

تمایزهای منطقه‌ای در بازار کار شایسته مناطق شهری

محمدعلی فیض‌پور* - استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد
عزت‌الله لطفی - کارشناس ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه یزد
ملیحه رئوفی - کارشناس ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه یزد

تأیید نهایی: ۱۳۹۳/۰۵/۲۸

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۲۴

چکیده

مکان و بازار کار، دو عنصر تعیین‌کننده تمایز در اقتصاد تلقی می‌شوند و همچنان‌که می‌توان بازار کار را برحسب معیارهایی چون شاخص کار شایسته تحلیل کرد، انواع مکان را می‌توان برحسب مناطق شهری و روستایی از یکدیگر تفکیک ساخت. بر این اساس، این مقاله با هدف تبیین شاخص کار شایسته در مناطق شهری استان‌های ایران و در دو مقطع زمانی ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ به‌عنوان سال‌های ابتدایی و انتهایی برنامه چهارم، برای سنجش شاخص کار شایسته، از هشت معیار اساسی نرخ مشارکت اقتصادی، نرخ بیکاری، نرخ بیکاری جوانان، نسبت اشتغال به جمعیت، میزان کار با ساعات بیش از حد، تعداد زنان مزدبگیر در بخش صنعت، تعداد زنان مزدبگیر در بخش کشاورزی و تعداد زنان مزدبگیر در بخش خدمات استفاده شده است. تلفیق شاخص‌های مذکور نیز با استفاده از روش تاپسیس صورت گرفته است. نتایج نشان می‌دهد میانگین کار شایسته در بازار کار مناطق شهری ایران در سال پایانی برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۸)، در مقایسه با سال ابتدایی آن (۱۳۸۴) افزایش یافته و علاوه بر آن، مناطق شهری از حیث این شاخص با همگرایی در این دوره به‌سوی همگنی بیشتر پیش رفته‌اند. با وجود این و براساس نتایج، همگرایی و همگنی رخ داده در مناطق شهری برای تمامی استان‌ها در روند مذکور از هر حیث، دارای اهمیت است و به‌عبارتی نگرش منطقه‌ای در بهبود کار شایسته مناطق شهری از هر جهت امری ضروری است.

کلیدواژه‌ها: بازار کار، روش تاپسیس، کار شایسته، مناطق شهری ایران، نیروی کار.

مقدمه

نیروی انسانی را می‌توان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید قلمداد کرد که از طریق مشارکت در تولید (چه به‌لحاظ فیزیکی و چه به‌لحاظ مدیریتی و فناورانه) نقش برجسته‌ای در روند تولید ایفا می‌کند. سرمایه انسانی، همواره محور توسعه کشورهای است و نیروی کار، نه تنها عامل رشد اقتصادی، بلکه عامل اساسی توسعه و ایجاد ثروت ملل به‌شمار می‌آید. از دیدگاه مکاتب اقتصادی و مدل‌های رشد نیز افزایش و فراوانی متناسب نیروی انسانی با سایر عوامل تولید، رشد اقتصادی را تضمین می‌کند. این امر و نیز اهمیت ویژه نیروی کار موجب شده است بازار کار به‌عنوان بازاری که به‌طور مستقیم با نیروی کار در ارتباط است، نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها ایفا کند. این درحالی است که در فضای اقتصاد ایران و به‌دنبال تحولات جمعیتی دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵، ساختار جمعیت کشور دستخوش تغییرهای اساسی شده؛ به‌گونه‌ای که در سال‌های اخیر، ایجاد اشتغال برای جوانان، به یکی از اولویت‌های بازار کار تبدیل شده است. به‌علاوه، رسیدن به اشتغال کامل، ایجاد اشتغال مولد و کاهش نرخ بیکاری در افق ۱۴۰۴ از اهداف سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور تعیین شده است.

نکته شایان توجه در بررسی بازار کار این است که اگرچه در بسیاری از مطالعات، وضعیت اشتغال و بیکاری، معیار بررسی و ارزیابی عملکرد بازار کار قرار گرفته است، باید توجه داشت که براساس ادبیات جدید سازمان بین‌المللی کار^۱، تنها وضعیت اشتغال و بیکاری یا به‌عبارتی، کمیت بازار کار مدنظر نیست؛ بلکه باید کیفیت آن نیز مدنظر قرار گیرد. این رویکرد، به شکل‌گیری مفهوم کار شایسته^۲ در این بازار، از اواخر دهه ۱۹۹۰ منجر شده است. با وجود این، اگرچه در زمینه بازار کار کشور از حیث کار شایسته، پژوهش‌هایی انجام شده، در هیچ‌یک از این مطالعه‌ها شاخص کار شایسته براساس نماگرهای آن در مناطق شهری کشور محاسبه نشده است تا امکان مقایسه این مناطق از حیث این شاخص عملکردی فراهم شود. براین‌اساس، مطالعه حاضر با تلفیق نماگرهای کار شایسته و با به‌کارگیری روش تاپسیس و محاسبه شاخص کار شایسته به‌تفکیک مناطق شهری کشور، بازار کار این مناطق را ارزیابی و مقایسه می‌کند. در این راستا، پس از بیان مبانی نظری و مطالعه‌های پیشین، روش پژوهش، تجزیه و تحلیل و یافته‌ها و درنهایت، نتایج ارائه می‌شود.

مبانی نظری

سازمان بین‌المللی کار براساس تعهدهای خود، مأمور بهبود و ترویج شرایط زندگی و کاری افراد در سراسر جهان است. در بیانیه فیلادلفیا (۱۹۹۴) سازمان هدف خود را بدین صورت بیان کرده است: «ایجاد شرایط ارتقای آزادی و عزت‌نفس، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر که در آن، تمامی انسان‌ها با هر نوع نژاد، جنس یا تعلقات خانوادگی بتوانند به‌راحتی در جهت پیشبرد سلامت مادی و معنوی جامعه خود گام بردارند». این درحالی است که این سازمان از زمان تأسیس در سال ۱۹۱۹، در تلاش بوده است تا چارچوب اجتماعی لازم برای صلح و ثبات را به‌وجود آورد. این امر تنها برپایه تشخیص چنین واقعیتی پدید می‌آید که بدون برخورداری از توسعه و صلح در جامعه، رسیدن به صلح جهانی امکان‌پذیر نیست؛ بنابراین، هدف مذکور جهانی است و رسیدن به آن، طیف گسترده‌ای از برنامه‌های گوناگون را به‌دنبال دارد که با ارتقای حقوق کار آغاز می‌شود و تا توسعه ساختاری و سازمانی امتداد می‌یابد. به‌دنبال بیانیه فیلادلفیا، سازمان برنامه‌ای عملی تدوین کرد که ارتقای شرایط کار هدایت‌شده و برقراری حق تشکل، حقوق کار، اشتغال و حمایت اجتماعی را به‌عنوان اهداف خود دنبال کرده است. در این راستا، دبیر کل سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ اهداف جهانی این سازمان را «ارتقای شرایط برای زنان و مردان برای دستیابی به کار شایسته و سازنده در شرایط آزاد، برابر، ایمن و با حفظ عزت‌نفس» عنوان کرده است. از این زمان، اصطلاح کار شایسته وارد ادبیات سازمان بین‌المللی کار شد و به‌عنوان یکی از اهداف و به‌اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران به‌عنوان هدف اصلی آن مطرح شد. با وجود این، اصطلاح کار شایسته، معانی متفاوتی دارد و هر کشور بسته به میزان توسعه

1. International labor organization (ILO)

2. Decent work

خود، آن را به گونه‌ای خاص تعبیر می‌کند، اما به‌طور قطع، اصطلاح مذکور با در نظر داشتن ضرورت اشتغال شایسته و درخور افراد، بر درآمد مناسب به‌همراه ایمنی و امنیت شغلی تأکید می‌کند. به‌علاوه، کار شایسته موجب افزایش میزان بهره‌وری و اشتغال در سطح جامعه شده است و عاملی برای رفع نگرانی‌ها در سطح ملی و بین‌المللی دربارهٔ آزادسازی‌های تجاری و جهانی شدن به‌شمار می‌رود. در نهایت، کار شایسته بر همراهی میان رشد اقتصادی، ترویج مشاغل و رفع مشکل‌های مربوط به تبعیض، کار کودک و فقر تمرکز دارد.

در راستای تحقق کار شایسته، سازمان بین‌المللی کار، چهار هدف راهبردی حمایت از حقوق کار، حمایت از اشتغال، تقویت حمایت و امنیت اجتماعی و تقویت گفت‌وگوی اجتماعی را دنبال می‌کند که این اهداف یکدیگر را تقویت می‌کنند؛ چراکه ایجاد اشتغال، شرایطی را برای درآمدهای بیشتر و استانداردهای بالاتر فراهم می‌کند. در جایی که کار نباشد، حقوق کار نیز نخواهد بود. پس افزایش میزان اشتغال و کاهش بیکاری و کم‌کاری (اشتغال ناقص)، به‌طور کلی نقشی هسته‌ای در راهبرد سازمان بین‌المللی کار ایفا می‌کند. اشتغال بیشتر، نیازمند سیاست‌گذاری فعال‌تر در بازار کار و همچنین سیاست‌های مناسب در سطح اقتصاد کلان و ثبات بازارهای مالی است؛ به‌علاوه، تقاضا برای ادغام سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی را افزایش می‌دهد. هر نوع سیاست اقتصادی، پیامدهای اجتماعی خاص خود را به دنبال دارد و سیاست اجتماعی نیز تأثیر ثابتی بر نوع و میزان رشد اقتصادی خواهد گذاشت. احترام به حقوق اساسی شاغلان، پیش‌زمینه‌ای برای حمایت از فرایند بازار کار به‌شمار می‌رود. بدون برخورداری از حقوق اولیهٔ فوق نمی‌توان به حد متعادلی از توسعه - که لازمهٔ افزایش توازن ساختار بازار کار است - رسید. نکتهٔ دیگر آنکه بازار کار با بازارهای دیگر متفاوت است؛ چراکه این بازار از اصل نخست سازمان بین‌المللی کار در بیانیهٔ فیلادلفیا نشئت می‌گیرد که «کار کالا نیست» و طبیعت قرارداد کار با قرارداد فروش کالا متفاوت است؛ زیرا در قرارداد فروش کالا، رابطهٔ مشخصی میان قیمت و نوع کالا وجود دارد و قیمت ثابتی برای هر نوع کالا تعیین می‌شود؛ در حالی که در قرارداد کار، مقدار حقوق معمولاً ثابت است، اما میزان کاری که در مقابل آن قرار می‌گیرد، مشخص نیست؛ علاوه‌براین، در بازار کار چنانچه با کارگران رفتار درستی صورت نگیرد، از میزان بهره‌وری آنان کاسته می‌شود و رشد و توسعه آسیب می‌بیند. اگرچه روابط به نسبت معقول با تجربه‌های روزمرهٔ افراد تطابق دارد، معمولاً در عمل رعایت نمی‌شود.

کار شایسته و نماگرهای آن

اگرچه کار شایسته، خود دارای مفهومی کاملاً ملموس است، کشورها برای بیان و ارزیابی نیروی کار و روند تغییرات آن طی زمان و تعیین جایگاه خود در سطح بین‌الملل، نیازمند مجموعه‌ای از نماگرها هستند تا با استفاده از آن‌ها کار شایسته را مشخص کنند. برای این منظور، سازمان بین‌المللی کار، مجموعه‌ای ۳۰ موردی از نماگرهای مشخص‌کنندهٔ کار شایسته را ارائه کرد که برای کشورهای نواحی آسیا و اقیانوسیه شامل ۲۳ نماگر است. نماگرهای مذکور و روش محاسبهٔ آن‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.^۱ همان‌گونه که مشاهده می‌شود، نماگرهای کار شایسته در چهار گروه اصلی حقوق کار، اشتغال، حمایت اجتماعی و گفتمان اجتماعی طبقه‌بندی شده است. هریک از عناوین فوق، با تعدادی نماگر ارزیابی شد و از این حیث می‌توان کشورهای جهان و نیز بخش‌های اقتصادی را از حیث نماگرهای کار شایسته در هریک از نماگرها به‌صورت منفرد یا در هریک از گروه‌های چهارگانه و نیز در مجموع ارزیابی کرد. با وجود این و براساس بررسی نگارندگان، در هیچ‌یک از مطالعه‌های این حوزه، وضعیت مناطق شهری کشور، از حیث مجموعهٔ نماگرهای کار شایسته بررسی نشده است. از این‌رو، مطالعهٔ حاضر از مطالعات پیشگام این عرصه در ایران قلمداد می‌شود. با وجود این و پیش از همه، ذکر این نکته ضروری است که تا زمان تدوین این مطالعه، امکان دستیابی به مجموعهٔ نماگرهای مورد نیاز برای تدوین شاخص کار شایستهٔ مناطق شهری کشور فراهم نبود.

۱. برای مطالعهٔ بیشتر در این زمینه، ر. ک: آنکر و دیگران (۲۰۰۲).

جدول ۱. نماگرهای هر بعد و شیوه محاسبه آنها

نماگر	نحوه محاسبه
تعداد کودکان ۱۴ تا ۱۶ ساله ثبت‌نام‌نکرده در مدرسه	تعداد کودکان ۱۴ تا ۱۶ ساله و ثبت‌نام‌نکرده در مدرسه تقسیم بر تعداد کودکان ۱۴-۱۶ ساله
سهم زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی	تعداد زنان شاغل ۱۵ ساله و بیشتر، تقسیم بر تعداد افراد شاغل ۱۵ ساله و بیشتر
میزان مشارکت نیروی کار	جمعیت فعال شامل شاغل و بیکار تقسیم بر جمعیت در سن کار
نسبت اشتغال به جمعیت	جمعیت شاغل تقسیم بر جمعیت در سن کار
	میزان اشتغال غیررسمی
	درصد و متوسط دستمزد شاغلان روزمزد
میزان بیکاری جوانان	جمعیت جوان بیکار تقسیم بر جمعیت جوان فعال
تعداد جوانان غیرفعال	جمعیت غیرفعال ۱۵ تا ۲۴ سال تقسیم بر جمعیت فعال ۱۵ تا ۲۴ سال
میزان بیکاری	جمعیت بیکار تقسیم بر جمعیت فعال
توزیع اشتغال بر حسب وضعیت شغلی و بخش فعالیت اقتصادی	جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر زیر گروه تقسیم بر کل جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر زیر گروه
سهم اشتغال مزدبگیری زنان در بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات	زنان شاغل مزدبگیر ۱۵ ساله و بیشتر در هر بخش، تقسیم بر جمعیت شاغل مزدبگیر ۱۵ ساله و بیشتر در هر بخش
	درآمد سرانه واقعی
میزان پوشش تأمین اجتماعی (مزد و حقوق‌بگیران)	جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر بهره‌مند از مزایای تأمین اجتماعی تقسیم بر جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر
هزینه تأمین اجتماعی عمومی (درصدی از GDP)	هزینه تأمین اجتماعی در بودجه دولت تقسیم بر GDP کل اقتصاد
میزان حوادث شغلی (منجر به فوت یا غیر از فوت)	تعداد حوادث شغلی گزارش شده از سوی بازرسی کار، تقسیم بر تعداد شاغلان زیر پوشش
درصد شاغلان با ساعات کار بیش از حد	جمعیت شاغل ۱۵ سال و بیشتر با ساعات کاری ۴۹ ساعت و بیشتر در هفته، تقسیم بر جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر
	میزان دستمزد ساعتی نامناسب
میزان عضویت در اتحادیه‌های کارگری	نیروی کار عضو اتحادیه، تقسیم بر کل نیروی کار مزدبگیر
	میزان بنگاه‌های متعلق به سازمان‌های کارفرمایی
میزان پوشش چانه‌زنی جمعی دستمزد	تعداد نیروی کار زیر پوشش ترتیبات چانه‌زنی جمعی دستمزد تقسیم بر تعداد کل مزد و حقوق‌بگیران
اعتصاب و تعطیلی‌ها	میزان روزهای بیکاری ناشی از آن

منبع: فیض‌پور و دیگران، ۱۳۹۰

کار شایسته: مروری بر مطالعات پیشین

در زمینه کار شایسته، در داخل و خارج از کشور پژوهش‌های متعددی انجام گرفته که از جمله آنها در خارج از کشور می‌توان به تحقیقات فیلدس^۲ (۲۰۰۳)، پادریس^۳ و دیگران (۲۰۰۸)، گرن^۴ (۲۰۱۰)، سانر^۵ (۲۰۱۰)، آبادی^۶ (۲۰۱۱)، پگی^۷ (۲۰۱۱)، گیلیان^۸ (۲۰۱۱)، بلاکت^۹ (۲۰۱۱)، آتاناسو^{۱۰} (۲۰۱۰)، آدهیکاری^{۱۱} (۲۰۱۲)، بیسون-رپ^{۱۲} (۲۰۱۱)، بلانپین^{۱۳}

1. Gross domestic product
2. Fields
3. Padres
4. Geren
5. Saner
6. Abadi
7. Peggie
8. Gillian
9. Blackett
10. Athanasou
11. Adhikari
12. Bisom-Rapp
13. Blanpain

(۲۰۱۱) و در داخل نیز به پژوهش‌های هرندی (۱۳۸۳)، هرندی و فلاح محسن‌خانی (۱۳۸۵)، هرندی و دیگران (۱۳۸۴)، بختیاری (۱۳۸۹) و فیض‌پور و دیگران (۱۳۹۰؛ ۱۳۹۱) اشاره کرد.

پادریس و دیگران (۲۰۰۸)، در مطالعه خود با استفاده از دو دسته داده (داده‌های کمی در دو سطح ملی و منطقه‌ای و داده‌های کیفی که از طریق استفاده از مصاحبه و پرسشنامه استخراج شده است)، به بررسی کار شایسته در شهر سانتو آندره^۱ برزیل پرداختند. آدهیکاری (۲۰۱۱)، وضعیت کار شایسته و کیفیت زندگی در نپال را بررسی کرد و نشان داد اگرچه کشور نپال موفق به کاهش فقر در جامعه شده است، با چالش‌هایی در زمینه کار شایسته نیز مواجه است. نبود توسعه تریبیت نهادی، افزایش نداشتن فرصت‌های اشتغال، ناتوانی در ریشه‌کن کردن نابرابری و همچنین ناتوانی در کاهش محرومیت اجتماعی، از جمله این چالش‌ها قلمداد می‌شوند. بلانپین (۲۰۱۱)، به بررسی وضعیت کار شایسته در اتحادیه اروپا پرداخت و نشان داد که اتحادیه اروپا، به‌طور کامل برنامه کار شایسته سازمان بین‌المللی کار را پذیرفته است، اما این اتحادیه برای رسیدن به اهداف کار شایسته، به همبستگی بیشتر میان کشورهای آن برای رسیدن به موفقیت در کار شایسته نیاز دارد.

در پژوهش‌های داخلی نیز بختیاری (۱۳۸۱) در مطالعه خود ضمن توضیح مؤلفه‌های اصلی کار شایسته، به وضعیت بازار کار کشور پرداخت و کمبود یا نبود بعضی از اجزای کار شایسته در بازار کار را تجزیه و تحلیل کرد. وی با توجه به معیارهای مورد نظر کار شایسته - که امکان محاسبه آن‌ها برای کشور وجود داشته است - به این نتیجه رسید که ویژگی‌های بازار کار ایران، با ویژگی‌های مورد نظر کار شایسته تفاوت بسیار دارد. وی در نهایت، تهیه و تدوین برنامه ملی و جامع توسعه کار شایسته را پیشنهاد کرد. هرندی (۱۳۸۳) ضمن تعریف کار شایسته به‌عنوان مفهومی جامع برای سنجش وضعیت اشتغال کشور و تبیین ابعاد گوناگون آن، نماگرهای آماری پیشنهادی برای اندازه‌گیری کار شایسته را توضیح داد و در پایان، مقادیر بعضی از نماگرهای کار شایسته کشور را - که امکان محاسبه آن وجود دارد - ارائه کرد؛ علاوه‌براین، هرندی و فلاح محسن‌خانی (۱۳۸۵)، با استفاده از مجموعه نماگرهای کار شایسته، میزان تبعیض جنسی در بازار کار ایران را در ابعاد مختلف محاسبه و روند تغییرهای آن در طی زمان را بررسی کرد. وی پس از معرفی تمامی نماگرهای کار شایسته و تشریح نماگرها در مورد جنسیت، به محاسبه ۱۱ نماگر پرداخت که امکان محاسبه آن‌ها طی دوره ۱۳۷۶ - ۱۳۸۲ وجود دارد. براساس نتایج، هرچند حضور زنان در بازار کار ایران روندی روبه‌رشد داشته است، هنوز زنان در بازار کار، موقعیت برابر با مردان ندارند. فیض‌پور و دیگران (۱۳۹۰) نیز در مطالعه خود ضمن بیان مبانی نظری کار شایسته و بررسی جایگاه کار شایسته در بازار کار ایران، این جایگاه را با کشورهای توسعه‌یافته منتخب مقایسه کردند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد شاخص‌های کار شایسته در بازار کار ایران، در مقایسه با این شاخص‌ها در کشورهای توسعه‌یافته، سطح بسیار نازلی دارد.

بنابراین، همان‌گونه که ملاحظه شد، در هیچ‌یک از مطالعه‌های مذکور و نیز سایر پژوهش‌ها، شاخص بازار کار مناطق شهری ایران محاسبه و مقایسه نشده است. هدف این پژوهش، محاسبه و مقایسه این شاخص‌هاست.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش جمع‌آوری داده‌ها میدانی است و وضعیت بازار کار مناطق شهری استان‌های کشور را از حیث نماگرهای کار شایسته بررسی می‌کند. در فرایند کار، ابتدا با استفاده از منابع موجود (مانند سالنامه‌ها و سایت مرکز آمار کشور)، داده‌های مورد نیاز موجود گردآوری شد. برای تلفیق نماگرهای کار شایسته و سنجش سطح توسعه بازار کار شایسته مناطق شهری می‌توان از روش‌های متعددی چون آنالیز اسکالوگرام^۲، تاکسونومی عددی^۳، تحلیل عاملی^۴، تحلیل خوشه‌ای^۵ و روش موریس^۶ بهره جست. با وجود این، در این مطالعه به‌منظور تعیین سطوح

1. Santo Andre
2. Analysis askalvgram
3. Numerical taxonomy
4. Factor analysis
5. Cluster analysis
6. Maurice method

توسعه بازار کار مناطق شهری کشور، روش تاپسیس به‌عنوان یکی از روش‌های رایج سطح‌بندی به‌کار رفت. پس از آن، به‌منظور سنجش وضعیت کار شایسته، از ۸ نماگر استفاده شد و با به‌کارگیری تکنیک تاپسیس - که در ادامه معرفی می‌شود - نماگرهای مذکور تلفیق شدند. سپس با محاسبه شاخص کار شایسته برای مناطق شهری هریک از استان‌ها در دوره مورد بررسی، بازار کار مناطق شهری کشور تجزیه و تحلیل شد.

معرفی روش تاپسیس

یکی از این روش‌های رتبه‌بندی - که قدرت بالایی در تفکیک گزینه‌ها دارد - «تکنیک رتبه‌بندی ترجیحات براساس شباهتشان به راه‌حل ایده‌آل»^۱ است که به‌اختصار با نام تاپسیس شناخته شده است. این روش، از جمله راه‌حل‌های فاصله‌محور است که اولین بار هوانگ و یون^۲ (۱۹۸۱) آن را ارائه کردند. تاپسیس یکی از معروف‌ترین روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه است که به‌طور گسترده در موقعیت‌های تصمیم‌گیری واقعی به‌کار گرفته می‌شود. این روش، یک روش چندمعیاره برای شناسایی راه‌حل‌ها از میان مجموعه محدودی از گزینه‌ها بر پایه کمیته‌سازی فاصله از راه‌حل ایده‌آل مثبت و به‌حداکثر رساندن فاصله از راه‌حل ایده‌آل منفی است (یانگ و هوانگ، ۲۰۰۷: ۱۲۹). به‌عبارت ساده‌تر، در این روش، گزینه انتخابی باید کمترین فاصله را با راه‌حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن، A^+) و بیشترین فاصله را با راه‌حل ایده‌آل منفی (بدترین حالت ممکن، A^-) داشته باشد. به‌عبارت دیگر، فاصله گزینه‌ها از راه‌حل ایده‌آل مثبت و منفی محاسبه می‌شود و سپس گزینه‌ها برحسب اینکه دارای کمترین فاصله از ایده‌آل مثبت و بیشترین فاصله از ایده‌آل منفی باشند، رتبه‌بندی می‌شوند (هیپو^۳، ۲۰۰۰: ۵۲۷ - ۵۲۹). برای استفاده از این روش کافی است اطلاعات مربوط به فرایند تصمیم‌گیری در قالب یک ماتریس تصمیم خلاصه شود؛ به‌طوری‌که دربرگیرنده گزینه‌های تصمیم A_i ، شاخص‌های تصمیم (X_j) ، مقادیر شاخص‌ها برای هر گزینه (X_{ij}) و وزن شاخص‌ها (W_j) باشد.

جدول ۲. ماتریس تصمیم

	وزن‌ها	W_1	W_r	...	W_n
شاخص‌ها		X_{11}	X_{r1}	...	X_{n1}
گزینه‌ها		X_{11}	X_{r1}	...	X_{n1}
	A_1	X_{11}	X_{r1}	...	X_{n1}
	A_r	X_{r1}	X_{rr}	...	X_{rn}
		⋮	...		⋮
	⋮	⋮	...		⋮
		⋮	...		⋮
	A_m	X_{m1}	X_{mr}	...	X_{mn}

منبع: محمدی، ۱۳۹۰

پیش از بیان مراحل روش تاپسیس، با توجه به اطلاعات خلاصه‌شده در جدول ۲، این روش دارای دو فرض اساسی و زیربنایی است که به‌صورت زیر بیان می‌شوند:

۱. برای هر شاخص، باید همواره مقادیر بالاتر بهتر باشند و مقادیر پایین‌تر، بدتر؛ بدین معنا که مطلوبیت هر شاخص با افزایش مقدار، به‌طور یکنواخت افزایش یابد.
۲. فاصله هر گزینه از ایده‌آل (یا از ایده‌آل منفی) ممکن است به‌صورت فاصله اقلیدسی (از توان دوم) یا به‌صورت

1. Technique for Order Preferences by Similarity to Ideal Solution

2. Hwang and Yoon

3. Hepu

مجموع قدر مطلق از فواصل خطی (معروف به فواصل بلوکی) محاسبه شود. این امر به میزان تبادل و جایگزینی در بین شاخص‌ها بستگی دارد (اصغرپور، ۱۳۸۱: ۲۶۰-۲۶۲).

الگوریتم تکنیک تاپسیس

مرحله اول: تبدیل ماتریس تصمیم‌گیری به ماتریس بدون مقیاس از طریق فرمول زیر:

$$n_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m X_{ij}^2}}, \forall i = 1, 2, \dots, m, j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

مرحله دوم: ایجاد ماتریس بدون مقیاس موزون

برای این کار، ماتریس مرحله اول در وزن هریک از معیارها (بردار W) ضرب می‌شود تا ماتریس بدون مقیاس موزون حاصل شود. بدین ترتیب:

$$V_{ij} = W_{ij} \cdot r_{ij}, i = 1, 2, \dots, m, j = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

مرحله سوم: مشخص کردن راه‌حل ایده‌آل و راه‌حل ایده‌آل منفی

برای گزینه ایده‌آل، A^+ و برای ایده‌آل منفی A^- را تعریف می‌کنیم:

$$A^+ = \left\{ \left(\max V_{ij} \mid j \in J \right), \left(\min V_{ij} \mid j \in J' \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = (V_1^*, V_2^*, \dots, V_j^*, \dots, V_n^*) \quad (3)$$

$$A^- = \left\{ \left(\min V_{ij} \mid j \in J \right), \left(\max V_{ij} \mid j \in J' \right) \mid i = 1, 2, \dots, m \right\} = (V_1^-, V_2^-, \dots, V_j^-, \dots, V_n^-) \quad (4)$$

به طوری که J و J' به ترتیب بیانگر شاخص‌های مثبت و منفی هستند (شاخص‌های مثبت، مواردی هستند که مقدار بیشتر آن‌ها و شاخص‌های منفی مواردی که مقدار کمتر آن‌ها مطلوب‌تر است).

مرحله چهارم: محاسبه اندازه جدایی (فاصله)

فاصله گزینه i ام با استفاده از روش اقلیدسی به این قرار است:

$$d_{i+} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^*)^2}, i = 1, 2, \dots, m \quad (5)$$

$$d_{i-} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2}, i = 1, 2, \dots, m \quad (6)$$

مرحله پنجم: محاسبه نزدیکی نسبی A_i به راه‌حل ایده‌آل:

این نزدیکی نسبی بدین صورت تعریف می‌شود:

$$cl_{i+} = \frac{d_{i-}}{d_{i+} + d_{i-}}, 0 \leq cl_{i+} \leq 1, i = 1, 2, \dots, m \quad (7)$$

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، چنانچه $A_i = A^+$ شود، $d_i = 0$ و در این صورت $cl_{i+} = 1$ است. این درحالی است که اگر $A_i = A^-$ باشد، $d_i = 0$ و $cl_{i+} = 0$ است؛ بنابراین، هراندازه که گزینه A_i به راه‌حل ایده‌آل نزدیک‌تر باشد، ارزش cl_{i+} به واحد نزدیک‌تر می‌شود.

مرحله پایانی: رتبه‌بندی گزینه‌ها

بر اساس ترتیب نزولی می‌توان گزینه‌های موجود را از مسئله مفروض رتبه‌بندی کرد (زیاری و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۴-۲۶).

یافته‌ها و بحث

به‌منظور تعیین درجه توسعه‌یافتگی مناطق شهری کشور از حیث کار شایسته، از هشت نماگر- که امکان دسترسی به داده‌های آن‌ها در مناطق شهری ایران در دو مقطع زمانی ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ میسر بود- استفاده شد. این نماگرها عبارت‌اند از: نرخ مشارکت اقتصادی، نرخ بیکاری، نرخ بیکاری جوانان، نسبت اشتغال به جمعیت، میزان کار با ساعات بیش‌ازحد، تعداد زنان با مزد و حقوق در بخش صنعت، تعداد زنان با مزد و حقوق در بخش کشاورزی و تعداد زنان با مزد و حقوق در بخش خدمات. با استفاده از روش تاپسیس و نماگرهای هشت‌گانه، سطح توسعه بازار کار مناطق شهری کشور از حیث کار شایسته در سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ در جدول ۳ آمده است. تفاوت‌ها در سطح شاخص کار شایسته هر استان طی این دو مقطع زمانی نیز موضوع نمودار ۱ است.

جدول ۳. رتبه‌بندی درجه توسعه بازار کار مناطق شهری کشور از حیث کار شایسته (۱۳۸۴ و ۱۳۸۸)

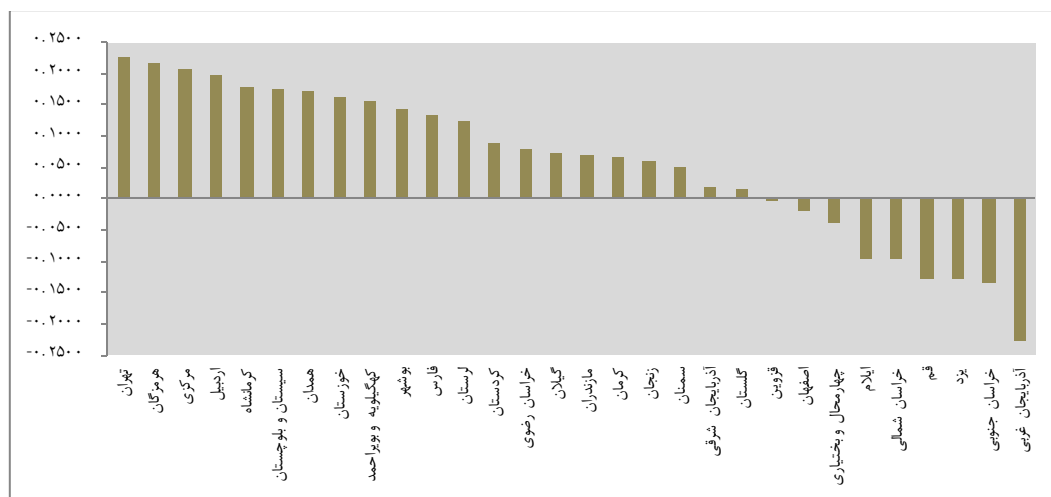
سال و رتبه		استان	رتبه	
رتبه	۱۳۸۸		رتبه	۱۳۸۴
۱	۰/۶۰	سیستان و بلوچستان	۱	۰/۵۳۴
۲	۰/۵۵	آذربایجان شرقی	۲	۰/۵۱۱
۳	۰/۴۹	گیلان	۳	۰/۵۰۰
۴	۰/۴۱	اصفهان	۴	۰/۴۳۳
۵	۰/۴۰	اردبیل	۵	۰/۴۲۸
۶	۰/۳۷	قم	۶	۰/۴۲۰
۷	۰/۳۷	مرکزی	۷	۰/۳۹۵
۸	۰/۳۶	کهگیلویه و بویراحمد	۸	۰/۳۹۱
۹	۰/۳۵	چهارمحال و بختیاری	۹	۰/۳۰۹
۱۰	۰/۳۵	تهران	۱۰	۰/۲۷۱
۱۱	۰/۳۳	زنجان	۱۱	۰/۲۶۶
۱۲	۰/۳۳	هرمزگان	۱۲	۰/۲۵۷
۱۳	۰/۳۱	کرمانشاه	۱۳	۰/۲۳۱
۱۴	۰/۳۰	همدان	۱۴	۰/۲۲۸
۱۵	۰/۲۸	آذربایجان غربی	۱۵	۰/۲۰۶
۱۶	۰/۲۸	لرستان	۱۶	۰/۲۰۶
۱۷	۰/۲۸	خوزستان	۱۷	۰/۱۷۵
۱۸	۰/۲۷	یزد	۱۸	۰/۱۷۲
۱۹	۰/۲۶	بوشهر	۱۹	۰/۱۶۰
۲۰	۰/۲۵	خراسان رضوی	۲۰	۰/۱۵۶
۲۱	۰/۲۵	فارس	۲۱	۰/۱۴۰
۲۲	۰/۲۵	گلستان	۲۲	۰/۱۳۴
۲۳	۰/۲۴	مازندران	۲۳	۰/۱۳۳
۲۴	۰/۲۳	قزوین	۲۴	۰/۱۲۷
۲۵	۰/۲۲	کردستان	۲۵	۰/۱۲۱
۲۶	۰/۲۱	ایلام	۲۶	۰/۱۱۸
۲۷	۰/۲۱	کرمان	۲۷	۰/۱۱۷
۲۸	۰/۱۷	خراسان شمالی	۲۸	۰/۱۱۷
۲۹	۰/۱۷	سمنان	۲۹	۰/۱۱۷
۳۰	۰/۱۲	خراسان جنوبی	۳۰	۰/۱۱۵

منبع: نگارندگان

همان گونه که ملاحظه می‌شود، در سال ۱۳۸۴ از بین مناطق شهری استان‌های کشور، مناطق شهری آذربایجان شرقی و هرمزگان به ترتیب با میزان شاخص کار شایسته ۰/۵۳۴ و ۰/۱۱۵ به‌عنوان برخوردارترین و محروم‌ترین مناطق شناخته شده‌اند. این درحالی است که در سال ۱۳۸۸ از بین مناطق شهری ۳۰ استان کشور، مناطق شهری استان‌های سیستان و بلوچستان و خراسان جنوبی با میزان شاخص کار شایسته، به ترتیب ۰/۶ و ۰/۱۲ برخوردارترین و محروم‌ترین مناطق شهری بوده‌اند.

با احتساب متوسط شاخص کار شایسته در کل کشور در سال ۱۳۸۴ (۰/۲۵)، مناطق شهری استان‌های آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، قم، اصفهان، سیستان و بلوچستان، گیلان، یزد، چهارمحال و بختیاری، ایلام، زنجان، خراسان شمالی و خراسان جنوبی در زمره استان‌های با مناطق شهری برخوردار از حیث کار شایسته و مناطق شهری استان‌های گلستان، قزوین، کهگیلویه و بویراحمد، اردبیل، خراسان رضوی، مازندران، مرکزی، لرستان، کرمان، کرمانشاه، کردستان، همدان، تهران، خوزستان، سمنان، بوشهر، فارس و هرمزگان در گروه مناطق شهری محروم از این نظر تلقی می‌شوند. این درحالی است که در سال ۱۳۸۸ متوسط شاخص کار شایسته مناطق شهری با افزایش تقریبی ۰/۰۶ به حدود ۰/۳۱ افزایش یافت و با این میزان، مناطق شهری استان‌های آذربایجان شرقی، اصفهان، سیستان و بلوچستان، گیلان، اردبیل، قم، مرکزی، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال و بختیاری، تهران، زنجان، هرمزگان، کرمانشاه و همدان، از نظر شاخص کار شایسته در گروه استان‌های برخوردار و مناطق شهری استان‌های آذربایجان غربی، خوزستان، یزد، لرستان، بوشهر، خراسان رضوی، فارس، گلستان، مازندران، قزوین، کردستان، ایلام، کرمان، سمنان، خراسان شمالی و خراسان جنوبی در زمره استان‌های محروم از این حیث قرار می‌گیرند.

نمودار ۱ نیز تغییرهای شاخص کار شایسته مناطق شهری استان‌ها را در دو مقطع زمانی ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، طی این دوره زمانی، وضعیت کار شایسته ۲۲ استان کشور به‌طور متوسط بهبود یافته است. این در حالی است که هشت استان کشور نیز از این حیث، وضعیت نامناسب‌تری داشته‌اند.



نمودار ۱. تفاوت‌ها در سطح شاخص کار شایسته هر استان طی دو مقطع ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸

بیشترین تغییرها در این دوره، در سه استان تهران، هرمزگان و مرکزی است و این استان‌ها بیش از ۰/۲ شاخص کار شایسته خود را ارتقا داده‌اند. این درحالی است که در طیف دیگر، بدترین وضعیت مربوط به استان آذربایجان غربی است و سه استان خراسان جنوبی، یزد و قم از این حیث در ردیف‌های بعدی قرار گرفته‌اند؛ بنابراین، اگرچه شاخص کار شایسته در سال ۱۳۸۸ در مقایسه با سال ۱۳۸۴ در اکثر استان‌ها بهبود یافته است، همچنان می‌توان تمایزهای منطقه‌ای عمده‌ای را در تغییرهای شاخص کار شایسته مناطق شهری مشاهده کرد. این یافته بیانگر آن است که برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای بازار کار، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر در راستای ایجاد تعادل‌های منطقه‌ای، علی‌رغم بهبود در سطح ملی است.

نتیجه‌گیری

اگرچه بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری، موضوع پژوهش‌های گسترده است، براساس ادبیات جدید ارزیابی عملکرد بازار، تنها وضعیت اشتغال و بیکاری یا به عبارتی، کمیت بازار کار مدنظر نیست و کیفیت نیز در این زمینه نقشی اساسی دارد. این رویکرد به بازار کار، از اواخر دهه ۱۹۹۰ به شکل‌گیری مفهوم کار شایسته منجر شده است. با وجود این، در هیچ‌یک از پژوهش‌ها در ایران، شاخص کار شایسته مناطق شهری کشور محاسبه نشده است. براین‌اساس، این مطالعه با تلفیق نماگرهای کار شایسته با به‌کارگیری روش تاپسیس و محاسبه شاخص کار شایسته به تفکیک مناطق شهری کشور، بازار کار این مناطق را ارزیابی و مقایسه کرده است. این مطالعه برای دو مقطع زمانی ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ به‌عنوان سال‌های ابتدایی و انتهایی برنامه چهارم طراحی شده و برای سنجش شاخص کار شایسته، از هشت معیار اساسی نرخ مشارکت اقتصادی، نرخ بیکاری، نرخ بیکاری جوانان، نسبت اشتغال به جمعیت، میزان کار با ساعات بیش‌ازحد، تعداد زنان مزدبگیر در بخش صنعت، تعداد زنان مزدبگیر در بخش کشاورزی و تعداد زنان مزدبگیر در بخش خدمات استفاده شده است. تلفیق شاخص‌های مذکور نیز با استفاده از روش تاپسیس صورت گرفته است. نتایج نشان می‌دهد میانگین کار شایسته در بازار کار مناطق شهری ایران، از حدود ۰/۲۵ در سال ابتدایی برنامه چهارم به نزدیک ۰/۳۱ در سال پایانی آن افزایش و انحراف معیار آن در بین استان‌ها کاهش یافته است. این دو تغییر موجب کاهش ضریب تغییرات کار شایسته در فاصله این دو مقطع زمانی به‌نحوی بارز شده است که همگرایی مناطق کشور از حیث کار شایسته را نشان می‌دهد. با وجود این، تغییرها در شاخص کار شایسته مناطق شهری استان‌ها در دو مقطع زمانی ۱۳۸۴ و ۱۳۸۸ نشان می‌دهد طی این دوره زمانی، وضعیت کار شایسته ۲۲ استان کشور بهبود یافته است. این درحالی است که هشت استان کشور نیز از این حیث وضعیت نامناسب‌تری را تجربه کرده‌اند. براین‌اساس، علی‌رغم بهبود شاخص کار شایسته در سال ۱۳۸۸ در مقایسه با سال ۱۳۸۴ در اکثر استان‌ها، همچنان می‌توان تمایزهای منطقه‌ای عمده‌ای را در تغییرهای رخ‌داده شاخص کار شایسته مناطق شهری مشاهده کرد. این یافته نشان می‌دهد برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای بازار کار، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر در راستای ایجاد تعادل‌های منطقه‌ای علی‌رغم بهبود در سطح ملی است.

منابع

۱. اصغرپور، محمدجواد، ۱۳۸۱، **تصمیم‌گیری‌های چندمعیاره**، چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
۲. بختیاری، صادق، ۱۳۸۹، **کار شایسته در بازار کار ایران**، فصلنامه راهبرد، شماره ۵۷، صص ۶۳-۸۳.
۳. پژوهشکده آمار، ۱۳۸۴، **شاخص‌های کار شایسته در ایران**، گروه پژوهشی طرح‌های فنی و روش‌های آماری، تهران.
۴. زیاری، کرامت‌الله و دیگران، ۱۳۸۹، **بررسی و رتبه‌بندی درجه توسعه‌یافتگی شهرستان‌های استان خراسان رضوی با استفاده از تکنیک تاپسیس**، مجله پژوهش‌های جغرافیای انسانی، شماره ۷۲، صص ۱۷-۳۰.
۵. فیض‌پور، محمدعلی و دیگران، ۱۳۹۰، **کار شایسته و جایگاه آن در اقتصاد در حال گذار ایران**، مجموعه مقالات اولین همایش گذار اقتصادی و توسعه پایدار، اصفهان.
۶. فیض‌پور، محمدعلی و دیگران، ۱۳۹۱، **بررسی شاخص‌های کار شایسته در استان آذربایجان غربی**، مجموعه مقالات کنفرانس ملی اقتصاد ارومیه.
۷. محمدی، علی، ۱۳۹۰، **کاربرد مقایسه‌ای روش‌های تاپسیس تخصیص خطی و تاکسونومی در ارزیابی مالی**، مجله پژوهشنامه اقتصادی، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۲۷۳-۳۰۲.
۸. مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸، **نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۸۷**، تهران.
۹. مرکز آمار ایران، **سالنامه آماری کشور در سال‌های مختلف**.
۱۰. هرندی، فاطمه، ۱۳۸۳، **کار شایسته و نماگرهای آن در ایران**، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۶، صص ۳۷-۶۶.
11. Anker, R., et al., 2002, **Measuring Decent Work with Statistical Indicators**, Geneva, International Labour Office (ILO).
12. Asgharpour, A., 2002, **Multi-Criterion Decision-Making**, Second Edition, Tehran University Press, Tehran. (In Persian)
13. Bakhtiyari, S., 2010, **Decent Work in Labour Market of Iran**, Journal of Rahbord, No. 57, PP. 63-83. (In Persian)
14. Hepu, D. Y., Chung-Hsing and Willis, R. J., 2000, **Inter-company Comparison Using Modified TOPSIS with Objective Weights**, Computer and Operations Research, Vol. 27, No. 10, PP. 527-529.
15. Feizpour, M. A., et al., 2011, **Decent Work and its Position in the Transition Economy of Iran**, Proceedings of the Conference on Sustainable Development and the Economic Transition, Isfahan. (In Persian)
16. Feizpour, M. A., et al., 2012, **Reviews the Indicators of Decent Work in West Azerbaijan Province**, Proceedings of the National Conference of Uremia Economic.
17. Harandi, F., 2004, **Decent Work and Its Indicators in Iran**, Journal of Planning and Budget, No. 86, PP. 37-66. (In Persian)
18. ILO, 2003, **Key Features of National Social Dialogue**, Geneva, International Labour Office.
19. ILO, 1999, **Decent Work, Report of the Director General to the International Labour Conference**, 87th Session.
20. Mohammadi A., 2011, **Comparison Application of Linear Allocation TOPSIS and Taxonomic Methods in Financial Assessment**, Economic Research, Vol. 11, No. 1, PP. 273-302. (In Persian)
21. Statistical Center of Iran, 2009, **Labour Survey Results in 2008**, Tehran. (In Persian)
22. Statistical Center of Iran, 2005-2009, **Statistical Yearbook**. (In Persian)
23. Yang, T. and Hung, C. C., 2007, **Multiple-Attribute Decision Making Methods for Plant Layout Design Problem**, Robotics and Computer- Integrated Manufacturing, Vol. 23, No. 1, PP. 126-137.
24. Ziyari, K., et al, 2008, **Review and Ranking the Degree of Development of Khorasan Razavi Province Using TOPSIS Technique**, Human Geography Research, No. 72, PP. 17-30. (In Persian)
25. Institute of Statistics, 2005, **Decent Work Indicators in Iran, Research Group of Technical Designs and Statistical Methods**, Tehran. (In Persian)