



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران
معاونت بررسی‌های اقتصادی

اشتغال جوانان در نقاط مختلف جهان به کدام سو می‌رود؟ (براساس گزارش سازمان بین‌المللی کار)



براساس پیش‌بینی‌های اخیر سازمان بین‌المللی کار (ILO) وضعیت اشتغال جوانان (افراد در سن ۱۵ تا ۲۴ سال) در سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ نسبت به دو سال گذشته تضعیف خواهد شد و انتظار می‌رود نرخ بیکاری جوانان جهان از ۱۳ درصد در سال ۲۰۱۶ به ۱۳,۱ درصد در سال‌های مذکور برسد.

در بین گروه‌های منطقه‌ای، «کشورهای عربی» با نرخ بیکاری ۳۰ درصدی جوانان، نامناسب‌ترین وضعیت اشتغال را برای جوانان داشته است. کمترین نرخ بیکاری جوانان در سال ۲۰۱۷ نیز مربوط به کشورهای آسیای شرقی (۱۰,۴ درصد) بوده است.

معاونت بررسی های اقتصادی

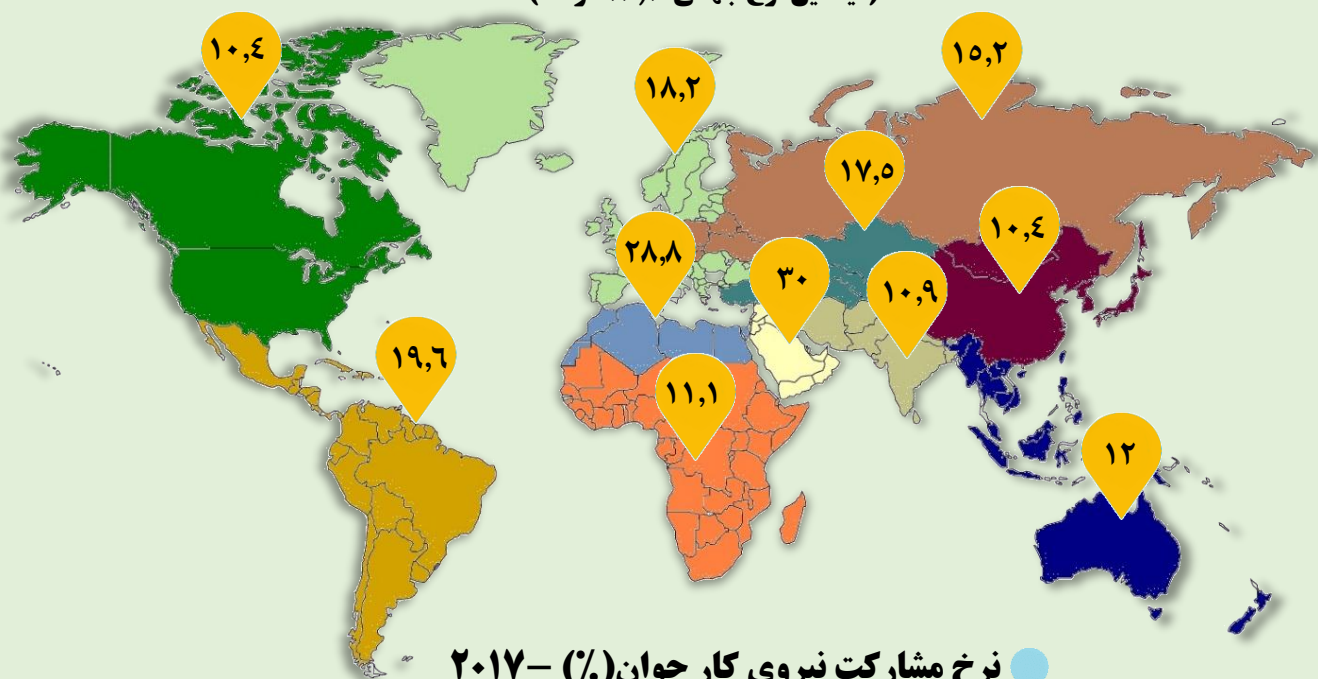
آسیای جنوب شرقی و اقیانوسیه
آفریقای شمالی
جنوب صحرای آفریقا

شرق آسیا
کشورهای عربی
آمریکای لاتین و دریای کارائیب
جنوب آسیا

آمریکای شمالی
شمال، جنوب و غرب اروپا
شرق اروپا
غرب و مرکز آسیا

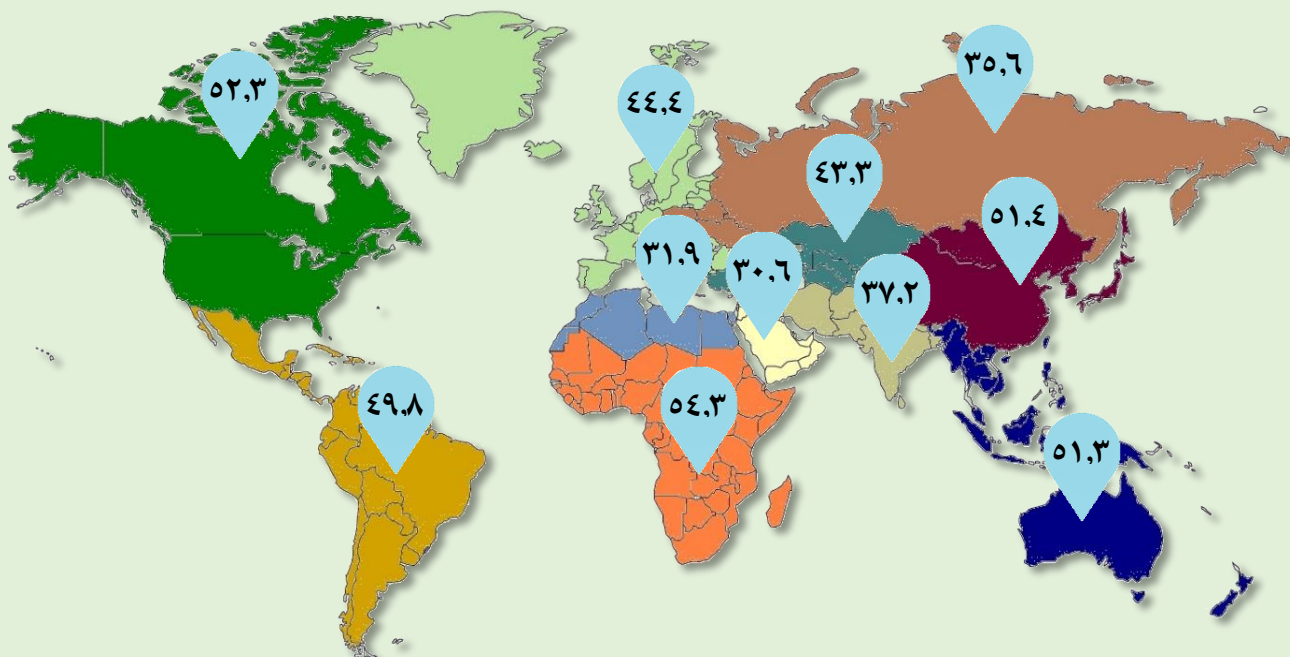
نرخ بیکاری جوانان (%) - ۲۰۱۷

(میانگین نرخ جهانی: ۱۳,۱ درصد)



نرخ مشارکت نیروی کار جوان (%) - ۲۰۱۷

(میانگین نرخ جهانی: ۴۵,۷٪)



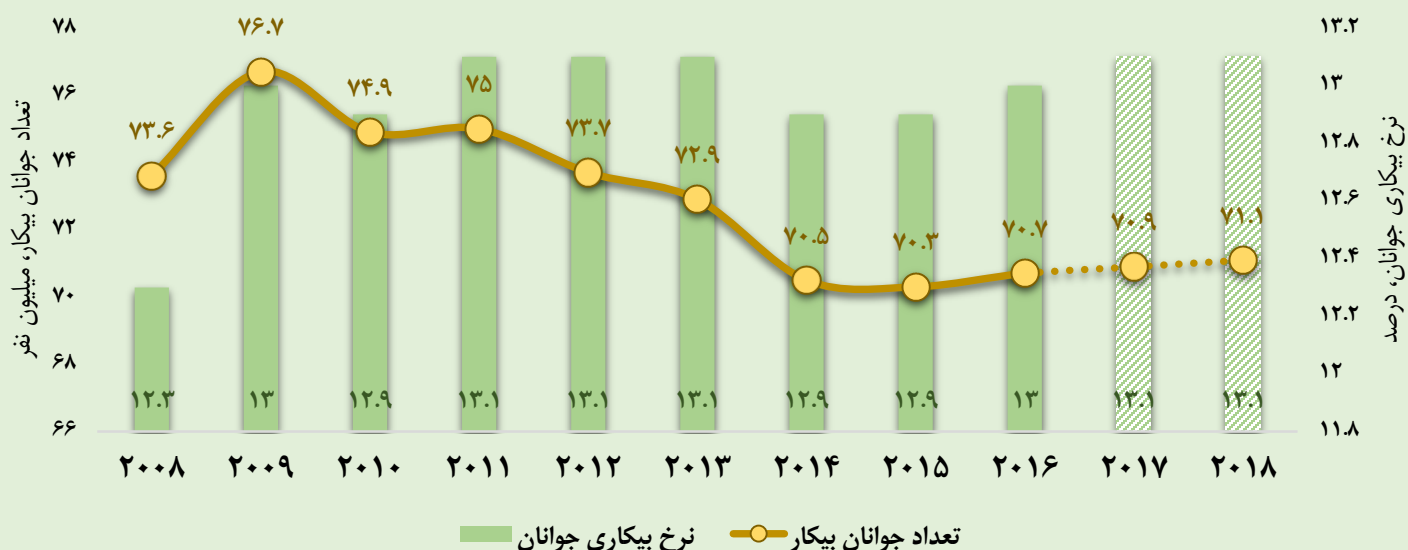
طی سال های اخیر، با اینکه شرایط اقتصادی جهان کمی بهبود یافته، اما نرخ بیکاری جوانان همچنان در سطح بالایی قرار دارد و هنوز پایین بودن کیفیت اشتغال به عنوان یک نگرانی محسوب می شود.



براساس پیش بینی ها، چشم انداز اقتصاد جهانی برای سال های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ مثبت است و انتظار می رود در نتیجه افزایش سرمایه گذاری و تجارت که عمدتاً توسط اقتصادهای توسعه یافته هدایت می شود، رشد اقتصادی جهان نیز به میزان قابل ملاحظه ای شتاب گیرد. با این وجود همواره رشد اقتصادی، بهبود و رشد اشتغال را بدنبال ندارد.

براساس آمارها، پیش بینی می شود نرخ بیکاری جوانان^۱ جهان در سال ۲۰۱۷ با افزایش جزئی همراه باشد و به ۱۳٫۱ درصد برسد. با این حال، بیکاری ۷۰٫۹ میلیون نفری مورد انتظار جوانان در سال ۲۰۱۷ همچنان از بیکاری ۷۶٫۷ میلیون نفری مشابه در اوج بحران سال ۲۰۰۹ بسیار پایین تر است. (نمودار ۱).

نمودار ۱- روند جمعیت جوان بیکار جهان طی سال های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۸



منبع داده ها: سازمان بین المللی کار (ILO)

ارقام مربوط به سال های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ ارقام پیش بینی شده هستند.

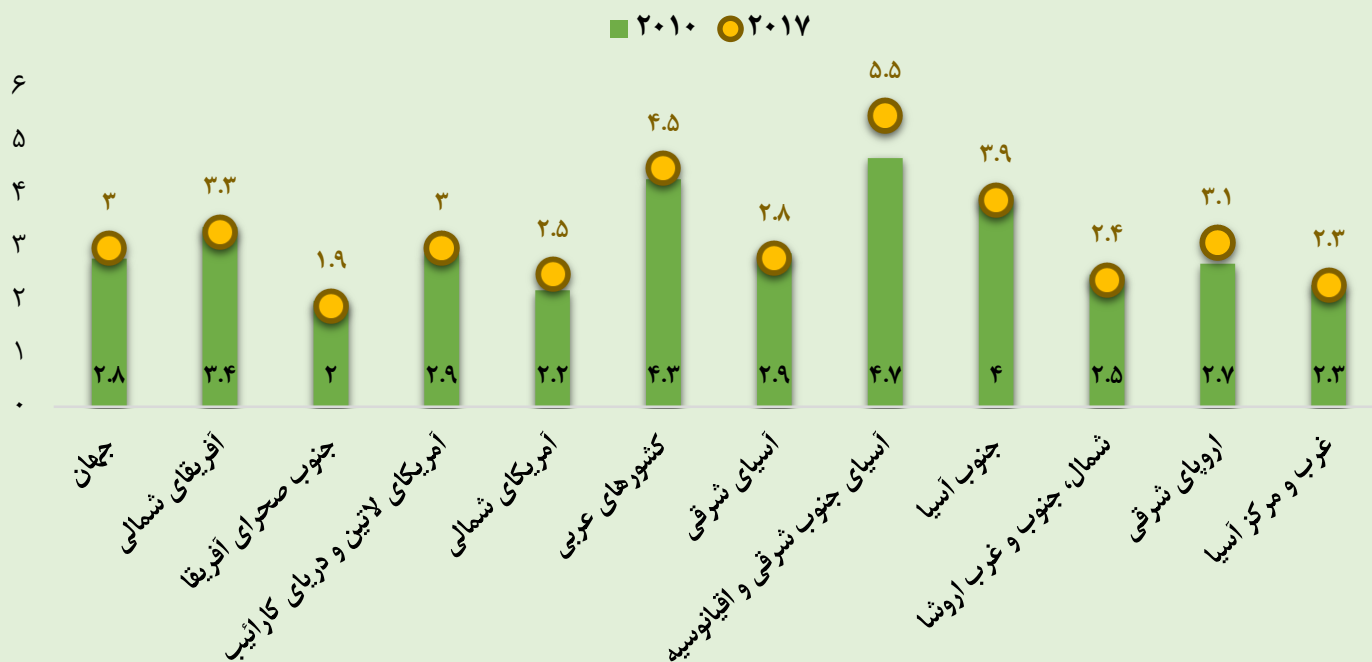
انتظار می رود نرخ بیکاری جوانان در آمریکای لاتین و دریای کارائیب همچنان به رشد خود ادامه دهد؛ این در حالی است که جوانان اروپایی بهبود بیشتری را در وضعیت بیکاری خود شاهد خواهند بود. در جنوب صحرای آفریقا و جنوب و شرق آسیا انتظار می رود نرخ بیکاری روند پایداری را طی کند. در سایر بخش های آسیا، شمال آمریکا و اقیانوسیه نیز نرخ بیکاری افزایش خواهد

^۱ افراد در سن ۱۵ تا ۲۴ سال

معاونت بررسی های اقتصادی

یافت؛ در حالی که در آفریقای شمالی و کشورهای عربی این نرخ با کاهش همراه خواهد بود. با وجود این بهبود اما کشورهای عربی (در ادامه کشورهای آفریقای شمالی) همچنان جزو مناطقی با بیشترین نرخ بیکاری (معادل ۳۰ درصد در سال ۲۰۱۷) خواهند بود. جوانان سه برابر بزرگسالان بیشتر در معرض بیکاری قرار دارند. نسبت نرخ بیکاری جوانان به بزرگسالان^۲ در جهان طی چند سال اخیر تغییرات بسیار جزئی را تجربه کرده که این امر حاکی از نامناسب تر شدن وضعیت بازار کار است (نمودار ۲).

نمودار ۲- نسبت نرخ های بیکاری جوانان به بزرگسالان در سال های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۷



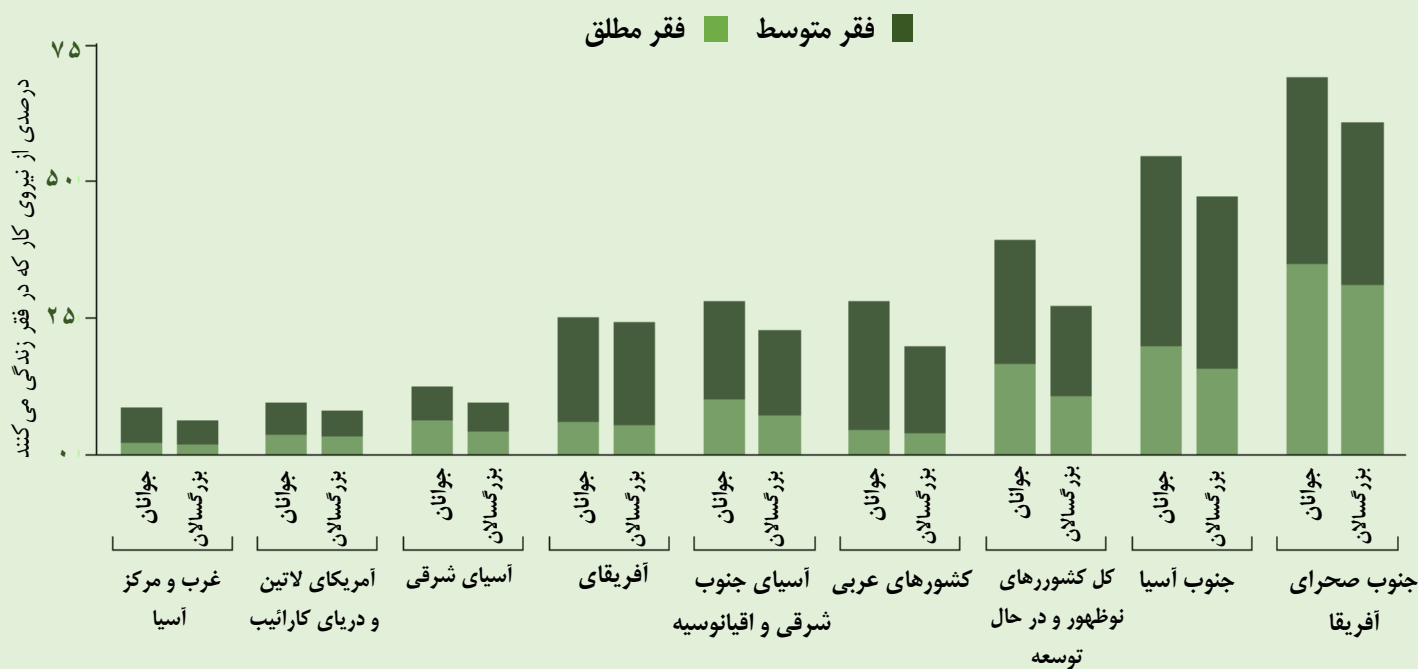
منبع داده ها: سازمان بین المللی کار (ILO)
رقم مربوط به سال های ۲۰۱۷، برآورد است.

در کشورهای در حال توسعه و نوظهور ۱۶,۷ درصد شاغلان جوان با درآمد زیر آستانه فقر مطلق ۱,۹ دلار در روز زندگی می کنند و بخشی از آن به این دلیل است که آن ها زندگی کاری خود را در اقتصادهای غیر رسمی آغاز می کنند (نمودار ۳).

در جهان از هر ۴ مرد و زن جوان و شاغل، ۳ نفر به صورت غیر رسمی مشغول به کار هستند؛ این نسبت در بزرگسالان ۳ نفر به ازای هر ۵ نفر است. در کشورهای در حال توسعه این نسبت حتی به ۱۹ نفر از ۲۰ نفر نیز می رسد (نمودار ۴).

^۲ افراد در سن ۲۵ سال به بالا

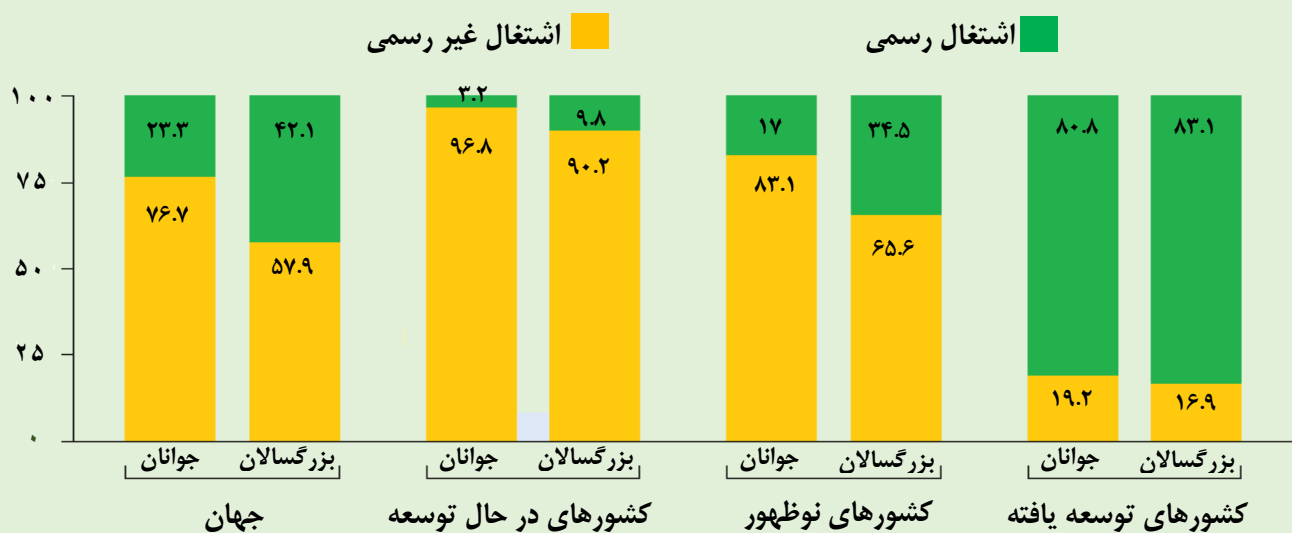
نمودار ۳- نرخ فقر متوسط و نرخ فقر شدید نیروی کار به تفکیک منطقه و گروه سنی در سال ۲۰۱۷ (درصدی از جمعیت نیروی کار)



منبع: سازمان بین‌المللی کار (ILO)

نرخ فقر مطلق (Extreme poverty) نیروی کار، سهم جمعیت نیروی کار با درآمد سرانه یا مصرف سرانه کمتر از ۱,۹ دلار آمریکا در روز را نشان می‌دهد.
نرخ فقر متوسط نیروی کار سهم جمعیت نیروی کار با درآمد سرانه یا مصرف سرانه بین ۱,۹ دلار تا ۳,۱ دلار در روز را نشان می‌دهد.

نمودار ۴- سهم جوانان در اشتغال رسمی و غیر رسمی (درصد)، ۲۰۱۶



منبع: سازمان بین‌المللی کار (ILO)

نرخ مشارکت نیروی کار جوان طی ۲۰ سال اخیر با کاهش قابل توجهی همراه بوده است.



بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۷ تعداد نیروی کار جوان به ۳۴,۹ میلیون نفر کاهش پیدا کرده است، این در حالی است که طی این مدت، جمعیت جوان به ۱۳۹ میلیون نفر افزایش یافته است. تنها حدود نیمی از افراد جوان (در سن بین ۱۵ تا ۲۴ سال) در جهان به عنوان نیروی کار محسوب می‌شوند. با این حال طی بیست سال گذشته سهم افراد جوانی که در بازار کار حضور فعال دارند، چه مشغول به کار باشند و یا در جستجوی کار (نرخ مشارکت نیروی کار)، از ۵۵ درصد به ۴۵,۷ درصد کاهش یافته است. این روند تا حدودی ناشی از رشد مثبت تعداد جوانانی است که همچنان در حوزه آموزش و پرورش در حال تحصیل‌اند.

نمودار ۵- نرخ مشارکت نیروی کار جوان طی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۸ (درصد)



منبع داده‌ها: سازمان بین‌المللی کار (ILO)

با این حال، پیش‌بینی می‌شود این روند کاهشی در سال‌های آتی به وضعیت پیشین خود بازگردد. طبق پیش‌بینی‌ها، بین سال‌های ۲۰۱۷ تا ۲۰۳۰ نیروی کار جوان در جهان به ۴۱,۸ میلیون نفر افزایش خواهد یافت که این امر به دلیل روند آن در آفریقا خواهد بود. در سال ۲۰۳۰، افراد جوان در سن ۱۵ تا ۲۴ سال در آفریقا و آسیا و اقیانوس آرام سهمی حدود ۷۷ درصد نیروی کار جوان در جهان را به خود اختصاص خواهند داد. برای نیروی کار در سن ۲۵ تا ۲۹ سالگی نیز روند کاهشی ادامه خواهد داشت که پیش‌بینی می‌شود حدود ۱۶,۲ میلیون نفر کاهش نیروی کار در این دوره اتفاق بیفتد. براین اساس برای جوانان در رده سنی ۱۵ تا ۲۹ سال افزایش نیروی کار در سال ۲۰۳۰، معادل ۲۵,۶ میلیون نفر خواهد بود.

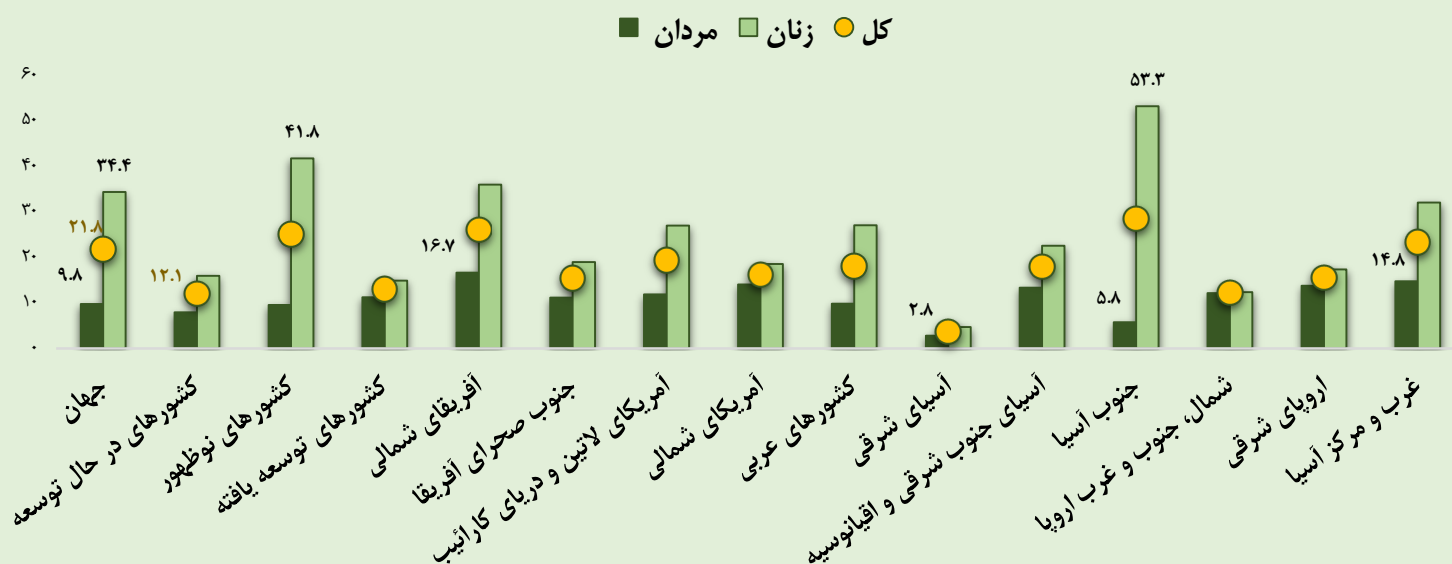


بسیاری از زنان و مردان جوان به دلایلی غیر از تحصیل، در بازار کار فعال نیستند.

حدود ۲۱,۸ درصد از افراد جوان نه در بازار کار فعالیتی دارند و نه در حال تحصیل اند (NEET^۳), اکثر این افراد زنان هستند. نرخ NEET برای مردان در کشورهای در حال توسعه در پایین‌ترین سطح خود (۸ درصد) قرار دارد، در کشورهای نوظهور معادل ۹,۶ درصد و در کشورهای توسعه یافته ۱۱,۳ درصد است. نرخ NEET در کشورهای در حال توسعه، که در غیاب مکانیزم‌های حمایتی اجتماعی، مردم نمی‌توانند بدون کار کردن از عهده مخارج زندگی خود بر آیند؛ حتی اگر شغل‌هایشان آسیب‌پذیر باشد و درآمد کافی را برایشان فراهم نکند، پایین‌تر است؛ به طور منطقه‌ای نرخ NEET در مردان در کشورهای آسیای شرقی (۳,۷ درصد) و جنوب آسیا (۵,۸ درصد) در پایین‌ترین سطح خود قرار دارد. این نرخ در آفریقای شمالی (۱۶,۷ درصد) و غرب و مرکز آسیا (۱۴,۸ درصد) در بالاترین سطح قرار دارد.

نرخ NEET در زنان بسیار بالاتر از مردان است. به طور جهانی، نرخ NEET زنان معادل ۳۴,۴ درصد بوده که در مقایسه با نرخ ۹,۸ درصدی مردان در سطح بسیار بالاتری قرار دارد. از هر چهار نفر جوان NEET سه نفر آن‌ها زنان جوان هستند؛ این تفاوت در کشورهای نوظهور بیشتر است؛ به‌طوری‌که در این کشورها از هر ۵ نفر جوان NEET چهار نفر آن‌ها زنان جوان هستند، به‌خصوص اینکه در جنوب آسیا ۹ نفر از ۱۰ نفر جوان NEET را زنان تشکیل می‌دهند.

نمودار ۶- نرخ NEET زنان و مردان به تفکیک منطقه، براساس آخرین سال (درصد)



منبع داده‌ها: سازمان بین‌المللی کار (ILO)

³ neither in employment nor in education or training

با بالا رفتن سن جمعیتی جهان، نیاز به حمایت بیشتر نیروی کار جوان از افراد مسن وجود دارد.



جمعیت جهان در حال پیرشدن است. در سال ۲۰۱۵ افراد جوان در سن ۱۵ تا ۲۴ سال ۱۶,۲ درصد از کل جمعیت را تشکیل می دادند و سهم بزرگسالان در سن بالای ۶۵ سال حدود ۸,۳ درصد بود. اما طبق پیش بینی ها در سال ۲۰۳۰ سهم جوانان به آرامی کاهش خواهد یافت و به ۱۵,۲ درصد خواهد رسید و سهم افراد بزرگسال بالای ۶۵ سال معادل ۱۲ درصد رقم خواهد خورد.

در سال ۲۰۵۰ انتظار می رود جمعیت سالخورده جامعه از جمعیت جوان بیشتر شود و این امر بدین معنی است که نیروی کار فعال باید طرح های بازنشستگی و مراقبت های بهداشتی را برای تعداد بیشتری از کارگران بازنشسته متحمل شود. در کشورهای توسعه یافته، ممکن است مهاجرت، بخشی از اثرات بالا رفتن سن جمعیتی و کاهش نیروی کار را جبران کند. امروزه حدود ۷۰ درصد از جریان های مهاجر، افراد زیر ۳۰ سال هستند.

نمودار ۷- نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال، سال های ۲۰۱۵ و ۲۰۳۰



منبع داده ها: سازمان بین المللی کار (ILO)

...هنوز انتقال به شغل های مناسب و شایسته می تواند طولانی و دشوار باشد...



انتقال از تحصیل به سمت بازار کار یکی از مراحل مهم زندگی کاری بسیاری از نیروهای کار جوان محسوب می گردد و در حالت ایده آل این انتقال باید به یک شغل پایدار و رضایت بخش منتج شود. در کشورهای با درآمد بالا احتمال بیشتری وجود دارد که اولین انتقال، به سوی اشتغال با دستمزد پایدار باشد. اگرچه، در کشورهای با درآمد پایین، افرادی که سریع تر وارد بازار کار می شوند اشخاصی هستند که به مدرسه نرفته و یا مستقیماً از مدرسه به سمت اشتغال غیر معمول، اغلب خود اشتغالی، رفته اند و این شکل از اشتغال را در طول عمر زندگی خود ادامه می دهند.

ورود سریع و مستقیم این افراد به بازار کار در این کشورها لزوماً نشانه موفقیت نیست. یافته های بررسی ۳۴ کشور بین سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ نشان می دهد که متوسط زمان برای انتقال کامل به شغلی پایدار و رضایت بخش ۱۳٫۸ ماه است (۱۴٫۴ ماه برای زنان و ۱۳٫۷ ماه برای مردان). افراد جوانی که در روستاها زندگی می کنند دوران انتقال طولانی تری را تجربه می کنند (۱۵٫۴ ماه در مقابل طول دوره ۱۳٫۳ ماه برای هم تیان شهری). طولانی ترین متوسط زمان انتقال در اروپای شرقی و غرب و مرکز آسیا (معادل ۱۷٫۹ ماه) بوده است.

جدول ۱- زمان انتقال از مقطع تحصیلی به بازار کار، ۳۳ کشور

سن در زمان اولین شغل انتقال یافته (سال)	سن در زمان یافتن اولین شغل (سال)	زمان برای یافتن اولین شغل انتقال یافته ^۴ (ماه)	زمان برای یافتن اولین شغل (ماه)	مشخصه	
۱۹٫۴	۱۹٫۲	۱۳٫۸	۱۱٫۶	کل (متوسط ۳۳ کشور برای زنان و مردان)	
۱۹	۱۸٫۸	۱۳٫۷	۱۱٫۳	مردان	جنسیت
۱۸٫۸	۱۸٫۶	۱۴٫۴	۱۲٫۵	زنان	
۱۸٫۱	۱۷٫۸	۱۲٫۵	۷٫۹	جنوب صحرای آفریقا (۱۰ کشور)	منطقه
۱۸٫۸	۱۸٫۷	۱۴٫۶	۱۳٫۹	آمریکای لاتین و دریای کارائیب (۶ کشور)	
۱۹٫۳	۱۹٫۲	۱۳٫۴	۱۲٫۴	خاورمیانه و شمال آفریقا (۵ کشور)	
۱۷٫۶	۱۷٫۵	۹٫۶	۷٫۶	آسیا و اقیانوسیه (۴ کشور)	
۲۱	۲۰٫۹	۱۷٫۹	۱۷٫۲	اروپای شرقی و غرب و مرکز آسیا (۸ کشور)	
۲۰٫۲	۲۰٫۱	۱۶٫۳	۱۵٫۴	درآمد بالاتر از متوسط	گروه های درآمدی
۱۹٫۵	۱۹٫۳	۱۴٫۵	۱۲٫۴	درآمد پایین تر از متوسط	
۱۷٫۳	۱۷	۱۰٫۴	۶٫۸	درآمد پایین	
۱۸٫۵	۱۸٫۳	۱۵٫۴	۱۳	روستایی (۲۸ کشور)	محل
۱۹٫۸	۱۹٫۶	۱۴٫۳	۱۲	شهری (۲۹ کشور)	سکونت

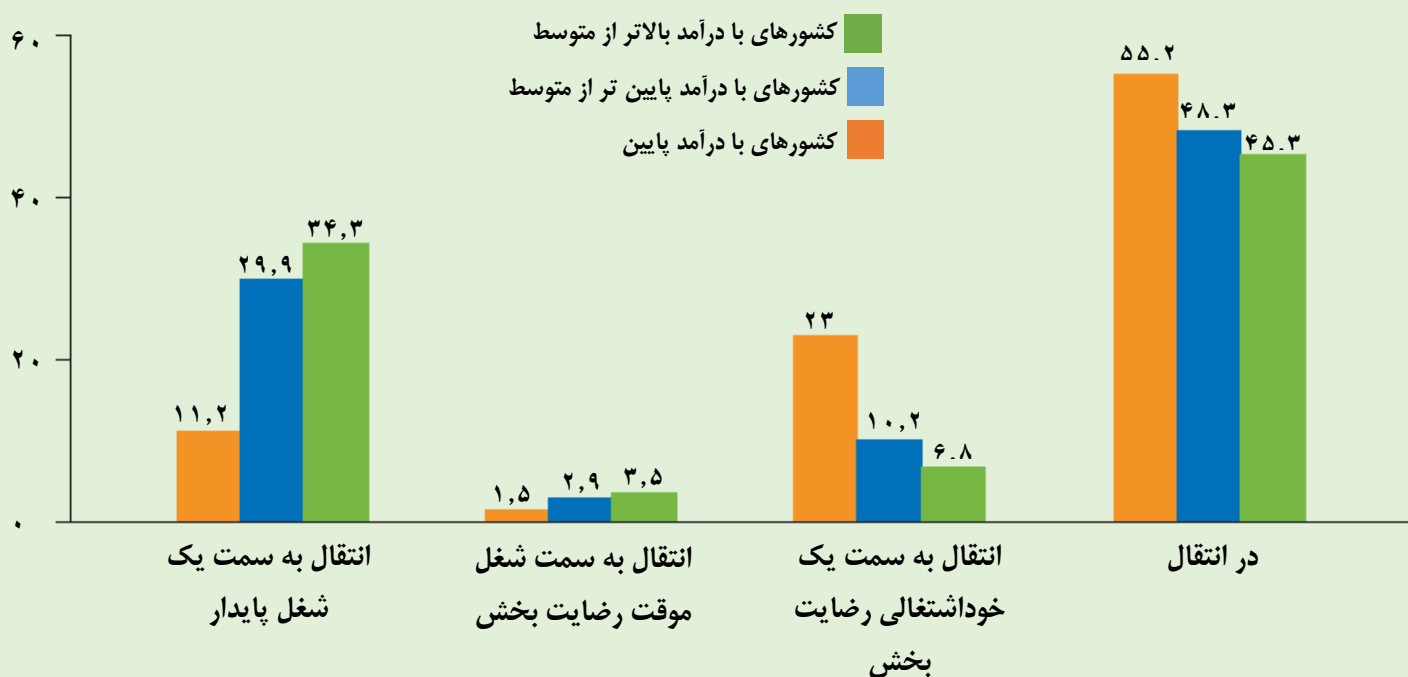
منبع: سازمان بین المللی کار (ILO)

^۴ شغلی با دستمزد پایدار یا شغل موقت رضایت بخش یا خود اشتغالی رضایت بخش

معاونت بررسی های اقتصادی

نگاهی به وضعیت انتقال بین افراد ۲۵ تا ۲۹ سال نشان می دهد که به طور کلی ۳۴,۳ درصد این افراد در کشورهای با درآمد متوسط بالا، به اشتغال پایدار دست یافته اند؛ در حالی که در کشورهای با درآمد پایین این نسبت تنها ۱۱,۲ درصد بوده است. برای خوداشتغالی، الگو کاملاً بر عکس است: در کشورهای با درآمد بالای متوسط تنها ۶,۸ درصد بزرگسالان جوان به شغلی رضایت بخش دست یافته اند اما در کشورهای با درآمد پایین این نرخ ۲۳ درصد است. نکته قابل توجه این است که بین کشورها، انتقال جوانان به بازار کار تنها براساس خصوصیت های شخصیتی شان شکل نگرفته است، بلکه به تعداد و نوع شغل های موجود در بازار نیز بستگی دارد.

نمودار ۸- مراحل انتقال برای افراد جوان در سن ۲۵ تا ۲۹ سال به تفکیک گروه های درآمدی کشورها- درصد



منبع: سازمان بین المللی کار (ILO)

*در این نمودار اطلاعات ۳۳ کشور مورد استفاده قرار گرفته است.

اما وضعیت اشتغال جوانان با افزایش سطح تحصیلات و به واسطه رعایت تناسب شغل و تحصیل بهبود می یابد.



جوانانی که تحصیلات و آموزش مرتبط داشته اند با احتمال بیشتری شغل خود را با فعالیتی پایدار و رضایت بخش آغاز خواهند کرد. برای فارغ التحصیلان مدارس ابتدایی (Primary) در جهان، متوسط زمان انتقال ۲۲,۲ ماه (براساس اطلاعات سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶)، برای فارغ التحصیلان دوره متوسطه (Secondary) حدود ۱۴,۳ ماه و برای فارغ التحصیلان دانشگاهی یا دوره عالی (Tertiary) ۸,۵ ماه است. به طور متوسط طول دوره انتقال به شغل مناسب، برای فارغ التحصیلان ابتدایی ۱,۶ برابر طولانی تر از فارغ التحصیلان متوسطه است، این مدت برای فارغ التحصیلان متوسطه ۱,۷ برابر فارغ التحصیلان دانشگاهی و برای فارغ التحصیلان ابتدایی ۲,۶ برابر فارغ التحصیلان دانشگاهی طولانی تر است.

برخی افراد جوان، کار و تحصیل را با هم ترکیب می کنند. یک چهارم افرادی که هنوز در مدارس هستند در حال حاضر یا مشغول به کارند و یا قبلاً در دوره های از زمان کار کرده اند. در همه مناطق، دوره انتقال برای افراد جوانی که ترکیبی از کار و تحصیل را با هم انجام می دهند، کوتاه تر بوده است.

اتوماسیون جدید و فناوری های دیجیتال چالش های بیشتری را به وجود آورده اند؛ اگرچه اثر آنها بین کشورها، بخش ها، جوانان و کارکنان سالخورده متفاوت است.



در تاریخ، بسیاری از تغییرات تکنولوژیکی، تحول در بازار کار را به همراه داشته است. فاز جاری پیشرفت های تکنولوژیکی که به عنوان چهارمین انقلاب صنعتی نامیده می شود، احتمالاً تأثیرات گسترده ای بر کمیت و ماهیت شغلی موجود خواهد داشت. برخی از فناوری های نوظهور جایگزین نیروی کار می شوند و برخی دیگر نیروی کار را تکمیل می کنند. اگرچه پیش بینی اثر خالص این تغییرات غیر ممکن بوده اما واضح است که این تغییرات در آینده به روش های مختلفی افراد را تحت تأثیر قرار خواهند داد.

ربات ها و فناوری های اتوماسیون برای صنعت و خدمات هنوز در کشورهای توسعه یافته متمرکز هستند، این در حالی است که کشورهای در حال توسعه و نوظهور همچنان به کارگرانی کم مهارت و با دستمزد پایین تکیه می کنند. با پیشرفت تکنولوژی هزینه ها کاهش خواهد یافت و مزیت رقابتی نیروی کار ارزان قیمت نیز کاهش می یابد که این امر تأثیر مهمی بر جوانانی که وارد بازار کار می شوند، دارد. در عین حال، فناوری های جدید و اتوماسیون، وظایف غیرمعمول و پیچیده اشتغال در همه کشورها را تحت تأثیر قرار می دهد.

روند سال های اخیر برخی سرنخ هایی را مشخص کرده که نیروهای کار به سمت کدام بخش ها حرکت می کنند و با کاهش اشتغال در صنعت، مسیر جذب اشتغال به سوی بخش خدمات است.



روند سال های گذشته نشان می دهد که بخش های با رشد بالا برای جذب نیروهای کار جوان شامل خدمات مالی، هتل ها و رستوران ها، حمل و نقل و انبارداری، اطلاعات و ارتباطات و خدمات سلامت (از جمله فعالیت های مراقبتی و فعالیت های اجتماعی) هستند.

سهم نیروی کار جوان در خدمات مالی در آسیا و اقیانوسیه، اروپای شرقی، آسیای مرکزی و غربی و آمریکای لاتین و دریای کارائیب افزایش یافته است و این در حالی است که این سهم در شمال، غرب و جنوب اروپا و شمال آمریکا با کاهش مواجه بوده است.

در مناطق در حال توسعه آفریقا، آسیا و اقیانوسیه و آمریکای لاتین و دریای کارائیب اشتغال در بخش کشاورزی هم برای نیروهای کار جوان و هم برای نیروی کار مسن تر در حال کاهش است. در آفریقا سهم جوانان از کاهش نیروی کار نسبت به بزرگسالان کمتر است؛ از سویی دیگر در این منطقه سهم نیروی کار جوان از اشتغال بخش ساخت و ساز این کشور نسبت به نیروی کار بزرگسال با سرعت بیشتری رشد می کند. طی سال های اخیر در اکثر مناطق، اشتغال بخش صنعت کاهش یافته است؛ اگرچه این بخش هنوز سهم بالایی از اشتغال را به خود اختصاص می دهد. حدود ۱۰ درصد از اشتغال آفریقا، ۲۰ درصد از اشتغال در اروپای شرقی و غرب و مرکز آسیا و تقریباً ۱۷ درصد از اشتغال منطقه آسیا و اقیانوسیه به بخش صنعت اختصاص داشته است. به خصوص در کشورهای آسیا و اقیانوسیه سهم اشتغال نیروی کار جوان در بخش تولید نسبت به نیروی کار با سن های بالاتر بیشتر افزایش یافته که این روند به دلیل روند موجود در کشور چین است. تولید همواره با مکانیزاسیون و اتوماسیون همراه است اما در حال حاضر ماهیت فعالیت صنعت از طریق فناوری های جدید، تغییر یافته و طیف گسترده تری از وظایفی را انجام می دهد که در گذشته انحصاراً توسط انسان انجام می شد.

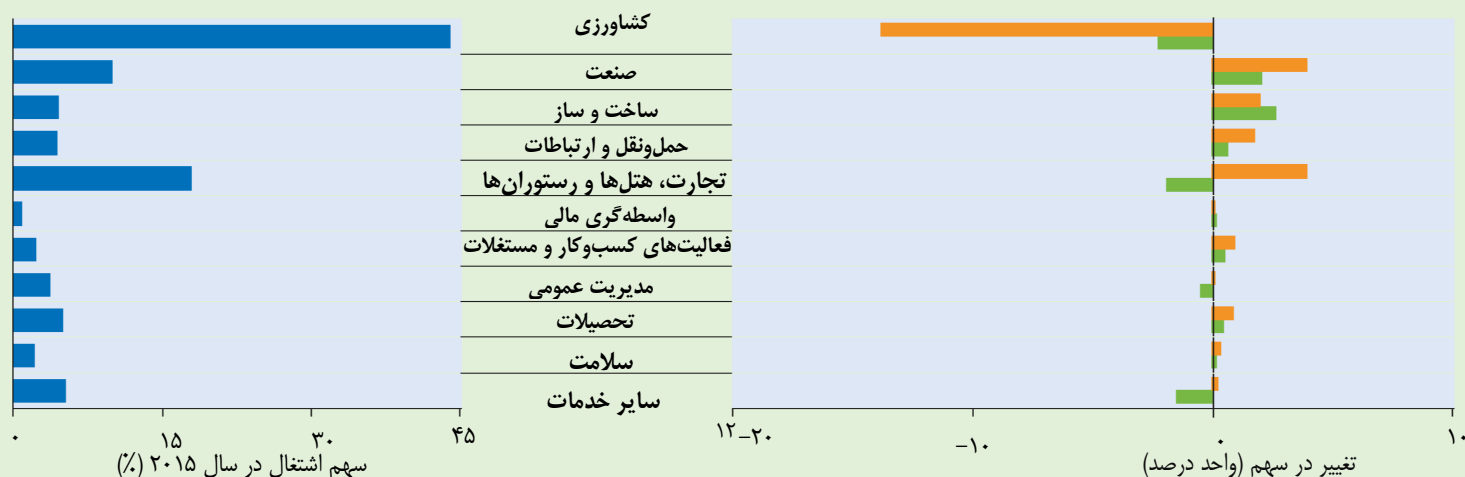
نمودار ۹- توزیع بخشی اشتغال در سال ۲۰۱۵ و تغییر (واحد درصد) سهم های اشتغال بخش ها برای جوانان و بزرگسالان در برخی

مناطق طی سال های ۲۰۰۵-۱۵

جوانان

بزرگسالان

آفریقا (۶ کشور)

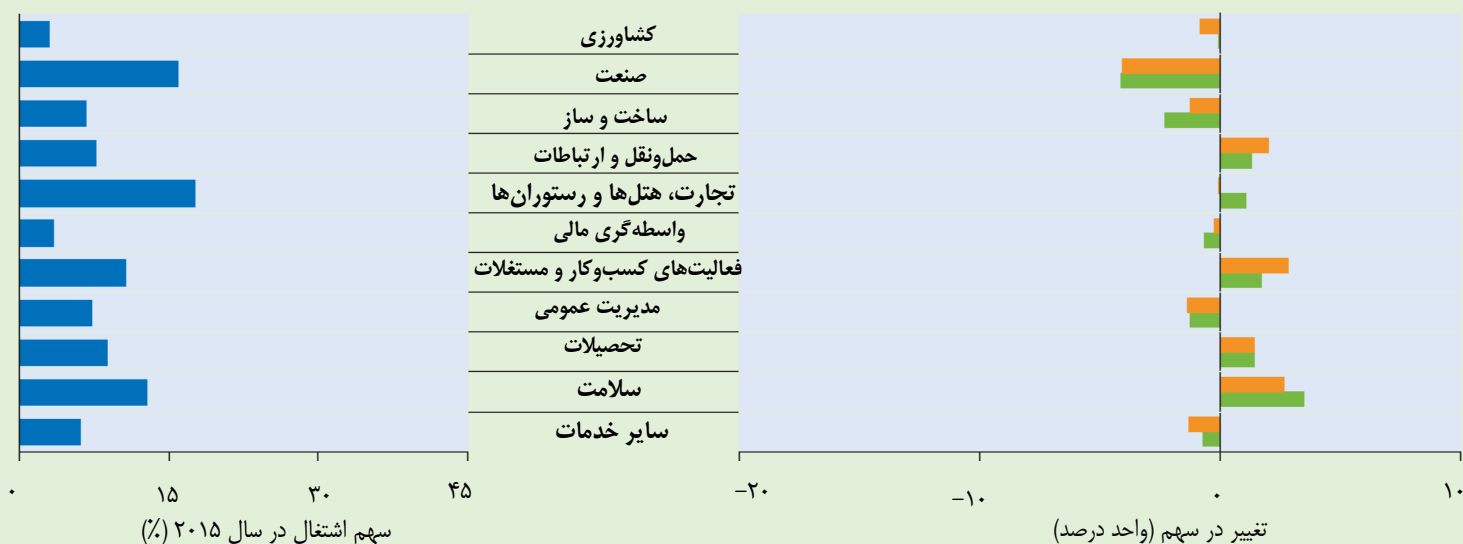


معاونت بررسی های اقتصادی

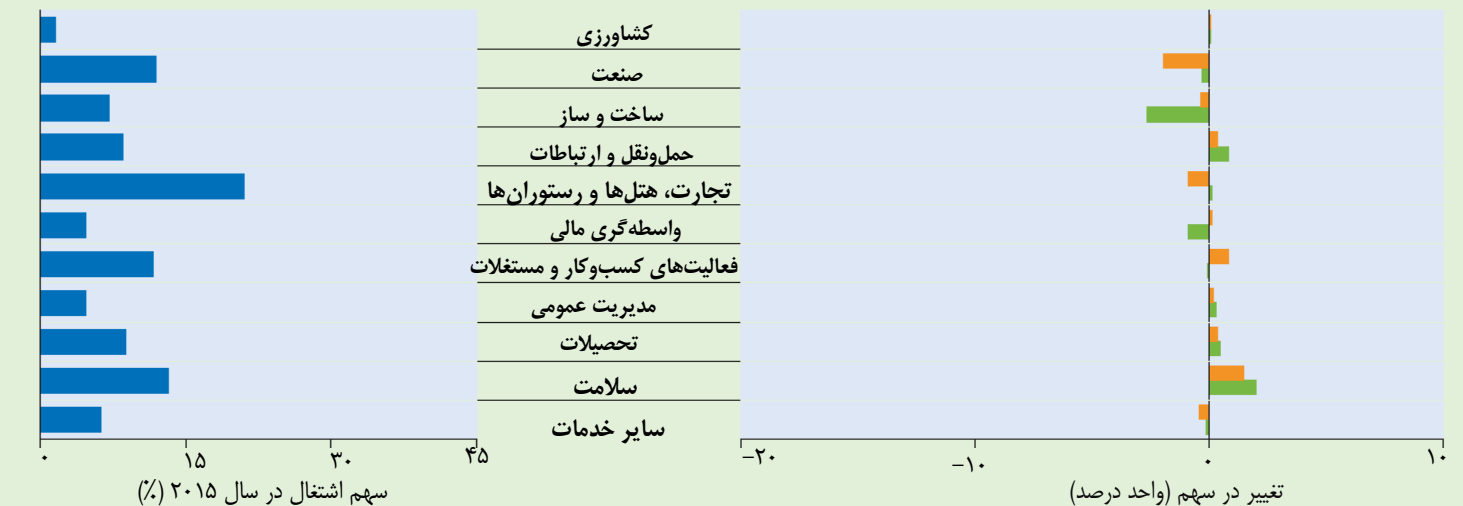
آسیا و اقیانوسیه (۱۰ کشور)



شمال، جنوب و غرب اروپا (۲۰ کشور)



آمریکای شمالی (۲ کشور)



تقاضا برای علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات افزایش یافته و در مقابل تقاضا برای برخی مهارت های سطح متوسط کاهش یافته است...



پیامدهای به کارگیری فناوری های جدید با توجه به مهارت های جایگزین شده توسط اتوماسیون، متفاوت است. ساده ترین آن ها اتومات شدن مهارت های دستی و شناختی است که شامل مراحل تکراری و روتین هستند. با این حال هنوز ماشین ها کمتر قادر به اجرای مهارت های اجتماعی و شناختی پیچیده، غیر تکراری و غیر روتین که نیازمند مهارت هایی از جمله حل مساله، تفکر انتقادی و خلاقیت هستند، می باشند.

در برخی مهارت ها، فناوری جایگزین نیروی کار می شود اما در عین حال تقاضا به نیروی کار برای بخش های دیگر افزایش می یابد. روند دهه های گذشته تاکنون نشان دهنده افزایش سهم نیروی کار با مهارت بالا در بیشتر بخش ها است، این در حالی است که سهم نیروهای کار نیمه ماهر در حال کاهش است. با این حال در کشورهای در حال توسعه آفریقا، آسیا و اقیانوسیه سهم نیروی کار با مهارت پایین در برخی بخش ها در حال افزایش است و احتمالاً این روند افزایشی در آینده نزدیک نیز ادامه یابد. این تغییرات در بخش ها و تغییر ترکیب مهارت ها می تواند افزایش نابرابری در بازار کار را تشدید کند.

... و نیروی کار جوانی که به عنوان «بومیان دیجیتال (Digital Natives)» بزرگ شده اند (پرورش یافته اند)، باید برای سازگاری با شغل های جدید و تغییرات پیوسته آن ها، به درستی در بازار کار جانمایی شوند.



نیروی کار جوانی که وارد دنیای جدیدی از بازار کار می شوند، اغلب مشاغلی را انجام می دهند که در گذشته وجود نداشته است. به طور متوسط نیروی کار جوان امروزی تحصیلات بهتری را نسبت به نسل قبلی خود داراست. به علاوه، به دلیل بزرگ شدن در محیطی که بیشتر به سوی فناوری باز می شود، جوانان نسبت به بزرگسالان بهتر می توانند از فرصت هایی که از تغییرات تکنولوژی ایجاد می شود بهره ببرند و همچنین ساده تر و آسان تر می توانند خود را با مشاغل جدید و تحولات تکنولوژیکی وفق دهند.

نیروی کار جوان در استفاده از اینترنت، مزایای بیشتری نسبت به نیروی کار بزرگسال دارد و اطلاعات سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی (OECD) نشان می دهد که نیروهای کار جوان در حل مسائل محیط های با محتوای تکنولوژی سراسری، نسبت به بزرگسالان مجهز تر هستند.

نحوه تداخل و درگیری نیروهای کار جوان با بازار کار در حال تغییر است و به سمت شکل‌هایی از مشاغل با امنیت کمتر سوق دارد...



اشتغال جوانان امروزی با اشکال بازار کاری که والدین آن‌ها تجربه کرده‌اند، کاملاً متفاوت است. نیروهای کار جوان نسل‌های پیش، به خصوص در کشورهای توسعه یافته، ممکن است به دنبال «شغلی برای زندگی» بوده باشند. امروزه اغلب افراد جوان زندگی کاری خود را با قراردادهای کوتاه مدت آغاز می‌کنند که در اقتصادهای گیگ^۵ و پلتفرمی^۶ نیز در حال افزایش است.

امروزه، جوانان کمتری در معرض شغل‌های آسیب‌پذیر قرار دارند که به عنوان نیروهای کار خود اشتغال یا افرادی که در کسب و کارهای خانوادگی مشارکت می‌کنند، تعریف می‌شوند. به جای آن اکثر زنان و مردان در سن ۱۵ تا ۲۹ سال در حال حاضر کارمند هستند و این سهم به خصوص در کشورهای با درآمد پایین و متوسط جهان، در حال افزایش است. این رونق در اشتغال دستمزدی^۷ لزوماً نشان دهنده شغل‌های امن‌تر و باکیفیت‌تر نیست. در کشورهای با درآمد پایین و پایین‌تر از متوسط، رشد کارمندان جوان منجر به بیشتر شدن اشتغال دستمزدی گاه‌به‌گاه^۸ شده است. در عین حال کشورهای با درآمد بالاتر از متوسط، شاهد رشد مشاغل موقت و غیر منظم یا گاه‌به‌گاه هستند. در کشورهای با درآمد بالا از سه نفر نیروی کار جوان، یک نفر آن‌ها قرار داد شغلی ندارد. در کشورهای با درآمد بالاتر از متوسط، یک نفر از دو نفر نیروی کار جوان و در کشورهای با درآمد پایین‌تر از متوسط، سه نفر از چهار نفر نیروی کار جوان هیچ قرارداد کاری ندارند. احتمال داشتن اشتغال قراردادی جوانان در روستاها نسبت به هم‌تایان شهری خود ۱ به ۳ است و همچنین جوانان روستایی ۴۰ درصد بیشتر از افراد جوان شهری در اشتغال گاه‌به‌گاه بدون قرار داد، مشغول به کار هستند.

...که اغلب توسط فناوری اینترنت تسهیل می‌شود.



در کشورهای با درآمد بالا درصد قابل توجه و رو به افزایشی از نیروی کار در مشاغل مربوط به اینترنت از جمله اقتصاد گیگ و تولید و کارجمعی (جمع سپاری)^۹ مشغول هستند. در بسیاری از کشورهای نوظهور و در حال توسعه این روند به دلیل پتانسیل آن

^۵ اقتصاد گیگ (Gig Economy) روشی از اشتغال است که در آن به جای کار کردن برای یک کارفرمای مشخص، افراد به کارهای پاره وقت و جدا از یکدیگری مشغول می‌شوند که هر کدام از آن‌ها درآمد مجزای خود را دارد.

^۶ Platform Economy

^۷ اشتغال دستمزدی (Wage employment) به هر قرارداد کاری شامل دستمزد (نوشته شده یا نشده) با فرد، سازمان یا بنگاهی دیگر در اقتصادهای رسمی و غیر رسمی اشاره دارد.

^۸ اشتغال گاه‌به‌گاه (Casual work) به وضعیتی اشاره دارد که شاغل خارج از ساعت کاری سیستماتیک صرفاً بر اساس نیاز مقطعی بازار کار، کار می‌کند و هیچ انتظاری وجود ندارد که در آینده شغل مورد نظر ادامه داشته و یا کار بیشتری وجود داشته باشد.

^۹ جمع‌سپاری (Crowd work) نوعی برون‌سپاری فعالیت‌ها و وظایف است ولی نه به شرکت‌ها یا سازمان‌های خاص، بلکه به گروه فراوانی از افراد ناشناخته موجود در بازار کار و به صورت آنلاین.

معاونت بررسی های اقتصادی

برای ایجاد فرصت‌های شغلی برای جوانان، مورد استقبال بسیار قرار گرفته است. این چنین مشاغلی اگر صحیح مدیریت شوند، قابلیت بهبود برقراری تعادل بین کار و زندگی را داشته و استقلال و اعتماد به نفس بیشتری را به همراه خواهند داشت. اگرچه برخی از این اشکال جدید استخدام با دستمزدهای پایین، فرصت‌های کمتری برای یادگیری، دسترسی محدودتر به حمایت‌های اجتماعی و سایر مزایای شغلی نیز همراه هستند. همچنین به دلیل ماهیت نامعلوم بودن این گونه مشاغل در یافتن مأموریت شغلی بعدی، می‌تواند استرس‌های شغلی در جوانان را نیز افزایش دهد.

منبع:

ILO, Global Employment Trends For Youth 2017

تهیه شده توسط فروغ کریمی امیرکیاسر

دی ماه ۱۳۹۶