

[10.22034/ssvs.2025.3627.3667](https://doi.org/10.22034/ssvs.2025.3627.3667)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۵/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۲۶

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه‌ی الگوی بومی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی و مبتنی بر شرایط جمهوری اسلامی ایران بوده است. سوال اصلی این تحقیق این بوده است که: الگوی مناسب برای اشتغال پایدار جوانان در کشور چه الگویی است؟

روش‌شناسی پژوهش حاضر از نوع آمیخته است که مشتمل بر بخش کیفی (مبتنی بر تکنیک دلفی) و بخش کمی (پیمایش) است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان با سابقه در حوزه اشتغال و در بخش کمی، اساتید اقتصاد و خط مشی‌گذاری دانشگاه‌های تهران بوده است. نمونه بخش کیفی به صورت هدفمند از جامعه خبرگان و نمونه بخش کمی بصورت تصادفی ساده، انتخاب و مبنای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بوده است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مولفه‌های تاثیرگذار در قالب هفت بعد عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، محوری، راهبردها، نتایج و پیامدها می‌تواند تبیین‌کننده الگوی بومی اشتغال پایدار جوانان در کشور باشد. بر این اساس با در نظر گرفتن مجموعه عوامل، پنج دسته راهبردهای پیشنهادی (فرهنگی، اصلاحی حاکمیتی، محتوایی، تسهیلگری مالی و قانونی و حقوقی) برای حرکت در مسیر اشتغال پایدار جوانان پیشنهاد شده است.

واژه‌های کلیدی: حکمرانی، اشتغال پایدار، اشتغال جوانان

Email: Dgholamrezaei@pnu.ac.ir

^۱ - استادیار مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

اشتغال جوانان یکی از چالش‌برانگیزترین و حیاتی‌ترین مسائل در عرصه سیاست‌گذاری عمومی و توسعه در سطح جهانی و به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود. نرخ بالای بیکاری جوانان، به‌ویژه بیکاری با تحصیلات دانشگاهی، نه تنها پیامدهای اقتصادی نامطلوبی نظیر کاهش تولید ناخالص ملی و افزایش نابرابری را در پی دارد، بلکه می‌تواند به نارضایتی‌های اجتماعی، مهاجرت نخبگان و کاهش سرمایه اجتماعی منجر شود. این معضل، فراتر از ابعاد صرفاً اقتصادی، با مسائل اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی یک جامعه گره خورده است و نیازمند رویکردی جامع، همه‌جانبه و پایدار برای حل آن است.

در ایران، پدیده بیکاری جوانان، با توجه به ساختار جمعیتی جوان و افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، ابعاد پیچیده‌تری به خود گرفته است. عدم تطابق مهارت‌های نیروی کار جوان با نیازهای بازار کار، ضعف در ارتباط صنعت و دانشگاه، موانع موجود کارآفرینی و ایجاد کسب‌وکارهای جدید، و نارسایی‌های ساختاری در سیاست‌گذاری‌های اشتغال، از جمله دلایل اصلی تداوم این چالش به شمار می‌روند (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۳). راهکارهای سنتی و تک‌بعدی در حوزه اشتغال، غالباً در مواجهه با این پیچیدگی‌ها، کارایی لازم را نداشته‌اند و نیاز به چارچوب‌های حکمرانی نوین و اثربخش را بیش از پیش نمایان می‌سازند. حکمرانی اشتغال، به مجموعه‌ای از فرآیندها، نهادها و بازیگرانی اشاره دارد که در تدوین، اجرا، و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با بازار کار و اشتغال مشارکت می‌کنند (سازمان بین‌المللی کار^۱، ۲۰۱۷). حکمرانی اشتغال در شرایط فعلی ایران غالباً فاقد هماهنگی کافی میان نهادهای متعدد درگیر (مانند وزارت کار، وزارت علوم، سازمان برنامه‌وبودجه، بخش خصوصی و نهادهای آموزشی و کارآفرینی) است. این پراکندگی و عدم انسجام، به تداخل وظایف، موازی‌کاری، و عدم اثربخشی سیاست‌ها منجر شده است. علاوه بر این، رویکردهای موجود اغلب بر ایجاد شغل به صورت کمی تمرکز دارند و کمتر به ابعاد کیفی و «پایداری» اشتغال، نظیر امنیت شغلی، حقوق و دستمزد مناسب، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و کرامت نیروی کار جوان توجه می‌کنند. فقدان یک چارچوب حکمرانی جامع و یکپارچه که قادر به مدیریت روابط پیچیده میان ذینفعان متعدد و هدایت آن‌ها به سمت اهداف اشتغال پایدار باشد، یک خلأ مهم محسوب می‌شود. مفهوم «اشتغال پایدار جوانان» به عنوان یک هدف کلان، نه تنها بر ایجاد شغل، بلکه بر فراهم آوردن فرصت‌های شغلی با کیفیت، باثبات، همراه با امنیت شغلی و کرامت انسانی، و امکان رشد و توسعه حرفه‌ای برای جوانان تأکید دارد (سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی^۲، ۲۰۲۰). چنین الگویی بدون بهره‌گیری از

¹ ILO

² OECD

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

تجارب برتر و موفق که در سایر کشورها یا حتی در بخش‌های خاصی از داخل کشور به دست آمده‌اند، می‌تواند منجر به آزمون و خطای مجدد و صرف هزینه‌های گزاف شود. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد این عوامل را می‌توان به چند دسته اصلی تقسیم کرد (جدول ۱).

جدول ۱. عوامل تاثیرگذار بر اشتغال پایدار جوانان

عامل	مهم‌ترین مولفه‌ها
عوامل اقتصادی و بازار کار	رشد اقتصادی و فرصت‌های شغلی (سازمان بین المللی کار، ۲۰۲۲)، ساختار بازار کار (سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، ۲۰۲۰)، سرمایه‌گذاری و توسعه بخش خصوصی (بانک جهانی، ۲۰۲۳) و اقتصاد غیررسمی (سازمان بین المللی کار، ۲۰۱۷).
عوامل آموزشی و مهارتی	عدم تطابق مهارت با نیاز بازار ^۱ (یوروفاند، ۲۰۱۵)، کیفیت نظام آموزش و پرورش و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کارآموزی (الدر و رینگ، ۲۰۲۱)
عوامل نهادی و حکمرانی	هماهنگی بین‌بخشی و چندسطحی و انسجام سیاستی (نیکسون و سیگرت، ^۲ ۲۰۱۲ و صادقی و مرادی، ۱۴۰۲)، قوانین و مقررات کار، سیاست‌های فعال بازار کار، حمایت از اکوسیستم کارآفرینی (برینک و تولد، ^۳ ۲۰۱۶ و حیدری و نظری، ۱۴۰۱) و سازمان‌های مردم‌نهاد و جامعه مدنی (حاتمی و قاسمی، ۱۳۹۶)
عوامل اجتماعی و فرهنگی	تبعیض و نابرابری جنسیتی، قومیتی یا منطقه‌ای (گاف و وود، ^۴ ۲۰۱۹)، انتظارات شغلی جوانان و سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی
عوامل فناورانه و آینده‌پژوهی	انقلاب صنعتی چهارم و دیجیتالی شدن (شهیدی و یگانه، ۱۳۹۵) و حرکت به سمت اقتصاد دانش‌بنیان

به این ترتیب دستیابی به اشتغال پایدار جوانان مستلزم یک رویکرد جامع، هم‌افزا و چندبخشی است که تمامی این عوامل را در نظر گرفته و از طریق یک الگوی حکمرانی توانمند، به هماهنگی و همسویی تلاش‌های ذینفعان متعدد منجر شود. بدیهی است بهره‌گیری از تجارب برتر بین المللی و مدیریت این عوامل در کشورهای موفق، می‌تواند بینش‌های عملی برای بومی‌سازی و اجرای چنین الگویی در ایران فراهم آورد.

¹ Skills Mismatch

² Eurofound

³ Elder & Kring

⁴ Nickson & Segrott

⁵ Brink & Te Velde

⁶ Gough & Wood

با این حال اثر تجارب بین المللی موفق در نظام حکمرانی اشتغال کشور همچنان ناملموس است. در ادامه، بررسی تطبیقی تجارب کشورهای مختلف نشان می دهد نگاه سیستمی و چند سطحی به مقوله اشتغال عنصر کلیدی در حکمرانی اشتغال بوده است. در ادامه، برخی از مهم ترین نظام های حکمرانی اشتغال در دنیا مورد بررسی قرار گرفته است.

سیستم آموزش دوگانه^۱ و حکمرانی مشارکتی: آلمان به دلیل نرخ پایین بیکاری جوانان، به ویژه در مقایسه با سایر کشورهای اروپایی، اغلب به عنوان یک تجربه برتر شناخته می شود. ستون اصلی موفقیت این کشور، سیستم آموزش دوگانه است که ترکیبی از آموزش نظری در مدارس فنی و حرفه ای و آموزش عملی در شرکت ها و کارگاه ها است. در سطح حکمرانی، مشارکت قوی بخش خصوصی در طراحی برنامه درسی، ارائه آموزش های عملی و استخدام کارآموزان تضمین می کند که مهارت های آموزش دیده شده دقیقاً مطابق با نیازهای بازار کار هستند؛ هماهنگی سه جانبه دولت، کارفرمایان و اتحادیه های کارگری به طور منظم در سطح ملی، منطقه ای و محلی به اطمینان از کیفیت آموزش، استانداردهای شغلی و انطباق پذیری با تغییرات بازار کمک می کند و انعطاف پذیری سیستم آموزش با وجود ساختارمند بودن، قابلیت لازم را برای پاسخگویی به تقاضاهای جدید صنعت و فناوری های نوظهور دارد (باسانینی و مانفردی، ۲۰۲۳).

سیاست های فعال بازار کار^۲ و دولت رفاه: کشورهای اسکاندیناوی، به ویژه دانمارک و سوئد، با تأکید بر سیاست های فعال بازار کار قوی و رویکرد دولت رفاه فعال^۳ در توانمندسازی جوانان برای ورود و باقی ماندن در بازار کار موفق عمل کرده اند (گاف و وود، ۲۰۱۹). در سطح حکمرانی سرمایه گذاری عمومی قابل توجهی در آموزش، بازآموزی، مشاوره های شغلی و یارانه های استخدامی انجام می دهند؛ مدل "انعطاف پذیری امنیتی"^۴ ترکیبی از انعطاف پذیری بالا در بازار کار برای کارفرمایان و امنیت شغلی بالا برای کارگران (از طریق شبکه های حمایت اجتماعی قوی) است. جوانان می توانند شغل خود را تغییر دهند، در حالی که از حمایت های اجتماعی و فرصت های بازآموزی برخوردارند؛ خدمات کارآیابی جامع توسط آژانس های کارآیابی دولتی خدمات مشاوره ای و آموزشی شخصی سازی شده ای را به جوانان ارائه می دهند تا به سرعت وارد بازار کار شوند یا مهارت های خود را ارتقا دهند. و مشارکت اجتماعی اتحادیه های کارگری و سازمان های کارفرمایی در طراحی و اجرای سیاست های بازار کار بسیار پررنگ است.

سرمایه گذاری در آموزش عالی و نوآوری: کره جنوبی، اگرچه با چالش بیکاری جوانان تحصیل کرده روبروست، اما در گذار به اقتصاد دانش بنیان و ایجاد فرصت های شغلی در حوزه های با فناوری بالا، تجارب

¹ Dual Education System

² ALMPs

³ Active Welfare State

⁴ Flexicurity

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

قابل توجهی دارد: سرمایه‌گذاری استراتژیک در تحقیق و توسعه و حمایت گسترده از تحقیق و توسعه، رشد شرکت‌های دانش‌بنیان و فناوری‌های پیشرفته را تشویق کرده که منجر به ایجاد مشاغل تخصصی برای جوانان تحصیل کرده شده است؛ پشتیبانی از نوآوری و استارت‌آپ‌ها؛ ایجاد پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد، و ارائه تسهیلات مالی به استارت‌آپ‌ها، به جوانان کمک می‌کند تا ایده‌های خود را به کسب‌وکار تبدیل کنند؛ برنامه‌های هدفمند دولت برای فارغ‌التحصیلان برای تطبیق مهارت‌های فارغ‌التحصیلان با نیازهای صنایع در حال رشد و ارائه فرصت‌های کارآموزی در شرکت‌های بزرگ فناوری دارد.

رویکرد یکپارچه و آینده‌نگرانه به توسعه مهارت: سنگاپور با رویکردی بسیار استراتژیک و یکپارچه به توسعه مهارت‌ها و ارتباط آن با نیازهای آتی اقتصاد، نمونه‌ای الهام‌بخش است: برنامه‌ریزی نیروی کار در سطح ملی و همکاری فعال دولت با بخش خصوصی برای پیش‌بینی نیازهای مهارتی آینده و طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با آن؛ ابتکار ملی^۱ که به شهروندان (از جمله جوانان) امکان می‌دهد تا در طول زندگی خود به آموزش و بازآموزی دسترسی داشته باشند و مهارت‌های خود را به‌روز کنند. این برنامه، افراد را تشویق می‌کند تا مسئولیت توسعه شغلی خود را بر عهده بگیرند؛ همکاری دانشگاه-صنعت-دولت و ایجاد پلتفرم‌هایی برای همکاری نزدیک بین مؤسسات آموزشی، صنایع و نهادهای دولتی، تضمین می‌کند که آموزش‌ها مرتبط و کاربردی هستند.

اهمیت مشارکت و انعطاف‌پذیری محلی: در کشورهای در حال توسعه، تجارب موفق اغلب بر ظرفیت‌سازی محلی، رویکردهای پایین به بالا و مشارکت جوامع تأکید دارند (والش و مک‌فیل، ۲۰۲۰)؛ سازمان بین‌المللی کار، (۲۰۱۷). تمرکززدایی و توانمندسازی محلی و اجرای برنامه‌های اشتغال متناسب با شرایط خاص هر منطقه؛ پشتیبانی از کارآفرینی خرد و مشاغل روستایی و نقش سازمان‌های غیردولتی^۲ اغلب در دسترسی به گروه‌های آسیب‌پذیر جوان، ارائه آموزش‌های تخصصی و ایجاد شبکه‌های حمایتی نقش کلیدی ایفا می‌کنند. از مجموع بررسی تجارب بین‌المللی، درس‌آموخته‌های کلیدی برای حکمرانی اشتغال پایدار جوانان در ایران به شرح زیر مورد توجه خواهد بود:

- ضرورت حکمرانی شبکه‌ای میان دولت، بخش خصوصی، دانشگاه‌ها و جامعه مدنی؛
- اولویت تطابق مهارت با نیاز بازار و سرمایه‌گذاری بر سیستم‌های آموزشی و فنی و حرفه‌ای؛
- حمایت از ایجاد یک اکوسیستم کارآفرینی حمایتی، برای تشویق جوانان به خوداشتغالی؛
- انعطاف‌پذیری در پاسخ به تغییرات بازار کار و مکانیسم‌های قوی برای ارزیابی اثربخشی برنامه‌ها؛
- توجه به شرایط بومی و گروه‌های آسیب‌پذیر.

¹ SkillsFuture

² NGOs

سؤال اصلی اینجاست که چگونه می‌توان با بهره‌گیری از این درس آموخته‌ها تجارب برتر، به الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان متناسب با شرایط و اقتضات بومی ایران دست یافت که قابلیت اجرا و اثربخشی لازم را داشته باشد و به طور پایدار به بهبود وضعیت اشتغال جوانان کشور کمک کند؟ این پژوهش با درک اهمیت حیاتی موضوع و ضرورت حرکت به سمت راهکارهای پایدار، به دنبال ارائه الگویی برای حکمرانی اشتغال پایدار جوانان است. جهت‌گیری این پژوهش، بهره‌گیری از تجارب برتر^۱ و موفقیت‌های کسب‌شده در سطح بین‌المللی و بومی سازی آن است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی با رویکردی آمیخته است. پس از مطالعات و مصاحبه‌های مقدماتی و بررسی سوابق پژوهش‌های پیشین و تحلیل درس آموخته‌های اشتغال در کشورهای منتخب، در بخش کیفی با استفاده از تکنیک دلفی، اولویت‌ها و چارچوب حکمرانی اشتغال پایدار جوانان مورد اجماع خبرگان پژوهش قرار گرفت. در بخش کمی، پرسشنامه مستخرج از فرایند دلفی مبنای تعمیم نظرات خبرگان به جامعه‌ای بزرگتر قرار گرفت و پس از گردآوری داده‌ها و تحلیل آن با مدلیابی ساختاری و تحلیل مسیر، تعدیل‌های مورد نیاز بر اساس نتایج پیمایش بخش کمی در الگو صورت گرفت.

جامعه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی، خبرگان و متخصصان اشتغال دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی و کارشناسی ارشد اقتصاد و رشته‌های مرتبط از دانشگاه‌های معتبر ایران و جهان با بیش از ۲۰ سال سابقه پژوهشی، آموزشی یا مدیریتی بوده‌اند. اطلاعات جامعه آماری به تفکیک در جدول شماره ۲، آمده است. ویژگی‌هایی چون انگیزه کافی برای شرکت در فرایند دلفی، ارزشمند بودن اطلاعات حاصل از توافق گروهی برای آنها، تخصص و درگیری آنها با موضوع پژوهش نیز توسط محقق مد نظر قرار داشته است. روش نمونه‌گیری در بخش اول تحقیق (تکنیک دلفی)، هدفمند و غیر تصادفی ۱۶ نفر از خبرگان به عنوان اعضای پانل دلفی بوده است که پس از انجام چهار دور دلفی بصورت رفت و برگشتی به خبرگان و تعدیل مولفه‌ها، اجماع بین خبرگان حاصل شد.

جدول ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان در فرایند دلفی

سمت	مدرک	سابقه	سمت	مدرک تحصیلی	سابقه
عضو علمی دانشگاه	دکتری اقتصاد	۲۱	مدیر بخش خصوصی	دکتری اقتصاد	۲۲
عضو علمی دانشگاه	دکتری اقتصاد	۲۵	مدیر عالی بخش	دکتری اقتصاد	۲۱
عضو علمی نهاد عمومی	دکتری اقتصاد	۲۲	مدیر اجرایی دولتی	دکتری مدیریت	۲۱
عضو علمی پژوهشگاه	دکتری اقتصاد	۲۶	عضو علمی دانشگاه	دکتری مدیریت	۲۲

^۱ Best Practices

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

۲۰	دکتری مدیریت	عضو علمی نهاد	۲۲	ارشد اقتصاد	مدیر اجرایی دولتی
۲۶	دکتری	عضو علمی دانشگاه	۲۴	دکتری اقتصاد	عضو علمی نهاد عمومی
۲۵	دکتری مدیریت	عضو علمی دانشگاه	۲۵	دکتری	عضو علمی دانشگاه
۲۰	دکتری مدیریت	عضو علمی دانشگاه	۲۰	دکتری اقتصاد	عضو علمی موسسه

جامعه آماری بخش کمی شامل اساتید اقتصاد و خط مشی گذاری در دانشگاه های تهران بوده است. تعداد در دسترس این جامعه بر اساس بررسی پورتال دانشگاه ها در تابستان ۱۴۰۳، ۱۴۰ نفر برآورد شد که با توجه به جدول مورگان حداقل ۱۰۳ نمونه مورد نیاز بود. با این حال ۱۲۰ پرسشنامه ارسال شد و پس از پیگیری بسیار، ۱۰۸ پرسشنامه پاسخ داده شده مبنای تحلیل بخش کمی قرار گرفت.

ابزار گرد آوری اطلاعات مصاحبه و پرسشنامه بوده است. در مرحله مقدماتی اطلاعات حاصل از مقالات، مطالعات پیشین و بررسی تجارب بین المللی در خصوص سیاستگذاری اشتغال از طریق مصاحبه مقدماتی با متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و پس از تکمیل عوامل و مولفه ها، مبنای طراحی پرسشنامه محقق ساخته برای مرحله کیفی و تکنیک دلفی قرار گرفت. بر اساس نتایج و مدل مفهومی مستخرج از دلفی، پرسشنامه بخش کمی طراحی شد و مبنای پیمایش در مرحله دوم قرار گرفت.

روایی پرسشنامه بر اساس مولفه های استخراج شده از بخش کیفی و مصاحبه با متخصصان بررسی شده و به تایید ده نفر از اساتید اقتصاد رسید. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه بخش کمی بر روی یک گروه ۳۰ نفری به عنوان پیش نمونه اجرا شد و نتیجه بالای ۰/۷ برای شاخص آلفا نشان داد پرسشنامه مورد نظر از پایایی قابل قبول برخوردار بوده است.

یافته ها

در جدول شماره ۳، شرایط جمعیت شناختی پاسخگویان بخش پیمایش بخش کمی از منظر جنسیت و سابقه کار، توصیف شده است. : بر اساس نتایج پرسشنامه، از ۱۰۸ نفر مشارکت کننده، بیشترین فراوانی از نظر جنسیت برای آقایان بوده است. از منظر سابقه شغلی، بیشترین پاسخگویان دارای سابقه علمی و اجرایی بین ۱۰ تا ۱۵ سال بوده اند.

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان

جنسیت	مرد	فراوانی	سابقه				مجموع
			بین ۵ تا	بین ۱۰ تا	بین ۱۵ تا	بین ۲۰ تا	
			۱۶	۴۸	۸	۶	۷۸
		درصد	۲۰/۵٪	۶۱/۵٪	۱۰/۳٪	۷/۷٪	۱۰۰٪

زن	فراوانی	۰	۱۹	۱۰	۱	۳۰
درصد	۰	%۶۳/۳	%۳۳/۳	%۳/۳	%۱۰۰	
مجموع ستون	فراوانی	۱۶	۶۷	۱۸	۷	۱۰۸
درصد	%۱۴/۸	%۶۲	%۱۶/۷	%۶/۵	%۱۰۰	

نتایج تحلیل کیفی با روش دلفی: پرسشنامه دلفی ترکیبی از یافته های بخش مقدماتی و چارچوب استراوس و کوربین در نظر گرفته شد تا نتایج تحقیق مفید تر و قابل استفاده برای درک جامع و سیستمی موضوع توسط تصمیم گیران و سیاستگذاران باشد.^۱ پرسشنامه دور اول شامل ۴۶ مولفه اشتغال پایدار بر اساس هفت بعد مدل استراوس و کوربین (عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، پدیده محوری، عوامل مداخله‌گر، راهبردها، نتایج و پیامدها) طراحی شد و به صورت الکترونیکی در اختیار اعضای پانل قرار گرفت. در دور اول تمامی اعضای پانل دلفی به پرسش ها پاسخ دادند و برخی اعضا نیز مولفه های جدیدی را عنوان نمودند. با توجه به اینکه مقیاس مورد استفاده در این مطالعه، مقیاس ۵ درجه ای لیکرت و شامل گزینه ها «تاثیر بسیار زیاد: ۵»، «تاثیر زیاد: ۴»، «تاثیر متوسط: ۳»، «تاثیر کم: ۲»، «تاثیر بسیار کم: ۱» بود، لذا نقطه ۳ به عنوان بی طرفی یا خنثی انتخاب شد. در این حالت مطالعه دارای دو محدوده عدم موافقت از ۱ تا ۳ و محدوده موافقت بیشتر از ۳ تا ۵ تعریف شد. اعضای پانل ۴۴ مولفه را دارای تاثیر زیاد و خیلی زیاد در اشتغال پایدار تشخیص دادند و چند پیشنهاد ادغام مولفه ها را در پاسخ نامه اعلام کردند. سطح معنادار ضریب همابهنگی کندال (به عنوان معیار اتفاق نظر) در دور اول در تمامی معیارها ۰/۱۸۴ محاسبه شد.^۲ نظر اعضای پانل در دور دوم به پرسشنامه اضافه شد و اعضای پانل ۴۲ مولفه را در دور دوم دارای تاثیر بسیار زیاد یا تاثیر زیاد تشخیص دادند و تعداد ۲ مولفه نیز دارای میانگین کمتر از ۳ بودند که دارای تاثیر بسیار کم، تاثیر کم یا متوسط بوده‌اند. ضریب همابهنگی کندال در دور دوم ۰/۴۲۰ محاسبه شد. در دور سوم مولفه‌هایی که در دور دوم دارای میانگین تاثیر کوچکتر از ۳ بودند از پرسشنامه حذف شد و فهرستی از مولفه های اشتغال پایدار که از منظر خبرگان و در چارچوب هفت گانه، تاثیر زیاد یا تاثیر خیلی زیاد داشتند در اختیار اعضای پانل برای پاسخ گویی قرار گرفت و همچنین میانگین پاسخ دور دوم در پرسشنامه اطلاع رسانی شد.

^۱ چارچوب استراوس کوربین (فارغ از روش) به منظور دسته بندی و شفافیت بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است تا فرایند دلفی اثربخشی بیشتری داشته باشد و شامل کدگذاری و ... نبوده است.

^۲ برای اتفاق نظر در همه معیارها باید بیشتر از ۵/ باشد

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

جدول ۴. دسته‌بندی ابعاد و مولفه‌های حکمرانی اشتغال پایدار جوانان مورد اجماع خبرگان پانل

مولفه‌های تاثیرگذار و بُعد تاثیرگذاری مورد اجماع خبرگان پژوهش ^۱		دسته‌بندی پیشنهادی
عوامل علی		
بهبود قابلیت استفاده از اینترنت/ بهره‌گیری مناسب از هوش مصنوعی/	عوامل فناورانه	
توسعه فرآیندها و رویه‌های شفاف و قابل دسترس برای تمامی افراد در کسب مجوزهای کسب و کار/ عدالت رویه‌ای در استخدام	عوامل ساختاری	
مهارت‌های شغلی و اجتماعی	عوامل فردی	
میزان توسعه یافتگی محل سکونت	توسعه یافتگی	
عوامل زمینه‌ای		
فرهنگ کار/ گرایش به راه‌اندازی کسب و کار	فرهنگ	
پدیده محوری		
کارآمدی نظام آموزشی: آموزش و پرورش، آموزش عالی، نظام فنی و حرفه	چالش‌های آموزشی	
زیرساخت فناوری/ شبکه‌های اجتماعی	چالش‌های فناوری	
قوانین مالکیت/ نظام مالیاتی/ قانون کار/ فیلترینگ	چالش‌های حقوقی و قانونی	
ارزیابی و بروزرسانی سیاست‌ها/ توزیع عادلانه فرصت‌ها و اطلاعات	چالش‌های حاکمیتی	
حداقل و حداکثر دستمزد/ سود تسهیلات بانکی/ کنترل نوسان‌های اقتصادی	چالش‌های مالی و اقتصادی	
عوامل مداخله‌گر		
یکپارچگی سیاست‌ها در همه نهادها و سیستم‌های ذینفع	انسجام سیاست‌های اشتغال	
راهنماها		
افزایش و عملکرد مراکز کارآفرینی/ سیاست‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی/ بازنگری در محتوای آموزشی دانشگاه‌ها متناسب با نیاز بازار/ بازنگری در	راهنماهای محتوایی	
ترویج فرهنگ کار	راهنماهای فرهنگی	
بازنگری در قوانین نظام وظیفه	راهنماهای قانونی و حقوقی	
معافیت مالیاتی اشتغالزایی/ کنترل و هدفمندسازی تسهیلات	راهنماهای تسهیلگری مالی	

^۱ موارد حذف شده طی ۴ دور دلفی، هایلایت شده است.

دسته بندی پیشنهادی	مؤلفه های تاثیرگذار و بُعد تاثیرگذاری مورد اجماع خبرگان پژوهش ^۱
راهبردهای اصلاحی حاکمیتی	ایجاد ساختار نهادی مشارکتی و دموکراتیک/ تبیین شفاف نقش دولت در اشتغالزایی/ اجرای برنامه های ایجاد اشتغال با توجه و هماهنگی سایر سیاست ها/ اصلاح ساختار اقتصاد/ کمک به ایجاد و رشد شرکت های بزرگ/
نتایج	
رشد فرهنگی	فرهنگ قانون مداری
رشد بهره وری	استفاده مناسب از منابع (تولیدی و اقتصادی) کشور
ارتقاء امنیت شغلی	آرامش روحی و روانی
شکوفایی استعدادها	کشف استعدادهای جوان
پیامدها	
رشد اقتصادی	رشد اقتصادی
امنیت پایدار	امنیت سرمایه گذاری
کاهش مهاجرت	گرایش به ماندن و ساختن
رفاه اجتماعی	رضایت از موقعیت اجتماعی/ افزایش اعتماد عمومی/ رشد سلامت عمومی

یافته‌ها در دور سوم نشان داد اعضای پانل ۴۱ مؤلفه را دارای تاثیر بسیار زیاد یا تاثیر زیاد تشخیص دادند و ۱ مؤلفه دارای میانگین کمتر از ۳ بود. ضریب هماهنگی کندال نیز برای پاسخ اعضا در دور سوم ۰/۵۲۶ محاسبه شد که نشان از توافق ضعیف اعضا بوده است و به این ترتیب دور چهارم دلفی انجام شد. فهرستی از ۴۱ مؤلفه موثر به همراه میانگین پاسخ دور سوم در اختیار اعضای پانل جهت پاسخ گویی قرار گرفت. یافته ها نشان داد تمامی مؤلفه دارای تاثیر بسیار زیاد یا تاثیر زیاد تشخیص داده شد و ضریب هماهنگی کندال برای تمامی مؤلفه محاسبه شد که سطح معناداری برای اتفاق نظر در تمامی مؤلفه های گزارش شد. نتایج دوره چهارم دلفی نشان داد که توافق قوی بین اعضای پانل انجام شده است و بیش از ۷۰ درصد اعضا با هم اتفاق نظر دارند. بر این اساس، ۴۱ مؤلفه تاثیرگذار مورد اجماع خبرگان در قالب چارچوب استراوس و کوربین و دسته بندی پیشنهادی محقق، مبنای طراحی پرسشنامه و پیمایش در بخش کمی قرار گرفت.

تحلیل داده‌های کمی: اگرچه جهت دستیابی به اعتبار داده‌های کیفی و حصول اطمینان از اعتبار این بخش و دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه محقق، اقداماتی نظیر تطبیق و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان انجام شد، در گام دوم جهت حصول اطمینان از اعتبار مدل کیفی، آزمون کمی ارتباط میان مقولات در مدل با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری از طریق پیمایش انجام شد. پرسشنامه بخش کمی با مقیاس لیکرت

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

۵ تایی بر اساس نتایج حاصل از مرحله دلفی طراحی شد و جهت پاسخگویی در اختیار متخصصان اشتغال قرار گرفت. با عنایت به تعداد جامعه آماری، داده ها با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس ۲۲ و اسمارت پی ال اس^{۲۴} تحلیل شد^۳.

برآزش مدل های اندازه گیری: یافته های بارهای عاملی مدل مفهومی تحقیق نشان داد در مرحله اول بارهای عاملی سؤالات ۴۷، ۵۳، ۵۷، ۶۱ و ۶۸ پرسشنامه کمتر از ۰/۷ است، بنابراین این سؤالات از مدل عملیاتی حذف شدند. در مرحله دوم مقدار بارهای عاملی تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۷ بوده است. همچنین شاخص VIF نشان داد هم خطی بین سؤالات متغیرهای تحقیق در حد قوی نیست. جدول شماره ۵ برای سنجش پایایی پرسشنامه های پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است و نشان می دهد پایایی پرسشنامه پژوهش در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین روایی همگرا برای پرسشنامه نیز در حد قابل قبولی قرار دارد.

جدول ۵. برآزش مدل های اندازه گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
عوامل فردی	۰/۸۷۴	۰/۸۸۰	۰/۸۸۸
عوامل فناوری	۰/۷۰۶	۰/۸۲۷	۰/۷۳۹
عوامل ساختاری	۰/۸۰۷	۰/۸۱۲	۰/۸۳۸
توسعه یافتگی	۰/۸۷۲	۰/۸۸۳	۰/۷۹۶
فرهنگ کار	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹	۰/۸۰۶
گرایش به راه اندازی کسب و کار	۰/۸۲۷	۰/۸۲۹	۰/۸۵۳
چالش های فنی	۰/۷۹۱	۰/۸۰۹	۰/۸۲۶
چالش های فناوری	۰/۷۷۱	۰/۷۷۲	۰/۸۱۳
چالش های حقوقی و قانونی	۰/۹۴۲	۰/۹۴۳	۰/۸۵۳
چالش های حاکمیتی	۰/۷۰۷	۰/۷۰۷	۰/۷۷۴
چالش های مالی و اقتصادی	۰/۸۲۰	۰/۸۳۳	۰/۸۴۷
انسجام سیاست های اشتغال	۰/۸۳۷	۰/۸۳۸	۰/۸۶۰
راهنماهای محتوایی	۰/۷۶۸	۰/۷۶۹	۰/۸۱۲
ترویج فرهنگ کار	۰/۸۱۸	۰/۸۱۸	۰/۸۴۶

^۱ SPSS 22

^۲ Smart PLS 4

^۳ شماتیک خروجی مدل در دو حالت استاندارد و معنی داری در پیوست آمده است.

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده
بازنگری در قوانین نظام وظیفه	۰/۹۰۵	۰/۹۱۳	۰/۷۷۸
راهبردهای تسهیلگری مالی	۰/۹۰۹	۰/۹۱۲	۰/۷۸۶
راهبردهای حاکمیتی	۰/۸۸۷	۰/۹۰۱	۰/۷۴۶
رشد فرهنگی	۰/۸۹۷	۰/۸۹۷	۰/۷۶۴
استفاده مناسب از منابع	۰/۹۰۹	۰/۹۱۲	۰/۷۸۵
ارتقاء امنیت شغلی	۰/۸۴۵	۰/۸۴۹	۰/۶۸۴
شکوفایی استعدادها	۰/۸۶۷	۰/۸۶۸	۰/۷۱۶
رشد اقتصادی	۰/۹۰۸	۰/۹۰۹	۰/۷۸۴
امنیت پایدار	۰/۸۸۰	۰/۸۸۱	۰/۷۳۶
کاهش مهاجرت	۰/۹۰۵	۰/۹۰۵	۰/۷۷۷
رفاه اجتماعی	۰/۹۱۹	۰/۹۲۰	۰/۷۵۵

ضرایب مسیر: در جدول زیر خلاصه یافته‌های ضریب استاندارد و ضریب معناداری برای مدل‌های ساختاری گزارش شده است. از یافته‌های این جدول به منظور تعیین رد یا تأیید شدن فرضیه‌ها استفاده شده است. براساس نتایج تحقیق از ۹ فرضیه بررسی شده، تنها یک فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و سایر فرضیه‌ها تأیید شدند. جدول شماره ۶، ضرایب معناداری مسیر میان متغیرهای مدل مفهومی را نشان می‌دهد. ضرایب معناداری بیشتر از ۱/۹۶ حاکی از معنادار بودن رابطه بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ است و فرضیه رد نمی‌شود.

جدول ۶. خلاصه یافته‌های فرضیه‌های پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تبیین	مقدار بحرانی	سطح معناداری	وضعیت
توسعه یافتگی -> پدیده محوری	۰/۲۸۴	۰/۰۸۱	۲/۰۰۶	۰/۰۴۸	تأیید
انسجام سیاست ها -> پدیده محوری	۰/۱۶۹	۰/۰۲۹	۳/۰۶۶	۰/۰۰۳	تأیید
راهبردها -> نتایج	۰/۸۳۵	۰/۶۹۷	۱۴/۲۰۷	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل ساختاری -> پدیده محوری	۰/۳۵۷	۰/۱۲۷	۲/۳۵۶	۰/۰۲	تأیید
عوامل فردی -> پدیده محوری	۰/۲۳۱	۰/۰۵۳	۱/۹۸۹	۰/۰۴۹	تأیید
عوامل فناوری -> پدیده محوری	-۰/۲۳۴	۰/۰۵۵	۱/۶۰۵	۰/۱۱۲	رد
عوامل زمینه ای -> پدیده محوری	۰/۲۱۶	۰/۰۴۷	۲/۱۰۳	۰/۰۳۸	تأیید

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

مسیر	ضرب ضرب	ضرب تبیین	مقدار بحرانی	سطح معناداری	وضعیت
نتایج -> پیامدها	۰/۷۳۸۵	۰/۵۴۵	۷/۹۹۵	۰/۰۰۱	تائید
پدیده محوری -> راهبردها	۰/۷۰۷	۰/۵۰۰	۸/۷۸۱	۰/۰۰۱	تائید

در خصوص عدم تایید فرضیه تاثیرگذاری عوامل فناوری ذکر این نکته ضروری است که این عدم تایید، به منزله ی نفی فناوری و تاثیر آن نیست؛ چنانکه در جدول شماره ۴ نمایش داده شده است، عوامل فناوری عنوانی است که پژوهشگر به منظور دسته بندی و سهولت بیشتر، ذیل عوامل علی از چارچوب مورد استفاده قرار داده است. این عوامل در ابتدا شامل مولفه های «بهبود قابلیت استفاده از اینترنت»، «بهره گیری مناسب از هوش مصنوعی» و «آموزش از راه دور» بوده است. پس از انجام روش دلفی، دو مولفه از این سه مولفه، مورد اجماع خبرگان در بخش دلفی قرار گرفته و وارد بخش پیمایش در قالب پرسشنامه شده است.^۱ بر این اساس، اگرچه چارچوب کلی مدل برازش مناسبی داشته است، عدم تایید این فرضیه نشان دهنده این است که از منظر پاسخگویان در بخش کمی پژوهش، «بهبود قابلیت استفاده از اینترنت» و «آموزش از راه دور»، تاثیر معناداری بر پدیده محوری نداشته اند.

شاخص نیکویی برازش^۲ مرتبط به بخش کلی مدل معادلات ساختاری است. وترز و همکاران^۳ سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰،۳۶ را به عنوان ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی کرده اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). این مقدار در تحقیق حاضر ۰/۸۲۵ است که نشانگر برازش بالای مدل کلی تحقیق است.

جدول ۷. برازش مدل مفهومی تحقیق

متغیر وابسته	$\bar{R}^2$	GOF
پدیده محوری	۰/۹۲۴	۰/۸۲۵
راهبردها	۰/۴۹۹	
نتایج	۰/۶۹۶	
پیامدها	۰/۵۴۴	

^۱ مولفه «بهره گیری مناسب از هوش مصنوعی» در پایان دلفی حذف شده است.

^۲ Goodness of fit

^۳ Wetzles et al.

بحث و نتیجه گیری

یافته های بخش کیفی و روش دلفی پس از پیمایش در جامعه متخصصان و بهره گیری از روش های کمی مدلیابی معادلات ساختاری، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تاییدی نشان داد الگوی (اصلاح شده) زیر می تواند به عنوان الگوی بومی اشتغال پایدار جوانان در کشور مورد نظر سیاستگذاران و تصمیم سازان قرار گیرد.

بر این اساس راهبردهای پنجگانه فرهنگی (ترویج فرهنگ کار)، اصلاحی حاکمیتی (ایجاد ساختار نهادی مشارکتی و دموکراتیک، تبیین شفاف نقش دولت در اشتغالزایی، اجرای برنامه های ایجاد اشتغال با توجه و هماهنگی سایر سیاست ها، کمک به ایجاد و رشد شرکت های بزرگ و بهبود ساختار انگیزشی تولید)، محتوایی (افزایش مراکز کارآفرینی، سیاست های فنی و حرفه ای و مهارتی، بازنگری در محتوای آموزشی دانشگاه ها متناسب با نیاز بازار)، تسهیلگری مالی (معافیت مالیاتی اشتغالزایی، کنترل و هدفمندسازی تسهیلات)، قانونی و حقوقی (بازنگری در قوانین نظام وظیفه)، به ترتیب اولویت، به عنوان مسیر دستیابی به اشتغال پایدار جوانان در کشور پیشنهاد شده است.

شکل ۱. الگوی بومی حکمرانی اشتغال جوانان



راهبردهای فرهنگی

ترویج فرهنگ کار: درمقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. این در حالی است که در جهان پیشرفته صنعتی با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید، مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است. یکی از

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

خصوصیت‌های بارز جامعه کنونی ایران به رشد فزاینده‌ی جوانانی معطوف می‌شود که از تحصیلات آکادمیک برخوردار هستند و به علت بیکاری بار سنگینی به خود و خانواده‌ی خویش تحمیل می‌کنند. باید پذیرفت که فرهنگ پشت‌میزنشینی؛ آفت کار بسیاری از جوانان شده و از اینرو، صف اشتغال هر روز طولانی و طولانی‌تر می‌شود. بالا رفتن انتظارات و بی‌رغبتی جوانان به مشاغلیدی از پیامدهای کم‌رنگ شدن فرهنگ کار است که به نوعی مشاغل پشت‌میزنشینی اداری را آنچنان در افکار و اندیشه جوانان و نوجوانان در اولویت قرار گرفته است که رغبت و گرایش بسیاری از آن‌ها را به فعالیت در مشاغل دیگر به شدت کاهش داده است. خلأ نبودن فرهنگ کار، سبب شد تا علی‌رغم واقعیت‌های موجود و با همه مشکلاتی که در حوزه اشتغال و فرصت‌های شغلی وجود دارد، در بسیاری از مشاغلی که مربوط به حوزه‌ی صنعت و یا زراعت و کشاورزی می‌باشد با کمبود نیروی انسانی و کار مواجه باشیم. به این ترتیب، سیستم‌های آموزشی، پرورشی و فرهنگی نقش مهمی در جبران و بهبود این فرهنگ دارند و می‌توان گفت بخش نرم الگوی اشتغالزایی در کشور خواهد بود و نمایانگر بخشی از ویژگی خاص ایران است.

راهبردهای اصلاحی حاکمیتی

ایجاد ساختار نهادی مشارکتی و دموکراتیک: همانطور که در بخش اول تشریح شد ساختار نظم مشارکتی و دموکراتیک لازمه رشد اقتصادی و توسعه پایدار است. بی‌توجهی به این مسئله در نهایت باعث توقف رشد اقتصادی به واسطه بحران‌های سیاسی خواهد شد. بحران در اواخر دوران مائو در چین، بحران در مالزی بعد از ماهاتیر محمد و بحران در برزیل پس از ۲۰۱۴ همگی مواردی هستند که اهمیت ساختاری مشارکتی و دموکراتیک را نشان می‌دهد. بحث پیرامون اثر نهادها بر اشتغال و بازار کار را می‌توان در دو سطح مختلف انجام داد. در سطح نخست می‌توان بر قوانین و سیاست‌های مرتبط با این حوزه متمرکز شد و به عنوان مثال به بحث پیرامون روابط کار یا سیاست‌های اشتغال پرداخت. این سطح از تحلیل مدت‌هاست که در زمینه تحلیل مسائل مختلف کار و اشتغال مورد توجه قرار گرفته است (ویلکینسون و وود^۱، ۲۰۱۲). اما گروهی دیگر از اندیشمندان برای تبیین مسائل مختلف به سطح دیگری از تحلیل اشاره می‌کنند و بر کل ساختار نهادی متمرکز می‌شوند. به اعتقاد آنها برای حل مشکلات مختلف جامعه از فساد و نابرابری تا اشتغال و رشد اقتصادی باید کل ساختار نهادی اصلاح شود. براساس این دیدگاه کلیه مشکلات جامعه بازتابی از آثار ساختار نهادی است و در اصل معلول آن است. پیشگام این بحث نورث^۲ و همکاران (۲۰۰۹، ۲۰۰۶، ۲۰۱۲) و عجم‌اوغلو و رابینسون^۳ (۲۰۱۲) هستند که معتقدند راه حل نهایی توسعه، ایجاد ساختار نهادی مشارکتی و دموکراتیک است که مشوق نوآوری و رشد باشد و با اصلاحات جزئی نمی‌توان به توسعه دست یافت. نورث و همکارانش با تمایز قائل شدن میان نظم با دسترسی محدود (غیرمشارکتی و غیردموکراتیک) با ساختار نظم با دسترسی باز (مشارکتی و دموکراتیک) می‌کوشند استدلال خود را بیان کنند و عجم‌اوغلو و رابینسون از نهادهای اقتصادی مشارکتی و نهادهای سیاسی مشارکتی در برابر نهادهای سیاسی و اقتصادی بهره‌کش استفاده می‌کنند. به نظر این اندیشمندان راه حل توسعه حرکت به سمت نهادهای مشارکتی و دموکراتیک است. نورث و همکارانش می‌نویسند:

¹ Wilkinson, Adrian & Wood, Geoffrey

² North, Douglass C

³ Acemoglu, Daron & Robinsonm James A

چارچوب نظری ما نشان می دهد برخلاف دیدگاه علم اقتصاد مدرن، توسعه اقتصادی فرآیند تدریجی افزایش آموزش، سرمایه و بهبود حداقلی در حاکمیت قانون نیست. هریک از این موارد ممکن است سبب بهبود شرایط به واسطه حرکت در جهت گذار به دموکراسی شوند، اما این تغییرات تدریجی تا زمانی که در یک نظم با دسترسی محدود (نظم غیردموکراتیک) باشد به توسعه منتهی نخواهد شد. فرآیند توسعه در عوض حرکت از نظم با دسترسی محدود به نظم با دسترسی آزاد {نظم دموکراتیک} است (نورث و همکاران، ۲۰۰۶:۷۲). آنها در توضیح نظم با دسترسی آزاد و ساختاری دموکراتیک یادآور می شوند که نظم با دسترسی آزاد شامل مجموعه گسترده ای از نهادهاست و مسئله تنها برگزاری انتخابات در یک کشور نیست. به نظر آنها اگر هدف نظام دموکراتیک را پاسخگویی به علائق شهروندان و کاهش فساد سیاسی در نظر بگیریم، برای دستیابی به آن نیازمند چیزی بیش از انتخابات هستیم؛ به نظر نورث و همکارانش دموکراسی به نهادهای سیاسی رسمی دموکراتیک نیازمند است، اینکه تمام افراد جامعه بتوانند سازمان های سیاسی و اقتصادی پویایی را به وجود آورند یا در آن شرکت کنند و این امر تنها مختص به نخبگان ائتلاف غالب نباشد. همچنین دموکراسی نیازمند مطبوعات آزاد است که دسترسی آزاد به اطلاعات را فراهم می کند (نورث و همکاران، ۲۰۰۹:۵۶). آنها درخصوص اهمیت این ساختار نهادی دموکراتیک برای حل مشکلات گوناگون جامعه می نویسند: خصوصیت نهایی نظم عام کارآمدی تطبیق پذیر است. مانند دولت های طبیعی، نظم با دسترسی آزاد با شوکهای فراوانی روبرو می شود. نظم با دسترسی آزاد وسایل تطبیق پذیری و انعطاف پذیری برای مواجهه با چنین چالش هایی را فراهم می آورد؛ به دلیل دسترسی باز، این جوامع محدوده ای از ایده ها را در مواجهه با مسائل غامض تولید می کنند، رقابت سیاسی صاحب منصبانی را پدید می آورد که انگیزه قوی برای تطبیق دادن سیاست ها به شیوه ای که مشکلات را هدف بگیرند، دارند. شکست در انجام دادن چنین مخاطراتی به از دست رفتن قدرت می انجامد. سیستم سیاسی همچنین تخریب خلاق شوپینتری را ماندگار می کند، در نتیجه مخالفان سیاسی انگیزه قوی برای ابداع راه حل های خلاق برای مشکلات مختلفی دارند که از نظر صاحب منصبان بدون حل به نظر می رسد (نورث و همکاران^۱، ۲۰۰۹:۶۳). ازسوی دیگر در نظم با دسترسی باز (مشارکتی و دموکراتیک) قوانین با شفافیت کامل وضع می شود، تفکیک قوا وجود دارد و قوانین برای همه اجرا می شوند (نورث و همکاران، ۲۰۰۹:۱۲۳). درحالی که در نظم با دسترسی محدود امکان اجرای قوانین به صورت یکسان برای همه وجود ندارد و حتی قانون اساسی نیز به درستی اجرا نمی شود. عجم اوغلو و رابینسون (۲۰۱۲)، به این مسئله اشاره می کنند که به علت وجود نظم دموکراتیک در آمریکا هنگامی که روزولت در خلال سال های بحران بزرگ در آمریکا کوشید به بهانه وجود بحران اقتصادی برخی از الزامات قانونی را نادیده بگیرد، در کنار احزاب و رسانه های منتقد حتی اعضای هم حزبی وی در کنگره و سنا به مخالفت با این امر برخاستند. اما در کشورهای فاقد نظم دموکراتیک قوانین به راحتی نقض می شوند و به عنوان مثال فوجیموری در پرو و چاوز در ونزوئلا هنگامی که با مجلس دچار مشکل شدند، آن را تعطیل کردند و قانون اساسی جدیدی نوشتند. در عین حال باید به این نکته توجه کرد که دستیابی به ساختار نهادی مشارکتی و دموکراتیک فرآیندی زمان بر است؛ اصلاحات در این مسیر تدریجی است و نیاز به حرکت قدم به قدم دارد.

¹ Wallis & Weingast

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

تبیین شفاف نقش دولت در اشتغالزایی: با توجه به چالش‌های شناسایی شده و عوامل موثر بر کارآمدی سیاستگذاری در بازار کار، در برنامه‌های میان‌مدت توسعه، مسیر اشتغالزایی از طریق در اولویت قرار دادن سیاست‌های ثبات اقتصاد کلان و بهبود فضای کسب‌وکار، اصلاح قانون کار در جهت حفظ انعطاف بازار کار با وجود حمایت از نیروی کار، اصلاح قانون بیمه بیکاری با رعایت توازن بودجه بیمه و پوشش مناسب بیکاران، اصلاح ساختار حداقل دستمزد سراسری در کل کشور و جایگزینی دستمزد منطقه‌ای و رشته‌فعالیتی، برداشتن بار حمایتی از روی موضوع حداقل دستمزد و سپردن آن به نظام تأمین اجتماعی، اصلاح نظام اطلاعات بازار کار و اصلاح و توسعه عملکرد کاریابی‌ها، به‌روزرسانی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ایجاد نظام اعطای گواهینامه‌ها و مدارک حرفه‌ای با محوریت بخش خصوصی می‌تواند هموار شود. بررسی تجارب کشورهای منتخب نشان می‌دهد در تمام دوران موفقیت، دولت نقش فعالی در ساختار اقتصاد داشته است. درواقع اندیشمندان کشوری مانند کره جنوبی که موفق‌ترین کشور در زمینه تحول در بخش اشتغال بوده است، سال‌ها پیش از آنکه بانک جهانی به اشتباه خود درمورد نبود نسخه یکسان برای همه اذعان کند با درک شرایط کشورشان، استراتژی درست توسعه را تدوین کردند. سخن کارشناسان بانک جهانی در سال ۲۰۰۵ تأییدی بر درستی رویکرد کشورهایی مانند کره جنوبی و برخی مقاطع برزیل، چین و مالزی است.

اجرای برنامه‌های ایجاد اشتغال با توجه و هماهنگی سایر سیاست‌ها: هیچ سیاست جداگانه، فراگیر و طولانی مدتی برای ایجاد اشتغال در کشورهای موفق جهان اجرا نشده است و در عمل سیاست‌های اشتغال بخشی از سیاست‌های کلان اقتصادی است. درواقع آنچه به عنوان سیاست یا برنامه اشتغال عمومی از آن یاد می‌شود و در قرن هجدهم انگلستان را پیشگام آن می‌دانند برنامه‌هایی مقطعی بودند که برای دوران بحران آن هم به صورت محدود اجرا شده است. در آلمان پس از جنگ جهانی دوم با کره جنوبی پس از بحران مالی ۱۹۹۷ نیز از این سیاست‌ها به طور محدود استفاده کردند. البته کشورهای دیگری نیز این سیاست‌ها را در دهه‌های اخیر مورد استفاده قرار داده اند، اما جنبه موقتی و محدود بودن این سیاست‌ها امری است که باید همواره مدنظر داشت. بانک جهانی مجموعه سیاست‌ها برای ایجاد اشتغال را به سه گروه کلی تقسیم می‌کند که شامل سیاست‌های بنیادی شامل (تثبیت اقتصاد کلان، بهبود محیط کسب وکار، سرمایه‌انسانی، حاکمیت قانون و احترام به حقوق)، سیاست‌های بازار کار شامل (تأکید بر کارآمدی، پرهیز از مداخله گمراه‌کننده، ایجاد امکان اعتراض) و اولویت‌ها شامل (شناختن چالش‌های پیشرو، از بین بردن یا کم کردن موانع) است (۲۱-۲۳). در شرایط فعلی که کشور دچار بحران حاد در زمینه اشتغال است دلخوش کردن به چنین سیاست‌هایی به هیچ عنوان راهکار مناسبی نیست. این برنامه‌ها بی‌شک خود به مانعی برای حل مشکل اشتغال در بلندمدت بدل خواهند شد. چنین سیاست‌هایی هرچند ممکن است آثار بسیار کوتاه مدت مثبتی داشته باشند اما اثر منفی آنها بسیار بیشتر خواهد بود. درواقع همانطور که بررسی تجربه چهار کشور نشان داد در شرایط بیکاری گسترده دولت باید به طور فعال در جهت اصلاح ساختار اقتصادی عمل کند و از اقدامات صرفاً کوتاه مدت خودداری کند.

کمک به ایجاد و رشد شرکت های بزرگ: بنگاه های بزرگ نقش مهمی در ایجاد اشتغال، ارزش افزوده و تنوع بخشی به محصول ایفا می کنند. ازسوی دیگر بسیاری از بنگاه های بزرگ در کشورهای درحال توسعه به صورت گروه کسب وکاری فعالیت می کنند. همانطور که اشاره شد چهار کشور مورد بررسی سیاست هایی را برای افزایش مقیاس بنگاه ها و یا ایجاد گروه های کسب وکاری به کار برده اند. در این میان بیشترین اقدامات ازسوی کره جنوبی انجام شده است که تنها با دخالت مستقیم در بازار و تعطیلی بنگاه های کوچک و ناکارآمد و همچنین تقسیم بازار میان بنگاه ها به رشد مقیاس بنگاه ها کمک کرد، بلکه در برخی موارد بنگاه ها را وادار به حضور در بازارهای جدید نیز نمود. به عنوان مثال دولت کره شرکت ال جی را که در صنایع نساجی فعال بود مجبور به ورود به صنعت برق کرد که زمینه ساز ورود این شرکت به بخش الکترونیک شد.

بهبود ساختار انگیزشی تولید: در کشورهای موفق، سیاستگذاران مجموعه ای از سیاست ها را برای تشویق فعالیت بنگاه های تولیدی و کمک به رشد صنعتی در پیش گرفته اند. این سیاست ها طیف گسترده ای از دادن وام و معافیت مالیاتی تا حمایت و دادن مشاوره را شامل می شده است. درواقع دخالت دولت در اقتصاد در موارد موفق براساس اصلاح ساختار انگیزشی اقتصادی بوده است. حاصل این امر نیز حرکت بنگاه ها به سوی فعالیت تولیدی است. در مواردی که اصلاح ساختار انگیزشی به اشتباه انجام شده است نتایج فاجعه باری حاصل شده است. به عنوان مثال در چین دوران مائو دولت با اشتراکی کردن مزارع و دستورات از بالا باعث به هم خوردن ساختار انگیزشی شد. حاصل این امر نیز حطی و مرگ بیش از ۳۰ میلیون نفر و سقوط شدید تولید ناخالص ملی بود.

راهبردهای محتوایی

افزایش مراکز و عملکرد کارآفرینی: زیست بوم کارآفرینی خود به ایجاد یک سلسله سیاست ها و قوانین کارآفرینی منجر می شود. برنامه های هدفمند می توانند به مثابه یک وصله، به شکاف های موجود در زیست بوم کارآفرینی متصل شوند. از بخش های مهم زیست بوم کارآفرینی، نهادهایی هستند که به ایفای نقش «تسهیل گری» می پردازند؛ از جمله مراکز کارآفرینی. دو نهاد مرکز رشد و شتاب دهنده از مهم ترین و موفق ترین نهادها هستند که کارکرد حمایت از شکل گیری استارت آپ ها را بر عهده دارند. شکل گیری این اکوسیستم ها نشان می دهد که دولت ها که می خواهند کارآفرینی بیش تری را به عنوان بخشی از سیاست های اقتصادی ترویج کنند، باید چندین عنصر را به صورت هم زمان و هماهنگ تقویت کنند. با این حال، تحقیقات نشان می دهد که سیاست ها و اراده دولت ها، اغلب در آنچه که می توان برای توسعه زیست بوم کارآفرینی انجام داد، محدود و ضعیف است. سیاست های فنی و حرفه ای و مهارتی: محتوای آموزشی به طور غیر مستقیم نقش مهمی در اکوسیستم اشتغال دارد در حالیکه در نگاه اول، چندان مورد توجه اقتصاد دانان یا سیاستگذاران اقتصادی قرار ندارد. از آنجا که به لطف پیشرفت علم و دانش و تکنولوژی تغییر در علوم مختلف هر روزه اتفاق می افتد بازنگری در سرفصل های آموزشی کاری نیست که به یکباره و کوتاه مدت انجام شود و این امر نیازمند بررسی و فعالیت مداوم، هر روزه و همیشگی است.

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

راهبردهای تسهیلگری مالی

معافیت مالیاتی اشتغالزایی: برنامه‌ای برای تحریک بخش تقاضا برای نیروی کار که در اختیار کارفرمایان و صاحبان مشاغل قرار می‌گیرد. در این راستا هماهنگی بین بخشی نهادهای اقتصادی و وزارت کار ضروری است. اگرچه اقدامات دولت و مجلس در این عرصه، چندان موثر به نظر نمی‌رسد، اما استفاده از ابزارهای انگیزه بخشی به کارفرمایان برای کمک به اشتغال، همچنان مورد تأکید خبرگان و سیاستگذاران قرار دارد.

کنترل و هدفمندسازی تسهیلات: تسهیلات اشتغال زایی معمولاً در کشور با نداشتن اولویت مناسب در تخصیص دچار انحراف منابع شده‌اند یا نتوانسته‌اند دریافت‌کنندگان را توانمند سازند تا به مشاغل و یا مهارت‌هایی جهت کسب شغل پایدار دست یابند. نرخ بهره حقیقی منفی تسهیلات علاوه بر مازاد تقاضا سبب انحراف منابع به سمت فعالیت سوداگرانه می‌شود. به این مورد افزایش فساد و هزینه‌های نظارت را نیز باید افزود. این موضوع همچنین بررسی دقیق طرح‌ها را ناممکن و احتمال خطا در تخصیص را افزایش می‌دهند. روند اداری اعطای تسهیلات و تأمین وثایق و تضامین طولانی است. این موضوع به غیر موثر شدن مبالغ وام با توجه به تورم‌های بالا منتهی می‌شود. اطلاع‌رسانی کافی و عادلانه‌ای نیز در اعطای آنها به چشم نمی‌خورد. برخی راهکارهای میان مدت مواجهه با این مسائل اینگونه پیشنهاد شده است: استفاده از بسته‌های سیاست صنعتی در تعیین اولویت‌بندی طرح‌ها، بهبود اطلاع‌رسانی، هوشمند سازی، استاندارد و شفاف کردن نظام اولویت‌گذاری و ارزیابی و تقویت بنگاه‌ها و بازارهای مالی جهت تأمین مالی مبتنی بر زنجیره ارزش، تأمین و تقویت نهادهای تضمین اعتبار. در بلندمدت نیز، ایجاد پایگاه داده و ریسک‌سنجی از کسب‌وکارها، ایجاد شعبات یا بانک‌های ویژه برای شرکت‌های کوچک و متوسط نیز توصیه می‌شود.

راهبردهای قانونی، حقوقی

بازنگری در قوانین نظام وظیفه: علیرغم اینکه سال‌های متمادی است بحث بازنگری در قوانین نظام وظیفه در جریان است و اگرچه در سال‌های اخیر اقدامات خوبی در راستای حرفه‌ای سازی خدمت وظیفه، افزایش حقوق سربازان، مهارت آموزی، امریه و موارد مشابه انجام شده است، همچنان خدمت وظیفه یکی از موانع در راه اشتغالزایی به موقع جوانان بوده و باعث کاهش انگیزه آنان شده است. در این بین هر از چندگاهی اخباری نیز در خصوص آسیب‌های موجود منتشر می‌شود و به نگرانی خانواده‌ها دامن می‌زند. به نظر می‌رسد در این بخش نیاز به جامع‌نگری و تصمیم سازی و هماهنگی سیاست‌ها در سطح کلان است که مستقیماً بر قابلیت اشتغالزایی جوانان تأثیرگذار است. در نهایت می‌توان گفت، در شرایط کنونی کشور که بخش صنعت به ویژه تولید کارخانه‌ای با چالش‌های بسیاری روبرو است، تلاش برای اصلاح ساختار باید شامل اقدامات تدوین استراتژی درست صنعتی، اولویت‌بندی صحیح صنایع، تلاش در جهت افزایش مقیاس بنگاه‌های تولیدی، سیاست حمایتی هوشمند از صنایع و برخورد با ناکارآمدی و اصلاح ساختار انگیزشی کشور باشد. در یک جمع بندی کلی، می‌توان اجرای اثربخش خط مشی‌ها و قوانین را در گرو حکمرانی متناسب با قانون خاص آن، تعریف کرد. این ظرفیت از تدوین چارچوبی برای تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر تدوین و اجرای خط‌مشی نشأت می‌گیرد. اجرای خط‌مشی‌های عمومی در حوزه اشتغال نیز با توجه به شرایط اقتضایی موجود در آن از قبیل زمان، نوع وظایف و ماموریت‌های محوله و چگونگی سازماندهی عملیات،

تعدد و پراکندگی جمعیت تحت پوشش و... تحت تاثیر عوامل اقتضایی است. بر این اساس نکاشت نهادی برای سیاست های اشتغال، امری ضروری به نظر می رسد. رویکردی که ضمن تبیین و شفاف سازی نقش بازیگران این عرصه، با بهره گیری از نگرش سیستمی، سعی در برقراری ارتباط مناسب بین ذینفعان در جهت پیاده سازی اثربخش سیاست های اشتغال دارد. ناگفته پیداست تبیین چنین رویکردی، خود نیازمند انجام طرح های جداگانه است.

منابع

- امینی، ع. و فرهادی کیا، ع. (۱۳۹۵). برآورد اشتغال به تفکیک بخش های اقتصادی ایران و پیش بینی اشتغال در برنامه ششم توسعه. برنامه ریزی و بودجه، ۲۱(۴)، ۶۱-۹۹.
- حاتمی، ا. و قاسمی، ع. (۱۳۹۶). نقش سازمان های مردم نهاد در بهبود حکمرانی اشتغال جوانان در کلان شهرها. فصلنامه مطالعات شهری، ۶(۲۳)، ۱۷-۳۰.
- حیدری، ا. و نظری، س. (۱۴۰۱). طراحی مدل توانمندسازی کارآفرینی جوانان در مناطق محروم با رویکرد حکمرانی شبکه ای. مجله توسعه کارآفرینی، ۱۵(۳)، ۶۵-۸۲.
- داوری، ع. و رضازاده، آ. (۱۳۹۶). مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. تهران: جهاد دانشگاهی.
- شهیدی، ن. و یگانه، ب. (۱۳۹۵). تبیین الگوی توسعه مهارت های شغلی جوانان متناسب با آینده پژوهی بازار کار ایران. مجله آینده پژوهی ایران، ۱(۱)، ۱۲۱-۱۴۰.
- صادقی، ر. و مرادی، م. (۱۴۰۲). آسیب شناسی نظام حکمرانی اشتغال در ایران با تأکید بر وضعیت اشتغال جوانان. فصلنامه پژوهشنامه مدیریت دولتی، ۱۶(۲)، ۲۵-۴۵.
- غلامرضایی، د. (۱۴۰۰). طرح پژوهشی مطالعه سیاست ها و اثربخشی برنامه های حمایتی دولت در زمینه اشتغال جوانان طی برنامه های سوم تا ششم توسعه. تهران: مرکز مطالعات و پژوهش های راهبردی وزارت ورزش و جوانان.
- لو، د. و می، و. (۱۳۹۴). دولت و سیاست صنعتی در چین. در ایجاد تحول در اقتصاد: سیاست صنعتی در خدمت رشد، اشتغال و توسعه (ترجمه گروه مترجمان). تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۳). گزارش فصلی نیروی کار (آخرین گزارش منتشر شده).
- مرکز پژوهش های مجلس. (۱۳۹۶). آینده پژوهی مالزی.
- معاونت حقوقی ریاست جمهوری. (۱۳۹۱). قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰-۱۳۹۴) (چاپ ششم). تهران: معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات.
- معاونت حقوقی ریاست جمهوری. (۱۳۹۲). سیاست های کلی نظام (چاپ دوم). تهران: معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. Profile Books.*
- Bassanini, A., & Manfredi, T. (2023). *Multi-Level Governance of Youth Employment Policies: A Comparative Analysis Across OECD Countries. Journal of European Social Policy, 33(1), 5-21.*
- Brink, M., & Te Velde, R. (2016). *Youth Entrepreneurship and Innovation: Opportunities for Policy Action. ECDPM Discussion Paper.*
- Elder, S., & Kring, S. (2021). *Building Effective Partnerships for Youth Employment: Lessons from Global Experiences. International Journal of Training and Development, 25(2), 170-186.*
- Eurofound. (2015). *Tackling Youth Unemployment in Europe: A Comparative Analysis of Active Labour Market Policies. Publications Office of the European Union.*
- Furlong, A. (2014). *Youth Studies: An Introduction. Routledge.*
- Gough, I., & Wood, G. (2019). *Social Policy and Youth Unemployment: A Comparative Analysis of Institutional Designs. Journal of Social Policy, 48(4), 803-821.*
- International Labour Organization (ILO). (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery? International Labour Organization.*

ارائه الگوی حکمرانی اشتغال پایدار جوانان با بهره‌گیری از تجارب برتر: یک رویکرد آمیخته

- International Labour Organization (ILO). (2017). **World Employment and Social Outlook: Trends**. International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2013). **Decent Work for Youth: A Guide to Policy and Programme Development**. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2017). **Youth Employment Programmes in Asia and the Pacific: A Review of Good Practices**. ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- International Labour Organization (ILO). (2022). **Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People**. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2005). **An Employment Strategy for the Islamic Republic of Iran**. Subregional Office for South Asia, New Delhi.
- Lin, J. Y. (2012). **New Structural Economics: A Framework for Rethinking Development**. The World Bank.
- Lin, J. Y. (1990). **Collectivization and China's Agricultural Crisis in 1959–1961**. *Journal of Political Economy*.
- Nickson, A., & Segrott, J. (2012). **Governing Youth Employment: The Challenges of Multi-Level Policy Co-ordination**. *Public Administration*, 90(3), 698–713.
- North, D. C., Wallis, J. J., & Weingast, B. R. (2006). **A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History**. NBER Working Paper No. 12795.
- North, D. C. (1990). **Institutions, Institutional Change and Economic Performance**. Cambridge University Press.
- North, D. C. (1994). **Economic Performance Through Time**. *The American Economic Review*.
- North, D. C., Wallis, J. J., Webb, S. B., & Weingast, B. R. (2012). **Limited Access Orders: An Introduction to the Conceptual Framework**. In *In the Shadow of Violence: Politics, Economics, and the Problems of Development*. Cambridge University Press.
- North, D. C., Wallis, J. J., & Weingast, B. R. (2009). **Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History**. Cambridge University Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2013). **Beyond Industrial Policy: Emerging Issues and New Trends**. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). **The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries**. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers* (No. 14). OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). **The OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015: Innovation for Growth and Society**. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). **Youth Employment: New Opportunities for Policy Action**. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). **OECD Employment Outlook 2016**. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). **The OECD Innovation Strategy 2015: An Agenda for Policy Action**. OECD Publishing.
- Chang, S.-J. (2003). **Financial Crisis and Transformation of Korean Business Groups: The Rise and Fall of Chaebols**. Cambridge University Press.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). (2013). **Industrial Development Report 2013: Sustaining Employment Growth—The Role of Manufacturing and Structural Change**. UNIDO.
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). (2016). **Industrial Development Report 2016: The Role of Technology and Innovation in Inclusive and Sustainable Industrial Development**. UNIDO.
- Walsh, B., & MacPhail, C. (2020). **Youth Employment Programmes and Governance Challenges in Developing Countries**. *Development Policy Review*, 38(3), 329–348.
- Wilkinson, A., & Wood, G. (2012). **Institutions and Employment Relations: The State of the Art**. *Industrial Relations*.
- Winter, G. (2009). **Multilevel Governance of Global Environmental Change**. Cambridge University Press.
- World Bank. (2023). **World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies**. Washington, DC: World Bank.

