



فرصت‌های جهانی اشتغال جوانان

مشارکت جوانان (افراد ۱۵ تا ۲۴ساله) در نیروی کار و همچنین عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر آن، در کشورهای مختلف متفاوت است. به عنوان مثال، کشورهای آمریکای شمالی و اروپای شمالی و غربی، به‌رغم سطح بالای تحصیلات در میان جمعیت در سن کار، نرخ مشارکت نیروی کار (LFPRs) نسبتاً بالایی برای جوانان دارند. این امر عمدتاً به دلیل فرهنگ ترویج اشتغال پاره‌وقت در میان جوانان، از جمله جوانانی است که هنوز در آموزش و پرورش تحصیل می‌کنند. این مناطق سهم زیادی از اشتغال جوانان در تجارت خرده‌فروشی و صنایع خدمات غذا و نوشیدنی دارند. در مناطق دیگر مانند بسیاری از کشورهای آمریکای مرکزی و جنوبی، آفریقای مرکزی، شرقی و غربی، و آسیای جنوب شرقی، نرخ مشارکت نیروی کار نسبتاً بالای جوانان منعکس‌کننده ضرورت اقتصادی و خروج جوانان از آموزش و پرورش است. در این مناطق بخش کشاورزی و خرده‌فروشی بیشترین سهم اشتغال جوانان را به خود اختصاص داده است. در مناطقی مانند کشورهای عربی، آفریقای شمالی و آفریقای جنوبی، نرخ مشارکت نیروی کار در میان جوانان در قیاس با بسیاری از کشورها کمتر است و بارنخ‌قابل‌توجهی از جوانان به‌ویژه زنانی رویه‌رو هستیم که آموزش یا آموزش مرتبط با اشتغال نمی‌بینند. برآوردهای جهانی (ILO) نشان می‌دهد که زنان جوان فاقد آموزش تقریباً دو برابر مردان جوان هستند. نرخ جهانی (NEET) به معنای شاخص جوانانی که نه در آموزش و نه در اشتغال قرار می‌گیرند، در طول همه‌گیری به طور قابل‌توجهی افزایش یافت. به همین دلیل بیش از ۲۸۰ میلیون جوان در سال ۲۰۲۰ در وضعیت عدم آموزش و اشتغال قرار داشتند و بهبود اشتغال جوانان در سراسر جهان کند و نابرابر بوده است.

واقعیت‌های متفاوت اشتغال جوانان در سراسر جهان در ساختار شغلی آن‌ها نیز منعکس می‌شود. کارگران بخش خدمات سهم قابل‌توجهی از کارگران جوان اعم از زن و مرد را در بیشترین تعداد کشورهای جهان تشکیل می‌دهند. به علاوه، در بسیاری از کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط و پایین، سهم بزرگی از زنان و مردان جوان از راه کشاورزی امرارمعاش می‌کنند و به عنوان کشاورز، ماهیگیر، شکارچی و گردآورنده مشغول به کارند. برای زنان جوان، کارگران پشتیبان دفتری و کارگران صنایع دستی و مشاغل مرتبط با آن (فرآوری مواد غذایی، کار چوب، پوشاک و مشاغل مرتبط) در میان مشاغل برتر قرار دارند و بیش از پنج درصد کارگران زن در این بخش مشغول به کارند. سایر مشاغل مرتبط با مردان جوان، در گروه صنایع دستی، کارگری ساختمان و مشاغل مرتبط، کارگران ماشین‌آلات فلزی و مشاغل مرتبط و اپراتور کارخانه و اتومبیل قرار دارند.

هنگام تجزیه و تحلیل بزرگسالان جوان (یعنی گروه سنی ۲۵–۲۹ سال) متوجه می‌شویم که متخصصان و تکنسین‌ها در میان مشاغل برتر این گروه دیده می‌شوند. این تا حدی نشان‌دهنده الزامات صلاحیت تخصصی بالاتر این مشاغل و همچنین انباشت مهارت‌هایی است که از طریق آموزش رسمی، غیررسمی و تجربه به دست می‌آید. بنابراین، تجزیه و تحلیل این گروه سنی، وضعیت افرادی را که پس از سال‌های بیشتر و دیرتر وارد بازار کار می‌شوند را به ما نشان می‌دهد. در واقع، مشارکت نیروی کار به تدریج در گروه‌های سنی پنج ساله بین ۱۵ تا ۲۹ سال افزایش می‌یابد و ترکیب اشتغال جوانان بر این اساس گسترش می‌یابد و طیف وسیع‌تری از مشاغل را دربر می‌گیرد. با این حال، توجه به این نکته مهم است که توزیع شغلی در نهایت به عواملی در سمت تقاضا برای نیروی کار بستگی دارد.

منبع: ilo.org



درونی است. در اصطلاح اقتصاد ساختار شرکت‌ها، همه این مشکلات نشان‌دهنده افزایش «هزینه‌های هماهنگی» است که اداره جمعی شرکت را سخت‌تر می‌کند. انتظار می‌رود برخی از هزینه‌های هماهنگی کار از راه دور مانند موانع آموزشی، با عادت کردن مردم به آن کاهش یابد. از سال ۲۰۲۰، بسیاری در استفاده از (Zoom)، (Webex)، (Teams)، یا (Slack) ماهر شده‌اند اما هزینه دیگری ممکن است در طول زمان افزایش یابد؛ توسعه‌یافتگی سرمایه انسانی. در واقع با کاهش بازخورد و برخورد‌های رودررو در یک شرکت بازخورد و همفکری کاهش می‌یابد. در واقع طبق مطالعات کسانی که در دفتر کار می‌کنند مهارت‌ها را سریع‌تر یاد می‌گیرند و بهتر در جریان کار قرار دارند. منبع: اکونومیست



غیرارادی؟ با توجه به تقاضای مزاد برای کارگران، بعید است که کارگران مجبور به کاهش ساعات کاری خود شده باشند. همچنین بعید است که این کارگران به دلیل بیماری مرتبط با کووید یا مسائل مربوط به مراقبت از کودکان نتوانند آن‌قدر که می‌خواستند کار کنند. برای مثال، کاهش ساعت بین سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ و پس از بهبود بین سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ رخ داد، بنابراین با کاهش تأثیر مخرب همه‌گیری دوره رونق هم‌زمان شد. از سوی دیگر، ساعات کاری برای مردان در سنین جوان‌تر کاهش یافته که کمتر از کارگران مسن‌تر تحت تأثیر بیماری قرار می‌گیرند و زمان کمتری را نسبت به زنان برای مراقبت از کودکان می‌گذرانند. به عبارت دیگر، اگر بیماری یا مراقبت از کودک عامل اصلی ساعات کار کمتر باشد، انتظار می‌رود کارگران مسن‌تر و زنان در سنین جوانی نسبت به مردان در سنین جوانی ساعات کاری خود را کاهش دهند. در واقع، سایر داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که ساعات کاری مطلوب کارگران کاهش یافته و شواهد مستقیمی را ارائه می‌دهد که کاهش ساعت‌ها داوطلبانه بوده است.

پرسش بعدی این است که کارگران با زمان آزاد شده از کار چه کردند؟ آخرین ارقام موجود از نظر سنجی استفاده از زمان در آمریکا سرنخی را ارائه می‌دهد. مردان متأهل کسانی هستند که ساعات کاری خود را بیشتر کاهش می‌دهند و زمان بیشتری را صرف کنار خانواده بودن و یا استراحت می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تجربه

حالی که بقیه به دلیل کاهش ساعات کاری کارکنان است. بنابراین، آمریکایی‌های شاغل به طور متوسط کمتر کار می‌کنند، اما کدام یک از آن‌ها؟ کاهش ساعات کار در میان مردان ۲۵ تا ۵۵ساله با مدرک لیسانس بارزتر است و مردان پر درآمد بیشترین ساعات کاری خود را کاهش داده‌اند. به عنوان مثال، ۱۰ درصد بالای کارکنان مرد بر اساس درآمد (با درآمد بیش از ۱۴۰ هزار دلار در سال) ساعات کار خود را یک ساعت و نیم در هفته کاهش داده‌اند، یعنی ۴۴٫۷ ساعت در سال ۲۰۱۹ به ۴۳٫۲ ساعت در هفته در سال ۲۰۲۲. در مقابل ۱۰ درصد پایینی کارگران مرد بر اساس درآمد (با درآمد کمتر از ۲۲ هزار دلار در سال) ساعات بیشتری کار کرده‌اند. یعنی ۲۳٫۴ ساعت کاری در هفته در سال ۲۰۲۲، در مقایسه با ۲۲٫۶ ساعت در سال ۲۰۱۹ که کمتر از یک ساعت به ساعات کاری آن‌ها اضافه شده است. اما کسانی که ساعات طولانی کار می‌کردند بیشترین کاهش ساعات کار را داشته‌اند. در سال ۲۰۲۲، تقریباً ۱۰ درصد از کارگران مرد برتر بر حسب ساعات کاری، حداقل ۵۰ ساعت کاری در هفته را ثبت کردند. این تعداد ساعات بسیار زیادی است، اما در سال ۲۰۱۹، حد نصاب برای قرار گرفتن در ۱۰ درصد از کارگران مرد بر اساس ساعات کار، ۵۵ ساعت در هفته بود که ۵ ساعت کاری بیشتر از حد ثبت شده در سال ۲۰۲۲ است.

کاهش ساعات کاری

سؤال اول این است که کاهش ساعات کاری داوطلبانه بوده یا



طبق تحقیقات اخیر، علت این عدم هماهنگی در درجه اول نه این است که افراد کمتری کار می‌کنند بلکه این وضعیت ناشی از انتخاب ساعات کاری کمتر کسانی است که کار می‌کنند. در ادامه ابعاد موضوع را روشن خواهیم کرد.

بازار کار کوچک

آخرین اعداد نشان می‌دهد که کارفرمایان در ژانویه بیش از ۵۱۷ هزار شغل به لیست پرداختی‌های خود اضافه کرده‌اند. میزانی معادل تقریبی سه برابر میانگین پیش‌بینی شده یعنی ۱۸۷ هزار شغل. در این دوره نرخ بیکاری به ۲٫۴ درصد رسید که پایین‌ترین سطح در ۵۰ سال گذشته است. در همین حال، از دسامبر سال ۲۰۲۲ برای هر کارگر بیکار نزدیک به دو فرصت شغلی وجود داشت. حال چگونه با وجود تلاش‌های فدرال رزرو برای کند کردن ضرب رشد تورم، بازار کار تا این حد فشرده باقی ماند؟ اقتصاددانان به کاهش تعداد کارگران اشاره کرده‌اند. نرخ مشارکت نیروی کار امروز ۰٫۹ درصد کمتر از دوران همه‌گیری است. به عبارت دیگر، تقریباً یک درصد از آمریکایی‌های در سن کار که قبل از همه‌گیری کار می‌کردند اکنون دیگر کار نمی‌کنند. این آمار نه تنها منعکس‌کننده بازنشستگی زودهنگام ناشی از کووید است، بلکه روند بلندمدتی را که حتی قبل از همه‌گیری وجود داشت نیز نشان می‌دهد. با این همه، طبق نتایج تحقیقات مسئله افراد کمتری که در این دوره کار می‌کنند حتی نیمی از ماجرا هم نیست.

تعداد کارگر و ساعت کاری

عرضه نیروی کار دارای دو بخش است؛ تعداد کارگران و تعداد ساعات کار برای هر کارگر. اقتصاددانان تمایل دارند بر تعداد کارگران تمرکز کنند و معمولاً ححق دارند این کار را انجام دهند، چراکه عرضه نیروی کار بیشتر در امداد حاشیه تعداد کارگران تنظیم می‌شود. به عنوان یک قاعده کلی، اگر افراد کمتر یا بیشتری شاغل باشند یا به دنبال شغل بگردند بازار کار تنگ‌تر یا بازتر خواهد شد. با این حال، بازگشت اقتصادی پس از همه‌گیری یک استثنا بوده است. کل ساعات کار در ایالات متحده از سال ۲۰۱۹ تا سال ۲۰۲۲ کاهش یافته است؛ چیزی معادل ۳۳ ساعت کار کمتر در سال برای هر نفر. تخمین این است که کم شدن تعداد افراد شاغل تنها نیمی از ساعات کار کم شده در ایالات متحده را تشکیل می‌دهد، در

مهاجرتی معکوس و تدریجی در راه است؛ مهاجرت از جلسات مجازی به اتاق کنفرانس. اکنون شرکت‌ها در حال احضار کارگران به محل کار هستند. در ماه‌های اخیر حتی بسیاری از غول‌های فناوری مانند اپل، گوگل، متا و غیره از کارکنان خود خواسته‌اند تا حداقل سه روز در هفته در دفتر کار حضور داشته باشند. برای کسانی که به دور کاری معتقدند، این یک توطئه از طرف بدخواهان شرکتی است. سؤال آن‌ها این است که آیا انبوهی از مطالعات در طول همه‌گیری کووید-۱۹ نشان‌نداد کار از راه دور، اغلب مولدتر از کار در دفتر است؟

منشأ دیدگاه طرفدار کار از راه دور که استدلالش افزایش بهره‌وری با کار در خانه است را می‌توان در یک دهه قبل از همه‌گیری کرونا جست‌وجو کرد. آز مایشی که توسط «تیکلاس بلوم» از دانشگاه استنفورد در سال ۲۰۱۳ انجام شد. در این گزارش آمده که کارگران مرکز تماس یک آژانس مسافرتی آنلاین چینی، با کار از راه دور عملکرد خود را ۱۳ درصد افزایش داده‌اند، رقمی که امروزه همچنان در پوشش رسانه‌ها و در دفاع از کار دور ظاهر می‌شود. امادو گره مهم اغلب نادیده گرفته می‌شوند؛ اول، بیش از دوسوم عملکرد بهبود یافته از کارمندانی است که ساعات طولانی‌تری کار می‌کنند، نه کارآمدتر و دوم، توقف کار از خانه، زیرا کارمندان خارج از اداره برای ارتقای رتبه تلاش می‌کردند.

ضرورت کار حضوری

متأسفانه باور تحقیقات جدید برخلاف این موضوع است و نشان می‌دهد که حضور در اداره، با وجود تمام نقص‌ها برای پیشرفت کار ضروری است. یک نقطه شروع خوب، مقاله‌ای درباره کار

گزارش

گزارش