

اشتغال

بنابر تازه‌ترین گزارش مرکز آمار ایران

تعداد شاغلان کشور بیش از ۲۴ میلیون نفر است

تازه‌ترین گزارش مرکز آمار ایران از وضعیت نیروی کار حاکی از آن است که نرخ مشارکت اقتصادی به ۴۱.۲ درصد افزایش یافته و ۲۴ میلیون و ۴۹۰ هزار و ۱۸۹ نفر شاغل هستند. طبق بررسی نرخ اشتغال

گفت‌وگو

نازنین رزاقی‌مهر

روزنامه نگار

گزارش مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که سهم شاغلان بخش خدمات و بخش صنعت در سال ۱۴۰۲ نسبت به سال قبل به ترتیب ۰.۳ درصد و ۰.۱ درصد افزایش و سهم شاغلان بخش کشاورزی ۰.۴ درصد کاهش داشته‌است. همچنین سهم جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بالاتر فارغ التحصیل آموزش عالی از کل شاغلان به میزان ۲۷.۱ درصد اعلام شده که ۰.۴ درصد بیشتر از سال ۱۴۰۱ است. این سهم در بین زنان نسبت به مردان بیشتر برآورد شده؛ به‌طوری‌که مردان ۲۳.۲ درصد و زنان ۴۷.۸ درصد را در بر می‌گیرند.

بنا به این گزارش، آمارهای رسمی دولت از سال ۱۴۰۲ بیان می‌کند که نرخ جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله غیرشاغل غیرمحصل ۲۵.۶ درصد و تعداد آن‌ها حدود ۲ میلیون و ۸۲۳ هزار و ۴۳۹ نفر است. مقدار این شاخص در بین زنان نسبت به مردان و در نقاط روستایی نسبت به نقاط شهری بیشتر برآورد می‌شود. مقدار این شاخص برای مردان در سال ۱۴۰۲ برابر ۱۶.۱ درصد و برای زنان ۳۶ درصد بوده است.

استان‌های خراسان جنوبی ۵.۷ درصد، خراسان رضوی ۶.۳ درصد، سمنان ۶.۳ درصد، مازندران ۶.۳ درصد، قزوین ۶.۴ درصد و تهران و ایلام ۶.۷ درصد کمترین نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر را در سال گذشته ثبت کردند. یکی از نکات قابل توجه در این گزارش، بالا بودن نرخ بیکاری فارغ التحصیلان زن است. قاسم رستم‌پور، مدیرکل نظارت و هماهنگی طرح‌های کارآفرینی و اشتغال وزارت کار با اشاره به بالا بودن نرخ بیکاری فارغ التحصیلان زن براساس گزارش‌های اخیر مرکز آمار ایران گفت: «از هر ۱۰ نفر بیکار در کشور چهار نفر فارغ التحصیل دانشگاهی هستند. عمده فارغ التحصیلان با فضای کسب و کار روز آشنایی ندارند و از فرصت در یافت مجوز یا گرفتن وام و تسهیلات ارزان قیمت استفاده نمی‌کنند.»

آمار اشتغال زنان

طبق اعلام رستم‌پور موضوعی که در بحث نرخ بیکاری فارغ التحصیلان نمود زیادی دارد، نرخ بیکاری بالای فارغ التحصیلان زن است. در مورد مردان این میزان با نرخ بیکاری عمومی ۷.۷ درصد مشابهت دارد، ولی زنان ۲۰.۲ درصد را شامل می‌شوند. البته به موضوع نرخ مشارکت اقتصادی هم باید توجه شود.

او اضافه کرد: «در حال حاضر جمعیت بالای ۱۵ سال در سن کار به دو دسته عمده فعال اقتصادی و غیرفعال اقتصادی تقسیم می‌شوند. بخش غیرفعال ۵۹ درصد جمعیت کشور هستند و در تقسیم‌بندی شاغل و بیکار گنجانده نمی‌شوند، اما آن قسمتی که به فعالیت اقتصادی تمایل دارند، در مدت انجام نمونه‌گیری یا شاغل بودند یا بیکار. این عده در بخش زنان حدود ۲۰ درصد جمعیت بیکار را تشکیل داده‌اند. در بخش مردان فارغ التحصیل رقم مذکور ۱۱.۶ درصد است.»

اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی

مدیرکل نظارت و هماهنگی طرح‌های کارآفرینی و اشتغال وزارت کار، گفت: «اگر ۱۰ نفر بیکار در یک مجموعه وجود داشته باشند،



که فارغ التحصیلان دانشگاهی به فضای اقتصادی و کسب و کار روز آشنایی ندارند و از منابع ارزان قیمت اشتغال یا امکان اخذ مجوزها بهره نمی‌برند،»

ورود فارغ التحصیلان به بازار کار

دولت سیزدهم از ابتدای کار تلاش زیادی برای رفع معضل بیکاری (به‌خصوص برای قشر دانش آموخته دانشگاهی) داشته، اما به هر روی رفع کامل این مشکل نیازمند صرف زمان مضاعف است. کارشناسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مواع مختلفی را برای ورود فارغ التحصیلان به بازار کار مطرح می‌کنند. در اینجا چند دلیل بالقوه که در این مدت از سوی مدیران این وزارتخانه مطرح شده است را بررسی می‌کنیم:

عوامل اقتصادی

- **شرایط اقتصادی:** شرایط نامناسب اقتصادی ناشی از تحریم‌های ظالمانه می‌تواند به فرصت‌های شغلی کمتر منجر شود و فارغ التحصیلان را از ورود فوری به بازار کار منصرف کند.
- **نرخ‌های بالای بیکاری:** که اغلب حاصل کم کاری برخی دولت‌های گذشته است، فارغ التحصیلان را از جست‌وجوی فعالانه شغل منصرف می‌کند و آن‌ها را به ادامه تحصیل یا فعالیت‌های جایگزین سوق می‌دهد.

- **کم کاری فردی:** فارغ التحصیلان ممکن است در یافتن شغلی مطابق با صلاحیت‌های خود با مشکل مواجه شوند. این باعث می‌شود تا زمانی که فرصت‌های بهتری به وجود نیاید از بازار کار دور بمانند.

روندهای آموزشی

- **تمایل به ادامه تحصیلات عالی:** ادامه تحصیل از طریق انتخاب برنامه تحصیلات تکمیلی یکی از دلایلی است که ورود دانش‌آموختگان را به بازار کار با تأخیر مواجه می‌کند.

- **فاصله زیاد بین دانشگاه و فرصت شغلی:** احتمال دارد فارغ التحصیلان قبل از ورود به بازار کار، برای کسب تجربه، سال‌ها دوره‌های کارآموزی یا فرصت‌های داوطلبانه را پشت سر بگذرانند. در این میان فاصله زیادی بین فارغ التحصیلی و یافتن یک فرصت شغلی ایجاد می‌شود.

- **آموزش حرفه‌ای:** برخی از فارغ التحصیلان برنامه‌های آموزش

فنی و حرفه‌ای را برای ارتقای مهارت‌های خود انتخاب می‌کنند. با این شرایط ورود آن‌ها به بازار کار به تعویق می‌افتد.

عدم تطابق با بازار کار

- **عدم تطابق مهارت‌ها:** اختلاف بین مهارت‌هایی که فارغ التحصیلان دارند و مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان یافتن شغل مناسب را با دشواری همراه می‌کند.
- **تغییرات صنعت:** تغییرات سریع در صنایع مانند اتوماسیون و دیجیتالی شدن می‌تواند شکافی بین صلاحیت فارغ التحصیلان و الزامات در حال تحول بازار کار به وجود آورد.

عوامل شخصی

- **انتخاب شخصی:** شاید برخی از فارغ التحصیلان قبل از شروع حرفه خود مرخصی را برای پیشرفت شخصی، سفر یا تمرکز بر پروژه‌های فردی انتخاب کنند.
- **مسئولیت‌های خانوادگی:** در بعضی حالات فارغ التحصیلان ورود به نیروی کار را برای رسیدگی به مسئولیت‌های خانوادگی یا به دلیل سایر تعهدات شخصی به تأخیر می‌اندازند.

تأثیرات اجتماعی و فرهنگی

- **انتظارات فرهنگی:** احتمال دارد این انتظار برای جوانان وجود داشته باشد که قبل از ورود به بازار کار، مدت بیشتری در فضای آموزشی بمانند یا مسئولیت‌های خاصی را برعهده بگیرند.
- **تأثیر دوستان و همسالان:** فارغ التحصیلان در مواقعی تحت تأثیر همسالان خود قرار می‌گیرند و ورود به بازار کار از اولویت آن‌ها خارج می‌شود.

سیاست گذاری و عوامل نهادی

- **سیاست آموزشی:** تغییرات در سیاست آموزشی مانند افزایش تأکید بر آموزش عالی و تحقیقات، می‌تواند باعث بیشتر ماندن فارغ التحصیلان در دانشگاه شود.
- **سیاست‌های بازار کار:** سیاست‌هایی که بر ایجاد شغل، حداقل دستمزد و مزایای شغلی تأثیر می‌گذارد، تصمیمات فارغ التحصیلان برای ورود به بازار کار را دچار تغییر می‌کند.

سلامت جسمی و روانی

- **سلامت روان:** نگرانی در مورد سلامت روان و رفاه می‌تواند برخی از فارغ التحصیلان را به سمت عدم ورود به بازار کار برای تمرکز بر بهبودی و مراقبت از خود سوق دهد.
- **تأثیر همه‌گیری:** در سال‌های اخیر همه‌گیری (COVID-19) منجر به اختلالات قابل توجهی در بازار کار و آموزش شد. در نتیجه این موضوع، بسیاری از فارغ التحصیلان برای ورود به عرصه اشتغال دچار تردید شدند.
مجموع این عوامل نشان می‌دهد که بحران ورود فارغ التحصیلان به بازار کار یک موضوع چندوجهی است که تحت تأثیر شرایط اقتصادی، روندهای آموزشی، انتخاب‌های شخصی، تأثیرات اجتماعی، تغییر سیاست‌ها و ملاحظات مرتبط با سلامت قرار می‌گیرد. برای پرداختن به این موضوع مداخلات هدفمند مانند بهبود خدمات تطبیق شغل، ارائه مشاوره شغلی، انطباق آموزش برای پاسخگویی بهتر به نیازهای بازار کار و ایجاد سیاست‌های حمایتی برای تسهیل گذار از آموزش به اشتغال ضرورت دارد.



atiyeno.ir

یادداشت



مزایای حضور نیروی دانش آموخته در بازار کار

میرمنصور خدادوست تبریزی

کارشناس کسب‌وکار

ایجاد شغل برای جمعیت در سن کار یکی از مهم‌ترین برنامه‌های اقتصادی کشورهاست. در کشور ما نیز این مسئله برای جامعه و سیاست‌گذاران اهمیت خاصی دارد، به‌طوری‌که در برنامه هفتم توسعه ایجاد سالانه یک میلیون شغل در کشور هدف گذاری شده است. در این میان گسترش دانشگاه‌ها در سطح کشور و افزایش تعداد فارغ التحصیلان از این نهاد‌های آموزشی، سبب شده ایجاد مشاغل متناسب با مهارت و دانش آنان مورد توجه بیشتری قرار گیرد. در همین راستا، نتایج برخی گزارش‌ها بیانگر این است که وجود رابطه مستقیم بین بهره‌وری تولید و حضور بالای فارغ التحصیلان در بازار کار به‌طور کلی تأثیر مثبتی بر وضعیت اشتغال خواهد گذاشت. ازجمله این آثار بالقوه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- **افزایش سطح مهارت:** نسبت بالاتر حضور فارغ التحصیلان در بازار کار می‌تواند به پرورش نیروی کار ماهر و آگاه‌تر منجر شود. فارغ التحصیلان احتمالاً دارای مهارت‌های تحلیلی و حل مسئله قوی‌تر، درک بهتر مفاهیم و فناوری‌های پیچیده و برخورداری از دانش بهبود مهارت‌های ارتباطی و همکاری هستند.

- **نوآوری:** نیروی کار ماهر به احتمال زیاد ایده‌های جدید را توسعه می‌دهد، فرایندها را بهبود می‌بخشد و نوآوری‌هایی انجام می‌دهد که منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود.

- **تخصص و کارایی:** فارغ التحصیلان می‌توانند در زمینه‌های خاصی تخصص داشته باشند که امکان تقسیم کار بهتر و افزایش کارایی در فرایندهای تولید را فراهم می‌کند.

- **انطباق‌پذیری با تغییر:** فارغ التحصیلان اغلب برای انطباق با فناوری‌های جدید و تقاضاهای بازار مجهزتر هستند و این ویژگی، نیروی کار را در برابر تغییرات سازگارت‌ر و انعطاف‌پذیرتر می‌کند.
- **کنترل کیفیت بهبود یافته:** آموزش عالی درک بهتر استانداردها و شیوه‌های کیفیت را در پی دارد و به‌طور بالقوه نقص‌های کمتر و محصولات یا خدمات با کیفیت بالاتر را به مسیر تولید می‌آورد.

چالش‌های پیش رو

وجود برخی چالش‌ها در این زمینه عرصه را برای ارتقای مشارکت فارغ التحصیلان در بازار کار تنگ می‌کند. اگر مهارت‌های فارغ التحصیلان با نیازهای بازار کار همخوانی نداشته باشد، ممکن است نتیجه تعداد بالای فارغ التحصیلان بهره‌وری بالاتر کار نباشد، بنابراین باید بین مهارت‌های فارغ التحصیلان و فرصت‌های شغلی موجود تعادل ایجاد شود. از طرفی احتمال دارد کارگران با تحصیلات عالی در نقش‌هایی قرار بگیرند که مهارت کامل آن‌ها را نیاز ندارند. این می‌تواند نارضایتی کارکنان و به‌طور بالقوه کاهش بهره‌وری را به دنبال داشته باشد. همچنین در چنین شرایطی شرکت‌ها هزینه‌های بالاتری را به دلیل حقوق محتمل بالاتر مرتبط با نیروی کار تحصیلکرده متحمل می‌شوند.

در مجموع حضور پررنگ فارغ التحصیلان در بازار کار می‌تواند تأثیر مثبت قابل توجهی بر بهره‌وری تولید داشته باشد. با این حال، در نظر گرفتن عواملی مانند تطابق مهارت، طراحی شغل و هزینه‌های نیروی کار برای به حد اکثر رساندن مزایا بسیار مهم است و فرصت‌ها نباید از چند نکته غافل بود؛ ازجمله اینکه تأثیر خاص فارغ التحصیلان بر بهره‌وری می‌تواند بسته به صنعت و نوع مشاغل متفاوت باشد. علاوه بر این، کیفیت آموزش در این امر نقش دارد. فارغ التحصیلان با مهارت‌های عملی قوی و دانش مرتبط با صنعت احتمالاً تأثیر به‌متری بر بهره‌وری خواهند داشت. از سوی دیگر، فرصت‌های یادگیری مستمر برای فارغ التحصیلان و کارگران با تجربه برای حفظ نیروی کار ماهر و سازگار در بازار کار پویای امروز ضروری است. در نهایت کشورها می‌توانند با سرمایه‌گذاری استراتژیک در برنامه‌های آموزشی همسو با نیازهای بازار کار، از حضور بالای فارغ التحصیلان برای دستیابی به سطوح بالاتر بهره‌وری تولید و رشد اقتصادی استفاده کنند.

گزارش

افزایش سرمایه انسانی در گرو آموزش بهینه و کیفی است. علاوه بر آموزش غیر رسمی که در محیط خانواده و دوستان انجام می‌شود، آموزش رسمی عمدتاً به‌وسیله نظام آموزشی حاکم بر جامعه صورت می‌گیرد. آنچه‌ان که الگوهای اقتصادی نشان می‌دهند، به‌کارگیری افراد با تحصیلات عالی در یک اقتصاد، به خاطر سرمایه انسانی بیشتری که تولید می‌کنند، می‌تواند به افزایش بهره‌وری نیروی کار و رشد اقتصادی بیشتر

از افراد تحصیلکرده مطابق با رشته تحصیلی خود به کار گماشته نمی‌شوند و عدم تطابق آموخته‌های نیروی کار با مهارت‌های مورد نیاز شغلی پیش می‌آید، چهارمین دلیل در این زمینه به کاهش انگیزه در نیروی کار به علت مرتبط نبودن شغل با رشته تحصیلی برمی‌گردد که می‌تواند به کاهش بهره‌وری نیروی کار منجر شود. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که با بهبود و اصلاح موارد ذکر شده، شرایط برای اثرگذاری مثبت این متغیر بر بهره‌وری نیروی کار فراهم شود.

بازار کار ایران از جنبه‌های دیگری نیز به حضور نیروی تحصیلکرده نیازمند است. تأثیرگذاری حضور فارغ التحصیلان دانشگاهی در بهره‌وری کار نسبت مستقیمی با یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بهره‌وری یعنی سطح رضایتمندی نیروی کار دارد. کارگران با تحصیلات عالی اغلب به دلیل مهارت‌ها، دانش و موقعیت‌های نفوذ خود نقش مهم و گاه محوری در دفاع از حقوق کارگران دارند. موفقیت آن‌ها در این عرصه را می‌توان در موارد زیر دسته‌بندی کرد:

نیروی کار تحصیلکرده شاخص‌های بهره‌وری را تغییر می‌دهد

منجر شود. تحقق این امر مستلزم شرایطی از قبیل آموزش افراد در دانشگاه‌ها متناسب با نیاز بازار، آموزش‌های روز و کارآمد و در نهایت به کارگیری افراد متناسب با تحصیلات آن‌هاست. در سال‌های اخیر آمار فارغ التحصیلان دانشگاهی و سهم آن‌ها از اشتغال پیوسته در حال افزایش بوده است. حال سؤال اینجاست که آیا این افزایش توانسته بهره‌وری نیروی کار را بالا ببرد یا خیر ؟

تخصص در قانون کار

کارگران با تحصیلات عالی، به‌ویژه آن‌هایی که دارای پیشینه در حقوق، اقتصاد و علوم اجتماعی هستند، برای تفسیر و حمایت از قوانین کار به خوبی مجهز هستند. آن‌ها می‌توانند در پیش نویس قوانین مشارکت کنند، نمایندگی کارگران را در اختلافات حقوقی برعهده بگیرند و برای تغییر سیاست‌ها تلاش کنند.

تدوین سیاست

دانشگاهیان و متخصصان اقتصاد کار و سیاست عمومی می‌توانند با انجام تحقیقات، ارائه گواهی‌های کارشناسی و مشارکت در فرآیندهای سیاست‌گذاری بر تصمیمات دولت تأثیر بگذارند.

نقش‌های راهبردی

کارگران تحصیلکرده اغلب در اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری پست‌های راهبردی را در اختیار می‌گیرند. تفکر استراتژیک، مهارت‌های مذاکره و توانایی در برقراری ارتباط مؤثر آن‌ها را به رهبران و مدافعان مؤثر حقوق کار تبدیل می‌کند.