

## بازار کار دوگانه

## Dual Labour Market

قوانین کار و تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. بازار کار اولیه خود به دو سطح پایین (کارکنان یقه آبی) و بالا (کارکنان یقه سفید) تقسیم می‌شود. کارگران یقه سفید و یقه آبی در درون یک شرکت به شیوه‌های مختلفی ارتقا می‌یابند و به نردبان‌های پیشرفت متفاوتی دسترسی دارند. رأس هرم تخصصی و مشاغل مدیریتی یا به قول گالبرایت «تکنوکرات‌ها» قشر بالای بخش متشکل را دربرمی‌گیرد (Cain, 1975).

اقلیت‌های قومی و مذهبی عموماً به بخش ثانویه جذب می‌شوند به نحوی که برخی مشاغل صرفاً به برخی اقوام تعلق می‌گیرد. از نظر جنسیتی نیز مشاغل تقسیم می‌شوند؛ به نحوی که بعضی کارها صرفاً مردانه یا زنانه به حساب می‌آیند. عموماً مشاغل زنانه، در مقایسه با مشاغل مردانه، مزدهای پایین‌تری دارند. از آنجاکه بازار کار رقابتی و شفاف نیست و مبادله براساس اطلاعات متقارن میان عرضه‌کنندگان و متقاضیان نیروی کار انجام نمی‌پذیرد، نهادهایی چون تشکلهای کارگری و کارفرمایی و قانون کار در این بازار نقش مهمی ایفا می‌کنند. در بخش متشکل (اولیه) مجموعه‌ای از قوانین رسمی (مکتوب) و غیررسمی (عرفی)، ساختار مزد، طبقه‌بندی مشاغل، رضایت شغلی، روابط کار و قابلیت تحرک در نردبان شغلی عملکرد بازار کار را مشخص می‌سازد. دستمزدها با مشاغل پیوند دارند و عمدتاً تحت تأثیر فرایند نهادی قرار می‌گیرند تا نیروهای بازاری. انواع مزایای شغلی در بازار کار اولیه، خروج نیروی کار از بنگاه را دشوار می‌سازد؛ به همین دلیل جابه‌جایی نیروی کار در بخش متشکل بسیار محدود است. در مقابل مهم‌ترین ویژگی‌های بخش غیرمتشکل در بازار کار عبارتند از: فقدان نیروی کار متخصص و ماهر، به‌کارگیری شیوه‌های تولید کاربر و استفاده بسیار محدود از سرمایه فیزیکی، ماشین‌آلات و تجهیزات مدرن، عدم وجود تشکلهای کارگری، پرداخت به صورت کارمزدی و جابه‌جایی فراوان نیروی کار؛ به همین دلیل در این گونه مشاغل انگیزه برای نوآوری و خلاقیت وجود ندارد. بازارهای دوگانه غالباً در کنار هم و به طور همزمان عمل می‌کنند. بازار کار غیرمتشکل (ثانویه) به دلیل تأثیر عوامل فنی و عرفی، از جمله ارشادیت، طبقه‌بندی شغلی، مهارت شغلی، آموزش و تحصیلات، قادر به رقابت با بازار کار متشکل نیست (Reich, 2009).

ساختار دوگانه بازار کالاها و خدمات شامل بنگاه‌های بزرگ و قدرتمند با تکنولوژی‌های پیشرفته در مرکز فعالیت‌های اقتصادی و بنگاه‌های کوچک و متوسط با فناوری‌های کاربر و

برخلاف نظریات نئوکلاسیکی - که برای ساده کردن تحلیل‌ها بر وجود بازار کار همگن و رقابتی استوار است - شواهد تجربی نشان می‌دهند که در اکثر کشورهای جهان بازارهای کار به طور سیستماتیک به گروه‌هایی ناممکن تقسیم می‌شوند که از یکدیگر مجزا بوده و با یکدیگر رقابت نمی‌کنند. هر بازار کار معین در اثر پویایی رقابتی، تحولات تکنولوژیک و فشارهای نهادی به وجود می‌آید. در این نظریات هم دستمزد و هم سطح اشتغال تحت تأثیر شبکه به هم پیچیده‌ای از نیروهای نهادی قرار دارند. به طور مثال میان کارگران کشاورزی و کارگران صنعتی مشابهت ناچیزی وجود دارد. گروهی از اقتصاددانان بر وجود دوگانگی در بازار کار تأکید دارند. براساس این دیدگاه بازار کار به دو بخش بزرگ، موازی و غیرقابل رقابت تقسیم می‌شود: بخش اولیه و بخش ثانویه، یا بخش متشکل و غیرمتشکل و یا بخش رسمی و غیررسمی، که در ادبیات اقتصادی دوگانگی بازار کار نامیده می‌شود. عواملی چون نژاد، جنسیت، سطح تحصیلات و بخش‌های اقتصادی بر وضعیت بازار کار تأثیر می‌گذارد؛ و گروه‌های مختلف کارگری در بازارهای کار متفاوتی جذب می‌شوند (Reich et al., 1973; Gordon, 1972).

از دهه ۱۹۶۰، وجود فقر شدید و بیکاری در مناطق شهری توجه اقتصاددانان را به خود جلب کرد. تفاوت میان شرایط کار در بنگاه‌های بزرگ و کوچک زمینه ساز شکل‌گیری نظریه بازار کار دوگانه گردید. براساس نظریه دوگانگی بازار کار، علاوه بر ویژگی‌هایی چون مهارت و دانش کارگران، سطح تکنولوژی مورد استفاده در بنگاه و استراتژی کارفرمایان نیز بر شرایط بازار کار تأثیر می‌گذارد. بنابراین دوگانگی بازار کار بر تفاوت‌های ساختاری در طرف تقاضا برای نیروی کار تأکید دارد، و حضور کارگران در بخش متشکل یا غیرمتشکل صرفاً ناشی از تفاوت‌های نیروی کار نیست.

مشاغل بخش اولیه (متشکل)، در مقایسه با بخش ثانویه (غیرمتشکل)، دستمزد و ثبات شغلی نسبتاً بالایی دارند؛ از امکان ارتقا و پیشرفت بیشتری برخوردارند و تحت پوشش

Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation.  
*American Economic Review*, 63(2), 359-365.

زهرا کریمی موعاری

گروه علوم اقتصادی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری،  
دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

سرمایه اندک در پیرامون، به شکل گیری بازار کار دوگانه منجر می شود (Reich et al., 1973). شاغلین بنگاه های بزرگ و قدرتمند عموماً در بازار کار متشکل و رسمی جای دارند. این دسته از بنگاه ها با استفاده از اهرم های نفوذ سیاسی، حقوقی و مالی می توانند سهم بزرگ و پایداری را در بازار کالا به خود اختصاص دهند و از مزایای تولید انبوه با تکنولوژی پیشرفته، صرفه جویی های مقیاس بهره می برند، حاشیه سود بالاتری دارند و قادرند که نوسانات تقاضا در بازار را با تغییر در موجودی انبار پاسخ دهند. به همین جهت کارکنان چنین مؤسساتی از ثبات و امنیت شغلی بالایی برخوردارند. برخلاف شاغلین بنگاه های بزرگ، کارکنان بنگاه های کوچک و متوسط غالباً در بازار کار ثانویه یا غیرمتشکل جای دارند؛ زیرا بنگاه های کوچک و متوسط که سهم کمی از بازار را در اختیار دارند، به شدت تحت تأثیر نوسانات تقاضا قرار می گیرند. در این گونه بنگاه ها، تعداد شاغلین و مزد کارکنان با نوسانات بازار به سرعت تعدیل می شود. از این رو مزدهای پایین و بی ثباتی و عدم امنیت شغلی از ویژگی های اصلی شاغلین در بازار کار ثانویه یا غیرمتشکل است (Fine, 1998). مشاغل در بازار کار اولیه غالباً به دوران طولانی آموزش حین کار و تخصص های ویژه نیازمندند در حالی که در بازار کار ثانویه غالب کارکنان سطح مهارتی پایینی دارند. به همین دلیل بازار کار اولیه عموماً مشاغل باثبات در بخش عمومی یا شرکت های بزرگ و صنایع با پوشش وسیع اتحادیه های کارگری را دربرمی گیرد؛ در حالی که بازار کار ثانویه عموماً بنگاه های کوچک خارج از پوشش اتحادیه های کارگری را شامل می شود.

#### کتاب شناسی

- Cain, G. G. (1975). The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Orthodox Theory. *The American Economic Review*, 65(2), 16-22.
- Fine, B. (1998). *Labour Market Theory: A Constructive Reassessment*. Routledge.
- Gordon, D. M. (1972). *Theories of Poverty and Underemployment: Orthodox, Radical and Dual Labor Market Perspectives*. Lexington,
- Reich, M. (Ed.). (2009). *Segmented Labor Markets and Labor Mobility*. Edward Elgar.
- Reich, M., Gordon, D. M., and Edwards, R. C. (1973). Dual