



معاونت امور زنان و خانواده
ریاست جمهوری

معاونت بررسیهای راهبردی

نقش مراکز کاریابی غیردولتی در اشتغال زنان

زهرامیلا علمی*

سمانه ابراهیم پور، آتنا نیک پی

دی ماه ۱۳۹۴

فهرست مطالب

۱-۳	۱. مقدمه
	۱.۱. روش‌شناسی
	۱.۲. ساختار گزارش
۲-۵	۲. خدمات مراکز کاریابی غیردولتی
	۲.۱. خدمات جایابی
	۲.۲. معرفی به مراکز آموزشی
	۲.۳. تهیه اطلاعات از بازار کار
	۲.۴. تدوین طرح‌ها و تمهیدات ایجاد شغل
	۲.۵. ارائه مشورت‌های شغلی
	۲.۶. ارزیابی و انتخاب افراد برای دستیابی به شغل
۵-۹	۳. دسته‌بندی مراکز کاریابی
	۳.۱. گروه‌بندی بر اساس نوع مالکیت و مدیریت
	▪ دولتی
	▪ غیرانتفاعی
	▪ خصوصی
	۳.۲. انواع مراکز کاریابی بر پایه نوع فعالیت
	▪ مراکز کاریابی با فعالیت گسترده
	▪ اعزام نیروی کار
	▪ تأمین نیروی کار برای مشاغل موقت
	▪ مراکز کاریابی مشاغل پاره وقت
	▪ معرفی نیروی کار برای مشاغل خاص
	▪ کاریابی برای سطوح تحصیلی خاص
	▪ گردآوری کننده اطلاعات شغلی
	▪ مراکز کاریابی زنان و جوانان
۹-۱۴	۴. شکل‌گیری مراکز کاریابی در ایران
	۴.۱. توزیع جغرافیایی مراکز کاریابی غیردولتی
۱۴-۲۳	۵. ارزیابی عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی در اشتغال زنان
	۵.۱. دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی در بخش‌های اقتصادی

	۵.۲. سطح تحصیلات جویندگان کار و به‌کار گمارده شدگان
	۵.۳. وضعیت مهارت زنان و مردان جوینده کار و به‌کار گمارده شدگان
	۵.۴. گروه‌های سنی جویندگان کار و اشتغال آن‌ها
۲۳-۲۴	۶. اقدامات بیکاران در جستجوی شغل
۲۴-۲۸	۷. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی
	۷.۱. پیشنهاد سیاست‌های اجرایی
۲۹-۳۰	۸. منابع
۳۱-۴۵	۹. پیوست‌ها
	پیوست یک. تعریف مفاهیم
	پیوست دو. تجربه سایر کشورها

دستانی که تاج خار می‌سازند شریف‌تر از دستان بیکارند.

جبران خلیل جبران

۱. مقدمه

با تسریع جهانی شدن و افزایش رقابت‌های بین‌المللی، تغییرات قابل توجهی در نظریه کلاسیک قانون کار و مفاهیم اساسی آن پدید آمده است. در فرایند این تغییرات خدمات واسطه‌ای^۱ برای جویندگان شغل و کارفرمایان نیز تحت تاثیر قرار گرفته است. در اواخر قرن ۱۹ در کشورهای صنعتی، واسطه‌گری دولتی در واکنش به پیامدهای اجتماعی اقتصادی بیکاری شکل گرفت. در ابتدا، هدف یافتن شغل برای جویندگان و فراهم کردن نیروی کار برای متقاضیان آن و به عبارتی پر کردن موقعیت خالی در فضای کسب و کار بود.

برای یک ربع قرن، خدمات واسطه‌گری دولتی در تجمیع خدمات اشتغال^۲ و کمک‌های بیکاری فقط در چند کشور ارائه می‌شد تا این‌که در شرایط سخت اقتصادی بعد از بحران دهه ۱۹۷۰ و افزایش تعداد بیکاران در اکثر کشورها، خدمات مرتبط با ایجاد اشتغال^۳ از ابزار سیاست‌های رسمی اشتغال و سیاست‌های هماهنگ کننده بازار کار، برای حل بحران بیکاری تعریف شد. همزمان با آزاد سازی اقتصادی و پدیده جهانی شدن در دهه ۱۹۹۰، ضرورت خدمات اشتغال مورد تردید قرار گرفت (Sayin ۲۰۰۸ به نقل از ۲۰۰۱ Thuy). در نتیجه سازمان بین‌المللی کار با واگذاری انحصار دولتی به بخش خصوصی، رویکرد جدیدی را در بازار کار به تصویب رسانید.

در بحران‌های اثرگذار جهانی همانند بحران دهه ۱۹۷۰، هنجارهای^۴ سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی مؤسسات کاریابی برای تنظیم بازار کار معمولاً توصیه و مورد قبول قرار می‌گیرد (Sayin ۲۰۰۸ به نقل از ۱۹۹۵ Tuncay). در هر دوران، هنجارهای پذیرفته شده انعکاسی از شرایط اقتصادی-سیاسی و اجتماعی همان دوران است. علاوه بر این، ایجاد فرصت‌های شغلی برای توده مردم و تطبیق مشاغل با مدارک تحصیلی و مهارت‌ها از اهداف تنظیم عملکرد بازار کار بوده و در نهایت می‌توان ملاحظه نمود که توصیه و پذیرش این هنجارها، نشان دهنده تلاشی برای ایجاد تعادل بین نیاز واحدهای کسب و کار و حمایتی برای شاغلین است.

در دنیای امروز، مراکز کاریابی نقش بسیار مهمی در بازار کار کشورها ایفا می‌کنند. وظیفه اصلی مراکز کاریابی ارائه خدمات جایابی است. از یک طرف، این مراکز اطلاعات مربوط به متقاضیان کار را براساس نوع شغل، تجربه و تخصص نیروی کار در اختیار دارند و از طرف دیگر، از فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌ها و فعالیتهای واسطه‌ای مطلع هستند. بنابراین، نقش بسیار مهمی را در کاهش بیکاری، افزایش کارایی بازار کار، افزایش انعطاف پذیری آن و کارآمدسازی سیاست‌های بازار کار ایفا

۱. Intermediary Services
 ۲. Employment Services
 ۳. Job Creating
 ۴. Norms

می‌کنند. مراکز کاریابی خصوصی به عنوان مکمل مؤسسات کاریابی دولتی، اطلاعات مناسبی را در اختیار کارفرمایان و جویندگان کار قرار داده و از این منظر، هزینه‌های تعدیل^۵ و هزینه‌های مبادله^۶ را در اقتصاد کاهش می‌دهند.

در بازار کار، یکی از شیوه‌های اطلاع رسانی، استفاده از مراکز کاریابی است. البته در هیچ کشوری، مراکز کاریابی کل بازار کار را پوشش نمی‌دهند و سایر روش‌ها از جمله آگهی در جراید، اینترنت، دوستان و آشنایان نیز برای جذب نیروی کار به کار گرفته می‌شوند.

مراکز کاریابی، علاوه بر اطلاع رسانی به افراد و بنگاه‌ها در بازار کار، خدماتی نظیر مشاوره شغلی، انجام وظایف اداری مربوط به مقرری بیمه بیکاری، ثبت نام از افراد بیکار و معرفی آن‌ها به کارفرمایان متقاضی نیروی کار را ارائه می‌دهند.

در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، مراکز کاریابی بعد از جنگ جهانی دوم، توسعه قابل توجهی پیدا کرد و ساختار این مراکز برای ارائه خدمات به جستجوکنندگان کار (زنان و مردان) و کارفرمایان شکل گرفت و به مرور زمان نقش آنها گسترش یافت.

در کشورهای در حال توسعه این مراکز یا وجود ندارند، و یا تعدادی از آنها با قصد کاریابی برای همه بیکاران اعم از زن و مرد و با مهارت‌های گوناگون و در رشته‌های مختلف کاری فعال هستند. ارزیابی نتایج اقدامات این مراکز گویای موفقیت‌های چندانی نیست. این اعتقاد وجود دارد که در این کشورها از جمله ایران، مراکز کاریابی نیازمند توجه بیشتری هستند که در این صورت فعالیت‌های آنها در بازار کار افزایش یافته و می‌توانند در سیاست‌گذاری و اشتغال‌زایی کشور مؤثر باشند.

هدف اصلی این گزارش شناخت ظرفیت مراکز غیردولتی در فراهم آوردن زمینه دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی و پیشنهاد سیاست‌هایی برای بهبود سطح و میزان خدمات آنها است.

با این هدف کلی، تلاش خواهد شد تا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود:

- مراکز کاریابی غیردولتی تا چه اندازه امکان دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی را فراهم کرده‌اند؟
- زنان در کدامیک از بخش‌های اقتصادی بیشتر به کار گمارده شده‌اند؟
- شغل‌های فراهم شده تا چه میزان با تحصیلات زنان تطابق داشته است؟
- زنان با چه سطحی از مهارت به مراکز کاریابی غیردولتی مراجعه کرده‌اند؟
- کدامیک از گروه‌های سنی از زنان جوینده کار، از خدمات مراکز کاریابی بیشتر برخوردار شده‌اند؟
- آیا تفاوت معناداری میان زنان و مردان (تبعیض جنسیتی) در عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی وجود دارد؟

۵. Adjustment Costs

۶. Transaction Costs

۱.۱. روش‌شناسی

روش تدوین این گزارش ترکیبی از روش اسنادی و روش کیفی است. تمرکز اصلی بر داده‌های قابل دسترسی از ورات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دفتر هدایت نیروی کار و کاریابی‌ها بوده است. به تعدادی از مراکز کاریابی غیردولتی در سطح شهر تهران و استان مازندران مراجعه و با کارکنان مراکز گفتگوهایی به عمل آمده است.

۱.۲. ساختار گزارش

پس از مقدمه، انواع خدمات مراکز غیردولتی (فارغ از جنسیت مراجعه کنندگان به مراکز) در بخش دوم گزارش ارائه شده است. دسته بندی مراکز کاریابی بر اساس مدیریت، مالکیت و انواع فعالیت‌ها بر پایه ادبیات و تجربه‌های موجود در سایر کشورها محتوای بخش سوم را تشکیل می‌دهد. چگونگی شکل‌گیری مراکز کاریابی در ایران به‌طور بسیار خلاصه در بخش چهارم آورده شده است. بخش پنجم گزارش به عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی در ایران با تمرکز بر زنان جوینده کار و به‌کار گمارده شدگان (درمقایسه با مردان) و ارائه و تحلیل اطلاعات مربوط به متغیرهای کلیدی سن، تحصیلات، مهارت و فرصت‌های شغلی قابل دسترس در بخش‌های اقتصادی می‌پردازد. چگونگی اقدامات جویندگان کار (زن و مرد) برای اشتغال در بخش ششم طرح می‌شود و در آخرین بخش با توجه به عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی و با هدف ارتقاء سطح و میزان خدمات آنها به زنان جوینده کار، سیاست‌های ممکن پیشنهاد می‌گردد.

۲. خدمات مراکز کاریابی غیردولتی

مراکز کاریابی خصوصی که بر مبنای سود و یا غیر سود (آژانس‌های کاریابی انتفاعی و یا غیرانتفاعی) پی ریزی شده‌اند مؤسسات انتفاعی هستند که خدمات واسطه‌گری را به صورت رایگان و یا در مقابل دریافت دستمزد ویژه در بازار کار بین جویندگان کار و کارفرمایان ارائه می‌کنند و این ارائه خدمات تحت قرارداد خاص و با حمایت از حقوق خصوصی صورت می‌پذیرد. سازمان بین‌المللی کار این مراکز را سازمان‌های حقوقی خصوصی می‌داند که براساس قرارداد، خدماتی با هدف منفعت مالی با تسهیل یا شتاب بخشی به فرآیند اشتغال، برای شخص یا اشخاص حقوقی، بهبود حرفه‌ای و یا پرکردن موقعیت‌های خالی انجام می‌دهند (ILO 1994).

در ایران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در راستای اهداف قانون برنامه سوم توسعه و برای کاهش تصدی‌گری دولت و مشارکت بخش خصوصی، زمینه فعالیت بخش خصوصی را در امور کاریابی فراهم و براساس مقررات نسبت به ارائه مجوز و حمایت از راه اندازی دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی اقدام نموده است.

به موجب ماده واحده "قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار" مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۰ مجلس شورای اسلامی، اشخاصی می‌توانند به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی اشتغال ورزند که طبق آیین نامه اجرایی این قانون از وزارت کار و امور اجتماعی پروانه کار تحصیل نمایند.

مراکز کاریابی خدمات گوناگونی را در بازار کار ارائه می‌کنند:

۲.۱. خدمات جایابی

خدمات جایابی به طور معمول از فعالیت‌های مراکز کاریابی و از اصلی‌ترین آنها است. این خدمات مستلزم تهیه اطلاعات از جویندگان شغل و کارفرماهاست. این نوع خدمات، تدابیر و طرح‌های مربوط به ایجاد شغل^۷ را نیز شامل می‌شود.

۲.۲. معرفی به مراکز آموزشی

مراکز کاریابی می‌کوشند تا کیفیت آموزش نیروی کار را ارتقاء دهند به نحوی که نیروی کار از نظر مهارت و آموزش‌های مورد نیاز توانایی‌های لازم را کسب کند. ارتقاء بهره‌وری و مهارت نیروی کار در یافتن شغل به جویندگان مشاغل کمک می‌کند و انتظار می‌رود که افراد با مهارت‌های بالاتر در یافتن مشاغل موردنظر موفق‌تر عمل کنند.

۲.۳. تهیه اطلاعات از بازار کار

تهیه این قبیل اطلاعات به منظور اطلاع از وضعیت بازار کار و مؤلفه‌های اصلی آن صورت می‌گیرد. چنانچه مراکز کاریابی تصویری صحیح از میزان بیکاران و فرصت‌های شغلی موجود داشته باشند، به نحو شایسته‌ای می‌توانند خدمات مورد نیاز را ارائه نمایند.

۲.۴. تدوین طرح‌ها و تمهیدات ایجاد شغل

یکی دیگر از وظایف مراکز کاریابی تهیه طرح‌ها و تمهیداتی برای ایجاد شغل است. هدف از تهیه چنین طرح‌هایی توسعه اشتغال و هدایت بیکاران به سمت یک بازار کار فعال است.

۲.۵. ارائه مشورت‌های شغلی

یکی از خدمات مراکز کاریابی، ارائه مشورت‌های لازم به جویندگان شغل است. ارائه مشورت‌های شغلی به نیروی کار موجب آگاهی جویندگان کار از توانایی‌های خود و تسهیل در انتخاب شغل مورد نظر می‌شود. در عین حال افراد از استانداردهای لازم در مشاغل مختلف شناخت پیدا می‌کنند.

۲.۶. ارزیابی و انتخاب افراد برای دستیابی به شغل

کارایی‌ها از طریق سیاست‌های خوداشتغالی و آموزش نسبت به تسهیل و ایجاد بهترین فرصت شغلی برای متقاضی کار فعالیت می‌کنند و در صورتی که لازم باشد، نسبت به آموزش افراد و آگاهی آنان از چند و چون نوع کار اقدام می‌نمایند.

۳. دسته‌بندی مراکز کارایی

مراکز کارایی خصوصی به افراد حقیقی یا حقوقی گفته می‌شود که مستقل از مراکز کارایی دولتی به منظور ارائه خدمات در بازار کار مشغول فعالیت هستند. نوع خدمتی که توسط مراکز کارایی خصوصی ارائه می‌شود معیار مهمی در ارزیابی از عملکرد این مراکز در سطح ملی است. جهت تبیین نوع خدمات این مراکز، آن‌ها را بر اساس معیارهای مختلفی دسته‌بندی می‌کنند.

۳.۱. گروه بندی بر اساس نوع مالکیت و مدیریت (فرجادی و همکاران ۱۳۸۱، هاشمی ۱۳۸۲)

طبقه بندی این مراکز برحسب نحوه اداره، مدیریت و مالکیت بیشتر ناظر بر حیطه و گستردگی ارائه خدمات، هدف کسب سود، کارایی مراکز و نیز چگونگی تعامل آنها با جویندگان کار است.

■ مراکز کارایی دولتی

این مراکز به منظور افزایش اشتغال و تسهیل مبادله بین نیروی کار و متقاضی آن با مدیریت دولت شکل گرفته است. ارائه خدمات در این مراکز رایگان است ولی به دلیل ساختار دولتی همانند برخی دیگر از خدمات ارائه شده توسط دولت در بیشتر موارد از ناکارآمدی برخوردار است.

■ مراکز کارایی غیرانتفاعی

مراکز کارایی غیرانتفاعی مراکزی است که توسط افراد یا بنگاه‌های خیریه اداره می‌شود و هدف آن کمک به اقشار خاص مانند زنان سرپرست خانوار بی‌بضاعت، معلولین، زنان فاقد سواد و یا مهارت قابل قبول ولی نیازمند به کار است. ارائه خدمات در این مراکز همانند مراکز دولتی رایگان است.

■ مراکز کارایی خصوصی

این مراکز همانند بنگاه‌های اقتصادی هستند که صاحبان آن، به هزینه- فایده فعالیت خود و سودآوری حاصل از آن توجه می‌کنند. این بنگاه‌ها واسط بین جویندگان کار و متقاضیان نیروی کار هستند و از هر دو طرف حق‌الزحمه دریافت می‌کنند. از آنجا که این مراکز به دنبال حداکثرسازی سود خود هستند برای کمک به افرادی که یافتن شغل برای آنان زمان‌بر و یا هزینه‌بر است تمایلی نشان نمی‌دهند.

۳.۲. انواع مراکز کاریبایی بر پایه نوع فعالیت

در طبقه بندی مراکز کاریبایی بر حسب نوع فعالیت (تفویضی ۱۳۸۷)، موضوع ناظر بر نیازهای متنوع بازار کار است. از آنجایی که بازار کار متشکل از عرضه و تقاضای نیروی کار با ویژگی‌های متفاوت مانند سطح تحصیلات، سن، جنس، نوع تخصص و مهارت است بنابراین مراکز کاریبایی در پاسخ به نیازهای بازار کار می‌توانند متناسب با یک یا چند نوع از ویژگی‌های بازار کار طراحی شوند. با توجه به این‌که مراکز کاریبایی دولتی بنا بر وظایف مورد انتظار از دولت‌ها، در پاسخ به کلیه نیازهای بازار کار طراحی می‌شوند کمتر به فعالیت خاصی اختصاص می‌یابند. در نقطه مقابل، مراکز کاریبایی غیرانتفاعی در پاسخ به بعضی موارد خاص از بازار کار، یعنی افشار آسیب پذیر و بیشتر در ارتباط با بعد عرضه نیروی کار فعالیت دارند و کمتر از جامعیت در فعالیت برخوردار می‌باشند.

بنابراین، تنوع فعالیت در مراکز کاریبایی غیردولتی^۸ می‌تواند بیش از مراکز کاریبایی دولتی و غیرانتفاعی باشد. زیرا مراکز کاریبایی خصوصی در پاسخ به نیازهای بازار کار از انعطاف بیشتری برخوردارند. این مراکز گاه می‌توانند هم‌چون مراکز کاریبایی دولتی در زمینه کلیه نیازهای بازار کار به لحاظ عرضه و تقاضا و جفت و جور کردن و معرفی جویندگان کار اعم از زن و مرد به کارفرمایان فعالیت کنند و گاه می‌توانند هم‌چون مراکز کاریبایی غیرانتفاعی گروه‌های اجتماعی خاصی مانند زنان سرپرست خانوار را تحت پوشش خود -البته به شرط حمایت دولت برای برآورده سازی سود مورد نظر- قرار دهند. هم‌چنین این مراکز برای افزایش کارایی خود سعی می‌کنند متناسب با نیازهای بازار کار، خدمات اصلی فعالیت خود را به گونه‌ای تنظیم نمایند که در ارائه این خدمات بیشترین توانایی و تخصص را دارا باشند. در این حالت گاه فقط مشاغل خاصی مانند منشی‌گری، ماشین نویسی، رانندگی که از عمومیت بیشتری برخوردارند را مدنظر قرار می‌دهند و گاه با توجه به تراکم بیکاران و یا مشکلات و یا مزیت‌های جویندگان کار، ارائه خدمات به گروه‌های سنی خاص مانند جوانان و یا بزرگسالان مد نظر قرار می‌گیرد و یا در مواردی ارائه خدمات به جویندگان کار با سطوح تخصص مختلف مانند دانش‌آموختگان آموزش عالی و با تخصص خاص را به عنوان فعالیت اصلی خود می‌پذیرند. اما تمرکز فعالیت‌ها بر ارائه خدمات مشاوره و کاریبایی فقط به زنان، هرچند که بیشترین جویندگان کار را تشکیل داده باشند، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

برخی از انواع مراکز کاریبایی بر حسب نوع فعالیت اصلی عبارتند از (هاشمی ۱۳۸۲):

■ مراکز کاریبایی با فعالیت گسترده

این نوع مراکز در ارتباط با کلیه نیازهای بازار کار در زمینه شغل یابی آماده ارائه خدمات هستند ولی میزان کمک آن‌ها به جویندگان کار تحت تأثیر شرایط بازار کار و تقاضای کارفرمایان قرار دارد. در مواردی که قوانین به این مراکز اجازه دریافت حق ثبت نام از جویندگان کار را بدهد و در صورتی که مبلغ تعیین شده در حد کفاف باشد، تأثیر شرایط بازار بر چگونگی عملکرد مراکز کاریبایی کاهش می‌یابد.

۸. منظور از کاریبایی غیردولتی، کاریبایی‌های خصوصی و تعاونی است.

■ اعزام نیروی کار

این مراکز برای اقدامات خود باید به اطلاعات تقاضای نیروی کار در سطح بین‌المللی دسترسی داشته باشند، تا ضمن پردازش این اطلاعات و با توجه به موافقت نامه‌هایی که معمولاً بین دولت کشور متبوع و کشورهای مقصد در زمینه اعزام نیروی کار به خارج از کشور منعقد شده، بتوانند نسبت به اعزام نیروی کار اقدام نمایند. جویندگان کار در خارج از کشور معمولاً به آموزش‌هایی به ویژه در زمینه آشنایی با زبان و فرهنگ و آداب و رسوم کشور مقصد نیاز دارند. با توجه به افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان، این‌گونه مراکز می‌توانند با شناسایی فرصت‌های شغلی مرتبط و مطالعه بازار کار جهانی در خصوص اعزام و بکارگماری فارغ‌التحصیلان مربوط اقدام نمایند.

■ مراکز کاریابی مشاغل موقت

امروزه با روند تغییرات سریع تکنولوژی و ضرورت انعطاف‌پذیری در بازار کار به تدریج مشاغل موقت (برای مدت معین و انجام کار تخصصی) جایگزین مشاغل دائمی می‌شوند. در نتیجه با توجه به این نیاز بازار کار، مراکز کاریابی که خدمات اصلی آنها به این موضوع اختصاص یابد نیز ایجاد می‌گردند.

■ مراکز کاریابی مشاغل پاره وقت

برخی مشاغل به لحاظ ماهیت نمی‌توانند به طور تمام وقت ارائه شوند. در نتیجه تعدادی از مراکز کاریابی خود نسبت به استخدام نیروی کار به منظور معرفی آنها برای مشاغل پاره وقت اقدام می‌کنند. این مراکز با ارائه این قبیل خدمات، کمک شایانی به انعطاف‌پذیری بازار کار و ارتقاء سطح اشتغال جامعه می‌کنند. زیرا با کاهش هزینه‌ی کارفرمایانی که نیاز به دریافت خدمات شغلی پاره وقت دارند و استخدام نیروی کار تمام وقت برای آنها مقرون به صرفه نیست به افزایش کارایی و در عین حال میزان اشتغال در جامعه کمک می‌کنند.

■ معرفی نیروی کار برای مشاغل خاص

برخی مراکز کاریابی خدمات اصلی خود را به مشاغل خاصی محدود می‌کنند. بعضی از این مشاغل در سطح گسترده‌ای در بنگاه‌های مختلف اقتصادی و یا مراکز خدمات اجتماعی و مانند این‌ها به کار گرفته می‌شوند؛ مانند مشاغل منشی‌گری، ماشین‌نویسی، حسابداری، رانندگی و برخی در سطحی محدودتر مشغول به کار می‌شوند مانند مشاغل مدیریتی و یا مشاغل فنی و تخصصی خاص نظیر نقشه برداری. این مراکز می‌توانند بر اساس طبقه‌بندی بین‌المللی استاندارد^۹ (ISCO) خدمات خود را به گروه‌های شغلی قانون‌گذاران، متخصصان، تکنسین‌ها، کارمندان امور دفتری، کارکنان خدمات، کارکنان ماهر کشاورزی، صنعتگران، متصدیان ماشین‌آلات و کارگران ساده اختصاص دهند.

۹. International Standard Classification of Occupations (ISCO), ILO

■ مراکز کاریابی برای سطوح تحصیلی خاص

مراکز کاریابی مشاغل خاص ممکن است فعالیت اصلی خود را فارغ از نوع تخصص به سطح خاصی از تحصیل محدود کنند. مثلاً خدمات خود را فقط به جویندگان کار با سطح تحصیلات دانشگاهی ارائه نمایند. فعالیت این مراکز نسبت به مراکزی که فعالیت خود را فقط به نوع تخصص و یا شغلی خاص اختصاص می‌دهند گسترده تر است. این نوع مراکز با توجه به ساختار بازار کار در کشورهای مختلف شکل می‌گیرند. به عنوان مثال اگر عرضه نیروی کار دارای تحصیلات عالی در کشوری قابل توجه باشد ایجاد مراکزی که به جویندگان کار دارای تحصیلات عالی خدمات خود را ارائه می‌دهند معنی دار بوده و گسترش بیشتری می‌یابد و بدین ترتیب مراکز تخصصی شکل می‌گیرد.

طبقه بندی دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی از نظر میزان تحصیلات، مدارک تحصیلی، تخصص، توانایی و مهارت جویندگان کار می‌تواند ویژه فارغ التحصیلان رشته‌های کشاورزی، رشته‌های فنی و مهندسی، رشته‌های حسابداری و مدیران اداری، رشته‌های علوم انسانی، رشته‌های پزشکی و بهداشت و مواردی از این دست باشد.

به‌طور نمونه مراجعه‌کنندگان به مراکز کاریابی ویژه دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی (علوم اجتماعی، حقوق، اقتصاد، روانشناسی و غیره) کلیه فارغ التحصیلان کاردانی و کارشناسی و بالاتر رشته‌های علوم انسانی هستند، که می‌توانند در صورت لزوم با گذراندن دوره‌های مهارتی مورد نیاز جذب بازار کار شوند. این مراکز باید ارتباط نزدیکی با مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای داشته باشند تا بتوانند نیروهای فاقد مهارت را به این مراکز معرفی نمایند. ضمناً در ضوابط تأسیس مراکز کاریابی غیردولتی و آیین نامه اجرایی کاریابی‌های غیردولتی ترجیحاً رشته‌های تحصیلی مرتبط و متناسب برای متقاضیان و مدیران دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی علاوه بر شرایط عمومی مطرح شده است.

■ گردآوری کننده اطلاعات شغلی

این مراکز تقریباً مشابه بنگاه‌های معاملات املاک و یا بنگاه‌های معاملات خودرو عمل می‌کنند. یعنی اطلاعات مربوط به جویندگان کار و فرصت‌های شغلی خالی را گردآوری و پردازش می‌کنند و برحسب نیاز مشتریان خود طرفین را به یکدیگر معرفی می‌کنند. در واقع این مراکز متناسب با ارائه خدمات، هزینه آن را دریافت می‌کنند و به عبارتی خدمات خود را به مشتریان می‌فروشند. هزینه دریافتی از این طریق در مقایسه با سایر روش‌ها بسیار کمتر است زیرا این مراکز الزامی به این‌که جویندگان کار در مشاغل معرفی شده جذب شوند، ندارند.

■ مراکز کاریابی زنان و جوانان

این نوع مراکز کاریابی در واقع همانند مراکز کاریابی غیرانتفاعی خدمات خود را به گروه‌های اجتماعی خاصی ارائه می‌دهند با این تفاوت که مراکز کاریابی غیرانتفاعی بیش از آن‌که تحت تأثیر تحولات بازار کار باشند به قصد خدمات به گروه‌های آسیب‌پذیر، آنها را تحت پوشش قرار می‌دهند ولی مراکز کاریابی خصوصی خاص زنان و جوانان بیش از اینکه به نیت خدمت به

این گروه‌ها اقدام به فعالیت نمایند تحت تأثیر نیازهای بازار کار فعالیت‌های خود را سازماندهی می‌کنند. به‌طور مثال در کشورهایی مانند ترکیه^{۱۰} که بخش قابل توجهی از نیروی کار آنها را جوانان و یا زنان تشکیل می‌دهند، برخی کاریابی‌ها برای دستیابی به کارایی بیشتر، فعالیت‌های خود را بر روی این گروه‌های اجتماعی متمرکز می‌کنند.

۴. شکل‌گیری مراکز کاریابی در ایران

در بسیاری از کشورهای جهان مراکز کاریابی در دهه ۱۹۵۰ شکل گرفت. اما در ایران، تأسیس مراکز کاریابی را می‌توان همراه با تغییرات شرح وظایف و تشکیلات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بررسی نمود. در سال ۱۳۴۵ اداره کل مشاغل و کاریابی زیر نظر معاونت کار، هویت مستقلی یافت و اشتغال و کاریابی در کانون توجه اقدام‌های وزارت کار و امور اجتماعی قرار گرفت و تا سال ۱۳۴۸ به عنوان اداره کل زیر نظر معاونت نیروی انسانی فعالیت خود را ادامه داد (فرجادی و همکاران ۱۳۸۱، فلیحی ۱۳۸۲).

در طول سال‌های برنامه عمرانی پنجم (۱۳۵۲-۱۳۵۶) و براساس اهداف برنامه مبنی بر تفویض اختیار امور به استان‌ها، مراکز اشتغال و کاریابی با هویتی مستقل از ادارات کل امورات اجتماعی در مراکز استان‌های کشور فعالیت گسترده‌ای را آغاز کردند و علاوه بر کاریابی برای جویندگان کار و معرفی آنان به کارفرمایان (به دلیل رواج فعالیت‌های ساختمانی و کمبودهایی که از نقطه نظر نیروی انسانی در کانون‌ها و مراکز در حال ساخت و سازهای گسترده پیش آمد)، نسبت به نقل و انتقال نیروی کار از استان‌هایی که بیکاری بالاتری داشته‌اند به استان‌هایی که با کمبود نیروی کار مواجه بوده‌اند، اقدام کردند.

بعد از سال ۱۳۵۷ با پیروزی انقلاب اسلامی و با شروع جنگ تحمیلی، مراکز کاریابی حالت استقلال خود را از دست داده و به صورت واحدی وابسته به اداره‌های کل کار و امور اجتماعی (سابق) درآمدند و تحت نظارت مدیرکل این اداره‌ها تنها در ثبت نام از متقاضیان کار خدمت می‌کردند و به لحاظ توان کارشناسی نیز رو به تحلیل رفتند. این روند تا سال‌های پایانی برنامه دوم توسعه ادامه یافت.

با توجه به سیاست‌های برنامه سوم توسعه در خصوص واگذاری مراکز کاریابی دولتی به مراکز کاریابی خصوصی و تفویض این اختیار که جزء وظایف تصدی‌گری دولت محسوب می‌شد، مراکز کاریابی خصوصی شکل گرفتند. بنابراین، کاریابی‌های غیردولتی با عنوان دفاتر مشاوره شغلی و در دو بخش داخلی و خارجی در سال ۱۳۷۹ آغاز به کار کردند (فرجادی و همکاران ۱۳۸۱).

۱۰. برای اطلاعات بیشتر به پیوست دو مراجعه شود.

در طول سال‌های برنامه سوم توسعه هر چند ایجاد مراکز کاربایی غیردولتی با موفقیت همراه بود و این مراکز با حمایت‌های انجام شده توسط دولت توانسته بودند در سطح کشور گسترش یابند اما به دلیل عدم جایگزینی با بخش دولتی در درجه دوم اهمیت قرار گرفتند و نتوانستند وظیفه مهمی را که بر عهده کاربایی‌ها نهاده شده بود به طور مطلوب به انجام برسانند و کاربایی‌های دولتی کماکان به کار خود ادامه داده و بیشتر مورد توجه وزارت کار و امور اجتماعی بودند.

البته در همان دوران مراکز کاربایی علاوه بر ثبت فرصت شغلی، ثبت نام از جویندگان کار (بیکاران) و ارائه مشاوره شغلی به آنها خدمات دیگری مانند معرفی جویندگان کار فاقد مهارت به مراکز آموزش حرفه‌ای، توزیع بن کارگری، صدور شناسنامه کار و اجرای قانون بیمه بیکاری را نیز انجام می‌دادند. گرچه به دلیل کمبود نیرو و عدم تناسب رشته‌های شغلی با کار محوله، کمبود امکانات و بودجه، عدم آموزش متناسب به کارشناسان شاغل، کلیه وظایف محوله با دشواری و کندی انجام می‌گرفت و این در حالی است که در سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ حجم عظیمی از جویندگان کار به دلیل کمبود فرصت‌های شغلی و افزایش طول مدت بیکاری، تسهیلات و پرداخت وام خود اشتغالی توسط دولت به مراکز کاربایی مراجعه نموده و حجم کار را دوچندان نموده بودند بدون اینکه امکانات و ابزار لازم در اختیار مراکز کاربایی قرار گیرد (فلیحی ۱۳۸۲).

در قانون برنامه چهارم توسعه (ماده ۱۰۳)، ماده ۴۲ و بند «الف» ماده ۴۶ و مواد ۴۸ تا ۵۱ قانون برنامه سوم توسعه و اصلاحیه‌های آن برای دوره برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۴-۱۳۸۸) تنفیذ شده است. از این‌رو، در برنامه چهارم توسعه نیز مراکز کاربایی به کار خود ادامه دادند.

در راستای اجرایی شدن اصل ۴۴ قانون اساسی در زمینه ایجاد اشتغال، تأسیس دفاتر کاربایی‌های غیردولتی با هدف ایجاد اشتغال و تنظیم بازار کار در برنامه‌های بعدی نیز مورد حمایت قرار گرفت. در نتیجه ۷۸ مرکز کاربایی غیردولتی که با عنوان "دفاتر مشاوره شغلی" و در دو بخش داخلی و خارجی در سال ۱۳۷۹ آغاز به کار کرده بودند تا سال ۱۳۹۴ به ۸۵۲ مؤسسه افزایش یافت.

طبق آیین نامه ۹۶ سازمان بین‌المللی کار^{۱۱}، وظیفه مراکز کاربایی خصوصی تنها در واسطه‌گری مشاغل و خدمات جایابی خلاصه نمی‌شود بلکه مواردی چون آموزش، تهیه و تدارک اطلاعات و آرایه خدمات مربوط به اشتغال نیز از جمله وظایفی است

۱۱. از سال ۱۹۱۹، سال تأسیس ILO، تاکنون تعداد ۱۸۷ مقاله نام و ۱۹۱ توصیه نامه به عنوان استانداردهای بین‌المللی کار در زمینه‌های گوناگون مربوط به کار و مسایل وابسته به آن توسط بالاترین ارگان تصمیم‌گیری یعنی کنفرانس بین‌المللی کار، به تصویب رسیده‌است. نکته قابل توجه این که مقاله نامه‌ها مانند عهدنامه‌های بین‌المللی باید به تصویب کشورهای عضو برسد، دولتی که آن را تصویب می‌کند بعضی تعهدات حقوقی را به عهده می‌گیرد. اما پذیرفتن توصیه نامه تعهدآور نیست. تنها راهنما و دستور کار برای سیاست‌هایی است که باید در پیش گرفته شوند و تدبیرهایی است که باید در سطح ملی اتخاذ گردند، از این رو نمایندگان کارگران بیشتر طرفدار مقاله نامه و نمایندگان کارفرمایان بیشتر متمایل به توصیه‌نامه هستند (آزادی ۱۳۹۲).

که مراکز کاریابی خصوصی بر عهده می‌گیرند. در حالی که تجربیات نشان می‌دهد که در ایران وظیفه کاریابی بیشتر در واسطه‌گری مشاغل و خدمات جایابی خلاصه شده است.

در شرایط کنونی ایران، مراکز کاریابی دولتی در درون ادارات کار و امور اجتماعی شهرستان‌ها فعال بوده و کارشناسان تحت عنوان کارشناسان بازار کار و اشتغال مشغول به کار هستند و مراکز کاریابی و مشاوره شغلی خصوصی (مراکز کاریابی غیردولتی)، نیز با عناوین زیر فعالیت می‌کنند:

الف - مراکز کاریابی و مشاوره شغلی خصوصی شهری

ب - مراکز کاریابی و مشاوره شغلی خصوصی روستایی

ج - مراکز کاریابی و مشاوره شغلی با هدف اعزام نیرو به خارج از کشور

۴.۱. توزیع جغرافیایی مراکز کاریابی

مراکز کاریابی و مشاوره شغلی خصوصی بیشتر در شهرهای بزرگ فعالیت نموده و به صورت سالانه مجوز آنها تمدید می‌گردد. مراکز کاریابی که در شهرستان‌های بزرگ فعالیت دارند از کارایی و فعالیت خوبی برخوردارند. همچنین بر اساس گزارش‌های قابل دسترسی (فرجادی و همکاران ۱۳۸۱) به مراکز کاریابی روستایی براساس شناخت بازار کار روستا و مقایسه فرصت‌های شغلی شهر و روستا، مجوز فعالیت اعطاء شده است و هدف اصلی، گزارش وضعیت بازار کار در روستاهاست.

تعدادی از مراکز کاریابی خصوصی وظیفه ثبت نام، شناسایی و کسب فرصت شغلی به منظور صدور نیروی کار به خارج از کشور را برعهده دارند که عمدتاً در شهر تهران فعالیت می‌کنند و علی‌رغم فعالیت‌های به‌عمل آمده در دهه هفتاد موفق به صدور نیروی کار و کسب فرصت شغلی از کارفرمایان خارجی نشده بودند (فرجادی و همکاران ۱۳۸۱).

تعداد کل مراکز کاریابی (دولتی و غیردولتی) کشور در سال ۱۳۷۹ معادل ۲۴۶ مرکز بوده که ۱۶۸ مرکز دولتی و ۷۸ مرکز غیردولتی بوده است. توزیع کل مراکز در سال ۱۳۷۹ نشان می‌دهد که استان تهران، خراسان و اصفهان بیشترین مراکز و استان‌های کرمانشاه و کهگیلویه و بویراحمد کمترین مراکز را دارا بودند و بدین ترتیب، ۱۰ استان کشور در حدود ۶۵ درصد از مجموع مراکز کاریابی را در اختیار داشته‌اند.

جدول ۱. تعداد مراکز کاربایی غیردولتی در استان‌های ایران در سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۹۴

تغییر	۱۳۹۴	۱۳۷۹	سال
			استان
۷۷۴	۸۵۲	۷۸	کل کشور
۵۲	۵۵	۳	آذربایجان شرقی
۳۴	۳۹	۵	آذربایجان غربی
۱۶	۱۷	۱	اردبیل
۵۲	۵۸	۶	اصفهان
۱۸	۱۸	---	البرز
۱۱	۱۱	---	ایلام
۱۶	۱۶	---	بوشهر
۸۷	۱۰۴	۱۷	تهران
۱۷	۱۸	۱	چهارمحال و بختیاری
۱۱	۱۱	-----	خراسان جنوبی
۵۳	۶۱	۸	خراسان رضوی
۱۱	۱۱	-----	خراسان شمالی
۲۹	۳۴	۵	خوزستان
۱۲	۱۳	۱	زنجان
۱۵	۱۶	۱	سمنان
۸	۱۱	۳	سیستان و بلوچستان
۶۸	۷۰	۲	فارس
۸	۱۲	۴	قزوین
۸	۱۰	۲	قم
۱۷	۱۹	۲	کردستان
۲۲	۲۲	-	کرمان
۱۷	۱۷	-	کرمانشاه
۱۲	۱۲	-	کهگیلویه و بویراحمد
۲۱	۲۲	۱	گلستان
۳۶	۳۸	۲	گیلان
۱۵	۱۶	۱	لرستان
۴۲	۴۶	۴	مازندران
۱۳	۱۶	۳	مرکزی
۲۱	۲۲	۱	هرمزگان
۲۰	۲۱	۱	همدان
۲۴	۲۶	۲	یزد

منبع: داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار رفاه اجتماعی- دفتر هدایت نیروی کار و کاربایی‌ها، ۱۳۹۴.

در سال ۱۳۹۴ تعداد مراکز کاربایی‌های غیردولتی فعال به ۸۵۲ واحد افزایش یافته است. یعنی در یک بازه زمانی ۱۵ ساله تعداد مراکز کاربایی غیردولتی تقریباً ۱۱ برابر شده است. بیشترین تغییر در استان تهران است که تعداد مراکز خصوصی از ۱۷ به ۱۰۴ واحد رسیده است. در مرحله بعد استان قم با ۶۸ واحد تغییر و استان‌های اردبیل و ایلام به ترتیب با ۵۳ و ۵۲ واحد تغییر در تعداد مراکز کاربایی غیردولتی قرار دارند.

در سال ۱۳۹۴ تعداد مراکز کاربایی غیردولتی داخلی ۷۸۰ بوده و ۷۲ مرکز کاربایی غیردولتی نیز فعالیت خارجی داشته‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. تعداد کاربایی‌های غیردولتی داخلی و خارجی فعال در سال ۱۳۹۴

تعداد کاربایی‌های غیردولتی داخلی	تعداد کاربایی‌های غیردولتی خارجی	تعداد کاربایی‌های غیردولتی داخلی	تعداد کاربایی‌های غیردولتی خارجی	تعداد کاربایی‌های غیردولتی داخلی	تعداد کاربایی‌های غیردولتی خارجی
۷۸۰	۷۲	سیستان و بلوچستان	۱۱	-	کل کشور
۵۱	۴	فارس	۶۰	۱۰	آذربایجان شرقی
۳۴	۵	قزوین	۱۲	-	آذربایجان غربی
۱۷	-	قم	۱۰	-	اردبیل
۵۳	۵	کردستان	۱۶	۳	اصفهان
۱۸	-	کرمان	۱۸	-	البرز
۱۱	-	کرمانشاه	۱۷	-	ایلام
۱۶	-	کهگیلویه و بویراحمد	۱۲	-	بوشهر
۷۴	۳۰	گلستان	۲۲	-	تهران
۱۷	۱	گیلان	۳۶	۲	چهارمحال و بختیاری
۱۱	-	لرستان	۱۵	۱	خراسان جنوبی
۵۸	۳	مازندران	۴۳	۳	خراسان رضوی
۱۱	-	مرکزی	۱۶	۱	خراسان شمالی
۳۳	۱	هرمزگان	۲۰	۲	خوزستان
۱۲	۱	همدان	۲۲	-	زنجان
۱۶	-	یزد	۲۶	-	سمنان

منبع: داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کاربایی‌ها، ۱۳۹۴.

براساس داده‌های موجود، توزیع مراکز کاریابی بین استان‌ها نامتقارن است. بیشترین تعداد کاریابی‌ها متعلق به استان‌های تهران، فارس، اصفهان و آذربایجان شرقی و کمترین تعداد کاریابی‌ها مربوط به استان‌های قم، ایلام، خراسان‌های شمالی و جنوبی، سیستان و بلوچستان و قزوین است. مقایسه تعداد کاریابی‌ها نشان می‌دهد که توزیع آنها در کشور به برخی شاخص‌های استان مورد نظر مانند سطح توسعه یافتگی، تعداد شهرک‌های صنعتی و میزان فعالیت‌های اقتصادی بستگی دارد. در واقع، مؤسسات کاریابی به مانند واحدهای اقتصادی به دنبال حداکثر کردن سود خود هستند و اگر در منطقه‌ای دایر کردن مؤسسه کاریابی توجیه و منفعت اقتصادی نداشته باشد، این مؤسسات ایجاد نخواهد شد.

۵. ارزیابی عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی در اشتغال زنان

بررسی تعداد و رشد جویندگان کار، فرصت‌های شغلی^{۱۲} و تعداد به‌کارگمارده شدگان یکی از راه‌های بررسی عملکرد کنونی مراکز کاریابی است. برای این منظور از آخرین اطلاعات قابل دسترسی مربوط به سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ استفاده می‌شود. گرچه تغییرات زیادی در طی دو سال مورد انتظار نیست، اما اطلاعات دو سال متوالی ارزیابی منصفانه‌تری را از نقش مراکز کاریابی غیردولتی به‌دست می‌دهد.

جدول ۳. عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی داخلی^{۱۳} به تفکیک جنس در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

شرح	۱۳۹۲		۱۳۹۳		رشد
	مرد	زن	مرد	زن	
جویندگان کار ثبت نام شده	۳۸۶۸۳۸	۱۷۰۷۷۸	۳۵۱۸۱۵	۱۷۰/۱۴	-۰/۰۹
سهم از کل (درصد)	۶۶/۰	۳۲/۷	۶۷/۳	---	---
فرصت‌های شغلی اعلام شده به دفتر کاریابی	۳۸۰۵۳۸	۱۲۷۵۱۳	۲۶۵۴۷۳	-۰/۲۲	-۰/۳۰
سهم از کل (درصد)	۶۸/۹	۳۲/۵	۶۷/۶	---	---
معرفی شدگان به فرصت‌های شغلی اعلام شده	۲۸۵۶۶۴	۱۲۹۹۶۵	۲۷۱۲۰۵	-۰/۰۴	-۰/۰۵
سهم از کل (درصد)	۶۷/۷	۳۲/۴	۶۷/۷	---	---
به‌کارگمارده شدگان	۱۴۳۶۸۳	۵۴۷۰۷	۱۲۹۳۲۹	-۰/۰۹	-۰/۱۰
سهم از کل (درصد)	۷۰/۴	۲۹/۷	۷۰/۳	---	---

منبع: داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی- دفتر هدایت نیروی کار و کاریابی‌ها، ۱۳۹۴.

۱۲. این اطلاعات توسط کارفرما به دفتر کاریابی اعلام شده است.

۱۳. عنوان کامل این مراکز "مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی" است که از این پس به اختصار در این گزارش با نام "مراکز کاریابی غیردولتی" طرح می‌شوند.

تعداد جویندگان کار در مراجعه به مراکز کارایی غیردولتی از ۵۸۵۸۱۵ نفر در سال ۱۳۹۲ به ۵۲۲۵۹۳ نفر در سال ۱۳۹۳ کاهش یافته و رشد منفی ۱۰/۸ درصد داشته است (جدول ۳). تعداد زنان جویای کار مراجعه کننده به مراکز کارایی غیردولتی با رشد منفی ۱۴ درصد از ۱۹۸۹۷۷ نفر در سال ۱۳۹۲ به ۱۷۰۷۷۸ نفر در سال ۱۳۹۳ رسیده است. از میان مراجعه کنندگان ثبت نام شده به دفاتر کارایی سهم زنان از کل، در دو سال مورد بررسی حدود ۳۴ و ۳۲/۷ درصد بوده است.

در مقابل جویندگان کار، تعداد فرصت‌های شغلی مورد نیاز که از سوی کارفرمایان اعلام شده از ۵۴۴۴۸۴ نفر در سال ۱۳۹۲ به ۳۹۲۹۸۶ فرصت شغلی در سال ۱۳۹۳ کاهش یافته است. رشد منفی فرصت‌های شغلی ایجاد شده در دو سال مورد بررسی می‌تواند بیانگر پیامدهای مجموعه‌ای از عوامل از جمله رکود فعالیت‌های اقتصادی در کشور، یا کاهش کارایی مراکز کارایی و یا استفاده کارفرمایان از روش‌های دیگر برای استخدام (برای نمونه از طریق جراید) باشد. تعداد فرصت‌های شغلی اعلام شده از سوی کارفرمایان برای نیروی کار زن از ۱۶۳۹۴۶ نفر در سال ۱۳۹۲ به ۱۲۷۵۱۳ نفر در سال ۱۳۹۳ کاهش یافته است که علاوه بر عوامل فوق، سیاست‌های اجتماعی دولت و تأکید بر وظیفه خانه‌داری زنان نیز می‌تواند مؤثر واقع شده باشد. بدین ترتیب، رشد فرصت‌های شغلی زنان در طی این سال‌ها کاهش یافته و به ۰/۲۲- رسیده است.

تعداد به‌کارگمارده شدگان یا تعداد افرادی که از طریق مراکز کارایی به شغل دست یافته‌اند، از ۲۰۴۰۴۲ نفر در سال ۱۳۹۲ با رشد منفی به ۱۸۴۰۳۶ نفر در سال ۱۳۹۳ کاهش یافته است. در مورد زنان باید توجه شود که علی‌رغم معرفی تعداد ۱۳۶۰۷۸ زن به فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان در سال ۱۳۹۲ تنها ۶۰۳۵۹ (حدود ۴۴ درصد) به‌کارگمارده شده‌اند. تعداد به‌کارگمارده شدگان زن در سال ۱۳۹۳ از ۱۲۹۹۶۵ فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان، ۵۴۷۰۷ نفر (حدود ۴۲ درصد) است و این در حالی است که سهم مردان در تمامی موارد از زنان بیشتر است (جدول ۳ و ۵).

نسبت تعداد به‌کارگمارده شدگان به تعداد جویندگان کار شاخصی است که برای ارزیابی عملکرد مراکز کارایی در فراهم آمدن امکان دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی استفاده می‌شود. هر چه این نسبت بالاتر باشد نشان می‌دهد که مراکز کارایی با توجه به تعداد جویندگان کار، فرصت‌های شغلی بیشتری را برای این افراد فراهم کرده‌اند.

جدول ۴. شاخص عملکرد مراکز کارایی غیردولتی داخلی به تفکیک جنس در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳		۱۳۹۲		۱۳۹۳	۱۳۹۲	شرح
مرد	زن	مرد	زن	کل	کل	
۳۵۱۸۱۵	۱۷۰۷۷۸	۳۸۶۸۳۸	۱۹۸۹۷۷	۵۲۲۵۹۳	۵۸۵۸۱۵	جویندگان کار ثبت نام شده
۱۲۹۳۲۹	۵۴۷۰۷	۱۴۳۶۸۳	۶۰۳۵۹	۱۸۴۰۳۶	۲۰۴۰۴۲	به‌کارگماشته شدن
۳۶/۸	۳۲/۰	۳۷/۱	۳۰/۳	۳۵/۲	۳۴/۸	نسبت به‌کارگمارده شدگان به جویندگان کار (درصد)

منبع: داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴

این شاخص عملکرد در سال ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ برای زنان به ترتیب ۳۰/۳ و ۳۲ درصد و برای مردان ۳۷/۱ و ۳۶/۸ بوده است. نکته درخور توجه اینست که سهم به کارگمارده شدگان زن از جویندگان کار در سال ۹۳ نسبت به ۹۲ اندکی (حدود ۲ درصد) افزایش یافته است در حالی که این سهم برای مردان کاهش کمی را نشان می‌دهد.

برای بررسی بیشتر عملکرد کاربایی‌ها، شاخص‌های دیگری نیز محاسبه شده است. براساس این اطلاعات در سال ۹۲، ۶۸ درصد از زنان مراجعه کننده به مراکز کاربایی غیردولتی به شغلی معرفی شده‌اند. این سهم در سال ۹۳ به ۷۶ درصد افزایش یافته است. بنابراین علی‌رغم اینکه در سال ۹۳ نسبت به سال ۹۲، تعداد فرصت‌های شغلی نسبت به جویندگان کار کمتر شده اما درصد بیشتری از زنان برای دستیابی به فرصت‌های شغلی معرفی شده‌اند.

علاوه بر این در سال ۹۲، برای ۸۳ درصد از فرصت‌های شغلی اعلام شده، زنان معرفی شده‌اند که این سهم در سال ۹۳ برابر ۱۰۲ درصد بوده است. این افزایش و افزایش سهم قبلی می‌تواند ناشی از این بوده باشد که فردی که به فرصت شغلی معرفی می‌شده در آن کار نمی‌مانده و مجدداً برای یافتن شغل مراجعه می‌کرده است. بنابراین به منظور درک درستی از وضعیت موجود باید سهم به کارگمارده شدگان در نظر گرفته شود.

نکته قابل توجه از داده‌های موجود (جداول ۴ و ۵) این است که همواره درصد زنانی که در جستجوی کار هستند، برای کار معرفی می‌شوند و در آن کار به کارگمارده می‌شوند نسبت به مردان کمتر است.

جدول ۵. شاخص عملکرد مراکز کاربایی غیردولتی داخلی به تفکیک جنس در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳		۱۳۹۲		۱۳۹۳	۱۳۹۲	شرح (سهم‌ها به درصد است)
مردان	زنان	مردان	زنان	کل	کل	
۷۵/۵	۷۴/۷	۹۸/۴	۸۲/۴	۷۵/۲	۹۲/۹	نسبت فرصت‌های شغلی به جویندگان کار ثبت نام شده
۷۷/۱	۷۶/۱	۷۳/۹	۶۸/۴	۷۶/۸	۷۲/۰	نسبت معرفی شدگان به فرصت‌های شغلی به جویندگان کار ثبت نام شده
۱۰۲/۲	۱۰۱/۹	۷۵/۱	۸۳/۰	۱۰۲/۱	۷۷/۵	نسبت معرفی شدگان به فرصت‌های شغلی اعلام شده
۴۲/۷	۴۲/۹	۳۷/۷	۳۶/۸	۴۶/۸	۳۷/۵	نسبت به کارگمارده شدگان به فرصت‌های شغلی
۴۷/۷	۴۲/۱	۵۰/۳	۴۴/۴	۴۵/۹	۴۸/۴	نسبت به کارگمارده شدگان به معرفی شدگان به فرصت‌های شغلی

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کاربایی‌ها، ۱۳۹۴

۵.۱. دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی در بخش‌های اقتصادی

بررسی فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان در بخش‌های اقتصادی و سهم هر بخش در به‌کارگیری آنان نشان می‌دهد که ۶۵ درصد فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان در سال ۹۲ و ۶۷ درصد در سال ۹۳ در بخش خدمات است و ۷۲ درصد به‌کارگمارده شدگان در سال ۹۲ و ۷۱ درصد در سال ۹۳ در همین بخش مشغولند. مقایسه داده‌های موجود (جداول ۶ و ۷) نشانگر آن است که برای مردان فرصت‌های شغلی بیشتر در بخش صنعت فراهم شده است.

جدول ۶. فرصت‌های شغلی اعلام شده و زنان به‌کارگمارده شده در بخش‌های اقتصادی در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳			۱۳۹۲			شرح (سهم‌ها به درصد است)
خدمات	کشاورزی	صنعت	خدمات	کشاورزی	صنعت	
۶۷/۰	۰/۸	۳۲/۲	۶۵/۳	۰/۷	۳۴/۱	سهم هر بخش اقتصادی در فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان
۷۰/۶	۰/۹	۲۸/۵	۷۲/۱	۰/۹	۲۷/۱	سهم هر بخش اقتصادی در به‌کارگیری
۳۱/۸	۳۵/۷	۲۶/۷	۲۶/۶	۳۱/۹	۱۹/۱	نسبت به‌کارگمارده شدگان از فرصت‌های شغلی اعلام شده در هر بخش

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

جدول ۷. فرصت‌های شغلی اعلام شده و مردان به‌کارگمارده شده در بخش‌های اقتصادی در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳			۱۳۹۲			شرح (سهم‌ها به درصد است)
خدمات	کشاورزی	صنعت	خدمات	کشاورزی	صنعت	
۴۵/۵	۰/۸	۵۳/۷	۴۸/۳	۰/۹	۵۰/۴	سهم هر بخش اقتصادی در فرصت‌های شغلی اعلام شده برای مردان
۴۸/۳	۱/۲	۵۰/۵	۵۳/۱	۱/۵	۴۵/۵	سهم هر بخش اقتصادی در به‌کارگیری
۳۵/۳	۴۹/۶	۳۱/۳	۱۴/۸	۳۸/۲	۲۰/۲	نسبت به‌کارگمارده شدگان از فرصت‌های شغلی اعلام شده در هر بخش

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

مقایسه دیگری از داده‌های موجود (جداول ۶ و ۷) نشان می‌دهد که در دو سال ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ نسبت به‌کارگمارده شدگان از فرصت‌های شغلی اعلام شده در هر سه بخش عمده اقتصادی هم برای زنان و هم مردان افزایش داشته است هرچند این افزایش برای مردان بیش از زنان بوده است.

فرصت‌های شغلی اعلام شده و به کارگمارده شدگان بخش‌های مختلف اقتصادی بر حسب مالکیت (جدول‌های ۸ و ۹) نشان می‌دهند که بیشترین فرصت شغلی اعلام شده برای زنان و مردان به دفاتر کارایی مربوط به بخش خصوصی است اما نسبت به کارگمارده شدگان به فرصت‌های شغلی در این بخش کمتر از سایر بخش‌هاست.

جدول ۸. فرصت‌های شغلی اعلام شده و زنان به کارگمارده شده در بخش‌های اقتصادی از نظر مالکیت در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳			۱۳۹۲			شرح (سهم‌ها به درصد است)
تعاونی	خصوصی	دولتی	تعاونی	خصوصی	دولتی	
۰/۹	۹۷/۹	۱/۲	۱/۰	۹۸/۲	۰/۹	سهم هر بخش اقتصادی در فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان
۱/۶	۹۷/۶	۰/۸	۱/۵	۹۶/۸	۱/۸	سهم هر بخش اقتصادی در بکارگماری زنان
۵۳/۰	۳۰/۱	۲۰/۸	۳۶/۹	۲۳/۷	۴۹/۹	نسبت به کارگمارده شدگان از فرصت‌های شغلی اعلام شده در هر بخش

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

جدول ۹. فرصت‌های شغلی اعلام شده و مردان به کارگمارده شده در بخش‌های اقتصادی از نظر مالکیت در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳

۱۳۹۳			۱۳۹۲			شرح (سهم‌ها به درصد است)
تعاونی	خصوصی	دولتی	تعاونی	خصوصی	دولتی	
۱/۲	۹۷/۵	۱/۳	۱/۲	۹۷/۳	۱/۶	سهم هر بخش اقتصادی در فرصت‌های شغلی اعلام شده برای مردان
۱/۹	۹۵/۴	۱/۶	۱/۹	۹۶/۸	۱/۴	سهم هر بخش اقتصادی در بکارگماری مردان
۵۴/۵	۳۳/۰	۴۲/۷	۳۵/۱	۲۲/۴	۲۰/۱	نسبت به کارگمارده شدگان از فرصت‌های شغلی اعلام شده در هر بخش

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

۵.۲. سطح تحصیلات جویندگان کار و به کارگمارده شدگان

وضعیت سطح تحصیلات زنان و مردان جوینده کار و به کارگمارده شدگان (جداول ۱۰ و ۱۱) نشان می‌دهد که جویندگان کار هر سطح تحصیلی چه سهمی از کل زنان و یا مردان جوینده کار دارند و همین‌طور به کارگمارده شدگان هر سطح تحصیلی چند درصد از کل به کارگمارده شدگان را تشکیل می‌دهند.

جدول ۱۰. سطح تحصیلات زنان جوینده کار و به کارگمارده شده در سال های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳	۱۳۹۲	سطح آموزش زنان به کارگمارده شده	۱۳۹۳	۱۳۹۲	سطح آموزش زنان جوینده کار
۵/۸	۵/۶	بی سواد	۴/۶	۴/۹	بی سواد
۳/۸	۴/۰	ابتدایی	۳/۳	۳/۳	ابتدایی
۶/۹	۷/۳	راهنمایی	۵/۴	۵/۲	راهنمایی
۶/۳	۶/۰	متوسطه	۴/۴	۳/۸	متوسطه
۲۷/۰	۲۶/۸	دیپلم	۱۹/۶	۱۹/۷	دیپلم
۹/۲	۱۰/۷	فوق دیپلم	۹/۷	۱۱/۱	فوق دیپلم
۳۶/۸	۳۷/۱	لیسانس	۴۶/۰	۴۶/۱	لیسانس
۴/۰	۳/۱	فوق لیسانس و بالاتر	۷/۴	۵/۸	فوق لیسانس و بالاتر
۰/۰۴	۰/۰۳	سایر	۰/۰۵	۰/۱۳	سایر
۱۰۰	۱۰۰	کل به کارگمارده شدگان	۱۰۰	۱۰۰	کل جویندگان کار

منبع: استخراج از داده های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کاربایی ها، ۱۳۹۴

بر اساس اطلاعات هر دو سال مورد بررسی (جدول ۱۰)، ۴۶ درصد از زنان جوینده کار دارای سطح تحصیلی لیسانس هستند در حالی که حدود ۳۷ درصد به کارگمارده شدگان در همین سطح تحصیلی می باشند. کمترین سهم در میان زنان جوینده کار و به کارگمارده شده مربوط به سطح آموزش ابتدایی با سهمی حدود ۵ درصد است. مقایسه دو سال ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ تغییر چندانی را در ترکیب زنان جوینده کار از نظر سطح آموزش نشان نمی دهد. بیشترین تغییر صورت گرفته کاهش ۱/۵ درصدی سهم جویندگان فوق دیپلم در مقابل افزایش ۱/۶ درصدی فوق لیسانس و بالاتر بوده است.

در گروه مردان وضع اندکی متفاوت است. در حالی که در این گروه سطح تحصیلی دیپلم و لیسانس بیشترین درصد جویندگان کار را تشکیل می دهند اما سطح تحصیلی راهنمایی و لیسانس بیشترین درصد به کارگمارده شدگان را داراست (جدول ۱۱).

جدول ۱۱. سطح تحصیلات مردان جوینده کار و به کارگمارده شده در سال های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳	۱۳۹۲	سطح سواد به کارگمارده شدگان	۱۳۹۳	۱۳۹۲	سطح سواد جویندگان کار
۵/۱	۵/۸	بی سواد	۵/۳	۶/۰	بی سواد
۶/۵	۷/۲	ابتدایی	۶/۵	۶/۹	ابتدایی
۱۸/۶	۲۰/۲	راهنمایی	۱۵/۴	۱۵/۹	راهنمایی
۱۲/۵	۱/۷	متوسطه	۹/۶	۸/۸	متوسطه
۳۵/۷	۳۴/۸	دیپلم	۲۸/۸	۲۹/۱	دیپلم
۷/۴	۷/۶	فوق دیپلم	۹/۴	۹/۷	فوق دیپلم
۱۳/۰	۱۲/۲	لیسانس	۲۱/۹	۲۱/۰	لیسانس
۱/۴	۱/۲	فوق لیسانس و بالاتر	۳/۱	۲/۵	فوق لیسانس و بالاتر
۰/۰۱	۰/۰۲	سایر	۰/۰۳	۰/۰۷	سایر
۱۰۰	۱۰۰	کل به کارگمارده شدگان	۱۰۰	۱۰۰	کل جویندگان کار

منبع: استخراج از داده های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کاربایی ها، ۱۳۹۴.

وضعیت آموزش به کارگمارده شدگان از زنان و مردان جوینده کار در هر سطح تحصیلی از جنبه دیگر نیز بررسی شده است. براساس محاسبات صورت گرفته، تقریباً ۴۸ درصد زنان جوینده کار دارای تحصیلات متوسطه در سال ۱۳۹۲ به کارگمارده شده‌اند (جدول ۱۲). در این سال کمترین سهم مربوط به زنان جوینده کاری است که تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند به طوری که ۱۶ درصد جویندگان کاری که تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند به کار گمارده شده‌اند. وضعیت سال ۹۳ هم تقریباً به همین شکل است. به عبارتی می‌توان اظهار نمود که زنان مراجعه کننده به مراکز کاریابی غیردولتی در مقاطع تحصیلی متوسطه و دیپلم شانس بیشتری برای جذب در بازار کار دارند و یا با افزایش مقاطع تحصیلی احتمال دستیابی به شغل از طریق مراکز کاریابی کمتر می‌شود.

جدول ۱۲. مقایسه سهم زنان و مردان به کارگمارده شده از جویندگان کار بر حسب سطح تحصیلات در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳		۱۳۹۲		سهم به کارگمارده شدگان از جویندگان کار
مردان	زنان	مردان	زنان	
۳۵/۰	۴۰/۲	۳۵/۸	۳۴/۵	بی سواد
۳۶/۴	۳۶/۴	۷۹/۴	۳۷/۵	ابتدایی
۴۴/۴	۴۰/۹	۴۷/۱	۴۲/۱	راهنمایی
۴۷/۵	۴۵/۶	۴۹/۵	۴۷/۷	متوسطه
۴۵/۶	۴۵/۴	۴۴/۴	۴۰/۴	دیپلم
۲۹/۱	۳۰/۵	۲۸/۲	۲۹/۲	فوق دیپلم
۲۱/۷	۲۵/۷	۲۱/۷	۲۴/۴	لیسانس
۱۶/۱	۱۷/۴	۱۷/۹	۱۶/۳	فوق لیسانس و بالاتر
۲۱/۱	۲۴/۵	۱۰/۲	۸/۲	سایر

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کاریابی‌ها، ۱۳۹۴.

به نظر می‌رسد که زنان و مردان جوینده کار با سطوح آموزشی پایین‌تر شانس بیشتری در دسترسی به شغل داشته‌اند به طوری که در میان زنان بی سواد و تا تحصیلات حدود دیپلم سهم به کارگمارده شدگان از زنان جوینده کار بین ۳۵ تا ۴۷ درصد بوده است. با وضعیتی مشابه در مردان مواجه هستیم. احتمالاً این امر ناشی از گستره و نوع خدمات مراکز کاریابی است که بیشتر با تقاضای کارفرمایان برای این سطح از نیروی کار مواجه هستند و یا افراد با سطوح تحصیلی پایین‌تر، آسان‌تر هر شغلی را می‌پذیرند.

۵.۳. وضعیت مهارت زنان و مردان جوینده کار و به کارگمارده شدگان

بر اساس اطلاعات مراکز کاریابی، وضعیت مهارت جویندگان کار و به کارگمارده شدگان نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۲ حدود ۷۳ درصد زنان جوینده کار و حدود ۸۰ درصد از زنان به کارگمارده شده بدون مهارت هستند. این ارقام برای مردان به ترتیب

۷۷/۴ و ۸۴ درصد بوده است (جدول ۱۳). همچنین در سال ۱۳۹۳، ۷۹/۵ درصد زنان جوینده کار و حدود ۸۱ درصد از به‌کارگمارده شدگان زن بدون مهارت هستند و این خود نشان می‌دهد که در فاصله دو سال، اندک افزایش در جذب نیروی کار توسط مراکز کارایی به نفع زنان بدون مهارت بوده است. با توجه به حضور بیش از ۶۰ درصدی زنان در دانشگاه‌ها و وضعیت نابسامان اقتصاد و بازار کار، در صورتی که برای جذب زنان تحصیل کرده و ماهر سیاست مناسبی اندیشه نشود شاهد رشد بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی خواهیم بود.

جدول ۱۳. وضعیت مهارت زنان و مردان جوینده کار و به‌کارگمارده شده در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳		۱۳۹۲		سطح مهارت به‌کارگمارده شدگان	۱۳۹۳		۱۳۹۲		سطح مهارت جویندگان کار
مردان	زنان	مردان	زنان		مردان	زنان	مردان	زنان	
۸۵/۳	۸۰/۶	۸۴/۰	۷۹/۵	بدون مهارت	۷۸/۸	۷۳/۸	۷۷/۴	۷۳/۱	بدون مهارت
۱۴/۸	۱۹/۴	۱۶/۰	۲۰/۵	دارای مهارت	۲۱/۲	۲۶/۲	۲۲/۶	۲۶/۹	دارای مهارت
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	کل به‌کارگمارده شدگان	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	کل جویندگان کار

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴

نسبت به‌کارگمارده شدگان هر وضع مهارت از جویندگان کار همان وضع مهارتی نشان می‌دهد که حدود ۳۳ درصد از زنان جوینده کار بدون مهارت و ۲۳ درصد از جویندگان دارای مهارت در سال ۹۲ به‌کارگمارده شده‌اند. وضعیت در سال ۹۳ نیز تقریباً به همین شکل است. در گروه مردان نیز حدود ۴۰ درصد مردان جوینده کار بدون مهارت بکارگمارده شده‌اند در حالی که این نسبت برای افراد دارای مهارت حدود ۲۶ درصد است.

جدول ۱۴. سهم به‌کارگمارده شدگان از جویندگان کار در هر سطح مهارت در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳		۱۳۹۲		سهم به‌کارگمارده شدگان از جویندگان کار
مردان	زنان	مردان	زنان	
۳۹/۸	۳۵/۰	۴۰/۳	۳۳/۰	بدون مهارت
۲۵/۵	۲۳/۷	۲۶/۲	۲۳/۱	دارای مهارت

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

۵.۴. گروه سنی جویندگان کار و اشتغال آنها

اطلاعات مربوط به وضعیت سنی جویندگان کار و به‌کارگمارده شدگان (جداول ۱۵ و ۱۶) نشان می‌دهد که جویندگان کار و به‌کارگمارده شدگان در چه گروه سنی هستند. بر اساس نتایج، بیشترین سهم جویندگان کار زن (۵۶ درصد در سال ۹۲ و ۵۲

درصد در سال ۹۳) و به کارگمارده شدگان زن (۵۹ درصد در سال ۹۲ و ۵۷ درصد در سال ۹۳) در گروه سنی ۲۵-۳۴ سال قرار دارند (جدول ۱۵).

جدول ۱۵. وضعیت سنی زنان جوینده کار و به کارگمارده شده در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳	۱۳۹۲	گروه سنی به کارگمارده شدگان	۱۳۹۳	۱۳۹۲	گروه سنی جویندگان کار
۲۳/۹	۲۵/۳	۱۵-۲۴	۲۹/۱	۳۱/۴	۱۵-۲۴
۵۶/۷	۵۹/۰	۲۵-۳۴	۵۲/۳	۵۶/۵	۲۵-۳۴
۱۳/۱	۱۲/۵	۳۵-۴۴	۱۰/۹	۹/۵	۳۵-۴۴
۲/۷	۲/۷	۴۵-۵۴	۲/۳	۲/۳	۴۵-۵۴
۰/۵	۰/۵	۵۵ و بیشتر	۰/۴	۰/۵	۵۵ و بیشتر
۱۰۰	۱۰۰	کل به کارگمارده شدگان	۱۰۰	۱۰۰	کل جویندگان کار

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

بیشترین فراوانی جویندگان کار در گروه مردان متعلق به گروه سنی ۲۵-۳۴ سال است. گرچه بیشترین سهم به کارگمارده شدگان مرد در سال ۹۲ در گروه سنی ۳۵-۴۴ سال بوده، اما این سهم در سال ۹۳ با اختلاف معناداری به گروه سنی ۲۵-۳۴ سال تعلق دارد.

جدول ۱۶. وضعیت سنی مردان جوینده کار و به کارگمارده شده در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳	۱۳۹۲	گروه سنی به کارگمارده شدگان	۱۳۹۳	۱۳۹۲	گروه سنی جویندگان کار
۲۴/۶	۳۶/۳	۱۵-۲۴	۲۵/۰	۲۶/۰	۱۵-۲۴
۵۵/۰	۳۶/۹	۲۵-۳۴	۵۶/۷	۵۴/۸	۲۵-۳۴
۱۴/۹	۳۹/۹	۳۵-۴۴	۱۳/۷	۱۳/۴	۳۵-۴۴
۴/۲	۳۷/۶	۴۵-۵۴	۴/۱	۴/۲	۴۵-۵۴
۱/۳	۳۳/۹	۵۵ و بیشتر	۱/۴	۱/۶	۵۵ و بیشتر
۱۰۰	۱۰۰	کل به کارگمارده شدگان	۱۰۰	۱۰۰	کل جویندگان کار

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

بر اساس اطلاعات موجود (جدول ۱۷) حدود ۴۰ و ۳۹ درصد زنان جوینده کار ۳۵-۴۴ ساله در سال ۹۲ و ۹۳ به کارگمارده شده‌اند. در گروه مردان هم همین گروه سنی بیشترین سهم را دارند. به طور کلی، در کلیه گروه‌های سنی سهم مردان جوینده کار از زنان بیشتر است.

جدول ۱۷. سهم به کارگمارده شدگان از جویندگان کار در هر گروه سنی در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (درصد)

۱۳۹۳		۱۳۹۲		سهم به کارگمارده شدگان از جویندگان کار
مردان	زنان	مردان	زنان	
۳۶/۲	۲۶/۴	۳۶/۳	۲۴/۵	۱۵-۲۴
۳۵/۷	۳۳/۴	۳۶/۹	۳۱/۷	۲۵-۳۴
۳۹/۹	۳۸/۶	۳۹/۹	۳۹/۹	۳۵-۴۴
۳۷/۸	۳۸/۰	۳۷/۶	۳۶/۹	۴۵-۵۴
۳۴/۴	۳۹/۳	۳۳/۹	۳۳/۹	۵۵ و بیشتر

منبع: استخراج از داده‌های دریافتی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌ها، ۱۳۹۴.

۶. اقدامات بیکاران در جستجوی شغل

برای بررسی نقش مراکز کارایی غیردولتی در ارائه خدمات به جستجوکنندگان کار و یا میزان آشنایی بیکاران با خدمات ارائه شده توسط این مراکز به داده‌های موجود در نتایج آمارگیری نیروی کار (۱۳۹۲) مراجعه می‌شود. بر اساس این اطلاعات بیکاران برای دستیابی به شغل به روش‌های زیر اقدام کرده‌اند:

جدول ۱۸. اقدامات^{۱۴} بیکاران در جستجوی کار (۱۰ ساله و بیشتر) بر حسب جنس و نوع اقدام

شرح	کل (مرد و زن)	زن	سهم زنان از کل
ثبت نام یا پیگیری در مراکز خدمات اشتغال وزارت کار	۵۸۳۰۶۵	۲۴۳۰۹۱	۴۱/۷
ثبت نام یا پیگیری در مؤسسات کارایی غیردولتی	۷۴۶۸۸۵	۲۹۴۶۳۸	۳۹/۵
تماس با کارفرما (صاحب کار)	۶۸۱۸۱۳	۱۱۸۲۴۸	۱۷/۳
پرس و جو از دوستان و آشنایان	۲۱۳۲۷۰۳	۶۴۱۵۵۵	۳۰/۰
جستجوی منابع مالی و امکانات برای شروع فعالیت خوداشتغالی	۴۱۷۸۸۲	۹۵۷۳۴	۲۲/۹
تقاضای جواز کسب یا پروانه کار	۱۰۳۹۹۶	۳۲۱۸۶	۳۱/۰
درج آگهی در روزنامه یا مطالعه آگهی‌های استخدامی	۱۱۵۰۷۰۴	۴۶۲۴۳۰	۴۰/۲
سایر روش‌ها	۱۲۱۵۹۸	۴۳۱۴۵	۳۵/۵

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

از مجموع اقدامات صورت گرفته توسط زنان تقریباً ۳۳ درصد به صورت پرس و جو از دوستان و آشنایان، ۲۴ درصد مطالعه آگهی‌های استخدامی و ۱۵ درصد ثبت نام در مراکز کارایی غیردولتی بوده است (جدول ۱۹). در صورتی که این مراکز بتوانند

۱۴. پاسخگویان می‌توانستند به بیش از یک گزینه اشاره کنند. به همین دلیل مجموع اقدامات از تعداد بیکاران بیشتر است.

برای کلیه ثبت‌نام شدگان کار فراهم می‌توان گفت که حدود ۱۵ درصد اشتغال زنان در کشور از کانال مراکز کاریابی غیردولتی صورت گرفته است.

البته با توجه به شاخص نسبت بکارگماشته شدگان به جویندگان کار برای زنان در سال ۱۳۹۲ که ۳۰/۳ درصد است و با در نظر گرفتن عدد ۱۵ پیش گفته، فقط ۴/۵۵ درصد زنان جویای کار از طریق مراکز کاریابی غیردولتی جذب بازار کار می‌شوند. این مورد نشانگر آن است که این مراکز با توجه به ساختارهای موجود در بازار کار نمی‌توانند در حل بحران بیکاری زنان کارآمد باشند.

جدول ۱۹. اقدامات زنان و مردان بیکار در جستجوی کار (۱۰ ساله و بیشتر)(درصد)

شرح	کل	زن	مرد
ثبت نام یا پیگیری در مراکز خدمات اشتغال وزارت کار	۹/۸	۱۲/۶	۸/۵
ثبت نام یا پیگیری در مؤسسات کاریابی غیردولتی	۱۲/۶	۱۵/۳	۱۱/۳
تماس با کارفرما (صاحب کار)	۱۱/۵	۶/۱	۱۴/۱
پرس و جو از دوستان و آشنایان	۳۵/۹	۳۳/۲	۳۷/۲
جستجوی منابع مالی و امکانات برای شروع فعالیت خوداشتغالی	۷/۰	۵/۰	۸/۰
تقاضای جواز کسب یا پروانه کار	۱/۸	۱/۷	۱/۸
درج آگهی در روزنامه یا مطالعه آگهی‌های استخدامی	۱۹/۴	۲۴/۰	۱۷/۲
سایر روش‌ها	۲/۱	۲/۲	۲/۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

اطلاعات موجود گویای این واقعیت است (جدول ۱۹) که فقط ۲۲/۴ درصد از بیکاران برای دستیابی به شغل به مراکز کاریابی دولتی و غیردولتی مراجعه کرده‌اند و این نشان از توسعه نیافتگی مراکز کاریابی غیردولتی و دولتی در ایران دارد. شاید تجربیات کشورهای اسلامی و غیراسلامی چون ترکیه، مراکش، آلمان و مجارستان (پیوست دو) بتواند در برون‌رفت از این مدار توسعه نیافتگی مفید باشد.

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

تحلیل و بررسی عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی و پیشنهاد سیاست‌هایی در جهت فعال‌تر شدن آنان در جذب زنان در مشاغل مرتبط با مهارت و تحصیلات آنان، نیاز به توجه همزمان بازار کار زنان و وضع موجود مراکز کاریابی غیردولتی و مشکلات آنها در ایران دارد. در واقع مراکز کاریابی به عنوان حلقه واسط میان کارفرمایان و نیروی کار، درگیر مشکلات و کاستی‌های بازار

کار می‌شوند و با توجه به زیرساخت‌های بازار کار ایران، اقتصاد مبتلا به رکود و کاهش تقاضا برای نیروی کار به‌ویژه زنان جوان با تحولات عالی، پیشنهاد سیاست‌های اجرایی مشخص برای بهبود عملکرد این مراکز کمی دشوار به‌نظر می‌رسد. در دهه اخیر، از یک طرف رکود تورمی اقتصاد ایران و از طرف دیگر گسترش دانشگاه‌ها به‌صورت بی‌رویه و ناهماهنگ با بازار کار به مشکلاتی مانند نرخ بیکاری بالای زنان جوان تحصیل‌کرده، کمبود فرصت‌های شغلی و یا اخراج نیروی کار دامن زده است. این شرایط عملکرد مراکز کارایی دولتی و غیردولتی را تحت‌الشعاع قرار داده و در واقع آنها را منفعل کرده است.

مراکز کارایی غیردولتی، مراکزی هستند که مالکیت و مدیریت آنها متعلق به بخش خصوصی است و مانند بنگاه‌های اقتصادی از فعالیت‌های خود انتظار کسب درآمد و سود دارند. این مراکز خدمات گوناگونی را به جویندگان کار ارائه می‌نمایند که می‌تواند در حد یک بنگاه مبادله اطلاعات میان متقاضیان (کارفرمایان) و عرضه‌کنندگان نیروی کار تا مؤسسه‌ای برای ارائه مشاوره‌های شغلی، کمک به آموزش و کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، انتخاب شغل مناسب برای جوینده کار و تمهیداتی برای ایجاد شغل پیش بروند.

مراکز کارایی غیردولتی با گردآوری اطلاعات در مورد تغییرات عرضه و تقاضا در بازار کار فعالیت‌های خود را می‌توانند محدود به شغل‌های خاص، بخش‌های اقتصادی و گروه‌های اجتماعی موردنظر کنند و یا بنا به ضرورت دامنه فعالیت‌های خود را گسترش دهند.

به‌نظر می‌رسد در شرایط کنونی، علاوه بر تأثیرپذیری این مراکز از وضعیت اقتصادی کشور، کارایی‌های غیردولتی بیشتر به‌صورت مراکز "کارایی چند منظوره"^{۱۵} فعالیت می‌کنند و کمتر یک یا چند وجه تخصصی را در گستره فعالیت‌های خود مدنظر قرار داده‌اند. از آن جمله مراکز کارایی ویژه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و یا زنان. در حالی که مراکز کارایی با تمرکز بر زنان جوینده کار در کشور ما وجود خارجی ندارد، در بسیاری از کشورهای اسلامی و غیراسلامی به دلیل نیاز و ماهیت کار در بازار و همچنین مهارت‌ها و قابلیت‌های جویندگان کار راه اندازی شده و فعالیت می‌کنند. به همین دلیل گرچه در طرح اولیه و هدف کلی گزارش، مروری بر تجربه سایر کشورها مدنظر نبود، ولی به دلیل ضرورت به آن پرداخته شده و تجربیات سایر کشورها در پیوست دو آورده شده است.

بر اساس داده‌های قابل دسترسی، مراکز کارایی غیردولتی کشور در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ (با تغییرات کمی میان دو سال) سهم عمده‌ای از خدمات خود را به مردان جویای کار ارائه نموده‌اند. در حالی که مردان حدود ۷۰ درصد از مراجعه‌کنندگان به این مراکز و به‌کارگمارده‌شدگان را تشکیل می‌دهند، زنان سهمی حدود ۳۰ درصد دارند. البته این امر با توجه به وضعیت زنان در بازار کار و سهم بسیار کم زنان فعال اقتصادی (حدود ۱۲/۸ درصد) چندان غیرمنتظره نیست.

۱۵. این عنوان از شرکت‌های تعاونی به عاریت گرفته شده است.

شاخص‌های مهم در پاسخگویی پرسش‌های کلیدی این گزارش و شناخت ظرفیت مراکز کاریابی غیردولتی در امکان دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی را می‌توان خلاصه کرد:

در سال‌های ۹۲ و ۹۳ (حدود)

۳۳-۳۴ درصد	(۱) سهم زنان در مجموع جویندگان کار ثبت‌نام شده
۳۲ درصد	(۲) فرصت‌های شغلی اعلام شده برای زنان
۳۲ درصد	(۳) سهم زنان معرفی شده برای فرصت‌های شغلی
۳۰ درصد	(۴) سهم زنان به‌کارگمارده شده از کل به‌کارگمارده شدگان
۷۵-۸۲ درصد	(۵) نسبت فرصت‌های شغلی به جویندگان کار (۲ به ۱)
۳۰-۳۲ درصد	(۶) نسبت به‌کارگمارده شدگان به جویندگان کار (۴ به ۱)
۴۳-۳۷ درصد	(۷) نسبت به‌کارگمارده شدگان به فرصت‌های شغلی (۴ به ۲)
۴۲-۴۳ درصد	(۸) نسبت به‌کارگمارده شدگان به معرفی شدگان (۴ به ۳)

بدین ترتیب می‌توان جمع‌بندی کرد که حدود ۳۰ درصد زنان جوینده کاری که در مراکز کاریابی غیردولتی ثبت‌نام کرده‌اند، توانسته‌اند به شغلی دست یابند. گرچه بخش خصوصی بیشترین فرصت‌های شغلی را برای زنان فراهم کرده (۹۸-۹۷ درصد)، اما نسبت به‌کارگرفته شدگان در این بخش در همان حد ۳۰ درصد و یا کمتر باقی مانده است.

زنان جوینده کار بیشترین شانس اشتغال را در بخش خدمات داشته‌اند، به‌طوری که حدود ۶۵ درصد از زنان جوینده کار در این بخش جذب شده‌اند. البته اطلاعات مربوط به تحصیلات و مهارت زنان بیکار در جستجوی کار و مراجعه کنندگان به مراکز کاریابی غیردولتی نشان‌دهنده نوع شغل‌های این گروه از زنان در این بخش است.

اکثریت زنان به‌کارگمارده شده توسط این مراکز، تحصیلاتی در مقاطع متوسطه و دیپلم یا کمتر داشته‌اند. ۷۳ درصد از جویندگان کار، زنان بدون مهارت و ۸۰ درصد از به‌کارگمارده شدگان نیز از این گروه بوده‌اند (در این زمینه مردان و زنان تفاوت معناداری ندارند).

در مقایسه میزان تحصیلات زنان جویندگان کار مشخص می‌شود که ۴۶ درصد دارای سطح تحصیلی لیسانس بوده‌اند اما حدود ۳۷ درصد موفق به دستیابی به شغل شده و فقط ۲۰ درصد از به‌کارگمارده شدگان دارای مهارت بوده‌اند.

بدین ترتیب به‌نظر می‌رسد که مراکز کاریابی در جهت اشتغال زنان با تحصیلات کمتر و بدون مهارت بیشتر فعال بوده و موفقیت بیشتری داشته‌اند.

گروه‌های سنی و تمرکز زنان جوینده کار در گروه ۲۵-۳۴ ساله نشانه جوانی جمعیت (زنان و مردان) جویای کار است که با روش‌های مختلف در بازار کار در جستجوی شغل برآمده‌اند. حدود ۴۰ درصد از مراجعه‌کنندگان به مراکز خدمات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (کاربایی‌های دولتی) و مراکز کاربایی غیردولتی و مطالعه‌کنندگان آگهی‌های روزنامه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. حدود کمی بیش از یک سوم از متقاضیان جواز کسب و نزدیک به بیست درصد از کسانی که در جستجوی منابع مالی و امکانات برای خوداشتغالی برآمده‌اند از زنان در جستجوی کار هستند.

اما وقتی که به روش‌های درپیش گرفته برای دستیابی به شغل در گروه زنان به عنوان جویندگان کار، توجه شود اطلاعات موجود نشان می‌دهد که مراکز کاربایی غیردولتی سهمی کمی بیش از ۱۵ درصد و مجموع مراکز کاربایی ۲۸ درصد از روش‌های مختلف جستجوی کار در میان زنان را تشکیل می‌دهند.

دوستان و آشنایان بیشترین محل رجوع زنان برای دستیابی به شغل است (۳۳ درصد) که در کنار سهم ۶ درصدی مراجعه مستقیم به کارفرمایان، نشان دهنده اعتماد بیشتر به افراد شناخته شده و در عین حال شبکه روابط اجتماعی زنان است.

امروزه در بازار کار کشور ما، مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه تغییراتی پیش آمده که مستلزم بازنگری فعالیت‌های مراکز کاربایی غیردولتی و کمک به فعال‌تر شدن این مراکز است. با افزایش چشمگیر عرضه نیروی کار، به‌ویژه تحصیل‌کردگان دانشگاهی، موضوعاتی از قبیل کاربایی برای سطوح و رشته‌های تحصیلی خاص، شناسایی مشاغل پاره وقت با تخصص‌های مورد نیاز کارفرمایان به مسائلی جدی تبدیل شده است. بنابراین با اتخاذ سیاست‌های مناسب، با فرض کاهش مشکلات اقتصادی در سطح کلان جامعه، می‌توانند بهتر عمل نمایند.

۷.۱. پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

- الزام و تشویق کارفرمایان به اعلام فرصت‌های شغلی از طریق مراکز کاربایی غیردولتی. به این ترتیب که همه کارفرمایان ملزم شوند که فرصت‌های شغلی را به مراکز کاربایی اعلام کنند و کارفرمایی که تعداد بیکاران بیشتری را از طریق کاربایی غیردولتی استخدام کند بخشی از هزینه‌های مربوط به پرداخت حقوق و دستمزد (مانند بیمه، بیمه بیکاری و ...) را تا مدت معین دریافت کند.^{۱۶}
- در نظر گرفتن مشوق‌هایی (مانند تسهیلات سریع‌تر و ارزان‌تر، شرکت در دوره‌های آموزشی رایگان و ...) برای مراکز کاربایی غیردولتی که تعداد زنان بیشتری را به شغلی بگمارند و ماندگاری جوینده کار زن در آن بیشتر باشد.

۱۶. برای اطلاعات بیشتر، به تجربه سایر کشورها در پیوست دو مراجعه شود.

- ایجاد مراکز کاریابی دولتی ویژه زنان و یا تخصیص برخی مراکز کاریابی غیردولتی به کاریابی زنان از طریق معافیت‌های مالیاتی به مدت معین و یا تسهیل صدور مجوز.
- اجرای دوره‌های آموزشی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای مدیران و افراد شاغل در مراکز کاریابی و تربیت افراد متخصص برای ارائه خدمات با کیفیت مطلوب‌تر و ارتقاء مهارت این افراد برای تعیین استانداردهای شغلی و طبقه بندی ویژگی‌های شخصی و تخصصی زنان جوینده کار و شناسایی محدودیت‌های فرصت‌های شغلی برای تطابق با محدودیت‌های شخصی و خانوادگی زنان^{۱۷}.
- به این ترتیب که افراد شاغل در مراکز کاریابی با شناخت درست وضعیت بازار کار و مسائل و مشکلات زنان در جستجوی کار بتوانند برای هر زن جوینده کار یک طرح مشخص، متناسب با ویژگی‌های فردی و تخصصی او فراهم کرده و ضمن بررسی مشکلات فرد و فرصت‌های شغلی پیش رو بتوانند مشاوره شغلی و خدمات بهتری را به زنان ارائه داده و به او در امر کسب مهارت و یافتن شغل مناسب کمک نمایند.
- همکاری مراکز کاریابی غیردولتی با مؤسسات آموزشی دولتی و غیردولتی برای افزایش مهارت نیروی کار متناسب با نیاز کارفرمایان.
- اقدام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای ارائه خدمات الکترونیک؛ توسعه‌ی وب سایت‌ها جهت اطلاع افراد (زنان و مردان) جویای کار و کارفرمایان از مراکز کاریابی غیردولتی، تکمیل فرم‌های درخواست کار، شرایط کار در سایر کشورها و آگهی فرصت‌ها و پست‌های اعلامی از سوی کارفرمایان و به روز نمودن آن، در دسترس گذاشتن فهرست متقاضیان کار بر حسب تخصص و مهارت و راهنمایی کارفرمایان در انتخاب افراد.

۸. منابع

- آزادی شعبان (۱۳۹۲)، "لزوم بررسی استانداردهای بین‌المللی کار در خصوص کاریابی‌ها و نیروی کار مهاجر"، همایش توانمندسازی کاریابی‌های بین‌المللی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مشهد.
- تفویضی سعید (۱۳۸۷)، "اهمیت تخصصی شدن دفاتر مشاوره و کاریابی‌های غیردولتی"، هفته نامه بازار کار، سال نهم، http://www.jobportal.ir/s2/Default.aspx?ID=9_2_2706_1_1849، ۱۳۸۷/۴/۱۷
- سایت انجمن صنفی کاریابی‌های بین‌المللی ایران، <http://www.scaba.ir/fa/>، تاریخ آخرین مراجعه: ۲۱ آذر ۱۳۹۴
- فرجادی غلامعلی، سارا اسدیگی، علیرضا امینی، بیژن باصری، سیدرضا پورنقی، حسین رازقی، حسن طایی، محمد علیزاده، نعمت فلیحی، مسعوده ملک‌پور و سید علی هاشمی (۱۳۸۱)، "بررسی و ارزیابی عملکرد مراکز کاریابی کشور"، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
- فلیحی نعمت (۱۳۸۲)، "مطالعه وضعیت نقش و وضعیت مراکز اطلاع رسانی و کاریابی در استان‌های مختلف کشور و تأثیر آن بر بازار کار"، همایش نقش اطلاع رسانی شغلی در بازار کار، سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان، تهران.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، نتایج آمارگیری نیروی کار.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۳)، "آیین نامه تشکیل مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی".
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۷)، "آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار".
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۲)، "گزارش سیمای بازار کار سال ۱۳۹۱"، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۴)، داده‌های مربوط به عملکرد مراکز کاریابی غیردولتی، اخذ شده توسط پژوهشگران از دفتر هدایت نیروی کار و کاریابی‌ها.
- هاشمی سیدعلی (۱۳۸۲)، "انواع مراکز کاریابی و نقش آنها در بازار کار"، همایش نقش اطلاع رسانی شغلی در بازار کار، سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان، تهران.
- Ahmed Ghada (۲۰۱۰), "Employment and Human Resource Services in Egypt", Master's Project, Duke University.
- Ahmed Ghada (۲۰۱۱), "Private Employment Agencies in Morocco", International Labour Office, Geneva.
- Cetinkaya Emel and Sumeyra Alparslan Danisman (۲۰۱۱), "An Investigation of Private Employment Agencies in Turkey: What Are Their Current Characteristics?", Business and Economics Research Journal, Vol.۲, NO.۳, pp. ۱۷۳-۱۸۷.
- Kuzgun İnci Kayhan (۲۰۰۸), "The Efficiency of Private Employment Agencies in Matching the Women Labour Force: Case of Turkey", available at: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAFFE2008&paper_id=210, last access at: ۱۳ Nov.۲۰۱۵.

- ILO: (۱۹۹۴), "The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Market", International Labour Conference ۸۱st Session, Report VI, International Labour Office Publ., Geneva.
- Sayin Ali Kemal (۲۰۰۸), "Private Employment Agencies: case of Turkey", Turkish American Scientist and Scholars Association (TASSA), available at: <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/download/۱۰۲۳۰۰۰۰۴۴/۱۰۲۳۰۰۰۰۳۴>, last access: ۲۰ Nov. ۲۰۱۵

پیوست یک. تعریف مفاهیم^{۱۸}

■ **شاغل:** تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر که در طول هفته‌ی مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کارشان را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغلان می‌شوند. ترک موقت کار در هفته‌ی مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خود اشتغلان، به عنوان اشتغال محسوب می‌شود. افراد زیر به لحاظ اهمیتی که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند:

- افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، کار می‌کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد).
- کارآموزانی که در دوره کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت مؤسسه محل کارآموزی انجام دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند و فعالیت آن‌ها "کار" محسوب می‌شود.
- محصلانی که در هفته مرجع مطابق تعریف، کار کرده‌اند.
- تمام افرادی که در نیروهای مسلح به‌صورت کادر دائم یا موقت خدمت می‌کنند (نیروهای مسلح پرسنل کادر و سربازان، درجه‌داران، افسران وظیفه نیروهای نظامی و انتظامی).

■ **بیکار:** بیکار به تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر اطلاق می‌شود که:

- ۱- در هفته‌ی مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزد بگیری یا خود اشتغالی نباشند).
- ۲- در هفته مرجع و یا هفته‌ی بعد از آن آماده برای کار باشند (برای اشتغال مزد بگیری یا خوداشتغالی آماده باشند).
- ۳- در هفته‌ی مرجع و سه هفته قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزد بگیری و یا خود اشتغالی به عمل آورده باشند).

افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده‌اند نیز بیکار محسوب می‌شوند.

۱۸. این تعاریف برگرفته از چهار منبع زیر است:

- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، نتایج آمارگیری نیروی کار.
 - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۳)، "آیین‌نامه تشکیل مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی غیردولتی".
 - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۷)، "آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاربایی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار".
 - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۲)، "گزارش سیمای بازار کار سال ۱۳۹۱"، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.

■ **فرصت شغلی:** ظرفیت شغلی است که طی دوره‌های زمانی مرجع دارای سه ویژگی زیر باشد:

- ۱- بدون تصدی بوده یا به زودی خالی یا ایجاد خواهد شد.
- ۲- کارفرما آمادگی به‌کارگیری نیروی انسانی در آن را داشته باشد یا متقاضی خوداشتغال آمادگی کسب و کار برای خود، در آن را داشته باشد.
- ۳- کارفرما فعالانه در جستجوی نیروی انسانی برای آن بوده یا متقاضی خوداشتغالی فعالانه درصدد ایجاد شغل برای خود در آن را داشته باشد.

■ **جوینده کار:** فرد بیکار یا شاغل جویای شغل دیگری است که اقدام به جست و جوی شغل می‌نماید.

■ **کاریابی‌ها**

● **دفاتر کاریابی:** کارگزاری خصوصی است که با اخذ مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ازای دریافت حق‌الزحمه از جوینده کار، خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی و کاریابی را ارائه می‌دهد.

● **کاریابی‌های غیردولتی:** کارگزاری خصوصی است که با اخذ مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ازای دریافت حق‌الزحمه از جوینده کار، خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی و کاریابی را ارائه می‌دهد.

کاریابی‌های غیردولتی به دو بخش تقسیم می‌شوند:

- **کاریابی‌های غیردولتی داخلی:** کاریابی و مشاوره شغلی در داخل کشور را انجام می‌دهند.
- **کاریابی‌های غیردولتی بین‌المللی:** کاریابی و مشاوره شغلی در خارج از کشور را به عهده دارند و به اعزام نیروی کار به خارج از کشور مجاز می‌باشند.

● **مؤسسه کاریابی^{۱۹}:** مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی (خصوصی و تعاونی) که توسط اشخاص صالح برای راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، شناسایی فرصت‌های شغلی در داخل و خارج از کشور و انجام خدمات مورد نیاز تحکیم‌کننده روابط سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت تأسیس شده و یا خواهند شد و به دو دسته عمومی و تخصصی تقسیم می‌شوند.

۱۹. تبصره: کاریابی‌ها به دو دسته عمومی و تخصصی تقسیم می‌شوند: حوزه فعالیت کاریابی‌های عمومی منحصر به بخش خدمات و کاریابی‌های تخصصی به بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و ساختمان مربوط می‌شود که در صورت افزایش تقاضا به سایر بخش‌های تخصصی نیز تسری می‌یابد (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۳)، آیین نامه تشکیل مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی)

- **مؤسسه کاریابی عمومی:** مؤسساتی که حوزه فعالیتشان به تأمین نیرو و خدمات مشاوره عمومی برای کارجویان و کارفرمایان اختصاص می‌یابد.
- **مؤسسه کاریابی تخصصی:** مؤسساتی که حوزه فعالیتشان به یکی از بخش‌های تخصصی کشاورزی، صنعت و معدن و ساختمان و مانند اینها مربوط می‌شود که در صورت افزایش تقاضای نیروی کار متخصص و دارای مهارت به سایر بخش‌های تخصصی قابل تسری است.
- **مشاور:** فردی که مسئولیت ارائه مشاوره شغلی براساس فنون علمی مشاوره به جویندگان کار و کارفرمایان را با توجه به وضعیت بازار کار و حوزه فعالیت مؤسسه برعهده دارد.
- **کاریاب:** فردی که انجام امور مربوط به شناسایی فرصت‌های شغلی، کارفرمایان موجود در حوزه جغرافیایی و نوع فعالیت‌ها را به منظور جذب فرصت‌های شغلی برعهده دارد.
- **کارفرما:** فردی که برای انجام فعالیت‌های شغلی خود حداقل یک نفر مزدبگیر و یا حقوق‌بگیر در استخدام داشته‌باشد.
- **کارجو:** فردی که آمادگی برای کار داشته و اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی به عمل آورده باشد.
- **دفتر کاریابی مرکزی:** محل معینی که از طرف مدیر مؤسسه کاریابی به عنوان مرکز اصلی فعالیت کاریابی در نظر گرفته می‌شود و فعالیت کاریابی در آن به صورت متمرکز و مستقل انجام می‌گیرد و می‌تواند با رعایت ضوابط مندرج در ماده (۱۲) آیین‌نامه تشکیل مؤسسات مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی نسبت به ایجاد شعبه یا نمایندگی در داخل یا خارج از کشور اقدام نماید.
- **شبکه ملی بازار کار:** سامانه واحد الکترونیکی که وزارت با هدف بهنگام‌سازی ثبت اطلاعات بازار کار در ارتباط با کارجویان و کارفرمایان و نیز ایجاد نظام مبادله اطلاعات بین دستگاه‌های اجرایی و بخش غیردولتی در زمینه فرصت‌های شغلی و نیروی کار راه‌اندازی نماید.
- **انجمن:** انجمن صنفی کارفرمایی مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی غیردولتی که براساس ضوابط و مقررات این آیین‌نامه و ماده (۱۳۱) قانون کار تشکیل می‌گردد.
- **کانون:** متشکل از انجمن‌های صنفی مؤسسات کاریابی غیردولتی سراسر کشور که در اداره کل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به ثبت رسیده است.

پیوست دو. تجربه سایر کشورها

۱. کشور ترکیه^{۲۰}

بخش اول. در ترکیه، ناتوانی مراکز کاریابی عمومی در برآوردن نیازهای بازار کار و قوانینی که در سال ۲۰۰۳ به عنوان بخشی از فرآیند هماهنگی با اتحادیه اروپا وضع گردید، موجب شد که تأسیس مراکز کاریابی غیردولتی که تا سال ۱۹۹۰ به طور غیرقانونی فعالیت می‌کردند، قانونی شود. بعد از این قانون، تعداد مراکز کاریابی غیردولتی افزایش و ارائه‌ی خدمات توسط آن‌ها گسترش یافته است.

همچنین بهبود شرایط اقتصادی ترکیه موجب شد مراکز کاریابی خصوصی بین‌المللی، این کشور را به عنوان یک کشور میزبان برای خدماتشان انتخاب کنند و از این طریق تعداد مراکز کاریابی خصوصی بین‌المللی در ترکیه افزایش یافت. در واقع، آزادسازی به دنبال جهانی شدن بر بهبود بازار کار و شرایط در ترکیه اثرگذار بوده است. بعد از دهه‌ی ۱۹۸۰، پویایی و توسعه‌ی سریع اقتصاد ترکیه منجر به بهبود وضعیت بنگاه‌های خصوصی در تمام صنایع شد. به خصوص بعد از دهه‌ی ۱۹۹۰ مداخله‌ی صنایع خصوصی در به اجرا درآوردن خدمات استخدام بازار کار نیاز بود. برخی از بنگاه‌ها تحت عنوان "مشاوران منابع انسانی" شروع به فعالیت کردند. این جریان موجب شد بنگاه‌های خارجی مشاور منابع انسانی نیز وارد بازار ترکیه شوند. بعد از آن تعداد بنگاه‌های ملی افزایش یافت و خدمات این بنگاه‌ها تخصصی‌تر شد.

تا سال ۲۰۰۳ ترکیه یکی از معدود کشورهایی بود که فعالیت‌های دولت را به عنوان یک اصل در بازار کار پذیرفته بود. کارگزاری مشاغل^{۲۱} و سازمان تبادل کار^{۲۲} که در انحصار دولت بودند ابتدا برای ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای و خدمات دیگر، فعالیت می‌کردند. ولی بعد از ۱۹۹۰، ناتوانی دو سازمان در توسعه‌ی شرایط بازار کار و همچنین نبود خدمات برای بیکاران موجب شد تا این نظام مورد بازخواست قرار گیرد و سرانجام منجر به بازسازی نظام شود. در ابتدای سال ۱۹۹۱ وزارت کار و تأمین اجتماعی پیش‌نویس یک قانون را آماده کرد. بر اساس آن، نام این دو سازمان به سازمان اشتغال ترکیه^{۲۳} تغییر یافت. مقررات تأسیس مراکز کاریابی خصوصی با توجه به هماهنگی با برنامه‌های اتحادیه‌ی اروپا و انعطاف‌پذیری خدمات اشتغال در این

۲۰. در تهیه این قسمت از دو مقاله استفاده شده که به‌صورت جداگانه در دو بخش ارائه می‌شود:

- Cetinkaya Emel and Sumeyra Alparslan Danisman (۲۰۱۱), "An Investigation of Private Employment Agencies in Turkey: What are their current characteristics?", Business and Economics Research Journal, Vol. ۲, NO. ۳, pp. ۱۷۳-۱۸۷.

- Kuzgun İnci Kayhan (۲۰۰۸), "The Efficiency of Private Employment Agencies in Matching the Women Labour Force: Case of Turkey", available at: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAFFE۲۰۰۸&paper_id=۲۱۰, last access at: ۱۳ Nov. ۲۰۱۰.

۲۱ Job Brokerage

۲۲. Labor Exchange Organization

۲۳. Turkish Employment Organization

قانون پیش‌نویس گنجانده شد. با این قانون، مراکز کاربایی خصوصی که به عنوان رقیب سازمان اشتغال ترکیه بدون هیچ شرایط قانونی از سال ۱۹۹۰ فعالیت می‌کردند، قانونی شدند.

در ژوئن ۲۰۰۴ به مراکز کاربایی خصوصی مجوز داده شد. با توجه به این مجوز که توسط سازمان اشتغال ترکیه داده می‌شود مراکز کاربایی خصوصی می‌توانند برای ۳ سال فعالیت کنند و آن‌ها نمی‌توانند در هیچ زمینه‌ی دیگری به جز واسطه‌گری برای کار و شغل فعالیت کنند. ولی این محدودیت در آگوست ۲۰۰۸ تغییر کرد به این صورت که این مراکز می‌توانند در بازار کار، اشتغال، منابع انسانی و واسطه‌گری برای کار و اشتغال در داخل و خارج ترکیه به ارائه‌ی خدمات بپردازند.

بدین ترتیب، مراکز کاربایی خصوصی می‌توانند:

- در واسطه‌گری کار و اشتغال در داخل و خارج کشور به ارائه‌ی خدمات بپردازند.
- برای افزایش اشتغال، کاهش بیکاری و تأمین آموزش و برنامه‌های آموزشی برای ایجاد بهره‌وری فعالیت کنند.
- به بنگاه‌ها در مورد مدیریت منابع انسانی مشاوره دهند.
- با کمک وب سایت‌ها در مورد واسطه‌گری، خدمات آنلاین ارائه دهند.

در کشور ترکیه مراکز کاربایی خصوصی به طور خاص به سازمان‌هایی که در بخش خصوصی هستند خدمت رسانی می‌کنند. به عبارت دیگر بخش‌هایی که در جستجوی کارکنان دفتری هستند با مراکز کاربایی خصوصی همکاری می‌کنند. بعضی از این مراکز برای اثبات توانایی‌شان در پاسخگویی به تمام سؤالات در مورد منابع انسانی و اثبات این‌که از موقعیت مناسب در بازارهای پرقاب‌ت برخوردارند از اصطلاح مشاور در عنوانشان استفاده می‌کنند.

تعداد مراکز کاربایی خصوصی در ترکیه در سال ۲۰۰۴، ۲۴ بود در سال ۲۰۰۵ به ۱۰۲ رسید. تعداد مراکزی که از سازمان اشتغال ترکیه در سال ۲۰۰۷ مجوز دریافت کردند ۲۷۱ بوده است. بیش‌ترین مراکز در استانبول هستند (۱۸۳ مرکز یعنی حدود ۶۷/۵٪)؛ به این دلیل که استانبول شهر اصلی ترکیه در فعالیت‌های تجاری، مدیریتی و سازمانی است. توزیع نامتوازن جغرافیایی مراکز کاربایی نشان‌دهنده‌ی عرضه و تقاضای نامتعادل نیروی کار در ترکیه است. بعد از استانبول، از میر دارای ۲۴، آنکارا ۲۴، آنتالیا ۱۱ و بورسا دارای ۱۰ مرکز کاربایی هستند که نشان‌دهنده‌ی تعداد کم مراکز کاربایی است.

با توجه به آمارها در سال ۲۰۰۶، ۱۹۷۸۹ نفر، در سال ۲۰۰۷، ۹۰۵۲۴ نفر توسط مراکز کاربایی خصوصی جایابی شده‌اند. ولی این تعداد در سال ۲۰۰۸ به ۴۳۸۵۲ و در سال ۲۰۰۹ به ۲۱۳۹۱ نفر کاهش یافته است. بحران جهانی بر کاهش عملکرد مراکز کاربایی خصوصی اثر داشته است. در سال ۲۰۰۹ از میان تعداد افراد کاربایی شده، دانشجویان کارشناسی بالاترین سهم را داشتند بعد از آن‌ها فارغ‌التحصیلان دبیرستان هستند. فارغ‌التحصیلان دانشگاه کم‌ترین سهم را داشته‌اند.

اگر تعداد جایابی‌های سازمان اشتغال ترکیه با مراکز کاریابی خصوصی مقایسه شود؛ عملکرد سازمان اشتغال در بخش خصوصی در مقایسه با مراکز خصوصی بالاتر است. یعنی افرادی که از طریق سازمان اشتغال جایابی می‌شوند بیش‌تر در بخش خصوصی شاغل می‌شوند.

ارائه‌ی خدمات سازمان اشتغال ترکیه بیش‌تر به نیروی‌کار با سطح تحصیلی و مهارت پایین است در حالی که مراکز کاریابی خصوصی داخلی نه تنها به افراد آموزش‌دیده خدمت‌رسانی می‌کنند بلکه به افراد با سطوح تحصیلی پایین و کم مهارت هم خدماتشان را ارائه می‌دهند.

بخش دوم. یکی از مسائل مورد توجه در بازار کار ترکیه، نرخ پایین مشارکت نیروی‌کار زنان در فعالیت‌های اقتصادی است. انتظار بر این بود که مراکز کاریابی خصوصی به افزایش مشارکت زنان به عنوان یکی از گروه‌های محروم در بازار کار کمک کنند. در بازار کار ترکیه از میان کسانی که با میل و رغبت خود از فعالیت‌های اقتصادی بیرون می‌مانند، زنان خانه‌دار با سهم ۴۹٪ در رتبه‌ی اول قرار دارند.

- توزیع مراجعین زن به مراکز کاریابی خصوصی در کشور ترکیه بر اساس گروه‌های سنی و سطح تحصیلی، نشان می‌دهد که تعداد زیادی از آن‌ها زنان جوان و تحصیل‌کرده هستند.

- هیچ تفاوت آشکاری در توزیع درخواست‌ها بر اساس جنسیت وجود ندارد. در مقابل، نرخ جایابی زنان تقریباً نیمی از نرخ جایابی مردان است. این مورد نشان می‌دهد که در ترکیه شانس زنان برای اشتغال کم‌تر از مردان است. در ضمن، مدت زمان جستجوی شغل برای زنان نسبت به مردان طولانی‌تر است که شاید این مسئله به دلیل سطح تحصیلی پایین زنان، سطح آموزش حرفه‌ای و فشارهای اجتماعی بر زنان به عنوان نیروی‌کار باشد.

در دهه ۲۰۱۰ آنچه که برای ترکیه مهم بوده، افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی بوده است. در واقع انتظار می‌رفت که اشتغال نیروی‌کار زنان از طریق تنظیم کاهشی هزینه‌ی نیروی‌کار زنان برای کارفرمایان در بسته اشتغال خصوصی، افزایش یابد. این روش، نتیجه‌ی پذیرش نیروی‌کار زنان ترکیه به عنوان گروه هدف در سیاست اشتغال بوده است. از طریق این تنظیم، انتظار می‌رفت کارایی مراکز کاریابی خصوصی در اشتغال زنان افزایش یابد.

از این‌رو، برای افزایش نرخ مشارکت زنان در نیروی‌کار ترکیه، در جولای ۲۰۰۸ قانونی به نام قانون متمم قانون کار و بسته‌ی اشتغال پذیرفته شد که بر اساس آن، در صورتی که نیروی‌کار زنان علاوه بر اشتغال موجود، استخدام شوند حق بیمه کارفرمایان از صندوق بیمه بیکاری در هر سال بیشتر تأمین شود. با توجه به این قانون؛

- در سال اول: ۱۰۰٪

- در سال دوم: ۸۰٪

- در سال سوم: ۶۰٪
- در سال چهارم: ۴۰٪
- در سال پنجم: ۲۰٪ حق بیمه کارفرمایان باید از صندوق بیمه بیکاری پرداخت شود.

البته موارد این چنینی می‌تواند برای مشارکت مراکز کاریابی خصوصی در کاهش بیکاری بلندمدت ترکیه به کار گرفته شود. در این حالت، اثر مراکز کاریابی خصوصی به عنوان یک ابزار سیاستی فعال اشتغال، بر نیروی کار زنان در مناطق شهری ترکیه قابل بررسی است. قبل از نتیجه‌گیری در مورد کارایی مراکز کاریابی خصوصی در تطبیق نیروی کار زنان، لازم است که عوامل تعیین‌کننده‌ی این جریان تحلیل شوند. در این تحلیل چند نکته مهم است:

- زنان می‌توانند به بیش از یک مرکز کاریابی در دوره‌ی جست‌وجوی شغل درخواست دهند.
- محل اقامت نیروی کار زنان می‌تواند در استان دیگر باشد.
- زنان در حالی که شاغل هستند، می‌توانند به مرکز کاریابی درخواست کار دهند.

• نتیجه

انتظار می‌رود مراکز کاریابی خصوصی در بازگشت نیروی کار زنان به بازار کار بعد از زایمان اثر تسهیل‌کننده داشته باشند. بنابراین از این طریق، افزایش نرخ زاد و ولد، مورد انتظار است. همچنین، مراکز کاریابی خصوصی کمک می‌کنند تا اشکال انعطاف‌پذیر اشتغال گسترده شوند. در حالی که این تغییر از یک طرف، نرخ مشارکت زنان را در نیروی کار افزایش داده است؛ از طرف دیگر دوره‌ی اشتغال برای زنان به دلیل کاهش حمایت اجتماعی از نیروی کار زنان کاهش یافته است. بنابراین مراکز کاریابی خصوصی، بازار کار انعطاف‌پذیرشان را در ترکیه ایجاد کرده‌اند.

در نهایت، اثرات احتمالی مراکز کاریابی خصوصی بر اشتغال زنان توسط تقاضا برای نیروی کار زنان در بازار کار محقق می‌شود. انتظار می‌رود که این اقدام سیاست اشتغال فعال، مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی را در بلندمدت افزایش دهد.

۲. کشور مصر

احمد (۲۰۱۰)^{۲۴} در پایان‌نامه‌ی خود به خدمات اشتغال در مصر می‌پردازد که در ادامه فرازهایی از این پایان‌نامه ارائه می‌شود:

۲۴. Ahmed Ghada (۲۰۱۰), "Employment and Human Resource Services in Egypt", Master's Project, Duke University

مصر یکی از کشورهای پرجمعیت در منطقه‌ی خاورمیانه و شمال آفریقا است و چهارمین اقتصاد بزرگ را بعد از عربستان، امارات و الجزایر در منطقه داراست. این کشور با بیکاری ساختاری به ویژه در میان جوانان تحصیل کرده و زنان مواجه است. بخش عمومی به عنوان کارفرمای اصلی، بیش از ۳۰٪ نیروی کار مصر را جذب می‌کند. از طرف دیگر بنگاه‌های خصوصی داخلی در استخدام کارکنان با سختی مواجهند و از کمبود مهارت در مدیریت سرمایه‌ی انسانی رنج می‌برند.

مشکل بیکاری با فقدان نهادها و مکانیسم بازار کاری که بتواند انتقال از آموزش به کار را تسهیل نماید، فقدان ارتباط کارا بین عرضه با تقاضا و فراهم سازی مسیر آموزشی، و فقدان راهنمایی و اطلاعات بازار کار عجین شده است. به عبارت دیگر، در این کشور مراکز کاربایی خصوصی توسعه چندانی نیافته‌اند و اگرچه مراکز کاربایی بین‌المللی در کشورهایی چون مراکش، تونس و امارات فعال شدند ولی تا سال ۲۰۱۰ وارد مصر نشدند. در حالی که مصر می‌تواند از ورود مراکز کاربایی خصوصی سود ببرد.

تبدیل مصر به یک اقتصاد بازار آزاد منجر به توسعه‌ی موفق بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات شده است. ولی توسعه نیافتگی اشتغال و خدمات منابع انسانی و نبود مراکز کاربایی بین‌المللی در مصر، اهداف تولید اشتغال در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات را با مشکل مواجه کرده است.

مراکز کاربایی خصوصی نقش مهمی در بازار کار داشته و حلقه ارتباطی مؤثری بین عرضه‌ی نیروی کار با تقاضای آن هستند. مصر باید خود را به یک فرصت مکانی، برای مراکز کاربایی خصوصی بین‌المللی تبدیل کند و موانع نهادی و نظارتی موجود را در جذب مراکز کاربایی خصوصی و سرمایه‌گذاری‌های بخش خصوصی رفع کند.

این کشور دارای سرمایه‌ی انسانی تحصیل کرده و بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات آن در حال رشد سریع است. مصر عرضه کننده‌ی نیروی کار متخصص به کشورهای ثروتمند نفتی منطقه است.

رشد اقتصادی مصر به دلیل وجود مقررات سخت در بازار کار، توسعه نیافتگی مراکز کاربایی خصوصی و رشد جمعیت تضعیف شده است. بیش از ۳۰٪ جمعیت مصر زیر ۱۴ سال هستند و تنها ۶ درصد بالای ۶۰ سال هستند و این فشار زیادی را به بازار کار و خدمات استخدامی موجود وارد می‌کند.

خدمات استخدامی و اشتغال بیش‌تر توسط بخش عمومی ارائه می‌شود که ناکارا و ناکافی هستند. در مصر توسعه‌ی منابع انسانی و اشتغال هماهنگ با رشد اقتصادی نیست که این منجر به شکاف در حال رشد بین عرضه و تقاضای نیروی کار شده است.

بحران نیروی کار در مصر تنها به دلیل نبود شغل نیست؛ نیروی کار فاقد مهارت و تخصص لازم است که بازارهای داخلی و بین‌المللی به آن نیاز دارند. بخش خصوصی با کمبود شدید نیروی کار مواجه است و بازار فاقد نهادهای لازم مانند مراکز کاربایی است که شکاف را پوشش دهند.

در مصر مراکز کاریابی خصوصی کارا تر از مراکز دولتی عمل می‌کنند. در هر صورت مراکز خدمات خصوصی در این کشور توسعه نیافته هستند و قراردادهای استخدام انعطاف‌پذیری مانند کار موقت ارائه نمی‌دهند. از طرف دیگر هیچ یک از مراکز کاریابی خصوصی بین‌المللی وارد مصر نشده‌اند. بنابراین نبود رقابت به بهبود مراکز کاریابی دولتی و توسعه‌ی مراکز کاریابی خصوصی داخلی منجر نشده است.

در مصر وزارت نیروی انسانی و مهاجرت بر بازار کار مدیریت و نظارت می‌کند. این وزارتخانه در مارس سال ۲۰۰۳ اعلان نمود که به دلیل عدم تطابق مشاغل و مهارت‌های موجود و وجود دستمزدهای پیشنهادی پایین نرخ جایابی تنها ۴۰٪ بود.

مراکز کاریابی خصوصی بازیگران فعال ایجاد ارتباط میان عرضه‌ی نیروی کار با نیازهای بخش عمومی و خصوصی هستند. مراکز کاریابی خصوصی با مؤسسات آموزشی برای افزایش مهارت و صلاحیت که با نیازهای کارفرمایان هماهنگ باشد همکاری می‌کنند و به مشتریان بخش دولتی و خصوصی خود از طریق رفع کمبود مهارت کمک می‌کنند.

برخی از مراکز کاریابی داخلی مصر، خدمات خود را بهبود بخشیدند؛ مانند ارائه‌ی مشاوره‌ی مدیریت منابع انسانی. برخی از مراکز هم از نظر جغرافیایی از طریق باز کردن دفتر در امارات متحده عربی گسترش یافتند. اما به دلیل اینکه مراکز کاریابی بین‌المللی وارد مصر نشده‌اند بنگاه‌های داخلی و مراکز دولتی با رقابت در بازار داخلی مواجه نیستند که آن‌ها را وادار به بهبود و ارتقای خدماتشان کند. بنابراین برای این که مصر بهتر بتواند میان عرضه و تقاضای نیروی کار پیوند برقرار کند باید شرایطی را مهیا کند که مراکز جهانی برای سرمایه‌گذاری و ورود به بازار این کشور جذب شوند؛ تا در نتیجه، مراکز کاریابی داخلی این کشور رشد یابند. برای رسیدن به این مقصود، مصر باید گام‌هایی را برای بهبود محیط کسب و کار خود از جمله بهبود قوانین نیروی کار، کاهش موانع کسب و کار و ارتقای مشارکت بخش دولتی و خصوصی بردارد.

۳. کشور فرانسه^{۲۵}

در فرانسه، آژانس ملی اشتغال در ژوئیه ۱۹۶۷ تأسیس گردید که در ابتدا وظیفه آن سروسامان دادن به امور سازمان‌های متولی اشتغال بود که پس از جنگ جهانی دوم به وسیله وزارت کار تشکیل شده بود. زیرا دولت مؤسسات موجود را غیرمؤثر تشخیص داده بود. در آن سال‌ها مشکل بیکاری یک تهدید جدی نبود اما پس از جنگ جهانی دوم و تحول صنعتی و شدت یافتن معضل بیکاری دولت ناگزیر بود در روش‌های مقابله با بیکاری تجدید نظر نماید سازمان اشتغال نخستین مأموریت خود را ارتقای کیفیت خدمات بازار کار و عقلایی نمودن ثبت نام بیکاران بهره‌مند از کمک‌های دولتی اعلام کرد.

۲۵. برگرفته از سایت انجمن صنفی کاریابی‌های بین‌المللی ایران، <http://www.scaba.ir/fa/>، تاریخ آخرین مراجعه: ۲۱ آذر ۱۳۹۴

۳.۱. مجموع خدمات آژانس ملی اشتغال در فرانسه

■ خدمات مربوط به کارجویان

- پذیرش و ثبت نام متقاضیان کار و انجام مصاحبه دقیق برای شناخت توانمندی‌های آنان.
- در اختیار گذاشتن بروشورهای حاوی اطلاعاتی در زمینه خدمات و امکانات آژانس و راه‌های مؤثر جستجوی کار.
- کمک به کارجویان در جهت تنظیم رزومه، استفاده از اینترنت و تنظیم نامه‌های تقاضای استخدام.
- آگهی فهرست فرصت‌ها و پست‌های اعلامی از سوی کارفرمایان و به‌روز نمودن آن.
- در اختیار گذاشتن بروشورهایی برای تمرین و خودآزمایی در خصوص چگونگی افزایش کارایی در زمینه جستجوی شغل.
- تشویق و ترغیب کارجویان به تأسیس شرکت از طریق خرید و یا ایجاد کارآفرینی.
- ارائه بروشورهایی در زمینه شرایط کار در کشورهای اروپایی و غیر اروپایی.

■ خدمات مربوط به کارفرمایان

- اعلام و در دسترس گذاشتن فهرست متقاضیان کار برحسب تخصص و مهارت و ارائه راهنمایی کارفرمایان در انتخاب افراد و تخصص‌های مورد نیاز.
- مراجعه مستقیم به محل‌های کار به منظور کمک به کارفرمایان جهت تعریف بهتر پست‌ها و موقعیت‌های شغلی و توزیع بهتر کارها.

۳.۲. سرویس جدید آژانس ملی اشتغال (خدمات کیفی)

در اول ژوئیه ۲۰۰۱ بخش جدیدی با عنوان خدمات کیفی برای ایجاد ارتباط نزدیک‌تر با کارجویان و کارفرمایان ایجاد شده است. این بخش تلاش دارد از طریق برنامه‌ای موسوم به $PAP^{۲۶}$ راه‌حل‌های مناسب‌تر و دقیق‌تر متناسب با شرایط خاص هر فرد را عرضه دارد. براساس این برنامه یک پروژه برای هر فرد از طریق رایزنی بین مشاوران آژانس ملی اشتغال و شخص کارجو تنظیم می‌گردد و با صبر و حوصله وضعیت دقیق متقاضی کار و خط سیر آموزشی، تخصصی، حرفه‌ای و تجربی او مشخص می‌شود، سپس با توجه به این تصویر دقیق و روشن، محورهای ترجیحی متقاضی و موانع راه او شناسایی و راه‌های برطرف ساختن مشکلات جستجو می‌شود.

در مجموع در فرانسه سه مرکز کاربایی دولتی به عنوان بازوی دولت مرکزی عمل می‌کند و حوزه فعالیت مراکز عمومی فرانسه در بخش‌های مختلف زیر خلاصه می‌شود:

- حوزه اشتغال
- حوزه آموزش
- حوزه بیمه بیکاری
- حوزه سرمایه‌گذاری و نظارت

فرانسه به عنوان یکی از امضاکنندگان مقاله نامه سازمان جهانی کار دارای سهم قابل توجهی از نظر مراکز کاریابی خصوصی است و دولت بخش وسیعی از اختیاراتش را به مراکز خدمات کاریابی تفویض کرده است. مراکز کاریابی دولتی نیز نقش خود را در بازار کار به شکل مطلوب ایفا نموده‌اند و دولت فقط این واحدها را نظارت می‌نماید.

۴. کشور مجارستان^{۲۷}

شبکه کاریابی کشور مجارستان از سه مرکز کاریابی دولتی، غیردولتی و غیرانتفاعی تشکیل گردیده است.

۴.۱. مراکز کاریابی دولتی

مجموع فعالیت مراکز کاریابی دولتی شامل ثبت‌نام از بیکاران و ذکر خصوصیات فردی آنان، انجام وظایف اداری مربوط به پرداخت مقرری بیمه بیکاری و معرفی کارجویان به کارفرمایان با توجه به فرصت‌های شغلی اعلام شده از سوی آنان است. هدف این مراکز علاوه بر حمایت مستقیم از جویندگان کار و یا کارفرمایان، ایجاد سازگاری و تطبیق بین عرضه و تقاضای نیروی کار است.

۴.۲. مراکز کاریابی خصوصی

با افزایش نرخ بیکاری در مجارستان به ویژه در اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی به مراکز کاریابی خصوصی و غیرانتفاعی اجازه فعالیت داده شد و طی ده سال گذشته تعداد آنها به ده برابر افزایش یافته است.

انواع مراکز کاریابی خصوصی براساس نوع خدمات:

- آژانس استخدام مدیران
- آژانس استخدام کارکنان
- آژانس اعزام نیروی کار
- آژانس اشتغال موقت
- آژانس اطلاعات شغلی

۲۷. برگرفته از سایت انجمن صنفی کاریابی‌های بین‌المللی ایران، <http://www.scaba.ir/fa/>، تاریخ آخرین مراجعه: ۲۱ آذر ۱۳۹۴

۴.۳. مراکز کاریابی غیرانتفاعی

به طور کلی از جمله دلایل عمده فعالیت مراکز کاریابی غیرانتفاعی در کشور مجارستان را می‌توان به عدم کارایی مناسب مراکز کاریابی دولتی در خصوص فراهم نمودن زمینه‌های اشتغال برخی گروه‌های خاص نظیر معلولین، بی‌خانمان‌ها و... اشاره نمود. این وضعیت باعث شد تا برخی از اشخاص در قالب مؤسسات خیریه اقدام به فراهم نمودن زمینه لازم جهت اشتغال این گونه افراد نمایند.

بررسی وضعیت عملکرد مراکز مذکور حاکی از آن است که مراکز کاریابی دولتی این کشور نقش عمده‌ای را در زمینه تأمین نیروی کار مورد نیاز کارفرمایان ایفا نموده و پس از آن روش استفاده از آگهی در روزنامه‌ها و مجلات و روش مراجعه به بازار آزاد در اولویت بعدی قرار دارند.

۵. کشور آلمان^{۲۸}

بررسی وضعیت مراکز کاریابی عمومی در کشور آلمان نشان می‌دهد که در این کشور خدمات ارائه شده به جویندگان کار و متقاضیان نیروی کار بی‌طرفانه و رایگان بوده و استفاده از خدمات این مراکز برای داوطلبان اختیاری است. در این کشور مراکز کاریابی در صورت لزوم و با رضایت مراجعه کنندگان، معاینات پزشکی و روان‌شناسی را از جویندگان کار به عمل می‌آورد تا آنان را برای انتخاب مشاغل مورد نظر و متناسب با توانایی‌ها و استعدادهایشان راهنمایی کنند.

در کشور آلمان علاوه بر مراکز کاریابی دولتی که وظیفه فراهم نمودن زمینه لازم جهت اشتغال بیکاران کشور را به عهده دارند، در برخی از مناطق نیز مراکز کاریابی به صورت خاص فعالیت نموده و خدمات ویژه‌ای را به بیکاران اختصاص می‌دهند. برخی از این مراکز عبارتند از: مراکز ارائه خدمات به بیکاران دانشگاهی، مراکز مشاوره‌ای برای افراد ناتوان و مراکز مشاوره حرفه‌ای برای کار در سایر کشورها.

مراکز اطلاع رسانی حرفه‌ای از جمله دیگر مراکز کشور آلمان می‌باشد که توسط وزارت کار این کشور به منظور تبلیغ در مورد فرصت‌های شغلی موجود و ارائه راهنمایی به متقاضیان ایجاد شده‌اند. این مراکز تقریباً در کلیه مراکز کاریابی این کشور وجود داشته و در این بخش جویندگان کار و متقاضیان آموزش می‌توانند به راحتی فرصت‌های شغلی موجود و آموزش‌های مورد نیاز خود را جستجو نموده و پس از مشورت با مشاورین تقاضای خود را جهت کسب آموزش و یا معرفی به کار به مراکز مورد نظر اعلام نمایند.

۲۸. برگرفته از سایت انجمن صنفی کاریابی‌های بین‌المللی ایران، <http://www.scaba.ir/fa/>، تاریخ آخرین مراجعه: ۲۱ آذر ۱۳۹۴

نکته حائز اهمیت در خصوص فعالیت مراکز کاریابی در کشور آلمان ارتباط و همکاری نزدیک بین مراکز کاریابی دولتی و غیردولتی این کشور می‌باشد تا جویندگان کار و متقاضیان نیروی کار بتوانند در سریع‌ترین زمان ممکن نسبت به کسب شغل و یا تأمین نیروی کار مورد نیاز خود اقدام نمایند.

۶. کشور استرالیا^{۲۹}

در استرالیا هر دفتر کاریابی محلی دارای یک مدیر محلی و دفاتر موجود در منطقه دارای یک مدیر منطقه‌ای می‌باشد. نیروی کار این دفاتر شامل افراد زیر است:

- کارمند دفتری (یک یا دو نفر)
- مربی جستجوی شغلی
- مشاور شغلی
- مشاور شغلی ویژه (مواقع خاص)
- کارشناسان ویژه (مخصوص معلولان، مهاجرین و بومیان)

چگونگی ارائه خدمات به جویندگان کار:

- اختصاص سیستم "صفحه لمسی"^{۳۰} برای اتصال به شبکه کل کاریابی‌های استرالیا
- ارائه کلیه فرصت‌های شغلی کسب شده در شبکه رایانه‌ای در محدوده جغرافیایی
- اختصاص خطوط تلفن رایگان جهت تماس با کارفرمایان برای اعلام آمادگی به کارفرمایان
- طراحی نرم افزار مخصوص جهت تهیه رزومه شغلی و تهیه و ارسال از طریق فکس به کارفرما
- ارائه معرفی‌نامه برای دریافت خدمات بیشتر از مرکز ارتباطات^{۳۱} (از قبیل معرفی مراکز آموزشی، شرکت در برنامه‌های شغلی و مشاوره شغلی با متخصصین)

خدمات ارائه شده در کاریابی‌ها:

- ارائه آموزش در زمینه مهارت‌های جستجوی شغل، نحوه برقراری تماس با کارفرما، مهارت‌ها و تکنیک‌های مصاحبه
- برنامه حمایت فردی و گروهی از طریق مجامع کلیسایی، بنیادها و سازمان‌های خیریه

۲۹. برگرفته از سایت انجمن صنفی کاریابی‌های بین‌المللی ایران، <http://www.scaba.ir/fa/>. تاریخ آخرین مراجعه: ۲۱ آذر ۱۳۹۴

۳۰. Touch Screen

۳۱. Center Links

خدمات ارائه شده از طریق کاریابی‌ها:

- آموزش در انجمن‌های محلی
- فعالیت داوطلبانه در مؤسسات خیریه
- آموزش برای کسب فرصت‌های شغلی
- برنامه‌های مخصوص اشتغال بومیان

کمک‌های دولت به کاریابی‌ها:

- تأمین کلیه هزینه کاریابی‌ها از سوی دولت طی قرارداد با مراکز کاریابی (با توجه به رایگان بودن خدمات کاریابی)
- پرداخت وجه به کاریابی در ازای به کارگماری جویندگان کار (۱۶۵ تا ۵۵۰ دلار استرالیا)

اصول مورد تأکید در آئین نامه شبکه کاریابی:

- رفتار مبتنی بر اخلاق و انصاف (کیفیت رابطه با مشتری)
- کمک کردن به طرز صحیح و مرتبط (کیفیت مشاوره، خدمات و کمک‌های ارائه شده)
- خدمات رسانی سریع و مؤدبانه
- روند قابل دسترسی و مؤثر جهت رسیدگی به شکایات
- حفظ حریم خصوصی و محرمانه بودن اطلاعات

۷. کشور مراکش^{۳۲}

بازار کار مراکش با چالش‌ها و فرصت‌های بسیاری مواجه است. حدود ۵۰ درصد از جمعیت، زیر ۲۵ سال سن هستند و بیکاری به‌ویژه در مناطق شهری و در میان جوانان تحصیل کرده بالا است. در سال ۲۰۱۱، مراکش بزرگترین بازار در شمال آفریقا برای آژانس‌های کاریابی با حدود ۱۲۰۰ مرکز بوده است. سازمان‌های پیشرو با ابراز نگرانی در مورد اشتغال جوانان، و تعهد خود در قبال اشتغال آنان به طور فعال کار می‌کردند.

یافته‌های کلیدی در مورد مراکز کاریابی در مراکش:

- شرکت‌های پیشرو بین‌المللی نقش عمده‌ای در تصویب کنوانسیون شماره ۱۸۱ سازمان بین‌المللی کار در مراکش در سال ۱۹۹۹ داشته‌اند.

۳۲. Ahmed Ghada (۲۰۱۱), "Private Employment Agencies in Morocco", International Labour Office. Geneva.

- محدودیت‌هایی در مقررات کار مراکش وجود دارد (مانند شش ماه حداکثر طول انتساب کار موقت)، که تأثیر منفی بر کارایی مراکز کاریابی دارد.
- مراکز کاریابی بین‌المللی در مراکش از زمان بازگشایی دفاترشان در کشور با اتحادیه‌های کارگری همکاری می‌کنند. این روش سبب شد که مراکز کاریابی حمایت اتحادیه‌های کارگری را در تصویب مقاوله نامه شماره ۱۸۱ و ترویج تغییرات قانون کار به دست آوردند.
- این مراکز با کارفرمایان در ارتباط هستند و در نتیجه برای دولت مراکش اطلاعات تقاضای بازار کار و مهارت نیروی کار را فراهم می‌سازند. آنها همچنین با مؤسسات آموزشی برای آماده سازی بهتر نیروی کار جوان برای بازار کار همکاری می‌کنند.
- برای هدایت بنگاه‌های اقتصادی به کار در بخش رسمی و با نیروی متخصص اقدام می‌کنند.
- این مراکز به طور کلی به مشتریان بزرگ شرکت‌های چند ملیتی خدمات ارائه می‌دهند. فعالیت مراکز عمدتاً در زمینه‌های اداری و فنی که نیاز به مدارک تحصیلی و یا مدرک دانشگاهی هستند، متمرکز است.
- مراکز کاریابی پیشرو در تلاش برای هماهنگ کردن فعالیت‌ها هستند. با این حال، سطح عضویت کم و ارتباط بین بنگاه‌ها و یا انجمن‌های آنها و دولت کمتر از حد مطلوب است.
- مراکز کاریابی پیشرو نگران اشتغال جوانان هستند و با همکاری سایر نهادها برای بهبود مهارت‌های جوانان، بالا بردن آگاهی در مورد بازار کار و کمک به صدور کارگر حرفه‌ای تلاش می‌کنند.
- این مراکز فاقد هر گونه مکانیزمی برای نظارت، ارزیابی و رتبه بندی فعالیت‌ها است.