



عدالت شغلی بدون کارشایسته؟ گره پنهان شکاف‌های نسلی در بازار کار ایران

کارشایسته حلقه مفقوده عدالت شغلی در بازار کار ایران است؛ بازاری که جوانان را به مشاغل ناپایدار و غیررسمی سوق داده و هم‌زمان نسل‌های قدیمی‌تر را با ناامنی مهارتی و خروج زود هنگام مواجه کرده است. در این میان، غلبه بر چالش‌های پیش‌شماری عدالت شغلی در ایران، تنها از راه اصلاح قانون کار، ایجاد مشاغل پایدار و رسمی، آموزش و بازآموزی مهارت‌ها، حمایت از گروه‌های محروم، توجه به توسعه منطقه‌ای، کاهش موانع فرهنگی و قانونی، تقویت همکاری بین نسلی، تشویق کارآفرینی و تقویت تشکلی‌های کارگری ممکن است.

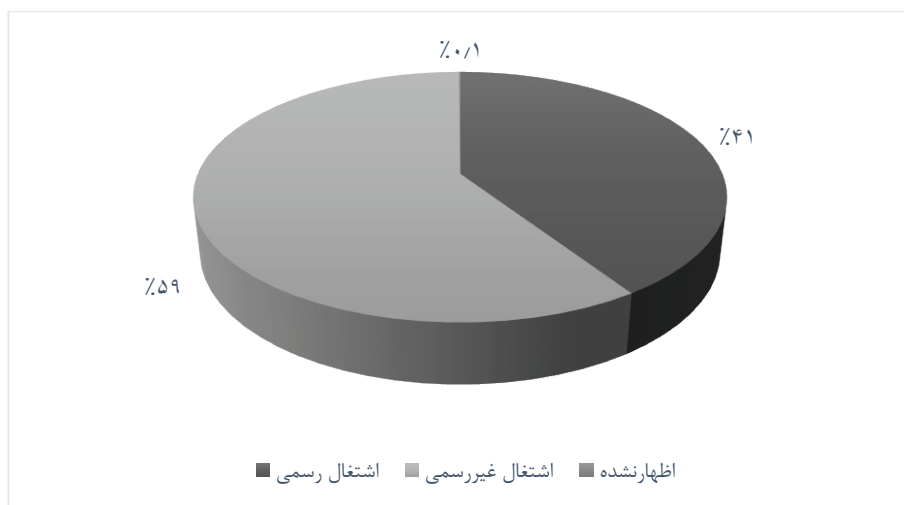
به صورت نامتوازن افزایش داده است. شواهد حاکی از آنند که در بسیاری از جوامع، از جمله ایران، شکاف‌های بین نسلی در دسترسی به کارشایسته به یکی از موانع اصلی تحقق عدالت شغلی تبدیل شده است. گزارش حاضر ضمن مروری نظری بر مفهوم پرکاری و با نگاهی به آمارهای اشتغال در ایران، نشان می‌دهد که غلبه بر چالش‌های پیش‌شماری عدالت شغلی تنها از راه اصلاح قانون کار، ایجاد مشاغل پایدار و رسمی، آموزش و بازآموزی مهارت‌ها، حمایت از گروه‌های محروم، توجه به توسعه منطقه‌ای، کاهش موانع فرهنگی و قانونی، تقویت همکاری بین نسلی، تشویق کارآفرینی و تقویت تشکلی‌های کارگری ممکن است.

موجود در فرصت‌های شغلی، نرخ بیکاری و مشارکت نیروی کار بین گروه‌های سنی مختلف (به ویژه جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال در مقابل بزرگسالان یا کارگران مسن‌تر) اشاره دارد و در قالب تفاوت‌های سنی در نرخ بیکاری، مشارکت اقتصادی، وضعیت اشتغال رسمی و غیررسمی، و پدیده «نه درس می‌خواند، نه شاغل است، و نه مهارتی می‌آموزد» (NEET) قابل تحلیل است. جوانان بیش از سایر گروه‌های سنی در معرض بیکاری، اشتغال ناپایدار و خروج از چرخه آموزش و کار قرار دارند، درحالی‌که کارگران مسن‌تر با چالش‌هایی مانند عدم تطابق مهارت‌ها یا بازنشستگی زود هنگام مواجه‌اند. تغییرات فناورانه نیز این شکاف را تشدید کرده و آسیب‌پذیری گروه‌های سنی مختلف را

تحولات اقتصادی، اجتماعی و فناورانه دهه‌های اخیر، ساختار بازار کار را در سطح جهانی و ملی دستخوش تغییرات عمیق کرده و پیامدهای مهمی برای عدالت شغلی و روابط بین نسلی در اشتغال به همراه داشته است. ورود نسل‌های مختلف با نیازها، مهارت‌ها و انتظارات متفاوت به بازار کار، در کنار تغییر الگوهای تولید و اشتغال، به بروز نابرابری‌هایی در دسترسی به فرصت‌های شغلی، امنیت شغلی و شرایط کار انجامیده است. در این چارچوب، مفهوم «کارشایسته» که از سوی سازمان بین‌المللی کار (ILO) مطرح شده، به عنوان یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های تحلیلی برای بررسی عدالت شغلی و اشتغال بین نسلی اهمیت یافته است.

کارشایسته بر چهار مؤلفه اصلی امکان انتخاب آزادانه شغل، برخورداری از حقوق کاری منصفانه، بهره‌مندی از حمایت اجتماعی و امکان گفت‌وگوی اجتماعی تأکید دارد. این مؤلفه‌ها به طور مستقیم با عدالت شغلی ارتباط دارند و می‌توانند مبنایی برای ارزیابی کیفیت اشتغال در میان گروه‌های مختلف سنی فراهم کنند. در این میان، عدالت شغلی در چارچوب کارشایسته، هم به معنای عدالت سازمانی (شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و هم به معنای توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی در سطح کلان قابل فهم است. در ایران، عدالت شغلی با چالش‌هایی چون تبعیض‌های جنسیتی، قومی، سنی و ساختاری، وابستگی فرصت‌های شغلی به پیشینه خانوادگی و ضعف سیاست‌های حمایتی از گروه‌های آسیب‌پذیر روبه‌روست. اشتغال بین نسلی نیز پیوند گسترده‌ای با مفهوم کارشایسته و عدالت شغلی دارد. اشتغال بین نسلی به تفاوت‌های

شکل ۱- سهم جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر به تفکیک وضعیت اشتغال در سال ۱۳۹۸



منبع: مرکز آمار ایران، نتایج تفصیلی اشتغال و بخش رسمی و غیررسمی ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹

کارشایسته بر چهار مؤلفه امکان انتخاب آزادانه شغل، برخورداری از حقوق کاری منصفانه، بهره‌مندی از حمایت اجتماعی و امکان گفت‌وگوی اجتماعی تأکید دارد. این مؤلفه‌ها به طور مستقیم با عدالت شغلی ارتباط دارند و می‌توانند مبنایی برای ارزیابی کیفیت اشتغال در میان گروه‌های مختلف سنی فراهم کنند.

داده‌های رسمی نشان می‌دهند که در ایران، سهم اشتغال غیررسمی (۵۹.۲ درصد در سال ۱۳۹۸) به مراتب بیش از اشتغال رسمی (۴۰.۷) است. نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال، به ویژه در میان زنان (۳۴ درصد در زمستان ۱۴۰۳) به طور قابل توجهی بالاست. این شاخص‌ها نشان‌دهنده شکاف جدی بین وضعیت موجود بازار کار و الزامات کارشایسته هستند و پیامدهای آن به صورت نابرابری‌های بین نسلی بروز می‌یابد.

پریکاریا و مصادیق آن در بازار کار ایران

کار شایسته، طبق تعریف سازمان بین‌المللی کار، شغلی است با امنیت، درآمد منصفانه، حمایت اجتماعی و فرصت رشد. در مقابل، پریکاریا (کارگران شکننده) با ناپایداری، درآمد ناکافی و فقدان حمایت‌ها مشخص می‌شود. در ایران، کارگران روزمزد، شاغلان پلتفرم‌ها و نیروهای غیررسمی، با بی‌ثباتی و محرومیت از حقوق اولیه، مصداق جمعیت پریکاریا هستند؛ جمعیتی که رشد آن، عدالت اجتماعی را تهدید می‌کند.



چارچوب نظری این گزارش بر نظریه «پریکاریا» ی گای استندینگ استوار است؛ نظریه‌ای که ظهور یک طبقه اجتماعی جدید را در بازار کار مدرن توضیح می‌دهد. پریکاریا به گروهی از شاغلان اطلاق می‌شود که با بی‌ثباتی شغلی، فقدان امنیت اقتصادی و روانی، نبود هویت حرفه‌ای پایدار و محرومیت از حقوق کارگری مواجه‌اند. این گروه، برخلاف کارگر پرولتاریا، نه از قراردادهای بلندمدت برخوردار است و نه تحت پوشش نظام‌های حمایتی و چانه‌زنی جمعی قرار دارد. استندینگ پریکاریا را محصول تغییرات ساختاری بازار کار در بستر جهانی‌سازی، مقررات‌زدایی، تضعیف اتحادیه‌های کارگری و گسترش فناوری‌های نوین می‌داند.

در این چارچوب، پریکاریا نقطه مقابل «کار شایسته» به‌عنوان مفهوم محوری سازمان بین‌المللی کار قرار می‌گیرد. کار شایسته بر امنیت شغلی، درآمد منصفانه، حمایت اجتماعی، شرایط کاری ایمن و امکان مشارکت و تشکیل‌یابی تأکید دارد؛ در حالی که پریکاریا نمایانگر شکست سیاست‌ها در تحقق این اصول است. ادغام تعریف استندینگ از پریکاریا با چارچوب کار شایسته نشان می‌دهد گروه‌های زیر در معرض بی‌ثبات کاری خواهند بود:

الف) موقت‌کاریان: اشتغال ناقص، مقاطعه‌کاری، مشاغل فصلی، مشاغل پاره‌وقت و غیره.
ب) افراد فعال در اشتغال مثالی: افراد شاغل تحت پوشش شرکت‌های پیمانکاری، برون‌سپاری و غیره.
ج) افرادی که محیط کار ثابت و مشخصی ندارند: آزادکاری، خانه‌کاری، دست‌فروشی و غیره.
د) شاغلان فاقد مزایای اشتغال تمام‌وقت همچون مرخصی، تعطیلات، بیمه، حقوق بازنشستگی، ایمنی، نمایندگی اتحادیه‌ای و غیره.

شرایط کاری پریکاریا شامل قراردادهای صفرساعته (خویش‌فرمایی)، دستمزدهای پایین و نبود مزایای اجتماعی مانند بیمه یا مرخصی است. این شرایط احساس بی‌عدالتی و محرومیت نسبی را در میان اعضای پریکاریا تقویت می‌کند. همچنین پریکاریا به دلیل بی‌ثباتی شغلی و جغرافیایی (مانند مهاجرت‌های مکرر یا جابه‌جایی برای کار)، اغلب از شبکه‌های اجتماعی و خانوادگی سنتی جدا می‌افتد. این انزوای اجتماعی، همراه با فشارهای اقتصادی، می‌تواند به مشکلات روانی مانند افسردگی یا اضطراب منجر شود و در سطح کلان، همبستگی اجتماعی را تضعیف کند. این وضعیت، جامعه را در برابر بحران‌های سیاسی و

شواهد غیرمستقیم استناد کرد. برآوردهای صورت‌گرفته براساس گزارش‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که نرخ بیکاری طی سال‌های اخیر بین ۱۰ تا ۱۲ درصد در نوسان بوده و تعداد بیکاران و افراد با اشتغال ناقص، حدود چهار میلیون نفر تخمین زده می‌شود. (تعداد بیکاران در زمستان ۱۴۰۳ معادل دو میلیون نفر و تعداد شاغلان ناقص معادل یک میلیون و ۸۰۰ هزار نفر بوده است). نگاهی به آمارهای اشتغال در ایران نیز نشان می‌دهد که در کشور سهم اشتغال غیررسمی (۵۹.۲ درصد در سال ۱۳۹۸) به‌مراتب بیش از اشتغال رسمی (۴۰.۷) است. از طرفی، نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال، به‌ویژه در میان زنان (۳۴ درصد در زمستان ۱۴۰۳) به‌طور قابل‌توجهی بالاست. این شاخص‌ها نشان‌دهنده شکاف جدی بین وضعیت موجود بازار کار و الزامات کار شایسته هستند و پیامدهای آن به‌صورت نابرابری‌های بین‌نسلی بروز می‌یابد.

در نهایت، باتوجه به این‌که در سال ۱۳۹۸، از ۲۴ میلیون شاغل در کشور، حدود ۱۴ میلیون و ۳۷۰ هزار نفر دارای اشتغال غیررسمی و ۹ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر دارای اشتغال رسمی بوده‌اند، براساس یک حساب سرانگشتی، می‌توان گفت مجموع افراد متعلق به سه گروه بیکاران، افراد با مشاغل پاره‌وقت و افراد شاغل در مشاغل غیررسمی در سال ۱۳۹۸، بالغ بر ۱۸ میلیون نفر است و احتمالاً طی پنج سال گذشته، برشمار آن‌ها افزوده شده است.

اجتماعی شکننده‌تر می‌کند. بازار کار ایران در سال‌های اخیر تحت تأثیر عواملی چون تورم مزمن، تحریم‌های اقتصادی، خصوصی‌سازی، جهانی‌سازی و گسترش فناوری‌های نوین، با افزایش اشکال بی‌ثبات اشتغال مواجه شده است. شکل‌گیری گروه‌هایی که «گای استندینگ» از آن‌ها با عنوان «پریکاریا» یاد می‌کند، از جمله کارگران موقت، شاغلان غیررسمی، کارگران پلتفرمی، جوانان تحصیل‌کرده بیکار یا شاغل در مشاغل نامرتب و زنان شاغل در بخش غیررسمی، نشانه‌ای از فاصله معنادار بازار کار ایران با معیارهای کار شایسته است. این گروه‌ها غالباً در مشاغلی مثل کار با واسطه، کار موقت، خانه‌داری، خوداشتغالی و کار پاره‌وقت مشغول هستند، از امنیت شغلی، بیمه‌های اجتماعی و حقوق کارگری محروم‌اند و در معرض نااطمینانی دائمی درآمدی قرار دارند.

مصادیق پریکاریا در ایران شامل کارگران روزمزد، فصلی و ساختمانی، رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، جوانان تحصیل‌کرده بیکار یا شاغل در مشاغل نامرتب، کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و زنان شاغل در بخش غیررسمی می‌شود. ویژگی مشترک این گروه‌ها، نااطمینانی دائمی نسبت به درآمد و آینده شغلی، فقدان مسیر ارتقای حرفه‌ای و محرومیت از حمایت‌های اجتماعی است. تخمین جمعیت پریکاریا در ایران دشوار است و تنها می‌توان به

چالش‌های اصلی تحقق اشتغال بین‌نسلی و عدالت شغلی در ایران و برخی راهکارهای سیاستی

پریکاریا (کار شکننده) چالشی اجتماعی-اقتصادی است که ثبات و انسجام جامعه را تهدید می‌کند. در ایران، عوامل مختلفی از جمله عرضه ثابت مشاغل بخش عمومی، اشتغال ناقص و غلبه اشتغال غیررسمی، قراردادهای کاری موقت، عدم توازن منطقه‌ای و رشد مشاغل نوظهور، به گسترش جمعیت موسوم به پریکاریا راه برده‌اند.

طولانی‌ترنسل‌های قدیمی‌تر در بازار کار را به دنبال داشته است. این موضوع در فقدان استراتژی مشخص توسط سیاست‌گذاران، ورود نسل جوان به مشاغل پایدار را محدود کرده و فشار بر صندوق‌های بازنشستگی را افزایش داده است.

۷- عدم توازن منطقه‌ای: تمرکز ۵۰ درصد مشاغل جدید در تهران (با ۱۷ درصد جمعیت کشور) به نابرابری منطقه‌ای منجر شده است. نرخ بیکاری بالای جوانان و زنان در استان‌های محروم (۵۰ تا ۶۳ درصد برای جوانان و ۶۳ تا ۷۸ درصد برای زنان تحصیل‌کرده) این شکاف را

و رویه‌ای را تضعیف کرده و نسل جوان را در چرخه‌ای از مشاغل ناپایدار گرفتار کرده است.

۵- قراردادهای کاری موقت: بیش از ۸۰ درصد نیروی کار ایران تحت قراردادهای موقت مشغول‌اند که به‌ویژه برای جوانان رایج است. این قراردادها با کاهش امنیت شغلی و محدود کردن دسترسی به مزایا، شکاف بین‌نسلی را در دسترسی به مشاغل پایدار افزایش می‌دهند و با اصول کار شایسته در تعارض قرار دارند.

۶- افزایش میانگین سنی شاغلان: پیری نیروی کار به دلیل ناکافی بودن مزایای بازنشستگی، ماندگاری

گزارش حاضر با تمرکز بر مفاهیم اشتغال بین‌نسلی و عدالت شغلی از منظر کار شایسته و بررسی وضعیت بازار کار ایران، ۱۰ چالش اصلی را در مسیر تحقق اشتغال بین‌نسلی و عدالت شغلی در ایران شناسایی کرده است که به شرح زیر هستند:

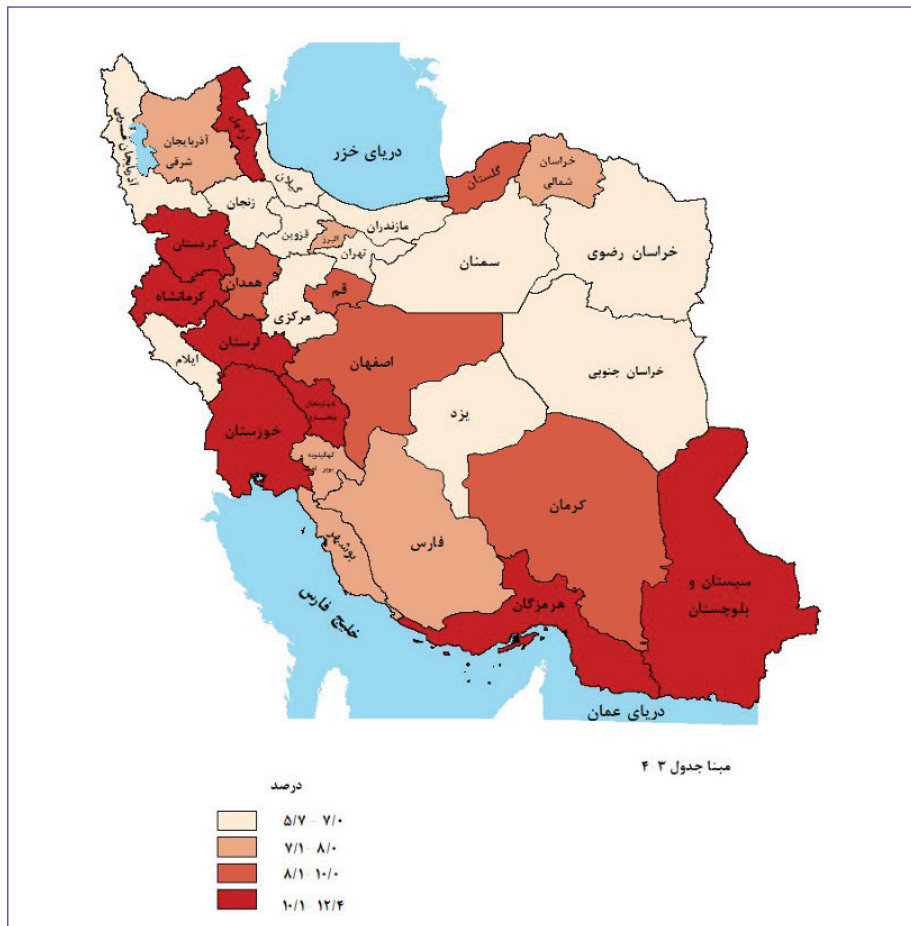
۱- رابطه اشتغال والدین و فرزندان: کاهش تحرک شغلی بین‌نسلی یکی از موانع اصلی است. فرزندان کارمندان بخش عمومی به دلیل ارتباطات خانوادگی یا سرمایه فرهنگی، شانس بیشتری برای استخدام در مشاغل پایدار دارند. این موضوع نابرابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی باکیفیت را افزایش داده و نسل‌های جدید از خانواده‌های کم‌برخوردار را به سمت مشاغل پریکاریایی مانند کار غیررسمی سوق می‌دهد.

۲- عرضه ثابت مشاغل بخش عمومی: با وجود افزایش جمعیت فعال از ۱۶ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵ به ۲۶ میلیون نفر در سال ۱۳۹۵، تعداد شاغلان بخش عمومی (حدود ۳ تا ۴ میلیون نفر) تقریباً ثابت مانده است. این محدودیت، رقابت برای مشاغل پایدار را شدت بخشیده و نسل جوان را به سمت مشاغل غیررسمی و ناپایدار هدایت کرده است.

۳- رشد تعداد دانش‌آموختگان دانشگاهی: افزایش تعداد دانش‌آموختگان بدون تناسب با نیازهای بازار کار، به رقابت شدید، عدم تطابق شغلی و کاهش ارزش مدارک تحصیلی منجر شده است. جوانان تحصیل‌کرده، به‌ویژه در رشته‌های علوم انسانی و فنی، اغلب در مشاغل کم‌درآمد یا غیرمرتبط مشغول می‌شوند که به نارضایتی و بیکاری پنهان می‌انجامد.

۴- اشتغال ناقص و غیررسمی: اشتغال ناقص (۱.۸ میلیون نفر در زمستان ۱۴۰۳) و غیررسمی (۵۹.۲ درصد از شاغلان در سال ۱۳۹۸) با فقدان امنیت شغلی، مزایای اجتماعی و حمایت‌های قانونی، عدالت توزیعی

شکل ۲- عدم توازن منطقه‌ای: نرخ بیکاری به تفکیک استان‌های کشور در سال ۱۴۰۲



بیش از ۸۰ درصد نیروی کار ایران تحت قراردادهای موقت مشغول‌اند که به‌ویژه برای جوانان رایج است. این قراردادها با کاهش امنیت شغلی و محدود کردن دسترسی به مزایا، شکاف بین‌نسلی را در دسترسی به مشاغل پایدار افزایش می‌دهند و با اصول کار شایسته در تعارض قرار دارند.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

گزارش سیاست «عدالت شغلی بدون کار شایسته؟ گره پنهان شکاف‌های نسلی در بازار کار ایران» - شماره هشتم | بهمن ۱۴۰۴

برگرفته از کتاب دیپاچه‌ای بر عدالت شغلی و صندوق‌های بازنشستگی؛ مقاله «اشتغال بین‌نسلی و عدالت شغلی از منظر کار شایسته در ایران»
نویسنده: سعیده شفیعی
تهیه و تنظیم: راضیه شیخ‌رضایی

تشدید کرده و به مهاجرت نخبگان و کاهش انگیزه برای تحصیلات عالی انجامیده است.

۸- عدم تطابق شغلی: شکاف بین مهارت‌های نیروی کار و نیازهای بازار کار، رقابت ناسالم بین نسل‌ها را افزایش داده و به کاهش رضایت شغلی و تحرک اجتماعی منجر شده است. این موضوع برای زنان و جوانان تحصیل‌کرده شدت بیشتری دارد.

۹- چالش‌های مشاغل نوظهور: ظهور پلتفرم‌های دیجیتال مانند اسنپ و تپسی به گسترش مشاغل پریکاریایی با قراردادهای صفرساعته و فقدان حمایت‌های اجتماعی منجر شده است. این مشاغل، که عمدتاً به نسل جوان تحمیل می‌شوند، تشکلی زنجیری نیروی کار را تشدید کرده و تحرک شغلی رو به بالا را دشوار ساخته‌اند.

۱۰- ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی: این صندوق‌ها طی دو دهه اخیر هم به دلیل تغییرات ساختار سنی در ایران و هم به دلیل کاهش مشاغل پایدار و بیمه‌پردازی توسط نسل جدید، با چالش‌های مهمی از جمله کاهش نسبت پشتیبانی روبه‌رو شده‌اند که این امر توانایی صندوق‌ها را در تأمین تعهدات خود برای بهره‌مندی مشمولین با پرسش جدی مواجه کرده است.

از بحران پریکاریا تا عدالت شغلی: راهکارهای عملی برای تحقق کار شایسته

کار شایسته، هدفی آرمانی برای ایجاد شرایط کاری عادلانه و پایدار است؛ درحالی‌که پریکاریا واقعیت تلخی است که بسیاری از کارگران در اقتصادهای امروزی با آن مواجه‌اند. از منظر سیاست‌گذاری، این وضعیت نه تنها یک مسأله اقتصادی، بلکه یک چالش اجتماعی و حکمرانی است که می‌تواند همبستگی اجتماعی و ثبات سیاسی را تضعیف کند. برای کاهش جمعیت پریکاریا، باید سیاست‌هایی اجرا شود که به تحقق کار شایسته کمک کند؛ مانند تقویت حمایت‌های اجتماعی، تنظیم قراردادهای کاری و ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار. برای تحقق کار شایسته، کاهش پریکاریا، بهبود اشتغال بین‌نسلی و عدالت شغلی، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

۱- اصلاح قانون کار: ورود تکنولوژی به بازار کار ایران تأثیرات مهمی بر حقوق و وضعیت نیروی کار داشته است، اما مطالعات سیاستی جامعی در این زمینه انجام نشده است. خودکارسازی پیشرفته، به‌ویژه در

جایگزینی نیروی کار با تکنولوژی بدون سیاست‌های کارآمد برای جذب این نیروها به سایر بخش‌های اقتصاد، چالش بزرگی ایجاد کرده است. این وضعیت نیازمند بازنگری قوانین و تدوین سیاست‌های جدید برای حمایت از نیروی کار در برابر تغییرات تکنولوژیک است.



سمت مشاغل پایدار هدایت کند.

۵- توجه به توسعه منطقه‌ای: سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های اقتصادی مناطق محروم، ایجاد مشوق‌های مالی برای بنگاه‌ها، و توسعه صنایع محلی می‌تواند عدم توازن منطقه‌ای را کاهش دهد.

۶- کاهش موانع فرهنگی و قانونی: اصلاح قوانین تبعیض‌آمیز، اجباری کردن مرخصی زایمان و ایجاد مهدکودک‌های محل کار می‌تواند مشارکت زنان در بازار کار را افزایش دهد.

۷- تقویت همکاری بین‌نسلی: برنامه‌های مربی‌گری و آموزش متقابل، مانند انتقال تجربه از نسل‌های قدیمی‌تر و آموزش فن‌آوری توسط جوانان، می‌تواند همبستگی بین‌نسلی را تقویت کند.

۸- تشویق کارآفرینی: حمایت از استارت‌آپ‌ها و کارآفرینی زنان و جوانان می‌تواند بیکاری پنهان را کاهش داده و فرصت‌های شغلی جدید ایجاد کند.

۹- تقویت تشکلی‌های کارگری: ایجاد و حمایت از اتحادیه‌های کارگری مستقل می‌تواند قدرت چانه‌زنی کارگران، به‌ویژه پریکاریا را افزایش دهد و حقوق کارگری را تقویت کند.

ایجاد و حمایت از اتحادیه‌های کارگری مستقل می‌تواند قدرت چانه‌زنی کارگران، به‌ویژه پریکاریا را افزایش دهد و حقوق کارگری را تقویت کند.

بخش خدمات، فرصت‌های شغلی سنتی را تهدید می‌کند. همچنین، قوانین حمایتی ایران، از جمله قانون تأمین اجتماعی، به دلیل قدیمی بودن و عدم تطبیق با تحولات بازار کار دیجیتال، حمایت کافی از کارگران کسب‌وکارهای دیجیتالی ارائه نمی‌دهد. این قوانین فاقد مقررات خاص برای این مشاغل هستند و بسیاری از کارکنان این حوزه از حمایت‌های اجتماعی مانند بیمه، مساعدت و تنظیم روابط کار محروم‌اند. جایگزینی نیروی کار با تکنولوژی بدون سیاست‌های کارآمد برای جذب این نیروها به سایر بخش‌های اقتصاد، چالش بزرگی ایجاد کرده است. این وضعیت نیازمند بازنگری قوانین و تدوین سیاست‌های جدید برای حمایت از نیروی کار در برابر تغییرات تکنولوژیک است.

۲- ایجاد مشاغل پایدار و رسمی: سرمایه‌گذاری در بخش‌های فن‌آوری اطلاعات، آموزش و سلامت می‌تواند مشاغل پایدار برای جوانان و زنان ایجاد کند. تشویق قراردادهای بلندمدت و تقویت قوانین کار برای کاهش قراردادهای موقت ضروری است.

۳- آموزش و بازآموزی مهارت‌ها: برنامه‌های آموزشی برای تطبیق مهارت‌های نیروی کار (به‌ویژه جوانان و زنان) با نیازهای بازار کار، مانند مهارت‌های دیجیتال و فنی، می‌تواند عدم تطابق شغلی را کاهش دهد.

۴- حمایت از گروه‌های محروم: ارائه بیمه، وام‌های کم‌بهره و آموزش‌های شغلی برای زنان سرپرست خانوار، مهاجران و جوانان در مناطق محروم می‌تواند آن‌ها را به