

بررسی پدیده چندشغلی و آثار آن در بازار کار ایران

کد موضوعی: ۲۲۰
شماره مسلسل: ۱۲۱۴۴

دی ماه ۱۳۹۰

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۲	مقدمه
۳	مطالعات تجربی
۶	تبیین روند چندشغلی طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۸
۱۰	ویژگی‌های چندشغلی در بازار کار ایران
۱۶	قدرت خرید و ساختار پرداختی نیروی کار
۱۸	تحلیل آثار چندشغلی بر اقتصاد ایران
۳۰	قوانین مرتبط و خلأهای قانونی
۳۱	قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل
۳۴	جمع‌بندی و توصیه‌های سیاستی
۳۷	منابع و مأخذ



بررسی پدیده چندشغلی و آثار آن در بازار کار ایران

چکیده

چندشغلی پدیده‌ای است که در طول دهه‌های گذشته در اقتصادها شیوع بیشتری پیدا کرده و یکی از پیچیدگی‌های بازار کار محسوب می‌شود. دو عامل «محدودیت افزایش ساعات کار برای افزایش درآمد در شغل اصلی» و دیگری، «تنوع شغلی» از علل اصلی چندشغله شدن افراد تلقی می‌شوند. این مطالعه با استفاده از داده‌های «آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار» و «نتایج آمارگیری از نیروی کار» مرکز آمار ایران در سال‌های مختلف و روش‌های تحلیل کمی، ویژگی‌های پدیده چندشغلی در ایران را مورد بررسی قرار می‌دهد. براساس یافته‌ها، طی دهه‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ در بازار کار ایران تحولات زیادی در پدیده چندشغلی صورت گرفته و نرخ چندشغلی از ۴/۹ درصد در سال ۱۳۷۳ در یک روند افزایشی به ۸/۹ درصد در سال ۱۳۸۳ افزایش یافته و پس از آن تا سال ۱۳۸۸ (و با عوض شدن تعریف) و رسیدن به نرخ ۳/۳ درصد، با کاهش مواجه شده است. البته نتایج برخی نظرسنجی‌های ارائه شده در این گزارش، پدیده چندشغلی را بسیار شدیدتر برآورد نموده است. به هر حال نتایج به دست آمده از آمارگیری‌های مربوط به نیروی کار، از قابلیت اعتماد بالاتری برخوردار است. با افزایش سن و سابقه شاغلین، نرخ چندشغلی افزایش یافته است. افراد سرپرست خانوار نرخ چندشغلی بیشتری داشته و بین بار تکفل این افراد و چندشغلی‌شان یک رابطه مثبت برقرار است که می‌توان آن را ناشی از افزایش تلاش این افراد برای تأمین هزینه‌های خانوار دانست. پدیده چندشغلی توزیع فرصت‌های شغلی در جامعه را دستخوش تغییر قرار می‌دهد و سبب می‌شود فرصت‌های شغلی از توزیع مناسبی برخوردار نباشد حتی گاه علیرغم فزونی فرصت‌های شغلی نسبت به جمعیت شاغل، باز هم پدیده بیکاری مشاهده شود. تحلیل همبستگی بین نرخ چندشغلی و نرخ بیکاری نیز نشان می‌دهد که با افزایش نرخ چندشغلی، نرخ بیکاری و به‌ویژه بیکاری در گروه‌های جوانان افزایش می‌یابد. نتایج نشان می‌دهند، عدم جبران خدمات نیروی کار متناسب با تورم و مشکلات شاغلان در تأمین هزینه‌های زندگی، از دلایل اصلی چندشغلی در ایران محسوب می‌شوند که برای کنترل نرخ چندشغلی باید سیاست‌ها به سمت حفظ یا افزایش قدرت خرید حقوق و دستمزد (جبران خدمات نیروی کار) سوق داده شود.

مقدمه

بازار کار با مسائل و پیچیدگی‌های زیادی همراه است. در مطالعات و تحلیل‌های کارشناسی مرسوم بازار کار غالباً از سرمایه‌گذاری جدید (از ناحیه تقاضا) و رشد جمعیت فعال (از ناحیه عرضه) به عنوان عوامل اساسی و تعیین‌کننده آن یاد شده است، اما ابعاد مختلف بازار کار در هر جامعه‌ای بسیار فراتر از این عوامل کلاسیک می‌باشد. این ابعاد و پیچیدگی‌ها در اقتصاد ایران به نحو بارزتری قابل مشاهده است. به عبارت دیگر با توجه به اینکه اقتصاد ایران با پدیده‌هایی مانند جنگ، تحریم‌های اقتصادی و تورم مواجه بوده، آثار و تکانه‌های حاصل از این پدیده‌ها، سبب شده پیچیدگی‌های بازار کار و رفتار عاملان اقتصادی به‌طور گسترده‌ای غامض‌تر شود و مقولاتی چون کم‌کاری و بیکاری پنهان، افزایش ساعت‌های کار، شیوع و تشدید پدیده چندشغلی و عدم استفاده مناسب از ظرفیت‌های تولید نقشی غالب را داشته باشند. به‌رغم این پیچیدگی‌ها، که البته نقش اساسی در نتایج و به تبع آن در سیاست‌های اقتصادی دولت بجا می‌گذارد، مطالعات انجام شده پیرامون بازار کار ایران اصولاً آنها را نادیده گرفته‌اند. در این بین گسترش پدیده چندشغلی^۱ و پرکاری سبب شده است که فرصت‌های شغلی موجود در جامعه از توزیع درستی برخوردار نباشد نتیجه طبیعی این پدیده آن است که با وجود فزونی فرصت‌های شغلی نسبت به جمعیت شاغل، باز هم بیکاری در سطح گسترده‌ای مشاهده می‌شود که این مسئله ریشه در ناکارآمدی نظام تعیین دستمزد و عدم ارتباط آن با بهره‌وری دارد.

بدین ترتیب مطالعه حاضر به دنبال آن است با ارزیابی ویژگی‌ها و تأثیر پدیده‌هایی چون «چندشغلی»، بر بیکاری و ساختار بازار کار در ایران بپردازد.

چارچوب نظری این مطالعه مبتنی بر نظریاتی است که به تبیین رفتار نیروی کار در ارتباط با ساعات کار (انجام شده در یک یا چند شغل) و اوقات فراغت می‌پردازد. در این ارتباط، نظریات کلاسیک اقتصاد خرد و اقتصاد کار پیرامون تخصیص «زمان» بین کار و اوقات فراغت مبنای تحلیل‌ها خواهد بود. علاوه بر این، برای دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تر شدن تحلیل‌ها، سرمایه‌گذاری انسانی نیز باید مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر افراد علاوه بر کار و اوقات فراغت، به سرمایه‌گذاری بر روی خود نیز می‌پردازند که هزینه فرصت «زمان» سهم اصلی در تخصیص منابع در سرمایه‌گذاری انسانی را به خود اختصاص می‌دهد. در این راستا، الگوی نظری تخصیص زمان بین کار، اوقات فراغت و سرمایه‌گذاری انسانی (به‌طور مشخص از تحلیل‌های نظری‌گری بکر) و همچنین مبانی نظری سرمایه‌گذاری انسانی تبیین مناسبی از مسئله خواهد داشت.



مطالعات تجربی

مطالعه پدیده چندشغلی در اقتصاد سابقه طولانی دارد. اهمیت این مسئله از آنجا ناشی می‌شود که گرایش به چندشغله شدن آثار مختلفی بر اقتصاد خانوار و نیز بر اقتصاد یک کشور بجا می‌گذارد. با توجه به تشدید پدیده چندشغلی، طبیعتاً حساسیت و جذابیت مطالعه آن در محافل علمی و سیاستگذاری افزایش یافته است. به‌رغم سابقه طولانی چندشغلی در مطالعات بازار کار، از اواسط دهه ۱۹۷۰ میلادی تحلیلگران بازار کار مقوله چندشغلی را به‌طور تجربی مورد توجه قرار دادند. به‌طور کلی مطالعات انجام شده، به دو دسته قابل تقسیم هستند: دسته اول مطالعاتی که دلیل گرایش به چندشغله شدن را به بحث گذاشته‌اند و دسته دوم مطالعاتی است که ساختار چندشغلی و روند آن را تحلیل کرده‌اند. تحلیل دلایل چندشغلی نیز در دو محور کلی در ادبیات زیربط انجام شده است. یکی چندشغلی ناشی از محدودیت در ساعات کار شغل اصلی و دیگری چندشغلی ناشی از تنوع و مزایای غیرپولی. بخش اصلی مطالعات انجام شده درخصوص دلایل چندشغلی، ابتدا بر چندشغلی ناشی از محدودیت در ساعات کار شغلی اصلی متمرکز بود. مطالعات شیسکو و روستکر^۱ کریشنان^۲، پاکسون و سیچرمن^۳ و آورت^۴، آمدودورانت و کیمل^۵ و حیدر و احمد^۶ از جمله کارهایی هستند که به این جنبه چندشغلی توجه داشته‌اند. چارچوب کلی این مطالعات مبتنی بر این فرض است که افراد قادر نیستند برای تأمین درآمد مورد انتظار خود ساعات کار در شغل اصلی را افزایش دهند؛ اما این انتخاب را دارند که شغل دوم و سوم را برای افزایش ساعات کار در طول شبانه‌روز اختیار کنند به‌گونه‌ای که بتوانند درآمد مورد انتظار برای تأمین مخارج را فراهم کنند.

تحلیل پدیده چندشغلی از زوایای دیگری نیز انجام شده است. برای نمونه، کریشنان تأثیر اشتغال همسر را بر چندشغله بودن شوهر برای ۴۴۴۸ زوج آمریکایی انجام داد. رنا^۷ تأثیر قوانین و مقررات محدودیت کار در هفته را بر چندشغلی در کشورهای عضو OECD مورد تحلیل قرار داد. توضیح یا دلیل دیگر برای چندشغله شدن، ممکن است ناشی از آن باشد که مشاغل جایگزین کاملی برای یکدیگر نباشند. برای نمونه، کار در شغل اصلی می‌تواند موقعیتی برای فرد ایجاد کند که در شغل دوم به مزد بالاتری برسد (مانند اساتید دانشگاه یا پزشکان). همچنین برگزیدن شغل دوم ممکن است به‌منظور کسب تجربه و تنوع شغلی باشد تا محدودیت ساعات کار، هرچند در مطالعات قبلی از منظر تحلیل‌های نظری این قبیل دلایل چندشغلی را نیز مورد اشاره و اذعان قرار داده‌اند، اما تنها طی سال‌های

1. Shisco and Rostker, 1976.
2. Krishnan, 1990.
3. Paxson and Sicherman, 1994.
4. Averett, 2001.
5. Amuedo-Dorantes and Kimmel, 2005.
6. Hyder and Ahmed, 2011.
7. Renna, 2002.

اخیر، سایر علل گرایش به چندشغلی در تحلیل‌های تجربی مورد توجه قرار گرفت. می‌توان گفت لیلجا^۱ اولین پژوهشگری است که این جنبه چندشغلی را به‌طور نظری و تجربی مطالعه کرده است. پس از وی، کنوی و کیمل^۲ کار لیلجا را توسعه داده و الگوی جامع‌تری برای مطالعه پدیده چندشغلی ارائه داده‌اند.

دسته دیگر مطالعات، با بهره‌گیری از شاخص‌های آماری و کیفی، روند تحول پدیده چندشغلی را با عنایت به جنسیت و سایر ویژگی‌های افراد، گروه‌های شغلی، بخش‌های اقتصادی و علل گرایش به چندشغلی مورد کاوش و پژوهش قرار داده‌اند. مطالعه امیرالت^۳ و کیمل و پاول^۴ در این رابطه قابل اشاره می‌باشند.

گروه نظرسنجی روزنامه ایران در آذرماه ۱۳۷۴ به میان مردم رفته و از نمونه‌های مردان پاسخگو، سؤالاتی در رابطه پدیده دوشغلی و ویژگی‌های آن داشته است. ترکیب پاسخگویان این نظرسنجی به‌صورت ۴/۱ درصد گروه‌های کارمندی، ۲۴/۷ درصد شغل آزاد، تجاری و فنی، ۱۷/۸ درصد فرهنگی و هنری و بقیه به‌ترتیب در مشاغل مهندسی، پزشکی، نظامی و کارگر و بازنشسته بوده‌اند. پاسخگویان از نظر سنی ۳۰ درصد در سنین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۲ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۷ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال، ۴ درصد ۶۱ ساله و بیشتر بوده‌اند.

مهمترین یافته و نتیجه پیمایش مزبور این است که از کل تعداد پاسخگویان ۶۶/۷ درصد شغل دوم داشته و ۳۳/۳ درصد باقیمانده فاقد شغل دوم بوده و یا اینکه در شغل اول خود ساعاتی را به‌عنوان اضافه‌کار فعالیت دارند. بدین ترتیب نرخ چندشغلی بسیار بالا و قابل توجه می‌باشد.

درخصوص علل چندشغله بودن، پاسخ‌دهندگان دارای دو شغل و بیشتر، تأمین هزینه‌های مالی و رفع مشکلات خود درخصوص نیاز به فعالیت در شغل دوم را مطرح کرده‌اند. در همین ارتباط پاسخگویان در پاسخ به این سؤال که «چرا این شغل را انتخاب کرده‌اید؟» ۳۳/۹ درصد انگیزه خود را تأمین هزینه زندگی و رفع نیازهای مالی ذکر کرده‌اند. ۲۴/۷ درصد به‌دلیل برخورداری از سطح تخصص و تحصیلات مرتبط و یا تجربه خاصی ذکر کرده‌اند. ۱۳ درصد ارزش و جایگاه حرفه مورد نظر خود را انگیزه اصلی می‌دانند و بقیه به مواردی دیگر اشاره داشتند.

در این مطالعه، تأمین نیازهای اساسی خانواده شرط اصلی اشتغال در حرفه دوم قید شده است. به‌گونه‌ای که ۸/۸ درصد افراد تأمین هزینه مسکن و اجاره‌بها، ۶/۱ درصد پرداخت بدهی و اقساط بانکی را علت این امر بیان کردند. ۲۳/۴ درصد نیازهای ضروری، توجه به آینده فرزندان و تأمین هزینه تحصیلی و تهیه مقدمات ازدواج و بقیه علاقه به شغل دوم داشتن را عنوان کرده‌اند. ۹۳/۳ درصد از

1. Lilja, 1991.

2. Conway and Kimmel, 1998.

3. Amirault, 1997.

4. Kimmel and Powell



پاسخگویان مهمترین علت پرداختن به شغل دوم را تأمین هزینه و کمبودهای زندگی می‌دانند.

گله‌داری (۱۳۷۵) در چارچوب پایان‌نامه فوق‌لیسانس خود تحت عنوان «بررسی علل چندشغلی بودن معلمان مقطع متوسطه در شهر کرمان» به مطالعه عوامل مؤثر بر چندشغلی بودن معلمان مقطع متوسطه شهر کرمان پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق را همه دبیران مرد مقطع متوسطه شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۳۷۴-۱۳۷۵ تشکیل می‌دهند.

براساس داده‌های گردآوری شده، حدود ۶۹ درصد افراد گروه نمونه علاوه بر ساعات موظف، ساعاتی را هم به‌عنوان حق‌التدریس در مدرسه به‌صورت اضافه‌کار صرف کرده‌اند و تنها ۳۱ درصد اضافه‌کار نداشته‌اند. ۹۵ درصد افراد نمونه نظر داده‌اند که حقوق و مزایای آنها برای پاسخگویی به هزینه‌های یک زندگی معمولی کافی نیست و جبران کمبود درآمد خود را از طریق تدریس اضافی به‌صورت حق‌التدریس در مدرسه و روی آوردن به مشاغل غیرآموزشی می‌دانند.

بیش از نیمی از معلمان تحت پوشش این تحقیق دارای شغل دوم یا غیرآموزشی نیز می‌باشند که ۷۵ درصد آنان اظهار داشته‌اند که شغل دوم آنها با مدرک و تخصص آنها ارتباط کمی دارد.

همچنین براساس یافته‌های تحقیق، بین مدرک تحصیلی معلمان با میزان روی آوردن آنها به شغل دوم، بین تعداد فرزندان و میزان روی آوردن معلمان به شغل دوم، بین معلمان با همسر شاغل و همسر غیرشاغل و چندشغلی بودن، بین وضعیت مسکن معلمان با میزان روی آوردن آنها به شغل دوم، بین فراهم ساختن امکانات ادامه تحصیل معلمان، بین حقوق و مزایای معلمان تحت پوشش این تحقیق با میزان روی آوردن به شغل دوم رابطه معناداری مشاهده شده است.

فرجی‌دانا و طایی (۱۳۷۹) در تحقیق خود به ارائه الگویی برای نحوه تصمیم‌گیری همزمان برای حضور در بازار کار پرداخته‌اند. داده‌های این تحقیق از طرح آمارگیری خصوصیات اجتماعی اقتصادی خانوار ۱۳۷۱-۱۳۷۴ گردآوری شده و در قالب الگوی پانل اقتصادسنجی تحلیل شده است.

نتایج حاصل از برآزش الگو حاکی از آن است که در اثر افزایش دستمزدها (درآمدها)، مردان و زنان ساعات بیشتری را به حضور در بازار کار اختصاص می‌دهند و اوقات فراغت برای آنها کالای پست می‌باشد. بررسی آثار جانشینی متقاطع یا میزان اثرگذاری درآمد کاری مردان بر عرضه نیروی کار زنان نیز مشخص‌کننده حالت تکمیلی است. بعد خانوار در الگو، اثر چشمگیری بر عرضه نیروی کار مردان داشته و عرضه نیروی کار سرپرست‌های خانوار را افزایش می‌دهد.

اوقات فراغت برای مردان در طبقات پایین جامعه و تا اندازه‌ای برای گروه‌های میانی جامعه، کالای پست، برای طبقات بالایی یا پردرآمد جامعه کالایی نرمال محسوب شده و برای زنان منحنی عرضه شکل طبیعی استاندارد خود را دارد. سال‌های تحصیل نیز عامل مؤثر در تخصیص زمان به ساعات کار بازاری به‌کار در منزل و اوقات فراغت برای تمامی اعضای خانوار در تمامی سطوح

درآمدی تلقی می‌شود. تحصیل باعث افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی گشته و میزان حضور مردان در بازار کار را کاهش می‌دهد.

نادری (۱۳۸۰) عوامل اساسی مؤثر بر طرف عرضه کار در اقتصاد ایران را مورد مطالعه قرار داده است. وی در این مطالعه از میان عوامل مؤثر بر عرضه کار در اقتصاد ایران، پدیده چندشغلی و ساعات کار اضافی را از مهمترین عوامل در افزایش بیکاری عنوان کرده است. به اعتقاد وی با توجه به وجود مشکلات ساختاری در بازار کار ایران، اتکای صرف به ارائه تسهیلات به امید افزایش فرصت‌های شغلی نمی‌تواند راه حل مطمئنی برای رفع معضل بیکاری باشد.

در مجموع از مطالعات بررسی شده می‌توان به این نکته پی برد که توجه به مقوله چندشغلی در ادبیات اقتصادی سابقه طولانی دارد و در مطالعات برجسته، علل اصلی چندشغله شدن از لحاظ نظری در دو ساختار کلی، یکی محدودیت افزایش ساعات کار برای افزایش درآمد و دیگری، «تنوع شغلی» تعیین شده است. به عبارت دیگر افراد در چارچوب حداکثرسازی مطلوبیت ناشی از تخصیص زمان بین کار و فراغت، برای کسب درآمد مطلوب خود، چنانچه در شغل اصلی با محدودیت مواجه باشند به مشاغل دوم و بیشتر روی می‌آورند. البته، همیشه اختیار کردن بیش از یک شغل، لزوماً به دلیل محدودیت افزایش ساعات کار برای افزایش درآمد نیست، بلکه دلایل دیگری ممکن است به پدیده چندشغلی دامن زنند.

تبیین روند چندشغلی طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۸

طی دو دهه ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ بازار کار ایران تحولات متعددی را تجربه کرده است که در این میان، افزایش نرخ چندشغلی یکی از تحولات اساسی آن می‌باشد. بدین منظور در این قسمت تغییرات چندشغلی و ساختار آن مورد تحلیل قرار می‌گیرد.^۱ در ابتدا نسبت شاغلان دارای حداقل دو شغل ارائه و سپس تحول این شاخص برحسب گروه‌های سنی مورد تحلیل قرار می‌گیرد. از آنجا که سرپرستان خانوار مسئولیت اصلی تأمین منابع مالی خانوار را به عهده دارند، انتظار می‌رود گرانش به چندشغله شدن بین این نوع شاغلان بیشتر باشد. در ادامه بررسی‌های این قسمت، شاخص

۱. برای تحلیل تحولات نیروی کار در اقتصاد ایران داده‌های طرح‌های آماری مرکز آمار ایران درخصوص نیروی کار به کار گرفته می‌شود. نکته حائز اهمیت این است که آمارگیری از نیروی کار در ایران از سال ۱۳۷۳ آغاز شده و تحت عنوان آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار تا سال ۱۳۸۳ ادامه یافته است. اما پس از این دوره، مرکز آمار ایران شیوه جدید آمارگیری از نیروی کار را با تعاریف جدید و روش نمونه‌گیری متفاوت به کار گرفته که طی آن برخی از داده‌ها دیگر تولید نشده و یا برخی داده‌ها به آنها افزوده شده است. اما درخصوص داده‌های مربوط به چندشغلی تغییرات زیادی از سال ۱۳۸۴ به بعد حاصل شده و امکان دسترسی به برخی از داده‌ها که تا قبل از سال ۱۳۸۳ ارائه می‌شده، دیگر وجود ندارد، لذا این مطالعه با در نظر گرفتن این محدودیت‌ها نگاشته شده است.



چندشغلی این گروه با کل شاغلان کشور مقایسه و تحلیل خواهد شد.

همان‌گونه که ارقام جدول ۱ و منحنی نمودار ۱ نشان می‌دهند، یکی از تحولات اساسی بازار کار ایران طی دو دهه اخیر، تغییرات قابل ملاحظه نرخ چندشغلی است. براساس آمار حاصل از «آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار»، مرکز آمار ایران که نرخ چندشغلی در سال ۱۳۷۳ حدود ۴/۹ درصد بوده که این رقم در سال‌های بعد افزایش یافته و به ۸/۹ درصد در سال ۱۳۸۳ بالغ شده است. اما براساس نتایج آمارگیری از نیروی کار این نرخ پس از سال ۱۳۸۴ رو به کاهش گذاشته و با یک کاهش قابل توجه به ۳/۳ درصد در سال ۱۳۸۸ رسیده است.

لازم به ذکر است که تا سال ۱۳۷۳ مبنای آمارگیری از نیروی کار، سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن و همچنین برخی آمارگیری‌های نمونه‌گیری نفوس بوده است. از آنجا که هدف کلی آمارگیری‌های نمونه‌گیری نفوس دستیابی به شاخص‌های نیروی کار نبوده و همچنین با توجه به فاصله زمانی ده ساله بین سرشماری‌های عمومی، این منابع قادر به پاسخگویی کامل نیازهای برنامه‌ریزی در زمینه شاخص‌های نیروی کار نبوده‌اند. لذا در سال ۱۳۷۳ طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار با هدف ارائه اطلاعات آماری در زمینه شاخص‌های نیروی کار، توسط مرکز آمار ایران طراحی و با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی اجرا شد که با تأکید برنامه‌های توسعه کشور در زمینه شناخت وضعیت آمار نیروی انسانی در سال‌های ۱۳۷۶ به بعد نیز ادامه پیدا کرد که با ابراز نیاز برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اقتصادی - اجتماعی کشور درخصوص شاخص‌های فصلی نیروی کار، طرح مذکور از سال ۱۳۸۰ با حفظ ویژگی‌های خود در ماه‌های میانی هر فصل، به مرحله اجرا درآمد و تا سال ۱۳۸۳ ادامه یافت.

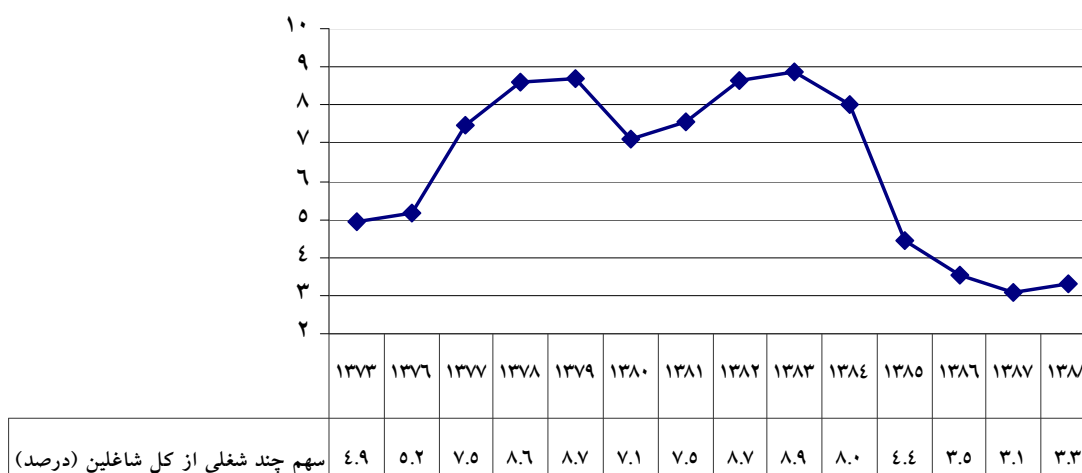
پس از آن پژوهشکده آمار بنا به درخواست مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری از نیروی کار را به منظور دستیابی به شاخص‌های نیروی کار تهیه نمود. این طرح با هدف دستیابی به شاخص‌های فصلی و سالانه نیروی کار و تغییرات آن در سطح کل کشور و استان‌ها، از بهار ۱۳۸۴ اجرا شده است. نتایج حاصل از طرح آمارگیری از نیروی کار در قالب نشریه‌های فصلی و سالانه منتشر می‌شود. در نشریه سالانه، علاوه بر شاخص‌های نیروی کار و تغییرات آن، برآورد تعداد نیروی کار نیز ارائه می‌گردد.

طرح آمارگیری از نیروی کار در مقایسه با طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار، دارای تفاوت‌های قابل توجهی است. برخی از این تفاوت‌ها در طرح موضوعی، عبارت است از: تعاریف و مفاهیم، پرسشنامه، زمان آمارگیری، زمان آماری، اقلام آماری و در طرح نمونه‌گیری تفاوت‌ها شامل، نمونه پایه و روش نمونه‌گیری چرخشی است.^۱ به عنوان نمونه در این طرح در تعریف «شاغل» ذکر

۱. مرکز آمار ایران (۱۳۸۵)، نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۸۴، ص ۱۱.

شده است که «تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کار را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند»^۱ لذا می‌توان انتظار داشت که با توجه به تفاوت‌های ایجاد شده در طرح مذکور نسبت به طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار که از سال ۱۳۸۴ به اجرا درآمده است، بخشی از نتایج نیز دستخوش تغییرات قرار گیرند و با روند داده‌ها در دوره‌های قبل تفاوت‌هایی حادث شده باشد.

نمودار ۱. درصد شاغلین دارای حداقل دو شغل از کل شاغلین طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۸



روند افزایش و تحولات نرخ چندشغلی بین گروه‌های مختلف شاغلین متفاوت بوده است. بر مبنای اطلاعات جدول ۱ و نمودار ۲، نرخ چندشغله بودن بین گروه‌های سنی مختلف بسیار متفاوت بوده و مهمتر اینکه با افزایش سن شاغلین، گرایش به چندشغله شدن افزایش چشمگیری یافته است. برای شاغلین گروه‌های سنی زیر ۲۰ سال هم که کمترین نسبت چندشغله بودن را داشته‌اند افزایش چندشغله‌ها در طول زمان مشاهده می‌شود، به‌عنوان مثال در گروه سنی ۱۵-۱۹ ساله حدود ۱/۷ درصد بوده که این رقم در پایان سال ۱۳۸۳ به ۳ درصد افزایش یافته است. در مقابل شاغلین ۶۰ ساله و بیشتر که به‌طور نسبی بالاترین نرخ چندشغلی را تجربه کرده‌اند، شاهد افزایش بیشتری در نرخ چندشغلی بوده‌اند. داده‌های جدول مزبور نشان می‌دهد که میزان این شاخص در گروه سنی ۶۰-۶۴ ساله از ۷/۱ درصد به ۱۶/۶ درصد و در گروه سنی ۶۵ ساله و بیشتر از ۷ درصد به ۲۱/۵ درصد (یعنی بیش از سه برابر) بالغ شده است. بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود که تقریباً برای تمام گروه‌های سنی، تا پایان سال ۱۳۸۳، چندشغله بودن یک پدیده جدی و با روند افزایشی حادث شده است.

۱. مرکز آمار ایران (۱۳۸۵)، نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۸۴، ص ۱۸.

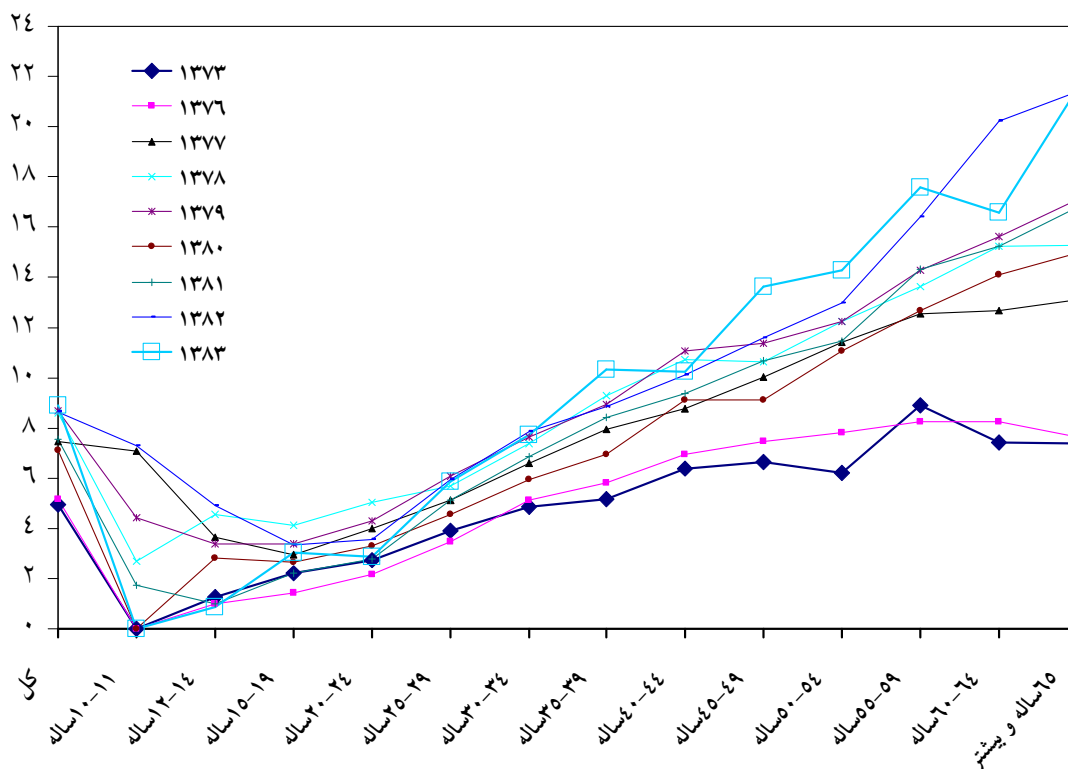


جدول ۱. درصد شاغلین ده‌ساله و بیشتر دارای حداقل دو شغل برحسب سن سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳

مرد و زن	۱۳۷۳	۱۳۷۶	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱	۱۳۸۲	۱۳۸۳
میانگین کل	۴/۹	۵/۲	۷/۵	۸/۶	۸/۷	۷/۱	۸/۹	۸/۷	۸/۹
۱۱-۱۰ ساله	۰	۰	۷/۱	۲/۷	۴/۴	۰/۰	۱۱/۴	۷/۳	۰/۰
۱۴-۱۲ ساله	۱/۱	۱/۰	۳/۶	۴/۶	۳/۴	۲/۸	۸/۰	۴/۹	۰/۸
۱۹-۱۵ ساله	۱/۷	۱/۴	۳/۰	۴/۱	۳/۴	۲/۶	۳/۷	۳/۳	۳/۰
۲۴-۲۰ ساله	۲/۲	۲/۲	۴/۰	۵/۰	۴/۳	۳/۳	۳/۸	۳/۵	۲/۹
۲۹-۲۵ ساله	۳/۵	۳/۵	۵/۱	۵/۷	۶/۱	۴/۶	۶/۵	۵/۹	۵/۸
۳۴-۳۰ ساله	۴/۶	۵/۱	۶/۶	۷/۴	۷/۶	۵/۹	۷/۵	۷/۹	۷/۷
۳۹-۳۵ ساله	۴/۹	۵/۸	۷/۹	۹/۳	۹/۰	۶/۹	۹/۳	۸/۸	۱۰/۳
۴۴-۴۰ ساله	۶/۲	۶/۹	۸/۸	۱۰/۷	۱۱/۱	۹/۱	۱۰/۸	۱۰/۱	۱۰/۳
۴۹-۴۵ ساله	۶/۴	۷/۵	۱۰/۰	۱۰/۶	۱۱/۴	۹/۱	۱۲/۱	۱۱/۶	۱۳/۶
۵۴-۵۰ ساله	۶/۰	۷/۸	۱۱/۴	۱۲/۲	۱۲/۳	۱۱/۱	۱۳/۷	۱۳/۰	۱۴/۳
۵۹-۵۵ ساله	۸/۵	۸/۲	۱۲/۶	۱۳/۶	۱۴/۳	۱۲/۷	۱۶/۰	۱۶/۴	۱۷/۶
۶۴-۶۰ ساله	۷/۱	۸/۲	۱۲/۷	۱۵/۲	۱۵/۶	۱۴/۱	۱۷/۲	۲۰/۲	۱۶/۶
۶۵ ساله و بیشتر	۷/۰	۷/۶	۱۳/۱	۱۵/۳	۱۷/۱	۱۴/۹	۱۹/۰	۲۱/۴	۲۱/۵

مأخذ: براساس نتایج آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار، پاییز ۱۳۸۳.

نمودار ۲. روند سهم شاغلان دارای حداقل دو شغل برحسب سن طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳ (درصد)



پس از سال ۱۳۸۳ شیوه آمارگیری از نیروی کار با تغییراتی همراه بوده و تهیه برخی آمارها متوقف شده است. از جمله اینکه تهیه آمار چندشغلی به صورت محدود صورت گرفته و صرفاً آمار مجموع چندشغلی کل کشور به تفکیک مرد و زن و شهری و روستایی و وضع شغلی در دسترس می‌باشد. به همین جهت نمی‌توان تصویر مشخصی از تغییرات نرخ چندشغلی در گروه‌های مختلف سنی پس از سال ۱۳۸۳ به دست آورد، اما آمارهای نرخ میانگین چندشغلی نشان می‌دهد که پس از سال ۱۳۸۳، چندشغلی با کاهش قابل توجهی مواجه بوده، به طوری که با کاهش چشمگیر به کمتر از سطح اولیه آن در سال ۱۳۷۳ رسیده است.

ویژگی‌های چندشغلی در بازار کار ایران

در این بخش برخی ویژگی‌های چندشغلی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. جدول ۲ و نمودار ۳ روند تحول سهم شاغلین چندشغله از کل شاغلین را برحسب سال‌های سابقه کار نشان می‌دهند. ملاحظه می‌شود که با افزایش سابقه کار، نسبت شاغلین چندشغله از کل شاغلین روند افزایشی مستمری را تجربه کرده است. نکته جالب توجه در طول دوره مورد مطالعه این است که میزان افزایش نرخ چندشغلی در سال‌های منتهی به سال ۱۳۸۳ تشدید شده است. به عبارت دیگر، در سال‌های پایانی دوره مورد مطالعه، افزایش نرخ چندشغلی با سال‌های سابقه کار تشدید شده به گونه‌ای که برای شاغلین دارای ۶-۱۰ سال سابقه کار و ۳۱ سال و بیشتر، این نرخ به ترتیب از ۱۰/۶ و ۱۱/۳ در سال ۱۳۷۶ به ۱۶/۷ و ۱۶/۱ درصد در سال ۱۳۸۳ افزایش یافته است.

روند افزایش و تحولات نرخ چندشغلی بین گروه‌های مختلف شاغلین متفاوت بوده است. بر مبنای اطلاعات جدول ۲ و نمودار ۳، نرخ چندشغله بودن بین گروه‌های سنی مختلف بسیار متفاوت بوده و مهمتر اینکه با افزایش سن شاغلین، گرایش به چندشغله شدن افزایش چشمگیری یافته است. برای شاغلین گروه‌های سنی زیر ۲۰ سال سن هم که کمترین نسبت چندشغله بودن را داشته‌اند شاهد افزایش چندشغله‌ها در طول زمان هستیم، به عنوان مثال در گروه سنی ۱۵-۱۹ ساله حدود ۱/۷ درصد بوده که این رقم در پایان سال ۱۳۸۳ به ۳ درصد افزایش یافته است. در مقابل شاغلین ۶۰ ساله و بیشتر که به طور نسبی بالاترین نرخ چندشغلی را تجربه کرده‌اند، شاهد افزایش بیشتری در نرخ چندشغلی بوده‌اند. داده‌های جدول مزبور نشان می‌دهد که میزان این شاخص در گروه سنی ۶۰-۶۴ ساله از ۷/۱ درصد به ۱۶/۶ درصد و در گروه سنی ۶۵ ساله و بیشتر از ۷ درصد به ۲۱/۵ درصد (یعنی بیش از سه برابر) بالغ شده است. بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود که تقریباً برای تمام گروه‌های سنی، تا پایان سال ۱۳۸۳، چندشغله بودن یک پدیده جدی و با روند افزایشی حادث شده است.



جدول ۲. سهم شاغلان دهساله و بیشتر دارای حداقل دو شغل برحسب مدت اشتغال

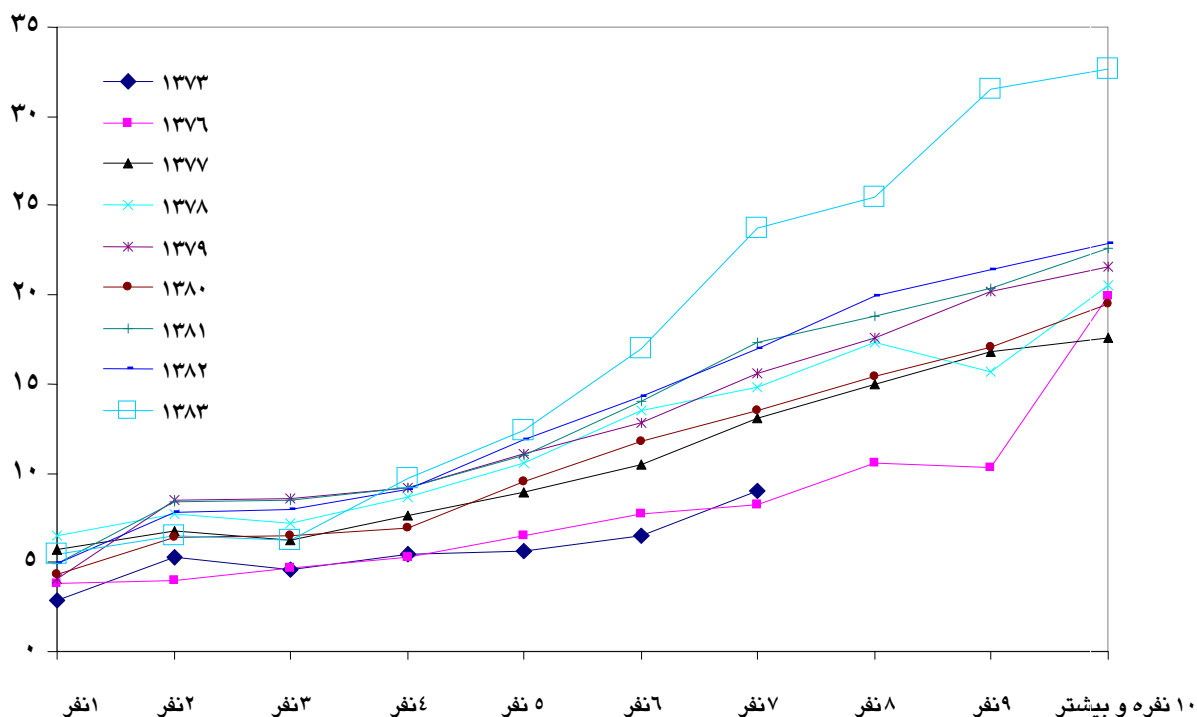
به شغل اصلی طی سال‌های ۱۳۷۶-۱۳۸۳

مرد و زن	۱۳۷۶	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱	۱۳۸۲	۱۳۸۳
مرد و زن	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
کمتر از یک سال	۲/۶	۲/۲	۲/۶	۲/۴	۲/۶	۳/۱	۳/۰	۲/۸
۱-۲ سال	۶/۱	۶/۸	۷/۳	۶/۶	۶/۸	۸/۴	۸/۵	۸/۵
۳-۵ سال	۱۰/۷	۱۲/۲	۱۱/۹	۱۲/۱	۱۱/۷	۱۲/۵	۱۲/۵	۱۲/۳
۶-۱۰ سال	۱۰/۶	۱۱/۱	۱۰/۷	۱۰/۱	۹/۸	۱۶/۱	۱۶/۱	۱۶/۷
۱۱-۱۵ سال	۱۲/۱	۱۲/۱	۱۲/۶	۱۳/۰	۱۲/۶	۱۳/۰	۱۳/۰	۱۳/۳
۱۶-۲۰ سال	۱۱/۱	۱۱/۱	۱۱/۲	۱۱/۰	۹/۹	۱۱/۹	۱۲/۰	۱۱/۰
۲۱-۲۵ سال	۱۳/۸	۱۳/۴	۱۲/۸	۱۲/۴	۱۳/۷	۱۰/۱	۱۰/۴	۹/۹
۲۶-۳۰ سال	۶/۴	۷/۰	۶/۵	۷/۲	۷/۲	۸/۴	۸/۴	۸/۲
۳۱ سال و بیشتر	۱۱/۳	۱۱/۹	۱۲/۲	۱۲/۷	۱۲/۸	۱۶/۴	۱۵/۹	۱۶/۱

مأخذ: نتایج آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری، ۱۳۸۳.

نمودار ۳. درصد شاغلان دارای حداقل دو شغل برحسب مدت اشتغال

به شغل اصلی طی سال‌های ۱۳۷۶-۱۳۸۳



روند افزایش و تحولات نرخ چندشغلی بین گروه‌های مختلف شاغلین متفاوت بوده است. مقایسه ارقام مربوط به میانگین کل شاغلین سرپرست خانوار (جدول ۳ و نمودار ۴) نشان می‌دهد که چندشغلی برای سرپرستان خانوار شدیدتر بوده است. به عبارت دیگر، میزان نرخ چندشغله بودن

سرپرستان خانوار طی دوره ۱۳۷۳-۱۳۸۳ به‌طور محسوسی (بین ۳۰ تا ۵۰ درصد) بیشتر از متوسط نرخ چندشغلی در بازار کار ایران بوده است.

جدول ۳. درصد شاغلان سرپرست خانوار به تفکیک یک‌شغله‌ها و شاغلان دارای حداقل دو شغل

برحسب تعداد افراد خانوار

سال	۱ نفره	۲ نفره	۳ نفره	۴ نفره	۵ نفره	۶ نفره	۷ نفره	۸ نفره	۹ نفره	۱۰ نفره و بیشتر
قسمت اول: نرخ یک‌شغلی										
۱۳۷۳	۹۷/۱	۹۴/۷	۹۵/۴	۹۴/۴	۹۳/۵	۹۱/۰				
۱۳۷۶	۹۶/۲	۹۶/۰	۹۵/۳	۹۴/۷	۹۳/۵	۹۲/۳	۹۱/۸	۸۹/۴	۸۹/۷	۸۰/۱
۱۳۷۷	۹۴/۳	۹۳/۲	۹۳/۸	۹۲/۴	۹۱/۱	۸۹/۵	۸۶/۹	۸۵/۰	۸۳/۲	۸۲/۴
۱۳۷۸	۹۳/۵	۹۲/۳	۹۲/۸	۹۱/۳	۸۹/۴	۸۶/۵	۸۵/۲	۸۲/۷	۸۴/۳	۷۹/۵
۱۳۷۹	۹۵/۹	۹۱/۵	۹۱/۴	۹۰/۸	۸۸/۹	۸۷/۲	۸۴/۴	۸۲/۴	۷۹/۸	۷۸/۴
۱۳۸۰	۹۵/۷	۹۳/۶	۹۳/۵	۹۳/۱	۹۰/۵	۸۸/۲	۸۶/۵	۸۴/۶	۸۲/۹	۸۰/۵
۱۳۸۱	۹۵/۱	۹۱/۶	۹۱/۵	۹۰/۸	۸۹/۰	۸۶/۰	۸۲/۷	۸۱/۲	۷۹/۶	۷۷/۴
۱۳۸۲	۹۵/۰	۹۲/۱	۹۱/۹	۹۰/۹	۸۸/۰	۸۵/۶	۸۳/۰	۷۹/۹	۷۸/۵	۷۶/۹
۱۳۸۳	۹۳/۹	۹۳/۴	۹۳/۷	۹۰/۳	۸۷/۵	۸۲/۹	۷۶/۱	۷۴/۱	۶۷/۷	۶۵/۴
قسمت دوم: نرخ چندشغلی										
۱۳۷۳	۲/۹	۵/۳	۴/۶	۵/۵	۵/۶	۶/۵	۹/۰			
۱۳۷۶	۳/۸	۴/۰	۴/۷	۵/۳	۶/۵	۷/۷	۸/۲	۱۰/۶	۱۰/۳	۱۹/۹
۱۳۷۷	۵/۷	۶/۸	۶/۲	۷/۶	۸/۹	۱۰/۵	۱۳/۱	۱۵/۰	۱۶/۸	۱۷/۶
۱۳۷۸	۶/۵	۷/۷	۷/۲	۸/۷	۱۰/۶	۱۳/۵	۱۴/۸	۱۷/۳	۱۵/۷	۲۰/۵
۱۳۷۹	۴/۱	۸/۵	۸/۶	۹/۲	۱۱/۱	۱۲/۸	۱۵/۶	۱۷/۶	۲۰/۲	۲۱/۶
۱۳۸۰	۴/۳	۶/۴	۶/۵	۶/۹	۹/۵	۱۱/۸	۱۳/۵	۱۵/۴	۱۷/۱	۱۹/۵
۱۳۸۱	۴/۹	۸/۴	۸/۵	۹/۲	۱۱/۰	۱۴/۰	۱۷/۳	۱۸/۸	۲۰/۴	۲۲/۶
۱۳۸۲	۴/۹	۷/۸	۸/۰	۹/۱	۱۱/۹	۱۴/۳	۱۷/۰	۱۹/۹	۲۱/۴	۲۲/۹
۱۳۸۳	۵/۵	۶/۵	۶/۲	۹/۷	۱۲/۴	۱۷/۰	۲۳/۷	۲۵/۵	۳۱/۵	۳۲/۷

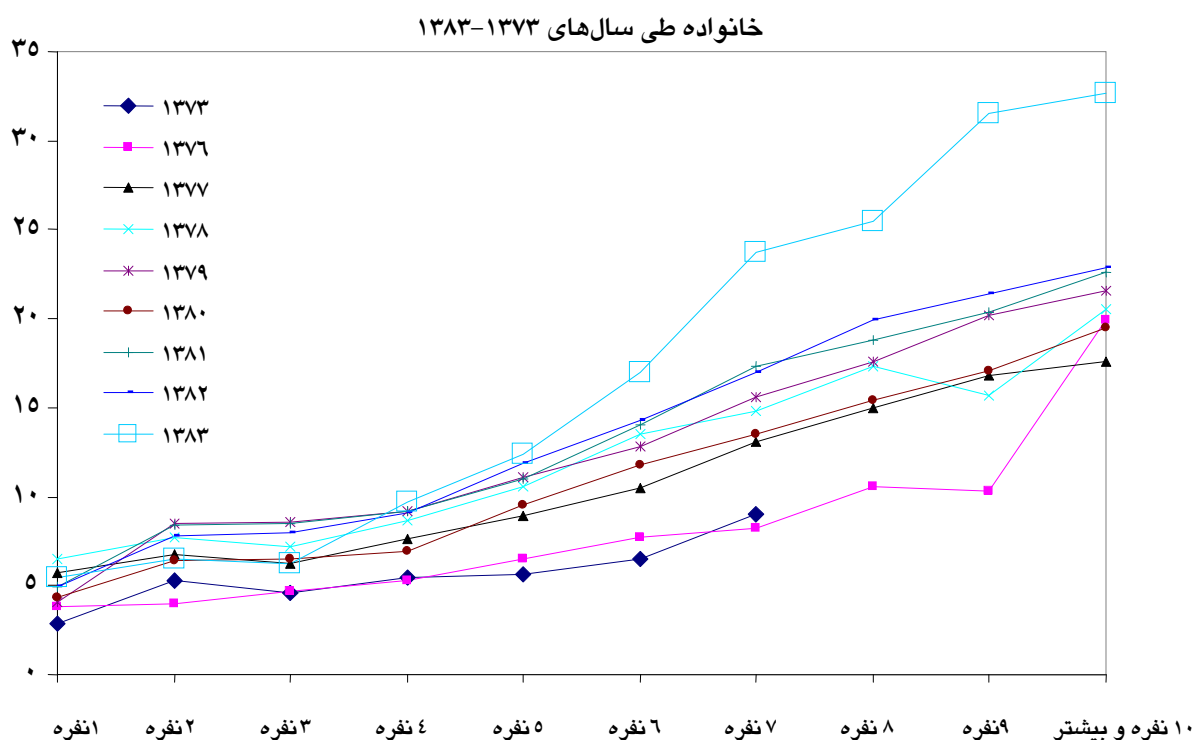
مأخذ: همان.

با توجه به مبانی نظری چندشغلی نیروی کار، در ارتباط با علل اصلی گرایش به چندشغلی، می‌توان تأمین مخارج زندگی را از دلایل اصلی آن برشمرد. در این ارتباط تعداد افراد خانوار نقش مهمی را ایفا می‌کند. لذا انتظار می‌رود احتمال چندشغله شدن با افزایش تعداد اعضای خانواده افزایش یابد. از همین رو، مطالعه و بررسی مسئله «داشتن حداقل دو شغل در ارتباط با تعداد اعضای خانوار» مطرح می‌شود. در جدول ۳ درصد شاغلین دارای یک شغل (قسمت الف) و شاغلین



دارای حداقل دو شغل (قسمت ب) برحسب تعداد اعضای خانوار ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، درصد شاغلین یک‌شغله با افزایش تعداد افراد خانوار کاهش و در مقابل درصد شاغلین چندشغله با افزایش تعداد افراد خانوار افزایش می‌یابد. این مسئله در نمودار ۴ نیز به روشنی تصویر شده است. بدین ترتیب یکی از دلایل اصلی چندشغله شدن، تلاش برای تأمین مخارج اضافی است که از ناحیه تعداد افراد خانوار تحمیل شده است.

نمودار ۴. درصد سرپرستان خانوار دارای حداقل دو شغل برحسب تعداد افراد



یک نتیجه اساسی درخصوص تأثیر مثبت تعداد افراد خانوار بر گرایش به چندشغله شدن این است که درصد چندشغله بودن شاغلین سرپرست خانوار به‌طور قابل توجهی بیشتر از شاغلین غیرسرپرست خانوار باشد؛ زیرا تأمین مخارج زندگی برعهده سرپرست خانوار است. به همین دلیل، رفتار سرپرست خانوار از اختیار کردن شغل به‌گونه‌ای خواهد بود که بتواند مخارج زندگی خود را تأمین کند. داده‌های تجربی ارائه شده در نمودار ۵ نیز به‌خوبی این مسئله را تأیید می‌کند. ملاحظه می‌شود که درصد شاغلین دارای سرپرست خانوار چندشغله همواره بیشتر از کلیه شاغلین بوده است.

نمودار ۵. درصد چندشغلی بین کلیه شاغلین و شاغلین سرپرست خانوار طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳



از ویژگی‌های دیگر چندشغلی سهم شاغلان شهری و روستایی می‌باشد. همچنان‌که جدول ۴ نشان می‌دهد بخش اعظم شاغلین دارای حداقل دوشغل را شاغلان روستایی تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر با توجه به ماهیت مشاغل روستایی در تخصیص زمان و همچنین عدم تکافوی درآمد مشاغل سنتی و کشاورزی در تأمین هزینه‌های زندگی، افراد روستایی گرایش بیشتری به دیگر مشاغل را دارند و به همین دلیل نرخ چندشغلی در میان شاغلان روستایی بیشتر از شهری‌هاست. البته بررسی دوره ۱۳۷۳-۱۳۸۸ نشان می‌دهد که سهم شاغلان شهری تدریجاً در حال افزایش می‌باشد و با گذشت زمان شاغلان شهری به نسبت بیشتری به چندشغله شدن گرایش داشته و به عکس این نسبت در شاغلان روستایی کاهش یافته است.

جدول ۴. سهم شاغلان شهری و روستایی از کل شاغلین دارای حداقل دو شغل^۱

(درصد)

طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۸

۱۳۸۸	۱۳۸۷	۱۳۸۶	۱۳۸۵	۱۳۸۴	۱۳۸۳	۱۳۸۲	۱۳۸۱	۱۳۸۰	۱۳۷۹	۱۳۷۸	۱۳۷۷	۱۳۷۶	۱۳۷۳	
۳۱/۳	۲۷/۲	۳۴/۲	۳۲/۳	۲۹/۵	۲۴/۲	۲۷/۶	۲۱/۶	۲۰/۰	۲۴/۰	۲۴/۲	۲۴/۹	۳۰/۷	۲۴/۵	شهری
۶۸/۷	۷۲/۸	۶۵/۸	۶۷/۷	۷۰/۵	۷۵/۹	۷۲/۴	۷۸/۴	۸۰/۰	۷۶/۰	۷۵/۸	۷۵/۱	۶۹/۳	۷۵/۵	روستایی

مأخذ: همان.

۱. به دلیل عدم وجود داده‌های کل شاغلان دارای حداقل دوشغل به تفکیک شهری و روستایی تا سال ۱۳۸۳، این داده‌ها براساس اطلاعات گروه کوچک‌تری از چندشغله‌ها، یعنی سرپرستان خانوار دارای حداقل دو شغل تهیه شده و پس از سال ۱۳۸۳ نیز داده‌های کل شاغلان دارای حداقل دو شغل آمارگیری از نیروی کار مرکز آمار ایران مورد استناد قرار گرفته است.



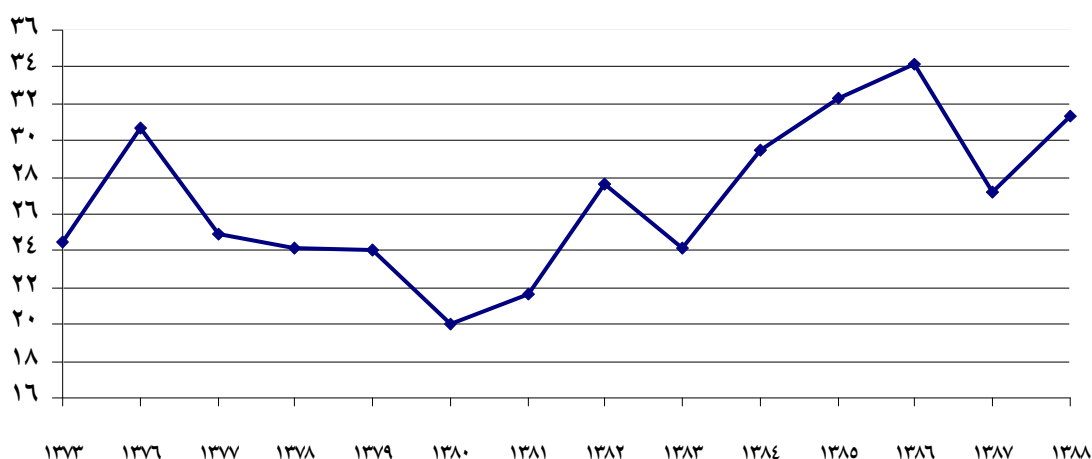
داده‌های مربوط به نیروی کار نشان می‌دهند که بسیاری از شاغلانی که دارای بیش از یک شغل هستند، به‌عنوان شغل اصلی خود در بخش خصوصی شاغل بوده و شغل دوم آنها نیز به نسبت بسیار بالایی در بخش خصوصی بوده و تنها درصد بسیار کمی از این افراد در بخش عمومی فعالیت داشته‌اند (جدول ۵). این مسئله نشان می‌دهد که سیاست‌های بازار کار بخش دولتی (اعم از تأمین مخارج زندگی و وجود ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های قوانین دولتی) تا حدود زیادی در عدم گرایش افراد به شغل دوم و استخدام شاغلین در مشاغل دولتی موفق بوده، اما به‌طور کلی سیاست‌های بازار کار همچنان در ترغیب شاغلین به‌ویژه شاغلین بخش خصوصی به عدم اشتغال در بیش از یک شغل ناموفق بوده‌اند.

جدول ۵. سهم اشتغال در بخش عمومی و بخش خصوصی شاغلین دارای دو شغل طی سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۸۷ (درصد)

سال	شغل اول		شغل دوم	
	بخش عمومی	بخش خصوصی	بخش عمومی	بخش خصوصی
۱۳۸۴	۱۵/۵	۸۴/۴	۲/۴	۹۷/۴
۱۳۸۵	۱۷/۲	۸۲/۷	۲/۹	۹۶/۹
۱۳۸۶	۱۷/۸	۸۲/۲	۳/۱	۹۶/۸
۱۳۸۷	۱۳/۶	۸۶/۳	۲/۵	۹۷/۲

مأخذ: نتایج آمارگیری از نیروی کار، مرکز آمار ایران، سال‌های مختلف.

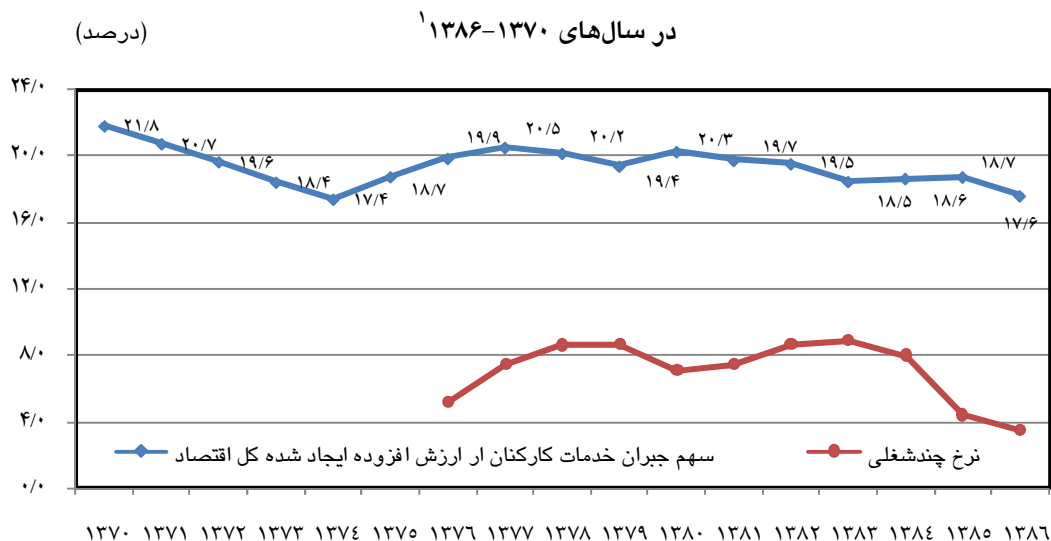
نمودار ۶. سهم شاغلان شهری از کل شاغلین دارای حداقل دو شغل طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۸ (درصد)



قدرت خرید و ساختار پرداختی نیروی کار

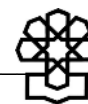
به‌طور کلی جبران خدمات نیروی کار معرف سهم نیروی کار در تولید ناخالص داخلی هر کشور می‌باشد، لذا کاهش یا افزایش این شاخص بیانگر آن خواهد بود که سهمی که از تولیدات یک کشور به نیروی کار اختصاص یافته با کاهش یا افزایش همراه بوده است. نمودار ۷ سهم جبران خدمات کارکنان از ارزش‌افزوده ایجاد شده کل اقتصاد را نشان می‌دهد. همچنان‌که نمودار نشان می‌دهد، این سهم از سال ۱۳۷۰ تا سال ۱۳۷۴ با کاهش قابل توجهی مواجه بوده و ۲۱/۸ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۱۷/۴ درصد در سال ۱۳۷۴ کاهش یافته است. پس از آن در فاصله سال‌های ۱۳۷۴-۱۳۷۷ روندی صعودی را طی کرده و به ۲۰/۵ درصد رسیده است، اما در دوره بعد مجدداً روندی نزولی را آغاز کرده و به غیر از یک دوره افزایش در سال ۱۳۸۰، روندی نزولی را طی کرده است.

نمودار ۷. سهم جبران خدمات کارکنان از ارزش تولید ناخالص داخلی



روشن است که کاهش یا افزایش سهم جبران خدمات کارکنان از ارزش‌افزوده کل کشور، وضعیت رفاهی کارکنان را دستخوش تغییر قرار می‌دهد و کاهش این نسبت می‌تواند به معنای کاهش وضعیت رفاهی و قدرت خرید کارکنان تلقی شود، لذا طبیعی است که در چنین شرایطی کارکنان ساعات کار بیشتری جهت افزایش درآمد خود عرضه کنند. حال چنانچه تقاضا از جانب شغل اصلی برای پوشش این ساعات کار عرضه شده اضافی، تکافوی ساعات اضافی عرضه شده

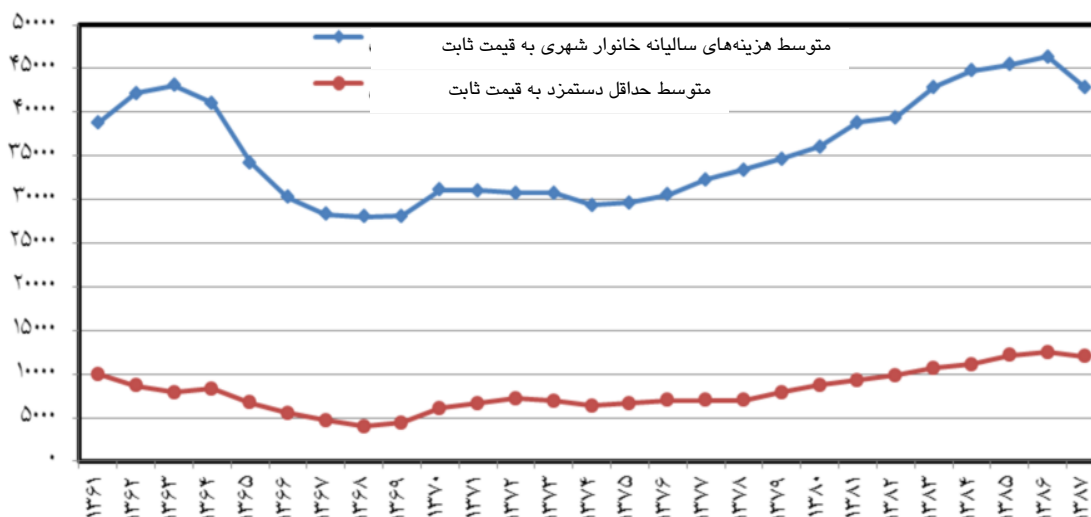
۱. داده‌های ارزش تولید ناخالص داخلی و داده‌های سهم جبران خدمات نیروی کار از حساب‌های ملی مرکز آمار استخراج شده است.



آنها را ندهد، آنها را به سمت شغل دوم و چندپیشگی سوق می‌دهد و می‌توان آن را دلیلی برای افزایش چندشغلی تلقی کرد. از این رو در نمودار ۷ در کنار سهم جبران خدمات کارکنان از ارزش افزوده کل کشور، نرخ چندشغلی نیز نمایش داده شده است. همان طوری که مشاهده می‌شود، تغییراتی غیرهمسو بین روند سهم جبران خدمات نیروی کار و روند نرخ چندشغلی مشاهده می‌شود. یعنی با کمی اغماض می‌توان گفت که با کاهش (افزایش) سهم جبران خدمات کارکنان از ارزش افزوده کل، نرخ چندشغلی افزایش (کاهش) یافته است.

یکی از شاخص‌هایی که می‌تواند ما را در علل افزایش گرایش به چندشغلی یاری کند، شاخص هزینه‌های زندگی است. تغییرات شاخص هزینه‌های زندگی (به قیمت ثابت) می‌تواند جهت کلی رفاه خانوار را روشن نماید. اطلاعات لازم در این زمینه در نمودار ۸ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود درخصوص خانوارهای شهری، پس از افزایش متوسط هزینه‌های شهری تا سال ۱۳۶۳، روند کاهشی این هزینه‌ها آغاز شده و تا سال ۱۳۶۹ ادامه داشته، پس از آن با یک دوره افزایش مواجه شده و مجدداً تا سال ۱۳۷۴ به آرامی کاهش یافته است. از سال ۱۳۷۴ به بعد، شاخص متوسط هزینه‌های سالیانه خانوار شهری روندی افزایشی را طی کرده و به‌طور متوالی تا سال ۱۳۷۵ افزایش یافته است.

نمودار ۸. متوسط هزینه‌های سالیانه خانوار شهری و متوسط حداقل دستمزد
بین سال‌های ۱۳۶۱-۱۳۸۱ (به قیمت ثابت سال ۱۳۸۳)^۱



۱. داده‌های متوسط هزینه‌های خانوار شهری از اطلاعات سری زمانی مرکز آمار ایران و اطلاعات حداقل دستمزد نیز از سالنامه آماری مرکز آمار ایران استخراج شده است.

در همین نمودار، تغییرات متوسط حداقل دستمزد نیز نشان داده شده است. روند تغییرات حداقل دستمزد نشان می‌دهد که تغییرات آن تا حدود زیادی همسو با شاخص هزینه‌های خانوار می‌باشد، اما میزان تغییرات شاخص هزینه‌های خانوار با شیب بیشتری رخ داده و می‌توان گفت، حداقل دستمزد تکافوی تأمین افزایش هزینه‌های زندگی را ندارد، لذا درآمد لازم برای جبران این افزایش هزینه‌ها باید از محل دیگری صورت پذیرد. از جمله می‌توان به افزایش سهم درآمدهای دیگر غیر از سهم کارکنان اشاره کرد. یکی از منابع اصلی را می‌توان کسب درآمدهای بیشتر از محل اختیار کردن بیش از یک شغل منتسب کرد. افزایش هزینه‌های خانوار، کارکنان خانوار را متقاعد کرده است که با تخصیص زمان بیشتر در بازار کار، امکان افزایش درآمد و به تبع آن افزایش مخارج رفاه خانوار را تأمین کند.^۱ از این رو است که طبق آمارها، هر چه متوسط هزینه‌های زندگی افزایش یافته است، نرخ چندشغلی نیز بیشتر شده است.

البته پیش‌تر در نمودار ۷ نشان داده شد که سهم جبران خدمات کارکنان از تولید ناخالص داخلی کاهش یافته است. این مسئله کارکنان را مجبور می‌کند تا به‌طور مرتب بر عرضه کار جهت افزایش درآمدهای خود بیافزایند. ضمن اینکه باید ادعان داشت که افزایش عرضه کار، به تنهایی نمی‌تواند افزایش هزینه‌های خانوار را جبران کند و تأمین این هزینه‌ها از محل درآمدهای دیگر غیر از کار نیز صورت گرفته است.

تحلیل آثار چندشغلی بر اقتصاد ایران

در بین مسائل مختلف بازار کار، مقوله اشتغال و بیکاری که به‌عنوان یک مقوله اقتصاد کلان مطرح است، دارای اهمیت زیادی می‌باشد. در ایران به‌ویژه با وقوع پدیده انفجار جمعیت در اوایل دهه ۱۳۶۰ (که امروزه شاهد آثار آن در بازار کار هستیم) از یکسو و مواجه شدن اقتصاد با شرایط رکود تورمی ازسوی دیگر، نرخ بیکاری آهنگ رشد نسبتاً بالایی را تجربه کرده است. به‌گونه‌ای که امروزه ایجاد فرصت‌های شغلی مورد نیاز برای حل معضل بیکاری به‌عنوان اساسی‌ترین برنامه‌های دولت تبدیل شده است. بدون شک، عوامل مختلفی (اعم از عوامل طرف عرضه، تقاضا، سیاست‌های دولت و مسائل ساختاری بازار کار در اقتصاد ایران) نرخ بیکاری را تحت تأثیر قرار داده است. از همین رو، ابعادی از مسائل بازار کار در مطالعات مختلفی مورد توجه قرار گرفته

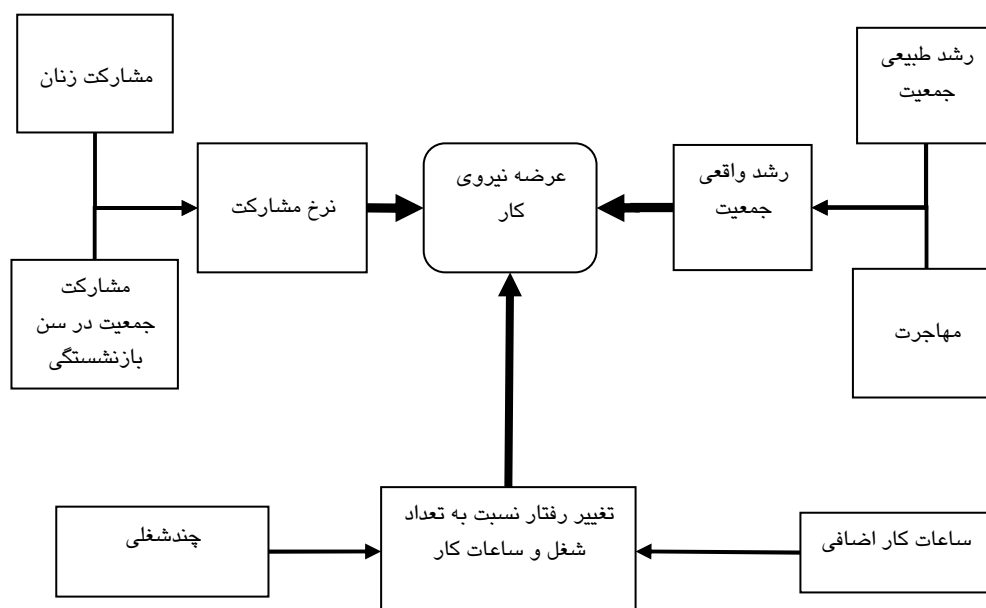
۱. با همین استدلال می‌توان علت بالاتر بودن میزان چندشغله‌ها در افراد سرپرست خانوار و همین‌طور سرپرستان خانواری که تعداد افراد بیشتری را تحت تکفل خود دارند، توضیح داد. زیرا افزایش هزینه‌های خانوار در کنار مسئولیت تأمین هزینه‌های خانوار که بر عهده سرپرست خانوار می‌باشد، افراد را به سمت عرضه کار بیشتر سوق می‌دهد.



است. به‌رغم اهمیت اشتغال و رفع مشکل بیکاری، به‌طور کلی مطالعات انجام شده پیرامون مسئله بازار کار در مقایسه با سایر مطالعات اقتصادی- اجتماعی مورد اقبال شایسته قرار نگرفته است. در مطالعات و تحلیل‌های کارشناسی مرسوم غالباً از سرمایه‌گذاری جدید (از ناحیه تقاضا) و رشد جمعیت فعال (از ناحیه عرضه) به‌عنوان عوامل اساسی و تعیین‌کننده بیکاری یاد شده است. اما ابعاد مختلف بیکاری و اشتغال در هر جامعه‌ای بسیار فراتر از این عوامل کلاسیک می‌باشد. نمودار ۹ عوامل عمده طرف عرضه نیروی کار را تصویر می‌کند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، عوامل مختلفی عرضه نیروی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عبارت دیگر، علاوه بر رشد جمعیت، نرخ مشارکت و تغییر رفتار نیروی کار در قبال ساعات کار (یعنی جایگزین شدن کار با اوقات فراغت) نقش مؤثری در شکل‌گیری عرضه کل نیروی کار و به‌تبع آن در بیکاری بجا می‌گذارد. بنابراین، یک الگوی تحلیلی جامع مستلزم لحاظ کردن تمام این ابعاد می‌باشد.

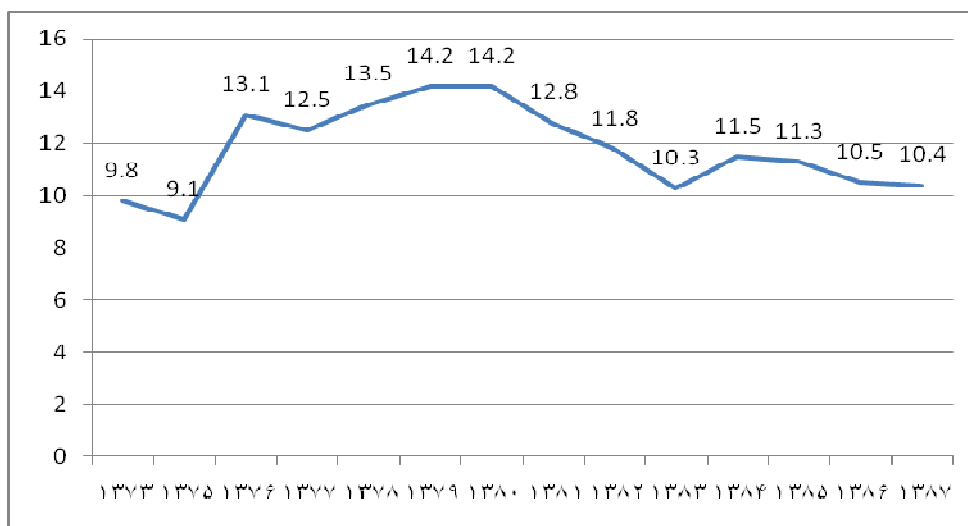
با توجه به اینکه اقتصاد ایران با پدیده‌هایی مانند جنگ، تحریم‌های اقتصادی و تورم مواجه بوده، آثار و تکان‌های حاصل از این پدیده‌ها، سبب شده پیچیدگی‌های بازار کار و رفتار عاملان اقتصادی، به‌طور گسترده‌ای غامض‌تر شود و مقولاتی چون شیوع پدیده چندشغلی، نقش مؤثری را داشته باشند، لذا انتظار می‌رود که یک الگوی مناسب دربردارنده این عوامل نیز باشد. به‌رغم این پیچیدگی‌ها، که البته نقش اساسی در نتایج و به‌تبع آن در سیاست‌های اقتصادی دولت بجا می‌گذارد، در مطالعات انجام شده پیرامون مسئله بازار کار ایران، اصولاً آنها را نادیده گرفته‌اند.

نمودار ۹. یک الگوی جامع برای تبیین عرضه نیروی کار در اقتصاد ایران^۱



در راستای شناخت بهتر سایر ابعاد بازار کار ایران، این مطالعه به دنبال آن است که یکی از جنبه‌های معضل بیکاری در ایران را با عنایت به تأثیر پدیده چندشغلی بر بیکاری و ساختار بازار کار ایران مورد ارزیابی قرار دهد.

نمودار ۱۰. روند نرخ بیکاری کل کشور در دوره ۱۳۷۳-۱۳۸۷



براساس آمار برگرفته از آمارگیری اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۷ نرخ بیکاری از ۹/۸ درصد به ۱۰/۴ درصد تغییر یافته است.

براساس همین اطلاعات تحلیل روند بیکاری برحسب گروه‌های سنی نشان می‌دهد که نرخ بیکاری برای گروه‌های سنی مختلف کاملاً متفاوت بوده است. نرخ بیکاری برای جوانان (به‌ویژه سنین ۱۵-۲۴ سال) چندین برابر میانگین جامعه بوده است. علاوه بر این، طی دوره مورد مطالعه، افزایش نرخ بیکاری عمدتاً از ناحیه تشدید بیکاری بین جوانان بوده است. به عبارت دیگر، بیکاری سنین بالای ۳۰ سال طی سال‌های مختلف روند باثباتی را تجربه کرده، ولی روند بیکاری جوانان افزایشی بوده است.

در ارتباط با تعیین نرخ بیکاری، عوامل متعددی قابل طرح و بررسی می‌باشد. در این میان، نرخ رشد جمعیت، نرخ مشارکت در بازار کار و تغییر رفتار نیروی کار در ارتباط با مبادله ساعات کار با اوقات فراغت (یعنی تخصیص زمان بیشتر در بازار کار چه از لحاظ اختیار کردن یک شغل یا برگزیدن بیش از یک شغل) از مهمترین این عوامل می‌باشند. بدون شک، رشد جمعیت ناشی از انفجار زاد و ولد ابتدای دهه ۱۳۶۰ نقش قابل توجهی در افزایش عرضه نیروی کار در دهه گذشته داشته است. انتظار می‌رود که اثرگذاری این پدیده در چند سال آینده نیز ادامه یابد.



میزان تأثیرگذاری این موج بر نرخ بیکاری، به نرخ مشارکت و میزان فرصت‌های شغلی جدید ایجاد شده در اقتصاد بستگی دارد. چنانچه متناسب با انتقال این موج به سنین بالاتر، فرصت شغلی ایجاد نشود، با فرض ثبات سایر شرایط، بدون شک بیکاری افزایش قابل توجهی خواهد یافت. شدت تأثیرگذاری با تغییر نرخ مشارکت به‌ویژه از ناحیه جمعیت زنان به‌طور بالقوه بسیار زیاد است. به‌عبارت دیگر، یکی از محورهای اصلی برای رشد متقاضیان نیروی کار از ناحیه نیروی کار زنان است که با توجه به نرخ پایین مشارکت این گروه از شاغلین، انتظار می‌رود در آینده شاهد افزایش بیشتر این نرخ هم باشیم.

نرخ مشارکت برای کل شاغلین در دوره ۱۳۷۳-۱۳۸۷ از میزان ۳۵/۵ درصد به ۳۸ درصد افزایش یافته است. در همین دوره نرخ مشارکت مردان و زنان به‌ترتیب از ۶۱ و ۸/۸ درصد در سال ۱۳۷۳ به ۶۱/۹ و ۱۳/۶ در سال ۱۳۸۷ تغییر کرده است. رشد نرخ مشارکت نیروی کار (به‌ویژه از ناحیه نیروی کار زنان) در دهه ۱۳۷۰ تغییر معناداری که بیکاری را به‌طور قابل توجهی متأثر کرده باشد، تجربه نکرده است. اما تغییرات در دهه ۱۳۸۰ چشمگیر است و مشارکت زنان در طول این دهه نقش تعیین‌کننده‌ای در تحولات بازار کار داشته است.

نرخ مشارکت بین گروه‌های سنی مختلف، لزوماً مشابه و یکسان نبوده و انتظار می‌رود در سنین جوانی و کهولت نرخ مشارکت پایین و در سنین میانسالی این نرخ در حداکثر میزان خود باشد. براساس نتایج سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵، نرخ مشارکت گروه سنی ۲۵-۲۹ ساله (۴۷/۱ درصد) افزایش چشمگیری را نسبت به گروه ۲۰-۲۴ ساله (۵۹/۲ درصد) از خود نشان می‌دهد که یکی از دلایل اصلی این روند، جابجا شدن جمعیت در سن تحصیل (به‌ویژه تحصیلات متوسطه و تحصیلات دانشگاهی کارشناسی و کمتر از آن) از محیط آموزشی به بازار کار است.

سنین ۳۰ تا ۵۰ سالگی، دورانی است که نیروی کار در اقتصاد ایران بیشترین میزان مشارکت را در بازار کار داشته است. پس از ۵۰ سالگی روند کاهشی نرخ مشارکت محسوس است. به‌طوری که براساس نتایج سرشماری سال ۱۳۸۵، نرخ مشارکت گروه ۴۵-۴۹ ساله، ۵۵ درصد بوده که برای گروه ۵۰-۵۴ ساله، به حدود ۴۸/۴ درصد کاهش یافته است. روند کاهشی نرخ مشارکت برای سنین بالا، متناسب با افزایش نرخ مشارکت برای نیروهای در سنین جوانی نمی‌باشد. یکی از دلایل اصلی این پدیده، عدم خروج نیروی کار در سنین بازنشستگی از بازار کار است. به‌عبارت دیگر، علیرغم اینکه بخشی از شاغلین به سنین بازنشستگی رسیده‌اند، اما همچنان در بازار کار حضور دارند و همین مسئله می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل تشدید بیکاری تلقی شود. شواهد نشان می‌دهند که بازنشستگان، عموماً به‌دلیل برخورداری از تجارب شغلی بیشتر، ارتباطات بیشتر در بازار کار، تمایل به افزایش قدرت خرید، عدم تکافوی مستمری پرداختی برای تأمین هزینه‌های زندگی

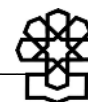
بازنشستگی و میانگین سنی مناسب برای حضورشان در بازار کار، در کنار افزایش امید به زندگی در ایران، افراد توانای بازار کار محسوب می‌شوند و این مسئله سبب شده است تا این گروه پس از بازنشستگی همچنان در بازار کار حضور داشته و فرصت‌های شغلی موجود در جامعه را اشغال کنند و به پدیده بیکاری دامن بزنند.^۱

مطالعه عاقلی و غفاری نشان می‌دهد که بیش از نیمی از بازنشستگان شهر تهران، پس از احراز بازنشستگی‌شان مجدداً به بازار کار بازمی‌گردند و شغل جدیدی اختیار می‌کنند. به‌طور کلی شواهد تجربی نشان می‌دهد که میزان مشارکت شاغلین کهنسال در بازار کار ایران از نسبت بالایی برخوردار است و روند آن در طول سالیان گذشته نیز در حال افزایش بوده است. افراد کهنسال در ایران با نرخ کمتری نسبت به دیگر کشورها از بازار کار خارج می‌شوند و به همین دلیل برخی از فرصت‌های شغلی همچنان در اشغال این افراد باقی مانده و مانع از پاسخگویی فرصت‌های شغلی در برابر خیل تازه واردین به بازار کار بوده و لذا تشدید پدیده بیکاری را به دنبال داشته است.

اطلاعات آمارگیری از جمعیت و نیروی کار در ایران نشان می‌دهد که نرخ مشارکت افراد در سن بازنشستگی در سطح بالایی قرار دارد. البته این نرخ در طول سال‌های مورد مطالعه یک روند کاهشی (همراه با برخی نوسانات) را تجربه کرده و نرخ مشارکت گروه سنی ۶۰-۶۴ ساله و ۶۵ ساله و بیشتر به ترتیب از ۳۹/۱ درصد و ۲۹/۸ درصد در سال ۱۳۷۳، به ترتیب به ۳۲/۳ و ۲۲/۸ درصد در سال ۱۳۸۳ و ۲۷/۸ و ۱۷/۸ درصد در سال ۱۳۸۷ کاهش یافته است. البته همراه با کاهش این نرخ، شاغلان این گروه سنی موفقیت بیشتری در به‌دست آوردن فرصت‌های شغلی داشته و نرخ اشتغال آنان افزایش یافته است. بدین صورت که نرخ اشتغال شاغلین دارای ۶۰ سال سن و بیشتر از ۹۵/۲ درصد در سال ۱۳۷۳، طی یک روند افزایشی به ۹۸/۵ درصد در سال ۱۳۸۷ بالغ شده است.

نمودار ۱۱ اطلاعات نرخ بیکاری در گروه‌های مختلف سنی برحسب سطح سواد را نشان می‌دهد که از آمارگیری اشتغال و بیکاری پاییز سال ۱۳۸۳ به‌دست آمده است. همان‌طور که در نمودار به‌خوبی نشان داده شده است نرخ بیکاری در نیروی کار جوان در همه گروه‌های تحصیلی از میزان بالایی برخوردار است و هرچه بیشتر به میانسالی و سالمندی نزدیک می‌شویم از نرخ بیکاری کاسته شده و به میزان بسیار کمی رسیده است. مقایسه نرخ بیکاری در بین گروه‌های مختلف از نظر سطح سواد نشان می‌دهد که در سنین آغازین فعالیت نیروی کار و در سال‌های جوانی، هرچه بر میزان تحصیلات و سواد نیروی کار افزوده می‌شود نرخ بیکاری نیز افزایش

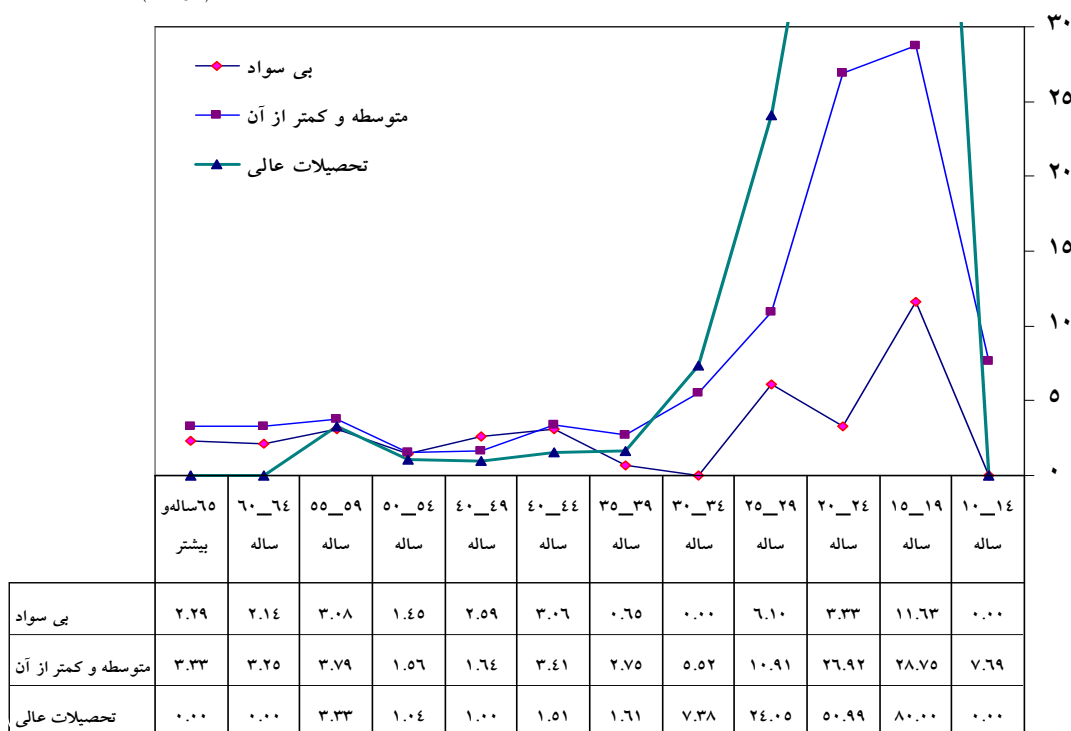
۱. عاقلی و غفاری، ۱۳۸۹، ص ۱۴۶.



می‌یابد. براساس نمودار مزبور گروه‌های بیسواد در سال‌های جوانی دارای کمترین نرخ بیکاری و گروه‌های دارای تحصیلات عالی دارای بیشترین نرخ بیکاری هستند. به‌طوری که در گروه سنی ۲۵-۲۹ ساله، نرخ بیکاری در گروه نیروی کار بیسواد معادل ۶/۱ درصد، در گروه نیروی کار باسواد دارای تحصیلات متوسطه و کمتر از آن معادل ۱۰/۹ و در گروه نیروی کار باسوادان دارای تحصیلات عالی، نرخ بیکاری در حدود ۲۴ درصد گزارش شده است. اما هرچه که بر سن نیروی کار افزوده می‌شود نسبت‌های مذکور تغییر می‌کنند، به‌طوری که در گروه سنی میانسانی نسبت‌های مذکور عکس می‌گردند و به‌ترتیب نیروی کار دارای تحصیلات عالی، نیروی کار باسواد دارای سطح سواد متوسطه و کمتر از آن و نیروی کار بیسواد به‌ترتیب با نرخ بیکاری، ۱ درصد، ۱/۶ و ۲/۶ درصد گزارش شده‌اند و تقریباً این روند با افزایش سن نیروی کار حفظ می‌شود.

نمودار ۱۱. نرخ بیکاری برحسب سن، وضع سواد و سطح تحصیلات در پاییز ۱۳۸۳

(درصد)



در واقع با افزایش سن و تعداد سنوات حضور افراد در بازار کار، علاوه بر اینکه سطح تجربه افراد افزایش می‌یابد، میزان ارتباطات این افراد با کارفرمایان و صاحبان مشاغل نیز افزایش می‌یابد.

این مسئله سبب می‌شود تا بازار کار برای این افراد، در جانب تقاضا متراکم‌تر باشد و این افراد با تقاضای بیشتری برای تصاحب مشاغل روبرو باشند. لذا طبیعی است علاوه بر کاهش نرخ بیکاری در بین این افراد، امکان چندشغلی نیز افزایش می‌یابد. اطلاعات نمودار ۱۱ نیز نشان می‌دهد گروه‌های دارای تحصیلات عالی، با افزایش سن از نرخ بیکاری کمتری برخوردارند. به عبارت دیگر جانب تقاضای نیروی کار برای این گروه متراکم‌تر است و می‌توان انتظار داشت نرخ چندشغلی نیز در این افراد نسبت به دیگر گروه‌ها بیشتر باشد.

در بخش تحلیل‌های تجربی با استفاده از داده‌های حاصل از نتایج آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار مرکز آمار ایران، که از سال ۱۳۷۳ تا سال ۱۳۸۳ انجام گرفته^۱ و همچنین نتایج آمارگیری از نیروی کار از سال ۱۳۸۴ به بعد، تحلیل‌های تجربی تحولات بازار کار ایران با تمرکز خاص بر نرخ چندشغلی ارائه شد. در ابتدا ملاحظه شد که طی سال‌های دهه ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰، بیکاری رشد قابل توجهی داشته و شدت رشد بیکاری برای نیروی کار جوان به مراتب بیشتر از دیگر گروه‌ها بوده است. در عین حال مطالعه نرخ چندشغلی نشان داد که نرخ چندشغلی از ۴/۹ درصد در سال ۱۳۷۳ به ۸/۹ درصد در سال ۱۳۸۳ افزایش یافته است، اما این روند پس از آن رو به کاهش گذاشته و با کاهشی قابل توجه به حدود ۳/۳ درصد در سال ۱۳۸۸ کاهش یافته است. به عبارت دیگر، در سال ۱۳۷۳ حدود ۶۲۴ هزار نفر بیش از یک شغل داشته‌اند، این رقم در سال ۱۳۸۳ به ۱۷۲۲ هزار نفر و ۶۹۲ هزار نفر بالغ شده است.

جدول ۶. نرخ چندشغلی، تعداد کل شاغلین و شاغلین چندشغله^۲ (درصد، هزار نفر)

سال	نرخ چند شغلی	کل شاغلین	تعداد بیکاران (۱)	تعداد شاغلین چند شغلی (۲)	نسبت (۲) به (۱)
۱۳۷۳	۴/۹	۱۳۸۷۱	۱۶۷۹	۶۸۵	۴۰/۸
۱۳۷۶	۵/۲	۱۴۷۱۷	۲۲۱۹	۷۵۱	۳۳/۹
۱۳۷۷	۷/۵	۱۴۷۸۶	۲۱۱۲	۱۰۹۴	۵۱/۸
۱۳۷۸	۸/۶	۱۵۰۸۶	۲۳۵۴	۱۲۹۷	۵۵/۱
۱۳۷۹	۸/۷	۱۵۴۹۶	۲۵۸۶	۱۳۴۸	۵۲/۱
۱۳۸۰	۷/۱	۱۵۹۵۷	۲۶۴۱	۱۱۳۳	۴۲/۹
۱۳۸۱	۷/۵	۱۶۴۹۵	۲۴۲۱	۱۴۶۸	۶۰/۶

۱. البته آمارگیری مزبور در سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۷۶ به دلیل انجام سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵، اجرا نشده ولی پس از آن این آمارگیری تا سال ۱۳۸۳ به طور مستمر ادامه یافته است.

۲. آمار نرخ چندشغلی تا سال ۱۳۸۳ از آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار مرکز آمار ایران استخراج شده و پس از آن داده‌های طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌های تعداد شاغلین نیز تا سال ۱۳۸۳ براساس اطلاعات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و پس از آن از طرح آمارگیری از نیروی کار به دست آمده است.



سال	نرخ چند شغلی	کل شاغلین	تعداد بیکاران (۱)	تعداد شاغلین چند شغلی (۲)	نسبت (۲) به (۱)
۱۳۸۲	۸/۷	۱۸۵۳۴	۲۴۸۰	۱۶۱۲	۶۵/۰
۱۳۸۳	۸/۹	۱۹۳۴۶	۲۲۲۱	۱۷۲۲	۷۷/۵
۱۳۸۴	۸/۰	۲۰۶۱۹	۲۸۳۸	۱۶۵۴	۵۸/۳
۱۳۸۵	۴/۴	۲۰۸۴۱	۲۸۶۹	۹۲۲	۲۱/۱
۱۳۸۶	۳/۵	۲۱۰۹۲	۲۴۷۴	۷۴۸	۳۰/۲
۱۳۸۷	۳/۱	۲۰۵۰۰	۲۳۷۹	۶۳۵	۲۶/۷
۱۳۸۸	۳/۳	۲۱۰۰۱	۲۸۳۷	۶۹۲	۲۴/۴

مآخذ: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و مرکز آمار ایران.

علاوه بر این، یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که نرخ چندشغلی با سن شاغلین افزایش می‌یابد. این نکته مؤید آن است که شاغلین با سابقه کار بیشتر، امکان و شانس بیشتری برای یافتن شغل دوم دارند. در این میان، نرخ چندشغلی برای شاغلین در سن بازنشستگی قابل توجه است. این شواهد نشان می‌دهند که نه تنها نیروی کار مسن براساس انتظار از بازار کار خارج نمی‌شوند، که فرصت‌های شغلی برای نیروی کار جوان فراهم شود، بلکه برای تأمین مخارج زندگی بیش از سایر گروه‌های شغلی دچار چندشغلی شده‌اند.

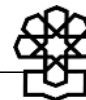
از آنجا که سرپرستان خانوار مسئولیت اصلی تأمین مخارج زندگی را عهده‌دار هستند، انتظار می‌رود که روند افزایش و تحولات نرخ چندشغلی برای این گروه در مقایسه با سایر گروه‌های شاغل تفاوت قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. در همین ارتباط، نتایج حاصل از تحلیل‌های تطبیقی نشان می‌دهد که میزان و تغییرات نرخ چندشغله بودن سرپرستان خانوار طی دوره مورد مطالعه به‌طور محسوسی (بین ۳۰ تا ۵۰ درصد) بیشتر از متوسط نرخ چندشغلی در بازار کار ایران بوده است. همچنین به‌لحاظ اینکه تعداد افراد خانواده نقش مهمی در سطح مخارج زندگی یک خانواده دارند، انتظار می‌رود احتمال چندشغله شدن با افزایش تعداد اعضای نیروی خانواده افزایش یابد. یافته‌های تجربی در این زمینه نیز مؤید آن است که درصد شاغلین یک شغله با افزایش تعداد افراد خانوار کاهش و در مقابل، درصد شاغلین چندشغله با افزایش تعداد افراد خانوار افزایش می‌یابد. بدین ترتیب، باید اذعان کرد که یکی از دلایل اصلی چندشغله شدن، تلاش برای تأمین مخارج اضافی زندگی است.

برای ارزیابی تأثیر چندشغلی بر بیکاری، یکی از روش‌های مرسوم، محاسبه همبستگی بین نرخ چندشغلی و نرخ بیکاری می‌باشد. در جدول ۷ ضریب همبستگی بین این دو شاخص ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بین بیکاری و چندشغلی در سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳، ضریب همبستگی ۰/۴۵ به‌دست آمده است. اما ضرایب همبستگی بین نرخ چندشغلی و نرخ بیکاری

گروه‌های مختلف سنی تفاوت‌های بسیاری با یکدیگر دارند و از ۰/۳۴ در گروه سنی ۱۵-۱۹ ساله‌ها به ۰/۸۷- در گروه سنی ۶۵ ساله‌ها و بیشتر تغییر کرده است.

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، با تشدید نرخ چندشغلی انتظار می‌رود نرخ بیکاری جوانان و تازه‌واردین به بازار کار افزایش یابد، زیرا افرادی که شاغل هستند علاوه‌بر برخورداری از ارتباطات مناسب، دارای تجربه و تخصص مرتبط با نیازهای بازار کار می‌باشند که می‌توانند با استفاده از این توانمندی‌ها به اشتغال خود ادامه دهند. از همین رو با محدودتر شدن فرصت‌های شغلی، این افراد به سختی جذب بازار کار می‌شوند و بالعکس افراد شاغل در بازار کار و گروه‌های سنی بالاتر که از ارتباطات مناسب، تجربه و تخصص بالاتری برخوردارند، قدرت چانه‌زنی بالاتری در بازار کار برخوردار بوده و همان فرصت‌های شغلی محدود را نیز اشغال می‌کنند. به عبارت دیگر گویی شرایط کمبود فرصت‌های شغلی نسبت به عرضه نیروی کار، متقاضیان نیروی کار، اعتماد و تمایل بیشتری به نیروی کار قبلاً شاغل و نیروی کار دارای تجربه و تخصص دارند. لذا با فرض ثبات سایر شرایط (به‌ویژه از ناحیه تقاضای نیروی کار) انتظار می‌رود با تشدید چندشغلی، بیکاری جوانان با شتاب بیشتری افزایش یابد.

ارقام جدول ۷ نشان می‌دهد که همبستگی بین نرخ بیکاری جوانان و چندشغلی رقم مثبتی است و در گروه سنی ۲۰-۲۴ ساله‌ها به رقم ۰/۴۶ درصد بالغ شده است. اما تدریجاً با افزایش سن گروه‌های سنی این رقم کاهش می‌یابد، تا جایی که در گروه سنی ۳۵-۳۹ ساله‌ها ضریب همبستگی منفی شده و پس از آن بر شدت همبستگی منفی افزوده می‌شود. در واقع تغییرات این ضریب نشان می‌دهد که افزایش در چندشغلی، فقط سبب کاهش میزان اشتغال این گروه‌ها نشده، بلکه به نظر می‌رسد با دامن زدن به محدودیت فرصت‌های شغلی، به افزایش تلاش این گروه‌ها برای کسب فرصت‌های شغلی همراه بوده و این تلاش با همراهی متقاضیان نیروی کار در بازار کار نیز پاسخ داده شده است.



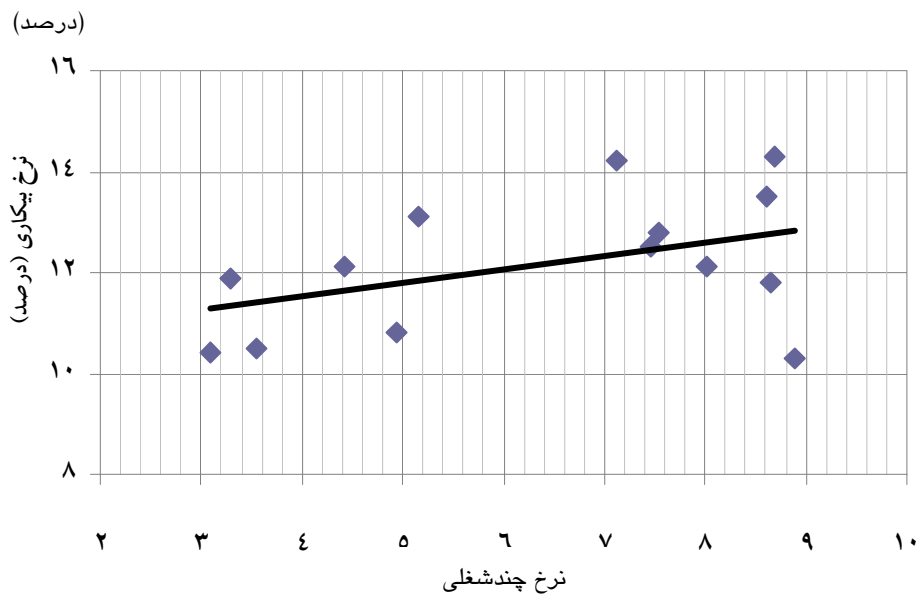
جدول ۷. همبستگی بین نرخ بیکاری گروه‌های سنی و نرخ چندشغلی کل

متوسط کل*	۱۹-۱۵ ساله	۲۴-۲۰ ساله	۲۹-۲۵ ساله	۳۴-۳۰ ساله	۳۹-۳۵ ساله	۴۴-۴۰ ساله	۴۹-۴۵ ساله	۵۴-۵۰ ساله	۵۹-۵۵ ساله	۶۴-۶۰ ساله	۶۵ ساله و بیشتر
۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۳۶	۰/۴۶	۰/۰۵	-۰/۱۸	-۰/۱۱	-۰/۳۹	-۰/۳۵	-۰/۵۷	۰/۷۳	-۰/۸۷

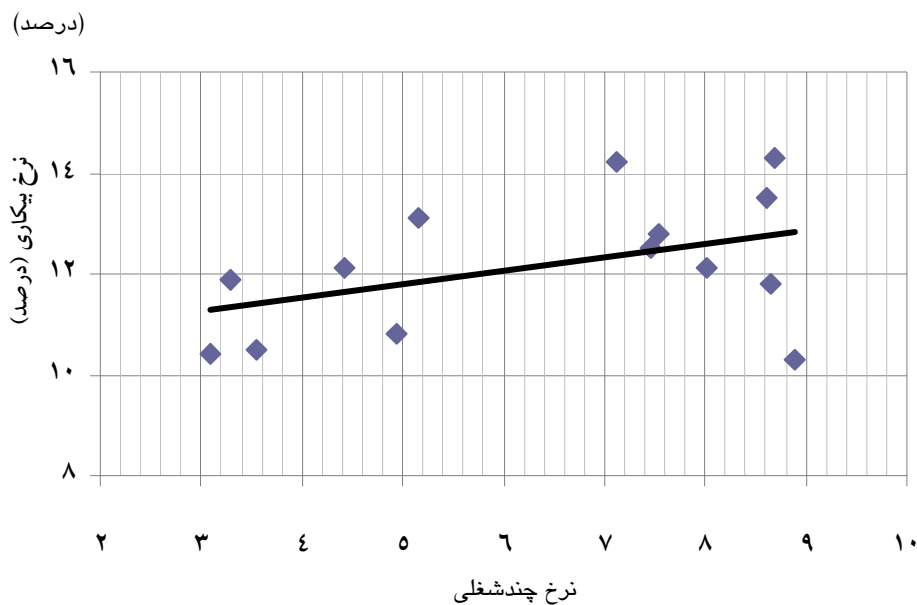
* همبستگی بین نرخ بیکاری کل و نرخ چندشغلی کل طی دوره ۱۳۷۳-۱۳۸۳.

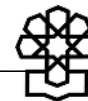
نمودارهای ۱۲، ۱۳ و ۱۴ ارتباط بین چندشغلی و بیکاری در قالب نمودار پراکنش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، این ارتباط به صورت مثبت و معناداری بین متوسط نرخ چندشغلی و متوسط نرخ بیکاری به دست آمده است. ارتباط بین متوسط نرخ چندشغلی و نرخ بیکاری در گروه سنی ۲۵-۲۹ ساله‌ها نیز حاکی از اثر مثبت و معناداری است، اما این ارتباط بین متوسط نرخ چندشغلی و نرخ بیکاری ۶۵ ساله‌ها و بیشتر به شکل معناداری منفی به دست آمده است.

نمودار ۱۲. نمودار پراکنش چندشغلی و بیکاری طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳

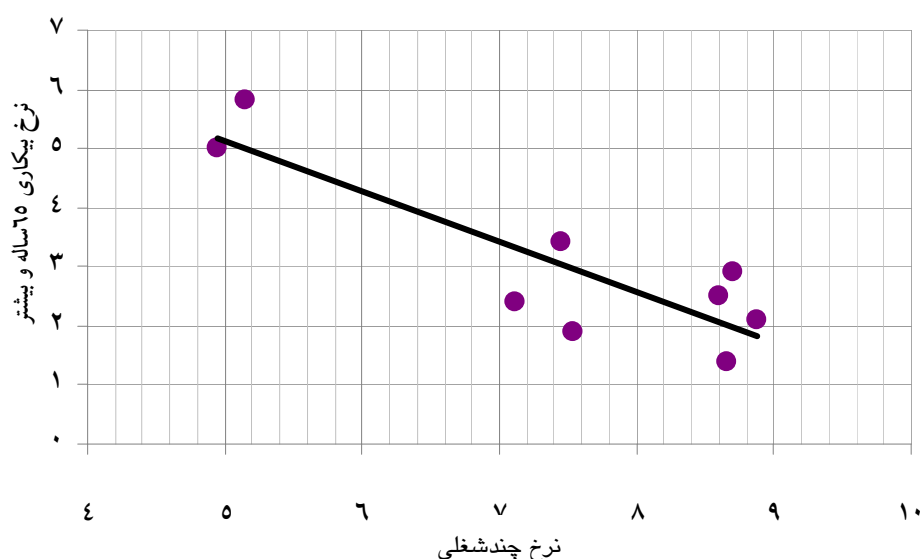


نمودار ۱۳. نمودار پراکنش چندشغلی و بیکاری گروه سنی ۲۵-۲۹ ساله‌ها طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳





نمودار ۱۴. نمودار پراکنش چندشغلی و بیکاری گروه سنی ۶۵ ساله‌ها و
بیشتر طی سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۸۳



چنانچه اطلاعات آماری حاصل از طرح آمارگیری از اشتغال و بیکاری خانوار و نتایج آمارگیری از نیروی کار مرکز آمار ایران مبنای محاسبات باشد، ملاحظه می‌شود که از سال ۱۳۷۳ تا سال ۱۳۸۳ نرخ چندشغلی به بیش از دو برابر افزایش یافته و مطابق ارقام جدول ۸ حدود یک میلیون نفر به این افراد افزوده شده است. طی همین دوره نسبت تعداد بیکاران به کل شاغلین چندشغلی، از ۴۰/۸ درصد در سال ۱۳۷۳ به ۷۷/۵ درصد در سال ۱۳۸۳ بالغ شده است. پس از آن در دوره ۱۳۸۴-۱۳۸۸ (و با توجه به تغییر برخی تعاریف و مفاهیم) این ارقام کاهش یافته، اما باز هم رقم قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. هرچند رقم تعداد شاغلین چندشغلی به تعداد ۶۹۲ هزار نفر کاهش یافته، اما باز هم نسبت تعداد شاغلین چندشغلی به کل بیکاران در حدود ۲۵ درصد می‌باشد که نسبت بالایی است. در ارقام جدول ۸ ملاحظه می‌شود که شاغلین چندشغله طی سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ به ترتیب ۲۹/۱ و ۲۸/۲ ساعت در هفته به مشاغل دوم و سوم خود اختصاص داده‌اند. این افراد در سال ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ به ترتیب بیش از ۴۸ و ۴۴ درصد بیشتر از یک‌شغله‌ها کار کرده‌اند، اما با وجود این میزان اشتغال در شغل اصلی آنها، در حدود ۱۱ درصد کمتر از یک شغله‌ها بوده است. در واقع می‌توان گفت که شاغلان چندشغله برای جبران ساعات کم‌کاری خود در شغل اصلی، ساعات کاری قابل توجهی را به شغل دوم و سوم خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۸. ساعات کار در هفته در شغل اصلی و شغل دوم^۱

ساعات کار در سال		عنوان
۱۳۸۰	۱۳۷۹	
۵۰/۵	۴۹/۷	یک‌شغلی‌ها
۴۴/۵	۴۴/۶	چندشغلی‌ها - شغل اصلی
۸۸/۱	۸۹/۷	نسبت ساعات کار چندشغلی‌ها در شغل اصلی به یک‌شغلی‌ها (درصد)
۲۸/۲	۲۹/۱	ساعات کار چندشغلی‌ها در شغل دوم
۷۲/۷	۷۳/۷	کل ساعات کار چندشغلی‌ها
۱۴۴/۰	۱۴۸/۳	نسبت کل ساعات چندشغلی‌ها به یک‌شغلی‌ها (درصد)

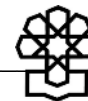
مأخذ: طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار، مرکز آمار ایران، سال‌های مختلف.

بدین ترتیب از ناحیه افزایش تعداد شاغلین چندشغله، فرصت‌های شغلی بسیاری (با فرض ۳۰ ساعت کار در هفته) توسط شاغلین در بازار کار گرفته شده و همین مسئله سبب شده که این فرصت‌ها به تازه‌واردین اختصاص نیابد. چنانچه این فرصت‌های شغلی به صورت تمام‌وقت در نظر گرفته شود، یعنی ۴۴ ساعت در هفته، می‌توان گفت در هر سال به اندازه بیش از ۶۵ درصد از تعداد چندشغله‌ها، مشاغل تمام وقت جامعه توسط افراد شاغل، اشغال شده که در غیر این صورت، بیکاران می‌توانستند به طور تمام‌وقت جذب مشاغل شوند که توسط چندشغله‌ها طی دوره مورد مطالعه اشغال شده است. بنابراین می‌توان بخشی از بیکاری را به افزایش چندشغلی نسبت داد. این نکته را هم باید یادآور شد که با توجه به شرایط و ساختار بازار کار، بیکاری به طور کامل قابل حل نیست. به عبارت دیگر، به دلیل مشکلات ساختاری و عدم شفافیت در بازار کار، بخشی از بیکاری (که از آن به عنوان بیکاری طبیعی یاد می‌شود) گریزناپذیر است. بنابراین با در نظر گرفتن بیکاری طبیعی، چنانچه صرفاً آن بخش از بیکاری که قابل سیاستگذاری است مد نظر باشد، اهمیت و نقش پدیده چندشغلی در ساماندهی بازار کار و مهار بیکاری به مراتب افزایش می‌یابد.

قوانین مرتبط و خلأهای قانونی

در نظام حقوقی اغلب کشورها جهت جلوگیری از بروز هرگونه فساد اداری و ایجاد سلامت اداری و عدالت در توزیع مشاغل، تمهیداتی برای ممنوعیت جمع مشاغل پیش‌بینی شده است. در همین راستا قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی ممنوعیت جمع مشاغل را بیان کرده است. اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی بیان می‌کند: «رئیس‌جمهور،

۱. این ارقام فقط برای سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ موجود بودند.



معاونان رئیس‌جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی، جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی از این، حکم مستثناست».

در اجرای اصل مذکور قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل در یک ماده و ۹ تبصره در تاریخ ۱۳۷۳/۱۰/۱۱ از تصویب مجلس شورای اسلامی گذشته است. در این قانون عملاً بر احصای مشاغل و مؤسساتی که مشمول ممنوعیت هستند، مجازاتی نیز برای آمر و مأمور متخلف در نظر گرفته شده است.

قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل

ماده واحده - با توجه به اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هر شخص می‌تواند تنها یک شغل دولتی را عهده‌دار شود.

تبصره «۱» - سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی از این حکم مستثنا می‌باشند.

تبصره «۲» - منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل و یا پستی که به‌طور تمام وقت انجام می‌شود.

تبصره «۳» - شرکت و عضویت در شوراهای عالی، مجامع عمومی، هیئت‌های مدیره و شوراهای مؤسسات و شرکت‌های دولتی که به‌عنوان نمایندگان قانونی سهام دولت و به موجب قانون و یا در ارتباط با وظایف و مسئولیت‌های پست و یا شغل سازمانی صورت می‌گیرد شغل دیگر محسوب نمی‌گردد، لکن پرداخت یا دریافت حقوق بابت شرکت و یا عضویت در موارد فوق ممنوع خواهد بود.

تبصره «۴» - تصدی هر نوع شغل دولتی دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت و یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی و ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع شرکت‌های خصوصی جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای کارکنان دولت ممنوع است.

تبصره «۵» - متخلف از این قانون به انفصال خدمت موقت از ۶ ماه تا یک سال محکوم می‌گردد و وجوه دریافتی از مشاغلی که در یک زمان تصدی آن را داشته است بجز حقوق و مزایای شغل

اصلی وی مسترد می‌گردد. در صورت تکرار در مرتبه دوم، علاوه بر استرداد وجوه موضوع این تبصره به انفصال دائم از مشاغل محکوم می‌گردد.

تبصره «۶» - آمر و صادرکننده احکام در صورت اطلاع به نصف مجازات مذکور در صدر تبصره محکوم می‌گردند.

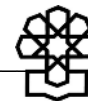
تبصره «۷» - مسئولین ذی‌حسابی و واحدهای مالی دستگاه‌های دولتی در صورت پرداخت حقوق و مزایا بابت شغل دیگر، در صورت مطلع بودن از شغل دوم به انفصال خدمت موقت بین ۳ تا ۶ ماه محکوم خواهند گردید.

تبصره «۸» - افرادی که مستقیماً از سوی مقام معظم رهبری به سمت‌هایی در دستگاه‌های مختلف منصوب می‌گردند از شمول مفاد این قانون مستثنا خواهند بود.

تبصره «۹» - کلیه سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌هایی که به نحوی از بودجه عمومی استفاده می‌نمایند و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مشمول این قانون می‌باشند.

تبصره (الحاقی ۱۳۸۷/۵/۶) - عضویت همزمان کلیه اشخاص شاغل در هر یک از قوای سه‌گانه و مؤسسات و سازمان‌های تابعه آنها و شرکت‌ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام یا تصریح نام بوده و به هر مقدار از بودجه کل کشور استفاده می‌نمایند، در شورای نگهبان بجز مشاغل آموزشی موضوع تبصره «۱» و افراد موضوع تبصره «۸» قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب سال ۱۳۷۳ به عنوان حقوقدان ممنوع است و این ممنوعیت شامل اعضای کنونی شورای نگهبان که قبل از این قانون انتخاب شده‌اند نیز می‌شود و چنانچه ظرف دو ماه پس از تصویب این قانون استعفا ندهند از عضویت در شورای نگهبان مستعفی شناخته می‌شوند.

به نظر می‌رسد در اجرای قانون مذکور صرفاً مقوله سلامت اداری مد نظر قانونگذار و مجریان قانون نمی‌باشد و توجه به توزیع مشاغل و در اختیار قرار دادن مشاغل برای همه نیز تا حدودی مد نظر قانونگذاران می‌باشد. نظرات کارشناسی درخصوص استفساریه تبصره «۴» قانون مزبور، نشانگر این مطلب است. کلیات لایحه مذکور به این نکته اشاره دارد که آیا شرکت‌های تعاونی تولیدی یا توزیعی یا تولیدی-توزیعی که بیش از ۹۰ درصد اعضای آن را کارکنان شاغل یا بازنشسته ادارات و مؤسسات تشکیل می‌دهند و به‌منظور بهبود وضعیت شغلی، اجتماعی و اقتصادی اعضا با مجوز وزارت تعاون به ثبت رسیده و فعالیت می‌نمایند از مصادیق «شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات» مذکور در تبصره «۴» ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک



شغل محسوب می‌شوند یا خیر؟

نظر دیوان محاسبات کشور بیان می‌دارد که «با توجه به بندهای «۱» و «۲» ماده (۱) قانون بخش تعاون که هدف از ایجاد تعاونی را «ایجاد و تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به «اشتغال کامل» و «قرار دادن وسایل کار در اختیار کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند» عنوان نموده است، لذا کارکنان دولت به لحاظ شاغل بودن نمی‌توانند عضویت شرکت‌های تعاونی (به‌استثنای تعاونی‌های مصرف، مسکن و اعتبار) را داشته باشند. مضافاً اینکه قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل نیز اجازه عضویت کارکنان دستگاه را در هیئت مدیره شرکت‌های دیگر (شرکت‌های خصوصی و تعاونی غیرکارمندی) را نمی‌دهد»^۱.

طبق دیدگاه کارشناسی مرکز پژوهش‌ها نیز براساس مفاد مواد (۲۶)، (۲۷) و (۲۸) قانون تعاون مصوب سال ۱۳۷۰، تعاونی‌های موجود به تعاونی‌های تولید و توزیع طبقه‌بندی می‌شوند و آنچه از مفاد تعاون به‌ویژه ماده (۲۵) استنباط می‌گردد این است که تعاونی‌های تولیدی برای کسب سود و تقسیم بین اعضا تشکیل می‌شوند درحالی که هدف از تشکیل تعاونی‌های توزیعی (مصرف، مسکن و اعتبار) رفع نیاز آنان می‌باشد، لذا اشتغال به کار همزمان اعضای هیئت مدیره این تعاونی‌ها در مشاغل اداری، ضمن اینکه موجبات سوءاستفاده مالی فراهم خواهد شد، مانع بهره‌گیری تمام‌وقت اعضای هیئت مدیره در شرکت تعاونی شده و در نهایت منجر به زیان اعضا خواهد شد و از طرفی فعالیت به‌عنوان عضو هیئت مدیره مانع از اشتغال دائم و مستمر در اداره می‌باشد که جزء خصایص شغل دولتی است. پس به نظر می‌رسد شرکت‌های تعاونی تولیدی، توزیعی یا تولیدی-توزیعی از مصادیق استثنای مذکور تبصره «۴» ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل نیست.^۲

با توجه به قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل به نظر می‌رسد قانون درخصوص مشاغل دولتی و کارکنان دولت به خوبی به این موضوع پرداخته است و اگر هم مشکلی در زمینه فعالیت کارکنان دولت در چند شغل وجود داشته باشد مربوط به نحوه اجرای قانون می‌باشد. قوانین مربوط به تأمین اجتماعی نیز احراز شغل دوم توسط افراد را ممنوع نمی‌داند. افرادی که در شغل دیگری مشغول باشند، مورد حمایت‌های بیمه‌ای در شغل دوم قرار نمی‌دهد، اما چنانچه این افراد در شغل دوم مشغول باشند، از پرداخت حق بیمه معاف بوده و فقط ساعات اضافه‌کاری آنان مشمول پرداخت حق بیمه می‌گردد.

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه استفساریه تبصره «۴» ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل»، ۱۳۸۳، صص ۱-۲.

۲. همان، ص ۲.

طبق ماده (۴۱) قانون کار و تأمین اجتماعی^۱ میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف همه‌ساله توسط شورای عالی با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود، تعیین می‌گردد و این حداقل مزد بدون اینکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید یک اندازه باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

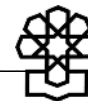
اشتغال مجدد بازنشستگان در مشاغل دیگر یکی از مصادیق عدم پوشش هزینه‌های شغل اصلی می‌باشد. در سال‌های گذشته پدیده بازنشستگان شاغل افزایش چشمگیری داشته که بسیاری از آنها با انگیزه تأمین هزینه‌های زندگی که با صرف حقوق بازنشستگی‌شان از عهده تأمین آن برنمی‌آیند، به سمت اشتغال مجدد در دوران پس از بازنشستگی سوق پیدا می‌کنند.

جمع‌بندی و توصیه‌های سیاستی

با توجه به تحلیل‌های ارائه شده، ملاحظه می‌شود که بخش قابل توجهی از بیکاری متأثر از پدیده چندشغلی می‌باشد، لذا برای کاهش بیکاری، باید سیاست‌ها به‌سوی رفع این مشکل سوق داده شود. تحلیل‌های تجربی مطالعه حاضر مبتنی بر این نکته ارائه شده است که در نتیجه کاهش قدرت خرید نیروی کار، شاغلین فعال در بازار کار ساعات بیشتری طی دوره مورد مطالعه به‌کار پرداخته و لذا کار را جایگزین اوقات فراغت کرده‌اند. این درحالی است که طی سال‌های دهه‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰، جبران خدمات نیروی کار، متناسب با نرخ تورم، رشد نیافته است. این مسئله منجر به این شده که درآمدهای مرسوم از محل کار به‌طور متناسبی مخارج زندگی را تأمین نکند. از همین رو برای تأمین کسری درآمد، بخشی از نیروی کار ناگزیر به اختصاص زمان بیشتری در بازار کار شده است. تأثیر کلی این تحولات، به‌صورت تشدید نرخ بیکاری به‌ویژه برای جوانان پدیدار شده است.

نکته دیگری که از این تحولات بازار کار قابل استنباط است و آن اینکه نیروی کار در مقابل تغییر دستمزدهای واقعی عکس‌العمل نشان می‌دهد، بنابراین از لحاظ سیاستگذاری این مسئله را باید مورد توجه قرار داد که اتخاذ سیاست‌هایی مانند کاهش ساعات کار به‌طور رسمی و قانونی و یا وضع ممنوعیت‌هایی مانند منع اختیار بیش از یک شغل، به هیچ وجه راه‌حل مناسبی برای کنترل تأثیرگذاری تغییر رفتار نیروی کار در قبال تخصیص زمان بین کار و فراغت بر بیکاری نیست، زیرا

۱. قانون کار و تأمین اجتماعی ایران مشتمل بر ۱۲ فصل، ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت رسیده و از ۱۴ اسفند سال ۱۳۶۹ به اجرا گذاشته شده است.



مبنای تصمیم‌گیری افراد در این ارتباط، به کسب مطلوبیت ناشی از تخصیص زمان مرتبط است که این خود به سطح درآمد حاصل از کار و میزان دستمزد واقعی برای تأمین مخارج زندگی وابستگی کامل دارد. در نتیجه سیاستگذاری اصولی برای حل این مشکل، این مسئله را قابل طرح می‌کند که باید سیاست‌ها به سمت حفظ یا افزایش قدرت خرید حقوق و دستمزد (جبران خدمات نیروی کار) سوق داده شود.

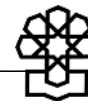
همان‌گونه که در تحلیل‌های تجربی ملاحظه شد، در بازار کار ایران گروه‌هایی که در سن بازنشستگی قرار دارند، به دلیل کسری تأمین مخارج زندگی، به موقع از بازار کار خارج نمی‌شوند. اتخاذ سیاست‌های مناسب برای جبران کاهش قدرت خرید این گروه نیز زمینه‌های لازم برای خروج به موقع آنها را فراهم خواهد کرد.

در حوزه قانونگذاری، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب سال ۱۳۷۳، تصدی بیش از یک شغل دولتی برای افراد را ممنوع می‌داند. اما قانون جز در بخش دولتی، اعمال محدودیت برای آزادی نیروی کار در انتخاب فعالیت‌هایش را برنتافته و قوانین محدودکننده در فعالیت در مشاغل غیر از شغل اول و شغل اصلی افراد را در نظر نگرفته است و صرفاً بخشی که مربوط به مشاغل کارمندان دولتی است را با محدودیت‌هایی برای اشتغال در بیشتر از یک شغل در نظر گرفته است. در واقع با توجه به تحلیل‌های این گزارش در قسمت‌های قبل، اصلی‌ترین دلیل گرایش به چندشغلی در بین افراد را می‌توان به نیاز نیروی کار به درآمد بیشتر برای جبران هزینه‌های زندگی عنوان کرد که به شرایط و ویژگی‌های عرضه و تقاضا در بازار کار بستگی دارد. بنابراین چنانچه شرایط بازار کار به گونه‌ای فراهم شود که امکان تأمین مناسب هزینه‌های زندگی با درآمد یک شغل (شغل اصلی) برای افراد مهیا باشد، انگیزه‌های افراد برای رفتن به سراغ شغل دوم کاهش خواهد یافت. توجه به مجموعه امور، فعالیت‌ها و قوانینی که منجر به بهبود و افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌گردند و به تبع آن درآمد نیروی کار از مشاغل را افزایش می‌دهند تأثیر قابل توجهی بر کنترل و کاهش چندشغلی در کشور خواهند داشت.^۱

نکته مهم اینکه بهبود قدرت خرید نیروی کار و تأثیرگذاری جهت تغییر رفتار نیروی کار از لحاظ جایگزینی بین اوقات فراغت و کار، در کوتاه‌مدت میسر نیست و به زمان بیشتری نیاز دارد. لذا نباید انتظار داشت که طی یک دوره چندماهه بتوان مسائل چندشغلی و ساعات کار اضافی را سامان داد.

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه استفساریه تبصره «ع» ماده واحده قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل»، وزارت تعاون، قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳.

در آخر باید گفت محدودیت‌های اصلی برای انجام چنین مطالعاتی به کمبود اطلاعات و داده‌های آماری از یکسو و اعتبار داده‌های در دسترس از سوی دیگر برمی‌گردد. تحلیل‌های تجربی مطالعه حاضر مبتنی بر اطلاعات آماری حاصل از «آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار» از سال ۱۳۷۳ تا سال ۱۳۸۳ و «نتایج آمارگیری از نیروی کار» از سال ۱۳۸۴ به بعد که توسط مرکز آمار ایران گردآوری شده، می‌باشد. طبق تحلیل‌های نظری، برای گرایش به چندشغلی مسلماً علل مختلفی همچون رفع محدودیت‌های مالی (حقوق و دستمزد)، تنوع شغلی، محدودیت ساعات کار در شغل اصلی و... وجود دارد. در آمارگیری‌های مرکز آمار هیچ‌گونه پرسش و اطلاعاتی درخصوص این موارد وجود ندارد. این درحالی است که با تغییر شیوه آمارگیری از سال ۱۳۸۴ و پس از آن، برخی از آمارها و اطلاعاتی که در گذشته و در قالب «آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار» تهیه می‌شدند نیز در طرح جدید آمارگیری که در قالب نشریات «نتایج آمارگیری از نیروی کار» گزارش می‌شود، وجود ندارند. با توجه به اهمیت این اطلاعات، پیشنهاد می‌شود پرسش‌های مناسب در این ارتباط در پرسشنامه گنجانده و اطلاعات لازم گردآوری شود.



منابع و مآخذ

۱. اصغرپور حسین، رؤیا صمدی و نادر مهرگان. تأثیر حداقل دستمزد بر توزیع درآمد: مطالعه موردی ایران، مجموعه مقالات چهارمین همایش دوسالانه اقتصاد ایران، ۱۳۸۷.
۲. عاقلی، لطفعلی و حسن محمدغفاری، نقش بازنشستگی زود هنگام در مشارکت نیروی کار سالخورده: مطالعه موردی شهر تهران، سیاست‌های اقتصادی، ش ۸۷، تابستان ۱۳۸۹.
۳. روزنامه ایران. چرا بیش از یک شغل دارید؟ یکشنبه ۸ بهمن‌ماه ۱۳۷۴، سال دوم، ش ۲۹۲، ۱۳۷۴.
۴. عبادی، جعفر. اشتغال، بیکاری و توسعه در ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، ش ۳۹، پاییز ۱۳۶۶.
۵. فرجادی غلامعلی و مسعود نیلی. بازار کار، اشتغال و بیکاری، اقتصاد ایران، تهران، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه، ۱۳۷۵.
۶. فرجی‌دانا، احمد و حسن طائی. الگوی تعیین همزمان عرضه نیروی کار و تقاضای کالا در ایران؛ نظریه جدید اقتصاد خانواده، مجله تحقیقات اقتصادی، ش ۵۷، پاییز و زمستان ۱۳۷۹.
۷. گله‌داری، صدیقه. بررسی علل چندشغلی بودن معلمان مقطع متوسطه در شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی علامه طباطبایی، ۱۳۷۵.
۸. مرکز آمار ایران، آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار، سال‌های مختلف.
۹. مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری از نیروی کار، سال‌های مختلف.
۱۰. نادری، ابوالقاسم. ابعاد و چالش‌های اساسی بازار کار در ایران، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ش ۱۹، پاییز ۱۳۸۰.
11. Abbink, K. B. Irlenbusch et al, The Moonlighting Game: An Experimental Study on Reciprocity and Retribution, *Journal of Economic Behavior and Org.* 42 (2), 2000.
12. Amirault, T. Characteristics of Multiple Motives and Gender Differences, *Applied Economics* 33 (11), 1997.
13. Amuedo-Dorantes, C. and J. Kimmel, Moonlighting Behavior over the Business Cycle, Discussion Paper No. 1671, 2005.
14. Averett, S. L., Moonlighting Multiple Motives and Gender Differences, *Applied Economics*, 33 (11), 2001.
15. Conway, K. and J. Kimmel, Male Labor Supply Estimates and the Decision to Moonlight, *Labor Economics* 5 (2), 1998.
16. Hyder, A. and A. M. Ahmed, The Dynamics of Moonlighting in Pakistan, IRLE working Paper, January, 2011.
17. Kimmel, J. and L. Powell M., Moonlighting Trends and Related Policy Issues in Canada And the United States, *Canadian Public Policy* XXV (2), 1999.
18. Krishnan, P., The Economics of Moonlighting: A Double Self-Selection Model, *The Rev. of Economics and Statistics* 72 (2), 1990.
19. Paxson, C. H. and N. Sicherman, The Dynamics of Dual-Job Holding and Job Mobility, Cambridge. MA, NBER, 1994.
20. Renna, F., Working Week Regulation and Moonlighting in Selected OECD Countries. New York, Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, 2002.
21. Shishki. R. and B. Rostker, The Economics of Multiple Job Holding, *Labor Rev.*, July, 1976.



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۲۱۴۴

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی پدیده چندشغلی و آثار آن در بازار کار ایران

نام دفتر: مطالعات اقتصادی (گروه اقتصاد کلان)

تهیه و تدوین: حسن محمدغفاری

ناظر علمی: رؤیا طباطبایی یزدی

همکار: رضا وفایی یگانه

مناقضی: معاونت پژوهشی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. بیکاری

۲. چندشغلی

۳. نرخ مشارکت

تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۱۰/۱۱