

نقش مؤسسات کاريابي در گسترش و نهادينه شدن اطلاع رساني شغلي (با تأکید بر تجارب برخي کشورها)

.....

.....

(.....)

bbaseri @ Yahoo.com

قرار دهد و راه حل هاي مناسب را در راستاي بهبود نقش اين مراکز ارائه نمايد. در قسمت اول مطالعه اهداف شکل گيري مراکز کاريابي و تکامل آنها در برخي کشورهاي توسعه يافته و کاريابي مراکز کاريابي دولتي و خصوصي و در بخش پاياني راه حلهاي مناسب در مورد بهبود عملکرد مراکز کاريابي در ايران ارائه مي شود.

سابقه شکل گيري مراکز کاريابي

مراکز کاريابي از اوایل سالهاي قرن بيستم به تدريج شکل گرفته اند. بعد از جنگ جهاني دوم شکل گيري و ايجاد مراکز کاريابي با شدت بيشتري تداوم داشته است. در دهه ۱۹۵۰ در اکثر کشورهاي صنعتي

انعطاف پذيري هاي موجود در آن، فقدان شفافيت در نيرهوي تشكيل دهنده عرضه و تقاضاي کار و هزينه بر بودن اطلاعات ايجاب مي کند تا نهاد مشخصي وظيفه مبادله کار را در اين بازار برعهده بگيرد. مراکز کاريابي به عنوان نهادهايي که اين وظيفه را انجام مي دهند از اهميت خاصي برخوردارند و مي توانند از طريق کاهش نااطميناني در دو طرف عرضه و تقاضاي در ايجاد فرصت هاي شغلي و دستيابي به تعادل نقش مهمي را ايفا نمايند. اين مقاله بر آن است تا نقش اطلاع رساني مراکز کاريابي را با توجه به تجربه برخي کشورها مورد مطالعه

چکيده بازار کار برخلاف بازار کالا، بازار پول و بازار اوراق قرضه از ويژگي هاي متمايزي برخوردار است. در ساير بازارها مکانيزم قيمت ها نقش اساسي را در ايجاد تعادل ميان عرضه و تقاضا ايفا مي نمايد و بازارها داراي شرايطي هستند که نيرهوي عرضه و تقاضا تسويه و نوعي تعادل در آنها برقرار شود. اما بازار کار از اين ويژگي مستثني است. زيرا بازار کار اساساً يك بازار جستجويي است و نوعاً بازاری است که عرضه کنندگان و تقاضاکنندگان آن همگن نمي باشند. متفاوت بودن گرايشات افراد جستجوگر شغل در بازار کار،

مراکز کاریابی فعالیت داشته اند. وظیفه مراکز کاریابی انجام خدمات مختلف در بازار کار است و این مراکز عمدتاً توسط دولت ها و در سطح ملی اداره می شوند.

مراکز کاریابی به عنوان حلقه های واسط بین عرضه و تقاضای نیروی کار عمل می کنند. در عمل این گونه نهادها نقش مهمی را در تعادل میان عرضه و تقاضای نیروی کار ایفاء می کنند. سازمان جهانی کار نقش مهمی در ایجاد مراکز کاریابی داشته است و همواره کشورها را تشویق به ایجاد مراکز کاریابی نموده است. از نظر تاریخی ابتدا مراکز کاریابی دولتی ایجاد و وظیفه اولیه آنها ارائه خدمات جایابی به صورت رایگان در سطح محلی و سپس ملی بوده است. این خدمات به گونه ای بوده که جویندگان کار و کارفرما بتوانند همدیگر را پیدا کنند. کارگر شغل مورد نیاز و کارفرما نیروی کار مورد نظر خود را بدست آورد. ارائه چنین خدماتی در کشورهای اروپایی بعد از جنگ جهانی اول شروع و سپس به عوان بخشی از سیاست بازار کار در این کشورها توسعه پیدا کرد. با توجه به فقدان سازماندهی و غیرمتشکل بودن اقتصاد این کشورها مبارزه علیه

بیکاری به خاطر فقر دامنگیری بود که از بابت بیکاری در این کشورها به وجود آمد. بنابراین، هدف اساسی مراکز کاریابی در آغاز مبارزه علیه بیکاری و فقر و عمده ترین خدمات مراکز کاریابی جایابی شغلی بود.

بعد از جنگ جهانی دوم تا اواخر دهه هفتاد رشد اقتصادی همراه با ایجاد شغل نوعی امنیت اجتماعی را در اکثر کشورها ایجاد نمود که در سایه آن رشد اقتصادی با کاهش فقر همراه بود. اما بعد از دهه ۱۹۷۰ رشد اقتصادی نتوانست فرصت های برابر مورد انتظار از نظر اجتماعی را برآورده کند. این موضوع همراه با نرخ های بیکاری فزاینده و شدت یافتن بیکاری جوانان و وجود نیروی کار فاقد مهارت مازاد این اندیشه را قوت بخشید تا دولت ها به فکر راه حل برای محرومیت های ناشی از بیکاری باشند. در مواجهه با چنین مسئله مهم اجتماعی مراکز کاریابی دولتی در بسیاری از کشورها گسترش پیدا کردند. این گسترش توأم با افزایش پرسنل اداری و به کارگیری نیروی کار در این قبیل مراکز بود، به نحوی که مراکز کاریابی به شکل سنجیده تر و مؤثرتری بتوانند با اقدامات

جدید، مشکل بیکاری و محرومیت های ناشی از آن را کاهش دهند. ارائه خدمات آموزشی جهت ایجاد اشتغال توسط مراکز کاریابی به عنوان یکی از اجزای رفاه اجتماعی نقش مهمی در قواعد و شفافیت مربوط به بازار کار ایفاء می کنند و امروزه این واحدها به عنوان ناظرین و شکل دهندگان سیاست های مربوط به اشتغال ایفاگر نقش حساسی هستند.

از نظر نوع سازماندهی، مراکز کاریابی عمدتاً توسط دولت ها ایجاد شده است.

❖ مطالعات انجام شده نشان می دهد که در فرانسه، هلند و انگلستان مراکز کاریابی به عنوان بخشی از وزارت کار این کشورها و به عنوان بازوی اجرایی دولت در اجرای سیاستهای مربوط به اشتغال عمل می کنند.

در فرانسه مسئولیت ایجاد اشتغال، آموزش، بیمه بیکاری و نظارت هر کدام به سازمانی مستقل تفویض شده است. در هلند مراکز کاریابی به عنوان نهادهای شبه دولتی و در سه سطح

مدیریتی شدیداً غیر متمرکز اداره می شوند و دولت صرفاً در شورایی مرکزی اشتغال مداخله می کنند. در سطح ملی وزارت امور اجتماعی بودجه این مراکز را تصویب می کنند و بدنه اجرایی مسئول اجرای قوانین مربوط به بیمه بیکاری است.

وظایف مراکز کاریابی

مراکز کاریابی خدمات متنوعی را در بازار کار انجام می دهند و به عنوان مرکز ثقل سیاست های بازار کار شناخته می شوند. مهمترین وظایفی که مراکز کاریابی دولتی انجام می دهند عبارت است از:

۱- خدمات جایابی:

خدمات جایابی معمولاً جزء لاینفک فعالیت های مراکز کاریابی است. خدمات جایابی مستلزم تهیه اطلاعات از جویندگان شغل و کارفرماهاست. این نوع خدمات فعالیت های مربوط به جفت و جور کردن شغل مربوط می شود.

۲- تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار:

تهیه این قبیل اطلاعات به منظور اطلاع از میزان بیکاری و نیز فرصت های موجود شغلی صورت می گیرد. چنانچه مراکز دولتی تصویری صحیح از میزان بیکاران و فرصت های شغلی موجود

داشته باشند به نحو شایسته ای می توانند خدمات مورد نیاز را انجام دهند.

۳- تهیه برنامه های ایجاد شغل: یکی دیگر از وظایف مراکز کاریابی ایجاد تهیه برنامه های ایجاد اشتغال است. هدف از ایجاد چنین برنامه هایی توسعه اشتغال و هدایت بیکاران به سمت یک بازار کار فعال است.

۴- انجام دوره های آموزشی:

این مراکز می کوشند کیفیت آموزش نیروی کار از نظر کسب مهارت و آموزش های مورد نیاز توانایی های لازم را کسب نمایند. هر نوع آموزش مولد از طرف مراکز کاریابی بر بهره وری نیروی کار تأثیر به سزایی خواهد داشت. از طرف دیگر، ارتقای بهره وری و مهارت نیروی کار در یافتن شغل به جویندگان شاغل کمک می کند و انتظار می رود که افراد با مهارت های بالاتر در یافتن مشاغل مورد نظر موفق تر عمل نمایند.

۵- ارائه مشورت های شغلی:

یکی از وظایف حساس و مهم مراکز کاریابی ارائه مشورت های لازم به جویندگان شاغل است. ارائه مشورت های لازم به نیروی کار موجب آگاهی جویندگان کار می شود و انتخاب های متعددی را برای آنها بوجود می

آورد. مشورت دادن موجب می شود تا افراد شناخت لازم از بازار کار و مهارت های مورد نیاز کاری خود را بدست آورند. در عین حال، افراد جویای کار از استانداردهای لازم در مورد مشاغل مختلف شناخت پیدا می کنند. این امر موجب می شود تا افراد جویای کار تلاش نمایند تا بهره وری خود را افزایش داده و مسئولیت اجتماعی شغل خود را بپذیرند.

۶- ارزیابی افراد

برای ورود به بازار کار از طریق سیاست های خود اشتغالی و آموزش:

مراکز کاریابی آموزش های لازم برای مهیا نمودن نیروی کار جهت ورود به بازار کار را تعلیم می دهند. در این مورد مراکز کاریابی از چند و چون نوع کار و خدمات رفاهی ارائه شده افراد جویای کار را مطلع می سازند. چنانچه افراد جویای شغل به هر دلیل نیازمند کمک های آموزشی باشند، آموزش های مورد نظر به آنان تعلیم داده می شود تا زمینه ورود آنان به بازار کار مهیا شود. این قبیل آموزش ها زمینه یادگیری مهارت های مورد نیاز و انگیزه لازم برای مشارکت فعال در بازار کار را فراهم می آورند. علاوه بر موارد

فوق، مراکز کاریابی زمینه ایجاد خود اشتغالی را فراهم می آورند. تمام وظایف فوق در راستای هماهنگی میان عرضه و تقاضای نیروی کار و گسترش اشتغال مولد است.

۷- پرداخت بیمه بیکاری و انجام حمایت های بیمه ای:

در برخی کشورها وظیفه پرداخت بیمه بیکاری بر عهده مراکز کاریابی دولتی است. در اکثر کشورها پیشرفته وظیفه پرداخت بیمه بیکاری برعهده مراکز کاریابی است. در بسیاری از کشورها پرداخت بیمه بیکاری توسط سازمان های مستقل دیگری انجام می شود. مزیت مستقل بودن مراکز کاریابی در این است که آنها می توانند خدمات بیشتری را متناسب با نیازهای بازار کار ارائه نمایند. اشکال مستقل نبودن چنین مراکزی در این است که چنانچه پرداخت بیمه بیکاری توسط مراکز کاریابی دولتی صورت گیرد نوعی تداخل وظایف در حیطه فعالیت این مراکز بوجود می آید.

۸- سایر وظایف مراکز کاریابی:

در ارزیابی وظایف مراکز کاریابی دولتی باید توجه داشت که وظایف مراکز کاریابی دولتی به انجام خدمات خاصی محدود نمی

شود، بلکه این مراکز نقش مهمی در متشکل نمودن تمام اجزاء و عناصر بازار کار ایفا می کنند. یکی از وظایف مرتبط با فعالیت این مراکز تهیه اطلاعات مربوط به مشاغل و دلای شغلی است. این نقش با سایر وظایف مراکز کاریابی دولتی نظیر انجام حمایت های درآمدی و نحوه مشارکت در برنامه های فعال سازی بازار کار ارتباط دارد.

انواع مراکز کاریابی

در یک تقسیم بندی کلی مراکز کاریابی به سه دسته مراکز کاریابی دولتی خصوصی و غیرانتفاعی تقسیم می شوند. مراکز کاریابی دولتی توسط دولت ها ایجاد و گسترش می یابند. مراکز کاریابی خصوصی توسط افراد حقیقی و حقوقی اعم از شرکت ها و مؤسسات تشکیل می شوند. مراکز کاریابی غیرانتفاعی شبیه بنگاه های عام المنفعه در یافتن شغل به افراد جویای کار کمک می کنند بدون اینکه هزینه ای از نیروی کار دریافت نمایند.

مراکز کاریابی دولتی را برحسب نحوه ارائه خدمت می توان به چهار دسته تقسیم بندی نمود. خود انتخابی، خود انتخابی مشروط، هماهنگی اجرایی، هماهنگی

انتخابی. در حالت خود انتخابی، و خود انتخابی مشروط، مراکز کاریابی دولتی نقشی انفعالی ایفا می کنند. کاریابی خود انتخابی براساس یک سیستم باز اطلاعاتی عمل می کنند که کلیه اطلاعات مربوط به فرد جویای کار را شامل می شود. کارفرمایان و جویندگان شغل دسترسی مستقیم به سیستم کاریابی دارند بدون اینکه نیازی به مراکز کاریابی دولتی داشته باشند. چنین نظام خود کاریابی برای جویندگان شغل در بسیاری از کشورهای غربی ایجاد شده است. علی رغم این، هنوز نظام اطلاعاتی مشابهی مبتنی بر خود انتخابی نیروی کار برای کارفرمایان وجود ندارد و چندان توسعه نیافته است. سیستم کاریابی مشروط وظیفه تهیه اطلاعات پایه ای در مورد درخواست شغل به جویندگان شغل از طریق مراکز کامپیوتری یا از طریق کارت های ثبت نام را برعهده دارد. برای دسترسی به اطلاعات بیشتر کارفرما یا فرد جویای کار لازم است که به مراکز کاریابی مراجعه نمایند. وقتی فرد جویای کار تمایل خود را در یک شغل خاص نشان داد در آن صورت مراکز کاریابی با وی مصاحبه ای بعمل می آورند. اگر فرد

مرکز کاریابی خصوصی بعنوان راس مثلثی، حلقه اتصال بین کارفرما و فردجویای کار می باشد.

چنین حلقه اتصالی به حل مسئله بیکاری کمک می کند. مراکز کاریابی خصوصی جایابی مشاغل مدیریتی، مشاغل موقت، مشاغل تخصصی و آموزش های مورد نیاز بازار کار را با کیفیت بالاتری در مقایسه با مراکز کاریابی دولتی انجام می دهند.

فلسفه و اهداف شکل گیری مراکز کاریابی

فلسفه ایجاد مراکز کاریابی کاهش هزینه مبادله ناشی از استخدام نیروی کار برای کارفرمایان و کاهش هزینه کاریابی برای جویندگان کار و به بیان دیگر، ایجاد انعطاف پذیری بیشتر در بازار کار می باشد. وظیفه اصلی مراکز کاریابی واسطه گری شغلی است. به این معنا که مراکز کاریابی وظیفه دارند تا عرضه و تقاضای نیروی کار را با همدیگر منطبق کنند. بنابراین، وظیفه مراکز کاریابی ارائه خدمت بر مبنای نیاز بازار کار است و ارائه این قبیل خدمات توسط مراکز کاریابی دولتی و خصوصی

شغل استفاده می کند الزامی به تکمیل و ثبت درخواست شغل وجود ندارد. اما در روش هماهنگی اداری و شیوه کاریابی، افراد شغل مورد نظر را طرح کنند. از این نظر، بنگاه هایی که فرم درخواست شغل را تکمیل می کنند به صورت اختیاری از خدمات مراکز کاریابی استفاده می کنند.

وظیفه مراکز کاریابی خصوصی اساساً در واسطه گری مشاغل و خدمات جایابی خلاصه می شود. وظیفه اساسی این مراکز گزینش و انتخاب نیروی کار مورد نیاز کارآفرینان، ارائه خدمات مستقیم به متقاضیان بازار کار از قبیل آموزش و اطلاعات مورد نیاز در بازار کار می باشد. هدف اساسی مراکز کاریابی خصوصی پیگیری تقاضای کارفرمایان و افراد جویای شغل تا مرحله امضای قرارداد اشتغال

مرکز کاریابی خصوصی



فرد کارفرما
جویای کار
است. این عمل متفاوت از صرف هماهنگ کردن عرضه و تقاضای نیروی کار است که کارفرما و فرد جویای کار را به هم معرفی می کند. هر

جویای کار ویژگی های لازم شغل مورد نظر را دارا بود در آن صورت می تواند نام و آدرس کارفرما را دریافت و اقدامات لازم را انجام دهد. این سیستم، سیستم نیمه باز خود کاریابی خوانده می شود. در دو روش فوق مراکز کاریابی وقت کمی را صرف جایابی فرد جویای کار می کنند. در مقایسه، سیستم کاریابی از طریق هماهنگی اداری به مفهوم تطابق درخواست شغل با ثبت نام کنندگان جویای کار است. وقتی جویندگان کار در مراکز کاریابی ثبت نام می کنند. این مراکز درخواست آنها را مورد ارزیابی قرار داده و کارفرمایان با اخذ نام آنها مستقیماً قرارداد منعقد می کنند. روش تأمین نیروی کار از طریق هماهنگی با مراکز کاریابی به مدت زمان بیشتری برای تأمین فرد مورد نظر نیاز دارد. زیرا در چنین حالتی مهارت نیروی کار، تجربه کاری، تحصیلات و انگیزه نیروی کار بایستی بررسی شود.

در مجموع، استفاده از خدمات مراکز کاریابی برای جویندگان شغل امری اختیاری است. اما پرداخت بیمه بیکاری به بیکاران از جانب مراکز کاریابی دولتی امری الزامی است. در حالتی که فرد از سیستم خود هماهنگی برای جستجوی

بسته به حوزه فعالیت آنها انجام می شود. چند دلیل اساسی برای ایجاد و شکل دهی چنین مراکزی وجود دارد که برخی هدفها مربوط به وظایف دولت ها در ایجاد اشتغال و برخی به دلیل حوزه فعالیت بخش خصوصی و نقش بازار و نیروهای آن در ایجاد اشتغال می باشد. این اهداف را می توان به شرح زیر طبقه بندی نمود:

۱- اهداف اقتصادی،

دولت ها می کوشند تا بازار کار نقش مؤثر و کارآمدی را در اقتصاد ایفا نمایند. استدلالی که در این خصوص عنوان می شود این است که تهیه، تدارک اطلاعات و شفاف بودن اطلاعات در بازار کار همچون تأمین کالای عمومی برای آحاد یک جامعه است. تأمین چنین کالایی می تواند از جنبه درآمدی نظیر پرداخت مالیات نیروی کار شاغل برای دولت ها حائز اهمیت باشد. علاوه براین، تأمین کالای عمومی هزینه مبادله را در اقتصاد کاهش می دهد و موجب می شود تا بازارها از نظر عملکرد و کارایی متناسب تر عمل نمایند. این عمل موجب انعطاف پذیری و پویایی در بازار کار می شود.

۲- برابری اجتماعی،

بخش خصوصی ممکن است تمایلی برای کمک به

بیکاران و افراد ناتوان نداشته باشد. در چنین مواردی نقش دولت در مشارکت و کمک به بیکاران حائز اهمیت است. برای اینکه دولت بتواند برابری اجتماعی را از نظر ایجاد مشاغل فراهم آورد، در بازار کار مداخله می کند. انتظار می رود که چنین مداخله ای نابرابری های اقتصادی و در بهبود وضعیت اشتغال از طریق حمایت از مراکز کاریابی دولتی و مراکز کاریابی غیرانتفاعی در ارائه خدمات مورد نیاز بازار کار جهت دستیابی به نرخ رشد اشتغال بالاتر مؤثر باشد.

۳- وظیفه نظارتی،

یکی از وظایف دولت در بازار کار نظارت بر دریافت و پرداخت بیمه بیکاری است. پرداخت بیمه بیکاری برای افراد واجد شرایط می تواند رفتار کنندگان و تقاضاکنندگان نیروی کار را تحت الشعاع قرار دهد. چنانچه پرداخت بیمه بیکاری متناسب با تأمین نیازهای نیروی کار باشد تقاضا برای مشاغل رسمی و غیررسمی را کاهش می دهد. اینکه پرداخت بیمه بیکاری تا چه اندازه به شکل صحیح انجام و به افراد واجد شرایط پرداخت شود یک مسئولیت عمومی را طلب می کند. با توجه به اینکه حجم عظیمی از

منابع اقتصادی صرف پرداخت بیمه بیکاری می شود، لذا ضرورت دارد تا دولت بر چنین وظیفه ای نظارت نماید.

با توجه به فلسفه مداخله دولت در بازار کار در جهت کاهش هزینه مبادله و ایجاد انعطاف پذیری آن تأکید بر ایجاد مراکز کاریابی متغیر و بعضاً متفاوت بوده و راه حل های نهادی متفاوتی برای ایجاد این قبیل مؤسسات اتخاذ شده است. ایجاد مراکز کاریابی به میزان اثرگذاری این مراکز در نظارت بر پرداخت بیمه بیکاری، ایجاد مشاغل یارانه ای توسط این قبیل مؤسسات، برنامه های آموزشی ارائه شده از طرف آنها و اثربخشی آن بر نیروی کار در به دست آوردن فرصت های شغلی و انجام صحیح نقش این مراکز در واسطه گری شغلی و نظارت بر فعالیت مراکز کاریابی خصوصی بستگی داشته است.

۴- وظیفه ایجاد تعادل

در بازار کار: اساساً بازار کار یک بازار جستجویی است و نوعاً بازاری است که عرضه کننده و تقاضاکنندگان آن همگن نمی باشند. علاوه بر این، گرایش افراد جستجوگر شغل در بازار کار متفاوت است و بازار کار بازاری است که به دلیل انعطاف ناپذیری های موجود در

مشاغل و فعل و انفعالات بازار کار يك كالاي تجربي است. افراد بايد شغل خود را در طول زمان تجربه نمايند. چنانچه شغل افراد متناسب با توقعات و انتظارات آنها نباشد مجبور به تغيير شغل خود مي شوند. تغيير شغل فعاليتي مشكل، پيچيده، زمان بر و هزينه بر است و لازم است مراکزي ايجاد شود که ضمن تسلط بر پيچيدگي هاي بازار کار توانايي انجام چنين وظيفه خطري را داشته باشند. انجام چنين خدماتي به شکل مطلوب مستلزم دانش و مهارت و تجربه کافي مي باشد.

❖ چنانچه مراکز کاريابي (دولتي و خصوصي) کارشناسي لازم را در بخش خاصي از بازار کار کسب کردند مي توان انتظار داشت که در فرايند جستجو در بازار کار به عنوان واسطه گر موفق عمل نمايند.

بنابراين، با توجه به ويژگي خاص بازار کار، نااطميناني کيفي مشاغل، کار به عنوان كالاي تجربي، ناهمگن بودن نيروهاي تشكيل دهنده بازار کار و هزينه بر بودن اطلاعات نقش خطير مراکز کاريابي محرز مي شود.

به هم برسانند. در واقع، مراکز کاريابي مجموعه خريداران نيروي کار (يعني بنگاه ها و کارفرمايان) و فروشندگان نيروي کار (عرضه کنندگان کار) را به هم نزديک مي کنند. به اين ترتيب، مراکز کاريابي از طريق کاهش نااطميناني در دو طرف عرضه و تقاضاي بازار مازاد ايجاد مي کنند. چون اگر به هر دليلي تلاش جستجوگرانه کارگر و کارفرما در راستاي صحيحي نباشد، نااطميناني در بازار کار پيامدهاي منفي ايجاد مي کند. يکي از دلايل اين موضوع ناهمگون بودن بازار کار است. اگر هزينه جستجو در بازار کار پائين باشد، نيازي به مداخله دولت احساس نمي شود زيرا هرگونه مداخله اي ممکن است از طريق عدم کاريابي در بخش دولتي منجر به کاهش رفاه اجتماعي شود. اما اگر در يك اقتصاد هزينه اطلاعات و هزينه مبادله به دلايل متعدد اقتصادي و اجتماعي بالا باشد مراکز کاريابي مي توانند از اين طريق رفاه اجتماعي را افزايش دهند.

۵- کيفيت مشاغل:

دليل مهم ديگري که ضرورت مداخله دولت در بازار کار را از طريق مراکز کاريابي ايجاد مي کند اين است که کيفيت

آن به سادگي تسويه نمي شود. بنابراين فقدان شفافيت در نيروهاي تشكيل دهنده عرضه و تقاضاي بازار کار مشکلاتي را در هماهنگي ميان عرضه و تقاضاي نيروي کار ايجاد مي کند. کسب هرگونه اطلاعاتي در بازار کار هزينه بر مي باشد و با توجه به اين ضرورت دارد تا نهاد مشخصي وظيفه مبادله کار را بر عهده بگيرد. وظيفه اين مراکز به عنوان واسطه هاي اطلاعاتي، دادن اطلاعات به متقاضيان جويي کار است. اصولاً دو نوع واسطه اطلاعاتي وجود دارد واسطه اطلاعاتي بازارساز و واسطه اطلاعاتي مبتني بر دلالي. در واسطه اطلاعاتي بازارساز مبادله اطلاعات براساس مکانيزم قيمت ها صورت مي گيرد و نيروهاي عرضه و تقاضا وظيفه مبادله اطلاعات را انجام مي دهند. براي مثال، خريد و فروش اوراق بهادار در بازار بورس نمونه اي از واسطه اطلاعاتي بازارساز است. اما در روش مبادله اطلاعات مبتني بر دلالي مبادله به شکل مستقيم صورت نمي گيرد و دلالتان بازار کار نيروهاي طرف عرضه و تقاضا را به هم مي رسانند. نقش مراکز کاريابي به عنوان واسطه هاي هماهنگ کننده و دلالتان بازار کار اين است که اين نيروها را

فلسفه شکل‌گیری مراکز کاریابی خصوصی

وجود مراکز کاریابی دولتی می‌تواند پیامدهای منفی‌ای را برحسب کارایی در بازار کار به دنبال داشته باشد. مراکز کاریابی دولتی به دنبال ایجاد شفافیت در بازار کار از طریق تولید یک کالای عمومی می‌باشند که بر مبنای ارائه اطلاعات مجانی و تسهیلات لازم جهت هماهنگی شغلی ارائه می‌شود. اما چنانچه فعالیت این مراکز از نقطه نظر اقتصادی کارآمد نباشد موجب تحمیل زیان‌هایی به جامعه می‌شود. اما چنانچه فعالیت این مراکز از نقطه نظر اقتصادی کارآمد نباشد، موجب تحمیل زیان‌هایی به جامعه می‌شود. علاوه بر این، جهت کارآمد نمودن این مراکز لازم است این مراکز با مراکز کاریابی خصوصی رقابت نمایند. آنجا که مراکز کاریابی خصوصی در مناطق پررونق اقتصادی فعالیت دارند، عموماً فاقد اطلاع‌رسانی مجانی به جویندگان کار می‌باشند و در مناطقی مشغول فعالیت می‌باشند که از نظر اقتصادی برای آنان به صرفه باشد. در هر حال، این مراکز شبیه بنگاه‌های اقتصادی عمل می‌کنند و موضوع سودآوری برای

آنان حایز اهمیت می‌باشد. مراکز کاریابی خصوصی پوشش جغرافیایی بازار کار را به صورت جامع ضمانت نمی‌کنند و تعهدی در این زمینه برعهده ندارند، بنابراین مراکز کاریابی خصوصی در مناطق پررونق اقتصادی و عمدتاً مراکز شهری تمایل به فعالیت دارند. مراکز کاریابی خصوصی در بازار کار بیشتر به جویندگان مشاغل توجیه دارند که خواهان تعویض شغل یا به دنبال به دست آوردن شغل بهتر هستند. در صورتی که مراکز خدمت‌رسانی، ولتی در بازار کار از نظر جغرافیایی در تمام مناطق و از نظر زمانی تحت هر شرایطی چه رونق و چه رکود اقتصادی فعالیت دارند. علاوه بر این، بحث برابری نیز در حمایت از مراکز کاریابی دولتی از استدلال‌های دیگری است که عنوان می‌شود. در صورتی که مراکز کاریابی خصوصی از نقطه نظر کارایی در مقایسه با مراکز دولتی به شکل کارآمدتری عمل می‌نمایند. توجه صرف مراکز کاریابی خصوصی به مسئله سودآوری و فعالیت در مناطق پررونق شهری می‌تواند به از هم گسیختگی بیشتر بازار کار و افزایش پدیده بیکاری بخصوص در مناطق فقیر و توسعه

نیافته منجر شود. باید توجه داشت آن قبیل مراکز کاریابی خصوصی که در مقیاس کوچک فعالیت می‌کنند به دلیل سودآوری پایین احتمال حذف آنها از بازار کار وجود دارد. این شرایط در کشورهای در حال توسعه که در حال ایجاد چنین مراکزی هستند و متقاضیان کار از خدمات کاریابی‌های خصوصی چندان مطلع نیستند و دولت به دنبال ایجاد چنین نهادی در بازار کار است حائز اهمیت فراوان می‌باشد. در مقابل، استدلالی که به نفع مراکز کاریابی‌های خصوصی عنوان می‌شود این استدلال نیز وجود دارد که برای از میان بردن تبعیض در بازار کار، حذف بهره‌وری پائین در بخش اقتصادی به ویژه بخش‌هایی که از دوگانگی در بازار کار رنج می‌برند و حذف بازار کار منفک شده عرضه و کاهش اثرات بیکاری در جایابی افراد و هدایت شغلی بیکاران در مناطق فقیر ایجاد و گسترش مراکز کاریابی دولتی می‌توانند منشا اثر واقع شوند. سایر دلایل شکل‌گیری این مراکز به شرح زیر می‌باشد.

۱- تداوم مشکل بیکاری

مطالعات نشان می‌دهند که سیاست‌های فعال بازار کار از جمله

جایابی شغلی، توصیه شغلی، آموزشی و پرداخت یارانه های هزینه دستمزد تأثیر چندانی بر کاهش بیکاری نداشته اند. بنابراین، نباید تصور کرد که مراکز کاریابی دولتی به تنهایی می توانند مشکل کمبود شغل را حل نمایند. وظیفه این مراکز هماهنگی عرضه و تقاضای نیروی کار و ارتقاء قابلیت اشتغال بیشتر افرادی است که جویای شغل هستند. اما عملکرد بسیاری از مراکز کاریابی دولتی و کارایی دولتی و کارایی آنها و تداوم و شدت یافتن مشکل بیکاری و سودآور بودن این مراکز در مناطق پررونق اقتصادی موجب شد تا این قبیل مراکز برای ارائه خدمات بهتر وارد بازار کار شوند.

۲- تغییر در ترکیب تقاضای نیروی کار

گسترش تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات از پیامدهای تغییرات اساسی در زندگی اقتصادی و اجتماعی دنیای مدرن است. نتیجه چنین پیشرفتی کاهش قابل توجه هزینه و زمان مربوط به مبادله اطلاعات است. چنین تغییراتی در وضعیت تقاضای نیروی کار توازن

جدیدی میان انعطاف پذیری نیروی کار و امنیت شغلی کارگران را ایجاد نموده است. علاوه بر این، جهانی شدن و ادغام اقتصادی های کوچک در اقتصاد جهانی موجب شده است تا جوامع به امنیت شغلی در محیط متغیر نیازمند باشند. این تغییر شرایط به معنای انعطاف پذیری بیشتر در زمان کار و قراردادهای می باشد. بنابراین، با توجه به تغییر ترکیب تقاضای نیروی کار، متحول شدن محیط کار و انعطاف پذیری بیشتر آن رشد فزاینده مراکز کاریابی خصوصی را ضروری می سازد.

۳- نقش مکمل مراکز کاریابی خصوصی با مراکز کاریابی دولتی

دلیل اصلی تجدید ساختار مراکز کاریابی این است که در بسیاری از موارد مراکز کاریابی خصوصی مکمل مراکز کاریابی دولتی می باشند، تفکیک بازارها از نظر مراکز کاریابی برای مراکز کاریابی های خصوصی متقاعد کننده نیست که صرفاً مراکز کاریابی دولتی فعالیت داشته باشند. مراکز کاریابی دولتی از نظر کیفیت و کمیت ارائه خدمات در شرایطی نیستند که بتوانند به کل بازار کار خدمت

ارائه کنند. شکی نیست که مراکز کاریابی خصوصی در ارائه خدمات مربوط به متقاضیان و جویندگان شغل به ارایه خدمات با کیفیت بهتر می پردازند. مکمل بودن فعالیت مراکز کاریابی خصوصی و دولتی از این نظر حائز اهمیت است که خدمات این مراکز با هم مقایسه شود. بویژه اینکه مراکز کاریابی خصوصی عمدتاً خدمات کارفرما - محور را ارائه می دهند، در صورتی که مراکز کاریابی دولتی عمدتاً در تلاش هستند تا افراد فاقد شغل را جایابی کنند. به بیان دیگر، مراکز کاریابی دولتی تلاش می کنند تا افراد فاقد شغل را جایابی نمایند. در صورتی که مراکز کاریابی خصوصی در یافتن مشاغل با کیفیت بهتر نقش اساسی ایفا می نمایند و در بسیاری از مواقع با مقوله کاریابی به شکل تخصصی و حرفه ای برخورد می کنند. اگر مراکز کاریابی دولتی یافتن مشاغل را مورد تأکید قرار می دهند و با مقوله بیکاری به مثابه کالای عمومی برخورد می کنند مراکز کاریابی خصوصی از دیدگاه سودآوری بنگاه و ارایه خدمات فنی تر و تخصصی تر با این موضوع برخورد می کنند.

۶- عملکرد مراکز کاریابی با توجه به تجربه برخی کشورها

نتایج تجربی در خصوص نقش و عملکرد مراکز کاریابی در کشورهای مختلف متفاوت است. عملکرد کاریابی در هر کشور متأثر از شرایط اقتصادی - اجتماعی، قوانین و مقررات حاکم بر بازار کار و شرایط بازار کار می باشد. در مجموع، بررسی های مختلف نشان می دهد که مراکز کاریابی در کاهش دوره بیکاری و ایجاد فرصت های شغلی دارای نقش مؤثری بوده است. برخی از تحلیل ها آثار و نقش مثبت این مراکز و برخی کارایی این مراکز را از نقطه نظر اقتصادی و نقشی که در بازار کار ایفا می کنند مورد توجه قرار داده اند. ژاکوبسن (Jacobsen ۱۹۹۴) در آمریکا نشان داده است که ارائه خدمات کاریابی در این کشور منجر به اثرات مثبت درآمدي برای شاغلین شده است. این اثربخشی در مورد زنان در مقایسه با مردان بهتر بوده است. لذا از دیدگاه ژاکوبسن ارائه خدمات از طرف مراکز کاریابی اثربخشی قابل توجهی بر بازار کار داشته و هزینه های شغل یابی را برای بیکاران در بازار آمریکا کاهش داده است. این اثر بخشی بر بهره

وری نیروی کار و هزینه فرصت شغل یابی نیز مثبت و معنادار بوده است.

وانرز (Vanours) و (۱۹۹۴) با استفاده از اطلاعات آماری در هلند دریافت که وجود مراکز کاریابی به صورت قابل توجهی متوسط دوره زمانی درخواست شغل را کاهش داده است. در مطالعه وی دوره زمانی یافتن شغل به عنوان محور مطالعه مورد تأکید قرار گرفته است. لارسن و دول (Larsen و Devold) در سال ۱۹۹۵ با استفاده از نمونه ای به تعداد ۳۴۹۰ درخواست تقاضای شغل در نروژ، دریافتند کارفرمایانی که به صورت مؤثری از خدمات مراکز کاریابی استفاده می کنند از نظر زمانی به طور متوسط ۷۰ درصد نیروی کار مورد نظر خود را سریعتر بدست آورده اند و در صورت فقدان مراکز کاریابی چنین صرفه جویی در زمان برای جذب نیروی کار صورت نمی گرفت.

در سطح کلان، در آلمان متوسط زمان تقاضاهای درخواست شغل از ۳۳/۲ روز به ۳۰ روز و تعداد بیکاران از ۲۸۵ هزار نفر به ۲۵۸ هزار نفر در سال ۱۹۹۴ کاهش یافته است (۲۷ دهمزار نفر) و تعداد افراد شاغل شده افزایش مختصری را نشان می دهد. در هر حال، کاهش دوره

درخواست شغل الزاماً به مفهوم افزایش اشتغال نبوده است. زیرا بنگاههای کاریابی با همدیگر رقابت می کنند و یافتن شغل توسط یک مرکز باعث می شود که نام درخواست کننده شغل در دیگر مراکز خط بخورد.

اثرات مثبت مراکز کاریابی بر اشتغال زمانی معنادار است که جویندگان کار از طریق کانالهایی غیر از مراکز کاریابی نتوانسته باشند شغلی برای خود پیدا کنند. برای مثال، اگر متوسط دوره بیکاری در آلمان در سال ۱۹۹۴ حدود ۳۱ هفته باشد تأثیر مراکز کاریابی در کاهش این زمان بطور متوسط یک هفته می باشد. در نتیجه تعداد بیکاران گزارش شده از ۳/۶ میلیون نفر به ۳/۴۸ میلیون نفر کاهش می یابد. در واقع، نقش مراکز کاریابی دولتی در یافتن شغل در برخی موارد چندان بالا نبوده است.

در مقایسه با این مطالعات بیشاپ (Bishop) در سال ۱۹۹۰ در یک مطالعه بر مبنای یک بررسی آماری از کارفرمایان در آمریکا با ثابت نگه داشتن برخی متغیرها دریافت که مراکز کاریابی خصوصی نیز وضعیت معنادارتری نسبت به مراکز خدمات

کاریابی دولتی داشته اند. در نتیجه بیشاپ این سؤال را مطرح می کند که وقتی تقاضای کارفرما و هزینه پرداختی به مراکز کاریابی خصوصی معنادار نیستند چگونه می توان انتظار داشت که هزینه یافتن شغل از طریق مراکز کاریابی دولتی و خصوصی پائین تر باشد. با مقایسه زمان اختصاص داده شده برای یافتن شغل از طریق کاریابی و مصاحبه های لازم در این خصوص، یافته های وی مؤید این نکته می باشد که تصمیم گیری در این مورد وقتی که کانال های غیررسمی برای یافتن کار مورد استفاده قرار می گیرد، نیازمند صرف وقت کمتری است. وقتی که افراد از مراکز کاریابی و مصاحبه های لازم در این خصوص، یافته های وی مؤید این نکته می باشد که تصمیم گیری در این مورد وقتی که کانال های غیررسمی برای یافتن کار مورد استفاده قرار می گیرد، نیازمند صرف وقت کمتری است. وقتی که افراد از مراکز کاریابی دولتی و خصوصی استفاده می کنند، زمان بیشتری برای یافتن شغل مورد نظر صرف می کنند. بنابراین، وی نتیجه می گیرد که مراکز کاریابی دولتی و خصوصی آنطور که انتظار می رود در رفع مشکل بیکاری تأثیرگذار نبوده است.

اثرات مثبت مراکز کاریابی بر اشتغال زمانی معنادار است که جویندگان کار از طریق کانال هایی غیر از مراکز کاریابی نتوانسته باشند شغلی برای خود پیدا کنند. برای مثال، اگر متوسط دوره بیکاری در آلمان در سال ۱۹۹۴ حدود ۳۱ هفته باشد تأثیر مراکز کاریابی در کاهش این زمان به طور متوسط یک هفته می باشد. در نتیجه، تعداد بیکاران گزارش شده از ۳/۶ میلیون نفر به ۳/۴۸ میلیون نفر کاهش می یابد. در واقع، نقش مراکز کاریابی دولتی در یافتن شغل در برخی موارد چندان محسوس نبوده است. یکی دیگر از مطالعات صورت گرفته در زمینه منافع ناشی از مراکز خدمات کاریابی دولتی توسط اسبرگ (Osberg) در سال ۱۹۹۳ انجام شده است. این مطالعه در مورد افراد بیکار و برای متقاضیان جویای کاری که در دهه ۱۹۸۰ موفق به یافتن شغل در کشور کانادا شده اند، انجام گرفته است. وی در مطالعات خود دریافت که منافع اجتماعی ناشی از فعالیت های مراکز خدمات کاریابی دولتی (برحسب کاهش نرخ بیکاری و پرداخت بیمه بیکاری) در کانادا در دوره رکود قابل توجه بوده اما در دوره رونق اقتصادی، منافع اجتماعی ناشی از فعالیت این مراکز پائین بوده است. وی ارائه خدمات جایابی مراکز کاریابی دولتی را در ارتباط با نوسانات تجاری در اقتصاد کانادا توضیح داده است و کاهش و افزایش سهم مراکز کاریابی دولتی و خصوصی را در دوره رونق و رکود اقتصادی بررسی نموده است. از نظر وی در بازار کار کنترل شده کانال های رسمی کاریابی نظیر مراکز کاریابی دولتی و خصوصی می باشد. در سطح کلان به پیامدهای غیرمستقیم ارائه خدمات مراکز کاریابی باید توجه کرد. زیرا این مؤسسات در بهبود و توسعه سرمایه انسانی از طریق برنامه های آموزشی، برنامه های ایجاد شغل و پیشنهاد جایابی مؤثر نقش مؤثری داشته اند. در مجموع، فعالیت های مربوط به مراکز کاریابی حداقل در برخی زمینه ها، در کمک به رشد اقتصادی مؤثر بوده و از نظر ایجاد محیط رقابتی در سطح داخلی و جهانی مزیت مهمی محسوب می شود. علاوه بر این؛ مراکز کاریابی در شفاف سازی بازار کار نقش قابل توجهی را ایفا می نمایند. چون در فعالیت های مراکز کاریابی

دولتی، دولت به شکل مستقیم در فرآیند شغل یابی مداخله می کند، لازم است هزینه مداخله دولت از نظر تأثیر بر منافع اجتماعی مورد ارزیابی قرار گیرد. یافته های نظری و تجربی مؤید این نکته می باشند که اگر مشکل پرکردن درخواست شغل و مشکل جایابی مشاغل مهم تلقی نشود، منافع فردی و اجتماعی مراکز کاریابی دولتی در مورد مکان یابی شغلی بالاست. به علاوه، مراکز کاریابی دولتی از نظر حوزه جغرافیایی فعالیت تمام مناطق را پوشش قرار داده و مستقل از نوسان های اقتصادی در دوره رکود و رونق عمل می کنند. این استدلال ها گواهی برای موضوع هستند که مراکز کاریابی دولتی بایستی نسبت به سایر مراکز کاریابی در اولویت قرار گیرند زیرا که به خدمات این مراکز در دوره رکود و در مناطق فقیر مورد نیاز است. اشاره شد که مراکز کاریابی دولتی تنها عاملین و کارگزاران هماهنگ کننده عرضه و تقاضای نیروی کار نمی باشند. بررسی های آماری در قالب نمونه گیری از کارگران و کارفرمایان در کشورهای مختلف گویای این مطلب است که تقریباً ۵۰ درصد از افراد استخدام شده

در نتیجه قراردادهای شخصی مشغول به کار شده اند. از ۵۰ درصد باقی مانده، روزنامه ها به مراتب سهمی بیشتر از مراکز کاریابی دولتی را عهده دار بوده اند و توانسته اند کارگران و کارفرمایان بیشتری را به پای عقد قرار داد بکشانند. این وضعیت حتی در کشورهایی که مراکز کاریابی دولتی زیادی فعالیت داشته اند مصداق داشته است. سایر رسانه های گروهی از جمله ایستگاههای رادیو و تلویزیون خصوصی، دولتی، تله تکست و همچنین شبکه اینترنت نقش قابل توجهی در این مورد ایفا نموده اند. واقعیت این است که اکثر مراکز کاریابی دولتی از چنین موضوعی اطلاع داشته و تلاش می کنند تا ارتباط مثبتی با رسانه های جمعی برقرار نمایند. به همین منظور مراکز کاریابی دولتی تلاش دارند تا اطلاعیه های مربوط به درخواست شغل را از طریق رادیو و تلویزیون پخش کنند. در کشورهای کوچکی نظیر اسلونی، مراکز کاریابی دولتی دریافته اند که برایشان مفید است که با روزنامه ها و تلویزیون و تله تکست قرارداد ببندند تا اطلاعات مربوط به درخواست شغل را منتشر نمایند. این همکاری ها

به اشکال دیگری نیز وجود دارد. در دانمارک و نروژ، مراکز کاریابی دولتی درخواست های تقاضای شغل را روزانه از طریق روزنامه منتشر می کنند. در شبکه های اینترنت، بسیاری از اطلاعیه های مربوط به مشاغل وجود دارد که جویندگان کار و کارفرمایان جویای نیروی کار آنها را به صورت شخصی چاپ می کنند. برخی از مراکز کاریابی سعی می کنند تا یک شبکه اطلاعاتی در اینترنت تعبیه نموده و تمام اطلاعات مربوط به درخواست شغل افراد جویای کار و نیاز کارفرمایان را در آن وارد نمایند. در برخی از کشورها، مراکز کاریابی تمامی اطلاعات مربوط به درخواست شغل را از طریق شبکه اینترنت منشر می نمایند. در مورد کارایی مراکز دولتی و نقش آنان در بازار کار یک سؤال مهم قابل طرح است و آن اینکه اگر روند فعلی ادامه پیدا کند آیا بازهم لازم است تا در بلند مدت برای تولید و نشر چنین اطلاعات و ارائه خدمات متناسب در بازار کار دولت ها از بودجه عمومی هزینه نماید. پاسخ به این سؤال در گرو شرایط حاکم بر بازار کار در هر کشوری می باشد. کشورهایی که خواهند

گذاري نیز اثر مثبت به جا مي گذارد و موجبات افزايش رفاه اجتماعي را فراهم مي آورد. ادامه دارد ■

هزينه هاي دولت در بازار کار کاهش يابد. ايجاد چنين نهادهايي موجب مي شود تا فعل و انفعالات بازار کار از پويائي لازم برخوردار بوده و به شفاف سازي بازار کار کمک قابل توجهي شود. منافع بلندمدت ايجاد و بهبود مراکز کاريابي موجب مي شود تا بازار کار به سمت تخصص گرايي سوق پيدا کند و بهره وري نبروي کار شاغل افزايش يابد. موضوعي که بر ظرفيت هاي توليدي و سرمايه

سياست هاي فعلي را در بازار کار دنبال نمايند ايجاد و تقويت چنين نهادهايي مي تواند نقش بسيار مثبتي را در کاهش بيکاري ايفا نمايد. شرايط حاکم در روند فعلي اقتصاد کشورها نشان مي دهد که ضمن اصلاح مراکز کاريابي دولتي، مراکز کاريابي خصوصي نیز بايستي فعالانه جهت حل بخشي از مشکل بيکاري وارد بازار کار شده و فعاليت آنها به نحوي باشد که در بلند مدت

