

ظرفیت‌های اشتغالزایی در بخش هتل و رستوران در ایران

صالح قویدل*

چکیده

در این مقاله ضمن شناسایی برخی از ویژگی‌های اشتغال بخش هتل، رستوران و گردشگری از جمله سهم بالای نیروی کار غیرماهر، زنان، جوانان و موقتی بودن اشتغال، به مقایسه بخش گردشگری ایران با سایر کشورها توجه شده است. از طرف دیگر تابع تقاضا برای نیروی کار ماهر و غیرماهر در این بخش در ایران برآورد شده است. نتایج نشان می‌دهد که سهم نیروی کار غیرماهر در این بخش به مراتب بیشتر از بخش‌های دیگر اقتصاد است و نیروی کار غیرماهر نسبت به تغییرات

* - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.

دستمزد، موجودی سرمایه و محصول (ارزش افزوده) در این بخش حساسیت چندانی ندارد، درحالی که نیروی کار ماهر دارای حساسیت نسبت به تغییرات موجودی سرمایه، دستمزد و محصول در این بخش است.

کلید واژه‌ها: هتل و رستوران، اشتغال، نیروی کار ماهر و غیرماهر.

۱ - مقدمه

امروزه کشورهای جهان به ویژه کشورهای درحال رشد، برای بدست آوردن ارز، رشد اقتصادی، اشتغال و نهایتاً رفاه اقتصادی، منابع ملی خود را به حراج نمی‌گذارند و چنانچه کالاهای صنعتی با کیفیت بالا را نمی‌توانند صادر کنند یا سهم بالایی از تولید جهانی را داشته باشند، راه حل سومی در اختیار دارند که روی آوردن به بخش خدمات است، بخش خدمات در دوران اقتصاد قبل از صنعتی شدن جایگاهی نداشت و نگرش به این بخش، یک نگرش سطحی بود، بسیاری این بخش را غیرمولد می‌دانستند، اما در عصر حاضر، بالاترین ارزش افزوده و سهم اشتغال متعلق به این بخش است. چرا که روند رو به رشد زیربخش‌های جدید و گسترش زیربخش‌های موجود در بخش خدمات، همراه با افزایش درآمد سرانه، رشد شهرنشینی و نیاز بخش‌های دیگر مانند صنعت به این بخش، نگرش جدیدی به بخش خدمات ارائه نموده است. یکی از مهمترین این زیربخش‌ها بخش هتل، رستوران و گردشگری است.

سهم اشتغال در بخش هتل، رستوران و گردشگری در کل جهان از اهمیت بالایی در دهه اخیر برخوردار بوده است، بطوری که در سال ۲۰۰۰ از ۱۲ شغل در جهان یک شغل متعلق به بخش گردشگری بوده است (سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۱). این صنعت از نظر اشتغال دارای ویژگی‌هایی می‌باشد که از مهمترین آنها جذب نیروی کار غیرماهر و موقتی بودن فرصت‌های شغلی ایجاد شده در این بخش است، همچنین این بخش، ظرفیت‌های مناسب اشتغال برای زنان دارد، به طوری که در برخی از کشورها بیشتر از ۵۰ درصد شاغلین در این بخش را زنان تشکیل می‌دهند (جدول ۲). دیگر ویژگی‌های این صنعت تنوع‌پذیری آن است به طوری که برخی از محققان، گردشگری تفریحی، مذهبی و تاریخی را به تفکیک بررسی می‌کنند و همچنین نوع جدیدی از این صنعت تحت عنوان گردشگری زیست بومی یا اکوتوریسم در حال

گسترش است که دارای ظرفیت قابل توجهی در ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد بومی و مناطق دورافتاده می‌باشد. کشور ایران از تمام مواهب این صنعت به صورت بالقوه برخوردار است و چنانچه بتوان نگرش جهانی و بسترهای مناسب از نوع جهانی برای این صنعت آماده نمود می‌توان فرصت‌های شغلی مناسبی را به ویژه برای جوانان و زنان ایجاد نمود.

۲- مفهوم گردشگری و تأثیر آن بر اشتغال

اکثر سازمانها، هتلها و مراکز تهیه تدارکات شامل رستورانها و ... متعلق به صنایع با ویژگی گردشگری است و گردشگری شامل فعالیت‌هایی است که اشخاص به مکان‌هایی خارج از محیط خودشان مسافرت می‌کنند و هدف اصلی آنها انجام فعالیتی است که مزدی برای آن پرداخت نمی‌شود و گردشگری شامل یک مجموعه از محصولات خدماتی است که دامنه‌اش کرایه هواپیما، کشتی‌های مسافرتی، تهیه جا، منزل، غذاهای رستوران، تفریحات، سوغاتی و هدیه‌ها، خدمات مهاجرت و پارک، وسایل نقلیه و اتومبیل‌های تفریحاتی و ... می‌باشد. این بخش در اقتصاد معاصر چنان گسترش یافته است که در تقسیم‌بندی جدید استاندارد بین‌المللی فعالیت‌های اقتصادی شماره ۴ (ISIC)، خدمات مربوط به آژانسهای مسافرتی که در شماره ۳/۱ (ISIC) موجود بود به پنج قسمت مجزا تقسیم شده است (جدول ۱).

جدول ۱- مقایسه (ISIC) چهار رقمی شماره ۳/۱ و ۴ در زیربخش توریسم

تقسیم‌بندی ISIC - ۳/۱	تقسیم‌بندی ISIC - ۴
خدمات مربوط به آژانس‌های مسافرتی و توریسم	آژانس‌های مسافرتی
	اپراتورهای مربوط به تور
	دیگر خدمات مربوط به رزرو
	خدمات مربوط به آژانس‌های حمل و نقل (به استثناء آژانس‌های مسافرتی)
	دیگر خدمات تخصصی، علمی و تکنیکی

Source: United National Statistics Division (2004)

در سال ۲۰۰۰ میزان تولید ناخالص داخلی حاصل از صنعت گردشگری در جهان بالغ بر ۱۳۵۹ میلیارد دلار (۴/۱ درصد از کل تولید ناخالص داخلی جهان) بوده است

که بیشترین مقدار آن به منطقه قاره آمریکا و کمترین مقدار آن به منطقه خاورمیانه اختصاص دارد. همچنین از میان کشورهای منتخب بیشترین مقدار اشتغال در این بخش به ترتیب مربوط به کشورهای هندوستان، آمریکا، برزیل و اندونزی بوده است. البته به طور کلی در سر تا سر جهان ۱۹۲/۲ میلیون شغل برآورد شده است و پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۱۰ این تعداد به ۲۵۱/۶ میلیون شغل افزایش یابد (سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۲).

در بیشتر موارد کارکنان این بخش جوان و زن هستند و حتی از میان دانش‌آموزان نیز می‌باشند، این صنعت اکثراً افراد جوان را استخدام می‌کند و در واقع برای بسیاری از آنها نقطه ورود به بازار کار را فراهم می‌کند. زنان نیز به دلیل ترتیبات قابل انعطاف نسبت به زمان کار، راحت‌تر می‌توانند در کنار وظایف منزل به این حرفه نیز اشتغال داشته باشند. به طور مثال براساس اطلاعات انجمن ملی رستوران آمریکا در سال ۱۹۹۶، ۵۲ درصد از کارمندان رستورانها سنین بین ۱۶ تا ۱۹ سال دارند و ۱۹ درصد آنها سنین بین ۲۰ تا ۲۴ سال را دارا می‌باشند و یا در استرالیا در سال ۱۹۹۵، زنان بین ۶۰ تا ۷۰ درصد اشتغال در هتل، تهیه تدارکات و گردشگری را به خود اختصاص داده‌اند که البته سهم آنها در خدمات غذایی، تهیه مکان و منزل بیشتر بوده است. در هلند متوسط سن کارگران در صنعت گردشگری ۲۳ سال است، در دانمارک ۵۰ درصد کارکنان این بخش زیر ۳۰ سال هستند، در اسپانیا بیش از ۵۰ درصد کارکنان این بخش زیر ۳۴ سال هستند. در استرالیا تقریباً ۵۸ درصد کارگران، در بخش مهمانداری زنان هستند، در دانمارک ۶۲ درصد از شاغلین این صنعت زن هستند و در ایتالیا ۵۰ درصد از شاغلین این بخش زنان هستند (همان مأخذ). اما از طرف دیگر، سهم بالایی از اشتغال در این بخش به صورت غیررسمی است و کارفرمایان ترجیح می‌دهند که کارکنان را به شکل غیررسمی استخدام کنند، به همین منظور دستمزدها عموماً در این بخش نسبت به بخش‌های دیگر پایین است و جریان شغلی یا تعداد افرادی که وارد این بخش می‌شوند و تعداد افرادی که از این بخش خارج می‌شوند بسیار بالاست و لذا فرصت‌های شغلی که در این بخش وجود دارد عمدتاً موقتی است. البته مهمترین دلیل برای جریان شغلی بالا در این بخش عدم امنیت شغلی این بخش است. به طور مثال در تحقیقی که در آمریکا انجام شده است، اگر هتل‌ها و رستوران‌ها ۱۲ دلار برای هر ساعت کار پرداخت کنند، و تحویل‌داری بانک نیز همین میزان و یا حتی کمتر پرداخت

کند، افراد تحویل‌داری بانک را ترجیح می‌دهند، چرا که این شغل با ثبات‌تر نسبت به شغل اول و دارای آینده کاری مناسب‌تری است (سازمان بین‌المللی کار ۲۰۰۲)، لذا تا زمانی که این صنعت شرایط برابری برای وضعیت اشتغال در مقایسه با دیگر بخش‌ها بوجود نیآورد مشکل تغییر شغل کارکنان این بخش وجود خواهد داشت و این مهم با پوشش دادن سهم بالای اشتغال این بخش در فعالیت‌های رسمی است. چرا که در شرکت‌ها و بنگاه‌هایی که کارکنان به عنوان یک دارایی ارزشمند به حساب می‌آیند و دارای آموزش کافی هستند، آنها مسئولیت بیشتری در ازای خدمات به شرکت احساس می‌کنند و زمانی که از آنها در خصوص تغییر شغل نظرخواهی می‌شود، نرخ‌های تغییر تعداد کارکنان بسیار کم است.

مورد مهم دیگر توجه به اشتغال از طریق گردشگری زیست بومی و فرهنگی است. در این بخش از گردشگری، افراد بومی نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. گردشگری زیست بومی توجه به محیط‌های دیگر و نحوه زندگی و فرهنگ دیگران را نشان می‌دهد، در این بخش تأکید می‌شود که برخی از منافع می‌بایست به افراد بومی به شکل درآمد برگردانده شود و به سازگاری با محیط‌زیست توجه شود. این صنعت منبع مؤثر ایجاد شغل برای افراد بومی و ساکنین مناطق مختلف است، که به هیچ شیوه دیگری نمی‌شود به آن دست یافت. ساکنین محلی به عنوان مترجم، راهنما، پاسدار، تهیه تدارکات و ... در مکان‌های گردشگری یا هتل به مسائل گردشگران رسیدگی می‌کنند. چرا که آنها خود مهارت و ویژه‌ای در انجام خدمات در محیط خودشان را دارا می‌باشند. بنابراین گردشگری زیست بومی، نه تنها برای بومی‌ها در نواحی دور افتاده اشتغال ایجاد می‌کند، بلکه باعث تقویت فرهنگ‌های سنتی، حفاظت از محیط زیست، افزایش مهارت، کاهش فقر و ... نیز می‌گردد.

به هر حال اگرچه صنعت گردشگری ایجاد کننده عمده ارزش افزوده، رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال است ولی از طرف دیگر بخشی است که در برابر انواع عوامل اقتصادی، محیط‌زیست، جغرافیایی و هواشناسی و سیاسی آسیب‌پذیر است و اعتماد بیش از اندازه به آن می‌تواند برای یک کشور پرمخاطره باشد، رکود اقتصادی و تأثیر بلاهای طبیعی یا حملات تروریستی می‌تواند این بخش را در کشور برای چندین سال دچار رکود کند.

۳- مروری بر مطالعات انجام شده

در مطالعه‌ای که توسط کمیسیون برنامه‌ریزی هند^۱ تحت عنوان "گروه‌های ویژه هدف برای ایجاد ۱۰ میلیون شغل در برنامه دهم توسعه هند" بیان می‌شود، یکی از مهمترین فعالیت‌های اشتغالزا در برنامه دهم هندوستان بخش گردشگری نام می‌برد. در این مطالعه عنوان می‌شود که این بخش می‌تواند بهره‌وری منابع طبیعی، انسانی، فرهنگی و فنی هندوستان را به حداکثر برساند و بخش کاربر بر پایه ایجاد شغل با کیفیت بالا از آن انتظار می‌رود. این بخش توانایی آن را دارد که در مناطق روستایی با برنامه‌های مناسب و نسبتاً کم هزینه متمرکز شود و بر درآمد و اشتغال روستائیان به ویژه برای جوانان، زنان و اشخاص معلول تأثیر بسزایی بگذارد. هدف از سیاست گردشگری، ایجاد موقعیت گردشگری بعنوان نیروی محرکه اصلی رشد اقتصادی و اثرات مستقیم فزاینده بر اشتغال و ریشه‌کنی فقر با روشی مناسب و با تأکید بر محیط‌زیست است. اهداف این سیاست از طریق چهار استراتژی زیر در هندوستان دنبال خواهد شد:

۱- افزایش و حفظ رقابت‌پذیری هند در صنعت گردشگری

۲- بهبود محصولات گردشگری و گسترش آن تا نیازهای بازار و تقاضاهای جدید را برآورده کند

۳- ایجاد زیرساخت از نوع جهانی

۴- برنامه‌ها و طرح‌های بازاریابی مؤثر و مستمر و درحال افزایش

طی برنامه دهم توسعه، توجه وزارت گردشگری هند بر تشویق مشارکت‌های خصوصی و عمومی که دولت بعنوان تسهیل‌کننده و واسطه با هدف نهایی ایجاد زیرساخت از نوع جهانی بوده‌است. که این زیرساخت‌ها شامل مواردی همچون؛ ایجاد روش هدفمند برای توسعه زمینه‌های گردشگری، توسعه بنگاه‌های اقتصادی، تشویق فرصت‌های ایجاد اشتغال به صورت آزاد، فراهم کردن امکانات و تسهیلات برای گردشگران، توسعه منابع انسانی، تحقیق و کامپیوتری کردن، تشویق و بازاریابی، حمایت از محیط زیست، حفظ فرهنگ، نوآوری در سیاست‌های کلان اقتصادی، آزادسازی بخش حمل و نقل به ویژه حمل و نقل هوایی، منطقی کردن نرخ‌های مالیاتی

در بخش مهمانداری، نظام اعطای روادید دوستانه به گردشگر، تغییر در شیوه در دسترس گذاشتن زمین برای ساخت هتل و غیره است.

بنابراین با سرمایه‌گذاری مناسب عمومی و خصوصی و اجرای سیاست‌های فوق، انتظار می‌رود که گردشگری داخلی و بین‌المللی در هندوستان افزایش یابد و سهم هند در گردشگری جهانی از ۰/۲۸ درصد به ۰/۵ درصد تا سال ۲۰۰۴ و ۰/۶۲ درصد تا سال ۲۰۰۷ افزایش یابد و به همین نسبت انتظار می‌رود اشتغال مستقیم و غیرمستقیم در صنعت گردشگری از ۴۱ میلیون نفر در حال حاضر به ۵۴ میلیون نفر تا سال ۲۰۰۴ و به ۶۶ میلیون نفر تا سال ۲۰۰۷ برسد، یعنی یک افزایش ۳/۶ میلیون نفری در هر سال اتفاق بیفتد (کمیت‌ه برنامه دهم هند ۲۰۰۲).

امینی (۱۳۸۱) در پایان‌نامه دکتری خود تحت عنوان "تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار و موانع ایجاد اشتغال در ایران" تقاضای عامل کار در فعالیت‌های بازرگانی، رستوران و هتلداری تابعی از اشتغال با وقفه، ارزش افزوده فعالیت‌های کشاورزی و صنعتی، متغیر مجازی جنگ، متغیر مجازی شوک نفتی (۵۵-۵۲)، متغیر مجازی سال ۱۳۶۵ و ارزش افزوده خود بخش در نظر گرفته است. براساس تخمین الگو، قیمت واقعی سرمایه، ارزش افزوده فعالیت‌های صنعتی و کشاورزی و اشتغال با وقفه تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتغال بخش مذکور دارد ولی ارزش افزوده خودبخش تأثیری بر اشتغال آن بخش ندارد. همچنین دستمزد واقعی و متغیر مجازی جنگ، شوک نفتی و متغیر مجازی سال ۶۵ تأثیر منفی و معنی‌دار بر اشتغال این بخش دارد. در این بخش بین سرمایه و نیروی کار جانشینی ضعیفی مشاهده می‌شود. در ضمن براساس الگوهای اقتصادسنجی، در این تحقیق پیش‌بینی اشتغال ایجاد شده در طول برنامه سوم توسعه (۸۳ - ۱۳۷۹) با دو فرض جداگانه انجام شده است، در گزینه اول فرض می‌شود، هزینه‌های واقعی استفاده از عامل کار در سالهای ۸۳ - ۱۳۸۰ ثابت باقی بماند که با این فرض (البته فروض دیگری مثل نرخ رشد اقتصادی ۶ درصد، نرخ رشد سرمایه‌گذاری ۸/۱ درصد در طول برنامه سوم اقتصادی، در نظر گرفته شده است) پیش‌بینی می‌شود به طور متوسط سالانه حدود ۶۴۳۵۲ فرصت شغلی جدید در طول سالهای برنامه سوم توسعه در بخش بازرگانی، هتل و رستوران ایجاد شود (که به ترتیب برای سالهای ۸۳ - ۱۳۷۹، تعداد فرصت‌های شغلی جدید در این بخش؛ ۴۶۱۳۳، ۵۳۷۳۵، ۶۴۳۷۸، ۷۴۱۲۷ و ۸۳۳۹۳ نفر پیش‌بینی می‌شود). اما در گزینه دوم که فرض می‌شود هزینه‌های واقعی استفاده از

عامل کار سالانه ۳/۱ درصد کاهش می‌یابد، پیش‌بینی می‌شود سالانه حدود ۷۰۷۲۵ فرصت شغلی جدید در طول برنامه سوم توسعه به طور متوسط در بخش بازرگانی، هتل و رستوران ایجاد گردد (که به ترتیب برای سالهای ۸۳ - ۱۳۷۹ تعداد فرصت‌های شغلی جدید در این بخش ۴۶۱۳۳، ۵۷۱۹۷، ۷۰۹۴۸، ۸۳۶۱۶ و ۹۵۷۲۸ نفر پیش‌بینی می‌شود). این درحالی است که عملکرد اشتغال ایجاد شده در بخش بازرگانی، هتل و رستوران در چهار سال اول برنامه سوم توسعه (۸۲ - ۱۳۷۹) به ترتیب ۱۸۰۸۹۹، ۱۳۱۳۴۱ و ۱۶۶۶۶۸ نفر بوده است (که بطور متوسط ۱۶۳۲۰۲ فرصت شغلی جدید در سال ایجاد شده است).^۱

سرلک (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان "جهانگردی و رفاه اقتصادی" عنوان می‌کند که جهانگردی از دیدگاه فرهنگی قدمت زیادی دارد، اما آنچه امروز سبب شده است موضوع جهانگردی مورد توجه بسیاری از کشورها قرار گیرد بیشتر جنبه‌های اقتصادی آن است. در زمینه اشتغال نیز می‌توان گفت که یکی از تأثیرات مثبت و قابل توجه جهانگردی ایجاد اشتغال مثبت و مفید است و این صنعت می‌تواند کارگران بی‌تخصص یا کم تخصص فراوانی را جذب نماید.

۴- مقایسه اشتغال بخش گردشگری در بین کشورهای منتخب

جدول (۲) شاغلین بخش هتل و رستوران در چند کشور منتخب و برحسب اشتغال زنان و شاغلین با مزد و حقوق و بدون مزد و حقوق را ارائه می‌نماید. طبق این جدول کشور کره جنوبی با ۱۸۲۰ هزار نفر شاغل در بخش هتل و رستوران رتبه اول را دارا است که ۶۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند و ۷۳ درصد از زنان با مزد و حقوق هستند. همچنین کل شاغلین بدون مزد و حقوق نیز ۵۵ درصد می‌باشد که سهم بالایی است.

بعد از کشور کره، مکزیک با ۱۸۰۷ هزار نفر و سهم ۵۴ درصدی زنان، آلمان با ۱۱۸۸ هزار نفر و سهم ۵۹ درصدی زنان، انگلستان با ۱۱۶۵ هزار نفر و سهم ۶۱ درصدی زنان و کشورهای کانادا، اسپانیا، ایتالیا و ... قرار دارند.

۱- آمارهای سری زمانی اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی در سالهای ۸۲ - ۱۳۴۵، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، "دفتر اقتصاد کلان"، ۱۳۸۳

نکته قابل توجه در اکثر کشورهای جدول (۲) نشان‌دهنده سهم بالای زنان شاغل در این بخش است که نشان‌دهنده توسعه بنگاه‌های کوچک و کار و کسب خانگی است. علاوه بر آن سهم شاغلین بدون مزد و حقوق نیز در این بخش، ارقام بالایی را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بنگاه‌های کوچک بیشتر به صورت خوداشتغالی و کارفرمایی در این بخش است و البته سهم مردان در توسعه و اداره این بنگاه‌ها بصورت خوداشتغالی و بنگاه‌های کوچک فامیلی (کافه‌ها و رستوران‌های خانگی، کیوسک‌های بین راهی و ...) بیشتر است. زیرا طبق جدول (۲) سهم زنان شاغل با مزد و حقوق در این بخش بیشتر است و این آمارها بیانگر فعالیت بیشتر مردان در بنگاه‌های کوچک و مستقل به صورت کارفرمایی و خوداشتغالی می‌باشد. همانطور که در جدول مذکور نشان داده شده، در کشورهای صنعتی درصد شاغلین بدون مزد و حقوق در این بخش بسیار بالاست (در حدود ۵۰ درصد)، بنابراین توجیهی که می‌توان برای آن در نظر گرفت وجود شرکتهای کوچک خانگی و فامیلی (به صورت کافه، رستوران، راهنمای مسافران و ...) است و بدلیل توریستی بودن این کشورها بنگاه‌های کوچک بصورت بسیار مناسبی گسترش یافته‌اند. علاوه بر آن اشتغال غیرمستقیم بسیار بالایی نیز در کنار این بخش و بنگاه‌های کوچک گسترش یافته‌اند.

بنابراین باتوجه به مطالب بالا می‌توان نتیجه گرفت که بخش هتل، رستوران و گردشگری، ظرفیت بالقوه بالایی جهت اشتغالزایی بویژه برای زنان دارد و علاوه بر آن این بخش دارای ظرفیت مناسبی جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و کار و کسب خانگی می‌باشد که می‌توان با سیاستگذاری درست در این زمینه از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های موجود در بخش هتل، رستوران و گردشگری در جهت اشتغالزایی استفاده نمود.

جدول ۲- اشتغال در بخش هتل و رستوران در کشورهای منتخب به تفکیک
شاغلین با مزد و حقوق و بدون مزد و حقوق در سالهای ۹۹-۱۹۹۸

شاغلین بدون مزد و حقوق (درصد)	شاغلین با مزد و حقوق		اشتغال کل		نام کشور
	زنان (درصد)	کل (هزار نفر)	زنان (درصد)	کل (هزار نفر)	
۵۵	۷۳	۸۲۳	۶۸	۱۸۲۰	کره ۱۹۹۹
۴۶	۴۵	۹۷۲/۲	۵۴	۱۸۰۷/۵	مکزیک ۱۹۹۹
۲۴	۶۳	۹۰۶	۵۹	۱۱۸۸	آلمان ۱۹۹۹
			۶۱	۱۱۶۵	انگلستان ۱۹۹۹
۱۱	۶۲	۸۲۶	۶۰	۹۲۴/۸	کانادا ۱۹۹۹
۳۵	۵۰	۵۵۱/۲	۴۷	۸۴۸/۷	اسپانیا ۱۹۹۹
۵۴	۴۸	۴۰۷	۴۶	۷۳۹	ایتالیا ۱۹۹۹
۷۰	۵۹	۱۴۱/۲	۷۶	۴۷۰/۶	پرو ۱۹۹۹
۱۷	۶۴	۷۱/۶	۵۵	۴۱۸/۵	استرالیا ۱۹۹۹
۴۱	۱۳	۱۶۲/۵	۱۲	۲۷۷	مصر ۱۹۹۹
۱۵	۵۷	۲۲۶	۵۵	۲۶۷	هلند ۱۹۹۸
۴۸	۴۵	۱۲۸/۵	۴۱	۲۴۹/۲	یونان ۱۹۹۸
۳۴	۶۳	۱۶۱/۴	۵۸	۲۴۵	پرتغال ۱۹۹۸
۷	۵۸	۲۲۵/۲	۵۹	۲۴۳	سوئیس ۱۹۹۹
۲۲	۴۱	۱۷۸/۹	۴۲	۲۲۹/۷	آرژانتین ۱۹۹۸
۲۳	۷۱	۱۶۹	۶۷	۲۱۹	لهستان ۱۹۹۸
			۶۴	۲۱۲/۲	اتریش ۱۹۹۹
۱۸	۶۳	۱۳۰	۵۸	۱۵۹	چک، اسلاو ۱۹۹۹
			۵۲	۱۳۳/۲	مجارستان ۱۹۹۹
۸	۶۹	۱۱۴/۶	۶۶	۱۲۳/۹	رومانی ۱۹۹۹
۲۶	۵۲	۹۰/۲	۴۹	۱۲۱/۲	سنکاپور ۱۹۹۹
۴۵	۵۱	۶۵/۸	۵۳	۱۱۸/۹	بلژیک ۱۹۹۸
۱۸	۶۲	۹۳	۵۷	۱۱۴	سوئد ۱۹۹۹
۱۸	۶۲	۸۴/۶	۵۹	۱۰۲/۶	ایرلند ۱۹۹۹
			۶۲	۸۶/۷	ژلاندنو ۱۹۹۹
۱۴	۷۱	۶۶	۶۸	۷۷	فنلاند ۱۹۹۹
۲۴	۵۸	۵۶/۴	۵۴	۷۴	کرواسی ۱۹۹۹
۴	۷۰	۶۹	۶۸	۷۲	نروژ ۱۹۹۹
۱۵	۶۳	۶۰/۴	۶۱	۷۱/۳	دانمارک ۱۹۹۸
۲۶	۴۹	۲۹/۳	۵۴	۳۹/۵	پاناما ۱۹۹۹
۱۸	۶۱	۴۸	۵۶	۳۴	اسلوانی ۱۹۹۹
۶	۷۹	۲۷/۹	۷۹	۲۹/۷	لیتوانی ۱۹۹۹
			۵۸	۲۲/۱	باهاما ۱۹۹۸
۹	۵۰	۱۹/۷	۵۱	۲۱/۷	چین، ماکائو ۱۹۹۹
۶	۷۵	۲۰/۳	۷۵	۲۱/۷	لتونی ۱۹۹۹
۹	۸۶	۱۱/۸	۸۵	۱۳	استونی ۱۹۹۹
			۵۰	۱۱/۵	قرقیزستان ۱۹۹۹
	۴۹	۶۸۹/۶			فرانسه ۱۹۹۹

۵- تخمین تابع تقاضای نیروی کار در بخش هتل، رستوران و گردشگری

با توجه به اینکه عمده اشتغال در بخش گردشگری مربوط به نیروی کار غیرماهر می‌باشد، بنابراین در این بخش سعی می‌شود تابع تقاضا برای نیروی کار به تفکیک نیروی کار ماهر و غیرماهر برآورد شود، تعریف نیروی کار ماهر، شاغلین دارای تحصیلات عالی است و اطلاعات مربوط به شاغلین با تحصیلات عالی و غیرعالی از سرشماری و سهم نمونه‌گیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران استفاده شده است. سری زمانی مورد استفاده در این تحقیق دوره ۸۱ - ۱۳۵۰ می‌باشد. در جدول (۳) ملاحظه می‌شود که سهم نیروی کار دارای تحصیلات عالی در بخش هتل، رستوران و گردشگری بسیار پایین است و از متوسط کل کشور در سال ۱۳۸۱ که حدوداً ۱۱ درصد (شاغلین دارای تحصیلات) می‌باشد، بسیار پایین‌تر است. البته این نسبت دور از انتظار نیست، چرا که در اکثر کشورهای دنیا سهم شاغلین ماهر در بخش هتل و رستوران نیز پایین می‌باشد، در برخی از متون نیروی کار ماهر را علاوه بر میزان تحصیلات، میزان تجربه کار آنها را نیز در نظر می‌گیرند ولی در این تحقیق به دلیل عدم وجود اطلاعات، تنها وضعیت تحصیلات به عنوان مهارت در نظر گرفته می‌شود. در مورد اطلاعات مربوط به حداقل دستمزد نیروی کار باید یادآور شد که در ایران به دلیل متمرکز بودن حداقل دستمزد در بخش‌ها و زیربخش‌های مختلف و همچنین در مناطق مختلف، در این تحقیق از حداقل دستمزد کل کشور به صورت سری زمانی استفاده شده است. اطلاعات مربوط به موجودی سرمایه، برگرفته از آمارهای برآوردی دفتر اقتصاد کلان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می‌باشد و ارزش افزوده بخش مورد استفاده در مدل‌های این تحقیق، ارزش افزوده در بخش هتل، رستوران و بازرگانی است و از بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران استخراج شده است.

جدول ۳- وضعیت شاغلین در کل اقتصاد و بخش هتل، رستوران و گردشگری در ایران در دوره ۸۱-۱۳۵۰

بخش هتل و رستوران			کل اقتصاد			سال
سهم شاغلین عالی (درصد)	شاغلین دارای آموزش عالی بخش رستوران و هتلداری	شاغلین بخش رستوران و هتلداری	سهم شاغلین عالی (درصد)	کل شاغلین دارای آموزش عالی	کل شاغلین	
۱/۱	۶۵۱	۶۰۲۷۹	۱/۷	۱۳۶۷۳۵	۷۹۳۱۴۹۹	۱۳۵۰
۱/۱	۶۶۴	۶۱۴۹۷	۲/۰	۱۵۸۷۵۸	۸۰۹۱۷۶۹	۱۳۵۱
۱/۱	۶۷۵	۶۲۴۷۹	۲/۲	۱۷۹۰۹۳	۸۲۲۰۹۸۳	۱۳۵۲
۱/۱	۷۰۱	۶۴۹۵۰	۲/۴	۲۰۷۱۴۰	۸۵۳۶۰۱۵	۱۳۵۳
۱/۱	۷۲۷	۶۷۳۳۹	۲/۶	۲۳۲۸۴۷	۸۸۶۰۴۲۰	۱۳۵۴
۱/۱	۷۷۵	۷۱۷۶۹	۲/۸	۲۶۸۳۱۵	۹۴۴۳۳۳۴	۱۳۵۵
۱/۱	۸۱۱	۷۲۶۶۴	۳/۰	۲۸۷۳۵۲	۹۵۴۸۸۶۴	۱۳۵۶
۱/۲	۸۲۶	۷۳۵۵۸	۳/۱	۲۹۵۹۷۵	۹۶۶۹۱۵۷	۱۳۵۷
۱/۲	۸۸۲	۷۴۴۵۲	۳/۱	۳۱۲۱۲۷	۱۰۱۰۴۳۱۹	۱۳۵۸
۱/۲	۹۱۷	۷۵۳۴۶	۳/۲	۳۲۱۳۲۸	۱۰۰۸۷۰۴۳	۱۳۵۹
۱/۲	۹۵۳	۷۶۲۴۰	۳/۴	۳۴۰۶۴۱	۱۰۱۱۴۳۹۴	۱۳۶۰
۱/۳	۹۸۸	۷۷۱۳۴	۳/۷	۳۷۷۸۶۲	۱۰۲۴۶۹۷۶	۱۳۶۱
۱/۳	۱۰۲۴	۷۸۰۲۹	۴/۰	۴۲۲۳۷۹	۱۰۵۱۵۸۳۹	۱۳۶۲
۱/۳	۱۰۵۹	۷۸۹۲۳	۴/۲	۴۴۹۷۷۵	۱۰۶۵۲۱۹۴	۱۳۶۳
۱/۴	۱۰۹۴	۷۹۸۱۷	۴/۴	۴۸۳۷۵۰	۱۰۹۳۵۸۸۲	۱۳۶۴
۱/۴	۱۱۳۰	۸۰۷۱۱	۴/۵	۴۹۷۲۸۶	۱۱۰۵۶۳۳۰	۱۳۶۵
۱/۵	۱۲۰۷	۸۱۳۱۴	۴/۷	۵۳۳۵۷۲	۱۱۳۰۹۷۰۳	۱۳۶۶
۱/۶	۱۲۸۳	۸۱۹۱۷	۵/۰	۵۷۰۷۴۵	۱۱۴۹۵۱۵۱	۱۳۶۷
۱/۷	۱۳۶۲	۸۲۵۲۰	۵/۲	۶۱۳۰۳۸	۱۱۷۸۳۱۵۳	۱۳۶۸
۱/۷	۱۴۳۹	۸۳۱۲۳	۵/۴	۶۶۵۳۶۹	۱۲۲۵۷۶۶۸	۱۳۶۹
۱/۸	۱۵۱۶	۸۳۷۲۶	۵/۶	۷۳۸۶۶۵	۱۳۰۹۶۶۱۵	۱۳۷۰
۱/۹	۱۵۹۳	۸۴۳۲۹	۵/۹	۷۹۴۶۴۵	۱۳۴۱۹۱۰۶	۱۳۷۱
۲/۰	۱۶۷۰	۸۴۹۳۲	۷/۲	۹۶۸۱۱۵	۱۳۵۱۱۰۴۲	۱۳۷۲
۲/۰	۱۷۴۸	۸۵۵۳۵	۷/۹	۱۰۹۷۷۷۳	۱۳۸۵۸۰۸۶	۱۳۷۳
۲/۱	۱۸۲۵	۸۶۱۳۸	۸/۸	۱۲۵۵۸۴۰	۱۴۲۹۵۳۹۷	۱۳۷۴
۲/۲	۱۹۰۲	۸۶۷۴۱	۹/۶	۱۴۳۵۱۰۲	۱۴۹۰۹۰۴۰	۱۳۷۵
۲/۲	۲۰۹۲	۹۲۲۳۵	۹/۲	۱۴۱۱۸۹۵	۱۵۳۲۴۸۳۱	۱۳۷۶
۲/۲	۲۳۱۸	۱۰۳۱۹۵	۹/۲	۱۴۳۳۶۸۹	۱۵۵۵۲۷۸۹	۱۳۷۷
۲/۳	۲۴۸۳	۱۰۹۲۲۷	۹/۷	۱۵۵۰۳۸۵	۱۵۹۸۰۹۸۰	۱۳۷۸
۲/۳	۲۵۵۸	۱۱۱۱۴۴	۱۰/۳	۱۶۹۴۸۳۲	۱۶۴۴۸۷۲۹	۱۳۷۹
۲/۳	۲۸۳۳	۱۲۱۷۷۶	۱۰/۶	۱۷۸۶۴۲۳	۱۶۹۱۸۴۳۱	۱۳۸۰
۲/۴	۲۹۲۷	۱۲۴۸۰۶	۱۰/۷	۱۸۷۰۳۵۵	۱۷۴۹۹۷۲۲	۱۳۸۱

منبع: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

تابع تقاضا برای نیروی کار ماهر و غیرماهر در بخش هتل، رستوران و گردشگری به شرح ذیل است:

$$LU = F(W_u, K_u, VA_u) \quad \text{تابع تقاضای نیروی}$$

کار غیرماهر

$$LS = F(W_s, K_s, VA_s) \quad \text{تابع تقاضای نیروی کار}$$

ماهر

یادآور می‌شود که به دلیل در دسترس نبودن میزان حداقل دستمزد، موجودی سرمایه و ارزش افزوده به تفکیک نیروی کار ماهر و غیرماهر، فرض می‌شود^۱ که:

$$W_s = W_u, \quad K_u = K_s, \quad VA_s = VA_u$$

در ضمن تمام متغیرها به صورت لگاریتم مورد استفاده قرار گرفته است، لذا ضرایب بدست آمده نشان‌دهنده کشش می‌باشد.

با برآورد مدل از طریق حداقل مربعات خطی دو معادله زیر حاصل می‌شود:

$$LLU = ۳/۸۹ - ۰/۰۸۶ LW + ۰/۲۰۶LK + ۰/۰۸۶ LVA + U_t$$

$$t = (۲۳/۵) \quad (-۲/۰۱) \quad (۵/۲۸) \quad (۳/۷۶)$$

$$\bar{R}^2 = ۰/۸۳ \quad D.W = ۰/۴۶$$

$$LLS = ۱/۰۰۳۹ - ۰/۴۳۴ LW + ۰/۶۸۹۵LK + ۰/۱۳۵ LVA + U_t$$

$$t = (۱/۷) \quad (-۲/۸) \quad (۵/۰۳) \quad (۱/۶۸)$$

$$\bar{R}^2 = ۰/۷۲ \quad D.W = ۰/۳$$

همانطوری که ملاحظه می‌شود، کشش دستمزد نسبت به تقاضا برای نیروی کار در هر دو معادله منفی، معنی‌دار و مطابق با تئوری است، اما این کشش برای نیروی کار ماهر بیشتر از نیروی کار غیرماهر است، بطوری که یک درصد افزایش در حداقل دستمزد باعث کاهش ۴۳ درصد در تقاضا برای نیروی کار ماهر می‌گردد، اما این کشش برای نیروی کار غیرماهر ۸ درصد است.

همچنین کشش موجودی سرمایه نیز برای نیروی کار ماهر (۰/۶۸۹۵) بیشتر از نیروی کار غیرماهر (۰/۲۰۶) است و مطابق تئوری، این کشش مثبت و معنی‌دار است.

۱- هرچند که دستمزد نیروی کار ماهر نسبت به غیرماهر بالاتر است، اما به دلیل استفاده از روند حداقل دستمزد در مدل‌های این تحقیق، می‌توان فرض نمود که روند افزایشی یا کاهش‌ی حداقل دستمزد برای هر دو گروه یکسان بوده است.

کشش محصول یا ارزش افزوده نیز برای نیروی کار ماهر (۰/۱۳۵) بیشتر از نیروی کار غیرماهر (۰/۰۸۶) است و معنی‌دار نیز می‌باشد. در ضمن بالاترین کشش در هر دو معادله مربوط به موجودی سرمایه است.

اما مطلب مهم نوع برآورد مدل است، با انجام آزمون ریشه واحد در ارتباط با جملات اخلاص این دو رگرسیون، مشخص می‌شود که جملات اخلاص هر دو رگرسیون غیرمانا هستند (جدول شماره ۴ و ۵). بنابراین به آزمون همگرایی^۱ به روش یوهانسون^۲ متوصل می‌شویم که در این روش مشخص می‌شود، باتوجه به اینکه همه متغیرها به صورت غیر $I(0)$ هستند، آیا کل معادله در بلندمدت دارای یک بردار همگرایی می‌باشد که بتوان تحلیل بلندمدت که در بالا به آن پرداخته شد، انجام داد. برای این منظور آزمون همگرایی یوهانسون انجام شده است (جدول شماره ۶ و ۷).

جدول ۴- آزمون ADF برای جملات اخلاص معادله تابع تقاضای نیروی کار ماهر

نتیجه	آماره جدول در سطح ۵٪	آماره جدول در سطح ۱٪	آماره ADF
فرضیه دارای ریشه واحد بودن جملات اخلاص تأیید می‌شود	-۲/۹	-۲/۶۶	-۱/۸۱۵۵

جدول ۵- آزمون ADF برای جملات اخلاص معادله تابع تقاضای نیروی کار

غیرماهر

نتیجه	آماره جدول در سطح ۵٪	آماره جدول در سطح ۱٪	آماره ADF
فرضیه دارای ریشه واحد بودن جملات اخلاص تأیید می‌شود	-۲/۹۷	-۳/۶۸	-۲/۰۲

1- Cointegration test

2- Johansen

جدول ۶- آزمون همگرایی به روش یوهانسون برای تعداد بردارهای همگرایی متغیرهای LVA و LK, LW, LLS

نتیجه	آماره جدول در سطح ۵٪	آماره تریس	آزمون
فرضیه H_0 رد می‌شود	۴۷/۲۱	۹۴/۲۸	عدم وجود بردار همگرایی: H_0 حداقل یک بردار همگرایی وجود دارد: H_1
فرضیه H_0 رد می‌شود	۲۹/۶۸	۴۰/۱۸	یک بردار: H_0 دو بردار: H_1
فرضیه H_0 رد می‌شود	۱۵/۴۱	۱۹/۰۴	دو بردار: H_0 سه بردار: H_1
فرضیه H_0 رد می‌شود	۳/۷۶	۴/۳	سه بردار: H_0 چهار بردار: H_1

جدول ۷- آزمون همگرایی به روش یوهانسون برای تعداد بردارهای همگرایی متغیرهای LVA و LK, LW, LLU

نتیجه	آماره جدول در سطح ۵٪	آماره تریس	آزمون
فرضیه H_0 رد می‌شود	۴۷/۲۱	۹۴/۴۵	عدم وجود بردار همگرایی: H_0 حداقل یک بردار همگرایی وجود دارد: H_1
فرضیه H_0 رد می‌شود	۲۹/۶۸	۳۶/۷	یک بردار: H_0 دو بردار: H_1
فرضیه H_0 رد می‌شود	۱۵/۴۱	۱۶/۱۴	دو بردار: H_0 سه بردار: H_1
فرضیه H_0 تأیید می‌شود	۳/۷۶	۰/۰۷	سه بردار: H_0 چهار بردار: H_1

براساس جدول شماره (۶) ملاحظه می‌شود که تعداد بردارهای همگرایی با تعداد متغیرها برابر است، در این حالت براساس آزمون یوهانسون کل معادله به صورت $I(0)$ است و می‌توان بردارهای بلندمدت را که به روش OLS برآورد شده است تجزیه و تحلیل نمود، بنابراین معادله تابع تقاضای نیروی کار ماهر، که برآورد کشش‌ها توسط OLS انجام شده معتبر است و می‌توان آن را تحلیل نمود، اما باتوجه به جدول شماره (۷) ملاحظه می‌شود که حداکثر بردار همگرایی بین متغیرهای LLU، LVA و LK, LW، سه بردار است که تعداد آن از تعداد متغیرهای معادله کمتر است. بنابراین، بردار همگرایی که بتواند روابط بلندمدت را توضیح دهد وجود دارد،

اما وجود بردارهای غیرهمگرا نیز دور از انتظار نیست. برای این منظور معادله تصحیح خطا (VCM) برآورد شد^۱ و مشخص گردید که دوره تعدیل ۰/۰۸ می‌باشد، به عبارت دیگر پس از ۰/۰۸ دوره، معادله موردنظر به تعادل خواهد رسید. ضریب کوتاه مدت مدل VCM از جمله ضریب $\Delta LW (-1)$ ، $\Delta LK (-1)$ و $\Delta LVA (-1)$ به استثناء ضریب $\Delta LLU (-1)$ معنی‌دار نیستند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات:

امروزه گردشگری صرف‌نظر از مواهب ایجاد ارزش افزوده، ارزآوری و وسیله‌ای برای تعامل با اقتصاد جهانی از عمده منابع ایجاد اشتغال در کشورها است. شاغلین این بخش عمدتاً نیروی کار غیرماهر، نیمه ماهر، زنان و جوانان هستند که بعضاً حقوق و دستمزد نیز دریافت نمی‌کنند و به عنوان شاغلین فامیلی بدون دستمزد، هستند. از ویژگی‌های دیگر این بخش فصلی بودن آن و خطرپذیر بودن آن است، به طوری که کوچکترین ناامنی یا بی‌ثباتی اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب رکود این بخش می‌شود. بخش هتل، رستوران و گردشگری در ایران نیز از این ویژگی‌ها مستثنی نیست. رشد بهره‌وری نیروی کار در این بخش به دلیل استفاده از نیروی کار غیرماهر نسبت به بخش‌های دیگر اقتصاد کمتر است (کميجانی و قويدل ۱۳۸۵)، به همین منظور هزینه و قیمت خدمات ارائه شده در این بخش درحال افزایش است، اما به دلیل افزایش درآمد سرانه اقتصاد جهانی و قرار گرفتن این نوع خدمات در مجموعه خدمات لوکس، کاهش درآمدی آن مانند بیشتر خدمات بزرگتر از واحد است و به همین دلیل تقاضا برای خدمات این بخش درحال افزایش است، که این امر خود موجب افزایش تقاضا برای اشتغال در این بخش است.

برآورد تابع تقاضای نیروی کار ماهر و غیرماهر در این بخش نشان می‌دهد که حساسیت نیروی کار ماهر نسبت به بکارگیری موجودی سرمایه در این بخش زیاد است. همچنین کاهش دستمزد نسبت به تقاضا برای نیروی کار ماهر بیشتر از نیروی کار غیرماهر است و همینطور کاهش محصول نیز در تقاضا برای نیروی کار ماهر بیشتر از نیروی کار غیرماهر است.

۱- نتایج این معادله در این تحقیق گزارش نشده است.

بنابراین نتایج نشان می‌دهد که حساسیت نیروی کار غیرماهر نسبت به دستمزد، موجودی سرمایه و محصول در این بخش بسیار ناچیز است که عمده دلایل آن را می‌توان وجود بیکاری عظیم و سهم بالای نیروی کار غیرماهر در بازار کار دانست. بطور خلاصه می‌توان نتیجه را به صورت زیر ارائه نمود:

۱- کاهش دستمزد بالاتر نیروی کار ماهر نسبت به غیر ماهر نشان می‌دهد که کنترل افزایش دستمزد به عنوان یکی از هزینه های تولید برای بنگاههای فعال در بخش هتل و رستوران می‌تواند تقاضا برای نیروی کار ماهر (نیروی کار با تحصیلات عالی) را افزایش دهد.

۲- کاهش موجودی سرمایه بالاتر نیروی کار ماهر نشان می‌دهد که بکارگیری سرمایه به عنوان عامل تولید در بنگاههای بخش هتل و رستوران ایران میتواند عامل مکملی برای جذب فارغ التحصیلان دانشگاهی (نیروی کار ماهر) باشد.

۳- مانند تمام تحقیقات بازار کار، این تحقیق نیز نشان می‌دهد که تولید عامل مهمی در ایجاد اشتغال (نیروی کار ماهر) در بخش هتل و رستوران است و وزن آن برای نیروی کار ماهر بیشتر است.

در پایان پیشنهادات این تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱ - برای گسترش امر گردشگری و استفاده از مواهب آن، سیاست‌های تعامل و ادغام با اقتصاد جهانی بایستی سرمشق سیاستمداران کشور قرار گیرد. چرا که منجر به ورود سرمایه به کشور می‌شود که مکمل نیروی کار است.

۲ - به جهت افزایش بهره‌وری، آموزش و تربیت نیروی کار ماهر در این بخش از ضروریات است. چرا که رشد تولید و سرمایه‌گذاری در این بخش باعث ایجاد اشتغال بیشتر برای نیروی کار ماهر می‌شود.

۳ - گسترش بخش هتل، رستوران و گردشگری در ایران، یکی از سیاست‌های مهم در کاهش زیان‌های ناشی از ورود به اقتصاد جهانی است، چرا که با قرار گرفتن فرآیند جهانی شدن اقتصاد، شانس بیکاری نیروی کار غیرماهر بیشتر از نیروی کار ماهر است و این مهم را می‌توان با گسترش و توسعه گردشگری تا اندازه‌ای جبران نمود.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

- ۱- استیگلیتز، جوزف (۲۰۰۲). "جهانی شدن و مسائل آن"، ترجمه حسن گلریز، نشر نی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۳.
- ۲- امینی، علیرضا. (۱۳۸۱). "تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار و موانع ایجاد اشتغال در اقتصاد ایران"، رساله دکتری اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- ۳- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، "گزارش اقتصادی و ترانزنامه"، سالهای مختلف.
- ۴- سرلک، احمد. (۱۳۸۰). "جهانگردی و رفاه اقتصادی"، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۷۴ - ۱۷۳ صفحه ۲۴۳ - ۲۴۰.
- ۵- سینایی، وحید. (۱۳۸۰). "ناکارآمدی، رکود و بحران در جهانگردی ایران"، مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی شماره ۱۷۴ - ۱۷۳ صفحه ۲۳۳ - ۲۲۶.
- ۶- رضوانی، علی اصغر. (۱۳۸۰). "اکوتوریسم و نقش آن در حفاظت محیط زیست"، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی شماره ۱۷۴ - ۱۷۳ صفحه ۲۳۹ - ۲۳۴.
- ۷- کمیجانی و قویدل. (۱۳۸۵). "نقش جهانی شدن اقتصاد در اشتغالزایی بخش خدمات و صادرات غیر نفتی"، پایان نامه دکترای تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ۸- مرکز آمار ایران، "آمار گیری از ویژگی اشتغال و بیکاری خانوار"، سالهای مختلف.

منابع لاتین

- 1- A.T.Kearny, Inc. (2003). "Measuring Globalization" foreign policy.
- 2- Brulhart Marius. (2001). "Dynamics of Intraindustry Trade and Labor - Market adjustment", *Globalization and Labor Markets*, E. Kwan Chol and David Green way, Blakwell Publishers, 2001.
- 3- Dominique Anxo and Donald Storrie. (2001). "The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe", European Communities, p. 11.

- 4- Fuchs.V .(1980). **“Economic Growth and the Rise of Service Employment”**.
- 5- Fletcher R., George W. Borden, Thomas R. Harris, David T. Taylor, and Brett R. Moline.(1998). **“Comparison of Economic Impact from Public-land-based Tourism and Grazing: A Case Study”**, In **Stubble Height and Utilization Measurement**, A Western Regional Research Publication AES 6820, Oregon State University.
- 6- International Labour Organization .(2001). **“Human Resources Development, Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector”**, Geneva.
- 7- Planning Commission .(2002). **“ Report of the Special Group on Targeting Ten Million Employment Opportunities per year over the Tenth Plan Period,”** Government of India.