

نگار مکمل نرخ بیکاری برای بیان وضعیت بازار کار

فاطمه هرنزی

مریم جوادی

گروه پژوهشی طرح‌های فنی و روش‌های آماری

پژوهشگاه آمار

زمستان ۱۳۸۸

پیش‌گفتار

هر چند امروزه نماگر نرخ بیکاری به عنوان متداول‌ترین نماگر بازار کار، توسط اکثریت کشورها محاسبه و اعلام می‌شود اما در عین حال همواره از سوی برخی از کارشناسان مسائل بازار کار در معرض سخت‌ترین انتقادهای بوده است. این افراد معتقد هستند که نرخ بیکاری قادر نیست میزان واقعی مشکل اشتغال در جامعه را نشان دهد. با اذعان به محدودیت‌های نرخ بیکاری به عنوان اصلی‌ترین نماگر بازار کار در بسیاری از کشورها و با در نظر گرفتن این نکته که این نماگر به تنهایی نمی‌تواند وضعیت بازار کار را به نحو مناسبی منعکس نماید (به‌ویژه برای زنان)، سازمان بین‌المللی کار نیاز به معیاری استاندارد به عنوان مکمل نرخ بیکاری برای اندازه‌گیری میزان کم بهره‌گیری از نیروی کار را تایید و تهیه‌ی آن را در دستور کار خود قرار داد.

با توجه به اینکه مسایل مبتلا به نرخ بیکاری در ایران نیز همانند اغلب کشورهای در حال توسعه، وجود دارد، پژوهشکده‌ی آمار انجام یک طرح پژوهشی با هدف تعریف و محاسبه‌ی نماگری جدید به عنوان نماگر مکمل نرخ بیکاری کشور را در دستور کار قرار داد. از طریق این نماگر، دست اندرکاران مسائل بازار کار کشور، شناخت بهتری از وضعیت این بازار در زمینه‌ی میزان کمبود فرصت‌های شغلی و میزان اشتغال کم بهره به دست می‌آورند که علاوه بر این که می‌تواند در اتخاذ سیاست‌های درست برای حل مشکلات بازار کار، مفید واقع شود، انتظار می‌رود بتواند بسیاری از نقدهایی را که در حال حاضر متوجه نرخ بیکاری رسمی کشور است، مرتفع سازد.

در گروه مطالعاتی طرح مذکور، سرکار خانم فاطمه هرنندی به عنوان مجری طرح و خانم مریم جوادی به عنوان همکار عضویت داشتند که بدین‌وسیله از زحمات یکایک این افراد تشکر و قدردانی می‌شود. داوری طرح نیز به عهده‌ی جناب آقای دکتر مهران بوده است که بدین‌وسیله از راهنمایی‌های ایشان تشکر و قدردانی می‌شود.

گروه پژوهشی طرح‌های فنی و روش‌های آماری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل ۱- مقدمه
۳	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ تاریخچه
۸	۳-۱ استانداردهای بین‌المللی
۱۱	۱-۳-۱ نماگر کم بهره‌گیری از نیروی کار (Labor underutilization)
۱۸	۴-۱ معیارهای مکمل نرخ بیکاری در کشورهای منتخب
۱۹	۱-۴-۱ آمریکا
۲۱	۲-۴-۱ کانادا
۲۳	۳-۴-۱ استرالیا
۲۴	۴-۴-۱ ایرلند
۲۵	فصل ۲- نرخ بیکاری، نقدها و راهکارها
۲۷	۱-۲ مقدمه
۲۷	۲-۲ نقدها
۲۸	۳-۲ راهکارها
۲۸	۱-۳-۲ LU چارچوب
۳۱	۲-۳-۲ نماگرهای مکمل برای کمبود کار
۳۲	۳-۳-۲ طبقه‌بندی مجدد افراد با ساعات کار کوتاه
۳۵	۴-۳-۲ ماورای بیکاری
۴۳	فصل ۳- نماگر مکمل نرخ بیکاری
۴۵	۱-۳ مقدمه
۴۶	۲-۳ نماگر مکمل نرخ بیکاری ایران

۳-۳ اندازه‌گیری نماگر مکمل از طریق آمارگیری نیروی کار ۵۰

۳-۳-۱ تغییرات مورد نیاز در پرسشنامه ۵۰

۳-۳-۲ تفاوت تعاریف ۵۱

فصل ۴- بررسی کم بهره‌گیری از نیروی کار کشور در سال ۱۳۸۵ ۵۳

۴-۱ مقدمه ۵۵

۴-۲ یافته‌ها ۵۶

فصل ۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات ۶۷

۵-۱ مقدمه ۶۹

۵-۲ نتیجه‌گیری ۶۹

۵-۳ پیشنهادات ۷۲

مراجع ۷۳

علائم اختصاری ۷۹

فصل ١

مقدمه

۱-۱- مقدمه

هر چند امروزه نماگر نرخ بیکاری به عنوان متداول‌ترین نماگر بازار کار، توسط اکثریت کشورها محاسبه و اعلام می‌شود اما در عین حال همواره از سوی برخی از کارشناسان مسائل بازار کار در معرض سخت‌ترین انتقادهای بوده است. این افراد معتقد هستند که نرخ بیکاری قادر نیست میزان واقعی مشکل اشتغال در جامعه را نشان دهد. در پاره‌ای موارد، حتی اعلام کنندگان نرخ بیکاری از سوی برخی به دروغ‌گویی نیز متهم می‌شوند. مسائل مبتلابه این نرخ در کشورهای در حال توسعه بیشتر است (ILO، ۲۰۰۸ a) که با احتمال بسیار می‌توان آن را ناشی از این موضوع دانست که مفهوم بیکاری آن‌گونه که در سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی آمارشناسان کار (ILO، ۱۹۸۲) به تصویب رسیده است و تا به امروز نیز بدون تغییر باقی مانده است، برای توصیف وضعیت اشتغال به طور کلی و در این کشورها به طور خاص، به تنهایی کارایی لازم را ندارد.

با اذعان به محدودیت‌های نرخ بیکاری به عنوان اصلی‌ترین نماگر بازار کار در بسیاری از کشورها و با در نظر گرفتن این نکته که این نماگر به تنهایی نمی‌تواند وضعیت بازار کار را به نحو مناسبی منعکس نماید (به‌ویژه برای زنان)، سازمان بین‌المللی کار نیاز به معیاری استاندارد به عنوان مکمل نرخ بیکاری برای اندازه‌گیری میزان کم بهره‌گیری از نیروی کار را تایید و تهیه‌ی آن را در دستور کار خود قرار داد (ILO، ۲۰۰۸ c). به این منظور، دفتر آمار ILO در سال‌های اخیر، پروژه‌ای را آغاز نمود که هدف آن تهیه‌ی نماگری مرکب به عنوان مکمل نرخ بیکاری استاندارد است. هر چند برای تحلیل‌های عمیق‌تر و انجام تحقیقات موردی، نماگر مذکور باید این قابلیت را داشته باشد که به اجزای ریزتر نیز تقسیم شود.

در ایران نیز همانند اغلب کشورهای در حال توسعه، بازار کار سازمان یافته وجود ندارد و معمولاً شرایط به‌گونه‌ای است که روش‌های متعارف جستجوی کار (جستجو از طریق مؤسسات کاریابی یا مؤسسات آموزشی محل تحصیل)، کارایی لازم را ندارند که موجب می‌شود در برخی از موارد، امیدواری که افراد خواهان کار به یافتن شغل مناسب دارند در حدی نباشد که بتواند آن‌ها را به ادامه جستجوی فعالانه کار وادار نماید. بنابراین، برخی از افرادی که تمایل و آمادگی انجام کار را دارند به دلیل این که نمی‌توانند کار پیدا کنند و یا کار و کسبی برای خود به‌راه اندازند، ناامید شده و از جستجوی کار دست برمی‌دارند. به این ترتیب، بخشی از مازاد عرضه‌ی نیروی کار کشور به‌جای آن‌که به جمعیت بیکاران اضافه شوند (با توجه به ضوابط تعریف بیکاری)، به غیرفعالان اقتصادی می‌پیوندند. به علاوه برخی از افراد در جستجوی کار، قادر نیستند برای مدت طولانی بیکار بمانند زیرا تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری یا سایر برنامه‌های تامین اجتماعی قرار ندارند و عموماً از طرف خانواده نیز حمایت مالی نمی‌شوند (به دلیل عدم استطاعت مالی). اغلب این افراد، آمادگی قبول هر شغل موجود هستند و یا در صورت امکان به سراغ خوداشتغالی، آن هم

عمدتاً در بخش غیر رسمی می‌روند. بنابراین بخش دیگری از مازاد عرضه‌ی نیروی کار کشور به‌جای این که موجب افزایش تعداد افراد بیکار شود، با افزایش موارد اشتغال نامناسب، به صورت کاهش در دریافتی‌ها یا کاهش بهره‌وری نمود می‌یابد.

با توجه به این مسائل، پژوهشکده‌ی آمار با انجام یک طرح پژوهشی، تعریف و محاسبه‌ی نماگری جدید به عنوان نماگر مکمل نرخ بیکاری کشور را در دستور کار قرار داد با این هدف که از طریق این نماگر، دست اندرکاران مسائل بازار کار کشور، شناخت بهتری از وضعیت این بازار در زمینه‌ی میزان کمبود فرصت‌های شغلی و میزان اشتغال کم بهره به دست آورند که علاوه بر این که می‌تواند در اتخاذ سیاست‌های درست برای حل مشکلات بازار کار، مفید واقع شود، انتظار می‌رود بتواند بسیاری از نقدهایی را که در حال حاضر متوجه نرخ بیکاری رسمی کشور است، مرتفع سازد. به این منظور پس از مطالعه ادبیات موضوع و سوابق استفاده از نماگرهای مشابه در کشورهای منتخب، چگونگی تعریف این نماگر برای ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس با توجه به اقلام مورد پرسش در آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران که منبع تهیه‌ی آمار رسمی نیروی کار کشور است، نسبت به محاسبه‌ی نماگر مذکور در شرایط موجود اقدام می‌شود و در صورت نیاز، برای محاسبه‌ی دقیق‌تر این نماگر، سوالات اضافی برای درج در پرسشنامه‌ی آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران، پیشنهاد خواهد شد.

۱-۲- تاریخچه

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که موضوع آمار بیکاری از دومین کنفرانس بین‌المللی آمارشناسان کار (۱۹۲۵) در دستور کار ILO قرار داشته است. این کنفرانس توصیه‌هایی در زمینه‌ی تهیه آمار بیکاری از طریق بیمه بیکاری، داده‌های دفاتر اشتغال یا از طریق سرشماری‌های جمعیتی یا سایر آمارگیری‌های خاص از تمام یا نمونه‌ای از جمعیت را ارائه نمود (ILO، ۱۹۲۵).

در بحبوحه‌ی بحران بزرگ اقتصادی در سال ۱۹۳۳، موضوع اندازه‌گیری بیکاری به طور جدی تری مورد توجه قرار گرفت. در ابتدا گزینه‌های مختلفی به عنوان تعریف بیکاری مطرح شد که به دلیل ایراداتی که به آن‌ها وارد بود، مورد قبول واقع نشد (هاگن، ۲۰۰۸). از جمله این گزینه‌ها، پرسشی ساده از افراد فاقد کار در مورد "آمدگی" یا "تمایل" آن‌ها به انجام کار بود که به دلیل ذهنی بودن بیش از حد، ضابطه مناسبی تشخیص داده نشد. دیگر گزینه‌های مطرح، تعیین تعداد افراد فاقد کار از طریق میزان کاهش موارد اشتغال (تعداد افرادی که شغل خود را از دست داده‌اند) و یا شمارش موارد ثبت‌نام در دفاتر کارایی بود که به دلیل پوشش ناقص، هیچ یک از دو گزینه مورد قبول واقع نشد. علاوه بر تعریف بیکاری، چگونگی جمع‌آوری داده‌های آن نیز محل بحث بود زیرا روش‌های

نمونه‌گیری متداول در آن زمان، قابل اعتماد نبودند و سرشماری کامل نیز علاوه بر هزینه زیاد، مستلزم صرف زمانی طولانی برای پردازش داده‌ها بود که موجب می‌شد نتایج حاصل از آن برای تحلیل بازار کار جاری چندان مفید نباشد.

مطالعات بسیاری برای یافتن راه حل مناسب مسائل فوق‌الذکر انجام شد که نهایتاً در اواخر دهه‌ی ۱۹۳۰ به دو گشایش عمده در زمینه‌ی آمارهای اشتغال منجر شد.

(۱) مفهوم "فعالیت" (activity) به عنوان معیاری برای تعیین وضع اشتغال افراد به وجود آمد که مفهومی بسیار واقعی‌تر از مفاهیم ذهنی "تمایل به کار" یا "آمادگی به کار" بود و در نتیجه از پذیرش گسترده‌تر و روزافزونی به عنوان ضابطه‌ی تعریف بیکاری برخوردار شد. این مفهوم از اطلاعات مربوط به فعالیت‌های فرد (actions) برای تعیین وضع فعالیت او استفاده می‌کند به این ترتیب که اگر فرد طی یک دوره مشخص کار کرده، شاغل است؛ اگر نه در صورتی که طی دوره مذکور فعالانه در جستجوی کار بوده، بیکار است؛ و در غیر این صورت، غیر فعال اقتصادی است.

(۲) به دنبال پیشرفت‌های قابل توجه در فیلد آمار طی دهه‌ی ۱۹۳۰ که آمارشناسان را قادر به طراحی نمونه‌گیری‌های معتبر و همچنین استفاده از روش‌های برآورد مناسب نمود، نمونه‌گیری احتمالی به عنوان روش نمونه‌گیری که قادر به انتخاب نمونه‌ای معرف از جامعه‌ی مورد بررسی و ارائه‌ی برآوردهای با دقت بالا از ویژگی‌های جامعه‌ی مذکور است، از پذیرش گسترده‌ای در بین محققان برخوردار گردید. این روش‌ها کسب اطلاعات معتبر از طریق افراد و خانوارها را امکان‌پذیر نمود.

ترکیب این دو موضوع به تولد آمارگیری نمونه‌ای از جمعیت و نیروی کار، ابتدا در امریکا و به تدریج در سایر نقاط جهان منجر شد. سازمان بین‌المللی کار نیز به عنوان متولی ایجاد استانداردهای بین‌المللی در زمینه‌ی آمارهای کار در ششمین اجلاس آمارشناسان کار در ۱۹۴۷ (ILO، ۱۹۴۸)، قطعنامه‌ای را به تصویب رساند که در آن نیروی کار، اشتغال و بیکاری اصولاً بر مبنای فعالیت فرد طی دوره‌ی معینی تعریف می‌شد که پیشرفتی نسبت به تعریف آن‌ها بر مبنای مفهوم "کارکن سودمند" (Gainful worker) بود. در واقع تا قبل از این تاریخ، مفاهیمی همچون نیروی کار، اشتغال و بیکاری از منظر "فعالیت‌های سودمند" (Gainful activities) - فعالیت‌هایی که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به دریافتی، نقدی یا غیر نقدی منجر می‌شود - مشخص می‌شد.

در سال ۱۹۵۴، هشتمین کنفرانس بین‌المللی آمارشناسان کار، قطعنامه‌ی ICLS ششم را مورد بازنگری قرار داد (ILO، ۱۹۵۵) و علاوه بر تعاریف تفصیلی مفاهیم مذکور بر مبنای چارچوب نیروی کار (Labor force framework)، توصیه‌هایی در زمینه‌ی گستره و ماهیت آمارهایی که باید تولید شود، ارائه نمود. هر چند تعریف بیکاری از ۱۹۵۴ به صورت دوره‌ای مورد بازنگری قرار گرفته اما ضابطه‌ی اصلی آن (مبتنی بودن بر چارچوب نیروی کار)، همواره بدون تغییر باقی مانده است. بر این مبنای بیکار به فردی اطلاق می‌شود که طی دوره‌ی مرجع مورد نظر فاقد کار بوده، اقدامات مشخصی را برای پیدا کردن کار انجام داده و در صورت پیدا شدن کار، آماده برای انجام آن است.

در قطعنامه‌ی ICLS سیزدهم (ILO، ۱۹۸۳)، اغماض جزئی یا حذف کامل ضابطه‌ی جستجوی فعال در شرایطی که روش‌های قانونی جستجوی کار گستره‌ی محدودی دارد، بازار کار سازمان یافته نیست یا خوداشتغالی رواج دارد، امکان‌پذیر گردید. در واقع از آن‌جا که "جستجوی کار"، فرآیند جستجو برای اطلاعات در مورد بازار کار است، به عنوان ضابطه‌ی تعریف، هنگامی معنی دار است که کانال‌های تبادل اطلاعات بازار کار به صورت گسترده وجود داشته و استفاده شود و اکثریت جمعیت در سن کار به دنبال اشتغال مزدبگیری باشند.

مصوبات این قطعنامه که معیار عمل فعلی در مورد نیروی کار، اشتغال و بیکاری نیز می‌باشد (ILO، ۲۰۰۹a)، تعاریف بین‌المللی برای مفاهیم مذکور را درون محدوده‌ی تولید در سیستم حساب‌های ملی (SNA، UN، ۱۹۹۳)، ارائه نمود به نحوی که آمار نیروی کار، هم فاز آمار تولید گردید. به این ترتیب، اشتغال به افرادی برمی‌گردد که نیروی کار تولید کالاها و خدمات مشمول SNA را فراهم می‌کنند و بیکاری به افرادی برمی‌گردد که در جستجوی فرصتی برای تامین آن نیروی کار هستند. این قطعنامه همچنین اصول و ضابطه‌های عملیاتی برای طبقه بندی به اشتغال و بیکاری را ارائه نموده است. برای آگاهی از جزئیات بیشتر در مورد این استانداردها (ILO، ۲۰۰۹b) را ببینید.

طی ۵۰ ساله‌ی که از تعریف بیکاری می‌گذرد، علی‌رغم این که به دلیل نقدهایی که همواره به نرخ بیکاری وارد بوده، تلاش‌های زیادی هم در سطوح ملی و هم در سطح بین‌المللی به منظور تجدید نظر در تعریف بیکاری یا تکمیل آن با مفاهیم دیگری از قبیل اشتغال نامناسب (inadequate employment)، اشتغال ناقص آشکار و پنهان (visible and invisible underemployment)، اشتغال ناقص زمانی (time-related underemployment)، بیکاری گسترده (extended unemployment)، کمبود نیروی کار (labor shortage)، ذخیره نیروی کار (labor reserve) و ... انجام شده است، تعریف بیکاری پس از ICLS

سیزدهم بدون تغییر باقی مانده است. این تلاش‌ها نه تنها موجب تغییر تعریف بیکاری نشده بلکه حتی هیچ یک از نماگرهای مکمل پیشنهادی نیز توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب نکرده و امروزه در اکثریت قریب به اتفاق کشورهای جهان، نرخ بیکاری همچنان تنها نماگر مهم بازار کار است.

با این وجود به دلیل اهمیت موضوع و تداوم نقدها، سازمان بین‌المللی کار بازننگری اهمیت و چارچوب مفهومی آمار اشتغال و بیکاری را در دستور کار قرار داد. به این منظور در سال ۲۰۰۸، هم‌زمان با هجدهمین کنفرانس بین‌المللی آمارشناسان کار، ILO سمیناری را با حضور نمایندگان بیش از ۱۰۰ کشور به منظور انعکاس نقطه نظرها و مباحثه در زمینه‌ی ضرورت تجدید نظر، بهنگام سازی یا تکمیل مصوبات کنفرانس سیزدهم بویژه در مورد آمار اشتغال و بیکاری برگزار نمود تا بر اساس تجربیات حاصل از کاربرد چارچوب نیروی کار و تعاریف اشتغال و بیکاری به عنوان مبنای تولید آمار نیروی کار در سطوح ملی و بین‌المللی طی ۲۶ سالی که از ICLS سیزدهم گذشته و همچنین با توجه به تغییرات احتمالی در نیازهای کاربران یا در ساختار و عملکرد بازار کار، تصمیمات لازم اتخاذ شود. سرفصل برخی از موضوعات مورد بحث در این کنفرانس در ذیل آمده است (ILO, 2008)

- آیا چارچوب مفهومی طراحی شده در قطعنامه کنفرانس سیزدهم به عنوان مبنایی برای توصیف بازار کار مناسب بوده و آیا هنوز هم برای سیاست گذاری در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی مناسب است؟
- تعاریف اشتغال و بیکاری تا چه حد با آنچه که از دیدگاه کاربران و عامه مردم، اشتغال و بیکاری تلقی می‌شود، مطابقت دارد؟
- آیا وجود ارتباط بین مفهوم کار و محدوده‌ی تولید در SNA همچنان مطلوب است؟
- عناصر اصلی چارچوب نیروی کار شامل قواعد تقدم (اشتغال به بیکاری و بیکاری به غیرفعال بودن) و ضابطه‌ی یک ساعت کار در تعریف اشتغال، ضابطه‌ی جستجوی فعال و آمادگی جاری برای کار در تعریف بیکاری، و سست نمودن ضابطه‌ی جستجو (تعریف گسترده بیکاری)، چه مزایا و معایبی دارند؟
- آیا نیازی به ساخت معیارهای مکمل برای اشتغال، بیکاری و عدم فعالیت اقتصادی وجود دارد؟

از اهم مواردی که در پایان این سمینار به اتفاق آرا روی آن تاکید شد، لزوم حفظ تعاریف فعلی اشتغال، بیکاری و عدم فعالیت اقتصادی بود. به ویژه تاکید شد که ضابطه‌ی یک ساعت کار، به عنوان مولفه‌ای ضروری، شفاف و عملی باید در تعریف اشتغال حفظ شود. در مورد مفید بودن تعریف بیکاری به عنوان معیاری از فقدان مطلق کار نیز همین اعتقاد وجود داشت. هر چند ضرورت تهیه‌ی معیار(های) مکمل بویژه معیار(هایی) که بتواند مرز بین اشتغال و بیکاری، بین

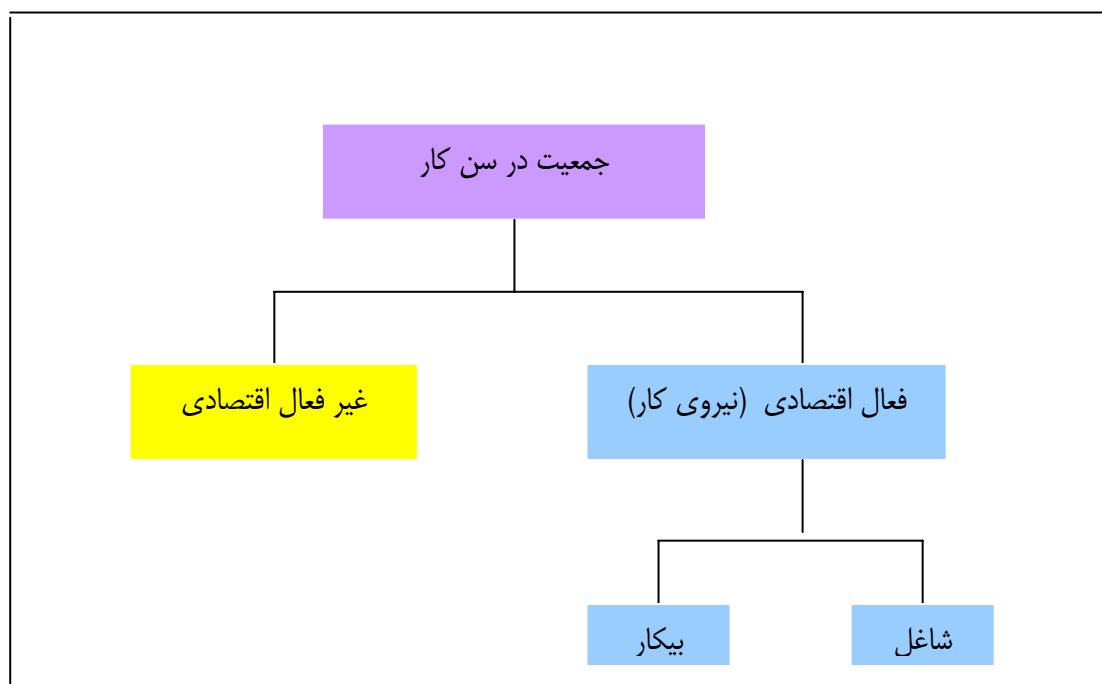
اشتغال و عدم فعالیت اقتصادی، و بین بیکاری و عدم فعالیت اقتصادی را نشان دهد، نیز مورد تاکید قرار گرفت. اهمیت حفظ ارتباط بین محدوده‌ی تولید در SNA و تعریف جمعیت فعال اقتصادی نیز مورد تاکید قرار گرفت.

یکی از مباحث مهم دیگری که در این سمینار نیز به آن اشاره شد (EUROSTAT، ۲۰۰۸) این بود که چارچوب نیروی کار، اساساً جنبه‌های اقتصادی بازار کار را منعکس می‌کند و اطلاع قابل توجهی در مورد جنبه‌های اجتماعی بازار کار ارائه نمی‌دهد. اما این اعتقاد نیز وجود داشت که بجای تغییر این چارچوب، لازم است نگاه مجدد یا شفافیت‌سازی در مورد برخی از ضوابط موجود انجام شود یا معیارهای مکمل جدید تهیه شود.

۱-۳- استانداردهای بین‌المللی

• چارچوب نیروی کار

استانداردهای بین‌المللی مربوط به اشتغال و بیکاری بر اساس چارچوب نیروی کار (ILO، ۱۹۸۳) است. بر اساس این چارچوب جمعیت در سن کار بر مبنای فعالیت‌های بازار کاریشان طی یک دوره‌ی مرجع کوتاه مدت معین - یک روز یا یک هفته - به سه رده شاغل، بیکار و غیرفعال اقتصادی تقسیم می‌شوند. نمودار زیر این چارچوب را به تصویر کشیده است.



شکل ۱-۱ چارچوب نیروی کار

این طبقه‌بندی مبتنی بر یک قاعده‌ی تقدم است که بر اساس آن اشتغال به بیکاری و بیکاری به عدم فعالیت اقتصادی حق تقدم دارد.

• اشتغال

بر اساس تعریف بین‌المللی اشتغال، تمامی افراد در سن کار که طی دوره‌ی مرجع، دارای اشتغال مزدبگیری یا خود اشتغالی با تعریف زیر باشند، "شاغل" محسوب می‌شوند.

- اشتغال مزدبگیری

○ "حاضر در کار": افرادی که طی دوره‌ی مرجع، به منظور دریافت حقوق یا دستمزد به صورت نقدی یا جنسی **کاری** انجام دادند.

○ "دارای شغل اما غایب از کار": افرادی که اخیراً در شغل فعلی خود کار کرده‌اند و طی دوره‌ی مرجع، موقتا از کار غایب بودند اما پیوند رسمی با شغل خود دارند.

- خوداشتغالی

○ "حاضر در کار": افرادی که طی دوره‌ی مرجع، به منظور کسب سود نقدی یا جنسی برای خود یا خانواده‌ی خود **کاری** انجام دادند.

○ "دارای کسب و کار اما غایب از کار": افراد دارای کسب و کار که طی دوره‌ی مرجع، به دلایل خاصی موقتا از کار غایب بودند. کسب و کار این افراد می‌تواند در یک بنگاه اقتصادی، یک مزرعه یا به صورت یک تعهد خدمت تعریف شده باشد.

در راستای قاعده‌ی تقدم چارچوب نیروی کار، استانداردهای بین‌المللی تصریح نموده است که برای اهداف عملیاتی، مفهوم "**کاری**" به صورت حداقل یک ساعت کار طی دوره‌ی مرجع تعبیر شود. "کار" به صورتی تعریف شده است که همه‌ی فعالیت‌های مشمول محدوده تولید در سیستم حساب‌های ملی (UN، ۱۹۹۳) را در بر گیرد.

• بیکاری

بر اساس تعریف بین‌المللی بیکاری، "بیکار" به افرادی اطلاق می‌شود که دارای حداقل سن مشخص شده برای اندازه‌گیری جمعیت فعال اقتصادی بوده و طی دوره‌ی مرجع، همزمان سه شرط زیر را داشته باشند:

○ " فاقد کار"، یعنی نبودن در اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی آن چنان که در تعریف بین‌المللی اشتغال مشخص شده است؛

○ " آماده به کار"، یعنی طی دوره‌ی مرجع (یا کمی پس از آن) برای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی، آماده باشند؛ و

○ " جستجوی کار"، یعنی اقدامات مشخصی طی دوره جاری معین (معمولاً طی ۴ هفته گذشته) برای یافتن اشتغال مزدبگیری یا خود اشتغالی انجام داده باشند.

یک تبصره در مورد افراد فاقد کاری که ترتیبات آغاز کار در زمانی پس از دوره‌ی مرجع را فراهم نموده‌اند (آغاز به کار در آینده)، به کار می‌رود. این افراد بدون توجه به فعالیتشان در مورد جستجوی کار، مشروط بر این که طی دوره‌ی مرجع فاقد کار و آماده شروع آن بوده باشند، "بیکار" محسوب می‌شوند.

" جستجوی کار"، به مفهوم برداشتن قدم‌هایی جدی برای یافتن کار از قبیل ثبت نام در مؤسسات کاریابی خصوصی یا عمومی؛ درخواست مستقیم از کارفرما؛ واریسی سایت‌های کاری، مزارع، درب کارخانه‌ها، فروشگاه‌ها یا سایر مکان‌های تجمع؛ آگهی دادن در روزنامه یا پاسخ به آگهی‌های استخدام آن‌ها؛ پرس و جو از دوستان و بستگان؛ جستجو برای منابع مالی، زمین، ساختمان، ماشین‌آلات یا ابزار لازم، مجوز یا پروانه‌ی تاسیس برای راه‌اندازی کسب و کار خود است.

• اشتغال ناقص

اشتغال ناقص مفهومی گسترده‌است که منعکس‌کننده‌ی استفاده‌ی ناقص از ظرفیت تولید جمعیت شاغل است و شامل موارد ناشی از ضعف سیستم اقتصادی ملی یا محلی هم می‌شود. این مفهوم به موقعیت اشتغال آلترناتیوی اشاره می‌کند که افراد خواهان و آماده‌ی پیوستن به آن هستند.

برای مقاصد اندازه‌گیری، استانداردهای بین‌المللی تنها به یک جنبه‌ی اشتغال ناقص، یعنی اشتغال ناقص زمانی منحصر شده است. این نوع اشتغال ناقص هنگامی رخ می‌دهد که ساعات کار فرد شاغل در مقایسه با وضعیت اشتغال دیگری که فرد تمایل و آمادگی پیوستن به آن را دارد، ناکافی است (ILO، ۱۹۹۸).

افراد دارای اشتغال ناقص زمانی، شاغلانی با شرایط زیر هستند :

○ خواهان ساعات کار بیشتر در شغل فعلی، یا در شغل دیگری علاوه بر شغل فعلی، یا در شغل جدیدی

بجای شغل (های) فعلی؛