تحليل نقش مراكز كاريابي در بازار كار با نگاهي به تجربه ايران

نويسنده: عليرضا اميني *

چكيده

مراكز كاريابي از طريق كاهش هزينه‌هاي تعديل نيروي كار، نقش مهمي در جريان استخدام نيروي كار دارند. در اين مطالعه، به منظور مشخص كردن نقش مراكز كاريابي در بازار كار الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار بررسي شده‌اند. براساس نتايج به دست آمده، رهيافت جستجو و انطباق شغل و مهارت نيروي كار به شكل بهتر و كامل‌تري نقش مراكز كاريابي در بازار كار را در نظر مي‌گيرد. مراكز كاريابي از طريق تغيير نرخ پيشنهاد شغل بر جريان متقاضيان شغل (عرضه نيروي كار) و از راه كاهش هزينه‌هاي تعديل بر جريان استخدام نيروي كار تأثيرگذار هستند. براساس نتايج به دست آمده از برخي مطالعات تجربي انجام شده در زمينه نظريه جستجوي شغل, مراكز كاريابي مي‌توانند هم بر كاهش نرخ بيكاري و هم در كاهش عدم تعادل‌هاي بازار كار در حوزه‌هاي مختلف آن تأثيرگذار باشند. علاوه بر اين, مراكز كاريابي از طريق ايجاد انطباق بيشتر بين مهارت و شغل نيروي كار بر افزايش كارآيي اقتصاد و رشد توليد مؤثر هستند. در نتيجه, اين مراكز از طريق برقراري ارتباط بين نيازهاي بازار كار و نظام آموزشي كشور و ارائه

---

* استاديار دانشكده اقتصاد و حسابداري دانشگاه آزاد اسلامي واحد تهران مركز و كارشناس دفتر اقتصاد كلان سازمان مديريت و برنامه‌ريزي كشور

مشورت‌هاي شغلي به افرادي كه نرخ پيشنهاد شغل كمتري دارند، مي‌توانند بر سرعت جريان استخدام بيفزايند.

در سال‌هاي اخير, نه تنها عدم تعادل در سطح كلان بازار كار كشور افزايش يافته, بلكه بر شدت عدم تعادل در برخي از حوزه‌هاي بازار كار مانند جوانان, زنان, فارغ التحصيلان دانشگاه‌ها و بين استان‌هاي كشور افزوده شده است. مراكز كاريابي كشور، هم از نظر كمي، هم از جنبه كيفي توسعه نيافته‌اند و در صورت اصلاح ساختار و توسعه كمي و كيفي مي‌توانند در رفع يا كاهش ناقص بودن اطلاعات بازار كار و كاهش هزينه‌هاي تعديل مؤثر واقع شوند و موجبات كاهش عدم تعادل‌هاي بازار كار در سطوح مختلف و نرخ بيكاري را فراهم آورند.

۱. مقدمه

در اين مطالعه، به بررسي نقش مراكز كاريابي در بازار كار مي‌پردازيم. به طور كلي، مراكز كاريابي از يك طرف، از طريق پيدا كردن بهترين فرصت خالي شغلي براي فرد بيكار و از طرف ديگر، از طريق پيدا كردن بهترين نيروي كار مورد نياز كارفرمايان به لحاظ خصوصيات تخصصي و شخصي، نقش واسطه‌اي مهمي در بازار كار دارند. مراكز كاريابي هم برعرضه نيروي كار و هم بر تقاضاي كار تأثيرگذار هستند. مراكز كاريابي مي‌توانند برجريان عرضه متقاضيان شغل بيفزايند. در حالتي كه افراد بيكار ثبت نام شده در مراكز كاريابي تخصص و مهارت لازم كارفرما را ندارند و كارفرما نياز مبرم و سريع به چنين نيروهايي دارد، مراكز كاريابي سعي مي‌كنند نيروي كار مورد نياز را از جاهاي ديگر تأمين كنند. يكي از منابع تأمين اين نيروها، جمعيت غيرفعال است. اگر مراكز كاريابي به خوبي وظيفه اطلاع‌رساني و جستجوي نيروي كار مناسب را انجام دهند، ممكن است بخش وسيعي از جمعيت غيرفعال از طريق دريافت پيشنهاد شغل، با دستمزد مناسب وارد بازار كار شوند و برجريان متقاضيان شغل افزوده شود. مراكز كاريابي از طريق جستجوي نيروي كار مناسب و غربال كردن جويندگان كار براساس تخصص، مهارت و ويژگي‌هاي شخصي (مانند وضعيت تأهل، سن، جنس و...) مي‌توانند هزينه‌هاي استخدام كارفرمايان را كاهش دهند و برجريان استخدام نيروي كار بيفزايند. از منظر ديگر، مراكز كاريابي از طريق ارائه مشورت‌هاي شغلي به جويندگان كار، در خصوص تخصص‌ها و مهارت‌هاي لازم بازار كار، مي‌توانند آنها را به مراكز آموزش فني و حرفه‌اي معرفي نمايند تا تخصص‌ها و مهارت‌هاي لازم را فرا گيرند. سپس ازطريق معرفي اين نيروها به كارفرمايان مي‌توانند

هزينه‌هاي استخدام نيروي كار را براي كارفرمايان كاهش دهند، زيرا هزينه‌هاي آموزش نيروي كار بخشي از هزينه‌هاي استفاده از نيروي كار است كه بر ميزان تقاضاي نيروي كار مؤثر است. بنابراين، مراكز كاريابي از طريق تأثيرگذاري بر عرضه و تقاضاي نيروي كار، نقش مهمي در بازار كار دارند. در اين باره، ابتدا به معرفي هزينه‌هاي تعديل مي‌پردازيم و سپس رهيافت‌هاي پوياي تقاضاي نيروي كار، محدوديت مقداري در بازار كار و جستجو و انطباق شغل و مهارت[1] معرفي مي‌شود تا نقش مراكز كاريابي در بازار كار مشخص گردد. با توجه به اهميت نظريه جستجوي شغل در زمينه نقش مراكز كاريابي در بازار كار، برخي از مطالعات انجام شده در اين خصوص نيز مطرح خواهد شد تا نقش مراكز كاريابي با جزئيات بيشتري مشخص گردد. در خاتمه، ابتدا وضعيت مراكز كاريابي را در ايران بررسي مي‌كنيم و سپس با ارائه تحولات بازار كار در سال‌هاي اخير، به ضرورت توسعه مراكز كاريابي در كاهش عدم تعادل‌هاي بازار كار مي‌پردازيم.

۲. هزينه‌هاي تعديل

در نظريه‌هاي پوياي تقاضاي نيروي كار، هزينه‌هاي تعديل نقش بسيار مهمي را ايفا مي‌نمايد. در اين باره، ابتدا به بررسي رابطه هزينه‌هاي تعديل و تقاضاي نيروي كار مي‌پردازيم و سپس رهيافت جستجو و انطباق شغل را معرفي مي‌كنيم.

به طور كلي، هزينه‌هاي تعديل به كليه هزينه‌هايي اطلاق مي‌شود كه بنگاه درهنگام تعديل نيروي كار متحمل مي‌شود. هزينه‌هاي تعديل در هنگام افزايش نيروي كار شامل هزينه‌هاي جستجوي عامل كار، هزينه‌هاي مربوط به آگهي دادن، هزينه‌هاي انتخاب نيروي كار مناسب از بين متقاضيان و هزينه‌هاي آموزش نيروي كار جديد است. هزينه‌هاي تعديل در هنگام كاهش تعداد نيروي كار نيز شامل هزينه‌هاي اخراج نيروي كار است كه از طريق مقررات وضع شده به وسيله اداره كار و يا از طريق اتحاديه‌هاي كارگري بر واحدهاي اقتصادي و بنگاه‌ها تحميل مي‌شود. شايان ذكر است، مراكز كاريابي مي‌توانند از طريق كاهش هزينه‌هاي جستجوي نيروي كار و كمك به كارفرمايان در انتخاب نيروي كار مناسب بر كاهش هزينه‌هاي استخدام نيروي كار جديد مؤثر باشند. از طرف ديگر، مراكز كاريابي مي‌توانند از طريق پيدا كردن شغل مناسب براي كارگراني كه از شغل فعلي خود رضايت

---

۱. Job Search and Matching Approach

ندارند، بر كاهش هزينه‌هاي اخراج نيروي كار نيز مؤثر باشند. بنابراين، مي‌توان نقش مراكز كاريابي در بازار كار را از طريق تأثيرگذاري بر هزينه‌هاي تعديل بررسي كرد. به طور كلي، هزينه‌هاي تعديل به دو دسته، هزينه‌هاي ثابت و متغير تقسيم‌بندي مي‌شوند. هزينه‌هاي تعديل ثابت به تعداد كارگران استخدامي يا اخراجي بستگي ندارد، ولي هزينه‌هاي تعديل متغير به تعداد كارگران استخدامي يا اخراجي بستگي دارد. براي مثال، هزينه‌هاي آموزش كارگران جديد به تعداد كارگران لازم التعليم بستگي دارد. در شرايطي كه هزينه‌هاي تعديل متغير در مقايسه با هزينه‌هاي تعديل ثابت، غالب و مسلط است، تغييرات اشتغال تدريجي است. در حالتي كه بنگاه به واسطه تغيير محيط اقتصادي، مايل به تغيير مقدار عامل كار استفاده شده است، در مي‌يابد كه تعديل سريع نيروي كار پُر هزينه است. موقعي كه بنگاه تعداد زيادي از كاركنان خود را اخراج مي‌كند، متحمل هزينه‌هاي زياد و اساسي مي‌شود، زيرا تجربه و معلومات اين كارگران را از دست مي‌دهد. به همين ترتيب، بنگاهي كه مايل به بسط و توسعه اشتغال است (بر فرض به دليل افزايش قيمت محصول) پي مي‌برد كه استخدام كارگران اضافي ممكن است پرهزينه باشد. بنگاه بايد درخواست نامه‌هاي متقاضيان شغل را از طريق اداره پرسنلي بررسي كند و پس از انتخاب كارگران جديد، به آنان آموزش دهد. در حالتي كه هزينه‌هاي ثابت در مقايسه با هزينه‌هاي متغير تعديل غالب و مسلط باشد، بنگاه يا در سطح فعلي اشتغالش باقي مي‌ماند يا فوراً به سطح اشتغال متفاوتي منتقل خواهد شد. به بيان ديگر، بنگاه ميزان سود را در دو حالت انجام تعديل و عدم انجام تعديل، مقايسه مي‌كند و تصميم بنگاه بستگي دارد به اين كه كدام حالت، سودهاي بالاتري را به دست مي‌دهد. اگر سودهاي به دست آمده از طريق حفظ تعداد نيروي كار در سطح فعلي، بيشتر از سود به دست آمده در حالت تعديل نيروي كار باشد، اقدام به تعديل نمي‌كند و در صورتي كه عكس آن برقرار باشد، فوراً نيروي كار خود را تعديل مي‌كند. بنابراين، يا هيچ تغييري در اشتغال صورت نمي‌گيرد و يا تغييرات نسبتاً ناگهاني و بزرگ است و طبعاً تغييرات اشتغال خيلي يكنواخت نبوده و بايد ناگهاني و به ظاهر غيرقابل پيش‌بيني باشد. مدارك و شواهد تجربي حاكي از آن است كه هر دو هزينه‌هاي ثابت و متغير تعديل نقش مهمي را در تعيين تقاضاي نيروي كار بازي مي‌كند (بورجاس, ۱۹۹۶).

به منظور بررسي نقش مراكز كاريابي در بازار كار، لازم است تا الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار را كه هزينه‌هاي تعديل، نقش مهمي در آنها بازي مي‌كند بررسي كنيم. بدين ترتيب، در قسمت

بعد به معرفي مهم‌ترين و كامل‌ترين الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار و جايگاه مراكز كاريابي در آن مي‌پردازيم.

۳. الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار

۳-۱. رهيافت پوياي تقاضاي نيروي كار

اولين الگوي مورد بررسي براي تعيين اشتغال، رهيافت تقاضاي نيروي كار است. بر اساس اين روش، سطح اشتغال با استفاده از حداكثر كردن تابع سود بنگاه‌ها، تعيين و فرض مي‌شود تقاضاي نيروي كار با سطح اشتغال برابر باشد. به بيان ديگر، فرض مي‌شود همواره به مقدار كافي عرضه نيروي كار وجود دارد و تقاضاي نيروي كار تعيين كننده سطح اشتغال است. در اين الگو، به دليل وجود هزينه‌هاي تعديل، بين تقاضاي واقعي (بالفعل) و مطلوب يا بلندمدت، براي نيروي كار، تفاوت وجود دارد و حركت به سوي مطلوب، تدريجي است. سرعت تعديل به هزينه‌هاي تعديل، نرخ ترك شغل و نرخ بهره واقعي بستگي دارد. در بلندمدت، نرخ بهره ثابت خواهد بود و طبعاً سرعت تعديل فقط به هزينه‌هاي تعديل و نرخ ترك شغل بستگي دارد. معمولاً با كاهش هزينه‌هاي تعديل و يا افزايش نرخ ترك شغل، سرعت تعديل نيروي كار افزايش مي‌يابد. در اين رهيافت، فرض مي‌شود هزينه‌هاي تعديل و نرخ ترك شغل در يك دوره ثابت هستند و به تبع آن سرعت تعديل نيز ثابت خواهد بود. از منظر ديگر، فرض مي‌شود نه بنگاه‌ها مي‌توانند فوراً به سطح مطلوب اشتغال خود برسند و نه هزينه نهايي استخدام ثابت است، بلكه بنا به فرض، تابع هزينه استخدام در طول دوره ثابت است. به عبارت ديگر، در اين الگو فرض مي‌شود هزينه‌هاي استخدام مستقل از چسبندگي بازار كار است كه اين فرض بيانگر محدوديت‌هاي اين رهيافت در زمينه بررسي سطح اشتغال است. يكي از انتقادات وارد شده بر اين فرض، اين است كه بنگاه‌هايي كه به طور يك جانبه اشتغال را تعيين مي‌كنند معمولاً كارآ نيستند و ضمناً مدارك مثبت و مؤثر كمي در تأييد اين ادعا وجود دارد كه اشتغال صرف‌نظر از يك چانه‌زني بين كارگران و بنگاه‌ها تعيين مي‌شود.[1] دومين انتقاد مربوط به نقش مراكز كاريابي در بازار كار است. مراكز كاريابي مي‌توانند هزينه‌هاي تعديل را براي كارفرمايان كاهش داده و از اين طريق بر سرعت تعديل بيفزايند. اين مراكز

---

۱. براي مطالعه اين الگو به مآخذ ۱۳ و ۱٤ مراجعه شود.

از طريق جستجوي نيروي كار مناسب براي كارفرمايان و راهنمايي افراد به منظور گذراندن دوره‌هاي آموزش‌هاي كاربردي و تكميلي مي‌توانند هزينه‌هاي استخدام و تعديل را كاهش دهند. علاوه بر اين، اين واحدها مي‌توانند از طريق جستجوي شغل براي كارگران، بر سرعت جابه جايي و نرخ ترك شغل بيفزايند و هزينه‌هاي كاهش تعداد نيروي كار را براي كارفرمايان تقليل دهند و از اين طريق انعطاف‌پذيري بازار كار را افزايش دهند كه نتيجه آن افزايش سرعت تعديل است.[۱]

۲-۳. رهيافت محدوديت مقداري در بازار كار

در رهيافت تقاضاي نيروي كار كه در قسمت قبل بررسي شد، فرض مي‌شودكه تقاضاي نيروي كار برابر ميزان اشتغال است ($N^d = N$). يكي از انتقادات وارد شده بر اين رهيافت آن است كه در الگوي تقاضاي نيروي كار فرض مي‌شود كه بنگاه‌ها تعيين كننده سطح اشتغال هستند و آنها مي‌توانند به هر اندازه كه مايل باشند به استخدام نيروي كار بپردازند. به عبارت ديگر، فرض مي‌شود كه هميشه كارگران در دسترس هستند. در رهيافت محدوديت مقداري بازار كار كه به نوعي به عدم تعادل در بازار كار اشاره دارد، علاوه بر طرف تقاضا به طرف عرضه بازار كار نيز توجه مي‌شود. به بيان ديگر، در اين رهيافت، احتمال بزرگ‌تر بودن تقاضاي نيروي كار از عرضه نيروي كار نيز در نظر گرفته مي‌شود. در اين روش كه ابتدا روزن و كوانت[۲] در سال ۱۹۷۸ مطرح كردند و بعداً ديگران آن را توسعه دادند[۳]، نخست تابع عرضه و تقاضاي نيروي كار به فرم استاندارد و متعارف ارائه مي‌گردد و سپس براي تعيين اشتغال، شرط حداقل و ساير معادلات به آن دو اضافه مي‌شود. در اين رهيافت، سطح اشتغال برابر حداقل مقدار عرضه و تقاضاي نيروي كار در سطح دستمزدهاي جاري است. شايان ذكر است، اين الگو در توضيح وجود همزمان بيكاري در بعضي از بخش‌هاي اقتصادي و وجود فرصت‌هاي شغلي خالي در ساير بخش‌ها ناتوان است. بنابراين، در اينجا اهميت بررسي بخشي بازار كار مشخص مي‌گردد كه البته در كشورهاي پيشرفته با توجه به موجود بودن اطلاعات آماري اين مشكل تقريباً برطرف شده است.

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۱ مراجعه شود.

۲ .Rosen & Quandt (۱۹۷۸)

۳ . Sneesens & Dreze (۱۹۸۶). Martin (۱۹۸۹). Lambert (۱۹۸۸). Burgess (۱۹۹۳)

قابل توجه است، تفاوت تقاضاي نيروي كار و رهيافت محدوديت مقداري به ضريب تعديل مربوط مي‌گردد. در رهيافت تقاضاي نيروي كار، ضريب تعديل در درون يك طرح ثابت فرض شده، ولي در رهيافت محدوديت مقداري ضريب تعديل تابعي از متغيرهاي هزينه تعديل در نظر گرفته مي‌شود كه اين متغيرها عمدتاً شامل هزينه‌هاي استخدام و اخراج نيروي كار است.[1] بنابراين، در اين رهيافت مي‌توان به نقش مراكز كارايابي در كاهش هزينه‌هاي استخدام و اخراج توجه كرد. در مدل محدوديت مقداري، در شرايطي كه (Nd < Ns) است, هزينه‌هاي تعديل براي بازار كار كشور نامتغير است، اما اگر يك بنگاه مايل باشد نسبت به آنچه موجود است افراد بيشتري را استخدام كند، هزينه تعديل نامعين است، زيرا نمي‌تواند اين كار را انجام دهد. بنابراين، اين رهيافت همانند تقاضاي نيروي كار از مشكل يكساني رنج مي‌برد.

۳-۳. رهيافت جستجو و انطباق شغل و مهارت نيروي كار

براساس نظريه‌هايي كه در زمينه مدل‌هاي جستجو و انطباق مطرح شده است، در هر زمان معين، تعدادي از كارگران در جستجوي شغل و تعدادي از بنگاه‌ها نيز در جستجوي كارگران هستند. بنابراين، واحدهاي كارايابي مي‌توانند از طريق ارتباط دادن جويندگان كار به كارفرمايان نقش مؤثري را در اين خصوص ايفا نمايند. هر دو گروه عاملان اقتصادي، ميزان منابع قابل صرف روي جستجو را انتخاب مي‌كنند. نرخي را كه عاملان پرداخت مي‌كنند به وسيله تابع انتخاب تعيين مي‌گردد. هزينه‌هاي استخدام شامل مخارج جستجو و استخدام جديد است و سطح بهينه آن مي‌تواند در اين چارچوب به دست آورده شود كه در بين عوامل ديگر، به تعداد جستجوكنندگان در هر دو طرف بازار بستگي دارد. اين هزينه‌ها براي هر مدت زمان پرداخت مي‌شود كه مشاغل بدون تصدي خالي هستند. بنابراين، هزينه‌هاي استخدام به طول دوره‌اي نيز بستگي دارد كه مشاغل بدون تصدي خالي مانده است، و به اين ترتيب، وابستگي هزينه‌هاي استخدام به چسبندگي بازار كار افزايش مي‌يابد. به عبارت دقيق‌تر، هزينه‌هاي استخدام به چسبندگي بازار كار از طريق نسبت $\frac{M}{N}$ بستگي دارد كه اين نسبت تعداد

---

۱. به مآخذ شماره ۱۳ و ۱٤ مراجعه شود.

انتخاب‌هاي بالقوه كارفرما در خصوص استخدام را به ازاي هر شغل بدون تصدي نشان مي‌دهد. اين نسبت، كسادي كل بازار نيروي كار را نيز نشان مي‌دهد و هر قدر بازار كار كسادتر باشد جويندگان بيشتري براي كسب فرصت‌هاي شغلي وجود دارند و بدين ترتيب، پذيرندگان بيشتري براي هر شغل بدون تصدي وجود خواهد داشت. جريان متقاضيان شغل يا انتخاب بالقوه بنگاه به متغيرهاي ديگري مانند SV بستگي دارد كه S شدت جستجوي بنگاه‌ها و V فرصت‌هاي شغلي بدون تصدي و همچنين مجموعه‌اي از متغيرهاي ديگر كه كارايي انتخاب را تحت تأثير قرار مي‌دهند. اگر بنگاه‌ها تلاش براي جستجويشان را افزايش دهند و اگر بازار كار كسادتر باشد، جريان متقاضيان شغل افزايش مي‌يابد. در اين رهيافت، به عرضه نيروي كار به منزله جريان نگاه مي‌شود كه جريان عرضه متقاضيان شغل مي‌تواند به وسيله بنگاه‌ها از طريق تغيير شدت جستجو كنترل شود. هزينه انجام اين كار براي رسيدن به يك نرخ معين استخدام به وضعيت كساد بازار بستگي دارد. براي استخدام يك تعداد مفروض از كارگران، اگر بازار كار چسبنده باشد هزينه بيشتر خواهد بود.[1] در چارچوب اين رهيافت، واحدهاي كاريابي از دو طريق مي‌توانند بر جريان استخدام نيروي كار مؤثر باشند. اول اين كه، از طريق پيدا كردن نيروي كار مناسب كارفرمايان، نياز به جستجوي نيروي كار از سوي كارفرمايان را كاهش دهند. دوم اين كه، از طريق افزايش دادن كارايي انتخاب، بر جريان استخدام بيفزايند. شايان ذكر است، هزينه‌هاي استخدام به كارايي انتخاب نيروي كار از سوي كارفرمايان نيز بستگي دارد. مراكز كاريابي مي‌توانند در انتخاب نيروي كار مناسب به كارفرمايان كمك كنند و كارايي انتخاب را افزايش دهند. به طور كلي، بنگاه‌ها براي استخدام بيشتر كارگران سه ابزار در دست دارند. اول اين كه، كارايي انتخاب را افزايش دهند. دوم اين كه، برشدت جستجوي خود بيفزايند. سوم اين كه، با افزايش دستمزد مي‌توانند پيشنهادهاي پذيرفته شده را افزايش دهند، يعني در صورت افزايش دستمزد، درصد بيشتري از جويندگان كار، فرصت‌هاي شغلي پيشنهادي از سوي كارفرمايان را مي‌پذيرند. به نوعي سياست بهينه به تركيبي از اين ابزارها نياز دارد. بنابراين، با توجه به اين رهيافت مي‌توان به نقش گسترده مراكز كاريابي در افزايش استخدام نيروي كار پي برد و در اين باره، برخي از مطالعات انجام شده در زمينه نظريه جستجوي شغل را بررسي مي‌كنيم.

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مآخذ ۱۳ و ۱٤ مراجعه شود.

۴. مروري بر مطالعات انجام شده در زمينه نظريه‌هاي جستجوي شغل

۴-۱. جستجوي ضمن شاغل بودن در يك الگوي بازار كار

در اين مطالعه از يك الگو بازار كار استفاده شده كه شامل موضوعاتي مانند دستمزد دوگانه،[۱] بيكاري باز[۲]، كم‌كاري[۳]، جستجو ضمن كار[۴] و برابري دستمزدهاي مورد انتظار[۵] است.[۶] هدف اصلي اين مطالعه، فرموله‌كردن يك الگو نظري از برخي ويژگي‌هاي مربوط به بازارهاي كار و نشان دادن اين كه چگونه اين الگو ممكن است براي تحليل الگوهاي اشتغال، بيكاري و كم‌كاري و سياست‌هاي مؤثر بر آنها استفاده شود. الگو ساخته شده براي اقتصاد چند بخشي طراحي گرديده كه بخش‌ها براساس معيارهاي نوع توليد، موقعيت مكاني و روش تعيين دستمزد تعريف شده‌اند. اقتصاد به سه بخش تقسيم مي‌شود. بخش مدرن شهري، بخش سنتي شهري و بخش كشاورزي روستايي. بخش مدرن شهري، بخشي است كه بالاترين دستمزد را به نيروي كار مي‌پردازد و اين دستمزد بالاتر از سطح تسويه كننده بازار است و سطح دستمزد به وسيله تركيبي از بازار و نيروهاي نهادي تعيين مي‌شود. تمامي‌كارگران ريسك خنثي بوده و حداكثر كننده درآمد، و درصدد به دست آوردن شغل در بخش مدرن هستند. جويندگان كار دو راه پيش رو دارند، يا مي‌توانند تمام وقت خود را براي جستجوي اين مشاغل بگذارند و به طور باز بيكار بمانند (براي سادگي فرض مي‌شود هيچ مقرري بيكاري وجود ندارد) و يا يك شغل با درآمد پايين را بپذيرند و بخشي از وقت خود را براي پيدا كردن شغل در بخش مدرن تخصيص دهند. دو بخش ديگر در اقتصاد وجود دارد كه دستمزدها در آنها پايين است. يكي از بخش‌ها، كشاورزي روستايي است كه از بخش مدرن فاصله دارد. به دليل اين فاصله و به واسطه اين كه كارگران اين بخش در قسمتي از روز مشغول فعاليت در بخش كشاورزي هستند، كارگران كشاورزي احتمالاً با شانس كمتري به جستجوي شغل در بخش مدرن مي‌پردازند، در مقايسه با حالتي كه فرد به طور تمام وقت در اقتصاد شهري جوياي شغل باشد. دستمزد در بخش كشاورزي بيشتر از دستمزد در حالت بيكاربودن (صفر) است. بخش ديگر اقتصاد، بخش سنتي شهري ناميده مي‌شود كه مكان فعاليت آن با

---

۱. Wage dualism
۲.Open unemployment
۳.Underemployment
۴. On- the- Job Search
۵.Expected Wags Equalization
۶. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۱۵ مراجعه شود.

بخش مدرن یکسان است. سه استراتژي براي جستجوي شغل در بخش مدرن شهري امکان‌پذیر است:

استراتژي جستجوي ۱: بیکاري باز

در این استراتژي، فرد به طور کامل بیکار است و تمام وقت خود را براي جستجو صرف مي‌کند. احتمال به دست آوردن شغل در بخش مدرن براي هر فرد π بوده و براي همه یکسان است و π برونزاست. افرادي که موفق به کسب شغل مي‌شوند دستمزد W_m (دستمزد در بخش مدرن) را دریافت مي‌کنند و آنهایي که موفق به گرفتن شغل نمي‌شوند، درآمدي کسب نمي‌کنند.

استراتژي جستجوي ۲: باقي ماندن در کشاورزي

در این استراتژي فرد در بخش کشاورزي باقي مي‌ماند ولي در بخش مدرن نیز در جستجوي شغل است. این جستجوي شغل مي‌تواند در شب یا در پایان هفته صورت گیرد و از طریق دوستان و آشنایان که قبلاً در کاري به فعالیت مشغول هستند و یا ازطریق مراجعه به مراکز کاریابي یا خدمات اشتغال، صورت پذیرد. بنابراین، فردي که در بخش مدرن نیست، شانس پیدا کردن شغل در این بخش را دارد ولي این شانس کمتر از حالتي است که فرد در شهر بوده و تمام وقت خود را براي جستجوي شغل مي‌گذارد. در این مدل، جستجو ضمن کار به صورت پارامتریك در نظر گرفته مي‌شود. پارامتر جستجوي نسبي شغل در این استراتژي با θ نمایش داده مي‌شود ، یعني کارایي نسبي جستجوي ضمن کار براي فردي که در بخش کشاورزي است در مقایسه با جستجوي شغل وقتي که فرد بیکار است برابر θ است. براي نمونه اگر $\theta = \frac{۱}{۲}$ فرض شود، این بدین معناست که کشاورزان جوینده کار در بخش مدرن در مقایسه با افرادي که بیکار بوده و تمام وقت خود را براي جستجوي شغل در بخش مدرن مي‌گذارنند $\frac{۱}{۲}$ افراد بیکار شانس دارند تا یك شغل در بخش مدرن به دست آورند.

استراتژي ۳: جستجو ضمن کار در بخش سنتي شهري

در این حالت فرد در بخش سنتي شهري مشغول فعالیت است ولي در جستجوي شغل در بخش مدرن نیز است. کارایي جستجو در این حالت نسبت به جستجوي تمام وقت کمتر است. پارامتر جستجوي نسبي شغل در این استراتژي را با φ نمایش مي‌دهیم. چشم انداز کسب فرصت‌هاي شغلي براي

شاغلان بخش سنتي شهري در مقايسه با شاغلان بخش كشاورزي روستايي بهتر است، زيرا كارگران بخش سنتي شهري در مقايسه با شاغلان بخش كشاورزي روستايي به بخش مدرن نزديك‌تر هستند و در نتيجه، مدل مقيد مي‌شود كه $\theta \langle \varphi$ باشد. مدل ارائه شده در اين مطالعه، تعميمي از مدل‌هاي قبلي است كه در ادبيات ارائه شده و مسائلي مانند دوگانگي دستمزد، بيكاري باز، كم‌كاري، جستجو ضمن‌كار و برابري دستمزدهاي مورد انتظار را بين استراتژي‌هاي جستجو در نظر مي‌گيرد. دوگانگي دستمزد بدين معني است كه كف دستمزد در يك بخش بالاتر از سطح تسويه‌كننده بازار است. بيكاري باز از كم‌كاري متمايز شده است. كم‌كار به شخصي گفته مي‌شود كه در بازار كار مشغول فعاليت است اما دستمزد پرداختي به وي كمتر از سطحي است كه ممكن است در جاي ديگري از اقتصاد به دست آورد. بيكاري باز به وضعيتي اطلاق مي‌شود كه فرد به طور كامل بيكار است و هيچ شغلي حتي پاره وقت ندارد. جستجوي ضمن كار بدين معني است كه كارگر شاغل در يك بخش از اقتصاد كه دستمزد پايين‌تري را دريافت مي‌كند، بخشي از زمان خود را براي به دست آوردن مشاغل بهتر در بخش‌هاي ديگر اقتصاد تخصيص مي‌دهد و احتمال به دست آوردن چنين مشاغلي براي او غير صفر است. برابري دستمزدهاي مورد انتظار، معياري است كه براساس آن نيروي كار خودش را بين مشاغل و فرصت‌هاي جستجو تخصيص مي‌دهد.

مهم‌ترين نتايج حاصل از به كارگيري اين الگو در يك اقتصاد چند بخشي را مي‌توان به صورت زير خلاصه نمود:[1]

۱. در يك الگو دو بخشي كه شامل بخش مدرن شهري و بخش كشاورزي روستايي است و در بخش كشاورزي روستايي دستمزد ثابت است، هر چه قدر كارايي جستجو ضمن كار در بخش كشاورزي بيشتر باشد، نرخ بيكاري شهري در حالت تعادل كمتر خواهد بود. در چنين وضعيتي، مراكز كاريابي مي‌توانند با افزايش كارايي جستجو براي كشاورزان بركاهش نرخ بيكاري شهري تأثيرگذار باشند.

۲. يك الگو سه بخشي را در نظر مي‌گيريم كه $\theta \langle \varphi \langle ۱$ و دستمزد در بخش سنتي شهري برابر توليد سرانه در اين بخش است. يعني فرض مي‌شود درآمد ايجاد شده در بخش سنتي شهري به طور مساوي بين كارگران آن بخش تقسيم مي‌شود و كل تقاضا براي ستاده بخش سنتي از

---

۱. براي اطلاع از ساير نتايج به مأخذ ۱۵ مراجعه شود.

نظر مقداري ثابت است. اشتغال در بخش مدرن تابع معكوسي از دستمزد در آن بخش است و فرض مي‌شود $\theta = ۰$ است. در چنين شرايطي، هر چقدر كارايي جستجو ضمن كار از بخش سنتي شهري بيشتر باشد، نرخ بيكاري شهري در حالت تعادل پايين‌تر خواهد بود، يعني بين φ و نرخ بيكاري شهري رابطه معكوس وجود دارد. بنابراين، مراكز كاريابي از طريق افزايش كارايي جستجو براي افراد شاغل در بخش سنتي شهري بركاهش نرخ بيكاري شهري مؤثر هستند.

سياست‌گذاران و تحليل‌گران توسعه، علاقه‌مند به نتايج يا پيامدهاي تحقق يافته مانند بيكاري، فقر و نابرابري هستند، ولي آنها نمي‌توانند مستقيماً برآنها تأثير گذارند. در عوض، بايد روي عواملي كار شود كه بر انتخاب‌هاي مورد انتظار كارگران مؤثرند، زيرا اين انتخاب‌ها تعيين‌كننده آثار تحقق يافته هستند. يكي از اين عوامل، كارايي نسبي جستجو ضمن كار است كه مراكز كاريابي با تأثيرگذاري بر اين پارامتر، مي‌توانند نرخ بيكاري را تحت تأثير قرار دهند.

۲-۴. نظريه جستجوي شغل و عرضه نيروي كار و مدت بيكاري

در اين مطالعه، يك الگويي ارائه شده كه عناصر نظريه جستجوي شغل و ادبيات عرضه نيروي كار را با هم تركيب كرده است.[۱] يك فرم تابعي براي الگوها معين و به طور ساختاري تخمين زده شده است. در نظريه جستجوي شغل استاندارد، نرخ دستمزد تنها مؤلفه تابع هدف تصميم‌گيرنده است. چارچوب استاندارد جستجوي شغل مربوط به انتخاب يك شغل براساس نرخ دستمزد است. از طرف ديگر، در مدل‌هاي عرضه نيروي كار، فرض مي‌شود مشاغل موجود است و تأكيد بر مشاركت و انتخاب تعداد ساعات كار است. در اين مطالعه، يك الگوي جستجوي شغل تجربي ارائه شده كه چارچوب نظريه استاندارد جستجوي شغل را با عناصري از نظريه عرضه نيروي كار توسعه داده است. در اين الگو، اشخاص مي‌توانند مقدار بهينه عرضه نيروي كار را با مفروض بودن سطح نرخ دستمزد پيشنهاد شده انتخاب كنند. اين الگو داراي خاصيت دستمزد ذخيره[۲] است. عرضه نيروي كار بهينه وارد محاسبه نرخ دستمزد ذخيره مي‌شود و وارد تصميم پذيرش شغل مي‌شود. بنابراين، در تصميم به پذيرش يك شغل پيشنهادي به عرضه نيروي كار توجه مي‌شود. با مفروض بودن نرخ دستمزد پيشنهاد شده، افراد

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۱۱ مراجعه شود.

۲. Reservation Wage

مي‌توانند مقدار بهينه ساعات كار هفتگي را از طريق حداكثر كردن مطلوبيت درباره محدوديت بودجه، انتخاب كنند. در اين الگو به تصريح تصادفي توجه‌اي خاص شده است. تابع مطلوبيت دربرگيرنده يك عنصر تصادفي غيرقابل مشاهده، و نرخ دريافت پيشنهاد شغل، شامل ناهمگني غيرقابل مشاهده است. برخي از ويژگي‌ها مانند ويژگي‌هاي شخصي (مانند سن و نوع آموزش) و ويژگي‌هاي محيطي شخص (مثل موقعيت جغرافيايي) بر نرخ دريافت پيشنهاد شغل مؤثر هستند.

تصريح تصادفي الگو شامل ترجيحات تصادفي و ناهمگني غير قابل مشاهده در نرخ دريافت پيشنهاد شغل است كه موجب مي‌شود دستمزد ذخيره نيز تصادفي باشد. داده‌هاي آماري اين مطالعه از يك مجموعه داده‌هاي گروهي[۱] اقتصادي- اجتماعي جمع‌آوري شده است كه هر شش ماه يكبار در آوريل و اكتبر هر سال، اداره مركزي آمار كشور هلند اين داده‌هاي آماري را جمع‌آوري مي‌كند. در اين بررسي آماري، از اشخاص درخصوص وضعيت شغلي‌شان در هر يك از ماه‌هاي شش ماه گذشته پرسيده مي‌شود. اطلاعات استفاده شده مربوط به اكتبر ۱۹۸۵ تا اكتبر ۱۹۸۷ است. اين نمونه شامل مرداني است كه در هر ماه در طول دوره مشاهده شده بيكار بودند و مدت بيكاري آنها نيز مشخص است. براي بيشتر افرادي كه در طول دوره مشاهده شده بيكاري‌شان پايان يافته، اطلاعات تعداد ساعات كار در هفته و نرخ دستمزد ساعتي موجود است.

براساس نتايج به دست آمده از اين مطالعه، سن، يك اثر منفي بر نرخ دريافت پيشنهاد شغل دارد. افرادي كه در قسمت صنعتي شده غرب هلند زندگي مي‌كنند با احتمال بيشتري يك پيشنهاد شغل به‌دست مي‌آورند. افرادي كه داراي آموزش‌هاي غيرحرفه‌اي[۲] هستند، از شانس كمتري نسبت به ساير افراد براي گرفتن يك پيشنهاد شغل برخوردار هستند. اشخاصي، كه مليت هلندي دارند در مقايسه با ديگران، نرخ دريافت پيشنهاد شغل بيشتري دارند. براساس نتايج به دست آمده از شبيه‌سازي كه براساس آن درآمد ذخيره براي هرشخص شبيه‌سازي شده و با مقرري بيكاري مقايسه مي‌شود، درصد بزرگي از درآمدهاي ذخيره كمتر از درآمدهاي مقرري بيكاري بوده است كه اين مسئله بيانگر بيكاري ضد مطلوبيت[۳] است. در صورتي كه دستمزد ذخيره كوچك‌تر از نرخ مقرري بيكاري باشد، ارزش مطلوبيت بيكاري كمتر از ارزش مطلوبيت اشتغال است كه به معني آن است كه بيكاري ضد مطلوبيت

---

۱. Panel Data
۲. Non - Vocational
۳. Disutility

است. براي ۸۷ درصد نمونه ، درآمد ذخيره كمتر از درآمد مقرري بيكاري بوده است.[۱] اين نتيجه با يافته‌هاي نارندرناتن و نيكل[۲] و وندن برگ[۳] سازگار است كه در آن مطالعات نيز مطلوبيت بيكاري پايين‌تر بوده است.[٤]

براساس نتايج اين مطالعه مي‌توان به نقش مؤثر و مفيد مراكز كاريابي در ايجاد تعادل در بازار كار پي برد. مراكز كاريابي از طريق ارائه خدمات مشاوره شغلي به افراد فاقد آموزش‌هاي حرفه‌اي مي‌توانند نرخ پيشنهاد شغل به آنها را افزايش دهند. از منظر ديگر، برخي از گروه‌هاي سني، نرخ دريافت پيشنهاد شغل كمتري دارند و مراكز كاريابي مي‌توانند با شدت بيشتري براي اين افراد به جستجوي شغل بپردازند و عدم تعادل‌هاي موجود در بازار كار را كاهش دهند. با توجه به اين كه بيكاري ضد مطلوبيت است يعني مطلوبيت بيكاري پايين‌تر از اشتغال است، نقش مراكز كاريابي در ايجاد اشتغال بيش از پيش مشخص مي‌شود. علاوه بر اين، با عنايت به اين كه در دوران ركود نرخ پيشنهاد شغل براي افراد كاهش مي‌يابد، مراكز كاريابي بايد به طور مؤثر و با شدت بيشتري به جستجوي شغل براي بيكاران و پيدا كردن نيروي كار مناسب براي كارفرمايان بپردازند. به عبارت ديگر، از يك سو مراكز كاريابي بايد با دقت و كارايي بيشتري به امر جستجوي نيروي كار مناسب با توجه به سطح تخصص، تجربه و مهارت مورد نياز كارفرمايان بپردازند تا هزينه‌هاي استخدام و ريسك انتخاب نيروي كار نامناسب را براي كارفرمايان كاهش دهند و از سوي ديگر، نرخ دريافت پيشنهاد شغل را براي بيكاران جوياي‌كار افزايش دهند. يكي ديگر از نقش‌هاي مراكز كاريابي مربوط به افزايش نرخ پيشنهاد شغل براي افرادي است كه داراي آموزش‌هاي خاصي هستند كه نرخ پيشنهاد شغل كمتري دارند. بنابراين، مراكز كاريابي مي‌توانند با تمركز بيشتر براي پيدا كردن شغل براي اين افراد، نرخ پيشنهاد شغل را براي آنها افزايش دهند. با توجه به اين كه نرخ پيشنهاد شغل براي افراد در مناطق مختلف كشور يكسان نيست، در نتيجه، ساختار مراكز كاريابي در مناطق مختلف كشور بايد متناسب با ويژگي‌هاي اقتصادي هر منطقه باشد و براي جويندگان كار در خارج از محل سكونت آنها نيز به پيدا كردن شغل بپردازند.

---

۱. براي اطلاع از ساير نتايج به مأخذ ۱۱ مراجعه شود.

۲. Narendranathan & Nickel (۱۹۸۵)

۳.Vanden Berg (۱۹۹۹)

۴. براي اطلاع بيشتر به مآخذ ۱۰ و ۲۰ مراجعه شود.

۴-۳. جستجوي شغل در يك محيط پويا: يك تحليل تجربي

در اين مطالعه از يك الگو پويا در زمينه نظريه استاندارد جستجوي شغل استفاده شده است.[۱] در اينجا فرض مي‌شود بيكار جوياي كار مايل به كار كردن است، اما هيچ اطلاعي درباره فرصت‌هاي خالي شغلي ندارد و بنابراين در يك بخش از بازار شروع به جستجوي شغل مناسب مي‌كند. شخص، ارزش فعلي مورد انتظار مطلوبيت را با توجه به عامل تنزيل، ماكزيمم مي‌كند.

در هنگام جستجو، شخص با برخي از فرصت‌هاي شغلي خالي مواجه مي‌شود كه هر فرصت شغلي نيز در بردارنده يك دستمزد ثابت W است كه به طور تصادفي از تابع چگالي f(W) بيرون كشيده مي‌شود، كه طبق فرض اين تابع در طول زمان ثابت بوده و براي جستجو كننده مشخص و معلوم است. در اين تحليل، زمان، گسسته فرض مي‌شود و به قدري كوتاه است كه احتمال مواجه شدن شخص با دو فرصت خالي شغلي يا بيشتر در هر دوره معين، برابر صفر است. استراتژي بهينه شخص تحت اين قبيل ملاحظات داراي خاصيت دستمزد ذخيره است. احتمال پيشنهاد شغل همراه با ويژگي‌هاي شخصي و معياري از درجه چسبندگي بازار كار مربوط، تغيير مي‌كند. فرض شده است يك فرد بيكار يا بايد به بيكار بودن ادامه دهد يا شاغل شود و نمي‌تواند از بازار كار خارج شود. در استخراج روابط، به طور ضمني فرض شده است كه به محض پذيرفتن شغل پيشنهادي، اين فرد براي هميشه در اين شغل باقي مي‌ماند. منعطف كردن اين فرض، آثار اساسي نداشته و تنها تفسير نرخ تنزيل را تغيير مي‌دهد. ويژگي‌هاي شخصي كه در شانس به دست آوردن يك فرصت خالي شغلي مؤثر هستند (مانند سن، وضعيت تأهل (ازدواج)، نژاد، مدتي كه شخص در بازار كار بوده و غيره) در برآورد الگو در نظر گرفته شده است. معادلات مدل براي مجموعه داده‌هاي آماري مربوط به ۲۳۳۲ نفر بيكار در پاييز ۱۹۷۸ در كشور انگلستان تخمين زده شده است. مهم‌ترين نتيجه به دست آمده مربوط به اين موضوع است كه آموزش‌هاي حرفه‌اي تأثير زياد و معني دار بر نرخ دريافت پيشنهاد شغل دارد. وضعيت ازدواج (تأهل) اثر مثبتي بر نرخ دريافت پيشنهاد شغل دارد، يعني يا كارفرمايان علاقه بيشتري به استخدام مردان متأهل دارند و يا افراد متأهل با شدت بيشتري جستجو مي‌كنند. افرادي كه شغل قبلي خود را رها كرده و بيكار شده‌اند، شانس كمتري براي دريافت پيشنهاد شغل دارند.

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۱۹ مراجعه شود.

در اين مطالعه نيز تأييد گرديد كه افراد، بيكاري را دوست ندارند و به بيان ديگر، بيكاري ضد مطلوبيت است و اين مسئله بيش ازپيش برنقش مهم مراكز كاريابي در پيدا كردن شغل براي بيكاران جوياي كار تأكيد مي‌كند. علاوه بر اين، مشخص شد كه ويژگي‌هاي شخصي مانند آموزش‌هاي حرفه‌اي و وضعيت تأهل بر نرخ دريافت پيشنهاد شغل مؤثر هستند.[1] مراكز كاريابي از طريق تشخيص ويژگي‌هاي شخصي مورد نظر كارفرمايان مي‌توانند نسبت به پيدا كردن نيروي كار مناسب كارفرمايان و يا راهنمايي جويندگان كار براي كسب برخي از اين ويژگي‌ها اقدام لازم را به عمل آورند.

5. وضعيت مراكز كاريابي در ايران

در اقتصاد ايران، هر دو نوع مراكز كاريابي خصوصي و دولتي وجود دارند ولي مراكز كاريابي خصوصي به دليل اين كه از تاريخ تأسيس آنها زمان زيادي نمي‌گذرد نقش كمتري در بازار كار دارند. شايان ذكر است, مراكز كاريابي خصوصي به منزلة مكمل مراكز كاريابي دولتي از اواخر سال ۱۳۷۷, كار خود را در بازار كار ايران شروع كرده و در سال ۱۳۸۱ تعداد آنها ۹۷ مورد بوده است. در حالي كه تعداد كاريابي‌هاي دولتي در اين سال ١٦٩ واحد بوده است.[2] با توجه به تعداد ۲۸۲ شهرستان موجود در اين سال, هنوز ۱۲۳ شهرستان فاقد مراكز كاريابي بوده‌اند. بنابراين, بخش زيادي از مناطق كشور فاقد مراكز كاريابي است كه اين امر جاي رشد و توسعه مراكز كاريابي را در كشور نشان مي‌دهد.

در مجموع حدود ٦٥٠ نفر در مراكز كاريابي كشور مشغول فعاليت هستند كه بخش قابل توجه آنها تخصص و مهارت لازم را در اين زمينه ندارند. به طور متوسط به ازاي هر ٥١١٤ بيكار در كشور فقط يك كادر يا پرسنل در مراكز كاريابي دولتي كشور وجود دارد, در حالي كه در كشورهاي پيشرفته پرسنل بيشتري در كاريابي‌هاي دولتي مشغول فعاليت هستند (براي مثال در آلمان اين رقم حدود ٦٠ هزار نفر است).[3]

---

۱. براي اطلاع از ساير نتايج به مأخذ ۱۹ مراجعه شود.

۲. در ضمن در سال ۱۳۸۱ حدود ٦٦ كاريابي روستايي وجود داشته است كه به دليل تازه تأسيس بودن و امكانات ناچيز، در مقياس محدودي فعاليت مي‌كنند.

۳ . براي اطلاع بيشتر به مأخذ ٦ مراجعه شود.

در مجموع, به طور متوسط به ازاي هر ٢٤٨ هزار نفر جمعيت يك كاريابي، و به ازاي هر ١٢٤٩٦ بيكار يك كاريابي در كشور وجود دارد. شاخص‌هاي معرفي شده به روشني از فقدان توسعه مراكز كاريابي در كشور حكايت دارند. بنابراين, زمينه‌هاي مناسبي براي گسترش اين نوع مراكز در كشور وجود دارد. مراكز كاريابي دولتي در ايران زيرنظر وزارت كار و امور اجتماعي و يكي از واحدهاي ادارات خدمات اشتغال هستند. به عبارت ديگر, يكي از وظايف ادارات خدمات اشتغال, ثبت‌نام از جويندگان كار و كاريابي براي آنهاست. در حال حاضر, به دليل توجه بيشتر اين ادارات به ساير وظايف (مانند توسعه خوداشتغالي) به كاريابي كمتر توجه شده است و نيروي انساني و امكانات كافي براي اين كار اختصاص داده نمي‌شود. اين كمبود امكانات و نيروي انساني به گونه‌اي است كه پيدا كردن شغل براي جويندگان كار به شكل غيركارآمدي صورت مي‌گيرد. معمولا كارفرمايان به واسطه پرداخت بن كارگري با ادارات خدمات اشتغال ارتباط دارند و ادارات يادشده از اين طريق نسبت به فرصت‌هاي خالي شغلي اطلاع حاصل مي‌كنند. با توجه به اين كه نماينده كارفرما در برخي موارد درباره فرصت‌هاي خالي شغلي اطلاع كافي ندارد, در نتيجه، اطلاعات كافي در اختيار ادارات خدمات اشتغال قرار نمي‌گيرد. بنابراين, كاريابي در مراكز دولتي به شكل مؤثري انجام نمي‌شود و اصولاً مكانيزم معيني براي ارتباط با كارفرمايان طراحي نشده است. در اين مراكز به دليل كمبود نيروي انساني متخصص, مشاوره شغلي يا ارائه نمي‌شود و يا در مقياس بسيار محدودي انجام مي‌گردد. در مراكز كاريابي دولتي، علاوه بر كمبود نيروي انساني, ارتباطي بين سطح تخصص و مهارت كاركنان آن با تخصص مورد نياز مشاغل وجود ندارد. به عبارت ديگر, كمبود نيروي كار متخصص و آشنا به مسائل مربوط به كاريابي، از ديگر نقايص مراكز كاريابي دولتي است. بالأخره, جويندگان كار از طريق پست فرم‌هاي تكميل شده، مشخصات و ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي خود را در اختيار مراكز كاريابي دولتي قرار مي‌دهند. با توجه به اين كه كارشناسان مطلع براي راهنمايي و ارائه مشورت‌هاي لازم به جويندگان كار در ادارات پست وجود ندارد, در نتيجه برخي از فرم‌هاي پرشده ناقص بوده كه اين امر، پيدا كردن شغل را براي اين افراد مشكل مي‌كند. به طور كلي, وظيفه غربال كردن نيروي كار براساس طبقه‌بندي اطلاعات جويندگان كار، به خوبي در مراكز كاريابي دولتي انجام نمي‌شود.[1]

---

۱ . براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۲ مراجعه شود.

در مراكز كاريابي خصوصي بابت ثبت نام از جويندگان كار مبلغ ثابت و معيني (در سال ۱۳۸۱ معادل ۵۰۰۰ ريال) و در قبال پيدا كردن شغل، معادل يك ماه حقوق فرد براي هزينه كاريابي دريافت مي‌شود. شايان ذكر است, در مراكز كاريابي دولتي اين كار به صورت مجاني انجام مي‌شود. ساير تفاوتهاي مراكز كاريابي خصوصي با مراكز كاريابي دولتي عبارتند از[۱]:

۱. در كاريابي‌هاي خصوصي به دليل اين كه مسئولان آن بايد هزينه‌هاي مركز را تأمين كنند, در انجام وظايف خود كارايي بيشتري دارند و فعاليت كاريابي با دقت بيشتري صورت مي‌گيرد. بحث تأمين مالي هزينه‌ها باعث مي‌شود در وضعيتي كه درآمد كاريابي هزينه‌ها را كفايت نمي‌كند, يا اقدام به انجام فعاليت‌هاي جانبي سودآور كنند (مانند فعاليت‌هاي آموزشي, هنري و فرهنگي) و يا فقط در جهت كاريابي براي افرادي اقدام شود كه بازار كار به آنها نياز بيشتري دارد. بنابراين, خصوصي بودن كاريابي از يك طرف باعث افزايش كارايي و از طرف ديگر، موجب محدود شدن فعاليت‌هاي كاريابي در قالب رشته مشاغل خاص مي‌گردد.

۲. شرايط رونق و ركود اقتصادي بر عملكرد كاريابي‌هاي خصوصي تأثير زيادي دارد, زيرا در شرايط ركود اقتصادي كه فرصت‌هاي شغلي جديد در اقتصاد ايجاد نمي‌شوند, درآمد كاريابي‌هاي خصوصي به شدت كاهش مي‌يابد و اين امر سبب محدود شدن اين نوع كاريابي‌ها مي‌شود.

۳. در كاريابي‌هاي خصوصي, به طور مستقيم از افراد ثبت نام به عمل مي‌آيد و قبل از آن مشاوره انجام مي‌شود كه درباره مسائل اخلاقي, روحي و رواني است. به عبارت ديگر, خصوصيات اخلاقي, روحي و رواني, سطح آموزش و مهارت فرد به طور دقيق مشخص، و در صورت نياز مشاوره شغلي نيز انجام مي‌شود و به مراكز آموزش فني و حرفه‌اي معرفي مي‌شوند.

٤. وظيفه غربال كردن نيروي كار در كاريابي‌هاي خصوصي به شكل بهتري انجام مي‌شود, زيرا اين كاريابي‌ها، اطلاعات دقيق و جامع‌تري از خصوصيات شغلي, حرفه‌اي و اخلاقي جويندگان كار دارند. شايان ذكر است, جويندگان كار مستقيماً به اين مراكز مراجعه كرده و فرم‌هاي مربوط به ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي را تكميل مي‌كنند.

۵. انعطاف‌پذيري در كاريابي‌هاي خصوصي بيشتر است و در مواردي كه نيروي كار مناسب در بين ثبت نام شدگان وجود ندارد, مراكز كاريابي خصوصي با درج آگهي در روزنامه‌ها درباره شناسايي نيروي كار مناسب و معرفي آن به كارفرمايان اقدام مي‌كنند.

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۲ مراجعه شود.

٦. فضاي اداري در مراكز كاريابي خصوصي به طور نسبي مناسب‌تر از فضاي اداري مراكز كاريابي دولتي است و كاركنان مراكز كاريابي خصوصي با علاقه‌مندي بيشتري درباره پيدا كردن شغل مناسب براي جويندگان كار اقدام مي‌كنند.

٧. در كاريابي خصوصي, علاوه بر پيدا كردن كار براي بيكاران, پيدا كردن شغل مناسب براي افراد شاغل نيز اقدام مي‌شود كه اين افراد معمولاً از تحصيلات بالا و سوابق شغلي كافي برخوردار هستند. قابل توجه است, كاريابي خصوصي انجام اين وظيفه را به منظور حداكثرسازي سود كاريابي انجام مي‌دهد و براي اين نوع كاريابي‌ها فرقي نمي‌كند كه براي بيكاران يا شاغلان, شغل مناسب پيدا كنند و حتي پيدا كردن شغل براي افراد شاغل كه داراي تحصيلات بالا و سوابق شغلي كافي هستند، بسيار آسان‌تر است.

٨. كاركنان كاريابي‌هاي خصوصي در مقايسه با كاريابي‌هاي دولتي، داراي سطح تحصيلات بالايي هستند و ارتباط رشته تحصيلي آنها با كاري كه انجام مي‌دهند به نسبت بيشتر است.

٩. كاريابي‌هاي دولتي به دليل در اختيار داشتن قدرت انحصاري در خصوص اعزام نيروي كار به خارج از كشور، نقش بيشتري در پيدا كردن شغل در خارج از كشور دارند كه اين مسئله به توان مالي و اطلاعاتي و اختيارات قانوني آنها ارتباط دارد.

١٠. در مراكز كاريابي دولتي, مقرري بيمه بيكاري و بن كارگري نيز پرداخت مي‌شود و براي كاريابي امكان ارتباط با كارفرمايان در مقياس وسيع‌تري وجود دارد, زيرا به واسطه پرداخت بن كارگري, كارفرمايان با كاريابي دولتي ارتباط دارند. ارتباط كاريابي‌هاي خصوصي با كارفرمايان به شيوه‌هاي غيررسمي و مبتني بر آشنايي رئيس كاريابي با آنهاست كه عمدتاً مسئولان اين كاريابي‌ها، ارتباطات وسيعي دارند, زيرا اين افراد معمولا بازنشسته‌هاي وزارت كار و امور اجتماعي هستند و با مقامات عالي كشور و همچنين كارفرمايان ارتباطات وسيعي دارند.

كاريابي‌هاي خصوصي و دولتي اگرچه تفاوت‌هاي زيادي با يكديگر دارند, در برخي از موارد نيز با يكديگر وجه تشابه دارند كه مهم‌ترين آنها عبارتند از[1]:

١. مكانيزم معيني براي ارتباط با كارفرمايان در هر دو نوع كاريابي طراحي نشده و اين ارتباط بيشتر مبتني بر ارتباطات غيررسمي مسئول كاريابي با كارفرمايان است و فقدان كاريابي يك نقيصه مهم

---

١. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ٢ مراجعه شود.

محسوب مي‌شود. در حالي كه يكي از وظايف اصلي مراكز كاريابي, تماس با بنگاه‌هاي اقتصادي و كسب اطلاع در باره مهارت‌هاي لازم آنهاست.

۲. پرسنل هر دو نوع كاريابي با توجه به نياز به تخصص‌هاي مختلف در زمينه مشاوره شغلي, كاريابي و اطلاع از وضعيت اقتصادي كشور و جهان، داراي نقص‌هاي جدّي است.

۳. در هر دو نوع كاريابي, نظام مشخصي براي پيدا كردن مشاغل موقتي طراحي نشده و به اين موضوع توجه لازم نشده است. در حالي كه با توجه به افزايش نرخ مشاركت زنان و افزايش نرخ بيكاري آنها و همچنين بالا بودن نرخ بيكاري در بخش‌هاي وسيعي از گروه‌هاي جمعيتي مانند جوانان, توسعه مشاغل موقتي مي‌تواند ضمن افزايش درآمد جويندگان كار، موجب افزايش انعطاف‌پذيري بازار كار و افزايش كارايي آن گردد.

٤. هيچ ارتباط مشخص و معين بين هر دو نوع مركز كاريابي با مراكز آموزش فني و حرفه‌اي وجود ندارد و ارتباطي بين نياز بازار كار و مهارت فارغ‌التحصيلان مراكز آموزش فني و حرفه‌اي وجود ندارد. علاوه براين, اطلاعات كاريابي‌ها درخصوص نياز بازار كار به تخصص‌هاي مختلف به مراكز آموزش عمومي و عالي كشور منتقل نمي‌شود.

۵. به دليل نبود تلفن براي تمام قشرهاي جامعه, امكان ارتباط سريع با جوينده كار وجود ندارد و انجام اين كار از طريق پست، مستلزم صرف زمان زياد است كه در اين فاصله ممكن است فرصت شغلي پر شود و يا از بين برود.

با توجه به موارد بالا مي‌توان اقداماتي را در جهت بهبود كاركرد مراكز كاريابي در ايران توصيه نمود كه اهم آنها عبارتند از[1]:

۱. استفاده از يك فرد مجرب و آشنا به حرفه‌ها و مشاغل مختلف، به منظور كمك به جويندگان كار در تكميل فرم ۱ (ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي جوينده كار) با هدف دستيابي مراكز كاريابي به اطلاعات كامل از ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي جويندگان كار؛

۲. تعيين پست سازماني كاريابي و در اختيار گذاشتن امكانات و تسهيلات لازم براي كارياب، به منظور شناسايي فرصت‌هاي خالي شغلي و ارائه خدمات مشاوره به كارفرمايان در خصوص نيروي كار مناسب براي فرصت‌هاي خالي شغلي؛

---

۱ . براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۲ مراجعه شود.

۳. تشكيل اتحاديه مراكز كاريابي خصوصي، به منظور افزايش توان مالي و اطلاعاتي اين مراكز با هدف توسعه كاريابي در خارج از كشور؛
٤. ايجاد ساز وكار مناسب براي كاريابي مشاغل پاره وقت و موقتي در مراكز كاريابي؛
٥. ايجاد ارتباط مستمر بين مراكز كاريابي و مراكز آموزش فني و حرفه‌اي و ساير مراكز آموزشي كشور؛
٦. توسعه و بهبود خدمات مشاوره شغلي در كاريابي‌هاي دولتي؛
۷. اولويت دادن در معرفي جويندگان كار به كارفرمايان، براساس طول مدت بيكاري (با فرض اين كه داراي ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي مورد نظر كارفرما باشند)؛
۸. تلاش در جهت اخذ فرصت‌هاي خالي شغلي از بخش‌هاي غيررسمي يا مشاغل جديد؛
۹. ايجاد مكانيزم‌هاي انگيزشي در مراكز كاريابي دولتي، به منظور افزايش جديت كاركنان؛
۱۰. ارتقاي سطح تحصيلات كاركنان مراكز كاريابي و ايجاد ارتباط بين نوع تحصيلات و شغل آنها؛
۱۱. افزايش تعداد كاركنان مراكز كاريابي دولتي متناسب با حجم فعاليت‌هاي آنها.

٦. تحولات بازار كار در سال‌هاي اخير و ضرورت توسعه مراكز كاريابي

در دوره ۱۳۷۶-۱۳۸۰ فشار عرضه نيروي كار در بازار كار به شدت افزايش يافته به گونه‌اي كه متوسط سالانه عرضه جديد نيروي كار حدود ۶۹۰ هزار نفر بوده است. در حالي كه رقم مشابه براي دوره ۱۳۷۱-۱۳۷۵ حدود ۳۲۵/۶ هزار نفر بوده است (جدول ۱). اين افزايش فشار ناشي از حجم زياد جمعيت واقع در سن كار و افزايش نرخ مشاركت به‌ويژه در مورد زنان بوده است. با فارغ‌التحصيلي دانشجويان دوره قبل در سال‌هاي اخير، نرخ مشاركت نيروي كار افزايش يافته است. متوسط سالانه فرصت‌هاي شغلي ايجاد شده در اين دوره ۴۰۱/۹ هزار بوده كه نسبت به دوره ۱۳۷۱-۱۳۷۵ حدود ۳۹/۴ هزار بيشتر است كه تغيير چنداني را نشان نمي‌دهد. در نتيجه، فشار زياد عرضه نيروي كار، نرخ بيكاري از حدود ۹ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۴/۶ درصد در سال ۱۳۸۰ افزايش يافته است. بنابراين، ميزان عدم تعادل در بازار كار تشديد شده است. در يك مقايسه تطبيقي با برخي از كشورهاي جهان (جدول ۲) مشخص مي‌گردد كه طي دوره ۱۹۹۷-۱۹۹۹ بيشترين افزايش نرخ بيكاري در ايران رخ داده، و نرخ بيكاري ايران در سال ۱۹۹۹ فقط از اسپانيا كمتر است كه اگر تفاوت بهره‌وري در ايران و

اسپانيا در نظر گرفته شود، مشخص مي‌شود نرخ بيكاري واقعي در ايران، حتي از اسپانيا بيشتر است، زيرا ميزان بيكاري پنهان و اشتغال ناقص و عدم انطباق شغل و مهارت در ايران بسيار زياد است.[1]

شايان ذكر است، افزايش عدم تعادل در برخي از حوزه‌هاي بازار كار خيلي بيشتر از سطح كل بازار كار بوده است. در گروه‌هاي سني جوان، نرخ بيكاري ۱۵-۱۹ ساله از ۲۳/۳ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۳۴/۲ درصد در سال ۱۳۸۰، در گروه سني ۲۰-۲۴ ساله از ۱۵/۹ درصد به ۳۳/۸ درصد و در گروه سني ۲۵-۲۹ ساله از ۷/۹ درصد به ۱۶/۸ درصد افزايش يافته است. بنابراين، نرخ بيكاري گروه‌هاي سني جوان، افزايش زيادي يافته، و مشكل بيكاري به گروه‌هاي سني بالاتر منتقل شده است. بدين‌ترتيب، ميزان تفاوت نرخ بيكاري گروه‌هاي سني جوان با ميانگين نرخ بيكاري كشور افزايش يافته كه حاكي از افزايش شدت مشكل بيكاري اين گروه‌هاي سني در سال‌هاي اخير است. قابل توجه است، بيشترين افزايش در سهم جمعيت فعال، مربوط به گروه سني ۲۰-۲۴ ساله بوده كه به فارغ‌التحصيلي دانشجويان و انتقال اوج جمعيتي به اين گروه سني ارتباط دارد كه دليل اصلي افزايش زياد نرخ بيكاري آنها بوده است.[2]

نرخ بيكاري زنان از ۱۱/۴ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۲۰/۳ درصد در سال ۱۳۸۰ افزايش يافته كه بيانگر حاد شدن مشكل اشتغال زنان است. افزايش نرخ بيكاري زنان در حالي رخ داده كه به سهم اشتغال زنان افزوده شده است، يعني افزايش سهم جمعيت فعال زنان بيشتر بوده است (جدول ۳ ملاحظه شود). بنابراين، افزايش سريع نرخ بيكاري زنان به واسطه افزايش نرخ مشاركت آنها بوده است.

نرخ بيكاري نيروي كار داراي آموزش عالي از ۴ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۳/۸ درصد در سال ۱۳۸۰ افزايش يافته كه دليل اصلي آن، افزايش سهم جمعيت فعال داراي آموزش عالي است، زيرا به سهم اشتغال آنها طي اين دوره افزوده شده است. نكته‌اي كه بايد به آن توجه كرد اين است كه اگرچه نرخ بيكاري نيروي كار داراي آموزش عالي با ميانگين نرخ بيكاري كل كشور فاصله چنداني ندارد، نرخ افزايش آن طي اين دوره نسبت به ميانگين نرخ بيكاري كشور خيلي بيشتر بوده كه دليل اصلي آن فشار عرضه نيروي كار داراي آموزش عالي است. با توجه به محدود شدن امكان استخدام در بخش

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۳ مراجعه شود.
۲. همان مأخذ.

عمومي و ساختار سنتي توليد در بخش خصوصي، چشم انداز اشتغال فارغ التحصيلان دانشگاه‌ها نگران‌كننده است، مگر اين كه برنامه‌ريزي خاصي با جهت‌گيري گسترش فعاليت‌هاي تخصص بر صورت پذيرد.[1]

به منظور بررسي ميزان عدم تعادل بازار كار در سطح استان‌هاي كشور، جدول ۴ را در نظر مي‌گيريم. در سال ۱۳۷۵ پايين‌ترين نرخ بيكاري مربوط به استان يزد (۵/۲ درصد) و بالاترين نرخ مربوط به استان كرمانشاه (۱۸/۵ درصد) بود كه دامنه تغييرات آن ۱۳/۳ درصد است. در سال‌هاي ۱۳۷۵ و ۱۳۸۰، به ترتيب تعداد ۱۰ و ۱۲ استان نرخ بيكاري آنها بالاتر از ميانگين نرخ بيكاري كشور بوده است. بالاترين نرخ بيكاري در سال ۱۳۸۰، مربوط به استان سيستان و بلوچستان (۳۵/۳ درصد) و پايين‌ترين مربوط به استان آذربايجان‌شرقي (٦/۷ درصد) بود كه دامنه تغييرات آن ۲۸/٦ درصد است. بنابراين، شدت عدم تعادل بازار كار بين استان‌هاي كشور افزايش يافته است. بالا بودن تفاوت نرخ‌هاي بيكاري استان‌هاي كشور، به بالا بودن هزينه‌هاي مهاجرت، ناقص بودن اطلاعات بازار كار و متفاوت بودن نرخ رشد اشتغال ارتباط دارد.[2] با توجه به اين يافته‌ها، هم عدم تعادل بازار كار در سطح كل بازار كار تشديد شده و هم بر شدت عدم تعادل در حوزه‌هاي مختلف بازار كار افزوده شده است. شايان ذكر است, مراكز كاريابي در كاهش نرخ بيكاري طبيعي نيز تأثيرگذار هستند. نرخ بيكاري طبيعي به وضعيتي اطلاق مي‌شود كه بين فرصت‌هاي خالي شغلي و جويندگان كار تعادلي وجود دارد. مراكز كاريابي با شناسايي فرصت‌هاي خالي شغلي و معرفي نيروي كار مناسب به كارفرمايان، مي‌توانند در كاهش تعداد فرصت‌هاي خالي شغلي و به طور متناظر در كاهش بيكاري طبيعي مؤثر واقع شوند. اكنون اين پرسش مطرح مي‌شود كه مراكز كاريابي چه نقشي را مي‌توانند در كاهش عدم تعادل‌هاي بازار كار ايفا نمايند؟

مراكز كاريابي با توجه به مباحثي كه پيشتر بحث شد، مي‌توانند از راه‌هاي زير در ايجاد تعادل در بازار كار مؤثر واقع شوند:

۱. كاهش هزينه‌هاي جستجو و انتخاب نيروي كار مناسب براي كارفرمايان؛

۲. افزايش كارايي انتخاب نيروي كار مناسب براي كارفرمايان؛

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ۳ مراجعه شود.

۲. همان مأخذ.

۳. كاهش هزينه‌هاي آموزشي كارفرمايان از طريق ارائه مشورت‌هاي شغلي به جويندگان كار و معرفي آنها به مراكز آموزش فني و حرفه‌اي؛

۴. پيدا كردن شغل براي شاغلان جوياي شغل بهتر از طريق افزايش كارايي نسبي جستجوي ضمن كار؛

۵. افزايش كارايي جويندگان كار از طريق معرفي آنها به مراكز آموزش فني و حرفه‌اي؛

۶. ايجاد ارتباط بين نيازهاي بازار كار و نظام آموزشي كشور؛

۷. تمركز در پيدا كردن شغل براي افرادي كه نرخ پيشنهاد شغل كمتري دارند مانند زنان و جوانان؛

۸. گسترش مراكز كاريابي تخصصي براي فارغ التحصيلان دانشگاه‌ها؛

۹. رفع معضل ناقص بودن اطلاعات بازار كار درخصوص فرصت‌هاي شغلي در مناطق مختلف كشور؛

۱۰. ايجاد انطباق بيشتر بين مهارت نيروي كار و شغل وي؛

۱۱. كاهش نرخ بيكاري طبيعي از طريق كاهش فرصت‌هاي خالي شغلي.

تحقق موارد بالا مستلزم اصلاح ساختار مراكز كاريابي موجود به لحاظ نيروي انساني، تجهيزات كامپيوتري، سازماندهي و تشكيلات و توسعه كمّي اين واحدها در سراسر كشور است تا بتوانند نقش مناسب و درخور خود را در ايجاد تعادل در بازار كار ايفا نمايند. در اين ارتباط، وزارت كار و امور اجتماعي در انجام اين اصلاحات وظيفه سنگيني را به عهده دارد، زيرا وظيفه اين نهاد سياست‌گذاري در اين موارد است. براساس نتايج به دست آمده از يك تحقيق، اهداف اشتغال‌زايي برنامه سوم توسعه بدون استفاده از سياست‌هاي كاهش هزينه‌هاي واقعي استفاده از نيروي كار قابل تحقق نيست.[1] به عبارت ديگر، حتي اگر نرخ‌هاي رشد ارزش افزوده بخش‌هاي اقتصادي طبق اهداف كمي برنامه سوم توسعه تحقق يابد و هزينه‌هاي واقعي استفاده از نيروي كار ثابت بماند، باز هم هدف تعيين شده براي اشتغال تحقق نخواهد يافت. توسعه كمي و كيفي مراكز كاريابي و ارتقاي نقش آنها در بازار كار، مي‌تواند به كاهش هزينه‌هاي نيروي كار و تحقق اهداف برنامه درخصوص اشتغال كمك زيادي كند.

۷. نتيجه گيري

مراكز كاريابي از طريق پيدا كردن نيروي كار مناسب براي كارفرمايان و همچنين پيدا كردن شغل مناسب براي شاغلان جوياي شغل بهتر, هزينه‌هاي تعديل نيروي كار را براي كارفرمايان كاهش

---

۱. براي اطلاع بيشتر به مأخذ ٤ مراجعه شود.

مي‌دهند. بنابراين, مهم‌ترين نقش مراكز كاريابي در بازار كار، كاهش هزينه‌هاي تعديل (شامل هزينه‌هاي جستجو, انتخاب, استخدام, آموزش و اخراج نيروي كار) است. با توجه به اين كه هزينه‌هاي تعديل نيروي كار در چارچوب الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار مطرح مي‌گردند, در نتيجه ما در مطالعه حاضر به بررسي سه مورد از مهم‌ترين الگوهاي پوياي تقاضاي نيروي كار پرداختيم كه عبارتند از: رهيافت پوياي تقاضاي نيروي كار, رهيافت محدوديت مقداري در بازار كار و رهيافت جستجو و انطباق (شغل و مهارت نيروي كار). براساس نتايج به دست آمده از اين الگوها, نقش مراكز كاريابي در بازار كار در چارچوب رهيافت جستجو و انطباق به شكل كامل‌تر و بهتري قابل توضيح دادن است. براساس اين رهيافت, مراكز كاريابي از طريق تغيير نرخ پيشنهاد شغل به افراد مي‌توانند بر جريان متقاضيان شغل (عرضه نيروي كار) تأثيرگذار باشند. علاوه بر اين, مراكز كاريابي از طريق كاهش هزينه‌هاي استخدام (شامل كاهش هزينه‌هاي جستجو و افزايش كارايي انتخاب نيروي كار) و افزايش نرخ ترك شغل (از طريق پيدا كردن شغل براي متقاضيان شغل بهتر) مي‌توانند بر هزينه‌هاي تعديل و جريان استخدام نيروي كار تأثيرگذار باشند. بنابراين, از جنبه مباحث نظري, مراكز كاريابي هم بر جريان عرضه و هم بر جريان تقاضاي نيروي كار در بازار كار مؤثر هستند و مي‌توانند نقش مهمي در ايجاد تعادل در بازار كار داشته باشند. به منظور روشن شدن بيشتر نقش مراكز كاريابي در بازار كار, برخي از مطالعات تجربي انجام شده در زمينه نظريه جستجوي شغل بررسي شد كه مهم‌ترين نتايج آنها عبارتند از:

۱. مراكز كاريابي مي‌توانند از طريق افزايش كارايي نسبي جستجو ضمن كار بر كاهش نرخ بيكاري مؤثر باشند؛

۲. مراكز كاريابي از طريق ارائه خدمات مشاوره شغلي به افراد فاقد آموزش‌هاي حرفه‌اي مي‌توانند نرخ پيشنهاد شغل به آنها را افزايش دهند؛

۳. ويژگي‌هاي شخصي و تخصصي افراد بر نرخ پيشنهاد شغل مؤثر است و مراكز كاريابي مي‌توانند با شدت بيشتري نسبت به پيدا كردن شغل براي افرادي اقدام كنند كه از نرخ پيشنهاد شغل كمتري برخوردار هستند (مانند برخي از گروه‌هاي سني, افراد ساكن در برخي از مناطق كشور, بيكاران فاقد آموزش‌هاي حرفه‌اي, افراد مجرد, بيكاران قبلاً شاغل و زنان)؛

٤. بيكاري، ضد مطلوبيت دارد و پرداخت مقرري بيكاري مشكل نارضايتي بيكاران را حل نمي‌كند؛

٥. مراكز كاريابي از طريق كاهش فرصت‌هاي خالي شغلي مي‌توانند بر كاهش نرخ بيكاري طبيعي مؤثر باشند؛

٦. ساختار مراكز كاريابي در مناطق مختلف كشور بايد متناسب با ويژگي‌هاي اقتصادي هر منطقه باشد.

علاوه بر اين, مراكز كاريابي مي‌توانند از طريق پيدا كردن شغل در خارج از منطقه محل سكونت خود، بر كاهش عدم تعادل‌هاي منطقه‌اي بازار كار مؤثر باشند.

در ادامه بحث, وضعيت مراكز كاريابي در كشور بررسي شد و براساس نتايج به دست آمده, مراكز كاريابي در كشور هم از نظر كمّي و هم از جنبه كيفي توسعه نيافته‌اند و نقش مهمي در بازار كار ندارند. تعداد مراكز كاريابي در مقايسه با جمعيت جوياي كار، بسيار پايين است و همين تعداد مراكز نيز به‌خوبي وظايف خود را انجام نمي‌دهند و به لحاظ نيروي كار متخصص و تجهيزات، با مشكلات زيادي مواجه هستند.

ارتباط بين مراكز كاريابي و مراكز آموزشي كشور قطع است و در نتيجه بين آموزش‌هاي ارائه شده و نيازهاي بازار كار هماهنگي وجود ندارد. پس از شناخت وضعيت كنوني مراكز كاريابي در كشور, توصيه‌هايي براي بهبود كاركرد اين مراكز ارائه شده است. در بخش ديگري از اين مطالعه به اين موضوع پرداخته شده كه نه تنها عدم تعادل در سطح كل بازار كار در سال‌هاي اخير به سرعت افزايش يافته است بلكه شدت عدم تعادل در برخي از حوزه‌هاي بازار كار بسيار حادتر است (مانند بازار كار جوانان, زنان و مناطق مرزي مثل سيستان و بلوچستان و كرمانشاه). علاوه بر اين, نرخ بيكاري فارغ‌التحصيلان دانشگاه‌ها با سرعت زيادي در حال افزايش است. مراكز كاريابي در صورت اصلاح ساختار و توسعه كمّي و كيفي، مي‌توانند نقش خود را در بازار كار ارتقا دهند و در افزايش جريان استخدام نيروي كار توسط كارفرمايان تأثيرگذار باشند. قابل توجه است, براساس مطالعات انجام شده, اهداف ايجاد اشتغال در برنامه سوم توسعه تحقق‌پذير نخواهد بود مگر اين كه علاوه بر تحقق نرخ‌هاي رشد توليد, هزينه‌هاي استفاده از نيروي كار كاهش يابد كه در اين باره مراكز كاريابي مي‌توانند نقش مهمي ايفا نمايند.

جدول ۱. چشم انداز بازار کار در سال‌هاي ۱۳۷۱-۱۳۸۰

دوره	متوسط سالانه عرضه جديد نيروي **کار** (هزارنفر)	متوسط سالانه اشتغال ايجاد شده (هزار)
۷۵-۷۱	۳۲۵/٦	۳٦۲/۵
۸۰-۷٦	٦۹۰	٤۰۱/۹

* مأخذ: مرکز آمار ايران و گزارش اقتصادي سال ۱۳۸۱.

جدول ۲. تغييرات نرخ بيکاري درکشورهاي مورد مطالعه

کشور	۱۹۹۷	۱۹۹۹
اسپانيا	۲۰/۶	۱۷/۴
ايتاليا	۱۲/۵	۱۲/۱
فرانسه	۱۲/۳	۱۱/۳
بلژيك	۹	۱۱/۱
آلمان	۹/۸	۱۰/۷
فنلاند	۱۴/۴	۱۰/۶
يونان	۹/۶	۱۰/۲
انگلستان	۷/۱	۶/۷
ايرلند	۱۰/۳	۶/۴
اتريش*	۵/۳	۶/۳
دانمارك	۵/۴	۵/۷
سوئد	۷/۹	۵/۶
پرتغال*	۷/۵	۵
ژاپن	۳/۴	۴/۹
امريکا	۴/۹	۴/۲
هلند	۵/۵	۳/۹
لوکزامبورگ	۲/۵	۳/۱
ايران	۹/٦	۱۳/۲

* اطلاعات مربوط به سال ۱۹۹٦ است.

* مأخذ ۳.

جدول ۳. تحولات بازاركاردرسال‌هاي ۱۳۷۵-۱۳۸۰

	نرخ بيكاري (درصد)		سهم شاغلان		سهم جمعيت فعال	
سال	۷۵	۸۰	۷۵	۸۰	۷۵	۸۰
كل نيروي كار	۸/۹	۱٤/٦	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
جوانان ۱۵-۱۹ ساله	۲۳/۳	۳۴/۲	۸	۷/۶	۹/۵	۹/۸
جوانان۲۰-۲۴ ساله	۱۵/۹	۳۳/۸	۱۲/۹	۱۲/۸	۱۴	۱۶/۵
جوانان ۲۵-۲۹ ساله	۷/۹	۱٦/۸	۱۵/۶	۱۴/۴	۱۵/۴	۱۴/۸
زنان	۱۱/٤	۲۰/۳	۱٤/۱	۱۴/۷	۱٤/۵	۱۵/۷
نيروي كارداراي آموزش عالي	۴	۱۳/۸	۹/٤	۱۰/۷	۸/۹	۱۰/۶

* مأخذ: مركز آمار ايران و گزارش اقتصادي سال ۱۳۸۱.

جدول۴. تحولات بازار كار استان‌هاي كشور در سال‌هاي ۱۳۷۵ و ۱۳۸۰

ردیف	استان	نرخ مشاركت		نرخ بيكاري	
		۱۳۷۵	۱۳۸۰	۱۳۷۵	۱۳۸۰
۱	آذربايجان شرقي	۳۷/۷	۳۹/٦	۶/۲	٦/۷
۲	آذربايجان غربي	۳۸/۱	٤۱	۹/۴	۱۰/٦
۳	اردبيل	۳۵/۰	۳۸/٤	۱۰/۵	۱۱/٦
۴	اصفهان	۳۶/۷	۳۷/۹	۸/۰	۱۳/۱
۵	ايلام	۳۱/۹	۳۱/۷	۱۶/۵	۱۷/۱
۶	بوشهر	۳۱/۰	۳۰/۹	۷/۴	۱۲
۷	تهران	۳۴/۵	۳۷/۳	۶/۰	۱۲/۲
۸	چهارمحال و بختياري	۳۶/۳	۳٤/٦	۷/۸	۱۲/٤
۹	خراسان	۳۷/۱	۳۹	۶/۹	۱۲/۹
۱۰	خوزستان	۳۲/۵	۳۵	۱۶/۱	۱۷/۶
۱۱	زنجان	۳۵/۱	۳۹/۱	٦/۳	۱۱/۹

ادامه جدول ٤

ردیف	استان	نرخ مشارکت		نرخ بیکاری	
		۱۳۷۵	۱۳۸۰	۱۳۷۵	۱۳۸۰
۱۲	سمنان	۳۴/۹	۳۰/۷	۴/۷	۱۶/۳
۱۳	سیستان و بلوچستان	۲۹/۹	۳٤/۳	۹/۰	۳۵/۳
۱۴	فارس	۳۴/۶	۳۴/۲	۱۰/۳	۱۹/٤
۱۵	قزوین	۳۳/۲	۳۴/٦	۶/۷	۱۰/۸
۱۶	قم	۳۲/۴	۳۳/۱	۵/۸	۱۲/٦
۱۷	کردستان	۳۶/۹	۳۵/۸	۹/۰	۱۷/٦
۱۸	کرمان	۳۳/۵	۳۳/۹	۸/۵	۱۱/٤
۱۹	کرمانشاه	۳۶/۰	۳۴/٦	۱۸/۵	۲۷/۲
۲۰	کهگیلویه و بویراحمد	۳۰/۶	۲۹/۱	۱۴/۷	۱۵/۳
۲۱	گلستان	۳۷/۰	٤۰/٤	۹/۹	۱٤/۱
۲۲	گیلان	۴۰/۹	۴۳/۷	۱۳/۴	۱۳/۷
۲۳	لرستان	۳۲/۹	۳۳/۷	۱۸/۵	۲۷/٤
۲۴	مازندران	۳۴/۹	۳۷/۳	۹/۶	۱۰
۲۵	مرکزي	۳۵/۹	۳۴/۳	۷/۵	۸/۹
۲۶	هرمزگان	۳۰/۴	۳۳/۵	۸/۵	۱۸/۱
۲۷	همدان	۳۵/۶	٤۰/۷	۸/۹	۱۷
۲۸	یزد	۳۹/۱	۳۷/۱	۵/۲	۱٦/۲

*مرکز آمار ایران.

منابع

الف) فارسي

اميني، عليرضا. (۱۳۸۰). "تجزيه و تحليل نقش مراكز كاريابي در بازار كار از جنبه مباحث تئوريك". پروژه بررسي و ارزيابي عملكرد مراكز كاريابي. گزارش نهم، مدير پروژه غلامعلي فرجادي، كارفرما معاونت برنامه‌ريزي و سياستگذاري اشتغال وزارت كار و امور اجتماعي. مؤسسه عالي پژوهش در برنامه‌ريزي و توسعه.

اميني, عليرضا. (۱۳۸۰). "بازديد از مراكز كاريابي خصوصي و دولتي. پروژه بررسي و ارزيابي عملكرد مراكز كاريابي". گزارش پنجم. مدير پروژه غلامعلي فرجادي, كارفرما معاونت برنامه‌ريزي و سياستگذاري اشتغال وزارت كار و امور اجتماعي. مؤسسه عالي پژوهش در برنامه‌ريزي و توسعه, بهمن ۱۳۸۰.

اميني، عليرضا. (۱۳۸۱). تحليل تحولات بازار كار و پيش‌بيني آن: چالش‌ها و راهكارها. سازمان مديريت و برنامه ريزي كشور، دفتر اقتصاد كلان، آذر ماه ۱۳۸۱.

اميني، عليرضا. (۱۳۸۱). "تحليل عوامل مؤثر بر تقاضاي نيروي كار در بخش‌هاي اقتصادي و پيش‌بيني اشتغال در برنامه سوم توسعه". *مجله برنامه و بودجه*. شماره ٧٤.

اميني، عليرضا. (۱۳۸۲). *بازار كار و بهره‌وري در برنامه چهارم توسعه و الزامات آن*. سازمان مديريت و برنامه‌ريزي كشور. دفتر اقتصاد كلان.

عليزاده, محمد و ديگران. (۱۳۸۰). بررسي مراكز كاريابي در كشور, پروژه بررسي و ارزيابي عملكرد مراكز كاريابي, گزارش سوم, مدير پروژه غلامعلي فرجادي, كارفرما معاونت برنامه‌ريزي و سياستگذاري اشتغال وزارت كار و امور اجتماعي. مؤسسه عالي پژوهش در برنامه‌ريزي و توسعه.

سازمان مديريت و برنامه‌ريزي كشور. (۱۳۸۲). گزارش اقتصادي سال ۱۳۸۱ و نظارت بر عملكرد سه سال اول برنامه سوم توسعه، جلد اول.

مركز آمار ايران. سرشماري عمومي‌نفوس و مسكن سال ۱۳۷۵.

مركز آمار ايران. طرح‌هاي آمارگيري از ويژگي‌هاي اشتغال و بيكاري خانوار سال‌هاي ۱۳۷٦-۱۳۸۰.

ب) انگليسي

Berg, Van den, G.j. (۱۹۹۹). Search behaviour, transitions to nonparticipation and the duration of unemployment". *Economic Journal.* Vol. ۱۰۰.

Bloemen, H.G. (۱۹۹۷). Job. search theory, Labour supply and unemployment duration. *Journal of Econometrics,* Vol. ۹۷.

Borjas, G.j. (۱۹۹۶). *Labour Economies.* McGraw- Hill Intenational Edition. Economic services.

Burgess, S.M. (۱۹۹۳). "Labour demand, quantity constraints or matching: the determination of employment in the absence of market- clearing". *European Economic Review,* Vol. ۱۳۷.

Burgess, S.M. (۱۹۸۸). Employment adjustment in UK manufacturing. *The Economic Journal*. Vol. ۹۰.

Fields, G.S. (۱۹۸۹). "On- the Job search in a labour market model: Exante choices and ex post outcomes". *Journal of Development Economics.* Vol. ۳۰.

Lambert, J.P. (۱۹۹۸). *Disequilibrium macro models based on business survey data: Theory and estimation or the Belgium manufacturing sector.* Cambridge University press. Cambridge.

McDonald, I.M. and Solow, R.M. (۱۹۸۱). "Wage bargaining and employment". *American Economic Review.* Vol. ۷۱.

Martin, C. (۱۹۸۹). "The effects of rationing and spillovers on employment in UK manufacturing". *Discussion paper.* No. ۱۸۸. (queen mary colleges London).

Narendranathan, W. (۱۹۹۳). "Job search in a dynamic environment – an empirical analysis". *oxford Economic papers.* Vol. ۴۵.

Narendranathan, W. and Nickel, S.J. (۱۹۸۵). "Modeling the process of job search". *Journal of Econometric*. Vol. ۲۸.

Rosen, H.S., and Quandt, R.E. (۱۹۷۸). "Estimation of a disequilibria aggregate labour market". *Review Economics and Statistics.* Vol.۶۰.

Sneesens, H.R. and Dreze, J.H. (۱۹۸۶). *A discussion of Belgian unemployment combining traditiona concepts and disequilibria econometrics. Economical. Special Issue.* pp. ۸۹- ۱۱۹.