

کار شایسته (Decent Work) و نماگرهای آن

در ایران

نویسنده: فاطمه هرندی*

چکیده

کار شایسته از مفاهیمی است که اخیراً در ادبیات بین‌المللی بازار کار وارد شده و به اعتقاد بسیاری یکی از ابعاد اصلی توسعه پایدار است و موجب کاهش فقر می‌شود. از طرفی ILO^۱ در سال‌های اخیر، رکن اصلی چارچوب فعالیت‌های خود را بر مبنای کار شایسته قرار داده است و در نظر دارد به جای تمرکز سنتی جمع‌آوری اطلاعات نیروی کار بر اشتغال، بیکاری، و ساعت کار، کشورها را به جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تهیه نماگرهای کار شایسته تشویق نماید.

در این مقاله، تعریف کار شایسته به عنوان مفهومی جامع برای سنجش وضعیت اشتغال کشور بیان و ابعاد گوناگون آن تبیین می‌شود؛ سپس نماگرهای آماری پیشنهادی ILO برای اندازه‌گیری کار شایسته توضیح داده می‌شود و در پایان مقادیر تعدادی از نماگرهای کار شایسته کشور که امکان محاسبه آن وجود داشته، ارائه می‌شود. شایان ذکر است که تعاریف و مفاهیم اقلامی که در تعریف نماگرها به آن اشاره شده (اشتغال، بیکاری، اشتغال ناقص و از این قبیل)، منطبق بر آخرین تعاریف و مفاهیم استاندارد ILO (هرندی، ۱۳۸۲) است.

* عضو هیئت علمی پژوهشکده آمار

۱. International Labour Office

مقدمه

در حال حاضر، اغلب کشورها از جمله ایران به شدت به نرخ بیکاری به عنوان نماگر وضعیت اشتغال متکی هستند، اما واقعیت این است که این نرخ، بخصوص در کشورهای با درآمد پایین، به تنهایی نمی‌تواند وضعیت بازار کار را مشخص کند. این موضوع *ILO* را بر آن داشت که به دنبال مفهومی جامع تر برای بیان وضعیت بازار کار باشد. عبارت "کار شایسته" را اولین بار دبیر کل *ILO* مطرح کرد (۱۹۹۹). وی کار شایسته را به عنوان "فرصتهایی برای زنان و مردان جهت به دست آوردن و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و وقار انسانی" تعریف کرد.

در این تعریف شش بعد مختلف قابل تفکیک است که عبارتند از: ۱) توانایی افراد در یافتن و حفظ کاری که خواهان آن هستند، ۲) انجام کار بدون وجود اجبار، ۳) توانایی کار برای تأمین معاش قابل قبول برای فرد و خانواده تحت تکفل وی، ۴) وجود رفتار و فرصت‌های یکسان و بدون تبعیض در کار، ۵) احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمان بازنشستگی، از کار افتادگی یا حوادث شغلی و ۶) حفظ شأن و وقار انسانی شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری برای تعیین شرایط کاری خود. دو بعد اول به وجود کار قابل قبول و ۴ مورد بعدی به مناسب بودن ویژگی‌های کار مذکور اشاره دارد.

هر چند مفهوم کار شایسته کاملاً ملموس است اما بدون وجود یک مجموعه هسته‌ای از نماگرهای مشخص کننده کار شایسته، کشورها قادر به بیان و ارزیابی وضعیت نیروی کار خود، روند تغییرات آن طی زمان و جایگاهی که در سطح بین‌المللی دارند، نخواهند بود. به همین منظور *ILO* مجموعه حداقلی از نماگرهای مشخص کننده کار شایسته را پیشنهاد نموده است. این مجموعه شامل ۳۰ نماگر است که انتظار می‌رود در آینده نزدیک اکثر کشورها بتوانند آنها را اندازه‌گیری کنند یا حداقل به تمهیداتی برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز برای محاسبه این نماگرها بیندیشند، بدون اینکه با مشکل خاصی مواجه باشند. در انتخاب مجموعه نماگرهای پیشنهادی، علاوه بر لحاظ نمودن ابعاد مختلف کار شایسته، معنادار بودن نماگرها در کشورهای مختلف و وجود داده‌های لازم برای محاسبه نماگرها (در حال حاضر یا در آینده نزدیک) در طیف وسیعی از کشورها (توسعه یافته، در حال توسعه، در حال گذار) نیز مدنظر بوده است.

گرچه اهمیت نسبی جنبه‌های مختلف کار شایسته از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (و حتی از فردی به فرد دیگر)، مفهوم و عناصر تشکیل دهنده آن یکسان هستند. به بیان دیگر، می‌توان گفت که بعضی جنبه‌های کار شایسته کاملاً مطلق و بعضی جنبه‌های آن نسبی هستند. برای مثال اصل «مناسب بودن دریافتی فرد در قبال کار»، یک اصل پذیرفته شده جهانی است اما سطح پرداخت مناسب در کشورهای مختلف می‌تواند متفاوت باشد.

هر چند مجموعه نماگرهای پیشنهادی، نهایی و کامل نیست، این اعتقاد وجود دارد که با گذشت زمان و با تبادل تجربه‌ها بین کشورها و *ILO*، در آینده می‌توان به تعریف مجموعه‌ای استاندارد از نماگرهای آماری کار شایسته دست یافت، به همین جهت *ILO* به تمامی کشورها توصیه نموده که اندازه‌گیری کار شایسته را به عنوان بخشی استاندارد از برنامه‌های آماری ملی خود قرار دهند و تلاش نمایند در زمینه‌هایی که داده وجود ندارد، اقدامات لازم را برای تولید داده انجام دهند. امید است دست‌اندرکاران آمار نیروی کار کشور نیز به اهمیت این امر آگاه شوند و برنامه‌ریزی لازم برای نیل به هدف مذکور را در دستور کار قرار دهند.

نماگرهای آماری کار مناسب

همان گونه که ذکر شد، فهرست پیشنهادی *ILO* شامل ۳۰ نماگر است که با توجه به ابعاد مختلف کار مناسب در نگاه مردم جهان و زمینه اجتماعی اقتصادی بروز کار مناسب به ۱۱ گروه قابل تقسیم هستند. لازم است یادآوری شود که هر چند برخی از نماگرها به بیش از یک بعد کار شایسته منتسب شده‌اند، تعریف هر نماگر فقط یک بار ذکر شده است.

۱. فرصت‌های اشتغال^۱

کار شایسته از این منظر به معنی وجود فرصت‌های اشتغال برای تمامی افراد آماده و در جست و جوی کار است که می‌توان آن را در بعد مثبت، برحسب اشتغال و فعالیت نیروی کار نسبت به جمعیت پایه و در بعد منفی، برحسب بیکاری و اشتغال ناقص و یا فقدان فرصت‌های اشتغال بیان نمود.

۱. Employment Opportunities

در مورد این بعد از اشتغال مناسب، شش نماگر پیشنهاد شده که عبارتند از:

• **میزان مشارکت نیروی کار** (از تقسیم جمعیت فعال شامل شاغل و بیکار به جمعیت در سن کار به دست می‌آید).

نماگری کلی از سطح فعالیت بازار کار است و تفکیک آن بر حسب سن و جنس، توزیع جمعیت فعال اقتصادی کشور را نشان می‌دهد.

• **نسبت اشتغال به جمعیت** (از تقسیم جمعیت شاغل به جمعیت در سن کار به دست می‌آید).

میزانی را که اقتصاد کشور، کار تولید می‌کند، نشان می‌دهد. تجربه نشان داده است که این نسبت در مقایسه با میزان مشارکت نیروی کار، همبستگی بیشتری با توسعه اقتصادی^۱ دارد. این همبستگی به ویژه زمانی که نسبت اشتغال به جمعیت برای جمعیت ۲۵-۵۴ ساله و برای شاغلان مزد و حقوق‌بگیر کشوری اندازه‌گیری می‌شود، بسیار قوی است (آکیم پونگ، ۱۹۹۶).

• **میزان بیکاری** (از تقسیم جمعیت بیکار به جمعیت فعال به دست می‌آید).

مفهوم بیکاری از بحران بزرگ سال ۱۹۳۰ برای اندازه‌گیری تعداد افراد فاقد کار گسترش یافته است. میزان بیکاری که تعداد افراد بیکار را به عنوان درصدی از نیروی کار نشان می‌دهد، در اغلب کشورهای صنعتی به عنوان نماگر مهمی از وضعیت بازار کار مطرح است، اما در کشورهای با درآمد پایین، مفهوم و معنی نرخ بیکاری بسیار محدودتر است زیرا در غیاب بیمه بیکاری و سایر برنامه‌های رفاهی عمومی، تعداد افراد کمی هستند که می‌توانند مدتی بیکار باقی بمانند و در نتیجه بخش قابل توجهی از افراد به هر فعالیت اقتصادی هر چند نامناسب و محدود تن می‌دهند و از شمول بیکاران خارج می‌شوند.

نکته حایز اهمیت دیگری که در تفسیر میزان بیکاری باید به آن توجه شود، سهم اشتغال مزدبگیری در کشور است. در کشورهایی که خوداشتغالی، فرم غالب اشتغال است، میزان بیکاری نمی‌تواند نماگر خوبی از وضعیت اقتصاد باشد. در این گونه موارد **میزان بیکاری خاص مزد و حقوق‌بگیران** می‌تواند نماگر مناسبی باشد. برای محاسبه این میزان کافی است از بیکاران، نوع کاری که در جست و جوی آن هستند (مزدبگیری، خوداشتغالی)، پرسیده شود و سپس بیکارانی که در

۱. برحسب GDP سرانه محاسبه می‌شود.

جست و جوی کار خوداشتغالی هستند از محاسبه میزان بیکاری کنار گذاشته شوند. بین میزان بیکاری خاص مزد و حقوق بگیران (r') و میزان بیکاری (r)، رابطه زیر برقرار است:

$$r' = \frac{r}{r + a(1 - r)}$$

که a ، نسبت اشتغال مزدبگیری در کل اشتغال را نشان می‌دهد. به این ترتیب در کشوری که تمامی شاغلان مزدبگیر هستند $r = r'$ خواهد بود.

البته در مورد نماگر اخیر انجام بررسی‌های بیشتر ضروری است تا پس از سنجش همه ابعاد آن به عنوان یکی از نماگرهای کار مناسب مطرح شود. یکی از جنبه‌های مهمی که در مورد این نماگر باید بررسی شود، میزان تغییر تمایل افراد بیکار در مورد نوع اشتغال در مقاطع مختلف سال است.

• **میزان بیکاری جوانان** (از تقسیم جمعیت بیکار جوان به جمعیت فعال جوان به دست می‌آید)

در اغلب کشورها بیشترین جمعیتی که در معرض بیکاری قرار دارند، افراد جوانی هستند که برای اولین بار وارد بازار کار می‌شوند. میزان بیکاری جوانان (افراد ۱۵-۲۴ ساله) عموماً ۲ تا ۳ برابر بیش از میزان بیکاری بالغان در کل دنیاست (اُهی گینز، ۱۹۹۷). سازمان ملل نیز به لحاظ اهمیت موضوع، یکی از اهداف ۸ گانه هزاره خود را فراهم کردن کار مناسب برای جوانان قرار داده است و میزان بیکاری جوانان یکی از ۴۸ نماگر هدف هزاره^۱ می‌باشد.

یک علت بالا بودن میزان بیکاری جوانان نسبت به میزان بیکاری کلی، این است که جست و جوکنندگان کار برای اولین بار به دلیل نداشتن تجربه کاری و دستیابی محدود به اطلاعات فرصت‌های شغلی، با مشکلات بیشتری مواجه هستند و چون اغلب این افراد، جوان هستند، نرخ بیکاری آنها بالاتر از نرخ بیکاری بالغان می‌شود. دلیل دیگر اینکه میزان ترک شغل (جا به جایی شغل) در بین کارکنان جوان تر بیشتر است و این احتمال هم وجود دارد که در فاصله دستیابی به شغل دیگر، مدتی هم بیکار بمانند (ILO، ۲۰۰۱).

نکته‌ای که در مورد این نماگر باید به آن توجه شود، حساسیت آن نسبت به نحوه برخورد با افراد در حین آموزش‌های حرفه‌ای است. در کشورهایی که این آموزش‌ها در محل مؤسسات آموزشی انجام می‌شود و این افراد خارج از نیروی کار محسوب می‌شوند، اندازه نیروی کار کاهش و نرخ بیکاری

۱. Millennium Goal Indicators

جوانان افزایش می‌یابد. اما در کشورهایی که این آموزش‌ها به عنوان بخشی از فرآیند تولید است، افراد ذی ربط شاغل محسوب می‌شوند، بنابراین نیروی کار افزایش، و نرخ بیکاری جوانان کاهش می‌یابد.

با توجه به حساسیت فوق، اگر مبنای مقایسه (مخرج کسر) به جای نیروی کار جوان، کل جمعیت جوان باشد، مقایسه پذیری شاخص‌ها در سطح بین‌المللی، افزایش می‌یابد. نماگر حاصل را می‌توان **نسبت بیکاری جوانان به کل جمعیت** نامید. البته هنوز لازم است روی این نسبت بررسی‌های بیشتری انجام شود تا مشخص گردد که چه هنگام می‌تواند نماگر مکمل ارزشمندی برای اندازه‌گیری وضعیت بیکاری جوانان باشد.

• **میزان اشتغال ناقص زمانی**^۱ (در قسمت ساعت کار شایسته توضیح داده می‌شود).

• **سهم اشتغال مزدبگیری در اشتغال غیرکشاورزی** (از تقسیم تعداد شاغل مزدبگیر بخش غیرکشاورزی به کل شاغلان بخش غیرکشاورزی به دست می‌آید).

این نماگر بخصوص برای کشورهای در حال توسعه حائز اهمیت است، چون درباره ماهیت فرصت‌های اشتغال، اطلاعات قابل توجهی را ارائه می‌دهد. با شهرنشینی و مهاجرت سریع از روستا به شهر، در سال‌های اخیر اشتغال مزدبگیری قادر به حفظ تعادل با نرخ رشد جمعیت شهری نبوده است. عمده ترین دلیل این پدیده این است که اقتصاد غیرکشاورزی قادر به جذب فوری مهاجران روستایی نیست. از طرفی افراد شهری ناموفق در یافتن شغل مزدبگیری مناسب نیز، برای تأمین خود و خانواده خود به کارهای خود اشتغالی در اقتصاد غیررسمی حمایت نشده تن می‌دهند. براینکه این دو پدیده، کاهش سهم کلی اشتغال مزدبگیری است.

به طور کلی برخی از جنبه‌های کار شایسته، مفهوم و تفسیر متفاوتی برای مزد و حقوق بگیران و خوداشتغالان دارند، بنابراین توصیه می‌شود هر جا که لازم است نماگرهای مربوط برحسب وضع شغلی محاسبه شود. برای مثال کوتاهی در کاربرد ابزار فنی مناسب در بین خوداشتغالان، ناشی از فقدان آگاهی یا عدم استطاعت مالی است، در صورتی که در بین مزد و حقوق بگیران، علاوه بر علل فوق، این قصور می‌تواند نشانه‌ای از تمایل کارفرما به صرفه جویی در هزینه‌ها باشد.

۱ . Time Related Underemployment

۲. کار غیرقابل قبول^۱

کار شایسته، باید کاری باشد که در جامعه قابل قبول است، بنابراین برای حصول اطمینان از حذف چنین کارهایی از فرصت‌های اشتغال و همچنین اندازه‌گیری میزان موفقیت در از بین بردن چنین کارهایی، کار شایسته از این بعد نیز بررسی می‌شود. دو شکل از کار غیرقابل قبول مطرح است: کار کودکان (به ویژه اشکال پرخطر و بدکار کودکان) و کار جبری^۲.

در مورد این بعد از کار شایسته، تنها دو نماگر پیشنهاد شده است. نماگرهای کار جبری و نماگرهای اشکال بد و خطرناک کار کودکان، با توجه به مشکلات اندازه‌گیری، مشکلات مفهومی و نبود اطلاعات موردنیاز، در حال حاضر قابل محاسبه نیست.

• درصد کودکان در فعالیتهای مزدبگیری یا خوداشتغالی به تفکیک سن (در هر گروه سنی از تقسیم تعداد کودکان مزدبگیر یا خوداشتغال به تعداد کل کودکان به دست می‌آید).

کار کودکان از دو جنبه می‌تواند برای آنها زیان‌آور باشد، آزار جسمی یا روحی و ایجاد اختلال در مدرسه رفتن که با مختل نمودن انباشته‌های تجربی، مهارتی و تخصصی کودک، گزینه‌های اشتغال وی را در بزرگسالی محدود نموده و به دایمی کردن فقر او منتهی می‌شود.

ILO به طور کلی حداقل سن کار را ۱۵ سال تعریف کرده است.^۳ بنابراین کار افراد زیر ۱۵ سال را به عنوان کار کودک تلقی می‌کند. کار کودکان به عنوان مزدبگیر یا خوداشتغال، اغلب استثمارگراییانه و برای سلامتی، امنیت و اخلاق کودکان زیان‌آور است. از طرفی در پاره‌ای شرایط کار کودکان می‌تواند از طریق آموزش مسئولیت‌پذیری و افزایش مهارت‌های زندگی، مفید باشد. به همین دلیل هم، نماگر پیشنهادی، کار فامیلی بدون مزد را، که اغلب مشروعیت ملی دارد و برای کودک نیز می‌تواند سودمند باشد، شامل نمی‌شود.

۱ . Unacceptable Work

۲ . Forced Labour

۳. در قطعنامه ۱۳۸ سازمان بین‌المللی کار، (۱۹۷۳) استثنائات احتمالی برای حداقل سن ۱۵ سال پیش بینی شده است. به این ترتیب که در کشورهای فاقد امکانات آموزشی و اقتصادی با گسترش کافی، می‌توان از حداقل سن کار ۱۴ سال استفاده کرد و از سن ۱۲ سال برای کارهای سبک، برای کارهای پرخطر و سایر اشکال کار سخت نیز حداقل سن کار ۱۸ سال منظور شده است.

میزان کار کودکان مزدبگیر یا خوداشتغال، ارتباط معکوس با میزان فرصت‌های اشتغال و نرخ دستمزد شاغلان بالغ (بخصوص شاغلان بالغ با دستمزد کم) دارد. اطلاعات لازم برای محاسبه این نماگر را می‌توان از طریق پرسش وضع فعالیت افراد کمتر از ۱۵ سال در آمارگیری‌های نیروی کار کشور به دست آورد.

• **کودکان غیرمحصل برحسب وضع شغلی** (نحوه محاسبه و تحلیل این نماگر در دست بررسی است).

همان گونه که قبلاً ذکر شد، در حال حاضر نماگری برای اندازه‌گیری مستقیم انواع کارهای بد و خطرناک کودکان پیشنهاد نشده است. محاسبه نماگری به صورت: **درصد سنی کودکان در کارهای خطرناک**^۱ نیز نیازمند بهبود روش‌ها و ابزار آمارگیری است. کار خطرناک نه تنها مخفی است بلکه تعاریف بین‌المللی آن نیز دارای اشکال است. زبان آور بودن، غیر اخلاقی و غیرقانونی بودن این نوع کارها نیز اندازه‌گیری آن با دقت کافی در سطح ملی را در بسیاری از کشورها تقریباً غیرممکن ساخته است.

۳. درآمد مناسب و کار سودمند از لحاظ اقتصادی^۲

برای بسیاری از مردم مهم‌ترین ویژگی یک شغل، دستمزد آن است و تقریباً همه افراد شاغل یا در جست و جوی کار، برای دریافت مزد مناسب و اطمینان از رفاه اقتصادی خود و خانواده خود در تلاش هستند. در کنار درآمد مناسب، کار شایسته باید جنبه‌های پویای استمرار در فراهم نمودن درآمد مناسب را نیز دارا باشد. یک جنبه پویایی کار شایسته، توانایی افراد در بهبود کار و درآمد آینده خود از طریق آموزش و تحصیلات بیشتر است. برای اندازه‌گیری این بعد از کار مناسب پنج نماگر پیشنهاد شده است.

• **میزان دستمزد نامناسب** (درصد شاغلان با دستمزد زیر $\frac{1}{4}$ میانه یا مینیمم مطلق دستمزد ساعتی

— هر کدام که بیشتر است — برحسب وضع شغلی)

این نماگر درصد کارکنان با دستمزد پایین را نشان می‌دهد و برحسب میزان پرداختی ناخالص برای یک ساعت کار محاسبه می‌شود. برای محاسبه این نماگر کافی است توزیع مزد و حقوق‌بگیران

۱. Hazardous Works

۲. Adequate Earnings and Productive Work

برحسب دریافتی ساعتی ناخالص ترسیم شود. پس از تعیین میانه توزیع، نصف آن مشخص، و با مینیمم دستمزد کشور مقایسه می‌شود. هر کدام از دو رقم مذکور که بیشتر باشد، مبنای تعیین دستمزد پایین قرا می‌گیرد و سپس درصد شاغلان دارای دستمزد پایین محاسبه می‌شوند. چون در هیچ جامعه‌ای نرخ دستمزدی را که منجر به فقر غیرقابل قبول می‌شود «مناسب» تلقی نمی‌کنند، تعیین یک کف مینیمم مطلق برای کشورهایی لازم است که نماگر، نرخ دستمزد مناسب را زیر این سطح نشان می‌دهد. یک رهیافت، براساس آستانه خط فقر ملی یا هزینه حداقل نیازهای غذایی است. در مورد خوداشتغالان نیز برای محاسبه نماگر، داشتن درآمد ناخالص جاری و ساعت کار ضروری است. هر چند در عمل برای خوداشتغالان و کارکنان فامیلی بدون مزد، تعریف و اندازه‌گیری این نماگر بسیار مشکل است و به همین دلیل بسیاری از آمارگیری‌های ملی نیروی کار، اندازه‌گیری این اطلاع را به مزد و حقوق‌بگیران محدود می‌کنند.

• درآمد متوسط در مشاغل منتخب

داده‌های درآمد و دستمزد شغلی برای مقایسه بین روند دستمزد و اختلاف دستمزدها بین گروه‌های مختلف کارکنان مفید است.

مقایسه‌های روند به مشخص شدن فرایند دستمزد نسبی در مشاغل خاص کمک می‌کند و در واقع میزانی را که دستمزدهای یک شغل در یک دوره زمانی در مقایسه با مشاغل دیگر کمتر یا بیشتر تغییر کرده، نشان می‌دهد. مقایسه اختلاف دستمزد مشاغل مختلف به تشریح تأثیر جنسیت، سطح مهارت و نظایر آن در تفاوت دستمزدها، کمک می‌کند. انتخاب مشاغل برای این مقایسه‌ها باید به دقت انجام شود. تفکیک مشاغل خاص مردان از مشاغل خاص زنان؛ مشاغل بخش کسب و کار از مشاغل سایر بخش‌ها و مشاغل حرفه‌ای از مشاغل غیرحرفه‌ای می‌تواند یک ضابطه خوب باشد.

• ساعت کار بیش از حد^۱ (در قسمت ساعت کار شایسته توضیح داده می‌شود).

• میزان اشتغال ناقص زمانی (در قسمت ساعت کار شایسته توضیح داده می‌شود).

• درصد مزد و حقوق‌بگیران با آموزش حین خدمت طی ۱۲ ماه گذشته که دولت یا کارفرما هزینه‌هایشان را تأمین می‌کند (از تقسیم درصد مزد و حقوق‌بگیران با چنین آموزشی به کل مزد و حقوق‌بگیران به دست می‌آید).

۱. Excessive Hours of Work

آموزش و سواد جنبه‌هایی از سرمایه‌گذاری انسانی است که ضمن افزایش مهارت، احتمال اشتغال و سود آتی را افزایش می‌دهد. کارکنان به آموزش به عنوان عاملی برای پیشرفت و درآمد بیشتر در آینده می‌نگرند. کارفرما نیز انتظار دارد با بهره‌وری بیشتری که ناشی از آموزش کارکنان است، در آینده سود بیشتری به دست آورد. به این ترتیب، مشارکت در آموزش حین کار به عنوان شاخصی از اشتغال و درآمد مناسب در آینده تلقی شده و تأمین مالی آن توسط کارفرما یکی از ویژگی‌های کار شایسته محسوب می‌شود. در کشورهایی که برنامه‌های آموزشی توسط دولت برای خود اشتغالان نیز تدارک دیده می‌شود، می‌توان محاسبه این نماگر را به خود اشتغالان نیز گسترش داد. این آموزش‌ها باید در زمینه‌های مربوط به کار باشند، یعنی دانستن آنها برای انجام کار لازم باشد یا به بهبود عملکرد فرد در کارش کمک کنند.

یک ضابطه ساده برای شمول یا عدم شمول، می‌تواند ثبت نام در یک دوره آموزشی رسمی باشد. به دلیل نادر بودن موارد وقوع، دوره مرجع سنجش، یک سال در نظر گرفته شده است و هر آموزش حین خدمت بدون توجه به مدت آن پوشش داده می‌شود. سرانجام برای تمرکز روی «کار شایسته» و اجتناب از شمول برنامه‌های آموزش شغلی دولتی برای مبارزه با بیکاری جوانان، پیشنهاد می‌شود این نماگر برای گروه سنی ۲۵-۶۴ ساله، ۲۵-۴۴ ساله یا ۲۵-۵۴ ساله محاسبه شود.

۴. ساعت کار شایسته^۱

در حال حاضر حداقل چهار جنبه کار شایسته را می‌توان به ساعت کار مرتبط نمود (بندهای ۱، ۳، ۶ و ۷). کار بیش از اندازه می‌تواند برای سلامتی جسمی و روانی زیان‌آور باشد، مانع تعادل بین کار و زندگی خانوادگی شود و اغلب نشانه‌ای از دستمزد ساعتی نامناسب است. کار کوتاه‌مدت (کمتر از حد دلخواه) نیز دال بر فرصت‌های اشتغال نامناسب است. برای اندازه‌گیری این جنبه کار شایسته دو نماگر پیشنهاد شده است.

• درصد شاغلان با ساعت کار بیش از حد برحسب وضع شغلی (از تقسیم شاغلان با ساعت کار بیش از حد به کل شاغلان به دست می‌آید).

^۱ . Decent Hours of Work

سهم کارکنان با ساعت کار بیش از حد، نماگر مفیدی از جنبه‌های متعددی از کار شایسته است، زیرا تهدیدی برای سلامت جسم و روان است، در تعارض با تعادل بین کار و زندگی خانوادگی است، اغلب نشانه‌ای از میزان پرداختی نامناسب است و بهره‌وری را نیز کاهش می‌دهد. قطعنامه شماره ۱ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۱۹) تصریح می‌کند که ساعت کار هفتگی نباید بیش از ۴۸ ساعت باشد. می‌توان علاوه بر محاسبه نماگر برای افراد با ساعت کار بیش از ۴۸ ساعت آن را برای افراد با ساعت کار ۶۰ ساعت یا بیشتر (ساعت کار خیلی زیاد) نیز محاسبه نمود. انتظار می‌رود گروه اخیر عمدتاً از خوداشتغالان باشند. باید توجه نمود که این نماگر به سهم خوداشتغالی در کل اشتغال کشور حساس است. علت این امر، آزادی بیشتر خوداشتغالان در تعیین برنامه کاری و تداخل ساعت فعالیت‌های اقتصادی و غیراقتصادی در بیان ساعت کار است. البته در مقایسه بین کشورها علاوه بر مورد فوق به حساسیت نماگر نسبت به درجه صحت اندازه‌گیری ساعت کار و نوع ساعت کار مورد استفاده برای سنجش (معمول یا واقعی) نیز باید توجه نمود. لازم است یادآوری شود که در صورت وجود اطلاع، استفاده از ساعت کار معمول برای محاسبه نماگر، ارجحیت دارد. چنانچه پرسشی مبنی بر علت کار اضافی در آمارگیری نیروی کار مطرح شود، کار بیش از حد به دلیل پرداختی نامناسب نیز مشخص خواهد شد. در این صورت اندازه‌گیری نماگر دیگری تحت عنوان *ساعت کار اضافی به دلایل اقتصادی برحسب وضع تسلی مفید خواهد بود*. با محاسبه این نماگر، موارد ساعات کار بیش از حد به دلایلی از قبیل اشتیاق شدید به کار، ماهیت کار، پیشامدهای استثنایی و جاه‌طلبی‌های کاری از دلایل اقتصادی جدا می‌شوند.

• *میزان اشتغال ناقص زمانی* (از تقسیم تعداد شاغلان دارای اشتغال ناقص زمانی به کل شاغلان به دست می‌آید).

از دیدگاه اقتصاد کلان، اشتغال ناقص زمانی مشابه بیکاری است، زیرا از نیروی کار افرادی که کمتر از ساعت دلخواه کار می‌کنند، استفاده ناقص می‌شود.

نماگر دیگری که در مورد ساعت کار می‌تواند مفید باشد اما در حال حاضر فقط کشورهای صنعتی اطلاعات آن را جمع‌آوری می‌کنند *ساعت کار بی‌قاعده یا غیرمعمول*^۱ است که به زمان و نحوه انجام

۱. Atypical or Asocial Work Hours

کار (کار شبانه، کار آخر هفته و از این قبیل) بر می‌گردد. این نوع ساعت کار تعادل بین کار و زندگی خانوادگی را برهم می‌زند و همین‌طور سلامت جسمی و روانی فرد را به مخاطره می‌اندازد.

۵. ثبات و امنیت شغلی^۱

برای بسیاری از مردم، از دست دادن کار واقعه مهمی است و از این رو، امنیت شغلی از دیدگاه بسیاری از افراد، یکی از جنبه‌های کار شایسته است. از دست دادن کار حتی اگر به سرعت کار دیگری پیدا شود، فرایند تجمع سرمایه انسانی را مختل می‌کند و مهارت‌ها و دانش خاص شغل از دست رفته را بی‌ارزش می‌کند. فقدان کار همچنین دستیابی به مزایای بازنشستگی و سایر مزایای رفاهی را دچار اختلال می‌کند، استرس‌زاست و می‌تواند مشکلاتی برای تمام خانواده به وجود آورد. اندازه‌گیری و تفسیر نماگرهای امنیت شغلی مشکل است.

برخی از پیامدهای از دست دادن کار با سایر نماگرهای کار شایسته قابل بیان است. برای مثال، وجود نرخ بیکاری بالا در کشور، تصریحی بر طولانی بودن زمان دستیابی به شغل بعدی و در نتیجه طولانی بودن فقدان درآمد است؛ امکان دستیابی به آموزش‌های شغلی، قبل یا بعد از، از دست دادن کار، دورنمای یافتن کار جدید را بهبود می‌بخشد و در صورت وجود بیمه بیکاری و سایر پرداخت‌های جبرانی، بخشی از فقدان درآمد، جبران می‌شود.

به رغم اهمیت امنیت شغلی و پیامدهای سوءعدم امنیت شغلی، نباید فراموش نمود که در فرایند رشد و توسعه اقتصادی وجود میزانی از عدم امنیت شغلی گریزناپذیر است که ریشه در ادغام یا حذف مشاغل، شرکت‌ها و فعالیت‌ها دارد. برای اندازه‌گیری این جنبه از کار شایسته، دو نماگر پیشنهاد شده است.

• درصد شاغلان با تصدی شغل^۲ کمتر از یک سال برحسب سن (از تقسیم تعداد افراد شاغلی که کمتر از یک سال از اشتغال آنها در این شغل می‌گذرد، به کل افراد شاغل به دست می‌آید). البته این نماگر دارای معایبی است که در تفسیر باید مدنظر قرار گیرد. تصدی شغل طولانی در گذشته لزوماً به معنی امنیت شغلی در آینده نیست. این موضوع بخصوص در دوره‌های سریع تحول یا

۱ . Stability and Security of Work

۲ . Job Tenure

رکود اقتصادی باید مدنظر باشد. از طرفی تصدی کوتاه‌مدت لزوماً دال بر امنیت شغلی پایین نیست، چون ممکن است ناشی از تأثیر ورود تازه واردان به نیروی کار باشد. این نماگر برای قضاوت در مورد تغییرات امنیت شغلی طی دوره‌های اقتصادی هم مفید نیست، زیرا طی دوره رکود اقتصادی، کارکنان با تصدی شغلی کوتاه‌مدت با احتمال بیشتری نسبت به کارکنان با تصدی شغلی طولانی، کار خود را از دست می‌دهند، بنابراین متوسط مدت تصدی افزایش می‌یابد، در صورتی که مفهوم آن افزایش امنیت شغلی نیست. همین طور طی دوره بهبود اقتصادی، افراد بیکاری که وارد بازار کار می‌شوند و مدت تصدی شغل آنها صفر است، متوسط مدت تصدی شغل را کاهش می‌دهند، حال آنکه مفهوم آن کاهش امنیت شغلی نیست.

به همین دلایل نماگر پیشنهادی تنها می‌تواند امنیت شغلی را به طور غیرمستقیم اندازه‌گیری کند. هر چند انتخاب معیار یک سال، سلیقه‌ای است، این اعتقاد وجود دارد که این معیار، اثر ساختار دموگرافی نیروی کار بر نماگر را برطرف می‌کند.

• درصد مزد و حقوق بگیران با کار موقت^۱ (از تقسیم تعداد مزد و حقوق بگیرانی که کار خود را موقت اعلام کرده‌اند، به کل مزد و حقوق بگیران به دست می‌آید).

به طور معمول کارهای موقتی امنیت کمتری نسبت به کارهای دائمی/نامحدود دارند، گرچه میزان دقیق کمتر بودن امنیت مشاغل موقت قابل تعیین نیست. البته برای اینکه قابلیت مقایسه‌پذیری این نماگر بین کشورها وجود داشته باشد شاید بهتر باشد در آینده این نماگر به تفکیک طول مدت اشتغال در شغل موقت و یا بر مبنای تعریف استاندارد شغل موقت فارغ از نظر پاسخگو تهیه شود. این نماگر نیز، امنیت شغلی را به طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌کند.

نماگرهای دیگری نیز درباره امنیت شغلی مطرح است که چون هنوز نیازمند بحث و بررسی بیشتر است، جزو نماگرهای پیشنهادی نیامده‌اند. از جمله این موارد نماگرهایی است که *برداشت فرد راجع به امنیت شغلی خود در آینده، مقیاس‌های تناوبی بودن اشتغال و حفاظت قانونی از اخراج را* اندازه‌گیری می‌کنند.

۱. Temporary Work

۶. تعادل بین کار و زندگی خانوادگی^۱

تطبیق کار با زندگی خانوادگی، یک سیاست عمومی مهم در بسیاری از کشورهاست. این موضوع بخصوص در مورد زنان که مسئولیت اصلی نگهداری از خانواده را در کنار کار به عهده دارند، حائز اهمیت است. ILO نیز در قطعنامه ۱۵۶ (۱۹۸۱) بر این نکته تأکید نموده است که سیاست‌های ملی باید به گونه‌ای باشند که «افرادی که مسئولیت‌های خانوادگی دارند و برای پیوستن به بازار کار تمایل نشان می‌دهند یا در بازار کار حضور دارند، بتوانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند بدون اینکه در معرض تبعیض قرار گیرند». سه گروه از سیاست‌ها و دیدگاه‌های مربوط به اشتغال خانواده – دوست (یعنی اشتغالی که بین کار و زندگی خانوادگی تعادل برقرار می‌کند) عبارتند از:

- حفاظت شغلی در مواردی که کارکن به دلیل حوادث احتمالی عمده در خانواده از قبیل زایمان و مراقبت از فرزند، غیبت طولانی از کار دارد؛
- تأمین مزایای پولی در هنگام وقوع حوادث عمده غیرمترقبه خانوادگی؛
- تأمین تسهیلات روزمره برای کارکنان به نحوی که تابع زندگی خانوادگی آنها باشد (از قبیل ساعت کار قابل انعطاف و تسهیلات نگهداری فرزند).

در حال حاضر فقط کشورهای عضو^۲ OECD ابعاد فوق از تعادل بین کار و زندگی خانوادگی را اندازه‌گیری می‌کنند، به همین دلیل برای اندازه‌گیری این جنبه کار شایسته فقط دو نماگر پیشنهاد شده است:

- **نسبت میزان اشتغال زنان دارای فرزند زیر سن اجباری مدرسه به میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله** (از تقسیم میزان اشتغال زنان دارای فرزند زیر سن اجباری مدرسه به میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله به دست می‌آید).

این نسبت میزان مصالحه بین مادر بودن و کار را نشان می‌دهد، البته این نماگر دارای نقاط ضعفی است که در تفسیر باید مدنظر باشد. مقادیر بالای این نسبت لزوماً دلالت بر بهتر بودن تعادل بین کار – زندگی ندارد بلکه می‌تواند به دلیل پیشامدهای اقتصادی باشد که موجب می‌شود زنان با وجود تسهیلات قابل قبول برای نگهداری کودک، به کار باز گردند. از طرفی بازگشت زنان به کار

۱. Balancing Work and Family Life

۲. Organization for Economic Cooperation and Development

لزوماً با همان حجم اشتغال قبل از بچه‌دار شدن نیست. همچنین بعضی زنان با وجود تسهیلات مطلوب، تمایلی به بازگشت به کار ندارند. به طور کلی در حالت ایده‌آل، نماگر مناسب باید مشخص می‌کرد که آیا زنان گزینه بازگشت به کار را دارند یا خیر، یعنی شرایط و تسهیلات موجود را در حد مطلوبی می‌دانند یا نه. اما متأسفانه اطلاعات موجود، قادر به تهیه نماگر به صورت مذکور نیست. نماگرهای اضافی که در حال حاضر قابل تهیه نیست اما در آینده پس از بررسی بیشتر در مورد این جنبه اشتغال مناسب می‌توانند تهیه شوند، عبارتند از:

- میزان شیوع مؤثر و طول مدت حمایت‌های شغلی برای والدین به تفکیک بخش خصوصی و عمومی؛
 - میزان شیوع، طول مدت و متوسط سطح مزایای پولی برای زایمان و نگهداری از فرزند توسط پدر به تفکیک بخش خصوصی و عمومی؛
 - انعطاف‌پذیری کار در قبال نیازهای خانواده (ساعت کار قابل تغییر، مرخصی برای بیماری فرزند، آوردن بچه به محل کار، دسترسی به تلفن برای استفاده شخصی)؛
 - اطلاعاتی در مورد کیفیت و میزان دسترسی به تسهیلات مراقبت از فرزند و استطاعت استفاده از آن (شامل کمک هزینه‌های عمومی و سیاست‌های مالیاتی)؛
 - دیدگاه‌های محل کار در مورد جمعیت مسن.
- اندازه‌گیری این نماگرها مستلزم کاری طولانی و پرسش از طریق طرح‌های نیروی کار یا آمارگیری‌های خاص است.
- ساعت کار بیش از حد (در قسمت ساعت کار شایسته توضیح داده شده است).

۷. رفتار بی طرفانه در اشتغال^۱

این ویژگی کار شایسته را می‌توان برحسب برابری فرصت‌های اشتغال، نوع مشاغل و سطح پرداخت برای مقدار مساوی کار بیان نمود. قطعنامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۵۸) تبعیض را به عنوان «هر تفاوت، حذف یا ترجیح براساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی، ملیت و اصل و

۱. Fair Treatment in Employment

نسب یا خاستگاه اجتماعی که تأثیری مخرب بر کیفیت فرصت‌های شغلی یا رفتار در اشتغال دارد» بیان کرده است. به فهرست این ویژگی‌ها می‌توان سن، ناتوانی و بیماری را نیز اضافه کرد. قطعنامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۵۱) به مسئله تبعیض در پرداخت و لزوم اجرت مساوی در برابر کار مساوی اختصاص دارد. علاوه بر رفع تبعیض در کار و در دستیابی به کار، رفتار بی طرفانه همچنین به معنی کار بدون آزار و خشونت، داشتن استقلال نسبی و رسیدگی بی طرفانه به شکایت‌های مربوط به کار است.

نماگرهای پیشنهادی در این بخش صرفاً بر اختلاف رفتار بین زنان و مردان متمرکز هستند، به دو علت: نخست اینکه، تبعیض جنسی یک پدیده عمومی در همه کشورهاست و بیشترین توجه را به خود اختصاص داده است. دوم اینکه، اطلاعات موجود در زمینه تبعیض جنسی بهتر و کامل‌تر از سایر جنبه‌های تبعیض است.

برای بررسی این جنبه اشتغال مناسب چهار نماگر ویژه طرح شده است. همچنین پیشنهاد شده سایر نماگرهای اشتغال مناسب به تفکیک زن و مرد محاسبه، و نسبت یا اختلاف آنها به عنوان نماگرهایی دیگر از چگونگی رفتار بی طرفانه جنسی در اشتغال تهیه شوند.

• **تبعیض شغلی^۱ برحسب جنس شامل درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص مردان (یا زنان) و شاخص عدم تجانس^۲** (از تقسیم تعداد مردان / زنان شاغل در مشاغل غیرکشاورزی خاص مردان / زنان به کل شاغلان در این مشاغل، درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص مردان / زنان به دست می‌آید. برای محاسبه شاخص عدم تجانس ابتدا باید نسبت زنانی که در مشاغل خاص زنانه کار می‌کنند، به کل زنان شاغل محاسبه شود. سپس نسبت مردانی که در مشاغل خاص زنانه کار می‌کنند، به کل مردان شاغل محاسبه شود. از تفاضل این دو نسبت، شاخص عدم تجانس به دست می‌آید (سیلتن، ۱۹۹۳)).

تقریباً نیمی از کارکنان در کل دنیا در مشاغل خاص جنسی اشتغال دارند، در صورتی که حداقل ۸۰ درصد شاغلان، مرد هستند. این پدیده انعطاف‌ناپذیری بازار کار را نشان می‌دهد که باعث کاهش فرصت‌های شغلی بخصوص برای زنان می‌شود و در نتیجه کارایی اقتصادی را کاهش می‌دهد. در

۱. Occupational Segregation

۲. Index of Dissimilarity

واقع، مشاغل غیرکشاورزی خاص مردان تقریباً ۷ برابر این مشاغل برای زنان است (آنکر، ۱۹۹۸). تبعیض شغلی برحسب جنس، گذشته از نابرابری فرصت‌های شغلی به نابرابری نرخ دستمزد و مرتبه شغلی برحسب جنس نیز اشاره دارد. در واقع مشاغل خاص زنان اغلب دارای پرداختی کمتر، مقام پایین‌تر و امکانات محدودتر برای پیشرفت در مقایسه با مشاغل خاص مردان است و حتی ثابت می‌شود که افزایش برابری زن و مرد در یک شغل، اثرهای معکوس بر نرخ دستمزد در آن شغل می‌گذارد (گولدن، ۲۰۰۲).

معمول‌ترین نماگر سطح تبعیض جنسی شغلی در یک کشور، شاخص عدم تجانس (ID) است. مقدار آن بین ۰ (عدم تبعیض) و ۱ (تبعیض کامل) می‌تواند تغییر کند، گرچه در اغلب کشورها عملاً مقادیر در محدوده ۰/۳۵ تا ۰/۷۵ متغیر است. ID در واقع تمایل بازار کار به تقسیم‌بندی براساس جنس را اندازه‌گیری می‌کند، بنابراین مستقیماً تبعیض را اندازه‌گیری نمی‌کند. مقیاس‌های مستقیم‌تر برای اندازه‌گیری تبعیض جنسی، نماگرهایی هستند که میزان جدایی بازار کار به مشاغل مردانه و زنانه را اندازه‌گیری می‌کنند (یعنی مشاغلی که ترکیب جنسی آن بسیار نامتناسب است و در نتیجه اکثر مردم آن را مشاغل مردانه یا زنانه می‌دانند). به همین دلیل توصیه شده است که علاوه بر شاخص عدم تجانس، درصد زنان/ مردان در مشاغل غیرکشاورزی خاص زنان/ مردان و مشاغل غیرکشاورزی خاص جنسی نیز جزو نماگرهای کار شایسته باشند.

منظور از مشاغل خاص جنسی مشاغلی است که حداقل ۸۰ درصد کارکنان آن از یک جنس (مرد یا زن) باشند. اشتغال کشاورزی به دلایل متعددی در محاسبه این نماگرها منظور نشده است. یکی از دلایل، عدم گزارش کامل اشتغال کشاورزی بخصوص برای زنان است. از جنبه مفهومی نیز تبعیض شغلی در مشاغل کشاورزی (که اغلب توسط نیروی کار خانوار انجام می‌شود) با مشاغل غیرکشاورزی متفاوت است.

نکته مهمی که در تفسیر نماگرهای تبعیض شغلی باید به آن توجه کرد، حساسیت این نماگرها به سطح طبقه‌بندی شغلی در محاسبه این نماگرهاست. به بیان دیگر، انتخاب کد طبقه‌بندی شغل در سطح یک، دو، سه یا چهار رقمی در مقادیر نماگرها تأثیر می‌گذارد. برای مثال ID معمولاً با ریزش در سطح طبقه‌بندی افزایش می‌یابد. پیشنهاد می‌شود برای داشتن نماگرهای استوار، حداقل از طبقه‌بندی شغلی در سطح دو رقمی (با بیش از ۵۰ شغل غیرکشاورزی) در محاسبه نماگرها استفاده شود (آنکر، ۱۹۹۸).

• **نسبت سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی به سهم اشتغال زنان در مشاغل غیرکشاورزی** (از تقسیم سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی به سهم اشتغال زنان در کل اشتغال غیرکشاورزی به دست می‌آید).

توزیع متناسب زنان و مردان برحسب سطح مسئولیت در اشتغال، اندازه مهمی از رفتار برابر در اشتغال است. میزان مشارکت زنان در مشاغل تصمیم‌گیری (مدیریت) و اجرایی، نماگری است که این اندازه را نشان می‌دهد. پیشنهاد می‌شود این نماگر برحسب سهم زنان در اشتغال غیرکشاورزی هم ارائه شود تا تفاوت کشورها از نظر سهم کلی زنان در مشاغل غیرکشاورزی هم به شمار آید (به طور طبیعی انتظار می‌رود در کشورهایی که اشتغال زنان سهم کمی دارد، سهم آنها در اشتغال غیرکشاورزی هم کم باشد).

• **سهم زنان در اشتغال مزدبگیری غیرکشاورزی** (در قسمت فرصت‌های اشتغال توضیح داده شده است).

• **نسبت دستمزد ساعتی زنان به مردان در مشاغل منتخب** (در هر یک از مشاغل منتخب، از تقسیم متوسط دریافتی ساعتی زنان به مردان در آن شغل به دست می‌آید. توضیحات تکمیلی در قسمت درآمد مناسب آمده است).

اصل «پرداختی مساوی برای کار مساوی» اصلی است که به خوبی جا افتاده اما به دلیل تفاوت مشاغل و ساعات کار، معمولاً اشکالات مربوط به این مسئله دیده نمی‌شود. براساس نسبت دستمزد ساعتی زنان به مردان در مشاغل معینی که به خوبی انتخاب شده باشد (از انواع مختلف مشاغل باشند) می‌توان تقریب خوبی در مورد وضعیت کل اشتغال داشت. نسبت متوسط یا میانه نرخ دریافتی ساعتی زنان به مردان در مشاغل غیرکشاورزی نیز نماگر مکمل خوبی است، گرچه دقت آن از نماگر قبلی کمتر است، می‌تواند مقیاسی کلی از نابرابری جنسی دستمزد باشد و بخصوص برای کشورهای می‌تواند مفید باشد که به تفکیک مشاغل منتخب، دریافتی ساعتی برحسب جنس را ندارند.

• **نسبت یا اختلاف سایر نماگرهای اشتغال مناسب زنان و مردان**

بسته به ظرفیت داده‌های موجود، باید تا حد امکان همه نماگرها به تفکیک جنس محاسبه شوند. مقیاس خوبی از موقعیت نسبی زنان، نسبت برخی از نماگرهاست که به تفکیک زن و مرد وجود دارد (برای مثال نسبت بیکاری زنان به مردان).

۸. کار امن^۱

براساس برآوردهای ILO سالانه بیش از ۲ میلیون نفر از کارکنان بر اثر حوادث و بیماری‌های ناشی از کار فوت می‌کنند (تاکالا، ۲۰۰۲). مجموع هزینه‌های ناشی از حوادث و بیماری‌های شغلی بین ۱ تا ۶ درصد GDP برآورد می‌شود که عمده این هزینه بر عهده خود کارکنان است (دورمن، ۲۰۰۰). همه مشاغل در معرض میزانی از خطر قرار دارند که بسته به نوع شغل، نوع فعالیت اقتصادی، ویژگی‌های محل کار، خصوصیات فرد شاغل و نظایر آن، میزان این خطر متفاوت است. انواع این خطرهای می‌تواند ناشی از کارهای تکراری، ساعت کار طولانی، در معرض مواد مضر بودن، سر و صدای زیاد و فشار روانی، خطرات فیزیکی و از این قبیل باشد که با آموزش روش‌های حفظ سلامتی و امنیت در محیط کار، کاربرد لوازم حفاظتی، محدود کردن مشارکت گروه‌های آسیب‌پذیر، جایگزینی مواد کم‌خطرتر و نظایر آن، می‌توان از بروز این خطرهای جلوگیری و یا میزان آن را کاهش داد. نماگرهای پیشنهادی در این بخش مقیاس یا نماینده‌ای از: (۱) سطح امنیت محل کار با توجه به وضعیت موجود، (۲) تلاش‌های انجام شده برای ایجاد شرایط امن کاری، (۳) پوشش بیمه‌ای در حوادث شغلی و (۴) ساعت کار طولانی هستند که چهار نماگر زیر را دربر می‌گیرند.

• میزان حوادث کشنده^۲ در هر ۱۰۰۰۰۰ شاغل مزدبگیر

علت انتخاب حوادث کشنده، مشکلات کمتر داده‌های آن است. چنانچه موارد فوت از لیست‌های بیمه به دست آید چون منحصر به شاغلان بیمه شده است، کامل نیست. علت منحصر کردن میزان به شاغلان مزدبگیر، کامل‌تر بودن داده‌های موجود برای این گروه از شاغلان است. در آینده باید سعی شود نماگرهای این بخش براساس سن، شرایط کاری (پاره وقت یا تمام وقت) و از این قبیل تعریف شوند.

• میزان بازرسان کار^۳ به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ شاغل مزدبگیر و به ازای هر ۱۰۰۰۰۰ شاغل مزدبگیر

تحت پوشش

تعداد بازرسان کار، نماینده خوبی برای نشان دادن میزان اجرای اصول کار امن و قوانین مربوط است و از اطلاعات ثبتي به دست می‌آید. دامنه پوشش بازرسی کار نیز معمولاً در قوانین ملی کشورها مشخص شده است.

۱ . Safe Work

۲ . Fatal Injury

۳ . Labour Inspectors

- ساعت کار بیش از حد (در قسمت مربوط به ساعت کار شایسته توضیح داده شده است).
- میزان پوشش بیمه حوادث شغلی مزد و حقوق‌بگیران (از تقسیم تعداد افراد مزد و حقوق‌بگیر تحت پوشش بیمه حوادث شغلی به کل مزد و حقوق‌بگیران به دست می‌آید).

۹. حمایت اجتماعی^۱

براساس مطالعات ILO فقط ۲۰ درصد نیروی کار دنیا به حمایت‌های اجتماعی دسترسی دارند (ILO، ۲۰۰۱). نوع و میزان حمایت‌های اجتماعی موجود نیز بین کشورها متفاوت است. ILO در قطعنامه شماره ۲۰۲ (۱۹۵۲) نه گروه مزایای اجتماعی به شرح زیر را مطرح نموده است:

مراقبت‌های پزشکی، مزایای دوران بیماری، مزایای بیکاری، مزایای زمان پیری، مزایای حوادث شغلی، مزایای خانوادگی، مزایای زایمان، مزایای بازماندگان و مزایای ازکارافتادگی.

هر چند سیستم تأمین اجتماعی در دنیا ساختار سازمانی متفاوتی دارد (خصوصی، عمومی یا ترکیبی از هر دو؛ اجباری یا اختیاری و از این قبیل)، این سیستم در اغلب موارد وابسته به شغل است و صرف‌نظر از این تفاوت‌ها، هدف مشترک تأمین اجتماعی، فراهم نمودن حمایت اساسی در برابر عواقب مالی حوادث عمده زندگی برای کارکنان و خانواده آنهاست.

سه بعد مهم حمایت‌های اجتماعی که باید اندازه‌گیری شود، جمعیت تحت پوشش، سطوح مزایا و هزینه‌های مربوط است. برای این بخش هفت نماگر پیشنهاد شده است که پوشش مؤثر و سطوح مزایای واقعی و هزینه‌های مربوط را اندازه‌گیری می‌کنند.

- هزینه تأمین اجتماعی عمومی به تفکیک کل، خدمات بهداشتی و حق بازنشستگی افراد مسن (درصد از GDP)

این نماگر میزان توزیع مجدد درآمد عمومی را اندازه‌گیری می‌کند و برای مقایسه بین کشورها نیز نماگر مفیدی است. درصد هزینه‌های تأمین اجتماعی از کل هزینه دولت نیز می‌تواند نماگر مکمل مفیدی باشد.

- هزینه عمومی حمایت‌های نقدی برای تأمین نیازهای اولیه^۲ (درصد از GDP)

۱. Social Protection

۲. Public Expenditure on Needs-Based Cash Income Support

● **استفاده‌کنندگان از حمایت‌های نقدی** (درصد از فقرا)

یک بعد مهم تأمین اجتماعی، حمایت آن از گروه‌های فقیر است (یعنی افرادی که درآمد کاری آنها کمتر از حد آستانه ملی است، افرادی که قادر به کار نیستند، افرادی که بنا به دلایلی موقتاً شاغل نیستند و افراد مسن فاقد مزایای بازنشستگی). مزایای تأمین اجتماعی شامل مزایای خاص افراد مسن، مزایای بازماندگان، مزایای ازکارافتادگی، مزایای خانواده، مزایای فرزند، مزایای بیکاری و از این قبیل است که همه آنها لزوماً نقدی نیستند اما به دلیل مشکلات موجود، صرفاً کمک‌های اجتماعی نقدی برای رفع فقر در این نماگر مدنظر است.

● **سهام جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر که از حق بازنشستگی استفاده می‌کنند** (از تقسیم جمعیت ۶۵ ساله و بیشتری که از حق بازنشستگی استفاده می‌کنند به کل جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر به دست می‌آید).

● **سهام مشارکت جمعیت فعال اقتصادی در یک صندوق بازنشستگی** (از تقسیم تعداد جمعیت فعال عضو یک صندوق بازنشستگی به کل جمعیت فعال به دست می‌آید).

مشارکت در یک صندوق بازنشستگی در خلال سن فعالیت و استفاده از مزایای بازنشستگی در سن پیری، اشکال مهمی از حمایت در برابر فقر و یکی از ابعاد کار شایسته است. اطلاعات لازم برای محاسبه این نماگر از طرح‌های نیروی کار قابل حصول است.

● **متوسط ماهانه مزایای بازنشستگی به عنوان درصدی از میانه/ میانگین درآمد** (از تقسیم متوسط مزایای بازنشستگی به میانه/ میانگین درآمد افراد شاغل به دست می‌آید).

● **پوشش بیمه حوادث شغلی** (در قسمت کار امن توضیح داده شده است).

۱۰. گفتمان اجتماعی^۱

یک بعد مهم کار شایسته، میزان اختیار و آزادی کارکنان در بیان نظرهای خود در مورد موضوعات مربوط به کار و مشارکت در تعریف شرایط کاری خود است. این نظرها می‌تواند از طریق نمایندگان کارکنان یا با تعامل مستقیم بین کارکنان و کارفرما منتقل شود. کارکنان باید در دفاع از مجمع‌های

۱. Social Dialogue

موردنظر خود برای مذاکره با کارفرما، آزاد باشند. موضوع اخیر یکی از عناصر محوری دموکراسی در محل کار است. گفتمان اجتماعی به بیان کلی، هر نوع مذاکره، مشورت یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارکنان در موضوعات مدنظر است که به کار یا سیاست‌های اجتماعی اقتصادی ذی‌ربط، ارتباط دارد. برای اندازه‌گیری این جنبه اشتغال مناسب سه نماگر تعریف شده است.

• **میزان تراکم اتحادیه^۱** (از تقسیم نیروی کار عضو اتحادیه به کل نیروی کار مزدبگیر به دست می‌آید).

در صورت امکان بهتر است این نماگر برحسب بخش‌های مختلف اقتصادی و برحسب جنس محاسبه شود. در صورت اخیر دو نماگر اضافی دیگر یعنی **درصد زنان از اعضای اتحادیه و درصد زنان در بین رهبران اتحادیه** نیز قابل محاسبه خواهند بود.

• **میزان پوشش چانه‌زنی جمعی دستمزد^۲** (از تقسیم تعداد نیروی کار تحت پوشش ترتیبات چانه‌زنی جمعی دستمزد به کل مزد و حقوق‌بگیران به دست می‌آید).

با توجه به اهمیت دستمزد در شرایط اشتغال، این نماگر، مقیاس مناسبی از درجه مشارکت و قدرت نسبی سازمان‌های کارگری است.

باید به این نکته توجه نمود که میزان تراکم اتحادیه‌های کارگری و میزان پوشش چانه‌زنی جمعی دستمزد همیشه همزمان با هم حرکت نمی‌کنند. در واقع، خصوصیت مؤثر بر چانه‌زنی جمعی، درجه تمرکز و هماهنگی آن است.

• **میزان اعتصاب‌ها و تعطیلی‌ها^۳ در هر ۱۰۰۰ شاغل مزدبگیر**

یک نشانهٔ نقص گفتمان اجتماعی، توسل به اعتصاب است، هر چند در بعضی موارد نبود اعتصاب، نشانه‌ای از فقدان آزادی در اعتصاب و در واقع گفتمان اجتماعی ضعیف است.

توجه کنید که نماگرهای فوق، محدودیت‌های قانونی (عملی) در استقلال اتحادیه‌ها و قدرت ترتیبات چانه‌زنی جمعی را (به دلیل مشکلات موجود) مدنظر قرار نمی‌دهند.

۱ . Union Density

۲ . Collective Wage Bargaining

۳ . Strikes and Lockouts

۱۱. زمینه اجتماعی اقتصادی^۱

بجز ۲۹ نماگری که تاکنون ذکر شد و به طور مستقیم یکی از جنبه‌های دهگانه کار شایسته را اندازه‌گیری می‌کردند، نماگرهای دیگری نیز وجود دارند که می‌توانند برای تحلیل عملکرد کار شایسته در کشورها مفید باشند. این نماگرها زمینه اجتماعی اقتصادی را که کار شایسته در آن رخ می‌دهد، مشخص می‌کنند. در واقع برای نایل شدن به کار شایسته پایدار، وجود بستر اجتماعی اقتصادی مناسب در جامعه ضروری است.

از نماگرهای این بخش، یک نماگر علاوه بر اینکه زمینه اقتصادی و ساختار اشتغال را نشان می‌دهد، خود نیز یکی از نماگرهای پیشنهادی برای اندازه‌گیری کار شایسته است و در واقع سی‌امین و آخرین نماگر پیشنهادی کار شایسته است. پس از معرفی این نماگر، عناوین نماگرهای تعیین کننده زمینه اجتماعی اقتصادی کشور نیز بیان می‌شود.

• درصد اشتغال اقتصاد غیررسمی^۲ از اشتغال غیرکشاورزی (یا اشتغال تسهیری)

طبقه‌بندی سنتی اشتغال شامل دو بخش رسمی و غیررسمی است. اشتغال اقتصاد غیررسمی، اغلب با فقدان حضور ویژگی‌های متعددی از اشتغال مناسب از قبیل درآمد کم و نداشتن حمایت‌های اجتماعی همراه می‌شود (ILO، ۲۰۰۲). از این رو، این نماگر جزو نماگرهای کار شایسته بیان شده است. از طرفی با توجه به اینکه اغلب خصوصیات اشتغال اقتصاد غیررسمی از طریق سایر نماگرهای پیشنهادی کار شایسته بیان می‌شود (نماگرهای فرصت‌های اشتغال و حمایت‌های اجتماعی)، این نماگر ارزش افزوده زیادی برای اندازه‌گیری کار شایسته فراهم نمی‌کند و به همین دلیل هم در این بخش بیان شده است.

نماگرهای پیشنهادی ILO برای تعیین زمینه اجتماعی اقتصادی کشور با توجه به موجود بودن اطلاعات این نماگرها در اکثر کشورها انتخاب شده‌اند و به شرح ذیل است:

- ستانده (GDP) به ازای هر فرد شاغل (سطح ppp)^۳؛
- رشد ستانده به ازای هر فرد شاغل (برحسب کل و بخش تولید)؛
- تورم (در صورت امکان برحسب قیمت‌های مصرف کننده)؛
- آموزش جمعیت بالغ (میزان سواد بالغان، میزان بالغان فارغ‌التحصیل دبیرستان)؛

۱ . Economic and Social Context

۲ . Informal Economy

۳ . Purchasing Power Parity

- ترکیب اشتغال برحسب بخش‌های اقتصاد (کشاورزی، صنعت، خدمات)؛
 - نابرابری درآمد (نسبت دهک بالا به دهک پایین درآمد یا مصرف)؛
 - فقر (درصد جمعیتی که با کمتر از ۱ یا ۲ دلار در روز زندگی می‌کنند).
- هرچند نماگرهای فوق، جزو نماگرهای کار شایسته نیستند، در بررسی و تحلیل کار شایسته، لازم است به مقادیر این نماگرها نیز توجه شود.

نماگرهای کار شایسته در ایران^۱ (سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱)

در این قسمت برآورد مقادیر تعدادی از نماگرهای کار شایسته که محاسبه آنها با استفاده از اطلاعات طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران، امکان‌پذیر بود، برای سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ ارائه می‌شود. به این منظور ابتدا داده‌های خام حاصل از آمارگیری مذکور با توجه به احتمال انتخاب نمونه‌ها، وزن‌دهی شده (وزن پایه) و سپس وزن‌های پایه براساس نرخ بی‌پاسخی و پیش‌بینی‌های جمعیتی تصحیح گردید تا اثرهای سوء ناشی از بی‌پاسخی و بهنگام نبودن چارچوب آمارگیری تعدیل گردد (هرندی و دیگران، ۱۳۸۲). برآورد مقادیر ۱۲ نماگر کار شایسته به تفکیک کل، مرد و زن برای سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ در جدول‌های ۱ و ۲ آمده است.

برای استفاده از این نماگرها به منظور بررسی وضعیت کشور در مقایسه با سایر کشورها، لازم است به این نکته توجه شود که مقایسه این ارقام با مقادیر نماگرهای مشابه در سایر کشورها در صورتی امکان‌پذیر است که تعاریف و مفاهیم اقلام مورد استفاده در محاسبه نماگرها یکسان باشد. در غیر این صورت نتایج مقایسه‌ها می‌تواند کاملاً گمراه‌کننده باشد. البته چنانچه طرح پیشنهادی آمارگیری نیروی کار (هرندی و دیگران، ۱۳۸۲)، جایگزین طرح فعلی آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران شود، علاوه بر اینکه تعداد بیشتری از نماگرهای کار شایسته قابل محاسبه خواهد بود، قابلیت مقایسه‌پذیری نماگرها با اطلاعات دیگر کشورها نیز افزایش می‌یابد.^۲

۱. با توجه به جامعه آماری تحت پوشش طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران، این نماگرها مربوط به جمعیت خانوارهای معمولی ساکن در کشور است که براساس اطلاعات سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۷۵، ۹۸ درصد جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. البته در طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری سال ۱۳۸۱ بخش کمی از جمعیت خانوارهای دستجمعی از طریق خانوارهای معمولی ساکن پوشش داده شده بود که به دلیل مخدوش نمودن جامعه آماری تحت پوشش، از جمعیت مورد مطالعه برای محاسبه نماگرها، حذف شدند.

۲. تعاریف و مفاهیم مورد استفاده در طرح پیشنهادی آمارگیری نیروی کار منطبق بر آخرین تعاریف و مفاهیم استاندارد سازمان بین‌المللی کار است که اکثر کشورهای جهان نیز از آن استفاده می‌کنند.

همان‌گونه که در بخش تبعیض شغلی برحسب جنس توضیح داده شده است، نسبت‌ها یا تفاضل‌های مقادیر نماگرهای ردیف ۱ تا ۹ و ۱۱ مردان و زنان نیز می‌توانند وضعیت تفاوت بین مردان و زنان از لحاظ فرصت‌های اشتغال را بیش از پیش نشان دهند.

جدول ۱. نماگرهای کار شایسته کشور در سال ۱۳۸۰

ردیف	نماگر	کل	مرد	زن
۱	میزان مشارکت نیروی کار	۴۳/۵ (۰/۲)	۷۳/۳	۱۳/۲
۲	نسبت اشتغال به جمعیت	۳۷/۳ (۰/۲)	۶۳/۸	۱۰/۴
۳	میزان بیکاری	۱۴/۳ (۰/۲)	۱۳/۰	۲۱/۱
۴	میزان بیکاری جوانان	۳۴/۳ (۰/۵)	۳۱/۹	۴۳/۶
۵	سهم اشتغال مزدبگیری در اشتغال غیرکشاورزی	۶۳/۱ (۰/۴)	۶۲/۹	۶۴/۳
۶	درصد کودکان شاغل در فعالیتهای مزدبگیری یا خوداشتغالی به تفکیک سن ^۱	۱/۱ (۰/۱)	۱/۵	۰/۶
۷	درصد کودکان غیرمحصل مزدبگیر یا خوداشتغال ^۲ به تفکیک سن ^۱	۱۳/۵ (۰/۸)	۲۹/۹	۵/۲
۸	درصد شاغلان با ساعت کار بیش از حد برحسب وضع شغلی کل	۶۹/۱ (۰/۸)	۷۳/۹	۳۹/۲
	مزد و حقوق‌بگیران	۷۱/۱ (۰/۵)	۷۵/۵	۴۱/۹
	خوداشتغالان	۷۰/۰ (۰/۵)	۷۲/۷	۳۸/۴
	کارکنان فامیلی بدون مزد	۴۹/۰ (۱)	۶۴/۷	۳۵/۱
۹	درصد شاغلان با تصدی شغل کمتر از یک سال برحسب سن کل	۶/۵ (۰/۱)	۶/۷	۵/۲
	۱۵-۲۴ ساله	۱۸/۵ (۰/۵)	۱۹/۹	۱۱/۷
	۲۵-۶۴ ساله	۳/۷ (۰/۱)	۳/۷	۳/۰

ادامه جدول ۱

ردیف	نماگر	کل	مرد	زن
۱۰	۶۵ ساله و بیشتر	۱/۰	۱/۱	۰
	نسبت میزان اشتغال زنان دارای فرزند کمتر از ۶ سال به میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله	(۰/۲) ۸۸/۱		
	میزان اشتغال زنان دارای فرزند کمتر از ۶ سال	۱۱/۹ (۰/۳)		
۱۱	میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله	۱۳/۵ (۰/۳)		
	تبعیض شغلی برحسب جنس			
	درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص مردان ^۳	۷۸/۳ (۰/۳)	۸۷/۳	۱۷/۳
۱۲	درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص زنان ^۳	۵/۴ (۰/۳)	۱/۴	۳۲/۵
	شاخص عدم تجانس	۵۸/۸ (۰/۹)		
	نسبت سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی به سهم اشتغال زنان در مشاغل بخش غیرکشاورزی	۲۵/۴		
	سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی	۳/۳ (۰/۲)		
	سهم اشتغال زنان در مشاغل بخش غیرکشاورزی	۱۳/۰ (۰/۳)		

۱. با توجه به عدم پوشش وضع فعالیت افراد زیر ۱۰ سال در طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران، این دو نماگر فقط برای کودکان ۱۰-۱۴ ساله محاسبه شده است.
۲. هر چند ILO تعریف و نحوه محاسبه این نماگر را به صراحت بیان نکرده بود، در اینجا مشابه نماگر ردیف ۶ برای کودکان غیرمحصل محاسبه شده است.
۳. منظور از مشاغل خاص مردان (یا زنان)، مشاغلی است که حداقل ۸۰ درصد شاغلان آن، مرد (یا زن) هستند.

توضیح کلی :

- الف) بجز در مورد نماگرهایی که گروه سنی جمعیت تحت پوشش نماگر در تعریف آن تصریح شده، برای بقیه نماگرها، جمعیت تحت پوشش، جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر است.
- ب) مقادیر داخل پرانتز، خطای استاندارد برآورد نماگرها را نشان می‌دهد. حدود اطمینان ۹۵ درصد هر نماگر به صورت زیر قابل محاسبه می‌باشد.

$$\bar{y} \pm 1/96s.e_{\bar{y}}$$

در رابطه فوق، \bar{y} مقدار برآورد نماگر و $s.e_{\bar{y}}$ مقدار خطای استاندارد برآورد نماگر را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نماگرهای کار شایسته کشور در سال ۱۳۸۱

ردیف	نماگر	کل	مرد	زن
۱	میزان مشارکت نیروی کار	۴۲/۷ (۰/۲)	۷۲/۸	۱۲/۳
۲	نسبت اشتغال به جمعیت	۳۷/۱ (۰/۲)	۶۴/۴	۹/۳
۳	میزان بیکاری	۱۳/۳ (۰/۲)	۱۱/۵	۲۳/۸
۴	میزان بیکاری جوانان	۳۱/۵ (۰/۵)	۲۷/۶	۴۷/۸
۵	سهم اشتغال مزدبگیری در اشتغال غیرکشاورزی	۶۴/۰ (۰/۴)	۶۳/۶	۶۶/۶
۶	درصد کودکان شاغل در فعالیتهای مزدبگیری یا خوداشتغالی به تفکیک سن ^۱	۱/۰ (۰/۱)	۱/۵	۰/۵
۷	درصد کودکان غیرمحصل مزدبگیری یا خوداشتغال ^۲ به تفکیک سن ^۱	۱۴/۰ (۰/۸)	۳۲/۲	۵/۱
۸	درصد شاغلان با ساعت کار بیش از حد برحسب وضع شغلی کل	۷۴/۰ (۰/۹)	۷۸/۴	۴۳/۳
	مزد و حقوق‌بگیران	۷۵/۵ (۰/۵)	۷۹/۶	۴۶/۶
	خوداشتغالان	۷۵/۳ (۰/۶)	۷۷/۵	۴۰/۸
	کارکنان فامیلی بدون مزد	۵۴/۵ (۱/۱)	۷۱/۰	۳۸/۸
۹	درصد شاغلان با تصدی شغل کمتر از یک سال برحسب سن کل	۷/۵ (۰/۱)	۷/۸	۵/۷
	۱۵-۲۴ ساله	۲۰/۴ (۰/۴)	۲۱/۸	۱۲/۱
	۲۵-۶۴ ساله	۴/۳ (۰/۱)	۴/۴	۳/۶
	۶۵ ساله و بیشتر	۱/۲ (۰/۲)	۱/۱	۳/۰

ادامه جدول ۲

ردیف	نماگر	کل	مرد	زن
۱۰	نسبت میزان اشتغال زنان دارای فرزند کمتر از ۶ سال به میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله	۹۱/۱		
	میزان اشتغال زنان دارای فرزند کمتر از ۶ سال	۱۱/۲ (۰/۳)		
	میزان اشتغال زنان ۲۰-۴۹ ساله	۱۲/۳ (۰/۳)		
۱۱	تبعیض شغلی برحسب جنس			
	درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص مردان ^۳	۸۰/۳ (۰/۳)	۸۸/۶	۱۹/۴
	درصد اشتغال غیرکشاورزی در مشاغل خاص زنان ^۳	۴/۵ (۰/۲)	۱/۰	۲۹/۷
۱۲	شاخص عدم تجانس	۵۹/۳ (۰/۹)		
	نسبت سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی به سهم اشتغال زنان در مشاغل بخش غیرکشاورزی	۲۸/۳		
	سهم اشتغال زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی	۳/۴ (۰/۲)		
	سهم اشتغال زنان در مشاغل بخش غیرکشاورزی	۱۲/۰ (۰/۳)		

- با توجه به عدم پوشش وضع فعالیت افراد زیر ۱۰ سال در طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران، این دو نماگر فقط برای کودکان ۱۰-۱۴ ساله محاسبه شده است.
- هر چند ILO تعریف و نحوه محاسبه این نماگر را به صراحت بیان نکرده بود، در اینجا مشابه نماگر ردیف ۶ برای کودکان غیرمحصل محاسبه شده است.
- منظور از مشاغل خاص مردان (یا زنان)، مشاغلی است که حداقل ۸۰ درصد شاغلان آن، مرد (یا زن) هستند.

توضیح کلی :

- الف) بجز در مورد نماگرهایی که گروه سنی جمعیت تحت پوشش نماگر در تعریف آن تصریح شده، برای بقیه نماگرها، جمعیت تحت پوشش، جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر است.
- ب) مقادیر داخل پرانتز، خطای استاندارد برآورد نماگرها را نشان می‌دهد. حدود اطمینان ۹۵٪ هر نماگر به صورت زیر قابل محاسبه می‌باشد.

$$\bar{y} \pm 1.96s.e_{\bar{y}}$$

در رابطه فوق، \bar{y} مقدار برآورد نماگر و $s.e_{\bar{y}}$ مقدار خطای استاندارد برآورد نماگر را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، ضمن معرفی ۳۰ نماگر کار شایسته و نحوه محاسبه هر یک، مقادیر ۱۲ نماگر به تفکیک کل، مرد و زن برای سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ با استفاده از اطلاعات طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران، محاسبه گردید. به این ترتیب با استفاده از روش ارائه شده امکان محاسبه نماگرها، برای هر یک از سال‌هایی که اطلاعات آن وجود دارد، فراهم است. ارقام این نماگرها ابزار مفیدی را در اختیار تحلیل‌گران اقتصادی قرار می‌دهد تا با استفاده از آن و با توجه به مقادیر نماگرهای تعیین‌کننده زمینه اجتماعی اقتصادی بروز کار شایسته در کشور، بتوانند تغییر نماگرهای کار شایسته را تحلیل نمایند.

همچنین این نتیجه به دست آمد که به منظور محاسبه تعداد بیشتری از نماگرهای کار شایسته و نیز برای ایجاد قابلیت مقایسه‌پذیری مقادیر نماگرهای کشور با سایر کشورها، لازم است طرح پیشنهادی آمارگیری نیروی کار، جایگزین طرح فعلی آمارگیری از اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران شود.

نکته دیگری که از این مطالعه حاصل شد، لزوم انجام بررسی به منظور امکان‌سنجی محاسبه تعدادی از نماگرهای کار شایسته (میزان تراکم اتحادیه، میزان پوشش چانه زنی جمعی دستمزد و از این قبیل) با استفاده از آمارهای ثبتی موجود است.

منابع

الف) فارسی

هرندی، فاطمه و همکاران. (۱۳۸۱). طرح پیشنهادی برای آمارگیری نیروی کار. تهران، پژوهشکده آمار.

هرندی، فاطمه. (۱۳۸۲). اشتغال، اشتغال ناقص و بیکاری: مفاهیم و شیوه سنجش. تهران، پژوهشکده آمار.

ب) انگلیسی

Akyeampong, E. B. (۱۹۹۶). "Another Measure of Employment". Perspectives, Statistics Canada, Othawa Wileret, pp. ۹-۱۵.

Anker, R. (۱۹۹۸). Gender and Jobs, Sex Segregation of Occupations of the World, ILO, Geneva.

Dorman, P. (۲۰۰۰). The Economics of Safety Health and Well-Being at Work: An Overview. ILO, Geneva.

Golden, C. (۲۰۰۲). "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Earnings in Occupations and Earnings". NBER. Working Paper ۴۹۸۵.

ILO. (۱۹۹۹). Decent Work: Report of the Director General, International Labour Conference, Geneva.

ILO. (June ۲۰۰۱). Report of the Director General to the Internation Labour Conference.

ILO. (۲۰۰۱). Youth and Work: Global Trends, International Labour Office. Geneva.

Measuring Decent Work with Statistical Indicators (۲۰۰۲). International Labour Office.

O'higgins, N. (۱۹۹۷). "The Challenge of Youth Unemployment". Employment Sector Employment and Training Papers ۷. ILO, Geneva.

Siltanen, J. Jarman J. and Blackburn, R. M. (۱۹۹۳). *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation*. A Manual on Methodology. International Labour Office.

Takala, J. Decent Work – Safe Work, Ontroductory Report to the XVith World Congress on Safety and Health at Work; Vienna. ۲۷ May ۲۰۰۲.

The ILO Employment Sector (۲۰۰۲a) report. Men and Women in the Informal Economy.