

نظام اطلاعات بازار کار: مفهوم‌شناسی و بررسی وضعیت ایران

معاونت مطالعات اقتصادی

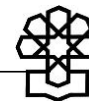
کد موضوعی: ۲۲۰
شماره مسلسل: ۱۷۶۲۸
مردادماه ۱۴۰۰

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده	۱
۲	مقدمه	۲
۴	۱- تعریف نظام اطلاعات بازار کار	۴
۶	۲- اهمیت نظام اطلاعات بازار کار	۶
۸	۱-۲- خدمات نظام اطلاعات بازار کار	۸
۸	الف) خدمات شغلی	۸
۹	ب) خدمات اقتصادی	۹
۹	ج) خدمات بازار کار	۹
۱۰	۳- طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه	۱۰
۱۰	۱-۳- اجزای نظام اطلاعات بازار کار بهینه	۱۰
۱۰	الف) داده و اطلاعات	۱۰
۱۲	ب) تحلیلگران بازار کار	۱۲
۱۲	ج) ابزارهای انتقال	۱۲
۱۲	۲-۳- الزامات نظام اطلاعات بازار کار بهینه	۱۲
۱۲	الف) مدیریت و هزینه مؤثر	۱۲
۱۲	ب) زیرساخت نهادی و تأمین منافع ذی‌نفعان اصلی	۱۲
۱۴	ج) آموزش و راهنمایی برای استفاده بهینه از اطلاعات	۱۴
۱۴	د) تحلیل و تفسیر داده	۱۴
۱۴	۳-۳- مراحل پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار بهینه	۱۴
۱۶	۴- تجربه کشورهای موفق	۱۶
۱۶	۱-۴- استرالیا	۱۶
۱۶	الف) ساختار	۱۶
۱۷	ب) داده	۱۷
۱۸	۲-۴- انگلستان	۱۸
۱۸	الف) ساختار	۱۸
۱۹	ب) داده	۱۹
۲۰	۳-۴- جامائیکا	۲۰
۲۰	الف) ساختار	۲۰

- ۲۱..... (ب) داده ۲۱
- ۲۱..... ۴-۴. سنگاپور..... ۲۱
- ۲۱..... الف) ساختار ۲۱
- ۲۲..... (ب) داده ۲۲
- ۲۳..... ۵. نظام اطلاعات بازار کار فعلی در ایران..... ۲۳
- ۲۳..... ۱-۵. مرکز آمار ایران..... ۲۳
- ۲۴..... ۲-۵. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۲۴
- ۲۶..... ۶. آسیب‌شناسی نظام اطلاعات فعلی بازار کار ایران..... ۲۶
- ۲۶..... ۱-۶. آسیب‌شناسی ساختار نظام اطلاعات فعلی بازار کار..... ۲۶
- ۲۸..... ۲-۶. آسیب‌شناسی داده نظام اطلاعات فعلی بازار کار..... ۲۸
- ۳۱..... ۷. توصیه سیاستی برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه در ایران..... ۳۱
- ۳۲..... ۱-۷. تغییر ساختار نظام فعلی اطلاعات بازار کار ایران..... ۳۲
- ۳۳..... ۲-۷. تکمیل داده‌های نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران..... ۳۳
- ۳۵..... جمع‌بندی..... ۳۵
- ۳۶..... منابع و مآخذ..... ۳۶



نظام اطلاعات بازار کار: مفهوم‌شناسی و بررسی وضعیت ایران

چکیده

دسترسی به آمار و اطلاعات جامع درخصوص بازار کار می‌تواند در کاهش هزینه شغل‌یابی برای نیروی کار و بنگاه‌ها، افزایش انطباق بین عرضه و تقاضای بازار کار، کاهش هزینه مبادله و آثار بیرونی منفی، افزایش کارایی نظام آموزشی به‌همراه افزایش اطلاعات برپایه فرصت‌های یادگیری، تنظیم بازار کار و درنهایت کمک به تصمیم‌گیری درست سیاستگذاران در بازار کار مؤثر واقع شود.

برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه می‌بایست در ابتدا اجزای نظام اطلاعات بازار کار بهینه، الزامات و مراحل پیاده‌سازی آن بررسی و شناسایی شود:

• اجزای نظام اطلاعات بازار کار شامل اطلاعات متناسب، دقیق و به‌روز، تحلیلگران بازار کار و ابزارهای انتقال اطلاعات هستند.

• الزامات نظام اطلاعات بازار کار بهینه شامل مدیریت و هزینه مؤثر، زیرساخت نهادی و تأمین منافع ذی‌نفعان اصلی، آموزش و راهنمایی برای استفاده بهینه از اطلاعات و تحلیل و تفسیر داده است.

• پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار بهینه را می‌توان در پنج مرحله تعیین اهداف تحلیل، جمع‌آوری داده، ایجاد ظرفیت، تحلیل، انتشار و استفاده از داده‌ها و تحلیل‌های بازار کار تعریف کرد.

نظام اطلاعات بازار کار را براساس ساختار می‌توان به سه نوع تقسیم کرد. نظام پایه، نظام میانی و نظام پیشرفته. سیستم فعلی نظام اطلاعات بازار کار در ایران به نظام پایه (نوع اول) شبیه است و درحال حاضر دو مرکز و نهاد رسمی کشور مرکز آمار ایران و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، درخصوص اطلاعات بازار کار فعالیت دارند.

آسیب‌شناسی نظام اطلاعات بازار کار ایران، از دو جنبه ساختار و داده قابل بررسی است. مهم‌ترین چالش‌های موجود از منظر ساختار را می‌توان فقدان الگو و راهبرد مشخص درخصوص سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و سازماندهی آماری، فقدان متولی مشخص، پراکندگی و موازی‌کاری، فقدان مکانیسم نظارتی و فقدان تکلیف قانونی مصرح در شرح وظایف نهادهای متولی آمار و اطلاعات بازار کار دانست.

مهم‌ترین چالش بخش داده، عدم استقرار نظام جامع ثبتی - مبنای، نواقص پرسشنامه و وزن‌دهی، نواقص آمار عملکرد کاربایی‌ها و داده‌های سمت تقاضا، فقدان داده‌های مربوط به کارگاه‌های خُرد و عدم استخراج داده‌هایی نظیر اندازه‌گیری مهارت، فرصت‌های شغلی خالی، آمار سازمان‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کشور و داده‌های خُرد سمت تقاضای نیروی کار است که می‌بایست تهیه شوند. همچنین

عدم هماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی برای تبادل اطلاعات و عدم دانش استفاده از داده‌های اداری ثبت شده، چالش دیگری است که می‌بایست به رفع آن توجه شود.

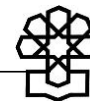
در مجموع با توجه به اهمیت و تأکید اسناد بالادستی بر استقرار نظام جامع آمار و اطلاعات بازار کار، با هدف تحقق ساختار و نظام مطلوب اطلاعات بازار کار در ایران ضروری است وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف شود با همکاری مرکز آمار ایران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش، وزارت صنعت، معدن و تجارت، سازمان امور مالیاتی، سازمان تأمین اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، نظام آمار و اطلاعات بازار کار را با پوشش کامل و امکان رصد تعامل نظام‌های آموزشی، تولیدی، تأمین اجتماعی و فنی و حرفه‌ای را فراهم نماید. همچنین لازم است در استقرار نظام اطلاعات بازار کار، استانداردهای مرکز آمار ایران مبنا قرار گیرد.

مقدمه

این‌گونه بیان می‌شود که بازار رقابتی، بازاری است که بیشترین رفاه اجتماعی را ایجاد می‌کند. از مهم‌ترین پیش‌نیازهای آن، وجود اطلاعات کامل و متقارن از بازار است که در اختیار بازیگران آن، اعم از سمت تقاضا و عرضه، باشد. بازار کار نیز از این قاعده مستثنا نیست. به همین دلیل انتشار اطلاعات بازار کار می‌تواند به ارتقای رفاه نیروی کار و تقاضای بازار و همچنین انطباق بیشتر دو طرف بازار منجر شود. به‌طور کلی سامان‌دهی و اصلاح نظام اطلاعات بازار کار به‌عنوان یک اقدام ابتکاری برای تسهیل تنظیم بازار کار به رسمیت شناخته شده است.

از طرف دیگر، گسترش زنجیره ارزش جهانی باعث نیاز بیش از پیش به وجود یک نظام اطلاعات بازار کار شده است. در بسیاری از کشورها، سرمایه‌گذاران بین‌المللی با استفاده از اطلاعات بازار کار برای انتخاب زمینه سرمایه‌گذاری خود برنامه‌ریزی می‌کنند. برای مثال در کشور چین، بسیاری از کارخانه‌های تولید انبوه به دلیل ارزان بودن نیروی کار کم‌مهارت در این کشور برپا شده‌اند. در نتیجه، اشراف به کمیت و کیفیت نیروی کار می‌تواند راه را برای جذب سرمایه جهانی در حوزه‌هایی که مزیت نیروی کار وجود دارد باز کند. این موضوع به‌خصوص در شرایط فعلی اقتصاد ایران از اهمیت زیادی برخوردار است، چراکه با توجه به جهش نرخ ارز طی سال‌های ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ و سپس سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، قیمت نیروی کار در اقتصاد ایران، به‌خصوص نیروی کار دارای تحصیلات دانشگاهی نسبت به بسیاری از اقتصادها و حتی اقتصادهایی که به دارا بودن نیروی کار ارزان مشهور هستند، قابل رقابت است.

اطلاعات بازار کار، بنابه ماهیت خود، می‌تواند یک کالای عمومی تلقی شود. تخصیص‌پذیری ضعیف اطلاعات، که ماهیت ذاتی آن است، ایجاب می‌کند که دولت نیز به‌نوعی در نظام اطلاعات بازار کار نقش بازی کند. همچنین پیچیدگی اطلاعات بازار کار و نیاز به سرمایه‌گذاری و فعالیت در ابعاد گسترده نیز



باعث می‌شود که نقش دولت در انتشار این اطلاعات پُررنگ‌تر شود. هرچند این مسئله به معنای آن نیست که بخش خصوصی نمی‌تواند اطلاعات بازار کار را جمع‌آوری و منتشر کند؛ بلکه صرفاً نشان می‌دهد که وجود دولت به عنوان یک انتشاردهنده اطلاعات در کنار مابقی بخش‌ها لازم است. در نتیجه به دلیل ماهیت تخصیص‌ناپذیر اطلاعات، لزوم سیاستگذاری عمومی بر مبنای اطلاعات بازار کار و همچنین وجود تقاضای عمومی برای کارکرد کارای بازار کار، در کشورهای صنعتی دولت به عنوان یک بازیگر مهم در نظام اطلاعات بازار کار نقش بازی می‌کند.

همچنین سیاستگذاران دولتی برای طراحی برنامه‌ها و شناخت سیاست‌هایی که توسعه بلندمدت اقتصاد را تقویت می‌کند، به این اطلاعات نیاز دارند. سیاستگذاران، با به کارگیری اطلاعات بازار کار در شرایط بحرانی اقتصادی بهتر می‌توانند نیاز برای گسترش یا کاهش انواع برنامه‌های اصلی دولت را تعیین کنند. اطلاعات بازار کار نقش بسیار مهمی در کمک به برنامه‌ریزان جهت توسعه و تعیین برنامه‌های آموزشی دارد.

کارفرمایان و کارگران، به عنوان شرکت‌کننده در بازار کار و کارجویان به اطلاعات بازار کار برای تصمیم‌گیری مؤثرتر در سمت عرضه و تقاضای کار نیاز دارند. محصلین و سایر افراد غیرشاغل برای انتخاب شغل و به دست آوردن اطلاعات در خصوص فرصت‌های شغلی و آموزشی به اطلاعات بازار کار نیاز دارند.

در حال حاضر در ایران، سازمان‌دهی نظام اطلاعات بازار کار به نحوی است که پوشش‌دهنده طرف‌های عرضه و تقاضای بازار کار نیست و از همه ظرفیت‌های آماری موجود نظیر تأمین اجتماعی، مالیات، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش و پرورش و آموزش عالی و... استفاده نمی‌شود. به عنوان نمونه در تحلیل جمعیت شاغل و بیکار بر اساس آمار و اطلاعات بازار کار تنها ویژگی‌هایی نظیر جنس، سن، منطقه و... مورد توجه قرار می‌گیرد و بر این اساس بین نظام آموزشی و مزیت نسبی استان‌ها و مناطق مختلف، تطابق و هماهنگی دیده نمی‌شود و بیشتر فارغ‌التحصیلان، در رشته‌هایی آموزش دیده‌اند که تناسبی با تقاضای آن منطقه ندارد و مهاجرت‌های بین استانی پدید می‌آید. به عنوان مثال اکثر دانش‌آموختگان مناطق مرزی و محروم به همین دلایل به پایتخت کشور و شهرهای بزرگ مهاجرت می‌کنند.

از سوی دیگر به دلیل عدم همکاری و هماهنگی دستگاه‌های اجرایی با مرکز آمار ایران، بعضاً غالب اطلاعات به دلایلی نظیر محرمانه و غیرقابل انتشار بودن، در اختیار مرکز آمار ایران قرار نمی‌گیرد و در فرایند تهیه و تولید این داده‌ها، عمده موضوعات طرف تقاضای بازار کار پوشش داده نمی‌شود و شاخص‌های مرکب به درستی شناسایی، احصا و ارائه نمی‌شوند. به عنوان مثال می‌توان شاخص‌های متعددی از جمله اشتغال رسمی و غیررسمی، بیکاری پنهان، کار شایسته و... را تعریف و ارائه کرد.

اهمیت وجود یک نظام کارا برای جمع‌آوری، تحلیل و انتشار اطلاعات بازار کار بر کسی پوشیده نیست. مقام معظم رهبری در بند «۴» سیاست‌های کلی اشتغال در ۲۸ تیرماه ۱۳۹۰ «ایجاد نظام اطلاعات بازار کار» را ابلاغ فرمودند، ولی متأسفانه این مهم انجام نشده است. به همین دلیل ضرورت بررسی ادبیات نظام اطلاعات بازار کار، تجارب کشورها در ایجاد این نظام،

وضع موجود نظام اطلاعات بازار کار در ایران و همچنین تدوین یک راهبرد برای رسیدن به یک سیستم مطلوب ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس در گزارش حاضر به مطالعه این موضوع پرداخته شده است. در این گزارش ابتدا به معرفی نظام اطلاعات بازار کار، مزایا و کارکردهای آن و چگونگی و الزامات پیاده‌سازی آن اشاره می‌شود. سپس تجارب برخی کشورها در این زمینه بررسی می‌شود. در این قسمت تلاش شده نمونه‌هایی هم از کشورهای پیشرفته (از جمله انگلستان) و هم از کشورهای در حال توسعه (مانند جامائیکا) بررسی شود. در ادامه آن وضعیت اطلاعات مرتبط با بازار کار در ایران بررسی شده و در نهایت با آسیب‌شناسی نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران، چارچوبی برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه پیشنهاد شده است.

۱. تعریف نظام اطلاعات بازار کار

بازار کار نیز مانند هر بازار دیگری متشکل از دو سمت عرضه و تقاضاست. طرف عرضه بازار کار شامل نیروی کاری است که کار را در ازای دستمزد نقدی یا غیرنقدی در اختیار بنگاه‌ها یا کارفرمایان، به‌عنوان طرف تقاضای بازار، قرار می‌دهد. در این بازار، نظام اطلاعات بازار کار به‌منظور جمع‌آوری، ارزیابی و انتشار اطلاعات بازار کار برای همه ذی‌نفعان این بازار به‌وجود می‌آید.

«اطلاعات بازار کار» شامل عناصر اصلی بازار کار و عملیات آن می‌شود. عناصر اصلی نیز تقاضا برای نیروی کار و عرضه نیروی کار است. تقاضا به‌معنای تعداد مشاغل موجود و ویژگی‌های آن است، عرضه نیروی کار نیز تعداد و کیفیت افراد قادر و متمایل به کار است. این اطلاعات به هر دو سمت بازار کار کمک می‌کنند تصمیمات کارتری در انتخاب نیروی کار و انتخاب کار داشته باشند، کارتری به این معنا که سمت تقاضاکننده نیروی کار با استفاده از بهره‌وری بالاتر نیروی کار به سودآوری بیشتری خواهد رسید و سمت عرضه‌کننده نیروی کار به دستمزد بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دست می‌یابد.

تعاریف متعددی برای اطلاعات بازار کار وجود دارد و به همین دلیل رسیدن به توافق برای یک تعریف مشخص مشکل است.

اطلاعات بازار کار براساس تعریف کارگروه دفتری وزارت کار^۱ عبارت است از:

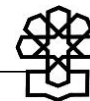
«اطلاعاتی که برای تصمیم‌گیری بازار کار نیاز است»^۲.

مطابق با این تعریف هر اطلاعاتی که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تصمیمات بازار کار

تأثیر دارد می‌تواند از نوع اطلاعات بازار کار باشد.

1. Forum of Labour Market Ministers: (FLMM 2005).

۲. بنفشه رئیسی، نقش اطلاعات بازار کار در تنظیم بازار مقایسه بین‌المللی، مرکز آمار و اطلاعات بازار کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۸۶.



همچنین تعریف سازمان جهانی کار این است که: هر اطلاعاتی که مرتبط با اندازه و ترکیب بازار کار یا هر قسمت از آن، عملکرد بازار کار یا هر قسمت از آن، فرصت‌های در دسترس بازار کار و مقاصد و انگیزه‌های مربوط به استخدام در بازار کار باشد.

با وجود گوناگونی تعاریف، اشتراک مشخصی مابین آنها وجود دارد. به صورت کلی می‌توان نظام اطلاعات بازار کار را در راستای سه هدف جمع‌آوری، ارزیابی و انتشار داده‌ها و تحلیل‌ها تعریف کرد. به صورت جزئی‌تر می‌توان گفت که اطلاعات جمع‌آوری شده باید در موارد زیر باشد: (ماوریا و شاه، ۲۰۱۴)

- شرایط بازار کار
- روند عرضه و تقاضا و نیازها
- ترکیب و مشخصات عرضه نیروی کار
- پیش‌بینی آینده عرضه و تقاضا
- فرصت‌ها و چالش‌های بازار کار
- تحصیلات و خدمات آموزشی و منابع
- اطلاعات دیگری که تصمیمات مرتبط با بازار کار را شکل دهد.

البته همه کارشناسان اطلاعات بازار کار معتقدند که اطلاعات بازار کار باید براساس

نیازهای اطلاعاتی مشتریان تعریف شود.

موارد زیر را می‌توان به عنوان مثالی برای این کارکرد نام برد:

- تحلیل روندها در طول زمان
- تحلیل تفاوت‌های جغرافیایی، صنایع و مشاغل
- تحلیل مختص به موارد خاص
- نمایش گرافیکی داده‌ها

البته بدیهی است که متناسب با شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر کشور، می‌توان فاکتورها و مؤلفه‌های متعددی برای نظام اطلاعات بازار کار بیان نمود و این طبیعی است که جزئیات اطلاعات بازار کار در بین کشورها متفاوت باشد هرچند که مؤلفه‌های پایه مشابه و یکسان هستند.

نظام اطلاعات بازار کار را براساس ساختار می‌توان به سه نوع تقسیم کرد: نظام اطلاعات بازار کار نوع اول (نظام پایه)، نظام اطلاعات بازار کار نوع دوم (نظام میانی) و نظام اطلاعات بازار کار نوع سوم (نظام پیشرفته).

جدول ۱. انواع ساختار نظام اطلاعات بازار کار

انواع	اجزا	کارکرد
نظام پایه	بخش عمومی	انتشار داده
نظام میانی	بخش عمومی	عرضه داده، خدمات جانبی دیگر نظیر تحلیل‌ها و خدمات کاربایی
نظام پیشرفته	بخش عمومی و بخش خصوصی	عرضه داده، خدمات جانبی دیگر نظیر تحلیل‌ها و خدمات کاربایی

مأخذ: کانون اطلاعات بازار کار، ۲۰۱۴.

همچنین خروجی‌های سیستم اطلاعات بازار کار را می‌توان به دو دسته خروجی‌های کمی و کیفی تقسیم‌بندی کرد. خروجی‌های کمی بر پایه داده‌های عددی هستند که منتشر می‌شوند. خروجی‌های کیفی نیز به‌نوعی وابسته به تحلیل داده‌های کمی هستند. (کانون اطلاعات بازار کار، ۲۰۱۴).

جدول ۲. خروجی‌های سیستم اطلاعات بازار کار

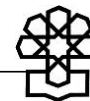
انواع خروجی	مؤلفه‌ها
خروجی‌های کمی	<ul style="list-style-type: none"> • اندازه و مشخصات بازار کار، شامل عرضه و تقاضای نیروی کار و تعادل مابین آنها • عوامل قابل اندازه‌گیری که بر بازار کار و شرایط اقتصادی تأثیر بگذارد • ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری صنایع و مشاغل وابسته به آنها • ظرفیت‌ها و نتایج مستقیم تحصیلات و آموزش مهارت • ترکیب جدول‌های داده برای تشریح نیروی کار براساس صنایع، مشاغل و دستیابی به آموزش
خروجی‌های کیفی	<ul style="list-style-type: none"> • تحلیل عواملی که بر بازار کار و شرایط اقتصادی تأثیر می‌گذارد • روند اقتصاد و نیروی کار • نیازها و انتظارات صنایع مختلف • سنجش ارزش آموزش و گواهینامه‌های موجود و پیشنهادی • شناسایی و تحلیل عوامل نوظهور مانند تجارت الکترونیک

۲. اهمیت نظام اطلاعات بازار کار

سازمان توسعه مهارتی و منابع انسانی کانادا طی گزارشی در سال ۲۰۰۵ اثر وجود اطلاعات بازار کار را بر روی افراد بیکار تحت پوشش خود بررسی کرده است. یافته‌های آن را می‌توان به‌صورت زیر خلاصه کرد:

- مشاوره شخصی با استفاده از اطلاعات بازار کار، دوره بیکاری را در کوتاه‌مدت کاهش می‌دهد. همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد اطلاعات بازار کار می‌تواند باعث کاهش دوره بیکاری شود.
- نویسندگان از این نکته که خدمات مرتبط با اطلاعات بازار کار باعث کاهش دوره بیکاری می‌شود، به این نتیجه‌گیری رسیده‌اند که دوره زمانی شغل‌یابی نیز کاهش می‌یابد.

مطالعه گفته شده در کنار مطالعات دیگر (ماوریا و شاه، ۲۰۱۴) می‌تواند نشان‌دهنده تأثیر مثبت وجود یک نظام اطلاعات بازار کار سازمان‌یافته بر بازار کار و حتی بخش‌های دیگر، نظیر تأمین اجتماعی،



باشد. از جمله این موارد:

- وجود نظام اطلاعات جامع در ارائه سیگنال‌های درست به سیاستگذاران بسیار مؤثر است.
- نظام اطلاعات بازار کار سازمان‌یافته می‌تواند باعث کاهش هزینه شغل‌یابی برای نیروی کار و بنگاه‌ها شود.

- نظام اطلاعات بازار کار از مابقی سیاست‌های مداخله‌ای در بازار کار مقرون به صرفه‌تر و کم‌هزینه‌تر است.
- با توسعه امکان انتخاب مجدد کارگران از طریق افزایش جوسازی در بازار کار، رقابت‌پذیری و رشد اقتصادی افزایش می‌یابد و در نتیجه استفاده از نیروی کار ماهر افزایش و نابرابری مزد کاهش می‌یابد.
- اطلاعات ناکامل در هر دو سوی عرضه و تقاضای بازار کار، که شامل اطلاعات نامتقارن نیز می‌شود، انطباق را برای دو طرف بازار سخت می‌کند. این اطلاعات ناکامل منجر به هزینه مبادله بالا می‌شود. بنگاه‌ها و نیروی کار هر دو باید سرمایه‌گذاری اولیه‌ای قبل از یافتن یکدیگر انجام دهند. نظام اطلاعات بازار کار برای نیروی کار و بنگاه‌ها فرصتی را فراهم می‌کند تا با برنامه‌ریزی بلندمدت بتوانند سرمایه‌گذاری خود را با توجه به نیاز بازار انجام دهند.

- انطباق ناکارا می‌تواند منجر به آثار خارجی منفی شود. از جمله این آثار، بالا رفتن اخراج‌ها و در نتیجه افزایش هزینه نظام تأمین اجتماعی (بیمه بیکاری) و نابرابری دستمزد است. فراهم آوردن اطلاعات برای همه بازیگران بازار کار می‌تواند هزینه مبادله را کاهش دهد و در نتیجه این آثار خارجی منفی نیز کاهش یابد.
- ارزیابی دقیق سیاست‌ها برای محاسبه هزینه - فایده برنامه‌ها و افزایش کارایی سیاست‌های آتی ضروری است. ارزیابی سیاست‌ها نیاز به وجود نظام اطلاعات بازار کار و کارشناسان متخصص دارد.
- اطلاعات بازار کار نقش مهمی در افزایش کارایی سیستم آموزشی به همراه افزایش اطلاعات برپایه فرصت‌های یادگیری و تکمیل آن دارد.

- اطلاعات بازار کار می‌تواند تنظیم بازار کار و تحقق اهداف سیاستگذاری دولتی را تسهیل نماید.
- افراد به کمک اطلاعات بازار کار صرف‌نظر از جنسیت، طبقه اجتماعی یا نژاد می‌توانند استفاده بهتری از استعدادشان برای یافتن فرصت‌های شغلی داشته باشند؛ لذا اطلاعات بازار کار نقش مهمی در تحقق مساوات اجتماعی دارد.

همچنین اهداف نظام اطلاعات بازار کار را می‌توان در نکات زیر تشریح کرد: (ماوریا و شاه، ۲۰۱۴)

- ایجاد واسطه برای انتشار داده‌های به‌روز بازار کار تا بازیگران بازار بتوانند از آن استفاده کنند.
- اطلاع‌رسانی در مورد فرصت‌های شغلی موجود و نیازهای مهارتی آنها تا نیروی کار وارد شده به بازار کار یا نیروی کار آینده بتوانند در مورد شغل‌های پیش‌رو و مهارت‌های مورد نیاز برای سرمایه‌گذاری اطلاع کسب کنند.
- پیش‌بینی روند عرضه و تقاضای آینده بازار کار برای جهت‌دهی به سرمایه‌گذاری سمت عرضه در

تحصیلات و سرمایه‌گذاری سمت تقاضا در صنایع مختلف.

- تولید اطلاعات جامع و کامل در مورد خدمات آموزشی و منابع مهارت‌اندوزی برای نیروی کار تا بتوانند بنابه توانایی‌های خود و کیفیت آموزش‌های ارائه شده، انتخاب بهینه‌ای در مورد حوزه و خدمت آموزشی مورد نیاز خود داشته باشند.
- کمک به کسب‌وکار در استخدام و ارجاع بهترین داوطلبان مشاغل و تأمین منابع برای متنوع کردن متقاضیان برای پشتیبانی از نیازهای مشاغل مختلف.

۲-۱. خدمات نظام اطلاعات بازار کار

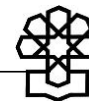
اهداف نظام اطلاعات بازار کار در قالب خدمات متنوعی قابل ارائه است. به صورت کلی خدمات نظام اطلاعات بازار کار را در سه حوزه خدمات شغلی، خدمات اقتصادی و خدمات بازار کار می‌توان خلاصه کرد. در ادامه این خدمات توضیح داده می‌شود (کانون اطلاعات بازار کار، ۲۰۱۴).

الف) خدمات شغلی

خدماتی که برای افراد جویای کار در راستای پیدا کردن شغل، تعیین مهارت‌ها و تحصیلات مورد نیاز، یافتن فرصت‌های مهارت‌آموزی، تطابق افراد جویای کار با مشاغل و راهنمایی جوانان یا بزرگسالان به مسیر شغلی جدید یا متفاوت باشد را خدمات شغلی گویند. از جمله این خدمات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- **راهنمایی‌های شغلی برای کاریابی‌ها و معلمان و مشاوران تحصیلی:** گردآوری و انتشار راهنمایی‌های شغلی برای گروه‌های هدف اصلی استفاده‌کننده. این گروه‌ها شامل مراکز کاریابی، معلمان مدارس و همچنین مشاوران تحصیلی مدارس یا گروه‌های مشاوره خصوصی هستند تا با استفاده از اطلاعات منتشر شده، بهترین راهنمایی ممکن را برای آینده تحصیلی و کاری دانش‌آموزان انجام دهند.
- **انطباق شغلی (انطباق مهارت‌ها و علایق با نیازهای سمت تقاضای بازار کار):** ایجاد تارنما برای پذیرش درخواست‌های شغلی سمت تقاضای بازار کار و همچنین بیان تحصیلی و کاری سمت عرضه بازار به منظور انطباق هرچه بهتر این دو گروه.
- **چشم‌انداز شغلی بازار کار:** بررسی روندهای حاکم بر بازار کار و پیش‌بینی کوچک و بزرگ شدن بخش‌های مختلف بازار.

- **لیست مشاغل موجود در سمت تقاضا:** ایجاد یک لیست راهنما از مشاغل موجود در بازار کار برای آنکه طرف عرضه اطلاعات کاملی در مورد شغل‌های مختلف داشته باشد و بهترین انتخاب را انجام دهد.
- **مدل‌های صلاحیت نیروی کار و مهارت‌های قابل انتقال:** انتشار مدل‌های سنجش صلاحیت افراد در هر شغل و همچنین ارائه اطلاعات در مورد مهارت‌هایی نظیر توانایی برقراری ارتباط، که مختص



یک یا چند شغل مشخص نیستند و در همه مشاغل مهم می‌باشند.

ب) خدمات اقتصادی

خدمات اقتصادی، داده‌ها و تحلیل جنبه‌های اقتصادی بازار کار را شامل می‌شود که موارد زیر را دربرمی‌گیرد:

- **مشخصات اقتصادی منطقه‌ای و گروهی:** ویژگی‌های اقتصادی هر منطقه مورد بررسی و گروه‌های ساکن در آن بررسی و منتشر شود.
- **تصویر و مشخصات اقتصاد کلان، صنایع و مشاغل مختلف:** وضعیت اقتصاد کلان به‌عنوان عامل بسیار تأثیرگذار بر بازار کار و همچنین صنایع و مشاغل مختلف، اعم از روند نیروی کار و مهارت‌های مورد نیاز تحلیل و منتشر شود.
- **تحلیل تأثیرات شوک‌های مختلف اقتصادی:** شوک‌های اقتصادی را در بستر بازار کار تحلیل کرده و آثار احتمالی آنها را گزارش می‌کنند.

ج) خدمات بازار کار

داده‌ها، تحلیل‌ها و مطالعه روند و نتایج کل بازار کار را خدمات بازار کار گویند که شامل موارد زیر می‌شود:

- **آمارگیری نیروی کار:** آمارهای مرتبط با نیروی کار، اعم از تعداد در هر بخش و منطقه و همچنین تحصیلات و... را انتشار می‌دهند.
- **داده‌های دستمزد:** دستمزد در شغل‌ها، صنایع و مناطق مختلف را گزارش می‌دهند.
- **برآورد مشاغل خالی و مطالعه مسافرت‌های درون‌شهری معطوف به شغل:** مشاغل خالی در صنایع و مناطق مختلف را گزارش می‌کنند. همچنین آمارهای مربوط به جابه‌جایی درون‌شهری که برای حضور یا خروج از کار است را نشان می‌دهند.
- **گزارش‌های درخواست‌های بیمه بیکاری:** میزان درخواست بیمه بیکاری در هر دوره زمانی و در هر منطقه را منتشر می‌کنند.
- **گزارش‌های صندوق‌های بیمه اجتماعی**
- **گزارش‌های آموزش و پرورش و آموزش عالی**
- **گزارش‌های آموزش فنی و حرفه‌ای**
- **گزارش‌های اشتغال اتباع بیگانه**

۳. طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه

برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه می‌بایست در ابتدا اجزای نظام اطلاعات بازار کار بهینه، الزامات و مراحل پیاده‌سازی آن را بررسی و شناسایی کرد.

۳-۱. اجزای نظام اطلاعات بازار کار بهینه

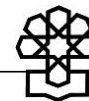
اجزای نظام اطلاعات بازار کار، اطلاعات متناسب، دقیق و به‌روز، تحلیلگران بازار کار و ابزارهای انتقال هستند.

الف) داده و اطلاعات

یکی از اجزای مهم نظام اطلاعات بازار کار بهینه، داده‌های دقیق، به‌روز و چندبُعدی با منابع مشخص است. اطلاعات جمع‌آوری شده در نظام اطلاعات بازار کار باید تحت یک سازوکار دقیق و شفاف جمع‌آوری شود. همچنین داده‌ها باید دارای جزئیات جغرافیایی، جزئیات زمانی مشخص، ضوابط و روش‌های سنجش آماری و دسته‌بندی دقیق باشد. ارتباط مابین جداول آماری باید کاملاً تبیین شود و ساختار استاندارد داده، مطابق ضوابطی که در نظام‌های آماری وجود دارد، برقرار باشد.

سازوکار جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند از طرق مختلف باشد:

- گزارش‌های منتشر شده توسط منابع معتبر، مانند مراکز آمارگیری رسمی و اطلاعات ثبتی افراد، از اصلی‌ترین این منابع است. بسیاری از داده‌های لازم نیز در پایگاه‌های اینترنتی مراکز معتبر موجود است.
- همچنین ارائه‌ها و گزارش‌های خبری و گزارش‌هایی که از طریق ایمیل یا خبرنامه از منابع معتبر گرفته می‌شود نیز می‌توانند به‌عنوان منابع نظام اطلاعات بازار کار مورد استفاده قرار گیرند.
- بعضی از داده‌های خاص که بنابه درخواست جمع‌آوری می‌شوند، مانند فرصت‌های شغلی که در روزنامه‌های عمومی اعلان شده‌اند، از دیگر منابع است.
- داده‌های جمع‌آوری شده از خدمات مشاوره‌ای شغلی نیز یکی از منابع مهم نظام اطلاعات بازار کار است.
- منابع داده را می‌توان به دو دسته کمی و کیفی تقسیم‌بندی کرد.



جدول ۳. منابع اطلاعات بازار کار

جزئیات	انواع منابع
<ul style="list-style-type: none">• سرشماری جمعیت• آمار نیروی کار و مابقی آمارهای مربوط به خانوار (مانند درآمد و هزینه)• آمار عمومی مربوط به افراد جویای شغل و مشاغل بدون تصدی• آمار بنگاه‌ها که شامل وضعیت مشاغل در بنگاه‌ها و آمار دستمزد است• آمار فعالیت‌های اقتصادی (صنعتی) خانوار• آمار اشتغال غیررسمی• آمار بخش آموزش• داده‌های مالیاتی و بیمه• داده‌های خاص مهارت• مطالعات بخش‌های اقتصادی• آمارگیری کارفرمایان• آمارگیری مشاغل بدون متصدی• مطالعات انجام شده بر روی افراد جویای کار	منابع کمی ^۱
<ul style="list-style-type: none">• مشاوره با شرکت‌ها، ذی‌نفعان و متخصصین• تحلیل‌های بلندمدت منتشر شده در زمینه روند مهارت و آموزش• اینترنت و روزنامه‌های عمومی	منابع کیفی ^۲
<ul style="list-style-type: none">• مدل‌های کمی پیش‌بینی (سری زمانی، مدل‌های ساختاری و...) که می‌توانند روند عرضه و تقاضا را با خطای قابل قبولی تخمین بزنند.• منابع بین‌المللی، نظیر سازمان جهانی کار و بانک جهانی	سایر منابع

مأخذ: کانون اطلاعات بازار کار (۲۰۱۴).

نکته مهم که لازم است در این بخش تأکید شود آن است که هرچند وجود داده‌های معرفی شده قطعاً کیفیت خروجی‌های نظام اطلاعات بازار کار و بالطبع کارایی بازار کار را ارتقا می‌دهد، اما بدین معنا نیست که بدون در دست داشتن همه داده‌های فوق نمی‌توان به اهداف گفته شده دست پیدا کرد. در صورت وجود مقدار مکفی از داده‌ها، می‌توان نظام اطلاعات بازار کار را راه‌اندازی کرد و به نزدیک شدن تعادل بازار کار به حالت بهینه کمک نمود. در صورت وجود منابع و شرایط، می‌توان داده‌هایی که وجود ندارند را نیز جمع‌آوری کرد.

۱. منابع کمی، منابعی هستند که داده‌هایی با اندازه‌گیری استاندارد در اختیار مخاطب قرار می‌دهند (بنیاد آموزشی اروپایی (۲۰۱۷)).

۲. منابع کیفی داده نیز منابعی هستند که شامل اطلاعات کلی و عموماً کیفی از وضعیت بازار کار هستند.

ب) تحلیلگران بازار کار

یکی دیگر از اجزای مهم نظام اطلاعات بازار کار بهینه، تحلیلگران بازار کار هستند. برای انتشار تحلیل‌های دقیق، وجود تحلیلگران متخصص الزامی است. افرادی که مکلف به ارائه تحلیل‌های بازار کار می‌شوند باید در عین تسلط به جزئیات حاکم - بر صنایع مختلف، بر روند کلی حاکم بر اقتصاد کشور نیز مسلط باشند.

ج) ابزارهای انتقال

تحلیل‌ها و آمارها بایستی از طریق واسطه‌ها یا ابزارهای انتقال کاربرپسند در اختیار ذی‌نفعان قرار گیرد. در دوره‌ای از زمان، این کار توسط چاپ و انتشار مجله‌ها با فاصله زمانی مشخص انجام می‌شد. با ظهور اینترنت، واسطه‌های انتشار این اطلاعات به فضای مجازی منتقل شده است.

۲-۳. الزامات نظام اطلاعات بازار کار بهینه

الزامات نظام اطلاعات بازار کار بهینه شامل مدیریت و هزینه مؤثر، زیرساخت نهادی و تأمین منافع ذی‌نفعان اصلی، آموزش و راهنمایی برای استفاده بهینه از اطلاعات و تحلیل و تفسیر داده است که در زیر به آن پرداخته می‌شود:

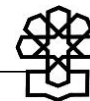
الف) مدیریت و هزینه مؤثر

در نظام اطلاعات بازار کار، ذی‌نفعان باید حضور مؤثر و گسترده در قسمت‌های مختلف سیستم داشته باشند. به همین دلیل نظام اطلاعات بازار کار باید از پیش به‌گونه‌ای طراحی شود که با حضور بازیگران بازار کار، کارایی حداکثری از خود نشان دهد. همچنین هزینه این سیستم باید به‌گونه‌ای باشد که اثر رفاهی ناشی از وجود آن را از لحاظ اقتصادی توجیه کند.

ب) زیرساخت نهادی و تأمین منافع ذی‌نفعان اصلی

نظام اطلاعات بازار کار نیازمند وجود نهادهای مناسب برای جمع‌آوری، تحلیل و انتشار داده‌ها براساس وظایف و نقش‌های واضح و تعریف‌شده به‌همراه منابع لازم داده است. از آنجا که ساختار قانونی در هر کشوری متفاوت می‌باشد، بایستی در چارچوب قانونی کشور، هدف ایجاد سازوکار نظام اطلاعات بازار کار در نظر گرفته شود.

اما در هر حال لازم است به این نکته دقت شود که با هر سازوکار اجرایی، نکاتی نیز وجود دارند که باید به‌صورت کلی رعایت شوند. مهم‌ترین نکته، وجود ذی‌نفعان اصلی بازار کار در زیرساخت نهادی نظام اطلاعات بازار کار است. این کار باعث می‌شود تا منافع همه گروه‌های ذی‌نفع در این سیستم تأمین شود. عدم رعایت این نکته می‌تواند آمار و تحلیل‌های منتشر شده را به نفع یک یا چند گروه تغییر دهد و باعث عدم کارایی سیستم و ایجاد ناکارایی در بازار کار و آثار خارجی منفی در بقیه بخش‌ها، از جمله



تأمین اجتماعی، شود.

ذی‌نفعان اصلی که می‌توان در نظر گرفت شامل وزرای کار، اقتصاد، صنعت، آموزش و خزانهداری، رؤسای مراکز گردآورنده آمار، ارائه‌دهنده‌های خدمات اشتغال عمومی، ذی‌نفعان اجتماعی (نظیر کمیته‌های کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری) و مراکز آموزشی هستند (بنیاد آموزشی اروپایی (۲۰۱۷)). به صورت جزئی، ذی‌نفعان را می‌توان به سه دسته تقسیم‌بندی کرد (کانون اطلاعات بازار کار (۲۰۱۴)).

دسته اول شامل افراد دخیل در بازار کار و مشاوران است که عبارتند از:

– **افراد جویای کار و محصلان:** مصرف‌کنندگان نظام اطلاعات بازار کار هستند که به دنبال شغل می‌باشند. این افراد می‌توانند در حال حاضر شاغل یا غیرشاغل باشند. همچنین این دسته شامل جوانانی است که به تازگی به عنوان نیروی کار وارد بازار می‌شوند.

– **کسب‌وکارها:** شامل هر شخص، شرکت و یا سازمانی است که نیروی کار را به استخدام درمی‌آورد.

– **بخش تحصیل و آموزش:** شامل هر شخصی است که به صورت مستقیم و یا از طریق نهادهای آموزشی و مهارت‌آموزی با مهارت‌آموزان و محصلان در ارتباط باشد.

– **مشاوران:** شامل هر شخصی که به صورت مستقیم برای راهنمایی افراد جویای کار در راستای یافتن فرصت‌های شغلی مناسب در ارتباط باشد.

دسته دوم، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان هستند: این دسته به صورت مستقیم یا به صورت سازمانی در سیاستگذاری‌های مربوط به بازار کار دخالت دارند. این دسته شامل گروه‌های زیر است:

– **سازمان‌های انتخابی:** شامل دولت، دولت‌های محلی و مسئولین محلی که به دنبال توزیع منابع عمومی به نفع شاغلین یا کارآفرینان یا نظارت بر سرمایه‌گذاری‌ها هستند.

– **توسعه‌دهندگان بازار کار:** شامل سازمان‌های دولتی یا محلی که نقش آنها مرتبط کردن شرکت‌های متقاضی مهارت‌های خاص با نیروی کار ماهر و باکیفیت است.

– **توسعه‌دهندگان اقتصادی:** شامل سازمان‌های دولتی و سازمان‌های عمومی است که به دنبال ارتقای فرصت‌های کسب‌وکار و اعمال سیاست‌هایی هستند که از توسعه اقتصادی کشور یا یک منطقه پشتیبانی می‌کنند.

– **بخش آموزش:** شامل سازمان‌های سیاستگذاری و برنامه‌ریزانی است که بر برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های مهارت‌آموزی و توزیع منابع، در سطح کشوری، استانی و محلی تأثیر می‌گذارند.

– **خدمات اجتماعی:** شامل سازمان‌هایی که برنامه‌هایی برای توزیع منابع، به منظور کمک به شاغلینی که نیاز به خدمات اجتماعی دارند یا به دنبال گذر از کمک‌های عمومی هستند، تنظیم می‌کنند.

– **پژوهشگران:** شامل افرادی که در کارهای پژوهشی به واسطه سازمان‌های دولتی، نهادهای دانشگاهی یا اندیشکده‌ها مشارکت دارند.

- دولت‌های ملی، ایالتی، استانی و محلی: شامل همه سازمان‌های دولتی معطوف به بازار کار
- مصرف‌کنندگان داخلی: شامل تحلیلگران نهاد اطلاعات بازار کار یا رؤسای این نهاد، که به دنبال ارتقای عملکرد نظام اطلاعات بازار کار در سطح کشوری و منطقه‌ای هستند.
- دسته سوم شامل وسایل ارتباط جمعی است که عبارتند از:
 - رسانه‌ها: شامل هر رسانه معتبر و اشخاص مستقلی که اتفاقات و حقایق را گزارش می‌کنند.
 - تأمین‌کننده‌های تجاری داده: شامل هر نهادی که داده‌های بازار کار را برای مشتریان به صورت متفاوت عرضه می‌کند.

ج) آموزش و راهنمایی برای استفاده بهینه از اطلاعات

برای استفاده از اطلاعات بازار کار، باید راهنمایی در راستای استفاده مشاوران و خود ذی‌نفعان طراحی کرد تا بتوانند در مدت زمان کوتاهی به داده‌ها و تحلیل‌ها و نحوه استفاده از آنها مسلط شوند.

د) تحلیل و تفسیر داده

یکی از الزامات مهم نظام اطلاعات بازار کار، وجود تحلیل و آنالیز داده‌ها در سطوح مختلف جغرافیایی و زمانی است. برای بسیاری از ذی‌نفعان و بازیگران بازار کار، تحلیل داده‌ها با استفاده از داده‌های خام کاری دشوار است. به همین دلیل وجود سازوکارهایی از قبیل انتشار گزارش‌های فصلی و سالیانه یا ایجاد مراکز مشاوره‌ای می‌تواند در رساندن تحلیل‌ها و نتایج داده‌های جمع‌آوری شده مفید باشد و منجر به کارکرد بهینه نظام اطلاعات بازار کار شود.

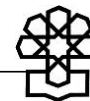
۳-۳. مراحل پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار بهینه

پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار بهینه را می‌توان در پنج مرحله تعریف کرد (وودز و اولیری، ۲۰۰۶):

۱. تعیین اهداف تحلیل: که شامل بخش‌های اشتغال، آموزش، اقتصاد کلان و صنعت در سطوح مختلف جغرافیایی (کشوری، منطقه‌ای و بخشی) و در بازه‌های زمانی متفاوت (کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت) است.

۲. جمع‌آوری داده: تعیین شاخص‌های مورد نیاز برای تحلیل بازار کار، تهیه شناسنامه شاخص‌ها، داده‌های مورد نیاز برای محاسبه هر شاخص و تعیین منبع تولید داده‌ها.

باید از منابع در دسترس و در عین حال قابل اتکا برای اهداف تعیین شده داده‌های مناسب جمع‌آوری شود. منابع داده باید براساس تحلیل‌های مورد نیاز سمت عرضه و تقاضای بازار کار تعیین شود. همچنین در یک چرخه اصلاحی، منابع بهتر جایگزین منابع قبلی شوند تا کیفیت و کمیت داده‌ها بهبود یابد.



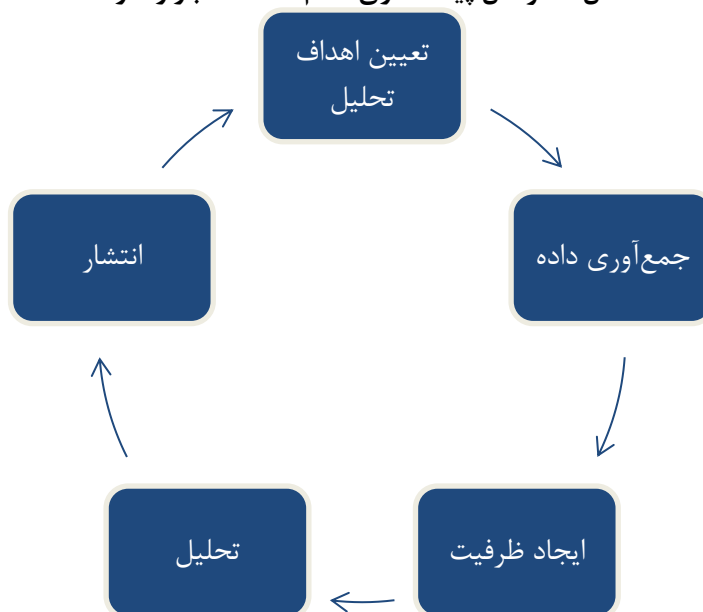
۳. **ایجاد ظرفیت:** ایجاد یک زیرساخت برای جمع‌آوری، تحلیل و انتشار داده با استفاده از تحلیلگران ماهر و باتجربه لازم است. همچنین می‌بایست سازوکارهایی برای افزایش اعتماد به داده‌ها و صحت‌سنجی آن برای استفاده‌کنندگان پیش‌بینی شود.

۴. **تحلیل داده‌ها:** براساس روش‌شناسی‌های علمی موجود باید روش‌های مناسب برای تحلیل داده‌ها، تنظیم سؤال‌های پژوهشی، تفسیر و تأیید نتایج اتخاذ شوند.

۵. **انتشار و استفاده از داده‌ها و تحلیل‌های بازار کار:** انتشار به‌موقع داده‌ها و استفاده از آن برای تحلیل شرایط بازار کار یکی دیگر از مراحل پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار است. در صورتی که اراده‌ای بر استفاده از آمارها و تحلیل‌های ارائه شده در نظام سیاستگذاری کشور وجود نداشته باشد مراحل قبلی نتیجه‌بخش نخواهد بود.

به‌صورت اختصار می‌توان مراحل پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار را در شکل ۱ نشان داد. در این شکل، نظام اطلاعات بازار کار نه تنها پیاده‌سازی را به‌صورت گام‌به‌گام انجام می‌دهد، بلکه از نتایج هر دوره کاری خود استفاده کرده و دوره بعدی را بهینه انجام می‌دهد.

شکل ۱. مراحل پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار



۴. تجربه کشورهای موفق

در این قسمت نظام اطلاعات بازار کار در چند کشور منتخب، که تا حدودی به نظام بهینه نزدیک‌تر است معرفی می‌گردد. می‌توان نکات به‌دست آمده از مطالعه این کشورها را به پنج دسته تقسیم کرد:

- نظام اطلاعات بازار کار از چندین سیستم اطلاعات فرعی که اغلب با یکدیگر در ارتباط هستند تشکیل شده است.

- تارنماهای عمومی سیستم‌های فرعی برای استفاده‌کنندگان مختلف طراحی شده است.
- نظام‌های اطلاعات بازار کار همگی از یک بخش کاربایی عمومی قوی برخوردارند.
- اطلاعات بازار کار در سطح محلی به‌صورت جزئی وجود دارد.
- همکاری مؤثر بخش خصوصی از مدیریت نظام اطلاعات بازار کار پشتیبانی می‌کند.

با استفاده از این نکات، توصیه سیاستی لازم برای ایران در ادامه ارائه خواهد شد، اما پیش از آن مروری بر وضعیت اطلاعات بازار کار ایران صورت می‌گیرد.

۴-۱. استرالیا

الف) ساختار

در استرالیا، بخش مشاغل و کسب‌وکارهای کوچک (DJSB)^۱ پورتالی^۲ برای ارائه اطلاعات بازار کار به‌وجود آورده است. هدف تعریف شده آن «ارائه اطلاعات مرتبط با بازار کار، اطلاعات گسترده در مورد آموزش عمومی و عالی، توسعه مهارت‌ها، آموزش بین‌المللی و اشتغال و ارتباطات صنعتی» می‌باشد. تارنمای مذکور، منبع برخی است که اطلاعات به‌روز از بازار کار ارائه می‌کند و به مردم این امکان را می‌دهد تا بازار کار محلی خود را بهتر درک کنند. همچنین اطلاعات مربوط به آموزش نیروی کار در پورتال^۳ بخش آموزش (DET)^۴ موجود است.

از جمله ویژگی‌های خاص تارنمای مذکور، ارائه داده‌های افراد دارای نقص جسمانی است. همچنین در این تارنما، آمار در سطح ۱۹ فعالیت که شامل حجم اشتغال، متوسط نرخ بیکاری، نرخ اشتغال (براساس جنسیت)، سهم شاغلان تمام‌وقت، درآمد میانه کار، رشد اشتغال و سن نیروی کار موجود است. همچنین داده‌ها در سه سطح ملی، منطقه‌ای و مناطق خدمات اشتغال (مناطق جغرافیایی تعریف شده توسط دولت برای ارائه آمارهای اشتغال)، به‌صورت سالیانه و فصلی منتشر می‌شود.

1. Department of Jobs and Small Business

2. lmp.gov.au

3. education.gov.au

4. Education and Training



در استرالیا، خدمات دیگری نیز به صورت موازی تحت نظام اطلاعات بازار کار ارائه می‌شود. دولت استرالیا، تحقیقات و تحلیل روندهای اشتغال را در استرالیا برعهده دارد تا از آثار سیاست‌های خود پشتیبانی کند. تحقیقات مربوط به اشتغال شامل کمبود مهارت، تجربه‌های مربوط به استخدام، نیازهای نیروی کار و مهارت و روندهای اشتغال و صنعت می‌باشد.^۱ همچنین تارنمایی^۲ وجود دارد که توسط بخش مشاغل و کسب‌وکارهای کوچک به وجود آمده است که وظیفه آن متصل کردن افراد جویای کار با کارفرماها می‌باشد. این تارنما خدمات خود را برای ۱۷۰۰ منطقه تعریف شده انجام می‌دهد. تارنمای دیگری^۳ نیز برای انتشار اطلاعات مربوط به تحقیقات بازار کار وجود دارد تا به شهروندان برای تصمیم‌گیری شغلی در آینده کمک کند. این تارنما نیز اطلاعات مفیدی در مورد بیش از ۳۵۰ شغل مختلف در اختیار افراد قرار می‌دهد.

ب) داده

منابع داده برای نظام اطلاعات کار استرالیا عموماً از سرشماری جمعیت استرالیا تأمین می‌شود. همچنین طرحی برای آمارگیری نیروی کار به صورت ماهیانه وجود دارد که به عنوان قسمتی از برنامه آمارگیری خانوار است و از یک نمونه ۰/۳۳ درصدی از شهروندان بالای ۱۵ سال استرالیا توسط دفتر آمار تهیه می‌شود. این دفتر آمار نیز به صورت مجزا از دولت سرشماری جمعیتی انجام می‌دهد که به عنوان منبع آمار مورد استفاده قرار می‌گیرد.

اطلاعات خروجی نظام اطلاعات کار نیز عموماً شامل موارد زیر است:

- نرخ بیکاری
- افراد جویای کار
- متوسط سن افراد جویای کار
- دوره متوسط بیکاری افراد جویای کار
- جمعیت در سن کار
- آمارهای سرشماری جمعیتی^۴
- اشتغال به تفکیک بخش‌های مختلف
- نوع فعالیت‌ها و طبقه‌بندی مشاغل
- آمار افراد نوجوان خارج از تحصیل
- گزارش‌های فصلی در مورد آمار اشتغال و بیکاری در شهرهای بزرگ و کوچک

1. Employment.gov.au

2. jobactive.gov.au

3. Joboutlook.gov.au

۴. شامل افراد ساکن جزیره اصلی، نرخ اشتغال آنها، افراد خارج از کشور، افراد ساکن قسمت‌های غیر انگلیسی‌زبان، افراد شاغل، نرخ اشتغال و نرخ اشتغال افراد خارج از کشور و ساکن در مناطق غیر انگلیسی‌زبان می‌باشد.

۲-۴. انگلستان

الف) ساختار

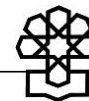
در سال ۱۹۸۶، نظام ملی اطلاعات برخط نیروی انسانی (NOMIS)^۱ توسط دانشگاه دورهام به نیابت از سازمان ملی آمار (ONS)^۲ به‌عنوان یک پایگاه داده در فضای وب به‌وجود آمد.^۳ هدف از آن «ایجاد دسترسی رایگان به اطلاعات جزئی و به‌روز از آمار بازار کار انگلستان با استفاده از منابع رسمی» بود. از این‌رو، آمارها براساس چارچوب عرضه و تقاضای بازار کار ارائه می‌شود. در این سیستم، اطلاعات در سطح محلی، شغل، فعالیت‌های اقتصادی و جنسیت به تفصیل موجود است. همچنین شوراها و بخش‌های مختلف امکان دسترسی آسان به این داده‌ها را دارند.

بخش خصوصی نیز حضوری فعال در این سیستم دارد. یکی از همکاری‌های اصلی بخش خصوصی، یافتن موارد کمبود مهارت و توصیه کارهایی است که بتوان به شکاف‌های مهارتی فائق آمد. همچنین ارزیابی‌های مهارتی توسط کمیته‌های مهارت‌بخشی، که متشکل از نمایندگان اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان است، تهیه می‌شود که به‌منظور ارزیابی هر بخش اقتصاد از مهارت‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت است. در عین حال گزارش مذکور برای ارزیابی سطح مهارت‌های موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و راه‌های اطمینان از وجود مهارت‌های مورد نیاز در نیروی کار می‌باشد.

نظام اطلاعات بازار کار انگلستان داده‌ها را در چهار سطح تهیه می‌کند. سطح اول، دید مختصری از روند مهارت و تقاضای بازار کار در اختیار افراد غیرحرفه‌ای قرار می‌دهد. در سطح بعدی، منبع کامل اطلاعات بازار کار، تحصیلات و مهارت برای کاربران حرفه‌ای و تحلیلگران تهیه می‌شود. در سطح سوم کتابخانه اطلاعات برای گزارش‌های مرتبط با بازار کار تهیه شده که از طریق اینترنت قابل دسترسی است. در آخر نیز تالار گفتگوی اینترنتی برای ارتقای بحث در مورد بازار کار و اطلاعات مهارتی به‌وجود آمده است.

نهادهای دیگری نیز در زمینه ارائه خدمات مرتبط با اطلاعات بازار کار وجود دارند. زیرمجموعه‌ای از سازمان ملی آمار انگلستان، که در زمینه بازار کار فعال است، آمارهای ملی نیروی کار و اشتغال را منتشر می‌کند. همچنین دستگاهی به نام کمیته اشتغال و مهارت، پایگاه داده^۴ کامل استانداردهای ملی اشتغال (NOS)^۵ به‌وجود آورده است که استانداردهای لازم برای اشتغال نیروی کار در محل کار را مشخص می‌کند. این اطلاعات در دسترس تمام کمیته‌های مهارتی بخشی است. از طرف دیگر وزارت کار و بازنشستگی آمارهای ملی اشتغال و بازنشستگی را با جزئیات خوبی در پایگاه مستقلی^۶ منتشر

1. National Online Manpower Information System
 2. Office for National Statistics
 3. Nomisweb.co.uk
 4. Nos.ukces.org
 5. National Occupational Standards
 6. Statxplore.dwp.gov.uk



می‌کند. سیستم انطباق سراسری کار نیز، که یک سرویس رایگان برای جستجو و درخواست اشتغال در اروپاست، تحت وزارت کار و بازنشستگی فعالیت می‌کند. در نهایت سرویس ملی مشاغل تحت نظارت وزارت کسب‌وکار، نوآوری و مهارت، اطلاعات، مشاوره و راهنمایی محرمانه و بی‌طرفانه‌ای برای کمک به تصمیم‌گیری افراد در مورد آموزش و فرصت‌های شغلی ارائه می‌دهد.^۱

ب) داده

یکی از اصلی‌ترین منابع اطلاعات بازار کار، داده‌های سازمان ملی آمار است. داده‌های عرضه نیروی کار از آمارهای جمعیتی سالیانه (APS)^۲ که شامل آمارگیری متناوب از خانوار است، جمع‌آوری می‌شود و داده‌های تقاضای نیروی کار نیز از استعلام سالیانه کسب‌وکار (ABI)^۳ که شامل طرح آمارگیری کارفرماها در دسامبر هر سال است، گردآوری می‌گردد. همچنین آمار مدعیان پرداخت هزینه افراد جویای کار که شامل آمار سالیانه ساعت‌های کاری، پرداخت‌ها و افراد ثبت نامی است نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. خروجی نظام اطلاعات بازار کار انگلستان را می‌توان به دو دسته داده‌های کمی و آنالیزها تقسیم‌بندی کرد. داده‌های کمی شامل موارد زیر است:

- جمعیت مقیم
- افراد شاغل و بیکار
- عدم فعالیت اقتصادی
- آمار جزئی اشتغال در سطح بنگاه براساس نوع بنگاه و صنعت مربوطه
- صلاحیت و مهارت افراد شاغل جویای شغل
- درآمد براساس محل اقامت
- اعانه‌های پرداختی به افراد خارج از کار
- مشاغل خالی و مراکز کاریابی
- بنگاه‌های مشمول مالیات بر ارزش افزوده
- آنالیزهای در دسترس نیز شامل موارد زیر است:
- تحلیل سری زمانی
- مقایسه وضعیت بازار کار هر منطقه با مناطق دیگر
- تفسیر داده‌ها

از لحاظ سطح دسترسی، داده‌ها به‌صورت رایگان و اختیاری بجز در موارد معدودی مانند اطلاعات جزئی کسب‌وکارها، برای افراد ثبت نام نشده در سامانه در دسترس است. افراد ثبت نامی نیز از طریق

1. Jobsearch.direct.gov.uk
2. Annual Population Survey
3. Annual Business Inquiry

دریافت ایمیل‌هایی حاوی آخرین اطلاعات به‌روز شده و همچنین تغییرات سایت اطلاعات دریافت می‌کنند. همچنین جستجوهای پیشرفته و جزئی برای کاربران ثبت نامی موجود است. در آخر اینکه اطلاعات جزئی‌تر بنگاه‌ها برای افراد ثبت نام شده با پرداخت هزینه قابل دسترسی است.

۳-۴. جامائیکا

الف) ساختار

نظام اطلاعات بازار کار جامائیکا در سال ۲۰۰۲ توسط وزارت کار و نظام تأمین اجتماعی به‌وجود آمد. هدف از آن «ایجاد یک رویکرد تعاملی و فراگیر برای جمع‌آوری اطلاعات و آسان کردن همکاری مابین استفاده‌کنندگان و تهیه‌کنندگان داده‌ها و درنهایت، اطمینان از مرتبط بودن اطلاعات تولید شده با نیازهای کاربران و دسترسی بیشتر به اطلاعات بازار کار» بود. در جامائیکا، اطلاعات در سطح محل اقامت (شهر یا روستا) برای افراد در دسترس است.^۱ در نظام اطلاعات بازار کار جامائیکا، سه جزء اصلی وجود دارد:

• **اطلاعات بازار کار:** اطلاعات کلی در مورد بازار کار و اقتصاد با توجه به تعریف‌ها، قوانین، داده‌های کلان اقتصادی - اجتماعی و مابقی موضوعات مرتبط و همچنین ارائه خلاصه و جزئیات داده‌های عرضه و تقاضای بازار کار.

• **سیستم تبادل الکترونیکی نیروی کار (ELE):**^۲ هدف این سیستم، تسهیل انطباق کارای افراد جویای کار با کارفرماها می‌باشد. در این سیستم افراد جویای کار رزومه خود را می‌فرستند و کار جست‌وجو می‌کنند. همچنین کارفرماها موقعیت‌های شغلی در دسترس را ارسال می‌کنند و به دنبال افراد باکیفیت می‌گردند. از آمارهای گرفته شده از این بخش در قسمت اطلاعات بازار کار نیز استفاده می‌شود.

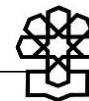
• **خدمات متناسب:** شامل ارائه اطلاعات در مورد خدمات پشتیبانی مانند مشاوره شغلی، منبع تأمین مالی برای تحصیل و مهارت‌آموزی و دوره‌های آموزشی در دسترس در نهادهای آموزشی می‌باشد. داده‌های بازار کار نهاد آمار جامائیکا شامل داده‌های ملی نیروی کار و اشتغال است.^۳ پورتال اطلاعاتی در مورد نیروی کار وجود دارد که زیر نظر صندوق اشتغال و منابع آموزشی به‌همراه سازمان ملی آموزش است.^۴ کارکرد این پورتال، ارائه اطلاعات در مورد روند تقاضا و عرضه بازار کار، اطلاعات در مورد جمعیت، نیروی کار، اشتغال، بیکاری، آموزش، مهارت‌آموزی و بقیه داده‌های مرتبط است که می‌تواند به افزایش کارایی بازار کار منجر شود. پایگاه اطلاعاتی دیگری نیز تحت عنوان توسعه اشتغال جامائیکا زیر نظر مرکز

1. Imip.gov.jm

2. Electronic Labour Exchange

3. Statinja.gov.jm

4. Imip.heartnta.org



ملّی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای وجود دارد.^۱ این سرویس شامل اطلاعات و خدمات فراگیر در مورد برنامه‌ریزی شغلی و آماده‌سازی، ایجاد یک رزومه با کیفیت، چگونگی شرکت در مصاحبه‌های کاری، مکان‌ها یا فرصت شغلی در دسترس و فرایند کلّی شغل‌یابی می‌باشد.

ب) داده

منبع اصلی داده‌های نظام اطلاعات بازار کار، داده‌های نهاد ملّی آمار جامائیکا است که اطلاعاتی در مورد نیروی کار، اشتغال و درآمد ارائه می‌دهد. همچنین داده‌های وزارت کار و تأمین اجتماعی نیز جمع‌آوری می‌شود. داده‌های نهاد برنامه‌ریزی جامائیکا نیز که در مورد جمعیت، نیروی کار، آموزش، مهارت، آموزش و سلامت است و از سال ۲۰۰۳ جمع‌آوری می‌شود، از دیگر منابع داده این سیستم است. وزارت آموزش نیز داده‌های بخش آموزش را در اختیار نظام اطلاعات بازار کار قرار می‌دهد.

داده‌های خروجی به صورت تصویری، نوشتاری، نموداری و داده خام است. سیستم به افراد اجازه می‌دهد که داده‌ها را استفاده کنند، از داده‌ها گزارش تولید کنند، روندها را تحلیل کنند و با داده‌های دیگر مقایسه و ترکیب کنند. اطلاعات خروجی در نظام اطلاعات کار جامائیکا تا حدودی گسترده است. این اطلاعات به صورت زیر است:

- اندیکاتورهای بازار کار: اقتصاد، جمعیت، نیروی کار، دستمزد و فعالیت‌های اقتصادی
- سطح اشتغال و بیکاری
- سطح تحصیلات نیروی کار، مدل‌سازی روندهای آینده و پیش‌بینی تحصیلات نیروی کار
- بخش‌هایی که در حال رشد یا رکود هستند
- اطلاعات صادرات و واردات نیروی کار و پیش‌بینی مربوط به آن
- اطلاعات اجازه کار جدید و باطل شده و پیش‌بینی مربوط به آن
- اطلاعات جزئی مدارس دولتی و خصوصی
- اطلاعات در مورد کارفرماها و افراد جویای کار
- اطلاعات به روز در مورد قوانین کار و مقررات مربوطه

۴-۴. سنگاپور

الف) ساختار

در سنگاپور، پایگاه اطلاعات بازار کار توسط وزارت نیروی انسانی سنگاپور در سال ۱۹۹۸ میلادی به وجود آمد.^۲ هدف از تشکیل سازوکار مربوطه، «رسیدن به نیروی کار و محیط کاری رقابتی در سطح کلان

1. Cdjamaica.org

2. Mom.gov.sg

برای انسجام اجتماعی و آینده اقتصادی امن برای همه سنگاپوری‌ها» بود. مخاطبان خاص این سیستم، کتابچه‌های راهنما و خبرنامه‌ها و گزارش‌ها را به صورت دوره‌ای دریافت می‌کنند. نظام اطلاعات بازار کار توسط سازمان آمار نظارت می‌شود.

آمارگیری در سه سطح ملی، منطقه‌ای و محلی انجام می‌شود و شامل موارد زیر است:

- آمارگیری نیروی کار: که برپایه نمونه‌گیری از خانوار ساکن در جزیره اصلی است. در این آمارگیری گروه‌های مختلفی وجود دارند که در نظر گرفته نمی‌شوند. این گروه‌ها شامل کارگرانی که در کارگاه‌های ساختمانی و محل‌های کاری زندگی می‌کنند، می‌باشد. همچنین افرادی که از خارج از سنگاپور برای کار به آن جزیره می‌روند نیز به حساب نمی‌آیند. در نهایت داده‌ها با آمار خارجیان شاغل، که از نهادهای دیگر استخراج می‌شود، ترکیب خواهد شد.
- مقداری از داده‌ها، از ثبت اداری استخراج می‌شود. برای مثال، داده‌های اشتغال که شامل همه افراد شاغل می‌شود جزء این دسته قرار می‌گیرند. از طرف دیگر، مردانی که در خدمت سربازی هستند، پلیس و نیروی دفاعی را شامل نمی‌شود.
- داده تعداد شاغلین محلی از مرکز صندوق بازنشستگی سنگاپور (CPF)^۱ به دست می‌آید. این آمار از ثبت اداری مشارکت‌کنندگان فعال است. مشارکت‌کننده فعال شاغل محلی، شخصی است که حداقل یک بار سهم بازنشستگی پرداخت کرده است. شاغل محلی هر شهروند سنگاپوری یا مقیم دائم است که توسط یک کارفرما تحت قرارداد استخدام شده است.
- داده افراد خارجی که در سنگاپور کار می‌کنند توسط آمار ثبتی وزارت نیروی انسانی به دست می‌آید.
- تعداد افراد خوداشتغالی از آمارگیری نیروی کار به دست می‌آید. افراد خوداشتغالی شامل افراد بالای ۱۵ سالی است که کاری در قبال سود یا منفعت خانوادگی انجام دهند.

ب) داده

مهم‌ترین منبع آمار نظام اطلاعات بازار کار، آمارگیری نیروی کار توسط دولت است. همچنین سازمان آمار سنگاپور، طرح آمارگیری عمومی خانوار را اجرا می‌کند که از داده‌های آن نیز استفاده می‌شود. سرشماری جمعیت نیز، که توسط سازمان آمار انجام می‌شود، یکی از منابع مهم داده‌های این سیستم است.

اطلاعات خروجی نظام اطلاعات بازار کار سنگاپور بسیار متنوع است. در ادامه، لیستی از این داده‌ها را می‌بینید:

- حقوق و مزایای کارگر و کارفرما
- مسائل مرتبط با شغل نظیر ترک شغل، دستمزد و صندوق بازنشستگی
- آموزش شامل افراد در حال آموزش و برنامه‌های موجود مهارت‌آموزی



- مهارت‌های مورد نیاز
- گزارش حوادث و ادعا در مورد سوانح محیط کار
- محیط‌های کاری ثبت‌شده
- داده‌های سری زمانی، نمودار و... از داده‌های نیروی کار
- داده‌های پایان سال اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصاد و تغییرات در اشتغال به‌صورت فصلی
- داده‌های بیکاری شامل نرخ بیکاری متوسط سالیانه و ماهیانه، نسبت فرصت‌های شغلی به بیکاری، نرخ متوسط ماهیانه اخراج و ترک کار و نرخ ماهیانه متوسط استخدام
- ساعت‌های کاری شامل متوسط ساعت‌های پرداختی هفتگی به‌ازای هر کارگر و متوسط ساعت‌های اضافه‌کاری پرداختی به‌ازای هر کارگر
- متوسط پرداختی اسمی ماهیانه
- نرخ بازاستخدامی (استخدام مجدد)
- هزینه استخدام نیروی کار به‌صورت سالیانه
- اطلاعات تغییرات دستمزد در هر سال

۵. نظام اطلاعات بازار کار فعلی در ایران

در حال حاضر دو مرکز و نهاد رسمی کشور مرکز آمار ایران و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، در خصوص اطلاعات بازار کار فعالیت دارند. در زیر مشروح فعالیت‌های این دو نهاد بررسی و ارائه می‌شود.

۵-۱. مرکز آمار ایران

گردآوری و انتشار آمار رسمی نیروی کار در کشور از سال ۱۳۷۶ تاکنون منحصراً در اختیار مرکز آمار ایران قرار دارد. پیش از آن نیز مرکز آمار مسئول اصلی گردآوری آمارهای نیروی کار بوده است و در مقطعی در همکاری با سازمان برنامه یا وزارت کار و امور اجتماعی آمار بازار کار کشور گردآوری شده است. از سال ۱۳۷۶ تاکنون مرکز آمار ایران داده‌های نیروی کار را در چارچوب دو طرح آماری به‌صورت سالیانه و فصلی (از سال ۱۳۸۰ به بعد به‌صورت فصلی) تولید کرده است. طرح اول با عنوان «آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار» با استفاده از روش نمونه‌گیری و در سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۳ اجرا شده است. طرح دوم نیز با عنوان «طرح آمارگیری از نیروی کار» از سال ۱۳۸۴ تاکنون به‌صورت فصلی و با استفاده از روش نمونه‌گیری اجرا می‌شود. همچنین از سال ۱۳۳۵ تاکنون هر ۱۰ سال یکبار (از سال ۱۳۹۰ به بعد هر پنج سال یکبار) سرشماری عمومی نفوس و مسکن انجام شده است که در این طرح نیز اطلاعاتی از وضعیت فعالیت خانوارهای ایرانی اخذ می‌شود که براساس آن تعداد شاغلان و

بیکاران و برخی دیگر از ویژگی‌های بازار کار قابل استخراج است. اما از آنجایی که پرسشنامه سرشماری با هدف گردآوری اطلاعات جمعیتی طراحی شده است، سوالات کمتر - و در نتیجه دقت کمتری - برای احصای ویژگی‌های اشتغال و بیکاری دارد. در حالی که پرسشنامه طرح‌های آمارگیری از نیروی کار از سوالات بیشتر و دقیق‌تری برای شناسایی شرایط بازار کار برخوردار است. لازم به توضیح است تمامی آمارهای مرتبط با جمعیت و بازار کار از طریق پرسشنامه و با مراجعه به خانوار گردآوری می‌شود. در جدول زیر اهم فعالیت‌ها، طرح‌ها و سرشماری‌ها در خصوص نیروی کار ذکر شده است.

جدول ۴. انواع فعالیت‌های مرکز آمار ایران

سال اجرا	عنوان فعالیت، طرح یا سرشماری	روش اجرا	دستگاه مجری
۱۳۱۸	آمار و اطلاعات مربوط به نیروی انسانی	-	اداره کل آمار و ثبت احوال
۱۳۳۵	اولین سرشماری عمومی نفوس	سرشماری	اداره کل آمار عمومی
۱۳۳۷-۱۳۴۱	آمار و اطلاعات مربوط به نیروی انسانی	نمونه‌گیری	سازمان برنامه - وزارت کار و امور اجتماعی، اداره کل مطالعات نیروی انسانی و آمار
۱۳۴۵-۱۳۸۵	سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن آمارگیری جاری جمعیت ۱۳۷۰	سرشماری	مرکز آمار ایران
۱۳۷۳	آمارگیری ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار	نمونه‌گیری	مرکز آمار ایران - وزارت کار و امور اجتماعی
۱۳۷۶-۱۳۸۳	آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار	نمونه‌گیری	مرکز آمار ایران
۱۳۸۴ تاکنون	طرح آمارگیری از نیروی کار	نمونه‌گیری	مرکز آمار ایران
۱۳۸۱-۱۳۵۵	شاخص‌های کلیدی نیروی کار	شاخص بیست‌گانه بازار کار ILO	مرکز آمار ایران

مأخذ: مرکز آمار ایران.

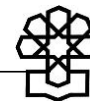
۲-۵. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

فعالیت‌های مرتبط با آمار و اطلاعات بازار کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقریباً در دو مجموعه مجزا ذیل این وزارتخانه در حال پیگیری است.

الف) مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، یکی از باسابقه‌ترین واحدهای آماری و متولی اصلی آمار و اطلاعات حوزه بازار کار، تعاون و رفاه است و اطلاع‌رسانی، سامان‌دهی، انسجام‌بخشی و تکمیل آمار و اطلاعات در حوزه‌های یاد شده را به عهده دارد.

طبق مصوبه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وظایف مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی نظام آماری، تعامل مستمر با مرکز آمار ایران و سایر نهادها و دستگاه‌های متولی آمار در کشور، نیازسنجی، شناسایی و به‌روزرسانی و همچنین تولید، پردازش و ارائه اطلاعات



متناسب با نیازهای وزارتخانه است.

فعالیت‌های این مرکز شامل تهیه نشریات و گزارش‌های آماری (از جمله سالنامه آماری، گزارش‌های فصلی، ویژه‌نامه‌ها و گزارش‌های تحلیلی در حوزه بازار کار، تعاون و رفاه است)، نماگرهای ویژه بازار کار (شاخص‌های بازار کار و شاخص‌های کار شایسته) و گزارش‌هایی در خصوص تعاریف، مفاهیم و طبقه‌بندی (مشاغل، تحصیلات و فعالیت‌های اقتصادی) است. (تارنمای مرکز آمار و اطلاعات راهبردی)

ب) معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، برحسب شرح وظایف خود (برنامه‌ریزی در جهت توسعه و بهنگام‌سازی نظام جامع اطلاعات بازار کار) در سال‌های اخیر، سامانه LMIS و LMIA و سامانه تخصصی پایش برنامه‌های اشتغال را راه‌اندازی کرده است.

– سامانه تحلیل اطلاعات بازار کار (LMIA)^۱

معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال از ابتدای سال ۱۳۸۸، سامانه تحلیل اطلاعات بازار کار را به آدرس LMIA.ir و براساس اطلاعات ۱۷ شاخص کلیدی بازار کار به صورت مقدماتی راه‌اندازی کرده است. امکانات این سامانه در چهار محور در دسترس ذی‌نفعان قرار می‌گیرد: داده‌های ثبتی بازار کار (مهارت‌ها، مشاغل خالی، رشته‌های تحصیلی پُرطرفدار و...)، شاخص‌های بازار کار، داده‌های آماری و نمونه‌گیری و مقالات و گزارش‌های تحلیلی. فعالیت این سامانه مبتنی بر تحلیل وضعیت بازار کار، روابط بین متغیرها و شاخص‌ها، توصیه‌های سیاستی و نظارت بر روندهای برنامه‌های اشتغال است.^۲

– نسخه آزمایشی سامانه ملی اشتغال و کسب‌وکار

در راستای اجرا و تکمیل LMIS، سامانه ملی اطلاعات اشتغال و کسب‌وکار برای شناسایی شاغلین، بیکاران، جمعیت غیرفعال و کارفرمایان رسمی و غیررسمی و ارائه خدمات سیاستی و اجرایی بازار کار ایجاد شده است. بخشی از اطلاعات این سامانه در خصوص جمعیت در سن کار کشور، شاغلین، بیکاران، جمعیت غیرفعال، (خانه‌دار، محصل، بازنشسته، دارای درآمد بدون کار و...) است. بخش دیگر در خصوص قوانین و مقررات اشتغال است و در قسمت پیشخوان آمار و اطلاعات بازار کار، اطلاعات مربوط به زنان سرپرست خانوار، مهارت‌آموختگان، بازماندگان از تحصیل، عشایر و روستایی، بازنشستگان و کارجویان در حال تکمیل و جمع‌آوری است.

– سامانه تخصصی پایش برنامه‌های اشتغال

در راستای اجرای مصوبه جلسه ۷۸ شورای عالی اشتغال، پایش، نظارت و ارزیابی مصوبات، سیاست‌ها و برنامه‌های اشتغال در سطح ملی و استانی، در دستور کار معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال قرار گرفت.

1. A Labour Market Impact Assessment

2. <https://itecenter.mcls.gov.ir/fa/tashkilatvezarat/karafarini>

دبیرخانه شورای عالی اشتغال طراحی و استقرار سامانه ناظر را از اسفندماه سال ۱۳۹۶ آغاز و اجرایی کرده است. براساس ادعای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این سامانه با ایجاد سطح دسترسی به مدیران کل استانی، این قابلیت وجود دارد که به‌طور مستمر پایش و ارزیابی نسبت به اجرای هر برنامه انجام شود که می‌تواند منجر به هماهنگی بیشتر بین دستگاهی در استان و افزایش اثربخشی اجرای برنامه حوزه اشتغال شود.

پایش، ارزیابی و نظارت بر سیاست‌های کلان اشتغال (سیاست‌های ۱۳ گانه اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری)، پایش برنامه‌های حوزه اشتغال (برنامه‌های روستایی، فراگیر و تبصره «۱۸»)، پایش مصوبات شورای عالی اشتغال، پایش شاخص‌های کلان بازار کار، کمک به سیاستگذاری‌های حوزه اشتغال، هدایت صحیح منابع تخصیص‌یافته در حوزه اشتغال، آینده‌نگری و آینده‌نگاری در حوزه بازار کار، افزایش شفافیت و پاسخگویی از دیگر اهداف اولین سامانه تخصصی نظارتی در حوزه اشتغال کشور است که بررسی این سامانه‌ها از نظر میزان دستیابی به اهداف، نیازمند بررسی مجزایی است، لیکن در بخش بعدی گزارش عملکرد کلان نظام اطلاعات بازار کار و سامانه‌های مربوط مورد بررسی قرار می‌گیرد.

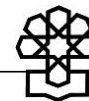
۶. آسیب‌شناسی نظام اطلاعات فعلی بازار کار ایران

در این بخش آسیب‌شناسی نظام اطلاعات فعلی بازار کار ایران از دو جنبه ساختار و داده مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۶-۱. آسیب‌شناسی ساختار نظام اطلاعات فعلی بازار کار

نظام اطلاعات فعلی بازار کار ایران نشان می‌دهد که ساختار سیستم فعلی نظام اطلاعات بازار کار در ایران به نظام پایه شبیه است. به‌طوری که در آن صرفاً انتشار داده انجام می‌شود و سایر خدمات مربوط به نظام جامع بازار کار از جمله تحلیل داده، کاربایی، برنامه‌ریزی و سیاستگذاری مفقود است. به‌عنوان مثال مرکز آمار ایران اطلاعات کلی، بعضاً در سطح ملی و بعضاً در سطح استانی و شهری در مورد بازار کار منتشر می‌کند. همچنین مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی حسب نیاز وزارتخانه، آمارهایی را تهیه و تحلیل می‌نماید و طی سال‌های اخیر معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال و دبیرخانه شورای عالی اشتغال نیز سامانه‌هایی جهت جمع‌آوری آمار، تحلیل و ارزیابی سیاست‌های اشتغال فراهم نموده‌اند. اما فعلاً این سامانه‌ها، آزمایشی و در مرحله راه‌اندازی و تکمیل است و تا تحقق نظام اطلاعات بازار کار بهینه فاصله زیادی دارد.

به‌طور کلی آسیب‌شناسی ساختار نظام اطلاعات فعلی ایران نشان می‌دهد مهم‌ترین چالش‌های



موجود در این ساختار عبارتند از:

- در ساختار نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران، الگو و راهبرد مشخصی در خصوص سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی آماری دیده نمی‌شود. البته هرچند که این موضوع در شرح وظایف مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، اشاره شده است، اما حیطه وظایف این مرکز صرفاً مربوط به وزارتخانه است و خارج از آن تکلیفی بر این مرکز دیده نمی‌شود. حال آنکه موضوع نظام اطلاعات بازار کار، موضوعی فرا بخشی و بین دستگاهی است و نیازمند جامع‌نگری و تعامل در خصوص هماهنگی‌های بین‌بخشی و تکالیف و الزامات قانونی مصرح مربوط به آن است.
- به دلیل فقدان یک متولی و هماهنگ‌کننده مشخص در ساختار فعلی نظام اطلاعات بازار کار، پراکندگی و ناهماهنگی بین اقدامات و فعالیت نهادهای مرتبط (از جمله مرکز آمار ایران، مرکز اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، معاونت توسعه، کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون و دبیرخانه شورای عالی اشتغال) و در برخی موارد موازی‌کاری و تداخل وظایف دیده می‌شود.
- مکانیسم و مرجع مشخصی برای نظارت بر عملکرد در ساختار فعلی نظام اطلاعات بازار کار پیش‌بینی نشده است و به تبع آن شاخص‌های ارزیابی عملکرد و گزارشی از ارزیابی عملکرد نهادهای مرتبط در این حوزه دیده نمی‌شود.
- علی‌رغم پتانسیل تقنینی موجود در بند «۴» سیاست‌های ابلاغی اشتغال مقام معظم رهبری^۱ در تاریخ ۱۳۹۰/۴/۲۸ و بند «۱۱» سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری^۲ در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۴، تاکنون هیچ نهادی تکلیف قانونی و مصرح به جهت راه‌اندازی و تکمیل نظام اطلاعات جامع بازار کار را نداشته و به همین دلیل در عملکرد نهادهای برشمرده (مرکز آمار ایران، مرکز اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، معاونت توسعه، کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون و دبیرخانه شورای عالی اشتغال)، به‌طور جدی به این مسئله توجه نشده است و به همین ترتیب ضمانت اجرایی آن هم ضعیف بوده و الزامی برای همکاری سایر دستگاه‌های اجرایی برای تحقق این امر وجود ندارد.
- در ساختار فعلی نظام اطلاعات بازار کار به دلیل ناهماهنگی‌های موجود، طبقه‌بندی و تفکیک مشخصی از نوع متقاضیان (جامعه دانشگاهی، عموم مردم، سیاستگذاران و...) و نیازسنجی تولید داده به تناسب مقتضیات زمان، دیده نمی‌شود و حتی متناسب با چالش‌های موجود در بازار کار (عدم تطابق شغلی، مشاغل غیررسمی و کم‌کیفیت)، تولید داده نشده و به همین دلیل در برخی موارد سیاستگذاران از آمار و اطلاعات ارائه شده، سیگنال درستی از وضعیت بازار کار دریافت نمی‌کنند.

۱. «ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار».

۲. «شفاف‌سازی و بهنگام‌سازی آمار و اطلاعات و تسهیل دسترسی به آن و اطلاع‌رسانی در مورد ابعاد و فرصت‌های سرمایه‌گذاران و سرمایه‌گذاری در رشته‌های مختلف و مقابله جدی با استفاده از هرگونه دسترسی اطلاعاتی ویژه».

• متأسفانه یک پورتال مشخص و تفکیک شده برای دسترسی و تأمین نیاز ذی‌نفعان (نیروی کار - کارفرما، سیاستگذار و پژوهشگر)، در نظام اطلاعات فعلی بازار کار موجود نیست. به‌عنوان مثال در برخی موارد صرفاً سامانه در دسترس مدیران و مسئولان دولتی است. مانند سامانه ناظر. در برخی موارد محدودیت‌های بهره‌برداری و دسترسی به‌نگام از آمار و اطلاعات دیده می‌شود از جمله در داده‌های خام مرکز آمار ایران. پورتال مرکز اطلاعات راهبردی وزارت تعاون نیز از آنجایی که به‌طور فرابخشی به موضوع نظام اطلاعات بازار کار نمی‌نگرد متناسب با چالش‌ها و مقتضیات وضعیت بازار کار تولید داده ندارد تا قابل بهره‌برداری برای تمام ذی‌نفعان این بازار گردد. دو سامانه LMIS و LMIA معاونت توسعه، کارآفرینی و اشتغال نیز که فعلاً به‌صورت آزمایشی راه‌اندازی شده تا تکمیل و بهره‌برداری قطعی، فاصله دارد.

• همچنین براساس مفاد ماده (۸) قانون تأسیس مرکز آمار ایران^۱ می‌بایست شاخص‌سازی و جمع‌آوری آمار و اطلاعات بازار کار، مطابق با استانداردها و دستورالعمل مرکز آمار ایران باشد. این در حالی است که در چارچوب ساختار فعلی، این ارتباط تصریح نشده و جایگاه مرکز آمار ایران در دو سامانه LMIS و LMIA و نحوه ارتباط این مرکز با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشخص نیست.

۲-۶. آسیب‌شناسی داده نظام اطلاعات فعلی بازار کار

داده‌های موجود در بازار کار ایران را می‌توان به‌صورت زیر فهرست‌بندی کرد:

- آمارهای جمعیتی و خانوار سرشماری پنج‌ساله در ایران
- آمارهای مربوط به «طرح آمارگیری از نیروی کار»
- آمارهای مربوط به «طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نیروی کار و بیشتر»
- آمارهای مربوط به «طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار»
- آمار پنج‌ساله مهاجران در کشور
- آمار تحصیلات (باسوادی، دانش‌آموزان دوره‌های عمومی، دانشجویان و...)
- آمار عملکرد کاربایی‌ها

نوع کاربران و متقاضیان، نظام اطلاعات بازار کار در ایران نیز شامل موارد زیر است:

۱. ماده (۸) قانون تأسیس مرکز آمار ایران: وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و شرکت‌های دولتی موظفند در انجام آمارگیری‌ها از تعاریف، مفاهیم، روش‌ها، معیارها و طبقه‌بندی‌های آماری مرکز آمار ایران تبعیت نمایند.



جدول ۵. اطلاعات بازار کار و متقاضیان آن

اطلاعات	جزئیات	متقاضیان	اهداف
اطلاعات عرضه بازار کار	سرشماری عمومی نیروی کار، پیش‌بینی آینده عرضه و تقاضای بازار کار میزان دستمزد میزان مهارت	سیاستگذاران دولتی، بنگاه‌های اقتصادی، نهادهای آموزشی	طراحی سیاست‌های اقتصادی، آموزشی و بازار کار
اطلاعات تقاضای بازار کار	سرشماری بنگاه‌های اقتصادی، اطلاعات واحدهای کارایی	سیاستگذاران دولتی، نهادهای آموزشی و جویندگان کار	طراحی سیاست‌های اقتصادی و بازار کار کار ترسیم چشم‌انداز شغلی در حرفه‌ها و مشاغل مختلف و برنامه‌های آموزشی مرتبط با آن
ارزیابی قوانین و سیاست‌های بازار کار	سرشماری عمومی نیروی کار، میزان مهارت سرشماری بنگاه‌های اقتصادی، اطلاعات واحدهای کارایی	سیاستگذاران دولتی	طراحی سیاست‌های اقتصادی، آموزشی و بازار کار
اطلاعات معیشتی شاغلان و بیکاران	طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار میزان دستمزد	سیاستگذاران دولتی	برنامه‌های رفاهی
اطلاعات تفاوت‌های منطقه‌ای و آمایش سرزمین	شاخص‌های عرضه و تقاضای بازار کار در مناطق مختلف	سیاستگذاران دولتی، بنگاه‌های اقتصادی، نهادهای آموزشی	طراحی سیاست‌های اقتصادی، آموزشی و بازار کار برای استان‌ها و مناطق مختلف

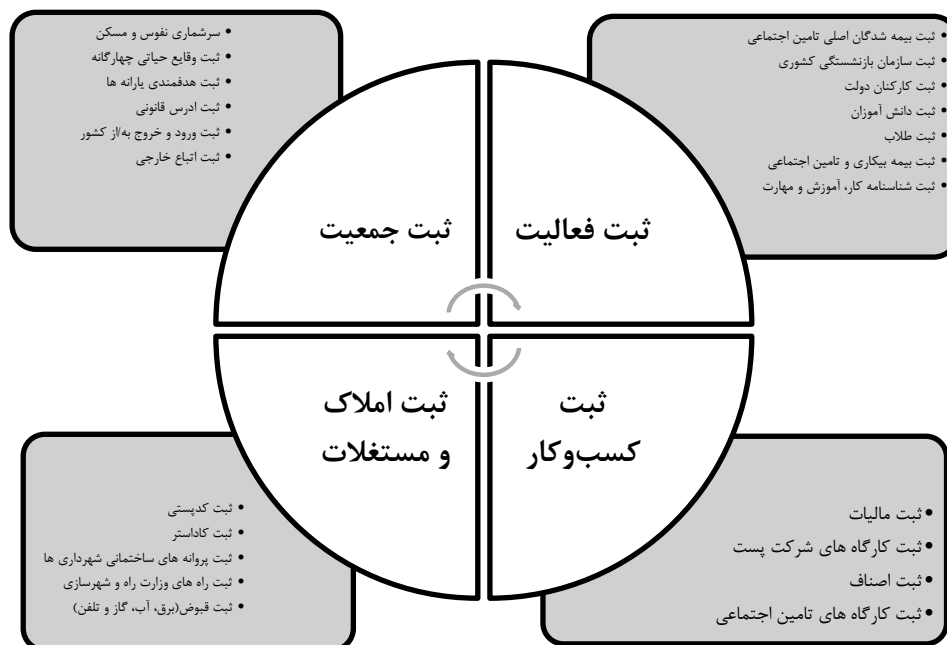
بررسی و آسیب‌شناسی نظام اطلاعات فعلی بازار کار نشان می‌دهد که چند دسته نقاط ضعف در این خصوص وجود دارد و می‌بایست برطرف شود:

الف) عدم استقرار داده‌های ثبتي مبنا در کشور

در حال حاضر جمع‌آوری آمار و اطلاعات بازار کار براساس روش نمونه‌گیری (سنتی) و مراجعه حضوری به خانوار و تکمیل پرسشنامه است. در حالی که شناسایی چالش‌های بازار کار و برنامه‌ریزی و سیاستگذاری در جهت رفع این چالش‌ها، نیازمند آمار و اطلاعات بیشتر، دقیق‌تر و در فواصل زمانی کوتاه‌تر است و این ضرورت با افزایش روزافزون جمعیت، بهبود فناوری اطلاعات و تراکم داده‌های اداری نگهداری شده در ثبت‌های مختلف، بیش از پیش نمایان شده است. به طوری که روش سنتی کنونی به همراه مشکلات اجرایی سرشماری آن، پاسخگوی این دست از مطالبات نخواهد بود. لذا لازم است با بهره‌گیری از تجارب سایر کشورها به سمت روش‌های بهینه براساس داده‌های ثبتي مبنا و استفاده از داده‌های اداری ثبت شده حرکت کرد.

شکل ۲ چارچوب کلی نظام آماری ثبتي مبنا را نشان می‌دهد. این نظام شامل چهار بخش اصلی ثبت جمعیت، ثبت فعالیت، ثبت کسب‌وکار و ثبت املاک و مستغلات است. از چهار بخش عنوان شده دو بخش به طور مستقیم (ثبت فعالیت و ثبت کسب‌وکار) و دو بخش دیگر به طور غیرمستقیم با نظام اطلاعات بازار کار مرتبطند. پیاده‌سازی چنین ساختار آماری در کشور می‌تواند کمک شایانی به دسترسی به آمارهای بازار کار و تحلیل دقیق این بازار کند.

شکل ۲. چارچوب کلی آمارهای ثبتی مبنا



مأخذ: مرکز آمار ایران، ضرورت و الزامات تغییر روش اجرای سرشماری به ثبتی مبنا.

ب) نواقص و خلأهای داده‌های نظام اطلاعات بازار کار ایران

- پرسشنامه‌های طرح آمارگیری نیروی کار، عموماً جامعیت مورد انتظار را ندارند. داده‌های دستمزد در آنها جمع‌آوری نمی‌شوند. همچنین به‌صورتی طرّاحی شده‌اند که در شناسایی مشاغل غیررسمی ضعیف هستند. تجارب کاری افراد غیرفعال و همچنین مباحث بیمه‌ای پرسیده نمی‌شود. از طرف دیگر وزن‌دهی و مقایسه‌های سری زمانی نیز در این پرسشنامه‌ها ضعیف هستند. انتشار داده‌های این طرح نیز با مشکل روبه‌رو است به‌طوری که در مقاطعی با فاصله اندکی پس از گردآوری منتشر می‌شود و در مقاطعی حتی یک سال تا انتشار آنها فاصله ایجاد می‌شود.
- مشکلاتی نیز در آمار عملکرد کارایی‌ها وجود دارد. برای مثال، کارگاه‌ها با کد یکتا ثبت نمی‌شوند. داده‌های آن نیز معمولاً منتشر نمی‌شوند. از طرف دیگر، پرسشنامه‌های آن نیز برای افراد جویای کار و کارگاه‌ها ناقص است.
- داده‌های سمت تقاضا نیز ضعف‌های متعددی دارند. از جمله اینکه سرشماری کارگاهی، مخصوصاً کارگاه‌های خرد، وجود ندارد.

داده‌های مهمی نیز وجود دارند که اساساً استخراج نمی‌شوند. این داده‌ها عبارتند از:

- اندازه‌گیری مهارت
- فرصت‌های شغلی خالی



- آمار دقیق سازمان‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کشور در سطح منطقه به تفکیک جنسیت و تعداد آموزش‌گیرندگان

- داده‌های مناسب سمت تقاضای نیروی کار

ج) عدم هماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی برای تبادل اطلاعات و نبود دانش استفاده از داده‌های اداری ثبت شده

داده‌های بسیاری در کشور وجود دارد که یا به دلیل عدم همکاری و هماهنگی دستگاه‌های اجرایی دسترسی به آن، حتی برای زیرمجموعه‌های دولت دشوار یا ناممکن است که از آن جمله می‌توان به داده‌های مالیاتی و داده‌های تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی اشاره کرد که برای تحلیل بازار کار بسیار کلیدی هستند یا در برخی موارد امکان تبادل داده هم وجود دارد، اما دانش استفاده از داده اداری ثبت شده و تبدیل آن به یک داده قابل تحلیل وجود ندارد.

د) حساسیت‌های بی منطق و عدم انتشار داده

یکی دیگر از چالش‌های موجود در نظام آمار و اطلاعات بازار کار اینست که بعضاً برخی از داده‌ها و اطلاعات بدون هیچ دلیل منطقی و قانع کننده در لیست داده‌های محرمانه قرار می‌گیرد و نه تنها از انتشار عمومی محروم می‌شود بلکه برای دسترسی دستگاه‌ها و نهادهای دولتی نیز می‌بایست با رعایت چارچوب و ضوابط خاصی انجام گیرد. این در حالیست که اولاً مشخص نیست نهاد یا متولی تعیین داده‌های محرمانه کجاست؟ و یا براساس چه ضوابطی یک داده محرمانه تلقی می‌گردد؟ از سوی دیگر نحوه نظارت و پاسخگویی بر اینکه بی دلیل داده‌ای محرمانه تلقی نشود و یا از انتشار محروم نگردد، نیز مشخص نیست.

همچنین با مقایسه بین کشورهای دیگر و ایران، می‌توان فهمید که بسیاری از داده‌های مورد استفاده آنها در نظام اطلاعات بازار کار، در ایران نیز تولید می‌شوند. تفاوت عمده آن است که در ایران، یک تارنما و یا پورتال دسترسی مشخصی به اطلاعات بازار کار وجود ندارد.

۷. توصیه سیاستی برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه در ایران

در ساختار سیاستگذاری ایران، تلقی نادرستی وجود دارد و آن این است که نظام اطلاعات بازار کار را به عنوان استقرار یک نظام ثبت و ضبط اطلاعات افراد معنا می‌کند. به طور مثال در این نگاه، با اعطای یک کد یکتا به هر فرد و شغل، نظام اطلاعات تکمیل می‌شود و در واقع هدف جایگزینی نظام اطلاعات ثبتی به جای ساختار فعلی است.

اما برخلاف این تصور، هدف از نظام اطلاعات بازار کار، جمع‌آوری، تحلیل و انتشار داده‌های موجود در زمینه بازار کار به صورت گسترده در سطوح مختلف است. به همین دلیل، استقرار نظام اطلاعات

بازار کار یک امر پیچیده سیاستگذاری است و می‌توان در خصوص الزام همکاری بین دستگاهی و پیش‌بینی منابع لازم برای راه‌اندازی آن از پتانسل تقنینی مجلس نیز استفاده کرد.

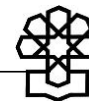
آنچه در سیستم اطلاعات بازار کار هر کشور مهم و حائز اهمیت است، رسیدن به چارچوب مشترک ازسوی همه بازیگران در این سیستم است که نیازمند شبکه‌سازی و تعاملات بین آنهاست. البته در این میان، نقش وزارت کار، مرکز آمار و نهاد آموزشی بسیار پررنگ‌تر از بقیه خواهد بود. از جانب دیگر، هرچه در این تعاملات، روش آماری از داده‌های نمونه‌ای به سمت داده‌های ثبتي (ثبتي - مبنای) تغییر جهت یابد، داده‌های مستخرج شده منطبق با واقعیات خواهد بود و بهتر می‌توان از آن تحلیل‌هایی ارائه نمود. طی این فرایند می‌بایست الزامات تقنینی و اجرایی، به‌طور گام‌به‌گام پیش‌بینی و عملیاتی گردد و در ضمن این فرایند، نواقص داده‌های نظام اطلاعات فعلی نیز برطرف شود.

بهبود وضعیت نظام اطلاعات بازار کار در ایران می‌تواند با هزینه بسیار کم و تشکیلات بسیار کوچک اتفاق افتد. بسیاری از داده‌های مهم برای بازار کار ایران هم‌اکنون نیز توسط مراجع مختلف جمع‌آوری می‌شود. از طرف دیگر، وجود بستر اینترنت باعث شده که انتشار داده‌ها و تحلیل‌های مربوط به بازار کار در این فضا بسیار راحت باشد؛ به‌گونه‌ای که با گروه کوچکی از طراحان وب و همچنین سپردن تحلیل‌های بازار کار به محیط‌های دانشگاهی می‌توان به برخی اهداف تعیین شده دست پیدا کرد. با این حال بدیهی است راه‌اندازی کامل نظام اطلاعات بازار کار در کشور نیازمند منابع مالی مشخص خواهد بود.

۱-۷. تغییر ساختار نظام فعلی اطلاعات بازار کار ایران

همان‌طور که گفته شد ساختار فعلی نظام اطلاعات بازار کار در ایران به نظام پایه شبیه است و آسیب‌شناسی ساختار نظام فعلی اطلاعات بازار کار ایران، نشان می‌دهد که برای تحقق نظام جامع اطلاعات بازار کار می‌بایست، تغییر ساختار اتفاق بیفتد. کلیت آسیب‌شناسی این امر، ضرورت توجه به چند محور اساسی را نشان می‌دهد:

۱. به‌منظور پرهیز از پراکندگی و موازی‌کاری لازم است تا یک متولی و هماهنگ‌کننده مشخص تعیین گردد. در این راستا با توجه به پتانسیل‌های موجود در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، پیشنهاد می‌گردد نهادی ذیل این وزارتخانه به‌عنوان متولی و هماهنگ‌کننده این حوزه تشکیل شود.
۲. از آنجایی که موضوع نظام اطلاعات بازار کار فرابخشی و بین‌دستگاهی است، لذا لازم است تا تدابیر همکاری و هماهنگی سایر دستگاه‌های اجرایی با نهاد متولی این امر پیش‌بینی گردد.
۳. با توجه به اهمیت موضوع استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار در اسناد بالادستی و به جهت افزایش انگیزه و ضمانت اجرایی آن، لازم است منابع مشخصی برای این امر در نظر گرفته شود.



۴. همچنین لازم است یک نظام نظارت و ارزیابی بر عملکرد این نهاد پیش‌بینی گردد، به طوری که متولی این امر از نظر قانونی ملزم باشد سالیانه گزارش عملکرد خود و عملکرد تک‌تک دستگاه‌های تحت هماهنگی خود را تهیه و در اختیار نهاد نظارتی قرار بدهد.

۲-۷. تکمیل داده‌های نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران

برای تکمیل داده‌های نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران، در مرحله اول می‌توان از داده‌های زیر که در ایران وجود دارند، برای انتشار و تحلیل استفاده کرد:

- آمارهای جمعیتی و خانوار سرشماری پنج‌ساله ایران
- آمارهای مربوط به طرح آمارگیری از نیروی کار
- آمارهای مربوط به طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ کارکن و بیشتر
- آمارهای مربوط به طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار
- آمار پنج‌ساله مهاجران در کشور
- آمار تحصیلات (باسوادی، دانش‌آموزان دوره‌های عمومی، دانشجویان و...)
- آمار عملکرد کاربایی‌ها

این نکته حائز اهمیت است که داده‌های موجود ضعف‌هایی دارند که باید برطرف شوند. اصلی‌ترین ضعف‌ها در طرح آمارگیری نیروی کار، به‌خصوص پرسشنامه و وزن‌دهی، آمار عملکرد کاربایی‌ها، که شامل عدم ثبت کارگاه‌ها با کد یکتا، پرسش‌های ناکافی از افراد جویای کار و کارگاه‌ها و داده‌های سمت تقاضا به‌همراه سرشماری کارگاهی و نبود داده‌های کارگاه‌های خرد است. این ضعف‌ها در مرحله دوم باید برطرف شوند. از طرف دیگر داده‌هایی نیز وجود ندارند و باید تهیه شوند تا به یک نظام اطلاعات بازار کار قوی دست پیدا کرد. داده‌های اندازه‌گیری مهارت شاید مهم‌ترین این خلأها باشد. همچنین داده‌های فرصت‌های شغلی خالی، آمار سازمان‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کشور و داده‌های خرد سمت تقاضای نیروی کار نیز موجود نیستند.

جدول ۶. مجموعه داده‌های نیازمند تکمیل در نظام اطلاعات بازار کار فعلی ایران

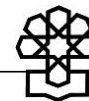
۱. جمعیت	تکمیل داده‌های سمت عرضه و تقاضا
۲. افراد شاغل و بیکار	
۳. آمار جزئی اشتغال در سطح بنگاه براساس نوع بنگاه و صنعت مربوطه	
۴. صلاحیت و مهارت افراد شاغل و جویای شغل	
۵. درآمد و هزینه براساس منطقه سکونت	
۶. اعانه‌های پرداختی به افراد خارج از کار	
۷. مشاغل خالی و داده‌های مراکز کاربایی	
۸. اطلاعات جزئی مدارس دولتی و خصوصی (ورود به دانشگاه و اشتغال را شامل شود)	
۹. اطلاعات تغییرات دستمزد در هر سال	

۱. فرصت‌های شغلی خالی در سطح صنعت/منطقه ۲. ساعت‌های کاری در سطح صنعت ۳. متوسط پرداختی در سطح صنعت ۴. اشتغال در صنایع و شغل‌های مختلف ۵. مهارت‌آموزی‌های مرتبط با مشاغل و نیاز صنایع مختلف به مهارت‌های مختلف ۶. محیط‌های کاری ثبت‌شده	تکمیل داده‌های سمت عرضه بازار کار
۱. هزینه استخدام نیروی کار به‌صورت سالیانه در صنایع و مناطق مختلف ۲. میزان تقاضای نیروی کار در صنایع و مناطق مختلف ۳. تعداد مهارت‌آموزان در بخش‌های مختلف	تکمیل داده‌های سمت تقاضای بازار کار
۱. حقوق و مزایای کارگر و کارفرما ۲. مسائل مرتبط با شغل نظیر ترک شغل، دستمزد و صندوق بازنشستگی ۳. گزارش حوادث و ادعا در مورد سوانح محیط کار	تکمیل داده‌های مربوط به قوانین مرتبط با بازار کار

از جانب دیگر، هرچه در این فرایند از داده‌های نمونه‌ای به سمت داده‌های ثبتي (ثبتي - مبنا) تغییر جهت یابد، داده‌ها منطبق با واقعیات خواهد بود و بهتر می‌توان از آن تحلیل‌هایی ارائه کرد. بر این اساس، با فرض لحاظ شدن دو نکته فوق (تولید داده‌های ناموجود و رفع نواقص داده‌های موجود) در سیستم اطلاعات بازار کار در اقتصاد ایران، این سیستم باید دربرگیرنده داده‌هایی از ویژگی‌های فردی و اجتماعی هر فرد در سیستم اقتصادی و اجتماعی کشور باشد. بر همین اساس، داده‌ها مشتمل بر داده‌های کارجویان، کارفرمایان، نهادهای کارایی، مؤسسات آموزشی (رسمی و غیررسمی) و نهادهای تأمین اجتماعی است. البته این داده‌ها بیشتر طرف عرضه را نشان می‌دهد. داده‌های طرف تقاضا نیازمند تکمیل داده‌های بنگاه‌های اقتصادی به‌صورت گسترده و داده‌های حساب‌های ملی است. البته با توجه به تلاش و اقدامات اخیر مرکز آمار ایران، زیرساخت استقرار روش آماری ثبتي - مبنا فراهم شده و لازم است تا الزامات تقنینی اجرای این روش، در چشم‌انداز سیاستگذاری کشور، پیش‌بینی و مدنظر قرار گیرد.

انتظار بر این است که با استقرار سامانه ملی اشتغال و کسب‌وکار توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، بخش مهمی از نیازهای این سیستم مرتفع شود، چراکه بخش مهمی از ویژگی‌های فردی و اجتماعی افراد براساس یک کد شغلی مشخص طبقه‌بندی خواهد شد تا متناسب با آن مطابق خواسته‌ها و نیازها این داده‌ها برای گروه‌های ذی‌نفع (دولت، کارجویان، کارفرمایان و سایر افراد جامعه) و در چارچوب سیستم اطلاعات بازار کار ایران، استاندارد شود و مورد پردازش و تحلیل قرار گیرد. البته لازم است در این خصوص، مطابق با استانداردهای مرکز آمار ایران اقدام شود و به این منظور وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید با مرکز آمار ایران، ارتباط مستمر و مؤثری داشته باشد.

همچنین براساس نوع کاربران نظام اطلاعات بازار کار (چهار گروه متقاضی جویای کار، کارفرمایان، سیاستگذاران و پژوهشگران) لازم است تحلیل و تفسیر داده‌ها انجام گیرد و ارتباط مداوم با این افراد برای کسب اطلاعات مورد نیاز آنها در تحلیل‌ها ضروری به‌نظر می‌رسد.



جدول ۷. متقاضیان اطلاعات بازار کار و نیاز آنها

نیازها	متقاضی
<ul style="list-style-type: none">• تحلیل تغییرات تقاضای بازار کار (در سه سطح صنعت، مهارت و منطقه)• تحلیل مهارت‌های آموزشی و تقاضای آنها از نهادهای آموزشی متفاوت• تحلیل مسائل مربوط به نیروی کار (مانند دستمزد، بیمه بیکاری و مسائل کار)	افراد جویای کار
<ul style="list-style-type: none">• تحلیل عرضه نیروی کار و تمرکز بر مهارت‌های آنها• تحلیل تغییرات مربوط به نیروی کار (دستمزد، بیمه بیکاری، قوانین کار)	کارفرمایان
<ul style="list-style-type: none">• اطلاعات معیشتی شاغلان و بیکاران• اطلاعات تفاوت‌های منطقه‌ای و آمایش سرزمین• حقوق و ملزومات کارگر و کارفرما	سیاستگذاران
داده‌های فصلی یا سالیانه	پژوهشگران

لازم است بعد از تغییر ساختار، تحلیل و انتشار داده‌ها با مشاوره نمایندگان نیروی کار، کارفرمایان و سیاستگذاران صورت گیرد و رابط‌های کاربری متناسب با متقاضیان ایجاد شود. همچنین بهتر است تارنماهای مجزایی ایجاد شود تا در آن داده‌ها و تحلیل‌های مربوط به متقاضیان ارائه شده و نحوه استفاده از این اطلاعات در تارنماهای مذکور تشریح و تبیین گردد.

جمع‌بندی

اطلاعات بازار کار براساس تعریف کارگروه دفتر وزارتی بازار کار عبارت است از: «اطلاعاتی که برای تصمیم‌گیری بازار کار نیاز است».

البته بدیهی است که متناسب با شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر کشور، می‌توان فاکتورها و مؤلفه‌های متعددی برای نظام اطلاعات بیان نمود و این طبیعی است که جزئیات اطلاعات بازار کار در بین کشورها متفاوت باشد هرچند که مؤلفه‌های پایه مشابه و یکسان هستند.

اهمیت و ضرورت وجود نظام اطلاعات بازار کار را می‌توان در ارائه سیگنال‌های درست به سیاستگذاران، کاهش هزینه شغلیابی برای نیروی کار و بنگاه‌ها، افزایش انطباق بین عرضه و تقاضای بازار، کاهش هزینه مبادله و آثار خارجی منفی، افزایش کارایی سیستم آموزشی به همراه افزایش اطلاعات برپایه فرصت‌های یادگیری، تنظیم بازار کار و تحقق برابری اجتماعی بیان کرد.

برای طراحی نظام اطلاعات بازار کار بهینه می‌بایست در ابتدا اجزای نظام اطلاعات بازار کار بهینه، الزامات و مراحل پیاده‌سازی آن را بررسی و شناسایی کرد. اجزای نظام اطلاعات بازار کار، اطلاعات متناسب، دقیق و به‌روز، تحلیلگران بازار کار و ابزارهای انتقال هستند. الزامات نظام اطلاعات بازار کار بهینه شامل مدیریت و هزینه مؤثر، زیرساخت نهادی و تأمین منافع ذی‌نفعان اصلی، آموزش و راهنمایی برای استفاده بهینه از اطلاعات و تحلیل و تفسیر داده است و پیاده‌سازی نظام اطلاعات بازار کار بهینه

را می‌توان در پنج مرحله (تعیین اهداف تحلیل، جمع‌آوری داده، ایجاد ظرفیت، تحلیل، انتشار و استفاده از داده‌ها و تحلیل‌های بازار کار) تعریف کرد.

نظام اطلاعات بازار کار را براساس ساختار می‌توان به سه نوع تقسیم کرد: نظام پایه، نظام میانی و نظام پیشرفته. سیستم فعلی نظام اطلاعات بازار کار در ایران به نظام پایه (نوع اول) شبیه است و در حال حاضر دو مرکز و نهاد رسمی کشور، مرکز آمار ایران و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در خصوص اطلاعات بازار کار فعالیت دارند.

آسیب‌شناسی نظام اطلاعات بازار کار ایران، از دو جنبه ساختار و داده قابل بررسی است. مهم‌ترین چالش‌های موجود از منظر ساختار را می‌توان فقدان الگو و راهبرد مشخص در خصوص سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی آماری، فقدان متولی مشخص، پراکندگی و موازی‌کاری، فقدان مکانیسم نظارتی و فقدان تکلیف قانونی مصرح در شرح وظایف نهادهای متولی آمار و اطلاعات بازار کار دانست.

همچنین در کنار عدم استقرار نظام جامع ثبتي - مبنا، در داده‌های موجود نیز ضعف‌هایی در خصوص پرسشنامه و وزن‌دهی، آمار عملکرد کاربایی‌ها و داده‌های سمت تقاضا به‌همراه سرشماری کارگاهی و نبود داده‌های کارگاه‌های خرد وجود دارد و چالش دیگر عدم استخراج داده‌هایی نظیر اندازه‌گیری مهارت، فرصت‌های شغلی خالی، آمار سازمان‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کشور و داده‌های جزئی سمت تقاضای نیروی کار است که می‌بایست تهیه شوند. همچنین عدم هماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی برای تبادل اطلاعات و عدم دانش استفاده از داده‌های اداری ثبت شده، چالش دیگری است که می‌بایست به رفع آن توجه شود.

آسیب‌شناسی نظام فعلی اطلاعات بازار کار ایران، نشان می‌دهد که برای تحقق نظام جامع اطلاعات بازار کار می‌بایست، تغییر ساختار با تأکید بر تعیین متولی مشخص، پیش‌بینی نحوه هماهنگی بین دستگاهی و مکانیسم نظارت انفاق بیفتد.

البته طی این فرایند می‌بایست الزامات تقنینی و اجرایی، تغییر روش جمع‌آوری آمار از داده‌های نمونه‌ای به سمت داده‌های ثبتي (ثبتي - مبنا) نیز پیش‌بینی و عملیاتی گردد و نواقص داده‌های نظام اطلاعات فعلی نیز برطرف شود.

منابع و مأخذ

۱. رئیس، بنفشه. نقش اطلاعات بازار کار در تنظیم بازار مقایسه بین‌المللی، مرکز آمار و اطلاعات بازار کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۸۶.
 ۲. موسوی‌نیک، هادی. آسیب‌شناسی نظام آماری کشور ۷. آسیب‌شناسی نظام آماری ایران و راهکارهای پیشنهادی دفتر مطالعات اقتصادی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
 ۳. مرکز آمار ایران، ضرورت و الزامات تغییر روش اجرای سرشماری به ثبتي - مبنا، ۱۳۹۹.
4. Defining Labor Market Information (LMI) and LMI Customers"; Navigate the



- World of Labor Market Institute.
5. Woods, J. F., & O'Leary, C. J. (2006). Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System.
 6. Maurya, M., & Shah, N. (2014). Labour market information system. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, 3(3), 534-541.
 7. Labor Market Information System: Collecting Information and Data on Labor Market Trends"; ETF Skills Anticipation Background Note; Feb 2017.
 8. "Designing a System of Labor Market Statistics and Information." Goldfarb, Robert, and Arvil Van Adams. 1993. Washington, DC: The World Bank.
 9. The role of labor market information for adjustment: international comparisons." Center for the Study of Living Standards (CSLS). (October 13, 2005, first draft). Prepared for Industry Canada.
 10. Summative Evaluation of HRSDC Labor Market Information Products and Services: Final Report." Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). 2005.
 11. SAVARD, R., MICHAUD, G., BILODEAU, C., & ARSENEAU, S. (2005). THE IMPACT OF LMI ON THE CAREER DECISION-MAKING PROCESS.
 12. "Labour market information and analysis for skills development", Sparreboom T, Marcus Powell. International Labour Organization, Employment Trends Unit, Economic and Labour Market Analysis Department, Geneva Employment Working Paper No.27, 2009.
 13. Woltermann, S. (2004). The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies (in arabic). InWEnt.
 14. SORENSEN, KJARTAN, and JEAN-MICHEL MAS. "A roadmap for the development of Labor Market Information Systems." (2015).
 15. National Skill Development Corporation (NSDC) Ernst and Young (Firm). "Concept paper on labour market information system: an Indian perspective." (2011).
 16. Mangozho, Nicholas. Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies. International Labour Organization, 2003.
 17. Downes, Andrew S. Caribbean labour market challenges and policies. Vol. 45. United Nations Publications, 2006.



شماره مسلسل: ۱۷۶۲۸

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: نظام اطلاعات بازار کار: مفهوم‌شناسی و بررسی وضعیت ایران

نام معاونت: مطالعات اقتصادی (گروه اقتصاد کلان و مدل‌سازی)

تهیه و تدوین‌کنندگان: فاطمه عزیزخانی، رضا مرادی، مهران بهنیا

اظهار نظرکنندگان: جواد حسین‌زاده، علیرضا زاهدیان، علاءالدین ازوجی، فریبا بنی‌هاشم،

محمد سلیمانی، سیدنعمت‌اله میرفلاح نصیری

ناظران علمی: سیدعلی روحانی، موسی شهبازی غیائی، محمدرضا عبداللهی

واژه‌های کلیدی:

۱. بازار کار

۲. آمار

۳. اطلاعات

۴. نظام آماری ثبتي - مبنا



تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۵/۱۱