

www.csr.ir

جایگاه بخش غیر رسمی

در ایجاد اشتغال در ایران

دکتر محسن مهرآراء

کاهش نرخ بیکاری و همزمان افزایش قدرت رقابت پذیری بخش مدرن ضروری است. اصلاح ساختار قوانین و نهادهای بازار کار و همچنین تنظیم ارتباط کارآمد و بلند مدت میان کارگر و کارفرما مبتنی بر نهادهای میانجی‌گر در جهت کاهش هزینه‌های چانه‌زنی و منازعات کارگری و افزایش بهره‌وری نیروی کار بسیار اساسی به نظر می‌رسد.

۱- مقدمه

کاهش درآمدهای نفتی از اواخر سال ۱۳۷۶ و همچنین چشم‌انداز افزایش نرخ رشد عرضه نیروی کار به دلیل احتمال مشارکت بیشتر زنان در نیروی کار و افزایش زاد و ولد پس از انقلاب، نگرانی‌های زیادی را در خصوص بالا

چکیده

در این مقاله نوسانات عرضه و تقاضای نیروی کار در ایران با تأکید بر پویایی‌های بخش غیر رسمی مبتنی بر روش‌های نوین اقتصادسنجی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. نتایج حاصله دلالت بر آن دارند که تئوری‌های نئوکلاسیک به تنهایی قادر به توضیح حقایق موجود در بازار کار اقتصاد ایران نیستند و تشخیص دوگانگی بازار کار بر حسب بخش اولیه (رسمی) و ثانویه (غیر رسمی) برای فهم نوسانات نرخ بیکاری، عرضه و تقاضای نیروی کار و همچنین سیاستگذاری‌های مربوطه بسیار اساسی است. استفاده مؤثر از بخش غیر رسمی برای ایجاد اشتغال و درآمد و توجه بیشتر به بهره‌وری در بخش رسمی یا مدرن، برای حصول به اهداف

رفتار نرخ بیکاری آتی ایجاد نموده است. اما این نگرانی بدون شناخت دقیق ماهیت و پویایی‌های نرخ بیکاری و رفتار عرضه و تقاضای نیروی کار در اقتصاد ایران موجه نیست. بسیاری از کشورهای در حال توسعه طی سه دهه گذشته علی‌رغم نرخ‌های رشد سریع اقتصادی، از نرخ‌های بیکاری بالانیز رنج برده‌اند.^۱ در بسیاری موارد ارتباط دقیقی (مانند رابطه اوکان^۲) بین نرخ بیکاری و رشد اقتصادی وجود ندارد.^۳ به نظر می‌رسد که رفتار متغیرهای دستمزد، عرضه و تقاضای نیروی کار در کشورهای در حال توسعه بایستی با توجه به ساختار اقتصادی ویژه آنها مورد توجه قرار گیرد.

امروزه اقتصاددانان بازار کار به هنگام تحلیل مسائل اشتغال در کشورهای در حال توسعه تأکید زیادی بر اهمیت تفکیک بخش رسمی از غیررسمی دارند. در واقع تا اوایل دهه ۱۹۷۰ دیدگاه غالب برای تحلیل مسائل بازار کار رویکرد نئوکلاسیکی بود. اما از اوایل دهه مذکور رویکرد دیگری نیز به نام رویکرد بازارهای کار دوگانه یا جدا^۴ در ادبیات بازار کار مطرح شد. رویکرد بازار کار جدا اهمیت زیادی برای تفکیک بازارهای کار در کشورهای در حال توسعه بر حسب بخش رسمی (اولیه یا مدرن) و بخش غیررسمی (سنتی یا ثانویه) قائل است. مفهوم بخش غیررسمی اولین بار توسط سازمان جهانی کار (ILO) در اوایل دهه ۱۹۷۰ معرفی شد. در گذشته این بخش یک اقتصاد ورشکسته با فعالیت‌های ناخوشایند و غیر مولد تلقی می‌شد که گسترش آن ارتباطی با

تقاضای واقعی و مؤثر برای این مشاغل ندارد. اما امروزه توجه اقتصاددانان بازار کار به بخش غیررسمی اقتصاد برای ایجاد اشتغال افزایش یافته است. در بخش دوم این مقاله تغییرات عرضه نیروی کار خصوصاً نرخ‌های مشارکت زنان و مردان و گروه‌های سنی مختلف در اقتصاد ایران را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم. در بخش سوم روند تغییرات تقاضای نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی را بررسی کرده و تأثیر هزینه‌های تعدیل نیروی کار و مداخله‌های دولت برای حمایت از نیروی کار بر اشتغال بنگاه‌ها را تبیین می‌کنیم. بخش چهارم به بررسی دوگانگی بازار کار در اقتصاد ایران اختصاص دارد. دستمزدها در بخش‌های حمایت شده و رقابتی (یا به تعبیر دیگر بخش‌های رسمی و غیررسمی) از الگوی متفاوتی پیروی کرده و این موضوع به لحاظ سیاستگذاری اهمیت زیادی دارد. در بخش پنجم پویایی‌های نرخ بیکاری در اقتصاد ایران را به هنگام مواجهه با تکانه‌های اقتصادی مورد توجه قرار می‌دهیم. همان‌طور که نشان خواهیم داد تمایز میان بخش رسمی و غیررسمی اهمیت زیادی برای درک پویایی‌های نرخ بیکاری در اقتصاد ایران دارد. در بخش ششم نیز به ارائه نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاستی از

1. S.Ghatak (1995), ch.7.

۲. قاعده اوکان Okun's Law دلالت بر وجود یک رابطه منفی باثبات میان نرخ بیکاری و رشد اقتصادی دارد.

3. Agenor and Aizenman (1994)

4. segmented labor market

مباحث مذکور می‌پردازیم.

مشارکت، ساعات کار هفتگی و هفته کاری مد نظر قرار دهند.

۲- عرضه نیروی کار: بررسی روندهای تاریخی

عرضه نیروی کار یا جمعیت فعال در یک اقتصاد به لحاظ نظری تعداد ساعات کاری است که به طور سالانه (یا در واحد زمان) اعضای نیروی کار مایل به ارائه آن هستند. چنانچه جمعیت را به n گروه مجزا (بر حسب سن یا جنس) تقسیم کنیم آن گاه می‌توان عرضه نیروی کار را به صورت زیر مشخص کرد^۵:

$$LS = \sum P_i \pi_i H_i W_i$$

که در آن LS عرضه نیروی کار بر حسب ساعت در سال، P_i جمعیت گروه i ام، π_i نرخ مشارکت^۶ جمعیت گروه i ام در نیروی کار، H_i متوسط ساعات کار هفتگی در گروه i ام و W_i متوسط تعداد هفته‌های کاری برای جمعیت گروه i ام می‌باشد. معادله مذکور یک اتحاد است با این حال مهم‌ترین اجزای تشکیل دهنده عرضه نیروی کار را نشان می‌دهد که می‌توان مبتنی بر آن دلایل اصلی تغییرات عرضه نیروی کار در طول زمان و همچنین تفاوت‌های بین کشوری (یا بین منطقه‌ای) در عرضه نیروی کار را توضیح داد. تغییرات جمعیت عمدتاً به سه عامل زیر بستگی دارد:

۱- تغییرات در نرخ‌های زاد و ولد با وقفه‌های زمانی مربوطه جمعیت کارگران بالقوه را در گروه‌های سنی مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا پیش‌بینی‌های جمعیتی بایستی نرخ‌های زاد و ولد را علاوه بر عوامل دیگری مانند نرخ‌های

۲- تغییرات در سن متوسط ازدواج، تعداد زنان مجرد در سن کار را متأثر می‌سازد. چنانچه زنان متأهل و مجرد نرخ‌های مشارکت متفاوتی داشته باشند (که معمولاً چنین فرض می‌شود) عامل مذکور نیز عرضه نیروی کار را تغییر می‌دهد.

۳- تغییرات نهادی مانند افزایش سن ترک تحصیل یا سن بازنشستگی از دیگر عوامل تعیین‌کننده جمعیت سن کار می‌باشند.

به جز جمعیت P ، رفتار متغیرهای دیگر معادله فوق شامل نرخ مشارکت، ساعات کار هفتگی و هفته کاری در چارچوب یک مدل نظری انتخاب استراحت - ساعات کار^۷ قابل تجزیه و تحلیل می‌باشد که تبیین آن خارج از حوصله این مقاله است. باید توجه داشت که عناصر سمت راست معادله مذکور الزاماً مستقل از یکدیگر نیستند، برای مثال کاهش نرخ‌های زاد و ولد می‌تواند علت یا معلول افزایش در نرخ مشارکت زنان متأهل باشد. همچنین دسترسی به شغل‌های پاره‌وقت که H_i را تحت تأثیر قرار می‌دهد، احتمالاً ارتباط متقابل با نرخ‌های مشارکت زنان داشته است.

مهم‌ترین مؤلفه تعیین‌کننده عرضه نیروی کار نرخ مشارکت یا نرخ فعالیت^۸ نیروی کار است. نرخ مشارکت برای هر گروه ویژه نسبتی

5. Fallon and Verry (1988)
6. participation rate
7. labour - leisure choices
8. activity rate



جدول ۲- نرخ مشارکت زنان به تفکیک گروه‌های سنی در دوره ۱۳۳۵-۱۳۷۵
(واحد: درصد)

سال	گروه سنی	۱۰-۱۹	۲۰-۵۴	۵۵ به بالا
۱۳۳۵		۱۰/۰	۹/۳	۷/۴
۱۳۴۵		۱۴/۷	۱۲/۵	۴/۵
۱۳۵۵		۱۳/۱	۱۸/۳	۶/۰
۱۳۶۵		۶/۸	۱۰/۰	۳/۹
۱۳۷۰		۶/۱	۱۰/۸	۳/۷
۱۳۷۵		۵/۵	۱۲/۶	۳/۹

منبع: سرشماری‌های سال‌های مختلف مرکز آمار ایران

جدول ۳- نرخ مشارکت مردان به تفکیک گروه‌های سنی در دوره ۱۳۳۵-۱۳۷۵
(واحد: درصد)

سال	گروه سنی	۱۰-۱۹	۲۰-۵۴	۵۵ به بالا
۱۳۳۵		۵/۰	۹/۶	۸/۳
۱۳۴۵		۴/۶	۹/۷	۶/۶
۱۳۵۵		۴/۳	۹/۴	۷/۰
۱۳۶۵		۲/۶	۹/۵	۶/۹
۱۳۷۰		۲/۵	۹/۳	۷/۴
۱۳۷۵		۱/۰	۸/۸	۶/۱

منبع: سرشماری‌های سال‌های مختلف مرکز آمار ایران

همان‌طور که ملاحظه می‌شود نرخ‌های مشارکت در نیروی کار طی سال‌های ۱۳۷۵-۱۳۳۵ از ۴۷/۵ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۳۵/۳ درصد در سال ۱۳۷۵ کاهش می‌یابد. این کاهش

از جمعیت آن گروه می‌باشد که شاغل و یا در جستجوی کار است. این گروه از نظر اقتصادی فعال بوده و یا در نیروی کار مشارکت دارند. بنابراین نیروی کار علاوه بر شاغلین، شامل افراد بیکار نیز می‌شود که در جستجوی شغل هستند و یا به دلایلی مانند بیکاری موقتاً کار نمی‌کنند. دانشجویان یا محصلین تمام وقت و زنان خانه‌دار از نظر اقتصادی فعال نیستند و مطابق تعریف جزو نیروی کار محسوب نمی‌شوند. در سرشماری‌های مرکز آمار ایران که غالباً هر ده سال یک بار صورت می‌گیرد، جمعیت فعال تمامی اعضای ده ساله و بیشتر خانوارها هستند که دست کم هفت روز پیش از مراجعه آمارگیران، شاغل یا بیکار فصلی یا بیکار جویای کار بوده‌اند. جدول شماره (۱) تغییرات نرخ‌های مشارکت را در سال‌های ۱۳۳۵-۱۳۷۵ برای کلیه گروه‌های سنی و جداول (۲) و (۳) تغییرات نرخ‌های مشارکت را به تفکیک گروه‌های سنی برای مردان و زنان نشان می‌دهند.

جدول ۱- نرخ‌های مشارکت زنان و مردان در ایران طی دوره ۱۳۳۵-۱۳۷۵
(واحد: درصد)

سال	زنان و مردان	زنان	مردان
۱۳۳۵	۴۷/۵	۹/۲	۸۳/۹
۱۳۴۵	۴۶/۱	۱۲/۶	۷۷/۴
۱۳۵۵	۴۲/۶	۱۲/۹	۷۰/۷
۱۳۶۵	۳۹/۰	۸/۲	۶۸/۴
۱۳۷۰	۳۸/۱	۸/۷	۶۵/۵
۱۳۷۵	۳۵/۳	۹/۱	۶۰/۷

منبع: سرشماری‌های سال‌های مختلف مرکز آمار ایران

عمدتاً ناشی از کاهش نرخ‌های مشارکت مردان (از ۸۳/۹ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۶۰/۷ درصد در سال ۱۳۷۵) بوده است. جوان‌تر شدن جمعیت، افزایش دوره‌های تحصیل، افزایش جمعیت در حال تحصیل به دنبال توسعه مراکز آموزشی و تربیتی و تا حدی کاهش سن بازنشستگی از جمله عوامل کاهش نرخ مشارکت مردان به شمار می‌آیند. در کشورهای توسعه یافته کاهش نرخ مشارکت مردان از اوایل قرن جاری آغاز شده و مهم‌ترین دلیل آن کاهش نرخ مشارکت مردانی بوده که در نزدیکی سن بازنشستگی قرار دارند. به طور مثال در آمریکا نرخ مشارکت مردان در گروه سنی ۶۴-۴۵ سال طی سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۵۰ نزدیک به ۱۴ درصد کاهش یافته است.

نرخ مشارکت زنان در ایران به طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از مردان بوده و همواره کمتر از ۱۳ درصد قرار می‌گیرد. با این حال در دوره قبل از انقلاب نرخ مذکور به سرعت افزایش می‌یابد. به طور کلی نرخ مشارکت زنان در اکثر کشورها طی دهه‌های اخیر به طور مستمر بالا رفته است. همچنین نرخ‌های مشارکت زنان در میان کشورهای مختلف و حتی در بین کشورهای صنعتی به دلیل عوامل اقتصادی، فرهنگی و نهادی، تفاوت‌های چشمگیری با یکدیگر دارند. به طور مثال در سوئد نرخ مشارکت زنان سنین ۲۵-۵۴ سال از ۳۶/۹ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۹۰/۵ درصد در سال ۱۹۹۰ می‌رسد. در ایالات متحده این نرخ از ۴۳/۸ به ۷۴/۰ درصد و در ایتالیا از ۲۵/۷ به ۴۹/۹ درصد افزایش می‌یابد. این

روند عموماً ناشی از افزایش نرخ‌های مشارکت زنان متأهل خصوصاً در طول ۴۰ سال گذشته چشمگیر است. در آمریکا تا سال ۱۹۵۰ حتی بعد از تحولات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی، مشارکت نیروی کار زنان تنها ۳۳/۹ درصد بوده است. برآوردهای معادلات عرضه نیروی کار مبتنی بر داده‌های مقطع عرضی نشان می‌دهند که افزایش دستمزدهای واقعی قابل دسترسی برای زنان احتمالاً سهم زیادی در افزایش نرخ مشارکت آنها داشته است.^۹ به طور کلی در کشورهایایی که نرخ‌های دستمزد سریع‌تر افزایش یافته، نرخ‌های مشارکت زنان نیز با سرعت بیشتری بالا رفته است. لذا نقش عامل مذکور در افزایش مشارکت زنان در دوره قبل از انقلاب نبایستی نادیده گرفته شود.

تغییر بسیاری از عوامل دیگر در طول زمان نیز بدون شک قادر به توضیح افزایش مشارکت زنان می‌باشند. دسترسی بیشتر به کارهای پاره‌وقت، کاهش قیمت نسبی و توسعه وسائلی (مانند ماشین لباسشویی) که جانشین کار زنان در منزل می‌شود، کاهش اندازه متوسط خانواده، بهبود تسهیلات مراقبت از کودکان، تغییر نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی نسبت به کار زنان در بیرون منزل، از جمله این عوامل هستند. البته عوامل مذکور متغیرهای توضیحی مستقلی نبوده و ممکن است حداقل تا حدی متأثر از افزایش مشارکت زنان در نیروی کار تغییر کرده باشند.

نرخ‌های مشارکت زنان پس از انقلاب

9. Fallon and Verry (1988)

اسلامی تا سال ۱۳۶۵ به سرعت کاهش می‌یابد. در سال‌های ۱۳۶۵-۱۳۵۵ نرخ رشد جمعیت فعال زنان منفی بوده که علت عمده آن ممکن است رخدادهای انقلاب و جنگ باشد. در واقع به دلیل عوامل و موانع فرهنگی، سنتی و مذهبی در ایران فعالیت اقتصادی زنان در جامعه محدود شد. در این دهه که مصادف با وقوع انقلاب اسلامی است، با رشد افکار دینی بدنه غالب جامعه به لحاظ جامعه‌شناسی از مشاغلی که به نوعی حجاب زن را مورد تهدید قرار می‌داد، ارزیابی منفی می‌کرد. همچنین تأثیر جنگ که هم زمینه امنیت شغلی را برای اقشار زن محدود می‌ساخت و هم این که جهت‌گیری سیاست‌های اشتغال‌زایی در این دوره بیشتر در خدمت اقتصاد جنگ‌زده بوده، موجبات کاهش سهم زنان را در اشتغال فراهم کرد. البته کاهش دستمزدهای واقعی، شرایط رکودی و کاهش نرخ رشد اقتصادی نیز در روند نزولی مشارکت زنان در این دوره بی‌تأثیر نبوده است.^{۱۰} پس از دهه مذکور که سهم زنان کاهش چشمگیری داشته، در طول دهه‌های اخیر (۱۳۶۵-۱۳۷۵) سهم زنان در نیروی کار و اشتغال، افزایش قابل توجهی پیدا کرده است. در این رابطه توسعه افکار، حاکم شدن جو امنیت شغلی برای زنان و برنامه‌ریزی دولت جهت افزایش اشتغال زنان و عوامل اقتصادی مانند کاهش نرخ بیکاری و رشد اقتصادی بیشتر را می‌توان از دلایل افزایش سهم زنان در اشتغال در طول دهه اخیر نام برد. نرخ مشارکت مردان میانسال (۲۰-۵۴ سال) با یک روند نزولی از ۹۷/۶ درصد در سال ۱۳۳۵

به ۸۸/۸ درصد در سال ۱۳۷۵ کاهش یافته است. این روند کاهشی نیز بی‌تأثیر از تغییرات شرایط محیط اقتصادی نمی‌باشد. خصوصاً رکود فعالیت اقتصادی در سال ۱۳۶۵ در مقایسه با رونق اقتصادی سال ۱۳۷۰ ممکن است تغییرات نرخ مشارکت در طول دوره ۱۳۷۰-۱۳۶۵ را که خلاف جهت روند گذشته بوده است تا حدی توضیح دهد. نرخ‌های مشارکت مردان در گروه‌های میانسال سنی (۲۵-۴۴) در کشورهای توسعه یافته نسبتاً ثابت مانده است. این نرخ در آمریکا بین ۹۸-۹۵ درصد قرار دارد.

نرخ‌های مشارکت زنان و مردان در گروه‌های سنی پایین (۱۹-۱۰ سال) و گروه‌های سنی بالا (۵۵ سال و بیشتر) به مراتب کمتر از گروه‌های میانسال می‌باشد. به علاوه نرخ مشارکت گروه‌های سنی پایین روندی نزولی داشته است. افزایش ثبت نام در مدارس و دوره‌های تحصیل و پایین بودن دستمزدهای واقعی قابل دسترسی (به دلیل بهره‌وری پایین) از جمله عوامل پایین بودن نرخ مشارکت این گروه و روند نزولی آن در طول زمان به شمار می‌آید. نرخ‌های مشارکت گروه‌های سنی ۵۵ سال به بالا هر چند از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۴۵ به شدت کاهش می‌یابد، اما پس از آن روند مشخصی را دنبال نمی‌کند. به نظر می‌رسد افزایش سطح فعالیت‌های اقتصادی و دستمزدهای واقعی خصوصاً در سال‌های ۱۳۵۵ و ۱۳۷۰ در افزایش

۱۰. افزایش نرخ بیکاری یا کاهش رشد اقتصادی ممکن است عرضه نیروی کار را به دلیل احتمال کمتر یافتن شغل کاهش دهد. این پدیده به اثر کارگر مأیوس شده (discouraged worker effect) شهرت دارد.

نرخ‌های مشارکت این گروه مؤثر بوده است. لازم به ذکر است که در کشورهای توسعه یافته نرخ مشارکت نیروی کار در گروه‌های سنی بالا به دلیل کاهش سن بازنشستگی، گسترش برنامه‌های حمایتی دولت از گروه‌های سنی بالا و پایین بودن بهره‌وری و دستمزدهای واقعی این گروه نسبت به جوانان، روندی نزولی داشته است.

نقش کاهش ساعات کار هفتگی و افزایش تعطیلات سالانه در کاهش عرضه نیروی کار را نیز بایستی با اهمیت تلقی نمود. آمار قابل استنادی در این خصوص برای ایران در دسترس نمی‌باشد. لذا به شواهد تجربی موجود در این خصوص برای کشورهای صنعتی اکتفا می‌کنیم.

هر چند تا اواسط قرن بیستم علت اصلی کاهش ساعات کار مربوط به کوتاه شدن روز کاری بوده، اما ادامه کاهش ساعات کار طی دهه‌های اخیر در کشورهای صنعتی عمدتاً مربوط به کاهش رو به گسترش هفته کاری از ۶ روز به ۵ روز و افزایش تعطیلات سالانه می‌باشد.^{۱۱} تعطیلات سالانه از سال ۱۹۵۱ در انگلستان تقریباً دو برابر شده است. تعطیلات همراه با مزد و حقوق هم اکنون در بسیاری از کشورها از جمله ایران رسماً به ۴/۵ هفته می‌رسد و در طول زمان در حال گسترش به تمام بخش‌های اقتصادی بوده است.

۳- تقاضای نیروی کار: تحلیل روندهای تاریخی و هزینه‌های تعدیل نیروی کار

تقاضای نیروی کار به تعداد (نفر - ساعت) نیروی کاری اشاره دارد که در دستمزدهای جاری بازار، کارفرمایان تقاضا می‌کنند. مطابق تئوری‌های سنتی و نئوکلاسیک کارفرمایان استخدام نیروی کار را به نحوی تنظیم می‌کنند که سود بنگاه حداکثر شود. در الگوهای مذکور تقاضای بنگاه برای عوامل تولید به عنوان یک تقاضای مشتق شده^{۱۳} تلقی می‌شود؛ به این مفهوم که تقاضای نیروی کار از تقاضا برای محصول نهایی ناشی می‌شود. اما همان‌طور که خواهیم دید به دلیل پویایی‌های بخش غیررسمی همواره ارتباط با

هر چند تا اواسط قرن بیستم علت اصلی کاهش ساعات کار مربوط به کوتاه شدن روز کاری بوده، اما ادامه کاهش ساعات کار طی دهه‌های اخیر در کشورهای صنعتی عمدتاً مربوط به کاهش رو به گسترش هفته کاری از ۶ روز به ۵ روز و افزایش تعطیلات سالانه می‌باشد.^{۱۱} تعطیلات سالانه از سال ۱۹۵۱ در انگلستان تقریباً دو برابر شده است. تعطیلات همراه با مزد و حقوق هم اکنون در بسیاری از کشورها از جمله ایران رسماً به ۴/۵ هفته می‌رسد و در طول زمان در حال گسترش به تمام بخش‌های اقتصادی بوده است.

همچنین ساعات کار هفتگی حتی در میان کشورهای صنعتی تفاوت چشمگیری با یکدیگر دارند. این تفاوت‌ها تا حد زیادی ناشی از نسبت متفاوت کارگرانی است که در شغل‌های

11. Fallon Verry (1982), ch, 2

۱۲. همان مأخذ

13. derived demand



کل شاغلین کشور را به خود اختصاص داده‌اند. این رقم که نسبت به دو بخش دیگر (صنعت و خدمات) بالاتر بوده با نزدیک‌تر شدن به سال ۱۳۷۵ همواره رو به کاهش نهاده و نهایتاً به ۲۳/۰۴ درصد رسیده است که دارای کمترین سهم در بین سایر بخش‌ها است.

بخش صنعت به لحاظ اختصاص شاغلان به خود، در سال ۱۳۳۵، پایین‌ترین سهم را دارا بوده و در سال ۱۳۵۵ پس از گذشت دو دهه، بالاترین سهم را به خود اختصاص داده است که نشان دهنده رشد سریع شاغلین این بخش می‌باشد. در فاصله سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۵۵ سهم بخش کشاورزی به شدت کاهش یافته و سهم بخش صنعت و سپس خدمات افزایش چشمگیری داشته است. طی سال‌های مذکور بخش صنعت پا به پای بخش خدمات و حتی جلوتر از آن در ایجاد اشتغال پیش رفته است. ولی این روند در فاصله سال‌های ۱۳۶۵-۱۳۵۵ نه تنها ادامه نیافته، بلکه تعداد شاغلین بخش صنعت از ۳ میلیون نفر به ۲/۸ میلیون نفر کاسته شده و به دنبال آن سهم شاغلین این بخش در کل اشتغال به شدت کاهش پیدا کرده است.

با کاهش سهم بخش کشاورزی و همچنین بخش صنعت در دهه ۱۳۶۵-۱۳۵۵ اشتغال در بخش خدمات به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش پیدا کرده است و به این ترتیب شاغلین بخش خدمات در طول این دهه با ۶ درصد رشد سالانه از ۲،۷۹۵،۲۵۱ نفر در سال ۱۳۵۵ به ۵،۰۲۹،۷۷۵ نفر در سال ۱۳۶۵ افزایش یافته و موجب اختصاص بالاترین سهم از کل اشتغال

ثبات و روشنی میان تولید و اشتغال در سطح کلان وجود ندارد. به علاوه علی‌رغم شباهتی که میان تقاضا برای عوامل تولید وجود دارد، اقتصاددانان تقاضا برای نیروی کار را به طور مجزا نیز مورد مطالعه قرار می‌دهند. زیرا نیروی انسانی از بسیاری جهات متفاوت از سایر نهادهای تولید است. محیط و شرایط کاری ممکن است در برخی بنگاه‌ها بسیار نامطلوب و غیر قابل تحمل باشد. به طور مثال چنانچه افراد، زمین خود را به بنگاه اجاره دهند زیاد نگران چگونگی استفاده از آن نیستند. اما در مورد چگونگی استفاده از خدمات نیروی کار خود توسط بنگاه حساسیت زیادی دارند. همچنین ملاحظات سیاسی زیادی نیز در این رابطه مطرح می‌شود. قوانین حداقل دستمزد، سیاست‌های حمایتی دولت از نیروی کار و به طور کلی مداخله‌های دولت در بازار کار، به منظور تأمین امنیت کارگران از جمله این موارد می‌باشند. تأثیر رشد اقتصادی، دستمزدها و تغییرات تکنولوژی بر اشتغال، چسبندگی‌ها در بازار کار ناشی از مقررات و دخالت‌های دولت و همچنین خصوصیات ساختاری این بازار از جمله مواردی است که به لحاظ نظری و تجربی در ادبیات مورد مطالعه قرار گرفته است.

۱-۳- بررسی روندهای اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصادی

سهم شاغلین بخش‌های عمده اقتصادی در جدول شماره (۴) نشان داده شده است. شاغلین بخش کشاورزی در سال ۱۳۳۵، ۵۵/۵۴ درصد از

جدول ۴- درصد توزیع شاغلین کشور در هر یک از بخش های عمده اقتصادی (واحد: درصد)

سال	بخش	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵
کشاورزی	۵۵/۵۴	۴۶/۲۰	۳۴/۰۰	۲۹/۰۰	۲۳/۰۴	۲۳/۰۴
صنعت	۲۱/۸۵	۲۷/۰۷	۳۴/۲۳	۲۵/۲۸	۳۰/۷۰	۳۰/۷۰
خدمات	۲۲/۶۱	۲۶/۷۳	۳۱/۷۷	۴۵/۷۲	۴۶/۲۶	۴۶/۲۶

مأخذ: سرشماری های مختلف مرکز آمار ایران

به خود شده اند. در واقع همواره نیروی کار مازاد در اقتصاد کشور توسط بخش خدمات و غیررسمی (با افزایش کارکنان مستقل) جذب شده است. آنچه باید مورد توجه قرار گیرد این است که امروزه محققین بازار کار دیگر بخش غیررسمی را برخلاف تصور گذشته، یک اقتصاد ورشکسته، بیمار یا کاذب به حساب نمی آورند. این بخش پتانسیل های زیادی برای ایجاد درآمد و فرصت های شغلی دارد. بهره وری نهایی در بخش غیر رسمی هر چند پایین تر از بخش رسمی است، اما به هیچ وجه نزدیک به صفر نمی باشد. خدمات مفیدی مانند تعمیرات و بازسازی کالاهای بادوام که در بخش غیررسمی ارائه می شود، منجر به افزایش طول عمر این کالاها می شود. در این بخش با استفاده از موجودی سرمایه بسیار کمتری نسبت به بخش مدرن یارسمی می توان اشتغال وسیعی را ایجاد نمود. لذا هم اکنون تأکید زیادی در به رسمیت شناختن بخش غیر رسمی و سیاستگذاری های دولت برای تسهیل فعالیت های آن به منظور کاهش نرخ بیکاری شده است.^{۱۴}

کاهش سهم بخش صنعت در طول دهه ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵ که مصادف با انقلاب اسلامی و وقوع جنگ تحمیلی است ناشی از تحولات پس از انقلاب و همچنین خسارات ناشی از جنگ و تعطیلی بخش عظیمی از کارخانجات می باشد. پس از آن در طول دوران بازسازی ۱۳۶۵-۱۳۷۵ سهم این بخش مجدداً افزایش پیدا کرده و از ۲۵/۲۸ درصد در سال ۱۳۶۵ به ۳۱/۷ درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده است.

جدول شماره (۵) توزیع شاغلین کشور بر حسب بخش خصوصی و دولتی و جدول شماره (۶) سهم کارکنان مستقل را در اشتغال کل کشور نشان می دهد. کارکنان مستقل از جمله شاغلین بخش خصوصی می باشند که در واحدهای کوچک مقیاس تولید در بخش های اقتصادی فعالیت می کنند و از سوی دیگر مترادف با گسترش بخش خصوصی هستند. به علاوه کارکنان مستقل به عنوان شاخصی از بخش

۱۴. به طور مثال ر. ک:

جدول ۵- توزیع شاغلین کشور در بخش خصوصی و عمومی

سال	بخش خصوصی		بخش عمومی		وضعیت اظهار نشده		جمع کل	
	نفر	درصد	نفر	درصد	نفر	درصد	نفر	درصد
۱۳۳۵	۵۳۴۴۱۳۳	۹۰/۴۷	۴۵۰۷۸۷	۷/۶۳	۱۱۲۷۴۶	۱/۹	۵۹۰۷۶۶۶	۱۰۰
۱۳۴۵	۶۱۴۸۲۴۲	۸۹/۶۵	۶۶۲۶۶۴	۹/۶۶	۴۷۴۹۰	۰/۶۹	۶۸۵۸۳۹۶	۱۰۰
۱۳۵۵	۷۰۸۵۶۷۹	۸۰/۵۳	۱۶۷۳۰۹۲	۱۹/۰۱	۴۰۶۴۹	۰/۴۶	۸۷۹۹۴۲۰	۱۰۰
۱۳۶۵	۷۰۸۳۰۶۹	۶۴/۳۸	۳۴۵۴۴۳۷	۳۱/۴۲	۴۶۴۰۴۵	۴/۲۲	۱۱۰۰۱۵۵۱	۱۰۰
۱۳۷۵*	۹۷۹۴۱۶۸	۶۷/۲۲	۴۲۵۷۹۶۷	۲۹/۲۲	۴۶۲۷۲۱	۳/۱۷	۱۴۵۷۱۵۷۲	۱۰۰

مأخذ: سرشماری سال‌های مختلف مرکز ایران

* در سال ۱۳۷۵ تعداد ۵۶۷۱۵ نفر نیز در بخش تعاون مشغول بوده‌اند که جزو بخش خصوصی و عمومی نیامده‌اند.

غیررسمی اقتصاد نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. نشانه‌ای از وسعت واحدهای کوچک و همان‌طور که ملاحظه می‌شود سهم بخش خودگردان در نظر گرفت. در این دوران بخش خصوصی در اختصاص شاغلین به خود تا سال ۱۳۴۵ نزدیک به ۹۰ درصد بوده است. در حالی که بخش عمومی تنها ۱۰-۷ درصد از کل اشتغال را به خود اختصاص می‌دهد. سهم بالای و خدمات بسیار کمتر می‌باشند.

کارکنان مستقل در این دوران را می‌توان به عنوان طی سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۴۵ به دنبال به اجرا

درآمدن برنامه‌های عمرانی دوم و سوم، زیرساخت‌های اقتصادی و توسعه شبکه‌های ارتباطی مورد توجه قرار می‌گیرد و با اعتباراتی که دولت به انجام امور فوق اختصاص می‌دهد سهم بخش عمومی از ۷/۶۳ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۹/۶۶ درصد در سال ۱۳۴۵ افزایش پیدا می‌کند؛ ولی با این وجود باز هم بخش خصوصی سهم عمده تولید و اشتغال را در کشور به عهده داشته است. در طول

جدول ۶- کارکنان مستقل بخش خصوصی و سهم آنها در کل اشتغال کشور خصوصی و عمومی

سال	شرح	کارکنان مستقل (نفر)	سهم کارکنان مستقل از کل اشتغال کشور (درصد)
۱۳۳۵		۲۶۵۸۸۵۱	۰/۴۵
۱۳۴۵		۲۴۳۵۳۴۵	۰/۳۶
۱۳۵۵		۲۸۱۰۲۱۱	۰/۳۲
۱۳۶۵		۴۳۹۷۸۹۷	۰/۴۰
۱۳۷۵		۵۱۹۸۹۹۱	۰/۳۷

مأخذ: مرکز آمار ایران؛ سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن

دهه ۱۳۴۵ تا ۱۳۵۵ برنامه‌های عمرانی چهارم و پنجم به اجرا در می‌آیند که هر دو برنامه بخش صنایع را در اولویت قرار داده و کمترین اولویت به بخش کشاورزی داده می‌شود. در طی این برنامه‌ها الگوی توسعه بر مبنای صنعتی کردن ایران و رهاکردن بخش کشاورزی طرح‌ریزی می‌شود. به طوری که رشد صنایع جایگزین واردات، از اهم اهداف برنامه قرار داشته است.^{۱۵} همزمان شدن اجرای برنامه پنجم با افزایش قیمت نفت موجب می‌شود که در این برنامه، صنعتی شدن ایران مورد تأکید بیشتر قرار گیرد و مقادیر زیادی اعتبارات نیز صرف شبکه زیربنایی کشور و همچنین توجه خاصی به بخش ساختمان و مسکن شود. بدین گونه در این دهه با انجام سرمایه‌گذاری‌های کلان زمینه‌های اشتغال در بخش عمومی افزایش یافته و موجب شده سهم این بخش به یکباره از ۹/۶۶ درصد در سال ۱۳۴۵ به ۱۹/۰۱ درصد در سال ۱۳۵۵ افزایش یابد.

شاغلین بخش عمومی در طول دهه ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵ نیز افزایش شدیدی داشته، به طوری که سهم این بخش در اشتغال از ۱۹/۰۱ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۳۱/۴ درصد در سال ۱۳۶۵ می‌رسد. بررسی وضعیت شاغلین کشور در این دهه نشان می‌دهد که در طی دهه مذکور جمعیت شاغل از ۸۷۹۹۴۲۰ نفر به ۱۱۰۰۱۵۵۱ نفر رسیده است که ۲۲۰۲۱۳۱ نفر افزایش نشان می‌دهد. ترکیب شاغلین در بخش خصوصی گویای این است که شاغلین این بخش نه تنها در طول این دهه افزایش پیدا نکرده، بلکه ۲۶۱۰ نفر نیز از آن

کاسته شده است. در این راستا گفتنی است که مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی از ۲۰۷۱۹۲۷ نفر در سال ۱۳۵۵ به ۱۸۸۱۶۸۲ نفر در سال ۱۳۶۵ کاهش پیدا کرده است. در مقابل، کارکنان مستقل این بخش از ۲۸۱۰۲۱۱ نفر در سال ۱۳۵۵ به ۴۳۹۷۸۹۷ نفر در سال ۱۳۶۵ افزایش پیدا کرده است. مطابق جدول شماره (۶) سهم کارکنان مستقل بخش خصوصی که شاخصی از فعالیت‌های غیررسمی در اقتصاد نیز محسوب می‌شود از ۳۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۴۰ درصد در سال ۱۳۶۵ افزایش می‌یابد. این افزایش در بخش خدمات و ساختمان به مراتب بیشتر از سایر بخش‌ها بوده است. در واقع برخلاف سال ۱۳۳۵ که کارکنان مستقل عمدتاً مربوط به واحدهای تولیدی کوچک و واحدهای کشاورزی می‌گردد در سال ۱۳۶۵ بخش خدمات و ساختمان سهم بیشتری از کارکنان مستقل را به خود اختصاص می‌دهند. همچنین لازم به ذکر است که نرخ رشد کارکنان مستقل در فعالیت‌های نامشخص طی دهه ۱۳۶۵-۱۳۵۵، به طور سالانه ۳۶/۶ درصد است. به علاوه از آنجایی که دهه مذکور با وقوع انقلاب و همچنین دوران جنگ توأم می‌باشد، دلایلی همچون تحولات ایجاد شده ناشی از حالت انقلابی و وجود جنگ موجب تعطیلی برخی از مؤسسات خصوصی گشته و یا این که شرایط اقتصادی از شمار آنها کاسته است که کاهش

۱۵. خلاصه برنامه چهارم، قسمت اول کلیات اقتصادی، فصل سوم، برنامه عمرانی پنجم کشور، فصل چهارم.



مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی و افزایش نیروی کار مستقل در این بخش زمینه گسترش بخش غیررسمی را به طور وسیعی در مناطق شهری افزایش داده است.

در دهه اخیر (۱۳۶۵-۱۳۷۵) سهم بخش خصوصی در اشتغال کشور از ۶۴/۳۸ درصد به ۶۷/۲۲ درصد افزایش پیدا کرده و در مقابل سهم بخش عمومی از ۳۱/۴ درصد به ۲۹/۲۲ درصد کاهش یافته است. در این دهه بر خلاف دهه قبل که قسمت عمده افزایش اشتغال مربوط به بخش عمومی بود، بخش خصوصی ۷۶ درصد از کل افزایش اشتغال را به عهده داشته و سهم بخش عمومی از افزایش اشتغال تنها محدود به ۲۴ درصد شده است. در این دهه بار دیگر با ایجاد شرایط مطلوب اقتصادی زمینه‌های فعالیت بخش خصوصی فراهم گشته و به دنبال آن رشد اشتغال در بخش صنعت به ۴/۸ درصد رسیده است. افزایش نرخ اشتغال در بخش صنعت به میزان زیادی از نرخ رشد اشتغال در بخش خدمات کاسته و موجب کاهش نسبی کارکنان مستقل نسبت به دهه قبل شده است. این نتیجه بیانگر کاهش نسبی فعالیت در بخش‌های غیررسمی و نامشخص می‌باشد که در پی گسترش رسمی اشتغال در فعالیت‌های صنعتی به وجود آمده است.

۲-۳- هزینه‌های تعدیل و تقاضا برای نیروی کار

بنگاه‌ها قادر نیستند میزان اشتغال را در پاسخ به تغییرات محیط اقتصادی به سرعت تعدیل

شدید مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی (که بخش رسمی تلقی می‌شوند) در این دوران به خوبی نمایانگر آن می‌باشد.

در نتیجه کاهش مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی و افزایش کارکنان مستقل در این بخش، شاغلین این بخش تقریباً ثابت مانده ولی شاغلین بخش عمومی از ۱۶۷۳۰۹۳ نفر در سال ۱۳۵۵ به ۳۴۵۴۴۳۷ نفر در سال ۱۳۶۵ افزایش پیدا کرد، که به میزان ۱۷۸۱۳۴۵ نفر رشد داشته است. با توجه به این که افزایش کل شاغلین کشور در این دهه برابر با ۲۲۰۲۱۳۱ نفر می‌باشد، بیش از ۸۰ درصد افزایش اشتغال در این دوران مربوط به بخش عمومی بوده است. شرایط بحرانی جنگی و سطح بالای بیکاری پس از انقلاب دولت را بر آن داشت که استخدام در ادارات دولتی را افزایش داده و از سوی دیگر ایجاد نهادهای انقلابی پس از انقلاب از قبیل سپاه پاسداران، جهاد سازندگی، بنیاد مستضعفان، بسیج و... باعث شد تا علی‌رغم رکود شدیدی که بر بخش خصوصی حاکم بود سهم شاغلین بخش عمومی به شدت گسترش پیدا کند. می‌توان گفت که در طول دهه ۱۳۶۵-۱۳۵۵ هرگونه اشتغالی که ایجاد شده، مربوط به بخش خدمات بوده است. معمولاً هر زمان رشد اشتغال در بخش صنعت دچار رکود گردیده، بخش خدمات آن را جبران کرده و شدیداً به شاغلین خود افزوده است. رشد اشتغال بخش خدمات طی سال‌های (۱۳۶۵-۱۳۳۵) به جز مواردی که بخش عمومی ایجاد اشتغال نموده است، با توجه به کاهش

کار را برای بنگاه افزایش می دهد. به طور مثال در آلمان بنگاه ها ملزم هستند که قبل از اخراج نیروی کار موافقت مرجع دولتی مربوطه را جلب نمایند. بسیاری از کشورهای دیگر، بنگاه ها را مجبور به پرداخت خسارت به هنگام اخراج نیروی کار خود می کنند. در رویکرد نئوکلاسیکی یاستنی، این سیاست ها بر تصمیمات اشتغال بنگاه ها تأثیر می گذارد. زیرا هزینه تعدیل مربوط به اخراج نیروی کار را افزایش می دهد. به ویژه انتظار می رود که چنانچه این سیاست ها هزینه ثابت تعدیل را افزایش دهد نرخ اخراج کارگران را کاهش داده و مانع از اخراج نیروی کار در مقیاس وسیع شود. خصوصاً بایستی توجه نمود که سیاست های مذکور انگیزه بنگاه برای استخدام نیروی کار جدید در طول دوره های رونق اقتصادی را کاهش می دهد؛ زیرا بنگاه ها می دانند که با بدتر شدن شرایط، اخراج کارگران دشوار خواهد بود. در کشورهای اروپایی به دلیل هزینه های بالاتر، اخراج نیروی کار نسبت به آمریکا نوسانات اشتغال در طول سیکل های تجاری کمتر است.^{۱۶} به علاوه در کشورهای مذکور ملزم کردن کارفرمایان به پرداخت سه ماه حقوق به کارگران اخراج شده ای که بیش از ۱۰ سال سابقه شغلی دارند نرخ کلی اشتغال را حدود یک درصد پایین می آورد.

در ایالات متحده قانون امنیت شغلی جامعی وجود ندارد. تنها قانون WARN^{۱۷} که در

16. M.A. Van Audenrode (1994)

17. Worker Adjustment and Retraining Notification Act

کنند. در واقع تعدیل سریع نیروی کار برای بنگاه پرهزینه است. با اخراج یا ترک نیروی کار، بنگاه تجربه و آموخته های وی را نیز از دست می دهد. همچنین استخدام نیروی کار متضمن انجام مصاحبه و آموزش و کسب تجربه های لازم است. به علاوه نیروی کار جدید از بهره وری پایین تری برخوردار می باشد.

هزینه های تعدیل ممکن است متغیر یا ثابت باشند. هزینه های تعدیل متغیر بستگی به تعداد کارگران اخراج یا استخدام شده دارد. هزینه های آموزش نیروی کار از این دسته می باشند. برعکس بسیاری از هزینه های اداری به جریان ورود و خروج نیروی کار به بنگاه بستگی ندارند که هزینه های ثابت محسوب می شوند. البته هزینه های استخدام و اخراج نیروی کار ممکن است متقارن نباشند. زیرا سیاست های دولت کارفرما را ملزم به پرداخت خسارت به هنگام اخراج نیروی کار خود می کند. به علاوه در برخی موارد دولت ها از بنگاه هایی که اقدام به اخراج نیروی کار می کنند مالیات بیشتری دریافت می نمایند. لذا معمولاً هزینه های اخراج بیشتر از استخدام می باشد. عموماً نیز فرض می شود که هزینه های تعدیل با یک نرخ صعودی با تغییرات اشتغال افزایش می یابد.

۳-۳- قوانین حمایتی از نیروی کار

همان طور که عنوان شد بسیاری از کشورها قوانینی برای حمایت از کارگران یا تأمین شغلی کارگران وضع می کنند که هزینه اخراج نیروی



به دلیل هزینه‌های بالای ترک شغل، کارگران نیز به راحتی کار خود را رها نمی‌کنند. بدین ترتیب هزینه‌های اجتماعی بیکاری بالا می‌رود.

عوامل دیگری که بر تصمیمات بنگاه در خصوص تعداد کارگران مؤثر است هزینه‌های ثابت هر کارگر مانند هزینه‌های بیمه بهداشت و درمان و یا به‌طور کلی هزینه‌های تأمین اجتماعی است که هزینه نیروی کار را برای بنگاه افزایش و انگیزه بنگاه برای استخدام نیروی کار جدید را کاهش می‌دهد. هزینه‌های مذکور به ازای هر کارگر تعیین شده و بانرخ دستمزد که به ازای هر ساعت نیروی کار مشخص می‌شود، قابل جمع نیست. شواهد تجربی حاکی از آن است که بنگاه‌ها کارگران و ساعات کار را زمانی که قیمت نسبی آنها تغییر نماید، جانشین یکدیگر می‌کنند. به طور مثال بنگاه‌ها تمایل دارند که با افزایش هزینه ثابت هر کارگر، از نیروی کار تمام وقت (به جای پاره وقت) استفاده کنند. در انگلستان به هنگام تسری قوانین حمایتی به نیروی کار پاره وقت، اشتغال این دسته کارگران به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش یافت.^{۲۰}

قوانین حمایتی نیروی کار در ایران نیز موضوع بسیار بحث برانگیزی خصوصاً طی سال‌های اخیر بوده است. پیدایش و تشکیل شوراهای اسلامی کار با تصویب قانون کار جدید از سال ۱۳۶۹ مهم‌ترین موضوع حقوق کار ایران به حساب می‌آید و نوعی حمایت از

سال ۱۹۸۸ به تصویب رسیده بنگاه‌های بزرگ (با بیش از ۱۰۰ کارگر) را ملزم می‌کند که حداقل ۶۰ روز قبل از تعطیل کردن بنگاه یا اخراج کارگران در یک مقیاس وسیع به مقامات محلی و کارگران هشدار و آگاهی داده شود. اما در ایالات متحده بر خلاف اروپا بنگاه‌ها ملزم به پرداخت خسارات جبرانی به کارگران اخراج شده نیستند. قبل از تصویب WARN دکترین اشتغال توافقی^{۱۸} در بخش غیر اتحادیه حاکم بوده است که به موجب آن تصمیمات مربوط به ورود یا خروج نیروی کار بدون دخالت دولت صورت می‌گرفت (اما با این حال در صورت مراجعه به دادگاه معمولاً احکام به نفع کارگران صادر می‌شد). شواهد تجربی حاکی از آن است که ضعیف شدن دکترین اشتغال توافقی منجر به کاهش اشتغال به میزان ۵ درصد در ایالات متحده شده است.^{۱۹}

یکی از دلایل اصلی رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای آسیای جنوب شرقی نیز کاهش مداخلات دولت در بازار کار و افزایش انعطاف‌پذیری دستمزد و اشتغال عنوان شده است. به طور کلی افزایش هزینه‌های تعدیل اشتغال، چسبندگی‌ها را در بازار کار افزایش می‌دهد. در این شرایط بنگاه‌ها افراد کمتری را برای ساعات بیشتری استخدام می‌کنند. این هزینه‌ها نه تنها نرخ بیکاری را بالا می‌برد، بلکه منجر به افزایش دوره‌های بیکاری می‌شود. به عبارت دیگر در این شرایط با یک نرخ بیکاری مشخص تعداد افراد کمتری دوره‌های طولانی‌تر بیکاری را تجربه می‌کنند. همچنین

18. employment - at-will

19. A.B.Krueger (1991)

20. Richard Disney and Erica M.Szyszak (1984)

کاری بین کارگر و کارفرما دارای اهمیت بیشتری است. آماربخش ساختمان حمایت‌های کارگری ضعیف بوده و عموماً از نیروی کار روزمزد استفاده می‌شود. عرضه، تقاضا و مکانیسم‌های رقابتی نقش اصلی را در تعیین دستمزدها و اشتغال این بخش دارند.

بررسی رابطه تعادلی بلندمدت دستمزدها در دو بخش مذکور اطلاعات مفیدی را در خصوص دوگانگی بازارهای کار بر حسب بخش‌های حمایت‌شده (مانند کارگاه‌های بزرگ صنعتی) و بخش‌های حمایت نشده (مانند بخش ساختمان) در اختیار ما قرار می‌دهد. می‌توان انتظار داشت که دستمزدها همانند سایر متغیرهای اقتصادی غیر ساکن باشند. حال چنانچه دستمزدهای بخش ساختمان و صنعت یک رابطه تعادلی بلندمدت را تشکیل دهند و یا به عبارت تکنیکی هم انباشته^{۲۱} باشند، سازوکار حاکم بر رفتار دستمزدها در دو بخش مذکور یکسان بوده و فرضیه دوگانگی بازار کار رد می‌شود. اما اگر دستمزدهای مذکور در بلندمدت بایکدیگر همراهی نداشته باشند، این نتیجه مستلزم دوگانگی یا جدایی بازارهای کار در اقتصاد ایران بوده و بایستی در مدل‌سازی‌های بازار کار این موضوع لحاظ شود. آزمون‌های ریشه واحد حکایت از آن دارد که (لگارتیم) دستمزدهای صنعت و ساختمان مطابق انتظار غیر ساکن بوده و انباشته از درجه واحد است (نتایج برای سادگی ارائه نشده‌اند)، اما آزمون هم انباشتگی که نتایج آن در جدول شماره (۷)

کارگران می‌باشد. از جمله مهم‌ترین وظایف و اختیارات قانون شوراها همکاری با مدیریت است که از شفافیت لازم برخوردار نیست. بدین لحاظ اجرای مؤثر آن به روابط شورا و مدیریت و توانایی اعضای شورا بستگی دارد. شورا همچنین وظیفه و اختیار نظارت بر امور واحد اقتصادی به منظور اطلاع یافتن از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهادها لازم به مسئولان را دارد که پرچنگال‌ترین وظیفه شورا است و ابهام و نارسایی در آن می‌تواند زمینه‌های دخالت شورا در امور واحد و نارضایتی مدیران را فراهم کند. بنابراین شورا در مورد افزایش آگاهی کارکنان در زمینه‌های مختلف به ویژه در مورد تأمین امنیت شغلی آنها وظایفی بر عهده دارد. در این رابطه نقش شورا در جلوگیری از اخراج کارگران بسیار مهم است.

۴- دوگانگی بازارهای کار در اقتصاد ایران

قبل از آن که به مطالعه رفتار بیکاری در اقتصاد ایران بپردازیم بایستی تئوری‌ها و فرضیات مربوط به دوگانگی یا جدایی بازارهای کار در اقتصاد ایران را مورد بررسی قرار دهیم. در این خصوص اطلاعات سری زمانی مربوط به دستمزدها در دو بخش اقتصادی مهم یعنی کارگاه‌های بزرگ صنعتی (بخش صنعت) و بخش ساختمان در دسترس هستند. به علاوه این تفکیک از آنجایی اهمیت دارد که در بخش کارگاه‌های بزرگ صنعتی نیروی کار از حمایت‌های قانونی و بیمه‌ای برخوردار است و قراردادهای کارگری و ترتیبات بلندمدت

جدول ۷- آزمون هم انباشتگی بین دستمزدهای بخش صنعت و ساختمان

آزمون ماکزیمم مقدار ویژه	اماره	مقدار بحرانی	آزمون تریس	اماره	مقدار بحرانی
فرضیه صفر فرضیه مخالف	آزمون	۹۵ درصد	فرضیه صفر فرضیه مخالف	آزمون	۹۵ درصد
$r = 1$	۵/۸۱	۱۴/۸۸	$r \geq 1$	۵/۹۶	۱۷/۸۶
$r = 0$	۰/۱۵	۸/۰۷	$r < 1$	۰/۱۵	۸/۰۷

ارائه شده دلالت بر آن دارد که هیچ رابطه تعادلی بلند مدتی میان دستمزدهای بخش ساختمان و کارگاه‌های بزرگ صنعتی وجود ندارد. به عبارت دیگر مطابق هر دو آزمون تریس^{۲۲} و ماکزیمم مقدار ویژه^{۲۳} فرضیه صفر بودن تعداد روابط بلند مدت یا $r=0$ پذیرفته می‌شود. لذا مجموعه شواهد موجود به طور قاطع فرضیه عدم وجود رابطه تعادلی بلند مدت میان دستمزدهای بخش صنعت و ساختمان را تأیید می‌کند. این نتیجه با رویکرد بازارهای کار جدا^{۲۴} یا SLM تطابق دارد.^{۲۵}

مدل‌های بازار کار جدا به طور آشکاری متفاوت از مدل‌های نئوکلاسیک در بازار کار هستند. البته مدل‌های نئوکلاسیک نیز جدایی بازار کار را تا حدی می‌پذیرند. عوامل سنی، جغرافیایی و بیولوژیکی منجر به آن می‌شوند که نهاده‌های کار جانشین کاملی برای یکدیگر نباشند. به علاوه ترجیحات به عنوان تابعی از متغیرهایی مانند سن و جنس تغییر می‌کنند. همچنین نهادهای بازار کار مانند اتحادیه‌های کارگری و قوانین و مقررات منجر به جدایی بازارهای کار می‌شوند. اما ادبیات SLM تأکید بیشتری بر دیگر عوامل جدایی بازارهای کار

می‌گذارند و ادعا می‌کنند که تئوری‌های سنتی نئوکلاسیک قادر نیستند تفاوت دستمزدها را به طور کامل توضیح دهند.

فرضیه اصلی رویکرد SLM آن است که بازارهای کار از یکدیگر جدا هستند و جدایی بازارهای کار با تفاوت مهارت‌ها یا بهره‌وری این بازارها تطابق ندارد. مطابق این رویکرد بازار کار به بخش‌های اولیه^{۲۶} و ثانویه^{۲۷} تقسیم می‌شوند. این تمایز در کشورهای در حال توسعه بر حسب بخش‌های رسمی (یامدرن) و غیررسمی (یا سنتی) شهرت یافته‌اند. مفهوم بخش غیر رسمی که اولین بار توسط سازمان جهانی کار (ILO) در اوایل دهه ۱۹۷۰ معرفی شده مربوط به فعالیت‌هایی می‌شود که تحت ساختار بخش‌های رسمی سازماندهی شده قابل طبقه‌بندی نیستند. معمولاً در این بخش کالاهای غیر قابل تجارت (مانند خدمات) تولید می‌شود. قوانین حمایتی به دلیل فقدان قراردادهای رسمی حاکم نبوده و حجم سرمایه و نتیجتاً بهره‌وری نهایی

22. Trace 23. Maximal Eigen Value
 24. Segmented Labor Market
 25. Taubman Wachter (1986)
 26. primary sector
 27. secondary sector

نیروی کار پایین تر از بخش رسمی می باشد.^{۲۸} در بخش غیر رسمی نسبت سرمایه به نیروی کار به مراتب پایین تر از بخش رسمی بوده و با سرمایه گذاری کمتری، اشتغال زیادی ایجاد می شود. بخش های اولیه و ثانویه در کشورهای توسعه یافته به طور مشابهی بر حسب کارگران داخل گود^{۲۹} (حمایت شده) و کارگران خارج گود^{۳۰} (حمایت نشده) تعریف و طبقه بندی می شوند. محققین بازارهای کار جدا عبارت بخش اولیه، بخش کارگران داخل گود، بخش مدرن و بخش حمایت شده را به مفهوم مشابهی به کار می برند.

حجم زیادی از ادبیات بازارهای کار جدا به توضیح تفاوت های دستمزد در بازارهای مختلف اختصاص یافته که به تفاوت در بهره وری نیروی کار مربوط نیست. به طور کلی جدایی بازارها و تفاوت دستمزد (که مربوط به تفاوت بهره وری نمی شود) عدم کامل بودن بازارهای کار یا کارکرد ناقص نیروی بازار را منعکس می کند و ناشی از رفتار بهینه یابی بنگاه ها در پرداخت دستمزد کارایی و یا محدودیت های نهادی مانند قوانین حداقل دستمزد و حمایت های شغلی، قدرت های انحصاری اتحادیه ها و بنگاه های بزرگ، فقدان اطلاعات کامل، عدم کارایی بازار کار، قواعد نهادی و نظایر آن می باشد. به علاوه در کشورهای در حال توسعه دوگانگی اقتصاد بر حسب بخش سنتی و بخش مدرن (که تحت کنترل بیشتر دولت است)، شکاف دستمزدها و عدم کارایی ها تشدید می شود.

بازارهای کار دوگانه یا DLM^{۳۱} یک مورد

۲۸. خط و مرز دقیقی میان بخش رسمی و غیر رسمی وجود ندارد و در مطالعات تجربی بخش غیر رسمی، این تمایز به صورت سلیقه ای انجام می شود. به طور مثال Burki Afaqi (۱۹۹۶) در مطالعه بخش غیر رسمی پاکستان بنگاه های تولیدی با کمتر از ۱۰ کارکن و بنگاه های خدماتی با کمتر از ۲۰ کارکن را به عنوان بخش غیر رسمی در نظر می گیرند.

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 29. insiders | 30. outsiders |
| 31. Dual Labor Market | |
| 32. Internal Labor Market | |
| 33. external | 34. spot |

بنگاه بزرگ با یک بازار کار داخلی مواجه است و هر بازار کار داخلی قواعد خاصی برای احراز شرایط شغلی دارد.

در ادبیات SLM شغل‌های بازار کار داخلی مزیت بیشتری از مشاغل بازار کار ثانویه دارند. یعنی قوانین و سنت‌هایی که دستمزدها را در این بازار تعیین می‌کنند، آنها را در سطح بالاتری نسبت به مشاغل بازار ثانویه (روزانه) قرار می‌دهند. لذا مسائل عمده‌ای مانند تخصیص نامطلوب منابع و بیکاری ایجاد می‌شود. به علاوه شغل‌های خوب در بخش اولیه به کارگران ماهرتر اختصاص نمی‌یابد. اولین گروه مهاجرین از بخش ثانویه، شانس بیشتری برای دریافت شغل‌های خوب جیره‌بندی شده در بخش اولیه دارند.

تئوری‌های DLM اشاره به وجود موانعی میان بخش‌های اولیه و ثانویه دارند که از تحرک نیروی کار بین بخش‌های مذکور جلوگیری می‌کند. افرادی که به هنگام رکود از بخش اولیه خارج می‌شوند به جای ورود به بخش ثانویه ترجیح می‌دادند که به انتظار یافتن شغل در بخش ثانویه بیکار بمانند. لذا بیکاری در این مدل‌ها به تفاوت میان دستمزدها بین بخش‌های اولیه و ثانویه بستگی دارد. کارگران به انتظار یافتن شغل در بخش اولیه حاضرند بیکار بمانند، مگر آن‌که طول دوره بیکاری مورد انتظار آن‌قدر افزایش یابد که دیگر انتظار کشیدن در بخش ثانویه برای بیکاران مقرون به صرفه نباشد. لازم به ذکر است که این تئوری‌ها عموماً برای

جایگاه افرادی است که قادر به یافتن شغل در بخش اولیه نیستند و از حمایت‌های قانونی نیز برخوردار نمی‌باشند. لذا دستمزدهای این بخش به نیروهای عرضه و تقاضا به شیوه‌های معمول عکس‌العمل نشان می‌دهد. به علاوه در بخش ثانویه بازدهی برای تحصیلات یا آموزش حین کار وجود ندارد. ۳۵ عموماً نیز فرض می‌شود که در بخش اولیه کالاهای قابل تجارت (قابل ورود و قابل صدور) و در بخش ثانویه کالاهای غیر قابل تجارت مانند خدمات تولید می‌شود. در کشورهای در حال توسعه، کارکنان مستقل، بنگاه‌های خصوصی کوچک، کارکنان عضو خانواده و بدون حقوق عمدتاً در این بخش قرار می‌گیرند.

کارگران دو بخش هر چند ممکن است ابتدا (قبل از ورود به هر بخش) دارای مهارت یکسانی باشند، اما کارگران بخش اولیه با همان مهارت یا تحصیلات دریافتی بیشتری دارند. اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری نیز عموماً در بخش اولیه متمرکز بوده و کارگران این بخش از قوانین حمایتی برخوردارند. دستمزدها در بخش مذکور به نوسانات شرایط اقتصادی حساس نیست. کارگران با مهارت و تحصیلات بالا نیز در بخش اولیه فعالیت داشته و دستمزدهای به مراتب بالاتری دریافت می‌کنند. در تئوری بازارهای کار داخلی فرض می‌شود که بنگاه‌های بزرگ به دلیل نیازهای مهارتی و آموزشی خاص بنگاه، هزینه‌های ورود و خروج نیروی کار برای آنها بالا است و کارگران نیز به امنیت شغلی خود اهمیت زیادی می‌دهند. لذا هر

بیشتری پیدا می‌کند. لذا شکل اول تئوری به بنگاه‌هایی مربوط می‌شود که به سبب مقیاس عملیات و یا ملاحظات تکنولوژی مورد استفاده، قادر به نظارت بر تلاش کارگران نیستند. تفسیر دوم تئوری دستمزد کارایی عموماً مربوط به مشاغل دائمی‌تر می‌شود که ورود و خروج نیروی کار در آن پر هزینه است. تئوری‌های مربوط به بازارهای جدا متضمن بالابودن دستمزدها در بازارهای کار نهادینه شده^{۳۰} و مشاغلی است که نیاز به آموزش نیروی کار دارند. این شرایط در بنگاه‌های بزرگ مصداق بیشتری دارد. به علاوه به دلیل ضمانت‌های اجرایی یک ارتباط قوی بین اندازه بنگاه و درجه اطاعت از قوانین بازار کار و تأمین اجتماعی وجود دارد. به همین دلیل کارگاه‌های بزرگ صنعتی نماینده مناسبی از بخش حمایت شده نیروی کار به حساب می‌آید.

چسبندگی تفاوت دستمزدها که منعکس کننده تفاوت بهره‌وری‌های نیروی کار در بخش‌ها یا مناطق مختلف اقتصادی نیستند، باعث می‌شوند شوک‌های موقتی اثرات دائمی بر اشتغال و بیکاری داشته باشند. به علاوه در این شرایط قدرت تعدیل بازار کار نسبت به شوک‌های برون‌زا کاهش یافته و با کاهش انگیزه برای تحرک نیروی کار، تخصیص بهینه یا کارآمد نیروی کار نیز امکان‌پذیر نخواهد بود. به

۳۶- به طور مثال (۱۹۶۹) Todaro را ملاحظه کنید.

37. Insider - Outsider Model

38. Lindbeck Snower (1988)

39. wage premium

40. Institutionalized Labor Market

کشورهای در حال توسعه به کار می‌رود که دوگانگی بازار کار در آنها بسیار شدید می‌باشد.^{۳۶} یکی از دلایل اصلی جدایی بازارهای کار مبتنی بر مدل کارگران داخل گود - خارج گود^{۳۷} توضیح داده می‌شود.^{۳۸} در این الگوها کارگران داخل گود در بخش اولیه یا حمایت شده و کارگران خارج گود در بخش ثانویه یا حمایت نشده فعالیت می‌کنند. این رویکرد تفاوت دستمزدها را به قدرت کارگران داخل گود به عنوان جویندگان رانت نسبت می‌دهند. گروه مذکور هزینه‌های زیادی را برای حمایت از خود در مقابل کارگران رقیب (خارج گود) ایجاد می‌کنند. برخی تئوری‌های دیگر نیز تفاوت دستمزدها را مبتنی بر رفتار حداکثر کننده سود از طرف کارفرمایان توضیح می‌دهند. مطابق این تئوری‌ها که تحت عنوان تئوری‌های دستمزد کارایی شهرت دارند، چنانچه دستمزدها ارتباط مثبت با بهره‌وری نیروی کار داشته باشد، کارفرمایان مایل‌اند دستمزدهای بالاتری (از سطوح تعادلی) به کارگران خود بپردازند. چنین استدلال می‌شود که بنگاه‌ها قادر به نظارت بر میزان کوشش کارگران خود نیستند. لذا پرداخت دستمزد بیشتر^{۳۹}، کارگر را از کم کاری باز می‌دارد. در تفسیر دیگری از دستمزد کارایی که مستقیماً به بهره‌وری نیروی کار ارتباط ندارد، بحث می‌شود که دستمزدهای بالاتر منجر به کاهش هزینه‌های ورود و خروج نیروی کار بنگاه می‌شود. این موضوع خصوصاً زمانی که هزینه‌های ورود و خروج به دلیل نیازهای آموزشی کارگران بالاست اهمیت

طور کلی این تئوری‌ها مسائلی مانند نابرابری،

بیکاری، عدم کارایی و تبعیض را به جدا بودن بازارهای کار نسبت می‌دهند. با توجه به آن که فرضیه جدا بودن بازارهای کار در اقتصاد ایران پذیرفته می‌شود، لذا ایجاد ترتیبات قانونی و نهادی تعیین دستمزد و همچنین اصلاح قوانین حاکم بر بازار کار مانند استخدام و اخراج نیروی کار به گونه‌ای که تفاوت‌های مذکور میان بخش‌های رسمی و غیررسمی را مورد توجه قرار دهد بسیار ضروری است.

فرضیه بازارهای کار جدا دلالت بر پویایی‌های بخش ثانویه یا غیر رسمی به عنوان یک ضربه گیر در برابر تکانه‌های اقتصادی دارد. مطابق این فرضیه بیکاری باز در بخش غیر رسمی وجود نداشته و به دنبال تکانه‌های اقتصادی و کاهش اشتغال در بخش رسمی، نیروی کار مازاد به تدریج وارد بخش غیر رسمی اقتصاد می‌شود؛ هر چند که فرایند انتقال مذکور به دلیل فقدان تحرک کامل نیروی میان بخش‌های رسمی و غیر رسمی به کندی صورت می‌گیرد. مطابق پیش‌بینی رویکرد SLM به دلیل پویایی‌های بخش غیر رسمی تأثیر تکانه‌های اقتصادی بر اشتغال تا حدی خنثی شده و لذا رابطه دقیقی میان نرخ بیکاری و رشد اقتصادی (مانند قاعده اوکال) وجود ندارد. در ادامه بدون آن که قصد داشته باشیم بخش‌های رسمی (اولیه) و غیر رسمی (ثانویه) را به تفکیک در اقتصاد ایران مورد بررسی قرار دهیم، خواهیم دید که برخی نتایج تجربی با فرضیه بازارهای کار جدا سازگاری بیشتری نسبت به تئوری‌های

۵- رفتار نرخ بیکاری در اقتصاد ایران

بررسی خواص سری زمانی نرخ بیکاری اطلاعات با اهمیتی در خصوص دوگانگی بازارهای کار در اقتصاد ایران بر حسب بخش رسمی و غیررسمی و همچنین پویایی‌های بخش غیررسمی در مواجهه با شوک‌های اقتصادی به دست می‌دهد. چنانچه نرخ بیکاری اصطلاحاً غیر ساکن (یا دارای ریشه واحد و یا فرایند گام تصادفی) باشد آنگاه تأثیر شوک‌های وارد بر این متغیر دائمی خواهد بود. چنین نتیجه‌ای با فرضیه نرخ طبیعی بیکاری فریدمن سازگاری ندارد.^{۴۱} چسبندگی دستمزد، عدم تحرک نیروی کار بین مناطق مختلف جغرافیایی اثرات خود وابستگی^{۴۲}، قوانین حمایتی شدید از نیروی کار، قدرت کارگران داخل گود در مقابل خارج گود پرداخت بیمه بیکاری به صورت سخاوتمندانه از جمله عواملی هستند که قادر به ایجاد مؤلفه‌های دائمی در رفتار نرخ بیکاری هستند (یعنی تغییرات دائمی نرخ بیکاری به هنگام شوک‌های اقتصادی). همانطور که در بخش سوم توضیح داده شد، قوانین حمایتی از نیروی کار در ایالات متحده آمریکا بسیار آسان‌تر از کشورهای اروپایی می‌باشد. شواهد آماری نیز نشان می‌دهد که نرخ بیکاری در ایالات متحده برخلاف

۴۱. مطابق فرضیه مذکور نرخ بیکاری، به دنبال شوک‌های اقتصادی وارد بر آن گرایش دارد که به سطح اولیه خود (نرخ طبیعی) بازگردد.

۴۲. اثرات خودوابستگی یا Hysteresis اشاره به ساز و کارهایی دارد که هر گاه اقتصاد روی مسیر جدیدی قرار می‌گیرد آن را به یک مسیر تعادلی تبدیل می‌کند.

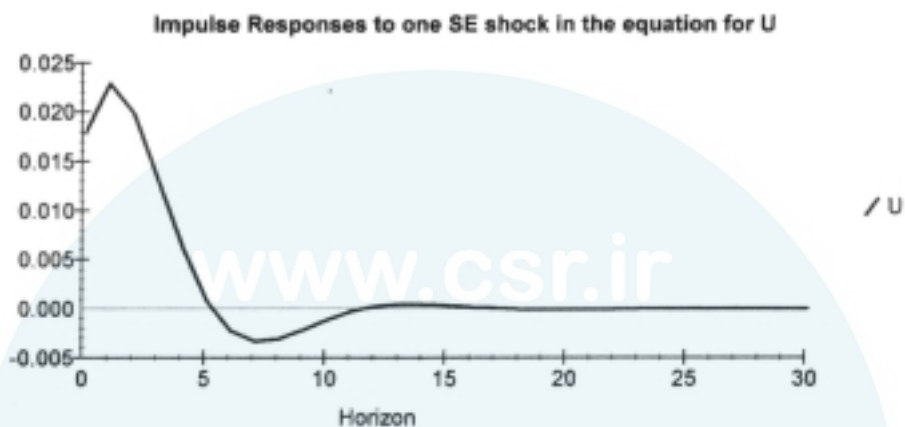
ابتدا افزایش و سپس کاهش می‌یابد. البته با توجه به آن که بهره‌وری نیروی کار در بخش غیر رسمی کمتر از بخش رسمی است لذا بهره‌وری عمومی، به دنبال تکانه‌های منفی اقتصادی کاهش می‌یابد. بنابراین تئوری بازارهای کار جدا قادر است فرضیه ساکن بودن نرخ بیکاری را در اقتصاد ایران شرح دهد. نمودار شماره (۱) اثر تکانه‌ای به میزان یک انحراف معیار را بر نرخ بیکاری مبتنی بر یک فرایند (۲) AR نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود اثر تکانه مذکور نرخ بیکاری را در سال اول افزایش می‌دهد. اما پس از آن نرخ بیکاری به سرعت کاهش می‌یابد. به طوری که در سال پنجم این نرخ به سطح اولیه خود می‌رسد و با اندکی نوسان در این سطح پایدار می‌ماند. تغییرات مذکور حکایت از یک بخش غیر رسمی بزرگ در اقتصاد ایران دارد که قادر است به هنگام ایجاد تکانه‌های اقتصادی مازاد نیروی کار ایجاد شده در بخش رسمی را به تدریج جذب کند. البته اثر کارگران مأیوس شده یا مداخلات دولت در گسترش خدمات و بخش غیر رسمی نیز احتمالاً در کاهش نرخ بیکاری مؤثر بوده است. به طوری که برای مدتی حتی نرخ بیکاری کمتر از حد تعادلی خود قرار می‌گیرد. باید توجه داشت تا اندازه‌ای که بیکاری از طریق اثر کارگر مأیوس شده و گسترش بخش غیر رسمی کاهش یابد، زیان‌های رفاهی آن کمتر از حد برآورد می‌شود.

۴۳. به طور مثال Bodart and Jean (۱۹۹۵) را نگاه کنید.

دیگر متغیرهای اقتصادی غیر ساکن (دارای مؤلفه‌های دائمی) نمی‌باشد. اما در اروپا اثر تکانه‌های وارد بر بیکاری دائمی بوده که با چسبندگی‌های موجود در بازار کار این کشورها، پرداخت‌های سخاوتمندانه بیمه بیکاری، عدم تحرک نیروی کار بین مناطق مختلف و قوانین حمایتی شدید از نیروی کار سازگاری دارد.

آزمون ریشه‌های واحد نشان می‌دهد که نرخ بیکاری در اقتصاد ایران (U) حداقل در سطح اهمیت ۹۰ درصد متغیری ساکن است. به عبارت دیگر شواهد قانع‌کننده‌ای در خصوص غیر ساکن بودن نرخ بیکاری وجود ندارد. این نتیجه حاکی از آن است که بیکاری در اقتصاد ایران تحت تأثیر تکانه‌های دائمی نیست و اثر تکانه وارد بر آن برای یک دوره طولانی تداوم نمی‌یابد. لذا فرضیه بازارهای کار جدا که دلالت بر اثرات نشتی نیروی کار از بخش غیر رسمی به بخش رسمی به هنگام ایجاد تکانه‌های منفی اقتصادی دارد مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تئوری بازارهای کار جدا بیکاری باز در بازار کار غیر رسمی کشورهای در حال توسعه وجود ندارد. زیرا دستمزدها در این بخش در سطح رقابتی تعیین می‌شوند و بهره‌وری نهایی نیروی کار نیز پایین می‌باشد. در مدل‌های نظری بازارهای کار جدا، بیکاری بر حسب نیروی کار موجود در بخش غیر رسمی تعریف می‌شود.^{۴۳} چنانچه تحرک نیروی کار از بخش رسمی به بخش غیر رسمی کامل باشد، به دنبال تکانه اقتصادی بیکاری ایجاد نخواهد شد. چنانچه این تحرک کامل نباشد بیکاری

نمودار ۱- تابع عکس‌العمل آنی ناشی از تکانه واحد بیکاری



۶- نتیجه‌گیری

محسوب نمی‌شود. واقعیت آن است که در اقتصاد ایران و بسیاری از کشورهای در حال توسعه رابطه روشنی میان نرخ رشد اقتصادی و نرخ بیکاری وجود ندارد. به عبارت دیگر تئوری‌های استاندارد قادر نیستند رفتار اشتغال و حتی عرضه نیروی کار را در اقتصاد ایران توضیح دهند. دوگانگی بازارهای کار بر حسب بخش رسمی و غیر رسمی در اقتصاد کشور کاملاً مشهود است. معمولاً به دنبال تکانه‌های منفی اقتصادی، میزان اشتغال در بخش رسمی کاهش یافته و پس از مدتی نیروی کار مازاد ایجاد شده به بخش غیر رسمی منتقل می‌شود. اما به دلیل فقدان تحرک کامل نیروی کار از بخش رسمی به غیر رسمی فرایند انتقال مذکور به کندی صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر بیکاری باز در بخش غیر رسمی وجود ندارد و افراد جوایای کار خواستار یافتن مشاغل خوب در بخش‌های رسمی هستند. لذا به دنبال تکانه‌های

سیاست‌گذاران اقتصادی کشور ما همچنان با نگرشی سنتی نسبت به مسائل بازار کار برخورد می‌کنند. در رهنمودها و نیز قوانین بازار کار نیز هیچ تمایزی میان بخش رسمی و غیر رسمی مشاهده نمی‌شود و با تأکید بر تمرکز سرمایه‌گذاری در بخش رسمی اقتصاد، هدف کاهش نرخ بیکاری دنبال می‌شود. در این میان بخش غیر رسمی با سازوکار خاص به رسمیت شناخته نشده و جهت‌گیری قوانین نیروی کار نسبت به این دو بخش متقارن و بی‌طرف است. نگرش سنتی سیاست‌گذاران نسبت به بخش غیر رسمی اقتصاد به عنوان بخش ورشکسته، فقیر یا غیر مولد همچنان ادامه دارد.

با توجه به موارد مذکور هدف گذاری نرخ رشد اقتصادی به میزان ۶ درصد به عنوان یک ضرورت برای حصول به نرخ بیکاری ۱۰ درصد در پایان برنامه سوم رویکردی قابل قبول

تضمین روابط بلندمدت میان این دو گروه بسیار با اهمیت است. بهره‌وری نیروی کار در بخش رسمی یا اولیه باید مهم‌ترین اولویت در تنظیم سیاست‌های بازار کار باشد. از آنجایی که در این بخش کالاهای قابل تجارت تولید می‌شود، هدف اصلی سیاستگذار باید تعدیل اشتغال و تنظیم روابط بلندمدت میان کارگر و کارفرما به منظور افزایش بهره‌وری باشد.

۷- پیشنهادها

با توجه به مباحث فوق به هنگام تدوین سیاست‌های بازار کار ضمن تعریف دقیق بخش غیر رسمی (شامل بنگاه‌های کوچک) مبتنی بر شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور با مشارکت نمایندگان تمام گروه‌ها (کارگران، کارفرمایان و دولت) توجه به موارد ذیل ضروری است.

۱- ایجاد اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی

در بخش رسمی

اتحادیه‌ها نقش مثبتی را در بخش اولیه (رسمی) ایفا می‌کنند. برخلاف الگوی نئوکلاسیک‌ها نقش اتحادیه‌های کارگری را نباید افزایش مصنوعی دستمزدها و کاهش اشتغال تلقی نمود. اتحادیه‌ها دارای بازخورد مثبت هستند و بهره‌وری نیروی کار را بهبود می‌بخشند. کارگران در بخش اولیه آموزش‌های ویژه‌ای را به دست می‌آورند که تنها برای یک بنگاه خاص یا تعداد محدودی بنگاه کاربرد دارد. لذا اخراج کارگر یا ترک شغل توسط وی برای هر دو طرف

اقتصادی ابتدا نرخ بیکاری افزایش و پس از دو سال به حداکثر خود رسیده و سپس با انتقال تدریجی نیروی کار به بخش غیررسمی نرخ بیکاری به کندی کاهش یافته و پس از ۵ سال به سطح اولیه خود باز می‌گردد. در واقع بخش غیر رسمی به عنوان یک ضربه‌گیر در مقابل تکانه‌های اقتصادی به بازار کار عمل می‌کند. به طور مثال بین سال‌های ۱۳۶۵ - ۱۳۵۵ میزان اشتغال علی‌رغم کاهش تولید از ۸,۷۹۹,۴۲۰ به ۱۱,۰۰۱,۵۷۱ نفر افزایش یافت. این‌گونه روندها حکایت از پویایی بخش‌های غیر رسمی در اقتصاد ایران دارد. امروزه اقتصاددانان بازار کار اهمیت زیادی برای بخش غیررسمی به منظور ایجاد اشتغال و درآمد در کشورهای در حال توسعه قائل هستند. این بخش برخلاف گذشته یک بخش فقیر و ورشکسته تلقی نمی‌شود و بسیاری از خدماتی که در بخش مذکور ارائه می‌شود (مانند خدمات تعمیراتی) مفید بوده و منجر به افزایش طول عمر کالاهای با دوام می‌گردد. در بخش غیر رسمی می‌توان با سرمایه‌گذاری به نسبت کمی اشتغال زیادی ایجاد کرد. بنابراین توصیه می‌شود که با به رسمیت شناختن بخش غیررسمی و حمایت‌های لازم از آن امکان افزایش اشتغال و بیکاری را فراهم نمود. از طرف دیگر در بخش رسمی اقتصاد که عمدتاً شامل کارگاه‌های بزرگ صنعتی است روابط بلندمدت میان کارگران و کارفرمایان از اهمیت زیادی برخوردار است. نقش اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی در این بخش برای کاهش هزینه‌های چانه‌زنی و



(کارگر و کارفرما) پرهزینه است. در نتیجه یک موقعیت انحصار دو طرفه میان کارگر و کارفرما وجود دارد و تعیین دستمزد بر اساس یک فرایند چانه زنی شکل می گیرد. در غیاب ترتیبات نهادی و بلندمدت مؤثر، کارگران و بنگاه‌ها سرمایه‌گذاری کمی در این نوع آموزش‌ها می‌کنند؛ زیرا با قطع ارتباط میان کارگر و بنگاه سرمایه‌گذاری انجام شده به هدر می‌رود.

چنانچه اتحادیه‌ها بتوانند هزینه‌های مذاکره و گفتگو را در فرایند چانه‌زنی کاهش دهند آنها یک بازخورد مثبت را ایجاد خواهند کرد. به عبارت دیگر در شرایط انحصار دو طرفه، تقسیم مازاد رفاه (یا سود) بین دو طرف انحصارگر بر اساس فرایند چانه‌زنی شکل می‌گیرد. اگر هزینه معامله یا مذاکره بالا باشد ممکن است هیچ معامله‌ای انجام نشده و توافقی حاصل نگردد. این نتیجه در بازار کار منجر به کمترین سرمایه‌گذاری روی آموزش‌های ویژه بنگاه می‌شود. بنابراین تا اندازه‌ای که بازارهای داخلی و اتحادیه‌ها قادر باشند در هزینه‌های معامله و مذاکره صرفه‌جویی کنند، مازاد بیشتری حاصل خواهد شد. در واقع بازارهای کار داخلی یا اتحادیه‌ها یک پاسخ یا راه حل بهینه برای جبران اثرات خارجی است که آموزش‌های ویژه شغل ایجاد می‌کند.

در مقاله نامه شماره ۸۷ سازمان جهانی کار (ILO) چهار اصل مهم در این زمینه مقرر شده است که عبارت‌اند از:

الف - کارگران و کارفرمایان حق دارند بدون هیچ تبعیض و تفاوتی و بدون نیاز به کسب مجوز قبلی، سازمان‌های مورد نظر خود را تشکیل داده و به عضویت آن در آیند.

ب - این سازمان‌ها می‌توانند اساسنامه و آیین‌نامه‌های خود را تدوین و ضمن انتخاب نمایندگان خود، امور مربوطه را اداره و برنامه کار خود را تعیین کنند.

ب- تعلیق فعالیت یا انحلال آنها از سوی مقامات دولتی منوط به رعایت تشریفات قضایی است.

ت- سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌توانند به تشکیل فدراسیون یا کنفدراسیون یا به تعبیر دیگر کانون و سازمان‌هایی با عناوین دیگر اقدام نموده و در سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی عضو شوند.

مقاله نامه شماره ۸۷ در واقع مواردی را در حمایت از تشکلهای کارگری و کارفرمایی در قبال دخالت مقامات دولت مطرح نموده به نحوی که دولت نتواند در آنها اعمال نظر یا اعمال نفوذ کرده و آنها را محدود سازد. از همین رو در مقاله نامه مذکور اشاره می‌شود که تشکیل این نهادها مستلزم هیچ گونه تشریفاتی نیست و به محض تشکیل از شخصیت حقوقی برخوردار می‌شوند و ثبت آنها صرفاً جنبه تشریفاتی و احراز شرایط حقوقی را دارد.

امروزه اکثر صاحب نظران و گروه‌های درگیر در بازار کار تا حدود زیادی اتفاق نظر دارند که کارگر و کارفرما دارای منافع مشترکی می‌باشند، به طوری که در کشورهای پیشرفته صنعتی مانند کشورهای اسکاندیناوی و آلمان کمتر شاهد تعارض و درگیری میان آنها (کارگر،

هزینه‌های اخراج نیروی کار مواجه‌اند. دسته اول هزینه‌های آموزش نیروی کار جدید و افزایش مهارت‌های شغلی آنها می‌باشد و دسته دوم، هزینه‌های قانونی است که دولت به بنگاه‌ها برای اجتناب از اخراج نیروی کار تحمیل می‌کنند. حضور اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی برای کاهش هزینه‌های طبیعی اخراج نیروی کار (دسته اول) ضروری است. اما اتحادیه‌ها یا قوانین بازار کار نمی‌توانند جایگزین نظام تأمین اجتماعی شوند. لذا تا حد امکان به منظور افزایش بهره‌وری نیروی کار در بخش اولیه باید چسبندگی‌هایی که دولت یا اتحادیه‌ها در بازار کار ایجاد می‌کنند را به حداقل رساند و حمایت و امنیت شغلی نیروی کار را با یک نظام تأمین اجتماعی فراگیر محقق ساخت. بهره‌وری نیروی کار در بخش مدرن اهمیت زیادی دارد. از آنجایی که در این بخش کالاهای قابل تجارت تولید می‌شود، هدف اصلی سیاستگذاران بایستی کاهش اشتغال به‌منظور ارتقای بهره‌وری باشد. صادرات و توسعه اقتصادی درگرو رشد بهره‌وری در بخش اولیه است.

۳- تشخیص اهمیت بخش غیر رسمی برای

ایجاد اشتغال

هدف‌گذاری نرخ رشد اقتصادی بر اساس نرخ بیکاری حداقل در اقتصاد کشور ما با توجه به دوگانگی بازارهای کار رویکرد قابل قبولی نیست. اساساً با چنین رویکردی نمی‌توان تحولات اشتغال را در اقتصاد کشور توضیح

کارفرما و دولت) بوده و سعی بر آن است تا از طریق مذاکرات دسته جمعی و توافقات حاصله آنچه که مصلحت طرفین است محقق شود. بنابراین لازم است در ایران نیز، نظام حقوقی مناسب جایگزین اصول اخلاقی شده و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از طرف دولت تقویت شوند. در ضمن باید توجه نمود که هیچ نهادی بهتر از خود تشکل‌ها صلاحیت حفظ مصالحشان را ندارند. با توجه به شرایط خاص کشور حرکت به سمت تفاهم بیشتر و اجتناب از تنش به نفع کلیه گروه‌های جامعه خواهد بود. به طور خلاصه مباحثات و تصمیم‌گیری‌های سه جانبه (کارگر، کارفرما، دولت) می‌تواند کمک شایانی به کلیه آحاد اقتصادی در جهت استمرار منطقی مباحث و آسودگی خیال آنها باشد. در این شرایط کارگر و کارفرما با نظرات یکدیگر در فضای مناسب آشنا شده و خواست‌های جمعی و کلان، جایگزین توقعات فردی می‌گردد.

۲- افزایش بهره‌وری در بخش رسمی

هر چند ایجاد اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما و کاهش هزینه‌های چانه‌زنی ضروری به نظر می‌رسد، اما تأکید بر نقش اتحادیه‌ها به مفهوم حمایت غیر کارآمد از نیروی کار (مانند ملزم کردن بنگاه‌ها به پرداخت غرامت سنگین به هنگام اخراج نیروی کار) نیست. بلکه اتحادیه‌ها فرایند چانه‌زنی دستمزدها در بخش اولیه را تسهیل می‌کنند. در واقع بنگاه‌ها با دو دسته



آموزش نیروی انسانی، تحقیق و توسعه تکنولوژی، فراهم کردن اعتبارات، ایجاد زیربنای لازم و بازاریابی سود جست.

۳-۲- نظام آموزش غیر رسمی استاد- شاگردی در انتقال مهارت‌ها بسیار مفید است. به منظور افزایش مهارت‌ها و دانش کاری، دوره‌های بازآموزی برای استادان در فعالیت‌های معین سودمند خواهد بود. علاوه بر نظام آموزشی غیر رسمی موجود، آموزش‌های رسمی نیز از طریق نهادهایی که برای همین منظور ایجاد یا تصویب می‌شوند ضروری است. این نهادهای آموزشی می‌توانند در آموزش مهارت‌هایی که نیاز به دانش پیچیده‌ای دارند فعالیت کرده و نباید رقیب نظام آموزشی سنتی فعلی باشند.

۳-۳- تکنولوژی که در بخش غیر رسمی استفاده می‌شود اغلب فرسوده است. لذا ایجاد مراکز برای توسعه تجهیزات سرمایه‌ای و مدرنیزه کردن بخش غیر رسمی مفید است. تکنولوژی‌های جدید در بخش غیر رسمی را می‌توان از طریق کارگاه‌های آموزشی سیار و رسانه‌های جمعی با یک زبان قابل فهم برای شاغلان این بخش توسعه داد.

۳-۴- برخورداری از اعتبارات بانکی از دیگر مواردی است که می‌تواند به توسعه و بهبود عملکرد بخش غیر رسمی کمک قابل توجهی کند. مشکل اصلی اعطای اعتبار به بنگاه‌های غیر رسمی فقدان وثیقه و ترتیبات قانونی حاکم می‌باشد. این بخش نیازهای مالی خود را عموماً

داد. این موضوع به پویایی‌های بخش غیر رسمی و ظرفیت انعطاف‌پذیری آن برای جذب نیروی مازاد در مواجهه با تکانه‌های اقتصادی مربوط می‌شود. همان‌طور که قبلاً اشاره شد توانایی ایجاد اشتغال وسیعی در بخش غیر رسمی وجود دارد. این بخش پتانسیل‌های زیادی در ایجاد درآمد، فرصت‌های شغلی، مهارت، توسعه کارآفرینی و استفاده از تکنولوژی مناسب را دارد. به همین دلیل امروزه در کشورهای در حال توسعه توجه زیادی معطوف به طراحی سیاست‌هایی شده که امکان استفاده از پتانسیل‌های بخش غیر رسمی را فراهم می‌آورد.^{۴۴} در ادامه به ارائه راه کارهایی برای گسترش اشتغال از طریق بخش غیر رسمی می‌پردازیم.

۳-۱- همان‌طور که اشاره شد در اقتصاد ایران به دنبال تکانه‌های اقتصادی مانند کاهش درآمدهای نفتی، اشتغال بخش غیر رسمی به تدریج افزایش می‌یابد. اما بدون کمک‌های دولت، فرایند انتقال نیروی کار به بخش غیر رسمی به کندی صورت می‌گیرد. سازمان‌های دولتی از طریق حمایت‌های خود می‌توانند توسعه این بخش را در شرایط بحران بیکاری تسهیل کنند. قبل از همه، هیچ استراتژی توسعه‌ای نباید با وضع مقررات قانونی، فعالیت‌های این بخش را محدود سازد. با بررسی‌های آماری جامع در خصوص فعالیت‌های ویژه در بخش غیر رسمی می‌توان جریان اطلاعات مربوط به بخش مذکور را بهبود بخشیده و از آنها به نحو مؤثری برای سیاست‌گذاری‌ها و حمایت‌های دولت مانند

44. I LO, R189 Job Creation In Small and Medium - Sized Enterprises Recommendation, 1998.

منابع

- 1- Agenor, P.R. & J. Aizenman, **MacroEconomic Adjustment With Segmented Labor Markets**, Working Paper No. 94/56, IMF, 1994.
- 2- Bodart, V, and J. Le Dem, **Labor Market Representation in Quantitative MacroEconomic Models for Developing Countries: an Application to Cote d'Ivoire**, Working Paper No. 95/87, IMF, 1995
- 3- Borjas, G.J., **Labor Economics**, Mc Graw-Hill, INC, 1996.
- 4- Burki, A.A. and V. Afaqi, Pakistan's Informal Sector: Review of Evidence and Policy Issues, **Pakistan Journal of Applied Economics**, Vol 10, No.1, 1-30, 1996.
- 5- Christofides, A., **Italian Unemployment 1975-95: an Analysis of MacroEconomic Shocks and Policies Using Evidence from a Structural Vector Autoregression**, Working Paper No. 62, 1996, PP. 509-520.
- 6- Disney, R. and E.M. Szyszak, Protective Legislation and Part Time Employment in Britain, **British Journal of Industrial Relations** 22, 1984 PP.78-100
- 7- Fallon, Peter and Donald Verry, **The Economics of Labor Markets**, Phillip Allan, 1988.
- 8- Hamermesh, D.S., "Labor Demand & the Structure of Adjustment Costs", **American Economic Review** 79, 1989, PP. 674-889.
- 9- Hamermesh, D.S. **Labor Demand**. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1993.
- 10- Killingsworth, M.R., **Labor Supply**, Cambridge University Press, 1983
- 11- Krueger, A.B., The Evolution of Unjust Dismissal Legislation in the United States, **Industrial and Labor Relations Review** 44, 1991, PP. 644-660.
- 12- Taubman, p. & M.L. Wachter, Segmented Labor Markets, in O. Ashenfelter & R. Layard (eds), **Hand Book of Labor Economics**, Vol. II Elsevier Science Publishers, 1986.
- 13- Van Audenrode, M.A., "Short - Time compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence From OECD Countries", **Journal of Political Economy** 102, 1994 pp. 76-102.

از طریق منابع داخلی یا ترتیبات اعتباری غیررسمی مانند وام دهندگان خصوصی با نرخ‌های بهره بالا تأمین می‌کند. لذا اتخاذ سیاست‌های جدید در این خصوص ضروری است. به طور مثال نهادهای اعتباری خاصی مربوط به بخش غیررسمی را می‌توان ایجاد کرد. برای رفع مشکل وثیقه نیز می‌توان وام‌هایی را به ازای سرمایه‌گذاری ثابت اولیه یا دارایی‌های آتی قابل حصول اعطا نمود. ساده کردن روش‌ها و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری در بهبود نظام جاری بسیار مؤثر خواهد بود. در این راستا ایجاد صندوق اشتغال در هر استان می‌تواند مسائل و مشکلات مدیریتی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی را در یک سیستم غیر متمرکز تا اندازه‌ای برطرف کند.

۵-۳- کمک‌های دولتی برای توسعه زیربناهای لازم و افزایش سرمایه‌گذاری در این بخش کمک زیادی به افزایش بهره‌وری آن خواهد کرد. در این بخش معمولاً بیشترین بهره‌برداری از حداقل سرمایه‌گذاری انجام شده حاصل می‌شود. بهبود شبکه‌های حمل و نقل بین روستا و شهر نه تنها به ایجاد صنایع روستایی کمک خواهد کرد بلکه با تسهیل جابجایی روزانه میان مناطق شهری و روستایی نرخ رشد جمعیت شهری را کاهش خواهد داد. توصیه می‌شود که تحقیقات جامعی در خصوص اهمیت و پویایی‌های این بخش به ویژه در فعالیت‌های معینی مانند خرده‌فروشی، حمل و نقل، تعمیرات، خدمات شخصی، فروش‌های خیابانی، واکس زنی و نظایر آن صورت گیرد.