



سیستم اطلاعاتی بازار کار

به مثابه ابزاری از سیاست فعال بازار کار

ناشر:

اینونت - مؤسسه آموزش قابلیت‌ها، آلمان

همکاری تکنولوژیکی، پرورش سیستم و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای - شعبه ۴.۰۱

Käthe-Kollwitz-Strasse 15
68169 Mannheim

نویسندگان:

زیلکه ولترمان، دانشگاه گوتینگن

شماره ثبت:

۳-۹۳۷۲۳۵-۵۳-۱

(ISBN: 3-937235-53-1)

صفحه بندی:

رندل فرویده - کلن

گرافیک:

زیلکه ولترمان، دانشگاه گوتینگن

تصویرها:

(صفحه ۴) سقراتس - (عنوان) رندل فرویده

تاریخ انتشار:

فوریه ۲۰۰۴

سیستم اطلاعاتی بازار کار

به مثابه ابزاری از سیاست فعال بازار کار

فهرست مندرجات

۲	درباره‌ی ناشر
۵	فهرست مندرجات
۶	اینونت
۷	پیش‌گفتار
۸	درآمدی بر سیاست‌های بازار کار
۹	سیستم اطلاعاتی بازار کار چیست (سیابک)
۱۱	تعیین‌های اشتغال و نقش سیابک
۱۵	کارکردهای سیابک
۱۹	اشکال‌سازماندهی سیابک
۲۱	ارائه‌ی یک سیابک
۲۶	مراکز کارپایی خصوصی و غیر انتفاعی
۲۷	بازرسی و ارزیابی سیابک
۲۸	نتیجه‌ها
۲۹	فهرست منابع
۳۱	سایر نشریات مؤسسه اینونت

اینونت InWEnt

اینونت- مؤسسه آموزش تکمیلی و رشد، شرکت عام‌المنفعه با مسئولیت محدود (مؤسسه بین‌المللی آموزش قابلیت‌ها، آلمان)- سازمانی است برای پرورش منابع انسانی، کارآموزی پیشرفته و گفتگو. این سازمان از ترکیب انجمن به ثبت رسیده کارل-دویسبورگ (CDG) و بنیاد آلمانی برای رشد بین‌المللی (DSE) بوجود آمده است. این سازمان می‌تواند از تجربه‌ی چند دهه‌ای آن دو سازمان که در حوزه‌ی همکاری بین‌المللی بدست آمده استفاده کند. برنامه‌های این سازمان با جهت‌گیری عملی خود، متوجه کارمندان متخصص و مدیران، و همچنین تصمیم‌گیرندگان در بازرگانی و صنایع، سیاست، ارگان‌های دولتی و جامعه‌ی مدنی در سراسر جهان است. «انجمن عام برنامه ریزی عمرانی» این سازمان Forum Development Policy گفت و گوهایی را در سطح بالا و بین‌المللی در زمینه‌ی برنامه ریزی ترتیب می‌دهد.

موضوع این گفتگوها در هر زمانی اموری است که در حوزه‌ی برنامه ریزی عمرانی مورد علاقه است. مقرر شعبه‌ی ۴.۰۱ اینونت در مانهایم است. این شعبه از جانب «وزارت فدرال برای همکاری اقتصادی و عمران» (BMZ) برنامه‌های کارآموزی پیشرفته را هدایت می‌کند. سازمان، فعالیت خود را تحت پرچم «رشد پایدار» روی مسائل همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در حوزه‌ی آموزش و کارآموزی تکنولوژیکی و حرفه‌ای متمرکز کرده است. گروه‌های مخاطب برنامه‌های کارآموزی و گفت و گوی مؤسسه اینونت را مراجع تصمیم‌گیری در بخش‌های خصوصی و دولتی، مدیران و دست‌اندرکاران سیستم کارآموزی حرفه‌ای تشکیل می‌دهند.



پیش گفتار

از سال ۲۰۰۳ به بعد، شعبه‌ی اینونت، «همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای»، در نظر دارد مجموعه‌ای از تجربه‌های روزانه را در کارآموزی حرفه‌ای عرضه کند.

هدف این مجموعه در عنوان آن نهفته است («تکاتی چند از تجربه‌های عملی کارآموزی حرفه‌ای» = مجموعه‌ای از تجربه‌های روزانه در کارآموزی حرفه‌ای). اینونت در نظر دارد برنامه‌های پرورش کارکنان را در سطح بین‌المللی در حوزه‌های ذکر شده در بالا با انتشار گزارش‌های فنی هم از طریق چاپ و هم از طریق ارتباطات الکترونیکی تقویت کند.

این گزارش‌ها

- «منشاء خود را در کشورهای دارد که اینونت با توجه به نیازهای مشخص این کشورها با آنان همکاری می‌کند
- «به دست کارشناسان در کارآموزی حرفه‌ای و برای آنان در کشورهای همکار در پیوند با برنامه‌های کارآموزی مربوطه با جهت‌داری عملی، به آزمایش گذاشته می‌شود و
- «با نظر داشت به آموزش جهانی، گزارش‌ها پیش از چاپ با توجه به توصیه‌های کشورهای که با آنان همکاری می‌شود یا نتایج رویدادهای راهنما، اصلاح و تطبیق داده می‌شوند.

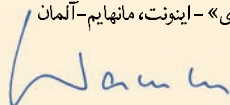
بدین ترتیب، «شعبه‌ی همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای»، مقررات برنامه‌ی کارآموزی اینونت را در تولیدات خود در رشته‌های فوق‌الذکر (رجوع کنید به موارد پیشین) به کار می‌گیرد. این مقررات فقط می‌تواند در حد مناسبت عملی آن‌ها برای کارشناسان سیستم آموزش حرفه‌ای در کشورهای همکار مناسب باشد.

با توجه به این امر، ما در انتظار عکس‌العمل انتقادی و سازنده از جانب همه‌ی خوانندگان این مجموعه ویژه هستیم.

سری جزوات اینونت و از آن جمله شماره یازده آن نتیجه‌ی برگزاری سمینارها و کلاس‌های کارآموزی در همکاری با سازمان‌های آموزش حرفه‌ای در کشورهای مختلف می‌باشد. جزوه حاضر پیرو کارگاه آموزشی تشکیل شده در ایران با موضوع بازار کار و آموزش حرفه‌ای تهیه شده است.

همایش فوق با شرکت مقامات بلندپایه وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت آموزش و دیگر مقامات ذیربط برگزار گردید. شرکت کنندگان موضوعات ارائه شده توسط سخنران، خاتم زلیکه و لثمن را مورد بحث، تبادل نظر و بررسی قرار دادند.

شعبه «همکاری‌های تکنولوژیکی، رشد سیستم و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای» - اینونت، مانهایم-آلمان



دکتر مانفرد والن بورن

رئیس شعبه

tvet@inwent.org

درآمدی بر سیاست‌های بازار کار

دولت می‌تواند از طریق به اجرا درآوردن سیاست‌هایی در رابطه با بازار کار نقشی فعال در بهبود کارکرد آن ایفا کند. ابزارهای گوناگونی وجود دارند که می‌توانند کارایی جویندگان کار را در رابطه با هزینه، سرعت و کیفیت انطباق کار با کارگر را افزایش دهند. مانند بازارهای دیگر، فراهم بودن اطلاعات برای کارکرد بازار کار ضروری است. سرویس‌های میانجی‌گر مانند سیستم اطلاعات بازار کار (LMIS سیابک) هزینه‌ی کاربایی را از طریق مبادله‌ی اطلاعات میان عرضه و تقاضا برای کار در رابطه با محل کار موجود و مهارت مورد نیاز هم برای کارگر و هم برای کارفرما تقلیل می‌دهد. همچنین به یک سیستم اطلاعاتی بازار کار برای جمع‌آوری اطلاعات لازم نیاز است تا دولت بتواند سیاست‌های لازم و مناسب را برای بازار کار اتخاذ کند.

همان‌طور که ساختار و مشکلات بازار کار در هر کشوری از کشور دیگر متفاوت است، کارکرد و اشکال یک سیابک (LMIS) باید با نیازهای هر کشوری انطباق یابد. یک شاه‌طرح برای بهترین و مؤثرترین سیابک وجود ندارد.

هدف این دفتر ارائه‌ی طرحی کلی درباره‌ی کارکرد و توانایی سیابک (LMIS) است.

کار، برای اکثریت جمعیت هر کشوری، سرمایه‌ی اصلی برای تولید درآمد است. از سوی دیگر، کار یکی از عوامل مهم تولید در تمامی بخش‌های اقتصاد است. بازار کار سهم‌بندی درآمد و سهم‌بندی کار را به مثابه منبعی از تولید هم‌آهنگ می‌کند. بنا بر این، هر اختلالی در بازار کار بر بهزیستی بخش بزرگی از جامعه اثر می‌گذارد.

بیکاری مزمن هزینه‌ی فردی و اجتماعی به بار می‌آورد. هنگامی که مردمان منابع زندگی کردن را از دست می‌دهند، برخی ممکن است به پایین‌ترین سطح فقر سقوط کنند و به ویژه کودکان هنگامی که اولیای آنان بیکار می‌شوند دچار رنج و محرومیت می‌گردند. بیکاری درازمدت به هدر رفتن سرمایه‌ی انسانی و مشکلات روانی مانند افسردگی می‌انجامد.

ناخوانی میان موضوع کار و کارگر به ایجاد مشکلاتی برای رشد هر اقتصادی می‌انجامد. هر آینه مهارت‌های کارگر آن نباشد که برای انجام کار لازم است یا سطح آموزش و کارآموزی او برای انجام کار به گونه‌ای مناسب، پایین باشد باروری کارگر و در نتیجه باروری کمپانی کاهش می‌یابد.

افرادی با سطح بالایی از مهارت که فقط می‌توانند کاری در سطح پایین مهارت پیدا کنند نیز باروری کمی دارند، چون آنان به معنایی به کاری اشتغال دارند که پایین‌تر از سطح توانایی آنان است. انطباق بهتر میان کار و کارگر نه تنها به باروری بالاتری می‌انجامد، بلکه همچنین موجب افزایش رضایت کارگر و زمان اشتغال می‌شود. جا به جا شدن کم‌تر کارگران، از دست رفتن مهارت و هزینه‌ی استخدام کارگران جدید را تقلیل می‌دهد.

بازار کار می‌تواند به دلیل عوامل گوناگونی تصویری نادرست از خود به دست دهد. برخی از عوامل اصلی عبارت‌اند از:

- < فقدان اطلاعات در باره‌ی محل‌های خالی کار
- < فقدان اطلاعات در باره‌ی مهارت‌های لازم کارگران
- < ناهمخوانی میان عرضه و تقاضا در بازار کار
- < تبعیض
- < مقررات نامناسب بازار کار.

سیستم اطلاعاتی بازار کار چیست؟

شکل ۱ بازار کار کاملاً مطلوبی را نشان می‌دهد با جریان داشتن عالی اطلاعات میان جویندگان کار، کارفرمایانی که شغلی را عرضه می‌کنند و مؤسسه‌هایی که برنامه‌هایی برای آموزش حرفه‌ای و صلاحیت‌یابی ارائه می‌دهند. این امر تحقق می‌یابد هر آینه هر یک از سه بخش از اطلاعات کامل و فوری در باره هر عرضه و تقاضا در دو بخش دیگر برخوردار باشد (و هر آینه دستمزدها فوراً میزان شود، ولی انعطاف پذیری دستمزدها در حوزه‌ی سیابک قرار ندارد و از این رو در این جا بررسی نمی‌شود). این بازار کار ایده آل در هیچ کشوری در جهان وجود ندارد. بلکه بر عکس، می‌توان مشاهده کرد که جریان‌یابی اطلاعات ضعیف است و در برخی موارد، به طوری که در شکل ۲ نشان داده شده، کاملاً گسسته است. به کارگیری سیابک می‌تواند کمبود اطلاعات را از طریق مشخص کردن کانال‌های مسدود شده و فراهم آوردن اطلاعات مفقوده، تقلیل دهد. نگاه کنید به شکل ۳

سیابک ابزاری است فعال برای تنظیم سیاست بازار کار که اطلاعات در باره‌ی بازار کار را جمع‌آوری و ارزیابی کرده و آن را در اختیار هر دو طرف تقاضا و عرضه‌ی کار می‌گذارد. هر سیابکی دست یافتن به اهداف زیر را مد نظر دارد:

- ◀ شفافیت در سطح کشور در رابطه با عرضه و تقاضا برای بازار کار و کارآموزی حرفه‌ای،
- ◀ دست‌یابی سریع به عرضه‌ی کار و تقاضای کار، تسریع در پروسه‌ی بهم‌رسانی کارگر و نوع اشتغال از طریق دست‌یابی سریع به تقاضا برای کار و عرضه‌ی کار هم برای کارفرما و هم برای جوینده‌ی کار،
- ◀ استفاده از کلیه امکانات برای تقویت کارکردهای بازار کار،
- ◀ تسهیل ارتباط و رفع موانع میان عرضه‌ی کار و اعلان نیاز به کارگر

چرا سیابک LMIS مهم است

سیابک کمکی است برای تقلیل کمبود اطلاعات در باره‌ی بازار کار، تا بازار کار بتواند بهتر کار کند:

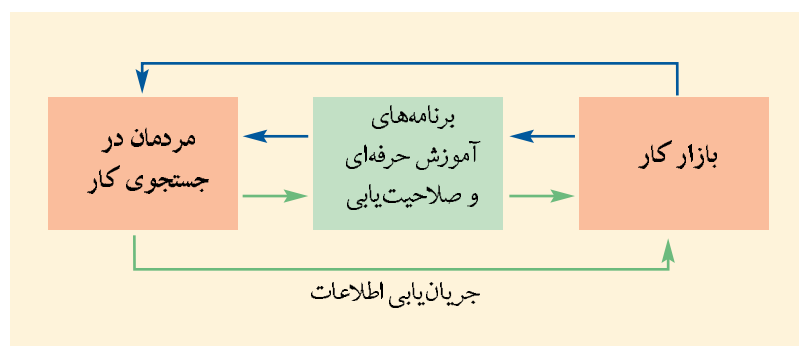
◀ هر آینه جویندگان کار در باره‌ی عرضه‌ی کار بی‌اطلاع باشند، امکان آن هست که بی‌کار بمانند.

◀ هر آینه اشخاص در باره‌ی حرفه‌ها بی‌اطلاع باشند، ممکن است حرفه‌ای را انتخاب کنند که در آن نیازی به کارگر نباشد.

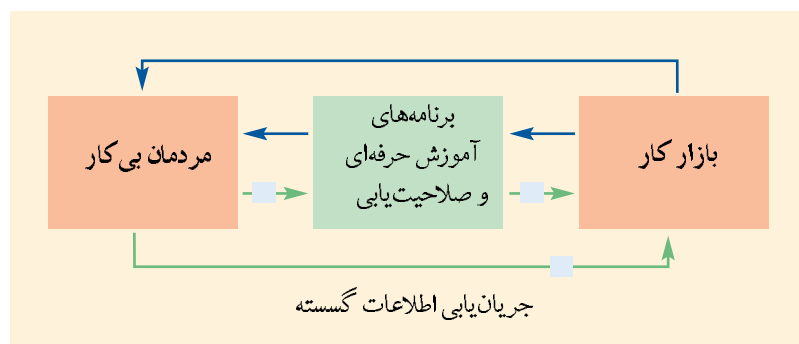
◀ هر آینه اشخاص بیشتری شغلی بیابند، درآمد آنان افزایش یافته و این امر رفاه عمومی را در جامعه افزایش می‌دهد.

◀ هر آینه اشخاص بیشتری شغل درست را انتخاب کنند و کمپانی‌ها کارگران مناسب را به کار گمارند، باروری افزایش می‌یابد.

شکل ۱ بازار کار کاملاً مطلوب



شکل ۲ بازار کار با اطلاعات ناقص



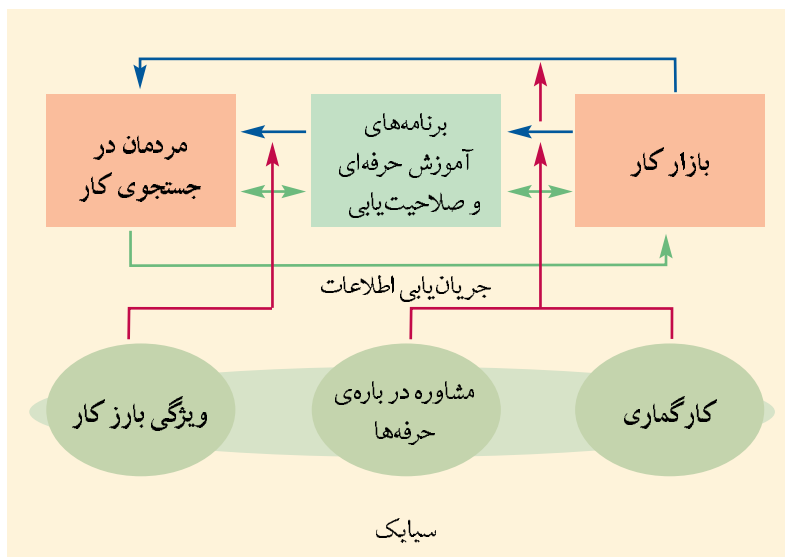
سیابک در حوزه‌ی ابزارسیاست بازار کار

سیاست‌های بازار کار ابزارسیاست است در دست دولت برای تأثیرگذاری بر کارکرد بازار کار از طریق تقلیل اختلال‌های موجود. این سیاست‌ها بازار کاری انعطاف‌پذیر را به وجود می‌آورد که قادر است در طول زمانی مناسب خود را با تغییرات در تقاضا برای کار سازگار سازد. همچنین هزینه‌ی اجتماعی بیکاری را کاهش می‌دهد.

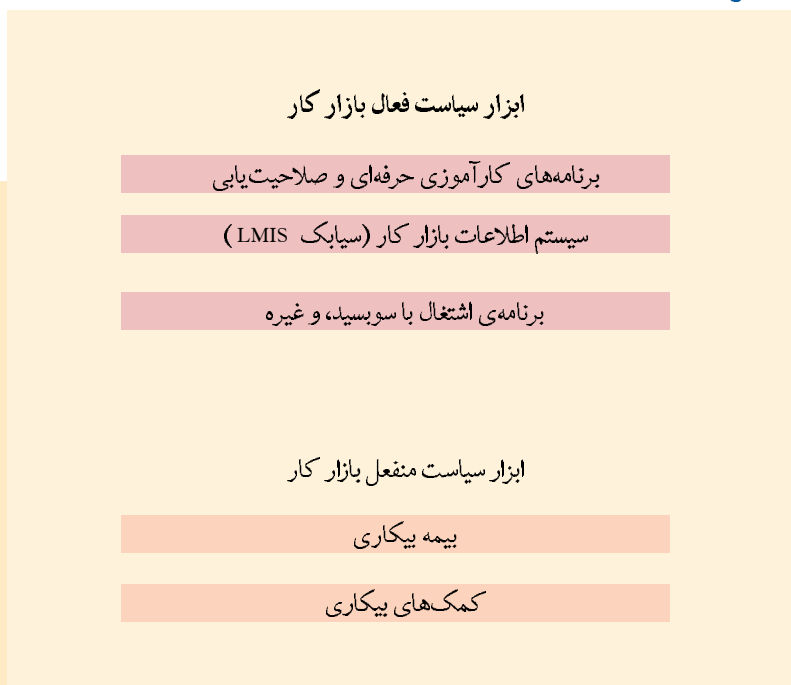
سیاست‌های بازار کار به دو گروه تقسیم می‌شود، نگاه کنید به شکل ۴ در این صفحه. نخستین گروه حاوی ابزارهایی است مانند سیابک که به طور فعال بر جریان‌یابی اطلاعات اثر می‌گذارد و از این طریق بر جریان بهم‌رسانی شغل و کارگر، برنامه‌های کارآموزی و صلاحیت‌یابی و برنامه‌های اشتغال سوبسید شده [اشتغالی که تمامی یا بخشی از هزینه‌ی آن را دولت می‌پردازد] دو نوع دیگر از ابزار سیاست فعال بازار کار است.

در تقابل با ابزار فعال، ابزار منفعل بازار کار این هدف را دارند که از افتادن اشخاص بیکار به پایین خط فقر جلوگیری کنند و کارجویی مؤثرتری را از طریق ارائه‌ی کمک‌های مالی ممکن سازند. در برخی کشورها کمک‌های مالی را بیمه‌های بیکاری تأمین می‌کنند؛ برخی دیگر علاوه بر این برنامه‌های کمک‌های بیکاری دارند. در برخی کشورها هیچ یک از این برنامه‌ها وجود ندارد و در مواردی سیستم بیمه‌های اجتماعی وظایف ابزار سیاست منفعل بازار کار را به عهده می‌گیرد.

شکل ۳ کارکردهای سیابک



شکل ۴ ابزار سیاست بازار کار



عوامل تعیین کننده اشتغال و نقش سیابک LMIS

بنا بر این، تأثیر مقررات کار بستگی دارد به شدت و ضعف اجرای آن و وجود امکان هم برای طرف تقاضای کار و هم برای طرف عرضه‌ی کار در مطالبه‌ی این حقوق در دادگاه‌های کار یا نهادهای مسئول دیگر.

درجه‌ی تشکل در سندیکاها عامل دیگری است که بر انعطاف پذیری بازار کار تأثیر می‌گذارد. سندیکاها در بهبود شرایط کار و ایمنی در محل کار نقش مهمی ایفا می‌کنند. از سوی دیگر، در برخی موارد دستمزدهای توافق شده میان سندیکا و کارفرمایان انعطاف ناپذیری در زمینه‌ی دستمزدها را افزایش می‌دهد و به کاهش انعطاف پذیری بازار کار می‌انجامد.

تأثیر سیابک بر ساختار و انعطاف پذیری

سیابک از طریق جمع آوری، ارزیابی و در اختیار گذاشتن اطلاعات به تمامی طرف‌های علاقمند، بر جریان یافتن اطلاعات در بازار کار تأثیری مثبت دارد. این امر به طور مستقیم مقررات بازار کار را تغییر نمی‌دهد، ولی می‌تواند از طریق فراهم آوردن اطلاعات، به طور غیر مستقیم به تغییر در کارکردهای بازار کار بیانجامد.

رشد اقتصادی

سطح و رشد در صد اشتغال همچنین به درصد رشد مجموعه‌ی اقتصاد کشوری بستگی دارد. وقتی تقاضا برای اجناس و خدمات در حال افزایش است، تقاضا برای کار نیز افزایش می‌یابد.

رشد تحت تأثیر عوامل گوناگونی قرار دارد. یکی، جاذبه برای سرمایه گذاری است که به معنای توانایی بازار ملی در جلب سرمایه گذاران است. آن ساختار بازار که فعالیت خصوصی را ممکن بسازد، آن را ترغیب کند و چارچوب قانونی مناسب را ارائه دهد، از اهمیت اساسی در جلب سرمایه گذاران برخوردار است. قوانین اجراپذیر که حقوق مالکیت، مالیات و فعالیت طرف‌ها را در بازار تنظیم کند، ایمنی سرمایه گذاری را افزایش می‌دهد. درجه‌ی آزاد سازی بازار و سطح خصوصی سازی به مقدار رقابت در بازار و از این طریق بر باروری اثر می‌گذارد. کمپانی‌های با باروری بالاتر سود بیشتری به دست می‌آورند و گرایش به گسترش و ایجاد اشتغال دارند.

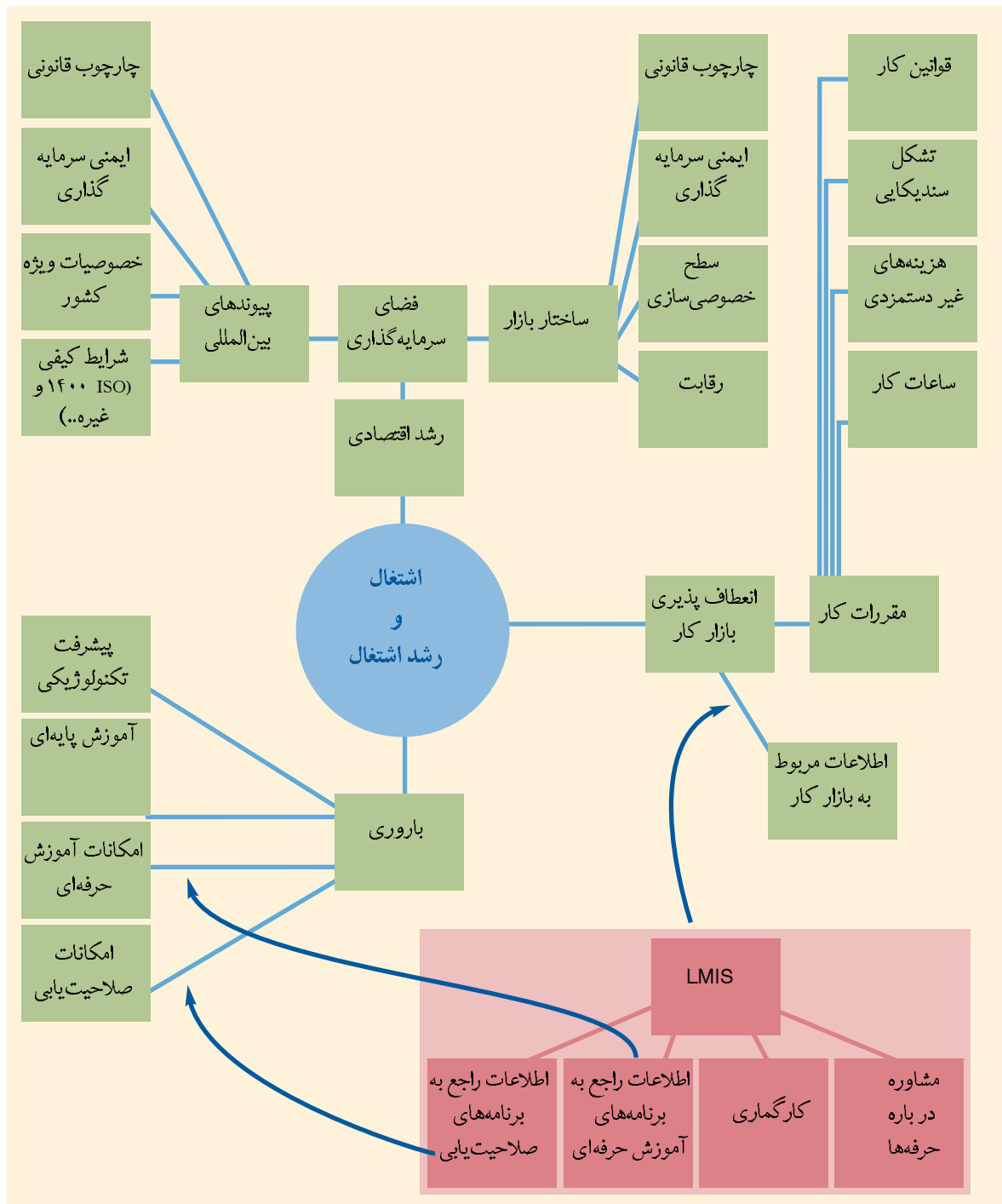
سطح اشتغال و درصد رشد آن به عوامل تعیین کننده متفاوتی بستگی دارد. شکل ۵ در صفحه‌ی بعدی عوامل اصلی مؤثر را نشان می‌دهد. در واقعیت، کانال‌های برخورد بسیار دیگر میان عوامل ترسیم شده وجود دارد. ولی به خاطر روشی فقط روابط اساسی نشان داده شده است. به همین دلیل، بازار مالی با کارکرد مهم آن در تأمین اعتبار برای سرمایه گذاران بکلی از شکل حذف شده است. معهذ، بازار مالی در ایجاد مشاغل جدید از طریق تأثیر گذاری در ایجاد کسب و کار جدید و سازگار ساختن ساختار بخش‌های اقتصاد با تغییر در ساختار تقاضا برای اجناس در بازارهای ملی، بین المللی و خدمات نقش برجسته‌ای ایفا می‌کند.

ساختار بازار کار و انعطاف پذیری

هر بازار کاری وقتی انعطاف پذیر است که ساختار دستمزدها و مهارت‌ها خود را با تغییر در تقاضای کار که در نتیجه‌ی تغییر در تقاضا برای اجناس و خدماتی که کارگر تولید می‌کند، تغییر می‌یابد منطبق سازد. انعطاف پذیری بازار کار امری است ضروری برای به کارگماری آرام کارگران بدون زمان‌های طولانی بیکاری و کاهش در باروری. نرمش ناپذیری در بازار کار می‌تواند از نحوه‌ای که بازار کار سازمان یافته است فرا آید.

ساختار بازار کار در انعطاف پذیری بازار کار و از این رو همچنین برای رشد درصد اشتغال نقشی اساسی ایفا می‌کند. این ساختار از یک سو از طریق عوامل قانونی، مانند مجموعه‌ی مقررات و آیین نامه‌های جاری تعیین می‌شود. چنان مقرراتی می‌تواند قوانین بازار کار در باره‌ی حداقل دستمزدها، ساعات کار و بازخرید خدمت را به مخاطره اندازد. برای مثال دستمزد بسیار پایین به افزایش هزینه‌های اجتماعی در شکل فقر و گرسنگی منجر خواهد. از سوی دیگر، دستمزد بسیار بالا در بخش نیروی کار کم یا بی مهارت به کاهش اشتغال منجر خواهد شد. نوع دیگری از مقررات که بر انعطاف پذیری بازار کار تأثیر می‌گذارد مقررات راجع به هزینه‌های غیر دستمزدی است، مانند سهمیه‌ی بیمه‌های اجتماعی اجباری و مالیات بر حقوق. هزینه‌های غیر دستمزدی بالا به کاهش در ایجاد مشاغل جدید گرایش دارد.

شکل ۵ عوامل تأثیر گذار بر درصد و رشد اشتغال



آن‌ها همچنین در تکنولوژی‌های بهتر سرمایه گذاری می‌کنند و تقاضا برای مهارت را بالاتر می‌برند و در نتیجه کار با دستمزد بهتر را افزایش می‌دهند.

سطح ادغام بین‌المللی یکی دیگر از عوامل مهم برای رشد اقتصاد است. کشورهای که در اقتصاد بین‌المللی بهتر ادغام شده‌اند سرمایه گذاری مستقیم بیشتری را جلب می‌کنند و گرایش به تشکیل شرکت‌های مختلط در آن‌ها بیشتر است. این که آیا کشوری برای سرمایه گذاری و بازرگانی بین‌المللی جذابیت دارد، و به همان نسبت برای سرمایه گذاری ملی، به چارچوب قانونی که امنیت سرمایه گذاری و درجه‌ی اجرای قوانین مربوطه را تعیین می‌کند، بستگی دارد. خصوصیات که مشخص کننده‌ی کشوری هستند مانند روینای موجود، آب و هوا و عوامل جغرافیایی دیگر نیز مهم‌اند. سطح آموزش و پرورش نیروی کار عامل مهم دیگری است، به ویژه با توجه به التزامات بهبود کیفیت که در سطح بین‌المللی در حال ارتقاء است، آن طور که، برای نمونه، در مدارک ISO ۱۴۰۰ تعیین شده.

باروری

به طوری که پیش‌تر گفته شد، باروری در سطح بالا کمپانی‌ها را رقابت‌پذیرتر می‌کند. آن‌ها می‌توانند فرآورده‌های خود را در بازارهای بیشتر و به مقدار بیشتر بفروشند. سود بیشتر به گسترش تولید و به سرمایه گذاری در تکنولوژی بهتر در تولید، به شرکت‌های بزرگ‌تر و فعالیت در پژوهش و پیشرفت می‌انجامد. تکنولوژی بهتر وجود کارگرانی را که تربیت بهتری دارند ایجاد می‌کند و بدین سان تقاضا را برای نیروی کار بهتر آموزش و پرورش دیده افزایش می‌دهد. کیفیت نیروی کار را کیفیت آموزش و پرورش پایه‌ای ابتدایی و متوسطه و وجود امکان آموزش تکنیکی و حرفه‌ای و برنامه‌های صلاحیت‌یابی عرضه شده و کیفیت این برنامه‌ها تعیین می‌کند.

تأثیر سیابک بر باروری

از طریق مطلع کردن دانشجویان، بیکاران و کارگران در باره‌ی حرفه‌های تازه و مهارت لازم در انجام آن‌ها، طرف عرضه‌ی کار از التزامات و تغییر آن‌ها در طرف عرضه‌ی کار اطلاع پیدا می‌کند.

سیابک همچنین باید اطلاعات در باره‌ی امکانات آموزش حرفه‌ای و برنامه‌های تعلیم تربیت را میسر سازد. افزون بر این سیابک می‌تواند طرف مشاوره‌ی مردمان قرار گیرد و به آنان در یافتن ویژگی‌های بارز شغلی شخصی‌شان یاری رساند تا بتوانند شغلی را انتخاب کنند که در خور مهارت و تمایل آنان باشد. این کمک در رابطه با رضایت خاطر نسبت به کار و از این طریق بر بازده کار کارگر، باروری و کاهش بیکاری تأثیر بسزایی دارد.

دور باطل مهارت کم و تعویض کارگر

در کشورهای بسیاری، تعویض کارگران کم مهارت و بدون مهارت بسیار بالاست. این مشکلی است که باصطلاح به دور باطل می‌انجامد: هرآینه گروه مشخصی از کارگران در معرض اشتغال نوبتی کوتاه مدت قرار داشته باشد، آنان در برابر آزمون انباشت سرمایه‌ی انسانی که در سطحی پایین‌تر از حد متوسط است قرار دارند. دلایل گوناگونی برای این امر وجود دارد. کارگرانی که فقط برای مدت زمان کوتاهی در محلی کار می‌کنند زمان کمتری برای فهم جریان کار در اختیار دارند. و بخشی از مهارتی که کسب می‌کنند ویژه‌ی آن محل کار است و شاید نتوانند از آن مهارت در محل جدید کار استفاده کنند. در مدت زمان کوتاه آنان هر بار قادر نخواهند شد ارتباط اجتماعی با دیگران برقرار کنند که جریان یافتن اطلاعات را میسر سازد و آنان را قادر سازد در زمانی کوتاه مقدار بیشتری بیاموزند. کارفرمایان زمان کوتاه اشتغال را پیش‌بینی می‌کنند و تمایل کمتری دارند برای چنین گروه‌هایی آموزش و صلاحیت‌یابی عرضه کنند چون حدس می‌زنند که چنین کارگرانی کمی پس از یا حتی پیش از پایان دوره‌ی آموزش به شرکت خود خاتمه دهند. کارگران بدون مهارت همواره نخستین کسانی هستند که در صورت بروز مشکلات اقتصادی و تطبیق تولید بیکار می‌شوند زیرا این گروه پایین‌ترین هزینه‌ی به کارگماری و بیکاری را موجب می‌شود. هنگامی که کارفرمایی برای کارگری سرمایه گذاری می‌کند، هزینه‌ی بیکار کردنش افزایش می‌یابد زیرا کارفرما باید برای آموزش کارگر جدید مجدداً سرمایه گذاری کند.

بنا بر این، سطح پایین مهارت به امکان ناپذیری برای دریافت آموزش و از این رو به امکان بیشتری برای بیکار کردن منتهی می‌شود. این امر باعث ایجاد دور باطلی برای کارگران با سطح پایین مهارت می‌گردد: شانس پایین در فراگرفتن مهارت بیشتر به اشتغال کوتاه مدت و نامطمئن و آموزش در سطح پایین یا هیچ آموزش می‌انجامد...>

سیابک چه چیزهایی را می‌تواند و چه چیزهایی را

نمی‌تواند انجام دهد؟

برای ارزیابی کامل توانایی‌های هر سیابکی، دلایل بیکاری و انواع بیکاری‌ها دارای اهمیت است.

۲. بیکاری ساختاری

به دلیل تغییر در چگونگی تقاضا برای کار رخ می‌دهد، برای مثال هنگامی که صنایع جدید پدید می‌آیند یا صناعی که وجود داشته‌اند بسته می‌شوند. این امر موجب بهم خوردن طولانی در توازن میان عرضه و تقاضا برای کار می‌شود. دو نوع متفاوت از بیکاری ساختاری وجود دارد:

بیکاری گاه به گاه هنگامی پدید می‌آید که میان مهارت مورد تقاضا و مهارت موجود درون بخشی از بازار عدم انطباق وجود داشته باشد و هزینه‌ی به دست آوردن مهارت لازم بالاست.

بیکاری منطقه‌ای هنگامی پدید می‌آید که بیکاران در یک منطقه از مشاغل خالی در منطقه‌ی دیگر بی‌اطلاع‌اند، و هنگامی که هزینه‌ی مالی یا روانی دور بودن از خانواده، دوستان و محل زندگی آنان بالا باشد.

۳. بیکاری دوره‌ای (کمبود تقاضا)

هنگامی رخ می‌دهد که تقاضا برای مجموعه‌ای از فرآورده‌ها کاهش یابد. این امر موجب کاهش عمومی برای تقاضای کار می‌شود. شدت تأثیر چنین رکود دوره‌ای در اقتصاد در تناسب است با درجه‌ی انعطاف ناپذیری دستمزدها.

سیابک برای چه نوعی از بیکاری سودمند است؟

سیابک می‌تواند بیکاری کشاکشی و ساختاری از نوع منطقه‌ای کوتاه مدت را از طریق میسر ساختن اطلاعات در باره‌ی مشاغل خالی کاهش دهد و بدین سان جریان انطباق میان کار و کارگر را بهبود بخشد.

بیکاری ساختاری دراز و میان مدت از نوع حرفه‌ای را می‌توان از طریق میسر ساختن اطلاعات در باره‌ی تقاضای در حال تغییر و مهارت‌های لازم برای صنایع و موسسه‌های خدماتی جدید کاهش داد. اطلاعات در باره‌ی آموزش حرفه‌ای و برنامه‌های صلاحیت‌یابی و ارزیابی و ویژگی‌های بارز هر شغلی اقدامات دیگری است که هزینه‌ی انطباق سازی با تقاضای کار را کاهش دهد. سیابک می‌تواند به اضافه‌ی ابزارهای دیگر سیاست بازار مانند تأمین هزینه‌ی آموزش یا کمک به هزینه‌ی انتقال تحرک نیروی کار را افزایش دهد و از بیکاری ساختاری بکاهد.

بیکاری چیست؟

تعریف‌ها و معیارهای متفاوتی برای تعیین این که چه کسی را می‌توان بیکار نامید وجود دارد.

معناگذاری اقتصادی:

«هر کس که کار نمی‌کند ولی حاضر است برای دستمزدی که در بازار رایج است کار کند»
(Ehrenburg, ۲۰۰۰، صفحه ۵۶۰)

رویکردی عملی‌تر که آمارهای دولت و سازمان جهانی کار و بانک جهانی اتخاذ کرده است:

«هر کس که به هنگام پرسش کار نمی‌کند (زمانی در ماه پیش، زمانی در هفته‌ی پیش) ولی به طور فعال در جستجوی کار بوده است.» گاهی در باره معنای اصطلاح «به طور فعال» اختلاف نظر وجود دارد.

انواع بیکاری

انواع گوناگون بیکاری قابل تمیزند:

۱. بیکاری کشاکش آمیز

هنگامی پدید می‌آید که بازارها پر تحرک‌اند و جریان‌یابی اطلاعات ناقص است. این نوع بیکاری حتا هنگامی که اشتغال کامل وجود دارد ممکن است پدید آید چون بازار کار پر تحرک است و انطباق‌پذیری ممکن است مدتی به درازا کشد. معمولاً این نوع بیکاری عمری نسبتاً کوتاه دارد.

هنگامی که بیکاری دوره‌ای غالب است، دلیل آن فقدان اطلاعات در باره‌ی مشاغل خالی که نمی‌توانند پر شوند یا ناسازگاری میان مهارت‌ها نیست. بلکه دلیل آن کاهش عمومی در تقاضا برای فراورده‌ها و دستمزدهای انعطاف‌ناپذیر است.

آیا سیابک می‌تواند شغل بیافریند؟

خدمات واسطه‌گری کار مانند سیابک می‌تواند به گونه‌ای پر ارزش جریان‌یابی اطلاعات را در بازار کار بهبود بخشد و بدین سان تعدادی از کارکردها مقید را برآورد.

ولی نمی‌تواند شغلی بوجود آورد. هرآینه تمام بیکاری‌ها در کشوری بیکاری دوره‌ای باشد، اگر محل کاری برای اشتغال به دلیل رکودی عمیق وجود نداشته باشد، سیابک در برخورد با چنین مشکلاتی که در بطن اقتصاد وجود دارد، ناتوان است. در چنین مواردی ابزارهای دیگر برای برانگیختن رشد، مانند کاهش انعطاف‌ناپذیری دستمزدها یا اصلاح مقررات بازار کار که شاید بسیار محدود کننده‌اند، اغلب برای یافتن راه خروج از بحران بیکاری سودمندترند.

کارکردهای سیابک

سیابک ممکن است در رابطه با الزامات بازار ملی کار، کارکردهای متفاوتی داشته باشد. به طور کلی کارکردهای زیر را با سیابک در ارتباط قرار می‌دهند:

- بهبود کارایی و انطباق شغل با مهارت
- فراهم آوردن اطلاعات در باره‌ی شغل و آموزش
- کمک به پرورش ویژگی‌های بارز کار و پرورش مهارت‌های لازم در کارایی و درخواست نگاری برای کار
- جمع‌آوری و ارزیابی اطلاعات لازم برای دولت به منظور قادر ساختن آن در تنظیم سیاست‌های بازار کار و تعیین گروه‌های مورد نظر.

کارکرد سیابک در رابطه با کارایی و انطباق شغل با مهارت کارگر:

کارایی یکی از هسته‌های میانجی‌گرانه‌ی بازار کار است که سیابک عرضه می‌کند. از طریق در هم آمیختن مجموعه‌ی اطلاعات از بازار کار، هم کارفرمایان و هم بیکاران هر دو دسترسی آسان به اطلاعات بازار کار دارند:

- اشخاصی که در جستجوی کارند می‌توانند اطلاعات راجع به محل‌های خالی کار و شرایط شغل‌های عرضه شده را به دست آورند.
- کارفرمایان به اطلاعات در باره‌ی اشخاصی که در جستجوی کارند و مهارت‌های شخصی آنان بدست آورند.

کارآیی خدمات کارایی متکی است بر وجود یک پایگاه داده‌ای که حاوی اطلاعات هم در باره‌ی محل‌های کار خالی موجود و هم اطلاعات در باره‌ی خصوصیات جویندگان کار باشد. داده‌ها باید تا آن جا که ممکن است تازه باشد. هر چه محل‌های خالی کار و جویندگان کار در این پایگاه داده‌ای بیش تر ضبط شده باشند، همچنین در سراسر منطقه، جور کردن کار با کارگر مؤثرتر انجام می‌گیرد چون احتمال یافتن کارگر مناسب با محل خالی کار مناسب افزایش می‌یابد. نگاهداری این پایگاه داده‌ای بسیار کاربر است، ولی برای کارکرد خدمات کارایی حیاتی است.

افزون بر این، کارمندانی که از این دفتر نام نویسی استفاده می‌کند باید در جور کردن کار و کارگر مهارت داشته باشند. پایگاه داده‌ای که بد نگاه داشته شود با اطلاعات کهنه، غلط و بی اعتبار مانع از آن می‌شود که کارفرمایان محل کارهای بیشتر عرضه کنند و اشخاص در حال جستجوی کار خدمات آن را درخواست کنند.

بهبود بخشیدن به جریان‌یابی اطلاعات

سیابک در جمع آوری و ارزیابی داده‌های بازار کار در موقعیت مناسبی قرار دارد، چون جایگاهی مرکزی را در بازار تأمین می‌کند که افراد می‌توانند به آن نیروی کار خود را عرضه کنند و در باره‌ی مهارت‌های آنان اطلاعات فراهم می‌آورد و کارفرمایان می‌توانند پست‌های خالی و اطلاعات در باره‌ی شرایط کار را عرضه کنند.

جمع آوری اطلاعات مرکزی و فراهم آوردن اطلاعات، هزینه‌ی جستجو را هم برای کارفرما و هم برای کارگر کاهش می‌دهد. دست‌یابی آسان به این اطلاعات عاملی مهم در کاهش هزینه هاست. بنا بر این، راه‌های گوناگون ارائه شده برای دست‌یابی به اطلاعات اهمیت ویژه‌ای در پذیرش سیابک توسط جویندگان کار و کارفرمایان دارد. بحثی تفصیلی در باره‌ی کانال‌های متفاوت اطلاعات در پایین در بخش مربوط به شرح اشکال سازمانی سیابک ارائه خواهد شد.

اطلاعات عمومی در باره‌ی حرفه‌های متفاوت.

خدمات کاریابی برای جویندگانی بیش‌تر کارآیی دارد که قبلاً در حرفه‌ای اشتغال داشته، احتمالاً آموزشی عمیق دریافت داشته و تمایل دارند در همان حرفه ادامه دهند. ولی برای دیگر گروه‌های جوینده‌ی مانند جوانان بزرگسال، نوع حرفه‌ای که مایل‌اند به آن اشتغال داشته باشند بسیار کمتر معلوم است. افرادی که به این گروه تعلق دارند باید در گامی عقب‌تر آغاز کنند از این طریق که ابتدا مشخص کنند در چه حوزه‌ی مایل‌اند کار کنند.

برای این کار، آنان به اطلاعات عمومی بیشتر در باره‌ی حرفه‌هایی که در آینده برای آنان درآمد تولید کنند، نیاز دارند. آنان نیاز به پاسخ به پرسش‌های زیر دارند:

- < چه شرایط و مهارت‌هایی برای کار در حرفه‌ی مشخصی لازم است؟
- < چه حرفه‌هایی برای چه سطح‌هایی از آموزش و پرورش وجود دارد؟
- < حقوق در بخش‌های متفاوت چه مقدار است؟
- < چه بخش‌هایی از اقتصاد در حال رشد است تا در نتیجه احتمال یافتن کار محتمل‌تر باشد؟
- < چه حوزه‌ها و چه حرفه‌های جدیدی وجود دارد، برای مثال، در بخش خدمات یا در بخش تکنولوژی اطلاعات؟

در کنار اطلاعات عمومی در باره‌ی حرفه‌ها، جویندگان کار معمولاً به اطلاعات اضافی در باره‌ی امکان کسب مهارت‌های لازم برای حرفه‌های مشخص نیاز دارد. این امر به نوع دیگری از اطلاعات در باره‌ی بازار کار منتهی می‌شود که سیابک باید تأمین آن را کند: اطلاعات در باره‌ی آموزش حرفه‌ای و برنامه‌های صلاحیت‌یابی.

اطلاعات در باره‌ی تربیت و آموزش حرفه‌ای

بیکاری مزمن جوانان مشکلی است که در کشورهای بسیاری وجود دارد و سطح‌های بیکاری جوانان اغلب بسیار بالاتر از آن بزرگسالان است. این امر در برخی از کشورها در وهله‌ی اول چشم‌گیر نیست. زیرا جوانان بسیاری در کارهای با صلاحیت پایین در بخش غیر رسمی کار می‌کنند (O' Higgins, ۲۰۰۱).

بنا بر این، تأمین اطلاعات در باره‌ی امکانات آموزش حرفه‌ای مانند درس‌هایی که سازمان‌های دولتی یا خصوصی عرضه می‌کنند یکی از کارکردهای مهم سیابک است. این نوع خدمات معمولاً رو به سوی جوانان و همه افرادی دارد که می‌خواهند برای نخستین بار وارد بازار کار شوند. ولی، گاهی کارگرانی نیز که قبلاً در حرفه‌هایی مشغول به کار بوده‌اند که دیگر به آنان نیاز ندارند، مایل‌اند کاربرد خود را در حرفه‌ی کاملاً تازه‌ای شروع کنند و به اطلاعات راجع به آموزش حرفه‌ای نیاز دارند.

علاوه بر اطلاعات عمومی در باره‌ی حرفه‌ها، جوانان و تازه واردان به اطلاعات ویژه در باره این که چگونه وارد بازار کار شوند، نیاز خواهند داشت:

- اطلاعات در باره‌ی مدارس آموزش و پرورش حرفه‌ای
- اطلاعات در باره‌ی درس‌هایی که مدارس دولتی برای آموزش حرفه‌ای عرضه می‌کنند
- اطلاعات در باره‌ی کمپانی‌هایی به مبتدیان محل کار عرضه می‌کنند
- چه حرفه‌هایی برای سطح‌های متفاوت آموزشی وجود دارد
- شرایط کار کردن در چنان حرفه‌هایی چیست

اطلاعات در باره برنامه‌های صلاحیت‌یابی

افراد بیکاری که تجربه‌ی کاری دارند ممکن است واجد شرایطی باشند که آنان را قادر می‌سازد شغل جدیدی پیدا کنند:

- اگر برای حرفه‌ی سابق آنان دیگر تقاضا وجود نداشته باشد
- اگر آنان دیگر نتوانند در حرفه‌ی سابق خود به سبب مشکلات بدنی به کار ادامه دهند
- اگر آنان برای مدت زمان درازی بیکار بوده و نیاز به بازآموزی مهارت‌هایشان داشته باشند.

اطلاعات در باره‌ی برنامه‌های صلاحیت‌یابی و عرضه کنندگان خصوصی و دولتی چنان برنامه‌هایی به این جویندگان کار کمک می‌کند تا شانس خود را برای بازگشت به بازار کار بهبود بخشند. پرسش‌های این گروه از جویندگان کار معمولاً عبارت است از:

- کدام برنامه‌ی صلاحیت‌یابی برای کدام حرفه مناسب است؟
- کدام برنامه‌ی صلاحیت‌یابی برای کدام سطح از آموزش وجود دارد؟
- در کدام بخش از اقتصاد تقاضا برای کار وجود دارد؟
- شرایط شرکت در دوره‌های آموزش چیست؟
- اگر بودجه‌ی برنامه را دولت تأمین می‌کند تحت چه شرایطی می‌توان از آن استفاده کرد؟

به نسبتی که سرعت پیشرفت تکنولوژی دائماً افزایش می‌یابد به

همان نسبت تأمین اطلاعات در باره‌ی برنامه‌های آموزشی و صلاحیت‌یابی بیش از پیش اهمیت می‌یابد. افرادی که برای حرفه‌ی معینی تربیت شده‌اند دیگر نمی‌توانند انتظار داشته باشند که در آن حرفه بدون آموزش بیشتر مادام‌العمر به کار ادامه دهند. افزون بر این، رشد در هم‌آمیزی بین‌المللی، بازارهای فزاینده‌تری را هم راه با تغییرات بیش‌تر در تقاضا برای فرآورده‌ها و خدمات، که گاهی قابل پیش‌بینی نیستند، پدید می‌آورد. با ورود و خروج کمپانی‌ها به بازار، این نوسان‌ها منجر به دگرگونی‌های بیشتر در ساختار بازار ملی می‌شوند. توانایی در انطباق نسبتاً سریع با این تغییرات در تقاضا و مهارت‌ها، بیکاری و زیان‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد.

کسب ویژگی‌های بارز کار و مهارت در جستجو

و درخواست برای کار

بسط ویژگی‌های بارز کار

بوژه جوانان، ولی همچنین افراد با تجربه‌ی کاری، ممکن است برای دانستن این که چه شغلی برای آنان مناسب است به راهنمایی نیاز داشته باشند:

- از طریق کمک رساندن در تعیین مهارت‌های شخصی
- از طریق کمک رساندن در تعیین حوزه‌های علاقه‌ی فردی
- از طریق تأمین اطلاعات در باره‌ی حرفه‌های گوناگون

برای نوجوانانی که هنوز به مدرسه می‌روند، برآورد مقدماتی توانایی‌ها، مهارت‌ها و حوزه‌های علاقه‌شان می‌تواند کمکی باشد در تعیین جهت آموزش و پرورش و کاربرد تحصیلی در رابطه با ویژگی‌های بارز کار شخصی. به ویژه در مناطقی که دسترسی به دبیرستان مشکل است، اطلاعات در باره مدارس شبانه روزی و بورس دولتی برای دانش‌آموزان ممتاز عامل مهمی است در آبادانی منطقه. اطلاعات در باره حرفه‌ها برای گروه نوجوانان باید چشم‌اندازی کلی ارائه دهد و حاوی اطلاعات در باره‌ی آموزش حرفه‌ای باشد. در برخی از کشورها مانند ایران، طرح‌هایی در دست است برای ارائه‌ی دروس اجباری در اشتغال و کارآموزی حرفه‌ای در مدرسه که آموزش و پرورش ابتدایی و دبیرستانی عرضه می‌کنند. جوانانی که دوره دبستان یا دبیرستان را طی یا ترک تحصیل کرده‌اند در باره امکانات آموزش حرفه‌ای به مشاوره نیاز دارند.

جویندگان کار که در حرفه‌هایی کار کرده‌اند که اکنون کهنه شده‌اند یا افرادی که مایل یا قادر نیستند در شغل کنونی‌شان به کار ادامه دهند، ممکن برای تعیین این که در چه جهتی باید مهارت‌های اضافی کسب کنند به مشاوره نیاز داشته باشند. گاهی کسب مهارت‌های اضافی کافی است تا جوینده‌ی کار را با محل کار خالی در حرفه‌ی سابق‌اش جور کند. افراد دیگر باید برای حرفه‌ای کاملاً جدید آموزش ببینند. مهاجران و پناهندگان به دلیل مشکلات زبانی، سیستم‌های متفاوت درسی و مدارک تحصیلی و موانع دیگر، به توجه ویژه‌ای نیاز دارند.

مهارت در جستجو و درخواست کار

جویندگان کار علاوه بر فقدان اطلاعات اغلب در چگونگی جستجو برای کار و چگونگی درخواست برای کار به کمک نیاز دارند. در این رابطه می‌توان اطلاعات و کمک در حوزه‌های زیر ارائه داد:

- مهارت در استفاده از اینترنت برای جستجوی شغل‌هایی که از این طریق عرضه می‌شوند
- پر کردن تقاضانامه و CVs (موارد اساسی)
- آموزش در مصاحبه

مراکز کاریابی می‌توانند برای جویندگان کار در رابطه با این که در کجا به جستجوی کار بپردازند، چگونه از کتابخانه‌ها استفاده کنند و چگونه به اعلان‌ها در روزنامه‌ها یا در اینترنت پاسخ دهند، اطلاعات لازم را در اختیار آنان بگذارند. هر آینه بخش بزرگی از سیابک بر اطلاعات کامپیوتری متکی است، دوره‌های آموزش مهارت‌های پایه‌ای در استفاده از اینترنت و داده‌های پایه‌ای کارآیی بالایی دارد.

اطلاعات برای کارفرمایان

سیابک همچنین برای کارفرمایان منبع با ارزشی از اطلاعات است هر آینه داده‌های پایه‌ای درستی وجود داشته باشد. اطلاعات در باره‌ی خصوصیات حرفه‌ای افرادی که در جستجوی کارند می‌تواند منبع خوبی برای کارفرمایانی که به دنبال کارگر می‌گردند باشد. گاهی مراکز کاریابی انتخاب پیشین جویندگان کار را به کارفرمایان پیشنهاد می‌کنند و از این طریق کمپانی‌ها می‌توانند هزینه‌ی استخدام را کاهش دهند.

همچنین کارفرمایان ممکن است اطلاعات کلی در باره‌ی گسترش بخش‌های متفاوت حرفه‌ها و مؤسسه‌های خصوصی و دولتی که دوره‌های آموزش حرفه‌ای و صلاحیت‌یابی عرضه می‌کنند بدست آورند. کمپانی‌ها از طریق فرستادن شاغلان خود به این دوره‌ها یا سازمان دادن آموزش در محل شرکت، می‌توانند باروری شرکت را افزایش دهند، که در عوض بعدها ممکن است به ایجاد شغل‌های بیشتر بیانجامد.

اطلاعات برای دولت برای تنظیم سیاست‌های بازار کار

از طریق جمع آوری و ارزیابی اطلاعات در باره‌ی بازار کار به طور کلی و شاغلان و اشتغال در بخش‌های متفاوت به ویژه، دولت‌ها به منبع خوبی از اطلاعات دسترسی دارند برای مشخص کردن:

- گروه‌هایی که در مقایسه مشکل بیشتری برای ورود به بازار کار دارند
- بخش‌هایی که در آن تقاضا برای کارگران ماهر برآورده نشده است
- تأثیرهای منفی قوانین کار و سیاست‌های بازار کار
- انکشاف عمومی شاخص‌های اشتغال مانند در صد بیکاری، بهره‌مندان بیمه‌ی بیکاری، سطح‌های مدارس و آموزش و تقاضا برای کار در بخش‌های متفاوت، برای آن که فقط مواردی را ذکر کرده باشیم.

بینشی که از طریق ارزیابی اطلاعات به دست آمده‌ی بازار کار حاصل می‌شود، به تنظیم و اجرای مؤثر سیاست‌های بازار کار و همچنین اصلاح مقررات و مؤسسه‌هایی که کارکرد ناچیزی دارند، کمک می‌رساند.

اشکال سازماندهی سیابک LMIS

سیابک بر اساس کامپیوتر می‌تواند اطلاعات در باره‌ی بازار کار ارائه دهد، ولی همچنین در باره‌ی دوره‌ی درس‌های آموزشی:

- ◀ اطلاعات در باره‌ی محل‌های کار موجود
- ◀ اطلاعات در باره‌ی افراد در جستجوی کار
- ◀ آموزش حرفه‌ای برای جوانان (بار نخست)
- ◀ برنامه‌های صلاحیت‌یابی برای اشخاص با تجربه‌ی کاری
- ◀ راهنمایی در پُرکردن تقاضانامه و آماده‌سازی مدارک لازم برای تقاضانامه

گروه اصلی مورد نظر برای سیابک بر اساس کامپیوتر، از جویندگانی تشکیل می‌شود که گذشته‌ی کاری دارند و مجهز به مهارت‌های لازم هستند و از این رو شانس خوبی دارند که به زودی کاری بیابند. این جویندگان کار بر حوزه اشتغال مورد نظر خود واقف‌اند و معمولاً یا به کمک نیازی ندارند یا به کمک کمی به جز اطلاعاتی که پایگاه داده‌ها تأمین می‌کند. برای این گروه، سیابک بر اساس کامپیوتر ابزار کم هزینه‌ای است برای یافتن کار. ولی همچنین به طور روزافزون، اطلاعات عمومی بیش‌تری در باره‌ی مشاغل از طریق اینترنت داده می‌شود و برخی اوقات حتی ارزیابی نیازهای آموزشی یا تست برای خصوصیات پایه‌ای شغلی، در اینترنت وجود دارد.

پایگاه‌داده‌های الکترونیکی علاوه بر تأمین اطلاعات در جانب عرضه و تقاضای کار، منبع پرارزشی است از اطلاعات برای دولت. داده‌ها می‌تواند برای ارزیابی سیاست‌های بازار کار و نظارت بر نحوه‌ی اجرای آن و تنظیم سیاست‌های اضافی مورد استفاده قرار گیرد. افزون بر این، داده‌های بازار کار می‌تواند برای ارزیابی تأثیر فعالیت‌های اقتصادی و مقررات مانند تغییر در سیاست بازرگانی یا گمرگ روی اشتغال، سودمند باشد.

دست‌یابی به پایگاه‌داده‌ها می‌تواند به گونه‌های متفاوت سازمان داده شود. گاهی، فقط کارمندان مراکز کاریابی می‌توانند به پایگاه‌داده‌ها دسترسی داشته باشند. جویندگان کار و کارفرمایان باید درخواست خود را به طور مستقیم برای آنان بفرستند. امکان دیگر راه حل دست‌یافتن جویندگان به طور مستقیم به پایگاه‌داده‌ها در کامپیوترها در مراکز کاریابی است.

جویندگان کار، گروهی همگون نیستند و هر فردی ممکن است به اطلاعات متفاوتی نیاز داشته باشد. برخی از جویندگان اطلاع جامعی دارند و تنها در جستجوی کارند. اینان معمولاً به کمک زیادی نیاز ندارند و قادرند از اینترنت، پایگاه‌داده‌های الکترونیکی، یا کتابخانه بدون کمک اضافی استفاده کنند. دیگران به کمک بیشتری نیاز دارند.

برای گروه‌های مشخصی از جویندگان کار دست‌یابی به برخی از کانال‌های اطلاعاتی کمتر است، به ویژه هنگامی که مهارت‌های ویژه‌ی مانند توانایی در استفاده از کامپیوتر برای جستجوی کار لازم است. از این رو، کشورهایی که سیابک را عرضه می‌کنند در پاسخ به نیازهای گوناگون جویندگان کار، کارفرمایان و دولت معمولاً کانال‌های متفاوت اطلاعاتی در اختیار آنان می‌گذارند.

اغلب سیابک‌ها سه شکلی اصلی از سازماندهی برای کانال‌های اطلاعاتی را تأمین می‌کنند:

- ◀ سیابک بر اساس کامپیوتر
- ◀ کتابخانه‌ای از اطلاعات در باره‌ی حرفه‌ها
- ◀ مشاوره‌ی فردی

در بخش‌های زیر، کارکردهای متفاوت، انواع خدمات و گروه‌های مورد نظر برای هر کانال اطلاعاتی به طور مشروح خواهد آمد. شرایط لازم برای کاربست کانال‌ها در فصل زیر بررسی خواهد شد.

سیابک بر اساس کامپیوتر

کانالی که هم اکنون به طور گسترده در کشورهای عضو OECD (سازمان اروپایی برای همکاری و رشد) مورد استفاده قرار می‌گیرد و در حال گسترش بیشتر است کانال دست‌یابی به پایگاه‌داده‌های الکترونیکی بازار کار است.

کتابخانه‌ها مانند پایگاه داده‌های کامپیوتری تمام اطلاعات خود را به طور نوشتار عرضه می‌کنند و از این رو برای کسانی که سواد خواندن کمی دارند استفاده از آنها مشکل است. برخی از مراکز کارایی در آلمان در باره‌ی مشاغل و الزامات آنها ویدیو دارند و وسایل لازم برای استفاده از آنها را تأمین می‌کنند. مورد استفاده از آنها بیش تر برای جوانان است ولی، جایگزین خوبی برای افراد با توانایی کم خواندن نیز می‌باشد.

مشاوره‌ی فردی

نه کانال اطلاعات کامپیوتری و نه کتابخانه‌ی مراکز کارایی می‌تواند کاملاً جای مشاوره‌ی فردی را بگیرد.

علاوه بر اطلاعات کامپیوتری در باره‌ی بازار کار، ممکن است مشاوره‌ی اضافی برای یافتن کار مناسب ضروری باشد. مشاوره می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- ✦ تعیین خصوصیات شغلی بنا بر مهارت شخصی، به ویژه برای جوانان
 - ✦ کمک به تعیین کارآیی مناسب و دوره‌ی درسی کارآموزی
 - ✦ کمک در نوشتن درخواست کار و CVs (موارد اساسی)
 - ✦ کمک در استفاده از اینترنت
 - ✦ کمک به اشخاص با توانایی پایین در خواندن
- مشاوره را هیچگاه نمی‌توان به کلی جایگزین کرد.

در سال‌های اخیر معلوم شده است که استفاده از اینترنت برای دست یافتن به پایگاه داده‌های سیابک سودمند بوده است. اطلاعات می‌تواند در مرکزی جمع آوری شود و فوراً در اختیار همگان قرار گیرد. برخی از مراکز کارایی دسترسی به اینترنت را برای جویندگان کار تأمین می‌کنند و در برخی از کشورها مانند آلمان، جویندگان کار و کارفرمایان می‌توانند از هر جایی که رفتن به اینترنت برایشان ممکن باشد به پایگاه داده‌ها دست یابند.

کتابخانه‌ی مراکز کارایی

کتابخانه‌ی مرکز کارایی به شخص امکان می‌دهد به طور مستقل به جستجوی اطلاعات بپردازد. نیاز به وقت گرفتن است و استفاده از آن برای همه رایگان است. این امر وجود مانع کمی را برای جویندگان کار تضمین می‌کند.

کتابخانه‌ها می‌تواند شامل اقلام زیر باشد:

- ✦ برگه‌های کوتاه اطلاعات در باره‌ی مشاغل
- ✦ پرونده‌ی اطلاعاتی ریز در باره‌ی مشاغل
- ✦ اطلاعات در باره‌ی آموزش حرفه‌ای
- ✦ اطلاعات در باره‌ی تحصیل دانشگاهی
- ✦ اطلاعات در باره‌ی دوره‌های درسی برای تغییر شغل دهندگان
- ✦ فیلم در باره‌ی مشاغل
- ✦ فیلم در باره‌ی جریان تقاضانامه نویسی و کارجویی و مصاحبه

معرفی یک سیابک LMIS (سیستم اطلاعاتی بازار کار)

اطلاعات کلی در باره‌ی بازار کار

ارزیابی رشد کلی اقتصاد، اطلاعات در باره‌ی شرکت‌های به ثبت رسیده، سود و مالیات پرداخت شده توسط آن‌ها (در صورت موجود بودن) می‌تواند برای ارزیابی رشد بازار فرآورده‌ها و مشخص کردن بخش‌های جدید و در حال رشد مورد استفاده قرار گیرد.

محل خالی کار

به منظور کسب اطلاعات بیش‌تر در باره‌ی محل‌های خالی کار، ایجاد مکاتیبم ساده‌ای برای کارفرمایان جهت ثبت محل‌های خالی کارشان با مراکز کاریابی از اهمیت زیادی برخوردار است. ثبت رسانی باید مجانی باشد تا همچنین به ثبت کارهای کم مهارت نزد سرویس‌های دولتی اطمینان باشد.

IBD سرویس‌های دولتی اشتغال را در کشورهای آمریکایی لاتین تشویق می‌کند تا نه فقط توجه خود را روی مشاغل در بخش رسمی متمرکز کنند بلکه همچنین ثبت رسانی محل‌های خالی کار را در بنگاه‌های خرد، شرکت‌های کوچک و خود شاغلی مورد توجه قرار دهند (IDB ۲۰۰۳، ص ۲۵۴). به ویژه در کشورهایی با سهم بزرگی در کارهای نامنظم، انواع این شغل‌ها اغلب تنها منبع اشتغال برای گروه‌های در وضع نامساعد در بازار کار است.

کامل‌ترین شکل جمع‌آوری آمار بازار کار از طریق واریسی اشتغال و صنایع در سطح ملی است. ولی، همه‌ی کشورها این جمع‌آوری شدید آمار اشتغال را انجام نمی‌دهند. برخی از کشورها فقط مناطقی را مشخص می‌کنند که تصویر نمونه‌واری از جمعیت فعال اقتصادی را منعکس می‌سازد و آمار این مناطق را جمع می‌کنند، و سپس از آمار این مناطق وضعیت کلی در بازار کار را استنتاج می‌کنند. افغانستان ۴۲ ناحیه را در ۱۳ شهرستان برای انجام نخستین واریسی بازار کار برگزید (۲۰۰۳ Agnew).

در برزیل برای واریسی وضعیت ماهانه‌ی بازار کار، فقط در محدوده‌ی هفت متروپول بزرگ آمار جمع‌آوری می‌شود. علاوه بر این واریسی‌ها، منابع متعدد دیگری نیز برای به دست آوردن اطلاعات بسیار مهم در باره‌ی تقاضای کار وجود دارد.

اطلاعات در باره‌ی طرف تقاضا در بازار کار

طرف تقاضا برای کار، طرفی در بازار کار است که عوامل خارجی مانند تقاضا در سطح ملی و بین‌المللی برای فرآورده‌ها و خدمات آن را تعیین می‌کند. از این رو، این طرف، طرفی است که برای واسطه‌گری در بازار کار به گونه‌ی درخور و کارآ، باید به دقت به آن توجه داشت.

بخش‌های در حال رشد بازار و اشتغال جدید

در برخی از کشورها، تولیدکنندگان در سازمان‌های خود متشکل‌اند. می‌توان با این سازمان‌ها تماس گرفت و درخواست کرد که در میان اعضای خود در باره‌ی شرایط مهارت‌های در حال تغییر، فقدان کارگران واجد شرایط در حرفه‌های مشخص و برنامه‌های صلاحیت‌یابی مورد نیاز، آمار جمع‌آوری کنند. هرآینه، نهادهای دولتی باید برنامه‌های صلاحیت‌یابی و آموزشی را طراحی و عرضه کنند، همکاری نزدیک با صنایع مربوطه اساسی است. محتواه طول و روش‌های آموزش برنامه‌ها را باید در مشارکت طرح ریزی کرد تا دوره‌ی درسی را تا آن جا که ممکن است با نیازهای بازار سازگار ساخت. اطلاعات در باره‌ی برنامه‌های صلاحیت‌یابی را که صنایع خصوصی عرضه می‌کنند نیز می‌توان جمع‌آوری کرد.

جمع‌آوری اطلاعات در باره‌ی محل‌های خالی کار در ایران

در مراکز کاریابی در تهران، کارمندان مخصوصی برای جمع‌آوری اطلاعات در باره محل‌های خالی کار وجود دارند. به هر یک از کارمندان، ناحیه‌ی در محدوده‌ی فعالیت مرکز کاریابی سپرده می‌شود. وظیفه‌ی آنان این است که با کارفرمایان در محدوده‌ی ناحیه‌ی محول شده به آنان در ارتباط باشند و در باره‌ی محل‌های خالی کار و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای اطلاع کسب کنند. آنان از طریق این ارتباط مستقیم تقریباً به طور مطمئن تمام محل‌های خالی کار را در مراکز کاریابی به ثبت می‌رسانند. بدین ترتیب، ثبت رسانی برای کارفرمایان مجانی است.

اطلاعات در طرف عرضه در بازار کار

هرآینه، واریسی کشوری و پژوهش در باره‌ی بازار کار وجود نداشته باشد، اطلاعات مقدماتی را می‌توان در مراکز بهداشتی، خوراک مجانی و مراکز برنامه ریزی خانواده جمع آوری کرد. اطلاعات را باید در یک مرکز جمع کرد و در اختیار همه‌ی کسانی که با بازار کار سر و کار دارند قرار داد.

نام نویسی جویندگان کار در ایران

در ایران، جویندگان کار می‌توانند مستقیماً در مراکز کاربایی دولتی در ناحیه‌ی خود نام نویسی کنند. ولی، آنان همچنین می‌توانند برگه‌های نام نویسی را که در پست خانه‌ها موجود است پُر کنند و به طور مجانی برای مراکز کاربایی بفرستند. در برگه‌های نام نویسی پرسش‌هایی هست راجع به تاریخچه‌ی اشتغال، مهارت‌ها و برخی خصوصیات شخصی. بدین طریق، به جویندگان کار در مناطق دور دست امکان داده می‌شود تا از خدمات مراکز کاربایی با هزینه‌ی کم استفاده کنند. مشکلی که گزارش شده این است که بسیاری از جویندگان کار به تمام پرسش‌هایی که در برگه آمده پاسخ نمی‌دهند و بدین ترتیب اطلاعات اغلب ناقص است.

مراکز کاربایی

ایجاد مراکز کاربایی و محل آنها

هرآینه مراکز کاربایی باید ایجاد شوند، خوب است که برای ایجاد آنها از زیرساخت‌های موجود مانند مراکز بهداشت یا مراکز برنامه ریزی خانواده یا تقسیم خوراک مجانی استفاده شود. مردمان این مراکز را می‌شناسند و نباید راه و هزینه‌ی اضافی برای مراجعه به مراکز کاربایی متحمل شوند و هرآینه بتوانند از دیگر خدمات دولتی نیز استفاده کنند رفت و آمد آنان به آن محل زیادتر خواهد بود.

در مناطق دور دست، گاهی هزینه‌ی ایجاد مراکز کاربایی بسیار بالاست که با به کارگماردن تعداد کمی جبران‌پذیر نیست.

در پیرامون شهرهای بدون زیرساخت برنامه ریزی شده، ایجاد مراکز کاربایی ممکن نیست. در هر دو جا، امکانات دیگر برای دست‌یابی به خدمات واسطه‌گری برای کار باید در نظر گرفته شود. یکی از امکانات نام نویسی در مراکز کاربایی از طریق پست است، به طوری که در کادر box ذکر آن رفت.

امکان دیگر برای دست‌یابی به مناطق دور دست یا مشکل استفاده از کتابخانه‌های بسیار است. ولی، مدارس یا پادگان‌های نظامی نیز برای فرستادن کتابخانه‌های بسیار ویژه محل‌های ممکن است. به منظور ارائه خدمات کامل و پر کردن برگه‌های پرسش به بهترین وجه، لازم است که همواره رایزن‌هایی همراه کتابخانه‌های بسیار بروند. همچنین نگاه کنید در پایین به کادر راجع به کتابخانه‌های بسیار.

محرك‌ها برای جلب به استفاده از مراکز کاربایی

پیش از هر چیز دیگر، لازم است که خدماتی که آژانس‌های دولتی اشتغال ارائه می‌دهند، مجانی باشد. در صورتی که ثبت کردن مجانی یا در ازای حق‌الزحمه‌ی ناچیزی باشد، عرضه‌ی کار توسط کارفرمایان افزایش خواهد یافت.

ایجاد سرویس‌های دولتی اشتغال در تجمع‌هایی که همچنین خدمات دیگری ارائه می‌دهند، معمولاً به افزایش درخواست برای خدمات می‌انجامد. کشورهایمانند آلمان در حال اصلاح محل‌های مراکز کاربایی دولتی خویش‌اندو به منظور ارتقای جذابیت این مراکز در نظر دارند مراکز خصوصی کاربایی و خدمات اضافی دولتی را به آن اضافه کنند.

در برخی از کشورهای عضو OECD (سازمان اروپایی برای همکاری و رشد)، برای کسانی که از حقوق بیمه‌ی بیکاری یا مزایای کمک‌های اجتماعی یا مزایای دیگر استفاده می‌کنند، مشاوره اجباری است یا شدیداً تشویق می‌شود.

فعالیت‌های برنامه ریزی شده مانند «روز» یا «هفته‌ی کار و آموزش و پرورش»، که توسط مراکز کاربایی سازمان داده می‌شود نیز کمکی است برای مطلع کردن مردمان از خدماتی که ارائه داده می‌شود و این امر درخواست برای خدمات را افزایش می‌دهد.

برای دست یافتن به نوجوانان و جوانان، مشاوره را می‌توان در مدارس، دانشگاه‌ها و پادگان‌ها به طور منظم انجام داد و دانشجویان و دانش‌آموزان را در باره‌ی خدمات مراکز کارآیابی مطلع کرد و به آنان اطلاعات اولیه داد.

لازمه‌های سیستم اطلاعاتی بازار کار بر اساس کامپیوتر

سیستم‌های استفاده‌ی مستقل از کامپیوتر در مراکز کارآیابی سیستمی است که اغلب کشورهای عضو OECD به هنگام عرضه‌ی سیابک با آن آغاز کردند. در این سیستم، اطلاعات در باره‌ی محل‌های خالی کار و جویندگان کار در شکل دیجیتال موجود است و می‌تواند از طریق کامپیوترهایی که در مراکز کارآیابی موجود است بدون رفتن در اینترنت مورد استفاده قرار گیرد. دسترسی به این کامپیوترها برای هر دو طرف در بازار کار (کارفرمایان و جویندگان کار) یا به طور مستقیم یا از طریق کارمندان مراکز کارآیابی ممکن است. این سیستم از لحاظ تکنیکی کم‌درستر است و با ثبات‌تر، و دسترسی به آن آسان‌تر، چون نیازی به رفتن در اینترنت نیست. بنا بر این، برای برخی از مناطق و شرایط به خصوص، مناسب‌تر است. از سوی دیگر، این سیستم بیشتر کار می‌برد. چون تازه‌ترین اطلاعات و تغییرات باید به طور مستمر در سیستم گنجانده شوند. اطلاعاتی که از طریق این سیستم تأمین می‌شود کمتر امروزی می‌شود چون باید از طریق پست ارسال شود. گاهی مراکز کارآیابی که از این سیستم استفاده می‌کنند فقط اطلاعات منطقه‌ای را ارائه می‌دهند زیرا این اطلاعات آسان‌تر به دست می‌آید.

مراکز کارآیابی بر اساس سیستم‌های اینترنتی

سیابکی که از این راه حل استفاده می‌کند اطلاعات مربوطه را از طریق کامپیوترهایی ارائه می‌دهد که در مراکز کارآیابی موجود است. اطلاعاتی که در پایگاه داده‌ها ضبط است از طریق اینترنت امروزی می‌شود. با پیشرفتی که در تکنولوژی در دهه‌ی گذشته انجام گرفت، ارسال اطلاعات از مؤسسه‌ای مرکزی به تمام مراکز کارآیابی از طریق اینترنت بسیار سریع و کاراست.

امتیازی که چنین سیستمی دارد این است که امکان می‌دهد که با داده‌ها طوری عمل شود که تمام مراکز اطلاعات یکسانی را دریافت دارند. داده‌های سراسر کشور را می‌توان به یک پایگاه داده‌ها داد که در دسترس همه‌ی مراکز کارآیابی در سطح

کشور است. در مورد بیکاری منطقه‌ای، این ویژگی می‌تواند از اهمیتی خاصی برخوردار باشد، چون ناهمگونی منطقه‌ای را می‌توان با ارائه‌ی اطلاعات در باره‌ی محل کار در مناطق دیگر کاهش داد.

وجود یک ارتباط با ثبات اینترنتی برای ارسال اطلاعات ضروری است. بدون چنین ارتباطی اطلاعات در زمان کوتاهی کهنه خواهد شد.

بازار کار اینترنتی (بازار کار مجازی)

کشورهای شیلی و مکزیک اخیراً سیابک اینترنتی ایجاد کرده‌اند که در دسترس تمام کامپیوترها قرار دارد و جویندگان کار را به طور مستقیم با محل‌های خالی کار در ارتباط قرار می‌دهد (نگاه کنید به www.infoempleo.cl و www.sence.cl برای خدمات واسطه‌گرانه در شیلی). از راه حل اینترنتی می‌توان در ۲۴ ساعت شبانه‌روز از هر کامپیوتری که به اینترنت دسترسی دارد استفاده کرد. بدین ترتیب هر کسی می‌تواند از این خدمات حتی در منزل در صورتی که امکانات تکنیکی داشته باشد استفاده کند.

گفتنی شد که خدمات مبتنی بر اینترنت اطلاعات امروزی شده را عرضه می‌کند و در صورتی که دسترسی به اینترنت آسان باشد موانع استفاده از این راه حل بسیار ناچیز است. از سوی دیگر، این سیستم در مناطقی که افراد کمی به کامپیوتر دسترسی دارند یا این دسترسی خیلی گران تمام می‌شود، کارایی کمتری دارد. مناطق با شبکه‌ی بی‌ثبات می‌تواند سرخوردگان زیادی ایجاد کند. افزون بر این، دانش چگونگی استفاده از اینترنت برای مؤثر گرداندن سیستم ضروری است. صفحه‌ی خدمات باید با دقت زیادی طراحی شود چون کمک مستقیم دیگری وجود ندارد.

نکته‌ی آخری که اهمیت کم‌تری ندارد این است که برای هر سیستم مبتنی بر کامپیوتر مهارت در خواندن و آشنایی با کامپیوتر مطلقاً ضروری است. در مناطق با درصد بالای

بی‌سوادی و دسترسی کم به کامپیوتر سیستم‌های مشروح در بالا فقط در صورت پیوند با مشاوره‌ی شخصی مفید است. ولی حتی جویندگان کار با مهارت‌های لازم در استفاده از پایگاه داده‌های کامپیوتری اغلب نیاز به مشاوره‌ی فردی دارند.

لازمه‌های کتابخانه

کتابخانه را بهتر است در مراکز کارایی ایجاد کرد و لازم است که به روی همه‌ی مراجع کنندگان اعم از کسانی که ثبت نام کرده‌اند و آنانی که ثبت نام نکرده‌اند باز باشد.

یک کتابخانه می‌تواند حاوی اطلاعات عمومی مکتوب در باره‌ی مشاغل و همچنین برگه‌های کوتاه یا کلی یک کتاب باشد. دفترهای راهنما که حاوی نام کارفرمایان طبقه بندی شده بر مبنای بخش‌های صنایع باشد می‌تواند کارفرمایان ممکن را مشخص کند.

افزون بر مطالب مکتوب، فیلم در باره‌ی مشاغل، ولی همچنین در باره‌ی چگونگی پر کردن تقاضانامه، مصاحبه در باره شغل یا مراکز ارزیابی، اغلب کمک کننده است. فیلم برای مطلع کردن افرادی که تسلط کمتری بر خواندن دارند بسیار مفید است، ولی همچنین به ویژه برای ارائه‌ی اطلاعات اولیه در باره‌ی بازار کار به جوانان بسیار خوب است.

برای مجهز کردن کتابخانه به مطالب اطلاعاتی، اطلاعات مکتوب و/یا فیلم راجع به مشاغل متفاوت را باید تولید و جمع اوری کرد. به منظور دادن اطلاعات کلی در باره‌ی کتابخانه و کمک به جستجوی اطلاعات، لازم است که همواره کارمندان در کتابخانه حضور داشته باشند. این کارمندان را باید برای خدمات مشاوره‌ی پایه‌ای تربیت کرد.

در مناطق دور دست یا مناطقی که دسترسی به آن مشکل است و ایجاد مرکز کارایی مشکل یا غیرممکن است، راه حل می‌تواند کتابخانه سیار باشد. برای مثال، در آرژانتین، برزیل یا هندوستان در برخی مناطق کتابخانه‌های در گردش وجود دارند که همچنین می‌توانند برای واسطه‌گری برای کار مورد استفاده قرار گیرند. در آلمان، در مناطقی با پوشش پایین مراکز کارایی دائمی، مراکز کارایی دولتی مراکز کارایی موقت ایجاد می‌کنند. همچنین نگاه کنید به کادر کتابخانه‌ی سیار در برزیل. با کتابخانه‌های سیار باید کارمندان همراه باشند تا پرسش‌های ابتدایی را پاسخ گویند و به ثبت نام در مرکز کارایی کمک رسانند. البته کتابخانه‌ی سیار نمی‌تواند کاملاً جایگزین مراکز کارایی شود. ولی می‌تواند برای نخستین ارتباط با سرویس کارایی دولتی جای خوبی باشد.

کتابخانه‌های سیار در برزیل

بانک ملی توسعه و عمران در برزیل ایجاد کتابخانه‌های سیار را در مناطقی که هیچ نوع کتابخانه‌ای وجود ندارد تشویق می‌کند. ایده‌ی اولی این بود که در مناطقی که سهم روز افزونی از مردم فقیر با سطح نازلی از آموزش و پرورش و مهارت دارند انگیزه‌ی خواندن را ایجاد و گسترش دهند. ولی از همان آغاز بر این امر تأکید می‌شد که کتابخانه‌های سیار همچنین می‌توانند هدف‌های ویژه‌ی را برآوردند و از جمله می‌توانند اطلاعات در باره‌ی بازار کار ارائه دهند و حلقه‌ی ارتباطی میان اهالی مناطق محروم و سرویس دولتی اشتغال باشد. کتابخانه‌های سیار در برزیل به بیش از ۴۵۰۰ کتاب و مجلات و هفت کارمند که مراجعان را راهنمایی می‌کنند، مجهزند. اتوبوس‌های کتابخانه‌های سیار کهنه‌اند و دیگر در سرویس ترانسپورت عمومی قرار ندارند. امکان جالب دیگر این است که مطالب اطلاعاتی را در بسته‌های کتاب آورد و برای یک یا دو هفته تحت مدیریت سرویس‌های اجتماعی یا محلی گذاشت. در روز تعویض بسته‌های کتاب، می‌توان مشاوره‌ی اضافی در باره‌ی مسایل کلی و مطالب کتاب‌ها و اطلاعات به عمل آورد و در این فاصله اهالی می‌توانند کتاب‌ها را قرض کرده به منزل ببرند و مطالعه کنند. واریسی میان استفاده کنندگان از این کتابخانه‌ی سیار آشکار ساخت که اغلب مراجعان از این کتابخانه‌ها ترس کمتری دارند تا از کتابخانه‌ی معمولی. کتابخانه‌های سیار مراجعان زیادی دارد و در صد کتاب‌های پس نیاورده بسیار پایین است.

لازمه‌های مشاوره

مشاوران شغل نقشی کلیدی در سرویس واسطه‌گری دارند. چون در اغلب موارد در جریان کارایی از همان آغاز ثبت نام جویندگان کار شرکت دارند. مشاوران شغل به جویندگان شغل در تشخیص ویژگی‌های بارز شغلی و مشخص کردن حوزه‌ی حرفه‌شان به آنان کمک می‌کنند. رفتار و انگیزه‌ی مشاوران اغلب برای انگیزه‌ی جویندگان کار اهمیت حیاتی دارد.

پرسش‌های اساسی پیش از ایجاد سیابک

- < چگونه می‌توان راجع به تقاضای کار اطلاعات کسب کرد؟
- < چگونه می‌توان کسب اطلاعات در باره‌ی مهارت‌های لازم برای مشاغل را بهبود بخشید؟
- < در باره‌ی ترویج مشاغل مشخص و خود شاغلی چه باید کرد؟
- < گروه‌های مخاطب سیابک چه کسانی هستند؟
- < ساختارهای سازماندهی برای ایجاد سیابک چیست؟
- < خطوط راهنمای آموزش مشاوران چیست؟
- < چگونه می‌توان جویندگان کار و کارفرمایان را از سیابک مطلع ساخت و آنان را به استفاده از آن جلب کرد؟
- < آیا محل خالی کار موجود است؟ چه نوع بیکاری حاکم است؟ این به این معنی است که آیا سیابکی می‌تواند در ارائه‌ی اطلاعات مفید باشد؟
- < آیا می‌توان به بیکاران دست یافت؟
- < آیا اشخاصی را می‌توان برای آموزش کار مشاوره یافت؟
- < آیا می‌توان اطلاعات راجع به بازار کار را به دست آورد؟
- < چگونه می‌توان بودجه‌ی سیستم را تأمین کرد؟
- < آیا زیر ساخت‌هایی برای استفاده وجود دارد، مانند وجود مراکزی که بتوان در آن جا مراکز کاربایی بوجود آورد، شبکه‌ای از کامپیوتر برای رساندن اطلاعات در باره‌ی محل‌های خالی کار به مناطق دیگر؟

به دلیل اهمیت این نقش مشاوران، کارمندان مربوطه باید به گونه‌ای اختصاصی و با دقت تربیت شوند. توانایی‌های روانی به همان اندازه ضروری است که مهارت‌های اجتماعی و دانش خوبی در باره‌ی بازار کار و جریان دگرگونی در آن. هرآینه مهاجران و پناهندگان زیادی در منطقه حضور داشته باشند، ممکن است برای مشاوران توانایی اضافی در زبان و توانایی‌های ارتباطی لازم آید.

واجد شرایط بودن برای مشاوران نخستین شرط لازم است و مشاوران باید در دوره‌های آموزشی مخصوص برای آنان، تربیت شوند. مشاوران پس از پایان تحصیل، باید به طور منظم در دوره‌های آموزشی شرکت جویند تا به بهترین تکنیک‌های مشاوره مجهز شوند و بتوانند در رابطه با آخرین تحولات بازار کار امروزی باشند. برخی از کشورها، مانند آلمان و ایران، به منظور تربیت مشاوران برای واسطه‌گری کار به بهترین وجهی، برنامه‌های ویژه آموزشی در این زمینه تهیه دیده‌اند.

مشاوران شغل تا آن جا که ممکن است باید از تکالیف اداری مستثنی شوند تا بتوانند خود را روی موضوع مشاوره متمرکز کنند. برای ارتقاء سطح مشاوره مقتضی است که مشاوران یا در بخش معینی از اقتصاد تخصص یابند یا در مشاوره‌ی گروه‌های معینی.

مشاوران همچنین در اجرای برخی از سیاست‌های دولت برای بازار کار مهم‌اند. برای مثال، اگر دولتی بخواهد خود شاغلی یا ایجاد کسب و کار کوچک را ترویج کند، مشاوران در موقعیت خاصی در تأثیر گذاری روی تصمیم جویندگان کار قرار دارند. آنان می‌توانند نوجوانان و جوانان را تشویق کنند تا حرفه‌ی خاصی را فراگیرند یا اشخاص با تجربه را تشویق کنند کارگاه یا بنگاه و مؤسسه‌ای باز کنند و از این طریق محل‌های کار جدید ایجاد نمایند. برای آن که مشاوران بتوانند در جهت تمایلات دولت عمل کنند باز لازم است که آنان بارها آموزش ببینند.

مراکز کاریابی خصوصی و غیر انتفاعی

پاناما در سال سال ۱۹۹۵ قانونی را تصویب کرد که به موجب آن آژانس‌های خصوصی اشتغال تحت نظارت وزارت کار درآمد (IDB ۲۰۰۳).

دولت آلمان به مراکز خصوصی اجازه داده است که در کنار سرویس‌های دولتی فعالیت کنند. ولی، محدودیت‌هایی برای آنان قایل شده است. مراکز خصوصی کاریابی باید جویندگان شغل را که سرویس دولتی اشتغال به آنان ارجاع می‌دهند، حتماً اگر برای مدت طولانی بیکار بوده‌اند، بپذیرند. هر جوینده‌ی کار که بیش از سه ماه بیکار بوده است مجاز است به سرویس اشتغال خصوصی مراجعه کند. به این جویندگان کار مدارکی داده می‌شود که آنان را مجاز می‌سازد از سرویس خصوصی واسطه‌گری اشتغال استفاده کنند. افزون بر این، قرار است که مراکز خصوصی را در همان محل مراکز دولتی در کنار دیگر سرویس‌های دولتی اسکان دهند. در این مراکز در یک گام، نه تنها واسطه‌گری برای اشتغال، بلکه سرویس‌های اضافی مانند ثبت نام برای کمک اجاره یا دریافت مزایای بیمه‌ی اجتماعی ارائه می‌شود.

با افزایش درصد بیکاری در سراسر دهه‌ی اخیر، دولت‌ها برای مؤثرتر کردن ابزارهای واسطه‌گری در بازار کار به تجدید نظر پرداخته‌اند. برخی از کشورهای عضو «سازمان همکاری و رشد OECD» و همچنین کشورهای لائتین مانند آرژانتین و پرو، در جریان اصلاحات به مراکز کاریابی خصوصی و غیر انتفاعی اجازه داده‌اند در مناطقی که در آنها واسطه‌گری انجام می‌گیرد در کنار مراکز دولتی کاریابی به فعالیت بپردازند. این امر موجب در گرفتن مباحث زیادی شده است، چون مراکز خصوصی کاریابی در مقایسه با مراکز دولتی قطعاً از امتیازاتی برخوردارند، ولی عدم امتیازها را باید با دقت سنجید.

از سوی دیگر، از آن جا که شرکت به هنگام استفاده از خدمات مراکز خصوصی باید کارمزد بالایی بپردازد، شرکت‌ها گرایش دارند برای مهم‌ترین مشاغل از مراکز خصوصی استفاده کنند. چون یافتن افراد مناسب اهمیت حیاتی دارد و پرداخت کارمزد بالاست. هزینه‌ی سرویس و تمرکز روی کارمندان عالی رتبه و مدیران موجب آن می‌شود که بخش بزرگی از جویندگان کار با درجه‌ی بالایی از مهارت و تحصیل از این مراکز استفاده کنند. برای کارگران و کارکنان یدی، این خدمات اغلب جذابیت کم‌تری دارد، چون کارمزد اداری در مقایسه با درآمد احتمالی در آینده بسیار بالاست. افزون بر این، مراکز خصوصی گرایش دارند به منظور ارزیابی درجه‌ی موفقیت، جویندگان کار را پیش از ثبت نام سرنند کنند. چون هزینه‌ی یافتن کار برای موارد مشکل بالا می‌رود. احتمال پذیرفتن گروه‌های در وضع نامساعد اهالی مانند، کارگران با سطح پایین تجربه، کارگران زن، معلولان، جوانان، اقلیت‌های نژادی یا قومی توسط مراکز خصوصی بسیار کم است.

بنا بر این، هرآینه دولتی به مراکز خصوصی کاریابی در واسطه‌گری برای کار اجازه‌ی فعالیت دهد، باید توجه دقیق به این امر داشته باشد که از تقسیم سرویس‌های واسطه‌گر و اختصاص دادن فقط گروه‌های در وضع نامساعد برای مراکز کاریابی دولتی، جلوگیری شود. این امر به کاهش انگیزه‌ی کارفرمایان در مراجعه به مراکز دولتی برای مشاغل پُر جاذبه می‌شود و بدین ترتیب مانع واسطه‌گری برای این گروه می‌گردد.

پی جویی و ارزیابی سیابک

در رابطه با جریان انطباق جوینده‌ی کار با محل کار، نسبت تعداد جویندگان به ثبت رسیده به تعداد کارمندان مرکز کاریابی و تعداد کار یافتگان به تعداد کارمندان نمودار خوبی است از کارایی خدمات عرضه شده.

تمام این نمودارها به دلیل فقدان داده‌ها همواره قابل مشاهده نیستند. ولی به هنگام ایجاد یا بهبود واری‌ها، نیاز به ارزیابی سیابک را باید مورد توجه قرار داد و تا آن جا که ممکن است در پی اطلاعات مورد نیاز بود و آن‌ها را جمع آوری کرد. برای آن که بتوان داده‌های جمع آوری شده و کارکرد سیابک را بررسی کرد، تکنولوژی بررسی مانند کامپیوتر و بررسی‌های مجموعه گونه مورد نیاز است و همچنین کارکنان تعلیم دیده‌ای که بتوانند از این تکنولوژی استفاده کنند و نتایج را بررسی نمایند. برای تعیین تأثیر سیاست‌ها و برآورد تأثیر عواملی مانند تاریخچه‌ی کاری فردی روی تغییر و تبدیل در اشتغال در کشور، گاهی روش‌های بیشتری در برآورد تکنیکی را باید مورد استفاده قرار داد (Pffifer and Lechner ۲۰۰۶).

آمارگیری بازار کار که سرویس اشتغال دولتی آن را انجام می‌دهد، منبع خوبی است برای بررسی تغییر و تبدیل کلی در بازار کار کشور و تأثیر سیاست‌های به اجرا گذاشته شده در بازار کار و به ویژه سیابک. پی‌جویی برای ارزیابی تأثیر سیاست‌های اجرا شده در بازار کار ضروری است: درجه‌ی کامیابی از منابع مورد استفاده و کارکردهای اجرایی در دسترسی به گروه‌های مورد نظر تا چه حد بوده است؟ ارزیابی برای تعیین این که ابزار مورد استفاده برای دست‌یابی به گروه‌های مورد نظر و تحقق اهداف سیاست‌ها تا چه اندازه درست بوده است.

از تعدادی نمودار می‌توان برای ارزیابی سیابک استفاده کرد. از برای مثال، در رابطه با طرف تقاضای کار، جالب توجه است که تعداد محل‌های خالی کار با تعداد محل‌های خالی کار به ثبت رسیده در سرویس اشتغال سنجید. از طریق این نمودار می‌توان درجه‌ی پذیرش سیابک را توسط کارفرمایان سنجید.

در طرف عرضه‌ی کار، یکی از نمودارهای مهم، تعداد جویندگان به ثبت رسیده است که برای آنان کار پیدا شده در مقایسه با تعداد افرادی که در سرویس خود را به ثبت رسانیده‌اند. این امر کارایی سرویس را آشکار می‌سازد. در صورت موجود بودن، تعداد افرادی که در کل برای یافتن کار مراجعه می‌کنند در مقایسه با تعداد افرادی که در سرویس‌های اشتغال ثبت نام می‌کنند، نمودار اثری است از پذیرش و تصویری که سرویس دولتی کاریابی در میان اهالی دارد.

نتیجه گیری ها

- ◀ سیابک (LMIS) ابزاری است برای سیاست بازار کار به منظور بهبود بخشیدن به جریان یابی اطلاعات در بازار کار.
- ◀ سیابک می تواند انعطاف ناپذیری در بازار کار را در رابطه با بیکاری اصطکاکی و ساختاری کاهش دهد.
- ◀ سیابک می تواند سازگاری نیروی کار را با لازمه های تقاضای کار از طریق فراهم آوردن اطلاعات در باره ی حرفه ها و مهارت های مورد نیاز بهبود بخشد.
- ◀ سیابک هیچ گونه تأثیری بر در صد بیکاری دوره ای ندارد و فاقد توانایی ایجاد کار است.
- ◀ هیچ مجموعه ای از دستورالعمل های کلی ناب برای سیابک وجود ندارد؛ ساختار سیستم باید با نیازهای هر کشور انطباق داده شود.
- ◀ اشکال گوناگون بسیار از سازماندهی در ارائه ی کارکردهای متفاوت سیابک وجود دارد، ولی کارکرد مشورت در باره شغل را نمی توان کاملاً با کارکردهای دیگر سیستم جایگزین کرد.
- ◀ کیفیت پایگاه داده ها و مشاوران واجد صلاحیت و به طور مکرر تعلیم یافته برای کیفیت خدماتی که از طریق سیابک عرضه می شود اهمیت حیاتی دارد.
- ◀ ارزیابی و پی گیری سیابک برای تعیین این که آیا خدمات عرضه شده در دست یابی به گروه ها و تعداد مورد نظر کارایی دارد، ضروری است.

Agnew, Matthew 2003: Afghanistan - Labor Market Information Survey. The International Rescue Committee in association with The Ministry of Labor and Social Affairs. Kabul.

BNDES 2004: Biblioteca no Ônibus. <http://federativo.bndes.gov.br/dicas/D002%20-%20Biblioteca%20no%20onibus.htm>, 2nd January 1004. Hints on installing library busses in Portuguese language.

Ehrenberg, Ronald G. 2000: Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Addison Wesley Longman, Reading, Massachusetts and others.

IDB 2003: Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America. 2004 Economic and Social Progress Report. Inter-American Development Bank, Washington D.C..

Lechner, Michael and Friedhelm Pfeiffer (eds.) 2001: Econometric Evaluation of Labour Market Policies. ZEW Economic Studies 13. Physica Verlag, Mannheim.

O'Higgins, Niall 2001: Youth Unemployment and Employment Policy - A Global Perspective. International Labor Office, Geneva.

سایر نشریات مؤسسه اینونت

شماره	عنوان	زبان
۱	کارآموزی بر پایه‌ی توانایی	انگلیسی، عربی، فارسی
۲	طراحی آیین‌نامه آموزشی	انگلیسی، فارسی
۳	رویکردهای آموختن-آموزاندن نوآورانه و مشارکت‌کننده در چارچوب پروژه‌ی کارآموزی پایه‌ای	انگلیسی
۴	اشکال تازه‌ی آموزاندن-آموختن در کارآموزی در کارگاه	انگلیسی
۵	روش پروژه‌ای در کارآموزی حرفه‌ای	انگلیسی
۶	کارآموزی و کار: آموزش سنتی و متمرکز بر کانون اشتغال	انگلیسی
۷	ابزار علم مدیریت در برنامه‌های استراتژیکی شرکت‌ها	اسپانیایی
۸	ابزار علم مدیریت در برنامه‌های استراتژیکی فردی	اسپانیایی
۹	روانشناسی رشد در جوانان	انگلیسی
۱۰	تئوری و کاربست عملی در روش پروژه‌ای	انگلیسی
۱۱	سیستم اطلاعاتی بازار کار به مثابه ابزاری برای تعیین سیاست فعال در بازار کار	انگلیسی، فارسی
۱۲	گزینش و سامان دادن محتوای کارآموزی حرفه‌ای (در دست تهیه)	انگلیسی
۱۳	تحلیل فعالیت شغلی و تشخیص نیازهای صلاحیت‌یابی شغلی (در دست تهیه)	انگلیسی
۱۴	ساختار و کاربرد CBT: چشم‌اندازی مقایسه‌ای (در دست تهیه)	انگلیسی

اینونت - مؤسسه آموزش تکمیلی و رشد
(مؤسسه عام المنفعه با مسئولیت محدود)

مؤسسه بین‌المللی آموزش قابلیت‌ها - آلمان

همکاری در زمینه تکنولوژی، پرورش
سیستم و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای
شعبه ۴۰۰۱

Käthe-Kollwitz-Strasse 15
D- 68169 Mannheim (شهر مانهایم)

تلفن: +۴۹(۰)۶۲۱-۳۰۰۲-۰

دورنگار: +۴۹(۰)۶۲۱-۳۰۰۲-۱۳۲

آدرس اینترنت: tvvet@inwent.org

آدرس سایت: www.inwent.org



آماري در باره مؤسسه اینونت - مانهایم:
نام گذشته: مؤسسه مرکزی ترویج حرفه‌های صنعتی (ZGB) وابسته به بنیاد آلمانی برای توسعه بین‌المللی (DSE) تعداد کارمندان: ۲۴
حجم بودجه جهت اجرای برنامه‌های رشد نیروهای انسانی در سطح بین‌المللی: ۶ میلیون یورو، به اضافه مبلغی در حدود ۴ میلیون یورو
که توسط ایالت‌های سهیم در برنامه‌ها در اختیار گذاشته می‌شود. تعداد شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی: ۹۵۰ نفر