



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

تهران، خیابان آفریقا، کوی گل‌فام، پلاک ۱، کد پستی ۱۹۱۵۶

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 بکار گرفته 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 کنند 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 افراد برنامه آموزش اجرا می شود شامل دوره های زبان ، دوره های کامپیوتر ، آموزشهای فنی و حرفه ای و سایر دوره های آموزش برای فرصتهای شغلی خاصی می باشند و محاسبه همبستگی بین انواع آموزش بامیزان اشتغال زایی انجام شده که همبستگی مثبت و بالایی بین آموزش کامپیوتر و فنی و حرفه ای با اشتغال وجود دارد.

در کشور آلمان شرقی ارزیابیهای از برنامه های بازار کار انجام شده است در زمانهای بیکاری بالا از برنامه های فعال بازار کار استفاده شده است و آنهایی که در برنامه های مشاغل عمومی شرکت می کنند با احتمال بیشتری بعد از ۱۲ ماه کار پیدا می کنند و ادارات کار نیز در اجرای برنامه های بازار کار نقش مهمی دارند و عمدتاً برنامه شامل ایجاد مشاغل کوتاه مدت ، بازنشستگی زود رس ، ادامه آموزش و باز آموزی و برنامه های اشتغال عمومی می باشد. البته اجرای برنامه ها در بین شهرهای مختلف متفاوت می باشد و در برنامه های بازار کار بیشتر مشارکت کننده ها زنان هستند و خطر بیکاری را برای مشارکت کننده ها در برنامه های بازار کار بامیزان قابل ملاحظه ای کاهش می یابد.

برای کشور ایران با توجه به بررسیهای انجام شده می توان پیشنهاداتی ارایه کرد که چکیده آن عبارت از :

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:

نیروی انسانی از نهاده های اصلی تولید محسوب می شود و این نهاده سایر نهاده ها را ترکیب کرده و در جهت تولید بکار می گیرد. همچنین این عامل تولیدی در اثر سالها آموزش و کسب مهارت و تجربه در کار به سرمایه انسانی تبدیل می شود و امروزه رشد و توسعه جوامع به سرمایه انسانی بستگی دارد و سیاستگذاران جوامع بایستی با آموزشهای لازم، ایجاد انگیزه کافی جهت سرمایه گذاری برای بخش خصوصی و با سرمایه گذاریهای زیر ساختاری و بکار گیری برنامه های متناسب بازار کار زمینه اشتغال را فراهم سازند تا حداکثر استفاده از توان بالقوه نیروی انسانی فعال حاصل شود و در اقتصاد کلان تلاش برای رسیدن به اشتغال کامل توأم با رشد مستمر اقتصادی، تثبیت قیمتها و موازنه تراز پرداختها از اهداف چهارگانه محسوب می شود بنابراین با توجه به اهمیت اشتغال بویژه برای نیروی جوان که بطور فزاینده وارد بازار کار می شوند از مهمترین وظایف دولتها می باشد و امروزه در کشور ما بیکاری به عدد دورقمی رسیده و در حال افزایش می باشد و یکی از معضلات مهم اقتصادی و اجتماعی کشور محسوب می شود و در این راستا بکارگیری دقیق و حساب شده برنامه ها و سیاستهای مبارزه با بیکاری و ایجاد اشتغال ضرورت دارد و لازمه آن شناخت کافی از تجربه و نتایج عملکرد اجرای سیاستهای بازار کار در کشورهای مختلف می باشد تا با توجه به انواع متنوع آنها متناسبترین را مطابق شرایط بازار کار کشور انتخاب و بکار گرفته شود و هدف این پژوهش بررسی وضعیت و شرایط اجرا، عملکرد و نتایج حاصل شده از انواع سیاستهای بازار کار بکار گرفته شده در کشورهای مختلف می باشد و متأسفانه در کشور ما بررسی و ارزیابی (با توجه به بررسی ادبیات تحقیق که انجام شد) از عملکرد برنامه های بازار کار اجرا شده بدلیل عدم وجود اطلاعات شفاف و کامل وجود ندارد. بنابراین جهت بکارگیری سیاستهای بازار کار ابتدا ضرورت بررسی و ارزیابی جامع از انواع برنامه ها و سیاستهای اجرا شده در بازار کار کشور وجود دارد.

این مطالعه در سه فصل تهیه شده است که در فصل اول جهت شناسایی سیاستهای اشتغال زایی و علل ایجاد بیکاری مباحث تئوریک و نظری براساس دیدگاههای مختلف مکاتب اقتصادی در این زمینه و نیز از جهات اقتصاد خرد و اقتصاد کلان راجع مسائل عرضه و تقاضای نیروی کار و تعادل آنها مورد ملاحظه قرار گرفته است.

چون اجرای سیاستهای بازار کار بر گسترش اشتغال و یا کاهش بیکاری از طریق تاثیر بر عوامل موثر بر عرضه و تقاضا انجام می گیرد بنابراین در فصل دوم عوامل موثر بر عرضه و تقاضای نیروی کار با توجه به ادبیات تحقیق انجام شده، سعی گردیده بطور جامع و خلاصه ارائه شود.

فصل سوم که هدف این مطالعه می باشد شامل انواع سیاستهای اجرا شده ، عملکرد و تجارب کشورهای مختلف در زمینه بکارگیری انواع سیاستهای فعال و منفعل بازار کار مورد بررسی قرار می گیرد و در نهایت پیشنهادات و جمع بندی ارائه می شود .

فصل اول

مبانی نظری:

یکی از اهداف مهم اقتصادی جهت عدم اتلاف منابع نیروی انسانی دستیابی به سطح بالای اشتغال در بازار کار می باشد. بازار کار یکی از مهمترین بازارهای چهارگانه اقتصاد است. اشتغال و بکارگیری تمام نیروی کار بالقوه و به عبارتی دستیابی به اشتغال کامل جزء وظایف دولت محسوب می شود. در تمام سیاستگذارهای اقتصادی توجه خاصی به اشتغال می شود بطوریکه مسئله اشتغال و بیکاری به دلیل ارتباط با تولید و رفاه عمومی و نقش آنها در توسعه اقتصادی مورد توجه خاص مکاتب اقتصادی می باشد. هر کدام از آنها نظرات متفاوتی ارائه کرده اند. آن عقاید و نظرات هوادارانی به خود جلب کرده که مباحثات زیادی بین آنها مطرح می شود. از جمله، در ابتدا مکتب اقتصادی کلاسیک می باشد که مطرح کرده اند بدلیل وجود اطلاعات کامل و شفاف و انعطاف پذیری قیمتها و دستمزدها تعادل عرضه و تقاضای کار در بازار کار برقرار است و عدم تعادل موقتی است و عرضه کار تابعی از قدرت خرید و دستمزدهای واقعی است و تقاضای نیروی کار تابعی از دستمزدها می باشد و سپس کنیزینها مطرح کردند که شرایط رقابتی کلاسیکها کمتر برقرار است و با توجه به وجود اتحادیه های کارگری و توهم پولی، کارگران در هنگام کاهش دستمزدها عکس العمل نشان می دهند اما با ثابت ماندن دستمزد پولی در هنگام افزایش قیمتها حساسیت ندارند بنابراین با عدم انعطاف پذیری قیمتها و دستمزدها همیشه اشتغال کامل برقرار نیست و بیکاری ارادی در اقتصاد بوجود می آید و طرفداران این مکتب به سیاستهای مدیریت تقاضا اهمیت می دادند بطوریکه اعتقاد داشتند تقاضا عرضه را بوجود می آورد و مطرح کرده اند که افزایش اشتغال و تولید ملی با افزایش سطح تقاضای کل امکان پذیر است و نوسانات اشتغال و بیکاری به نوسانات تقاضا مربوط می شود بطوریکه نوسانات تقاضا سطح تولید را تغییر داده و در نتیجه تغییر اشتغال را بهمراه خواهد داشت و علت بروز بیکاری را در وجود رکود اقتصادی و عدم کفایت تقاضای موثر می دانند و دولت با تاثیر در تقاضا می تواند زمینه ایجاد اشتغال در بنگاههای تولیدی را فراهم سازد و از جمله با افزایش هزینه های خود تقاضا را افزایش داده که بنوبه خود موجب تشویق سرمایه گذارها جهت بالا بردن تولید می شود و آن در کاهش بیکاری و جذب نیروی کار نقش مهمی ایفا می نماید.

بدنبال کنیزینها مکتب کلاسیکهای جدید بوجود آمد و مطرح کردند که دخالت دولت مشکلاتی را برای اقتصاد بوجود می آورد از جمله موجب بیکاری پنهان می شود و جهت توضیح نوسانات ایجاد شده در اقتصاد انتظارات و خطاهای تصادفی را مطرح کردند و اینکه افراد با توجه به اطلاعات خود از بازار کار که شفاف وجود دارد. قیمتها و دستمزدها در زمان حال و آینده را مقایسه کرده و دست به پیش بینی می زنند و سپس میزان عرضه کار خود را تعیین می کنند و میزان پیش بینی افراد از

قیمتها و دستمزدها پیرامون مقادیر واقعی نوسان دارد که آن نوسانات مقداری نرخ بیکاری بوجود می آورد که در کوتاه مدت بیکاری امری طبیعی است و نیز مطرح کردند سیاستهای پولی و سیاستهایی که تاثیری در پیش بینی افراد نکند تاثیری در میزان بیکاری ندارند و بنابراین سیاستهای قابل پیش بینی دولت تاثیری در نرخ بیکاری ندارد پس دخالت دولت به کمترین حالت خود می رسد.

مکتب کینرینهای جدید در مقابل کلاسیکهای جدید قرار دارد که مباحثات زیادی بین آنان مطرح می شود و از جمله هواداران این مکتب مطرح می کنند قیمتها و دستمزدها انعطاف پذیری کامل نداشته و در جهت کاهش چسبندگی دارند که آن بیکاری غیرارادی را به همراه می آورد بطوریکه حتی عده ای از کارگران حاضرند در دستمزدهای پایین تر از دستمزدهای جاری کار کنند ولی بدلیل عدم کاهش دستمزدها نمی توانند کار پیدا کنند و بیکاری تداوم می یابد.

طرفداران مکتب پولی مطرح می کنند که تاثیر سیاستگذاریهای کلان اقتصادی بر سطح بیکاری بلند مدت و یا بیکاری طبیعی بی اثر است و چون نرخ بیکاری طبیعی درجه تحرک پذیری منطقه ای و شغلی و این قبیل موارد را نشان می دهد که آن مربوط به اقتصاد خرد می باشد و ممکن است نرخ بیکاری طبیعی بوسیله سیاستهای دولت تحت تاثیر قرار گیرد ولی در بلند مدت تحت تاثیر سیاستهای کلان اقتصادی قرار نمی گیرد و استدلال پولیون اینست که سطح واقعی بیکاری ممکن است از نرخ طبیعی فاصله بگیرد ولی در بلند مدت به سطح نرخ طبیعی باز خواهد گشت.

بازار کار که شامل مسائل عرضه و تقاضای نیروی کار می باشد و در این راستا مباحث عرضه و تقاضای نیروی کار و تعادل آنها در ادامه مورد ملاحظه قرار می گیرد .

عرضه نیروی کار

در سطح کلان با جمع بستن عرضه نیروی کار افراد منحنی عرضه کلان اقتصاد بدست می آید بنابراین عرضه نیروی کار از دید اقتصاد دانان با پایه های خرد مورد توجه قرار می گیرد بطوریکه فرد در تخصیص زمان خود بین کارکردن و استراحت یا فراغت با توجه به سلیقه ، ترجیحات و به هزینه فرصت فراغت این دو فعالیت توجه می نماید و یکی را انتخاب می نماید و آن دو مانع الجمع هستند و زمانی که نرخ دستمزد ساعتی افزایش می یابد در آن صورت شیب خط در آمد- استراحت تندتر می شود و به عبارتی هزینه فرصت استراحت افزایش می یابد این افزایش موجب می شود که فرد کار را جایگزین استراحت نماید و افزایش بیشتر در نرخ دستمزد واقعی باعث افزایش بودجه شده بطوریکه آن موجب افزایش بیشتر در ساعات کار و کاهش بیشتر در زمان استراحت خواهد شد و مطابق با آن منحنی عرضه کار دارای شیب مثبت است و به عبارتی حاکی از آن است که با افزایش در نرخ دستمزد واقعی موجب افزایش در تعداد ساعات کار خواهد شد و البته قابل تصور است در

بالای نقطه معینی، افزایش بیشتر نرخ دستمزد باعث افزایش بیشتر عرضه در ساعات کار نگردد و حتی ممکن است باعث کاهش در ساعات کار گردد و آن زمانی اتفاق می افتد که اثر در آمدی ناشی از افزایش نرخ دستمزد (منجر به استفاده بیشتر از استراحت می باشد) بیش از اثر جانشینی (منجر به کاهش استفاده از استراحت) باشد.

مطابق نظریه کلاسیکها که فرض می نمایند نیروی کار همواره عقلایی فکر می کند بدان معنی که در بلند مدت نیروی کار با افزایش قیمتها به همان نسبت دستمزد خود را افزایش می دهند و به عبارتی توهم پولی وجود ندارد و شیب منحنی عرضه مثبت است و اینکه در نتیجه اثر جانشینی با افزایش دستمزدها ناشی از کاهش مالیاتها باعث افزایش عرضه نیروی کار خواهد شد یا خیر به این بستگی دارد که کدامیک از دو اثر جانشینی و در آمدی بر دیگری برتری دارد.

افزایش دستمزدها باعث افزایش درآمد نیروی کار می شود و هزینه استراحت کردن افزایش می یابد و بر اساس نظریه اقتصاد خرد، افزایش قیمت نسبی یک کالا موجب می شود که مصرف کنندگان مقدار بیشتری از کالای نسبتاً ارزان (درآمد) را بجای کالای نسبتاً گران (استراحت) انتخاب نمایند بنابراین افزایش دستمزدها باعث افزایش عرضه نیروی کار می شود و از طرف دیگر چون افزایش دستمزدها باعث افزایش درآمد کارگران می شود و همزمان نیروی کار قادر نیست هم درآمد و هم استراحت بیشتری (بعنوان دو کالا) داشته باشد و از این نظر اثر در آمدی ناشی از افزایش دستمزدها باعث کاهش عرضه نیروی کار می شود. بنابراین فی البداهه نمی توان مطرح کرد که افزایش دستمزدها بر روی عرضه نیروی کار چگونه خواهد بود زیرا آن بستگی به دو اثر جانشینی و درآمدی دارد که بر خلاف یکدیگر عمل می کنند و شیب منحنی عرضه به این دو اثر بستگی دارد که کدامیک بر دیگری برتری دارد.

تقاضای نیروی کار

از دیدگاه اقتصاد خرد واحد اقتصادی در بازار رقابت کامل که مواد اولیه خریداری و محصولش را می فروشد به عنوان خریدار و فروشنده قیمت پذیر می باشد و در کوتاه مدت واحدهای تولیدی نمی توانند سریعاً سرمایه خود را تغییر دهند تا محصول بیشتری تولید کنند بنابراین در کوتاه مدت تغییرات محصول فقط با تغییر نیروهای کار بوجود می آید و اینکه واحد تولیدی تا چه میزان این مواد اولیه را بکار خواهد گرفت تا جایی که ارتباط بین محصول تولید شده را با یک واحد اضافی نیروی کار و به عبارتی با هزینه بکارگیری آن واحد اضافی برقرار نموده و مورد مقایسه قرار می دهد بنابراین تقاضای واحد تولیدی به نیروی کار بستگی به میزان اضافه شده به درآمد کل ناشی از افزایش یک

واحد اضافی نیروی کار دارد و تا جایی استخدام می نماید که هزینه آخرین واحد نیروی کار استخدام شده برابر با ارزش محصول نهایی باشد و اگر واحد تولیدی قیمت پذیر باشد در این حالت عرضه نیروی کار در نرخ دستمزد حقیقی کاملاً با کشش است و سود واحد تولیدی زمانی حداکثر می شود که ارزش محصول نهایی برابر با نرخ دستمزد شود بنابراین تقاضای نیروی کار در کوتاه مدت تابعی از دستمزد حقیقی است و با توجه به نزولی بودن تولید نهایی نیروی کار در نتیجه تقاضا برای نیروی کار در سطح کلان به طور معکوس با نرخ دستمزد حقیقی ارتباط دارد.

تعادل بازار کار

در بازار رقابت کامل تعادل نیروی کار (تقاضا و عرضه) تابعی از دستمزد حقیقی هستند و همواره تعادل پایدار برقرار است و هر نوع انحرافی از تعادل بدلیل وجود انعطاف پذیری دستمزدها، نیروهای درونی سیستم موجب می شوند دستمزد واقعی به جای اول خود برگردد و این محور بحث کلاسیکها می باشد. برای مثال در زمان اضافه عرضه نیروی کار با رقابت کارگران برای کسب مشاغل نسبتاً کمیاب باعث کاهش دستمزد پولی (در نتیجه آن کاهش دستمزد حقیقی) شده و یا در زمان اضافه تقاضا با افزایش دستمزد پولی (در نتیجه آن با افزایش دستمزد حقیقی) سیستم به تعادل بر میگردد. با انعطاف پذیری دستمزدها و قیمتها در بازار کار منحنی عرضه کل کاملاً بی کشش و تقاضای کل نزولی است و اگر سیاست انبساطی مدیریت تقاضا اجرا شود در آن حالت تقاضای کل منتقل شده و قیمت افزایش یافته و تولید ثابت می ماند بنابراین در این حالت سیاستهای مدیریت تقاضا هیچ گونه اثری بر روی سطح اشتغال نخواهد داشت بنابراین تغییر در قیمتها از طریق تغییر در دستمزدهای پولی تعدیل شده و دستمزد حقیقی بدون تغییر باقی می ماند و بازار کار دائماً در تعادل است و از نظر کلاسیکها اشتغال کامل برقرار است و در نظام نئوکلاسیکها این وضعیت همراه با نرخ بیکاری طبیعی است و در این حالت سیاستهای پولی و مالی قادر به تغییر آن نخواهند بود بنابراین ابزار واقعی جهت اثر گذاری بر متغیرهای واقعی مانند اشتغال لازم است.

بازار رقابت ناقص در دنیای واقعی وجود دارد و آن فرضیه وجود بازار کار بدون اصطکاک را رد کرده و در نتیجه فرضیه کلاسیکها را بی اعتبار می نماید و کینز مطرح کرده که عرضه کار در بازار رقابت ناقص به خاطر وجود اتحادیه های کارگری از یک طرف توهم پولی بوسیله چانه زدن آنها در دستمزدها بوجود می آید و از طرف دیگر سبب تعدیلات نا هماهنگ و غیر متقارنی در جابجایی تقاضای کل و عرضه کل بوجود می آید و اگر سطح قیمتها افزایش یابد و دستمزدهای حقیقی پایین تر از نرخ تعادلی بازار باشند تعدیل به طرف بالا با سرعت انجام خواهد شد و اگر با اجرای سیاستهای پولی و مالی انقباضی موجب کاهش تقاضای کل شوند کاهش دستمزدهای حقیقی ممکن است با عکس

العمل و مقاومت مواجه شوند و علت آن توهم پولی است و به عبارتی عرضه نیروی کار بجای اینکه تابعی از دستمزد حقیقی باشد تابعی از دستمزد پولی است و اگر در این حالت قیمت‌ها کاهش یابد کاهش دستمزدهای پولی با مقاومت مواجه نخواهد شد و در نتیجه دستمزدهای واقعی در سطح بالاتر از سطح تعادلی دستمزدهای واقعی قرار می‌گیرند و تعادل توأم با اشتغال کامل در بازار کار بوجود نخواهد آمد. بنابراین اگر نیروهای بازار کار به طریقی عمل کنند که عرضه کل عمودی و بی‌کشش بوجود آید و در نتیجه نقش سیاست مدیریت تقاضا فقط ایجاد تغییر در سطح قیمت خواهد بود و در صورتی که روابط رفتاری در بازار کار منحنی عرضه کل را بوجود آورند که نسبتاً با کشش (دارای شیب کم) باشد سیاستهای فعال مدیریت در تقاضا می‌تواند در تغییرات تولید و اشتغال موثر واقع شوند.

فصل دوم

« عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضای نیروی انسانی»¹

مقدمه:

بازار کار یکی از مهمترین بازارهای اقتصاد می باشد و اهمیت زیادی در میان اقتصاد دانان دارد و مباحث زیادی را به خود اختصاص می دهد و این بازار محل تلاقی عرضه و تقاضای نیروی کار می باشد و در حالت ایده ال از برابری عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار کار تعادل ایجاد می شود و در صورت عدم موازنه که عمدتاً مازاد عرضه نیروی کار نسبت به میزان تقاضای نیروی کار و عدم انطباق آنها با همدیگر بنا به دلایل متفاوتی پدیده بیکاری بوجود می آید و این معضل هم اکنون در جامعه ما وجود دارد و آن موجب بهدر رفتن عامل اصلی تولید همان توان نیروی انسانی است و در تئوریهای توسعه اقتصادی منابع انسانی محوریتترین عامل رشد و توسعه جوامع می باشد که امروزه در اکثر کشورها برنامه ریزی و فراهم کردن زمینه ها و بستر مناسب جهت بهره برداری کامل و متناسب از منابع انسانی در برنامه های توسعه از مسائل مهم و کلیدی محسوب می شود و همچنین تاکید بر این است که با سرمایه انسانی و نیروی کار کیفی و کار آفرینی فرایند رشد و توسعه اقتصادی-اجتماعی را سرعت بخشند. بنابراین در این قسمت بررسی با توجه به مطالعه ادبیات تحقیق در ایران و کشورهای مختلف از لحاظ نظری عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضا مشخص شده است .

عرضه نیروی کار از دیدگاه خرد که بوسیله افراد به عنوان یک کالا عرضه می شود و میزان آن بستگی به انتخاب فرد بین ساعت کار کردن و استراحت و فراغت دارد و فرد در تخصیص زمان خود بین کار کردن و استراحت یا فراغت به سلیقه و ترجیحات خود و هزینه فرصت فراغت در انتخاب این دو نوع (کار و استراحت) توجه می نماید چون در زمان استراحت پولی دریافت نمی شود و استراحت را جایگزین کار می کند و در اقتصاد از نقاط تخصیص ساعات فرد بین کار و استراحت که بوسیله سلیقه و ترجیحات فرد مشخص می شود منحنی های بی تفاوتی ترسیم می شود.

در اقتصاد، عرضه نیروی کار افراد از جمله تابع عرضه نیروی کار کلاسیکها تابعی از دستمزد حقیقی است که دارای شیب مثبت بوده بدان معنی که با افزایش دستمزد حقیقی نیروی کار بیشتری وارد بازار کار می شوند چونکه با افزایش دستمزد هزینه استراحت افزایش می یابد.

عوامل مؤثر بر عرضه نیروی کار در سطح کلان کشور از جمله شامل 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 غیرکاری، پوشش نظام تحصیلی، قانون و سن بازنشستگی، رشد جمعیت و غیره می باشند.

تقاضای نیروی کار از دیدگاه خرد اینست که یک واحد تولیدی تا جایی استخدام می کند که ارزش تولید نهایی برابر با ارزش فیزیکی تولید نهایی شود بنابراین بستگی به میزان سطح دستمزدی دارد که واحد تولیدی پرداخت می نماید چون آخرین نفر نیروی کار استخدام شده تا جایی است که ارزش نهایی نیروی کار برابر با ارزش واحد اضافی تولید محصول می باشد. بنابراین تا وقتی که دستمزد پولی (W) کمتر از تولید نهایی محصول توسط یک واحد نیروی کار باشد واحد تولیدی به استخدام نیروی کار ادامه می دهد و اگر جهت عکس این باشد یعنی آخرین کارگر استخدام شده هزینه استخدام را جبران نکند در آن حالت با اخراج نیروی کار اضافی سود اضافه می شود. و در سطح کلان عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار به عواملی نظیر سطح تولید، قیمت‌های نسبی عوامل تولید (نیروی کار، سرمایه، سوخت) بعنوان عوامل اصلی و عوامل دیگری مانند تغییرات فن آورانه (که باعث افزایش کارایی سرمایه و نیروی کار می شود)، سرمایه گذاری و کارآیی آن، میزان بکارگیری ظرفیتهای موجود، بهره وری نیروی کار و سرمایه، نوع تکنیک تولیدرایج کشور (تحت تاثیر قیمت نسبی عوامل تولید)، مجموعه سیاستهای پولی، ارزی، مالی و چگونگی ثبات و سازگاری مجموعه این قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار (قوانین بیمه بیکاری، مالیات بر شرکتها، صادرات و واردات و ...)، ساخت نوع بازار، نحوه مدیریت (بعنوان عامل تلفیق کننده و بهره برداری بهینه از آنها)، امنیت سرمایه گذاری، شفاف بودن حقوق مالکیت فردی بستگی دارد و منحنی تقاضای کل در کلان را می توان بوسیله جمع افقی تقاضای واحدهای تولیدی ترسیم نمود و بدلیل نزولی بودن تولید نهایی نیروی کار تقاضای نیروی کار در سطح کارفرمایان بطور معکوس با نرخ دستمزد حقیقی ارتباط دارد.

همانطوریکه قبلا ذکر شد امروزه ایجاد اشتغال و فرصتهای شغلی جدید برای جمعیت فعال کشور که وارد بازار کار می شوند از وظایف مهم دولتها محسوب می شود و اکثر کشورها با مسئله اشتغال زایی درگیر می باشند که مسئله ای پیچیده ای است چونکه به عوامل بسیار زیادی بستگی دارد و در مجموع از جمله عوامل اصلی موثر بر عرضه نیروی کار شامل افزایش جمعیت، نرخ مشارکت و مسائل فرهنگی، مهاجرتها و دستمزدها میباشند و عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار از جمله شامل رشد در اقتصاد و بتبع آن رشد در بخشهای اقتصادی (صنعت، کشاورزی و خدمات)، پیشرفت فنون و تکنولوژی، تعدیل نیروی کار، سیاستهای مالی دولت مانند میزان مخارج و مالیاتهای اخذ شده توسط دولت، میزان سرمایه گذاریها، پس اندازهای تبدیل به سرمایه گذاری، امنیت سرمایه گذاریها، فعالیت کارآفرینان و اعزم نیروی کار به خارج از کشور می باشند.

نرخ مشارکت

شاخص نرخ مشارکت که وضعیت جمعیت فعال را به کل جمعیت نشان می دهد و تابعی از وضعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در یک جامعه می باشد و هرچه این نرخ در کشورها بالاتر باشد آن جامعه از سطح رفاه بالاتری برخوردار می باشد و به عبارتی این نرخ گویای بار تکفل در جامعه می باشد که یک نفر نیروی کار فعال چند نفر بار معیشتی دارد. نرخ مشارکت زنان در میزان مشارکت کل تاثیر زیادی دارد و نرخ مشارکت زنان بنابه دلایل مختلف در جوامع مختلف فرق می کند و در جامعه ای که نرخ مشارکت زنان بیشتر باشد عرضه نیروی کار نیز بیشتر می باشد بویژه در کشور ما از جمله بنا به دلایل فرهنگی میزان نرخ مشارکت زنان پایین می باشد و در نتیجه یکی از دلایل پایین بودن نرخ مشارکت در کل کشور است. و عامل دیگر (سن فعالیت شامل سنین ۱۵-۶۴ سال می باشد) گسترده گی نظام پوشش تحصیلی کشورها است که در میزان عرضه نیروی کار جمعیت فعال موثر می باشد چونکه افزایش سن تحصیلی عرضه نیروی کار جمعیت فعال را کاهش می دهد و البته آن در کوتاه مدت موجب کاهش عرضه نیروی کار می شود و اما در بلند مدت بدلیل وارد شدن فارغ التحصیلان به بازار کار عرضه نیروی کار افزایش می یابد و چون آموزش بصورت سرمایه انسانی متراکم می شود و در صورت بیکار بودن نیروی کار آموزش دیده، سرمایه انسانی به هدر می رود.

مهاجرت

مهاجرت های بین کشورها و مناطق یک کشور در عرضه نیروی کار و به تبع آن در نرخ بیکاری و نرخ اشتغال موثر می باشند مثلاً در کشور ما که اقتصاد بخش روستایی حالت سنتی دارد و نیروی کار موجود در روستاها بنحوی در تولید مشارکت دارند ولی با مهاجرت به شهرها که متقاضی کار می شوند و بدلیل عدم کفاف شغل، بیکاری ایجاد می شود و به عبارتی مازاد عرضه نیروی کار بوجود می آید و در این حالت اجرای سیاست های اشتغال زایی در روستاها از جمله گسترش صنایع دستی و صنایع تبدیلی و تخصیص اعتبار جهت خود اشتغالی در روستا موجب کاهش میزان بیکاری حتی در شهرها می شود. عامل دیگر موثر در عرضه نیروی کار مهاجرت بین کشورها می باشد که در میزان عرضه نیروی کار اهمیت دارد، بویژه کشور ما که در جهان از لحاظ مهاجر پذیری رتبه بسیار بالایی دارد و آمار نشان می دهد میلیونها مهاجر افغانی در کشور وجود دارد که تقریباً معادل بیکاران ایرانی می باشند و در دو دهه گذشته این نیروها در جامعه ما فعالیت داشته و عمدتاً ارزانترین نیروی کار را ارائه می کنند در نتیجه جایگزین نیروهای داخلی شده اند و امروزه کشورهایمانند هند، پاکستان، مکزیک، ترکیه، مراکش، فیلیپین و غیره به عنوان کشورهای مهاجر فرست مطرح هستند و جمعی دیگر

از کشورهایمانند، آمریکا، کانادا، استرالیا و غیره به عنوان مهاجرپذیر می باشند و این مسئله از برنامه های سیاست اشتغال زایی می باشد و اما به علت عدم نظارت و کنترل باعث مشکلات فراوان شده است و لازمه اجرای آن سیاست، برنامه ریزی و سازماندهی مهاجرت نیروی کار به کشورهای خارجی در داخل کشور می باشد.

رشد جمعیت

افزایش نرخ رشد جمعیت کشور در گذشته باعث افزایش نیروی کار در سالهای فعلی شده و در صورت عدم جوابگویی اقتصاد کشور در ایجاد فرصتهای شغلی جدید باعث افزایش معضل بیکاری می شود و تأثیر سیاستها و مسائل موثر بر رشد جمعیت در میزان عرضه نیروی انسانی در بازار کار بعد از دو دهه بروز می نماید به عنوان مثال در ایران رشد بالای نرخ جمعیت در دهه شصت باعث افزایش عرضه نیروی کار در دهه هشتاد شده است و اثر خود را نشان می دهد.

مسائل فرهنگی

مسائل اجتماعی و فرهنگی در جوامع متفاوت می باشد و در میزان عرضه نیروی کار موثر می باشند. مثلاً با توجه به مسائل فرهنگی و ایجاد فضای مناسب کاری برای زنان نرخ مشارکت آنها افزایش یافته و باعث کاهش عرضه نیروی کار و کاهش بیکاری خواهد شد و سیاست گذاری در این زمینه می تواند عرضه نیروی کار را تحت تاثیر قرار دهد مثلاً می توان با کاهش شیفتهای کار زنان تعداد بیشتری از زنان را مشغول به کار کرد و یا با توسعه تکنولوژی از جمله کامپیوتر و غیره ، همانند کشورهای پیشرفته بویژه در انجام فعالیتهای مالی و بانکی موجب ایجاد فرصت کاری زنان در منزل شده و عرضه نیروی کار را افزایش داد.

دستمزدها

افزایش دستمزدهای اسمی و کاهش دستمزدهای واقعی باعث افزایش عرضه نیروی کار و کاهش تقاضا شده و به تبع آن بیکاری افزایش می یابد و بدلیل اینکه با کاهش دستمزدهای حقیقی و قدرت خرید، مردم مجبور می شوند برای تامین معاش چند شغلی شوند و در نتیجه آن تعداد دیگری از متقاضیان کار به شغل دسترسی نخواهند داشت البته لازم است توجه شود که با افزایش دستمزدهای حقیقی و گرانتر شدن نیروی کار تقاضا کاهش می یابد و برای مواجهه با این مسئله دولت می تواند از سیاستهای متفاوتی مانند کاهش سهم کارفرمایان از حق بیمه کارکنان و یا مانند برخی کشورها پرداخت یارانه به دستمزد را اتخاذ نماید که از این طریق دولت می تواند در بازار کار مداخله نماید.

همچنین عدم گستردگی نظام تامین اجتماعی و بازنشستگی موجب عدم توانایی تامین معاش با حقوق بازنشستگی است که مجبور به ادامه کار و فعالیت می شوند و در آنصورت عرضه نیروی کار افزایش می یابد و فرصتهای شغلی از دسترس نیروی کار در سنین فعالیت خارج می شود و نیز کارفرمایان با بکارگیری نیروی کار بازنشسته بدلیل عدم پرداخت مالیات انگیزه بیشتری در بکارگیری آنها دارند بنابراین در این حالت با پرداخت یارانه به دستمزدها و قسمتی از حق بیمه به کارفرمایان باعث ایجاد انگیزه بکارگیری نیروی کار می شوند.

رشد اقتصادی

رشد اقتصادی مطابق مبانی نظری اقتصاد، افزایش تولید در کلان اقتصاد می باشد که افزایش رشد اقتصادی در هر کدام از بخشهای اقتصادی موجب رونق و افزایش اشتغال را به همراه می آورد و به عبارتی ایجاد و افزایش فرصتهای شغلی جدید در زمانهای افزایش رشد اقتصادی بیشتر می شود و وقتی میزان فروش و تقاضا برای تولیدات در کلان اقتصادی افزایش می یابد (رونق اقتصادی) موجودیها در انبارهای تولید کنندگان کاهش می یابد و در نتیجه تولیدکننده گان جهت افزایش تولید برای جابجایی به افزایش تقاضای بازار با جذب نیروی کار بیشتر بعنوان یک عامل اصلی تولید به افزایش تولید اقدام می کنند.

سرمایه گذاری

افزایش سرمایه گذاری بعنوان یک عامل اصلی تولید، موجب رشد تولید و به تبع آن افزایش تقاضای نیروی کار و کاهش بیکاری را همراه می آورد. سرمایه گذاران در کشورها بصورت داخلی و یا خارجی هستند و امروزه کشورها بدلیل محدود بودن سرمایه های داخلی به انحاء مختلف سعی می کنند زمینه های مناسب مشارکت سرمایه گذاران خارجی را فراهم کنند و از جمله سرمایه گذاریها در جایی انجام می شود که دارای بازدهی و سود بیشتر توأم با ریسک کمتر همراه باشد. بنابراین برای آنان تسهیلاتی را فراهم می کنند از جمله اینکه سرمایه گذاران هر موقع خواستند سود و یا سرمایه خود را خارج کنند و امنیت مالی و جانی آنها تامین باشد و اطلاعات شفاف از شرایط و وضعیت اقتصادی و اجتماعی کشور و زمینه های قابل سرمایه گذاری در اختیار سرمایه گذاران خارجی قرار می دهند چونکه در صورت عدم فراهم بودن شرایط مناسب و لازم برای سرمایه گذاران خارجی و حتی سرمایه گذاران داخلی خارج می شوند و امروزه برخی کشورهایی که قوانین ضد سرمایه گذاری دارند به اهمیت سرمایه گذاریهای خارجی پی برده اند از جمله کشور چین با سیاستهای مختلف مانند تصویب قوانینی جهت تضمین امنیت سرمایه ها، ایجاد مناطق آزاد تجاری و غیره زمینه های جذب

سرمایه گذاری را فراهم می کنند و حتی در داخل کشور با تشویق مردم به پس انداز و گسترش آموزشهای الگوی مصرف صحیح، زمینه ایجاد پس انداز را فراهم می کنند تا با جذب سرمایه گذاران و سرمایه گذاریها به اقتصاد خود رشد و رونق دهند و با افزایش تولید ، موجب رشد و افزایش فرصتهای شغلی جدید را فراهم می آورند.

فن آوری

بکارگیری تکنولوژی بیشتر و مدرنتر نه تنها باعث بیکاری نمی شود بلکه معضل بیکاری در اقتصاد را کاهش می دهد البته نیاز به در نظر گرفتن نکاتی در اقتصاد داخل وجود دارد مثلا کشور ژاپن که امروزه کمترین نرخ های بیکاری در بین کشورها را دارد بطوریکه آن از حد استانداردهای بین المللی کمتر می باشد. بنابراین با بومی کردن فنون و شیوه های نوین مطابق با تولیدات داخلی معضل بیکاری ایجاد نمی شود. چونکه مشاغل جانبی را به همراه دارد و در آن حالت تولیدات با قیمت تمام شده پایین و با کیفیت بالا انجام شده و صادرات توسعه می یابد و بدنبال آن فرصتهای شغلی جدید ایجاد می شود و از طرف دیگر با توجه به بکارگیری فنون جدید در تولیدات بهره وری نیروی کار افزایش می یابد و در نتیجه برای مردم آن کشور منافع و مزایای زیادی بدنبال می آورد.

فصل سوم

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

مقدمه

بازار کار یکی از بازارهای مهم چهارگانه در اقتصاد می باشد و امروزه معضل بیکاری با نرخهای متفاوتی در بازار کار اکثر کشورها وجود دارد و کشورها سیاستها و برنامه هایی بر علیه آن اتخاذ و اجرا می کنند و آن سیاستها بسیار متنوع می باشند و با توجه به ادبیات تحقیق در این بررسی ، سیاستها و برنامه های بازار کار را می توان به سه دسته کلی تقسیم کرد. اول سیاستهای فعال غیرمستقیم بازار کار می باشند که این سیاستها بطور غیر مستقیم در ایجاد و افزایش اشتغال و کاهش بیکاری موثر می باشند از جمله شامل آموزشهای فنی و حرفه ای و سایر آموزشها ، بازآموزی بیکاران، انطباق برنامه های نظام آموزشی کشور با نیازهای بازار کار و ایجاد انعطاف پذیری در آنها، ارایه مشاوره به نیروی کار، اطلاع رسانی به نیروی کار و کارفرمایان، مشارکت و همراهی در جستجوی کار برای نیروی کار بیکار می باشد و موارد مذکور موجب افزایش کارایی بازار کار را نیز فراهم می کند. دوم سیاستهای فعال مستقیم بازار کار می باشد که در این برنامه ها مستقیماً به ایجاد شغل در بخشهای عمومی اقدام میکنند و از جمله ایجاد مشاغل کوچک می باشد که در کشورها در قسمت بخشهای عمومی مثل ساختمان سازی، تمیزی محیط زیست ، بهداشت و غیره ایجاد می شود. کمک به بیکاران جهت وارد شدن در فعالیت بازرگانیهای کوچک و واسطه گریها، کمکهای مالی جهت خود اشتغالی، پرداختهای یارانه ای به کارفرمایان بخش خصوصی جهت بکارگیری و نگهداری نیروی کار بطوریکه بخشی از دستمزد نیروی کار را می پوشانند (میزان این یارانه در کشورها متفاوت می باشد بطوریکه در انگلستان حتی تا ۱۰۰ درصد دستمزد را شامل شده است)، پرداخت یارانه به افراد جهت خود اشتغالی و حمایت از افراد در هنگام شروع فعالیتهای جدید را شامل می شود و مجموعه سیاستهای فعال مستقیم و غیر مستقیم بازار کار در کشورها بطور گسترده با توجه به ویژه گیهای اقتصادی و اجتماعی و نوع بیکاری آنها مورد استفاده قرار می گیرد و سه عنصر اصلی سیاستهای فعال بازار کار عبارتند از:

۱- ایجاد تحرک در عرضه نیروی کار با ایجاد شغل، پرداخت یارانه به دستمزدها و غیره

۲- توسعه اشتغال با ایجاد مهارتهای جدید و با روشهای مختلف مانند آموزشهای مجدد

۳- افزایش کارایی بازار کار با ارائه خدمات به نیروی کار مانند مشاوره ، کمک در انطباق و مطابقت شغل با مهارت‌های نیروی کار

سومین نوع سیاست‌های بازار کار شامل سیاست‌های منفعل می باشد و در این سیاستها مستقیماً جهت بهبود زندگی بیکاران پول پرداخت می شود. از جمله شامل پرداختهایی برای بازنشستگی زودرس، منافع و بیمه بیکاری در هنگام بیکاری، تخفیفها و معافیت‌های مالیاتی، یارانه و کمک به افراد با دستمزد پایین جهت افزایش رفاه و تامین حداقل زندگی را شامل می شود. در این راستا بررسی عملکرد این سیاست‌های بازار کار در کشورهای مختلف و استخراج و استنتاج نتایج بکارگیری آنها جهت استفاده از بینش عملکرد این سیاستها برای کشور ایران در بکارگیری انواع برنامه های بازار کار هدف اصلی این بررسی می باشد.

کشورهای عضو OECD و در حال گذر اروپای شرقی

- برنامه های بازار کار

در دو دهه گذشته انواع برنامه ها و سیاستهای بازار کار در کشورهای عضو OECD و در حال گذر اروپای شرقی بطور گسترده بکار گرفته شده است و مزایا و زیانهای بکارگیری این سیاستها مورد بحث سیاست گذاران ، کارشناسان بانکها و محققان می باشد از جمله گروهی می گویند موجب کاهش بیکاری و نگهداری شاغلان می شود و گروه مقابل ائتلاف پول عمومی و هزینه های فرصت را مطرح می کنند.

کشورهای مذکور انواع مختلف سیاستهای فعال بازار کار را با اهداف مختلفی بکار گرفته اند ، از جمله آن سیاستها شامل پرداخت یارانه به کارفرمایان جهت افزایش و حفظ شاغلان ، ایجاد شغل در مشاغل بخش عمومی اقتصاد، مشارکت در جستجوی یافتن شغل برای بیکاران ، مشاوره و هدایت بیکاران برای شروع یک فعالیت ، آموزشهای دوره ابتدایی و برگزاری کلاسهای آموزش رسمی (از جمله آموزشهای حرفه ای) می باشند و در حال حاضر دولتها از اجرای برنامه های فعال بازار کار چندین منظور و هدف را دنبال می کنند از جمله : ۱- کاهش هزینه های اجتماعی ناشی از بیکاری و مهاجرتها به عبارتی جابجایی نیروی کار با جهانی شدن افزایش می یابد. ۲- افزایش اشتغال عمومی جهت انجام برخی اصلاحات در بازار کالا و کار

بکارگیری برنامه ایجاد شغل در بخش عمومی از یک طرف موجب آسان پیدا کردن شغل در بازار کار بویژه برای بیکاران بلند مدت می شود و از طرف دیگر با ایجاد شغل در بخش عمومی از ازدحام نیروی کار در بخش خصوصی می کاهد و جالب توجه می باشد که کشورها صرفاً از یک سیاست مجزا جهت رسیدن به هدف مورد نظر استفاده نمی کنند بلکه برنامه ها را در کنار همدیگر و یا بطور ترکیبی بکار می گیرند مثلاً در کشور بلژیک در کنار اجرای برنامه ایجاد شغل در بخش عمومی برای بیکاران بلند مدت (بیکاران ۱۰ سال به بالا) با تحصیلات ناتمام متوسطه از دیگر برنامه هایی مثل برنامه مشارکت و همراهی آنان در جستجوی پیدا کردن کار ، ارایه آموزشهای حرفه ای و پرداخت یارانه به کارفرمایان جهت بکارگیری آنان به اجرا گذاشته می شود.

برنامه های فعال و منفعل بازار کار علاوه بر کشورهای عضو OECD در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز بکار گرفته می شوند و هر ساله ابتکارات جدیدی در بکارگیری برنامه های بازار کار توسط کشورهای مختلف به اجرا در می آید و حتی در چندین سال گذشته بانک جهانی بطور گسترده از ایجاد و اجرای ابتکارات در اجرای برنامه های فعال بازار کار حمایت کرده است (بجزء از برنامه

پرداخت یارانه جهت ایجاد اشتغال) بطوریکه در طی سالهای ۱۹۹۲ الی ۱۹۹۶ بانک جهانی بیش از ۲۷۰ نوع پیشنهاد را جهت اجرای برنامه های بازار کار برای تمامی مناطق مختلف جهان ارائه کرده است که در جدول ذیل درج شده است.

جدول (۱) - توزیع برنامه های پیشنهادی بازار کار توسط بانک جهانی برای مناطق مختلف

جهان

منطقه	مشاغل عمومی	فعالیت های کوچک	آموزش	خدمات اشتغال	تعدیل خدمات ×
آفریقا					
اروپا و آسیای مرکزی					
شرق آسیا و پاسفیک					
جنوب آسیا					
آمریکای لاتین و کارائیب					
خاور میانه و آفریقای شمالی					
کل					

× - تعدیل خدمات شامل برنامه های مختلف فعال بازار کار می باشد که اغلب مستقیماً برنامه های خصوصی سازی در مقیاس بزرگ را شامل می شود.

Source: Dar an Tzannatas (1998)

بانک جهانی جهت حمایت از اجرای برنامه های فعال بازار کار به اشکال مختلف به کشورهای وام اختصاص می دهد و وام های اختصاص یافته به کشورهای تاکنون جهت بکارگیری برنامه های مذکور (جدول شماره ۱) عبارتند از : برنامه های ایجاد مشاغل کوچک و خرد (بویژه در کشورهای آفریقایی ، آمریکای لاتین ، اروپا و آسیای مرکزی) ، فعالیتهای آموزشی (بویژه در کشورهای آفریقایی ، شرق اروپا و آسیای مرکزی) ارائه خدمات جهت ایجاد اشتغال (بویژه در کشورهای شرق اروپا ، آسیای مرکزی) و برنامه تعدیل خدمات (بویژه در کشورهای شرق اروپا و آسیای مرکزی).

شیوه های بکارگیری برنامه های فعال بازار کار در بین کشورهای در حال گذر اروپای شرقی (مجارستان ، لهستان و روسیه) تفاوت چندانی ندارند از جمله برنامه های آموزش کارگران با توجه به مهارت های مورد نیاز بازار کار، اعطای آسان اعتبارات جهت خود اشتغالی ، ایجاد مشاغل عمومی برای بیکاران بلند مدت و بهبود ارائه خدمات به بیکار شده ها را اجرا کرده اند. در حالی که سیاست های فعال بازار کار بکارگرفته شده در کشورهای عضو OECD بدلیل وضعیت متفاوت با کشورهای اروپای مرکزی و شرقی برای اینها کاربرد ندارند چون با کمبود مستمر سرمایه و ضعف توانایی مدیریت در حفظ تقاضای کار در میان مدت برخوردارند و در حالی که عرضه نیروی کار آنها روند آزادی دارد و بخش خصوصی ضعیف آنها نمی تواند بیکاران تازه را جذب کنند و همچنین در این کشورها جمعیت زنان ، افراد مسن و مردان با تحصیلات پایین بسختی کار پیدا می کنند. بنابراین بدلیل محدود بودن سرمایه و منافع مالی ، بکارگیری همه جانبه سیاست های فعال بازار کار در این کشورها امکان پذیر نیست و برای این کشورها بهترین هزینه اجرای سیاستها برای جهت بازآموزی بیکاران برای افزایش و توسعه مهارت های آنها مطابق و متناسب با نیازهای بخش خصوصی پیشنهاد می شود.

اکثر کشورهای صنعتی جهان در طی دو دهه گذشته با طیف وسیعی از برنامه ها در بازار کار مداخله کرده اند و آن بخاطر مواجه بودن با روند افزایش نرخهای بیکاری بالا (به جز در کشور آمریکا) و کاهش بهره وری نیروی کار می باشد و علیرغم این فعالیتها هنوز سطوح بالای بیکاری و رکود اقتصادی در اکثر کشورهای صنعتی ادامه دارد و در این راستا اقتصاد دانان توجه و وقت زیادی را با سعی و تلاش در تشریح علل کاهش بهره وری نیروی کار و افزایش سطوح بیکاری صرف کرده و چندین عامل را برای وجود بیکاری بالا ارائه داده اند به عنوان مثال سطح بالای مالیات، اجتناب دولت در مخارج و هزینه ها را مطرح کرده اند و حتی عوامل مشابه دیگری را نیز در انقباضی بودن بازار کار که در حال حاضر وجود دارد مطرح کردند از جمله عدم انعطاف پذیری قوانین و مقررات سازمانی که مانع عمل آزادانه بازار کار می شود. (Daly and Macches ۱۹۹۴)

OECD (Gr. ۱۹۸۸/1986) و از سوی دیگر مداخله دولت در بازار کار از طریق تصویب قوانین مربوط به حداقل دستمزدها، قوانین برابری اشتغال و اتخاذ سیاستهایی جهت مستحکم کردن قدرت اتحادیه ها که موجب عدم انعطاف پذیری بازار کار می شود بطوریکه وقتی حداقل سطح دستمزدها و دستمزدهای واقعی افزایش می یابد کارفرمایان سعی می کنند سرمایه ارزان را جایگزین نیروی کار کنند و مطالعات تجربی در این زمینه نشان داده است در داخل شرکتهایی که اتحادیه کارگری وجود دارد آنها ۱۰ الی ۲۰ درصد سود کمتری نسبت به شرکتهایی که اتحادیه ندارند بدست می آورند از جمله در این زمینه ۹۰۲ شرکت بازرگانی در طی سالهای ۱۹۷۰ الی ۱۹۸۰ برای نمونه

جهت بررسی انتخاب شدند و با بررسی آنها مشخص شد آنهایی که اتحادیه داشتند ۱۹ درصد نسبت به آنهایی که اتحادیه نداشته اند سود کمتری کسب کرده اند و همچنین با بررسی کشورهای مختلف مشخص شده وجود اتحادیه ها میزان رشد و افزایش اشتغال را کند می کند و بررسی دیگر در کشور کانادا که ۵۱۰ شرکت برای نمونه در سال ۱۹۹۳ انتخاب شدند و مشخص شد در طی سالهای ۱۹۸۰ الی ۱۹۸۵ متوسط رشد اشتغال ۲۷ درصد در شرکتهایی که اتحادیه وجود نداشته است و رشد صفر درصدی در شرکتهایی که دارای اتحادیه بوده اند وجود داشته است. (Mihlar ۱۹۹۷) عمدتاً کاهش بهره وری نیروی کار در کوتاه مدت به دلیل عدم انعطاف پذیری بازار کار ناشی از مداخله دولت و وجود اتحادیه ها می باشد و در این زمینه کشورهای اتحادیه اروپا از سفتی و عدم انعطاف پذیری بازارهای کار در بین کشورهای جهان برخوردار هستند و در کنار آن دارای نرخ بیکاری بالا و بهره وری پایین نیروی کار می باشند و در مجموع با توجه به دلایل و شاخصهای موجود در جهان مشخص شده که وجود انعطاف پذیری بیشتر بازار کار باعث افزایش بهره وری نیروی کار و رشد زیاد اشتغال را به همراه داشته است و بر عکس عواملی چون وضع قوانین حداقل دستمزدها، مالیاتهای بالا، قوانین اشتغال و نفوذ بیشتر اتحادیه ها موجب رشد ضعیف اقتصاد و کاهش سطوح اشتغال شده است.

- برنامه آموزشی

همانطوریکه ذکر شد یکی از کاربرد بترین برنامه های فعال بازار کار برنامه های آموزشی می باشد که موجب افزایش مهارتها و بهره وری نیروی کار می شود و به دلیل اهمیت، این برنامه بطور مجزا در این بررسی مورد توجه قرار گرفته و مزایای بکارگیری این برنامه ها عبارتند از: اولاً: آموزش جهت جذب بیکاران و بدلیل افزایش کارایی شاغلان می شود و اجرای این برنامه باعث کاهش اجرای برنامه مشارکت و همراهی در پیدا کردن کار برای بیکاران می شود و برنامه های آموزشی امکان اصلاح مهارت جویندگان کار را مطابق با ساختار بازار فراهم می کند. ثانیاً: برنامه های آموزشی با افزایش مهارتها و ایجاد رقابت نیروی کار در کسب شغل موجب افزایش بهره وری نیروی کار آنها و بهبود رقابت در سطح ملی و در نتیجه رشد بیشتر اشتغال را به همراه دارد.

ثالثاً: این مداخله از برنامه های فعال موجب اشتغال زایی در بازار کار و درافزایش میزان حفظ ، نگهداری و مشارکت بیشتر نیروی کار در فعاليتها کمک می کند و همچنین افزایش کارایی نیروی کار با آموزش در جهت افزایش رقابت برای کسب مشاغل موجب کاهش فشار بر دستمزدها شده و در نتیجه موجب ایجاد فرصتهای شغلی بیشتر (افزایش اشتغال) و کاهش بیکاری را به همراه دارد.

آموزشهای اساسی و مهم آموزشی در دوره های رسمی و کلاسی سطوح ابتدایی ، پایین تر از متوسطه ، بالاتر از متوسطه و تحصیلات دانشگاهی انجام می گیرد و امروزه کشورها سرمایه گذاریهای کلانی جهت این آموزشها برای افراد مستعد کشورشان انجام می دهند بطوریکه افراد تحصیل کرده نسبت به افراد با تحصیلات پایین تر با شرایط مناسب و با مهارت بالا در بازار کار ظاهر می شوند و از جمله این مسئله در نرخهای بیکاری افراد بر حسب مقاطع تحصیلی مشخص می شود و بطوریکه (در جدول شماره ۲) از نرخهای بیکاری کشورهای عضو OECD در سه مقطع تحصیلی (پایین تر از متوسطه، بالاتر از متوسطه و سطوح عالی و دانشگاهی) و در سه سطوح سنی (۲۴-۲۰ ، ۲۶-۲۵ و ۶۴-۲۵) ملاحظه می شود :

اولاً هرچقدر مقاطع تحصیلی افراد در تمامی سطوح سنی افزایش می یابد نرخهای بیکاری در مجموع برای آنان کاهش می یابد و برای مثال در کشور آمریکا نرخهای بیکاری در سنین ۶۴-۲۵ ساله برای مقاطع تحصیلی پایین تر از متوسطه ، بالاتر از متوسطه و سطوح دانشگاهی بترتیب ۱۰، ۵ و ۲/۵ درصد بوده و بطوریکه در کشور انگلستان با کمی افزایش نرخ بیکاری بترتیب ۱۲/۲ ، ۷/۴ و ۳/۵ درصد و میانگین نرخهای بیکاری در کشورهای عضو OECD بترتیب ۱۰/۱ ، ۷ و ۴ درصد بوده است .

ثانیاً در تمامی مقاطع تحصیلی با افزایش سطوح سنی نرخهای بیکاری برای آنان روند کاهشی دارد و برای مثال مقایسه نرخهای بیکاری در مقاطع تحصیلی بترتیب برای سنین ۶۴-۲۵ سال نسبت به سنین ۲۴-۲۰ سال در مقطع تحصیلی پایین تر از متوسطه در کشور آمریکا ۱۲/۲ و ۱۹/۴ درصد و میانگین کشورهای OECD . ۱۰/۱ و ۲۱/۹ درصد و برای مقطع بالاتر از متوسطه در آمریکا ۵ و ۹/۱ درصد و میانگین کشورها ۷ و ۱۵/۵ درصد و در مقطع تحصیلی سطوح دانشگاهی در آمریکا ۲/۵ و ۳/۹ درصد و میانگین کشورها ۴ و ۱۵/۳ درصد بوده است. بنابراین همواره در تمامی سطوح سنی و تحصیلی نرخهای بیکاری کشور آمریکا پایین تر از میانگین و حتی کمتر از اکثر کشورهای عضو OECD می باشد.

جدول ۲ - نرخهای بیکاری برای افراد آموزش دیده (۱۹۹۵)

-			-			-			کشور
C	B	A	C	B	A	C	B	A	
/	/	/	/	/	/	/	/	/	اطریش
/	/	/	/	/	/	/	/	/	بلژیک
/	/	/	/	/	/	/	/	/	دانمارک
/	/	/	/	/	/	/	/	/	فنلاند
	/		/	/	/	/	/	/	فرانسه
/	/	/	/	/	/	--	/	/	آلمان
/		/	/	/	/	/	/	/	یونان
/	/	/	/	/	/	/	/	/	ایرلند
/	/	/	/	/	/	/	/	/	ایتالیا
/	/	/	/	/	/	/	/	/	لوگزانبورگ
/	/	/	/	/	/	/	/	/	هلند
/	/	/	/	/	/	/	/	/	پرتغال
/	/	/	/	/	/	/		/	اسپانیا
/	/	/	/	/	/	/	/	/	انگلستان
/				/	/	/	/	/	آمریکا
		/	/	/	/	/	/	/	متوسط

Source: OECD (1997)

=A

=B

= C

در کشور آمریکا ارزیابی که از اجرای برنامه های آموزشی دولت توسط فرید لندر (۱۹۹۷) انجام شده است و ایشان عمدتاً وجود صرفه های اقتصادی برنامه های آموزشی را بحث کرده و جالب توجه اینکه در آمریکا برنامه های آموزشی بصورت ترکیبی با سایر برنامه ها بکار گرفته شده است. از جمله برنامه های بکار گرفته شده شامل برنامه های آموزش کلاسی (آموزش ابتدایی توأم با آموزشهای فنی) و آموزش ضمن کار بدون حقوق و با حقوق می باشند و البته برنامه های دیگر مثل ایجاد اشتغال در بخش مشاغل عمومی، مشارکت در جستجوی کار با بیکاران، مشاوره با افراد بیکار و ایجاد انگیزه های کاری و سایر برنامه ها بکار گرفته شده است و در این کشور برنامه های بازار کار هم در سطح ملی و هم در سطح محلی و ایالتی اجرا می شود. فریدلندر در ارزیابی برنامه های آموزشی که توسط دولت آمریکا اجرا شده است و از کارایی این برنامه ها نتایج مهمی بدست آورده است و مطابق ارزیابی انجام شده نشان می دهد سود و عایدی مثبتی برای گروه مشارکت کنندگان در برنامه های آموزشی حاصل شده است و اثرات آن برنامه از نظر آماری معنی دار می باشد و بویژه برای زنان مطلوب است و همچنین نرخ بازدهی اجتماعی محاسبه شده برای این برنامه ها (برنامه های آموزشی) اغلب بسیار بالا می باشد و طبق این مطالعات برنامه های آموزشی برای جوانان مرد در آمریکا تشویق کننده ولی برای نوجوانان موفق نبوده است و دلایل این نتیجه گیری اینست که برای نوجوانان داشتن تجربه عدم موفقیت زیاد در کسب شغل با توجه به مشکلات بازار کار می باشد و برای جوانان مرد موجب افزایش کسب درآمد مثبت در طی زندگی کاریشان می باشد.

در ۲۲ مطالعه انجام شده از برنامه های آموزشی نیروی کار (OECD ۱۹۹۳) ملاحظه می شود که برنامه های آموزشی برای گروههای مختلفی از مردم بکار گرفته شده است و بطور خلاصه عمدتاً شامل برنامه های آموزشی جهت بازآموزی انبوه بیکار شده ها، آموزش و بازآموزی برای بیکاران بلند مدت و برنامه های آموزش برای جوانان بوده است. از جمله اینکه تفاوت طول دوره آموزش بر حسب ویژه گیهای سنی، نوع مهارتها و نوع آموزش معنی دار بوده است و در زمانهای رکود اقتصادی برنامه های آموزشی بیشتری مورد استفاده قرار می گیرد و از لحاظ سنی آموزش دیده ها در کشورها متفاوت می باشد از جمله در طی سالهای ۱۹۸۷-۱۹۸۶ در نیوجرسی آمریکا شامل کارگران ۵۰ ساله و یا در کشور آلمان نصف کارگران بیکار شده که در برنامه های بازآموزی شرکت کرده اند کمتر از ۳۵ سال داشته اند و بطور مشابه مشارکت کنندگان در برنامه های آموزش کشورهای مجارستان و لهستان بین ۲۰ تا ۵۰ سال داشته اند.

در مقالات مذکور مشخص شده موفقیت برنامه ها برای بیکاران بلند مدت همبستگی زیادی با سیکلهای تجاری دارد و زمانی که اقتصاد در حال انبساط و رونق می باشد موفقیت بهتر و بیشتری

از برنامه های آموزشی حاصل شده است مثلاً در کشور مجارستان زمانی که اقتصاد در حال رشد و بهبود اقتصادی بود، اجرای برنامه آموزش نتیجه بهتری بویژه برای زنان داشته است (Sriedlnder ۱۹۹۷) و نیز مطالعات نشان داده گاهی برنامه های آموزشی بکارگرفته شده با وقفه یک و یا دو ساله نتیجه داده است. مثلاً آموزش داده شده به بیکاران بلند مدت در نیوجرسی آمریکا جهت اشتغال مجدد در دهه ۱۹۸۰ مشخص شد درآمد آن بیکاران بعد از دو و نیم سال از اجرای برنامه بیشتر از گروه کنترل افزایش یافته است.

برنامه های آموزشی و باز آموزی عموماً سهم بالایی از هزینه برنامه های فعال بازار کار (بین ۴۰ تا ۶۰ درصد) را به خود اختصاص می دهد و حتی در دانمارک به ۷۷ درصد رسیده است و دلیل آن همانطوریکه ذکر شد دامنه گسترده بکارگیری این برنامه ها برای گروههای مختلفی از نیروهای فعال انجام می گیرد و در آمریکا هزینه های آموزش بین ۹۰۰ الی ۱۲۰۰۰ دلار می باشد و در اکثر موارد منافع حاصل شده در مقایسه با هزینه های آن حتی در طی ۱۰ سال بعد با کسب منافع ناشی از آن جبران نمی شود و بویژه برای مردان در آمریکا هزینه برنامه آموزش حرفه و شغل بطور متوسط برای جوانان ۱۲۰۰ دلار و برای نوجوانان بیش از ۲۰۰۰ دلار بوده و ارزیابی از نتایج تأثیر افزایش درآمد ناشی از اجرای برنامه آموزشی در یاد دهی شغل و حرفه برای مردان و زنان معنی دار بوده است و بویژه آموزش ضمن کار بیشترین عایدی و فایده را داشته است و اثرات آن بر روی جوانان در دوره زمانی بیش از ۵ سال ادامه داشته است و گرچه اثرات مثبت آن با گذشت زمان کمتر شده و از نظر آماری بی معنی بوده است. همچنین ارزیابی از روش هزینه و فایده بر حسب نرخ بازدهی اجتماعی برای مشارکت کنندگان در برنامه های آموزشی جهت یاد دهی حرفه و فن بیش از ۵۰ درصد برای جوانان و نرخ بازدهی منفی برای نوجوانان ارایه داده است.

مطابق نتایج حاصل شده از بررسیهای انجام شده از برنامه های باز آموزی عمدتاً اجرای آن برای مشاغل اتومبیل سازی، کشتی سازی، معدن، صنایع فولاد و ذوب آهن پیشنهاد می شود و آموزشهای باز آموزی بدلیل تکرار دو الی چهار دفعه نسبت به سایر برنامه ها خیلی گرانتر می باشند از جمله در مقایسه با برنامه مشارکت در جستجوی پیدا کردن کار برای بیکاران بسیار گرانتر می باشد. چونکه برنامه همراهی در جستجوی کار در مقیاس کوچک و در جهت گروههای مشخص انجام گرفته است.

برنامه های آموزشی نوجوانان معمولاً برای مردودین مدارس متوسطه و یا نوجوانانی که خانواده های بسیار فقیر دارند را مورد هدف قرار می دهند و نوعاً زیر ۲۰ سال می باشند و نتایج ارزیابی ها از آموزش نوجوانان نسبت به برنامه های آموزشی برای بیکاران بلند مدت و اخراج شده

ها عمدتاً موفقیت آمیز نیست و گرچه اغلب برنامه آموزشی منجر به کاهش نسبی دوره بیکاری نوجوانان می شود. همچنین متوسط دوره آموزش برای نوجوانان مرد نسبت به آموزش نوجوانان زن کمتر است و در مجموع ارزیابی هزینه و فایده برنامه های آموزشی برای نوجوانان نشان داده که نرخ بازدهی اجتماعی در کوتاه مدت و بلند مدت منفی می باشد.

۲ - ارزیابی برنامه های بازار کار

بکارگیری برنامه های فعال و منفعل بازار کار از نظر انفرادی و ترکیبی در کشورها متنوع می باشد و همچنین نتایج بکارگیری برنامه ها در مناطق مختلف بدلیل متفاوت بودن شرایط اقتصادی و اجتماعی شبیه همدیگر نیستند و بنابراین تلاشهای مستمر جهت بهبود اهداف و کارایی آنها برای سیاستمداران در مناطق مختلف بسیار اهمیت دارد و آنها می خواهند از موفقیت و هزینه برنامه ها آگاهی پیدا کنند تا اینکه در هنگام بکارگیری، برنامه ها را طوری طراحی کنند که با هزینه مؤثر، حداکثر کارایی را بدست آورند و در این راستا ابتدا انواع ارزیابی برنامه های بازار کار بطور اجمال در جدول زیر درج شده است.

انواع روشهای ارزیابی بازار کار

شرح	نوع ارزیابی
<p>- برنامه ها به چه نحو در داخل نظام و جامعه عمل کرده و چقدر اهداف مورد نظر از برنامه ها بدست آمده است مثلاً شاخصهای ارزیابی عملکرد برای برنامه های بکار گرفته شده از جمله عبارتند از سهم مشارکت کنندگان در برنامه ، میزان کسب درآمدهای ماهانه ناشی از شرکت در برنامه ها، هزینه برنامه و غیره .</p>	ارزیابی عملکرد
<p>- این نوع ارزیابی تمرکز بر سوالات علی دارد از جمله آیا برنامه ها مؤثرند؟ تأثیر آنها چقدر است؟ آیا تکرار برنامه ها مثبت و یا منفی است؟ و در این ارزیابی نتایج برنامه ها مورد مقایسه قرار می گیرد و اینکه بدون برنامه ها چه اتفاقی می افتد؟</p>	ارزیابی مقایسه ای
<p>- در این نوع ارزیابی بررسی می شود که هزینه های هر برنامه چقدر است و مقایسه آن برنامه با بکارگیری سیاستها و برنامه های دیگر با همان منابع انجام می گیرد و منافع برنامه ها مورد مقایسه قرار می گیرد.</p>	ارزیابی هزینه و فایده
<p>- این ارزیابی به سوالات مربوط به عملیات برنامه جواب می دهد و به مراحل فرایند و فعالیتهای انجام شده جهت اجرای برنامه ها می پردازد و همچنین با مسائلی چون ارایه خدمات توسط برنامه ها و استراتژیهای برنامه جهت رسیدن به اهداف سر و کار دارد.</p>	ارزیابی فرایند

در ارزیابی برنامه های بازار کار کشورهای مختلف (با روشهای مختلف ارزیابی) نتیجه گرفته شده که بکارگیری برنامه مشارکت و همراهی بیکاران در جستجوی کار یکی از موفق ترین برنامه ها در بین برنامه های بازار کار می باشد بدلیل اینکه این برنامه با هزینه کمتر و کارایی بیشتری همراه می باشد و البته وجود شرایط اقتصادی مناسب، در موفقیت اجرای برنامه تأثیر دارد بطوریکه برنامه ها در زمان رکود اقتصادی و افزایش بیکاری موفقیت کمتری دارند به عنوان مثال بکارگیری برنامه مشارکت در جستجوی کار برای توده افراد اخراج شده کشور کانادا در دهه ۱۹۸۰ (نرخ بیکاری بدلیل رکود اقتصادی در حال افزایش بود) میزان افزایش اشتغال و درآمد برای بیکاران (مقایسه تفاوت گروه نمونه شاهد و گروه کنترل) تفاوت معنی داری نداشت و ازطرف دیگر وقتی شرایط اقتصادی بهبود می یابد و دوره رونق اقتصادی است و فرصتهای شغلی جدید ایجاد می شود در این زمان بکارگیری برنامه مشارکت در جستجوی کار برای بیکاران با کارایی بیشتری همراه است و برای مثال در اواسط و اواخر دهه ۱۹۸۰ زمانی که نرخ بیکاری در کشور هلند روند کاهشی بوده بکارگیری برنامه مذکور برای افراد بیکار در مقایسه با گروه کنترل موفقیت زیادی داشته است و بطور مشابه در

زمان رشد اقتصادی کشور آمریکا در اواسط و اواخر دهه ۱۹۸۰ اجرای برنامه مذکور (بویژه همراهی در جستجوی کار برای بیکاران زن) برای گروه مشارکت دهنده در برنامه باعث شد که ۴ درصد شغل و ۲۰ درصد درآمد بیشتری نسبت به گروه کنترل اخذ کنند.

ارزیابی که از برنامه مشارکت و همراهی بیکاران در جستجوی پیدا کردن کار با روش ارزیابی هزینه و فایده انجام شده است مشخص شده که نسبت به بکارگیری برنامه های آموزشی و باز آموزی (۲ الی ۴ برابر) هزینه کمتر و عموماً کارایی برابری داشته است و البته این به معنی جایگزینی برنامه مشارکت در جستجوی کار برای بیکاران بجای برنامه آموزش نیست چون با وجودیکه امکان دارد برنامه مشارکت در جستجوی کار برای تعداد بیکاران بیشتری در مقایسه با افرادی که آموزش اخذ می کنند، انجام گیرد در مقابل افرادی که آموزش کسب کردند از فرصتهای شغلی بیشتری می توانند استفاده کنند و علاوه بر آن با آموزش بیکاران شرایط مساعدی جهت جذب آنان توسط همان مشتریان و متقاضیانی که نیروهای کار خود را اخراج کرده اند بوجود می آید ولی اجرای برنامه مشارکت در جستجوی کار برای بیکاران استفاده از فرصتهای شغلی فعلی است.

ارزیابی با روش عملکرد از برنامه ها و سیاستهای بازار کار کشور آمریکا در طی سالهای دهه ۱۹۷۰ و دهه ۱۹۸۰ نشان می دهد که برنامه کاهش در پرداختها و مطالبات بیمه بیکاری برای بیکاران حتی بطور هفتگی در میزان افزایش افراد جهت مشارکت در برنامه های فعال بازار کار معنی دار بوده و نیز درآمد این گروه مشارکت کننده ها نسبت به گروه کنترل (گروهی که در برنامه مشارکت نداشته اند) افزایش یافته است.

یکی از برنامه های فعال اشتغال زایی ایجاد مشاغل کوچک در بازار کار می باشد و ارزیابی ها از این برنامه را نشان می دهد که ایجاد فعالیتهای کوچک در دوره کوتاه مدت دوام می آورند و نوعاً تا نصف (۵۰ درصد) توسعه فعالیتهای کوچک ایجاد شده در اولین سال فعالیت کاهش و از بین رفته اند و برای مثال در کشور دانمارک نرخ شکست این فعالیتهای کوچک ایجاد شده ۶۰ درصد در اولین سال، استرالیا بیش از ۷۰ درصد در دوسال اول و در فرانسه نرخ شکست ۵۰ درصد طی ۴/۵ سال بوده است و در جدول زیر نرخ شکست ایجاد فعالیتهای کوچک و خرد در بازار کار کشورهای مختلف درج شده است.

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

مختلف

کشور / دوره / برنامه	نرخ شکست
استرالیا در اواخر دهه ۱۹۸۰ (برنامه ایجاد فعالیتهای کوچک)	۵۰ درصد شکست فعالیتهای در اولین سال و ۷۰ درصد در سال اول
کانادا در اوایل دهه ۱۹۹۰ (برنامه مشارکت در ایجاد خود اشتغالی)	۲۰ درصد شکست فعالیتهای در سال اول
دانمارک در اواسط و اواخر دهه ۱۹۸۰ (ایجاد فعالیتهای کوچک)	۶۰ درصد شکست فعالیتهای در ۱۲ ماه اول
فرانسه در اوایل دهه ۱۹۸۰ (برنامه توسعه فعالیتهای کوچک)	۵۰ درصد شکست فعالیتهای در ۴/۵ سال اول
مجارستان در اواسط دهه ۱۹۹۰ (برنامه توسعه فعالیتهای کوچک)	۲۰ درصد شکست فعالیتهای در ۱۵ ماه اول
هلند در اوایل دهه ۱۹۹۰	۵۰ درصد شکست فعالیتهای در دو سال اول
لهستان در اواسط دهه ۱۹۹۰ (برنامه توسعه فعالیتهای کوچک)	۱۵ درصد شکست فعالیتهای در دو سال اول
آمریکا در واشنگتن در ۱۹۹۰ (برنامه مشارکت در ایجاد خود اشتغالی)	۳۷ درصد شکست فعالیتهای در ۱۵ ماه اول

ارزیابی از برنامه های فعال و منفعل بازار کار ۱۳ کشور عضو O ECD با تخمین مدل‌های رگرسیونی انجام شده که در آن اثرات سهم هزینه برنامه های اجرا شده بازار کار از تولید ناخالص داخلی بر متغیرهای مختلف مانند ضریب جینی، درآمد افراد دهک اول و پنجم درآمدی، متوسط سرمایه گذاری در سرمایه فیزیکی، سرمایه گذاری در تحقیقات، نرخ رشد نیروی کار، درصد تغییرات مالیات مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج این بررسی در این قسمت بطور اجمال مرور می شود.

در بررسی مذکور هزینه های اختصاص یافته از تولید ناخالص داخلی برای برنامه های فعال و منفعل بازار کار مورد توجه می باشد و برنامه های فعال بکار گرفته شده شامل برنامه های ایجاد اشتغال در بخش خدمات عمومی، مشارکت در جستجوی کار، آموزش بیکاران، پرداخت یارانه به کارفرمایان جهت افزایش اشتغال می باشند و برنامه های بکار گرفته شده منفعل شامل پرداخت بیمه بیکاری و غرامت به بیکاران، پرداختهای بازنشستگی پیش از موعد می باشند.

همانطوریکه در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود میزان ضریب همبستگی وارتباط بین متغیرهای مورد بررسی درج شده است و مشخص می شود رابطه بین سهم کل هزینه های اختصاص یافته از تولید ناخالص داخلی به برنامه های بازار کار (برنامه های فعال و منفعل) با ضریب جینی (شاخص توزیع درآمد) منفی است و چون هر چقدر ضریب جینی کاهش یابد و به صفر نزدیکتر شود توزیع درآمد بهتر می شود بنابراین هر چقدر به اجرای برنامه های بازار کار در این کشورها بودجه بیشتری اختصاص داده شده وضعیت توزیع درآمد کشور بهبود یافته است. ارتباط بین برنامه های بازار کار با میزان درآمد افراد دهک اول و افراد دهک پنجم بترتیب مثبت و منفی می باشد و به عبارتی با افزایش مخارج برنامه های بازار کار، میزان درآمد برای مردم فقیر دهک اول افزایش و برای افراد دهک پنجم (مردم متوسط جامعه) کاهش می یابد و همچنین در این کشورها مخارج برنامه های بازار کار ارتباط مثبتی با تشکیل سرمایه فیزیکی داشته است.

میزان ارتباط و همبستگی سهم مخارج برنامه های فعال بازار کار در تولید ناخالص داخلی با سایر متغیرهای جدول مذکور ملاحظه می شود بطوریکه با ضریب جینی و درآمد افراد دهک پنجم درآمدی رابطه منفی و با درآمد افراد دهک اول و سرمایه گذاری در تحقیقات و تشکیل سرمایه فیزیکی ارتباط مثبتی دارد و به عبارتی هر چقدر مخارج برنامه فعال بازار کار در این کشورها افزایش داشته که موجب بهبود توزیع درآمد مردم کشور و دهک اول درآمدی شده است . ولی در سایر موارد از جمله با سرمایه گذاری فیزیکی در امکانات و سرمایه گذاری در تحقیقات ارتباط منفی دارد بنابراین توسعه و افزایش هزینه هرچه بیشتر برنامه و سیاستهای فعال بازار کار برفع کشورهای OECD می باشد .

جدول (۱) - ماتریس همبستگی در کشورهای عضو OECD

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- لگاریتم ضریب جینی	۱	- ۰/۰۸	۰/۹۴	۰/۰۸	۰/۵۶	- ۰/۵۶
۲- لگاریتم درآمد دهک اول		۱	- ۰/۸۵	- ۰/۲۸	- ۰/۴۰	۰/۳۴
۳- لگاریتم درآمد دهک پنجم			۱	- ۰/۱۰	۰/۴۸	- ۰/۵۲
۴- لگاریتم سرمایه گذاری فیزیکی				۱	- ۰/۳۷	۰/۳۱
۵- لگاریتم سرمایه گذاری تحقیقات					۱	- ۰/۳۰
۶- تغییر میزان مالیات بردستمزدها						۱

- مخارج برنامه های فعال و منفعل بازار کار

اکثر کشورهای صنعتی ترکیبی از سیاستهای فعال و منفعل بازار کار را بکار می گیرند و البته تعیین کننده اصلی میزان تخصیص مخارج برای برنامه های منفعل بازار کار مقیاس بیکاری و اندازه پرداخت منافع بیکاری می باشد و عمدتاً کشورهایی با سطح بیکاری نسبی بالا سهم نسبی بالایی از درآمد ملی را به برنامه های منفعل بازار کار نسبت به کشورهای پائین تری دارند تخصیص می دهند.

حجم مخارج بکارگیری برنامه های فعال بازار کار را عواملی چون ساختار و شرایط بازار کار ، افراد اجتماع و مسائل بیکاری مشخص می کند. بسیاری از کشورهای عضو OECD در مبارزه با بیکاری دائم و بالا بر بکارگیری برنامه های فعال بازار کار تأکید می کنند. بنابراین انواع مختلفی از برنامه های فعال بازار کار با اهداف گسترده ای به کار گرفته می شود از جمله این برنامه ها شامل ایجاد شغل در مشاغل عمومی ، پرداخت یارانه بصورت بخشی از دستمزدها جهت به کارگماردن بیکاران در بخش خصوصی ، برنامه های آموزشی و بازآموزی و مشارکت در جستجوی پیدا کردن کار برای بیکاران می باشند.

برنامه های فعال و منفعل در شرایطی از اقتصاد و عمدتاً برای گروههای خاصی مثلاً بیکاران بلند مدت، ایجاد رفاه برای کارگران و غیره به کار گرفته می شوند. بنابراین میزان مخارج برنامه های فعال و منفعل در کشورهای عضو OECD از تولید ناخالص داخلی آنها بسیار متفاوت می باشد (جدول شماره ۱) مثلاً سهم هزینه این برنامه ها در حدود یک درصد تولید ناخالص داخلی برای هر ۲۴ کشور عضو OECD در سالهای ۱۹۹۵ و ۱۹۹۶ بوده است و این سهم مخارج در کشورها، طی سالهای مختلف تغییرات زیادی کرده است. بطوریکه در طی ده سال (۱۹۸۵/۸۶ الی ۱۹۹۵/۹۶) سهم هزینه برنامه های بازار کار کشورهای عضو OECD از جمله استرالیا ، دانمارک ، فنلاند ، فرانسه ، آلمان، ایتالیا، نروژ، پرتغال، اسپانیا در حدود دو برابر افزایش یافته است و به این دلیل میانگین مخارج این برنامه ها در سال ۱۹۸۵/۸۶ ، ۰/۷۷ درصد از تولید ناخالص داخلی کشورها بوده که میزان واریانس هزینه های بازار کار در بین کشورها معنی دار می باشد (در کشور آمریکا ۰/۳ درصد و در سوئد ۱/۲ درصد می باشد) و با روند افزایشی سهم مذکور در سال ۱۹۹۲/۹۳ به ۱/۰۸ درصد و سپس در سال ۱۹۹۵/۹۶ به ۱/۰۳ درصد رسیده است و در سال ۱۹۹۵/۹۶ کمترین سهم هزینه را کشور ژاپن (۰/۱ درصد از تولید ناخالص داخلی) و بیشترین سهم را کشور دانمارک (۲/۲۶ درصد از تولید ناخالص داخلی) به برنامه های بازار کار اختصاص داده اند. (جدول ۳)

کشورهای در حال گذر اروپای شرقی (جمهوری چک ، مجارستان ، لهستان) از اواخر دهه ۱۹۸۰ برنامه های بازار کار را بکار گرفتند و همانطوریکه در جدول مربوطه ملاحظه می شود متوسط

سهم هزینه برنامه های بازار کار این کشورها پایین تر از کشورهای عضو O ECD می باشد و این سهم هزینه های اختصاص یافته از زمان شروع اجرای برنامه ها روند کاهشی داشته است.

جدول (۳) - مخارج عمومی برنامه های بازار کار کشورهای عضو OECD

(سهم از GDP)

کشور	/	/	/
استرالیا	/	/	/
اتریش	/	/	/
بلغارستان	/	/	/
کانادا	/	/	/
دانمارک	/	/	/
فنلاند	/	/	/
فرانسه	/	/	/
آلمان	/	/	/
یونان	/	/	/
ایرلند	/	/	/
ایتالیا	/	/	/
ژاپن	/	/	NA
هلند	/	/	/
نیوزلند	/	/	/
نروژ	/	/	/
پرتغال	/	/	/
اسپانیا	/	/	/
سوئد	/	/	/
انگلستان	/	/	/
آمریکا	/	/	/
میانگین غیر وزنی	/	/	/
اروپای شرقی :	/	/	NA
جمهوری چک	/	/	NA
مجارستان	/	/	NA
لهستان	/	/	

در جدول شماره (۴) توزیع سهم هزینه انواع برنامه های فعال بازار کار در کشورهای عضو OECD در سال ۱۹۹۵/۹۶ درج شده است و ملاحظه می شود هزینه برنامه های آموزشی در بین سایر مخارج برنامه ها بیشترین سهم را در کشورها دارد. بطوریکه سهم آن در دانمارک، سوئد و آمریکا به ترتیب ۷۷، ۵۹/۱ و ۵۷/۹ درصد می باشد و سهم متوسط در کشورها ۵۱/۱ درصد بوده که جایگاه ویژه بکارگیری برنامه های آموزشی را نشان می دهد و این برنامه در کشورهای اروپای شرقی نیز سهم بالایی دارد و همچنین این برنامه در بسیاری از کشورها، عمدتاً برای بیکاران اخراج شده، بیکاران بلند مدت و جوانان بکار گرفته شده است و مخارج صرف شده کشورها برای برنامه های فعال در حال افزایش می باشد و دومین برنامه ای که بیشترین سهم بودجه برنامه فعال را به خود اختصاص داده است برنامه ارایه خدمات جهت اشتغال بیکاران می باشد و از جمله برنامه های ارایه خدمات شامل مشاوره، جستجوی کار و کمک در انطباق و مطابقت شغل با مهارتهای نیروی کار می باشد. میانگین سهم مخارج ارایه خدمات در مخارج برنامه های فعال ۲۲/۳ درصد می باشد و بیشترین سهم در کشور انگلستان با ۴۲/۶ درصد و کمترین در کشور دانمارک ۵/۳ درصد بوده است و این بکارگیری برنامه در کشور جمهوری چک جایگاه ویژه ای را (۷۱/۴ درصد) دارد.

سومین برنامه از لحاظ سهم هزینه در بین برنامه های فعال بازار کار کشورهای عضو OECD ایجاد مشاغل عمومی و خدماتی دولتی می باشد که میانگین سهم مخارج آن از برنامه های فعال ۱۸ درصد می باشد و بیشترین سهم را کشور بلغارستان ۴۰/۷ درصد و کمترین را کشور کانادا ۵/۴ درصد داشته است و در بین سه کشور اروپای شرقی مجارستان ۲۵ درصد از مخارج برنامه های فعال را به این برنامه اختصاص داده است و ایجاد شغل در بخشهای عمومی مانند خدمات دولتی، بهداشت، ساختمان و غیره انجام می گیرد و از نظر اقتصادی ایجاد مشاغل عمومی عمدتاً گران می باشند و برنامه دیگر پرداخت یارانه به مشاغل می باشد که به نوبه خود سهم بالایی از هزینه به آن اختصاص داده شده است بطوریکه به طور متوسط در کشورها ۶/۲ درصد از هزینه برنامه های فعال را شامل شده است و کمترین سهم از برنامه های فعال در کشور دانمارک ۱/۳ درصد و بیشترین آن در کشور ایرلند ۱۴/۳ درصد اختصاص یافته است و البته این برنامه در کشورهای آمریکا و انگلستان اجرا نمی شود و سهم اجرای این برنامه فعال بازار کار در سه کشور اروپای شرقی نسبت به کشورهای عضو OECD بالاتر می باشد بطوریکه سهم هزینه پرداخت یارانه به مشاغل از مخارج برنامه های فعال در لهستان ۲۵ درصد، مجارستان ۱۴ درصد و جمهوری چک ۷/۱ درصد می باشد.

برنامه آخری که نسبت به سایر برنامه های فعال بازار کار هزینه کمتری در مجموع به آن اختصاص داده می شود برنامه ایجاد مشاغل و فعالیتهای خرد و کوچک بصورت خود اشتغالی می باشد بطوریکه مطابق جدول شماره (۴) متوسط هزینه این برنامه از برنامه فعال بازار کار ۲/۲ درصد می

باشد و این برنامه نیز در کشورهای بلغارستان ، هلند و آمریکا اجرا نشده است و در دیگر کشورها کمترین سهم ۱/۱ درصد در ایرلند و بیشترین سهم ۷/۱ درصد در کانادا می باشد.

کشورهای عضو OECD بیش از ۱۰ درصد مخارج برنامه های فعال بازار کار خود را به برنامه های ایجاد مشاغل عمومی و ایجاد خود اشتغالی اختصاص می دهند و عموماً این برنامه ها جهت گروههای خاصی اجرا نمی شود بطوریکه این برنامه ها در دهه ۱۹۸۰ در دانمارک و در اوایل دهه ۱۹۹۰ در آمریکا و در طی دهه ۱۹۹۰ در لهستان و مجارستان بطور گسترده اجرا شده است و همچنین در کشور استرالیا با وجود روند کاهش نرخ بیکاری (۸/۱ به ۶ درصد) این برنامه بکار گرفته شده است و در حال حاضر توافقهایی عمومی بین کشورهای عضو OECD برای بکارگیری برنامه های توسعه فعالیت های کوچک و خرد وجود دارد و طبق برآوردها حدود ۳۰ درصد ایجاد خود اشتغالی در سالهای اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ایالت های ماساچوست و واشنگتن آمریکا و همچنین ۳۰ درصد ایجاد خود اشتغالی در سالهای ۹۳-۱۹۹۲ در ایرلند ناشی از این برنامه بوده و در مجموع این برنامه منجر به ایجاد ۲۰ درصد از کل اشتغال در کشورهای عضو OECD شده است . (OECD ، ۱۹۹۳)

همانطوریکه در جدول شماره (۴) ملاحظه می شود در اکثر کشورهای عضو OECD کمتر از ۱۰ درصد مخارج برنامه های بازار کار فعال به دو برنامه توسعه و ایجاد فعالیت های کوچک و پرداخت یارانه به دستمزدها جهت ایجاد اشتغال اختصاص می یابد و در کشورهای اروپای شرقی عموماً به این نوع مداخله در بازار کار بیشتر اهمیت داده می شود. برنامه پرداخت یارانه به دستمزدها عمدتاً جهت بکارگیری بیکاران بلندمدت مورد استفاده قرار می گیرد و بیشتر در مناطقی که با مشقتهای بالایی روبرو هستند (مثلاً با بیکاری بالا) و نیز برای نوجوانان بکار گرفته می شود از جمله کشور اسکاتلند هنگامی که با روند افزایش بیکاری از ۶ به ۱۰ درصد در سالهای ۱۹۹۲-۱۹۸۹ روبرو بود این برنامه مورد استفاده قرار گرفت. و البته از نظر سطح ، میزان و مدت بکارگیری این برنامه در کشورها تفاوت های معنی دار وجود دارد . برای مثال در آمریکا تخفیف مالیاتی برای مشاغل شرکتها بمیزان ۵۰ درصد دستمزد افراد برای دوره دو ساله اجرا شده است و علاوه بر آن برنامه بیمه های بیکاری تا اشتغال مجدد در کشور آمریکا بیشتر مورد استفاده قرار می گیرد و این کشور تجربه زیادی در اجرای این برنامه دارد.

جدول (۴) - توزیع سهم مخارج برنامه ها و سیاستهای فعال بازار کار (درصد مخارج به *ALMP)

۱۹۹۵/۹۶

کشور	آموزش	مشاغل عمومی	فعالیت‌های خرد	یارانه های شغلی	خدمات به اشتغال	کل از GDP (درصد)
استرالیا	۳۳/۷	۲۶/۵	۳/۶	۷/۲	۲۸/۹	۰/۸۴
بلغارستان	۳۵/۷	۴۰/۷	۰/۰	۷/۹	۱۵/۷	۱/۴۱
کانادا	۴۸/۲	۵/۴	۷/۱	۳/۶	۳۵/۷	۰/۵۶
دانمارک	۷۷/۰	۱۲/۸	۳/۵	۱/۳	۵/۳	۲/۲۶
فرانسه	۵۵/۸	۱۷/۱	۳/۱	۱۲/۴	۱۱/۶	۱/۳۰
آلمان	۵۵/۲	۲۱/۰	۲/۱	۴/۹	۱۶/۸	۱/۴۳
ایرلند	۳۲/۰	۳۸/۳	۱/۱	۱۴/۳	۱۴/۳	۱/۷۵
هلند	۵۴/۷	۹/۵	۰/۰	۹/۵	۲۶/۳	۱/۳۷
سوئد	۵۹/۱	۱۹/۱	۳/۱	۷/۶	۱۱/۱	۲/۲۵
انگلستان	۵۳/۲	۲/۱	۲/۱	۰/۰	۴۲/۶	۰/۴۶
امریکا	۵۷/۹	۵/۳	۰/۰	۰/۰	۳۶/۸	۰/۱۹
میانگین غیروزنی	۵۱/۱	۱۸/۰	۲/۲	۶/۲	۲۲/۳	۱/۳
اروپای شرقی						
جمهوری چک	۱۴/۳	۷/۱	۰/۰	۷/۱	۷۱/۴	۰/۱۴
مجارستان	۳۰/۲	۲۵/۶	۰/۰	۱۴/۰	۳۰/۲	۰/۴۳
لهستان	۴۰/۶	۲۱/۹	۶/۳	۲۵/۰	۶/۳	۰/۳۲

توجه: آموزش جوانان و افراد ناتوان را شامل شده است و شاید آنها ارتباط غیرآموزشی داشته باشد.

active labor market policy - ×

ماخذ: OECD (۱۹۹۷)

در جدول شماره (۵) درصد تغییرات سهم مخارج برنامه فعال بازار کار از کل برنامه های بازار کار کشورهای عضو OECD و متوسط کشورهای اروپای شرقی درج شده است و تغییرات طی دوره ده ساله (۱۹۸۵ الی ۱۹۹۵/۹۶) و دوره پنج ساله (۱۹۹۵/۹۶ - ۱۹۹۰) مشخص شده است و در طی سالهای ۱۹۸۵ الی ۱۹۹۵/۹۶ بیشترین افزایش سهم اجرای برنامه فعال بازار کار در کشورهای ژاپن (۲۰/۸ درصد)، فرانسه (۲۰/۲ درصد)، استرالیا (۴/۵ درصد)، اسپانیا (۱۲/۸ درصد)، دانمارک (۱۰/۵ درصد) و یونان (۱۰ درصد) بوده است و متوسط رشد سهم برنامه فعال در

کشورهای عضو OECD ۲/۲ درصد می باشد و البته در دوره مذکور در برخی از این کشورها سهم برنامه های فعال شدیداً کاهش داشته است از جمله کشورهای سوئد (۲۱- درصد) ، نیوزلند (۱۹/۶- درصد) و سوئیس (۱۱/۸- درصد) می باشند.

در جدول مذکور ملاحظه می شود تغییرات سهم بکارگیری در دوره پنج ساله (۱۹۹۰ الی ۱۹۹۵/۹۶) برای کشورهای عضو OECD تفاوت زیادی با تغییرات در دوره ده ساله (۱۹۸۵ الی ۱۹۹۵/۹۶) دارد و حتی برخی کشورها در روند معکوس تغییرات زیادی داشته اند برای مثال با وجودیکه در کشورهای هلند، آلمان ، پرتغال ، یونان و ژاپن تغییرات سهم بکارگیری برنامه های فعال در دوره پنج ساله بمیران زیادی منفی می باشد ولی در طی مجموع ده سال (۱۹۸۵ الی ۱۹۹۵/۹۶) سهم بکارگیری برنامه فعال افزایش زیادی داشته است و میانگین تغییرات سهم اجرای برنامه های فعال در دوره پنج سال در کشورهای عضو OECD و کشورهای اروپای شرقی بترتیب ۱ / ۲ درصد و ۳/۴ درصد کاهش و در دوره ده سال بترتیب ۲/۲ درصد و ۲/۴ درصد افزایش داشته است که در مجموع روند افزایش بکارگیری برنامه های فعال بازار کار از کل برنامه های بازار کار را نشان می دهد.

جدول (۵) - تغییرات سهم مخارج برنامه فعال از کل برنامه های بازار کار

کشور / سال	۱۹۹۰ الی ۱۹۹۵/۹۶	۱۹۸۵ الی ۱۹۹۵/۹۶
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 ×	- /	+ /

- ×

Source : OECD Database on Active Labor Market Programmes.

همانطوریکه قبلاً ذکر شد یکی از برنامه های مهم فعال بازار کار ایجاد مشاغل عمومی می باشد و از جمله شامل ایجاد شغل در مشاغل خدمات دولتی، بهداشت، ساختمان و غیره می باشند و از نظر اقتصادی ایجاد مشاغل عمومی گران هستند و البته ایجاد این مشاغل در کوتاه مدت ضد فقرمی باشند چون برای نیروی کار غیر ماهر ایجاد درآمد می نمایند و بنابراین این برنامه بازار کار را کشورهای فقیر بیشتر استفاده می کنند و هزینه ایجاد مشاغل عمومی در چند کشور با درآمد سرانه پایین در جدول (۶) مورد مقایسه قرار گرفته است. کشورهایی با درآمد سرانه پایین در بکارگیری برنامه ایجاد مشاغل عمومی بایستی مسائلی را مورد توجه قرار دهند از جمله:

- ۱- سطح نرخ دستمزد در این مشاغل ایجاد شده بالاتر از دستمزد رایج بازار برای نیروی کار غیر ماهر نباشد.
 - ۲- از ایجاد محدودیتها برای واجد شرایط بودن اجتناب شود و کسانی که می خواهند در این نرخ دستمزد کار کنند واقعاً شرایط کار برای آنان وجود داشته باشد.
 - ۳- حساسیت نیروی کار (کشش دستمزد) بایستی بالاتر از نرمال و حالت عادی برای فعالیتهای مشابه برقرار باشد.
 - ۴- طرحهای ایجاد مشاغل برای نواحی فقیر هدفمند شوند و بایستی حداکثر اطمینان جهت ایجاد درآمد برای مردم فقیر وجود داشته باشد.
 - ۵- عملکرد اجرای برنامه در کاهش فقر دقیقاً باید مورد ارزیابی قرار گیرد.
- هزینه ایجاد مشاغل عمومی در چند کشور با درآمد سرانه پایین در جدول شماره (۶) مورد مقایسه قرار گرفته است و مشخص می شود متوسط هزینه ایجاد هر شغل عمومی در کشورها تفاوت زیادی دارد و با در نظر گرفته برابری قدرت خرید از ۲۳۰ دلار در کشور ماداگاسکار تا ۸۰ دلار در کشور بولیوومی شغل ایجاد می شود.

جدول (۶) - هزینه سرانه ایجاد مشاغل عمومی

شرح	مصر	هندوراس	نیجریه	مادگاسکار	بولیوی	سنگال	چین
۱- هزینه هر شغل (دلار آمریکا)							
۲- هزینه هر شغل (برابری قدرت خرید)							
CPI سرانه (دلار آمریکا)							
نسبت ۱ به ۲ (درصد)	/	/	/	/	/	/	/

Source: Adapted from Subbaraa () WDR

نتایج و پیشنهادات در بکارگیری برنامه های بازار کار

بکارگیری برنامه های بازار کار در کشورهای مختلف با اهداف متفاوتی انجام می گیرد و بدلیل تأثیر آنها در عوامل و نهاده های مهم تولیدی مانند نیروی کار و منابع مالی نیاز به بررسی جهت دستیابی به طرق بهتر کاربردهای برنامه ها جهت اخذ نتایج مطلوب وجود دارد هدف رشد اشتغال و در این قسمت با مطالعه مواردی چون اهداف ، طرق بکارگیری برنامه ها ، نتایج و پیشنهاداتی برای بهبود اجرای برنامه ها تهیه شده و بصورت منسجم ارائه می شود.

سیاستهای بازار کار همانطوریکه قبلاً ذکر شده در دو گروه کلی برنامه های فعال و برنامه های منفعل قابل تقسیم می باشد و هر کدام از طریق کانالهای مختلفی بر اشتغال و بیکاری مؤثر هستند. سیاستهای فعال بازار کار طبق بررسی انجام شده (Connell and Mc Ginnittg ۱۹۹۷ ، O Mc) از طریق سه کانال بر بازار کار مؤثر هستند که عبارتند از:

۱- بهبود تناسب جریان و فرایند جویندگان کار و فرصتهای شغلی

۲- افزایش بهره وری نیروی کار

۳- حفظ کارایی بوسیله کاهش و رفع موارد انقباضی بازار کار

بنابراین بکارگیری برنامه های فعال بازار کار همچون آموزش، بازآموزی و همراهی در پیدا کردن شغل برای بیکاران موجب افزایش بهره وری نیروی کار جهت جذب آسان نیروی کار و ایجاد سخنیت و تناسب بین مهارتهای نیروی کار با فرصتهای شغلی جدید بازار کار فراهم می سازد و همچنین از طریق برنامه های کمک در توسعه مشاغل کوچک (خود اشتغالی) و ایجاد فعالیتهای عمومی ، پرداخت یارانه جهت حفظ و گسترش اشتغال به کارفرمایان می باشد که در مجموع برنامه های فعال موجب افزایش کارایی و عدم انقباضی بازار کار می شود و به انبساط بازار کار و ایجاد فرصتهای شغلی کمک می کنند و برنامه های منفعل بازار کار مستقیماً موجب بهبود وضعیت زندگی

بیکاران و شاغلان با دستمزد پایین می باشد که از جمله برنامه های منافع بیمه بیکاری ، تحفیفها و معافیت های مالیاتی ، پرداخت یارانه و کمک به افراد با دستمزد پایین انجام می گیرد.

در جدول شماره (۷) برای برنامه های بازار کار با توجه به سوابق بکارگیری آنها ، مسائل و موضوعات موفقیت و یا ناموفق بودن برنامه ها قید شده است و سپس پیشنهادات جهت بهبود بکارگیری برنامه ها بطور خلاصه ذکر شده است و در جداول شماره (۸) در سه مرحله برای برنامه های بازار کار اهداف ، طرق کاربرد برنامه ها و نتایج اجرای برنامه های بازار کار قید شده است.

جدول (۷) - مرور برنامه های فعال نیروی کار

برنامه	شرایط کمک کننده برای موفقیت برنامه ها در موارد بررسی شده	سفارشات
برنامه های ایجاد مشاغل عمومی (۱۳ ارزیابی)	برای گروههای متضرر شدید، ایجاد مشاغل موقتی و حفاظت در نگهداری شغل	برای اشتغال بلند مدت کمک نمی کند و احتمال کمتری دارد که مشارکت کننده ها در مشاغل عادی درآمد کمتری نسبت به گروه کنترل دریافت کنند
مشارکت در جستجوی کار، اشتغال در مشاغل خدماتی (۱۸ ارزیابی)	نوجوانان بیکار در شرایط بهبود اقتصادی و زنان بیشتر نفع می کنند	نسبت به هزینه سایر برنامه های مداخله در بازار کار، هزینه کمتری دارد و نوجوانان معمولاً سود نمی کنند
آموزش بیکاران بلند مدت (۲۳ ارزیابی)	برای زنان و دیگر گروههای متضرر زمانی اقتصاد در بهبود می باشد	این برنامه ها کارایی بیشتری نسبت به برنامه مشارکت در جستجوی کار ندارند و برای اشتغال مجدد و مداخلات در میزان درآمد بدلیل بکارگیر در ۲ و ۴ زمان هزینه زیادی دارند
باز آموزی در مورد اخراج شده ها (۱۱ ارزیابی)	زنان و دیگر گروههای متضرر در زمانی که اقتصاد در حال بهبود می باشد.	این برنامه ها نسبت به مشارکت در جستجوی کار کارایی بیشتری ندارند و خیلی هزینه دارند و نرخ بازدهی این برنامه ها معمولاً منفی است. با این حال مشارکت در جستجوی کار نباید بطور مستقیم جهت ایجاد اشتغال برای گروههای مختلف بیکار بکار گرفته شود.
آموزش نوجوانان (۷ ارزیابی)	مثبت نبود	در نتیجه آموزش، درآمد ناشی از اشتغال بهبود حاصل نشده و نرخ واقعی بازدهی در کوتاه مدت و بلند مدت منفی بود
برنامه توسعه مشاغل کوچک (۱۳ ارزیابی)	نسبتاً برای گروههای مسن تر و خیلی آموزش دیده	Take-up بین بیکار شده ها خیلی پایین و نرخ شکست فعالیتها معنی دار است. اتلاف این برنامه ها، مواجهه با هزینه های بالا است و مشخص شده همیشه بودجه بیمه بیکاری بالاتری از گروههای کنترل بوده است.
یارانه به دستمزدها جهت ایجاد اشتغال (۱۵ ارزیابی)	در بلند مدت وارد شدگان به کار بیکار می شوند و به هر حال در بلند مدت تأثیری ندارد	اثرات جانشینی و اتلاف هزینه ها بالا است و در تحلیلها مشخص شده مقایسه این گروه با گروه کنترل وضعیت بهتری نداشته است و بعضی اوقات برنامه سوبسید دائمی برای برخی شرکتها بکار گرفته شده است.

جدول (۸) -

نتایج	طرق کاربردهای برنامه در کشور	اهداف	برنامه
<p>- ایجاد مدیریت در تولید کالاهای عمومی و توسعه زیر ساختها</p> <p>- کاهش مردم استفاده کننده از بیمه بیکاری</p>	<p>- احداث جاده (رواندا، البانی، کلمبیا، مراکش)</p> <p>- احداث مدرسه و مراکز بهداشتی (ماداگاسکار، هندوراسی، اندونزی و یمن)</p>	<p>ایجاد مشاغل خدماتی با دستمزد پایین در جهت کاهش فقر و سوء تغذیه و ایجاد مشاغل ابتدایی</p>	<p>اشتغال خدمات عمومی و مشاغل عمومی</p>
<p>- کمک به کاهش بیکاری بلند مدت</p> <p>- ارزیابی برنامه</p>	<p>خدمات مشاوره و جابجایی کارگران مانند ترکیه، مشارکت در جستوی کار از جمله جمع آوری اطلاعات تواناییهای افراد و در اختیار گذاشتن اطلاعات فرصتهای اشتغال مانند برزیل، جامائیکا</p>	<p>هدف اصلی انطباق مشاغل برای جویندگان کار در پیدا کردن شغل می باشد که خدمات مختلفی در این جهت ارایه می شود مانند کلوبهای شغلی، مشاوره، تماس با مراکز اشتغال</p>	<p>همراهی در جستجوی شغل و ارایه خدمات اشتغال</p>
<p>- افزایش بهره وری افراد نیروی کار</p> <p>- بهبود منفعت برخی گروهها (مثل زنان)</p>	<p>ایجاد برنامه آموزشی در کمک به بکارگیری مجدد کارکنان (جامائیکا)</p> <p>برنامه های آموزشی موجب بهبود کارائی و ایجاد تقاضای جانبی جهت کار و آموزش جوانان برای نیروی کار بیکار شده (رومانی، فرانسه و آرژانتین)</p>	<p>کمک به داوطلبان جدید نیروی کار و بکارگیری مجدد کارگران و تراکم مهارتها که امکان رقابت برای مشاغل بوجود می آورد</p>	<p>آموزش و آموزش مجدد</p>
<p>- کمک به ایجاد فعالیتهای مجزار</p> <p>- یک الترناتیو بیمه بیکاری</p>	<p>- حمایت از درآمدهای خصوصی کوچک در ایجاد فعالیتهای با تأسیس صندوق (ایتره)</p> <p>- افزایش بازرگانیهای کوچک از طریق توسعه بازرگانیهای کوچک (آلبانی)</p> <p>- اعتبار به زنان جهت کمک به ایجاد فعالیتهای کوچک روستایی (مراکش) و بازرگانیهای کوچک (هلند)</p>	<p>ایجاد و افزایش بازرگانیهای جدید با مقیاس کوچک و فراهم کردن خود اشتغالی از طریق همراهی و کمک تکنیکی، اعتبار و سایر حمایتها</p>	<p>توسعه فعالیتهای خرد و کوچک</p>

ادامه جدول (۸)

نتایج	طرق کاربردهای برنامه در کشور	اهداف	برنامه
<p>- کمک به استمرار اشتغال افراد در توسعه برخی مشاغل در ارتباط با مهارتها</p> <p>- کمک به افراد جهت حفظ قراردادها در بازار کار</p>	<p>فراهم کردن پرداخت یارانه ها به دستمزدها در شرکتها، جهت بکارگیری بیکاران (آرژانتین ، هلند و مجارستان)</p>	<p>طراحی شده جهت پرداخت یارانه به هزینه کارفرمایان جهت بکارگیری افراد بیکار شده و دولت بخشی از حقوق نیروی کار در دوره ای تأمین می کند تا شاید شرکتها تصمیم به بکارگیری افراد و پرداخت حقوق باشند.</p>	<p>یارانه ها به دستمزد</p>

- کشور کره جنوبی

کره جنوبی امروزه جزء گروه کشورهای جدید صنعتی شده با درآمد سرانه متوسط به بالا محسوب می شود و در مسیر توسعه اقتصادی خود الگوی مشابه کشور ژاپن را برگزیده است و وحدت سیاستگذاری در بخشهای اقتصادی راز موفقیت کشورهای جنوب شرقی آسیا و از جمله کره جنوبی می باشد [۲۴] و در این کشور سازمانهایی مانند مؤسسه توسعه تجارت کره (کترا) وجود دارد که وظیفه عمده آنها ایجاد کانالهای ارتباطی بین مراکز تصمیم گیری دولتی با بخش خصوصی کشور می باشد و همواره بعنوان مشاور قوی بخش خصوصی عمل می کنند و در اقتصاد کشور علاوه بر فعالیتهای سرمایه گذاریهای بزرگ به فعالیتهای اقتصادی کوچک نظیر تولید کفش، نساجی، وسایل ورزشی، اسباب بازی و لوازم مصرفی که سرمایه های بالنسبه کمی نیاز دارند توجه می شود و تولیدات آنها حتی جذب بازارهای صادراتی می شوند و این ناشی از کیفیت خوب تولیدات می باشد و از جمله دلایل آن در این کشور اینست که نیروی کار زیر نظر برنامه های آموزشی متناسب با برنامه ها و سیاستهای کلان جامعه می باشند و در کلان جامعه برنامه ریزیهای دقیق، پویا و هماهنگ در بین بخشهای اقتصادی انجام می شود.

رژیم اقتصادی کره جنوبی سرمایه داری است که در آن بازار نقش اساسی تعیین قیمتها از جمله تعیین قیمت نیروی کار در بازار کار را به عهده دارد و از سال ۱۹۶۲ تا سال ۱۹۹۶ هفت برنامه پنجساله توسعه اقتصادی اجرا شده که پیشرفتهای زیادی را بهمراه داشته اند بطوریکه از اقتصاد مبتنی بر کشاورزی به وضعیت اقتصاد صنعتی متحول شده است و تأکید در برنامه ها بویژه برنامه های ششم و هفتم به کاهش تدریجی دخالت دولت در امور اقتصادی و افزایش قدرت رقابت در بازار بوده است بطوریکه هرچه بیشتر انعطاف پذیری بازار را فراهم ساخته اند و به سطح آموزشهای نیروی فعال توجه زیادی در برنامه شده است و در طی این برنامه ها بازار داخلی کره بیش از پیش از رقابتهای بین المللی متأثر شده است و دولت تلاش کرده در کنار ایجاد شرایط مناسب در بازارهای رقابتی مطلوب برای بخش خصوصی از طریق دیگری مانند حل مشکل مسکن رفع آلودگی محیط زیست، توسعه مناطق روستایی و افزایش روحیه انضباط عمومی زمینه های رشد و توسعه پایدار اقتصادی را فراهم نماید.

در جدول شماره (۱) وضعیت تحول فعالیت و مشارکت مردم کشور کره برحسب گروههای سنی و جنسی در طی دو دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ درج گردیده است و به عبارتی آن سالها شامل دو سال آخر برنامه پنج ساله چهارم و سالهای برنامه های پنج ساله پنجم، ششم و هفتم می باشد و مشخص می شود در طی سالهای مذکور در مجموع نرخ مشارکت کل (بالای ۱۵ سال) و نرخ مشارکت برای افراد در سن فعالیت (۶۴-۱۵ سال) یک درصد افزایش داشته است و نرخ مشارکت در سنین ۲۴-۱۵

سال ۱۰ درصد (از ۴۵ به ۳۵ درصد) کاهش داشته است که نشانگر توجه برنامه های اقتصاد به امر آموزش می باشد و البته در عوض نرخ مشارکت افراد مسن (بالای ۶۵ سال) شدیداً افزایش (۸/۶ به ۲۱/۷ درصد) داشته است.

ملاحظه نرخهای مشارکت کل در سال ۱۹۹۰ نسبت به ۱۹۹۷ مشخص می شود که نرخ مشارکت کل در جامعه روند افزایش داشته از ۶۰ درصد و به ۶۲/۲ درصد (بالای ۱۵ سال) رسیده است و همچنین بدلیل گسترش آموزش نرخ مشارکت در سنین آموزشهای متوسطه و دانشگاهی روند کاهشی داشته و از ۳۵ درصد به ۳۴/۴ درصد (۱۵-۲۴ سال) رسیده است و برای سایر سنین بدلیل فراهم شدن زمینه های فعالیت نرخ مشارکت آنان افزایش یافته است. (جدول ۱)

ملاحظه نرخهای مشارکت برحسب جنسیت مشخص می شود زمینه های مشارکت برای زنان در طی دو دهه گذشته در کشور کره بسیار زیاد فراهم شده بطوریکه نرخ مشارکت جمعیت فعال زن (۱۵-۶۴ سال) از ۴۵/۹ درصد سال ۱۹۸۰ با روند افزایشی به ۵۰/۱ درصد سال ۱۹۹۰ و سپس به ۵۳ درصد در سال ۱۹۹۷ افزایش یافته است و البته نرخ مشارکت در سنین تحصیل (۱۵-۲۴) مانند نرخ مشارکت مردان کاهش داشته است. نرخ مشارکت کل مردان (بالای ۱۵ سال) در طی دو دهه گذشته از ۷۶/۴ درصد به ۷۵/۶ درصد کاهش داشته و همچنین نرخ مشارکت در سنین فعالیت (۱۵-۶۴) از ۷۹ درصد به ۷۸/۴ درصد کاهش یافته است و قابل توجه است که در دو دهه گذشته در مجموع نرخهای مشارکت افراد مسن (بالای ۶۴ سال برای زنان و مردان با روند زیادی در حال افزایش می باشد.

در این کشور ارتباط بین میزان افزایش بیکاری با کاهش دستمزدهای واقعی معنی دار می باشد از جمله در بحران سال ۱۹۹۷ تولید ناخالص داخلی این کشور کاهش یافته و به میزان ۸ سال قبل رسید و دستمزدهای واقعی اولین بار در ۲۰ سال گذشته کاهش یافت و همزمان نرخ بیکاری ناشی از بحران افزایش یافت (از ۲ درصد به ۷/۶ درصد در سال ۱۹۹۸ و به ۸/۷ درصد در سال ۱۹۹۷). در این بحران بسیاری از شرکتهای کوچک و متوسط ورشکست شدند و دولت سریعاً منافع بیمه بیکاری را گسترش داد ولی بیمه بیکاری بخش کوچکی از بیکاران را پوشش می داد و بیشتر بنفع کارگران زیان دیده شرکتهای بزرگ بود تا بنفع نیروی کار شرکتهای کوچک و متوسط که اخراج شده بودند و در این زمان بسیاری از جوانان فارغ التحصیل دبیرستانی و دانشگاهی که تحت پوشش بیمه بیکاری نبوده در جستجوی کار بودند و از طرف دیگر بیمه بیکاری محدود بود بطوریکه در سال ۱۹۹۸ از ۱/۵ میلیون نفر بیکار که وجود داشت تنها ۷ درصد آنها (۱۰۵ هزار نفر) منافع بیکاری دریافت می کردند و آن نیز کوتاه مدت بود بویژه برای کسانی که قبل از اخراج دستمزد پایینی داشتند و طبق شرایط بیمه بیکاری برای افراد مسن که سالهای کاری زیادی داشتند دوره پرداخت منافع بیکاری بیشتر می باشد گرچه متوسط پرداخت منافع بیکاری دوماه بود و کارگران ۲۵ ساله که کمتر از سه سال سابقه کار داشتند فقط یکی ماه منافع بیکاری دریافت کردند و میزان دریافت منافع بیکاری به اندازه ۵۰ درصد درآمد بیکاران مطابق متوسط درآمد ۱۲ ماه گذشته آنان بوده است و پرداختها عمدتاً بصورت پول نقد رایگان نبود بلکه بصورت پرداخت سوبسید جهت آموزش، درمان و دارو و وامها سوبسید دار بود و البته در حال حاضر مدت پرداخت منافع بیکاری افزایش یافته است که حداکثر هفت ماه برای کسانی که بالای ده سال سابقه داشته و سن آنان بیش از ۵۰ سال می باشد تعیین شده است.

بحران مالی گسترده در سال ۱۹۹۷ که کشورهای در حال توسعه را فرا گرفت و باعث شد در طول یک سال (سال ۱۹۹۷ به ۱۹۹۸) ۵/۳ درصد شاغلان کشور کره کاهش یافت و کاهش شاغلان بترتیب بیشترین در نیروی کار فعالیتهای صنعتگران ۱۲/۷ - درصد، کارکنان دفتری ۶/۱ - درصد کشاورزان و ماهیگران ۴/۲ - درصد، کارگران خدماتی و فروشندگان ۲/۸ - درصد بوده و طبق مطالعه انجام شده در بحران مذکور برای جهت شناخت انواع بیکاری کشور در سال ۱۹۹۸ اندازه گیری و مشخص شد که ۲۰ درصد بیکاران از نوع بیکاری ساختاری (بیکارانی که مهارت، آموزش و تجربه آنان با فرصتهای شغلی بازار تناسب ندارد) و ۱۱/۸ درصد بیکاری اصطکاکی و جابجایی (افراد در نتیجه تعویض) شغل و یا در جستجوی کار جدید بیکار هستند) و ۵۴/۶ درصد بیکاری ناشی از کمبود تقاضا (فقدان تقاضای کل، بدلیل رکود اقتصادی شرکتهای پایین تر از ظرفیت تولید می کردند و کارگران را اخراج می کردند) وجود داشته است که این نوع شناخت در شناسایی بکارگیری انواع

برنامه های بازار کار کمک می کند بطوریکه در کشور کره با توجه به انواع بیکاری و سهم آنها از بیکاران کل انواع برنامه های مختلف بازار کار به اجرا گذاشته می شود برای مثال برای بیکاری ساختاری که مهارت بیکاران با فرصتهای شغلی تناسب ندارد برنامه های غیر مستقیم فعال بازار کار از جمله برنامه آموزش و بازآموزی جهت افزایش مهارت بیکاران برای کسب فرصتهای شغلی استفاده می شود و یا برای بیکاری از نوع کمبود تقاضا از برنامه های مستقیم فعال بازار کار از جمله ایجاد شغل بطور مستقیم در بخش عمومی (ساختمان سازی ، تمیز کردن محیط زیست ، خدمات اجتماعی ، توسعه زیر ساختها) و پرداخت انواع یارانه جهت اشتغال زایی مورد استفاده قرار می گیرد و در کنار این برنامه ها از سیاستهای منفعل بازار کار پرداخت رایانه برای معاش و زندگی و بیمه های بیکاری اجرا می شود بنابراین سهم بکارگیری انواع برنامه های بازار کار در کشور کره جهت مبارزه با بیکاری در جدول شماره (۲) درج شده است و ملاحظه می شود سهم زیادی از بودجه برنامه های بازار کار به برنامه های منفعل اختصاص داده شده است و به عبارتی بودجه به بیمه های بیکاری و پرداخت یارانه هایی جهت کمک به معاش بیکاران عمدتاً اختصاص یافته است و این با روند افزایشی ادامه دارد.

جدول (۲) - سهم برنامه های بازار کار از بودجه کل بازار کار

شرح	بودجه کل (بیلیون ون)	سهم برنامه غیر مستقیم فعال بازار کار (درصد)	سهم برنامه مستقیم فعال بازار کار (درصد)	سهم برنامه منفعل بازار کار (درصد)
نیمه اول سال ۱۹۹۸	۳۱۷۷	۲۴/۳	۳۰/۳	۴۵/۴
نیمه دوم سال ۱۹۹۸	۵۳۲۶/۶	۱۰/۵	۲۱/۹	۶۷/۶
۱۹۹۹	۷۲۶۲/۸	۸/۳	۲۸/۸	۶۲/۶

- ۱- برنامه های غیر مستقیم فعال بازار کار = آموزش حرفه ای + جابایی شغل در فعالیتهای
 ۲- برنامه های مستقیم فعال بازار کار = برنامه ایجاد شغل عمومی + انواع سوبسید اشتغال زایی
 ۳- برنامه های منفعل بازار کار = بیمه بیکاری + سوبسیدهایی برای معاش بیکاران

- 1- Indirect active labor Market policy
 2- Direct active labor Market policy
 3- Passive labor Market policy

در جدول شماره (۳) چشم اندازی از نرخهای بیکاری و نرخهای رشد تولید ناخالص داخلی در سالهای ۲۰۰۲-۱۹۹۸ درج شده است و ملاحظه می باشد با وجود اجرای انواع برنامه های بازار کار و رشد اقتصادی ، پیش بینی شده نرخ بیکاری کاهش زیادی نداشته باشد بطوریکه نرخ بیکاری از ۶/۳ درصد سال ۱۹۹۸ به ۷/۵ درصد سال ۱۹۹۹ افزایش داشته است و سپس با روند کمی کاهش به ۵/۵ درصد در سال ۲۰۰۲ خواهد رسید. درحالی که رشد اقتصادی ۲۰/۱ درصد سال ۱۹۹۹ به ۵/۳ درصد در سال ۲۰۰۲ افزایش خواهد داشت و از بکارگیری برنامه های بازار کار این نتیجه حاصل شده که بیکاری در این کشور تا سال ۱۹۹۹ کنترل شده و سپس روند کاهشی را طی می نماید و چندین دلیل برای افزایش بیکاری تا سال ۱۹۹۹ ذکر شده از جمله اولاً صنایع کوچک و بزرگ با شرایط سختی مواجه بوده اند و باوجود انعطاف پذیری سیاست پولی دولت اکثر اعتبارات به صنایع بزرگ اختصاص یافته و اعتبارات کمی به صنایع و شرکتهای کوچک و متوسط اختصاص یافته است درحالی که شرکتهای کوچک تر می توانند فرصتهای شغلی زیادی ایجاد نمایند ثانیاً امکانات زیرساختاری اقتصاد تا قبل از سال ۱۹۹۹ روند کاهشی داشته است و از این سال بخش عمومی شروع به ایجاد زیر ساختارهای اقتصادی کرده است.

ثالثاً، اقتصاد کره با رشد منفی تولید ناخالص داخلی در حدود ۵/۹ - درصد در سال ۱۹۹۸ مواجه بود اما با رشد مثبت در سال ۱۹۹۹ در حدود ۲ درصد با توجه به انبساط سیاستهای پولی و مالی دولت مواجهه شد و به هر حال رشد مثبت به همراه خود اشتغال را می آورد (بهبود شرایط کاری از جمله افزایش دستمزدها و ایجاد اشتغال را همراه داشت)

رابعاً؛ در نظام دستمزد مشخص می شود که درآمد افراد مسن افزایش می یابد و این باعث عدم انگیزه بکارگیری افراد مسن و کارگران نیمه ماهر می شود و جزء در بخش غیررسمی عمومی، این افراد با مشکلات زیادی در جستجوی کار مواجه هستند و این نیروی انسانی سریعاً اخراج می شوند و در نتیجه پیش بینی می شود نرخ بیکاری بالا در سالهای آتی در این کشور با وجود رشد اقتصادی بیشتر وجود داشته باشد.

جدول (۳) - چشم انداز بیکاری ۲۰۰۲ - ۱۹۹۸

هزار نفر - درصد

بیکاران	نرخ بیکاری (درصد)	نرخ رشد GNP (تولید ناخالص داخلی)	سال
۱۳۳۴	۶/۳	- ۵/۴	نیمه اول سال ۱۹۹۸
۱۵۹۳	۷/۴	- ۶/۴	نیمه دوم سال ۱۹۹۸
۱۴۶۳	۶/۸	- ۵/۹	متوسط سال ۱۹۹۸
۱۶۹۸	۷/۹	۰/۸	نیمه اول سال ۱۹۹۹
۱۵۶۶	۷/۱	۳/۳	نیمه دوم سال ۱۹۹۹
۱۶۳۲	۷/۵	۲/۰	متوسط سال ۱۹۹۹
۱۵۱۴	۶/۸	۴/۷	۲۰۰۰
۱۴۰۱	۶/۲	۵/۱	۲۰۰۱
۱۲۸۱	۵/۵	۵/۳	۲۰۰۲

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

باتوجه به مطالب گذشته در کنار برنامه های منفعل بازار کار بکارگیری برنامه های فعال بازار کار در کشور کره اهمیت بیشتری در مبارزه با بیکاری داشته است و دلیل اصلی آن داشتن بیکاری از نوع بیکاری ناشی از کمبود تقاضا برای نیروی کاری می باشد که اشتغال ایجاد شود و دولت کره در اواسط سال ۱۹۹۸ جهت مبارزه با بیکاری کشور از ترکیب برنامه های فعال و منفعل بازار کار استفاده کرد و از جمله علاوه برگسترش بیمه بیکاری جهت فراهم کردن مهارت های مورد تقاضا در بازار کار برنامه های آموزشی را فراهم کرده است و نیز آموزش های حرفه ای مناسب جهت نیازهای بخش خصوصی را مهیا کرده است و بعلاوه در توسعه برنامه آموزش حرفه و شغل دوره هایی بطور موقت و حتی روزانه ایجاد کرده که عمده آنها برای بیکاران می باشد و برای اطمینان بیشتر همچنین برنامه آموزش کوتاه مدت با مهارت های ابتدایی که اشتغال را افزایش و رضایت شغلی را بهبود دهد ارایه می شود و البته برنامه آموزش های حرفه ای متناسب و مطابق با بازار کار جهت جایگزینی فرصت های شغلی موجود می باشد به عبارتی آن باهدف ایجاد مهارت در افراد برای جوابگویی تقاضا به نیروی کار در فعالیتهای و مشاغل بازار کار می باشد.

در حال حاضر فعالیت دولت کره بر مبنای استراتژی برون‌گرا است و دولت بجای سیاست حمایت مستقیم از شرکتها و فعالیتهای داخلی بر اقداماتی از قبیل تشویق رقابتها، تخصیص کارآمد منابع و توسعه هماهنگی بخشهای اقتصادی متمرکز می باشد و با افزایش انعطاف پذیری بازار، افزایش رقابت فعالیتهای تعاون و افزایش سرمایه گذاریهای مستقیم خارجی رشد اقتصادی بیشتری را به همراه آورده است و چون انعطاف پذیری بازار کار تاحدی موجب افزایش بیکاری می شود جهت به حداقل رساندن آشوبهای اجتماعی ناشی از بیکاری دولت مبالغ هنگفتی را به انواع برنامه های اجتماعی، آموزشی و بازآموزی بیکاران و کارگران با مهارت پایین اختصاص می دهد بطوریکه کره جنوبی جزء چند کشور معدود جهان می باشد که نیروی کار و جمعیت آن از آموزش نسبی بالایی برخوردار می باشند.

-کشور لهستان

کشور لهستان مانند سایر کشورهای اروپای شرقی در پایان دهه ۱۹۸۰ از نظام کمونیستی دور شده و با انجام و فرمهای اقتصادی به دموکراسی جدید جهانی وارد شدند و بدلیل مواجه بودن با مسائل و مشکلات در برابر اشتغال و رشد نرخ بیکاری، به اجرا و ارزیابی برنامه های فعال و منفعل بازار کار توجه زیادی شده است بطوریکه بیکاری از صفر درصد سال ۱۹۸۹ به ۱۶/۴ درصد در سال ۱۹۹۴ رسید و سپس بتدریج با روند کاهشی به ۱۳/۶ در سال ۱۹۹۶ و ۱۲/۷ درصد در سال ۱۹۹۸ متوقف شد.

همانطوریکه ذکر گردید دولت لهستان از زمان گذر اقتصادی سیاستهای بازار کار را جهت مبارزه با بیکاری و بویژه برای بیکاران بلند مدت بکار گرفته است و پنج برنامه فعال عمده اجرا شده شامل برنامه های آموزشی و بازآموزی، ارائه خدمات به بیکاران مانند مشاوره و جابابی، ایجاد مشاغل عمومی بطور مستقیم، مداخله در مشاغل مانند پرداخت یارانه به دستمزدها، کمک به خود اشتغالی از طریق اعطای وام می باشند و همچنین از برنامه های منفعل اجرای سیاست پرداخت منافع بیکاری و جبران بیکاری اعمال می شود. سهم و دامنه اجرای سیاستهای بازار کار از نظر فعال و منفعل از لحاظ هزینه ای در جدول شماره ۱ درج شده است و ملاحظه می شود. از مخارج کل سیاستهای بازار کار سهم سیاستهای فعال بازار کار از ۸۶/۳ درصد در سال ۱۹۹۲ با تغییرات افزایشی و کاهشی به ۸۵/۲ درصد در سال ۱۹۹۶ رسیده است و همچنین سهم سیاستهای منفعل در سالهای مذکور از ۴/۷ درصد به ۱۰/۷ درصد افزایش داشته است که عمده مخارج سیاستهای منفعل بازار کار شامل پرداخت منافع بیکاری می باشد که حجم زیادی را به خود اختصاص داده و روند آن افزایش می باشد و در مجموع دولت سیاستهای بازار کار را از طریق وزارت کار و سیاستهای اجتماعی به اجرا در می آورد و در این کشور ۴۹ اداره کار ملی و بیش از ۵۰۰ اداره کار محلی وجود دارد که از جمله ادارات کار محلی به جویندگان کار خدمات ارائه می دهند و ادارات کار ملی جمع آوری و ارائه اطلاعات از روند بازار کار و مدیریت برنامه های بازار کار را بعهده دارند بطوریکه در مجموع ارائه خدمات به شاغلان بوسیله ادارات کار محلی انجام می گیرد و فعالیتهایی چون کمک در جایگزینی بیکاران در فرصتهای شغلی، مشاوره، ارزیابی و سنجش مهارت بیکاران، جستجوی شغل مطابق با آموزش بیکاران، تهیه بانک اطلاعاتی از نیازها به نیروی کار را انجام می دهند.

برنامه آموزش و بازآموزی

یکی از برنامه های مهم فعال بازار کار کشور لهستان آموزش و بازآموزی بیکاران می باشد و با بکارگیری برنامه های تربیتی و آموزشی قبلی و بعدی سعی می شود عدم مطابقت مهارت کارگران را با مشاغل در بازار کار لهستان حل شود و به عبارت دیگر هدف اصلی این برنامه ایجاد انطباق مهارت نیروی کار با تقاضا می باشد که با افزایش سرمایه انسانی بیکاران با کسب مهارت برای بخشهای اقتصادی که نیاز دارند تطابق داشته باشند و در این کشور طول دوره آموزش کوتاه مدت بطور متوسط برای مردان ۲/۶ ماه و برای زنان ۲/۵ ماه می باشد و در بررسی مشخص شده آنهایی که در برنامه های آموزشی و بازآموزی شرکت کرده اند نسبت به گروه جدا از این گروه دارای نرخ بیکاری کمتری می باشند و بدلیل اینکه آن برای بازآموزی کارگران بیکار شده با آموزشهای مهارتی کوتاه مدت جهت پر کردن فرصتهای شغلی موجود در بازار کار می باشد.

تخصیص هربنه به برنامه های آموزش و بازآموزی روند کاهشی دارد بطوریکه سهم این برنامه ها از مخارج کل بازار کار در سال ۱۹۹۲ از ۱۷/۹۶ درصد به ۶/۴۱ درصد در سال ۱۹۹۶ کاهش یافته است و به عبارتی نقش این برنامه ها در حال کاهش می باشد ولی در مقابل سهم مشارکت کننده نیروی کار در برنامه های آموزشی و بازآموزی کمی افزایش یافته است بطوریکه از ۰/۴ درصد در سال ۱۹۹۲ به ۰/۵ درصد در سال ۱۹۹۶ افزایش داشته است (جدول شماره ۱) مشارکت کننده ها در بازآموزی بطور متوسط ۱۵ درصد از منافع جبران بیکاری را در این کشور دریافت کرده اند.

- برنامه مداخله در مشاغل

برنامه مداخله در مشاغل شبیه ایجاد شغل در مشاغل عمومی که به بخشی از دستمزدها یارانه پرداخت می شود (این میزان جبران دستمزدها بیشتر از پرداخت منافع بیکاری برای بیکاران نمی باشد) و این طرحها کمک به دستمزدها با پرداخت یارانهای شغلی جهت فراهم کردن پرداختهایی در زمانهای رکود اقتصادی می باشد و این میزان یارانه به دستمزدها به شرکتهای خصوصی و عمومی پرداخت می شود که آنها اشخاص بیکار را به کار گرفته و بمدت زیادی در کار حفظ کنند و بطور کلی مداخله در مشاغل (پرداخت یارانه به دستمزدها) با دو هدف انجام می گیرد اول بکارگیری اشخاص بیکار شده در مشاغل یارانه داده شده می باشد تا در مراحل بعدی با افزایش سرمایه انسانی خود بتوانند در مشاغل جا به جا شوند. دوم مدیران فرصت پیدا می کنند به کارگران خود جهت افزایش بهره وری آنان بدون پرداخت حقوق کامل از طرف خود آموزش دهند. انگیزه بکارگیری بیکاران توسط کارفرمایان در این کشور با استفاده از برنامه دریافت یارانه برای قسمتی از دستمزدها ۶ ماه ارزیابی شده است.

از لحاظ اختصاص سهم هزینه برای برنامه های مداخله در بازار کار از مخارج بازار کار حجم زیادی را شامل می شود و روند آن کاهشی می باشد بطوریکه از ۴۳/۷۴ درصد در سال ۱۹۹۲ به ۳۴/۳۹ درصد در سال ۱۹۹۶ رسیده است با این وجود حجم مشارکت کننده ها در این برنامه از نیروی کار کشور لهستان در حال افزایش می باشد بطوریکه از ۰/۸ درصد در سال ۱۹۹۲ به ۱/۵ درصد در سال ۱۹۹۶ رسیده است.

- برنامه جبران (منافع) بیکاری

برای بیکار شده ها پرداختهایی انجام می گیرد و به عبارتی برای کارگران اخراج شده که بیکار هستند و حداقل ۱۸۰ روز در سال کار کرده باشند با بیمه بیکاری پرداختهایی انجام می گیرد بطوریکه طبق ارزیابی انجام شده در این کشور پرداخت منافع بیکاری باعث می شود بیکاران کمتر در سایر برنامه های بازار کار مشارکت کرده باشند و یکی از پیشنهادات ارائه شده برای برنامه های بازار کار این کشور توجه به کاهش اثرات مخرب پرداخت منافع بیکاری برای بیکاران نسبت به سایر برنامه ها می باشد. مخارج منافع بیکاری در سال ۱۹۹۶ کشور لهستان در حدود ۲/۵ میلیون دلار که نزدیک به ۲/۲ درصد تولید ناخالص داخلی کشور بوده است .

- برنامه ایجاد مشاغل عمومی

ایجاد مشاغل عمومی بصورت مستقیم سازمان یافته بوسیله آژانسهای دولتی انجام می گیرد و بسیاری از این مشاغل در ساختمان سازی، تمیز کردن محیط زیست و اماکن عمومی مثل پارکها (بوئزه توسط شهرداریها)، در فعالیتهایی جهت بهبود زیر ساختها می باشد و دستمزد در این مشاغل در حدود ۷۵ درصد متوسط دستمزدهای ملی پرداخت می شود و همچنین در این کشور بیش از ۳۶ درصد پرداختهای یارانه ای به دستمزدها به مشاغل انجام می گیرد و سطوح دستمزدها برای این مشاغل در کشور لهستان روشن می باشد.

اهمیت این برنامه بازار کار در کشور لهستان در حال افزایش می باشد بطوریکه سهم مخارج اختصاص یافته به ایجاد مشاغل عمومی از برنامه های بازار کار در سال ۱۹۹۲ از ۱۶/۲ درصد به ۲۹/۵۶ درصد در سال ۱۹۹۶ رسیده است و همچنین سهم مشارکت کننده های نیروی کار در این سالها از ۰/۲ درصد به ۰/۶ درصد افزایش یافته است (جدول شماره یک)

- برنامه کمک به خود اشتغالی

کمک به ایجاد فعالیتهای خود اشتغالی از طریق برنامه وام دهی به بیکاران انجام می گیرد و اندازه وام محدود می باشد و به اندازه ۲۰ برابر متوسط دستمزد ملی است بطوریکه ماکزیمم وام پایین می باشد و وامها با نرخهای بازار در اختیار بیکاران گذاشته می شود و زمان بازپرداخت آنها محدود است و به طرحهای برنامه ریزی شده پرداخت می شود و به طرحهای مبتدی پرداخت

نمی شود و با این وامها انگیزه قومی به ایجاد فعالیتهای بازرگانی فراهم می شود و فعالیتهای بایستی حداقل ۲ سال و یا بیشتر ادامه داشته باشد تا وام به آنها اختصاص یابد و سهم هزینه اختصاص داده شده از مخارج برنامه های بازار کار در کشور لهستان در حال کاهش می باشد برای مثال از ۱۴/۹۱ درصد در سال ۱۹۹۲ به ۶/۸۴ درصد در سال ۱۹۹۶ رسیده است. (جدول شماره یک)

جدول (۱) - توزیع منابع مالی بین برنامه های فعال و منفعل بازار کار لهستان

۱۹۹۶	۱۹۹۵	۱۹۹۴	۱۹۹۳	۱۹۹۲	شرح / سال
۲۸۲۵/۳۹	۲۷۹۶/۵۹	۲۵۲۷/۸۷	۲۳۷۰/۲۳	۲۲۸۲/۷۵	مخارج کل
۲۴۰۷/۹۷	۲۴۰۴/۲۷	۲۱۱۷/۲۱	۱۹۸۸/۹۵	۱۹۶۹/۷۴	سیاستهای فعال بازار کار
۳۰۲/۶۵	۳۳۸/۴۱	۳۲۳/۴۱	۲۶۳/۴	۱۰۷/۴۸	سیاستهای منفعل بازار کار
					سهم برنامه ها عبارتند از: (درصد)
۳۴/۳۹	۴۱/۲۵	۴۳/۰۲	۳۸/۵۴	۴۳/۷۴	مداخله در مشاغل
۲۹/۵۶	۳۴/۳۶	۳۶/۸۵	۳۳/۷۶	۱۶/۲۰	ایجاد مشاغل عمومی
۶/۴۱	۸/۴۷	۱۰/۴۶	۱۲/۶۸	۱۷/۹۶	آموزش و باز آموزی
۶/۸۴	۵/۹۱	۶/۱۱	۱۲/۶۸	۱۴/۹۱	وام برای خود اشتغالی
۲۲/۸	۱۰	۳/۵۶	۵/۹۹	۷/۱۹	سایر
					سهم مشارکت برنامه های فعال بازار کار(درصد)
					نسبت به نیروی کار)
۱/۵	۲/۰	۱/۸	۱/۲	۰/۸	مداخله در مشاغل
۰/۶	۰/۷	۰/۶	۰/۴	۰/۲	ایجاد مشاغل عمومی
۰/۵	۰/۵	۰/۵	۰/۴	۰/۴	آموزش و باز آموزی

In thousand polish zlotys.
In 1992 constant prices.

Source: polish Ministry of labor and social Affairs

- کشور جمهوری چک

کشور جمهوری چک در بین کشورهای اروپایی در طی دهه گذشته بطور جدی سیاستها و برنامه های بازار کار را به کار گرفته است و بیکاری بعنوان یک مشکل جدی از سال ۱۹۹۱ در این کشور مطرح شده است و همزمان سیاستهای فعال و منفعل بازار کار جهت مقابله آن بکار گرفته شده و اهداف مطرح شده از بکارگیری آن سیاستها شامل تعدیل عدم تعادل های بازار کار، بهبود کیفیت نیروی کار و انطباق عدم تناسب های ساختاری بین بخشهای عرضه و تقاضای نیروی کار می باشند و در برنامه ها به حل مسائل مرتبط با اشتغال گروه های مختلف اجتماعی توجه شده است.

اجرای برنامه های بازار کار جهت مبارزه با بیکاری در جولای ۱۹۹۱ قانونی شد و در این راستا ۷۸ اداره کار محلی در کشور جمهوری چک ایجاد شد و بودجه اختصاص داده شده به اجرای برنامه ها توسط ادارات کار روند افزایشی دارد و ادارات کار محلی برای بیکاران به طرق مختلفی کمک می کنند که شغل پیدا کنند و مهمترین آنها اشتغال بیکاران در مشاغل واسطه گری می باشد و البته هدف ادارات کار مشارکت در شغل واسطه گری نمی باشد و ایجاد شغل در این کشور به دو دسته مشاغل هدفمند اجتماعی و مشاغل مفید عمومی تقسیم می شود. (جدول شماره ۱)

مشاغل هدفمند اجتماعی توسط ادارات کار منطقه ای با اختصاص یارانه جهت ایجاد رفاه برای بیکاران (مشاغل کوتاه مدت با بستن قراردادهای یک و دوساله) و یا فعالیتهای بازرگانی کوچک مهیا می شود و چون اختصاص بودجه به اجرای برنامه های فعال بازار کار روند کاهشی دارد به تبع آن ایجاد شغل در مشاغل اجتماعی و بخش عمومی نیز کاهش یافته است (جدول شماره ۱ و ۳) بطوریکه سهم بودجه برنامه های فعال بازار کار از بودجه کل برنامه های بازار کار از ۳۱/۵ در صد در سال ۱۹۹۱ به ۲۸/۳ در صد در سال ۱۹۹۴ کاهش یافته و در همین راستا ایجاد مشاغل هدفمند اجتماعی در سالهای مذکور از ۶۲/۵ به ۹/۴ هزار شغل و مشاغل مفید عمومی از ۲۰/۱ به ۱۳/۴ هزار شغل کاهش داشته است و مقایسه دونوع ایجاد مشاغل اجتماعی و عمومی ملاحظه می شود ایجاد مشاغل اجتماعی تا سال ۱۹۹۳ بسیار بیشتر از مشاغل عمومی بوده است ولی یک دفعه در سال ۱۹۹۴ بیشترین مشاغل ایجاد شده و تعداد افراد بکار گرفته شده در مشاغل عمومی بیشتر از مشاغل اجتماعی بوده است (جدول ۱).

جدول ۱- مشاغل ایجاد شده و اشخاص شاغل شده طی سالهای ۹۴- ۱۹۹۱ هزار نفر

شرح / سال	۱۹۹۱	۱۹۹۲	۱۹۹۳	۱۹۹۴
-----------	------	------	------	------

مشاغل هدفمنداجتماعی :

ایجاد شغل	۶۲/۵	۹۳/۷	۱۷/۷	۹/۴
تعداد اشخاص	۶۱/۰	۸۲/۱	۱۲/۳	۹/۹

مشاغل مفید عمومی

ایجاد شغل	۲۰/۱	۲۹/۱	۱۲/۱	۱۳/۴
تعداد اشخاص	۷/۱	۲۵/۴	۱۱/۸	۱۲/۹

Source: Ministry of Labor and social of Affairs .

یکی دیگر از برنامه های فعال بازار کار مورد استفاده در کشور جمهوری چک آموزش بیکاران می باشد بطوریکه ادارات کار منطقه ای برای بیکار شده ها فرصتهایی جهت آموزشهای حرفه ای آزاد و بازآموزی در چندین هفته الی چندین ماه فراهم می کنند و برنامه های آموزشی عموماً برای پیدا کردن شغل جدید یا بهبود مهارتها بکار گرفته می شوند و سهم و جایگاه این برنامه در این کشور در حال گسترش می باشد بطوریکه در سال ۱۹۹۴، در حدود ۳۳ درصد مخارج برنامه های فعال بازار کار و ۴/۴ از کل مخارج به برنامه های آموزش و بازآموزی اختصاص یافته است و در این سال ۷۰ درصد بیکاران بازآموزی شده شغل جدید پیدا کرده اند.

جایگاه انواع برنامه های فعال بازار کار کشور جمهوری چک از لحاظ تخصیص بودجه از برنامه های فعال در جدول شماره ۲ درج شده است و ملاحظه می شود بیشترین بودجه در بین برنامه ها فعال بازار کار به ارایه خدمات (مشارکت در جستجو و کار ، مشاوره و ...) جهت گسترش اشتغال (۷۱/۴ درصد در سال ۱۹۹۵) اختصاص یافته است که سهم این برنامه بسیار بیشتر از کشورهای مجارستان و لهستان می باشد و در مقابل سهم سایر برنامه ها کمتر می باشد و سپس بترتیب بیشترین سهم به برنامه های آموزش ، ایجاد مشاغل عمومی و یارانه های شغلی اختصاص یافته است .

جدول ۲ - توزیع سهم مخارج برنامه های فعال بازار کار ۹۶-۱۹۹۵

درصد

کشور	آموزش	ایجادمشاء ل عمومی	فعالیت‌های خرد	یارانه های شغلی	خدمات به اشتغال	سهم از تولید ناخالص داخلی
جمهوری چک	۱۴/۳	۷/۱	۰/۰	۷/۱	۷۱/۴	۰/۱۴
مجارستان	۳۰/۲	۲۵/۶	۰/۰	۱۴/۱	۳۰/۲	۰/۴۳
لهستان	۴۰/۶	۲۱/۹	۶/۳	۲۵	۶/۳	۰/۳۲

source : OECD 1997

بکارگیری برنامه های منفعل بازار کار (پرداخت یارانه و سایر) در کشور جمهوری چک نسبت به برنامه های فعال با روند زیادی در حال گسترش می باشد بطوریکه سهم بودجه اختصاص یافته در سال ۱۹۹۴ نسبت به سال ۱۹۹۱ بترتیب به برنامه های منفعل از ۶۸/۴ درصد به ۷۱/۷ درصد افزایش و به برنامه های فعال از ۳۱/۵ درصد به ۲۸/۳ درصد کاهش داشته است و در سال ۱۹۹۴ سهم بودجه برنامه های بازار کار در تولید ناخالص داخلی برنامه های منفعل ۰/۱۷ درصد و برنامه های فعال ۰/۰۷ درصد بوده است. (جدول ۳)

جدول ۳- مخارج سیاستهای اشتغال ۹۴-۱۹۹۱

درصد

۱۹۹۴		۱۹۹۳		۱۹۹۲		۱۹۹۱		
سهم از مخارج کل GDP	سهم از مخارج کل	سهم از مخارج کل GDP	سهم از مخارج کل	سهم از مخارج کل GDP	سهم از مخارج کل	سهم از مخارج کل GDP	سهم از مخارج کل	برنامه های منفعل بازار کار :
۰/۱۷	۶۹/۶	۰/۱۵	۶۳/۲	۰/۱۸	۴۴/۹	۰/۲۳	۶۸/۳	- پرداخت منافع بیکاری
۰/۰۱	۲/۱	۰/۰۰	۱/۹	۰/۰۰	۰/۴	۰/۰۰	۰/۱	- سایر
								برنامه های فعال بازار کار:
۰/۰۱	۴/۴	۰/۰۱	۳/۴	۰/۰۱	۳/۱	۰/۰۰	۱/۶	- آموزش بیکاران
۰/۰۳	۱۴/۳	۰/۰۶	۲۱/۳	۰/۱۷	۴۱/۲	۰/۰۸	۲۲/۲	- ایجاد مشاغل جدید اجتماعی
۰/۰۲	۷/۷	۰/۰۲	۷/۸	۰/۰۹	۲۳/۴	N.A	N.A	- پرداخت به کارفرمایان
۰/۰۰	۱/۷	۰/۰۱	۲/۲	۰/۰۳	۷/۴	N.A	N.A	- حمایت از بازرگانیهای کوچک
۰/۰۱	۴/۹	۰/۰۳	۱۱/۳	۰/۰۴	۱۰/۴	N.A	N.A	- مشاغل برای جوانان بیکار
۰/۰۲	۷/۱	۰/۰۲	۷/۳	۰/۰۳	۷/۱	۰/۰۱	۳/۲	- مشاغل مفید عمومی
۰/۰۱	۲/۴	۰/۰۱	۲/۲	۰/۰۱	۱/۸	۰/۰۰	۰/۰	- کلاسهای برای عقب مانده ها و معلولان
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۲	۰/۰۰	۱/۱	۰/۰	۰/۰	- ساعات کوتاه کاری در شرکتها جهت معرفی تولیدات جدید
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۴	۰/۰۰	۰/۵	۰/۰۲	۴/۵	- سایر
۰/۱۷	۷۱/۷	۰/۱۵	۶۵/۱	۰/۱۸	۴۵/۳	۰/۲۳	۶۸/۴	کل برنامه های منفعل بازار کار
۰/۰۷	۲۸/۳	۰/۰۸	۳۴/۹	۰/۲۲	۵۴/۷	۰/۱۱	۳۱/۵	کل برنامه های فعال بازار کار
۰/۲۴	۱۰۰	۰/۲۴	۱۰۰	۰/۴۰	۱۰۰	۰/۳۴	۱۰۰	کل مخارج

N.A = Not available

Source : Ministry of Labour and Social Affairs : Ministry of Finance

همانطوریکه ذکر گردید بکارگیری برنامه منفعل بازار کار (نظام جبران بیکاری) در کشور جمهوری چک در حال گسترش می باشد و همچنین آن برنامه ها یک سال قبل از اجرای برنامه های فعال بازار کار بکار گرفته شده است و هر کسی که حداقل ۱۲ ماه کار کرده باشد واجد شرایط برای دریافت سه سال منافع بیکاری می باشد و برای تمام افراد بیکار شده در سه ماهه اول ۶۰ درصد دستمزد خالص قبلی و در سه ماه دوم ۵۰ درصد به آنها تعلق می گیرد و البته حداقل پرداخت منافع بیکاری وجود ندارد و میزان پرداخت منافع بیکاری به درآمد سایر اعضای خانواده بیکاران بستگی دارد و اگر کمتر از هزینه حداقل زندگی باشد در آن حالت افراد بیکار شرایط لازم برای دریافت منافع بیکاری را دارند بنابراین همه از منافع بیکاری برخوردار نیستند بطوریکه ۶۳ درصد بیکاران در سال ۱۹۹۱ با روند کاهشی به ۴۷ درصد بیکاران در سال ۱۹۹۴ منافع بیکاری پرداخت شده است ولی در مقابل میزان سهم هزینه اختصاص یافته به سیستم جبران بیکاری در سالهای مذکور از ۶۹ درصد به ۷۲ درصد افزایش یافته است. (جدول ۴)

جدول ۴ - وضعیت برنامه های فعال و منفعل بازار کار

شرح / سال	۱۹۹۱	۱۹۹۲	۱۹۹۳	۱۹۹۴
متوسط :				
متوسط بیکاران	۱۴۷۸۳۲	۱۵۹۶۳۰	۱۵۷۳/۵	۱۵۷۳/۵
سهم نسبی دریافت منافع بیکاری	۶۳	۵۰	۴۷	۴۷
بودجه:				
مخارج کل (mill of kes)	۲۴۵۰	۳۱۴۱	۲۱۶۶	۲۵۶۲
شاخص کل مخارج (۱۰۰ = ۱۹۹۱)	۱۰۰	۱۲۸	۸۸	۱۰۵
جبران بیکاری (درصد سهم از بودجه کل)	۶۹	۴۵	۶۵	۷۲
برنامه فعال بازار کار (درصد سهم از بودجه کل)	۳۱	۴۵	۳۵	۲۸
جایگاه سیاستهای فعال بازار کار (درصد سهم از کل)	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
مشاغل یارانه ای	۵۸	۴۷	۲۷	۲۲
یارانه به مشاغل برای فارغ التحصیلان جدید	۲۵	۱۷	۱۷	۱۵
مشاغل رفاهی	۱۱	۲۱	۲۶	۲۸
بازآموزی و آموزش	۶	۱۴	۲۸	۳۳
کلاس برای عقب مانده ها و معلولان	-	۱	۲	۲

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

کشور ایرلند^۱

بررسیهایی از سیاستهای فعال و منفعل بازار کار کشور ایرلند انجام شده است و مشخص شده که طی سالهای متمادی دامنه مداخله دولت در بازار کار این کشور گسترش یافته است بویژه سیاستها و برنامه های آموزشی و تربیتی، سیاستهای صنعتی، ایجاد سیستم رفاهی، اجتماعی و مالیات بر درآمد (که بطور صریح و ضمنی منجر به گسترش اشتغال می شوند) اجرا می شود.

دولت ایرلند با کمکها و حمایتهای مالی (سیاستهای منفعل بازار کار) و برنامه های ایجاد اشتغال موقت و اجرای برنامه های آموزشی (سیاستهای فعال بازار کار) جهت بهبود مهارت بیکاران را بکار گرفته است و سیاستهای فعال دیگر اجرا شده شامل بیکاران جستجوی کار و ایجاد شغل مستقیم در بخش عمومی و یا پرداخت یارانه به مشاغل بخش خصوصی می باشد.

مقیاس مخارج برنامه های فعال و منفعل (پرداختهای جبران بیکاری) در کشور ایرلند بالاتر از استانداردهای بین المللی است. ۲/۵ درصد تولید ناخالص داخلی سهم مخارج برنامه های منفعل بازار کار می باشد که در بین کشورهای عضو OECD بالاتر از کشورهای بلژیک، دانمارک، فنلاند و هلند می باشد و سهم مخارج برنامه های فعال ۱/۷۵ درصد تولید ناخالص داخلی بالاتر از کشورهای دانمارک و سوئد در بین کشورهای عضو OECD می باشد. (سال ۱۹۹۷)

در برنامه های فعال بازار کار ایرلند تقریباً ۱۱۱۰۵۵ نفر در سال ۱۹۹۷ مشارکت داشته اند که معادل ۷/۳ درصد نیروی کار کشور می باشد تقریباً شامل ۶۲ درصد تعداد بیکاران می باشد. برنامه های بکار گرفته شده شامل ۴ قسم می باشد: ۱- آموزشهای عمومی ۲- آموزشهای فنی و مهارتی ۳- پرداخت یارانه غیر مستقیم به جهت افزایش اشتغال ۴- یارانه های مستقیم اشتغال

پرداخت یارانه جهت ایجاد شغل در سه قسم انجام می گیرد: ۱- یارانه ها به کارفرمایان ۲- یارانه ها به ایجاد خود اشتغالی ۳- پرداخت یارانه ها به شاغلان. در حال حاضر پرداخت به کارفرمایان بیشتر از سایرین پرداخت می شود. پرداخت یارانه برای تامین حداقل نیازهی بیکاران نیز انجام می گیرد بطوریکه بیکاران بلندمدت بیشتر از بیکاران کوتاه مدت یارانه دریافت می کنند و در زمان شروع به کار مطابق دستمزدها یارانه به کارفرمایان پرداخت می شود و شرط دریافت آن یارانه اینست که کارفرمایان در هنگام به کار گماردن نیروی کار جدید بایستی نیروی کار حداقل در سه سال گذشته بیکار باشد تا یارانه پرداخت شود بنابراین عمدتاً یارانه به کارگران بیکار بلند مدت تعلق می گیرد. همچنین امکاناتی جهت کار پاره وقت برای بیکاران بلند مدت ایجاد شده و نیز کسانی که کمتر از ۲۴ ساعت در هفته کار می کنند، مالیات تعلق نمی گیرد. و از جمله برای بیکاران بلند مدت

جهت ایجاد خود اشتغالی در مشاغلی که متناسب با منطقه سکونت باشد یارانه پرداخت می شود. شرکت کنندگان در برنامه ایجاد شغل برای خود در سال ۱۹۹۷ بمیزان ۲۶۱۱۵ نفر یا ۲۴ درصد شرکت کنندگان در برنامه های فعال بازار کار بوده است.

در طرحهای اشتغال مستقیم ایجاد مشاغل موقت، فعالیت پاره وقت برای بیکاران بلند مدت فراهم شده است و این طرحها به تنهایی سهم زیادی از مشارکت کنندگان برنامه فعال بازار کار را شامل می شود و بطوریکه در سال ۱۹۹۷ در حدود ۵۴ درصد از مخارج برنامه های فعال بازار کار را به خود اختصاص داده است.

یکی از آن برنامه ها آموزش مهارتهای عمومی می باشد و آن در سطوح مختلف مدارس برای جوانان اجرا می شود و هدف آن ایجاد فرصتهای شغلی جدید است و خارج از مدرسه آموزش برای جوانان ۱۵ و ۱۸ ساله که مدرسه را بدون داشتن مهارت ترک می کنند اجرا می شود. آموزشها مهارتهای متفاوتی از جمله جوشکاری، الکترونیک، کامپیوتر و رانندگی با وسایل نقلیه سنگین را ایجاد می کنند و همچنین آموزش برای افراد ناتوان جهت اشتغال آنها در بازار کار وجود دارد، و هر نوعی آموزش برای آنها اجرا می شود البته آموزشها و با توجه ناتوانی آنها انجام می گیرد و آموزش آنها در سه سطح ۱- توسعه مهارت ۲- مهارت ویژه ۳- مهارتهای ابتدایی و ویژه وجود دارد بطوریکه در سال ۱۹۹۷ نزدیک به ۱۰۹۱ نفر ناتوان، آموزش با مهارتهای متفاوت را گذرانیده اند.

یکی از روشهای آموزش، تکمیل مهارت قبلی بیکاران می باشد که برای بیکاران زیادی ارایه می شود و ۷۵ درصد این نوع آموزش دیده ها بعد از طی ۶ ماه (دوره شش ماهه) مهارت خود را تکمیل می کنند و در طی دو سال بعد از دوره آموزش در حدود ۷۰ درصد آموزش دیده ها شاغل می شوند و آموزشها بین ۱۳ تا ۵۲ هفته می باشد و بطور خلاصه در سالهای اخیر سیاستهای جدیدی در بازار کار ایرلند به اجرا گذاشته می شود از جمله جهت رشد تقاضا برای جذب نیروی کار بیکاران پرداخت یارانه به دستمزد ها انجام می گیرد و نیز پرداخت یارانه ها به شاغلان و هزینه آموزشها جهت تکمیل مهارتهای قبلی داده می شود.

۷ کشور سوئیس^۱

کشور سوئیس از کشورهای موفق در بکارگیری برنامه آموزش (سیاست فعال بازار کار) می باشد و آن برنامه اثرات مثبتی را در ارزیابیها ارایه کرده است و نیز در این کشور برنامه پرداخت یارانه به دستمزدها جهت ایجاد مشاغل موقت در بازار کار برای مبارزه با بیکاری بکار گرفته می شود . در بررسیها مشخص شده که سیاستهای فعال بازار کار ریسک و احتمال وجود بیکاری بلند مدت را به حداقل می رساند و برای کشور سوئیس جالب اینست که قبل از سال ۱۹۹۰ بیکاری بیشتر از سایر کشورهای اروپایی بود و بعداً با بکارگیری برنامه های بازار کار، بیکاری در این کشور نسبت سایر کشورها کاهش یافته است.

در اوایل دهه ۱۹۹۰ وقتی نرخ بیکاری کشور از ۰/۵ درصد به ۴/۵ درصد در بین سالهای ۱۹۹۰ و ۱۹۹۳ افزایش یافت و بطوریکه سهم بیکاران بلند مدت (نوع بیکاری اصطکاکي) از بیکاران کل در سالهای مذکور از ۵ درصد به ۲۵ درصد اضافه شد. در سال ۱۹۹۷ نرخ بیکاری به بالای ۵/۲ درصد رسید که سهم بیکاران بلندمدت در آن ۳۰ درصد بود و آن در بین کشورهای اروپایی پایین می باشد و بعد با بکارگیری سیاستهای فعال بازار کار نرخ بیکاری در سال ۱۹۹۸ به ۳/۹ درصد کاهش یافت و نیز در این کشور از سال ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳ پرداخت منافع بیکاری برای بیکاران حداکثر ۸۰ هفته تعیین گردیده است.

نرخ مشارکت در فعالیت زنان سوئیس نسبتاً بالا ۷۰ درصد (با احتساب ۵۵ درصد پاره وقت) می باشد و سهم خارجیان شاغل این کشور ۲۰ درصد می باشد. بعد از دوره هفت سال رونق و رشد اقتصاد این کشور در دهه ۱۹۷۰ دوره رکود شروع شد که وقفه تولیدی تمام کشورهای عضو OECD را فرا گرفت و علت آن شرایط انقباض پولی بود. به همین خاطر در حدود ۷۵ درصد کشورهای عضو OECD در سالهای ۱۹۹۶/۹۷ بحران اشتغال بوجود آمد (بحران تأثیری در اشتغال کارگران دائمی خارجی نداشت) و برای زنان نیز بیکاری افزایش یافت و برنامه سیاست بازار کار از پرداخت منافع بیکاری برای بیکاران (سیاست منفعل) طبق قانون کار کاهش یافت و به اجرای سیاستهای فعال بازار کار جهت افزایش مشارکت افراد تغییر کرد.

در این کشور برنامه های فعال بازار کار به کار گرفته شده را در سه دسته می توان قرار داد:
۱- دوره های آموزشی ۲ - برنامه های اشتغال زایی ۳ - اشتغال موقت و پرداخت یارانه به دستمزدها (بطور رسمی پرداخت یارانه به دستمزدها بنام پرداخت نوبتی معروف است) دوره های آموزشی بسیار متنوع می باشد بطوریکه از دوره های آموزش ابتدایی تا آموزشهای تخصصی با توجه به نوع شغل و

حرفه مورد آموزش انجام می گیرد و در مجموع ۱۶ دوره آموزشی در سوئیس اجرا می شود که در ۵ گروه آنها قابل ذکر است عبارتند از:

۱- دوره های آموزشی پایه ای و اولیه (جهت فراهم کردن ایجاد و افزایش کارایی و یافتن شغل و خود اشتغالی)

۲- دوره های زبان خارجی ۳- دوره های کامپیوتر ۴- آموزشهای فنی و حرفه ای برای سالهای آینده ۵- سایر دوره ها (شامل دوره های خاص برای فرصتهای شغلی خاص)

در سال ۱۹۹۷ بطور متوسط هر ماه ۳۷۰۰۰ نفر در برنامه های آموزشی جهت وارد شدن در بازار کار مشارکت داشته اند و هزینه این برنامه ها از مالیات تامین شده که بار مالیاتی را اضافه کرده است و ارزیابیها نشان داده که این برنامه ها اثرات مثبتی برای مشارکت کننده گان برنامه های مذکور در جذب بازار کار وجود داشته است.

در جدول شماره ۱ مقایسه متوسط گروههای مشارکت کننده در برنامه های بازارکار با داده های رسمی در سال ۱۹۹۸ ارایه شده است و به عبارتی گروههای متفاوت مشارکت کننده مورد مقایسه قرار گرفته است و سهم گروهی که در برنامه ها مشارکت نداشتند حدود یک سوم می باشد و در ستون آخر سهم اشتغال افراد مشارکت کننده مورد مقایسه را نشان می دهد که نرخ اشتغال شرکت کنندگان در دوره ها و برنامه ها از ۴۸ درصد تا ۲۵ درصد بوده است و البته انتظار بر این است که برای مشارکت کننده ها در آموزشها نرخ بیکاری وجود نداشته باشد ولی ملاحظه می شود برای مشارکت کننده ها در برنامه ها و دوره های مختلف میزان نرخ بیکاری در هر دو برنامه اشتغال زایی خصوصی و عمومی (کمتر از ۱۵ روز بعد از برگزاری دوره) کمترین بیکاری (۱۸ درصد) را داشته اند. عموماً بیکاران غیر ماهر بسمت گذراندن دوره های آموزش زبان، و جذب در برنامه های اشتغال زایی مشاغل عمومی و خصوصی متمرکز شده و از طرف دیگر بیکاران ماهر با سطوح مهارت بالا به سمت دوره های کامپیوتر، آموزشهای حرفه ای برای آینده و دریافت دستمزد یارانه ای بطور موقت روی آورده اند و زنان بیشتر به دوره های اساسی ابتدایی، دوره های آموزش زبان و دریافت دستمزد یارانه ای بطور موقت روی آورده اند.

جدول ۱- تعداد مشاهدات برای گروههای مختلف در سال ۱۹۹۸

گروه نمونه	تعداد اشخاص	دوره برنامه ها (میانگین روزانه)	بیکاران قبلی (روزانه)	سهم مشارکت کننده گان در کمتر از ۱۵ روز (درصد)	میانگین کیفیت (۱)	سهم مشارکت خارجی (درصد)	سهم اشتغال مشارکت کننده ها در برنامه ها ۱۹۹۹ (درصد)
عدم مشارکت کننده ها در برنامه ها	۶۹۱۸	۰	۲۴۰	—	۱/۸	۴۷	۳۹
دوره های اساسی و اولیه	۱۴۹۱	۴۶	۲۳۶	۳۶	۱/۸	۴۵	۳۲
دوره های زبان	۱۷۱۹	۷۱	۲۲۵	۳۶	۲/۲	۷۲	۲۹
دوره های کامپیوتر	۱۳۹۴	۳۶	۲۱۴	۴۰	۱/۳	۲۲	۴۴
آموزش حرفه ای برای آینده	۴۲۴	۷۴	۲۳۱	۳۵	۱/۶	۳۸	۴۲
سایر دوره های آموزشی	۴۹۷	۹۴	۲۶۳	۲۳	۱/۸	۴۳	۴۲
برنامه های اشتغال زایی عمومی	۱۱۲۴	۱۵۳	۳۰۲	۱۸	۱/۷	۴۱	۲۸
برنامه های اشتغال زایی خصوصی	۱۳۴۹	۱۴۲	۲۹۹	۱۸	۲/۰	۵۱	۲۵
پرداخت موقت یارانه به دستمزدها	۴۳۹۰	۱۱۴	۲۲۸	۳۵	۱/۷	۴۶	۴۸

۱ - کیفیت شامل ماهر و نیمه ماهر و غیر ماهر می باشد.

در جدول (۲) ضرایب همبستگی بین برنامه های اجرا شده نسبت به همدیگر در کشور سوئیس برای افراد نمونه مورد مشاهده (جدول ۱) قید شده است و ملاحظه می شود همبستگی مثبت و بالایی بین ترکیب برنامه های اشتغال زایی عمومی و خصوصی وجود ندارد و حال آنکه همبستگی بین برنامه های آموزشی عمدتاً منفی است و تعجبی ندارد که در بین دو دوره آموزش زبان و رایانه با ضریب بالایی منفی است و همبستگی بین دوره های رایانه و آموزشهای فنی و حرفه ای برای آینده و همچنین در بین برنامه اشتغال زایی عمومی و خصوصی مثبت می باشد.

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

ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- گروه عدم مشارکت کننده هادر برنامه ها	۱	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۱	-۰/۹	۰/۰۵	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۳۲
۲- دوره های ابتدایی	۱	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۰	۰/۱۵
۳- دوره آموزش زبان خارجی	۱	۰/۲۶	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۲۳	۰/۱۶	۰/۳۱	-	-
۴- دوره آموزش رایانه	۱	۰/۳۹	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۲۹	۰/۱۳	۰/۱۳	-	-
۵- آموزشهای فنی و حرفه ای	۱	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۱۳	۰/۱۲	-	-	-	-
۶- سایر آموزشها	۱	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۱۹	-	-	-	-	-
۷- برنامه های اشتغال عمومی	۱	۰/۲۰	۰/۰۴	-	-	-	-	-	-
۸- برنامه های اشتغال خصوصی	۱	۰/۰۵	-	-	-	-	-	-	-
۹- دستمزد یارانه ای موقت	۱	-	-	-	-	-	-	-	-

بنابراین دوره های آموزش رایانه در سوئیس کارا تر می باشد و اثر دوره های آموزش برای گروههای ناهمگن در دوره های بعدی و آتی نیز اثر خواهد کرد بطوریکه آن اثر مثبتی در آموزشهای فنی و حرفه ای دارد و نیز آموزشهای زبان خارجی اثر مثبتی بر آموزشهای کامپیوتر دارد و دوره های آموزش اولیه و ابتدایی و دوره آموزش زبان خارجی اثرات کمی داشته اند و موفقیت برنامه پرداخت یارانه موقت به دستمزدها در بازار کار سوئیس در افزایش فرصت شغلی آشکار می باشد . در مجموع ارزیابی انجام شده از برنامه های فعال بازار کار بکار گرفته شده ، اثرات مثبتی را برای بیکاران سوئیس نشان می دهند و مشخص شده که یک جانشینی (trade-off) بین آموزش و دوره بیکاری وجود دارد و در این کشور با ارزیابی برنامه های فعال بازار کار نتایج زیر ارایه شده است.

- ۱- آموزش و برنامه های اشتغال باید بصورت ساختاری و اساسی اجرا شوند مثلا بقدر کافی اجرای برنامه زمان همراهی در جستجوی کار ادامه داشته باشد
- ۲- افزایش میزان مشارکت کننده ها و ارتباط بیشتر نیروی کار با برنامه های فعال و اجرای برنامه پرداخت منافع و جبران بیکاری برای بیکاران بطور قابل ملاحظه ای دوره بیکاری را در کشور سوئیس کاهش می دهد.

-کشور آلمان شرقی^۱

در بررسیها و ارزیابیهایی که از سیاستهای فعال بازار کار آلمان شرقی بعد از یکپارچگی انجام شده است نشان می دهد برنامه های فعال بازار کار هنگام افزایش بیکاری در کشور بکار گرفته شده است و از جمله ایجاد شغل در بخشهای عمومی و خصوصی از طریق پرداخت یارانه به دستمزد ها توسط ادارات کار انجام شده است.

در این کشور از سال ۱۹۹۰ به بعد بیش از دو میلیون نفر در برنامه های ایجاد مشاغل عمومی مشارکت کرده اند و هدف آن اجرای برنامه کاهش بیکاری و بهبود فرصتهای شغلی برای مشارکت کنندگان در برنامه های مذکور می باشد. در یک ارزیابی همچنین از برنامه های اشتغال عمومی توسط کراس (۱۹۹۵) در آلمان شرقی بین سالهای ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۲ انجام شده نشان داده که با احتمال بیشتری بعد از ۱۲ ماه از افرادی که در دوره های مشارکت در مشاغل عمومی شرکت کرده اند نسبت به افرادی که مشارکت نکرده اند کار پیدا می کنند و نیز بعنوان مثال در بررسی از کشورهای اروپایی که از برنامه های ایجاد اشتغال عمومی توسط کوکس و رایدر (۱۹۹۶) برای کشور بلژیک انجام شده اثر مثبتی را برنامه پرداخت یارانه به دستمزد در ایجاد اشتغال داشته است.

در سال ۱۹۹۰ اقتصاد آلمان شرقی آمادگی برای اتحاد دو آلمان را نداشت بنابراین ناگهان بدلیل افزایش تقاضا، سطح دستمزد افزایش یافت و دولت بتوسط ادارات کار، برنامه های بازار کار را در سطح گسترده ای اجرا کردند و برنامه ها عمدتاً شامل ایجاد مشاغل کوتاه مدت، بازنشستگی زودرس، ادامه آموزش و بازآموزی و برنامه های اشتغال عمومی بودند و در بین برنامه های فعال بازار کار برنامه آموزش و بازآموزی مهمترین برنامه می باشد. در برنامه های اشتغال عمومی بکار گمارده شده گان در سال ۱۹۹۲ بمیزان ۴۰۰۰۰۰ نفر و در سالهای ۱۹۹۳ تا ۱۹۹۶ در بین ۲۶۰۰۰۰ و ۳۱۵۰۰۰ نفر و در سال ۱۹۹۷ بمیزان ۲۳۵۰۰۰ نفر بوده است بنابراین بین سالهای ۱۹۹۱ الی ۱۹۹۷ بیش از ۲ میلیون نفر در برنامه های مشاغل عمومی ایجاد شده مشارکت داشته اند البته این میزان مابین شهرهای آلمان شرقی متفاوت بوده است.

مطابق جدول (۱) ملاحظه می شود نرخ بیکاری در شهرهای جدید فدرال و شهرهای قدیم فدرال در حال افزایش می باشد و از طرف دیگر میزان مشارکت در برنامه های اشتغال عمومی نیز در حال کاهش می باشد و این کاهش مشارکت بویژه در شهرهای جدید فدرال نیز ملاحظه می شود و البته روند مشارکت زنان در برنامه های ایجاد اشتغال عمومی در حال افزایش و برای مردان در حال کاهش می باشد و به همین ترتیب نیز در بین اشتغال مشارکت کننده ها در برنامه ها نیز برای زنان در حال افزایش می باشد.

در نتایج بررسی انجام شده از برنامه های مشارکت در اشتغال عمومی ایجاد شده مشخص می شود واقعاً مشارکت بیکاران قابل ملاحظه بوده و برای آنها خطر بیکاری بمیزان قابل توجهی کاهش یافته است بویژه برای مردان، کاهش احتمال عدم مشارکت در فعالیتهای عمومی ایجاد شده مشاهده شده است و بطور مستمر اثرات آن در دوره های بعدی کاهش داشته است و لازم به ذکر است که لزوماً ایجاد و کسب منافع و مزایا توسط افراد از طریق این برنامه، منافع کل اقتصاد حاصل نمی شود، چون ممکن است با مشارکت در فعالیت عمومی ایجاد شده برای بخشهای خصوصی اثر منفی داشته باشد و عرضه نیروی کار بعد از این برنامه فرق کند.

سال	نرخ بیکاری (درصد)			مشارکت در برنامه های اشتغال عمومی (هزار نفر)			متوسط مشارکت کنندگان بکار گمارده شده (هزار نفر)		
	SA	NFS	OFS	کل	مرد	زن	کل	مرد	زن
۱۹۹۱	۱۰	—	۶	۴۲۲	۲۵۶	۱۵۶	۱۸۳	۱۱۸	۶۵
۱۹۹۲	۱۵	۱۵	۷	۲۹۶	۱۶۴	۱۳۱	۳۸۸	۲۲۷	۱۶۰
۱۹۹۳	۱۷	۱۶	۸	۲۴۳	۱۱۴	۱۲۸	۲۳۷	۱۲۳	۱۱۴
۱۹۹۴	۱۸	۱۶	۹	۲۹۳	۱۱۶	۱۷۷	۱۹۲	۷۶	۱۱۵
۱۹۹۵	۱۷	۱۵	۹	۲۲۲	۷۷	۱۴۴	۲۰۳	۷۰	۱۳۲
۱۹۹۶	۱۹	۱۷	۱۰	۲۳۵	۹۰	۱۴۵	۱۹۱	۶۶	۱۲۵
۱۹۹۷	۲۲	۱۸	۱۰	۱۴۲	۶۰	۸۲	۱۵۱	۵۵	۹۶

SA = Sachsen – Anhalt (نام ایالت)

NFS = تمام ایالات جدید

OFS = ایالات قدیم

Source: ANBA , several issues.

همانطوریکه ذکر گردید با اتحاد دو آلمان نرخ بیکاری افزایش یافت و برای چندین سال ادامه یافت و بدنبال آن دولت بودجه ای برای برنامه آموزش و بازآموزی جهت ایجاد فرصتهای شغلی (۲۶ بلیون مارک در سالهای ۱۹۹۳) و همچنین پرداخت یارانه برای ایجاد مشاغل کوتاه مدت (۱۴ بلیون مارک) و گسترش مشاغل عمومی (۲۶ بلیون مارک) اختصاص داد و با این سیاستها میزان بیکاری به ۱۴ درصد در اواخر سال ۱۹۹۳ رسید و برنامه آموزش به سه شکل اجرا می شد شامل ۱- آموزش مستمر جهت افزایش مهارت در داخل شغل اجرای برنامه ۲- یادگیری حرفه جدید (باز آموزی) ۳- پرداخت یارانه به کارفرمایان جهت آموزش شغل به افراد مطابق شرایط کار.

در این شرایط ادارات کار برای آموزش کارکنان ادارات و شرکتهای، پرداختهایی را انجام می دادند از جمله ۶۵ تا ۷۳ درصد هزینه های آموزش را شامل می شد که این میزان در حدود ۱۰ درصد بیشتر از پرداخت منافع بیکاری بوده است. نوع آموزش برای افراد زن و مرد بسیار شبیه هم بود و ارزیابی انجام شده در آلمان شرقی نشان داد که آموزشهای حرفه ای و بازآموزی حداقل در کوتاه مدت اثر مثبتی بر درآمدها و اشتغال در بخش عمومی نداشته است و هنوز خطر بیکاری بعد از پایان دوره آموزش وجود دارد و البته این خطر بعد از اولین سال پایان دوره کمی کاهش می یابد و نتیجه گیری شده است که برنامه آموزش ارایه شده کارایی و کیفیت کمی داشته است و البته مسئله کیفیت توسط ادارات کار مورد توجه بوده است و اساساً سعی در بهبود کیفیت آموزش و افزایش سهم افراد بیکار شده در آموزش دیده ها وجود داشته است. و علارغم اینکه برای افراد آموزش دیده، موقعیت شغلی آنها بهتر شد ولی با این وجود موفقیت در برنامه ها ظاهر نشد و این موضوع نوعاً هدف آموزش در بسیاری از کشورهای امریکا و اروپای غربی برای افراد با توانایی و مهارت پایین نمی باشد.

البته باید در نظر داشت که نتایج منفی فوق شاید به چندین دلیل تفاوت کند. اول اینکه پول خرج شده برای آموزشهای حرفه ای و بازآموزی در طی سه سال اول در آلمان شرقی بنظر برای آموزشهای زیر ساختاری بوده که اقدام شده است و شاید کسب نتایج مثبت از آموزشهای حرفه ای و بازآموزی هنوز زود باشد. دوم اکثر استفاده کنندگان از آموزشهای حرفه ای و بازآموزی جهت کاهش بیکاران رسمی انجام شده است و از اینرو شاید از طرق مختلف می توان به اهداف مورد نظر نایل آمد و از جمله مثل آموزش در داخل شغل، ضمن خدمت و یا خارج از شغل انجام گیرد.

جمع بندی و نتیجه گیری

۱- بازار کار که محل عرضه و تقاضای نهاده تولیدی نیروی کار می باشد و در حال حاضر در بازار کار اکثر کشورهای جهان از جمله ایران بخشی از جمعیت فعال بیکار می باشند و این به معنی اتلاف این عامل تولیدی مهم می باشد و متأسفانه بیکاری روند افزایشی دارد و امروزه یکی از معضلات جوامع به حساب می آید و کشورها از جمله کشور ما ضرورت توجه و فراهم کردن زمینه ها و بستر مناسب جهت بهره برداری کامل و متناسب از منابع انسانی را احساس کرده اند و برنامه هایی را به اجرا در می آورند و در این بررسی ملاحظه شد هر کدام از برنامه های فعال و یا منفعل بازار کار در کشورهای مختلف با درجات شکست و موفقیت متفاوتی روبرو شده اند و آن به این دلیل است که ساختار بیکاری و ویژگیهای نیروی انسانی و اقتصادی کشورها متفاوت می باشد. بنابراین در ایران پیشنهاد می شود طرح کاملی جهت ارزیابی برنامه های فعال و منفعل بازار کار انجام گیرد و بدنبال آن هر نوع برنامه و سیاست در مبارزه با بیکاری و اشتغال زایی با توجه به تاثیر آن در عوامل موثر بر عرضه و تقاضای نیروی کار کشور به اجرا گذاشته شود.

۲- مهاجرت بین منطقه ای و در بین کشورها امروزه از عوامل مهم موثر بر نرخ بیکاری و نرخ اشتغال کشورها می باشد در ایران بدلیل سنتی بودن اقتصاد، نیروی کار از روستاها به شهرها مهاجرت می کنند و عمدتاً نیروی کار بدلیل عدم داشتن مهارتهای فنی در مشاغل کاذب و غیر مولد مشغول می شوند و بیکاری پنهان ایجاد می شود و به عبارتی اشتغال افزایش می یابد بدون اینکه ارزش افزوده و تولید اضافه شود. بنابراین بکارگیری برنامه توسعه فعالیت های خرد و کوچک (از سیاست های فعال بازار کار) از جمله از طریق تخصیص اعتبار به مردان و زنان جهت کمک به ایجاد فعالیت های کوچک در نواحی روستایی (مانند کشور مراکش) می تواند موفقیت آمیز باشد مثلاً صنایع دستی و صنایع تبدیلی در روستاها گسترش یابند و روستاها نیز تحت پوشش کمک های تامین اجتماعی و خدمات درمانی قرار گیرند و از جمله پرداخت هایی در زمان های بیکاری و بازنشستگی و از کار افتادگی (از برنامه های منفعل بازار کار) جهت تشویق اسکان و فعالیت روستائیان انجام گیرد و همچنین نیروهای جوان فعالتر جایگزین افراد مسن در روستاها شوند.

۳- یکی از عوامل موثر در عرضه نیروی کار وجود انواع مهاجرتها در بین کشورها می باشد و امروزه کشور ما یکی از مهاجر پذیرترین کشورهای جهان می باشد که عمدتاً مهاجران افغانی هستند و تقریباً معادل بیکاران ایرانی می باشند و آنان نیروی کار ارزانی را ارایه می دهند و

جایگزین نیروهای داخلی شده اند بنابراین در حال حاضر به نظر می رسد جهت کاهش نرخ بیکاری، اجرای برنامه ایجاد مشاغل خدماتی و عمومی با دستمزد پایین (ازبرنامه های فعال بازار کار) در کشور کارایی خوبی نخواهد داشت از جمله به دلیل اینکه نیروهای کار خارجی اگر مانعی در جذب آنها وجود نداشته باشد جذب خواهند شد و همانطوریکه در حال حاضر به کارفرمایان از طرق مختلف فشار جهت عدم جذب و بکارگیری نیروهای کار خارجی و جایگزینی آنها با نیروهای کار داخلی وجود دارد و این روش مطلوب می باشد ولی باید در کنار این به سلیر عواقب ایجاد معضلات برای بیکاران خارجی در داخل کشور توجه شود.

در مهاجرت امروزه یکی از راهکارهای کسب درآمد صادرات نیروی کار می باشد و کشورهای هند، پاکستان، مکزیک، ترکیه، مراکش و فیلیپین به کشورهای مهاجر فرست و کشورهایی مانند آمریکا، کانادا، استرالیا به کشورهای مهاجر پذیر معروف هستند و در سالهای گذشته در ایران مهاجرت از جمله به ژاپن انجام می شد و به علت عدم نظارت و کنترل باعث مشکلات فراوانی شد و در حال حاضر چون جامعه ما با بیکاری نیروی کار متخصص بیکار مواجه می باشد و دانشگاههای داخل کشور مازاد بر تقاضای داخلی نیروی انسانی متخصص تربیت می کنند بنابراین با ایجاد تشکلهایی این نیروی کار را می توان سازمان دهی داده و شرایط مناسب جهت ارسال و جذب در بازارهای کار خارجی را مهیا کرد و از جمله شناسایی فرصتهای کار در زمان حال و زمان آینده در اقتصادهای بازار کار جوامع دیگر انجام گیرد و بخشی از آموزشهای تخصصی نیروی انسانی در دانشگاهها را مانند کشور هند مطابق با نیاز بازار کار آنها (از برنامه های فعال بازار کار) تربیت کرد که نیاز به برنامه ریزی و سازماندهی و ایجاد همکاری بیشتر در بین سازمانهای مختلف داخل کشور در زمینه ارسال نیروی کار به خارج وجود دارد .

۴- بکارگیری برنامه های منفعل بازار از جمله پرداخت منافع بیکاری در زمانهای بیکاری نیروی کار و گسترش نظام تامین اجتماعی و بازنشستگی در زمان کنونی کشور ما بطور گسترده ضرورت دارد و با وجودیکه برخی برنامه های مذکور در کشور وجود دارد ولی بر اساس مشاهدات، برخورداری نیروی کار در دریافت خدمات مذکور بسیار با مشکل مواجه هستند و لازمه تغییرات اساسی در سیستم اجرایی و مدیریت برنامه های مذکور وجود دارد تا با پرداختهایی در زمان بیکاری علاوه بر اینکه برای افراد بیکار تا حدی فشارهای اقتصادی کاهش یابد و نیز اقتصاد مواجه با وضعیت رکود عمیق نمی شود و نیز پرداخت حقوق بازنشستگی در حدی باشد که افراد بازنشسته بدلیل فشارهای اقتصادی و عدم کفاف آن حقوق جهت معاش،

مجبور به کار کردن مجدد نشوند و فرصتهای شغلی برای نیروی کار فعال اشغال نشود و بنا براین در کشور ضرورت بررسی و ارزیابی سیاستهای فعال و منفعل اجرا شده در بازار کار ایران با روشهای ارزیابی عملکرد و ارزیابی مقایسه ای ضرورت دارد.

۵- همراهی و مشارکت بیکاران در جستجوی کار (از برنامه های فعال بازار کار) از برنامه های موفق در کشورهای توسعه یافته می باشد و در بررسی هزینه و فایده آن برنامه نسبت به سایر برنامه ها از جمله کم هزینه ترین برنامه ها می باشد و این برنامه در ایران جایگاه زیادی ندارد (البته برای بیکاران غیر ماهر و غیر متخصص) و بجای آن ایجاد پایگاه و بانگ اطلاعاتی قوی از خصوصیات نیروی بیکار و انواع نیازهای متقاضیان از جمله انواع نیازهای کار فرمایان به نیروی کار بطور گسترده انجام گیرد و به نیروی کار و کارفرمایان اطلاعات مورد نیاز جهت جذب نیروی کار ارایه دهند.

۶- قبل از اجرای هر برنامه جهت مبارزه با بیکاری ضرورت شناخت نوع بیکاری در کشور وجود دارد تا بر اساس نوع بیکاری موجود، سیاست متناسب برای مقابله با آن بکار گرفته شود در کشور ما بیکاری نیروی کار متخصص و فارغ التحصیلان دانشگاهی ساختاری می باشد و به عبارت دیگر فرصتهای شغلی با مهارت و تخصص آنها مطابقت ندارد و بنابراین فرصتهای شغلی متناسب برای آنان کمیاب می باشد و اجرای برنامه های جهت ایجاد و ارتباط برنامه های انطباق مهارت و تجربه بیکاران با مشاغل واجد شرایط بازار کار ضرورت پیدا میکند و در این حالت اجرای برنامه مشارکت در جستجوی کار برای این گروه افراد موفقیت ندارد و بهترین روش برای مقابله با این بیکاران (مانند کشور کره) فراهم کردن آموزشهای مهارتی جهت ایجاد سنخیت و تناسب مهارتها با نیازهای بازار کار می باشد و همچنین برای مقابله با بخشی از بیکاری اصطکاکی که ناشی از نامناسب بودن دستمزدها، ساعات کاری و شرایط کاری می باشد (نه بیکاری ارادی) که آن عمدتاً ناشی از فقدان اطلاعاتی برای نیروی کار است که با تشکیل بانک اطلاعاتی و ارایه این نوع خدمات می توان آن را کاهش داد .

۷- کاهش انعطاف پذیری بازار کار با هر نوع سیاستی با توجه به ارزیابیهای انجام شده از بازار کار کشورهای مختلف در نهایت به ضرر اقتصاد جامعه می باشد مثلاً کشورهایی که اتحادیه کارگری دارند و در مقابل انعطاف دستمزدها مقاومت می کنند و موجبات کاهش بهره وری و نیروی کار را فراهم می سازد و مانع رونق بیشتر اقتصاد می شوند و در اینصورت برای شرکتهای و کارفرمایان سود کمتری عاید آنها می شود و در حال حاضر مسئولین امر مطرح می کنند که کارگران برای دفاع از حقوق خود اتحادیه های کارگری تشکیل دهند و این برنامه ها

(اتحادیه های کارگری و قانون کار) در نهایت به ضرر اقتصاد کشور می باشد چون از انعطاف پذیری تصمیمات مدیران بخشهای عمومی و خصوصی می کاهد.

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، بازارکار، اشتغال و بیکاری، اقتصاد ایران، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه. تهران، ۱۳۷۶.
۵. فرجادی، غلامعلی، بازارکار، 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 Employmen 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.**