

## راهبرد سیاستگذاری اشتغال جوانان در ایران

جعفر هزارجریبی<sup>۱</sup>

بهمن سبحانی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۴/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۶/۱۱

در حال حاضر بیکاری جوانان یکی از مسائل اساسی کشور است و شناسایی چالش‌های سیاستگذاری اشتغال از پیش‌نیازهای اصلی رفع این مشکل به شمار می‌آید. هدف از انجام این تحقیق، شناسایی چالش‌های اساسی اشتغال جوانان و ارائه راهبردی مناسب جهت سیاستگذاری می‌باشد. این پژوهش به روش کیفی انجام شده و داده‌های آن از طریق مصاحبه با ۱۷ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان حوزه بازار کار و سیاستگذاری اشتغال به دست آمده و برای تحلیل یافته‌های تحقیق از مدل‌های SWOT و AHP بهره گرفته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که نقاط ضعف درونی بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۸۹ و وزن نسبی ۰/۷۶۶) اهمیت بیشتری در بازار کار دارد. پس از آن، فرصت‌های خارج از بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۷۹ و وزن نسبی ۰/۷۵۴) دارای اهمیت است. تهدیدهای خارج از بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۷۴ و وزن نسبی ۰/۷۴۹) در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد و در نهایت نقاط قوت درونی بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۲۹ و وزن نسبی ۰/۶۹۹) کمترین اهمیت و تأثیر را دارند. در نتیجه باید گفت در هر کدام از عرصه‌ها و ابعاد بازار کار ابتدا باید راهبردهای تغییر جهت (WO) در پیش گرفته شوند. از جمله این راهبردها می‌توان به «تغییر شیوه هدایت تحصیلی دانش‌آموزان از رشته‌های نظری به رشته‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی»، «کاهش ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها به‌خصوص در رشته‌های نظری و غیرفنی»، «برقراری سیستم مالیات متناسب با درآمد به‌خصوص در بخش‌های غیر تولیدی و واسطه‌ای» و «تغییر رویه ایجاد مشاغل سرمایه‌بر به مشاغل کاربر» اشاره نمود.

**واژگان کلیدی:** سیاستگذاری اشتغال، جوانان، مدل SWOT و مدل AHP

<sup>۱</sup> استاد، گروه رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) E-mail: Jafar\_hezar@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، گروه رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## مقدمه

بر اساس نتایج سرشماری سال ۱۳۹۵، جوانان ۱۵ تا ۲۹ ساله حدود یک چهارم (۲۵/۱ درصد) جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵) و نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که نرخ بیکاری این گروه سنی ۲۷/۳ درصد است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۶). در برآوردهای جهانی نیز، نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله ایران ۲۸/۴ درصد اعلام شده است (سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) که این وضعیت از نظر اجتماعی و اقتصادی پیامدهای منفی زیادی به دنبال دارد. بنابراین، پدیده بیکاری جوانان یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی و اقتصادی کشور است. گستردگی و دامنه تأثیر این وضعیت به حدی است که به یکی از مسائل بدیهی و موضوع گفتگوهای روزمره مردم، رسانه‌ها، دانشگاهیان، سیاستگذاران و ... تبدیل شده است. نکته دیگر به نگرانی از افزایش نرخ بیکاری جوانان به‌خصوص جوانان دارای تحصیلات دانشگاهی مربوط می‌شود که روز به روز پررنگ‌تر می‌شود و تأثیرات منفی آن بر زندگی جوانان و خانواده‌ها و به طور کلی جامعه آشکارا نمودار است. همچنین باید به مشکل جوانانی اشاره نمود که تحصیلات دانشگاهی ندارند، یعنی به دلایلی از حیطه نظام آموزشی خارج شده‌اند و بدون داشتن مهارت خاصی به دنبال کار می‌گردند و امکان دستیابی به شغل مناسب برای آن‌ها به مراتب پایین‌تر است.

از آنجا که امروزه به کارگیری حداکثری نیروی کار فعال به منظور دستیابی به اشتغال کامل جزو وظایف دولت‌ها محسوب می‌شود، بنابراین آن‌دسته از سیاست‌ها، قوانین، برنامه‌ها و خدماتی که به آماده‌سازی جوانان برای ورود به بازار کار، افزایش دانش و مهارت آن‌ها متناسب با نیازهای بازار کار، ایجاد اشتغال برای جوانان، حمایت از اشتغال پایدار آنان و نیز حمایت‌های ترمیمی حین اشتغال به کار مربوط می‌شود، را می‌توان «سیاستگذاری اشتغال» نامید. بدیهی است که کاهش یا افزایش نرخ بیکاری جوانان به طور مستقیم به نتایج این سیاستگذاری‌ها مربوط است.

در واقع، دولت‌ها با داشتن توانایی سیاستگذاری و مداخله در بازار کار می‌توانند اقداماتی جهت کاهش بیکاری جوانان انجام دهند، اما برای این کار، قبل از هرچیز باید عواملی که سبب بروز مشکلات برای ورود جوانان به بازار کار و یافتن کار مناسب است، شناسایی شوند. با شناسایی این عوامل، سیاست‌گذاران کشور مبنایی در

---

<sup>۱</sup> International Labor Organization

زمینه چگونگی مداخله در بازار کار به منظور متعادل نمودن عرضه و تقاضا در اختیار خواهند داشت. در زمینه شناسایی چالش‌های بازار کار و اشتغال در ایران تلاش‌هایی صورت گرفته و پیشنهادهایی برای رفع آن‌ها ارائه شده است.

هرندی و فلاح (۱۳۸۶) سازمان‌نیافته بودن بازار کار کشور و کم‌رنگ بودن نقش مؤسسات کاربایی و مؤسسات محل تحصیل، کم بودن فرصت‌های شغلی، عدم تطابق تحصیلات و آموزش‌های دریافت‌شده جوانان با نیازهای بازار کار، وجود نابرابری و تبعیض جنسیتی در بازار کار را چالش‌های عمده اشتغال جوانان در ایران بر شمرده‌اند. آنها برای رفع این موانع، سیاستگذاری و برنامه‌ریزی در زمینه ایجاد مشوق‌هایی برای ترغیب جوانان به اشتغال در بخش کشاورزی، اعطای وام‌های خوداشتغالی به جوانان، بهبود سیستم اطلاع‌رسانی بازار کار در هر دو بعد عرضه و تقاضا، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای سیستم آموزش عالی و فنی حرفه‌ای کشور و توسعه آموزش‌های کاربردی منطبق با نیازهای بازار کار را پیشنهاد داده‌اند.

سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۵ در گزارشی با عنوان «راهبرد اشتغال برای جمهوری اسلامی ایران» به رابطه اقتصاد کلان ایران و چالش‌های موجود در بازار کار اشاره نموده است: «لازم است تا این کشور از طریق سرمایه‌گذاری‌های فشرده در نیروی کار و افزایش جهت‌گیری صادرات، به ویژه در بخش‌های غیر نفتی فرصت‌های اشتغال را گسترش دهد. الزامات کلیدی این امر، از یکسو، تغییر مسیر روند گذشته سرمایه‌گذاری‌های وسیع در بخش سرمایه به سمت سرمایه‌گذاری در نیروی کار و از سوی دیگر، تنوع و گسترش تبادلات کالاها و خدمات تحت شرایط محیط اقتصادی جهانی است. این امر مستلزم کاهش تقاضای منابع بخش عمومی از طریق تامین مالی شفاف عمومی و تغییر سیاست از جایگزینی واردات به جهت‌گیری صادرات با تغییر جهت‌گیری بخش بانکی به منظور حمایت از رشد بخش خصوصی است» (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۵: ۶۶). همچنین، در این گزارش به وجود چالشی بزرگ در انتقال مهارت‌های بازار کار به جمعیت در حال افزایش فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در مناطق شهری و افراد بی‌سواد در مناطق روستایی اشاره شده است و به همین علت بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای<sup>۱</sup> در آماده‌سازی طرف عرضه نیروی کار تأکید زیادی نموده است. راهبرد پیشنهادی سازمان برای ایران چهار عنصر کلیدی کار

---

<sup>۱</sup> TVTO

شایسته را با یکدیگر ترکیب نموده است: مرکزیت اشتغال در سیاست‌های اقتصادی؛ تضمین حقوق اساسی در محل کار؛ تعیین کف حمایت اجتماعی و ترویج گفتگوی اجتماعی. در مجموع، راهبردهای ارائه شده، بخش‌های کلان اقتصادی، سیاست‌گذاری اشتغال و سیاست‌های فعال بازار کار از قبیل ارتقای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، تقویت بنگاه‌های کوچک و متوسط و بهبود سیستم اطلاعات بازار کار را شامل می‌شود.

امیری و همکاران (۱۳۹۰) مهم‌ترین چالش‌های بازار کار ایران را «نامناسب بودن فضای کسب و کار، جوانی جمعیت، دولتی بودن شدید اقتصاد، پایین بودن نرخ مشارکت نیروی کار و پایین بودن نرخ تشکیل سرمایه، عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار، وجود محدودیت غیرمتمعارف و غیر اقتصادی خارجی (تحریم‌ها)، بالا بودن هزینه بهینه سازی نیروی کار در بنگاه‌های تولیدی متناسب با سطح تولید، بالا بودن هزینه‌های بالاسری نیروی کار (مانند تعطیلی‌ها و مرخصی‌ها)، نبود شبکه اطلاع‌رسانی مناسب در بازار کار، عدم توسعه بنگاه‌های کارآیابی خصوصی و عدم توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کارآیابی و هدایت شغلی» می‌دانند. راهبردهای پیشنهادی آن‌ها برای فائق آمدن بر این چالش‌ها در سه بخش ارائه شده است:

- راهبردهایی در جهت بهبود طرف تقاضای بازار کار: اعطای مشوق‌های لازم برای جذب سرمایه‌های ایرانیان مقیم خارج؛ تسهیل سرمایه‌گذاری خارجی در طرح‌های بزرگ؛ ایجاد سازوکارهای لازم و عملی برای افزایش سرمایه‌گذاری بخش‌های خصوصی و تعاونی؛ در نظر گرفتن تسهیلات ویژه برای سرمایه‌گذاران در طرح‌های کاربر؛ طراحی خوشه‌های تولیدی - صنعتی هدفمند و مدیریت شده و جلوگیری از افزایش بی‌رویه واردات کالاهای مصرفی.
- راهبردهایی در جهت بهبود طرف عرضه بازار کار: ایجاد محدودیت‌های جدی در مهاجرپذیری؛ تسهیل شرایط در جهت صادرات نیروی کار به خارج از کشور؛ ایجاد زمینه‌های مناسب در خود اشتغالی؛ حمایت‌های نظام‌مند از واحدهای موجود در مواقع بحرانی.
- راهبردهایی در جهت بهبود محیط کار: اصلاح قوانین و مقررات کشور در جهت بهبود فضای کسب و کار؛ ایجاد پایگاه اطلاعاتی مناسب جهت شناخت ابعاد و ساختار بیکاری و شفافیت بازار کار؛ ایجاد هماهنگی بین نظام آموزشی و نیازهای بازار کار؛ فرهنگ‌سازی جهت ارتقای جایگاه کارآفرینی در

کشور؛ آزادسازی اقتصادی در کنار خصوصی سازی؛ اجتناب از مخدوش نمودن امنیت سرمایه گذاری با تحمیل هزینه های جدید به کارفرمایان؛ استفاده از فرصت دوره وظیفه عمومی در جهت ارتقای سطح کیفی نیروی کار؛ ایجاد نظام های حمایتی کارگران در جهت تأمین امنیت اقتصادی و اجتماعی؛ معتبر دانستن مفاد پیمان های دسته جمعی فیما بین تشکل های کارگری و کارفرمایی و اعمال نظارت سه جانبه «دولت - اتحادیه های کارگری - تشکل های کارفرمایی» در بازار کار (امیری و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۱-۳۵).

مرکز پژوهش های مجلس (۱۳۹۳) در پژوهشی به چالش های اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی پرداخته است. در این گزارش پایین بودن وضعیت بهره وری اقتصاد کشور به اثربخش نبودن آموزش عالی در ایران نسبت داده شده است و محقق با یک رویکرد جامع نگر در پی پاسخ به چرایی این پدیده است. در یک رویکرد، چهار خاستگاه اصلی برای مسائل آموزش اشتغال دانش آموختگان ذکر شده است: تقاضای پایین اقتصاد برای دانش آموختگان آموزش عالی؛ اشتغال پذیری پایین دانش آموختگان آموزش عالی؛ ناهماهنگی بازار کار دانش آموختگان و بازار خدمات آموزش عالی و فضای نامطلوب فرهنگی، تربیتی، آموزشی و پرورشی که مانع بروز، رشد و شکوفایی استعداد و یادگیری در جوانان می شود (مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۳). در این تحقیق راهبرد مناسب پیشنهادی برای ارتقای تقاضای اقتصادی برای دانش آموختگان، «بهبود کیفیت عرضه خدمات آموزش عالی و ایجاد هماهنگی بین بازار کار و بازار خدمات آموزش عالی و ساخت اقتصاد دانش» است که به باور محقق نیاز به ایجاد جامعه یادگیری دارد.

در مورد این پژوهش ها ذکر دو نکته اساسی ضروری است: اول این که در آن ها اگرچه مسائل بازار کار از جنبه عرضه و تقاضا به طور جامع مورد توجه قرار گرفته اند، اما رفع نشدن این چالش ها و در مواردی عمیق تر شدن آن ها در طول زمان، نیاز به بررسی بیشتر و توجه به عوامل دیگری را ایجاب می نماید. برای نمونه، عدم تطابق آموزش های ارائه شده در نظام آموزش به جوانان با نیازهای بازار کار و ضعف سیستم اطلاع رسانی بازار کار به عنوان چالش های عمده و اساسی بازار کار از حدود دو دهه قبل شناخته شده بودند و در تحقیقاتی از این دست بارها مورد تأکید قرار گرفته اند؛ اما مسئله مهم تر این است که بعد از گذشت دو دهه، علیرغم اقداماتی که در راستای رفع این دو مشکل انجام شده، مسئله همچنان به قوت خود باقی است و ظاهراً این اقدامات تأثیری بر

رفع مشکلات اشتغال جوانان نداشته‌اند. همچنین، در مورد وارد کردن مهارت‌های اشتغال‌پذیری و کارآفرینی به برنامه‌های درسی و آموزشی در دانشگاه‌ها و در سال‌های اخیر در برنامه درسی مدارس به عنوان راهبردی مناسب جهت افزایش اشتغال جوانان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حالی مطرح می‌شود که در راهبرد سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۵) در یک دهه پیش اشاره شده بود که هرگونه تغییر در وضعیت اشتغال نیاز به تحرک اقتصادی و افزایش رشد اقتصاد کلان و تغییر جهت سیاست‌های اقتصادی دارد و در صورتی که این تغییر انجام نگیرد، ساخت جامعه یادگیری امکان ندارد و حتی در صورت تحقق کمک چندانی به رشد اقتصادی کشور نمی‌نماید.

دوم این‌که راهبردهای ارائه شده برای غلبه بر چالش‌ها و موانع اشتغال جوانان، قالب و ساختار مشخصی نداشته و در برخی موارد بدون توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور ارائه شده است. در نتیجه، به حل مشکلات کمک چندانی نکرده‌اند.

با در نظر داشتن دو نکته فوق و نتایج پژوهش‌های یاد شده، این پژوهش به بررسی مسائل و چالش‌های بازار کار از دیدگاه متخصصان و کارشناسان آشنا به مسائل بازار کار و سیاستگذاری اشتغال می‌پردازد و سعی می‌کند تا به سؤالات زیر پاسخ‌دهد:

۱. مهم‌ترین چالش‌ها، فرصت‌ها، نقاط قوت و ضعف بازار کار ایران در زمینه اشتغال جوانان کدام‌اند؟
۲. مناسب‌ترین راهبرد سیاستگذاری اشتغال جوانان در شرایط کنونی چیست؟
۳. با توجه به راهبرد انتخابی، چه اقداماتی برای کاهش مشکل بیکاری جوانان می‌توان انجام داد؟

## **مبانی نظری و مفهومی پژوهش**

با در نظر داشتن اهمیت اشتغال در تغییر شاخص‌های رفاهی و اجتماعی، سیاستگذاری اشتغال یکی از مهم‌ترین عرصه‌های این حوزه است. برای نمونه، دیکن<sup>۱</sup> (۱۳۹۱: ۱۴۱) معتقد است: «سیاست‌های اشتغال جایگاهی مهم، اما جنجال برانگیز در مباحثات مربوط به آینده رفاه دارند» و ساپیر<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و بوئری<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) برای سنجش میزان موفقیت یک نظام رفاهی، شاخص نرخ اشتغال به کار جمعیت را پیشنهاد می‌دهند. هرچه نرخ اشتغال در

---

<sup>۱</sup> Deacon  
<sup>۲</sup> Sapir  
<sup>۳</sup> Boeri

یک کشور بالاتر باشد، حاکی از آن است که انگیزه‌ها، مشوق‌ها و پاداش‌های بیشتری برای افراد جهت مشارکت در نیروی کار وجود دارد. از این رو، بررسی اشتغال و بیکاری به‌خصوص در مورد گروه‌های در معرض خطر از جمله جوانان، اهمیت بسیار زیادی می‌یابد (تاج‌زینانی، ۱۳۸۹: ۲۲۰).

مفهوم اشتغال کامل که از مفاهیم اصلی نظریه کلاسیک اقتصاد است، بر جذب کامل متقاضیان کار در بازار مبتنی است و می‌توان گفت هدف نهایی بیشتر سیاست‌گذاری‌ها در اشتغال، رسیدن به آن است (سامتی، ۱۳۸۵: ۸-۹). در این چهارچوب تنها بیکاری مورد قبول، بیکاری اصطکاکی است که در برخی موارد نشانه مطلوب بودن بازار نیروی کار است، چرا که در این حالت افراد در جستجوی شغل‌های بهتر هستند و به نوعی بیکاری ارادی است. به همین منوال، کینز<sup>۱</sup> (۱۹۳۶) بیکاری را امری غیرارادی و ایجاد اشتغال واقعی را نتیجه تقاضای مؤثر بازار برای کار می‌داند. در اقتصاد پست‌کینزی نیز بیکاری غیرارادی به نبود تقاضای مؤثر، بی‌ثباتی نرخ ارز و تحرک مالی بین‌المللی نسبت داده می‌شود که باعث کاهش اطمینان و از بین رفتن اعتماد کارآفرینان به سرمایه‌گذاری برای کاهش بیکاری می‌گردد (دیویدسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). این امر به همراه برخی نواقص دیگر در بازار به عدم تعادل بازار کار منجر می‌شود که به رابطه بین عرضه و تقاضای نیروی کار اشاره دارد که در آن تحت تأثیر انعطاف‌ناپذیری دستمزدها و کاهش تقاضای نیروی کار در بازار بیکاری تشدید شده و منجر به تخریب بازار می‌شود. نتیجه این تخریب بازار وقوع رکود اقتصادی در جامعه و ایجاد دور باطل تخریب بازار کار، افزایش بیکاری و تشدید عدم تعادل بازار و افت رشد اقتصادی است که بنا به یکی از قوانین مشهور اقتصادی، یعنی قانون اوکان<sup>۳</sup> (۱۹۶۲)، نرخ بیکاری با رشد اقتصادی رابطه معکوس دارد؛ یعنی افزایش در نرخ تولید داخلی یا ملی باعث کاهش درصدی از نرخ بیکاری می‌شود (لنکاسترو تولید<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۵-۶).

در تلاش برای جستجوی راهی جهت جلوگیری از تخریب بازار کار، مفاهیمی از قبیل بهره‌وری (شومپتر<sup>۵</sup>، ۱۹۳۴) و نوآوری (ون‌مگولت<sup>۶</sup>، ۱۸۵۵) توسط اندیشمندان ارائه شدند. مفهوم بهره‌وری که در نظریه چرخه کسب و کار واقعی مورد توجه قرار گرفته، عبارت است از این که اگر بهره‌وری کل عوامل رشد نکند، بنگاه‌ها و اقتصاد ناکارآمد می‌شوند و سودآوری فرصت‌های کار و سرمایه‌های موجود کمتر شده و به سمت عرصه‌های

<sup>۱</sup> Keynes

<sup>۲</sup> Davidson

<sup>۳</sup> Okun's Law

<sup>۴</sup> Lancaster and Tulip

<sup>۵</sup> Schumpeter

<sup>۶</sup> Von Mangoldt

اقتصادی دیگر سوق داده می‌شوند. یکی از راه‌های ارتقای بهره‌وری پیشنهاد شده در این نظریه، ایجاد شوک‌های تکنولوژیکی در بنگاه‌های تولیدی است (گالی و رابانال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). مفهوم پیشنهادی دیگر برای ارتقای بهره‌وری و کاهش تخریب بازار، نوآوری است که برگرفته از نظریه‌های شومپتر (۱۹۳۴) است. وی معتقد است توسعه به طور عمده در استفاده از منابع موجود صرف نظر از اینکه آیا آن منابع افزایش می‌یابند یا نه، به شیوه‌ای متفاوت است (محمد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

در مجموع می‌توان گفت ادبیات اقتصادی توضیحات زیادی برای مشکل بیکاری ارائه می‌دهد. برخی از نظریه‌ها، نظام اقتصادی و برخی دیگر، کارگران بیکار را سرزنش می‌کنند. نظریه‌های دیگر، این مشکل را به منابع خارجی و شوک‌ها یا رویدادهای غیر قابل پیش‌بینی نسبت می‌دهند و برخی دیگر معتقدند که فناوری و نهادهای بازار کار، علل مشکلات بیکاری هستند. نظریه‌های دیگر تصور می‌کنند که کمبود هزینه‌ها و نوآوری‌ها، عوامل ضروری برای توضیح مشکل هستند. فارغ از هرگونه وابستگی نظری، چالش‌ها و دلایل وقوع بیکاری در هر جامعه‌ای وابسته به شرایط خاص آن و نگرش سیاست‌گذاران و اندیشمندان آن جامعه به شرایط است.

از نظر مؤمنی اشتغال، نوعی شاخص سنجش تغییرات در همه عرصه‌های حیات اجتماعی است: «در سطح نظری اشتغال به عنوان متغیری سیستمی تلقی می‌شود. در واقع تقاضا برای اشتغال، از نوع تقاضای مشتقه است؛ یعنی باید ابتدا تحولاتی در سایر عرصه‌های حیات جمعی اتفاق افتاده باشد تا برآیند آن تحولات را در ساختار تقاضا برای اشتغال بتوان ملاحظه نمود. از این زاویه است که تحولات اشتغال به مثابه نمادی برای سنجش روند تغییرات و دگرگونی‌ها در کل عرصه‌های حیات جمعی در نظر گرفته می‌شود» (۱۳۹۴: ۸-۷). در هر صورت، در نظر داشتن شرایط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، محیط جغرافیایی و وقایع انسانی از قبیل انقلاب‌ها، جنگ‌ها و مهاجرت‌ها به تحلیل‌گران کمک می‌کند تا درک درست‌تری از شرایط اشتغال در جوامع داشته باشند و یافتن چالش‌ها، فرصت‌ها و نقاط قوت و ضعف‌ها از گام‌های اولیه و اساسی این فرایند است.

---

<sup>۱</sup> Gali and Rabanal  
<sup>۲</sup> Adil Muhammed



## روش شناسی پژوهش

این پژوهش به روش کیفی انجام شده و داده‌های آن طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و کارشناسان حوزه بازار کار و سیاستگذاری اشتغال به دست آمده و برای تحلیل یافته‌های تحقیق از مدل‌های SWOT و AHP<sup>۱</sup> بهره گرفته شده است. در این روش، تدوین راهبرد در چهار مرحله انجام خواهد گرفت:

۱. ابتدا مأموریت یا هدف تحقیق یا سازمان مشخص می‌گردد.
۲. فرصت‌ها<sup>۲</sup> و تهدیدات<sup>۳</sup> بیرونی (محیطی) و نقاط قوت<sup>۴</sup> و نقاط ضعف<sup>۵</sup> درونی شناسایی می‌گردند.
۳. مؤلفه‌ها و عوامل کلیدی مرتبط با هر کدام از ابعاد چهارگانه فوق تعیین می‌شوند و ماتریس TOWS ترسیم می‌شود و راهبردهای مقتضی تدوین می‌گردند.
۴. با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) اولویت‌بندی راهبردها انجام می‌شود.

پس از جمع‌آوری نظر کارشناسان در مورد نقاط قوت، نقاط ضعف فرصت‌ها و تهدیدهای بازار کار و اشتغال جوانان، مؤلفه‌های کلیدی استخراج می‌شود و دوباره پرسشنامه دیگری در اختیار کارشناسان و متخصصان قرار می‌گیرد تا با تعیین اولویت‌های مورد نظرشان (از یک تا ۹) به وزن‌دهی مؤلفه‌ها پرداخته شود. در مرحله بعد، با محاسبه مجموع وزن‌ها و میانگین وزن‌ها به کمک نرم‌افزار اکسل برای هر یک از مؤلفه‌ها به اعدادی دست می‌یابیم که از آن‌ها برای رسم ماتریس TOWS استفاده می‌شود. (برای این کار مؤلفه‌هایی که وزن نسبی بالاتر از میانگین داشته باشند، انتخاب می‌گردند).

---

<sup>۱</sup> Analytical Hierarchy Process  
<sup>۲</sup> Opportunities  
<sup>۳</sup> Threats  
<sup>۴</sup> Strengths  
<sup>۵</sup> Weaknesses

	تهدیدهای عمده محیطی (T)	فرصت‌های عمده محیطی (O)
	۱. ... ۲. ... ۳. ...	۱. ... ۲. ... ۳. ...
نقاط قوت اساسی درونی (S)	راهبرد (ST) حداکثر - حداقل	راهبرد (SO) حداکثر - حداکثر
۱. ... ۲. ... ۳. ...		
نقاط ضعف اساسی درونی (W)	راهبرد (WT) حداقل - حداقل	راهبرد (WO) حداقل - حداکثر
۱. ... ۲. ... ۳. ...		

### نمودار ۱: ماتریس TOWS

سپس با توجه به قوت هر کدام از مؤلفه‌ها و در نظر داشتن الگوی زیر راهبردهای مؤثر ارائه می‌گردند. هدف، شناسایی یکی از چهار الگوی متمایز در تطبیق بین منابع درونی یک سازمان و وضعیت بیرونی آن است. در مرحله آخر، خود راهبرد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و مناسب‌ترین راهبرد انتخاب خواهد شد و سپس اولویت‌های بعدی تعیین می‌شوند. الگوهای تطبیق بین منابع درونی با وضعیت بیرونی و ویژگی‌های هر الگو به نقل از چوبچیان و مؤمنی هلالی (۱۳۹۵: ۹۰-۸۹) در جدول ۱ ارائه شده است.

### جدول ۱: ویژگی‌ها و توصیه‌های مرتبط با انواع راهبردها

توصیه	راهبرد	ویژگی‌ها	ناحیه	خانه
کارها و فعالیت‌های اجرایی طرح را باید به همین روال و با شدت بیشتری دنبال نمود.	تهاجمی (توسعه)	فرصت‌های متعدد محیطی توانایی‌های متعدد	SO	۱
ضمن تداوم کارها در رویه جاری مراقبت نمود تا از تمرکز نیروها در یک جا پرهیز شود و سعی گردد آن‌ها را پراکنده‌تر ساخت.	تنوع (رقابتی)	وضعیت نامطلوب محیطی وجود تعدادی نقاط قوت	ST	۲
در این استراتژی لازم است در فعالیت‌ها تغییر جهت داد و با توجه به نقاط ضعف موجود با محافظه‌کاری، شرایط را برای دسترسی به فرصت‌ها فراهم نمود.	تغییر جهت (محافظه‌کارانه)	فرصت‌های قابل توجه محیطی منابع ضعیف درونی	WO	۳
باید از سطح فعالیت‌ها و روندها کاسته شود و گرنه شکست رویه‌های عملکردی در آینده حتمی خواهد بود.	تدافعی (کاهش)	تهدیدهای عمده محیطی منابع ضعیف	WT	۴

## شیوه گردآوری داده‌ها

نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی معمولاً به صورت غیراحتمالی یا غیرتصادفی است و بیشتر به صورت هدف-محور، اطلاعات-محور یا ملاک-محور است (میرزایی، ۱۳۹۵: ۵۳۲). در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری اطلاعات-محور استفاده شده است که در آن نمونه‌ها بر اساس میزان اطلاعات انتخاب می‌شوند و عضو نمونه از موردهایی خواهد بود که در زمینه ویژگی، پدیده یا رخداد مورد مطالعه از غنای اطلاعاتی بالایی برخوردار است. بنابراین، برای مصاحبه‌ها تعداد ۲۰ نفر (شامل ۱۰ نفر از کارشناسان شاغل در بخش‌های مرتبط با توسعه اشتغال و کارآفرینی و طرح‌های اشتغال‌زایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ۱۰ نفر از محققان و دانشگاهیان در رشته‌های اقتصاد، سیاستگذاری اجتماعی و رفاه اجتماعی) در نظر گرفته شدند. مصاحبه با کارشناسان وزارت رفاه با هماهنگی قبلی در همان محل کار انجام شد و در مورد محققان و دانشگاهیان، ۵ نفر در محل کار و ۵ نفر به صورت پرسش و پاسخ از طریق ایمیل به سؤالات تحقیق جواب دادند. اما در نهایت، نتایج ۱۷ مصاحبه در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. پرسشنامه دوم تحقیق در مورد رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به SWOT علاوه بر ۱۷ نفر مصاحبه‌شوندگان مرحله اول، توسط ۸ نفر دیگر از دانشجویان دکتری علوم اجتماعی و اقتصاد تکمیل شد و نتایج کلی آن با تکنیک AHP مورد تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌های پژوهش

گام اول - تعیین هدف یا مأموریت

از آن‌جا که هدف این تحقیق، یافتن راهی مؤثر جهت کاهش نرخ بیکاری جوانان در کشور است، بنابراین تدوین راهبردی برای «کاهش بیکاری جوانان در ایران» هدف اصلی است.

گام دوم - شناسایی فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط قوت و ضعف

در این مرحله پس از جمع‌آوری نظرات کارشناسان و متخصصان در جریان مصاحبه‌ها و پرسشنامه شماره یک تحقیق، در مجموع ۵۷ مؤلفه مربوط به محیط خارجی (در این بخش، همه فرصت‌ها و تهدیدهای خارج از بازار کار که متولیان بازار کار کنترلی بر آن ندارند، اما بر اثربخشی سیاست‌های بازار کار و فراز و فرودهای آن مؤثرند، مد نظر قرار می‌گیرد) شامل ۲۱ مورد فرصت و ۳۶ مورد تهدید شناسایی شدند. همچنین ۴۴ مؤلفه مربوط به محیط داخلی (که مربوط به خود بازار کار هستند و بر خلاف عوامل خارجی در کنترل متولیان و

سیاستگذاران بازار کار هستند) شامل ۱۳ مورد نقطه قوت و ۳۱ مورد نقطه ضعف بر شمرده شده‌اند. فراوانی عوامل شناسایی شده و مؤلفه‌های کلیدی ارائه شده در جدول ۲ دیده می‌شود.

جدول ۲: عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده

زمینه	عوامل	فراوانی عوامل شناسایی شده	فراوانی مؤلفه‌های کلیدی
محیط بیرونی	فرصت‌ها	۲۱	۱۰
	تهدیدها	۳۶	۱۲
محیط درونی	نقاط قوت	۱۳	۶
	نقاط ضعف	۳۱	۱۲

گام سوم - شناسایی مؤلفه‌های کلیدی و وزن‌دهی آنها

در این مرحله، عوامل شناسایی شده بر اساس قرابت مفهومی و فراوانی تکرار در قالب چند مؤلفه کلیدی تقسیم‌بندی شدند. بدین ترتیب ۱۰۱ مفهوم شناسایی شده اولیه به ۴۰ عامل کلیدی تقلیل داده شده و در اختیار افراد شرکت‌کننده در تحقیق (۱۵ نفر) و برخی کارشناسان دیگر (۱۰ نفر) قرار گرفتند تا مؤلفه‌های تعیین‌شده را نمره‌گذاری کنند. نتایج پرسشنامه شماره ۲ و وضعیت وزن‌دهی و نمره‌گذاری مؤلفه‌های مورد نظر در جدول‌های ۳ و ۴ ملاحظه می‌شود.

جدول ۳: وزن‌دهی مؤلفه‌های فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی بازار کار

نماد	رتبه	وزن نسبی	میانگین وزن‌ها	مجموع وزن‌ها	مؤلفه‌ها	عوامل کلیدی	فرصت‌ها
O۵	۳	۰/۸۹۸	۸/۰۸	۲۰۲	بازار مصرف داخلی	اقتصادی	فرصت‌ها
O۹	۹	۰/۵۶۰	۵/۰۴	۱۲۶	امکان جذب سرمایه‌گذاری خارجی		
O۴	۱	۰/۹۳۳	۸/۴۰	۲۱۰	منابع معدنی و ذخایر زیرزمینی		
O۱	۲	۰/۹۲۰	۸/۲۸	۲۰۷	بنگاههای اقتصادی نیمه‌فعال یا تعطیل شده		
O۱۰	۱۰	۰/۵۲۰	۴/۶۸	۱۱۷	شکل‌گیری مناسبات جدید منطقه‌ای	سیاسی	
O۸	۸	۰/۶۲۷	۵/۶۴	۱۴۱	سیاست‌های خصوصی‌سازی	اجتماعی	
O۷	۴	۰/۸۵۸	۷/۷۲	۱۹۳	جوانی جمعیت		
O۳	۷	۰/۶۹۳	۶/۲۴	۱۵۶	وجود مراکز دانشگاهی و آموزش فنی		
O۶	۶	۰/۷۵۱	۶/۸۰	۱۶۹	تنوع اقلیمی و گوناگونی محصولات	جغرافیایی	
O۲	۵	۰/۷۸۲	۷/۰۴	۱۷۶	فرصت‌های گردشگری طبیعی و تاریخی		

-	-	۷/۵۴۲	۶۷/۸۸	۱۶۹۷	مجموع	تهدیدها	
-	-	۰/۷۵۴	۶/۷۹	۱۶۹/۷	میانگین تجمعی		
T۱	۱	۰/۹۵۱	۸/۵۶	۲۱۴	رکود اقتصادی و تورم در دهه گذشته		اقتصادی
T۳	۳	۰/۸۶۲	۷/۷۶	۱۹۴	ریسک بالای سرمایه‌گذاری در تولید		
T۲	۲	۰/۹۱۶	۸/۲۴	۲۰۶	سودآور بودن حوزه‌های غیر مولد اقتصادی		
T۵	۵	۰/۸۰۴	۷/۲۴	۱۸۱	چیرگی ویژه‌خواران و دلالان در اقتصاد		
T۸	۸	۰/۷۰۷	۶/۳۶	۱۵۹	تهدیدات و تحریم‌های خارجی		سیاسی
T۴	۴	۰/۸۴۴	۷/۶۰	۱۹۰	عدم شفافیت و وجود فساد اداری		
T۶	۶	۰/۷۳۸	۶/۶۴	۱۶۶	گسست سیاست‌های اقتصادی		
T۱۰	۱۰	۰/۵۹۶	۵/۳۶	۱۳۴	ترجیح منافع فردی و آنی بر مصالح جمعی		اجتماعی
T۱۲	۱۲	۰/۵۷۳	۵/۱۶	۱۲۹	مهاجرت‌های گسترده (داخلی/خارجی)		
T۱۱	۱۱	۰/۵۸۲	۵/۲۴	۱۳۱	علاقه به استخدام رسمی و دولتی		
T۷	۷	۰/۷۲۰	۶/۴۸	۱۶۲	بحران زیست محیطی مانند کمبود آب و ...		جغرافیایی
T۹	۹	۰/۶۹۳	۶/۲۴	۱۵۶	واقع شدن کشور در منطقه بحران‌خیز خاورمیانه		
-	-	۸/۹۸۷	۸۰/۸۸	۲۰۲۲	مجموع		
-	-	۰/۷۴۹	۶/۷۴	۱۶۸/۵	میانگین تجمعی		

جدول ۴: وزن‌دهی مؤلفه‌های نقاط قوت و نقاط ضعف داخلی بازار کار

نماد	رتبه	وزن نسبی	میانگین وزن‌ها	مجموع وزن‌ها	مؤلفه‌ها	عوامل کلیدی	نقاط قوت
W۳	۳	۰/۷۳۳	۶/۶۰	۱۶۵	وجود بخش خصوصی آماده به فعالیت	اقتصادی	
W۴	۴	۰/۶۸۴	۶/۱۶	۱۵۴	مناطق آزاد تجاری و اقتصادی		
W۱	۱	۰/۸۷۱	۷/۸۴	۱۹۶	سیاست‌های حمایت از کارآفرینی و مشاغل دانش بنیان	سیاستی	
W۵	۵	۰/۵۸۷	۵/۲۸	۱۳۲	سیاست‌های حمایت از تولید داخل		
W۲	۲	۰/۸۱۷	۷/۳۶	۱۸۴	نیروی جوان و دارای تحصیلات عالی	نیروی	
W۶	۶	۰/۵۰۲	۴/۵۲	۱۱۳	انعطاف‌پذیری نیروی کار	انسانی	
-	-	۴/۱۹۶	۳۷/۷۶	۹۴۴	مجموع		
-	-	۰/۶۹۹	۶/۲۹	۱۵۷/۳۳	میانگین تجمعی		

S4	4	0/880	7/92	198	کمبود تقاضا برای نیروی کار	اقتصادی	نقاط ضعف
S1	1	0/942	8/48	212	کمبود سرمایه و منابع مالی برای تزریق به بازار کار		
S6	6	0/872	7/04	176	هدایت منابع از تولید به واسطه‌گری و بخش غیررسمی		
S2	2	0/920	8/28	207	وابستگی بازار کار به بودجه دولتی		
S10	10	0/636	5/72	143	عدم ابتناء سیاست‌های اشتغال بر موازین علمی و تحقیقاتی	سیاستی	
S3	3	0/911	8/20	205	عدم شفافیت آمار و اطلاعات بازار کار		
S9	9	0/698	6/28	157	گسست سیاست‌های اشتغال و عدم هم‌افزایی		
S5	5	0/844	7/60	190	انحراف از سیاست‌ها و برنامه‌های بازار کار	نیروی انسانی	
S12	12	0/533	4/88	120	گرایش به استخدام رسمی و دولتی		
S8	8	0/702	6/32	158	مهاجرت‌های گسترده نیروی کار (داخلی/خارجی)		
S11	11	0/587	5/28	132	ضعف فرهنگ کار و روحیه کارآفرینی		
S7	7	0/760	6/84	171	هدایت نادرست افراد برای ادامه تحصیل		
-	-	9/196	82/76	2069	مجموع		
-	-	0/766	6/89	172/42	میانگین تجمعی		

با توجه به داده‌های جدول ۳ ملاحظه می‌شود که وجود منابع معدنی و ذخایر زیرزمینی (با میانگین وزنی ۸/۴۰ و وزن نسبی ۰/۹۳۳) مهم‌ترین فرصت موجود برای بازار کار ایران است. پس از آن، بنگاه‌های اقتصادی نیمه‌فعال یا تعطیل شده (با میانگین وزنی ۷/۷۲ و وزن نسبی ۰/۹۲۰)، بازار مصرف داخلی (با میانگین وزنی ۸/۰۸ و وزن نسبی ۰/۸۹۸) و جوانی جمعیت (با میانگین وزنی ۸/۴۰ و وزن نسبی ۰/۸۵۸) در اولویت‌های دوم تا چهارم فرصت‌ها قرار دارند. از نظر جمعیت نمونه تحقیق، شکل‌گیری مناسبات جدید منطقه‌ای (با میانگین وزنی ۴/۶۸ و وزن نسبی ۰/۵۲۰) کمترین اهمیت را در میان فرصت‌های بازار کار ایران دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که از نظر جمعیت نمونه تحقیق، استمرار رکود اقتصادی و تورم در یک‌دهه گذشته (با میانگین وزنی ۸/۵۶ و وزن نسبی ۰/۹۵۱) مهم‌ترین عامل تهدید بازار کار ایران بوده است. سود آور بودن حوزه‌های غیرمولد اقتصادی (با میانگین وزنی ۸/۲۴ و وزن نسبی ۰/۹۱۶) و ریسک بالای سرمایه‌گذاری در تولید (با میانگین وزنی ۷/۷۶ و وزن نسبی ۰/۸۶۲) در اولویت‌های بعدی قرار دارند که هر دو از تهدیدهای

اقتصادی محسوب می‌شوند و عدم شفافیت و فساد اداری (با میانگین وزنی ۷/۶۰ و وزن نسبی ۰/۸۴۴) در اولویت چهارم تهدیدهای بازار کار است. واقع شدن در منطقه بحران خیز خاورمیانه (با میانگین وزنی ۵/۲۴ و وزن نسبی ۰/۵۸۲) و مهاجرت‌های گسترده مردم (با میانگین وزنی ۵/۱۶ و وزن نسبی ۰/۵۷۳) از تهدیدهای کم اهمیت بازار کار محسوب می‌شوند و در رتبه‌های یازدهم و دوازدهم قرار دارند.

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که سیاست‌های حمایت از کارآفرینی و مشاغل دانش‌بنیان (با میانگین وزنی ۷/۸۴ و وزن نسبی ۰/۸۷۱) مهم‌ترین نقطه قوت بازار کار ایران محسوب می‌شود. پس از آن وجود نیروی کار جوان و تحصیل کرده (با میانگین وزنی ۷/۳۶ و وزن نسبی ۰/۸۱۷) و وجود بخش خصوصی و خواهان فعالیت (با میانگین وزنی ۶/۶۰ و وزن نسبی ۰/۷۳۳) در اولویت‌های بعدی نقاط قوت قرار گرفته‌اند و انعطاف‌پذیری نیروی کار (با میانگین وزنی ۴/۵۲ و وزن نسبی ۰/۵۰۲) به عنوان کم‌اهمیت‌ترین نقطه قوت از میان مؤلفه‌های پیشنهادی معرفی شده است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان و متخصصان مورد تحقیق، مؤلفه کمبود سرمایه و منابع مالی برای تزریق به بازار کار (با میانگین وزنی ۸/۴۸ و وزن نسبی ۰/۹۴۲) مهم‌ترین نقطه ضعف بازار کار ایران است. وابستگی بازار کار به بودجه دولتی (با میانگین وزنی ۸/۴۰ و وزن نسبی ۰/۹۳۳)؛ عدم شفافیت آمار و اطلاعات بازار کار (با میانگین وزنی ۸/۴۰ و وزن نسبی ۰/۹۳۳) و کمبود تقاضا برای نیروی کار (با میانگین وزنی ۸/۴۰ و وزن نسبی ۰/۹۳۳) نقاط ضعف بعدی بازار کار ایران هستند. گرایش به استخدام رسمی و دولتی (با میانگین وزنی ۴/۸۸ و وزن نسبی ۰/۵۳۳) کم‌اهمیت‌ترین نقطه ضعف بازار کار در ایران معرفی شده است.

نکته دیگری که از جدول‌های ۳ و ۴ دریافت می‌شود این است که نقاط ضعف بازار کار ایران (با میانگین وزنی ۶/۸۹ و وزن نسبی ۰/۷۶۶) اهمیت بیشتری در بازار کار دارد. پس از آن فرصت‌های خارج از بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۷۹ و وزن نسبی ۰/۷۵۴) دارای اهمیت است. تهدیدهای خارج از بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۷۴ و وزن نسبی ۰/۷۴۹) در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد و در نهایت نقاط قوت درونی بازار کار (با میانگین وزنی ۶/۲۹ و وزن نسبی ۰/۶۹۹) از کمترین اهمیت و تأثیر برخوردار است.

گام چهارم - انتخاب راهبرد

در این مرحله ابتدا با توجه به میانگین وزنی و وزن نسبی به دست آمده برای هر کدام از عوامل کلیدی و قرار دادن در ماتریس SWOT ترتیب انتخاب راهبردها مشخص می‌شود- برای این کار نتیجه تقاطع یا حاصلضرب عوامل محاسبه می‌شود و به ترتیب نزولی اولویت بندی می‌شوند.

جدول ۵: میانگین وزنی و وزن نسبی مؤلفه‌های SWOT

	فرصت‌های عمده محیطی (O)	تهدیدهای عمده محیطی (T)
	میانگین وزنی: ۶/۷۹ وزن نسبی: ۰/۷۵۴	میانگین وزنی: ۶/۷۴ وزن نسبی: ۰/۷۴۹
نقاط قوت اساسی درونی (S)	راهبرد (SO) حداکثر - حداکثر ۰/۵۲۷	راهبرد (ST) حداکثر - حداقل ۰/۵۲۳
نقاط ضعف اساسی درونی (W)	راهبرد (WO) حداقل - حداکثر ۰/۵۷۷	راهبرد (WT) حداقل - حداقل ۰/۵۷۳

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که برای انتخاب راهبرد در هر کدام از عرصه‌ها و ابعاد بازار کار ابتدا باید راهبردهای WO انتخاب شوند. سپس راهبردهای WT در دستور کار قرار گیرند. بعد از آن در اولویت سوم راهبردهای SO انتخاب شوند و راهبردهای ST انتخاب آخر برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران حوزه بازار کار و اشتغال باشد. در ادامه جهت شناسایی راهبردهای مؤثر و قابل ارائه، مؤلفه‌های اساسی هر بخش انتخاب و طبق جدول ۶ در ماتریس SWOT قرار داده شدند- برای این کار مؤلفه‌هایی که وزن نسبی بالاتر از میانگین داشته‌اند، انتخاب شدند.



جدول ۶: ماتریس مؤلفه‌های مهم SWOT بازار کار ایران

<p><b>تهدیدهای عمده محیطی (T)</b></p> <p>۶. استمرار رکود اقتصادی و تورم در دهه گذشته</p> <p>۷. سودآور بودن حوزه‌های غیر مولد اقتصادی</p> <p>۸. عدم شفافیت و وجود فساد اداری</p> <p>۹. چیرگی ویژه‌خواران و دلالان در اقتصاد</p>	<p><b>فرصت‌های عمده محیطی (O)</b></p> <p>۱. منابع معدنی و ذخایر زیرزمینی</p> <p>۲. بنگاه‌های اقتصادی نیمه‌فعال یا تعطیل شده</p> <p>۳. بازار مصرف داخلی</p> <p>۴. جوانی جمعیت</p> <p>۵. فرصت‌های گردشگری طبیعی و تاریخی</p>	
<p><b>نقاط قوت اساسی درونی (S)</b></p> <p>۱. سیاست‌های حمایت از کارآفرینی و مشاغل دانش بنیان</p> <p>۲. نیروی جوان و دارای تحصیلات عالی</p> <p>۳. وجود بخش خصوصی آماده به فعالیت</p>	<p><b>راهبرد (ST)</b></p> <p>حداکثر - حداقل</p> <p><b>راهبرد تنوع (رقابتی):</b></p> <p>توجه به تهدیدهای پیش رو و تبدیل تهدیدها به فرصت</p> <p><b>(اولویت چهارم)</b></p>	<p><b>راهبرد (SO)</b></p> <p>حداکثر - حداکثر</p> <p><b>راهبرد توسعه‌ای (تهاجمی):</b></p> <p>توجه و تمرکز بر نقاط قوت و فرصت‌های موجود</p> <p><b>(اولویت سوم)</b></p>
<p><b>نقاط ضعف اساسی درونی (W)</b></p> <p>۱. کمبود سرمایه و منابع مالی برای تزریق به بازار کار</p> <p>۲. وابستگی بازار کار به بودجه دولتی</p> <p>۳. عدم شفافیت آمار و اطلاعات بازار کار</p> <p>۴. کمبود تقاضا برای نیروی کار</p> <p>۵. انحراف از سیاست‌ها و برنامه‌های بازار کار</p> <p>۶. هدایت منابع از تولید به واسطه‌گری و بخش غیررسمی</p>	<p><b>راهبرد (WT)</b></p> <p>حداقل - حداقل</p> <p><b>راهبرد تدافعی (کاهش):</b></p> <p>کاستن از سطح فعالیت‌های تضعیف‌کننده</p> <p><b>(اولویت دوم)</b></p>	<p><b>راهبرد (WO)</b></p> <p>حداقل - حداکثر</p> <p><b>راهبرد تغییر جهت (محافظه کارانه):</b></p> <p>تغییر جهت فعالیت‌ها و کاهش نقاط ضعف برای بهره‌برداری از فرصت‌های موجود</p> <p><b>(اولویت اول)</b></p>

با توجه به نتایج جدول ۶ و وضعیت کنونی بازار کار ایران، به ترتیب اولویت راهبردهای زیر را می‌توان اتخاذ نمود:

#### اول: راهبردهای WO (تغییر جهت)

۱. تعیین متولی مستقل و صاحب نفوذ به جای مرکز آمار ایران جهت نظارت، پایش و ارزیابی سیاست‌های بازارکار و گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز و ارائه به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران؛
۲. تغییر منابع مالی مورد نیاز بازار کار از بودجه دولتی به سایر منابع از جمله بخش خصوصی یا بورس؛
۳. تغییر رویه ایجاد مشاغل سرمایه‌بر به مشاغل کاربر؛
۴. تغییر شیوه هدایت تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان از رشته‌های نظری به رشته‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی.

#### دوم: راهبردهای WT (تدافعی)

۱. کاهش نقش دولت در سیاستگذاری بازار کار و ایجاد اشتغال؛
۲. کاهش ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها به‌خصوص در رشته‌های نظری و غیرفنی؛
۳. توقف و یا اصلاح طرح‌های ناکارآمد یا ناموفق در حوزه اشتغال‌زایی.

#### سوم: راهبردهای SO (توسعه‌ای)

۱. فعال نمودن بنگاه‌های نیمه‌فعال یا تعطیل با کمک بخش خصوصی؛
۲. فعال‌سازی بازار گردشگری کشور با انجام اقدامات زیربنایی و توسعه‌ای داخلی و جذب گردشگران خارجی؛
۳. استفاده از پنجره جوانی جمعیت جهت راه‌اندازی صنایع و کارگاه‌های مبتنی بر استخراج منابع معدنی و زیرزمینی به جای خام‌فروشی.

## چهارم: راهبردهای ST (رقابتی)

۱. تلاش برای مهار تورم و گذر از رکود اقتصادی؛
۲. مبارزه با فساد اداری و اقتصادی موجود و نظارت شدیدتر بر فعالیت‌های اقتصادی؛
۳. برقراری سیستم مالیات متناسب با درآمد به‌خصوص در بخش‌های غیر تولیدی و واسطه‌ای.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و مرور نتایج پژوهش‌های پیشین راجع به چالش‌های بازار کار ایران و راهبردهای پیشنهادی آن‌ها می‌توان پی برد که نقاط قوت بازار کار ایران نسبت به نقاط ضعف آن بسیار ناچیز و کم توان است. از سوی دیگر، تهدیدها و مشکلات محیطی فراروی بازار کار بیشتر از فرصت‌ها و ظرفیت‌های بالقوه برای تحرک اقتصاد و بهبود وضعیت اشتغال است. در نتیجه، بهتر است به جای ارائه طرح‌های بلندپروازانه و غیرمنطبق بر واقعیت‌های اقتصاد و بازار کار کشور به نقاط ضعف و تهدیدهای موجود جدی‌تر بیندیشیم و بپذیریم که در بسیاری از مواقع سیاست‌گذاران و مجریان برنامه‌های توسعه اشتغال در کشور (به جز چند نمونه کوچک) نه تنها نتوانسته‌اند تهدیدهای موجود را به فرصت تبدیل کنند، بلکه بسیاری از فرصت‌های موجود در اقتصاد و بازار کار را به چشم تهدید نگاه کرده و آن را از دست داده‌اند. بارزترین این فرصت‌ها «پنجره فرصت جوانی جمعیت» و «افزایش قیمت نفت» در برخی از مقاطع بوده است که به جای استفاده بهینه در جهت رونق تولید و رشد اقتصاد کشور، بر اثر مدیریت نادرست به عنصری زائد و حتی مانع رونق تولید و رشد عمل نموده‌اند.

بنابراین، از میان چهار الگوی راهبردی اصلی، در شرایط کنونی اتخاذ الگوی تغییر جهت (WO) در قالب راهبردهای بلندمدت و کوتاه مدت به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

## الف. راهبردهای بلندمدت

۱. تغییر شیوه هدایت تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان از رشته‌های نظری به رشته‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی؛

از آنجا که علت بخشی از مسئله بیکاری جوانان به کارکرد نامناسب نظام آموزش عمومی بر می‌گردد و در نظام آموزشی کشور در انتقال از دوره متوسطه اول به دوره متوسطه دوم، دانش‌آموزان دست به انتخاب شاخه و رشته تحصیلی می‌زنند، لازم است ملاک‌ها و معیارهای هدایت تحصیلی مورد بازبینی قرار گیرند و در یک بازه زمانی ده ساله از ظرفیت پذیرش دانش‌آموزان در شاخه نظری کاسته و به مدارس فنی و حرفه‌ای افزوده شود؛ به گونه‌ای که بیش از ۷۰ درصد دانش‌آموزان وارد رشته‌های فنی و حرفه‌ای یا کارودانش شوند. بدیهی است که نیازسنجی کشور در تعیین ظرفیت‌های رشته‌های فنی و حرفه‌ای موردنیاز، مقدم بر هر اقدامی در این راستاست.

## ۲. کاهش ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها به‌خصوص در رشته‌های نظری و غیرفنی

یکی از مسائل اصلی اشتغال جوانان در کشور، وجود فارغ‌التحصیلان زیاد در برخی از رشته‌های نظری و محض است که به دلیل اشباع بازار کار، از یک سو و نداشتن مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار، از سوی دیگر اغلب بیکار می‌مانند. آنها در بهترین حالت در مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی دانشگاهی خود مشغول به کار می‌شوند و یا برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر مجدداً به دانشگاه باز می‌گردند که در هر دو صورت باعث هدررفت منابع مالی و انسانی کشور می‌گردد. حالت دیگر، جذب شدن این افراد به مشاغل غیررسمی و حتی غیرقانونی است که اگرچه منبع درآمدی برای فرد به حساب می‌آید، اما نه تنها کمکی به رشد و بهبود شرایط اقتصاد کشور نمی‌کند، بلکه هزینه‌های زیادی را به جامعه تحمیل می‌نماید. چنانچه راهبرد پیشنهادی اول مدنظر قرار گیرد و اجرایی گردد، در یک بازه زمانی ده ساله به تدریج از متقاضیان ورود به دانشگاه (در رشته‌های غیرکاربردی یا محض) کاسته می‌شود و به جای آن می‌توان به گسترش دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای مبادرت نمود که هم ارتباط بیشتری با تولید و اشتغال داشته باشد و هم افراد بتوانند مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار را پیدا کنند. آنوقت دیگر نیازی به سرمایه‌گذاری و هزینه در طرح‌هایی مانند کارورزی دانش‌آموختگان، کاج، تاک دانش و ... نیست.

## ۳. مبارزه با فساد اداری و اقتصادی موجود و نظارت شدیدتر بر فعالیتهای اقتصادی به‌خصوص بانک‌ها

وجود فساد اداری و مالی، عالمانه‌ترین و دقیق‌ترین طرح‌ها و سیاست‌های اجتماعی را با شکست روبه‌رو می‌سازد به‌خصوص در سیاست‌گذاری اشتغال که وابسته به منابع مالی زیاد و طی فرایندهای اداری طولانی و

پیچیده است. عدم نظارت دقیق و کافی و نداشتن ارزیابی‌های مستقل و بدون سوگیری از روند اجرای سیاست‌های اشتغال باعث هرز رفتن منابع در بسیاری از طرح‌ها می‌شود. بنابراین، یکی از اقدامات ضروری انجام اصلاحات اداری و مالی است؛ امری که توسط نهادهای مالی بین‌المللی نیز مورد تأکید قرار گرفته است. صندوق بین‌المللی پول<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در گزارش خود از وضع اقتصاد ایران<sup>۲</sup> بر «ضرورت اجرای سریع اصلاحات مالی» تأکید کرده است. این صندوق اصرار دارد ایران باید بدون مسامحه وضعیت سلامت سیستم بانکی را مشخص کند. بعضی از بانک‌های ایران به خاطر حجم عظیم معوقات بانکی که امیدی هم به دریافتشان نیست، عملاً ورشکسته‌اند، ضمن این که مؤسسات مالی و اعتباری غیرمجاز و تحمیل تعهدات آن‌ها، شرایط را برای بانک‌ها سخت‌تر از پیش کرده است. این صندوق از ایران خواسته است به بانک‌هایی که امکان ادامه حیات دارند، افزایش سرمایه دهد و تکلیف بقیه را هم زودتر معلوم کند.

از آن جا که بروز فساد در یک سیستم اداری و مالی به مرور زمان اتفاق می‌افتد، نباید توقع داشت در زمانی کوتاه بتوان به انجام اصلاحات اساسی و همه‌جانبه دست زد. این کار حداقل بین هفت الی ده سال زمان می‌برد و قدم اول را می‌توان همین اجرای اصلاحات سریع مالی و تعیین تکلیف سلامت سیستم بانکی دانست.

۴. برقراری سیستم مالیات متناسب با درآمد به‌خصوص در بخش‌های غیر تولیدی و واسطه‌ای

برخلاف توصیه بسیاری از پژوهش‌ها و ارزیابی‌های بازار کار ایران به عدم انطباق مهارت نیروی کار با نیازهای بازار کار و لزوم افزایش مهارت کارجویان، باید اذعان نمود که بخش تولید برای افراد دارای مهارت و انگیزه کار مولد چندان جذابیت و سودآوری ندارد. در واقع، هزینه‌های مالی و زمانی مورد نیاز برای راه‌اندازی یک کسب و کار رسمی و مولد، بسیار بیشتر از کسب و کار غیررسمی و غیرمولد است. به عنوان نمونه، لزوم پرداخت مالیات در بخش تولید و اشتغال رسمی باعث کاهش جذابیت آن برای شاغلان و سرمایه‌گذاران شده و در عوض بخش غیررسمی بازار کار که معمولاً نظارت چندانی بر آن صورت نمی‌گیرد و امکان عدم پرداخت مالیات در آن بیشتر است، جذابیت بیشتری پیدا می‌کند و عقلانیت ابزاری هم حکم می‌کند که فرد در آن حوزه

<sup>۱</sup> International Monetary Fund (IMF)

<sup>۲</sup> این صندوق در گزارش خود راجع به ایران از کاهش نرخ تورم در سال ۲۰۱۷ سخن گفته و پیش‌بینی کرده است که نرخ ارز در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ دوباره روند صعودی به خود بگیرد که این اتفاق، تورمی دست کم ۱۲ درصدی را رقم خواهد زد که با رکود فعلی در بخش‌هایی از اقتصاد ایران، این نرخ تورم مشکل‌آفرین خواهد بود (IMF, ۲۰۱۸).

به فعالیت پردازد. بنابراین، اگر بخش غیررسمی و غیرمولد اقتصاد نسبت به بخش مولد و رسمی اقتصاد همچنان کُشش بیشتری داشته باشد، هر قدر مهارت و دانش نیروی کار ارتقا یابد، نمی‌توان به بهبود شرایط اقتصادی کشور امید داشت. از این رو، در راستای اصلاحات مالی و اداری پیشنهاد شده در بخش قبلی، اصلاح نظام پرداخت مالیات و نظارت و ارزیابی مستقل بخش‌های مختلف اقتصاد کشور در یک دوره پنج ساله پیشنهاد می‌شود، اما نه مانند آنچه در مورد ارزیابی استانداران از فعالیت‌های اشتغال‌زایی خود (خودارزیابی) پیشنهاد شده بود.

#### ۵. تغییر رویه ایجاد مشاغل سرمایه‌بر به مشاغل کاربر

واقعیت این است که در حالی که قبلاً تمام پیشرفت‌های دنیوی در امر توسعه، به ظهور انواع خاصی از کار منجر می‌شدند (به عنوان مثال در کشاورزی)، در عصر کنونی، بسیاری از پیشرفت‌ها (به عنوان نمونه در صنعت یا خدمات) به کاهش فرصت‌های کاری منجر شده‌اند. نوآوری و استفاده از فناوری‌های نوین اگرچه به رشد بهره‌وری و پایداری یک صنعت کمک می‌کند، اما از سوی دیگر به بیکار شدن تعداد بیشتری از کارگران و متخصصان منجر می‌شود. به دلیل این که استفاده از فناوری نیاز به کارگر را کاهش می‌دهد، بهتر است در برنامه‌ریزی‌های اشتغال به مشاغل و بخش‌هایی بها داده شود که بیشتر از سرمایه به نیروی کار متکی باشند. به این ترتیب، افراد بیشتری جذب کار شده و بخشی از هزینه‌های تحمیل شده به جامعه کاهش می‌یابد. به عنوان نمونه، بک (۱۳۹۵) مزایای استفاده از انرژی بادی از حیث اشتغال را این‌گونه بیان می‌کند: «به ازای هر شغلی که از تعطیلی نیروگاه‌های هسته‌ای از دست می‌رود، پنج فرصت شغلی از کاربرد انرژی بادی ایجاد می‌شود. این بخش در عرض پنج سال (منتهی به سال ۲۰۰۰ میلادی) از رشد سالانه صد در صدی برخوردار بوده است که به معنای رشد اقتصادی در جهت صحیح است. علاوه بر این، با هر محاسبه واقع‌گرایانه‌ای می‌توان دریافت که الکتریسیته حاصل از انرژی باد، ارزان‌تر از الکتریسیته حاصل از یک نیروگاه هسته‌ای است» (بک، ۱۳۹۵). در کشور ما هم ظرفیت‌های متعددی در این زمینه وجود دارد؛ از جمله نیروگاه‌های بادی، پالایشگاه‌های فرآوری نفت و مشتقات آن، فرآوری محصولات کشاورزی خاص ایران از جمله پسته، خرما، زعفران و ... که می‌تواند نیروی کار بیشتری را به خود جذب نماید. البته وجود جذابیت کارهای تولیدی و سوآوری آن در مقایسه با

مشاغل واسطه‌گری و دلالی که باعث ترجیح کارآفرینان و سرمایه‌گذاران شود، در اجرای صحیح این راهبرد اولویت دارد.

محقق مدعی نیست که راهبردهای فوق، تنها گزینه‌های ممکن برای بهتر شدن وضعیت اقتصادی و بازار کار کشور هستند. بی تردید، راهبردهای دیگری وجود دارد که می‌توانند در این زمینه مؤثر باشند، اما سعی شد که راهبردهای ارائه شده با یافته‌های تحقیق همخوانی داشته باشند. در ادامه، با توجه به راهبردهای کلان و بلندمدت فوق، راهبردهایی عملی و قابل اجرا در کوتاه‌مدت (کمتر از پنج سال) نیز در عرصه اشتغال ارائه می‌شود.

## ب. راهبردهای کوتاه مدت

### ۱. افزایش اختیارات شورای عالی اشتغال

علی‌رغم این که شورای عالی اشتغال بالاترین مرجع تدوین سیاست‌های مرتبط با اشتغال کشور است، اما در بررسی‌ها و همچنین مصاحبه‌ها روشن شد اختیارات و نفوذ چندانی بر نهادهای مجری ندارد و در مواردی اقداماتی برخلاف مصوبات و تصمیمات آن انجام می‌گیرد. در هر صورت، یکی از نیازهای مبرم و ضروری بازار کار کشور و اشتغال جوانان این است که در مورد تعیین نیازهای بازار کار و تعیین ظرفیت پذیرش دانش‌آموزان در شاخه فنی و حرفه‌ای و اصلاح شیوه هدایت تحصیلی دانش‌آموزان در مقطع متوسطه و تعیین ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها و رشته‌های تحصیلی، توصیه‌های این نهاد مورد توجه نهادهای مسئول (شامل وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان فنی‌حرفه‌ای کشور) قرار گیرد و شورا از اهرم‌های اجرایی لازم برای پیش‌برد برنامه‌های خود برخوردار باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود تدابیری اتخاذ گردد که اختیارات شورا و نفوذ آن بر نهادهای متولی اشتغال در عمل تحقق یابد.

### ۲. تعیین متولی مستقل و صاحب نفوذ جهت نظارت، پایش و ارزیابی سیاست‌های بازارکار

یکی از نقاط ضعف در اجرای سیاست‌ها و طرح‌های اشتغال‌زایی، نبود ارزیابی بی‌طرفانه و واقعی توسط یک نهاد مستقل است. همان‌گونه که در مصوبات شورای عالی اشتغال آمده است، مرجع تهیه داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز بازار کار و ارائه آنها به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران، مرکز آمار ایران و وزارت کار و امور اجتماعی

است. همین مسئولیت به نظارت و پایش سیاست‌ها نیز تسری پیدا کرده است، در حالی که باید بحث نظارت را از ارزیابی جدا نمود و توسط نهاد یا مؤسسه‌ای مستقل و در صورت امکان خارج از دولت انجام داد. به عنوان نمونه، در انگلستان مؤسسه‌ای به نام «مؤسسه تحقیقات اقتصادی» به ارزیابی سیاست‌های اجتماعی از جمله سیاست‌های اشتغال می‌پردازد. در کشور ما هم می‌توان از ظرفیت کمیسیون اصل ۹۰ مجلس برای تشکیل هسته ارزیابی سیاست‌های اجتماعی استفاده نمود که بتواند با قدرت اجرایی و نظارتی لازم و بدون وابستگی به دولت به ایفای نقش بپردازد.

۳. استفاده از پنجره جوانی جمعیت جهت راه‌اندازی صنایع و کارگاه‌های مبتنی بر استخراج منابع معدنی و زیرزمینی به جای خام‌فروشی

دارا بودن جمعیت جوان - که به مرور در حال از دست رفتن است - و منابع زیرزمینی و معدنی در کشور می‌تواند فرصتی بسیار گران‌بها برای بهبود وضعیت اقتصادی و اشتغال کشور باشد، اما نیاز به برنامه‌ریزی مسئولانه و مبتنی بر عقلانیت و تجارب موفق کشورهای دیگر دارد. در صورتی که سیاستگذاران فهم درستی از وضعیت اقتصادی کشور پیدا کنند باید تمام انرژی و تلاش خود را صرف فعال‌سازی این دو پتانسیل ارزشمند - که داشتن یکی از آن‌ها آرزوی سیاستمداران بسیاری از کشورهای دیگر است - بنمایند که بی‌تردید، توجه به تحقیقات اقتصادی و اجتماعی موجود و آمایش‌های صحیح سرزمینی می‌تواند راهگشا باشد.

۴. توقف و یا اصلاح طرح‌های ناکارآمد یا ناموفق در حوزه اشتغال‌زایی

چنانچه برخی از طرح‌های اشتغال‌زایی به‌خصوص در حوزه خدمات و واسطه‌گری و ... مورد ارزیابی قرار گیرند، مشخص خواهد شد که این مشاغل کمک‌چندانی به رشد اقتصادی مورد نیاز کشور نمی‌کنند و فقط به درد کاهش نرخ بیکاری در زمان‌هایی خاص می‌خورند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود بخشی از این طرح‌ها متوقف شود و به جای صرف هزینه و زمان و نیروی انسانی به راه‌های بدیل و جایگزین فکر گردد. لازمه اجرایی شدن این مهم، داشتن نهاد مستقل ارزیابی سیاست‌ها و سپس خواست ایجاد تغییر در روند امور در یک افق بلند مدت است.

۵. کمک‌گرفتن از متخصصان برنامه‌ریزی سایر کشورها در برنامه‌ریزی اشتغال



برنامه‌ریزی و سیاستگذاری در امور اجتماعی - از جمله اشتغال - نیاز به دانش و تجربه دارد و وضعیت اشتغال کشور نشان می‌دهد در چند دهه اخیر سیاستگذاری‌های اشتغال بیش از دانش علمی و تجربه، بر آزمایش و خطا مبتنی بوده است و بسیاری از برنامه‌ها مبنای منطقی و عقلانی متقن و مشخصی نداشته‌اند. در این زمینه، پیشنهاد می‌شود به جای کپی‌برداری عینی از تجارب کشورهای دیگر، از آنها - به خصوص کشورهای در حال گذار یا کشورهای در حال توسعه که در زمینه اشتغال موفق عمل کرده‌اند - بخواهیم که با بررسی وضعیت اقتصادی و بازار کار کشور در زمینه برنامه‌ریزی و سیاستگذاری به ما کمک کنند. بدیهی است تعهد به اجرای صحیح برنامه‌ها و راهبردهای پیشنهادی آنها می‌تواند به دستیابی به هدف منتهی شود و گرنه سرنوشت این تجربه نیز همانند پیشنهادهای قبلی است چون بنگاه‌های کوچک و زودبازده یا جامعه‌یادگیری خواهد بود که در نهایت به نتیجه مطلوب ختم نشده‌اند.

## منابع

- امیری، میثم؛ یزدانی، پدram؛ میرزایی، مجید و خوشبخت، فهیمه. (۱۳۹۰). «بررسی چالش‌ها و راهبردهای دستیابی به اشتغال کامل (با تمرکز بر استان تهران)». مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
- بک، الریش. (۱۳۹۵) جامعه‌شناسی کار. سعید صادقی جقه و آیت نباتی حصارلو. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان
- تاج مزینانی، علی‌اکبر. (۱۳۸۹). گونه‌شناسی نظام‌های رفاهی در جهان. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. شماره ۶، صص ۲۳۴-۲۰۳.
- چوبچیان، شهلا و مؤمنی هلالی. (۱۳۹۵). تصمیم‌گیری چندمعیاره: رویکرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی و بکارگیری تحلیل سوات. چاپ اول، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی
- دیکن، آلن. (۱۳۹۱). اشتغال در کتاب جامع سیاستگذاری اجتماعی. علی‌اکبر تاج مزینانی و محسن قاسمی. جلد دوم، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق(ع)
- سامتی، مرتضی. (۱۳۸۵). اشتغال، بازار کار، سیاست‌های اقتصادی. چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۵). گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ایران.
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۶). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار ایران.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۳). «تحلیلی بر چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی». مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی، گزارش شماره ۱۴۱۶۸.
- مؤمنی، فرشاد. (۱۳۹۴). اقتصاد سیاسی توسعه در ایران امروز. چاپ اول، تهران: انتشارات نقش و نگار
- میرزایی، خلیل. (۱۳۹۵). کیفی پژوهی، پژوهش، پژوهشگری و پژوهش‌نامه نویسی. دوره دو جلدی، چاپ اول، تهران: نشر فوزان

- هرندی، فاطمه و فلاح محسن‌خانی، زهره. (۱۳۸۶). «اشتغال جوانان و چالش‌های آن». فصلنامه رفاه اجتماعی. سال هفتم، شماره ۲۵، صص ۱۴۶-۱۳۳.

- Davidson, P. (۱۹۹۸). **“Post Keynesian Employment Analysis and the Macroeconomics of OECD Unemployment”**. The Economic Journal, ۱۰۸, ۴۴۸, ۸۱۷-۸۳۱.
- Gali, Jordi. and Rabanal, Pau. (۲۰۰۴). **“Technology Shocks and Aggregate Fluctuations: How Well Does the Real Business Cycle Model Fit Postwar U.S. Data?”**. NBER Macroeconomics Annual, ۱۹, ۲۲۵-۲۸۸.
- International Labor Organization. (۲۰۰۵). **An Employment Strategy for Islamic Republic of Iran**. Sub regional Office for South Asia, New Delhi.
- International Labor Organization (۲۰۱۷) **“Unemployment Rate by Country”**. The World’s Leading Source on Labor Statistics, ILOSTAT.
- International Monetary Fund. (۲۰۱۸). **IMF Executive Board Concludes ۲۰۱۸ Article IV Consultation with the Islamic Republic of Iran**. Washington DC, Press Released No. ۱۸/۱۱۴.
- Lancaster, D. and Tulip P. (۲۰۱۵). **“Okun’s Law and Potential Output”**. Research Discussion Paper, Economic Research Department, Reserve Bank of Australia.
- Mouhammed, Adel, H. (۲۰۱۱). **“Important Theories of Unemployment and Public Policies”**. Journal of Applied Business and Economics, vol. ۱۲(۵), pp. ۱۰۰-۱۱۰.

## Youth Employment Policies Strategy in Iran

### Jafar Hezar Jaribi

Ph.D., Full Professor, Social Welfare Department, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

### Bahman Sobhani

Ph.D. Student, Social Welfare Department, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

*Received: 11 Jul. 2018*

*Accepted: 2 Sep. 2018*

Youth unemployment is currently one of the main issues facing the country, and identification of employment policy challenges is one of the main prerequisites for solving this problem. The research is to identify the basic challenges of youth employment and provide an appropriate policy strategy.

The research is carried out qualitatively and its data were obtained through interviews with 10 experts in the field of labor market and employment policy, and for analyzing the findings of the research, SWOT and AHP models have been used.

The findings showed the internal weaknesses of the labor market (with an average weight of 0.49 and a relative weight of 0.36) are more important in the labor market. After that, opportunities outside the labor market (weighing 0.49 and a relative weight of 0.30) are important. Threats outside the labor market (with a weighted average of 0.49 and a relative weight of 0.39) are important in the third order. Finally, the internal strengths of the labor market (with an average weight of 0.49 and a relative weight of 0.39) are of the least importance and impact.

As the results, in each domains and dimensions of the labor market, Change Direction (WO) Strategies should be selected firstly. "Changing the way of students conduct academic studies from theoretical courses to technical and professional skills", "reducing the acceptance of universities, especially in theoretical and non-technical fields", "Establishment of an income-tax system, especially in non- Manufacturing and interfaces" and "Changing the jobs creation from investor jobs to user jobs" are examples of these strategies.

**Key Words:** Employment Policy, Youth, SWOT Model and AHP Model