

اشتغال، محور اساسی تأمین اجتماعی

دکتر حسن طایی

۱. مقدمه

اگر از منظر اقتصادی محض به نیازهای یک خانوار توجه شود، این نیازها را می‌توان به چهار گروه مشخص تقسیم کرد:

۱. نیازها یا هزینه‌های زندگی خصوصی؛
 ۲. نیازها یا هزینه‌های کلان اجتماعی و اقتصادی؛
 ۳. نیازها یا هزینه‌های رفاهی و تأمیننی حال و آینده خانواده؛
 ۴. نیازها یا هزینه‌های سرمایه‌گذاری در دنیای کسب و کار برای تأمین نیازهای فوق.
- با تأمل در نیازهای یاد شده می‌توان دریافت که افراد فقط با حضور در بازار کار و دسترسی به فرصتی برای شغل مناسب می‌توانند منشأ ایجاد چهار نوع درآمد باشند، که به ترتیب برای تأمین این نیازها یا هزینه‌ها کفایت می‌کنند. این درآمدها عبارتند از:
۱. حقوق و دستمزد برای خود؛
 ۲. مالیات برای دولت؛
 ۳. حق بیمه برای بنگاه‌های رفاهی و تأمیننی؛
 ۴. سود برای ترغیب کارفرمایان جهت گسترش کسب و کار.

به هر صورت، چون نیازهای اشاره شده عام و حیاتی‌اند، به طور کلی مشمول همه افراد، صرف نظر از این که وارد بازار کار می‌شوند یا خیر، خواهد شد. منتهی مسئله این است که اگر زمینه‌های اشتغال افراد در بازار کار فراهم شود، می‌توان امیدوار بود که آنان در تأمین این هزینه‌ها مشارکت داشته باشند. البته نحوه حضور آنان در بازار کار و میزان ارزش آفرینی‌شان برای تأمین این هزینه‌ها بسیار مهم است که به آن اشاره خواهد شد.

در این مقاله سعی خواهد شد با توجه به محوریت اشتغال برای تأمین هزینه‌های رفاهی؛ نگاهی به تحولات جمعیتی، تغییرات بار تکفل و تفاوت‌های کیفی آن با گذشته و چالش‌های درونی و بیرونی جمعیت شاغل و همچنین ویژگی‌های بازار کار آینده بیفکنیم.

۲. تحولات جمعیتی و گروه‌های سنی

با توجه به جدول نرخهای زاد و ولد و مرگ و میر جمعیت کشور در دهه‌های گذشته می‌توان گفت، پدیده انتقال جمعیتی^۱ که از ویژگی‌های بارز آن نرخهای زاد و ولد و مرگ و میر بالا (مرحله اول)، نرخهای زاد و ولد بالا و نرخهای مرگ و میر پایین (مرحله دوم) و نرخهای زاد و ولد و مرگ و میر پایین (مرحله سوم) است، تحت تأثیر محیط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ادوار گذشته به خوبی شکل گرفته و روند تاریخی خود را طی کرده است.

جدول نرخهای زاد و ولد و مرگ و میر ایران (۱۳۳۵-۱۳۷۸)							
۱۳۷۸	۱۳۷۵	۱۳۷۳	۱۳۷۰	۱۳۶۵	۱۳۵۳-۱۳۵۵	۱۳۳۵-۱۳۴۴	
۱۸	۲۱	۲۳/۹	۲۹/۴	۴۰/۴	۴۱/۸	—	نرخ زاد و ولد
۴	۵/۸	۳/۴	۷	۸/۸	۱۱/۵	—	نرخ مرگ و میر
۱۴	۱۵/۲	۱۷/۶	۲۲/۴	۳۱/۶	۳۰/۳	۳۱/۱	نرخ رشد خالص
منابع: مستندات برنامه سوم، جلد سوم، روند گذشته جاری و آینده‌نگری ۱۰ ساله جمعیت ایران، (۱۳۷۵-۱۳۸۵) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی							

1. Demographic Transition.

در طول پنجاه سال گذشته «بازدارنده‌های اقتصادی برای کاهش باروری»^۱ مانند کاهش مخاطره‌های والدین برای داشتن خانواده کوچک، از یک سو و «مشوقهای اقتصادی برای کاهش باروری»^۲ مانند تشویق والدین برای داشتن خانواده کوچک از سوی دیگر، موجبات این انتقال جمعیتی را در کشور مثل تعدادی دیگر از کشورهای جهان فراهم آورد. منتهی در طول دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵ به دلیل مسایل سیاسی و فرهنگی، به میزان چشمگیری از برنامه‌های کنترل جمعیت و تنظیم خانواده کاسته شد. این مسئله با توجه به توان بالقوه باروری جمعیت زنان در گروه‌های سنی ۱۵-۴۹ سال باعث شد که کشور با موج جدید جمعیتی در دهه ۱۳۶۵-۱۳۷۵ و پیامد آن در دهه‌های بعدی روبه‌رو شود.

به دلیل تحولات اشاره شده، تغییراتی در سهم گروه‌های سنی نیز پیش آمد، به گونه‌ای که جمعیت گروه‌های سنی ۰-۴ سال و ۵-۹ سال که در سال ۱۳۵۵ به ترتیب بالغ بر ۵/۴ و ۵/۲ میلیون نفر بود، در سال ۱۳۶۵ به ۹ و ۷/۵ میلیون نفر رسید؛ به عبارت دیگر در طول دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵، بالغ بر ۱۶/۵ میلیون نفر از این رهگذر به جمعیت کشور افزوده شد.^۳ از پیامدهای بسیار مهم این موضوع، تغییر اساسی در هرم جمعیتی کشور و ایجاد دوباره «نیروی محرکه پنهان در رشد جمعیت» است.^۴ این موضوع به فرایندی پویا، ولی غیرفعال از افزایش جمعیت اشاره دارد که حتی پس از کاهش نرخهای زاد و ولد ادامه می‌یابد؛ چرا که جمعیت زیاد جوان، سبب گستردگی طیف والدین آینده می‌شود. بدین ترتیب تعداد فرزندان کمتر برای هر زوج در چند نسل آینده، لزوماً به مفهوم ابعاد کوچک‌تر یا ثبات جمعیت نیست؛ زیرا در عین حال، تعداد زوجهای مستعد برای پدر یا مادر شدن بسیار بیشتر است. بنابراین هر جمعیت معین، ثبات خود را پس از دو یا سه نسل آینده به دست خواهد آورد.

از پیامدهای دیگر رشد جمعیت در دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵، تغییر در جمعیت دانش‌آموزی مقاطع مختلف و جمعیت بالقوه نیروی کار در بلند مدت و میان مدت است.

1. Economic Disincentives (For Fertility Reduction).

2. Economic Incentives (For Fertility Reduction).

۳. علیزاده، محمد (۱۳۸۰)، تحولات جمعیتی کشور و پیش‌بینی آن تا سال ۱۳۹۰ در سطح ملی و استانی از مجموعه طرحهای نیازسنجی نیروی انسانی متخصص. سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

4. Hidden Momentum of Population Growth.

میزان جمعیت گروههای سنی ۶-۲۴ سال که متناظر با مقاطع مختلف آموزش عمومی و عالی است، از ۱۴/۸ میلیون نفر در سال ۱۳۵۵ به ۲۹/۶ میلیون نفر در سال ۱۳۸۰ رسید؛ به عبارت دیگر تغییرات جمعیتی، نه تنها از دیدگاه کمی، بلکه از منظر آموزشی نیز با توجه به افزایش ضرایب پوشش تحصیلی در مقاطع مختلف آموزشی دچار تحولات کیفی شدند.^۱

جمعیت گروههای سنی ۰-۱۵ سال که از آنان به عنوان نیروی کار بالقوه بلند مدت یک کشور نام برده می‌شود، از ۱۵ میلیون نفر در سال ۱۳۵۵ به ۲۳/۷ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵، تغییر یافت. همچنین جمعیت گروه سنی ۱۵-۲۴ سال که می‌توان آنان را به عنوان نیروی کار بالقوه میان مدت یک کشور تلقی کرد، از ۶/۴ میلیون نفر در سال ۱۳۵۵ به ۱۲/۳ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵ افزایش یافت به عبارت دیگر جمعیت زیر ۲۵ سال کشور که در سال ۱۳۵۵ بالغ بر ۲۱/۴ میلیون نفر بود، در سال ۱۳۷۵ به ۳۶ میلیون نفر رسید.^۲

البته این جمعیت انبوه ۳۶ میلیونی زیر ۲۵ سال را هم می‌توان یک موهبت و فرصت تاریخی برای کشور تلقی کرد و هم می‌توان آن را یک تهدید و چالش اساسی برای آینده به حساب آورد. وقوع هر یک از این حالات، بستگی به کارکردها یا کنشهای نظام آموزشی از یک سو و بازار کار از سوی دیگر دارد.

بدون شک تحولات جمعیتی مورد اشاره، با توجه به بار تکفل خالص و مسئله تأمین هزینه‌های زندگی، به ویژه هزینه مالی که مربوط به تأمین اجتماعی می‌شود و همچنین مسئله همپوشانی بین نسلی در امر تأمین اجتماعی، جامعه ما را به بازخوانی فرایندی فرا می‌خواند که منجر به تأمین هزینه‌های رفاهی و تأمین می‌شود.

۳. تطابق رشد جمعیت با رشد اقتصادی

به طور کلی، اگر تاریخ اقتصادی و جمعیتی به طور دقیق مورد توجه قرار گیرد، ملاحظه خواهد شد که در طی ادوار گذشته، اقتصاد کشور با پدیده «عقب افتادگی نسبت به تولید»^۳ مواجه بوده است؛ به

۱. علیزاده، محمد (۱۳۸۰).

۲. طایبی، حسن (۱۳۸۰)، بازشناسی وضعیت منابع انسانی و تراز نیروی انسانی متخصص کشور، از مجموعه طرحهای نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و...، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

3. Output - employment lag.

عبارت دیگر رشد اشتغال به واسطه روشهای اتخاذ شده برای تولید به میزان چشمگیری کندتر از رشد تولید بوده است. در طول دوران ۱۳۴۵-۱۳۷۵، رشد متوسط اشتغال، تولید ناخالص ملی و موجودی سرمایه به ترتیب برابر با ۲/۲، ۴/۷ و ۷ درصد بوده است.^۱

از پیامدهای عمده و منفی رشد جمعیت و عقب افتادگی اشتغال نسبت به تولید، افزایش بار معیشت^۲ (تکفل) خالص در جامعه بوده است. این شاخص، بار مسئولیت یک فرد شاغل را در قبال تأمین معاش افراد دیگر نشان می دهد. بدیهی است هر چه این شاخص کوچک تر باشد، از منظر توسعه اقتصادی برای کشور مطلوب تر است. این شاخص از ۲/۶ در سال ۱۳۴۵ به ۳/۱ در سال ۱۳۷۵، رسیده است؛ به عبارت دیگر در سال ۱۳۷۵، یک فرد شاغل مسئولیت تأمین معاش روزانه و هزینه های رفاهی و تأمین آینده چهار نفر (با احتساب خودش) را به عهده داشته است.

در نتیجه، این بار معیشت مانع از «ارتباط بین جمعیت و توسعه در سطح کلان»^۳ شده است؛ یعنی اگر آن پدیده «عقب افتادگی اشتغال نسبت به تولید» وجود نمی داشت، می شد امیدوار بود که رابطه کلی علت و معلولی بین فرایند توسعه و رشد جمعیت شکل بگیرد و توسعه اقتصادی با فراهم کردن مشوقهای خاص خود برای کاهش باروری، سبب کاهش نرخهای رشد جمعیت و ثبات آن شود. آن گاه در ادامه این فرایند در صورتی که اشتغال از تولید عقب نمی ماند - جمعیت، توسعه را در چرخه ای قرار می داد که با افزایش تقاضای مؤثر برای کالا و خدمات، زمینه را برای افزایش تولید ملی و در نهایت، افزایش نرخ مشارکت^۴ آحاد جامعه در فعالیتهای اقتصادی فراهم می کرد، که البته این فرایند خود تقاضای کل و در پی آن، سطح تولید و رفاه جامعه را افزایش می داد.^۵

۴. تغییرات بار تکفل و تفاوت های کیفی آن با گذشته

از مسئله رشد جمعیت و مسائلی که مانع از پیشی گرفتن اشتغال نسبت به تولید شده است، می توان چنین نتیجه گرفت که پدیده مورد اشاره نه تنها توسعه اقتصادی را برای کشور ما به ارمغان نیاورده،

۱. امینی (۱۳۷۹)، برآورد آمارهای سری زمانی اشتغال در اقتصاد ایران طی سال های ۱۳۴۵ - ۱۳۷۵، مجله برنامه و بودجه (۵۱) سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

2. Subsistence Dependency Ratio.

3. "Marco" Population - development relationship.

4. Participation rate.

۵. مایکل تودارو: توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، ۱۳۸۰.

بلکه نرخ وابستگی و بار معیشت را چه در سطح فردی و چه در سطح اجتماعی بالا برده است. منتهی در طول این دوران (۱۳۴۵ - ۱۳۷۵) یک مسئله جدید نیز در جامعه بروز کرد که از آن می توان تحت عنوان «تغییر ترجیحات افراد و خانوار» نام برد. این موضوع بر عرضه نیروی کار خانوارها آثار چشمگیری بر جای گذاشته و خواهد گذاشت که در ادامه مقاله سعی خواهد شد به اختصار بدان اشاره شود.

به طور کلی در دنیای مدرن امروزی، انتخابهای افراد معمولاً زیر نفوذ یکدیگر است و به شدت به ارزشهای حاکم بر جامعه بستگی دارد. در واقع، نوعی انگیزه و مسابقه برای ارتقای طبقات درآمدی بین خانواده‌ها به وجود آمده است. آنها سعی دارند با کار بیشتر، درآمدی برای خرید کالاهایی که موقعیت‌شان را برتر جلوه می‌دهد، کسب کنند. البته تمایل به خرید «کالاهای منزلتی»^۱ به خودی خود ساعات کاری و عرضه نیروی کار را افزایش نمی‌دهد؛ چراکه این تمایل در دهه‌های گذشته نیز وجود داشته است. منتهی مسئله‌ای که این دوران را از دوران گذشته متمایز ساخته است، چیزی جز از دست دادن تحمل وضع موجود و تمایل بیشتر آنها در جهت کوتاه‌تر شدن زمان انتظار برای خرید این نوع کالاهای منزلتی نیست. لذا انتظار بر خورداری از کالاهای منزلتی با سرعت بیشتری نسبت به گذشته، تمایل به ساعات کاری طولانی‌تر و اضافه کاری بیشتر را در نزد خانواده‌ها ایجاد می‌کند.

با توجه به مباحث فوق، می‌توان گفت که بازار کار از یک سو با فقدان فرصتهای شغلی کافی (نقصان تقاضای نیروی کار) و از سوی دیگر با تمایل روزافزون عرضه نیروی کار خانوارها مواجه شده است. به عبارت دیگر در طول این دوران، اقتصاد با شکاف و عدم تعادل رو به تزاید در بازار کار مواجه بوده است. موضوعی که در این جا باید بدان اشاره کرد، این است که با فرض ایجاد فرصتهای شغلی کافی، تازمانی که خانوارها موقعیت نسبی اجتماعی و اقتصادی خود را با مقیاس درآمدی می‌سنجند، همواره دچار نوعی فقر نسبی و متوقع خواهند بود که کار و تلاش بیشتر به افزایش رفاه آنها منجر نخواهد شد و فقط پدیده «فنا در کار»^۲ را برایشان به ارمغان خواهد آورد. این پدیده خود موجب بیماریهای جسمی و آسیبهای روحی و روانی خواهد شد و مسئله تأمین و رفاه اجتماعی را با چالش جدیدی مواجه خواهد ساخت.^۳

1. Positional goods. 2. Workaholism.

۳. طایبی، حسن (۱۳۷۹)، تخصیص زمان، عرضه نیروی کار خانوار و تقاضای کالا و خدمات (با استفاده از تحلیل‌های مقطعی در طول زمان) دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

۵. جمعیت شاغل و چالشهای پیش رو

پیشتر اشاره شد که یک فرد با حضور خود در «بازار کار، منشأ ایجاد چهار نوع درآمد برای خود، دولت، سازمانهای بیمه‌ای و رفاهی و کارفرمایان» می‌شود. در این زمینه، موضوعی که بسیار قابل تأمل است، نوع کار و میزان ارزش آفرینی فرد شاغل و سطح این درآمدها است. بدیهی است هر چه فرد با بهره‌وری بالاتری در یک حرفه مشغول به فعالیت باشد، میزان این درآمدها و به طور مشخص توان برخورداری او از رفاه، بالاتر خواهد رفت و شخص از توان پرداخت حق بیمه بیشتری نیز برخوردار خواهد شد.

۵-۱. چالشهای درونی

اینک با توجه به مطالب ارایه شده، جمعیت شاغل از منظر چالشهای درونی (سطوح تحصیلی، گروه فعالیت، گروه شغلی و وضع شغلی) و سطح درآمدهایی که می‌توانند ایجاد کنند، تحلیل خواهند شد.

۵-۱-۱. سطح تحصیلی

همان‌گونه که در سرشماری عمومی سال ۱۳۷۵، مشخص شد، از ۱۴/۵ میلیون نفر جمعیت شاغل کشور، بالغ بر ۲۴ درصد بی‌سواد، ۵۳/۱ درصد زیر دیپلم، ۱۳/۶ درصد دیپلم و ۹/۶ درصد دارای تحصیلات عالی هستند. در باب وضع رفاهی و معیشتی این شاغلان باید اذعان کرد که سطح بهره‌وری و بازدهی قشر عظیمی از آنان - به ویژه در سطوح تحصیلی پایین‌تر از دیپلم (۷۷/۱ درصد) - پایین است. اگرچه می‌توان به طور موردی و استثنایی افرادی را با سطوح تحصیلی پایین‌تر از دیپلم یافت که دارای ثروت و درآمدهای بسیار بالایی هستند، ولی به طور قطع قشر عظیمی از منابع انسانی کشور با این سطوح تحصیلی در وضعیت معیشتی و رفاهی نامطلوب به سر می‌برند. بنابراین، یکی از موضوعهایی که جمعیت شاغل کنونی را از منظر تأمین اجتماعی با چالش و تهدید مواجه می‌سازد، سطح سواد و تحصیل آنان است.^۱

۵-۱-۲. گروه فعالیت

شاغلان در فعالیتهای کشاورزی (۲۳ درصد) و ساختمان (۱۱/۳۳) در مقایسه با سایر گروههای فعال در وضعیت پایین معیشت و رفاه قرار دارند. چه بسا که بسیاری از این عده همان کسانی باشند که به

۱. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵.

اصطلاح در زمره فعالان بازار کار غیررسمی یا غیرمتشکل کشور قرار دارند و به‌طوراصولی با نظامهای تأمین اجتماعی و رفاهی ارتباطی ندارند.^۱

۳-۱-۵. گروه شغلی

شاغلانی که در گروههای شغلی کارگران ساده (۱۳/۲۵ درصد)، کارکنان ماهر کشاورزی (۲۱ درصد)، صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط (۲۰ درصد) به انجام کار مشغول هستند، در مقایسه با کارکنان سایر گروههای شغلی، به طور نسبی، در وضعیت نامطلوب معیشتی و رفاهی به سر می‌برند. البته این احتمال وجود دارد که کارکنان گروههای شغلی خدماتی، امور اداری و دفتری و تکنسینها و دستیاران نیز در وضعیت مطلوبی از این منظر به سر نبرند. ولی آنچه مسلم است، این است که وضع آنان بهتر از کارکنان گروههای شغلی ای است که در ابتدا به آنها اشاره شد.^۲

۴-۱-۵. وضع شغلی

در باب کارکنان شاغل در بخش عمومی (۲۹/۲ درصد) می‌توان گفت که به طور نسبی در مقایسه با کارکنان شاغل در بخش خصوصی از وضعیت تأمین اجتماعی و رفاهی مطلوب‌تری برخوردارند؛ اما در مورد شاغلان بخش خصوصی که خود به چهار دسته تقسیم می‌شوند، با وضعیت دیگری روبه‌رو هستیم؛ کارفرمایان (۳/۶۳ درصد) به احتمال زیاد در مقایسه با سایر کارکنان بخش خصوصی در وضعیت تأمین رفاهی مطلوبی قرار دارند. در باب کارکنان فامیلی بدون مزد (۵/۵ درصد) اظهار نظر دقیقی نمی‌توان کرد؛ اما درباره کارکنان مستقل (۳۵/۶۸ درصد) و مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی (۲۲/۴ درصد) با اطمینان بیشتری می‌توان عنوان کرد به لحاظ معیشتی و رفاهی در وضعیت مطلوبی قرار ندارند.^۳

در یک نگاه کلی به چالشهای درونی جمعیت شاغل از ابعادی که مورد تحلیل قرار گرفت، می‌توان اذعان داشت که نزدیک به ۵۰ درصد از آنان به لحاظ معیشت و رفاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارند. البته این موضوع هنگامی به خوبی قابل درک و استنباط است که وضعیت جمعیت شاغل در چارچوب ماتریسهای نیروی انسانی مورد تحلیل قرار گیرد. این ماتریسها آرایه‌های مستقلی هستند که تصویری دو بعدی از آرایش منابع انسانی نشان می‌دهند؛ برای مثال هنگامی که ماتریس سطح تحصیلی - وضع شغلی جمعیت شاغل تحلیل شود، این نکته آشکار می‌شود که ۳۸ درصد از

۱. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵.

۲. همان.

۳. همان.

کارکنان مستقل بی سواد و ۵۲/۷ درصد از آنان دارای سطوح تحصیلی زیردیپلم هستند. همچنین هنگامی که ماتریس سطح تحصیلی - گروه شغلی جمعیت شاغل تحلیل شود، مشخص می شود، ۱۶/۵ درصد از صنعتکاران بی سواد و ۷۵ درصد از آنان دارای سطوح تحصیلی زیردیپلم هستند. بدین ترتیب، اگر رویکردی ماتریسی برای تحلیل منابع انسانی داشته باشیم، به استنباط کارشناسانه و دقیق تری در مورد آسیب پذیری جمعیت شاغل می توانیم برسیم.

در هر صورت، چنانکه ملاحظه شد، یکی از معیارهای ما برای سنجش میزان برخوردارگی از سطح معیشتی و رفاهی مطلوب، سطح سواد، مهارت و دانش منابع انسانی کشور بوده است. در پس این تحلیل، این مسئله وجود دارد که به طوراصولی میزان سواد و دانش افراد تعیین کننده میزان بهره وری و ایجاد درآمد توسط آنان است. بدیهی است براساس مطالعات و تحقیقات انجام شده، می توان گفت که افراد با سطح دانش بالاتر، از درآمد بیشتری برخوردار خواهند بود. همچنین، این گروه از افراد، به طور نهادی، تمایل بیشتری برای مشارکت در امور تأمینی و رفاهی خود خواهند داشت.

۵-۲. چالشهای بیرونی

درکنار موضوع فقدان دانش کافی در منابع انسانی کشور که یک چالش درونی هم برای اشتغال و هم برای مسایل تأمینی و رفاهی قلمداد می شود، دو موضوع بی کاری تکنولوژیک و جهانی شدن نیز در این عرصه به عنوان چالشهای بیرونی بر تقاضای نیروی کار اثر می گذارند، که در این جا به اختصار مورد اشاره قرار می گیرند.

۱-۲-۵. بی کاری تکنولوژیک^۱

اقتصاددانان و تحلیلگران بازار کار، قبلاً با این نوع بی کاری آشنا بوده و به آثار تکنولوژی بر میزان استفاده از نیروی کار اشاره هایی کرده بودند. به طور مشخص کینز، اقتصاددان برجسته قرن بیستم، در کتاب «نظریه عمومی اشتغال، بهره و پول» در این باره چنین نوشته است: «ما به بیماری جدیدی مبتلا هستیم که شاید خوانندگان هنوز نامش را شنیده باشند، اما در سالهای آتی بسیار به گوششان خواهد خورد: «بی کاری تکنولوژیک»، که به معنای نوعی بی کاری است که نتیجه کشف ابزارهای

۱. جرمی ریف کین، «پایان کار»، ترجمه حسن مرتضوی، انتشارات دانش ایران، ۱۳۷۹.

جدید برای صرفه‌جویی در کار و پشت سرگذاشتن سرعتی است که با آن می‌توانیم راههای استفاده جدیدی برای کار بیابیم».

منتهی در دنیای کنونی شدت این جایگزینی بسیار تغییر کرده است. در جهان صنعتی گذشته، تکنولوژی جایگزین نیروی جسمانی کار آدمی می‌شد؛ یعنی ماشین جای زور و بازوی آدمی را می‌گرفت، اما تکنولوژیهای جدید کامپیوتری نوید جایگزینی اندیشه آدمی را می‌دهند. از سوی دیگر در گذشته، هنگامی که انقلاب تکنولوژیک مشاغل یک فعالیت اقتصادی را تهدید می‌کرد، فعالیت دیگری پدید می‌آمد تا مازاد کار را جذب کند؛ اما اینک تنها بخش نوظهور، «بخش دانش» است که به دانشکاران یا تحلیلگران نمادین در رشته‌های علمی برای هدایت اقتصاد خودکار و فوق تکنولوژیک نیاز دارد.

اینک با توجه به آنچه مطرح شد و بویژه مباحثی که در مورد وضعیت اشتغال و چالشهای آن ارایه شد، می‌توان نتیجه گرفت که قشر عظیمی از جمعیت شاغل کشور با توجه به سطح دانش و مهارتشان، در معرض بی‌کاری تکنولوژیک و پیامدهای مهم تحولات علمی و تکنولوژیک بر بازار کار هستند. همچنین نکته‌ای که در این حوزه جای تأمل بسیار دارد، این است که گاهی اوقات بر اثر سرمایه‌گذاریهای جدید و اختصاص منابع اعتباری به یک فعالیت اقتصادی که به‌طور معمول انتظار می‌رود منجر به تغییر فرایند تولید و جایگزینی ماشین‌آلات جدید شود، نه تنها نیروی کار در همان سطح قبلی باقی نماند، بلکه با کاهش تقاضای نیروی کار نیز با کاهش مواجه شویم. البته وضعیت تأمین و رفاهی آن قشر از نیروی کار که می‌توانند خود را با شرایط نوین تکنولوژی وفق دهند، به مراتب بهتر از گذشته خواهد شد؛ اما عده‌ای که بر اثر تحولات تکنولوژیک شغل خود را از دست می‌دهند یا کارشان به مرور زمان دارای ارزش کمتری می‌شود، در وضعیت نامناسبی قرار می‌گیرند.

۲-۲-۵. جهانی شدن

بحث درباره آثار و پیامدهای جهانی شدن بر اقتصاد کشورهای جهان سوم، موضوعی بسیار پیچیده و چالش‌آمیز است، اما آن چه به اجمال می‌توان در مورد پیامدهای آن، مانند گشوده شدن بازارهای جدید، کاهش هزینه‌های تولید و به‌کارگیری فناوریهای نوین و به تبع آن دانش بر شدن تولید، اظهار داشت، این است که پیامدهای اشاره شده، بر سطح تولیدات جوامع دیگر به ویژه کشورهای جهان سوم بسیار تأثیرگذار خواهند بود، یعنی کمرنگ شدن مرزهای سیاسی و ادغام هرچه بیشتر

اقتصادهای ملی، موجبات کاهش تقاضا برای تولیدات داخلی این گونه کشورها را فراهم می‌آورند؛ به عبارت دیگر با تسهیل ورود کالاهای خارجی به یک کشور، به تدریج میزان علاقه‌مندی مصرف‌کنندگان از مصرف کالاهای داخلی به کالاهای خارجی تغییر می‌یابد و با از دست رفتن مشتریان محصولات داخلی (کاهش تقاضای مؤثر)، تولید این محصولات نیز کاهش پیدا می‌کند. در نتیجه، بازار کار از سوی تقاضای کارفرمایان با نقصان مواجه و دچار عدم تعامل بیشتری خواهد شد. بنابراین، جهانی شدن ممکن است که در بلندمدت پیامدهای مثبت و قابل قبولی بر اقتصاد کشورهای جهان سوم داشته باشد، اما آثار کوتاه مدت آن بر بازار کار این کشورها بسیار قابل تأمل است و بدیهی است که اگر بازار کار نتواند خود را با الزامات ناشی از پدیده جهانی شدن که به طور عمده افزایش سطح مهارت و دانش است وفق دهد، چه بسا که این گونه اقتصادها هیچ‌گاه نتوانند از مزایای احتمالی جهانی شدن برخوردار شوند.^۱

در نگاه کلی از منظر چالشهای بیرونی می‌توان چنین اظهار داشت که تحولات علمی و تکنولوژیک از یک سو و تحولات حقوقی و اقتصادی جهانی شدن از سوی دیگر می‌توانند دارای پیامدهای مثبت و منفی برای بازار کار کشور باشند. این موضوع که منابع انسانی با افزایش دانش، مهارت و سایر شایستگیهای خود و نیز اقتصاد کشور با رعایت استانداردهای مورد نیاز، آیا امکان برخورداری از آثار مثبت این تحولات را می‌یابند و یا اینکه در مواجهه با آثار منفی تحولات مذکور منفعلانه برخورد می‌کنند، مسئله‌ای است که بستگی به اراده جمعی منابع انسانی کشور دارد. برای برخورداری از پیامدهای مثبت تحولات یاد شده، منابع انسانی باید از وضع فعلی - با سطح مهارت و دانش موجود - به وضع مطلوبی که مهم‌ترین ویژگی منابع انسانی آن توان یادگیری و ارزش‌آفرینی است، برسند.

۶. ویژگیهای بازار کار آینده

به طور کلی بازار کار کشورهای مختلف به تبع دگرگونیهایی که در تولید و چرخه فعالیت‌های اقتصادی رخ می‌دهد، در طول زمان به لحاظ ویژگیهای انسانی، اقتصادی و اجتماعی دچار تغییر و تحولاتی می‌شوند. این دگرگونیها، پیامدهای بسیار مهمی برای معیشت و رفاه جمعیت شاغل آنها

۱. محمدرضا معینی، گزارش جهانی شدن در یک نگاه، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، تهران، ۱۳۸۱

از یک سو و بر میزان موفقیت تازه‌واردان به بازار کار برای یافتن فرصت شغلی دلخواهشان از دیگر سو خواهند داشت. بنابراین در هر زمان شناخت ویژگیها و دگرگونیهای بازار کار، از اهم مسائلی است که تحلیلگران باید به دنبال آن باشند. ویژگیهایی که در این قسمت بدانها اشاره می‌شود، برخی ناشی از شناخت روندهای اقتصاد جهانی است که به‌طور طبیعی اقتصاد کشور ما نیز از آن برخوردار است و برخی دیگر مربوط به یافته‌های ناشی از بازشناسی منابع انسانی و آینده‌نگریهای بازار کار در چارچوبهای تحلیلی - ماتریسی است که در مجموعه طرجهای نیازسنجی نیروی انسانی متخصص بدان اشاره شده است.

۱. از نظر گروه شغلی: گروههای شغلی متخصصان، تکنیسینها و کارکنان اداری؛

۲. از نظر گروه فعالیت: فعالیتهای صنعت، خدمات مالی، بازرگانی، حمل و نقل، خدمات علمی و پژوهشی؛

۳. از نظر وضع شغلی: اشتغال مزد و حقوق‌بگیری در بخش خصوصی؛

۴. از نظر سطوح تحصیلی: در برنامه سوم نیروی کار دیپلم، در برنامه چهارم نیروی کار متخصص؛

۵. از نظر جنسی: حضور گسترده زنان در بازار کار؛

۶. از نظر سنی: جوانان ۲۰ تا ۲۹ ساله؛

۷. از نظر نوع کار: اشتغال موقت و پاره‌وقت؛

۸. از نظر ماهیت شغلی: در بخشهای مدرن و رسمی؛

۹. از نظر مهارت: توان یادگیری و آموزش پیوسته؛

۱۰. از نظر انتظارات: ایفای نقش سرمایه انسانی به جای نیروی کار.

ده ویژگی یاد شده، منشأ تحولات و دگرگونیهای بسیاری در بازار کار آینده کشور ما خواهند شد. این آثار از ابعاد و منظرهای گوناگونی قابل تحلیل و بررسی هستند؛ برای مثال بعضی از آنها مانند وضع شغلی، جنس، نوع کار و ماهیت شغلی پیامدهای قابل توجهی برای نظام تأمین و رفاه اجتماعی خواهند داشت. ویژگیهای سطوح تحصیلی، مهارت، سن و انتظارات، مسئولیتهای زیادی متوجه نظامهای آموزش عمومی، فنی و حرفه‌ای و عالی خواهند کرد و بقیه موارد، مانند گروه شغلی و گروه فعالیت، به‌طور اصولی نوعی برخورد نوین، به ویژه از منظر سرمایه‌گذاریهای مورد نیاز برای ایجاد فرصتهای شغلی، را الزام‌آور خواهند ساخت.

ویژگیهایی که برای نظام تأمین اجتماعی، پیامدهای مهمی دارند، ایجاب می‌کنند که این نظام برای پاسخگویی به نیازهای آینده از بسیاری جهات از جمله در موارد زیر متحول شود:

● حجم وسیعی از منابع انسانی، مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی هستند. بنابراین به لحاظ کمی، تعداد بیمه‌شدگان به مراتب بیشتر از گذشته خواهد بود.

● زنان در گذشته، حضور تأثیرگذار و مهمی در بازار کار کشور نداشته‌اند.^۱ منتهی به لحاظ تحولات نظامهای آموزشی و افزایش ضریب پوشش تحصیلی و تقاضای اجتماعی برای ورود به آموزش عالی^۲ و همچنین نیاز خانواده به درآمد و فعالیت فرد دوم (زنان) خانوار^۳ حضور آنان در بازار کار آینده بسیار چشمگیر خواهد بود. ضمن آن که نوع پوششهای بیمه‌ای مورد نیاز آنان، به ویژه برای آن عده که تشکیل خانواده نمی‌دهند با مردان متفاوت است.

● از منظر نوع کار، در گذشته اکثر افراد شاغل به صورت مادام‌العمر استخدام می‌شدند، اما در دنیای فعلی کسب و کار به دلیل سرعت تحولات اقتصادی و نیاز به محصولات جدید و نیز تغییرات بسیار سریع فرایند تولید، بنگاهها ترجیح می‌دهند که با نیروی کار خود قراردادهای کوتاه مدت منعقد کنند این مسئله امکان بر خورداری از نیروی انسانی با دانش و مهارت جدید مورد نیاز تولید را برای آنان بهتر مهیا می‌سازد. از سوی دیگر عدم تعادل عمده در بازار کار مانع از این می‌شود که بسیاری از افراد موفق به یافتن کار تمام وقت شوند. بنابراین مسئله اشتغال موقت و پاره‌وقت ایجاب می‌کند که افراد همزمان با شاغل بودن در جستجوی شغل دیگری نیز باشند. الزام این پدیده بر نظام تأمین اجتماعی، شناخت مشاغل و پویاسازی نظام اطلاع‌رسانی در این حوزه است.

● ماهیت شغلی در گذشته به گونه‌ای بود که هم بازار کار غیررسمی در اقتصاد کشور قابل توجه بود^۴ اما در نظر گرفتن تحولات اقتصادی و الزام بنگاهها به استفاده از نیروی متخصص و با مهارت

۱. طایی، حسن، (۱۳۸۰). بازشناسی وضعیت منابع انسانی و تراز نیروی انسانی متخصص کشور، از جمله طرحهای

نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و...، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

۲. قارون، معصومه، (۱۳۸۰)، برآورد تقاضای اجتماعی آموزش عالی در ایران در دوره ۹۰-۱۳۸۰، از مجموعه طرحهای نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و...

۳. طایی، حسن، (۱۳۷۹)، تخصیص زمان، عرضه نیروی کار خانوار، تقاضای کالا و خدمات (با استفاده از تحلیل‌های مقطعی در طول زمان) دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

۴. رنانی، محسن (۱۳۸۰)، ساختار اشتغال در بخش غیررسمی و نقش آن در جذب نیروی انسانی متخصص از مجموعه طرحهای نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و...

در عرصه‌های جدید ایجاب می‌کند که بخش عظیمی از منابع انسانی در سازوکارهای رسمی به کار و فعالیت بپردازند. بدیهی است نوع انتظار نیروی کار با دانش و مهارت بالا، متفاوت از نیروی کار با سطح سواد پایین است. این موضوع نظام تأمین اجتماعی را با تنوع و سطح بالاتر پوششهای بیمه‌ای مواجه می‌سازد.

سخن پایان

سازمان بین‌المللی کار در آستانه هزاره سوم با رایه مفهوم «کار شایسته»^۱ فضای فکری جدیدی را در برابر کارشناسان و تحلیلگران منابع انسانی ایجاد کرد. با تحول مفهوم کمی «فرصت شغلی» به مفهوم کیفی «کار شایسته» اشتغال منابع انسانی، ابعاد تازه‌ای پیدا کرده است. اینک در فضای نوین تحلیلیها، هرگاه به ایجاد یک شغل می‌اندیشیم، توجه کنیم که تنها زمانی می‌توان از شرایط و محیط مطلوب کاری سخن گفت که چهار هدف زیر را مد نظر داشت:

۱. اعتلای حقوق انسانی در کار؛

۲. اعتلای فرصتهای کاری و درآمدی؛

۳. افزایش حمایت‌های اجتماعی؛

۴. اعتلای گفتگوهای اجتماعی.

با تأملی در این اهداف می‌توان دریافت که موضوع حمایت‌های اجتماعی، به یک رکن اساسی در مباحث مربوط به اقتصاد و جامعه تبدیل شده است. از سوی دیگر می‌توان عنوان کرد که انسانها با حضور در بازار کار، منشأ ایجاد چهار نوع درآمد (حقوق و دستمزد، مالیات، حق بیمه و سود) هستند. به عبارت دیگر یک فرد در «بسته اشتغال» خود همواره به حق بیمه برای تأمین هزینه‌های رفاهی حال و آینده‌اش توجه جدی دارد. بنابراین میزان حق بیمه و موضوع تأمین اجتماعی به یکی از مناقشه‌آمیزترین مباحث بین خانوارها (افراد) و بنگاهها از یک سو و دولت در تعامل با آنها - برای صیانت از منابع انسانی و گردش مطلوب فعالیت‌های اقتصادی - از سوی دیگر تبدیل شده است.

1. Decent work.