

لیلا قرنفلی
همته نامه بازارکار

بازارکار ایران فقط با کمبود فرصت شغلی رو نیست؛ میان کارجو، کارفرما، آموزش مهارتی، مشاوره و کاریابی‌های رسمی نیز گسست وجود دارد. هم‌زمان با تغییر انتظارات نسل تازه، گسترش کارهای پروژه‌ای و پلتفرم‌های استخدامی، مراکز کاریابی با مقررات متغیر، مجوزهای فزاینده و نظارتی مواجه‌اند که به باور فعالان صنف، متوازن نیست. لیلی دانشمندی، مدیر مرکز کاریابی کارآفرینی داخلی، خارجی و الکترونیکی «دانشمند»، معتقد است نه فناوری به‌تنهایی این مسئله را حل می‌کند و نه افزایش مجوزها به معنای اشتغال پایدار است. دانشمندی حدود ۲۵ سال است در حوزه کاریابی داخلی، مجازی و خارجی فعالیت می‌کند و ریاست انجمن صنفی مراکز اشتغال استان و دبیری کانون کشوری این صنف را بر عهده دارد. او در گفت‌وگو با بازارکار، از تجربه خود و ضرورت تبدیل کاریابی از محل معرفی ساده نیروی کار به شبکه‌ای تخصصی برای شناخت، آماده‌سازی و همراهی افراد در مسیر شغلی می‌گوید.



گفت‌وگوی بازارکار با رئیس انجمن صنفی مراکز اشتغال استان تهران:

کاریابی‌ها در محاصره آیین نامه‌های متغیر و پلتفرم‌های بی‌ضابطه

از مواجهه با آسیب تا ساختن مسیر پیشگیری

دانشمندی می‌گوید پیش از ورود به کاریابی، در حوزه آسیب‌های اجتماعی و در ارتباط با مجموعه‌هایی از جمله ستاد مبارزه با مواد مخدر و برنامه‌های پیشگیری از اعتیاد فعالیت داشته است.

او در بررسی گروه‌های آسیب‌پذیر، با جوانانی روبه‌رو شد که حتی برخی از دانشگاه‌های دولتی فارغ‌التحصیل شده بودند، اما با دشواری اقتصادی، خانوادگی یا شکست‌های روحی دست‌وپنجه نرم می‌کردند. از نگاه او، اشتغال فقط درآمد نیست؛ می‌تواند احساس توانمندی، تعلق و امید را تقویت کند. اگر استعداد و نقطه قوت جوانان به‌موقع دیده و به فرصت واقعی پیوند داده شود، شاید بتوان از بخشی از آسیب‌های بعدی پیشگیری کرد.

آیین‌نامه، قرارداد اعتماد با بخش خصوصی

دانشمندی تغییر مکرر آیین‌نامه‌ها را از بنیادی‌ترین دغدغه‌های کاریابی‌ها می‌داند. به تعبیر او، آیین‌نامه برای کارآفرین صرفاً متن اداری نیست؛ مبنای سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی، استخدام نیرو و طراحی آینده کسب‌وکار است. چنین رویکردی پیش‌بینی‌پذیری را از بین می‌برد و هزینه تصمیم‌گیری را به دوش بنگاه و کارکنانش می‌اندازد.

به گفته او، تصمیم‌هایی که بدون حضور مؤثر بخش خصوصی گرفته می‌شود، فقط بر یک دفتر اثر نمی‌گذارد؛ زنجیره‌ای از کارکنان، خانواده‌ها و کارجویانی را متأثر می‌کند که به خدمات آن مرکز وابسته‌اند. دانشمندی می‌گوید مجموعه‌اش در مقطعی ۱۴ نیروی بیمه‌شده داشته، اما در پی شرایط ایجادشده ناچار شده فعالیت را به حداقل برساند و بخشی از همکارانش را از دست بدهد.

از نظر او، این نمونه‌ای از هزینه انسانی سیاست‌گذاری ناپایدار است. فعالان این حوزه در کشور سرمایه‌گذاری و اشتغال ایجاد کرده‌اند؛ بنابراین حمایت از اشتغال باید حفظ کسب‌وکارهای تخصصی موجود را نیز دربرگیرد، نه اینکه فقط به شمار مجوزها و طرح‌های تازه محدود شود.

واگذاری خدمات؛ اولویت با تخصص و پاسخ‌گویی

کاریابی‌ها مجوز خود را از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دریافت می‌کنند و در حوزه‌ای تخصص دارند که مستقیماً با هدایت نیروی انسانی و اشتغال پیوند خورده است. دانشمندی می‌پرسد چرا در واگذاری خدمات مرتبط، ظرفیت همین مراکز در اولویت قرار نمی‌گیرد و گاه دفاتر کاریابی به‌جای مجری تخصصی، خود به مستأجر مجموعه‌هایی بدل می‌شوند که از بیرون این حوزه آمده‌اند. به باور او، پیش از واگذاری هر خدمت باید توان و سابقه مراکز تخصصی همان حوزه سنجیده شود و تنها در صورت نبود ظرفیت، سراغ گزینه‌های دیگر رفت.

او این روند را ناسازگار با حمایت از بخش خصوصی، اصل ۴۴ قانون اساسی و سیاست‌های رفع موانع کسب‌وکار می‌داند. به گفته او، کاریابی‌ها باید آمار و عملکرد ارائه دهند و زیر نظارت مستمر باشند، اما برای برخی مجموعه‌های تازه‌وارد چارچوب هم‌سنگی وجود ندارد؛ وضعیتی که هم دفاتر باسابقه را تضعیف می‌کند و هم پاسخ‌گویی درباره کیفیت را مبهم می‌سازد.

دانشمندی همچنین درباره صدور مجوزهای بی‌رویه هشدار می‌دهد. حذف معیارهایی مانند سابقه و تجربه، بدون بررسی آثار آن، می‌تواند کیفیت خدمات را پایین بیاورد و اعتبار حرفه را مخدوش کند. اگر شمار مراکز از ظرفیت واقعی بازار فراتر رود، برخی حتی برای تأمین هزینه‌های پایه دفتر با مشکل روبه‌رو می‌شوند. سیاست مجوزدهی، به گفته او، باید هم امکان ورود را منصفانه نگه دارد و هم از پایداری شغل و بنگاه‌های موجود صیانت کند.

پلتفرم‌ها، هوش مصنوعی و چیزی که رزومه نشان نمی‌دهد

دانشمندی فناوری و پلتفرم‌های آنلاین را ذاتاً تهدید نمی‌داند. سامانه‌های دیجیتال می‌توانند دسترسی به فرصت‌ها را آسان‌تر کنند، به شرط آنکه بر پایه شاخص‌های روشن ارزیابی شوند، پاسخ‌گو باشند و عملکردشان زیر نظارت مؤثر قرار گیرد. مسئله از جایی آغاز می‌شود که یک پلتفرم بدون ارزیابی معتبر، صرفاً با اعداد تبلیغاتی فعالیت کند. او می‌پرسد وقتی سایتی از ده‌ها هزار فرصت شغلی حرف می‌زند، چه تعداد از آن فرصت‌ها واقعی‌اند و در نهایت به اشتغال پایدار می‌رسند؟ برای سنجش عملکرد، شمار آگهی یا بازدید کافی نیست؛ باید نتیجه قابل اندازه‌گیری را دید.

به باور او، کاریابی حرفه‌ای تنها محل دریافت رزومه یا نمایش آگهی نیست. مشاور باید وضعیت فرد را بشناسد، موانع ورود او به بازار کار را تشخیص دهد و در صورت نیاز، مسیر مناسب را پیشنهاد کند. شاید فرد به آموزش فنی‌وحرفه‌ای نیاز داشته باشد، شاید تقویت زبان یا مشاوره روان‌شناختی، و شاید لازم باشد مسیر شغلی خود را بازبینی کند. رزومه‌ای خوش‌ساخت می‌تواند دروازه‌ای برای دیده‌شدن باشد، اما به‌تنهایی مهارت، تناسب شغلی یا آمادگی روانی فرد را نمی‌سازد.

همین تمایز درباره هوش مصنوعی نیز اهمیت دارد. ابزارهای هوشمند می‌توانند در تنظیم رزومه، تطبیق اولیه مهارت و فرصت یا سامان‌دهی اطلاعات یاری‌رسان باشند؛ اما جای مشاور انسانی و فرایند هدایت شغلی را نمی‌گیرند. از نگاه دانشمندی، سه ضلع کارجو، کارفرما و مراکز مهارت‌آموزی درگیر مسائل به‌هم‌پیوسته‌اند؛ فروش رزومه یا انتشار آمار بزرگ، بدون اتصال این سه ضلع، راه‌حل اشتغال نیست.

کلینیک اشتغال؛ از تشخیص تا اتصال به فرصت

پیشنهاد محوری دانشمندی، واگذاری بخشی از خدمات اشتغال به مراکز کاریابی در قالب «کلینیک‌های تخصصی اشتغال» است. در این الگو، فردی که بیکار می‌شود ابتدا به مرکزی مراجعه می‌کند که توانمندی‌ها، تجربه، شرایط بازار و نیازهای آموزشی او را بررسی کند. پس از این مرحله، مسیر مناسب روشن می‌شود: ارجاع به آموزش فنی‌وحرفه‌ای، دریافت مشاوره یا معرفی به کارفرمایی که نیاز واقعی و متناسب دارد.

طرز درحالی‌که کارجو ممکن است آموزش لازم را ندیده باشد، کارفرما از نیروی مناسب بی‌خبر بماند و مرکز آموزشی نیز از نیاز روز بازار اطلاع کافی نداشته باشد. کلینیک اشتغال می‌تواند این اطلاعات را گرد هم آورد و با پیگیری نتیجه، نشان دهد کدام مداخله واقعاً به استخدام پایدار منتهی می‌شود.

دانشمندی این رویکرد را درباره دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری نیز ضروری می‌داند. حمایت مالی در دوره دشوار اهمیت دارد، اما بهتر است با هدایت شغلی و پیوند دوباره با بازار کار همراه شود.

بازار کار تازه، قواعد تازه

نسل جدید الزاماً الگوی سنتی استخدام تمام‌وقت و مزدبگیری را انتخاب نمی‌کند. فریلنسری، کار پروژه‌ای و شکل‌های متنوع همکاری برای بسیاری از جوانان جذاب است؛ تغییراتی که سیاست‌گذاری اشتغال باید به رسمیت بشناسد. دانشمندی معتقد است مراکز کاریابی نیز می‌توانند متناسب با این دگرگونی، خدمات خود را گسترش دهند: از مشاوره و معرفی نیروی انسانی تا پشتیبانی و لجستیک منابع انسانی برای شرکت‌ها. تحقق این نقش تازه، به آیین‌نامه‌هایی نیاز دارد که کاریابی را از دفتر صرفاً معرفی‌کننده به مرکز تخصصی خدمات اشتغال ارتقا دهد.

در این بازار، آگهی‌های اغواکننده و وعده حقوق غیرواقعی می‌توانند کارجو را گمراه و اعتماد عمومی را فرسوده کنند. کاریابی تخصصی با شناخت نیاز کارفرما و شرایط واقعی شغل، به شفافیت کمک می‌کند. دانشمندی همچنین می‌گوید کمبود نیرو باید ابتدا با شناسایی، آموزش و سازماندهی ظرفیت داخلی پاسخ داده شود و ورود نیروی کار خارجی آخرین گزینه باشد.

مدیریت بحران با شنیدن صدای میدان

از نگاه این فعال صنفی، اقتصاد و اشتغال به سازوکاری برای مواجهه با بحران نیاز دارند. تورم، دشواری‌های تولید و تجارت، محدودیت صادرات یا تأمین مواد اولیه، تغییر جمعیت و سالمندشدن جامعه، هر یک می‌توانند بر اشتغال اثر بگذارند. بااین‌حال، او معتقد است سازوکار منسجمی که این نیازها را در حوزه کاریابی و اشتغال مدیریت کند، به اندازه کافی شکل نگرفته است.

پاسخ پیشنهادی او تشکیل کارگروه‌های بحران و استفاده از تجربه بخش خصوصی است. دولت نمی‌تواند همه شهروندان را استخدام کند؛ باید امنیت سرمایه‌گذاری فراهم آورد و موانع کارآفرینی را بردارد. بخش خصوصی در این نگاه رقیب سیاست‌گذار نیست، بلکه شریکی است که به‌واسطه تماس روزانه با کارجو و کارفرما، تغییرات بازار را زودتر می‌بیند.

مطالبه‌ای برای همکاری واقعی

دانشمندی تأکید می‌کند مطالبه کاریابی‌ها دریافت کمک مالی از دولت نیست. خواسته اصلی، اصلاح آیین‌نامه‌ها، نظارت عادلانه، شفافیت در صدور مجوز، کنارگذاشتن روابط خاص و ایجاد ارتباط واقعی میان وزارتخانه و بخش خصوصی است. مدیران وزارت کار نیز، به باور او، باید با شرکای اقتصادی و اجتماعی خود گفت‌وگو کنند و صدای کسانی را بشنوند که هر روز با مسئله اشتغال در میدان مواجه‌اند.

جمع‌بندی این گفت‌وگو روشن است: بازار کار با بخشنامه‌های ناپایدار، مجوزهای بی‌پشتوانه یا فناوری بی‌پاسخ‌گو سامان نمی‌گیرد. کاریابی‌ها باید از قالب سنتی فراتر بروند و مشاوره، آموزش، تحلیل نیاز و پشتیبانی منابع انسانی را پیوند دهند؛ تحولی که بدون قواعد پایدار و نظارت منصفانه ممکن نیست. دانشمندی امیدوار است گفت‌وگوی واقعی با بخش خصوصی، مسیر اصلاح را باز کند. اگر اشتغال قرار است به توانمندسازی و پیشگیری اجتماعی بینجامد، تجربه مشاوران، تخصص مراکز و ابزارهای نو باید در سامانه‌ای منسجم کنار هم قرار گیرند؛ سامانه‌ای که موفقیت را با فرصت‌های منتهی به اشتغال پایدار بسنجد. ■

گزارش کامل گفت و گو را در پایگاه اینترنتی بازارکار بخوانید.