



اطلاع‌رسانی بازار کار با هدف سرمایه‌گذاری آموزشی

مترجم: حمید اردهه - فوق لیسانس ریاضی کاربردی

چکیده:

نیروی کار آموزش دیده پیش شرط رسیدن به رشد اقتصادی است. باتوجه به اینکه مزایای سرمایه‌گذاری در کسب دوره‌های آموزشی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آینده مشخص می‌شود، تصمیم‌گیری در مورد آن به راحتی ممکن نیست. دانش‌آموزان، دانشجویان و کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای برای انتخاب بهترین گزینه و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی برای برنامه‌ریزی آموزشی بهتر، به اطلاعات بازار کار نیازمندند. این اطلاعات باید با پیش‌بینیهای معتبر همراه بوده و بر نظریه‌های معتبر اقتصادی بنا نهاده شده باشد. در این مقاله تلاش شده است به این سوال پاسخ داده شود که برای سرمایه‌گذاری آموزشی به چه اطلاعاتی نیازمندیم و چگونه می‌توان آینده بازار کار را برای دوره‌های مختلف آموزشی پیش‌بینی نمود. به این منظور نظریه‌های مختلف بازار کار بررسی شده و از آنها برای شناخت اطلاعات مورد نیاز و پیش‌بینی بازار کار بهره گرفته شده است.

کلیدواژه:

اطلاع‌رسانی بازار کار، نظریه‌های بازار کار، پیش‌بینی بازار کار

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر بدلیل حجم زیاد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، اشتغال آنان با مشکل مواجه شده است. بیکاری بالای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بویژه در برخی رشته‌ها این سوال را مطرح می‌سازد که چگونه می‌توان تعادلی بین نیازهای بازار کار و عملکرد دانشگاه‌های کشور برقرار نمود. علاوه بر انبوه فارغ‌التحصیلانی که تعداد آنها بیش از مشاغل موجود است، عدم تناسب متون دانشگاهی با دانسته‌های مورد نیاز در بازار کار این مشکل را حادتر نموده است. اطلاع‌رسانی درست و به موقع در زمینه وضعیت اشتغال رشته‌های مختلف تحصیلی به افرادی که در حال تصمیم‌گیری آموزشی هستند، می‌تواند آنها را در کسب تحصیلات بهتر یاری دهد.

سیل عظیم شرکت‌کنندگان در کنکور سراسری و تب‌قبولی در دانشگاه فرصتی برای کسب اطلاع درباره رشته‌های تحصیلی فراهم نمی‌آورد. کمبود اطلاعات دقیق و بهنگام نیز بر ابعاد این مساله می‌افزاید. در فضای کنونی اطلاعات بصورت غیر رسمی و سنتی بین افراد

مبادله می‌گردد. هنوز رشته‌هایی وجود دارند که سال‌های متمادی انتخاب آموزشی نخست افراد می‌باشند و با وجودی که بازار کار نسبت به سال‌های قبل تفاوت‌های بسیار کرده است ولی اولویت‌های انتخابی داوطلبان تغییری نیافته است. به نظر می‌رسد چنین وضعیتی برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کمتر صادق باشد. کوتاه مدت بودن این دوره‌ها و ارتباط بیشتر آنها با بازار کار تصمیم‌گیری در انتخاب آنها را آسانتر نموده است. برای درک بهتر وضعیت دوره‌های آموزشی می‌توان تحقیقی درباره عوامل تاثیرگذار بازار کار بر انتخاب این دوره‌ها انجام داد. در این صورت می‌توان دریافت که افراد هنگام انتخاب دوره‌های آموزشی علاقه‌ای به بررسی بازار کار دارند و آیا شانس یافتن شغل بهتر تاثیری بر تصمیم‌گیری آنها دارد؟ این تحقیق می‌تواند ارتباط بین بیکاری فارغ‌التحصیلان یک دوره خاص و تعداد افرادی که آن دوره را انتخاب می‌کنند نشان دهد. همچنین چگونگی انتخاب دوره آموزشی و محرک‌های آن را مشخص نماید.

در این مقاله به سوال زیر خواهیم پرداخت: «چه اطلاعاتی از بازار کار برای تسهیل تصمیم‌گیری در زمینه سرمایه‌گذاری آموزشی مورد نیاز است؟».

نظریه‌های مختلفی در ارتباط با بازار کار وجود دارد که می‌تواند پاسخگوی این سوال باشد.

۲- سرمایه‌گذاری آموزشی

شاید بتوان گفت نیروی کار آموزش دیده

پیش شرط رسیدن به رشد اقتصادی است. ولی تضمینی وجود ندارد که نیروی کار با سطح آموزش بالاتر باعث رشد اقتصادی بیشتری گردد. در حقیقت مقدار بهینه آموزش فقط به سطح آن بستگی ندارد، بلکه به موضوع آموزشی و اینکه چه شغلی را می‌توان با آن سطح تحصیلات بدست آورد، نیز مربوط می‌گردد. همچنین آموزش افراد نیازمند ایجاد مراکز آموزشی است و منابعی را باید به آن اختصاص داد که از اهداف و برنامه‌های سودمند دیگر دریغ می‌گردد.

بعلا تنوع زیاد رشته‌های تحصیلی و مشاغل موجود بهینه‌سازی سهم آموزش در رشد اقتصادی مستلزم حل مسال‌های پیچیده است. در یک بازار کار با عملکرد بهینه، تعادل بین آموزش و مشاغل بصورت خودکار حاصل می‌گردد. در حقیقت عملکرد بازار کار توسط عواملی مانند ساختار مزد، که تقریباً تغییر ناپذیر است، فرصت‌های محدود برای جانشینی بین زیربازارها، هزینه‌های بالای تعدیل، وجود نهادهای مختلفی که حمایت و امنیت بازار کار را بر عهده دارند و شفافیت کم وقایع بازار کار محدود می‌گردد. در این مقاله نشان خواهیم داد که چگونه اطلاع‌رسانی بازار کار شفافیت آن را برای افراد و سیاست‌گذاران علاقه‌مند به سرمایه‌گذاری آموزشی افزایش می‌دهد. مهمترین مساله در افزایش شفافیت بازار کار برای دانش‌آموزان، دانشجویان و برنامه‌ریزان آموزشی آن است که مزایای سرمایه‌گذاری در امر آموزش فقط در آینده معلوم می‌گردد. و این مطلب به این معنی است، که بهینه‌سازی تصمیمات



آموزشی بستگی به برآورد وضعیت آینده دارد و به دلایل مختلف این کار با مشکلاتی همراه است.

مشکل اول این است که نتیجه حاصل از دوره‌های آموزشی را بسختی می‌توان از سایر عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار تشخیص داد. همچنین ممکن است یک دوره آموزشی افرادی را جذب کند که دارای مهارت‌های مناسبی برای اشتغال بوده‌اند و در نتیجه موفقیت آنان در بازار کار حاصل تجربه قبلی آنها و نه دوره آموزشی بوده است. مساله بعدی آن است که سرمایه انسانی رشد یافته در دوره‌های آموزشی، بعد از ورود به بازار کار دستخوش تغییرات عمده‌ای می‌گردند. بیشتر این تغییرات، مانند افزایش در دانش و مهارت-های افراد بدلیل افزایش تجربه در مشاغل خود و انواع مختلف آموزش‌های کاربردی در درون و بیرون بنگاه اقتصادی و یا کاهش دانش و مهارت‌های افراد در نتیجه عدم استفاده، بعلت بیکاری یا کم کاری و افزایش سن و فرسایش اقتصادی قابل اندازه‌گیری نیستند.

در حقیقت بهره‌وری سرمایه انسانی تنها به آموزش کسب شده بستگی ندارد، بلکه همانطور که اشاره شد مشاغلی که این سرمایه‌ها در آن مشغول به کار می‌شوند نیز اهمیت دارد. با توجه به نظریه انطباق شغلی افرادی که دارای ویژگیهای خاصی - مانند کسب آموزش- هستند دارای مزایایی نسبت به سایر افراد در کسب مشاغل هستند (ساتینگر^۱ ۱۹۷۵، جوانیک^۲ ۱۹۷۹). بهره‌وری در یک شغل بر اثر تقابل بین شغل و شخصی که آن شغل را در اختیار دارد

حاصل می‌گردد. برای پی بردن به تاثیر تحصیلات و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بهره‌وری معمولاً توابع مزد که این تاثیرات و سایر اثرات را با هم ترکیب می‌کند برآورد می‌گردد (مینسر^۳ ۱۹۷۴، هارتوگ^۴ ۱۹۸۵، کوپمنز، ون اپستال و تیووس^۵ ۱۹۸۹). این رهیافت با این فرض همراه است که مزد برابر بهره‌وری نهایی نیروی کار است، گرچه شواهدی وجود دارد که تاثیر آموزش بر بهره‌وری بیشتر از مزد است (دکونینگ و گلدربلوم^۶ ۱۹۹۲). برآورد تابع مزد نیازمند داده‌های بسیاری است که حتی در صورت فراهم بودن آن رویه‌ای که تصویر کاملی از وضعیت پرداخت مزد در پهنه وسیع بازار کار، همراه با تمام تفاوت‌های لازم بر حسب سن، جنس، پیشینه آموزشی، تجربه کاری، شغل و بخش صنعتی را مهیا کند، وجود ندارد.

مشکل دوم در تعیین آینده دوره‌های آموزشی در بازار کار، فقدان ایده قابل قبولی از نحوه عملکرد بازار کار و چگونگی ارتباط بین نظام آموزشی و بازار کار می‌باشد. این مشکل از آنجا ناشی می‌شود که تردیدهایی درباره اعتبار نظریه‌های موجود وجود دارد. در حقیقت اجماع عمومی درباره اعتبار نظریه‌های مختلفی که در ادبیات اقتصادی مطرح شده‌اند وجود ندارد. بعنوان مثال نمی‌توان گفت کدامیک از نظریه‌های مختلف مانند نظریه سرمایه انسانی^۷، نظریه غربال^۸، نظریه صف انتظار کار^۹، نظریه انطباق شغلی^{۱۰} یا نظریه تفکیک^{۱۱} به حقیقت نزدیکتر است. در تحلیل آینده بازار کار توسط مدل‌های اقتصادی و روندهای موجود لازم است ارتباط متغیرهای مختلف اقتصادی اجتماعی را روشن سازیم. این

کار باعث بروز این مشکل می‌شود که نظریه‌های بازار کار اغلب بر پایه فرض شفافیت و تعادل بازار کار شکل گرفته‌اند و این فرض استفاده از مدل‌های تجربی را محدود می‌سازد. سومین مشکل به دنبال مشکل دوم رخ می‌دهد. با وجود دانستن دقیق عملکرد بازار کار اغلب این ابهام وجود دارد که چه شرایط تاثیرگذاری در بیرون بازارکار باید در تحلیل آن لحاظ گردد. رشد جمعیت، پیشرفت فناوری و توسعه نامشخص بازارهای ملی و بین‌المللی برخی عوامل تاثیرگذار هستند که باید آنها را به خاطر سپرد.

با وجود مشکلات ذکر شده، در دهه‌های اخیر تلاشهایی برای کسب اطلاع بهتر از آینده بازار کار، هم از نظر یافتن و نگهداری شغل در نزد افراد آموزش دیده و هم از نظر برآورده شدن نیاز کارفرمایان به نیروی کار آموزش دیده صورت گرفته است. یکی از مهمترین تلاشها انتشار کتاب چشم انداز شغلی^{۱۲} توسط دفتر آمارهای نیروی کار آمریکا^{۱۳} (BLS). این کتاب هر دو سال یکبار منتشر می‌گردد و حاوی اطلاعات مربوط به ۲۰۰ شغل می‌باشد. این اطلاعات شامل ویژگیهای مشاغل مختلف، مزد و فرصت‌های مرتبط با آنها و پیش-بینی‌های بلندمدت بازار کار است. مرکز تحقیقات آموزش و بازار کار هلند^{۱۴} (ROA) نیز از سال ۱۹۸۶ اقدام به ارائه خدمات مشابهی نموده است. به همین دلیل ROA نظام اطلاع رسانی آموزش و بازار کار را توسعه داده است. در مقایسه با BLS، این نظام بر ارائه اطلاعات کمی از چشم‌انداز بازار کار

فارغ‌التحصیلان دوره‌های مختلف آموزشی تمرکز بیشتری دارد. داده‌های پیش بینی شده محدود به وضعیت کنونی و وضعیت میان مدت می‌باشد. یعنی دوره‌ای پیش بینی می‌گردد که برای افرادی که در حال انتخاب دوره آموزشی هستند و می‌خواهند بدانند شانس یافتن شغل پس از اتمام دوره چقدر است، مناسبتر باشد.

۳- اهمیت اطلاع رسانی بازار کار

۳-۱- انتخاب دوره آموزشی

دانش آموزان، دانشجویان و کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای می‌توانند از اطلاعات بازار کار برای انتخاب دوره آموزشی مناسب استفاده کنند. شانس یافتن شغل و میزان استعدادهای لازم برای طی دوره، عامل مهمی در تصمیم‌گیری برای انتخاب دوره آموزشی مناسب می‌باشد. افراد انتظار دارند با کسب مدارک بالاتر شانس یافتن شغل خود را افزایش داده و احتمال بیکاری آنها کاسته گردد. همچنین دورنمای درآمدی بهتری را برای خود انتظار دارند. بازار کار نقش مهمی در انتخاب دوره آموزشی و ادامه تحصیل دارد و متاسفانه اطلاعات بسیار اندکی از اشتغال‌پذیری رشته‌های مختلف دانشگاهی و فنی و حرفه‌ای در کشور وجود دارد و در عمل اطلاعات بازار کار نقش اساسی خود در انتخاب آینده آموزشی را بدرستی ایفا نمی‌کند. اطلاعاتی که از بازار کار بصورت سنتی در دسترس می‌باشد اغلب ناقص بوده و برای تصمیم‌گیری و انتخاب دوره آموزشی کافی نمی‌باشد. این اطلاعات شامل بیکاران ثبت شده در مراکز کاریابی است که

۲-۲- جریان‌های پایدار به نظام آموزشی

بهبود اطلاع‌رسانی عرضه و تقاضای بازار کار نه تنها باعث انطباق بهتر نظام آموزشی و

اطلاعات کاملی نیست و شامل تمام افرادی که دنبال کار می‌گردند و آنهایی که کار می‌یابند نمی‌باشد. همچنین این اطلاعات بدلیل فقدان

نظامی برای پالایش داده‌ها از اعتبار کافی برخوردار نیستند.

محدودیت مهم دیگر آن است که اطلاعات در دسترس اغلب مربوط به گذشته است، ولی

افراد هنگام انتخاب دوره آموزشی در ابتدای راه قرار دارند.

بنابر این اطلاعات ارایه شده باید با پیش بینی صحیح همراه باشد.

ارایه اطلاعات مناسب از وضعیت بازار کار در حال و آینده اهمیت

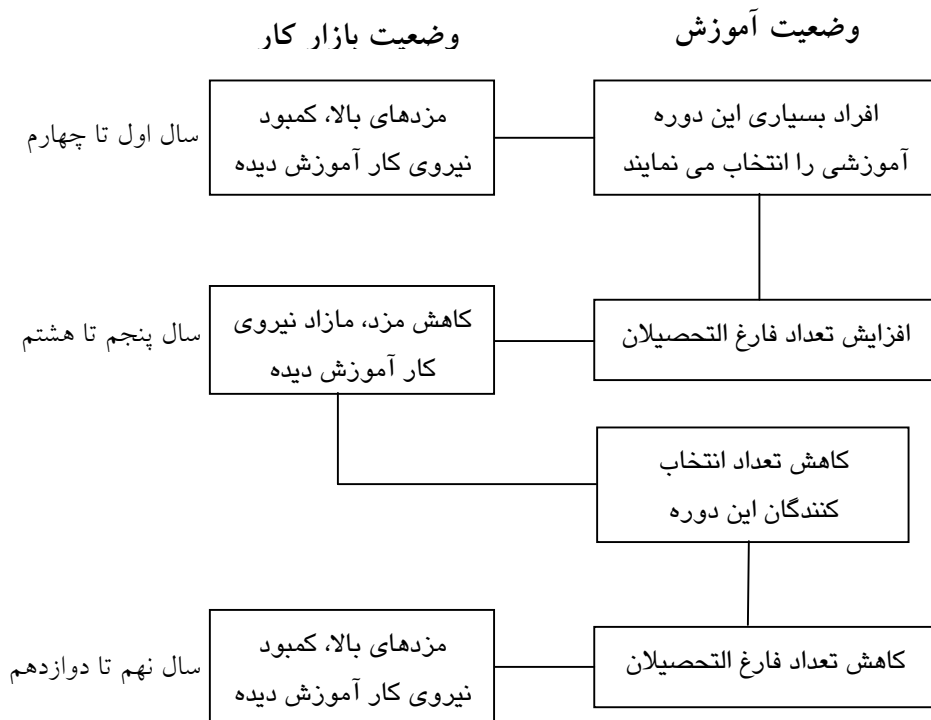
زیادی دارد. فراهم

بودن اطلاعات مناسب نه تنها در انتخاب دوره آموزشی مفید است، بلکه می‌تواند در کاهش شکاف بین انتظارات و واقعیت‌ها پس از

فارغ‌التحصیلی فرد سودمند باشد. اطلاع‌رسانی صحیح می‌تواند افراد را در انتخاب صحیح دوره آموزشی یاری داده و انتخاب‌های

نادرست آنان را کاهش دهد، زیرا افراد ایده صحیحی از فرصت‌ها و چالش‌های بازار کار پیدا می‌نمایند. در اینصورت می‌توانند با ترکیبی

از علایق، استعدادها و آینده شغلی دوره تحصیلی مورد نظر خود را انتخاب نمایند.



شکل ۱: وضعیت بازار کار و آموزش برای دوره های ۴ ساله

بازار کار می‌گردد، بلکه جریان ورود افراد به دوره‌ها و رشته‌های مختلف آموزشی را پایدار می‌سازد. پایداری این جریان زمانی رخ می‌دهد که بخشهای مختلف بازار کار نسبت به انتخابهای آموزشی افراد پایدار باشند. این افراد به دلیل فراهم بودن اطلاعات بازار کار تصمیمات بهتری برای بهبود دورنمای اشتغال خود اتخاذ می‌نمایند. پایداری زمانی بیشتر می‌شود که انتخاب‌های آموزشی افراد تناوبی باشد. این وضعیتی زمانی رخ می‌دهد که افراد انتخابهای آموزشی خود را بر پایه وضعیت بازار کار در زمان انتخاب دوره آموزشی شکل می‌دهند. فرایند پویای حاصل

می‌تواند با اطلاع‌رسانی از آینده بازار کار برای انواع مختلف دوره‌های آموزشی تعدیل گردد.

علاقه افراد به دوره‌های آموزشی قابل تغییر است و در طول زمان الگوی ثابتی از جریان ورود افراد به دوره‌های آموزشی وجود ندارد. این الگوی پرنوسان باعث تردید درباره میزان ورودی سالانه به انواع مختلف دوره‌های آموزشی می‌گردد. همانطور که انتظار می‌رود موسسات آموزشی متمایل به حفظ توان آموزشی خود (شامل اساتید و سایر امکانات آموزشی) هستند که ممکن است بیشتر از توان لازم باشد. به این ترتیب آنان توانایی جوابگویی به افزایش غیرمنتظره در جریان‌های ورودی را خواهند داشت. هرگونه افزایش پایداری در جریان ورود دانش‌آموزان جدید بدلیل قابل پیش‌بینی بودن و کاهش خطر روبرو شدن با هزینه‌های تعدیل، باعث صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزشی می‌گردد. همچنین پایدار شدن جریان ورود افراد به دوره‌های آموزشی مطلوب سیاست‌گذاران بازار کار نیز می‌باشد.

شکل ۱ تعامل نظام آموزشی با بازار کار را نشان می‌دهد که از گریپ^{۱۵} (۱۹۸۷، صفحه ۵۴) اخذ شده است. در این شکل جریان زمان از بالا به سمت پایین است. مستطیل‌های سمت چپ نشان‌دهنده وضعیت‌های متوالی بازار کار و مستطیل‌های سمت راست وضعیت انواع دوره‌های آموزشی مربوط را نشان می‌دهد. شکل با وضعیت کمبود نیروی کار آموزش‌دیده در بازار کار آغاز می‌شود که در نتیجه این کمبود با مزدهای بالاتری روبرو هستیم. این امر باعث سوق دادن افراد بیشتری به کسب

دوره‌های آموزشی می‌گردد. در انتهای دوره تعداد افرادی که سال آخر آموزش خود را طی می‌کنند افزایش یافته و در نتیجه جریان ورود فارغ‌التحصیلان به بازار کار افزایش می‌یابد. اگر تقاضا برای این افراد به طور قابل توجهی افزایش نیابد، با افزایش عرضه در بخشهایی از بازار کار روبرو هستیم که باعث کاهش مزد می‌گردد. اکنون تعداد کمی این دوره آموزشی را انتخاب می‌کنند و در پایان یک دوره آموزشی چهارساله دیگر تعداد فارغ‌التحصیلان و جریان‌های ورودی به بازار کار کاهش می‌یابد. وضعیت بازار کار در این مرحله به حالت قبل از شروع بازگشت می‌کند که با کاهش نیروی کار آموزش‌دیده و مزدهای بالا روبرو بودیم.

شکل ۱ نشان می‌دهد که چرا در بازار کار در برخی موارد کمبود نیروی کار آموزش‌دیده و بدنبال آن مازاد نیروی کار مشاهده می‌گردد. برای غلبه بر این مشکلات ادواری و حذف نوسان‌های موجود روشهایی وجود دارند که عبارتند از:

- محتوای دوره‌های آموزشی به گونه‌ای گسترده گردد که با مشاغل بیشتری سازگاری داشته باشند. در اینصورت اگر در شغلی با مازاد نیروی کار آموزش‌دیده روبرو باشیم، می‌توانیم از آنها در مشاغل مرتبط دیگر بهره‌گیریم. این روش زمانی که بخواهیم سطح قابل قبولی از تخصص در مشاغل مورد نظر را به افراد ارایه دهیم کارایی ندارد، همچنین ممکن است بهره‌وری افراد در اشتغال به شغل مربوط کاهش یابد.



- کاهش زمان فراگیری دوره‌های آموزشی و ارایه آموزش‌های کوتاه‌مدت راه حل دیگری است. این روش نیز محدودیت‌های خاص خود را دارد. در حقیقت اگر بخواهیم کیفیت دوره‌های آموزشی را ثابت نگاه داریم و محتوای دوره را در زمان کوتاه‌تری ارایه دهیم، افراد کمتری موفق به گذراندن دوره می‌گردند و با افت تحصیلی و نرخ بالای ترک تحصیل روبرو خواهیم بود.

- روش دیگر فراهم نمودن اطلاعات مناسب برای افراد قبل از انتخاب دوره آموزشی می‌باشد. در این حالت اطلاعاتی از وضعیت مورد انتظار بازار کار در پایان دوره آموزشی در اختیار افراد قرار می‌گیرد. این اطلاعات شامل میزان اشتغال در بخش‌های اقتصادی مرتبط با دوره آموزشی و مقایسه آن با میزان جریان ورودی از نظام آموزشی به بازار کار می‌باشد. این روش نیز محدودیت‌های خاص خود را دارد، زیرا پیش‌بینی‌های انجام شده کاملاً دقیق نخواهد بود و مقداری ابهام درباره صحت آن وجود خواهد داشت.

۲-۲- سایر مزایا

در مجموع همه افراد، موسسه‌های آموزشی، مراکز خدمات اشتغال، دولت و صنعت به اطلاعات بازار کار نیاز دارند. دولت و موسسات آموزشی علاقه دارند دوره‌هایی را ارایه دهند که بازگشت اجتماعی آن در سطح معینی باشد. همچنین کیفیت مطالب ارایه شده

باید مناسب بازار کار باشد. موسسات آموزشی اغلب می‌کوشند تسهیلات آموزشی خود را برای دوره‌هایی ارایه دهند که در بازار کار شرایط مناسبی برای یافتن شغل داشته باشد. مراکز خدمات اشتغال علاقه دارند که محتوای آموزشی با نیاز بازار کار سازگاری داشته تا به این صورت نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان کاهش یابد. همچنین آنها می‌خواهند فرصت‌های شغلی موجود به گونه‌ای مناسب پر گردد. برای صاحبان صنایع، وجود نیروی کار بالقوه برای پر کردن مشاغل خالی موجود اهمیت بسیاری دارد و اغلب تمایل دارند نیروی کاری را استخدام نمایند که دارای دانش و مهارت‌های مورد نظر برای انجام شغل مورد نظر بوده و در افزایش تولید، بنگاه‌های اقتصادی را یاری دهند.

این علایق می‌تواند توسط اصلاح الگوی تخصیص افراد به دوره‌های مختلف آموزشی و از طریق انتشار اطلاعات بازار کاری که تصویری واقعی از امکانات بازار ارایه دهد برآورده گردد. موسسات مختلفی که عهده‌دار سیاست‌گذاری هستند به اطلاعات بازار کار نیاز دارند. موسساتی که سیاست‌های آموزشی را اجرا می‌نمایند نیز به اطلاعاتی درباره تغییر در سطوح اشتغال و تقاضای جایگزین بر حسب فعالیت یا شغل و پیش‌نیازهای آموزشی برای اشتغال در این مشاغل، نیازمندند. علایق صاحبان صنایع و دولتمردان به عنوان کارفرما بر جریان‌های موجود از نظام آموزشی به بازار کار، دانش و مهارت‌هایی که نیروی کار جدید دارا هستند و نیازهای خاصی که برای انجام امور خود با آن روبرو می‌باشند، متمرکز است. نهادهایی که

اصلاح و توسعه اطلاعات بازار کار
برای هر دو گروه انتخاب
کنندگان دوره‌های آموزشی و
موسسات آموزشی، خدمات
اشتغال، مسوولان دولتی و
صاحبان صنایع مختلف به
شفافیت بازار کار منجر می‌گردد.

وظیفه اجرای سیاست‌های بازار کار را بر عهده دارند، بطور عمده به اطلاعاتی درباره تفاوت جریان‌های ورودی از نظام آموزشی به بازار کار و نیاز به کارگران جدید در اثر تغییر در سطوح اشتغال در بخشهای مختلف بازار کار در حال و آینده، نیاز دارند.

اصلاح و توسعه اطلاعات بازار کار برای هر دو گروه انتخاب کنندگان دوره‌های آموزشی و موسسات آموزشی، خدمات اشتغال، مسوولان دولتی و صاحبان صنایع مختلف به شفافیت بازار کار منجر می‌گردد. اطلاع‌رسانی صحیح و به موقع باعث تصمیم‌گیری بهتر و در نتیجه عملکرد مناسب آنان شده و بهره‌وری را افزایش داده، بیکاری را کاهش داده و با مشاغل کمتری روبرو خواهیم بود که به سختی پر می‌شوند.

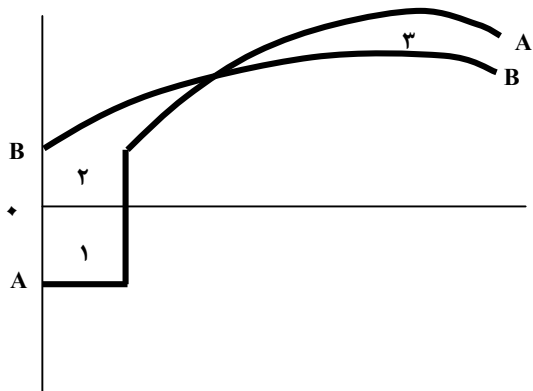
۴- نظریه‌های بازار کار و اطلاع رسانی بازار کار

شفافیت بازار کار با جمع‌آوری بدون هدف اطلاعات افزایش نمی‌یابد. برای گزینش اطلاعات

مناسب و توانایی تعبیر صحیح آن ضروری است سازوکار بازارکار را بشناسیم. ولی شیوه کاملاً قابل قبولی برای مشاهده عملکرد بازار کار وجود ندارد. نظریه‌های بازار کار مختلفی وجود دارد و تفاوت در اصول نظریه‌های مختلف باعث تفاوت در ساختار اطلاعات مورد نیاز شده و تعبیر مختلفی از اطلاعات موجود فراهم می‌کند. برخی افراد بر ویژگیهای انعطاف‌پذیر در رابطه بین آموزش و بازار کار تاکید می‌کنند. در این مفهوم عدم تعادل در انطباق بین نظام آموزشی و بازار کار از طریق انعطاف‌پذیری مزد و جانشینی بین انواع مختلف دوره‌های آموزشی ایجاد می‌گردد. سایر افراد بر مشخصات نامتعادل و غیر قابل تغییر در ارتباط بین آموزش و بازار کار تاکید دارند. آنها بازار کار را بصورت تقسیم شده می‌بینند و به انعطاف‌پذیری مزد عقیده ندارند.

ممکن است شیوه صحیح تعبیر بازار کار بین این نظریه‌ها قرار گرفته باشد، ولی اطلاع دقیقی از روش هماهنگی بین نظام آموزشی و بازار کار وجود ندارد. بنابراین در این بخش روشهای مشاهده رابطه بین آموزش و بازار کار در قالب نظریه‌های برگرفته از ادبیات اقتصادی با جزئیات بیشتری شرح داده می‌شود. مشاهده روشهای ارتباط بین نظام آموزشی و بازار کار نقطه شروع مناسبی برای پاسخگویی به این سوال است، که چه اطلاعاتی برای افراد تحصیل کرده جهت ارزیابی فرصت‌های موجود در بازار کار نیاز است. همانطور که اشاره شد این نظریه‌ها جنبه‌های دیگری مانند انعطاف‌پذیری بازار کار را مورد ملاحظه قرار می‌دهند. در این بخش ابتدا نظریه سرمایه انسانی و سپس نظریه غربال،

درآمدهای اضافی حاصل از مزد بیشتر با مخارج دوره آموزشی و درآمدهایی که در زمان آموزش کسب نشده مقایسه گردد. البته این مقایسه باید برحسب ارزش نقدی جاری آنها صورت گیرد. بنابراین مقادیر آتی ارزش کمتری از مقادیر مشابه کنونی دارند. برای تعیین ارزش کنونی این مقادیر باید نرخ تنزیل^{۱۷} را بکار برد. این نرخ برابر میزان مزیت درآمد کنونی نسبت به درآمد آتی است و به همین دلیل مزیت نسبی زمانی فرد^{۱۸} نامیده می‌شود. اگر بازار سرمایه نیز مانند بازار کار عملکرد کاملی داشته باشد نرخ تنزیل برابر نرخ بهره^{۱۹} در بازار سرمایه می‌گردد.



شکل ۲: سرمایه‌گذاری در دوره‌های آموزشی

افراد استعدادهای فردی خود را در نظر می‌گیرند و دوره آموزشی را که ارزش جاری مزایای آن بیشتر از ارزش جاری هزینه‌هایش باشد انتخاب می‌نمایند. اگر افراد زیادی دوره آموزشی خاصی را انتخاب نمایند، مزایای دوره کاهش می‌یابد، زیرا افزایش عرضه نیروی کار باعث کاهش مزد می‌گردد. در نهایت تعادل برقرار می‌گردد. با توجه به نظریه سرمایه انسانی نسبت مزایا به هزینه‌ها در تصمیم‌گیری آموزشی افراد

نظریه صف انتظار کار، نظریه انطباق شغلی و در آخر نظریه تفکیک مطرح می‌گردد.

۴-۱- نظریه سرمایه انسانی

با توجه به نظریه سرمایه انسانی افراد دارای مهارت‌های سودمندی می‌باشند و می‌توانند این مهارت‌ها را با سرمایه‌گذاری بیشتر افزایش دهند (اسکولتز^{۱۶} ۱۹۶۱). افراد می‌توانند با تحصیل و کسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و یا گزینش شغل بهتر مهارت‌ها و

دانش خود را افزایش دهند. این نظریه بویژه بر سرمایه‌گذاری در بهره‌وری انسانی، توسط تحصیلات و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تاکید دارد. تحصیل و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دانش و مهارت‌های جدیدی برای فرد فراهم می‌آورد که می‌توان از آن برای انجام هرچه بهتر امور شغلی بهره جست. با افزایش دانش و مهارت‌ها، نیروی کار با بهره‌وری بیشتری در بازار کار مشغول بکار می‌گردد.

نظریه سرمایه انسانی از مکتب اقتصادی نئوکلاسیک می‌باشد. این مکتب درباره بازارهایی با عملکرد کامل و دارای تعادل صحبت می‌کند. بنابراین بازار کار نیز در تعادل بوده، سازوکار مزد تثبیت شده و همه بیکاری-ها اختیاری است. در این وضعیت اگر فردی قبل از اشتغال بهره‌وری خود را توسط آموزش‌های اضافی افزایش دهد به وی مزد بیشتری نسبت به زمانی که بطور مستقیم و بدون آموزش خاصی وارد دنیای کار گردد، پیشنهاد می‌شود. ولی در این حالت باید

تاثیرگذار است و در همه زمانها ثابت نیست. این نظریه را می‌توان با شکل ۲ نشان داد که از هامریش و ریز^{۲۰} (۱۹۸۴، صفحه ۶۰) اخذ شده است. در این شکل محور عمودی نشان‌دهنده هزینه و درآمدها و محور افقی نشان‌دهنده سن افراد است. خط BB نشان‌دهنده منحنی درآمد در زمانی است که دوره‌های آموزشی دیگری پس از ۱۸ سالگی طی نشده است و خط AA نشان‌دهنده هزینه‌های دوره آموزشی ۴ ساله و منحنی مزد پس از اتمام این دوره می‌باشد. بدیهی است منحنی مزد پس از اتمام دوره آموزشی شروع به رشد می‌کند. این منحنی پس از منحنی AA شروع به رشد می‌کند ولی رشد آن تندتر است و بعد از مدتی منحنی AA را قطع می‌کند. هر دو منحنی پس از مدتی نزول می‌کنند، زیرا بهره‌وری افراد کاهش می‌یابد. هرچند بعد از نزول، منحنی با تحصیلات (AA) بالاتر از منحنی بدون تحصیلات (BB) قرار می‌گیرد. بنابراین تحصیلات باعث بهره‌وری بیشتر در همه سنین می‌گردد. با توجه به نظریه سرمایه انسانی اگر ارزش جاری مجموع هزینه‌های یک دوره آموزشی (ناحیه ۳) بیش از ارزش جاری مجموع هزینه‌های آن (ناحیه ۱) و درآمدهای صرف نظر شده در طول دوره (ناحیه ۲) گردد، فرد آن دوره را انتخاب می‌نماید.

۲-۲- نظریه غربال

نظریه سرمایه انسانی خالی از انتقاد نیست. ایده دیگری نیز مطرح شده است که با عنوان نظریه غربال شناخته می‌شود (استیگلیتز

^{۲۱} ۱۹۷۵). با توجه به این ایده تحصیلات، مهارت‌های سودمند جدیدی ایجاد نمی‌کند. مدارک تحصیلی تنها ثابت می‌کنند فرد استعداد لازم برای کسب آن مدرک را داشته است. این استعدادها شامل میزان معینی از هوش و استعداد تحصیلی، توانایی انجام وظایف والگوهای رفتاری پایدار می‌باشد. بنابراین مدرک تحصیلی معیاری برای انتخاب مناسب نیروی کار فراهم می‌کند و کارفرمایان را در تشخیص نیروی کار مستعد یاری می‌دهد. می‌توان گفت افراد دارای مدارک بالاتر استعداد بیشتری دارند و در نتیجه بهره‌وری بیشتری خواهند داشت. با توجه به این نظریه افراد به دنبال آموزش‌هایی هستند که بهتر بتوانند خود را در نزد کارفرمایان مطرح سازند. بنابراین مدارک تحصیلی تنها نشانه‌ای برای کارفرمایان است و استعداد دارندگان آن را خاطر نشان می‌سازد. از اینرو میزان دانش و مهارت‌های کسب شده در طول دوره آموزشی برای کارفرمایان اهمیت ندارد. در نتیجه کارفرمایان به مدارک بالاتر مزد بیشتری می‌دهند و به دوره‌های آموزشی ناتمام اهمیت نمی‌دهند. یعنی زمانی که فردی دوره آموزشی را ناتمام رها سازد، مزدهای پرداختی با توجه به آخرین مدرک اخذ شده تعیین می‌گردد و به دانش و مهارت‌های کسب شده در طی دوره ناتمام توجهی نمی‌گردد. واضح است که اگر نظریه غربال کردن درست باشد نظام آموزشی تنها سازوکاری پرهزینه برای گزینش نیروی کار است. یعنی نظام آموزشی فقط اطلاعاتی درباره ظرفیت و استعدادهاى فرد فراهم می‌سازد و در بهبود کیفیت نیروی کار نقشی ندارد. تشابه نظریه

غربال و نظریه سرمایه انسانی در آن است که در هر دوی آنها، مزد افراد توسط میزان تحصیلات آنان تعیین می‌گردد. ولی در نظریه غربال مدرک اخذ شده در تعیین سطح مزد اهمیت دارد، در حالی که در نظریه سرمایه انسانی دانش و مهارت-های کسب شده در طول دوره‌های آموزشی ناتمام نیز باعث بهره‌وری بیشتر شده و مزد را افزایش می‌دهد.

اگر نظریه غربال کردن درست باشد نظام آموزشی تنها سازوکاری پرهزینه برای گزینش نیروی کار است •

۴-۳- نظریه صف انتظار کار

نظریه صف انتظار کار یا رقابت شغلی^{۲۲} (تیورو^{۲۳} ۱۹۷۵) مانند نظریه غربال فرض می‌کند که دانش و مهارت‌هایی که در اشتغال به یک شغل اهمیت دارد، در نظام آموزشی کسب نمی‌گردد و مهارت‌های مورد نیاز فقط می‌تواند با آموزش حین کار بدست آید. ولی آموزش حین کار باعث تحمیل هزینه‌های اضافی به کارفرما می‌گردد. بنابراین در هنگام استخدام، کارفرمایان نامزدهای کسب شغل را بر اساس مشخصات فردی - مانند سن، جنس و سطح تحصیلات - مرتب می‌کنند. این مشخصات فردی نشانه‌ای از آموزش‌پذیری افراد است و افرادی در اولویت استخدام قرار می‌گیرند که در ابتدای فهرست قرار گیرند. در نتیجه این روند میزان هزینه‌های مورد نیاز برای آموزش

حین کار کاهش می‌یابد.

با توجه به این نظریه بهره‌وری نهایی، و در نتیجه مزد، بوسیله مشخصات شغل و نه ویژگی‌های نیروی کار تعیین می‌گردد. بنابراین آموزش‌های کسب شده از نظام آموزشی تاثیری در مزد افراد ندارد و ساختار مزد برای مشاغل مختلف تعیین شده است. افراد می‌توانند با کسب مدارک بالاتر برای بدست آوردن مزد بیشتر تلاش نمایند، زیرا کسب مدارک

بالاتر آنان را در مرتبه بالاتری در صف کار قرار می‌دهد و در نتیجه شغل‌های بیشتر و بهتری به آنان پیشنهاد می‌گردد.

اگر این نظریه واقعیت داشته باشد رقابت آموزشی در جامعه رخ می‌دهد و افراد تلاش می‌کنند مدارک بالاتری برای نزدیک شدن به ابتدای صف کسب نمایند. اگر همه افراد جامعه در این رقابت شرکت نمایند، تورم مدرک رخ می‌دهد و افرادی که دارای سطح آموزشی کمتری هستند از مشاغل سنتی خود توسط افراد دارای سطح آموزشی بالاتر بدون تغییر در مزد، رانده می‌شوند. بنابراین افزایش نرخ مشارکت در آموزش، باعث بهره‌وری اجتماعی بیشتری نمی‌گردد، در حالی که هزینه‌های آموزشی را افزایش می‌دهد (گریپ ۱۹۸۷). البته آموزش‌پذیری نیروی کار افزایش می‌یابد و در نتیجه هزینه ادامه آموزش‌های حین کار کاهش می‌یابد.

۴-۴- نظریه انطباق شغلی

نظریه انطباق شغلی (ساتینگر، ۱۹۷۵ ؛ جوانویک، ۱۹۷۹) می‌گوید توانایی های افراد مزیت مطلق برای آنان در هر شغلی ایجاد نمی‌کند. برعکس بهره‌وری آنان تا حدی توسط تقاضاهایی که برای مشاغل وجود دارد مشخص می‌گردد. بنابراین بهره‌وری افراد، هم به توانایی آنان و هم به مشخصات شغل مورد نظر بستگی دارد. فرد می‌تواند با بکارگیری دانش و مهارت‌هایش در بخشی از بازار کار که این دانش و مهارت‌ها دارای بهره‌وری بیشتری است موفق‌تر باشد. در نتیجه، بر خلاف نظریه سرمایه انسانی دانش و مهارت‌های بدست آمده در نظام آموزشی در هر جای بازار کار مزد یکسانی ندارد و شغلی که این دانش و مهارت‌ها در آن بکار می‌رود نیز اهمیت می‌یابد. با توجه به نظریه انطباق شغلی اطلاعات بازار کار از دانش و مهارت‌های نیروی کار و دانش و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل گوناگون تشکیل شده است. تجانس و عدم شفافیت در هر دو سوی بازار کار رسیدن به انطباقی مناسب بین نیروی کار و مشاغل موجود را مشکل‌تر می‌سازد. نیروی کار تصویر واقعی از استعدادهای خود را در ابتدای اشتغال بدست می‌آورد. بنابراین فارغ‌التحصیلان تازه وارد به بازار کار ممکن است در طی فرایند جستجوی شغل انتخاب شغل را تکرار نمایند (تاپل و وارد، ۱۹۹۲، ۲۴).

۴-۵- نظریه تفکیک

نظریه تفکیک با توسعه مفهوم بازار کار دوگانه^{۲۵} شناخته شد (دورینگر و پیور^{۲۶} ۱۹۷۱). با توجه به این مفهوم بازار کار را می‌توان به دو قسمت تقسیم نمود و سازوکار تخصیص در هر قسمت متفاوت است. قسمت اول بنگاههای اقتصادی بزرگ که برای بازار پایدار تولید می‌کنند را پوشش می‌دهد. این بنگاهها با توجه به برنامه مشخصی عمل می‌کنند و روشهای تولید سرمایه‌بر را بکار می‌برند. این بخش مشاغلی با مزدهای مناسب و شرایط کاری جذاب را عرضه می‌نماید. جابجایی در این قسمت معمولاً عمودی و رو به بالاست و عموماً در بنگاههای یکسان رخ می‌دهد. در درون این بازار کار قواعد و معیارهای مشخصی برای اختصاص وظیفه به افراد و پیشرفت‌های آتی آنان وجود دارد. شاغلان این قسمت دارای ویژگیهایی هستند که آنها را در مکان مناسبی در بازار کار قرار می‌دهد. به احتمال زیاد آنان مرد بوده و دارای مدارک تحصیلی بالا و پیش زمینه تحصیلی خوبی هستند و جزء اقلیت‌های نژادی نمی‌باشند. در نقطه مقابل، قسمت دوم بازار کار کوچکتر بوده و دارای کسب و کار ضعیفی هستند. مشاغل این قسمت سطح پایین بوده و مزد کمتری دارند و دورنمای شغلی خوبی ندارند، جابجایی در آن افقی است و نمی‌توان به بخش اول پیشرفت نمود. شاغلان این قسمت دارای ویژگیهایی هستند که آنها را در مکان پایین‌تری در بازار کار قرار می‌دهد. زنان، جوانان، افراد دارای تحصیلات سطح پایین و اقلیت‌های نژادی از اینگونه افراد می‌باشند.

کار دارای عدم تعادل است، بگونه‌ای که عرضه و تقاضا لزوماً یکسان نیست. بنابراین احتمال یافتن شغل پس از اتمام دوره آموزشی همیشه برابر یک نیست و بیکاری حاصل عموماً اختیاری

**احتمال یافتن شغل باید
مربوط به افرادی که
آموزش‌های اولیه خود را به
اتمام رسانیده‌اند، یعنی تازه
واردین بازار کار باشد.**

نیست. به خاطر انتخاب‌های شغلی محدود، درآمدهای مرتبط با مشاغل که دوره آموزشی خاصی را طلب می‌کنند، بطور موقتی در مقابل رسیدن به شغل اهمیت کمتری می‌یابد. پس جمع‌آوری داده‌هایی از احتمال یافتن شغل برای افراد آموزش‌دیده و تصحیح داده‌های بازگشت به انواع آموزش اهمیت می‌یابد.

احتمال یافتن شغل باید مربوط به افرادی که آموزش‌های اولیه خود را به اتمام رسانیده‌اند، یعنی تازه واردین بازار کار باشد. شانس اشتغال آنان توسط نسبت مشاغل که برای تازه‌واردین به بازار کار در دسترس است و جریانهای فارغ‌التحصیلان از آموزش به بازار کار تعیین

۵- چرا اطلاعات بازارکاری مورد نیاز است؟

در بخش قبل نظریه‌های مختلفی از بازار کار شرح داده شد. این نظریه‌ها بر جمع‌آوری اطلاعات متفاوتی از بازار کار تاکید دارند. نظریه سرمایه انسانی بر اهمیت جمع‌آوری داده‌های مربوط به مزد برای افراد با تحصیلات مختلف تاکید دارد. با توجه به این نظریه علاوه بر داده‌های مزد برای افرادی که دوره‌های آموزشی خود را به پایان رسانیده‌اند، داده‌های مربوط به مزد افرادی که دوره‌های تحصیلی خود را ناتمام رها کرده‌اند نیز اهمیت دارد. این اهمیت از آنجا ناشی می‌شود

که بر اساس این نظریه هر سال آموزشی توان بهره‌وری افراد را افزایش می‌دهد. اما نظریه غربال نیازی به جمع‌آوری داده‌های مزد برای افرادی که تحصیلات خود را رها کرده‌اند نمی‌بیند، زیرا این نظریه فقط دارا بودن مدرک تحصیلی را موثر می‌داند. با توجه به این نظریه به اطلاعاتی درباره احتمال اتمام دوره تحصیلی نیز نیاز است.

هر دو نظریه بازار کار را در حالت بهینه فرض می‌نمایند و این فرض بر راحتی ممکن نخواهد بود، زیرا معمولاً در عمل با ساختار مزدی محکم و کشش محدود عرضه و تقاضا روبرو هستیم. این بدین معنی است که بازار

می‌گردد. برای تعیین احتمال یافتن شغل، علاوه بر داده‌هایی از جریان‌های ورودی از دوره‌های آموزشی به بازار کار، به اطلاعاتی از تعداد مشاغل بلاتصدی که برای آموزش‌دیدگان مهیا است نیازمندیم. باید توجه داشت اگر از سمت تقاضای بازار کار به مساله نگاه نماییم، به جای احتمال یافتن شغل با احتمال یافتن فرد مناسب برای شغل بلاتصدی موجود روبرو خواهیم بود.

نظریه صف انتظار کار اهمیت محدودی برای اطلاعات مزدی برای تعیین مزایایی که از اتخاذ دوره آموزشی خاصی حاصل می‌شود قائل است. با توجه به این نظریه، شغلی که با آن سطح تحصیلات بدست می‌آید نیز تاثیر بسزایی در سطح دستمزدها دارد. آنهایی که انتخاب آموزشی انجام می‌دهند و می‌خواهند تعیین نمایند که درآمدهای آتی آنان با این سطح آموزشی چگونه خواهد بود، ابتدا نیاز دارند احتمال یافتن شغل خود را برآورد نمایند، که به موقعیت نسبی آنها در صف انتظار کار در پایان دوره آموزشی بستگی دارد. بنابراین نه تنها داشتن اطلاعاتی درباره مشاغل پردرآمد، بلکه دارا بودن اطلاعاتی از تصمیمات آموزشی سایر افرادی که همزمان دوره آموزشی را کسب می‌نمایند نیز اهمیت دارد. همچنین ساز و کارهایی وجود دارد که در ارتباط با نظریه صف انتظار کار مطرح می‌گردد. به عنوان مثال پدیده جایگزینی افراد دارای سطح پایین تحصیلات با افراد دارای سطح تحصیلات بالاتر یکی از این سازوکارها می‌باشد. اگر بر خلاف این نظریه به قابل توجه

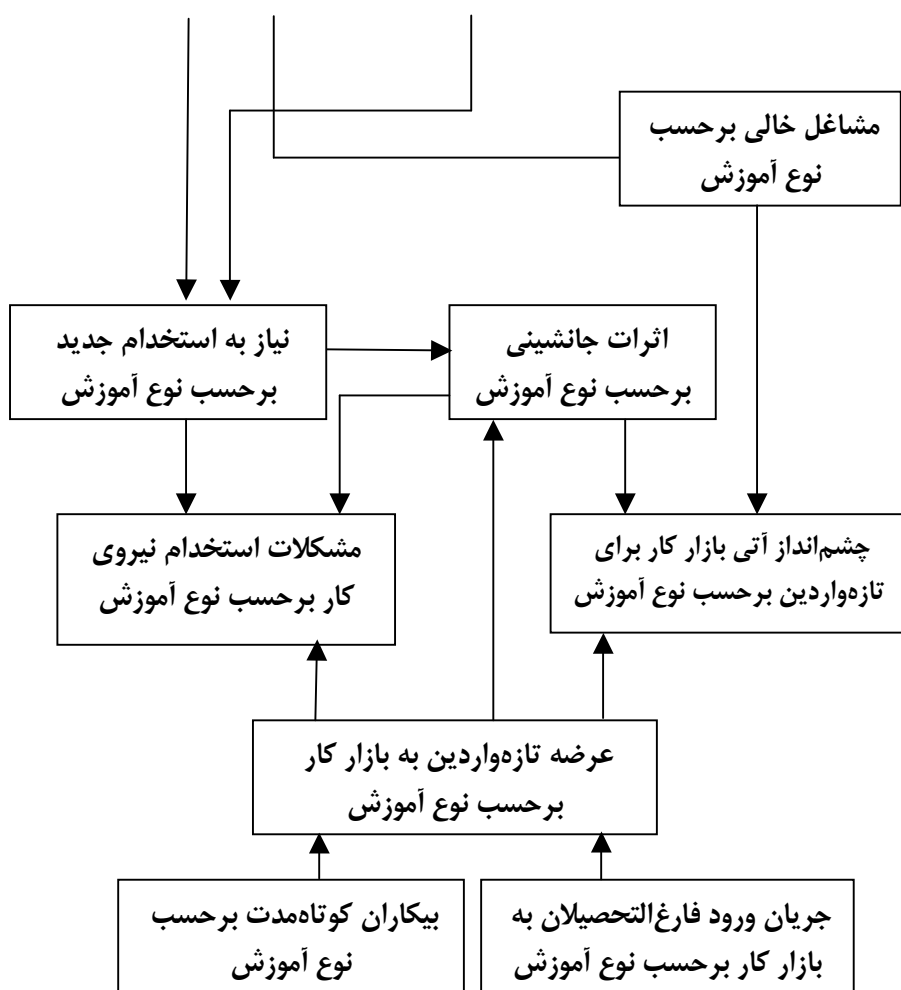
بودن بهره‌وری آموزش معتقد باشیم، این سازوکارها به مشکلات اساسی در جمع‌آوری داده‌ها اشاره خواهد داشت. پس اطلاعاتی از سطح مشاغل مرتبط با سطح آموزشی افرادی که در آن مشغولند و تغییرات آن در طول زمان مورد نیاز است.

نظریه انطباق شغلی اطلاعات در سطح مشاغل را به تنهایی کافی نمی‌داند. این نظریه اطلاعاتی از مشخصات مشاغل و بویژه سطح دانش و مهارت‌های مورد نیاز آنها را نیز ضروری می‌داند. به علاوه فارغ‌التحصیلان دوره‌های آموزشی باید از دانش و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل مورد نظر خود آگاهی داشته باشند. از آنجایی که اطلاعاتی از دانش و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل مختلف و دانش و مهارت‌های افراد در دوره‌های آموزشی مختلف لازم است، تهیه اطلاعات بازار کار بر حسب شغل و سطح تحصیلات گام مهمی در شفافیت بازار کار برای کسانی که در حال انتخاب دوره آموزشی هستند می‌باشد.

با مشاهده این حقیقت که بازار کار بصورتی تقسیم شده است، که هر قسمت دارای سازوکار تخصیص متفاوت و دورنمای شغلی مختلفی باشد، اطلاعات مشاغل با جزئیات بیشتری مورد نیاز است. بر اساس نظریه تفکیک، کسب و کار می‌تواند به دو قسمت بر اساس اندازه بنگاه‌های اقتصادی، پایداری بازار برای محصولات تولیدی آنها و میزان سرمایه تفکیک شود. از آنجایی که عوامل پایداری بازار و میزان سرمایه در فعالیت‌های مختلف متفاوت است، کاربرد نظریه تفکیک باعث می‌شود که اطلاعات مشاغل برحسب

دوره‌های میان‌مدت به اندازه کافی طولانی است که افرادی که در طول سال جاری و سال قبل از آن اقدام به تصمیم‌گیری آموزشی می‌نمایند بتوانند از آن استفاده نمایند.

- مدل پیش‌بینی باید تغییر در ساختار شغلی و آموزشی بازار کار را مد نظر قرار دهد. همچنین جریان‌های درون نظام آموزشی و مشارکت فارغ‌التحصیلان دوره‌های آموزشی در بازار کار باید در طراحی مدل لحاظ گردد.
- پیش‌بینی‌ها باید در دوره‌های کوتاه مدت تکرار گردد.



اندازه بنگاه و فعالیت آن تفکیک گردد. همچنین برای انجام پیش‌بینی درباره گروه‌هایی که در موقعیت ضعیفی در بازار کار قرار دارند و متعلق به قسمت دوم بازار هستند، اطلاعاتی از سطح تحصیلات، سن، جنس و نژاد سمت عرضه نیروی کار اهمیت می‌یابد.

۶- پیش‌بینی بازار کار

زمانی که اطلاعات بازار کار جمع‌آوری گردید، باید برای پیش‌بینی وضعیت آینده از آن استفاده نمود، زیرا مزایای سرمایه‌گذاری در امر آموزش تنها در آینده مشخص خواهد شد. با

توجه به توصیه نظام اطلاع‌رسانی آموزشی و بازار کار ROA برای پیش‌بینی وضعیت بازار کار بر حسب بخش اقتصادی، شغل و نوع آموزش باید چند اصل را بخاطر بسپاریم.

- پیش‌بینی‌ها باید میان مدت، یعنی برای دوره چهار تا پنج ساله، باشد. با این شرط تغییرات بازار کار مشخص‌تر از دوره‌های بلندمدت، که در آن جانشینی‌ها و دیگر فرایندها تاثیر گذار است، می‌باشد. از سوی دیگر

شکل ۳: ساختار عمومی الگوی پیش‌بینی نظام اطلاع‌رسانی آموزش و بازار کار ROA

• هر نوع اطلاعاتی از افزایش اشتغال و جریان افراد از نظام آموزشی به بازار کار وجود دارد باید استفاده شود.

همچنین ROA روشی برای پیش‌بینی در نظام اطلاع‌رسانی آموزشی و بازار کار ارائه داده است که در این بخش بصورت مختصر شرح داده می‌شود (ROA، ۱۹۹۵). شکل ۳ نمایی کلی از الگوی پیش‌بینی مورد استفاده در این نظام را نشان می‌دهد. جریانی که در سمت تقاضای بازار کار اهمیت دارد افزایش تقاضا^{۲۷} است، که منعکس‌کننده تغییر در سطوح اشتغال در طبقه شغلی یا دوره آموزشی خاصی می‌باشد. پیش‌بینی افزایش تقاضا بر پایه پیش‌بینی سطح اشتغال در بخشهای اقتصادی صورت می‌گیرد. چون طبقات شغلی خاصی درون بخشهای اقتصادی از سایر طبقات رشد سریعتری دارند، تغییرات در بخشهای اقتصادی به افزایش تقاضا در طبقات شغلی تبدیل می‌گردد. سپس تاثیر رشد پیش‌بینی شده در طبقات شغلی مختلف بر افزایش تقاضا برای انواع مختلف دوره‌های آموزشی معین می‌گردد. تاملی که در این نقطه باید انجام داد، هر نوع تغییر در ساختار آموزشی طبقات شغلی می‌باشد. افزایش تقاضا بر حسب نوع آموزش نشان‌دهنده تعداد افراد آموزش‌دیده‌ای است که کارفرمایان قادر به اشتغال آنان خواهند بود. تغییر واقعی در سطوح اشتغال بر حسب نوع آموزش متفاوت با این مقدار است، زیرا تغییرات سمت عرضه باعث فرایند جانشینی می‌گردد. تقاضا در بازار کار نه تنها شامل افزایش تقاضا، بلکه شامل تقاضای جایگزین^{۲۸}

نیز می‌باشد. این تقاضا وقتی رخ می‌دهد که شاغلی بازنشسته شده، تحت طرح بازنشستگی زود هنگام قرار گرفته یا به دلیل ناتوانی در کار کردن نیروی کار را ترک نموده، بطور موقت بازار کار را ترک کرده یا به مشاغل دیگری رفته است. تقاضای جایگزین فقط وقتی رخ می‌دهد که جدایی شاغلین از بازار کار واقعا باعث ایجاد شغلی خالی برای افراد جدید گردد. اگر جدایی شاغل به عنوان فرصتی برای پایان اشتغال باشد، هیچ تقاضای جایگزینی رخ نمی‌دهد. در حقیقت این جریانهای خروجی از بازار کار برای تازه‌واردین مناسب نیست. پس تنها بخشی از جریان خروجی از بازار کار تقاضای جایگزین است. به علاوه تفاوتی مهم بین تقاضای جایگزین بر حسب طبقات شغلی و بر حسب دوره آموزشی وجود دارد، زیرا تحرک شغلی و تغییر شغل بر تقاضای جایگزین بر حسب طبقات شغلی تاثیر دارد، ولی بر تقاضای جایگزین بر حسب نوع آموزش تاثیری ندارد. تغییر شغل تاثیری بر ساختار آموزشی شاغلین نیز ندارد.

اگر سطح اشتغال افزایش یابد، افزایش تقاضا و تقاضای جایگزین با هم مشاغل خالی برای تازه‌واردین به بازار کار را تشکیل می‌دهند. اگر سطح اشتغال کاهش یابد شغل‌های خالی تنها در نتیجه تقاضای جایگزین بوجود می‌آیند.

در بازار کار تقاضای کل برای تازه‌واردین با عرضه مورد انتظار از تازه‌واردین مواجه بوده، که شامل جریانی از فارغ‌التحصیلانی که در طی دوره پیش‌بینی به بازار کار وارد می‌شوند و عرضه بیکاران کوتاه مدتی که منتظر ورود به بازار کار در شروع این دوره هستند می‌باشد. در

اینجا فرض شده است که بیکاران بلند مدت، کسانی که بیشتر از یک سال به دنبال کار بوده‌اند، رقابتی جدی با فارغ التحصیلان نداشته باشند.

تعیین دورنمای آتی بازار کار برای هر دوره آموزشی حاصل مواجهه جریان‌های مورد انتظار عرضه و تقاضا با یکدیگر است. این شاخص نشان‌دهنده اختلافی است که ممکن است بین عرضه و تقاضای هر دوره

آموزشی اتفاق بیافتد. ولی مازاد عرضه دلالت بر این ندارد که گروه مورد نظر که دوره را فرا بگیرد بیکار خواهند شد، و کمبود عرضه نیز به خودی خود به معنی آن نخواهد بود که در آینده با مشاغلی خالی روبرو خواهیم بود. در عمل به نظر می‌رسد که فارغ التحصیلان یک دوره آموزشی که در آن عرضه بیشتر از تقاضاست به زوال موقعیت خود تن می‌دهند، به عنوان مثال احتمال زیادی دارد مشاغلی پایین‌تر از سطح مورد نظر، و قراردادهایی با شرایط نامناسب، با دستمزد کم و به احتمال زیاد بصورت اجباری پاره‌وقت، را بپذیرند. در چنین وضعیتی، کارفرمایان الگوی تقاضای معمول خود را اصلاح می‌نمایند و افرادی با سطح تحصیلات بیشتر از مقدار مورد نظر خود را استخدام می‌نمایند. از سوی دیگر اگر بازار کار با کمبود عرضه روبرو باشد وضعیت فارغ التحصیلان بهبود می‌یابد و مجبور نیستند مشاغل سطح پایین و با مزدهای اندک را قبول نمایند.

تعیین دورنمای آتی بازار کار برای هر دوره آموزشی حاصل مواجهه جریان‌های مورد انتظار عرضه و تقاضا با یکدیگر است •

برای افرادی که دوره آموزش را طی کرده و با مازاد عرضه در بازار کار روبرو هستند، مشاغل خالی کمتری وجود دارد. از سوی دیگر برای افرادی که آموزش آنها با آموزش‌هایی که عرضه کمی دارند مرتبط هستند، مشاغل خالی بیشتری وجود دارد. این اثر جانشینی غیرفعال مولفه مهمی در تعیین چشم‌انداز بازار کار برای انواع دوره‌های آموزشی می‌باشد. همچنین بر اثر تقابل بین عرضه و تقاضا ممکن است در آینده شاهد وجود خطر بیکاری و مشکلات استخدامی برای برخی دوره‌های آموزشی باشیم. در حقیقت افزایش تقاضا و تقاضای جایگزین با هم نیازهای استخدامی برای دوره‌های مختلف آموزشی را شکل می‌دهد.

توسط این روش پیش‌بینی، که ROA در نظام اطلاع‌رسانی آموزش و بازار کار به کار می‌برد، مشاهده می‌شود که اکثر متغیرهایی که در بخش ۵ برای تصمیم‌گیری در سرمایه‌گذاری آموزشی موثر دانسته شده بود استفاده شده است.

۶- نتیجه گیری

افزایش شفافیت بازار کار توسط اطلاع‌رسانی که در این مقاله مورد بحث قرار گرفت، اهمیت فراوانی دارد. اولین دلیل اهمیت آن، این است که بازار کار برای افرادی که دارای مدارک تحصیلی بالایی هستند، گستردگی بیشتری دارد و ممکن است ملی و حتی بین‌المللی باشد. باید توجه داشت هرچه سطح تحصیلات افراد بالاتر رود امکان یافتن شغل در سطح محلی برای آنان کاهش می‌یابد و حوزه جستجوی خود را باید گسترده‌تر سازند. در این موارد نمی‌توان انتظار داشت اطلاعات بصورت سنتی و محاوره‌ای در اختیار فارغ‌التحصیلان قرار گیرد. دلیل دوم آن است که مسوولان و برنامه‌ریزان آموزش و اشتغال نیاز به بهینه‌سازی انطباق نظام آموزشی و بازار کار دارند و عدم انطباق این دو مشکلی است که سال‌های متمادی کشور به آن دچار است. بهینه‌سازی انطباق نظام آموزشی و بازار کار نیازمند وجود اطلاعات دقیق و به هنگام از وضعیت بازار کار و پیش‌بینی‌های معتبر از آینده آن می‌باشد. اطلاع‌رسانی بازار کار در جهت سرمایه‌گذاری آموزشی نیازمند پیش-زمینه‌هایی است که عبارتند از:

- اجرای طرح‌های آماری به منظور جمع‌آوری اطلاعات فرصت‌های شغلی و مشاغل بلا تصدی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و همچنین میزان دستمزد در فعالیت‌ها و مشاغل مختلف
- پیش‌بینی صحیح وضعیت بازار کار برای دوره‌های مختلف آموزشی با

استفاده از اطلاعات بدست‌آمده از طرح‌های مذکور

- ایجاد هماهنگی‌های لازم بین موسسات آموزشی و مراکز فنی و حرفه‌ای با وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان مسوول تنظیم بازار کار
- با توجه به این که قشر تحصیل‌کرده جامعه توان استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی را دارد، در طراحی نظام اطلاع‌رسانی بازار کار برای این افراد می‌توان از پیشرفته‌ترین فناوری‌ها مانند اینترنت استفاده نمود. □

مراجع:

- 1- Doeringer P.B . and M.J. Piore (1971) Internal Labor Markets and Manpower Adjustments, D.C. Heath, Lexington, Mass.
- 2- Grip, A. de, and J.A.M. Heijke (1991) Uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt; flexibiliteit versus produktiviteit, Onderzoek van Onderwijs 20 (February), pp. 6-8.
- 3- Grip, A. de, L Borghans and E. Willems (1995) Methodology of the ROA information system on occupational groups and types of education, ROA-W-1995/1E, Maastricht.
- 4- Hamermesh, D.S., and A. Rees (1984) The Economics of Work and Pay, New York, Harper & Rowe, (3rd edition).
- 5- Hartog, J. (1985) Earnings Functions, Testing for the Demand Side, Economics Letters 19, pp. 281-285.
- 6- Heijke, H. (1996) Labour Market Information for Educational Investments, ROA-W-1996/2E, Maastricht.
- 7- Jovanovic, B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover, Journal of Political Economy 87 (5), pp. 972-990.
- 8- Koning, J. de, and A. Gelderblom (1992) Age, Productivity and Wages, paper, EALE Conference September 3-6. Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.

پانوشتها:

- 1- Sattinger
 - 2- Jovanovic
 - 3- Mincer
 - 4- Hartog
 - 5- Koopmans, Van Opstal and Theeuwes
 - 6- De Koning and Gelderblom
 - 7- Human Capital Theory
 - 8- Screening Theory
 - 9- Theory of the Labour Queue
 - 10- Job Matching Theory
 - 11- Segmentation Theory
 - 12- Occupational Outlook Handbook
 - 13- Bureau of Labour Statistics
 - 14- Dutch Research Centre for Education and the Labour Market
 - 15- Grip
 - 16- Schultz
 - 17- Discount Rate
 - 18- Relative Time Preference
 - 19- Interest Rate
 - 20- Hamermesh and Rees
 - 21- Stiglitz
 - 22- Job Competition
 - 23- Thurow
 - 24- Topel and Ward
 - 25- Dual Labour Market
 - 26- Doeringer and Piore
 - 27- Expansion Demand
 - 28- Replacement Demand
- 11- Koopmans, C.C., R. van Opstal and J.J.M. Theeuwes (1989) Human Capital and Job Levels, European Economic Review 33, pp. 1839-1849.
 - 12- Mincer, J. (1974) Schooling, Experience and Earnings, National Bureau of Economic Research. Columbia University Press, New York.
 - 13- ROA (Research Centre for Education and the Labour Market) (1995) The Labour Market by Education and Occupation to 2000, ROA-R-1995/3E, Maastricht.
 - 14- Sattinger, M. (1975) Comparative Advantage and the Distribution of Earnings and Abilities, Econometrica 43 (3), pp. 455-468.
 - 15- Schultz, T.W. (1961), Investment in Human Capital, American Economic Review 51 (1), pp.1-17.
 - 16- Stiglitz, J.E. (1975) The Theory of 'Screening', Education and the Distribution of Income, American Economic Review 65, pp. 283-300.
 - 17- Thurow, L.C. (1975) Generating Inequality, Basic Books, New York.
 - 18- Topel, R.H., and M.P. Ward (1992), Job Mobility and the Careers of Young Man, The Quarterly Journal of Economics, May, pp. 439-479.