



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و

سیاست گذاری توسعه منابع انسانی کشور

طرح پژوهشی شماره ۱۴

بررسی تجارب کشورهای مختلف در بکارگیری سیاستهای بازار کار

ویراست ۱

پژوهشگر:

رحیم دباغ

پاییز ۱۳۸۰

به نام خدا



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

عنوان گزارش ■ بررسی تجارب کشورهای مختلف در بکارگیری سیاستهای بازار کار

پژوهشگر ■ رحیم دباغ

تایپ و صفحه آرایی ■ زهره تبریزی

تاریخ تهیه ■ ویراست ۱ - پاییز ۱۳۸۰

ناشر ■ موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

حقوق نشر ■ تکثیر این گزارش بدون اجازه ناشر مجاز نیست.

پیشگفتار

مدیر اجرایی طرح

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، که قرارداد اولیه آن با سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در خرداد ۱۳۷۸ بامضا رسید، از آبانماه ۱۳۷۸ در مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی آغاز و در حال حاضر مراحل پایانی خود را می گذراند. موضوع طرح «انجام مطالعات و پژوهش های مرتبط با تدوین برنامه جامع ده ساله تربیت نیروی انسانی متخصص کشور، موضوع تبصره ۳۶ قانون برنامه دوم توسعه منابع انسانی و ردیف اعتباری ۵۰۳۰۲۹ قانون بودجه سال ۱۳۷۸ کل کشور» بوده است.

در چارچوب طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، بالغ بر ۴۰ طرح پژوهشی و مطالعاتی در چهار محور پژوهشی به شرح زیر به اجرا درآمده است.

۱- برآورد و تحلیل تقاضای اقتصادی نیروی انسانی متخصص

۲- برآورد و تحلیل تقاضای اجتماعی ورود به آموزش عالی

۳- تحلیل بازار کار نیروی انسانی متخصص

۴- تحلیل نظام آموزش عالی کشور

گزارش حاضر ارایه دهنده نتایج یکی از طرح های پژوهشی انجام شده حول محور سوم است. نتایج طرحهای پژوهشی انجام شده به صورت تعدادی گزارش تلفیق، با تایید و مسؤولیت کمیته علمی طرح، تهیه و در اختیار سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور قرار گرفته است. مسؤولیت تحلیل های به عمل آمده در این گزارش با پژوهشگر است. مجموعه کامل طرح های پژوهشی انجام شده در چارچوب طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص به صورت لوح فشرده (CD) تهیه شده و از طریق انتشارات مؤسسه قابل دسترس است. حقوق معنوی نتایج این طرح پژوهشی متعلق به مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی است و استفاده از آن تنها با ذکر نام مؤسسه مجاز است.

محمد باقر غفرانی

مدیر اجرایی

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص
و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی در کشور

پاییز ۱۳۸۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خلاصه اجرایی

با استفاده از تجربیات سایر کشورها در بکارگیری سیاستهای بازارکار از اتلاف منابع جلوگیری می شود چون با بینش بیشتر به نحوه بکارگیری برنامه های بازارکار موجب کسب کارایی بالا از سیاستها می شود و این بررسی در این راستا می باشد تا در نهایت آن نتایجی قابل استفاده برای بازار کار ایران حاصل شود.

نخست؛ مبانی نظری در زمینه بازار کار جهت شناسایی دقیق مباحث مبارزه با بیکاری و گسترش اشتغال از نظر مکاتب اقتصادی ارائه شده است و مطابق آن مباحث بکارگیری تمام نیروی کار بالقوه کشور جهت دستیابی به اشتغال کامل جزء وظایف دولت محسوب می شود و طرفداران مکتب کلاسیک اولیه مطرح کرده اند عدم تعادل عرضه و تقاضای در بازارکار دلیل وجود اطلاعات کامل، شفاف و انعطاف پذیری قیمتها و دستمزدها موقتی است و در مقابل آنها کینزینها مطرح کردند اشتغال کامل دلیل عدم انعطاف پذیری قیمتها و دستمزدها همیشه برقرار نیست و بیکاری ارادی وجود دارد و راه حل افزایش اشتغال از طریق افزایش تقاضای کل (از جمله افزایش مخارج دولت و تشویق سرمایه گذاری) امکان پذیر می باشد و سپس مکتب کلاسیکهای جدید مطرح کردند وجود بیکاری در کوتاه مدت امری طبیعی بوده و دخالت دولت باعث ایجاد بیکاری پنهان می شود و سیاستهای پولی و مالی تأثیری در بیکاری ندارند و باید میزان دخالت دولت در کمترین حد خود باشد و سپس کینزینهای جدید مطرح کردند بیکاری غیر ارادی دلیل وجود چسبندگی در جهت کاهش قیمتها و دستمزدها، وجود دارد و حتی عده ای از کارگران حاضرند در دستمزدهای پایین تر از دستمزدهای جاری کار کنند ولی دلیل عدم کاهش دستمزدها، نیروی کار نمی توانند کار پیدا کنند و بیکاری تداوم می یابد.

در بخش دوم بررسی عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضا نیروی کار مورد بررسی قرار گرفته است و از دیدگاه خرد عرضه نیروی کار بعنوان یک کالا بستگی به انتخاب فرد بین ساعت کار کردن و یا استراحت دارد و فرد در انتخاب یکی از دو مورد فوق توجه به سلیقه، ترجیحات فردی و همچنین هزینه فرصت فراغت توجه می نماید و از نظر کلاسیکها عرضه تابعی از دستمزد حقیقی است و تأثیر مالیتها نیز بستگی به میزان برتری اثر جانشین و یا اثر درآمدی بر همدیگر می باشد و از نظر کلان عواملی چون تعداد جمعیت فعال، مهاجرتها، نرخ مشارکت نیروی کار، وضعیت اطلاع رسانی، جنسیت، مسائل فرهنگی، سطح آموزش و سواد جامعه، دستمزدهای اسمی و حقیقی، سن قانونی کار، درآمدهای نیروی کاری، پوشش نظام تحصیلی، قانون و سن بازنشستگی، رشد جمعیت و غیره می باشد.

عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار از دیدگاه خرد بستگی به ارزش تولید نهایی با ارزش فیزیکی تولید نهایی دارد و در سطح کلان به عواملی نظیر سطح تولید، قیمت‌های نسبی عوامل تولید، تغییرات فن آوران، سرمایه گذاری و کارایی آن، میزان بکارگیری ظرفیتهای موجود، بهره وری نیروی کار و سرمایه، نوع تکنیک تولید رایج کشور، مجموعه سیاستهای پولی و ارزی و مالی، ثبات و سازگاری مجموعه قوانین ناظر بر بازار کار (قوانین بیمه بیکاری، مالیات بر شرکتها، صادرات و واردات و...)، ساخت نوع بازار، نحوه مدیریت، امنیت سرمایه گذاری، شفاف بودن حقوق مالکیت فردی و برخی موارد دیگر بستگی دارد.

در بخش بعدی که هدف اصلی این بررسی است. ارایه سیاستها و تجارب کشورهای مختلف در زمینه بکارگیری سیاستهای بازار کار برای مبارزه با بیکاری می باشد و در مقدمه انواع سیاستهای بازار کار به سه دسته تقسیم شده است. اول سیاستهای فعال غیر مستقیم بازار کار شامل آموزشهای فنی و حرفه ای و سایر آموزشها، بازآموزی بیکاران، ارایه مشاوره به نیروی کار، اطلاع رسانی به نیروی کار، مشارکت و همراهی در جستجوی کار برای بیکاران می باشد و به عبارتی به طور غیر مستقیم در ایجاد شغل و کاهش بیکاری مؤثر می باشد. دوم سیاستهای فعال مستقیم بازار کار می باشد شامل پرداخت یارانه به دستمزدها و کارفرمایان بخش خصوصی و عمومی در بکارگیری و نگهداری نیروی کار و نیز ایجاد مشاغل خرد و کوچک و یا کمک مالی جهت خود اشتغالی می باشند. سومین نوع سیاستهای بازار کار شامل سیاستهای منفعل می باشد که مستقیماً جهت بهبود زندگی بیکاران پول پرداخت می شود از جمله شامل بازنشستگی زود رس، بیمه بیکاری، تحفیفا و معافیت‌های مالیاتی و غیره می باشند.

در ابتدا انواع سیاستها و تجارب بازار کار کشورهای عضو OECD بدلیل پیشقدم بودن در اجرای انواع برنامه های جدید بازار کار مورد بررسی قرار گرفته اند که عمدتاً آنها تمام سیاستها و برنامه های بازار کار را بکار گرفته اند و از جمله در بررسی آنها جداولی بصورت

چکیده با ذکر عناوین برنامه ها، اهداف، طرق به کارگیری برنامه ها و نتایج بکارگیری برنامه ها درج شده است.

در کشورهای عضو OECD ملاحظه می شود کشوری که سطح بیکاری نسبی بالایی دارد سهم نسبی بالایی از درآمد ملی خود را به برنامه های منفعل بازار کار درمقایسه با کشورهای که بیکاری پایین تری دارند تخصیص می دهند و حجم مخارج اختصاص یافته به برنامه های فعال بازار کار از عواملی چون ساختار و شرایط بازار کار، افراد اجتماع و مسائل بیکاری متأثر می شود. بنابراین میزان مخارج برنامه های فعال و حتی منفعل در کشورها بسیار متفاوت بوده است و همچنین در این کشورها برنامه های فعال بازار کار عمدتاً برای گروههای خاص نوجوانان، بیکاران بلند مدت جهت ایجاد رفاه برای شاغلان بکار گرفته شده است.

اهداف عمده بکارگیری سیاستهای فعال بازار کار جهت ایجاد اشتغال و کاهش بیکاری شامل بهبود و افزایش ایجاد تناسب بین مهارت نیروی کار با شغل، افزایش بهره وری نیروی کار و رفع موارد انقباضی بازار کار می باشد. در بین کشورهای عضو OECD بیشترین مخارج به برنامه های فعال و منفعل بازار کار توسط کشورهای دانمارک و سوئد اختصاص می یابد. و در مجموع کشورهای عضو OECD حدود یک چهارم مخارج برنامه های فعال بازار کار را به برنامه ایجاد شغل در فعالیتهای عمومی جامعه صرف می کنند و عمدتاً ایجاد مشاغل عمومی در مواقع رکود بکارگرفته شده است واکثراً مشاغل در قسمتهایی چون ساختمان، بهداشت، ارایه رفاه و خدمات دولتی به مردم بوده است و یکی دیگر از برنامه های بازار کار فعال شامل همراهی و مشارکت در جستجوی کار می باشد و البته بکارگیری این برنامه در کشورها همگانی نبوده است. مثلاً در انگلستان برای بیکاران بلند مدت، در امریکا برای زنان، در کانادا برای افراد اخراج شده ناشی از تغییرات ساختار صنعتی کشور و در هلند برای جوانان بکار گرفته شده است و این برنامه از برنامه های موفق فعال بازار کار می باشد و البته در زمان رونق اقتصادی آن موفقیت بسیار زیادی دارد و همچنین این برنامه کمترین هزینه را دارد.

در کشورهای عضو OECD بررسی انجام شده از ارتباط بین سیاستهای فعال و منفعل بازار کار مشخص شده است که با کاهش پرداخت منافع بیکاری حتی بطور هفتگی موجب افزایش تعداد مشارکت کننده گان در برنامه های فعال بازار کار معنی دار بوده است و نیز میزان درآمد گروهی که در برنامه های فعال بازار کار شرکت کرده اند بعد از اینکه شاغل شدند نسبت به گروهی که در برنامه ها شرکت نکرده اند افزایش داشته است.

برنامه های آموزش و بازآموزی در بین سایر برنامه های فعال بازار کار بیشترین بودجه را به خود اختصاص داده است (بین ۴۰ و ۶۰ درصد و حتی در دانمارک به ۷۷ درصد رسیده

است). و موفقیت این برنامه ها در کشورهای مختلف بسیار متفاوت بوده است و عموماً برای بیکاران بلند مدت اثرات خوبی داشته است و در آمریکا اثرات هزینه های آموزش برای مردان بیشتر بوده است و نیز آموزش کلاسی کوتاه مدت کمترین فایده و آموزش ضمن کار بیشترین فایده را داشته است و عمدتاً برنامه های آموزش برای نوجوانان از نظر آماری اثر معنی داری نداشته است. حتی آموزش شغل در کشور ما چند سال در دبیرستانها بعنوان طرح کاد اجرا شد که بدلیل عدم موفقیت آن با شکست مواجه گردید و اجرای برنامه ادامه نیافت. بکارگیری برنامه باز آموزی بدلیل گران بودن آن در کشورها برای گروه افراد خاص و آموزشهای خاص کوچک (اتومبیل سازی ، کشتی سازی ، صنایع فولاد، ذوب آهن) اجرا شده است.

یکی از برنامه های فعال بازار کار شامل ایجاد مشاغل خرد و کوچک و خود اشتغالی می باشد در کشورهای غیر عضو OECD بیش از ۱۰ درصد مخارج شامل این برنامه های فعال بازار کار می باشد و در حال حاضر در کشورهای یک توافق عمومی برای کاهش بیکاری از طریق بکارگیری برنامه ایجاد مشاغل کوچک وجود دارد و ارزیابیها برای این برنامه نشان می دهد فعالیتهای ایجاد شده در کوتاه مدت دوام می آورند و نوعاً تا نصف در اولین سال ایجاد کاهش می یابند مثلاً در دانمارک نرخ شکست این فعالیتهای ۶۰ درصد در اولین سال ، در استرالیا ۵۰ درصد سال اول و ۷۰ درصد در دو سال اول ، در فرانسه ۵۰ درصد در طی ۴/۵ سال اول ، در هلند ۵۰ درصد در چهار سال اول ، در آمریکا ۳۷ درصد در ۱۵ ماه اول ، در لهستان ۱۵ درصد در دو سال اول ، در مجارستان ۲۰ درصد در ۱۵ ماه اول بوده است.

یکی دیگر از برنامه های فعال بازار کار پرداخت یارانه به دستمزدها جهت ایجاد اشتغال و یا نگهداری شاغلین ر کار می باشد و کشورهای اروپای شرقی عموماً به این نوع برنامه بیشتر اهمیت می دهند مثلاً در مجارستان ۱۴ درصد بودجه و در لهستان ۲۵ درصد بودجه برنامه های فعال به این برنامه اختصاص یافته است و تفاوت اجرای این برنامه در کشورها از نظر سطح و میزان پرداخت یارانه و مدت بکارگیری آن در بین کشورها معنی دار می باشد. مثلاً در آمریکا تخفیف مالیاتی بر مشاغل شرکتها از ۵۰ درصد دستمزد افراد در دوره دو سال تا ۱۰۰ درصد در انگلستان برای دوره شش ماهه به کار گرفته شده است و همچنین این برنامه در شرایط متفاوت اقتصادی در کشورها (مثلاً در استرالیا در هنگام روند کاهش بیکاری و در اسکاتلند در هنگام افزایش بیکاری) اجرا شده است.

عامل مهمی که در اجرای برنامه ها و انعطاف پذیری بازار کار نقش مهمی دارد وجود اتحادیه های کارگری می باشد و مطالعات تجربی نشان داده شرکتهایی که اتحادیه ندارند ۱۰ الی ۲۰ درصد سود کمتری نسبت به شرکتهایی که اتحادیه ندارند بدست می آورند و در بین

سالهای ۱۹۷۰ الی ۱۹۸۰، ۹۰۲ شرکت بازرگانی در کشورهای عضو OECD انتخاب شدند و مشخص شد آنهایی که اتحادیه داشتند ۱۹ درصد سود کمتی نسبت به آنهایی که اتحادیه نداشتند کسب کرده اند. بنابراین اتحادیه ها در مقابل تصمیمات و برنامه های شرکتها و حتی دوست مقاومت نشان می دهند و به چانه زدن مشغول می شوند و از انعطاف پذیری بازار کار کاسته می شود و نیز مطالعات دیگر نشان داده اتحادیه ها میزان رشد اشتغال را کند می کنند و یکی از دلایلی که برای بیکاری بالا و بهره وری پایین نیروی کار برای کشورهای اروپایی ذکر می شود عدم انعطاف پذیری بازار کار می باشد و شاخصهای موجود در جهان نشان می دهد وجود انعطاف پذیری بازار کار موجب بهره وری بالا و رشد قوی اشتغال بوده است و برعکس عواملی چون قوانین حداقل دستمزدها، مالیاتهای بالا، قدرت اتحادیه ها موجب رشد ضعیف اقتصاد و کاهش سطوح اشتغال می شود.

در بررسیهای انجام شده در زمینه سیاستهای بازار کار، تبعات و تأثیر سیاستهای بازار کار از بکارگیری برنامه های فعال و منفعل بر توزیع در آمد وجود دارد و در این راستا یک بررسی که از ۱۳ کشور OECD در این زمینه انجام شده نشان می دهد که مجموع مخارج سیاستهای بازار کار و بطور مجزا برنامه های منفعل بازار کار در افزایش ضریب جینی (ناعادلان بودن توزیع درآمد) تأثیر مثبتی داشته ولی سیاستهای فعال تأثیر منفی داشته و به عبارتی در توزیع عادلانه در آمد اثر مثبتی داشته و همچنین سیاستهای فعال بازار کار سهم درآمدی پایین ترین گروه درآمدی جامعه را به گروه درآمدی بالا بهبود می دهد و همچنین ارتباط و همبستگی سیاستهای فعال بازار کار با متوسط سرمایه گذاری در سرمایه فیزیکی مثبت و با سرمایه گذاری در تحقیقات منفی بوده است و این همبستگی برای سیاستهای منفعل بازار کار یا در هر دو سرمایه گذاری فیزیکی و تحقیقات منفی بوده است و از طرف دیگر همبستگی مالیات با سیاستهای فعال و منفعل بازار کار مثبت ارایه شده است (میزان همبستگی در متن گزارش موجود می باشد).

یکی از کشورهای مورد بررسی کره جنوبی می باشد و تجربیات این کشور در بکارگیری برنامه های بازار کار می تواند الگوی کشورهای در حال توسعه همچون کشور ما باشد بطوریکه در کشور کره قبل از اجرای برنامه های بازار کار، ابتدا نوع بیکاری مورد شناسایی دقیق قرار می گیرد و سپس بر حسب نوع بیکاری، برنامه های فعال و یا منفعل بازار کار مؤثر بر آن بکار گرفته می شود مثلاً برای نوع بیکاری ساختاری که مهارتهای نیروی کار با مشاغل بازار کار مطابقت ندارد برنامه آموزش و بازآموزی استفاده می شود و همچنین برای اینکه اقتصاد مواجه با رکود نشود و رفاه نیروی کار کاهش نیابد پرداخت منافع بیکاری انجام می گیرد و از طرف دیگر دولت به ایجاد مشاغل کوچک و پرداخت یارانه به دستمزدها جهت حفظ اشتغال

اقدام می نماید و در این کشور به وجود انعطاف پذیری بازار کار اهمیت زیادی می دهند و از یک طرف دولت زمینه های ایجاد انعطاف پذیری بازار کار موجب افزایش رقابت تعاونی ها و افزایش جذب سرمایه گذارهای مستقیم خارجی را فراهم می سازد که آنها رشد اقتصادی را به همراه دارند و از طرف دیگر چون انعطاف پذیری بازار کار موجب افزایش بیکاری می شود با انواع روشهای مختلف برنامه های اجتماعی از جمله آموزش ، بازآموزی و غیره را اجرا می کنند.

یکی از کشورهای مورد بررسی دیگر کشور لهستان می باشد و در این کشور به بیکاران بلند مدت اهمیت بیشتری داده می شود و با برنامه های مختلف بازار کار از جمله ایجاد مشاغل عمومی (مثل تمیزی محیط زیست) برای آنان اقدام می شود و در جاهایی که فرصتهای شغلی وجود دارد مطابق با آن نیازها ، برای بیکاران آموزش داده می شود و همچنین پرداخت یارانه به دستمزدها در بخشهای خصوصی و عمومی جهت به کارگیری بیکاران و نگه داشتن شاغلان انجام می گیرد. ارزیابی برنامه های بازار کار این کشور مشخص می کند برنامه های آموزش موفق بوده ولی برنامه های اشتغال زایی در مشاغل عمومی موفقیت نداشته است و حتی مدیران از نیروی کاری که قبلاً در مشاغل عمومی بکار مشغول بوده اند با احتمال اینکه بهره وری آنها پایین است به سختی به کار می گمارند.

از کشورهای دیگر مورد بررسی کشور جمهوری چک می باشد در این کشور انواع برنامه های فعال و منفعل بازار کار مثل آموزش، پرداخت یارانه و ایجاد شغل اجرا شده است و برنامه ایجاد شغل در این کشور در مشاغل هدفمند اجتماعی و بازرگانیهای کوچک می باشد و در این راستا ادارات کار منطقه ای در اجرای برنامه های بازار کار بصورت قانونی نقش اساسی دارند و پرداخت میزان منافع بیکاری معیار خاصی ندارد و میزان آن با توجه به درآمد سایر اعضا خانواده برای تأمین حداقل زندگی پرداخت می شود اولویت بندی اجرای برنامه های بازار کار در این کشور بر حسب تخصیص بودجه (۱۹۹۶ - ۱۹۹۵) عبارتند از : ۱- ارایه خدمات به اشتغال (پرداخت جبران بیکاری و مشارکت در جستجوی کار) (۷۱/۴ درصد) ۲- آموزش (۱۴/۳ درصد) ۳- ایجاد مشاغل عمومی (۷/۱ درصد) ۴- پرداخت یارانه شغلی (۷/۱ درصد)

کشور بررسی دیگر در کشور ایرلند می باشد و دولت این کشور با مداخله در بازار کار باسیاستهای آموزشی و تربیتی ، سیاستهای صنعتی ، ایجاد سیستم رفاهی ، اجتماعی و مالیات بردرآمد بطور صریح و ضمنی منجر به گسترش اشتغال می شود. دولت ایرلند سهم بالایی از تولید ناخالص داخلی (۲/۵ درصد) را به برنامه های بازار کار اختصاص می دهد که ۱/۷۵ درصد آن شامل مخارج برنامه های فعال می باشد. از جمله پرداخت یارانه به کارفرمایان و یا

به افراد جهت ایجاد خود اشتغالی و بخشی از دستمزد شاغلان را شامل می شود و نوع دیگر پرداخت یارانه به بیکاران می باشد و بیکاران بلند مدت بیشتر از بیکاران کوتاه مدت یارانه دریافت می کنند و یارانه به کارفرمایان برای بکارگیری افراد بیکاری که حداقل در سه سال گذشته بیکار بوده اند ، انجام می گیرد و همچنین افرادی که کمتر از ۲۴ ساعت در هفته کار می کند مالیات تعلق نمی گیرد و از برنامه های دیگر که بیشتر در این کشور به کار گرفته می شود آموزش می باشد و برای توسعه مهارتها و یا مهارتهای خاص و یا کسب مهارتهای ابتدایی و ساده انجام می گیرد و همچنین مهارتهای عمومی برای جوانان در مدارس ارایه می شود و مهارتهای خاص برای افراد در مشاغل جوشکاری ، الکترونیک ، کامپیوتر و رانندگی وسایل نقلیه سنگین انجام می شود و آموزشها بین ۱۳ تا ۵۳ هفته طول می کشند و نتایج آن موفقیت آمیز می باشد.

از کشورهای دیگر مورد بررسی کشور سوئیس می باشد و در این کشور نیز نواع برنامه های بازار کار به کار گرفته شده است از جمله پرداخت یارانه به دستمزدها جهت ایجاد مشاغل موقت برای مبارزه با بیکاری انجام می شود و توجه بیشتری در این اواخر به بیکاران بلند مدت می باشد بطوریکه سهم بیکاران بلند مدت از بیکاران ۳۰ درصد در سال ۱۹۹۷ به ۳/۹ درصدی در سال ۱۹۹۸ کاهش یافت . برنامه های آموزش در کشور سوئیس موفق بوده است و به عبارتی یک جانشینی بین بیکاری و آموزش وجود دارد و در ۵ گروه

۱- در ابتدا ضرورت بررسی و ارزیابی برنامه های فعال و منفعل بازار کار ایران بطور دقیق وجود دارد و نرخ شکست و موفقیت آنها محاسبه شود.

۲- به آموزشها در مهارتهای فنی و حرفه ای توجه بیشتری شود از جمله برای بیکاران که مهارت کمی دارند و یا از روستاها به شهرها بدون داشتن مهارت مهاجرت می کنند و در مشاغل کاذب خدماتی مشغول می شوند و بیکاری پنهان ایجاد می شود و بدنبال این آموزشها به کمکهای مالی جهت ایجاد خود اشتغالی این افراد توجه شود.

۳- به بازار کار داخل و خارج توجه شود و به عبارتی فرصتهای شغلی خالی در حال حاضر و آینده پیش بینی شده و آموزشهای لازم به نیروی کار توسط مراکز مربوطه جهت اشتغال آن فرصتهای شغلی ارایه شود بخصوص عده ای از نیروی متخصص و فارغ التحصیلان دانشگاههای کشور امروزه بیکار می باشند که بیکاری ساختاری است چون فرصتهای شغلی خالی با مهارت آنها انطباق ندارد و نیاز به آموزش جهت اخذ مهارتهای مورد نیاز دارند .

۴- در ایجاد انعطاف پذیری بازار کار کشور هر چقدر امکان دارد باید تلاش شود مثلاً با گسترش نظام تأمین اجتماعی و بازنشستگی مشکل نیروی کار در زمان بیکاری حاد نشود و فشارهای اقتصادی با پرداخت منافع بیکاری برای بیکاران کاهش یافته و اقتصاد با رکود مواجه نشود و از طرف دیگر شرکتها و کارفرمایان در رقابت جهت افزایش تولید و کیفیت بتوانند تلاش کنند و رقابت بین تولید کنندگان ایجاد شود.

مقدمه:

()

فصل اول

مبانی نظری:

عرضه نیروی کار

) ()
.

() ()

()

تقاضای نیروی کار

تعداد بازار کار

()

()

()

)

(

.

فصل دوم

« عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضای نیروی انسانی»¹

مقدمه:

()

(W)

)

(

)

(

)

(

(...

)

(

)

, (

)

نرخ مشارکت

.

)

(

مهاجرت

رشد جمعیت

مسائل فرهنگی

دستمزدها

رشد اقتصادی

()

سرمایه گذاری

فن آوری

فصل سوم

«سیاستها و تجارب کشورهای مختلف در بکارگیری سیاستهای بازار کار»

مقدمه

,

.

,

.

.

,

)

(

:

-

-

کشورهای عضو OECD و در حال گذر اروپای شرقی

- برنامه های بازار کار

OECD

)

(

- :

- .

()

OECD

)

(

- ()

×					
					آفریقا
					اروپا و آسیای مرکزی
					شرق آسیا و پاسفیک
					جنوب آسیا
					آمریکای لاتین و کارائیب
					خاور میانه و افریقای شمالی
					کل

- ×

Source: Dar an Tzannatas (1998)

) : ()

) (

) (

) (

.(

()

OECD

)

(

Daly and Macches).

(Gr. 1986 OECD

(Mihar)

- برنامه آموزشی

:

:

□



OECD ()
) ()
:
-
/ / /
/ OECD /
.
-
/ / / . OECD /
/ / /
.
OECD

()

-

-			-			-			
C	B	A	C	B	A	C	B	A	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	/		/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	--	/	/	
/		/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	
/				/	/	/	/	/	
		/	/	/	/	/	/	/	

Source: OECD (1997)

=A

=B

= C

()

)

(

()

(OECD)

-

)

(Sriedlnder

)

(

۲ - ارزیابی برنامه های بازار کار

انواع روشهای ارزیابی بازار کار

	-
	-
	-
	-

()

)

)

(

(

)

(

.

()

.

)

.

(

()

/

.

نرخهای شکست اجرای برنامه های ایجاد فعالیتهای کوچک و خود اشتغالی در کشورهای
مختلف

	/ /
) (
) (
) (
/) (
) (
) (
) (
) (

O ECD

) () ()

OECD

جدول (۱) - ماتریس همبستگی در کشورهای عضو OECD

۶	۵	۴	۳	۲	۱	ردیف
- /	/	/	/	- /		-
/	- /	- /	- /			-
- /	/	- /				-
/	- /					-
- /						-
						-

- مخارج برنامه های فعال و منفعل بازار کار

OECD

)

OECD

(
OECD

(/ /)

O E C D

/ /

/)

/ / (/

/ /

/) (/)

() . (

()

O ECD

()

/

OECD

/

/

/

/

/

/

(/)

OECD

/

/

/

/

/

OECD

/

/

()

. / /

OECD

(/)

OECD

(OECD).

OECD

OECD

()

()

-

.

.

/ OECD

(-)

. (- /) (- /)

)

)

OECD

(/

(/

(/)

/

OECD

/

/

/

.

/	/	/
+ /	+ /	دانمارک
- /	- /	فنلاند
+ /	- /	هلند
- /	- /	سوئد
+ /	+ /	ایرلند
+ /	+ /	بلغارستان
+ /	- /	آلمان
+ /	+ /	فرانسه
+ /	+ /	اسپانیا
		لهستان
+ /	+ /	استرالیا
+ /	+ /.	نروژ
+ /	- /	پرتغال
+ /	+ /	کانادا
- /	+ /	نیوزلند
- /	- /	سوئیس
- /	- /	اطریش
- /	- /	انگلستان
- /	- /	لوکزامبورگ
+ /	- /	یونان
+ /	+ /	آمریکا
+ /	- /	ژاپن
		چک
		مجارستان
+ /	- /	متوسط کشورهای عضو OECD
+ /	- /	متوسط کشورهای اروپای شرقی ×

()

:

-

-

()

-

-

-

()

جدول (٦) - هزينة سرانه ايجاد مشاغل عمومي

							() -
) - (
							() CPI
/	/	/	/	/	/	/	()

Source: Adapted from Subbaraa () WDR

(Mc O Connelland Mc Ginnitg)

:

()

()

()

جدول (۷) - مرور برنامه های فعال نیروی کار

()		
()		
)		
()		
)	(
()		Take-up
()		

جدول (٨) -

-) (-	
-) (
-			
-			
-	()		
()) (
-	()	-	
-		()	
		-	
		()	
		()	

ادامہ جدول (۸)

-	()		
-			

- کشور کره جنوبی

()

[]

/) () ()
 . (/
 () /
 (-) /
 ().
 / (-)
 (-)
 () .
 / /
 / (-)
)

.(/ /)

() /

.

/ ()

- /

- /

- /

- /

)

)

/ (

/ (

(

)

(

)

(

()

-()

)	()	()	()	
/	/	/		
/	/	/	/	
/	/	/	/	

+

=

-

+

=

-

+

=

-

1- Indirect active labor Market policy

2- Direct active labor Market policy

3- Passive labor Market policy

()

-

/

/

/

/

.

/

/

)

(

:

()

	()	GNP ()	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	
	/	/	

Soure: Ministry of Labor exc,99 jongh pilp hek january 1999.

-کشور لہستان

/

/

/

.

.

.

/

/

/

/

.

برنامه آموزش و بازآموزی

/ /

/ /

/

()

/

- برنامه مداخله در مشاغل

)

(

()

/ / / /

- برنامه جبران (منافع) بیکاری

/ / / /

- برنامه ایجاد مشاغل عمومی

()

/ / / /

()

- برنامه کمک به خود اشتغالی

- کشور جمهوری چک

() .

()

()

/

/

/ /

/ /

.()

				/
--	--	--	--	---

:

/	/	/	/	
/	/	/	/	

/	/	/	/	
/	/	/	/	

Source: Ministry of Labor and social of Affairs .

/

.

(...

)

(

/)

.

-

-

/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	
/	/		/	/	/	

source : OECD 1997

()

/ /

/ /

/

(). /

()

().

-

				/
				:
/	/			
				:
				(mill of kcs)
				(=)
				()
				()
				()
			-	

Source : Czech Statistical office and Ministry of Labor and Social Affairs.

کشور ایرلند^۱

،
()
()
()

()
/ .

OECD

/

(). OECD

/

- - - :

-

- :

.

-

.

.

..

.

.

- - -

. ,

()

.

()

.

,

.

/ /

()

/

.

/

()

.

OECD

)

/

OECD

(

()

:

-

-

-

(

)

:

:

)

-

(

-

-

-

(

)

-

.

.

(

)

(

)

.

جدول ۱- تعداد مشاهدات برای گروههای مختلف در سال ۱۹۹۸

		()	()	()	()	()	()
					/		
					/		
					/		
					/		
					/		
					/		
					/		
					/		

()

()

جدول شماره ۲- همبستگی بین برنامه های اجرا شده بازار کار توسط دولت سوئیس

/	/	/	/	- /	/	/	/	-
-	-	-	-		-	-	-	
/	/	/	/	/	/	/		-
-			-					
/	/	/	/	/	/			-
-	-	-	-	-				
/	/	/	/	/				-
-	-	-	-					
/	/	/	/					-
-	-	-	-					
/	/	/						-
-		-						
/	/							-
-								
/								-
-								

(trade-off)

-کشور آلمان شرقی^۱

()

()

()

()

SA NFS OFS

()

()

SA = Sachsen – Anhalt ()

NFS =

OFS =

Source: ANBA , several issues.

() ()

-

- ()

جمع بندی و نتیجه گیری

-

-

()

()

()

-

)

(

.

(

)

.

-

(.) -

()

. -

()

()

. -

()

منابع و ماخذ :

۱. گرجی، ابراهیم، اقتصاد کلان (تئوریه‌ها و سیاست‌گذاری‌های اقتصادی)، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، فروردین ۱۳۷۹.
۲. برانسون، ویلیام اچ. تئوری و سیاست‌های اقتصاد کلان. ترجمه عباس شاکری. جلد اول و دوم. تهران، نشر نما، ۱۳۷۳.
۳. گرجی، ابراهیم، مکاتب اقتصادی، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۸.
۴. فرجادی، غلامعلی، بازار کار، اشتغال و بیکاری، اقتصاد ایران، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه. تهران، ۱۳۷۶.
۵. فرجادی، غلامعلی، بازار کار، اشتغال و بیکاری. اقتصاد ایران، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه. تهران، ۱۳۷۶.
۶. فهیمی فر، جمشید، راهنمای صادرات به کره جنوبی مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۷۵.

7. Lehmann H. "Active Labor Market Policies in the OECD and in selected Transition Economic" (1995).
8. Dar, A. and Tzannatos, Z., 1999, Active Labor "Programs: a Review of the Evidence from Evaluations,".
9. Kluge, J. and Lehmann, H. and Schmidt, C., 1999 "Active Labor Market policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit churning "?, Journal of Co comparative Economics, 27 (1999), 61-89.
10. Terrell, K. and Sorm, V" , Labor Market Policies and unemployment in the Czech Republic". 1998
11. Gerfin, M. and Lechner M" ,Microeconomic Evaluation of the Active Labor Market Policy in Switzerland , "Discussion paper No. 154 May 2000.
12. Lechner M. "An Evaluation of Public-Sector-sponsored continuous Vocational Training Programs in East Germany. September 1999.
13. Eichler M. and Lechner M " , And Evaluation of public Employment Programmes in the East German state of Sachsen-Anhalt " .September 1998.

14. **Labour market Policies: New Challenges Enhancing The Effectiveness of Active Labour Market Polices: A Streamlined Public Employment Service.**
15. **Lalive R. and Jan C. van ours and Zweim Zweimuller j ” .The Impact of Active Labour Markee Programs and Benefit Entitlement Rules on the Duration of Unemployemen. March 2000.**
16. **Nesporova A. and Uidrichova V” .Employment Policies and Programmes in the Czech Republic.**
17. **Boltho A” .Can Macroeconomic Policies Raise employment , “?International Labour Review. 1995/4-5**
18. **Chapple S” .Displacement effects of Active Labour Market Policy. Nz Institute of Economic Reserch. September 1999.**
19. **Heylen F. and Goubert L” .Unemployment in Europe: A Problem of Relative or Aggregate Demand for labour?. International Labor Review, Vol. 135 (1996) No.1.**
20. **Garibaldi P” .Search unemployment with Advance Notice. International monetary fund. 1998.**
21. **Lundin M. and Skedinger P” .Decentralisation of Active Labour Market Policy: the case of swedish Local Employemen Service Committees. Institue of Industrial Economics. 2000.**
22. **Lalonde R” .Evaluating the Econometric Evaluations of traning Programs with Experimental Data. Princeton university. November 1984.**
23. **Vanhoudt, P” .Do Labour Market Policies and Growth Fundamentals Matter for Income Inequality in OECD countries? Some Empirical Evidence January 1997.**
24. **The Labor Market Policy and Social Safety Net in korea: After the 1997 Crisis.**
25. **Labour Market Policy Ireland.**
26. **Se – 11 Parh, Labor Market Policy and the Safety Net in Korea After 1997 Crisis, 1999.**
27. **Christopher**
28. **Leary Ch. “Evaluating the Effective ness of Active Labor Programs in polan. April 1998 W.E.. Upsohn Institute for Employmenc Research.**
29. **Huitfeldt H.”Unemployment and Labour Market Transitions in the Lzech Republic Evidence from Micro – data – sune 1996.**

- 30. Evleary Ch. "Evaluating the Effectiveness of Active Labor Programs in poland, W.E. upjohn Institute for Employment Research. April 1998.**
- 31. Lehmann Ha. "Active Labor Market Policies in Poland. Licos centre for Transition Economics. Sanuaty 1999.**