تمامی دفاتر کاریابی همان استان مخابره می‌شود و یک هفته در اختیار آن دفاتر می‌ماند تا کارگزاری و انطباق را انجام داده و کارمزد خود را دریافت کنند. تنها در صورتی که پس از هفت روز دفاتر استانی اقدامی نکنند، برای جلوگیری از تضییع حقوق مردم، سیستم با جلب رضایت صریح متقاضی، اتصال مستقیم را برقرار می‌سازد. وی اضافه کرد برای تقویت بخش خصوصی، نشان تجاری و پیوند سامانه‌های پلتفرمی برتر کشور در صدر پلتفرم دولتی قرار داده شده تا ترافیک کارجویی به سوی آنان هدایت شود.

تحول در آیین‌نامه کاریابی‌ها و تبدیل به مؤسسات منابع انسانی

مدیرکل توسعه نهادهای اشتغال از تصویب آیین‌نامه نوین کاریابی‌ها در سال ۱۴۰۱ توسط هیئت وزیران یاد کرد و گفت هدف غایی سیاست‌گذار این است که دفاتر کاریابی از یک اپراتور ساده فراتر رفته و به «مؤسسات جامع منابع انسانی تبدیل شوند. طبق این مصوبه، شرح خدمات نوینی برای آن‌ها تعریف شده است:

- انجام مصاحبه‌های عمیق و تخصصی استخدامی.
- تدوین شناسنامه و کارنامه مهارتی/شغلی برای کارجویان.
- هدایت مسیر شغلی ، ارتقای اشتغال‌پذیری و آموزش ماندگاری در شغل.
- برون‌سپاری فرآیندهای غربالگری نیرو برای بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط.

وی متذکر شد که حق‌الزحمه خدمات مشاوره‌ای در دستورالعمل‌های جدید ارتقای چشمگیری یافته تا توجیه اقتصادی ایجاد کند؛ با این حال، گلایه داشت که بسیاری از مدیران کاریابی همچنان متقاضی دریافت خدمات معمول نظیر اپراتوری ثبت پرونده‌های بیمه بیکاری هستند و خود را به سطح یک کاربر دفتر پیشخوان محدود می‌کنند.

دیدگاه پلتفرم‌های دیجیتال و بخش خصوصی نوین: نقد رگولاتوری و مطالبه حکمرانی داده

آسیه حاتمی، مؤسس و مدیرعامل «ایران‌تلنت»، به عنوان نماینده نسل نخست کاریابی‌های مجازی در کشور، به تحلیل شکاف‌های ساختاری و چالش‌های مقررات‌گذاری پرداخت.

تخصصی شدن فرآیند استخدام در برابر اقیانوس رزومه‌ها

حاتمی اشاره کرد که در فضای پلتفرمی، برای یک آگهی شغلی ممکن است صدها یا حتی هزاران رزومه روانه سازمان شود. سازمان‌های بزرگ دارای تیم‌های عریض‌وطویل منابع انسانی هستند، اما بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) که اکثریت بدنه اقتصاد را شکل می‌دهند، نه توان غربالگری هزاران رزومه را دارند و نه بودجه ایجاد ساختار HR مستقل. اینجاست که جای خالی «هدهانترها (Headhunters)» و آژانس‌های تخصصی انطباق احساس می‌شود؛ بازیگرانی که فرآیند ارزیابی تخصصی، مصاحبه و احراز شایستگی را به دوش بکشند. وی یادآور شد که کسب‌وکار ایران‌تلنت کارفرامحور است، ثبت‌نام و ساخت رزومه برای کارجویان کاملاً رایگان است و در حوزه مشاغل کارگری و خدماتی نیز فعالیتی ندارد.

تأخیر مزمن رگولاتوری و زیان‌های قیمت‌گذاری دستوری

حاتمی مهم‌ترین چالش کارآفرینان حوزه فناوری را عدم همگامی قوانین با سرعت نوآوری برشمرد. او تجربه سال‌های نخست فعالیت ایران‌تلنت را مرور کرد؛ دورانی که سیستم نظارتی سنتی نوآوری را با تخلف اشتباه می‌گرفت و بیش از یک دهه طول کشید تا ماهیت پلتفرم‌های دیجیتال به رسمیت شناخته شود.

وی با انتقاد تند از سازوکار «قیمت‌گذاری دستوری و تعیین تعرفه‌های ثابت» اظهار داشت: تعیین نرخ‌های دستوری برای خدماتی که ماهیت خلاقانه و تخصصی دارند، مانند تجربه تلخ صنعت خودروسازی، نوآوری را در نطفه خفه می‌کند. در بازاری پویا و پرتلاطم که شرکت‌ها در به در به دنبال نیروی ماهرند و فارغ‌التحصیلان جویای شغل مناسب هستند، نیازی به بازارسازی تصنعی دولت و تعیین تعرفه ثابت نیست؛ بلکه ارزش خدمات و رضایت طرفین باید تعیین‌کننده قیمت باشد.

ضرورت انتقال داده‌های خام دولتی به بخش خصوصی

حاتمی تصریح کرد بخش بزرگی از گردش مالی و اشتغال کشور در اختیار بنگاه‌ها و دستگاه‌های دولتی است. وی بزرگ‌ترین خدمت وزارت کار به زیست‌بوم اشتغال را نه ساخت سامانه رقیب، بلکه «آزادسازی داده‌های بازار کار» دانست. او عنوان کرد وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی جریان عظیمی از آمار تعدیل‌ها، رشته‌های بیکارشده و تقاضای صنایع را در اختیار دارند. ارائه این داده‌های انباشته به پلتفرم‌های تخصصی امکان آینده‌پژوهی، شناسایی نقاط بحرانی و طراحی برنامه‌های هدایت تحصیلی و مهارتی منطبق با واقعیات بازار را فراهم می‌سازد.

زاویه دید جامعه کارفرمایی و کاریابی‌های هیبریدی: بیماری انفعال، فرصت‌های فناورانه و محافظه‌کاری دولت

سعید سمیعی، رئیس مرکز کار ایران، با رویکردی چندوجهی (به عنوان دارنده مجوزهای کاریابی داخلی، بین‌المللی و الکترونیکی، کارفرمایی با بیش از ۱۴۰ نیروی فعال و مجری نمایشگاه‌های بین‌المللی کار) به نقد روندهای حاکم پرداخت.

نقد رفتار صنف: اتکای بیش از حد به رانت حمایتی

سمیعی ریشه عمده نابسامانی‌های کاریابی‌ها را در انفعال درونی خود این مراکز جستجو کرد. وی اظهار داشت بخش عمده‌ای از دفاتر کاریابی تمایلی به حرکت بر لبه فناوری، مهارت‌آموزی جدید و توسعه بازار ندارند و صرفاً منتظر می‌مانند تا نهاد حاکمیتی پروژه‌ای با درآمد تضمین‌شده به آن‌ها واگذار کند.

او برای اثبات این مدعا به تجربه برگزاری نمایشگاه‌های بین‌المللی کار اشاره کرد: در فضایی با وسعت بیش از ۳۰۰۰ متر مربع که با حمایت وزارت کار غرفه‌های رایگان در اختیار کاریابی‌ها گذاشته شد، مجموع مشارکت این دفاتر به سختی به ۱۵۰ متر مربع رسید. این رویکرد انفعالی نشان می‌دهد که حتی با ایجاد فرصت‌های مواجهه مستقیم با بازار، اراده‌ای برای جذب سهم بازار در بدنه سنتی وجود ندارد.



آمار تکان‌دهنده مجوزها و فعالیت واقعی

سمیعی به شکاف میان مجوزهای کاغذی و فعالیت واقعی در بازار پرداخت و یادآور شد:

- تاکنون بیش از ۴۳۶۹ مجوز کاریابی داخلی در کشور صادر شده است، اما با ارزیابی میدانی می‌توان ادعا کرد که شاید کمتر از ۱۰ درصد آن‌ها (حدود ۳۰۰ تا ۴۰۰ مرکز) فعالیت مؤثر، پویا و مستمر دارند.

در حوزه کاریابی خارجی نیز از میان صدها مجوز اعطاشده، تنها بخش انگشت‌شماری قادر به فعالیت حرفه‌ای هستند.

پدیده ترک فعل در دستگاه‌های دولتی و فرصت تاریخی پارادایم نوظهور

سمیعی با تشریح روحیه دیوان‌سالاری خاطرنشان کرد که سیستم حاکمیتی به طور سنتی کرخت و سنگین است و تا زمانی که مجبور نشود دست به تغییر نمی‌زند. وی اشاره کرد که جرم‌انگاری «ترک فعل» در قوانین قضایی بازتاب‌دهنده روحیه‌ای است که برای پرهیز از مؤاخذه، ترجیح می‌دهد صورت‌مسئله را پاک کرده و اقدامی انجام ندهد؛ زیرا «دیکته نانوشته غلط ندارد».

با این حال، سمیعی فشارهای ناشی از تحریم، استهلاک ماشین‌آلات صنایع و دگرگونی‌های دیجیتال را یک توفیق اجباری و فرصتی تاریخی دانست که بنگاه‌ها را ناگزیر از بازآفرینی می‌کند. از نظر او، کاریابی‌ها اگر بخواهند حیات اقتصادی خود را حفظ کنند، چاره‌ای جز ورود به حوزه ابزارهای هوش مصنوعی، سنجش نرم و مهندسی داده ندارند.

چالش‌های کیفیت‌سنجی: تهدید رزومه‌سازی ماشینی و اعتبارسنجی داده‌ها

در ادامه مباحث، دکتر مهری سادات موسوی، معاون توسعه اشتغال و کارآفرینی سازمان تجاری‌سازی فناوری و اشتغال دانش‌بنیان، توجه حاضران را به تبعات منفی کاربرد بی‌رویه هوش مصنوعی در بازار کار معطوف ساخت.