروی کار پیوسته‌اند، اما در تابستان ۱۳۹۸ نسبت به تابستان ۱۳۹۷، این تعداد حدود ۴۹۵۰۰۰ نفر بوده است. از این‌رو، حتی قبل از ظهور کووید-۱۹، قابل‌پیش‌بینی بود که این روند در این دوره به پایان برسد.

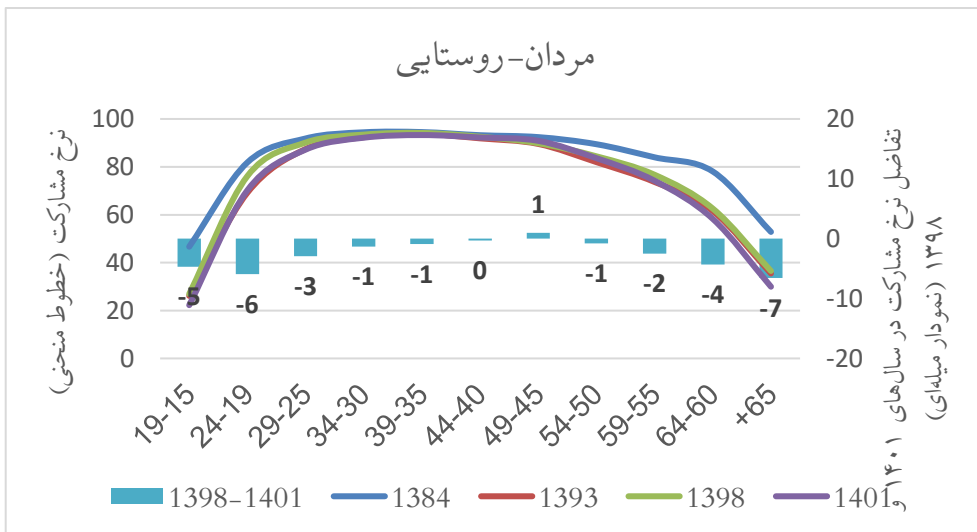
زمستان سال ۱۳۹۹ مصادف با همه‌گیری کووید-۱۹، اولین فصلی بود که کاهش نیروی کار را



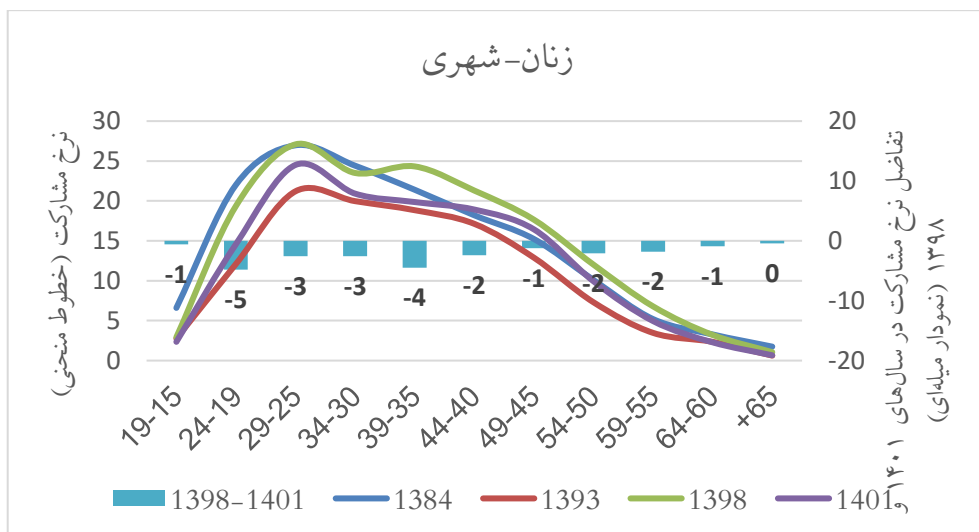
تجربه کرده‌ایم. در طول فصل‌های ۱۳۹۹، کاهش بی‌سابقه‌ی نیروی کار محسوس بود. ۲ میلیون نفر در فصل اول، ۱/۶۲ میلیون نفر در فصل دوم، ۱/۵ میلیون نفر در فصل سوم، و ۶۱۰ هزار نفر در فصل چهارم (به دلیل کاهش محدودیت‌های کووید-۱۹) از نیروی کار خارج شدند. همچنین به نظر می‌رسد که در سال ۱۴۰۱ مقداری این روند تغییر نموده و بهبودهایی در میزان جمعیت نیروی کار رخ داده است (شکل ۳۱ و شکل ۳۲).



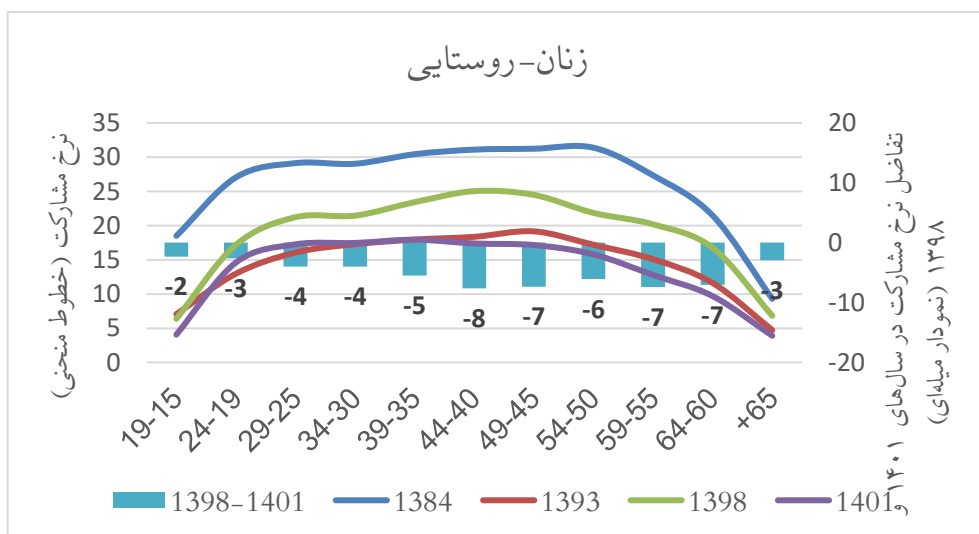
شکل ۳۰: مشارکت-مردان شهری
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



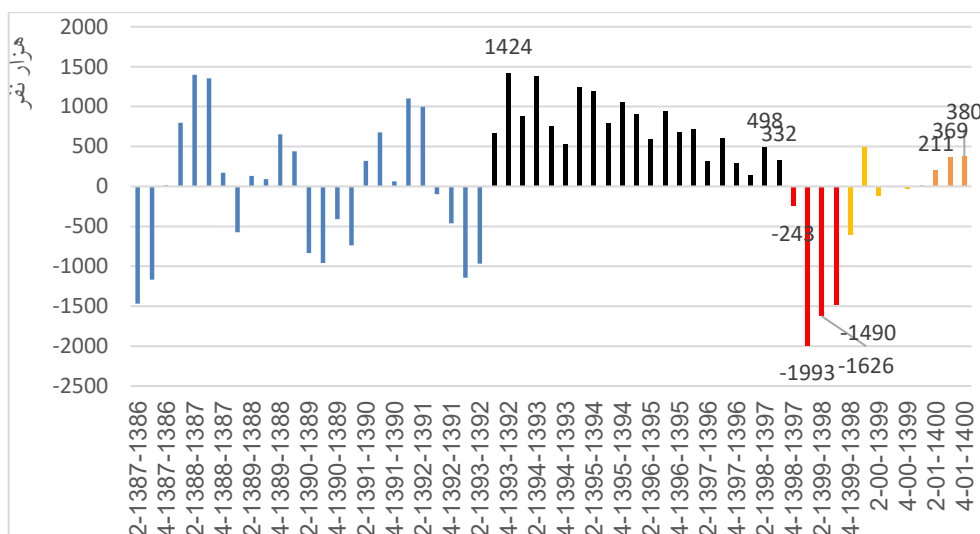
شکل ۳۱: مشارکت-مردان روستایی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۳۲: مشارکت- زنان شهری
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۳۳: مشارکت- زنان روستایی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۳۴: تغییر جمعیت نیروی کار نسبت به ماه مشابه سال قبل

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۳-۲-۳. تفاوت تحصیلات و مشارکت اقتصادی

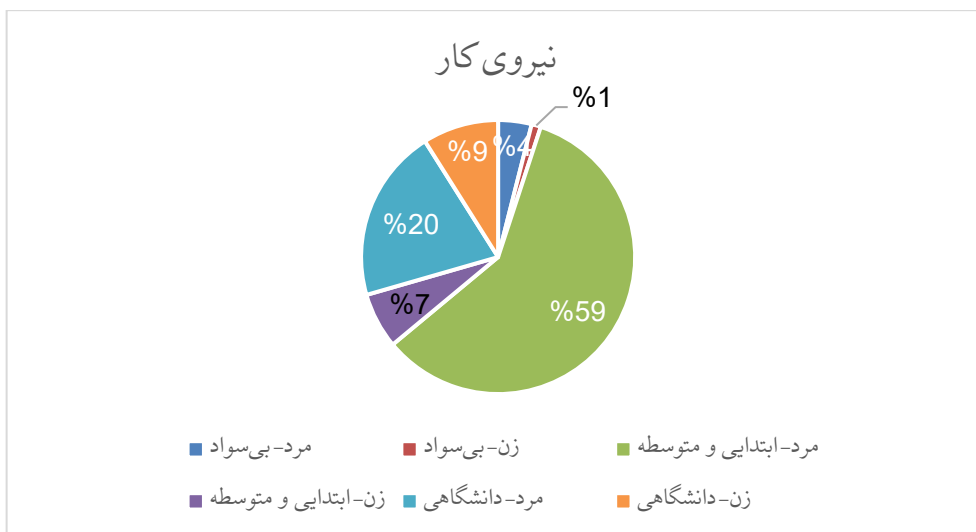
ساختار بازار کار ایران به شدت به کارکنان با تحصیلات ابتدایی و متوسطه وابسته است (شکل ۳۵). در سال ۱۴۰۱، ۶۶ درصد نیروی کار دارای تحصیلات ابتدایی یا متوسطه (۵۹ درصد مرد و ۷ درصد زن) بوده‌اند، درحالی‌که سهم فارغ‌التحصیلان آموزش عالی ۲۹ درصد بوده است. این ساختار که منعکس‌کننده تقاضا در بازار کار است، در کنار افزایش بالای تحصیلات عالی، بیکاری گسترده در بین افراد دارای مدرک دانشگاهی را در پی داشته است. با این حال، مقایسه با سهم ۱۵ درصدی تحصیلات عالی در سال ۱۳۸۴ نشان می‌دهد که سهم بزرگسالان دارای تحصیلات عالی طی سال‌های اخیر روبه‌افزایش بوده است (شکل ۳۶).

همان‌طور که شکل ۳۷ نشان می‌دهد، تحصیلات جمعیت در سن کار برای هر دو جنس متقارن است و تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. با این حال، از نظر نیروی کار، تفاوت‌ها بسیار زیاد است. میزان مشارکت مردان و زنان با تحصیلات ابتدایی و متوسطه در سال ۱۴۰۱ به ترتیب ۷۰/۱ و ۸/۵ درصد بوده است. زنان دارای تحصیلات دانشگاهی بالاترین میزان مشارکت را در میان سایر گروه‌های آموزشی زنان را دارند (۳۴ درصد در سال ۱۴۰۱). در مقابل، میزان مشارکت برای مردان تفاوت قابل توجهی در بین گروه‌های آموزشی ندارد (جدول ۴ پیوست). جدول ۴ نشان می‌دهد که تغییرات نرخ مشارکت در بین گروه‌های آموزشی از الگوهای دوره‌ی دوم و سوم نیز تبعیت می‌کند.

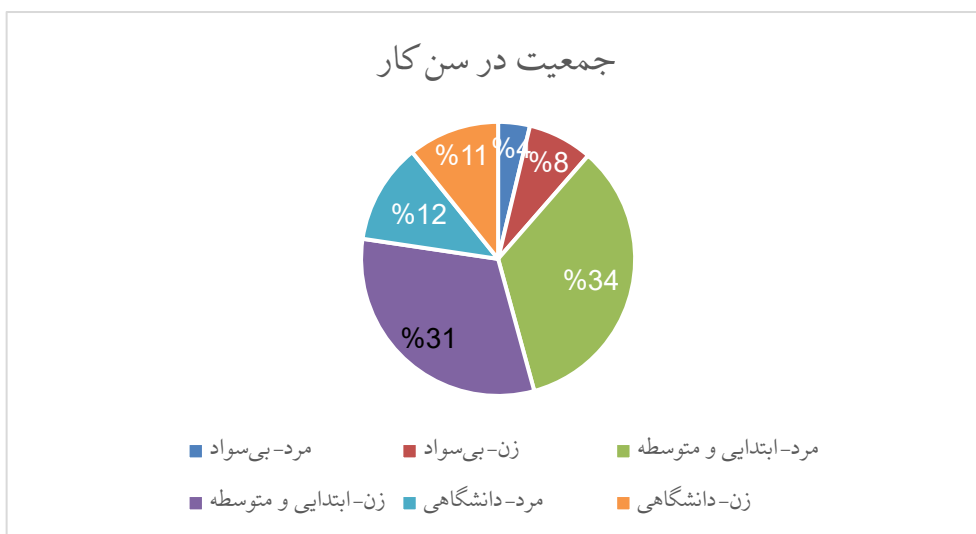
در اینجا نیز تأثیرات نامتعادل همه‌گیری بر جنسیت و گروه‌های آموزشی قابل توجه است. همان‌طور که پیش‌ازین دیده‌ایم، بازار کار زنان در ایران اساساً آسیب‌پذیرتر از مردان است. اما نکته‌ی مهم در اینجا این است که زنان دارای تحصیلات عالی آسیب‌پذیرترین گروه هستند؛ واقعیتی که می‌تواند



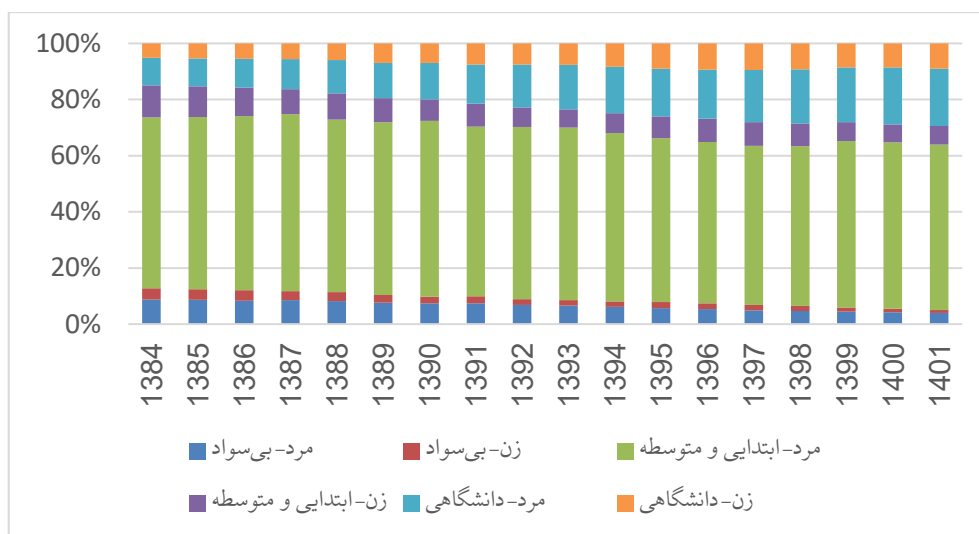
غیرمنتظره باشد. در طول همه‌گیری کووید-۱۹، بیشترین کاهش در نرخ مشارکت در میان زنان دارای تحصیلات عالی با ۵/۵ واحد درصد رخ داده است. مردان با سطح تحصیلات یکسان نیز با ۲/۸ واحد درصد، دومین گروه متأثر از کووید-۱۹ بوده‌اند (جدول ۴). پس از پایان همه‌گیری کووید-۱۹ نیز در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ همچنان بهبود قابل توجهی در نرخ‌های مشارکت مشاهده نمی‌شود. به نظر می‌رسد که سرعت بهبود در بازار کار همچنان پایین است. ارقام نرخ مشارکت هنوز به سطح سال ۱۳۹۸ نرسیده است.



شکل ۳۵: مقایسه‌ی جنسیت و ترکیب آموزشی نیروی کار، ۱۴۰۱
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۳۶: مقایسه‌ی جنسیت و ترکیب آموزشی جمعیت در سن کار، ۱۴۰۱
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۳۷: سهم گروه‌های جنسیتی و تحصیلی از نیروی کار

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۳-۲-۴. NEET ها در بازار کار ایران

شاخص (NEET^{۴۱}) سهم جمعیت جوانی را نشان می‌دهد که نه در حال تحصیل یا آموزش شغلی هستند و نه در حال اشتغال هستند. در واقع این شاخص به‌عنوان معیاری گسترده‌تر از شاخص بیکاری عمل کرده و بخش جوانان بالقوه آماده‌ی ورود به بازار کار را نشان می‌دهد.

محبوبیت مفهوم «NEET» با پتانسیل مفروض آن برای رسیدگی به طیف وسیعی از آسیب‌پذیری‌ها در میان جوانان مرتبط است؛ موضوعاتی مانند بیکاری، ترک زودهنگام مدرسه و دل‌سردی بازار کار از این موارد هستند. از آغاز که این شاخص یک شاخص کمتر شناخته شده با هدف تمرکز بر موضوع ترک تحصیل در میان نوجوانان در اوایل دهه ۲۰۰۰ میلادی بوده است تا به امروز، این شاخص به‌اندازه‌ای وزن یافته است که از سال ۲۰۱۵ به‌عنوان تنها شاخص ویژه‌ی جوانان برای «اهداف توسعه پایدار ۸» (SDGs^{۴۲}) برای «ترویج رشد اقتصادی پایدار و فراگیر و اشتغالی کامل، مولد و شایسته برای همه» پیشنهاد می‌شود. در چارچوب این هدف غایی، برای جمعیت جوان دو هدف میانی تعریف شده است: (۱) دستیابی به اشتغال کامل و مولد و کار شایسته^{۴۳} برای همه زنان و مردان، از جمله برای جوانان و افراد دارای معلولیت، و دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر تا سال ۲۰۳۰، و (۲) کاهش قابل‌توجه نسبت جوانانی که در اشتغال، تحصیل یا آموزش نیستند (NEETs) تا سال ۲۰۲۰.

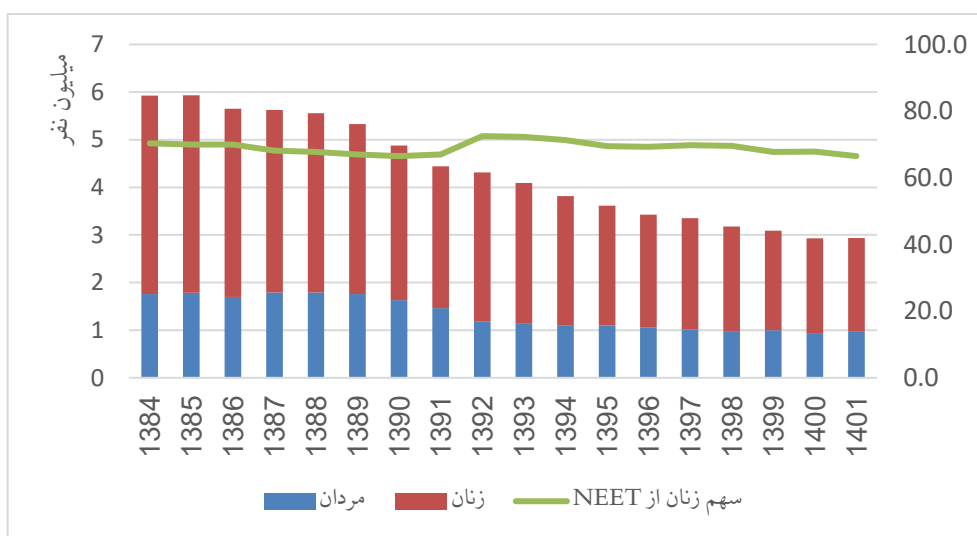
⁴¹ Not in Education, Employment or Training

⁴² Sustainable Development Goals 8

⁴³ Decent job

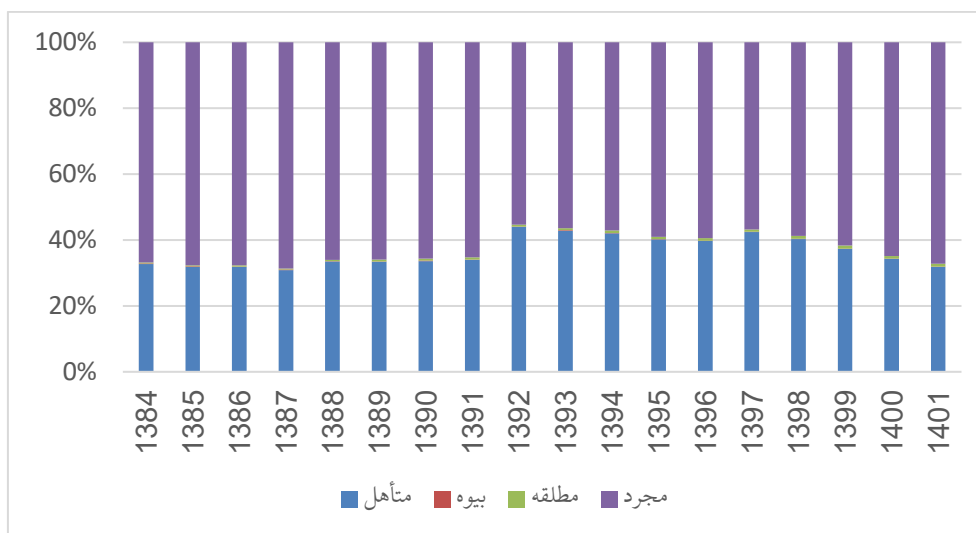


نرخ مشارکت پایین مزمن در بازار کار ایران نشان‌دهنده‌ی انباشت جمعیت غیرفعال است و بخشی از این جمعیت را جوانانی تشکیل می‌دهند که مشغول به کار، تحصیل و آموزش نیستند. تعداد افراد NEET در ایران در سال ۱۳۸۴ حدود ۵/۹ میلیون نفر بوده است؛ اگرچه در سال ۱۴۰۱ تا حدی به دلیل گذراندن بچه‌های دهه‌ی ۶۰ از سن نوجوانی، این رقم به ۲/۹ میلیون نفر کاهش یافت (شکل ۳۸). با در نظر گرفتن ترکیب جنسیتی، تقریباً ۵/۶ درصد از این NEETها زن بوده‌اند (شکل ۳۸). از نظر تحصیلات در سال ۱۴۰۱، افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه ۸۵ درصد از کل NEETها را تشکیل داده‌اند، در حالی که افراد با تحصیلات عالی شامل ۱۰/۹ درصد از این گروه و بقیه آن‌ها بی‌سواد بوده‌اند. با این حال، سهم NEETها با تحصیلات عالی از ۵ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۱۰/۹ درصد در سال ۱۴۰۱ افزایش یافته که نشان می‌دهد شرایط بازار کار در سال‌های اخیر نامطلوب شده است. علاوه بر این، به طور متوسط ۶۲ درصد از NEETها در دوره‌ی مورد بررسی (۱۴۰۱-۱۳۸۴) مجرد بوده‌اند (شکل ۳۹). میانگین سهم مجردها در دو سال اخیر (۱۴۰۱-۱۴۰۰) به ۶۶ درصد نیز رسیده است که به نظر می‌رسد نتیجه‌ی اثرات منفی کووید-۱۹ و کاهش امکان اشتغال برای جوانان بوده است؛ بدین صورت که با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی، احتمال ازدواج آن‌ها اندک بوده است.



شکل ۳۸: زنان و مردان جوانی که در اشتغال، تحصیل یا آموزش (NEET) نیستند.

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



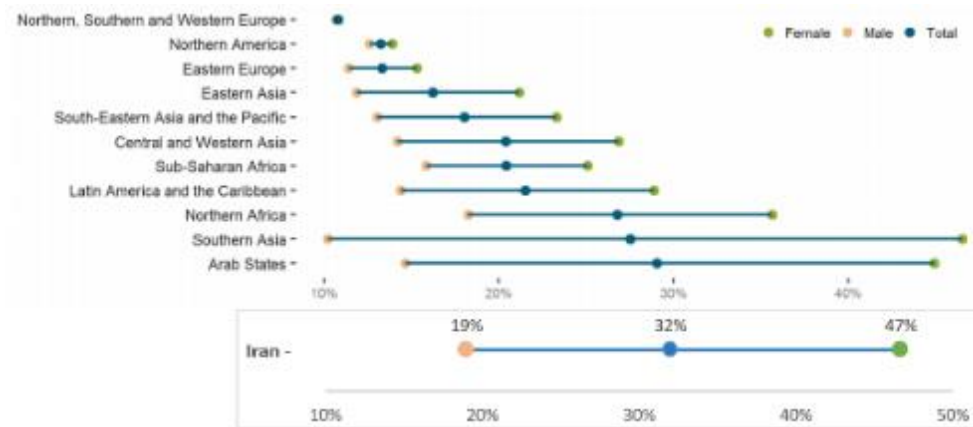
شکل ۳۹: NEETها بر اساس وضعیت تأهل

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

نرخ NEET در ایران در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۲۷/۴ و ۲۶/۹ بوده است که از سال ۱۳۸۴ تاکنون حدود ۸ واحد درصد کاهش داشته است؛ اما همچنان بسیار بالا است، به‌ویژه برای زنان که این نرخ در دوره‌ی مورد بررسی برای آنان بین ۳۸ تا ۵۰ درصد بوده است. (جدول ۵ پیوست) نرخ NEET با افزایش سطح تحصیلات، هم برای مردان و هم برای زنان کاهش می‌یابد، اما نرخ ۸ و ۱۶ درصد برای مردان و زنان با تحصیلات عالی همچنان بالا است و نیاز به تمهیدات بیشتری وجود دارد. این نکته نشان می‌دهد که برای بخش بزرگی از نیروی کار، افزایش تحصیلات به بازده مورد انتظار در بازار کار نمی‌رسد.

نکته‌ی قابل ذکر در اینجا این است که نرخ NEET در ایران بسیار بیشتر از سایر کشورها است. در سال ۱۳۹۷، ۲۱ درصد از جوانان جهان در حال تحصیل، اشتغال یا آموزش نبوده‌اند. علاوه بر این، نرخ NEET جوانان برای زنان بیشتر از مردان در تمام مناطق جهان بوده است. اما نرخ NEET در اروپا و آمریکای شمالی نسبتاً پایین بوده؛ به طوری که کمتر از ۱۵ درصد از جمعیت جوان در حال تحصیل، اشتغال یا آموزش نیستند. همچنین این نرخ به شکلی ویژه در جنوب آسیا، شمال آفریقا و کشورهای عربی بالا است؛ به طوری که جوانان NEET حدود ۳۰ درصد از جمعیت جوان را تشکیل می‌دهند (شکل ۴۰). نرخ NEET ایران از کشورهای ذکر شده حتی کشورهای عربی بیشتر است. در کشورهای عربی، نرخ NEET در سال ۱۳۹۷ کمتر از ۳۰ درصد بوده که به ترتیب ۱۴ و ۴۵ درصد برای مردان و زنان می‌شود در حالی که نرخ NEET جوانان ایران در سال ۱۳۹۷، در کل ۳۲ درصد، برای مردان ۱۹ درصد و برای زنان ۴۷ درصد بوده است. بنابراین، موضوع NEET در بازار کار ایران

باید مورد توجه قرار گیرد تا هم جمعیت مرتبط و هم نرخ کاهش یابد.



شکل ۴۰: نرخ جوانانی که در اشتغال، تحصیل یا آموزش نیستند (NEET)، ۲۰۱۸ (۱۳۹۷)

منبع: ILOSTAT^{۴۴} و طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

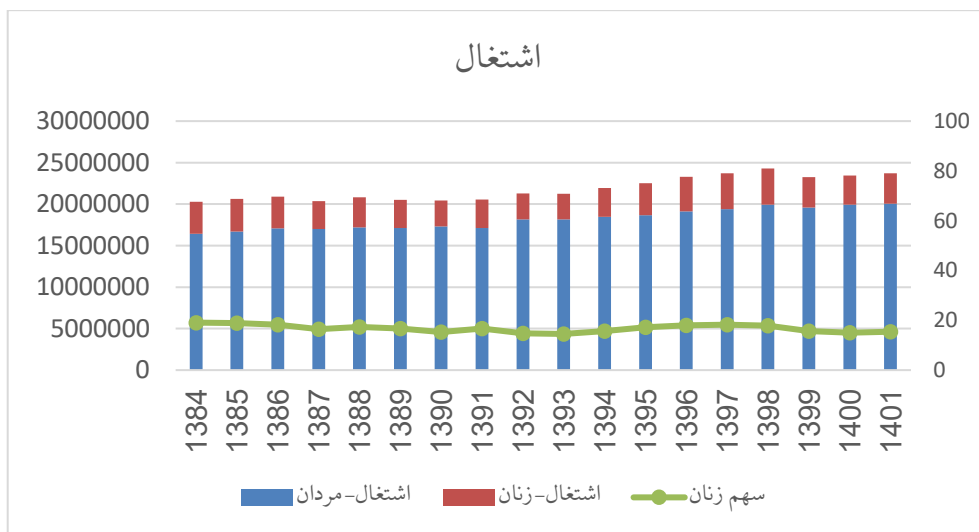
۳-۳. عدم تطابق جنسیتی، تحصیلی و سنی در بازار کار ایران

همان‌طور که حقایق و ارقام در این مطالعه تاکنون نشان داده است، ناهماهنگی قابل توجهی بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار ایران از جمله در موضوعات جنسیت، تحصیلات و سن وجود دارد. ترکیب نیروی کار ارائه‌شده‌ی کارکنان (طرف عرضه) با افراد با مدارج بالاتر، زنان و جوانان ساخته می‌شود؛ درحالی‌که ساختار فرصت‌های شغلی موجود نیازمند افراد دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه، مردان و گروه‌های سنی بالاتر (باتجربه و ماهر) است. این واقعیت را می‌توان با سن، جنسیت و ترکیب تحصیلی شاغلان و بیکاران به تصویر کشید. سه شکل زیر به ترتیب جنسیت، تحصیلات و سن شاغلان و بیکاران را مقایسه می‌کنند. در سال ۱۴۰۱، سهم زنان از اشتغال ۱۵ درصد بوده، درحالی‌که سهم زنان از بیکاری از سال ۱۳۸۹ شروع به افزایش کرده و در سال ۱۳۹۶ به ۳۲ درصد رسیده است. پس از آن نیز با اندکی نوسان در سال ۱۴۰۱ به ۲۹ درصد رسیده است (شکل ۴۱ و شکل ۴۲). سهم افراد با تحصیلات عالی از اشتغال در سال ۱۴۰۱، ۲۸ درصد بوده است؛ در مقایسه با ۴۲ درصد افراد دارای تحصیلات عالی که بیکار هستند (شکل ۴۳ و ۴۴). در نهایت، سهم جوانان (۱۵ تا ۲۹ ساله) از اشتغال ۱۸ درصد بوده، درحالی‌که سهم آن‌ها در افراد بیکار در سال ۱۴۰۱ حدود ۴۸ درصد بوده است. این شکاف قابل توجه بین جنسیت، تحصیلات و ترکیب سنی افراد شاغل و بیکار نشان می‌دهد که فرصت‌های شغلی موجود با نیروی کار عرضه شده همخوانی ندارد و در نتیجه بسیاری از زنان، تحصیل‌کرده‌ها و جوانان مجبور به دوری از مشاغل می‌شوند. لازم به ذکر است که

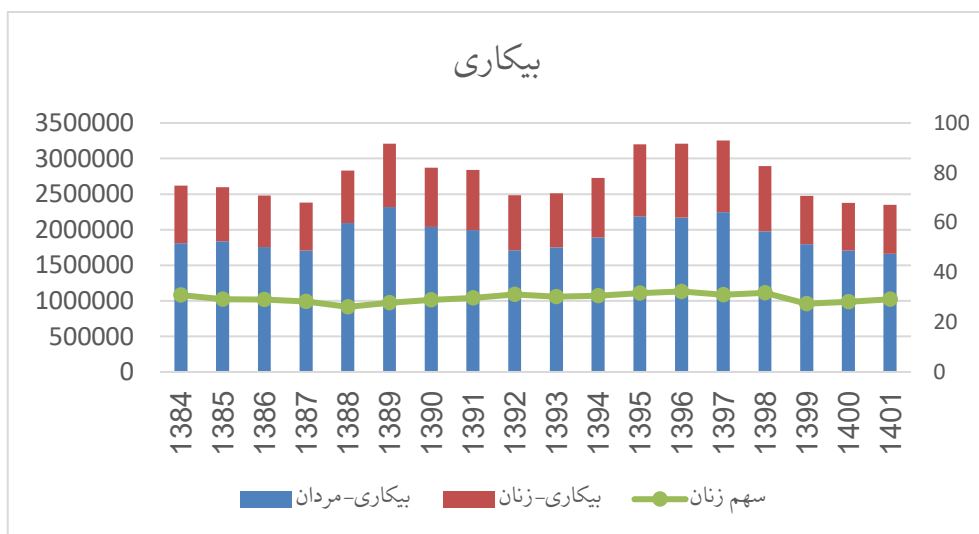
⁴⁴ https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/Stats_sheet_labour_underutilization_EN.pdf



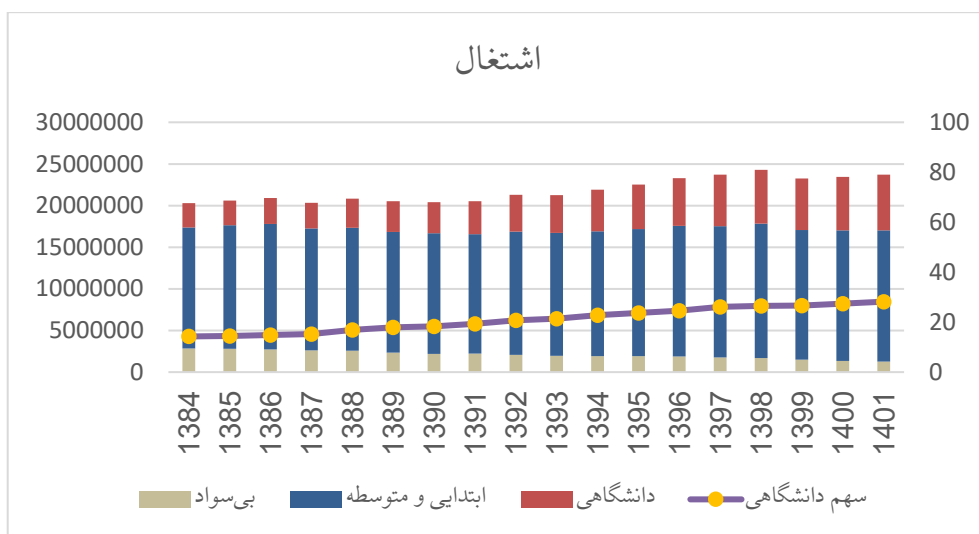
بخشی از جویندگان کار که از یافتن شغل مناسب ناامید شده بوده‌اند، بازار کار را رها کرده‌اند؛ هرچند در صورت باقی ماندن، سهم گروه‌های مورد بررسی در بیکاری بیشتر می‌شد.



شکل ۴۱: اشتغال زنان و مردان
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

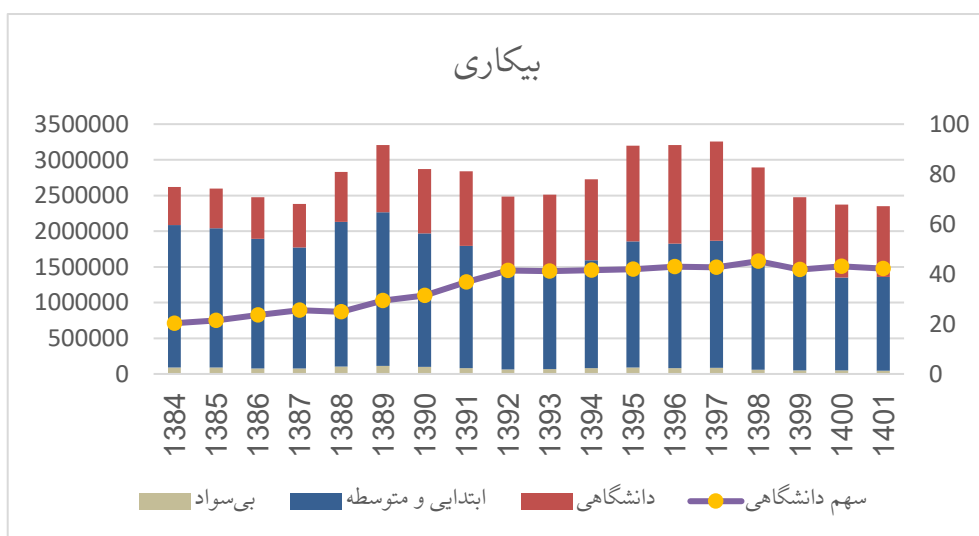


شکل ۴۲: بیکاری مردان و زنان
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۴۳: اشتغال به تفکیک تحصیلات

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۴۴: بیکاری به تفکیک تحصیلات

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۳-۳-۱. نرخ بالای بیکاری برای زنان، افراد با تحصیلات عالی و جوانان

عدم تطابق بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار ایران منجر به نرخ بالای بیکاری برای زنان، افراد دارای تحصیلات عالی و جوانان شده است. نکات جالب توجه مرتبط با این پدیده در سال ۹۸ به صورت ذیل بوده است (شکل‌های ۴۷ تا ۵۰):

۱. در هر ۴ گروه مردان و زنان شهری و مردان و زنان روستایی، نرخ بیکاری در گروه‌های



سنی ۱۵ تا ۲۹ سال به طور قابل توجهی بیشتر از گروه‌های سنی بالاتر بوده و بیشترین نرخ بیکاری متعلق به گروه سنی ۲۰ تا ۲۴ سال است.

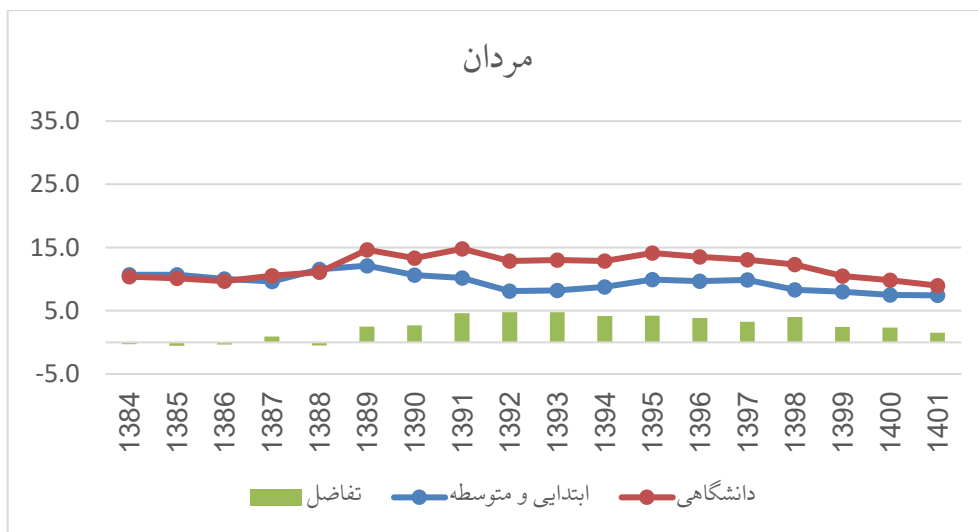
۲. در هر ۴ گروه، نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات عالی بالاتر از نرخ کل بیکاری بوده و تفاوت در مناطق روستایی به‌ویژه برای زنان روستایی بیشتر است. از این رو عدم تطابق آموزشی در روستاها مشکل‌سازتر است.

۳. نرخ کل بیکاری زنان دارای تحصیلات دانشگاهی دو برابر مردان است.

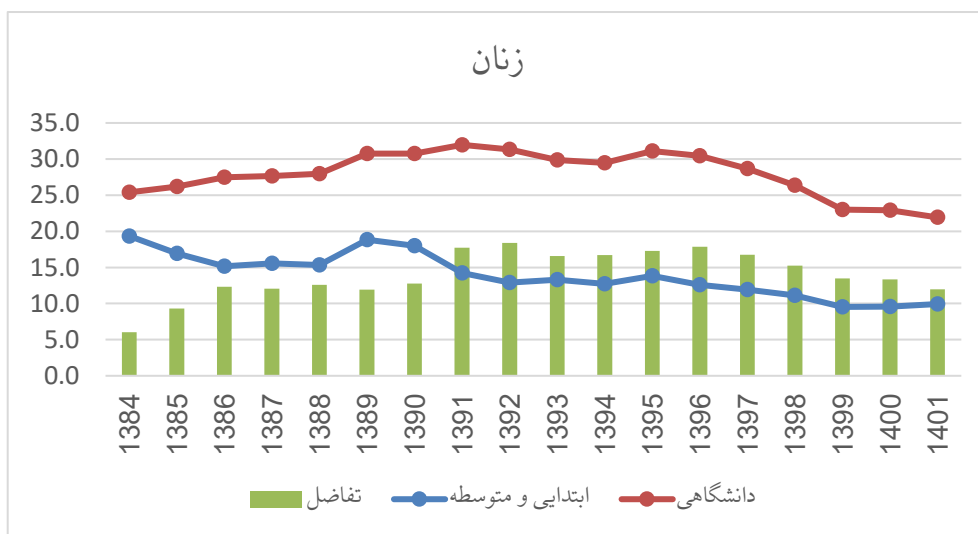
علاوه بر سطح بیکاری، روند آن برای گروه‌های ذکر شده یعنی زنان، جوانان و افراد دارای تحصیلات عالی روبه‌افزایش بوده است.

باتوجه به تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ بر نرخ بیکاری، همان‌طور که گفته شد، تعداد قابل توجهی از افراد شاغل یا بیکار بازار کار را ترک کردند. در نتیجه برخلاف سایر کشورهایی که افزایش نرخ بیکاری را تجربه کردند، نرخ بیکاری ایران در سال ۱۳۹۹ به ۹/۶ درصد رسید که ۱/۱ واحد درصد کمتر از سال ۱۳۹۸ است. نرخ بیکاری مردان و زنان به ترتیب ۸/۴ و ۱۵/۶ درصد در سال ۱۳۹۹ بوده است که به ترتیب ۰/۶ و ۱/۹ واحد درصد از سال ۱۳۹۸ کمتر بوده‌اند. همچنین، نرخ بیکاری همه‌ی گروه‌های آموزشی و گروه‌های سنی در سال ۱۳۹۹ کاهش یافته است (جدول ۶ پیوست) این پدیده با در نظر گرفتن این واقعیت قابل توجه است که کسانی که اکنون غیرفعال هستند، به‌جای جستجوی شغل جدید، فقط در انتظار بازگشت به کار قبلی خود هستند.

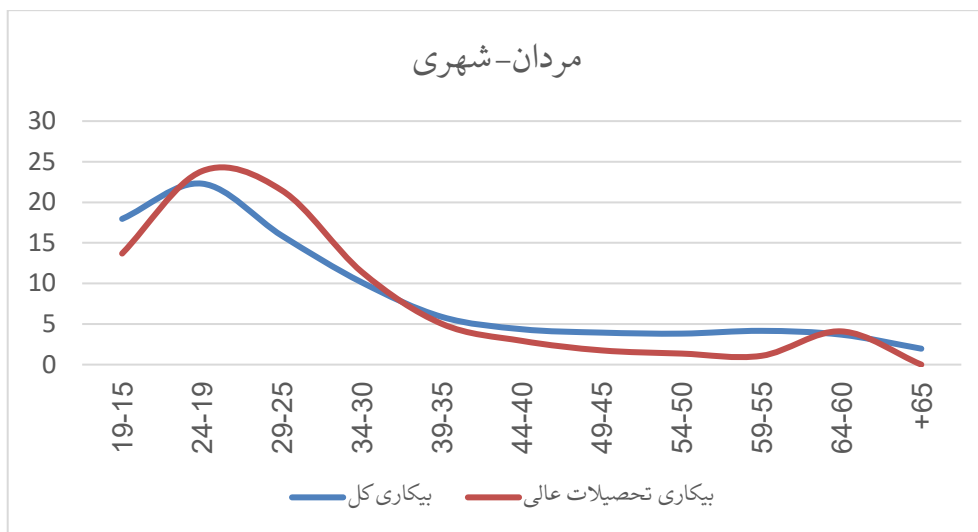
پس از همه‌گیری کووید-۱۹ به نظر می‌رسد که تغییراتی، به‌خصوص در بین زنان و جوانان رخ داده است. بدین صورت که در سال ۱۴۰۱ نرخ بیکاری زنان و جوانان دارای تحصیلات عالی کمتر از نرخ بیکاری کل بوده است (شکل‌های ۴۵ و ۴۶). به نظر می‌رسد دلیل چنین تغییری، کاهش نرخ مشارکت در دوره‌ی همه‌گیری و پس آن باشد.



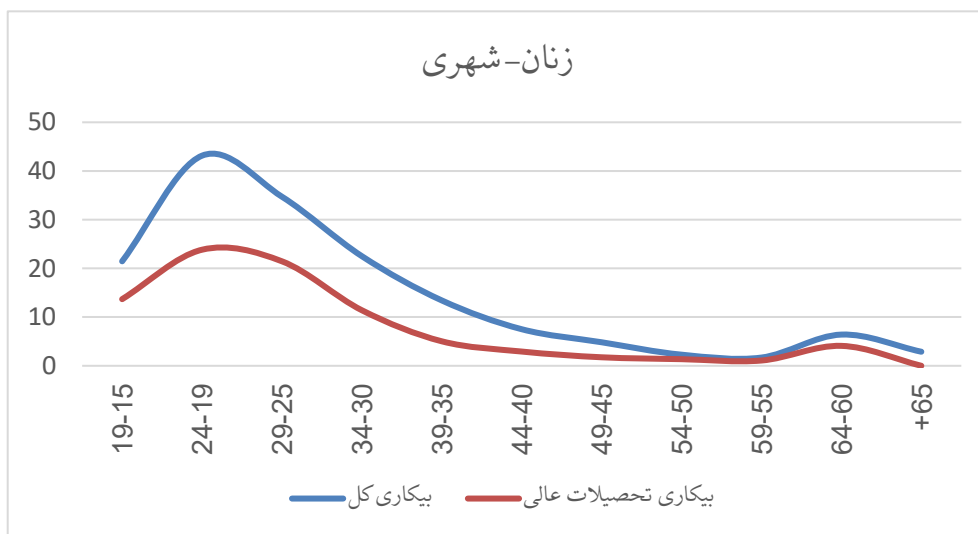
شکل ۴۵: نرخ بیکاری مردان به تفکیک سطح تحصیلات
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



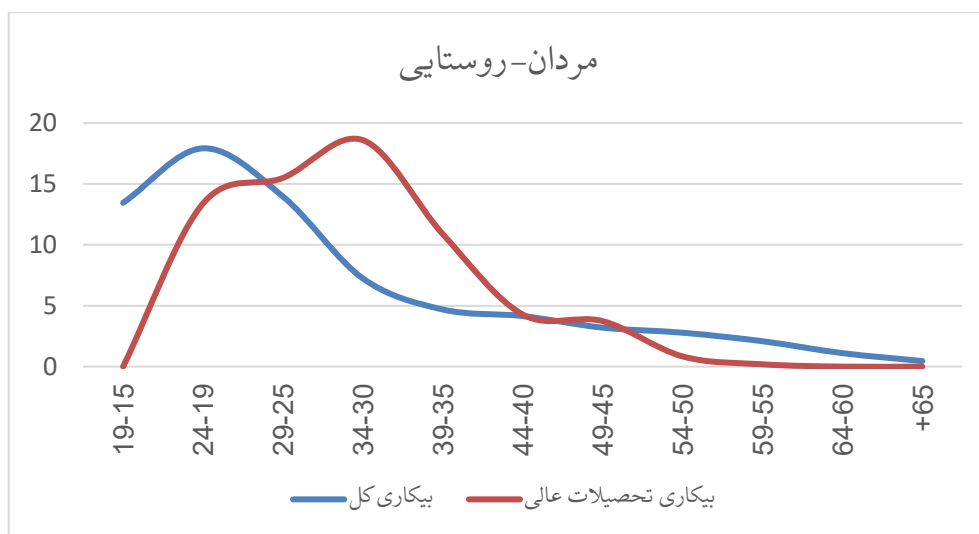
شکل ۴۶: نرخ بیکاری زنان به تفکیک سطح تحصیلات
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



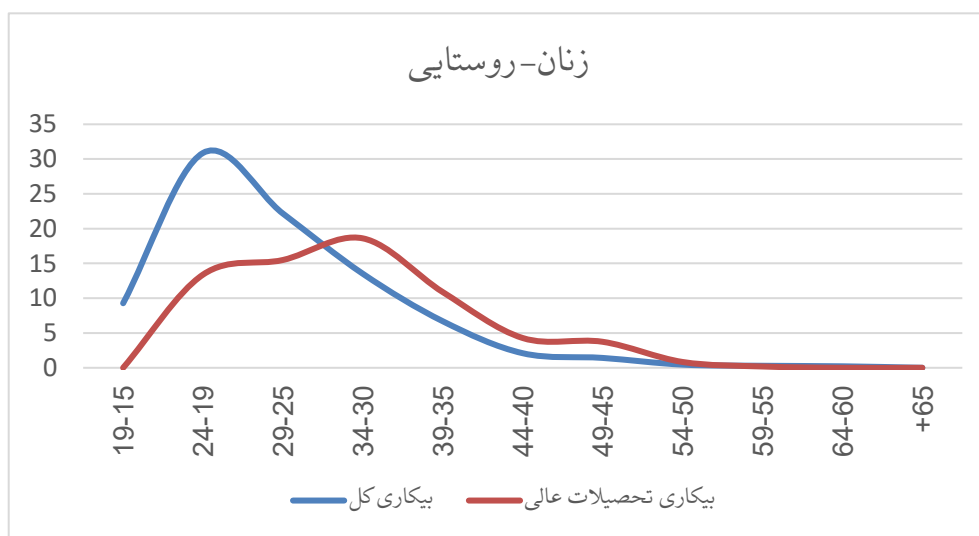
شکل ۴۷: نرخ بیکاری تحصیلات عالی مردان شهری در گروه‌های سنی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۴۸: نرخ بیکاری تحصیلات عالی زنان شهری در گروه‌های سنی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۴۹: نرخ بیکاری تحصیلات عالی مردان روستایی در گروه‌های سنی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۵۰: نرخ بیکاری تحصیلات عالی زنان روستایی در گروه‌های سنی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۲-۳-۲. نرخ بهره‌برداری ناقص بالا

تحلیل تحولات بازار کار ایران در انزوا و با تکیه‌ی صرف بر نرخ بیکاری، محدودیت‌های جدی ایجاد می‌کند، زیرا نرخ مشارکت اقتصادی در ایران پایین است و در نتیجه بخش قابل توجهی از جمعیت در سن کار غیرفعال هستند. در میان جمعیت بزرگ غیرفعال (حدود ۶۰ درصد جمعیت در سن کار)



افرادی هستند که تمایل به کار دارند، اما به بازار کار وارد نمی‌شوند و به دلیل شرایط بد اقتصادی و نداشتن شغل مورد نظر، به دنبال شغل نیستند. علاوه بر این، برخی از کارمندان مشاغلی دارند که این مشاغل از منظر ساعات کاری برای آن‌ها قابل قبول نیست. به عنوان مثال، به دلیل کمبود مشاغل تمام وقت، بسیاری از کارکنان نیمه وقت مایل به انجام کار هستند؛ اما قادر به کار تمام وقت نیستند. بر این اساس، نرخ بیکاری فعلی دست کم گرفته شده است و نمی‌تواند وضعیت بازار کار را به درستی منعکس کند. بنابراین باید تعریف گسترده‌تری از نرخ بیکاری داشته باشیم. سازمان بین‌المللی کار (ILO^{۴۵}) مفهوم «بهره‌برداری ناقص»^{۴۶} را برای این منظور تعریف کرده است.

در صورت عدم تطابق بین نیروی کار ارائه شده‌ی کارکنان (عرضه) و فرصت‌های شغلی در دسترس آن‌ها (تقاضا) دچار کم‌بهره‌گیری (استفاده‌ی ناقص) از نیروی کار می‌شویم. این مفهوم را می‌توان به روش‌های زیر اندازه‌گیری کرد؛ اما روش‌های اندازه‌گیری محدود به این روش‌ها نیستند (شکل ۵۱):

- بیکاری^{۴۷}: افراد در سن کار که شاغل نیستند، اما در دسترس هستند و به طور فعال در جستجوی شغل هستند.
- اشتغال ناقص^{۴۸}: افراد در سن کار شاغل که مایل‌اند و در دسترس هستند تا ساعات بیشتری از زمان کار فعلی خود را کار کنند.
- نیروی کار بالقوه^{۴۹}: متشکل از دو گروه افراد در سن کار غیرشاغل شامل موارد زیر است:
 - کسانی که برای اشتغال در دسترس هستند، اما جویای کار نیستند و
 - کسانی که به دنبال کار هستند، اما بلافاصله در دسترس نیستند.

بنابراین، نرخ بهره‌برداری ناقص از نیروی کار نشان‌دهنده‌ی نسبت افرادی در نیروی کار بالقوه است که دارای ویژگی‌های زیر هستند:

۱. بیکار هستند، یا
۲. خواهان شغل هستند؛ اما به دنبال آن نبوده‌اند، یا شاغل هستند؛ اما به دلایلی کمتر از ساعات معمول مشاغل تمام وقت (در ایران ۴۴ ساعت در هفته) کار می‌کنند؛ موارد مربوط به کووید-۱۹ می‌تواند از مثال‌های این دلایل باشد.

نرخ بهره‌برداری ناقص هنگامی که در ترکیب با نرخ بیکاری استفاده می‌شود، این نکته را روشن می‌سازد که اقتصاد ما هنگامی که با عامل کووید-۱۹ مواجه شده است، اشتغال کافی برای افرادی که

^{۴۵} International Labor Organization

^{۴۶} Underutilization

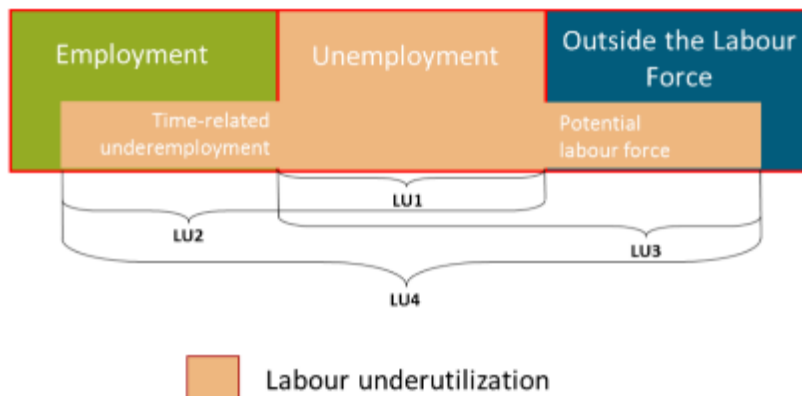
^{۴۷} Unemployment

^{۴۸} Underemployment

^{۴۹} Potential Labor force

تمایل به کار دارند و در دسترس هستند، ایجاد نکرده است.

مجموع افراد دارای شرایط بهره‌برداری ناقص در ایران در سال ۱۴۰۱، حدود ۴/۴ میلیون نفر بوده که تقریباً ۱/۹ برابر تعداد افراد بیکار بوده است (جدول ۷ پیوست). از دو مؤلفه‌ی اضافه شده به بیکاری (LU1)، یعنی اشتغال ناقص و نیروی کار بالقوه، اشتغال ناقص سهم اصلی را در برآورد استفاده‌ی ناکافی از نیروی کار (LU4) دارد (جدول ۷). بنابراین، با توجه به اهمیت اشتغال ناقص در بازار کار ایران، شکل ۵۲ تغییرات این نرخ را به تفکیک جنسیت به تصویر کشیده است. نرخ اشتغال ناقص در سال ۱۴۰۱، ۸/۸ درصد بوده است؛ به این معنی که ۸/۸ درصد از کارکنان تمایل به داشتن یک شغل تمام وقت داشتند، اما چنین امکانی نداشته‌اند. روند این متغیر از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ رو به افزایش بوده است. بالاترین نرخ اشتغال ناقص، ۱۰/۸ درصد در سال ۱۳۹۹ بوده است. لازم به ذکر است که نرخ مذکور برای زنان کمتر از مردان است. در سال ۱۴۰۱، این نرخ برای مردان و زنان به ترتیب ۹/۵ درصد و ۴/۹ درصد بوده است. در سال ۱۳۹۹، تحت تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹، تعداد افراد دارای اشتغال ناقص با ۱۴۶ هزار نفر افزایش به ۲۵۲۱ هزار نفر (۶ درصد افزایش) رسید. بنابراین به دلیل شرایط همه‌گیری، برخی افراد مجبور به تغییر شغل از تمام وقت به پاره وقت شدند و به همین دلیل نرخ اشتغال ناقص (تعداد افراد دارای اشتغال ناقص به ازای هر شاغل) با افزایش یک درصدی به ۱۰/۸ درصد رسید (شکل ۵۲).



شکل ۵۱: مؤلفه‌های بهره‌برداری ناقص نیروی کار

منبع: گزارش مربوط به بهره‌برداری ناقص، سازمان جهانی کار^{۵۰}

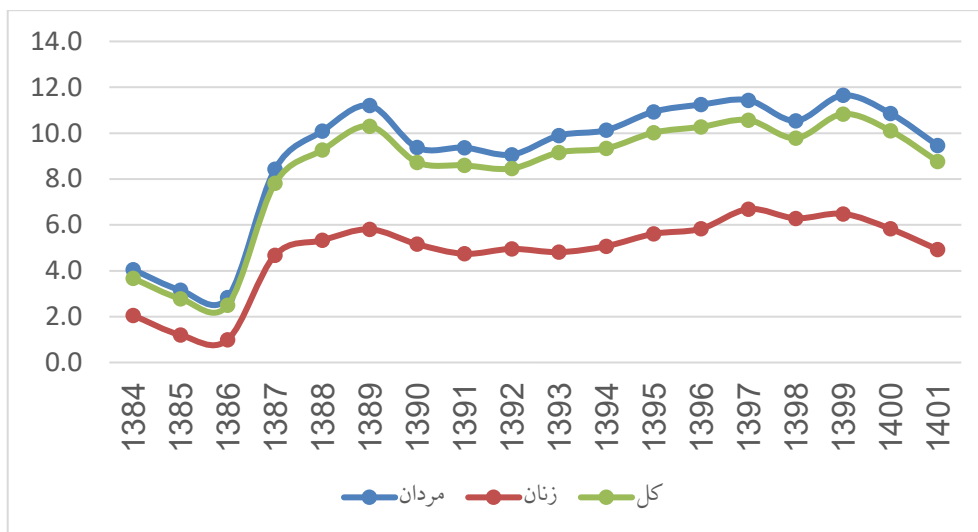
نرخ بهره‌برداری ناقص نیروی کار در ایران حدود ۷ واحد درصد بیشتر از نرخ بیکاری طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۱ بوده است. این نرخ در سال ۱۴۰۱، ۱۵/۹ درصد و نرخ بیکاری ۹ درصد بوده است (شکل ۵۳). علاوه‌برآن، نرخ بهره‌برداری ناقص نیروی کار برای زنان بیشتر از مردان است؛ همان‌طور

^{۵۰} https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Stats_sheet_labour_underutilization_EN.pdf

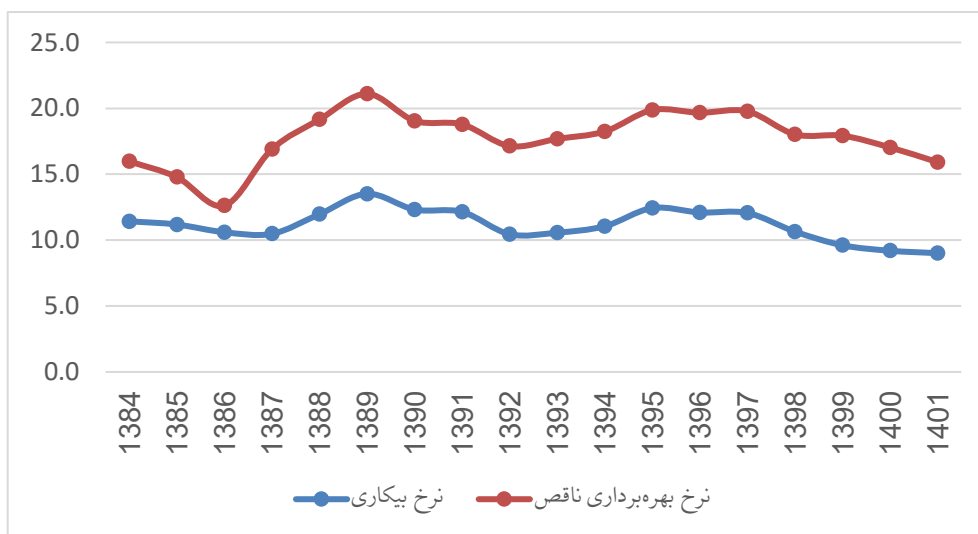


که نرخ بیکاری برای زنان بیشتر از مردان است. این نرخ برای مردان و زنان در سال ۱۴۰۱ به ترتیب ۱۵/۳ درصد و ۱۹/۴ درصد بوده است (شکل ۵۴).

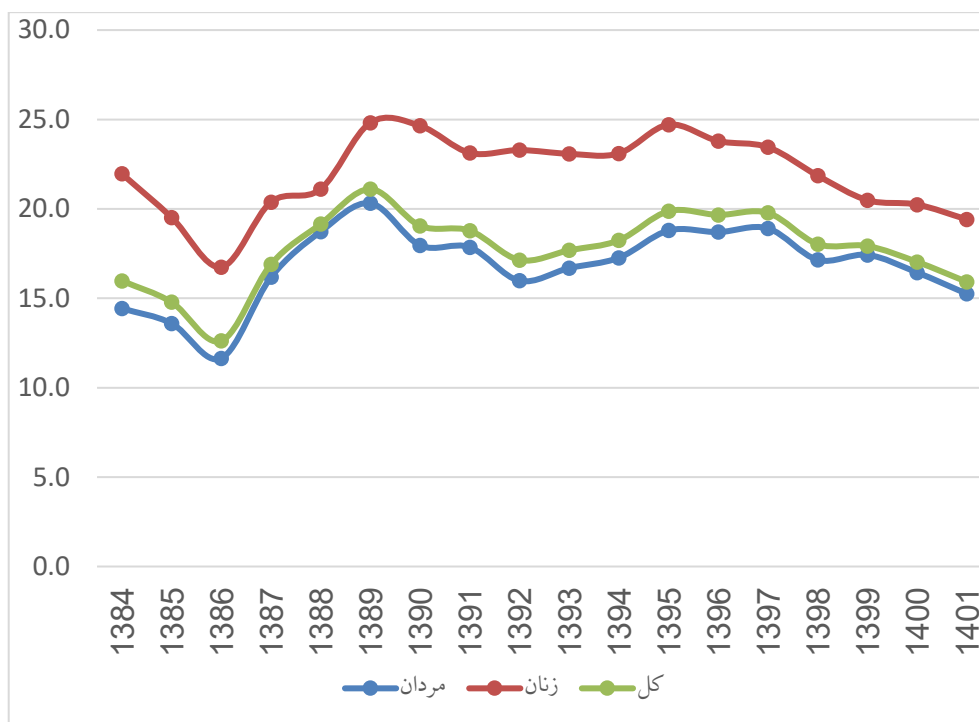
همان‌طور که اشاره شد، عمده‌ی تفاوت بین بیکاری و بهره‌برداری ناقص به تعداد افراد شاغل ناقص مربوط می‌شود و نیروی کار بالقوه در بازار کار ایران زیاد نیست. بنابراین، تغییرات در بهره‌برداری ناقص نتیجه‌ی تغییرات بیکاری و اشتغال ناقص است. در سال ۱۳۹۹، از یک سو، تعداد بیکاران کاهش یافت، به این معنی که برخی از بیکاران زمانی که از جستجوی شغل منصرف شدند، به عنوان غیرفعال طبقه‌بندی شدند؛ از سوی دیگر، تعداد افراد شاغل ناقص افزایش یافت، به این معنی که برخی از شاغلان تمام‌وقت به کار نیمه‌وقت روی آوردند. (البته برخی غیرفعال شدند.) در نهایت نتیجه این شد که میزان بهره‌برداری ناقص در سال ۱۳۹۹ حدود ۵۰۰ هزار نفر (معادل ۱۰ درصد) کاهش یافت، اما این کاهش برای کاهش نرخ بهره‌برداری ناقص کافی نبود و این نرخ در سال ۱۳۹۹ تقریباً ثابت ماند. در مورد زنان، هم بیکاران و هم شاغلان ناقص کاهش یافتند؛ زیرا همان‌طور که قبلاً دیدیم خروج زنان از نیروی کار در سال ۱۳۹۹ شدیدتر از مردان بود. در سال ۱۳۹۹، ۱۷/۲ درصد از نیروی کار فعال زن کم شد. در مقایسه، این نرخ تنها ۲/۴ درصد برای مردان کاهش یافت. در نتیجه، نرخ بیکاری زنان در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۸ به میزان ۱/۴ واحد درصد کاهش یافت و به ۲۰/۵ درصد رسید.



شکل ۵۲: اشتغال ناقص مرتبط با زمان به تفکیک جنسیت
 طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۵۳: نرخ بیکاری (L۱) و بهره‌برداری ناقص نیروی کار (L۴)
 منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۵۴: نرخ بهره‌برداری ناقص زنان و مردان (underutilization rate)/(L۴)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۳-۳-۳. طول دوره‌ی بیکاری

مدت زمان بیکاری یکی از جنبه‌های مهم موضوع بیکاری است که با بررسی نرخ بیکاری به تنهایی، از قلم می‌افتد. عدم تطابق بین طرف عرضه و تقاضا در بازار کار باعث می‌شود افرادی که نمی‌توانند شغل مناسبی پیدا کنند برای مدت طولانی بیکار بمانند. به این پدیده «بیکاری طولانی مدت» می‌گویند.

بیکاری طولانی مدت به افرادی اطلاق می‌شود که ۱۲ ماه یا بیشتر بیکار بوده‌اند. نرخ بیکاری بلندمدت نسبت این بیکاران طولانی مدت را در بین همه‌ی بیکاران نشان می‌دهد. بیکاری طولانی مدت باعث استرس قابل توجهی برای افراد آسیب دیده و خانواده‌های آن‌ها می‌شود. همچنین برای سیاست‌گذاران نگرانی خاصی دارد، زیرا نرخ بالای بیکاری بلندمدت نشان می‌دهد که بازارهای کار ناکارآمد عمل می‌کنند. این شاخص بر حسب درصد بیکاران سنجیده می‌شود.^{۵۱}

مدت زمان بیکاری در بازار کار ایران به طور قابل توجهی طولانی است و در سال ۱۴۰۱، ۱۸/۸ ماه بوده است (شکل ۵۵) که در مقایسه با سایر کشورها بالا محسوب می‌شود (جدول ۸ پیوست). سهم

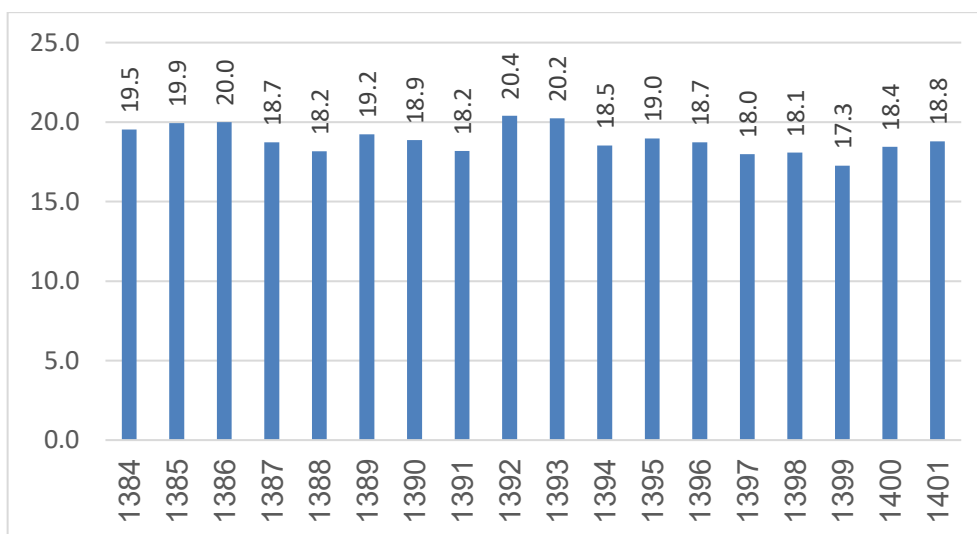
^{۵۱} <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>



افرادی که بیش از یک سال بیکار بوده‌اند بین سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ بیش از ۵۰ درصد از کل بیکاران بوده است (شکل ۵۶). این نرخ در ایران در سال ۱۳۹۸، ۵۵/۱ درصد بوده و در بین ۴۹ کشور مورد بررسی در رتبه ششم قرار گرفته است (شکل ۵۷).

نمودار ۵۵ نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۹، مدت زمان بیکاری در بازار کار ایران با ۰/۸ ماه کاهش نسبت به سال ۱۳۹۸ به ۱۷/۳ ماه رسیده است. این کاهش به این دلیل بود که اکثر بیکارانی که در سال ۱۳۹۹ بخشی از نیروی کار که مدت طولانی بیکاری داشتند، از این بازار خارج شدند. به عبارت دقیق‌تر، ۸۰ درصد از بیکارانی که در سال ۱۳۹۹ بازار کار را ترک کردند بیش از یک سال و ۴۵ درصد بیش از دو سال بیکار بوده‌اند. بنابراین، به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹، بیکاران طولانی مدت بیشتر از سایر افراد بیکار از جستجوی شغل منصرف شده‌اند و به نوعی می‌توان چنین استنباط کرد که به دلیل شانس کم موفقیت در بازار کار، از جستجوی شغل خودداری کرده‌اند. بنابراین، نرخ بیکاری بلندمدت در شرایط همه‌گیری با ۴/۳ واحد درصد کاهش در سال ۱۳۹۹ به ۵۰/۸ درصد رسید. اما بلافاصله پس از پایان همه‌گیری و آغاز بهبود شرایط، مجدداً در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ این نرخ افزایش یافت و به‌خصوص در سال ۱۴۰۰ به عدد ۵۵/۹ درصد نیز رسید (شکل ۵۶).

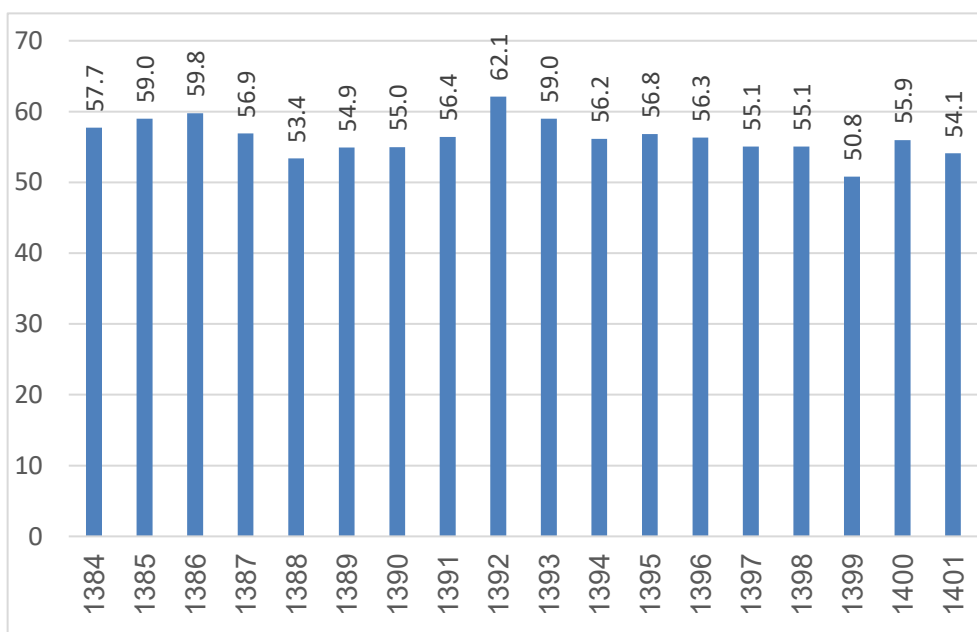
برای ارائه‌ی تصویری واضح‌تر از مدت زمان بیکاری در بازار کار ایران، شکل ۵۸ تعداد افراد بیکار را در چهار گروه با مدت زمان بیکاری «۳ ماه و کمتر»، «۴ ماه تا ۱۱ ماه»، «یک سال تا ۲۳ ماه» و «بیش از دو سال» نشان می‌دهد. همان‌طور که ۵۸ نشان می‌دهد، مدت زمان بیکاری در اکثر افراد بیکار بیش از یک سال است و بخش زیادی از آنها (به طور متوسط ۳۵٪) بیش از ۲ سال بیکار بوده‌اند. همچنین همان‌طور که گفته شد، بیشترین آسیب‌پذیری از همه‌گیری کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹ مربوط به بیکاران طولانی مدت بوده است. بنابراین بیکاری بلندمدت موضوعی مهم در بازار کار ایران است و لازم است راهکارهای مناسبی برای رفع آن طراحی و اجرا شود. بیکاری طولانی مدت احتمال اشتغال را کاهش می‌دهد و منجر به استهلاک سرمایه‌ی انسانی می‌شود. علاوه بر این، استهلاک سرمایه‌ی انسانی را می‌توان نوعی ازدست‌دادن سرمایه‌گذاری در نظام آموزشی دانست.



شکل ۵۵: مدت زمان بیکاری (میانگین تعداد ماه)

توضیح: این شکل نشان می‌دهد بیکاران کشور به صورت میانگین چند ماه بیکار بوده‌اند. به عنوان مثال در سال ۱۴۰۱، کل بیکاران کشور به طور متوسط نزدیک به ۱۹ ماه به صورت فعال در جستجوی شغل بوده‌اند (بیکار بوده‌اند).

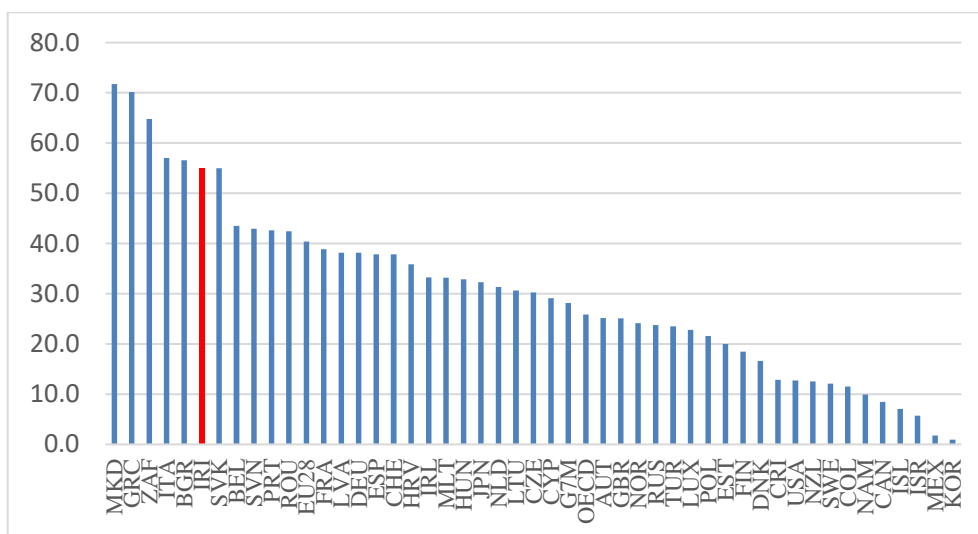
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



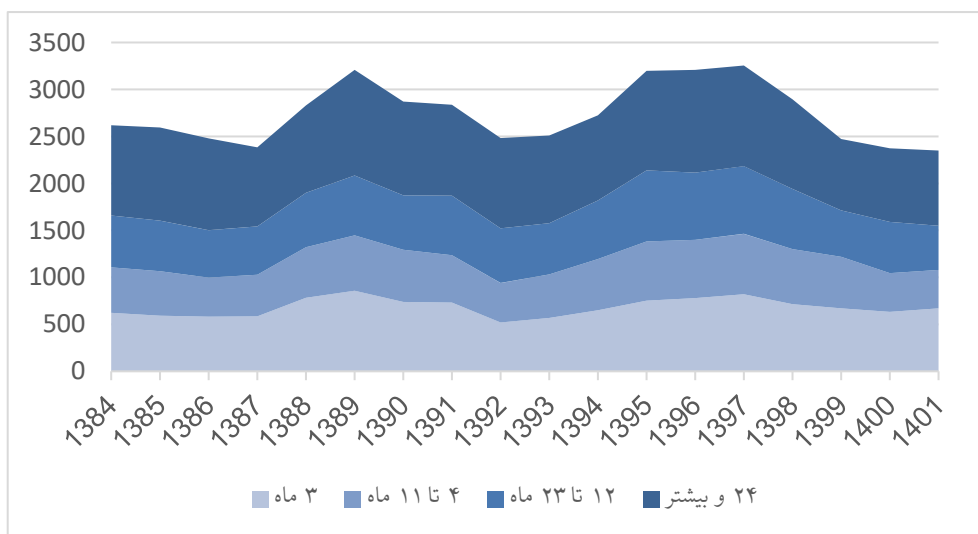
شکل ۵۶: نرخ بیکاری بلندمدت (انتظار ۱۲ ماه و بیشتر)

توضیح: این شکل نسبت تعداد بیکارانی که بیش از یک سال بیکار بوده‌اند به تعداد کل بیکاران را نشان می‌دهد. این نسبت با عنوان نرخ بیکاری بلندمدت شناخته می‌شود. به عنوان مثال در سال ۱۴۰۱، ۵۴.۱ درصد از بیکاران کشور، طول دوره بیکاری بیش از یک سال داشته‌اند.

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۵۷: نرخ بیکاری بلندمدت، سال ۲۰۱۹ (۱۳۹۸)
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران و OECD.Stat.



شکل ۵۸: میزان بیکاری بر حسب مدت انتظار
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

در بررسی پیامدهای اجتماعی موضوعاتی مانند بیکاری زیاد جوانان و بیکاری بلندمدت بالا، باید مفهوم «دوره‌ی انتظار»^{۵۲} را در نظر گرفت. مفهوم دوره‌ی انتظار به دوره‌ای از زندگی جوانان بیکار با

^{۵۲} Waithood

تحصیلات عالی اطلاق می‌شود که به دلیل ناتوانی در تأمین مالی ضروریات خود، نمی‌توانند زندگی مستقلی را فراهم کنند. به عبارت دیگر دوران نوجوانی این افراد بیش از حد به طول انجامیده و وابستگی آنها به خانواده تا سنین بالاتر ادامه دارد.

این مفهوم برای اولین بار در سال ۲۰۰۸ برای تجزیه و تحلیل وضعیت جوانان در خاورمیانه و شمال آفریقا معرفی شد. نقطه‌ی شروع دوره‌ی انتظار، مربوط به مسائل بازار کار است. اگر شغل مناسبی برای جوانان با تحصیلات عالی در بازار کار فراهم نشود، پس از تجربه‌ی بیکاری احتمال ترک بازار کار و ادامه‌ی تحصیل در مقاطع بالاتر افزایش می‌یابد. از این رو، این افراد قادر به تأمین مالی زندگی به صورت مستقل نیستند و در نتیجه وابستگی مالی آنها به خانواده ادامه دارد.

ادامه‌ی این روند برای گروه‌های سنی مختلف جوانان، منجر به شکاف بیشتر بین عرضه و تقاضای نیروی کار از نظر ویژگی‌های آموزشی عرضه‌کنندگان نیروی کار و فرصت‌های شغلی در بازار کار خواهد شد. در نتیجه احتمال ورود به بازار کار کاهش بیشتری یافته و امکان تأمین مسکن و ورود آنها به بازار ازدواج به تأخیر می‌افتد. به این ترتیب عدم تعادل بازار کار به سایر بازارها سرایت خواهد کرد. علاوه بر این، ادامه‌ی وابستگی مالی این جوانان به خانواده، بار سرپرست خانوار را افزایش داده و رفاه نسبی را کاهش داده و/یا منجر به گسترش فقر می‌شود.

۳-۴. روندهای اشتغال

شاخص‌های برجسته مانند نرخ مشارکت نیروی کار و نرخ بیکاری تنها به کمیت اشتغال نگاه می‌کنند و بنابراین نمی‌توانند به سؤالات مربوط به کیفیت مشاغل پاسخ دهند. در نتیجه، شاخص‌هایی مانند اشتغال به تفکیک بخش و نوع شغل، اندازه بنگاه، رده شغلی و اشتغال در اقتصاد غیررسمی است که بیش بسیار بیشتری را در مورد کیفیت ارائه می‌دهد. در این بخش به بررسی این شاخص‌ها با تمرکز بر تحولات سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ می‌پردازیم.

۳-۴-۱. نقش بخش‌های اقتصادی

در سال‌های اخیر، بخش خدمات بیش از ۵۰ درصد از اشتغال را به خود اختصاص داده است (شکل ۵۹). سهم این بخش در دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱) به تدریج افزایش یافته است. در سال ۱۳۹۸، سهم بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی از کل اشتغال به ترتیب ۵۰/۳ درصد، ۳۲ درصد و ۱۷/۷ درصد بوده است. این در حالی است که در سال ۱۳۹۹ سهم بخش خدمات در اشتغال ۱ واحد درصد کاهش یافته است، زیرا ۷۳/۵ درصد از کاهش حدود یک میلیون شغل در سال ۱۳۹۹ به دلیل کاهش اشتغال در بخش خدمات بوده است. بنابراین، بخش خدمات با از دست دادن ۶/۱ درصد از اشتغال خود، بیشترین آسیب را به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ متحمل شده است. پس از آن، بخش کشاورزی با کاهش ۵/۸ درصدی اشتغال روبه‌رو شد و ۲۴/۷ درصد از کل کاهش اشتغال مربوط به این بخش بود. در نهایت بخش صنعت کمترین خسارت را متحمل شد و اشتغال آن تنها اندکی (۰/۲)

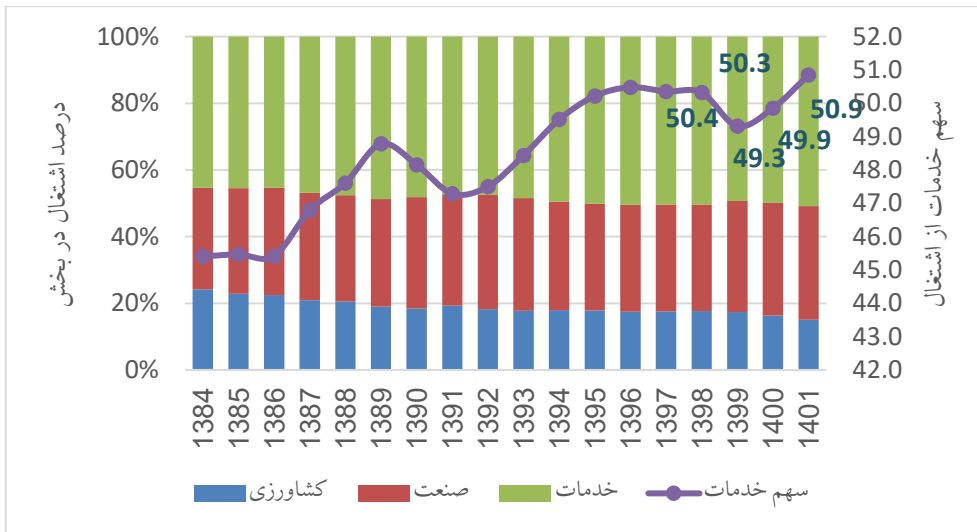


درصد) کاهش یافت. پس از بحران همه‌گیری نیز به نظر می‌رسد روند ترمیمی بخش خدمات از سر گرفته شده است. سهم اشتغال بخش خدمات با افزایش حدود ۰/۶ و ۱ واحد درصدی در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، روند افزایشی خود را آغاز کرده است.

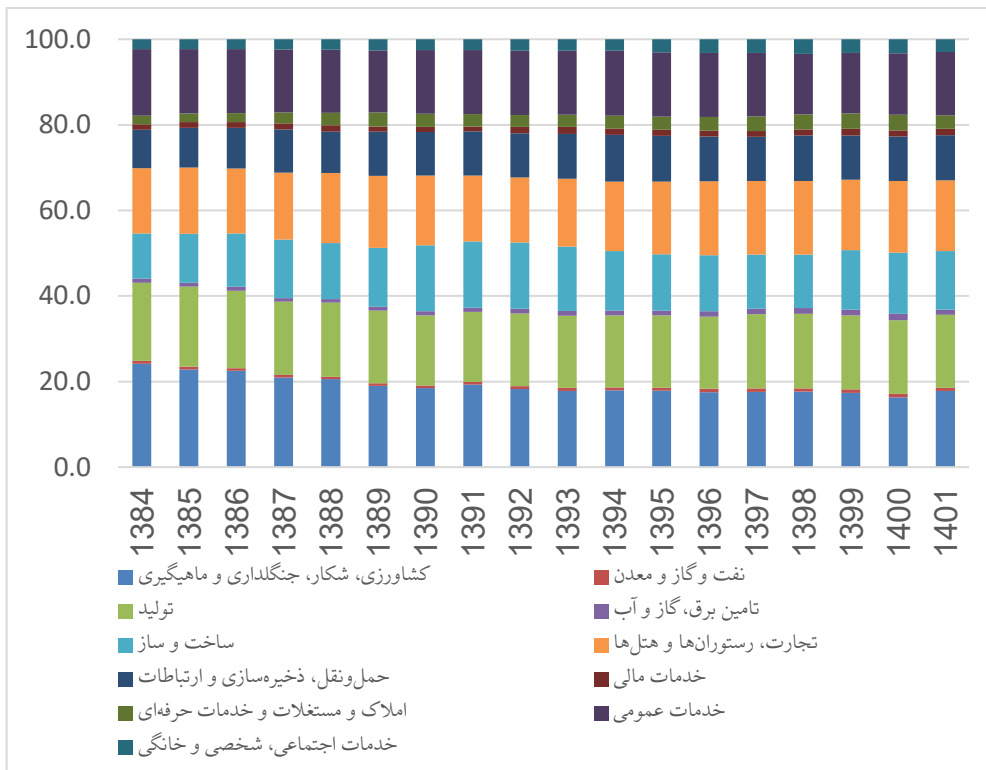
بر اساس کدهای دورقمی طبقه‌بندی‌های مشاغل، بخش «تولید محصولات زراعی و دامی، شکار و خدمات مرتبط» (کد ۰۱) به‌تنهایی بیش از ۱۷ درصد از اشتغال را به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب «تجارت خرده‌فروشی به‌استثنای وسایل نقلیه موتوری و موتورسیکلت» (کد ۴۷)، «حمل‌ونقل زمینی و حمل از طریق خطوط لوله» (کد ۴۹) و «ساخت ساختمان» (کد ۴۱) با سهم ۱۰/۵، ۹/۱ و ۸/۸ درصد قرار دارند. جدول ۹ پیوست با یک طبقه‌بندی کلی‌تر سهم بخش‌های اقتصادی را در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۴۰۱ نشان داده است.

محاسبات این پژوهش نشان می‌دهد که سهم فعالیت‌های «خدمات مواد غذایی و آشامیدنی» (کد ۵۶)، «تجارت خرده‌فروشی، به‌استثنای وسایل نقلیه موتوری و موتورسیکلت» (کد ۴۷) و «حمل‌ونقل زمینی و حمل از طریق خطوط لوله» (کد ۴۹) به ترتیب با ۰/۵۴، ۰/۳۴ و ۰/۳۳ درصد بیشترین کاهش را نسبت به سایر فعالیت‌ها داشته‌اند. همه‌ی این سه فعالیت زیرمجموعه‌ی بخش خدمات هستند. بنابراین همان‌طور که قبلاً ذکر شد، اشتغال در بخش خدمات در سال ۱۳۹۹ بیشترین آسیب را نسبت به سایر بخش‌ها متحمل شده است. پس از این سه فعالیت، سهم بخش «تولیدات گیاهی و دامی، شکار و خدمات مرتبط» (کد ۰۱) با کاهش ۰/۲۸ درصدی برای اولین بار در کل دوره‌ی مورد بررسی (۱۳۸۴-۱۳۹۹) به زیر ۱۷ درصد (۱۶/۹۱ درصد در سال ۱۳۹۹) رسیده است.

شکل ۶۰ نیز با تفکیک بخش‌های صنعت و خدمات به اجزای جزئی‌تر، تصویری دقیق‌تر از نقش بخش‌های اقتصادی در اشتغال در بازار کار ایران ارائه می‌کند.



شکل ۵۹: اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۶۰: سهم بخش‌های مختلف اقتصادی از اشتغال
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



۳-۴-۲. اشتغال بر اساس وضعیت شغلی^{۵۳}

تجزیه و تحلیل روند اشتغال به تفکیک وضعیت شغلی می‌تواند به درک پویایی بازار کار و سطح پیشرفت آن به سمت بهره‌وری بالاتر کمک کند. بازارهای کاری که به سمت مشاغل با کیفیت‌تر حرکت می‌کنند معمولاً از اشتغال کشاورزی به سمت مشاغل با ارزش افزوده بالاتر مانند صنعت و خدمات حرکت می‌کنند، همچنین به طور هم‌زمان، نسبت کارکن مزد و حقوق‌بگیر افزایش می‌یابد و سهم اشتغال خانوادگی در بخش کشاورزی کاهش می‌یابد.

شاغلان خوداشتغال و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی حدود ۷۸ درصد از اشتغال را در سال ۱۴۰۱ تشکیل داده‌اند، در حالی که سهم این دو گروه در سال ۱۳۸۴ حدود ۶۲ درصد بوده که نشان‌دهنده افزایش تدریجی سهم این دو گروه از کل اشتغال در طول سال‌های متمادی است (شکل ۶۱). در دوره دوم تحولات بازار کار (۱۳۹۰-۱۳۸۴)، اگرچه تعداد شاغلان ثابت باقی مانده، اما سهم کارکنان حقوق‌بگیر در بخش خصوصی به تدریج افزایش یافته و سهم کارمندان حقوق‌بگیر در بخش دولتی، کارکنان خانوادگی بدون مزد و کارفرمایان کاهش یافته است. در دوره سوم (۱۳۹۱-۱۳۹۸) نیز به تدریج سهم افراد خوداشتغال افزایش یافته و این موضوع منجر به افزایش نرخ اشتغال در این دوره شده است.

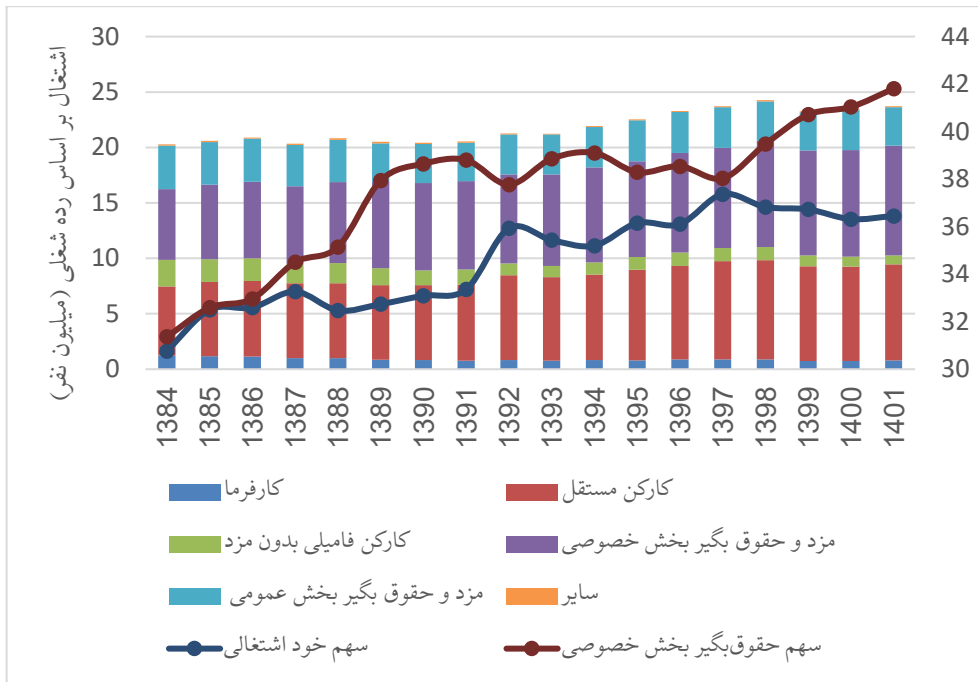
بنابراین، موتور محرک رشد اشتغال در دوره سوم تحولات بازار کار ایران، افزایش تعداد خوداشتغالی‌ها در این دوره بوده است، به طوری که حدود ۶۰ درصد افزایش اشتغال از سال ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ به دلیل افزایش تعداد افراد خوداشتغال بوده است. قابل ذکر است که در سال ۱۳۹۹، ۴۰ درصد از حدود یک میلیون کاهش شغل مربوط به این گروه بوده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برخی از مشاغل خوداشتغال ایجاد شده در دوره سوم که عمدتاً در بخش خدمات بوده‌اند، مشاغل پایدار نبوده‌اند. همانطور که در فصل ۱ توضیح داده شد در این دوره کمترین رشد اقتصادی و نرخ منفی سرمایه‌گذاری، فضای حاکم بر اقتصاد ایران بوده است. بنابراین، این نوع افزایش اشتغال نمی‌تواند محرکی برای افزایش تولید باشد و با توجه به بی‌ثباتی این نوع مشاغل، با شیوع بیماری همه‌گیری کووید-۱۹، خسارت قابل توجهی به بخش بزرگی از مشاغل ایجاد شده در دوره سوم وارد شد.

در بین وضعیت‌های شغلی، بیشترین خسارت ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹ در وضعیت‌های «کارفرما» و «کارکن خانوادگی بدون مزد» هر کدام با ۱۷/۲ درصد از مشاغل از دست‌رفته مشاهده شده است. همچنین درصد مشاغل از دست‌رفته‌ی وضعیت‌های «خوداشتغالی»، «کارمند حقوق‌بگیر در بخش دولتی» و «کارمند حقوق‌بگیر در بخش خصوصی» در سال ۱۳۹۹ به ترتیب ۴/۴، ۳/۵ و ۱/۲

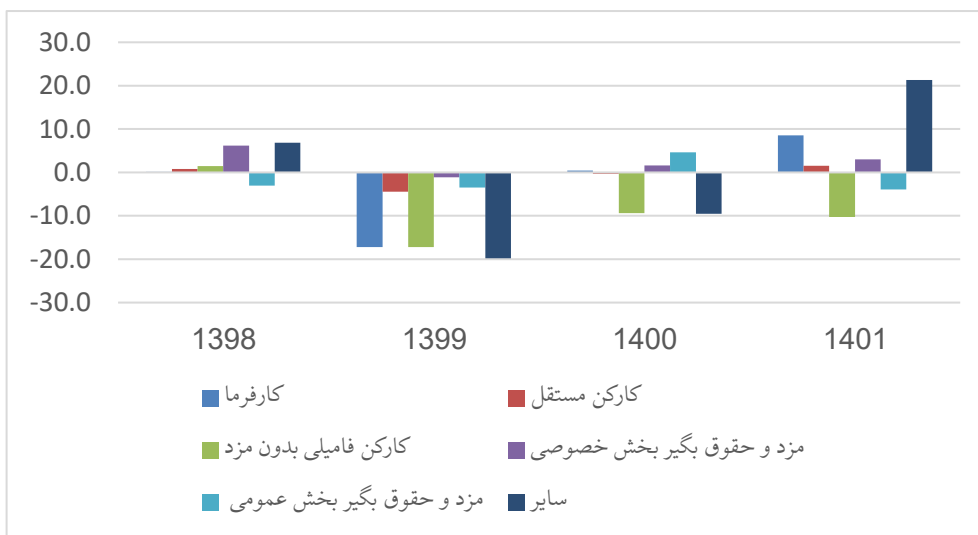


درصد بوده است.

اگر بخواهیم میزان اثرگذاری همه‌گیری بر نوع اشتغال را با توجه به جمعیت شاغل در آن نوع شغل بسنجیم می‌توانیم درصد تغییرات اشتغال در هر دسته‌بندی را به صورت سالانه در سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱ مقایسه کنیم. شکل ۶۲ نشان می‌دهد که همه‌ی انواع اشتغال تحت تأثیر همه‌گیری در سال ۱۳۹۹ قرار گرفته‌اند و پس از آن در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، بعضی مشاغل مقداری افزایش را تجربه کرده و برخی دیگر همچنان در حال کاهش اشتغال بوده‌اند.



شکل ۶۱: اشتغال بر حسب وضعیت شغلی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۶۲: درصد تغییر هر وضعیت شغلی نسبت به سال پیش از آن
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

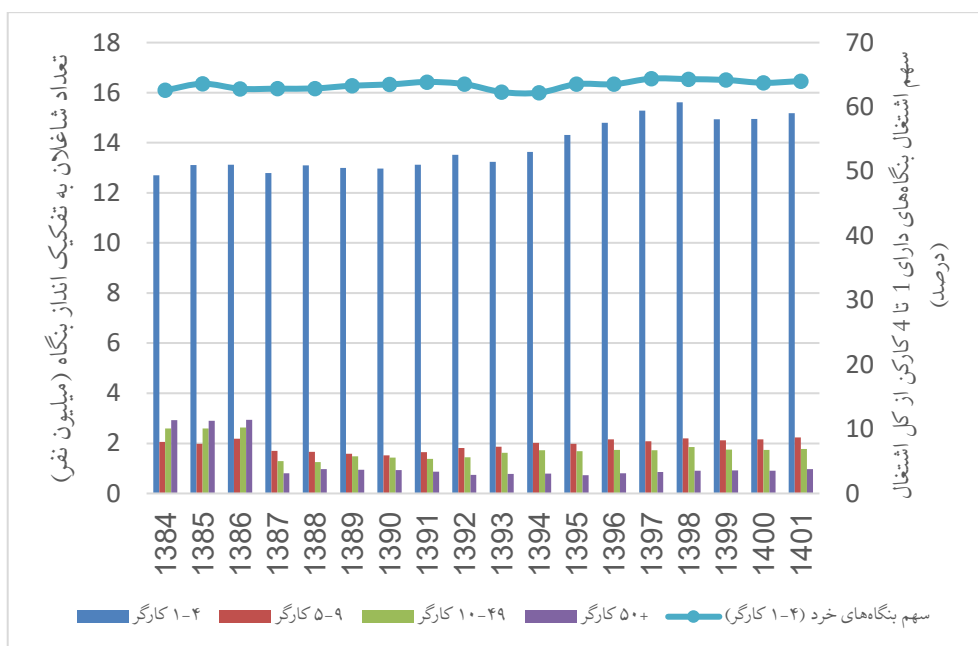
۳-۴-۳. اندازه‌ی بنگاه‌ها

از نظر اندازه‌ی بنگاه، تغییرات اشتغال در بازار کار ایران کاملاً به عملکرد بنگاه‌های ۱ تا ۹ کارکن وابسته است، زیرا ۷۵ درصد اشتغال مربوط به این بنگاه‌ها و بیش از ۶۰ درصد اشتغال متعلق به

بنگاه‌های دارای ۱ تا ۴ کارکن است (شکل ۶۳). شکل ۶۳ شواهد مهمی را برای اختلافات توضیح داده شده در فصل ۱ گزارش بین رشد اقتصادی و روند اشتغال ارائه می‌دهد. سهم شرکت‌های بزرگ (با ۵۰ کارکن یا بیشتر) در اشتغال کمتر از ۱۰ درصد است. اگرچه تعداد این شرکت‌ها در مقایسه با تعداد شرکت‌های کوچک کم است، اما سهم قابل توجهی از ارزش افزوده را این شرکت‌ها ایجاد می‌کنند. بنابراین ارزش افزوده و اشتغال در ایران با دو گروه متفاوت از بنگاه‌ها ایجاد می‌شود که ممکن است از طریق زنجیره‌ی ارزش با یکدیگر متصل نباشند. در نتیجه، در برخی دوره‌ها امکان ناهمخوانی بین رشد اقتصادی و رشد اشتغال محتمل است؛ به عنوان مثال سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰، زمانی که شرکت‌های بزرگ و سرمایه‌بر ارزش افزوده ایجاد کردند، شرکت‌های کوچک که تحت فشار واردات عظیم کالاهای قابل تجارت بودند، امکان ایجاد شغل را نداشتند. بنابراین، در این دوره شاهد رشد اقتصادی بدون رشد اشتغال بوده‌ایم. در مقابل، در سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ شاهد افزایش اشتغال بدون رشد اقتصادی بوده‌ایم.

مطابق شکل ۶۳، در دوره‌ی دوم تحولات بازار کار ایران (۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰) زمانی که اشتغال تقریباً ثابت بود (با وجود رشد اقتصادی مثبت سالانه ۴/۴ درصد)، اشتغال در بنگاه‌های دارای ۱ تا ۹ کارکن تقریباً پایدار بوده است. اما در دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱) که اشتغال به طور متوسط سالانه ۲/۲ و در مجموع حدود ۱۸ درصد (معادل ۳/۸ میلیون نفر) رشد کرد، اشتغال در بنگاه‌های با ۱ تا ۹ کارمند ۲۳ درصد (۳/۳ میلیون نفر) افزایش یافت. به این ترتیب ۸۶ درصد رشد اشتغال در دوره‌ی سوم در بنگاه‌های خرد/کوچک اتفاق افتاد و این بنگاه‌ها موتور محرک رشد اشتغال بودند.

همان‌طور که قبلاً بحث شد، این رشد اشتغال عمدتاً در بخش خدمات و در وضعیت شغلی خوداشتغالی به دست آمد. این‌ها ویژگی‌هایی است که کیفیت اشتغال‌زایی در دوره‌ی سوم تحولات بازار کار ایران را تشکیل می‌دهند و از قضا در سال ۱۳۹۹ با شیوع کووید-۱۹ عمدتاً این مشاغل تحت تأثیر قرار گرفتند. به عنوان مثال، ۶۳ نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۹، شرکت‌هایی با ۱ تا ۹ کارکن حدود ۷۶۰ هزار شغل (معادل ۴/۳ درصد) را از دست داده‌اند، بنابراین ۷۶ درصد از مشاغل از دست‌رفته در طول دوره‌ی همه‌گیری کووید-۱۹ در این گروه از شرکت‌ها رخ داده است. پس از بحران همه‌گیری نیز افزایش سهم بنگاه‌های خرد اندکی افزایش را تجربه کرده است. افزایش سهم بنگاه‌های خرد با ۱ تا ۴ کارکن در سال ۱۴۰۱ حدود ۰/۲ واحد درصد افزایش پیدا کرده است اما اگر سهم بنگاه‌های ۱ تا ۹ کارکن را بررسی کنیم، این سهم در سال ۱۳۹۹، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۸۶/۵، ۸۶/۶ و ۸۶/۴ درصد بوده است که مقادیری نوسانی و به مراتب کمتر از سطح ۸۷/۵ درصد سال ۱۳۹۲ هستند. بدین ترتیب می‌توان گفت که بهبود اشتغال در بنگاه‌های خرد همچنان به مقادیر پیش از همه‌گیری و تحریم‌های جدید نرسیده است.



شکل ۶۳: اشتغال بر حسب اندازه‌ی بنگاه
توضیح نمودار: منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۴-۴-۳. اشتغال بر حسب گروه شغلی

شاخص اشتغال بر حسب رده شغلی شامل آمار مشاغل طبقه‌بندی شده بر اساس گروه‌های اصلی است که در طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل^{۵۴} (ISCO) تعریف شده است. جدیدترین نسخه‌ی استاندارد بین‌المللی شغل (ISCO-08) ۱۰ گروه اصلی را متمایز می‌کند: (۱) مدیران (۲) متخصصان حرفه‌ای و تکنسین‌ها و متخصصان وابسته (۳) کارکنان پشتیبانی دفتری (۴) کارکنان خدمات و فروش (۵) کارکنان خدمات و تجارت مرتبط (۶) کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و شیلات (۷) کارکنان صنایع دستی و (۸) اپراتورها و مونتاژکنندگان کارخانه و ماشین (۹) مشاغل ابتدایی و (۱۰) مشاغل نیروهای مسلح. اطلاعات مربوط به رده شغلی، شرحی از مجموعه وظایفی را ارائه می‌دهد که به وسیله‌ی یک نفر انجام می‌شود یا می‌توان به او محول کرد.

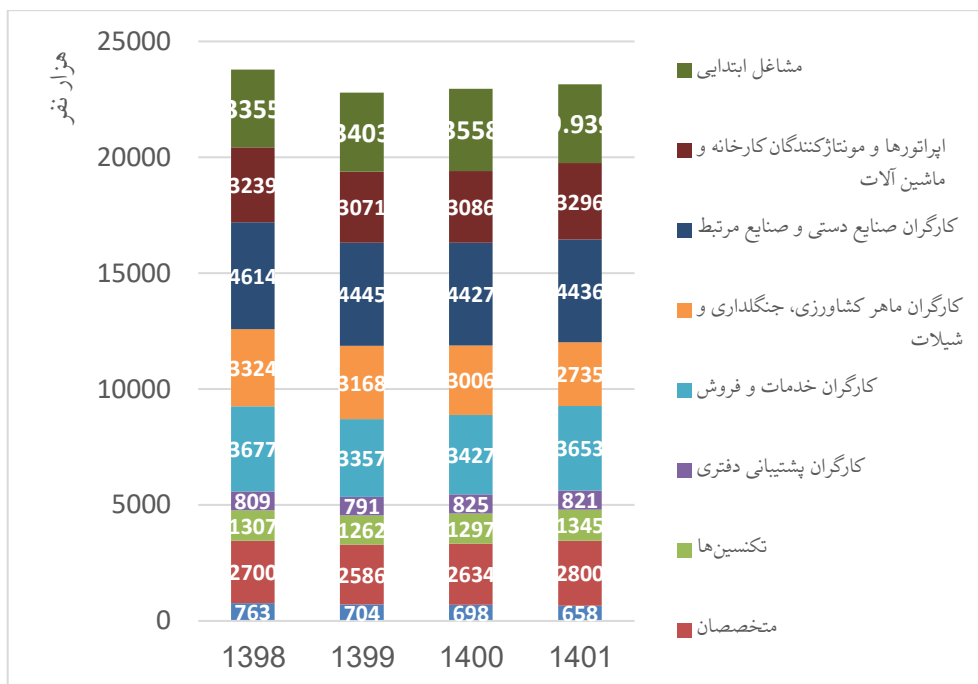
در بازار کار ایران، رده‌های شغلی (۷) کارکنان صنایع دستی و صنایع وابسته، (۵) کارکنان خدمات و فروش، (۹) مشاغل ابتدایی و (۶) کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و شیلات به ترتیب با سهم ۱۹، ۱۵/۱، ۱۳/۸ و ۱۳/۷ درصد بیشترین سهم اشتغال را در سال ۱۳۹۸ داشته‌اند. در سال ۱۳۹۹ اشتغال در تمامی رده‌های شغلی کاهش یافته و بیشترین کاهش مربوط به رده «کارکنان خدمات و

^{۵۴} International Standard Classification of Occupations

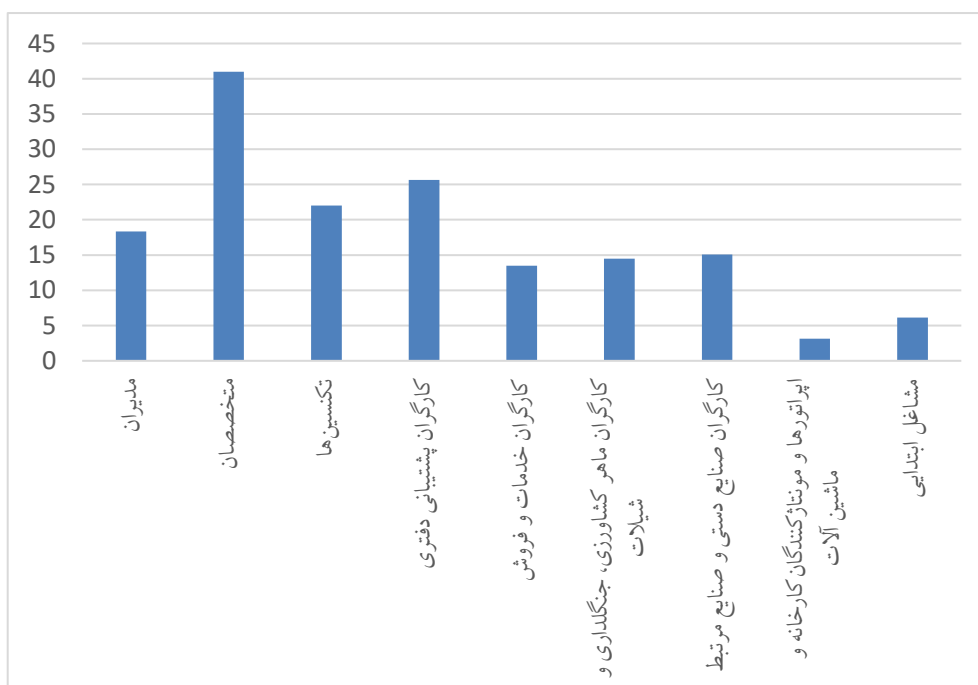


فروش» با ۸/۷ درصد بوده است. اشتغال این گروه در سال ۱۳۹۹، ۳۱۹ هزار نفر کاهش یافته است که معادل ۳۲ درصد کل مشاغل ازدست‌رفته در آن سال است. پس از آن رده شغلی «صنایع دستی و مشاغل مرتبط»، «اپراتور و مونتاژکار کارخانه و ماشین‌آلات» و «کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و شیلات» به ترتیب با ۱۶/۸، ۱۶/۶ و ۱۵/۴ درصد، بیشترین سهم از کاهش اشتغال یک میلیون نفری ناشی از کووید-۱۹ را به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین مجموع این ۴ شغل ذکر شده در کنار هم ۸۰ درصد کاهش اشتغال در سال ۱۳۹۹ را تبیین می‌کنند. این واقعیت‌ها در ادامه‌ی ویژگی‌های ذکر شده در قسمت‌های قبل نشان می‌دهد که اشتغال ازدست‌رفته در سال ۱۳۹۹ عمدتاً در مشاغل خدماتی با مهارت کم رخ داده است (شکل ۶۴).

تفکیک این شاخص بر اساس جنسیت، امکان تحلیل جدایش^{۵۵} جنسیتی شغل را فراهم می‌کند. تقسیم بازارهای کار بر اساس جنسیت یکی از فراگیرترین ویژگی‌های بازارهای کار در سراسر جهان است که در توزیع‌های شغلی مختلف بین زن و مرد نمود پیدا می‌کند. شکل ۶۵ نشان می‌دهد که در سال ۱۴۰۱، سهم زنان در میان متخصصان بالاترین نسبت به سایر مشاغل (۴۱ درصد) بوده است، درحالی‌که سهم زنان در اشتغال سال ۱۴۰۱، ۱۵/۴ درصد بوده است. احتمالاً یکی از دلایل آن رابطه‌ی بین تحصیلات و رده‌های شغلی است که بازار کار متخصصان را برای زنان، به‌ویژه زنان دارای تحصیلات عالی، نسبتاً مناسب‌تر می‌کند، به ویژه در بخش‌های آموزش و بهداشت و درمان.



شکل ۶۴: اشتغال بر اساس وضعیت شغلی
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۶۵: سهم زنان در هر شغل (سال ۱۴۰۱)
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



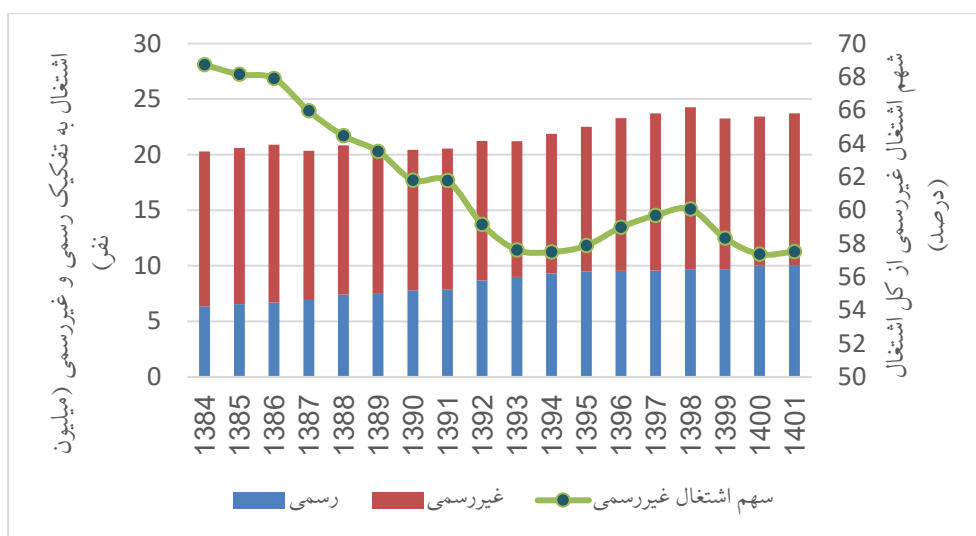
۳-۴-۵. اشتغال رسمی و غیررسمی این بخش نیازمند بازنویسی اساسی است.

در بسیاری از کشورها، اشتغال غیررسمی بخش مهمی از اقتصاد و بازار کار را تشکیل می‌دهد و نقش عمده‌ای در تولید، ایجاد اشتغال و درآمدزایی دارد. با این حال، غیررسمی بودن کارکنان را در معرض خطر بیشتری از آسیب‌پذیری و بی‌ثباتی قرار می‌دهد. بر اساس برآورد سازمان جهانی کار، بیش از ۶ کارگر از هر ۱۰ کارگر و ۴ بنگاه از هر ۵ شرکت بزرگ در جهان، در اقتصاد غیررسمی فعالیت می‌کنند. بنابراین، آمارهای مربوط به اشتغال غیررسمی اطلاعات ارزشمندی را در مورد کیفیت اشتغال ارائه می‌دهد و برای درک جامع بازار کار بسیار مهم هستند. با این وجود اندازه‌گیری اقتصاد غیررسمی کار آسانی نیست، زیرا ویژگی‌های غیررسمی بودن از مکانی به مکان دیگر متفاوت است.

بنابراین، به دلیل دشواری برآورد اشتغال غیررسمی، این آمار برای بسیاری از کشورها از جمله ایران وجود ندارد. با توجه به اهمیت در اختیار داشتن برآورد اولیه‌ی اشتغال غیررسمی، در این گزارش از یک متغیر نماینده^{۵۶} برای اشتغال غیررسمی استفاده شده است. از آنجاکه قانون کار ایران، کارفرمایان را موظف می‌کند که نوعی شبکه تامین اجتماعی را برای نیروی کار خود فراهم کنند، پوشش بیمه بر اساس استخدام می‌تواند به عنوان نماینده‌ای برای تخمین اشتغال رسمی استفاده شود، زیرا عدم پوشش بیمه به واسطه شغل بیانگر این است که شاغلان تحت پوشش قانون کار قرار ندارند. تعریف سازمان بین‌المللی کار در سنجش اقتصاد غیررسمی «کلیه‌ی فعالیت‌های اقتصادی کارکنان و واحدهای اقتصادی» را در بر می‌گیرد که تحت پوشش قانون یا عملاً تحت پوشش ترتیبات رسمی نیستند یا به اندازه‌ی کافی تحت پوشش قرار نمی‌گیرند. بنابراین، مشاغل غیررسمی چ‌خارج از چارچوب مقررات رسمی استخدامی هستند. از این روی، متغیر در نظر گرفته شده در این پژوهش برای برآورد اشتغال غیررسمی، با تعریف سازمان جهانی کار نیز همخوانی قابل قبولی دارد.

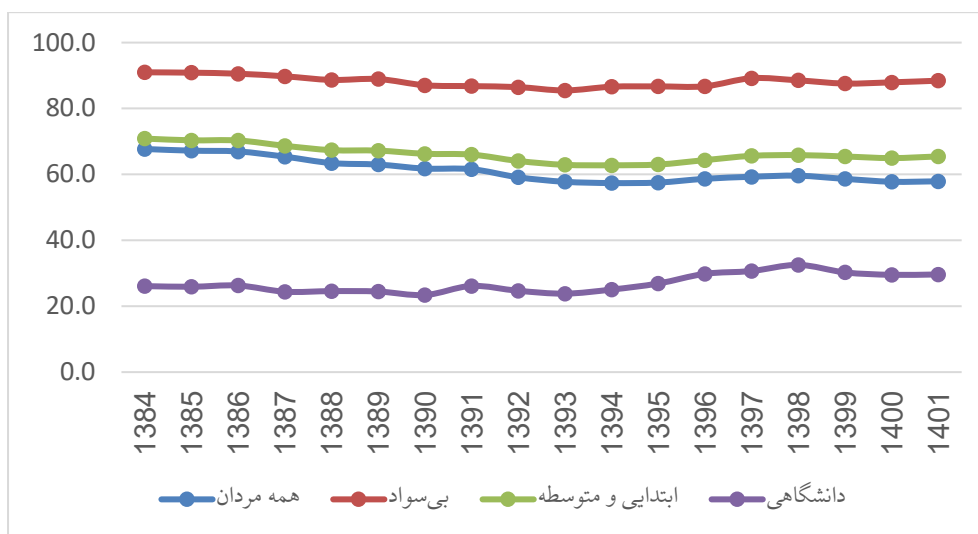
بر اساس این تعریف از اشتغال رسمی، شکل ۶۶ تعداد مشاغل رسمی و غیررسمی و سهم اشتغال غیررسمی را نشان می‌دهد. از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳، سهم اشتغال غیررسمی حدود ۱۰ واحد درصد کاهش یافته است (از ۶۸/۷ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۵۷/۶ درصد). با این حال، اشتغال غیررسمی از سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۸ به ترتیب از ۵۷/۵ درصد به ۶۰/۱ درصد افزایش می‌یابد. این افزایش اشتغال غیررسمی با افزایش اشتغال در بخش خدمات، بنگاه‌های خرد، خوداشتغالی و سایر ویژگی‌هایی که دوره‌ی سوم تحولات بازار کار ایران را رقم زد، اشتراکات زیادی دارد. همان‌طور که در بخش‌های قبل دیدیم، اشتغال از دست‌رفته در سال ۱۳۹۹ به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ عمدتاً در همان مشاغل ایجاد شده در دوره‌ی سوم رخ داده است، در اینجا نیز مشاهده می‌کنیم که تقریباً تمام یک میلیون شغلی که در دوره‌ی همه‌گیری از دست‌رفته است مربوط به کاهش اشتغال غیررسمی است؛ یعنی کسانی که مشمول

دارا بودن پوشش بیمه به واسطه شغل خود نبوده‌اند (و در نتیجه مشمول قانون کار ایران نیستند). شکل‌های ۶۷ و ۶۸ نیز سهم اشتغال غیررسمی را بر اساس سطوح تحصیلی مختلف را به طور جداگانه برای مردان و زنان ارائه می‌کند. مشاهده می‌کنیم که برای سطوح تحصیلی مختلف نرخ اشتغال غیررسمی زنان در اغلب سال‌ها بیشتر از مردان است و همچنین زنان و مردان بی‌سواد بیشترین سهم اشتغال غیررسمی را داشته‌اند. با توجه به همه‌گیری کووید-۱۹ و کاهش حدود یک میلیون نفر شاغل که تقریباً همگی دارای اشتغال غیررسمی بوده‌اند، نرخ اشتغال غیررسمی در تمام مقاطع تحصیلی در سال ۱۳۹۹ کاهش یافته است.

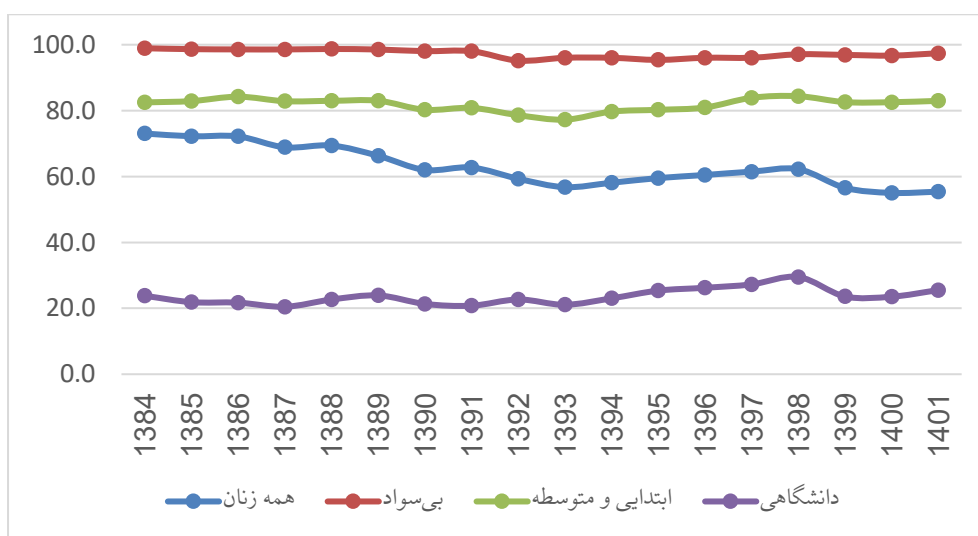


شکل ۶۶: اشتغال رسمی و غیررسمی

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



شکل ۶۷: نرخ اشتغال غیررسمی مردان به تفکیک تحصیلات



شکل ۶۸: نرخ اشتغال غیررسمی زنان به تفکیک تحصیلات



فصل چهارم

جمع‌بندی و ارزیابی پاسخ‌های سیاستی

۴- جمع‌بندی و ارزیابی پاسخ‌های سیاستی

در این گزارش، تحولات بازار کار ایران طی سه دهه گذشته به چهار دوره‌ی اصلی تقسیم شد. دوره‌هایی که از نظر اشتغال‌زایی و روند نرخ مشارکت تفاوت‌های چشمگیری داشتند. همچنین نشان داده شد که در این دوره‌ها ارتباط بین رشد اقتصادی و رشد اشتغال متفاوت بوده است. در دوره‌ی اول رشد اقتصادی ۴/۵ درصد و رشد اشتغال ۳/۷ درصد (همبستگی مثبت)، در دوره‌ی دوم رشد اقتصادی ۴/۴ درصد اما رشد اشتغال نزدیک به صفر (غیرهمبسته) و در دوره‌ی سوم رشد اقتصادی به دلیل فشار تحریم‌ها منفی ۰/۳ درصد بوده، اما رشد اشتغال ۲/۲ درصد (همبستگی منفی) بوده است. پس از این سه دوره، سال ۱۳۹۹ فرارسید که با همه‌گیری کووید-۱۹، تمامی روندهای دوره‌ی سوم در بازار کار (افزایش اشتغال و افزایش نرخ مشارکت) متوقف شد و حدود ۱/۴ میلیون نفر (۵/۳ درصد) از جمعیت فعال کاهش یافت. در این دوره یک میلیون نفر از شاغلین (معادل ۴/۲ درصد) و ۴۲۰ هزار نفر از بیکاران (معادل ۱۴/۵ درصد) کاسته شده که این جمعیت به جمعیت غیرفعال اضافه شدند. پس از پایان همه‌گیری کووید-۱۹ بهبودهایی در برخی شاخص‌های بازار کار دیده می‌شود که ناشی از بازایی برخی مشاغل از دست‌رفته در این دوره است. تعداد شاغلان در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۲۷۰ هزار و ۱۸۰ هزار نفر افزایش داشته است. هرچند این ارقام، به نسبت جمعیت شاغلین اندک محسوب می‌شوند؛ اما نشان‌دهنده‌ی آغاز بهبودها پس از دوره‌ی همه‌گیری محسوب می‌شوند.

در این گزارش ویژگی‌های دوره‌ی سوم، یعنی دوره‌ای که اشتغال علی‌رغم رشد منفی اقتصادی افزایش یافت، و ویژگی‌های دوره‌ی همه‌گیری کووید-۱۹ و سال‌های پس از آن (۱۴۰۱-۱۴۰۰) به تفصیل بررسی شد و با مطالعه روند و تغییرات شاخص‌های مختلف نشان داده شد که بیشترین اثرات ناشی از کووید-۱۹ به همان اشتغالی لطمه زد که به طور عمده در دوره‌ی سوم اضافه شده بود. مشاغل در دوره‌ی سوم عمدتاً در بخش خدمات، خوداشتغالی، اشتغال غیررسمی و در بنگاه‌های کوچک (با ۱ تا ۹ نفر کارمند) ایجاد شد، مشاغلی که برخلاف ساختار بازار کار ایران، زنان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی از سهم بالایی در آن‌ها برخوردار بودند. با توجه به ماهیت ناپایدار این نوع مشاغل، به‌ویژه غیررسمی بودن آن‌ها و عدم پوشش تأمین اجتماعی، اکثر مشاغل از دست‌رفته در سال ۱۳۹۹ دارای ویژگی‌های مشابهی بوده‌اند. به‌علاوه، تقریباً تمامی مشاغل از دست‌رفته در بخش غیررسمی فعالیت داشتند.

با کنار هم قراردادن این واقعیت‌های آماری می‌توان به یک چارچوب سیاستی برای حمایت از

اشتغال، به ویژه افزایش مشاغل مولد و شایسته^{۵۷} که پایدار و مقاوم در برابر شوک‌های اقتصادی و غیراقتصادی هستند، دست‌یافت. برای ارتقای این چارچوب سیاستی، نگاهی اجمالی به سیاست‌های اقتصادی به ویژه سیاست‌های اشتغال در این چهار دوره مفید است.

همچنین، در این گزارش با مقایسه‌ی ساختار کلی تولید و اشتغال از دریچه‌ی اندازه‌ی بنگاه، به دلایل عدم تطابق رشد اقتصادی و اشتغال در دوره‌های مورد بررسی پرداخته شد. اگرچه یافتن دلایل این تناقض مستلزم تحقیقات عمیق‌تری است؛ اما مقایسه‌ی سیاست‌های کلان اقتصادی در این دوره‌ها می‌تواند تا حدودی تأثیرات مثبت اقتصاد کلان و طراحی سیاست‌های کلان معتبر برای داشتن بازار کاری پویا را روشن نماید. براین اساس به بررسی اجمالی سیاست‌های اقتصادی در چهار دوره‌ی تعریف شده در بازار کار ایران می‌پردازیم.

۴-۱. دوره‌ی اول بازار کار (۱۳۸۳-۱۳۷۵)

۴-۱-۱. سیاست‌های اقتصاد کلان

در این بازه‌ی زمانی، نرخ تورم که در ۵۰ سال گذشته یکی از معضلات همیشگی اقتصاد ایران بوده، روندی نزولی داشته و در یک روند نوسانی، از مقادیر بالای ۲۰ درصد در ابتدای دوره، به حدود ۱۰ درصد در پایان دوره رسیده است. از طرفی در این دوره نرخ سود اسمی به گونه‌ای تعیین شد که نرخ سود واقعی با انحراف محدود حول و حوش میانگین سالانه‌ی آن یعنی ۲ درصد نوسان داشت. بنابراین، در این دوره، انگیزه‌های سفته‌بازی به حداقل رسید و منابع و سرمایه‌گذاری‌های داخلی به سمت بخش‌های تولیدی رفت. در مجموع، مداخلات دولت در قیمت‌گذاری یارانه‌ای انرژی، نرخ ارز، کالاهای اساسی و نرخ سود بانکی در این دوره به حداقل رسید؛ بنابراین انحراف منابع به بخش‌های غیررسمی اقتصاد و فعالیت‌های سفته‌بازی در بازار دارایی به حداقل رسید. علاوه بر این، سرمایه‌گذاری خارجی نیز در این دوره تشویق شد که همه‌ی این سیاست‌ها با هم ترکیب شدند تا متوسط رشد سرمایه‌گذاری سالانه ۱۰ درصد و رشد اقتصادی ۴/۵ درصد در دوره‌ی اول محقق شود.

۴-۱-۲. سیاست‌های اشتغال

از جمله مهم‌ترین سیاست‌های اتخاذ شده در این دوره، گسترش سرمایه‌گذاری بخش‌های غیردولتی با کاهش هزینه‌های نیروی کار از طریق تخفیف بیمه‌ای و اصلاح نهادها و مقررات بازار کار و توسعه نظام‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بود. اعزام نیروی کار به خارج از کشور، یارانه‌ی کمک‌های فنی و اعتباری به آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای و انتقال برخی رشته‌ها از مراکز آموزشی دولتی به مؤسسات خصوصی از جمله اقدامات وزارت کار و امور اجتماعی بود که موجب فعال شدن بخش‌های غیردولتی

⁵⁷ Decent jobs



شد. همچنین وام‌های ارائه شده در قالب وجوه مدیریت شده و سایر وام‌های اشتغال‌زایی از دیگر ابتکارات برای تحریک سرمایه‌گذاری و اشتغال خصوصی بود. افزایش خوداشتغالی مبتنی بر کارآفرینی و تسهیل در راه‌اندازی و توسعه‌ی بنگاه‌های خصوصی نیز از دیگر سیاست‌های فعال بازار کار در این دوره بود. بنابراین در یک نگاه کلی در این دوره، اجرای سیاست‌های فعال بازار کار به وسیله‌ی دولت و فراهم کردن شرایط مناسب برای توسعه‌ی سرمایه‌گذاری‌های بخش غیردولتی به منظور افزایش فرصت‌های شغلی از سیاست‌های اصلی اشتغال در دوره‌ی اول بود. از این رو، تأثیرات قابل توجه این تحرک در بهبود عملکرد اشتغال مشهود است.

به‌طور کلی در دوره‌ی اول، رشد عوامل اصلی تولید یعنی سرمایه و نیروی کار به صورت متوازن رخ داد و بر این اساس، همبستگی مثبتی بین رشد اقتصادی و رشد اشتغال مشاهده می‌شود. یکی از شاخص‌هایی که تفاوت این سه دوره را به خوبی نشان می‌دهد، نسبت موجودی سرمایه به اشتغال است. در واقع این نسبت نشان می‌دهد که چه میزان سرمایه در فرایند تولید به‌ازای هر واحد کار انباشته شده است (شکل ۱۰ در بخش ۱ این گزارش روند این شاخص را نشان می‌دهد). در دوره‌ی اول این نسبت تقریباً ثابت بوده و روند صعودی بسیار ملایمی دارد که نشان می‌دهد این دو عامل تولید به صورت متعادل رشد کرده‌اند.

۲-۲. دوره‌ی دوم (۱۳۹۰-۱۴۸۴)

۲-۱. سیاست‌های اقتصاد کلان

این دوره مصادف با چندین رویداد در اقتصاد جهانی و اقتصاد ایران بود. در سطح جهانی، قیمت نفت در یک روند صعودی به مقادیر بالای ۱۰۰ دلار در هر بشکه رسید که جهش درآمدهای ارزی دولت را به همراه داشت. در بعد داخلی، رویکرد ویژه‌ی اقتصادی - اجتماعی دولت در این دوره برای ارتقای عدالت اجتماعی، منجر به مجموعه‌ای از سیاست‌هایی شد که مسیر متغیرهای اقتصادی را تغییر داد. سرانجام در پایان این دوره مجموعه‌ای از سنگین‌ترین تحریم‌های آمریکا علیه اقتصاد ایران اعمال شد که اثرات سیاست‌های داخلی را تشدید کرد و باعث رکود تورمی شدید در اقتصاد ایران در سال‌های ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ شد.

به منظور تحقق عدالت اجتماعی و تخصیص منابع کم‌بهره به تولید، در ابتدای این دوره دولت نرخ سود اسمی وام‌های بانکی را کاهش داد که منجر به منفی شدن نرخ سود واقعی شد. بنابراین، انگیزه‌های سفته‌بازی برای به دست آوردن منابع بانکی ارزان و خرید دارایی در این دوره افزایش یافت. همچنین دولت با هدف مبارزه با تورم و به پشتوانه‌ی درآمدهای نفتی غنی، نرخ ارز را در این مدت تثبیت کرد که با وجود تورم دورقمی و فزاینده، این سیاست به سرعت منجر به افزایش واردات کالاهای قابل مبادله و افزایش قیمت کالاهای غیرقابل مبادله، مانند مسکن (بیماری هلندی) شد. این امر باعث ایجاد انگیزه‌های سفته‌بازی بیشتر برای به دست آوردن منابع بانکی ارزان‌تر و خرید دارایی‌ها شد. علاوه بر



این، رشد بالای مخارج دولت باعث افزایش کسری بودجه و در نتیجه افزایش پایه پولی و تورم شد.

مطالعات مختلف^{۵۸} نشان می‌دهد که موجودی سرمایه سهم عمده‌ای از رشد اقتصادی ایران داشته است؛ به طوری که تقریباً تمام رشد اقتصادی ناشی از رشد بخش‌های سرمایه‌بر بوده است که عمدتاً بنگاه‌های بزرگ فعال در بخش انرژی یا بخش‌های مرتبط با آن بوده‌اند که به منابع ارزان بانکی دسترسی داشته‌اند. در شکل ۱۰ که نسبت موجودی سرمایه به اشتغال را نشان می‌دهد، مشهود است که در دوره‌ی دوم، روند این نسبت کاملاً صعودی است. انباشت سرمایه در بنگاه‌های بزرگ و سرمایه‌بر که منجر به رشد ۴/۴ درصدی اقتصادی در این دوره شد، با افزایش اشتغال در این بنگاه‌ها همراه شد. این در حالی است که کل اشتغال در این مدت ثابت بوده است؛ زیرا سهم بنگاه‌های بزرگ در اشتغال کمتر از ۲۰ درصد بوده است. علاوه بر این، افزایش اشتغال در بنگاه‌های بزرگ با کاهش اشتغال در بنگاه‌های خرد و کوچک که به دلیل تأثیرات افزایش واردات کالاهای خارجی به شدت آسیب دیده بودند، خنثی شد. در پایان این دوره، شوک تحریم‌ها باعث افزایش تورم به بالای ۳۰ درصد و کاهش رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری به محدوده‌ی ارقام منفی شد.

۲-۲-۴. سیاست‌های اشتغال

در دوره‌ی دوم، برنامه‌های ویژه‌ای برای ایجاد اشتغال اجرا شد که به دو مورد از مهم‌ترین آنها اشاره می‌کنیم:

- طرح گسترش کارآفرینان و بنگاه‌های کوچک و زودبازده: در این طرح دولت وقت تصمیم گرفت به بنگاه‌های کوچک (با ۵۰ نفر کارکن و کمتر) وام بانکی با نرخ سود یارانه‌ای اعطا کند. در یک دوره‌ی پنج‌ساله (۱۳۸۵ تا ۱۳۸۹)، ۲۲۵ هزار میلیارد ریال معادل بیش از ۲۰ میلیارد دلار تسهیلات بانکی با نرخ سود یارانه‌ای به حدود ۶۳۳ هزار طرح اختصاص یافت که پیش‌بینی می‌شد حدود ۱/۵ میلیون شغل ایجاد کند^{۵۹}؛ اما مطالعات مختلف و گزارش نهادهای نظارتی^{۶۰} نشان می‌دهد که این طرح نتوانست به غالب اهداف خود دست یابد. اجرای این طرح با تثبیت نرخ ارز و اثرات بیماری هلندی بر صنعتی‌زدایی هم‌زمان شد و بدین ترتیب بنگاه‌های کوچک از نظر کاهش اشتغال، بیشترین آسیب را متحمل شدند.

^{۵۸} محمودی (۲۰۲۱)، حمدی و سبیا (۲۰۱۳) و نیلی و همکاران (۱۳۹۳) را ببینید. همچنین بر اساس گزارش سالانه سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) در سال ۲۰۱۸، در دوره ۱۹۷۰-۲۰۱۶، سهم سرمایه، نیروی کار و بهره‌وری کل عوامل (TFP) از رشد اقتصادی ایران به ترتیب ۸۶ درصد، ۱۷ درصد و ۴- درصد بوده است.

^{۵۹} <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/823433>

^{۶۰} <https://rc.majlis.ir/fa/news/show/824538>; <https://qjefp.ir/article-1-142-fa.pdf>;

B2n.ir/a23023; B2n.ir/r51323



• **طرح مسکن مهر:** دولت با هدف ارتقای عدالت اجتماعی و در راستای رفع نیازهای مردم به مسکن، به ویژه در اقشار کم درآمد، طرح مسکن مهر را پیشنهاد داد و متعهد شد که سالانه یک میلیون و ۵۰۰ هزار واحد مسکونی در کشور احداث کند. منابع این پروژه‌ی عظیم نیز از محل وام‌های کم بهره‌ی بانکی به انبوه‌سازان مسکن و متقاضیان این ساختمان‌ها تأمین شد. بنابراین این طرح منجر به استقراض بالای بانک‌ها از بانک مرکزی شد که یکی از عوامل مهم افزایش پایه پولی و تورم در این دوره بود^{۶۱}. این طرح باعث شد که اشتغال در بخش ساختمان در این مدت نزدیک به ۵۰ درصد (معادل یک میلیون نفر) افزایش یابد، اما این افزایش با کاهش اشتغال در بخش‌های تولیدی و کشاورزی خنثی شد. بنابراین، کل اشتغال در این دوره ثابت ماند، اما سهم ساخت و ساز افزایش یافت و سهم تولید و کشاورزی کاهش یافت. (شکل ۶۱)

در مجموع، در این دوره، بی‌ثباتی اقتصاد کلان و افزایش تورم، همراه با تثبیت نرخ ارز و تأثیرات بیماری هلندی بر صنعتی‌زدایی، عملکرد اشتغال‌زایی را تضعیف کرد. بنابراین رشد اقتصادی که صرفاً ناشی از انباشت سرمایه در شرکت‌های بزرگ بوده است نمی‌توانست به اشتغال‌زایی و کاهش بیکاری کمک کند.

۳-۴. دوره‌ی سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۱)

۳-۴-۱. سیاست‌های اقتصاد کلان

در کل این دوره، به جز دو سال و چند ماه، یعنی فاصله‌ی روز اجرای برنامه‌ی جامع اقدام مشترک (برجام) در ۲۶ دی ۱۳۹۴ و خروج دولت ترامپ از برجام (۸ اردیبهشت ۱۳۹۷)، شرایط اقتصاد ایران تحت تأثیر تحریم‌ها قرار گرفت. در ابتدای این دوره، با تغییر دولت در ایران و برنامه دولت جدید برای مذاکره با گروه کشورهای ۵+۱ برای رفع تحریم‌ها، انتظارات تورمی به شدت کاهش یافت و با تصویب برجام، این روند ادامه پیدا کرد به نحوی که تورم در سال ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ به سطوح تک‌رقمی رسید. اما به دلیل مشکلات نظام بانکی، نرخ سود **سپرده‌های بانکی** در ارقام بالای ۲۰ درصد باقی ماند. بنابراین تأمین مالی از منابع بانکی در این زمان هزینه‌بر بود، زیرا نرخ سود واقعی (نرخ سود اسمی منهای نرخ تورم) زدر این دوره بالای ۱۰ درصد بود^{۶۲}.

همچنین به دلیل فشار تحریم‌ها در این دوره، شرکت‌های بزرگ با محدودیت‌هایی در واردات مواد اولیه، دسترسی به فناوری و تأمین مالی خارجی مواجه شدند. از این رو سرمایه‌گذاری در این دوره روند نزولی داشته و نرخ رشد سالانه‌ی سرمایه‌گذاری به طور متوسط منفی ۶/۴ درصد بوده و رشد اقتصادی

^{۶۱} نیلی و همکاران (۱۳۹۳)

^{۶۲} نیلی و همکاران (۱۳۹۶)



سالانه در این دوره حدوداً منفی ۰/۳ درصد بوده است.

در مقابل، رشد اشتغال در دوره‌ی سوم ۲/۲ درصد بوده است. لازم به ذکر است که رشد اشتغال در این دوره دارای ویژگی‌هایی است که با رشد اشتغال در دوره‌ی اول بسیار متفاوت است. در بخش ۳ ویژگی‌های رشد اشتغال در دوره‌ی سوم به تفصیل مورد بحث قرار گرفت که این رشد عمدتاً در شرکت‌های خرد/کوچک و برخی زیربخش‌های غیررسمی بخش خدمات رخ داده است که نشان‌دهنده‌ی دلایل عدم تطابق روند اشتغال و سرمایه‌گذاری و تولید است. تغییر روند نسبت موجودی سرمایه به اشتغال نیز در نمودار ۱۰ نشان داده شده است. باتوجه به اینکه محرک اصلی رشد اقتصادی در اقتصاد ایران انباشت سرمایه است، می‌توان در دوره‌ی سوم مشاهده کرد که با توقف رشد موجودی سرمایه، رشد اقتصادی نیز متوقف شد، گروه بزرگی از مردان و زنان جوان در مشاغل غیررسمی با وضعیت خوداشتغالی شروع به کار کردند.

پس از خروج دولت ترامپ از برجام در اردیبهشت ۱۳۹۷، نوسانات کلان اقتصادی دوباره افزایش یافت و کاهش ارزش ریال، افزایش تورم و کاهش شدید تولید ناخالص داخلی، تصویر دو سال پایانی این دوره بود. بنابراین پیش‌بینی می‌شد با ادامه‌ی این شرایط و کاهش تقاضای خانوارها به دلیل رکود، افزایش اشتغال با ویژگی‌های ذکر شده به تدریج متوقف شود. با این حال، شیوع همه‌گیری کووید-۱۹ نه تنها باعث شد که این افزایش اشتغال به طور ناگهانی متوقف شود، بلکه بسیاری از مشاغل ایجاد شده در دوره‌ی سوم را نیز از بین برد و همان‌طور که در بخش ۳ اشاره شد، تمام مشاغل ازدست‌رفته در سال ۱۳۹۹ غیررسمی بودند و ویژگی‌های مشابهی با مشاغل ایجاد شده در دوره‌ی سوم داشتند.

۴-۳-۲. سیاست‌های اشتغال

در دوره‌ی سوم، دو طرح مهم در دستور کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار گرفت:

- **طرح فراگیر اشتغال:** این طرح شامل زیربرنامه‌های مختلفی از جمله توسعه‌ی مشاغل خانگی، آموزش مهارت‌های حین کار، مشوق‌های مالی؛ مانند تخفیف حق بیمه‌ی کارفرما و یارانه‌ی دستمزد، تأمین مالی خرد و شناسایی فرصت‌های شغلی در استان‌ها و شهرستان‌ها بود. این طرح ایجاد ۹۷۰ هزار فرصت شغلی از طریق تزریق منابع مالی معادل ۲۱۰ هزار میلیارد ریال (۵ میلیارد دلار در سال ۱۳۹۷) را پیش‌بینی می‌کرد.
- **طرح توسعه اشتغال روستایی و عشایری:** این طرح به منظور تسهیل برنامه‌های تجاری در مناطق روستایی و عشایری طراحی شده بود. این طرح دولت را ملزم به واریز ۱/۵ میلیارد دلار از صندوق توسعه‌ی ملی به بانک‌ها و مؤسسات مالی با نرخ سود صفر کرده بود. همچنین مقرر شده بود بانک‌ها و مؤسسات مالی با افزودن حداقل ۱/۵ میلیارد دلار به منابع دولتی، در مجموع ۳ میلیارد دلار را با نرخ بهره‌ی پایین‌تر از نرخ بهره تعادلی، به طرح‌های تجاری در مناطق روستایی و عشایری اختصاص دهند.



دو طرح فوق از مهم‌ترین طرح‌های توسعه‌ی اشتغال در سال‌های اخیر بوده‌اند. اما در پی تشدید تحریم‌ها در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ و به تبع آن کاهش منابع ارزی، تأمین مالی این دو طرح به چالشی جدی مواجه شد. در حال حاضر ارزیابی دقیقی از عملکرد و اثرات این دو طرح بر رشد اشتغال وجود ندارد، بنابراین ممکن است این دو طرح در دوره‌ی سوم تأثیراتی بر رشد اشتغال داشته باشند؛ اما به‌طور کلی از داده‌های موجود می‌توان استنباط کرد که تأثیرات این دو طرح محدود بوده است، زیرا ۹۷ درصد از اشتغال ایجاد شده در دوره‌ی سوم در مناطق شهری رخ داده است، در حالی که طرح توسعه‌ی اشتغال روستایی و عشایری جهت ایجاد شغل در مناطق غیرشهری طراحی شده بود. همچنین از آنجا که حدود ۶۵ درصد اشتغال ایجاد شده در این مدت غیررسمی و بیش از ۸۶ درصد در بنگاه‌های خرد با کارکنان ۱ تا ۹ نفر بوده که معمولاً دسترسی محدودی به وام‌های بانکی دارند، تأثیرات طرح فراگیر اشتغال بر اشتغال‌زایی نیز بعید است.

۴-۴. دوره همه‌گیری و احیای بازار کار

واکسیناسیون در ایران به دلایل مختلف نسبت به سایر کشورها با تأخیر انجام شد؛ بنابراین، موج‌های متعددی از موارد جدید و مرگ‌ومیر در ایران به وجود آمد و بر این اساس، اثرات کووید-۱۹ بر اشتغال در طول سال ۱۳۹۹ ادامه یافت. با وجود اجرای چندین برنامه‌ی دولتی برای حمایت از خانوارها و مشاغل در دوران شیوع کووید-۱۹، به خانوارها از جمله پرداخت وام‌های ۱۰ میلیون ریالی و پرداخت کمک‌های نقدی به حدود ۳ میلیون خانوار در ۴ مرحله، کسری بودجه‌ی دولت مانعی بر سر راه تداوم تأمین مالی این طرح‌ها ایجاد کرد.

در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ با گسترش واکسیناسیون و لغو محدودیت‌های مرتبط با همه‌گیری، مجدداً فرصت برای بهبود شرایط اشتغال افراد و بازگشت به شغل‌های خوداشتغال ذکر شده در دوره‌ی سوم فراهم شد. البته همچنان برخی از آسیب‌های واردآمده به طور کامل ترمیم نشده‌اند. تحریم‌های اقتصادی نیز همچنان برقرار هستند که این عامل نیز موجب محدودیت‌های جدی برای دولت جهت تأمین مالی مؤثر سیاست‌های مرتبط با بازار کار، از جمله تبصره ۱۸ قانون بودجه سنواتی، شده است. با این وجود، گزارش مرکز آمار از رشد اقتصادی ۴/۸ درصدی در سال ۱۴۰۱ و گزارش بانک مرکزی از رشد اقتصادی ۶/۲ درصدی در سه‌ماهه‌ی اول سال ۱۴۰۲ که سه برابر مدت مشابه سال ۱۴۰۱ است، می‌تواند بارقه‌هایی از آغاز بهبود در روندهای بازار کار باشند.

۴-۵. خطوط سیاستی بهبود شرایط بازار کار

باتوجه به آنچه در مورد سیاست‌های کلان اقتصادی و اشتغال در سه دوره‌ی بازار کار ایران در سه دهه گذشته مطرح شد و همچنین بر اساس واقعیت‌های آماری بررسی شده در این گزارش، مجموعه‌ای از جهت‌گیری‌های سیاستی کلیدی برای بهبود نتایج بازار کار در ادامه ارائه شده است. هر چند که در دسترس نبودن داده‌های بهنگام از سمت تقاضای نیروی کار سبب شده است که این گزارش به طور

عمده متمرکز بر بخش عرضه نیروی کار باشد، اما پیچیدگی مشکلات بازار کار ایران و در هم تنیدگی این مسائل، این ضرورت را ایجاد می کند که مجموعه توصیه های سیاستی به صورت جامع و ناظر بر تمام وجوه عرضه و تقاضای بازار کار باشد. به صورت کلی عملکرد بازار کار به پنج دسته از متغیرها مرتبط است که به اختصار MILES نامیده می شوند و به شرح زیر می باشند:

- ثبات اقتصاد کلان^{۶۳}
- محیط کسب و کار^{۶۴}
- نهادهای بازار کار^{۶۵}
- تحصیلات و مهارت^{۶۶}
- نظام تأمین اجتماعی^{۶۷}

نبود ثبات در اقتصاد کلان ریسک سرمایه گذاری را افزایش می دهد که نتیجه آن، اخلاص در توسعه بنگاه ها و تقاضای نیروی کار است. بدون وجود ثبات اقتصاد کلان، اعمال هرگونه سیاست دیگری در بازار کار تأثیر لازم را نخواهد داشت و چه بسا اگر این سیاست ها بدون توجه به ثبات مالی بودجه دولت تنظیم و اجرا شوند اثرات نامطلوبی را در نهایت به جا بگذارند. هدف اصلی سیاست های لازم در این حوزه، ایجاد ثبات در سطح اقتصاد کلان و پیش بینی پذیر نمودن وضعیت اقتصاد برای آحاد اقتصادی است.

مناسب بودن محیط کسب و کار نیز مانند ثبات اقتصاد کلان، عامل بسیار مهمی در ایجاد انگیزه و امنیت برای سرمایه گذاری و در نتیجه کاهش ریسک و افزایش تقاضای نیروی کار در اقتصاد است. دو گروه اول از متغیرهای نامبرده بر تقاضای نیروی کار تأثیر دارند. بدین معنی که ثبات اقتصاد کلان شامل نرخ تورم پایین، پایداری نسبی بازار ارز، بودجه متوازن دولت و سایر مواردی که سبب پیش بینی پذیری یک اقتصاد می شوند مستقیماً بر انگیزه های سرمایه گذاری تأثیر خواهند گذاشت، زیرا سرمایه گذاران می توانند با ریسک پایین تری بازده پروژه های سرمایه گذاری خود را در سال های آتی برآورد نموده و بر اساس آن تصمیم به سرمایه گذاری بگیرند.

محیط کسب و کار نیز به مجموعه عواملی اطلاق می شود که در بیرون از بنگاه وجود دارد و بر عملکرد بنگاه اثری تعیین کننده می گذارد. بخش مهمی از فضای اقتصادی و حقوقی پیرامون بنگاه های اقتصادی متأثر از عملکرد دولت و تعریف نقش دولت در شکل دهی روابط اقتصادی است. دخالت های

⁶³ Macroeconomic stability

⁶⁴ Investment climate

⁶⁵ Labor market institutions

⁶⁶ Education and skills

⁶⁷ Social safety net



ناروای دولت در تنظیم رفتار آحاد اقتصادی، نه تنها به بهبود در تخصیص منابع منجر نمی‌شود بلکه انحراف سرمایه‌گذاری‌ها، محدود کردن رقابت و کاهش کارایی را به همراه خواهد آورد. بنابراین سیاست‌های این دو حوزه (ثبات اقتصاد کلان و بهبود محیط کسب و کار) عمدتاً بر تقاضای نیروی کار اثرگذار هستند.

نهادهای بازار کار مسئولیت تعیین قواعد حاضر بر بازار کار را بر عهده دارند. به همین دلیل می‌توانند بر انگیزه‌های هر دو سمت عرضه و تقاضای این بازار تأثیر بگذارند. منظور از نهادهای بازار کار، مجموعه قواعد ناظر بر چگونگی رابطه بین کارگر و کارفرما است. قوانین اخراج و استخدام، ساختار چانه‌زنی بازار کار (اتحادیه‌های کارگری، نقش دولت و ...)، حداقل دستمزد، مزایای ویژه مادران شاغل، قواعد حاکم بر زمان کار و مرخصی و اضافه‌کاری و ... نهادهای بازار کار را تشکیل می‌دهند. نهادهای بازار کار از جمله مهمترین عوامل اثرگذار بر انگیزه‌های مشارکت نیروی کار (سمت عرضه بازار کار) و استخدام نیروی کار (سمت تقاضای نیروی کار) هستند. با توجه به اهمیت قانون کار و حداقل دستمزد این دو موضوع در این بخش مورد توجه قرار گرفته است.

تحصیلات و مهارت، از آن جمله مواردی است که اثر آن بر عرضه نیروی کار بسیار زیاد است. عدم توجه به این عامل می‌تواند باعث عدم تطابق مابین مهارت‌های عرضه نیروی کار و مهارت‌های لازم برای تقاضای نیروی کار شود که در نهایت منجر به بالا رفتن بیکاری و یا کاهش مشارکت در بازار کار می‌شود. به شرط آنکه تقاضای بازار کار برای نیروی کار تحصیل کرده و ماهر وجود داشته باشد، ساختار نظام آموزشی (آموزش عالی و سایر مراکز آموزشی غیردانشگاهی) با افزایش سطح تحصیلات یا مهارت جویندگان کار، سبب افزایش تطابق سمت عرضه با تقاضای نیروی کار را فراهم می‌کند. بنابراین از منظر بازار کار، آنچه سبب اهمیت نظام آموزشی می‌شود برقراری ارتباط مناسب با سمت تقاضای بازار کار است که در نتیجه‌ی برقراری این ارتباط و افزایش متناسب سطح تحصیلات و مهارت نیروی کار، میزان کارایی فعالیت‌های اقتصادی افزایش می‌یابد.

نظام تأمین اجتماعی از عوامل مهمی است که بر انگیزه سمت عرضه نیروی کار تأثیر دارد. عدم وجود نظام حمایتی صحیح از طریق بیمه‌های مختلف باعث می‌شود که سیاست‌های حمایتی از معزای دیگر، از قبیل قوانین بازار کار، اعمال شود که اثرات مخربی را در بازار کار به همراه دارد. از سوی دیگر، در صورت وجود یک نظام تأمین اجتماعی سخاوتمندانه و بدون طراحی سازوکار انگیزشی مناسب، انگیزه مشارکت جمعیت در سن کار را کاهش می‌دهد. زیرا این جمعیت با داشتن درآمدی غیر از شغل خود، نیاز کمتری به کار کردن خواهند داشت. از سوی دیگر نبود یک نظام تأمین اجتماعی کارا (شامل اعطای مستمری برای توانمندسازی خانوارهای فقیر، اعطای مستمری به معلولان و افراد ناتوان و کم‌توان، بیمه بیکاری، بیمه ازکارافتادگی، بیمه بازنشستگی و ...)، سبب خواهد شد فشارهای سیاسی، قوانین اقتصادی را به سمت فشار بیشتر بر بنگاه‌های اقتصادی برای حمایت از نیروی کار سوق دهد. بدین معنی که در صورت نبود نظام تأمین اجتماعی، بار سیاست‌های حمایتی یا به

قوانین بازار کار منتقل شود یا بنگاه‌های اقتصادی باید علاوه بر دستمزد هزینه‌های بیشتری به نیروی کار پرداخت نمایند. در نتیجه انگیزه بنگاه‌های اقتصادی برای استخدام نیروی کار جدید کاهش پیدا می‌کند. درحالی‌که در صورت وجود یک نظام تامین اجتماعی مناسب علاوه بر رفع مسائل مذکور، هزینه جستجوی کار برای کارجویان نیز کاهش خواهد یافت و در نتیجه جویندگان کار می‌توانند با بررسی مشاغل بیشتری به انتخاب و تصمیم‌گیری اقدام نموده و در نهایت کیفیت تطابق‌های بازار کار (جور بودن ویژگی‌های شغل و شاغل) افزایش یابد.

۴-۵-۱. ثبات اقتصاد کلان

ساختار اشتغال در بازار کار ایران کاملاً وابسته به عملکرد بنگاه‌های خرد و کوچک (بنگاه‌های دارای کمتر از ۵۰ نفر کارکن) است و در این مطالعه نشان داده شد که بی‌ثباتی‌های اقتصاد کلان و اتخاذ سیاست‌هایی مانند تثبیت نرخ ارز اسمی یا عدم تعادل در عملکرد نظام بانکی از طریق دست‌کاری نرخ‌های بهره بانکی، از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر عملکرد این بنگاه‌ها در دوره‌های مختلف زمانی بوده است. بنگاه‌های خرد و کوچک در اقتصاد ایران عموماً در بخش غیررسمی اقتصاد فعال هستند و لذا دسترسی آنها به منابعی که بتواند از آنها در مقابل شوک‌های اقتصادی و غیراقتصادی (مانند همه‌گیری کووید-۱۹) محافظت نماید، محدود است. از سوی دیگر اتخاذ طرح‌های حمایتی مالی برای این بنگاه‌ها نیز اثر معکوس دارد، چرا که با تشدید عوامل ریشه‌ای وقوع بی‌ثباتی اقتصاد کلان، یعنی ناترازی‌های بودجه و نظام بانکی، منجر به نامساعدتر شدن شرایط برای عملکرد این بنگاه‌ها می‌شود. بنابراین شرط لازم اشتغال‌زایی در این بنگاه‌ها، وجود شرایط باثبات اقتصاد کلان است. از منظر اشتغال، مهم‌ترین اهدافی که انتظار می‌رود در مجموعه سیاست‌های اقتصاد کلان، شامل سیاست‌های پولی، مالی و ارزی احراز شود به شرح زیر است:

- کاهش مستمر تورم و رسیدن تورم به ارقام زیر ۱۵ درصد
- ثبات نرخ ارز حقیقی
- مثبت شدن نرخ بهره حقیقی و پایداری آن در محدوده ۲ درصد

بدون دستیابی به سه شرط حداقلی مذکور، افزایش کمیت و کیفیت اشتغال امکان‌پذیر نخواهد بود.

۴-۵-۲. بهبود فضای سرمایه‌گذاری

در این بخش به مرور کلی حوزه‌های مختلف محیط کسب‌وکار و چهارچوب کلی اصلاحات

مربوط به آن پرداخته می‌شود.^{۶۸}

علامت‌دهی نظام قیمت‌ها

کارکرد صحیح نظام قیمت‌ها، تخصیص صحیح منابع را ایجاد می‌کند. در ایران، به دلیل دخالت گسترده دولت در بازارهای مختلف، نظام قیمت‌ها قدرت علامت‌دهی ندارند. واقعیت آن است که قانون تعزیرات حکومتی و قانون حمایت از مصرف‌کنندگان، توجیه‌کننده اصلی دخالت دولت در امور بنگاه‌ها و مقررات‌گذاری دست و پاگیر است. این قوانین بدون شک نیاز به تجدید نظر دارند و می‌توان چنین قوانینی را با قوانین جدید که براساس تسهیل رقابت و جلوگیری از ظهور انحصارهای زیان‌آور و حفظ حقوق مصرف‌کننده است، جایگزین کرد. قانون رقابت یکی از قوانین کلیدی کشورها به‌عنوان پیش‌نیاز و زیر بنای نهادی برای رسیدن به هدف کارایی در اقتصاد است. نیل به شرایط بازارهای رقابتی و بهره‌مندی از مزایای افزایش کارایی، تخصیص بهینه منابع و رفاه اقتصادی منوط به داشتن قوانین رقابتی سالم است. بنابراین یکی از اصلاحات ضروری اقتصاد ایران جایگزینی قانون تعزیرات حکومتی و قانون حمایت از مصرف‌کنندگان با یک قانون رقابت منطبق با نیازهای روز اقتصاد ایران است.^{۶۹}

دسترسی به تامین مالی

از اصلی‌ترین نیازهای بنگاه برای ادامه حیات و رشد، دسترسی به تامین مالی است. تأمین جریان نقد بنگاه‌ها از بازارهای مالی می‌تواند به پایداری مشاغل ایجاد شده و ایجاد اشتغال به دلیل رشد بنگاه‌ها و تشکیل بنگاه‌های جدید منجر شود. ساختار تامین مالی در اقتصاد ایران به نحوی است که بسیاری از بنگاه‌های اقتصادی به روش‌های متداول تامین مالی، دسترسی ندارند؛ به دلیل عدم گسترش

^{۶۸} برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه انحصار و رقابت، بخش حاکمیتی غیردولتی، خصوصی‌سازی و محیط کسب و کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.
- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

^{۶۹} برای مطالعه بیشتر و جزئیات قانون مذکور رجوع شود به: سید فرشاد فاطمی و همکاران (۱۳۹۴)، بررسی فصل نهم قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ (تسهیل رقابت و منع انحصار)، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

بازار اوراق شرکتی و دشواری در انتشار اوراق شرکتی^{۷۰} توسط بنگاه‌های بزرگ، عمده مشتریان بانک‌ها برای تامین مالی بنگاه‌های بزرگ اقتصادی هستند و در مقابل بنگاه‌های خرد و کوچک به تامین مالی از طریق نظام بانکی دسترسی ندارند. زیرا از آنجایی که توان مالی و عملیاتی بانک‌ها با تعداد محدودی بنگاه بزرگ درگیر است، سازوکارهایی برای تامین مالی بنگاه‌های خرد و کوچک از جمله چگونگی اعتبارسنجی آنها و تعیین وثایقی مناسب برای آنها در نظام بانکی تجهیز نشده است. لذا یکی از اصلاحات اساسی برای بهبود دسترسی بنگاه‌های مختلف به روش‌های تامین مالی مناسب برای هر کدام، گسترش بازار اوراق شرکتی است. طی چند سال اخیر با معرفی اوراق بهادار اسلامی مانند صکوک اجاره، استصناع و... گام‌های مهمی در این خصوص برداشته شده است. اما به دلایل مختلف از جمله زمان‌بر بودن فرآیند تامین مالی از طریق اوراق شرکتی، عدم آشنایی شرکت‌ها با این روش و نرخ‌های موثر بالا، این بازار گسترش قابل قبولی نیافته است. به نحوی که هم‌اکنون تامین مالی از طریق اوراق برای شرکت‌ها از تامین مالی از نظام بانکی زمان‌برتر، دشوارتر و با هزینه‌های مالی بیشتری همراه است.

تضاد منافع

وجود تعارض منافع می‌تواند موجب سوء استفاده از توان و اختیار شغلی توسط اشخاص شود به صورتی که کارکنان یا مقامات با استفاده از موقعیت خود برای کسب منفعت شخصی و گروهی متعارض با منافع اصلی و عمومی بهره ببرند. این مسئله می‌تواند امنیت سرمایه‌گذاری و در نتیجه ایجاد شغل را به خطر اندازد. برای جلوگیری از این مسئله، مدیریت تضاد منافع لازم است. این مهم با استفاده از سازوکارهای حقوقی قابل اجرا است. از مشکلات اساسی قوانین کشور، عدم تعریف دقیق و شفاف موقعیت تعارض منافع است. همچنین عدم اعمال قوانین نیز مسئله دیگری است. وجود مدیران شاغل در بخش خصوصی و دولتی، به صورت هم‌زمان یا بلافاصله پس از خروج از بخش دولتی، منجر به اتخاذ سیاست‌های ضد رقابتی و بی‌ثبات‌کننده در حوزه‌های مختلف می‌شود. راهکارهای لازم برای رفع تعارض منافع شامل تعریف دقیق و شفاف از موقعیت تعارض منافع و وضع قوانین و مقررات مناسب (شامل دوره ممنوعیت کار در بخش‌های مرتبط با مسئولیت پیشین^{۷۱}) ایجاد نهادهای پشتیبان قوانین تعارض منافع و ایجاد سازوکار افشای وجود تعارض منافع باشد^{۷۲}.

قانون ورشکستگی

⁷⁰ Corporate Bond

⁷¹ Cooling-Off Period

⁷² برای مطالعه بیشتر رجوع شود به: طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.



وجود قانون ورشکستگی و ایجاد سازوکار کاهش آسیب خروج بنگاه از اقتصاد سبب می‌شود که انگیزه سرمایه‌گذاری، به دلیل کاهش ریسکی که بنگاه‌ها در صورت شکست با آن مواجه هستند، افزایش پیدا کند. بنابراین برخلاف تصویری که سبب جلوگیری از ورشکسته شدن بنگاه‌ها و اعصاب تسهیلات ترجیحی و کمک‌های بلاعوض به بنگاه‌های مشکل‌دار می‌کند، ورشکستگی فرآیندی مفید برای افزایش تولید از طریق افزایش بهره‌وری و در نتیجه ایجاد اشتغال بیشتر یا تطابق کارآتر بین نیروی کار و بنگاه است. محور قانون ورشکستگی، کاهش هزینه خروج بنگاه از بازار، که از شروط اصلی بازار رقابتی است، می‌باشد. در قوانین ایران به مسئله ورود بنگاه‌ها بسیار بیشتر از خروج آن‌ها پرداخته شده است به طوری که به نظر می‌رسد این قسمت مغفول مانده است.

هرگونه اصلاحی در قانون ورشکستگی باید اهداف مشخصی را دنبال کند. اول آن که مسئله عدم پرداخت بدهی توسط بنگاه بدهکار در صورت خروج از بازار باید به صورت روشنی حل و فصل شود. ثانیاً سازوکاری برای حداکثر کردن ارزش اموال بنگاه چیده شود. مسئله بعدی اینکه چهارچوب منصفانه‌ای برای تقسیم اموال بنگاه مابین طلبکاران طراحی شود. در آخر اینکه در صورت مذاکره مابین طلبکاران و بنگاه و توافق دو طرف، با فرض بازسازی و تجدید ساختار بنگاه برای بهبود وضعیت بنگاه و طلبکاران، ادامه حیات بنگاه میسر باشد. بنابراین یکی دیگر از مولفه‌های بهبود محیط کسب و کار تدوین قانون ورشکستگی بهنگام است^{۷۳}.

اصلاح نظام بنگاهداری

بدون وجود یک نظام بنگاهداری کارا، ایجاد اشتغال و بخصوص موضوع جابجایی شغلی با کندی رخ خواهد داد. در سال‌های بعد از انقلاب اسلامی در چند برهه تغییرات بزرگی در نظام بنگاهداری کشور رخ داده است؛ در اوایل دهه ۶۰ و تغییر مالکیت بنگاه‌های اقتصادی از بخش خصوصی به بخش دولتی نظام بنگاهداری کشور به کل تغییر کرد و این موضوع سبب شد کارایی بنگاه‌های اقتصادی و بخصوص بنگاه‌های بزرگ و صنعتی تحت تاثیر قرار بگیرد. به طوری که این موضوع در کنار صنعت‌زدایی ناشی از بیماری هلندی طی دهه‌های گذشته نقش قابل توجهی در تضعیف شدید بخشی از صنایع کشور مانند صنایع لوازم خانگی، کفش، نساجی و ... داشت که در دوره‌ای جزء صنایع پیشرو کشور بودند. یکبار دیگر نیز در نیمه دوم دهه ۸۰ و با نوع خاصی از خصوصی‌سازی نظام بنگاهداری کشور با یک تحول مهم مواجه شد. در این دوره با واگذاری عمده بنگاه‌های دولتی از طریق سهام عدالت و ردیون، در برخی موارد نظام حکمرانی و مدیریتی بنگاه‌های اقتصادی تخریب شده یا به وضع مناسب تبدیل نشده است، در برخی مواد دیگر بنگاه‌های اقتصادی در بخش‌های غیرتخصصی

^{۷۳} برای مطالعه بیشتر رجوع شود به طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

و نامرتبط اداره می‌شوند و در مواردی نیز این بنگاه‌ها تحت مدیریت موسسات عمومی غیردولتی قرار گرفته‌اند که طبیعتاً کارایی بخش خصوصی را نخواهند داشت و در زمینه‌هایی ممکن است مانع از ایجاد شرایط رقابتی و توسعه بخش خصوصی شوند. البته همچنان دولت نیز در مالکیت و بخصوص مدیریت بنگاه‌های اقتصادی مهمی نقش آفرینی می‌کند. بنابراین بحث اصلاح نظام بنگاه‌داری در اقتصاد ایران ۴ محور اصلی شامل سهام عدالت، رد دیون، موسسات عمومی غیردولتی و خصوصی‌سازی‌های آتی را در بر می‌گیرد.^{۷۴}

اصلاح سیاست‌های تجاری

یکی از مولفه‌های بهبود محیط سرمایه‌گذاری و کسب و کار، اصلاح سیاست‌های تجاری و تسهیل در تجارت خارجی است. مجموعه سیاست‌های اصلاحی در زمینه تجارت خارجی علاوه بر آنکه برای برقراری ارتباطات دو جانبه و پایدار ضروری است، پیشینازی برای گسترش ارتباطات بین‌المللی اقتصاد ایران است. در زیر مهمترین اقدامات لازم برای تسهیل در تجارت گردآوری شده است:^{۷۵}

- حرکت در جهت کاهش تحریم‌های مالی، تجاری و نفتی اعمال شده بر اقتصاد ایران
- حذف کلیه موانع غیرتعرفه‌ای مانند ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های صادراتی و وارداتی و تبدیل آنها به موانع تعرفه‌ای
- کاهش پراکندگی تعرفه‌ها به معنی هماهنگ‌سازی تعرفه‌ها در سطوح کدهای HS کلی‌تر (حداقل ۶ رقمی)
- کاهش میانگین تعرفه (با تاکید بر شرکای تجاری)
- تثبیت تعرفه برای چند سال و نه تصویب سال به سال
- عضویت در پیمان‌های منطقه‌ای برای تجارت کالا و خدمات
- تعیین نقشه تعامل با کشورهای مختلف و انتخاب شرکای تجاری پایدار
- ایجاد ارتباط با زنجیره تولید جهانی از طریق مناطق آزاد و ویژه و جذب سرمایه‌گذاری خارجی

^{۷۴} برای مطالعه بیشتر رجوع شود به: طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه انحصار و رقابت، بخش حاکمیتی غیردولتی، خصوصی‌سازی و محیط کسب و کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

^{۷۵} جهت مطالعه بیشتر رجوع شود به:

- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه سیاست‌های تجاری، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه برون‌گرایی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

۴-۵-۳. نهادهای بازار کار

سیاست‌ها و برنامه‌های استخدامی نباید تنها بر کمیت اشتغال متمرکز شوند، بلکه باید کیفیت مشاغل جدید و قدیمی را نیز بهبود بخشند. سهم بالای اشتغال غیررسمی و عدم پوشش تأمین اجتماعی از طریق اشتغال، حاکی از وجود مشکلاتی در نهادهای بازار کار در ایران است که باعث می‌شود بسیاری از شاغلان اشتغال غیررسمی را ترجیح دهند. تجزیه و تحلیل انجام شده در این گزارش نشان می‌دهد که بسیاری از کارکنان ایرانی در ترتیبات شغلی غیررسمی به‌عنوان کارکن مستقل یا کارکن بدون مزد فامیلی و احتمالاً بدون پوشش تأمین اجتماعی فعال هستند. براین اساس ضروری است قوانین و مقررات کار به‌گونه‌ای تسهیل شود که پوشش قانون کار افزایش یابد و سهم بیشتری از نیروی کار تحت پوشش بیمه و تأمین اجتماعی، از جمله بیمه‌ی بیکاری قرار گیرد. در این صورت ثبات مشاغل افزایش می‌یابد و در مقابل شوک‌هایی مانند همه‌گیری کووید-۱۹، این مشاغل از تاب‌آوری بیشتری برخوردار می‌شوند.

قوانین حمایت از شاغلان را می‌توان به دو گروه اصلی قاعده‌گذاری اخراج^{۷۶} و قاعده‌گذاری استخدام^{۷۷} طبقه‌بندی نمود. قاعده‌گذاری اخراج نیز خود به دو دسته هزینه‌های اخراج و دشواری اخراج تقسیم‌بندی می‌شود. منظور از قاعده‌گذاری استخدام نیز مواردی مانند مزایای مادران، صلیبیت^{۷۸} ساعات کار و دشواری استخدام شامل حداقل دستمزد و انعطاف‌پذیری قراردادها است. یکی از مؤلفه‌هایی که در طراحی قانون کار باید مدنظر قرارگیرد این است که علاوه بر حمایت از حقوق کارگر موجب ایجاد عدم تعادل در بازار کار نشود^{۷۹}. در صورتی که حمایت از حقوق کارگر به قیمت کاهش انعطاف بازار کار به‌دست آید، انگیزه سرمایه‌گذاری بنگاه‌های داخلی و جذابیت سرمایه‌گذاری در بازار داخلی در رقابت با بازارهای رقیب بین‌المللی کاهش می‌یابد و در نتیجه سطح کلی اشتغال در مقایسه با حالت بازار منعطف کمتر می‌شود.

علاوه بر تاثیر منفی بر سطح عمومی اشتغال، قوانین سخت‌گیرانه حمایت از شاغلان ممکن است

⁷⁶ Firing Regulations

⁷⁷ Hiring Regulations

⁷⁸ Rigidity

⁷⁹ برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه بازار کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.
- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

انگیزه‌هایی را تقویت کند که منجر به دودستگی بازار بین درونی‌ها^{۸۰} و بیرونی‌ها^{۸۱} شود و در نتیجه منافع آنها در تعارض با یکدیگر قرار گیرد. منظور از درونی‌های بازار کار کسانی هستند که دارای موقعیت‌های شغلی حمایت‌شده هستند و بیرونی‌ها کسانی هستند که یا تحت پوشش حمایت قانون کار نیستند (اشتغال غیررسمی و بیکاران) یا قانون کار حمایت کمتری از آنها می‌کند (مانند افرادی که دارای قرارداد موقت هستند). ممکن است در شرایطی بیرونی‌ها به علت‌های مختلف اثر منفی دشواری قواعد بازار کار بر اشتغال خود را درک نکنند و فشار سیاسی به صورت نامتناسب به سمت دشواری قواعد بازار کار متمایل شود. در این صورت نقش سیاست‌گذار در ارزیابی نتایج سیاست‌گذاری پررنگ می‌شود.

۱) قاعده‌گذاری استخدام

منظور از قاعده‌گذاری استخدام محدودیت‌های حقوقی الزام‌آور برای کارفرما در استخدام نیروی کار است. مهم‌ترین محدودیت‌های استخدام محدودیت‌های مربوط به:

- مدت زمان قراردادهای کار (موقت یا دائم) و
- هزینه استخدام نیروی کار (حداقل دستمزد^{۸۲}) است

شرایط کار خارج از ساعات متعارف و تعداد مرخصی‌های با حقوق نیز از محدودیت‌های دیگر استخدام است. مرخصی زایمان مادران و ضوابط کار مادرانی که کودکان خردسال دارند هم جزئی از قاعده‌گذاری استخدام است که بر میزان مشارکت زنان تاثیرگذار است. اما در این قسمت با توجه به شرایط کنونی بازار کار کشور که به‌طور تقریبی تمامی قراردادهای جدید قراردادهای موقت یک ساله و کمتر از یک سال هستند و همچنین مساله حداقل دستمزد سراسری، از بین تمامی قواعد استخدام صرفاً به این دو موضوع پرداخته می‌شود.

۱-۱) قراردادهای کوتاه‌مدت یا مدت ثابت

قراردادهای کوتاه‌مدت یا مدت ثابت^{۸۳} دارای مزایا و معایبی هستند که لازم است به هر دو بعد موضوع توجه داشت. قراردادهای کوتاه‌مدت از یک طرف باعث انعطاف بازار کار و از طرف دیگر باعث افزایش اشتغال بی‌کیفیت (عدم امکان انباشت سرمایه انسانی در بنگاه و شاغلان) می‌شود.

مزیت‌های انعطاف قراردادهای مدت ثابت برای بنگاه‌ها و نیروی کار را می‌توان در موارد زیر خلاصه

⁸⁰ Insider

⁸¹ Outsider

⁸² با توجه به اهمیت موضوع حداقل دستمزد، این مبحث در بخش جداگانه‌ای بررسی شده است.

⁸³ Fixed Term Contract (FTC)

نمود:

برای بنگاه:

- تعدیل نیروی کار در نوسانات چرخه‌ای؛
- امکان بهره‌برداری از فرصت پروژه‌های کوتاه‌مدت؛
- امکان استخدام نیروی کار جوان و کم‌مهارت.

برای نیروی کار:

- پل‌ی به سمت شاغل شدن در بازار کار برای نیروی کار تازه‌وارد است تا تجربه و مهارت خود را افزایش دهد.

از سوی دیگر قراردادهای کوتاه‌مدت دارای معایبی برای نیروی کار به شرح زیر است:

- امنیت شغلی پایین به دلیل جابه‌جایی بیشتر نیروی کار؛
- دستمزدهای به‌طور متوسط پایین‌تر؛
- مهارت‌آموزی کمتر در نتیجه جابه‌جایی نیروی کار بین مشاغل مختلف در دوره‌های کوتاه‌مدت.

قراردادهای مدت ثابت در شرایطی که هزینه اخراج بالاست برای بنگاه‌ها مهم‌تر است. با افزایش هزینه اخراج بنگاه‌ها تمایل بیشتری به استفاده از قراردادهای مدت ثابت خواهند داشت. در شرایطی که استفاده از قراردادهای کوتاه‌مدت برای بنگاه‌ها به صرفه‌تر از هزینه‌ی اخراج نیروی کار دائم باشد، بنگاه‌ها انگیزه‌ای برای تبدیل قراردادهای موقت به دائم ندارند. بنابراین یکی از پیشران‌های اصلی برای تمایل بنگاه‌ها به سمت استفاده از قراردادهای موقت، قواعد اخراج سخت‌گیرانه است. از سوی دیگر در صورتی که نیروی کار دارای قرارداد کوتاه‌مدت دسترسی محدودتری به خدمات اجتماعی (بیمه درمانی، بیمه بیکاری) داشته باشد، این قراردادها باعث کاهش کیفیت شغل می‌شود. همچنین اگر تمديد یا مدت زمان قراردادهای کوتاه‌مدت محدودیت داشته باشد ممکن است منجر به جابه‌جایی نیروی کار جوان و کم‌مهارت بین مشاغل مختلف شود. با توجه به این معایب است که معمولاً تلاش می‌شود برای تمديد قراردادهای موقت در موقعیت‌های شغلی مستمر^{۸۴} محدودیت‌هایی اعمال شود.

برای مقایسه، کشورهای اروپایی به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. کمیسیون اروپایی در سال ۱۹۹۷ به کشورهای عضو پیشنهاد کرد یک یا چند الزام قانونی زیر را به شرایط قراردادهای موقت اضافه کنند:

- الزام بنگاه‌ها به ارائه دلایل مستدل برای تمديد قراردادهای کوتاه‌مدت؛

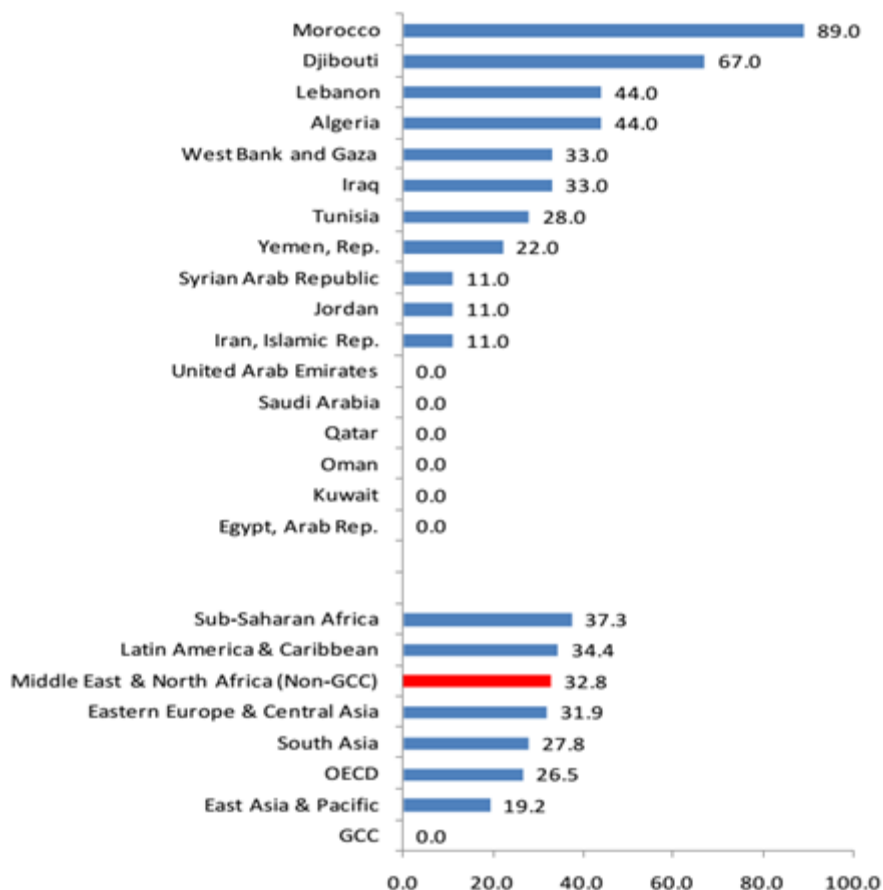
⁸⁴ Permanent Task



- محدودیت برای حداکثر زمان کل دوره استفاده از قراردادهای کوتاه‌مدت؛
- محدودیت دفعات استفاده متوالی از قراردادهای کوتاه‌مدت؛

بر این اساس بسیاری از کشورهای اروپایی محدودیت‌هایی برای تمدید قراردادهای موقت اعمال می‌کنند؛ اما برخلاف منطقه اروپا، در کشورهای منطقه منا برای قراردادهای کوتاه‌مدت (مدت ثابت) قیده‌های محدودی وجود دارد. در نتیجه شاخص سختی قرارداد استخدام در این کشورها پایین‌تر از کشورهای OECD است (شکل ۶۹). کشورهای عرب حوزه خلیج فارس نیز با توجه به اینکه سهم زیادی از نیروی کار خود را از سایر کشورها تامین می‌کنند، به‌طور تقریبی هیچ قاعده‌ای در سمت استخدام نیروی کار (چه در خصوص قراردادهای کوتاه‌مدت و چه در خصوص سایر قواعد استخدام) اعمال نمی‌کنند.

همان‌طور که توضیح داده شد ممکن است بالابودن هزینه اخراج عامل اصلی تمایل بنگاه‌ها به استفاده از قراردادهای کوتاه‌مدت باشد (در خصوص ایران این موضوع مصداق دارد). بنابراین ایجاد محدودیت برای تمدید یا مدت زمان قراردادهای کوتاه‌مدت در کنار هزینه اخراج بالای قراردادهای موقت می‌تواند بنگاه را ترغیب نماید که مدام نیروی کار خود را در موعد تمدید قرارداد کوتاه‌مدت جابه‌جا نماید یا از قراردادهای غیررسمی استفاده نماید. نتیجه این ساختار، عدم انباشت سرمایه انسانی در بنگاه و عدم مهارت‌آموزی نیروی کار و در نهایت کاهش کیفیت اشتغال است. بنابراین لازم است اصلاح قواعد بازار کار در یک مجموعه‌ای از اصلاحات زمان‌بندی شده مورد بررسی گیرد، چرا که ایجاد محدودیت برای تمدید قراردادهای کوتاه‌مدت، بدون کاهش هزینه و دشواری اخراج، بنگاه‌ها را به سمت استخدام غیررسمی سوق دهد. بنابراین، هرچند که محدودیت برای تمدید قراردادهای کوتاه‌مدت با هدف حمایت از نیروی کار اعمال می‌شود، اما بدون توجه به سایر نقاط ضعف قاعده‌گذاری کنونی در بازار کار کشور، ممکن است تعادل جدیدی ایجاد شود که در نهایت خسران بیشتر نیروی کار را از طریق غیررسمی شدن قراردادها یا کاهش انگیزه بنگاه‌ها برای استخدام نیروی کار در پی داشته باشد.



شکل ۶۹: مقایسه شاخص دشواری استخدام (۰-۱۰۰)
منبع: بانک داده Doing Business بانک جهانی، ۲۰۱۵-۲۰۰۰.

۱-۲) حداقل دستمزد

حداقل دستمزد، کمترین سطح دستمزد قانونی ماهانه/ساعتی است که توسط نهاد قانونگذار بازار کار معین می‌شود. بیش از ۹۰ درصد کشورهای جهان حداقل دستمزد دارند و برخی کشورهای عربی و سنگاپور جزء معدود کشورهایی هستند که حداقل دستمزد ندارند.

نکته مهم در بحث حداقل دستمزد در بازار کار ایران سطح آن یا میزان رشد سالانه آن نیست، چرا که بررسی داده‌های مختلف بنگاهی از جمله داده‌های طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر نشان می‌دهد سهم غالب هزینه‌های بنگاه، به طور متوسط بیش از ۸۰ درصد در رشته فعالیت‌های مختلف، متعلق به هزینه مواد اولیه، سرمایه و واردی غیر از نیروی کار است. آنچه در خصوص بحث حداقل دستمزد در اقتصاد ایران اهمیت دارد آن است که در غالب کشورها، برخلاف ایران، حداقل دستمزدهای متفاوتی وجود دارد و وجود یک حداقل دستمزد سراسری به ندرت مشاهده



می‌شود. حداقل دستمزد می‌تواند برای شاغلان در گروه‌های مختلف سنی/بخشی/شغلی/ منطقه‌ای به صورت متفاوتی تعیین شود. ساده‌ترین نوع از تعیین حداقل دستمزد، تعیین آن به صورت سراسری و یکسان برای کلیه گروه‌ها، بخش‌ها و مناطق است، بدون اینکه اثر اختلال‌زایی آن بر بازار کار بررسی شده باشد. همان‌طور که اشاره شد، هم‌اکنون کشورهای بسیار محدودی هستند که سیاست حداقل دستمزد واحد و سراسری را اجرا می‌کنند. این کشورها عبارتند از: ایران، غنا، رومانی و مصر. ضعف اساسی سیاست حداقل دستمزد یکسان و سراسری آن است که چنانچه هدف از اعمال حداقل دستمزد، کاهش ناکارایی بازار کار باشد، این سیاست به دلیل در نظر نگرفتن تفاوت‌ها در بهره‌وری نیروی کار در مناطق و گروه‌های مختلف سیاست موفق‌تری در جهت رسیدن به هدف خود نیست. همچنین معمولاً رابطه همبستگی بین مناطق با هزینه زندگی بیشتر (پایتخت یا مراکز اقتصادی کشور) و فشار سیاسی برای تعیین حداقل دستمزد وجود دارد. بنابراین حداقل دستمزد با توجه به هزینه زندگی بالاتری که در شهرهای بزرگ وجود دارد تعیین می‌شود. در این صورت نقش اختلال‌زای حداقل دستمزد در تخصیص سرمایه و تولید بین مناطق مختلف به معنی کاهش انگیزه سرمایه‌گذاری در مناطقی که حداقل دستمزد به نسبت بهره‌وری نیروی کار بیشتر است، پررنگ‌تر می‌شود و در درون هر منطقه نیز احتمال افزایش اشتغال غیررسمی بیشتر خواهد بود.

در حالی که در بسیاری از کشورها حداقل دستمزدهای متفاوت بسته به معیارهای مختلفی از جمله سن، منطقه، بخش، شغل، سابقه و معلولیت وجود دارد. اما آنچه بیشتر تعیین‌کننده تفاوت حداقل دستمزد در کشورهای مختلف است، بُعد جغرافیا است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مناطق مختلف کشور حداقل دستمزدهای متفاوتی دارند، مانند چین، هند، اندونزی، ویتنام و غیره. در کشورهای اروپایی که تفاوت مناطق مختلف کمتر است، عمدتاً تمرکز بر تفاوت سنی است و گروه‌های سنی جوان و افراد بدون سابقه در بازار کار حداقل دستمزد پایین‌تری دارند. از جمله در فرانسه، بریتانیا، هلند و غیره. بعضی از کشورها برای افراد دارای معلولیت نیز سیاست مشابهی دارند. چنانچه بیکاری گروه‌های خاص (جوانان، زنان و معلولان) به دلیل بالا بودن ریسک استخدام آنها و نداشتن سابقه کار رسمی باشد (عدم تقارن اطلاعات)، حداقل دستمزد پایین‌تر انگیزه بنگاه برای استخدام آنان را افزایش می‌دهد. البته در مورد زنان بدون سابقه کار باید دقت داشت که چنانچه بیکاری ناشی از پایین‌تر بودن حداقل دستمزد از دستمزد آستانه باشد، ممکن است کاهش حداقل دستمزد اثر منفی بر بیکاری زنان داشته باشد. همچنین کاهش حداقل دستمزد صرفاً برای زنان می‌تواند با مقاومت‌های اجتماعی همراه باشد. اما از آنجایی که زنان جوان بیشتر در معرض عدم استخدام به دلیل عدم تقارن اطلاعات هستند، کاهش حداقل دستمزد برای گروه سنی جوان می‌تواند بخش مهمی از اهداف مورد نظر در جهت افزایش احتمال اشتغال زنان را تأمین نماید.

علت به‌کارگیری گسترده حداقل دستمزدهای مختلف در بسیاری از کشورها مزیت‌های آشکار آن نسبت به حداقل دستمزد واحد است. زیرا اول) به این دلیل که در مناطق مختلف تلاش می‌شود حداقل دستمزد برابر تولید حاشیه‌ای نیروی کار قرار داده شود ($w=MPL$)، اختلال‌زایی کمتری در تخصیص

غیربهبینه منابع و سرمایه‌گذاری‌ها دارد (به‌طور اساسی مناطق مختلف برای تعیین حداقل دستمزد، بر اساس تفاوت‌های معنی‌دار در میزان تولید حاشیه‌ای نیروی کار تعیین می‌شوند و نه بر اساس تقسیم‌های سیاسی و کشوری). دوم) چون هزینه زندگی در مناطق مختلف متفاوت است، حداقل دستمزد متفاوت می‌تواند به شیوه بهتری در جهت تامین حداقل هزینه‌های زندگی باشد، بدون اینکه به تخریب انگیزه بنگاه‌ها بر استخدام نیروی کار تاثیر گذارد.

باید توجه داشت برای سرمایه‌گذار از منظر هزینه کارگر، تنها قیمت اسمی فاکتور تعیین‌کننده است. بنابراین پایین بودن حداقل دستمزد مناطق فقیرتر علاوه بر کاهش بخش غیررسمی (و تحت پوشش قرار گرفتن گروه بیشتری از بیمه شغلی) در آن مناطق انگیزه سرمایه‌گذاری ایجاد می‌کند. در این خصوص ذکر یک نکته کلیدی ضروری است: ایجاد تمایز در حداقل دستمزد در مناطق مختلف بدون اصلاح سایر قیمت‌های نسبی و سایر مولفه‌های بهبود محیط کسب و کار، می‌تواند صرفاً به مهاجرت از شهرهای کوچک به شهرهای بزرگ منجر شود، زیرا زمانی حداقل دستمزد پایین‌تر برای خانوار قابل توجیه است که سایر قیمت‌های نسبی نیز تفاوت معنی‌داری در بعد جغرافیا داشته باشد. همچنین ممکن است قیود عدم سرمایه‌گذاری در برخی مناطق صرفاً بحث حداقل دستمزد نباشد و محیط کسب و کار نامناسب و عدم وجود زیرساخت‌های اقتصادی منجر به عدم سرمایه‌گذاری مناسب شده است. بنابراین اصلاح قیمت انرژی، سوخت و سایر محصولات مشمول قیمت‌گذاری در شهرهای بزرگ و بهبود محیط کسب و کار و سرمایه‌گذاری شرط لازم برای توفیق سیاست حداقل دستمزد متفاوت در بعد جغرافیا است. همچنین تعیین حداقل دستمزد بر اساس مدل پیشنهادی نیازمند در اختیار داشتن مجموعه داده‌هایی از سمت تقاضای نیروی کار است که بتوان به تخمین نسبی دقیقی از تولید حاشیه‌ای نیروی کار در مناطق مختلف دست یافت.

علاوه بر تفاوت حداقل دستمزد در بعد جغرافیا، در بعضی کشورها بسته به گروه شغلی یا رشته فعالیت، حداقل دستمزدهای متفاوتی وجود دارد، از جمله در هند، مکزیک، چک و آنگولا. اما تعیین حداقل دستمزد بر اساس گروه شغلی یا بخش اقتصادی با مشکلاتی از جمله ایجاد انگیزه تخطی و جابه‌جایی بین رشته فعالیت‌ها و شغل‌ها همراه است و به سادگی اعمال تمایز حداقل دستمزد در جغرافیا نیست.

۲) قاعده‌گذاری اخراج

معمولاً قاعده‌گذاری اخراج با توجه به دو شاخص دشواری اخراج^{۸۵} و هزینه اخراج^{۸۶} تحلیل می‌کنند. منظور از دشواری اخراج کلیه فرآیندهای حقوقی و قانونی است که در نهایت منجر به اخراج

⁸⁵ Difficulty of Firing

⁸⁶ Firing Cost

نیروی کار از بنگاه می‌شود و منظور از هزینه‌ی اخراج هرگونه هزینه‌ای است که کارفرما باید برای خاتمه قرارداد کار پیش از اتمام مدت آن بپردازد. اهمیت پرداختن به موضوع قاعده‌گذاری اخراج از آن جهت است که عدم تقارن اطلاعات سبب می‌شود کارفرما (حتی در دوره آزمایشی) نتواند شناخت کافی نسبت به ویژگی‌های نیروی کار به دست آورد. بنابراین هزینه بالای اخراج می‌تواند سبب شود کارفرمایان به دلیل ریسک بالای استخدام فردی که مطلوب کار آنها نیست، یا تقاضا برای نیروی کار را کاهش دهند یا به سمت قراردادهای غیررسمی و موقت تمایل پیدا کنند. همچنین موضوع عدم تقارن اطلاعات در خصوص جوانان که تجربه شغلی ندارند/کم دارند، سبب می‌شود استخدام آنها با ریسک بیشتری برای بنگاه همراه باشد. بنابراین ممکن است بنگاه‌ها به دلیل هزینه بالای اخراج تمایل کمتری به استخدام نیروی کار جوان داشته باشد.

بالا بودن هزینه اخراج، قابلیت بنگاه برای واکنش به نوسان‌های چرخه تجاری را کاهش می‌دهد و به بنگاه‌ها انگیزه می‌دهد استخدام غیررسمی یا استخدام با قراردادهای کوتاه‌مدت انجام دهند. از سوی دیگر هزینه بالای اخراج انگیزه بنگاه‌ها برای اصلاح ساختار و ارتقاء بهره‌وری را کاهش می‌دهد، زیرا اصلاح ساختار (تغییر تکنولوژی تولید) ممکن است نیازمند تعدیل نیرو قبلی و جذب نیروی جدید باشد. پیشنهاد سیاستی مبتنی بر تجربه جهانی نشان می‌دهد اولین گام برای کاهش بخش غیررسمی کاهش هزینه اخراج است.^{۸۷}

در شکل ۷۰ شاخص دشواری اخراج برای کشورهای منا (از جمله ایران) با سایر کشورها مقایسه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بر خلاف شاخص دشواری استخدام که در ایران و سایر کشورهای مناکمتر از کشورهای OECD بود، در خصوص شاخص دشواری اخراج، نتیجه برعکس است. بدین معنی که در کشورهای منطقه منا، تمرکز اصلی بر حمایت از شاغلان از طریق بالابردن هزینه‌های اخراج و دشوارتر ساختن فرآیندهای آن است. البته کشورهای عرب حوزه خلیج فارس به‌طور اساسی قاعده‌گذاری خاصی در بازار کار خود ندارند و از این قاعده مستثنا هستند.

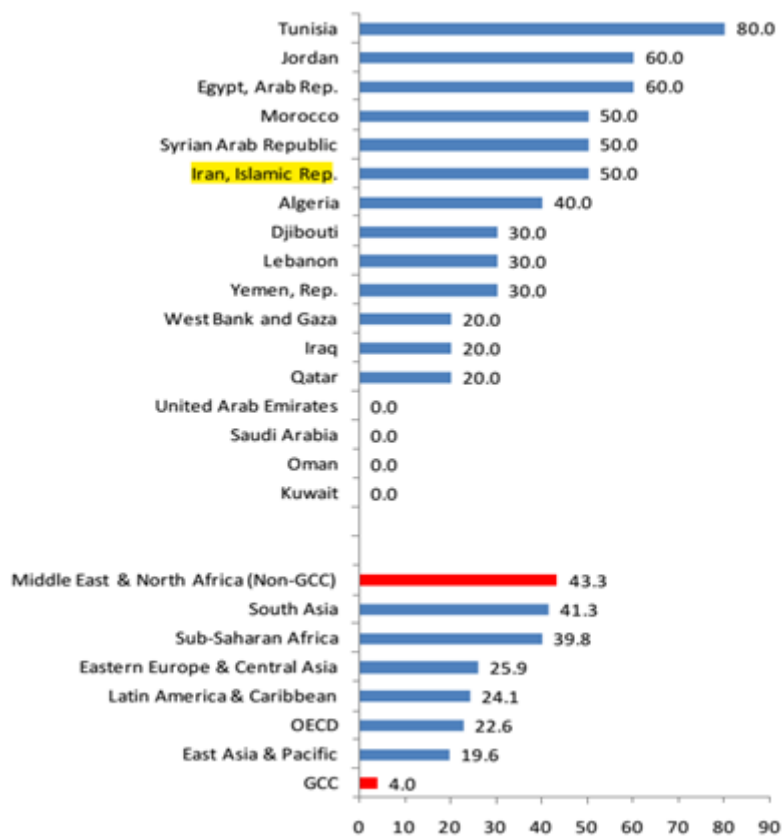
مقایسه وضعیت ایران در شکل ۷۰ نشان می‌دهد قواعد بازار کار ایران در خصوص هزینه اخراج در وضعیت سخت‌گیرانه‌تری نسبت به سایر کشورها قرار دارد. برای مقایسه بهتر این موضوع در شکل ۷۱، تعداد حقوق ماهانه‌ای که به ازای ۱۰ سال سابقه کار باید به نیروی کار اخراج شده داده شود در کشورهای مختلف منطقه منا مقایسه شده است. این نمودار نشان می‌دهد ایران با ۲۰ ماه حقوق، بعد از مصر قرار دارد. این موضوع علاوه بر دشواری فرآیندهای اخراج می‌تواند در کنار عدم محدودیت در قراردادهای موقت، مهمترین دلایلی باشد که سبب شده است بنگاه‌ها به سمت استفاده گسترده از

^{۸۷} برای مطالعه بیشتر رجوع شود به: طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه بازار کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

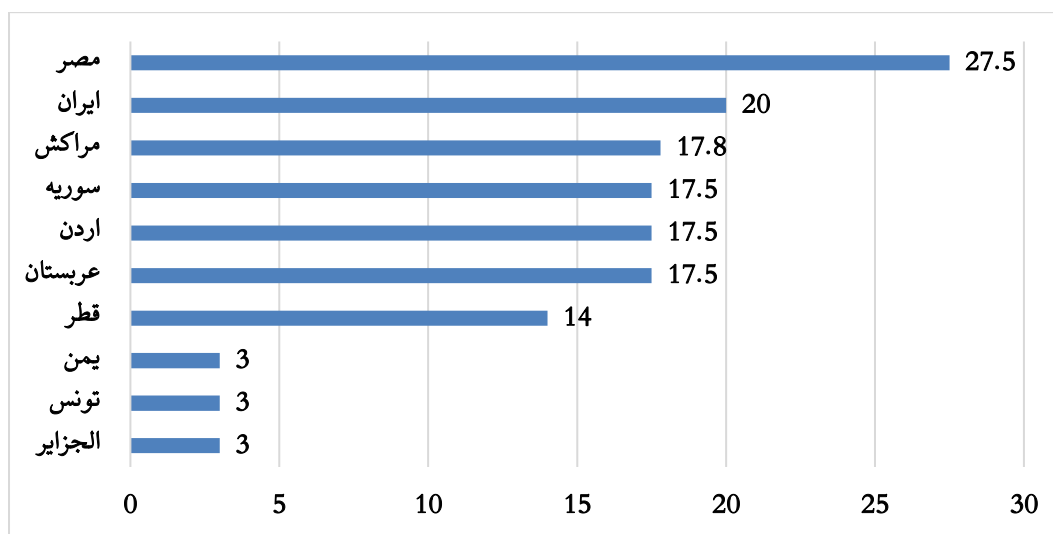
قراردادهای موقت متمایل شوند.

لازم به ذکر است که اصلاحات انجام شده در قانون کار در سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۹۳ سبب تسهیل در فرآیند اخراج نیروی کار شده است. چرا که در قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۶۹ اخراج نیروی کار به‌طور صریح به رسمیت شناخته نشده بود. بررسی قانون کار با توجه به قانون رفع برخی از موانع تولید مصوب سال ۱۳۹۳ و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷، مصوبات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و آرای دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد که پایان دادن به قرارداد کار از طریق اخراج نسبت به متن اولیه قانون کار مصوب ۱۳۶۹ تسهیل شده است. اما این وضعیت نتوانسته است اثر خود را بر انعطاف بیشتر بازار کار و حرکت به سمت قراردادهای با زمان بیش از یک سال نشان دهد، برای همین کارفرمایان هنوز بر دشواری اخراج تاکید دارند. یکی از دلایل این وضع مشکلات ساختاری نظام قانونگذاری است. قوانین و مقررات حوزه حقوق کار متورم، تنقیح نشده، گاه متعارض و مبهم است و در این فضای مقرراتی مراجع حل اختلاف کار، برای تحقق عدالت و انصاف‌گرایی به سمت صدور رای به نفع کارکنان دارند^{۸۸}. بنابراین با توجه به اصلاحات انجام شده در قانون کار طی سال‌های گذشته، مهمترین راهکار به اصلاح رویکرد موجود در قانون کار راجع به انعطاف‌پذیری و توجه به تاثیر مقررات متورم، تنقیح نشده، مبهم و مجمل کار موجود در قوانین، مقررات و آرا که عامل اصلی عدم تاثیر اصلاحات انجام شده در قانون کار است، اشاره دارد. بنابراین گام نخست در اصلاح قانون کار برای حل معضل قراردادهای موقت در موقعیت‌های شغلی مستمر و ۲) کاهش اشتغال غیررسمی، تمرکز بر سهولت در فرآیندهای قانونی حاکم بر کاهش تعداد نیروی کار به صورتی شفاف و آگاهی بخشی کارفرمایان در این زمینه است تا انگیزه آنان برای بهره‌بردن از قراردادهای بلندمدت‌تر برای موقعیت‌های شغلی مستمر و همچنین استخدام رسمی افزایش یابد.

^{۸۸} برای مطالعه بیشتر رجوع شود به طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.



شکل ۷۰: مقایسه‌ی شاخص دشواری اخراج (۱۰۰-۰)
منبع: بانک داده Doing Business جهانی، ۲۰۱۵-۲۰۲۰.



شکل ۷۱: هزینه اخراج؛ تعداد حقوق ماهانه به ازای ۱۰۰ سال سابقه (۲۰۰۵-۲۰۱۵)

۴-۵-۴. تحصیلات و مهارت؛ سیاست‌های فعال بازار کار برای بهبود تطابق سمت عرضه و تقاضای بازار کار

سیاست‌های فعال بازار کار شامل مداخلاتی است که سعی می‌کند بر روی عرضه و تقاضای نیروی کار تأثیر گذارد. در مقابل برنامه‌های غیرفعال، نظیر بیمه بیکاری یا کمک‌های اجتماعی، سعی دارد نیازهای مالی بیکاران را کاهش دهد، ولی کمکی به بهبود توانمندی‌های فردی برای یافتن شغل نمی‌کند. از این روی برنامه‌های فعال اهمیت بیشتری یافته‌اند و به یک گزینه جذاب برای سیاست‌گذاران بازار کار تبدیل شده‌اند. سیاست‌های فعال بازار کار عمدتاً بر اساس تجربه کشورهای مختلف و ابتکار عمل سیاست‌گذاران این حوزه، شکل گرفته‌اند. بنابراین بررسی میزان کارایی این سیاست‌ها در کشورهای مختلف دارای اهمیت بسیار زیادی است، بخصوص آنکه هزینه این سیاست‌ها معمولاً زیاد است. لذا استفاده بی‌برنامه از این مجموعه سیاست‌ها، نه تنها کمکی به بازار کار نمی‌کند، بلکه می‌تواند با ایجاد ناترازی در بودجه دولت و منابع بانکی به بی‌ثباتی‌های اقتصاد کلان دامن بزند.

یکی از مشکلات اصلی بازار کار ایران که در این گزارش مورد تأکید قرار گرفت وجود عدم تطابق‌های سنی، جنسیتی، تحصیلی و مهارتی است. بدین معنی که در سمت تقاضای نیروی کار، مردان، گروه‌های سنی بالای ۳۰ سال (افراد دارای تجربه کاری و مهارتی) و افراد بدون تحصیلات دانشگاهی سهم بالایی دارند (بیش از ۷۰ درصد). در مقابل در سمت عرضه نیروی کار ویژگی‌های مقابل موارد نامبرده غالب هستند. این موضوع سبب بروز نرخ‌های بیکاری بالا و طول دوره بیکاری بالا برای جوانان، زنان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی (بدون مهارت و تجربه کاری) شده است. بنابراین یکی از اصلی‌ترین حوزه‌های سیاستی بازار کار، تمرکز بر مجموعه سیاست‌هایی است که منجر به کاهش شکاف (عدم تطابق) بین ویژگی‌های سمت عرضه و تقاضای بازار کار شود. در این زمینه سیاست‌های فعال قابل توجهی وجود دارد که بر اساس تجارب سایر کشورها، می‌تواند برای بازار کار

ایران نیز مفید واقع شود، از جمله اصلاح ساختار آموزشی سازمان فنی - حرفه‌ای برای مهارت‌آموزی که می‌تواند نقش مهمی در کاهش عدم تطابق در بازار کار ایران فراهم نماید.

سازمان آموزش‌های فنی - حرفه‌ای در ایران پتانسیل بالایی برای مهارت‌آموزی به جوانان در پهنه بزرگی از کشور فراهم کرده است که به دلیل عدم تناسب مهارت آموزش داده شده در این سازمان با تقاضای بازار کار، این پتانسیل نتوانسته به کاهش عدم تطابق‌های بازار کار کمک نماید. در دوره‌ای که کشورهای آمریکای لاتین نیز سیاست جانشینی واردات را دنبال می‌کردند مراکز ملی آموزش فنی و حرفه‌ای در این کشورها با هدف بالابردن سرمایه‌ی انسانی و تکنسین‌هایی که نیروی کار لازم برای توسعه‌ی صنعتی را فراهم کنند گسترش یافت؛ ولی به نتایج موفقی منجر نشد (مشابه ایران). در دوره‌ی پس از سیاست جانشینی واردات، برنامه‌ی جدید با هدف بازتخصیص مجدد نیروی کار و حمایت از جوانان و زنان کم‌مهارت، با مشارکت بخش خصوصی در تولید محتوای آموزش و ارائه‌ی آموزش‌ها پیاده شد که یکی از موفق‌ترین برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به شمار می‌آید. تفاوت مهم این برنامه با برنامه‌های قبلی تقاضامحور بودن^{۸۹} آن بود^{۹۰}. ساختار کلی این برنامه‌های اصلاحی به شرح زیر است:

- تعیین برنامه‌های آموزشی مهارت موردنیاز شرکت‌های خصوصی و دولتی و سایر مؤسسات آموزشی از طریق مناقصه عمومی انجام گیرد (نوع برنامه آموزشی کاملاً مبتنی بر تقاضا باشد).
- آموزشگاه‌های خصوصی مهارت نیز می‌توانند در این برنامه به موازات سازمان اقدام و گواهینامه صادر کنند.
- دولت ساختاری برای ارزیابی و رتبه‌بندی آموزشگاه‌های مهارتی پیاده‌سازی کند که درجه اعتبار گواهینامه را مشخص سازد.
- ارائه مجموعه‌ای از برنامه‌های مهارتی: آموزش‌های کسب‌وکار و مالی، مهارت‌های زندگی و رفتاری، جستجوی شغلی و مشاوره، مهارت‌های عمومی مصاحبه، روزمه‌نویسی و ...
- ایجاد ترکیبی از آموزش حین کار و آموزش در کلاس درس بیشترین اثرگذاری را دارد. به‌عنوان مثال دوره‌های آموزشی به دو بخش کوتاه‌مدت کلاسی و کارآموزی (مجموعاً سه تا شش ماه) تقسیم می‌شوند.
- محتوا و پیاده‌سازی بخش کلاسی توسط مؤسسات آموزشی خصوصی یا سازمان فنی و حرفه‌ای صورت می‌گیرد.
- بخش کارآموزی توسط شرکت تقاضاکننده‌ی نیروی کار ارائه می‌شود.
- در صورتی که نیروی کار در طی دوره‌ی کارآموزی یا پس از اتمام آن، با شرکت متقاضی قرارداد نبندد، تمام با بخشی از هزینه‌ی دولت توسط شرکت پرداخت می‌شود.

^{۸۹} demand-driven

^{۹۰} رجوع شود به: کلاو و رانی (۲۰۱۶)، ایباراران و شیدی (۲۰۰۹) و آزلانو (۲۰۰۱)

- دولت با مشارکت شرکت متقاضی نیروی کار به صورت رقابتی از بین گزینه‌های ارائه‌دهنده‌ی آموزش کلاسی انتخاب می‌کنند.

تأثیر این برنامه‌ها بر اشتغال افراد و درآمد آنان قابل توجه بوده است. نحوه اجرای این برنامه می‌تواند یک الگوی مناسب برای بازار کار ایران و اصلاح نقش و عملکرد دولت، یعنی وزارت کار و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، برای ارتقای سطح مهارت کارجویان و افزایش احتمال شاغل شدن آنان باشد.

۳-۵-۵. سامانه‌ی اطلاعات بازار کار

سامانه‌ی اطلاعات بازار کار^{۹۱} که اطلاعات و تحلیل‌های سامان‌مند^{۹۲}، به‌موقع و به‌روز بازار کار را ارائه می‌دهد، ابزار مناسبی برای سیاست‌های فعال بازار کار است که اطلاعات بازار را برای سمت عرضه و تقاضا جمع‌آوری، ارزیابی و ارائه می‌کند. اهمیت و ضرورت وجود سامانه‌ی اطلاعاتی بازار کار را می‌توان در ارائه‌ی سیگنال‌های صحیح به سیاست‌گذاران، کاهش هزینه‌های کاریابی برای نیروی کار و بنگاه‌ها، بهبود تطابق بین عرضه و تقاضا در بازار، کاهش هزینه‌های مبادلاتی و اثرات جانبی منفی و افزایش کارایی نظام آموزشی جستجو کرد.

نظارت مؤثر بر بازار کار و بهبود سیاست‌گذاری، بر جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و انتشار داده‌های با کیفیت بالا متکی است. تقویت ارتباطات سازمانی بین تولیدکنندگان داده و کاربران در این تلاش بسیار مهم است. برای تقویت نظارت بر بازار کار، نیاز مبرمی به اطلاعات و تجزیه و تحلیل بیشتر، به‌ویژه در مورد تقاضاهای بازار کار، کیفیت آموزش و همسویی مهارت‌ها وجود دارد.

علاوه بر این، نیاز مبرمی به ایجاد چارچوب‌هایی نهادی وجود دارد که ذی‌نفعان مختلف بازار کار، از جمله ادارات دولتی، انجمن‌های کارفرمایی، ارائه‌دهندگان آموزش، آژانس‌های آماری، و سازمان‌های تحقیقاتی را قادر می‌سازد تا اطلاعات و تحلیل‌های لازم را تولید کنند. ایجاد شبکه‌ای از کاربران و تولیدکنندگان در سامانه‌ی تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار^{۹۳} حیاتی است. درحالی‌که وزارت کار توسعه‌ی یک سامانه‌ی تحلیل اطلاعات بازار کار را برای اطلاع‌رسانی به روندهای اشتغال و بازار کار آغاز کرده است، مهم است که اذعان کنیم که این تلاش نه تنها به زمان، بلکه به تعهد سیاسی سطح بالا و حمایت مالی دولت نیاز دارد. این حمایت به‌ویژه برای افزایش قابلیت‌های تحلیلی و تضمین حاکمیت مؤثر تحلیل اطلاعات بازار کار بسیار مهم است.

^{۹۱} Labor Market Information System (LMIS)

^{۹۲} سیستماتیک

^{۹۳} Labor Market Information Analysis



ایجاد یک سامانه‌ی اطلاعات بازار کار کارآمد می‌تواند به اهداف زیر دست یابد:

- شفافیت اطلاعات بازار در سطح ملی در مورد عرضه و تقاضا در بازار کار و آموزش فنی و حرفه‌ای.
- دسترسی سریع به عرضه‌ی کار و تقاضای نیروی کار و تسریع در روند جورسازی کارفرما و کارجو
- استفاده از اطلاعات استخراج شده برای بهبود سیاست‌گذاری بازار کار

با جزئیات بیشتر، اطلاعات جمع‌آوری شده باید شامل موارد زیر باشد:

- شرایط بازار کار
- روند عرضه و تقاضا
- ترکیب/ویژگی‌های نیروی کار
- پیش‌بینی عرضه و تقاضای آینده
- فرصت‌ها و چالش‌های بازار کار
- خدمات و منابع آموزشی
- سایر اطلاعاتی که تصمیمات بازار کار را شکل می‌دهند.

سامانه‌ی اطلاعات بازار کار را می‌توان بر اساس ساختار به سه نوع سامانه‌ی پایه^{۹۴}، میانی^{۹۵} و پیشرفته^{۹۶} تقسیم کرد. در حال حاضر سامانه‌ی اطلاعات بازار کار ایران مشابه سامانه‌ی پایه (نوع اول) است در حالی که سامانه‌ی اطلاعات بازار کار در کشورهای موفق نوع سوم (سامانه پیشرفته) است. ساختار این سامانه باید از مرحله‌ی اول به مرحله‌ی دوم و سپس به مرحله‌ی سوم تغییر یابد.

ایجاد سامانه‌ی اطلاعات بازار کار در ایران با هزینه‌ی بسیار کم و در یک سازمان بسیار کوچک طی مراحل زیر قابل انجام است:

- ایجاد واحد اجرایی و فنی مشخص در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تشکیل تیمی برای طراحی وبسایت و انتشار داده‌های موجود، اولین گام برای دستیابی به سامانه‌ی اطلاعات بازار کار است.
- در مرحله‌ی دوم، ورود بخش غیردولتی به بازار کار برای تعریف آموزش‌های موردنیاز و همچنین ارتباط با مراکز کار ضروری است.

Basic^{۹۴}

Intermediate^{۹۵}

Advanced^{۹۶}



- همچنین یک مورد مهم در این خصوص سیاست دسترسی آزاد به اطلاعات بازار کار است که راه ورود پژوهشگران و انتشار گزارش‌های مستقل و حتی سامانه‌های مستقل را باز می‌کند.

تغییرات دیگری نیز لازم است. از جمله:

- ایجاد سامانه‌ی جمع‌آوری اطلاعات بازار کار
- ایجاد سامانه‌ی تحلیلی برای بنگاه‌ها، جویندگان کار و سیاست‌گذاران
- ایجاد رابط کاربری برای کاربران مختلف
- تعریف رابط کاربری حرفه‌ای در مراکز آماری برای داده‌های جمع‌آوری شده در بازار کار
- استقرار نظام ارزیابی در یک نهاد مستقل با هدف ارزیابی کارایی سامانه‌ی اطلاعات بازار کار در خصوص هزینه‌های آن
- ایجاد صفحات وب مجزای حاوی داده‌ها و تحلیل‌های مربوط به متقاضیان مختلف

پیوست

۵- پیوست

۵-۱. جداول

	نیروی کار						غیرفعال					
	بی سواد		ابتدایی و متوسطه		دانشگاهی		بی سواد		ابتدایی و متوسطه		دانشگاهی	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
۱۳۸۴												
۱۳۸۵	۸.۸	۳.۹	۶۰.۹	۱۱.۴	۹.۹	۵.۱	۴.۰	۱۸.۲	۱۷.۵	۵۲.۱	۳.۳	۴.۹
۱۳۸۶	۸.۷	۳.۸	۶۱.۳	۱۰.۹	۹.۹	۵.۳	۴.۱	۱۷.۶	۱۷.۴	۵۱.۳	۴.۱	۵.۶
۱۳۸۷	۸.۴	۳.۷	۶۲.۰	۱۰.۲	۱۰.۲	۵.۵	۴.۱	۱۶.۹	۱۷.۲	۵۰.۹	۴.۵	۶.۴
۱۳۸۸	۸.۶	۳.۱	۶۳.۱	۸.۹	۱۰.۶	۵.۶	۴.۰	۱۶.۹	۱۷.۷	۴۹.۱	۵.۳	۷.۰
۱۳۸۹	۸.۲	۳.۲	۶۱.۵	۹.۴	۱۱.۹	۵.۹	۴.۱	۱۶.۷	۱۷.۰	۴۸.۶	۵.۵	۸.۰
۱۳۹۰	۷.۶	۲.۷	۶۱.۷	۸.۵	۱۲.۶	۶.۹	۴.۱	۱۶.۶	۱۶.۸	۴۸.۵	۶.۱	۸.۰
۱۳۹۱	۷.۵	۲.۳	۶۲.۶	۷.۶	۱۳.۰	۷.۰	۴.۰	۱۵.۹	۱۶.۷	۴۷.۷	۷.۰	۸.۷
۱۳۹۲	۷.۴	۲.۵	۶۰.۵	۸.۲	۱۳.۹	۷.۵	۴.۳	۱۶.۶	۱۶.۴	۴۶.۹	۶.۹	۸.۹
۱۳۹۳	۶.۹	۲.۱	۶۱.۴	۶.۹	۱۵.۴	۷.۵	۴.۰	۱۵.۸	۱۵.۳	۴۸.۰	۶.۸	۱۰.۰
۱۳۹۴	۶.۶	۲.۰	۶۱.۴	۶.۵	۱۵.۸	۷.۷	۴.۱	۱۵.۷	۱۵.۴	۴۷.۹	۶.۷	۱۰.۰
۱۳۹۵	۶.۱	۲.۰	۵۹.۹	۷.۰	۱۶.۶	۸.۴	۴.۱	۱۵.۴	۱۵.۶	۴۸.۴	۶.۴	۱۰.۱
۱۳۹۶	۵.۷	۲.۱	۵۸.۴	۷.۸	۱۶.۹	۹.۱	۴.۱	۱۵.۴	۱۵.۸	۴۸.۶	۶.۰	۱۰.۱
۱۳۹۷	۵.۳	۲.۱	۵۷.۵	۸.۳	۱۷.۵	۹.۳	۴.۳	۱۵.۰	۱۶.۱	۴۸.۵	۵.۸	۱۰.۴
۱۳۹۸	۵.۰	۱.۹	۵۶.۶	۸.۴	۱۸.۶	۹.۵	۴.۰	۱۴.۲	۱۵.۹	۴۹.۴	۵.۶	۱۰.۹
۱۳۹۹	۴.۶	۱.۸	۵۶.۹	۸.۲	۱۹.۲	۹.۳	۳.۸	۱۳.۶	۱۶.۲	۴۹.۴	۵.۸	۱۱.۱
۱۴۰۰	۴.۵	۱.۵	۵۹.۲	۶.۸	۱۹.۴	۸.۶	۳.۶	۱۲.۸	۱۷.۰	۴۸.۹	۶.۰	۱۱.۷
۱۴۰۱	۴.۲	۱.۲	۵۹.۳	۶.۴	۲۰.۳	۸.۶	۳.۵	۱۲.۳	۱۷.۰	۴۹.۲	۵.۹	۱۲.۱

جدول ۱: ترکیب جنسیتی و تحصیلی جمعیت غیرفعال (درصد)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



نرخ مشارکت

سال	کل	مردان	زنان	شهری	روستایی	شهری-مرد	شهری-زن	روستایی-مرد	روستایی-زن
۱۳۸۴	۴۶.۳	۷۳.۵	۱۹.۰	۴۴.۳	۵۰.۹	۷۲.۰	۱۶.۱	۷۷.۰	۲۵.۳
۱۳۸۵	۴۵.۳	۷۲.۲	۱۸.۳	۴۳.۴	۴۹.۸	۷۰.۷	۱۵.۶	۷۵.۶	۲۴.۴
۱۳۸۶	۴۴.۴	۷۱.۴	۱۷.۳	۴۲.۴	۴۹.۳	۶۹.۹	۱۴.۴	۷۵.۱	۲۴.۰
۱۳۸۷	۴۲.۰	۶۸.۹	۱۴.۹	۴۰.۲	۴۶.۵	۶۷.۰	۱۲.۹	۷۳.۵	۲۰.۰
۱۳۸۸	۴۲.۹	۶۹.۷	۱۵.۹	۴۱.۴	۴۶.۶	۶۸.۱	۱۴.۳	۷۴.۱	۱۹.۸
۱۳۸۹	۴۲.۱	۶۸.۸	۱۵.۳	۴۰.۹	۴۵.۵	۶۷.۲	۱۴.۲	۷۳.۲	۱۸.۴
۱۳۹۰	۴۰.۵	۶۷.۱	۱۳.۸	۳۹.۲	۴۴.۲	۶۵.۲	۱۲.۸	۷۲.۵	۱۶.۵
۱۳۹۱	۴۱.۰	۶۷.۳	۱۴.۹	۳۹.۷	۴۴.۳	۶۵.۵	۱۴.۰	۷۲.۲	۱۷.۲
۱۳۹۲	۴۱.۱	۶۹.۰	۱۳.۴	۴۰.۱	۴۳.۸	۶۷.۴	۱۲.۸	۷۳.۳	۱۵.۱
۱۳۹۳	۴۰.۶	۶۸.۶	۱۳.۱	۳۹.۷	۴۳.۲	۶۷.۰	۱۲.۶	۷۳.۰	۱۴.۴
۱۳۹۴	۴۱.۸	۶۹.۴	۱۴.۴	۴۰.۸	۴۴.۴	۶۷.۹	۱۳.۹	۷۳.۷	۱۵.۹
۱۳۹۵	۴۳.۲	۷۰.۴	۱۶.۳	۴۲.۴	۴۵.۷	۶۹.۱	۱۵.۸	۷۴.۵	۱۷.۸
۱۳۹۶	۴۴.۲	۷۰.۹	۱۷.۴	۴۳.۲	۴۷.۴	۶۹.۵	۱۶.۹	۷۵.۰	۱۹.۲
۱۳۹۷	۴۴.۵	۷۱.۶	۱۷.۶	۴۳.۶	۴۷.۵	۷۰.۱	۱۷.۱	۷۶.۴	۱۹.۱
۱۳۹۸	۴۴.۱	۷۱.۱	۱۷.۰	۴۳.۰	۴۷.۳	۶۹.۶	۱۶.۴	۷۶.۰	۱۸.۷
۱۳۹۹	۴۱.۳	۶۸.۷	۱۳.۹	۴۰.۴	۴۴.۲	۶۷.۲	۱۳.۵	۷۳.۴	۱۵.۲
۱۴۰۰	۴۰.۹	۶۸.۷	۱۳.۳	۴۰.۳	۴۳.۲	۶۷.۵	۱۳.۰	۷۲.۶	۱۴.۱
۱۴۰۱	۴۰.۹	۶۸.۲	۱۳.۶	۴۰.۳	۴۲.۷	۶۷.۰	۱۳.۶	۷۲.۳	۱۳.۵

جدول ۲: نرخ مشارکت به تفکیک جنسیت و شهری-روستایی

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



سال	کل	نرخ مشارکت نیروی کار										
		۱۵-۱۹	۱۹-۲۴	۲۵-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	۴۰-۴۴	۴۵-۴۹	۵۰-۵۴	۵۵-۵۹	۶۰-۶۴	۶۵+
۱۳۸۴	۳۶.۳	۳۳.۸	۳۹.۳	۵۹.۷	۶۰.۲	۵۸.۶	۵۸.۳	۵۵.۵	۴۹.۴	۴۱.۹	۳۶.۳	۳۳.۴
۱۳۸۵	۳۵.۳	۲۰.۸	۳۷.۲	۵۹.۲	۵۸.۹	۵۸.۸	۵۷.۷	۵۴.۹	۴۸.۳	۴۰.۱	۳۳.۷	۲۲.۱
۱۳۸۶	۳۴.۴	۱۸.۹	۳۵.۳	۵۸.۴	۵۹.۰	۵۸.۶	۵۶.۲	۵۴.۵	۴۶.۹	۳۹.۷	۲۲.۱	۲۰.۱
۱۳۸۷	۳۲.۰	۱۶.۹	۳۲.۰	۵۶.۱	۵۶.۱	۵۶.۹	۵۵.۰	۵۱.۶	۴۲.۰	۳۵.۸	۲۷.۸	۱۷.۸
۱۳۸۸	۳۲.۹	۱۶.۹	۳۱.۹	۵۵.۹	۵۷.۹	۵۷.۱	۵۵.۹	۵۰.۹	۴۲.۸	۳۵.۴	۳۰.۱	۱۸.۱
۱۳۸۹	۳۲.۱	۱۵.۶	۳۲.۲	۵۵.۲	۵۶.۴	۵۶.۱	۵۴.۱	۵۰.۴	۴۱.۹	۳۴.۰	۲۷.۹	۱۵.۵
۱۳۹۰	۳۰.۵	۱۳.۸	۳۹.۵	۵۲.۸	۵۴.۶	۵۵.۱	۵۲.۶	۴۸.۹	۴۰.۸	۳۲.۶	۳۳.۸	۱۴.۰
۱۳۹۱	۳۱.۰	۱۳.۸	۳۰.۵	۵۴.۷	۵۵.۶	۵۵.۱	۵۵.۰	۴۹.۰	۴۰.۰	۳۲.۹	۳۳.۱	۱۲.۶
۱۳۹۲	۳۱.۱	۱۱.۹	۳۷.۳	۵۲.۴	۵۵.۹	۵۵.۷	۵۵.۱	۴۹.۶	۴۰.۳	۳۲.۰	۳۲.۹	۱۴.۰
۱۳۹۳	۳۰.۶	۱۱.۳	۳۵.۸	۵۲.۲	۵۵.۷	۵۵.۳	۵۵.۳	۴۹.۲	۳۹.۷	۳۲.۰	۳۱.۹	۱۱.۶
۱۳۹۴	۳۱.۸	۱۱.۱	۳۷.۳	۵۳.۹	۵۶.۲	۵۶.۲	۵۶.۰	۵۰.۸	۴۱.۸	۳۲.۷	۳۲.۹	۱۱.۸
۱۳۹۵	۳۳.۲	۱۲.۳	۳۰.۳	۵۵.۶	۵۷.۱	۵۸.۱	۵۶.۸	۵۲.۸	۴۲.۵	۳۴.۱	۳۳.۸	۱۲.۰
۱۳۹۶	۳۴.۲	۱۳.۰	۳۲.۷	۵۶.۶	۵۹.۲	۵۸.۹	۵۸.۸	۵۳.۶	۴۲.۱	۳۳.۸	۳۴.۲	۱۲.۲
۱۳۹۷	۳۳.۵	۱۲.۴	۳۲.۶	۵۶.۴	۵۷.۶	۵۹.۱	۵۸.۷	۵۴.۹	۴۵.۰	۳۴.۸	۳۳.۶	۱۲.۵
۱۳۹۸	۳۴.۱	۱۱.۵	۳۲.۳	۵۷.۳	۵۷.۰	۵۸.۶	۵۷.۷	۵۵.۰	۴۴.۴	۳۵.۶	۳۳.۵	۱۱.۷
۱۳۹۹	۳۱.۳	۹.۸	۳۶.۹	۵۲.۲	۵۳.۶	۵۵.۹	۵۶.۲	۵۳.۸	۴۲.۸	۳۴.۱	۲۱.۶	۹.۹
۱۴۰۰	۳۰.۹	۹.۴	۳۷.۰	۵۲.۷	۵۳.۷	۵۵.۰	۵۶.۶	۵۳.۷	۴۲.۸	۳۴.۴	۲۱.۸	۹.۴
۱۴۰۱	۳۰.۹	۱۰.۳	۳۸.۲	۵۲.۴	۵۴.۹	۵۵.۶	۵۶.۵	۵۳.۲	۴۲.۱	۳۴.۶	۲۱.۶	۸.۹

جدول ۳: نرخ مشارکت نیروی کار (۱۳۸۴-۱۴۰۱)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



	نرخ مشارکت نیروی کار								
	کل		بی سواد		ابتدایی و متوسطه		دانشگاهی		
	کل	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
۱۳۸۴	۴۶.۳	۷۳.۵	۱۹.۰	۶۵.۵	۱۵.۷	۷۵.۱	۱۵.۸	۷۱.۹	۴۷.۵
۱۳۸۵	۴۵.۳	۷۲.۲	۱۸.۳	۶۳.۵	۱۵.۳	۷۴.۶	۱۵.۰	۶۶.۹	۴۴.۰
۱۳۸۶	۴۴.۴	۷۱.۴	۱۷.۳	۶۲.۲	۱۴.۹	۷۴.۲	۱۳.۸	۶۴.۵	۴۰.۸
۱۳۸۷	۴۲.۰	۶۸.۹	۱۴.۹	۶۰.۹	۱۱.۹	۷۲.۱	۱۱.۶	۵۹.۲	۳۶.۸
۱۳۸۸	۴۲.۹	۶۹.۷	۱۵.۹	۶۰.۰	۱۲.۴	۷۳.۱	۱۲.۶	۶۱.۸	۳۵.۶
۱۳۸۹	۴۲.۱	۶۸.۸	۱۵.۳	۵۷.۱	۱۰.۸	۷۲.۸	۱۱.۳	۶۰.۱	۳۸.۷
۱۳۹۰	۴۰.۵	۶۷.۱	۱۳.۸	۵۶.۲	۹.۱	۷۱.۸	۹.۸	۵۵.۷	۳۵.۴
۱۳۹۱	۴۱.۰	۶۷.۳	۱۴.۹	۵۴.۷	۹.۵	۷۱.۹	۱۰.۸	۵۸.۴	۳۷.۰
۱۳۹۲	۴۱.۱	۶۹.۰	۱۳.۴	۵۴.۲	۸.۴	۷۳.۶	۹.۱	۶۱.۰	۳۴.۳
۱۳۹۳	۴۰.۶	۶۸.۶	۱۳.۱	۵۲.۳	۷.۹	۷۳.۲	۸.۵	۶۱.۶	۳۴.۵
۱۳۹۴	۴۱.۸	۶۹.۴	۱۴.۴	۵۱.۸	۸.۵	۷۳.۴	۹.۴	۶۴.۸	۳۷.۲
۱۳۹۵	۴۳.۲	۷۰.۴	۱۶.۳	۵۱.۷	۹.۵	۷۳.۸	۱۰.۸	۶۸.۲	۴۰.۶
۱۳۹۶	۴۴.۲	۷۰.۹	۱۷.۴	۴۹.۵	۱۰.۰	۷۳.۹	۱۱.۹	۷۰.۷	۴۱.۶
۱۳۹۷	۴۴.۵	۷۱.۶	۱۷.۶	۵۰.۱	۹.۸	۷۴.۰	۱۲.۰	۷۲.۷	۴۱.۰
۱۳۹۸	۴۴.۱	۷۱.۱	۱۷.۰	۴۸.۸	۹.۵	۷۳.۴	۱۱.۵	۷۲.۳	۳۹.۶
۱۳۹۹	۴۱.۳	۶۸.۷	۱۳.۹	۴۶.۳	۷.۵	۷۱.۰	۸.۹	۶۹.۵	۳۴.۱
۱۴۰۰	۴۰.۹	۶۸.۷	۱۳.۳	۴۵.۴	۶.۵	۷۰.۷	۸.۳	۷۰.۳	۳۳.۱
۱۴۰۱	۴۰.۹	۶۸.۲	۱۳.۶	۴۳.۰	۵.۹	۷۰.۱	۸.۵	۷۰.۵	۳۴.۰

جدول ۴: نرخ مشارکت نیروی کار بر اساس جنسیت و سطح تحصیلات (درصد)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



درصد جوانانی که در حال تحصیل، اشتغال یا آموزش نیستند (NEET %)

	بی‌سواد		ابتدایی و متوسطه		دانشگاهی		متأهل		مطلقه		مجرد			
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان		
۱۳۸۴	۳۵.۴	۲۰.۹	۴۶.۱	۱۸.۳	۲۱.۷	۵۴.۱	۱۰.۴	۱۸.۰	۱۴.۹	۸۲.۱	۳۳.۶	۶۷.۳	۲۱.۴	۳۸.۲
۱۳۸۵	۳۵.۳	۲۱.۰	۵۱.۴	۱۸.۱	۲۲.۰	۵۴.۸	۱۰.۳	۱۸.۶	۱۵.۳	۸۱.۸	۳۹.۰	۷۱.۵	۲۱.۵	۳۸.۵
۱۳۸۶	۳۳.۹	۲۰.۱	۵۴.۹	۱۸.۹	۲۱.۱	۵۴.۱	۱۰.۱	۱۷.۰	۱۶.۴	۸۱.۴	۳۰.۲	۷۰.۶	۲۰.۵	۳۶.۷
۱۳۸۷	۳۴.۰	۲۱.۲	۵۴.۶	۱۷.۰	۲۲.۵	۵۴.۰	۱۰.۹	۱۷.۹	۱۶.۴	۸۳.۲	۳۳.۶	۷۰.۰	۲۱.۵	۳۵.۹
۱۳۸۸	۳۴.۷	۲۲.۰	۵۴.۰	۱۷.۰	۲۳.۰	۵۴.۷	۱۰.۱	۱۸.۹	۱۶.۴	۸۱.۱	۳۴.۹	۷۳.۶	۲۲.۵	۳۵.۱
۱۳۸۹	۳۴.۴	۲۲.۰	۵۴.۶	۱۷.۳	۲۳.۸	۵۴.۴	۱۱.۸	۱۹.۳	۱۷.۹	۸۰.۶	۳۲.۰	۶۴.۳	۲۲.۳	۳۴.۷
۱۳۹۰	۳۳.۸	۲۰.۸	۵۴.۳	۱۸.۴	۲۳.۳	۵۴.۶	۹.۲	۱۸.۱	۱۷.۸	۸۱.۰	۴۲.۵	۷۰.۶	۲۱.۰	۳۳.۰
۱۳۹۱	۳۲.۰	۲۰.۱	۴۹.۷	۱۹.۰	۲۲.۶	۵۲.۹	۱۰.۵	۱۹.۲	۱۵.۳	۷۹.۱	۳۱.۹	۶۹.۲	۲۰.۵	۳۲.۲
۱۳۹۲	۳۳.۳	۱۸.۱	۵۰.۰	۱۸.۹	۲۰.۵	۵۷.۹	۹.۳	۲۰.۷	۱۳.۱	۸۱.۹	۴۷.۷	۶۳.۷	۱۸.۶	۳۱.۱
۱۳۹۳	۳۳.۳	۱۸.۲	۵۸.۹	۱۹.۰	۲۰.۵	۵۷.۱	۹.۵	۲۱.۷	۱۴.۲	۸۲.۸	۳۲.۰	۷۴.۸	۱۸.۶	۳۱.۱
۱۳۹۴	۳۲.۷	۱۸.۴	۵۶.۰	۱۹.۱	۲۰.۶	۵۵.۰	۹.۷	۲۲.۹	۱۵.۴	۸۳.۵	۳۵.۷	۷۲.۲	۱۸.۶	۳۰.۰
۱۳۹۵	۳۲.۲	۱۹.۱	۵۵.۲	۱۹.۲	۲۱.۰	۵۴.۳	۱۱.۶	۲۳.۰	۱۵.۳	۸۱.۷	۳۳.۶	۶۸.۸	۱۹.۴	۲۹.۶
۱۳۹۶	۳۲.۲	۱۹.۲	۴۷.۲	۱۹.۰	۲۱.۳	۵۲.۷	۱۱.۱	۲۴.۴	۱۳.۸	۸۱.۴	۳۸.۷	۶۵.۵	۱۹.۶	۲۹.۶
۱۳۹۷	۳۲.۰	۱۹.۰	۵۴.۲	۱۹.۰	۲۰.۶	۵۱.۶	۱۱.۷	۲۵.۳	۱۴.۹	۸۲.۳	۳۲.۷	۶۵.۸	۱۹.۳	۲۷.۸
۱۳۹۸	۳۰.۴	۱۷.۹	۵۸.۸	۱۹.۳	۱۹.۳	۴۹.۱	۱۱.۲	۲۴.۳	۱۵.۳	۸۱.۹	۳۷.۲	۶۹.۳	۱۸.۱	۲۷.۱
۱۳۹۹	۲۹.۴	۱۸.۲	۶۴.۴	۱۹.۴	۲۰.۰	۴۷.۵	۹.۶	۲۰.۸	۱۵.۲	۸۳.۷	۳۱.۸	۷۱.۱	۱۸.۴	۲۶.۰
۱۴۰۰	۲۷.۴	۱۶.۹	۵۸.۶	۱۹.۴	۱۸.۸	۴۵.۴	۸.۵	۱۸.۳	۱۳.۶	۸۲.۷	۳۹.۷	۶۱.۳	۱۷.۰	۲۵.۶
۱۴۰۱	۲۶.۹	۱۷.۱	۶۴.۵	۱۹.۰	۱۹.۱	۴۴.۳	۷.۹	۱۶.۴	۱۳.۶	۸۱.۹	۳۹.۰	۶۴.۹	۱۷.۲	۲۵.۴

جدول ۵: نرخ NEET بر اساس جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت تأهل (درصد)
منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



همه‌ی گروه‌ها	کل	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۰۰	۰۱
	مردان	۹.۹	۹.۹	۹.۳	۹.۱	۱۰.۸	۱۱.۹	۱۰.۵	۱۰.۴	۸.۶	۸.۸	۹.۳	۹.۳	۱۰.۵	۱۰.۴	۹.۰	۸.۴	۷.۹	۷.۷
	زنان	۱۷.۳	۱۶.۳	۱۵.۹	۱۶.۸	۱۷.۰	۲۰.۷	۲۱.۰	۱۹.۸	۱۹.۸	۱۹.۷	۱۹.۵	۲۰.۷	۱۹.۹	۱۸.۹	۱۷.۵	۱۵.۶	۱۶.۰	۱۵.۸
شهری	مردان	۱۱.۱	۱۱.۰	۱۰.۳	۹.۹	۱۱.۶	۱۳.۰	۱۱.۲	۱۱.۵	۹.۴	۹.۳	۹.۸	۱۱.۲	۱۰.۹	۱۱.۲	۹.۶	۸.۸	۸.۳	۸.۱
	زنان	۲۵.۱	۲۳.۸	۲۳.۵	۲۳.۰	۲۲.۶	۲۶.۶	۲۶.۳	۲۴.۵	۲۴.۷	۲۳.۶	۲۳.۸	۲۴.۸	۲۴.۰	۲۲.۹	۲۱.۰	۱۸.۳	۱۸.۵	۱۸.۰
روستایی	مردان	۷.۳	۷.۵	۷.۱	۷.۳	۸.۹	۹.۳	۸.۸	۷.۹	۶.۷	۷.۴	۸.۰	۸.۵	۸.۲	۷.۹	۷.۲	۷.۰	۶.۷	۶.۴
	زنان	۶.۲	۵.۴	۵.۲	۷.۱	۶.۶	۸.۶	۹.۹	۹.۵	۸.۷	۱۰.۴	۸.۹	۱۰.۴	۸.۵	۸.۰	۷.۸	۸.۱	۸.۳	۸.۴
بی‌سواد	مردان	۴.۲	۴.۲	۳.۶	۳.۵	۴.۹	۵.۸	۵.۲	۴.۲	۳.۵	۴.۰	۴.۹	۵.۶	۴.۹	۴.۹	۴.۱	۴.۳	۴.۲	۴.۲
	زنان	۱.۰	۰.۷	۱.۰	۰.۹	۱.۳	۰.۹	۱.۹	۱.۲	۱.۱	۱.۳	۱.۲	۱.۷	۱.۷	۱.۷	۱.۱	۰.۷	۰.۸	۱.۰
ابتدایی و متوسطه	مردان	۱۰.۷	۱۰.۷	۱۰.۰	۹.۶	۱۱.۶	۱۲.۱	۱۰.۶	۱۰.۲	۸.۱	۸.۲	۸.۷	۹.۹	۹.۹	۹.۷	۸.۳	۸.۰	۷.۵	۷.۴
	زنان	۱۹.۳	۱۶.۹	۱۵.۱	۱۵.۶	۱۵.۴	۱۸.۸	۱۸.۰	۱۴.۲	۱۲.۹	۱۳.۳	۱۲.۷	۱۳.۸	۱۳.۵	۱۳.۱	۱۱.۱	۹.۵	۹.۶	۹.۰
دانشگاهی	مردان	۱۰.۴	۱۰.۱	۹.۷	۱۰.۶	۱۱.۱	۱۴.۶	۱۳.۳	۱۴.۸	۱۲.۹	۱۳.۰	۱۲.۹	۱۴.۱	۱۴.۱	۱۳.۱	۱۲.۳	۱۰.۵	۹.۸	۹.۰
	زنان	۲۵.۴	۲۶.۲	۲۷.۵	۲۷.۶	۲۸.۰	۳۰.۸	۳۰.۷	۳۲.۰	۳۱.۳	۲۹.۹	۲۹.۵	۳۱.۱	۳۰.۴	۲۸.۷	۲۶.۴	۲۳.۰	۲۲.۹	۲۱.۹
جوانان (۱۵-۲۹)	مردان	۱۷.۶	۱۸.۰	۱۷.۳	۱۷.۴	۱۹.۷	۲۱.۸	۲۰.۱	۲۰.۸	۱۷.۰	۱۷.۸	۱۹.۱	۲۱.۴	۲۰.۸	۲۱.۲	۱۹.۸	۱۹.۵	۱۸.۸	۱۷.۵
	زنان	۴۹.۸	۴۹.۴	۲۹.۵	۳۱.۸	۳۱.۰	۳۹.۷	۴۰.۳	۳۸.۱	۳۹.۱	۴۰.۱	۴۰.۲	۴۲.۳	۴۱.۰	۳۸.۶	۳۶.۷	۳۷.۲	۳۵.۲	۳۴.۰
+۳۰	مردان	۵.۰	۴.۹	۴.۶	۴.۴	۵.۹	۶.۶	۵.۸	۵.۵	۴.۸	۵.۱	۵.۵	۶.۶	۶.۶	۶.۸	۵.۷	۵.۷	۵.۲	۵.۲
	زنان	۶.۲	۵.۴	۵.۱	۵.۱	۶.۸	۷.۰	۸.۸	۸.۵	۸.۶	۹.۲	۹.۴	۱۰.۹	۱۱.۰	۱۱.۰	۱۰.۵	۱۰.۳	۹.۸	۱۰.۰

جدول ۱: نرخ بیکاری گروه‌های مختلف

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران



	بیکار (L1)	اشتغال ناقص مرتبط با زمان	بیکار+ اشتغال ناقص مرتبط با کار (L2)	نیروی کار بالقوه	بیکار+ نیروی کار بالقوه (L3)	بهره‌برداری ناقص نیروی کار (L4)
۱۳۸۴	۲۶۱۸	۱۳۳۳	۳۹۵۱	۴۹۶	۳۱۱۵	۴۴۸۸
۱۳۸۵	۲۵۹۶	۱۳۶۶	۳۹۶۲	۴۰۶	۳۰۰۲	۴۴۰۲
۱۳۸۶	۲۴۷۸	۱۲۸۰	۳۷۵۸	۱۹	۲۴۹۶	۳۷۷۷
۱۳۸۷	۲۳۸۳	۱۵۹۰	۳۹۷۳	۱۶۵	۲۵۴۸	۴۱۳۸
۱۳۸۸	۲۸۳۲	۱۹۲۹	۴۷۶۱	۱۷۴	۳۰۰۵	۴۹۳۵
۱۳۸۹	۳۲۰۸	۲۱۱۵	۵۳۲۴	۱۶۷	۳۳۷۵	۵۴۹۱
۱۳۹۰	۲۸۷۰	۱۷۸۳	۴۶۵۴	۱۵۴	۳۰۲۵	۴۸۰۸
۱۳۹۱	۲۸۳۸	۱۷۶۵	۴۶۰۳	۱۴۷	۲۹۸۵	۴۷۵۰
۱۳۹۲	۲۴۸۳	۱۸۰۰	۴۲۸۳	۱۱۹	۲۶۰۲	۴۴۰۲
۱۳۹۳	۲۵۱۱	۱۹۴۶	۴۴۵۶	۱۰۸	۲۶۱۸	۴۵۶۴
۱۳۹۴	۲۷۲۵	۲۰۴۷	۴۷۷۲	۱۲۰	۲۸۴۵	۴۸۹۲
۱۳۹۵	۳۱۹۸	۲۲۵۷	۵۴۵۶	۱۳۰	۳۳۲۹	۵۵۸۶
۱۳۹۶	۳۲۰۷	۲۳۹۳	۵۶۰۰	۱۰۳	۳۳۱۰	۵۷۰۳
۱۳۹۷	۳۲۵۵	۲۵۰۸	۵۷۶۳	۸۷	۳۳۴۱	۵۸۵۰
۱۳۹۸	۲۸۹۴	۲۳۷۵	۵۲۶۹	۷۰	۲۹۶۴	۵۳۳۹
۱۳۹۹	۲۴۷۴	۲۵۲۱	۴۹۹۵	۸۶	۲۵۶۰	۵۰۸۰
۱۴۰۰	۲۳۷۵	۲۳۷۰	۴۷۴۵	۶۹	۲۴۴۴	۴۸۱۵
۱۴۰۱	۲۳۴۹	۲۰۷۹	۴۴۲۸	۶۲	۲۴۱۱	۴۴۹۰

جدول ۷: اجزای بهره‌برداری ناقص نیروی کار (هزار نفر)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

سال	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷
استرالیا	۷.۶	۷.۵	۸.۲	۸.۵	۸.۶	۸.۴	۹.۵	۱۰.۱	۱۰.۶	۱۰.۷
کانادا	۳.۲	۳.۶	۴.۲	۴.۳	۴.۲	۴.۲	۴.۳	۴	۴.۱	۴.۱
کلمبیا	۴.۹	۵.۲	۵	۴.۶	۴.۴	۴.۲	۴.۳	۴	۴.۱	۴.۳
جمهوری چک	۲۱.۲	۱۳.۹	۱۶	۱۵.۹	۱۶.۶	۱۷.۴	۱۷.۶	۱۹.۴	۱۸.۳	۱۵.۶
فنلاند	۹.۵	۸.۵	۹.۸	۹.۸	۹.۶	۹.۹	۱۰.۷	۱۰.۵	۱۰.۴	۱۰.۷
فرانسه	۱۲.۹	۱۲.۴	۱۳.۲	۱۳.۸	..	۱۳.۶	۱۴.۲	۱۴.۶	۱۵.۶	۱۵.۵
مجارستان	۱۷.۸	۱۶.۳	۱۷.۷	۱۷.۷	۱۷.۴	۱۷.۶	۱۸.۲	۱۸.۱	۱۸.۱	۱۶
نروژ	۴.۲	۵.۱	۶.۲	۶.۴	۶.۳	۶	۶.۴	۶.۴	۷.۴	۷.۹
جمهوری اسلواکی	۳۱.۳	۲۳.۶	۲۷.۱	۲۸.۸	۳۰.۵	۳۱.۷	۲۹.۶	۳۱.۵	۲۹.۱	۳۰.۲
سوئیس	۱۸.۸	۱۴.۴	۱۵.۷	۱۹.۲	۱۶.۹	۱۵.۷	۱۶.۹	۱۷.۲	۱۷.۴	۱۷.۱
ایالات متحده	۴.۱	۵.۶	۷.۶	۹.۱	۹.۱	۸.۴	۷.۸	۶.۷	۶.۳	۵.۸
ایران	۱۸.۷	۱۸.۲	۱۹.۲	۱۸.۹	۱۸.۲	۲۰.۴	۲۰.۲	۱۸.۵	۱۹	۱۸.۷

جدول ۸: مقایسه‌ی میانگین مدت بیکاری (ماه)

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران و OECD.Stat.



سهام اشتغال بخش اقتصادی	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	
کشاورزی، شکار، جنگلداری و ماهیگیری	۳۴.۲	۳۲.۸	۳۲.۵	۲۰.۹	۲۰.۶	۱۹.۰	۱۸.۴	۱۹.۳	۱۸.۲	۱۷.۸	۱۷.۹	۱۷.۹	۱۷.۵	۱۷.۶	۱۷.۷	۱۷.۶	۱۶.۳	۱۶.۳	۱۷.۸
نفت و گاز و معدن	۰.۶	۰.۷	۰.۶	۰.۶	۰.۶	۰.۵	۰.۷	۰.۶	۰.۷	۰.۸	۰.۷	۰.۷	۰.۸	۰.۸	۰.۷	۰.۸	۰.۸	۰.۸	۰.۷
تولید	۱۸.۳	۱۸.۷	۱۸.۱	۱۷.۱	۱۷.۳	۱۷.۰	۱۶.۴	۱۶.۴	۱۶.۹	۱۶.۸	۱۶.۸	۱۶.۹	۱۶.۸	۱۶.۸	۱۷.۳	۱۷.۴	۱۷.۳	۱۷.۲	۱۷.۰
تامین برق، گاز و آب	۱.۰	۰.۹	۰.۹	۰.۹	۰.۸	۱.۰	۱.۰	۱.۰	۱.۱	۱.۱	۱.۱	۱.۱	۱.۳	۱.۳	۱.۳	۱.۴	۱.۴	۱.۵	۱.۲
ساخت و ساز	۱۰.۵	۱۱.۴	۱۲.۴	۱۳.۷	۱۳.۱	۱۳.۷	۱۵.۴	۱۵.۴	۱۵.۵	۱۵.۱	۱۳.۹	۱۳.۲	۱۳.۱	۱۲.۶	۱۲.۵	۱۳.۹	۱۴.۳	۱۳.۷	۱۳.۷
تجارت، رستوران‌ها و هتل‌ها	۱۵.۳	۱۵.۵	۱۵.۲	۱۵.۶	۱۶.۳	۱۶.۹	۱۶.۳	۱۵.۴	۱۵.۲	۱۵.۸	۱۶.۲	۱۶.۹	۱۷.۳	۱۷.۲	۱۷.۲	۱۶.۵	۱۶.۷	۱۶.۵	۱۶.۵
حمل و نقل، ذخیره‌سازی و ارتباطات	۸.۹	۹.۳	۹.۵	۱۰.۲	۹.۶	۱۰.۴	۱۰.۲	۱۰.۴	۱۰.۳	۱۰.۵	۱۰.۹	۱۰.۷	۱۰.۵	۱۰.۳	۱۰.۷	۱۰.۴	۱۰.۴	۱۰.۶	۱۰.۶
خدمات مالی	۱.۳	۱.۳	۱.۳	۱.۴	۱.۵	۱.۲	۱.۱	۱.۱	۱.۵	۱.۶	۱.۵	۱.۴	۱.۳	۱.۴	۱.۴	۱.۵	۱.۴	۱.۴	۱.۴
املاک و مستغلات و خدمات حرفه‌ای	۲.۱	۲.۱	۲.۱	۲.۶	۲.۹	۳.۲	۳.۱	۲.۹	۲.۸	۲.۹	۳.۰	۳.۱	۳.۳	۳.۴	۳.۵	۳.۶	۳.۷	۳.۱	۳.۱
خدمات عمومی	۱۵.۵	۱۵.۰	۱۵.۰	۱۴.۷	۱۴.۷	۱۴.۵	۱۴.۹	۱۴.۹	۱۵.۰	۱۵.۰	۱۵.۲	۱۵.۰	۱۴.۹	۱۴.۸	۱۴.۲	۱۴.۲	۱۴.۳	۱۴.۸	۱۴.۸
خدمات اجتماعی، شخصی و خانگی	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۴	۲.۵	۲.۶	۲.۵	۲.۵	۲.۷	۲.۶	۲.۷	۳.۰	۳.۲	۳.۲	۳.۴	۳.۲	۳.۲	۳.۰	۳.۰

جدول ۹: سهم اشتغال بخش‌های اقتصادی

منبع: طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران

۲-۵. تعاریف و مفاهیم

- کار: آن دسته از فعالیت‌های اقتصادی (فکری و بدنی) که به منظور کسب درآمد (نقدی و یا غیر نقدی) صورت پذیرد و هدف آن تولید کالا یا ارائه خدمت باشد، کار محسوب می‌شود.^{۹۷}
- جمعیت فعال اقتصادی^{۹۸}: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در هفته ی تقویمی قبل از هفته آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار) جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.
- جمعیت غیر فعال اقتصادی^{۹۹}: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع طبق تعریف، در هیچ یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت غیرفعال اقتصادی محسوب می‌شوند.
- جمعیت خارج از نیروی کار: تمامی افراد ۱۴ - ۰ ساله و همچنین افراد ۱۵ ساله و بیشتری که در طول هفته مرجع، در هیچ یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت خارج از نیروی کار محسوب می‌شوند.

^{۹۷} مصادیقی از فعالیت‌های اقتصادی که ممکن است به اشتباه از دید پاسخگو، کار محسوب نشوند به شرح زیر است:

- فعالیت کشاورزی، دامداری، ماهیگیری و پرورش طیور؛
- فعالیت افرادی که در حال خدمت وظیفه هستند؛
- فعالیت افرادی که به منظور کسب درآمد در محل سکونت کالاهای خدماتی یا تولیدی نظیر قالی‌بافی، خیاطی، آرایشگری، تایپ، تدریس، نگهداری کودک و ... انجام می‌دهند؛
- فعالیت افراد بدون مزد در کسب‌وکار یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند (کارکنان فامیلی بدون مزد) و در کارهایی مانند کشاورزی، دامداری، مغازه‌داری و غیره مشغول هستند؛
- فعالیت افرادی که برای خانوار خود کالاهایی نظیر گلیم، حصیر، قالی و لباس تولید می‌کنند؛
- فعالیت افرادی که خودشان برای خود خانه می‌سازند یا تعمیرات اساسی در واحد مسکونی خود انجام می‌دهند؛
- فعالیت افرادی که به‌عنوان کارآموز در محل فعالیت اقتصادی مشغول به کار هستند و به‌طور مستقیم در تولید کالا و خدمات سهم هستند، حتی فعالیت افراد بدون مزد و حقوق.

مصادیقی از فعالیت‌های اقتصادی که بنا به تعریف، کار محسوب نمی‌شوند به شرح زیر است:

- فعالیت‌های بدون مزد در خانه برای سایر اعضای خانوار مانند پخت‌وپز، خانه‌داری و پرستاری از فرزندان؛
- خدمات اجتماعی و داوطلبانه بدون مزد مانند کار داوطلبانه در موسسه‌های خیریه یا بسیج و ...؛
- تعمیرات جزئی واحد مسکونی خانوار یا تعمیرات لوازم منزل توسط اعضای خانوار؛
- سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های اقتصادی بدون مشارکت در مدیریت یا عملیات مانند سهام‌داری.

مصادیق فوق نشان می‌دهد جمعیت شاغل به‌طور عمده نشان‌دهنده تقاضا برای تولید اقتصادی است و به تنهایی نشانگر رفاه نیست.

منبع: عباسی، صفورا. (۱۳۹۲). اصول گردآوری آمارهای نیروی کار ایران، صفورا عباسی (معاون دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری مرکز آمار

ایران). مجله‌ی آمار، شماره ۲.

^{۹۸} Active Population

^{۹۹} Non-active Population



- جمعیت شاغل ۱۰۰: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل يك ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلي به طور موقت کار را ترك کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق‌بگیران و خود اشتغالان می‌شوند. ترك موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمي شغلي، براي مزد و حقوق‌بگیران و تداوم کسب‌وکار برای خود شاغلان به عنوان اشتغال محسوب می‌شود. افراد زیر نیز به لحاظ اهميتي که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند:
 - افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وي نسبت خویشاوندی دارند کار می‌کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد)؛
 - کارآموزانی که در دوره کارآموزي فعاليتي در ارتباط با فعالیت موسسه محل کارآموزي انجام می‌دهند يعني به طور مستقیم در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند و فعالیت آنها «کار» محسوب می‌شود.
 - محصلانی که در هفته مرجع دارای کار بوده‌اند.
 - تمام افرادی که در نیروهای مسلح به صورت کادر دایم یا موقت خدمت می‌کنند (نیروهای مسلح پرسنل کادر و سربازان، درجه داران، افسران وظیفه‌ي نیروهای نظامي و انتظامي).
- فعالیت اصلی محل کار: منظور از فعالیت اصلی محل کار، فعالیت کارگاهی است که فرد شاغل در طول هفته مرجع در آن کار می‌کرده است. این فعالیت برحسب نوع کالاي تولید شده یا خدمت عرضه شده توسط کارگاهی که فرد در آن کار می‌کند، مشخص می‌شود. فعالیت اصلی محل کار افراد شاغل بر اساس طبقه‌بندی بین‌المللی فعالیت‌های اقتصادی¹⁰¹ در سه بخش اصلی طبقه‌بندی شده است.
 ۱. بخش کشاورزی: کشاورزي، شکار، جنگلداری و شیلات؛
 ۲. بخش صنعت: استخراج معدن، صنعت، ساختمان، تأمین آب و برق و گاز؛
 ۳. بخش خدمات: عمده‌فروشی و خرده‌فروشی، تعمیر وسایل نقلیه موتوري، موتور سیکلت و کالاهای شخصی و خانگی، هتل و رستوران، حمل و نقل، انبارداری، ارتباطات،

¹⁰⁰ Employed Population

¹⁰¹ International Standard Industrial Classification of all Economic Activities, 3,1-2002 (ISIC, REV3,1)



واسطه گري هاي مالي، مستغلات، اجاره و فعاليت هاي کسب و کار، آموزش، بهداشت و مددکاري اجتماعي، سازمان ها و هيئت هاي برون مرزي، دفاتر مرکزي، خانوارهاي معمولی داراي مستخدم و فعاليت هاي غير قابل تفکيک خانوارها، اداره امور عمومي، دفاع و تامين اجتماعي اجباري

○ بيکار^{۱۰۲}: بيکار به تمام ۱۵ ساله و بيشر اطلاق مي شود که:

۱. در هفته مرجع فاقد کار باشند (داراي اشتغال مزدبگيري يا خود اشتغالي نباشند)؛
 ۲. در هفته مرجع يا هفته بعد از آن آماده براي کار باشند (براي اشتغال مزد بگيري يا خوداشتغالي آماده باشند)؛
 ۳. در هفته مرجع و سه هفته قبل از آن جوياي کار باشند (اقدامات مشخصي را به منظور جستجوي اشتغال مزدبگيري و يا خوداشتغالي به عمل آورده باشند).
- افرادي که به دليل آغاز به کار در آينده و يا انتظار بازگشت به شغل قبلي جوياي کار نبوده، ولي فاقد کار و آماده براي کار بوده اند نيز بيکار محسوب مي شوند.

○ نرخ فعاليت (نرخ مشارکت اقتصادي): عبارت است از نسبت جمعيت فعال (شاغل و بيکار) ۱۰ ساله و بيشر (يا ۱۵ ساله و بيشر) به جمعيت در سن کار، ۱۰ ساله و بيشر (يا ۱۵ ساله و بيشر) ضرب در ۱۰۰.

$$\text{نرخ مشارکت} = \frac{\text{جمعيت فعال}}{\text{جمعيت در سن کار}} \times 100$$

○ نرخ بيکاري: عبارت است از نسبت جمعيت بيکار به جمعيت فعال (شاغل و بيکار) ضرب در ۱۰۰.

$$\text{نرخ بيکاري} = \frac{\text{جمعيت بيکار}}{\text{جمعيت فعال}} \times 100$$

○ نرخ اشتغال^{۱۰۳}: عبارت است از نسبت جمعيت شاغل به جمعيت فعال (شاغل و بيکار) ضرب

¹⁰² Unemployed

¹⁰³ Employment Rate



در ۱۰۰.

- نسبت اشتغال: عبارت است از نسبت جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر به کل جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر ضرب در ۱۰۰.
- اشتغال غیررسمی: شاغلانی که به واسطه شغل خود تحت پوشش هیچ یک از انواع بیمه درمانی قرار ندارند. در چهارچوب قانون کار ایران، عدم پوشش بیمه به واسطه شغل مترادف با عدم پوشش تحت قانون کار است.
- خود اشتغال: افراد شاغلی که وضعیت شغلی خود را کارکن مستقل یا کارفرما اعلام کرده‌اند. در مقابل، کارآموزان و مزد و حقوق بگیران بخش‌های خصوصی، عمومی و تعاونی و همچنین کارکنان فامیلی بدون مزد، در دسته خوداشتغالی قرار نمی‌گیرند.
- بیکاری بلندمدت^{۱۰۴}: بیکاری طولانی مدت به افرادی اطلاق می‌شود که ۱۲ ماه یا بیشتر بیکار بوده‌اند.
- نرخ بیکاری بلندمدت^{۱۰۵}: نرخ بیکاری بلندمدت نسبت بیکاران بلندمدت را در بین تمام بیکاران نشان می‌دهد.
- نرخ بهره‌برداری ناقص^{۱۰۶}: نرخ بهره‌برداری ناقص از نیروی کار نشان‌دهنده‌ی نسبت افرادی در نیروی کار بالقوه است که دارای ویژگی‌های زیر هستند:
 1. بیکار هستند، یا
 2. خواهان شغل هستند؛ اما به دنبال آن نبوده‌اند، یا شاغل هستند؛ اما به دلایلی کمتر از ساعات معمول مشاغل تمام وقت (در ایران ۴۴ ساعت در هفته) کار می‌کنند؛
- اشتغال ناقص^{۱۰۷}: افراد در سن کار شاغل که مایل‌اند و در دسترس هستند تا ساعات بیشتری از زمان کار فعلی خود را کار کنند.
- نیروی کار بالقوه^{۱۰۸}: متشکل از دو گروه افراد در سن کار غیرشاغل شامل موارد زیر است:
 - کسانی که برای اشتغال در دسترس هستند، اما جویای کار نیستند و
 - کسانی که به دنبال کار هستند، اما بلافاصله در دسترس نیستند.

¹⁰⁴ Long-term unemployment

¹⁰⁵ Long-term unemployment rate

¹⁰⁶ Underutilization rate

Underemployment ^{۱۰۷}

Potential Labor force ^{۱۰۸}

۶- مراجع

- حساب‌های ملی سالانه، بانک مرکزی ایران
- داده‌های بودجه‌ای و مالی دولت، پایگاه سری زمانی اقتصادی، بانک مرکزی ایران
- داده‌های هزینه و درآمد خانوار، مرکز آمار ایران
- طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر، مرکز آمار ایران
- طرح آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران
- چشم‌انداز جمعیتی سازمان ملل در سال ۲۰۲۲
- چشم‌انداز جمعیت جهانی سازمان ملل در سال ۲۰۲۰
- بانک داده Doing Business بانک جهانی، ۲۰۱۵-۲۰۰۰
- نیلی و همکاران، اقتصاد ایران به کدام سو می‌رود؟، انتشارات دنیای اقتصاد، ۱۳۹۳.
- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه بازار کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی ۱۳۹۵.
- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه انحصار و رقابت، بخش حاکمیتی غیردولتی، خصوصی‌سازی و محیط کسب و کار، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.
- طرح جامع مطالعات اقتصاد ایران، مطالعه نظام حقوقی، موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۹۵.

Arellano, J. P. (2001). Educational reform in Chile. *Cepal Review*.

Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 1-36.

Corvalan, O., Santibanez, E., & Simmons, D. (1990). Reforms introduced in technical-vocational education in Chile. *International Journal of Educational Development*, 10(2-3), 199-204.

GUSLYAKOVA, E. A., CHUDAIKINA, V. V., & ILINOVA, V. V. (2023). THE



SANCTIONS'IMPACT ON INVESTMENT ACTIVITY IN THE RUSSIAN FEDERATION. ББК 65.59 C 568, 56.

Ibarrarán, P., & Rosas Shady, D. (2009). Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations. *Journal of Development Effectiveness*, 1(2), 195-216.

Kluve, J., & Rani, U. (2016). *A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean*. Geneva: ILO.

UNESCO Dataset and UN World Population Prospects 2020
data.uis.unesco.org

https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Stats_sheet_labour_underutilization_EN.pdf

CEIC Data, ceicdata.com