

پارادوکس انطباق مهارتی در زیست‌بوم نوآوری؛

چرا نهادهای کاریابی از اقتصاد خلاق عقب مانده‌اند؟

جهان کار با سرعتی بی‌سابقه در حال دگرگونی است و یکی از پیشران‌های اصلی این تحول، ظهور و بالندگی «اقتصاد خلاق» به‌شمار می‌رود. این بخش پویا که گستره‌ای از صنایع فرهنگی، هنرهای دیجیتال، رسانه‌های تعاملی، طراحی، مد، بازی‌های ویدیویی، تبلیغات و خدمات نرم‌افزاری را در بر می‌گیرد، منطق سنتی بازار کار را بازتعریف کرده است. با این حال، نگاهی به ساختار نهادهای واسطه‌گری اشتغال در ایران نشان می‌دهد که این شبکه‌ها عمدتاً بر پایه الگوهای قرن بیستمی و روابط کار متمرکز در کارخانجات یا ادارات سنتی طراحی شده‌اند. در نتیجه، گسستی عمیق میان عرضه و تقاضای نیروی کار در مشاغل نوظهور شکل گرفته و بازیگران اقتصاد خلاق را ناگزیر به ایجاد مجاری موازی و مستقل برای تأمین سرمایه انسانی ساخته است.

کالبدشکافی ماهیت کار در صنایع خلاق و مشاغل نوظهور

برای درک چرایی این گسست، ابتدا باید تفاوت‌های بنیادین کار در اقتصاد خلاق را با بخش‌های سنتی واکاوی کرد. در صنایع کارخانه‌ای یا دوایر اداری کلاسیک، شغل بر پایه شرح وظایف ثابت، ساعات کار معین، نظارت فیزیکی و معیارهای خطی سنجش بهره‌وری تعریف می‌شود. مدارک دانشگاهی و سال‌های تجربه رسمی معمولاً ملاک‌های اولیه و غیرقابل‌انعطاف گزینش نیرو هستند.

در مقابل، اقتصاد خلاق بر دارایی‌های نامشهود، مالکیت فکری، نوآوری مستمر و مهارت‌های ترکیبی تکیه دارد. در این زیست‌بوم، موقعیت‌های شغلی اغلب خصلتی سیال، پروژه‌محور و مبتنی بر همکاری‌های شناور دارند. مدل‌های اشتغال فریلنسری، کار از راه دور و پلتفرمی در این بخش قاعده اصلی هستند، نه استثنا. کارفرمای یک استودیوی انیمیشن یا یک شرکت بازی‌سازی بیش از آنکه به مدرک تحصیلی یا گواهی سابقه کار توجه کند، به نمونه‌کار یا پورتفولیو، خلاقیت فردی و توانایی حل مسئله می‌نگرد. سنجش این ویژگی‌ها با چک‌لیست‌های مرسوم دفاتر کاریابی سنتی ناممکن است.

ناتوانی ابزارهای سنتی در طبقه‌بندی و ارزیابی تخصص‌ها

یکی از بنیادی‌ترین چالش‌های دفاتر کاریابی و حتی سامانه‌های دولتی ثبت شغل در ایران، اتکا به طبقه‌بندی‌های منسوخ و خشک شغلی است. در نظام‌های رسمی، مشاغل بر پایه عناوین استاندارد و تاریخی مانند کارگر ساده، حسابدار، متصدی پذیرش یا تکنسین فنی ثبت می‌شوند. اما در اقتصاد خلاق، عناوین شغلی نه تنها به‌سرعت تغییر می‌کنند، بلکه خصلتی چندرشته‌ای دارند؛ عناوینی نظیر معمار تجربه کاربری، طراح روایت بازی، مدیر نوآوری دیجیتال، تحلیل‌گر داده‌های رسانه‌ای یا تولیدکننده محتوای سه‌بعدی.

هنگامی که یک کارفرمای صنایع خلاق نیازمند یک متخصص چندوجهی با قابلیت ادغام هنر و فناوری است، مراکز واسطه‌گری سنتی حتی از درک شرح نیاز شغلی عاجزند. فرم‌های پذیرش در این دفاتر فضایی برای ثبت مهارت‌های فنی نوین یا نمایش پورتفولیوی چندرسانه‌ای کارجو ندارند. بدین ترتیب، تقاضای کارفرمای نوآور و توانمندی جوینده شغل در همان مرحله نخست پالایش و بایگانی، نادیده باقی می‌ماند و الگوریتم‌های سنتی تطابق شغلی با شکست روبه‌رو می‌شوند.

شبکه‌های غیررسمی و پلتفرم‌های بین‌المللی؛ گریزگاه نیروی انسانی خلاق

ناتوانی شبکه رسمی کاریابی در پاسخ به این نیازها موجب شده تا فعالان اقتصاد خلاق شبکه‌های واسطه‌گری خودجوش و مستقلی بنا کنند. امروز بخش اعظم جذب نیرو در صنایع فرهنگی و دیجیتال از طریق شبکه‌های اجتماعی تخصصی، رویدادهای شبکه‌سازی، مسابقات برنامه‌نویسی و طراحی، و مراجع آنلاین نمایش آثار صورت می‌گیرد. کارجویان خلاق به جای ثبت‌نام در دفاتر فیزیکی وزارت کار، نمونه‌کارهای خود را در پایگاه‌های تخصصی به نمایش می‌گذارند و کارفرمایان نیز از طریق ردگیری پروژه‌ها دست به شکار استعداد می‌زنند.

فراتر از این، ظهور امکان همکاری فرامرزی از طریق اینترنت به پدیده صادرات نامرئی خدمات خلاق دامن زده است. هزاران متخصص داخلی در حوزه‌هایی مانند طراحی گرافیک، جلوه‌های ویژه بصری، پویانمایی و معماری، بدون نیاز به خروج فیزیکی از کشور، پروژه‌های کارفرمایان منطقه‌ای و بین‌المللی را اجرا کرده و دستمزد خود را در بسترهای مالی نوین دریافت می‌کنند. این بخش از بازار کار به کلی از تیررس رصد، تنظیم‌گری و آمارگیری رسمی دولت و شبکه کاریابی‌های مجاز خارج مانده است.

ملزومات بازآفرینی؛ به سوی نهادهای واسطه‌گری تخصصی در اقتصاد خلاق

چنانچه نظام حکمرانی کار کشور در پی سامان‌بخشی به این عرصه و کاستن از عدم تعادل‌های شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های هنر، علوم انسانی و فناوری است، گریزی از بازآفرینی بنیادین مدل‌های واسطه‌گری در اقتصاد خلاق وجود ندارد. تحقق این مهم نیازمند اتخاذ رویکردهای نوینی در سه سطح کلیدی است:

نخست، بازنگری در ساختار صدور مجوزهای کاریابی و ایجاد رسته «کاریابی‌های تخصصی اقتصاد خلاق و صنایع نرم» است. قوانین فعلی که استانداردهای یکسانی را برای تأسیس دفتر کاریابیِ کارگری و دفتری که قرار است طراحان ارشد فناوری را هدایت کند وضع کرده‌اند، پاسخ‌گوی این تحول نیستند. واسطه‌های اشتغال در صنایع خلاق باید از میان فعالان همان اکوسیستم، پارک‌های علم و فناوری و شتاب‌دهنده‌های فرهنگی برگزیده شوند؛ نهادهایی که توانایی ارزیابی پورتفولیو و فهم نیازهای فنی بنگاه‌ها را داشته باشند.

دوم، ارتقای بسترهای زیرساختی نظیر سامانه جستجوی شغل و افزودن قابلیت‌های چندرسانه‌ای به بانک‌های اطلاعاتی کشور است. کارجوی بخش خلاق باید بتواند لینک نمونه‌کارها، طرح‌های بصری و سوابق پروژه‌ای خود را در سامانه به اشتراک بگذارد و کارفرمایان نیز به جای جستجوی کلیدواژه‌های مدرک‌محور، بر پایه شایستگی‌های اثبات‌شده دست به جستجو بزنند.

سوم، به‌رسمیت شناختن حقوقی قراردادهای شناور و حمایت بیمه‌ای از مشاغل نوظهور است. تا زمانی که قانون کار و تأمین اجتماعی قراردادهای فریلنسری و پروژه‌ای را در ردیف روابط اشتغال رسمی قرار ندهد و پوشش‌های بازنشستگی و درمانی متناسبی برای شاغلان دورکار پیش‌بینی نکند، هرگونه واسطه‌گری رسمی در این حوزه با محدودیت مواجه خواهد بود.

سخن پایانی

اقتصاد خلاق دیگر یک بخش حاشیه‌ای یا فانتزی در حاشیه اقتصاد کشور نیست، بلکه یکی از ستون‌های اصلی خلق ارزش افزوده، تاب‌آوری اقتصادی و اشتغال‌زایی برای نسل نو محسوب می‌شود. نهادهای واسطه‌گری اشتغال و کاریابی در ایران در یک نقطه عطف تاریخی قرار دارند؛ آن‌ها یا باید از قالب صلب دهه‌های گذشته خارج شوند و خود را با پیچیدگی، سیالیت و زبان نوآوری این زیست‌بوم تطبیق دهند، یا ناگزیر پذیرای انزوای تدریجی و بی‌اثری کامل در راهبری پویاترین بخش از سرمایه انسانی کشور باشند. آینده بازار کار در گرو درک این واقعیت است که اقتصاد خلاق به ابزارهایی از جنس خلاقیت نیاز دارد. ■