



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

گزارش تفصیلی

طراحی نظام جامع اطلاعات بازار کار

کارفرما: وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی

مجری: مرکز پژوهشی مدیریت راهبردی آینده سازان

همکار اصلی طرح: دکتر بیژن بیدآباد

همکار طرح: موسسه پژوهشی نوین پژوهان دانش راستین

ویرایش سوم

۱۳۹۵

خلاصه مدیریتی

نبود اطلاعات کیفی و کمی لازم برای برخورد با این پدیده بر پیچیدگی حل این معضل افزوده است. طراحی نظام جامع اطلاعات بازار کار وظیفه دارد شرایط را برای زمینه‌سازی گردش اطلاعات صحیح فراهم آورد تا با استفاده از آن سیاستگذاران، کارفرمایان و کارجویان بتوانند از اطلاعات موجود بهره‌برداری لازم را به عمل آورند.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات بازار کار در سطح کشور دارای نقاط ضعف عمده‌ای می‌باشد و انتظار این است که در ذیل توجه و سرمایه‌گذاری در مقوله اطلاعات و ارتباطات، سیستمی ایجاد شود که در آن مشکلات و معضلات متنوع رفع یا حداقل محدود شود.

این طرح با بررسی مشکلات موجود در زمینه اطلاعات نیروی انسانی و ارزیابی مؤلفه‌های نظام جامع اطلاعات کشور، راهکارهای جمع‌آوری و پردازش اطلاعات مورد نیاز نظام مزبور را بررسی نموده و با شناسایی موانع ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار و راهکارهای رفع آن به طراحی نظام جامع اطلاعات بازار کار و ویژگی‌ها و قابلیت‌های لازم آن می‌پردازد.

در این راستا با بررسی کلی اطلاعات بازار کار و روند جهانی در حوزه فناوری اطلاعات، شمای کلی بازار کار و نقش اطلاع‌رسانی شغلی در تعادل بازار کار در ایران را بررسی نموده و به اهمیت سیستم جامع اطلاعات بازار کار برای دولت، متقاضیان کار، آموزش و پرورش دهندگان، بنگاه‌های اقتصادی و بطور کلی کاربرد اطلاعات بازار کار می‌پردازیم. اهداف سیستم اطلاعات بازار کار و فعالیت‌های اصلی آن و انطباق و انتخاب شغل و ارائه اطلاعات حرف و مشاغل و امکانات و دوره‌های آموزش فنی و

حرفه‌ای و ارائه اطلاعات در رابطه با مهارت‌های کاربردی و برنامه‌های بهبود کیفیت از دیگر موارد مطرح در این زمینه می‌باشند.

ساختارهای سازمانی سیستم اطلاع رسانی بازار کار و پایگاه کامپیوتری در رابطه با اطلاعات مربوط به مشاغل و مشاوره شغلی انفرادی و نیازهای عمومی و اطلاعات لازم در رابطه با سیستم اطلاع رسانی بازار کار، مراکز کاریابی، اطلاع رسانی شغلی و نفوذ فناوری اطلاعات در ایران در این ارتباط از دیگر مسائل مورد بررسی است.

موفه‌های پایگاه داده سیستم جامع اطلاعات بازار کار شامل پایگاه‌های داده کارفرمایان، کارکنان و متقاضیان کار و پایگاه داده برای سیاستگذاری از موارد مختلف در جمع‌آوری و پردازش اطلاعات مورد نیاز نظام جامع اطلاعات بازار کار مطرح شده و موانع ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار و راهکارهای مناسب و ایجاد مکانیزم‌های متناسب در بکارگیری اطلاعات بازار کار و مشارکت در ایجاد اطلاعات بازار کار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استفاده از گزارش‌های ادواری و ابزارهای مؤثر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و گسترش پایگاه داده‌ها از قابلیت‌های مطرح شده در ارتباط با نظام جامع اطلاعات بازار کار می‌باشد که کاربران اطلاعات بازار کار و برنامه‌ریزان منابع انسانی و اشتغال در دولت و کاریابی‌ها و مؤسسات آموزشی و کارآموزی شغلی و کارفرمایان و سازمان‌های کاری و دانشجویان و دانشجویان را در کاهش شکاف مهارت‌ها و نزدیک کردن جهان کار و آموزش شغلی به یکدیگر و انتشار و دسترسی آسان و منعطف به اطلاعات بازار کار و جلوگیری از اتلاف وقت جویندگان کار و صاحبان مشاغل و نهایتاً ایجاد تعادل در بازار کار و تطابق کیفیت مشاغل و کاهش مشکل بیکاری فراهم می‌آورد.

تجربه نظام جامع اطلاعات بازار کار در کشورهای منتخب استرالیا، بریتانیا، ایالات متحده آمریکا، جامائیکا، کانادا، اتحادیه اروپا و سنگاپور بررسی و در نهایت به این جمع بندی رسیده که نسخه واحدی برای سیستم‌های اطلاعاتی بازار کار وجود ندارد و بسته به شرایط مختلف در کشورهای گوناگون می‌توان سیستم‌های جداگانه‌ای را متصور نمود که هر کدام به نوبه خود مزیت‌های قابل توجهی دارند.

در ادامه مدل پیشنهادی نظام جامع اطلاعات بازار کار ایران معرفی و نحوه ارتباط منابع اطلاعاتی پایگاه داده‌های آن از طریق ارتباط سیستماتیک با پایگاه‌های داده در سازمان‌های ثبت احوال، تامین اجتماعی، هدفمندی یارانه‌ها، ثبت اسناد و املاک کشور، سازمان امور مالیاتی، مرکز آمار ایران و همچنین مراکز کاریابی تشریح و روشهای دیگر نظیر ورود اطلاعات توسط کارجویان و اطلاعات کارگاه‌ها با پایگاه داده‌ها در مدل معرفی شده بیان می‌شود. در این ارتباط اقلام اطلاعاتی و پرسشنامه برای ثبت اطلاعات کارجو و کارفرما و نحوه جمع‌آوری و ثبت اطلاعات در سیستم جامع اطلاعات بازار کار و پایگاه داده آن بررسی می‌گردد.

مدیریت و ویژگی‌های پایگاه داده‌ها در سیستم جامع اطلاعات بازار کار و فرآیندهای تایید و ویرایش داده‌ها در دیتابیس و بروز رسانی پایگاه داده‌ها و برنامه‌های کاربردی پایگاه داده‌ها و شرایط دسترسی کارفرمایان به اطلاعات از دیگر مباحث مطرح در این ارتباط می‌باشد.

در بخش‌های بعدی طبقه‌بندی مشاغل به صورت دینامیک و با استفاده از اطلاعات ورودی کاربران، استخراج نیازهای آموزشی، استفاده کنندگان از نظام جامع اطلاعات بازار کار و تشکیلات سازمانی سیستم و مراکز کاریابی و نهادهای کاریابی در ایران با توجه به تاریخچه و سابقه شکل‌گیری این مراکز و وظایف آنها و نهادهای ملی و بین‌المللی کار در ایران و طرح کلی پیشنهادی برای تشکیلات سازمانی

سیستم جامع اطلاعات بازار کار و اقدامات لازم برای اجرای طرح در فازهای بعدی ارائه می شود. در پایان پیشنهاد تکمیلی برای بهبود بازار کار به عنوان تکمله مطرح می گردد.

تقدیر و تشکر

امروزه اشتغال به اساسی‌ترین بحث اجتماعی کشور تبدیل شده، بدیهی است زمانی می‌توان به اتخاذ برنامه‌های درست برای آن اقدام کرد که اطلاعات جامعی از این نظام داشته باشیم. با وجود پیشرفت‌های فراوانی که در فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیا صورت گرفته است، متأسفانه در کشور ما، بسیاری از مباحث اساسی و اصلی هنوز نتوانسته‌اند مفهوم سیستمی و نوین به خود گیرند و همچنان در قالب سنتی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. در عصر اطلاعات و ارتباطات بایستی از روش‌های سنتی که منجر به هدر رفتن زمان از یک سو و تحمیل هزینه‌های گزاف از سوی دیگر شده و نهایتاً اطلاعات صحیح و جامعی را ارائه نمی‌دهند، پیشی گرفته و راه را برای طراحی یک سیستم جامع اطلاعات بازار کار هموار نمود. وجود مشکلات عدیده در عرصه‌های اطلاع رسانی اشتغال از قبیل: تعدد، تنوع و دسترسی سخت به اطلاعات، ناسازگاری و چندگانگی در اطلاعات موجود، مسائل لاینحل حوزه‌های تخصصی اشتغال و بازار کار و ... لزوم تأسیس نظام جامع اطلاعات بازار کار به عنوان مرکز اصلی تحلیل اطلاعات اشتغال را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

پژوهش حاضر با استفاده از توان تخصصی و کارشناسی مرکز و استفاده از اساتید برجسته‌ای همچون آقای دکتر بیژن بیدآباد تهیه گردید. پس از انجام اصلاحات لازم نهایتاً سیستم جامع اطلاعات بازار کار پس از ۱۰ ماه پژوهش مستمر استخراج و پیشنهاد گردید. در این راستا لازم می‌دانم از زحمات آقای دکتر رضوان، سرکار خانم عربی و داور محترم طرح آقای دکتر میرفلاح نصیری تقدیر و تشکر نمایم. همچنین از عوامل اجرایی آقای دکتر بیژن بیدآباد و موسسه نوین پژوهان دانش راستین و سایر همکاران مرکز قدردانی به عمل می‌آید.

همچنین با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد مرکز بر این است که طرح در فازهای مختلف جهت عملیاتی شدن و اجرایی شدن و تدوین نرم افزار جامع اطلاعات بازار کار ادامه یافته تا جامعه و دولت از مواهب حاصل بهره‌مند گردند. با تشکر

محمد عباسلو

رئیس مرکز پژوهشی مدیریت راهبردی آینده‌سازان

پیشگفتار

از جمله موانع عمده ناکارایی و سیاستگذاری اقتصادی در زمینه توسعه نیروی انسانی و اشتغال عدم وجود یک سیستم جامع و هماهنگ و منسجم برای دستیابی به اطلاعات قابل اعتماد در زمینه نیروی انسانی بوده و این محدودیت همواره باعث می‌شود تا برنامه‌های اشتغالزایی به نحو مناسب تدوین یا اجراء نشوند، و از سوی دیگر کارجویان و کارفرمایان نتوانند نیاز خود را در بازار کار به نحو مطلوب تأمین نمایند. در سال‌های اخیر، نارسائی‌ها و محدودیت‌های کاربردی اطلاعات در عرصه‌های مختلف تحقیق و توسعه، اطلاع رسانی و مدیریت اجرایی در بخش‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته و نسبت به فاصله آن از وضعیت مطلوب ابراز نگرانی شده است. بنابراین طراحی نظامی برای اطلاع‌رسانی بازار کار در اولویت قرار گرفته است.

در راستای این موضوع طرح حاضر سعی امکان استقرار یک نظام جامع اطلاعات بازار کار را برای ایران مطرح می‌نماید. مسلماً اجرای فازهای اجرایی این طرح می‌تواند اثرات مهمی در کارایی بازار کار و بهبود وضع اشتغال در کشور داشته باشد.

بدینوسیله از همکاری مسئولین وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی که کارفرمای این طرح و مجری محترم آقای دکتر محمد عباسلو از مرکز پژوهشی مدیریت راهبردی آینده سازان و آقای پیمان درخشان و خانم رؤیا قربانی و همکارانشان در موسسه پژوهشی نوین پژوهان دانش راستین که در انجام این طرح یاری نمودند سپاسگزاری می‌نماید.

بیژن بیدآباد

بهار ۱۳۹۵

فهرست مطالب

۲.....	خلاصه مدیریتی
۶.....	تقدیر و تشکر
۸.....	پیشگفتار
۱۴.....	ویژگی های طرح
۱۴.....	بیان مسأله
۱۶.....	ضرورت و توجیه انجام طرح
۱۸.....	اهداف کلان طرح
۲۰.....	مشکلات کنونی
۲۲.....	رئوس مطالب طرح
۲۳.....	نتایج مورد انتظار طرح
۲۴.....	اطلاعات بازار کار
۲۸.....	روند جهانی در حوزه فناوری اطلاعات
۳۰.....	بازار کار
۳۲.....	شمای کلی بازار کار در ایران
۴۳.....	نظام جامع اطلاعات بازار کار در ایران
۴۵.....	نقش اطلاع رسانی شغلی در تعادل بازار کار
۴۶.....	تعاریف
۴۹.....	اهمیت سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۴۹.....	برای دولت
۵۰.....	برای متقاضیان کار

۵۱	آموزش و پرورش دهندگان
۵۱	بنگاه‌های اقتصادی
۵۲	کاربرد اطلاعات بازار کار
۵۴	اهداف سیستم اطلاعات بازار کار
۵۷	فعالیت‌های اصلی سیستم اطلاع رسانی بازار کار
۵۸	انطباق و انتخاب شغل
۵۸	ارائه اطلاعات حرف و مشاغل
۵۹	ارائه اطلاعات در خصوص امکانات و دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای
۵۹	ارائه اطلاعات در رابطه با برنامه‌های بهبود کیفیت
۶۰	ارائه مهارت‌های کاربردی به مراجعین
۶۰	تشکیل نمودار مشاغل
۶۱	ساختارهای سازمانی سیستم اطلاع رسانی بازار کار
۶۱	پایگاه کامپیوتری سیستم اطلاع رسانی بازار کار
۶۲	کتابخانه‌هایی در رابطه با اطلاعات مربوط به مشاغل
۶۲	مشاور شغلی انفرادی
۶۳	نیازهای عمومی سیستم اطلاع رسانی بازار کار
۶۳	اطلاعات در رابطه با بازار کار
۶۷	مراکز کاریابی
۶۹	اطلاع رسانی شغلی
۷۱	نفوذ فناوری اطلاعات در ایران
۷۴	ضریب نفوذ اینترنت
۸۰	مؤلفه‌های پایگاه داده سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۸۰	پایگاه داده کارفرمایان
۸۳	پایگاه داده کارکنان و متقاضیان کار
۸۶	پایگاه داده سیاستگذاری
۹۸	اطلاعات بازار کار و انواع آن

۱۰۵	موانع ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار
۱۰۶	راهکارهای مناسب
۱۰۶	ایجاد مکانیزم‌های متناسب در بکارگیری اطلاعات بازار کار
۱۰۸	مشارکت در ایجاد اطلاعات بازار کار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۰۸	استفاده بهینه از گزارش‌های اداری
۱۰۸	ابزارهای مؤثر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات
۱۰۹	گسترش پایگاه داده‌ها

۱۱۱	قابلیت‌های نظام جامع اطلاعات بازار کار
۱۱۱	کاربران اطلاعات بازار کار
۱۱۱	برنامه‌ریزان منابع انسانی و اشتغال در دولت
۱۱۳	کاریابی‌ها
۱۱۴	مؤسسات آموزشی و کارآموزی شغلی
۱۱۴	کارفرمایان و سازمان‌های کارگری
۱۱۵	دانشجویان و کارجویان
۱۱۷	کاهش شکاف مهارت‌ها
۱۱۸	نزدیک کردن جهان کار و آموزش شغلی به یکدیگر
۱۱۹	انتشار و دسترسی آسان و منعطف به اطلاعات بازار کار
۱۲۰	جلوگیری از اتلاف وقت جویندگان کار و صاحبان مشاغل
۱۲۰	ایجاد تعادل در بازار کار
۱۲۱	تطابق کیفیت مشاغل
۱۲۲	کاهش مشکل بیکاری

۱۲۳	نظام جامع اطلاعات بازار کار در کشورهای منتخب
۱۲۳	استرالیا
۱۳۲	بریتانیا
۱۳۶	ایالات متحده آمریکا
۱۳۶	سیستم اطلاعات بازار کار نیویورک

۱۳۷	سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا.....
۱۴۷	سیستم اطلاعات بازار کار فلوریدا.....
۱۴۷	سیستم اطلاعاتی بازار کار اورگان.....
۱۴۸	جاماییکا.....
۱۵۱	کانادا.....
۱۵۲	اروپا.....
۱۵۵	سنگاپور.....
۱۵۷	جمع بندی مطالعات تطبیقی.....

۱۶۰..... مدل پیشنهادی نظام جامع اطلاعات بازار کار.....

۱۶۳	منابع اطلاعاتی پایگاه داده‌ها.....
۱۶۴	سازمان ثبت احوال.....
۱۶۶	سازمان تامین اجتماعی.....
۱۶۷	سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها.....
۱۶۹	سازمان ثبت اسناد و املاک کشور.....
۱۷۱	سازمان امور مالیاتی کشور.....
۱۷۵	مرکز آمار ایران.....
۱۷۹	مراکز کاریابی.....
۱۸۵	ورود اطلاعات توسط کارجویان.....
۱۸۶	اطلاعات کارگاه‌ها.....
۱۸۶	سازمان بازنشستگی کشوری.....
۱۸۸	سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.....
۱۸۹	سازمان امور مهاجرت و اتباع خارجی.....
۱۹۰	پایگاه داده مشتریان در بانک مرکزی.....
۱۹۰	پرسشنامه برای ثبت اطلاعات کارجو و کارفرما.....
۱۹۱	پرسشنامه برای متقاضیان کار.....
۱۹۳	پرسشنامه برای فرم درخواست نیروی کار مخصوص کارفرما.....
۱۹۵	جمع آوری و ثبت اطلاعات در سیستم جامع اطلاعات بازار کار.....

۱۹۸ پایگاه داده در سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۱۹۸ پایگاه داده
۱۹۹ مدیریت سیستم پایگاه داده‌ای
۲۰۰ ویژگی‌های پایگاه داده‌ها در سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۲۰۲ فرآیند تایید و ویرایش داده‌ها در دیتابیس
۲۰۴ بروز رسانی پایگاه داده‌ها در سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۲۰۵ برنامه‌های کاربردی پایگاه داده‌ها
۲۰۸ شرایط دسترسی کار فرمایان به اطلاعات
۲۰۹ طبقه‌بندی مشاغل
۲۱۰ استخراج نیازهای آموزشی
۲۱۱ استفاده کنندگان از نظام جامع اطلاعات بازار کار

تشکیلات سازمانی سیستم جامع اطلاعات بازار کار

۲۱۴ مراکز کاریابی و نهادهای کاریابی در ایران
۲۱۴ سابقه شکل‌گیری مراکز کاریابی
۲۱۶ وظایف مراکز کاریابی
۲۱۸ نهادهای کار در ایران
۲۲۱ نهادهای بین‌المللی کار در ایران
۲۲۲ تشکیلات سازمانی سیستم جامع اطلاعات بازار کار
۲۲۴ اجرای طرح در فازهای بعدی

پیشنهاد تکمیلی برای بهبود بازار کار

۲۲۶ منابع
-----	-------------

ویژگی‌های طرح

بیان مسأله

اهمیت موضوع بیکاری، آثار و تبعات اقتصادی اجتماعی آن سبب شده است که سیاستهای اشتغال و مبارزه با بیکاری، در اکثر کشورها بویژه کشورهای در حال توسعه در کانون توجه برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی آنها قرارگیرد. در ایران نیز مقوله بیکاری در شرایط کنونی به یکی از مهمترین چالش‌های فراروی دولت مبدل گردیده است. این معضل از یک سو به دلیل ساختار جمعیتی جوان و عرضه فراوان نیروی کار و از سوی دیگر ناشی از رشد کمتر تقاضا برای نیروی کار (به دلایل مختلف نظیر مشکلات ساختاری در زمینه تولید، سرمایه‌گذاری ناکافی، نبود نظام جامع اطلاعات بازار کار و ...) در جامعه تشدید گردیده است. از آنجا که بیکاری فعلی کشور لزوماً به نوسانات فصلی و دوره‌ای اقتصاد مرتبط نبوده و جنبه ساختاری دارد، لذا تمهیدات و راه‌حلهای موقت اگر بدون توجه به اصلاحات ساختاری اعمال گردد، جز اینکه این معضل را در آینده تشدید نماید نتیجه دیگری نخواهد داشت. وجود معضل بیکاری جوانان و دیگر افراد جامعه ناشی از عدم برنامه‌ریزی صحیح برای نسل فعلی و آینده آنها می‌باشد. راهکارهای کوتاه‌مدت برای رفع این مشکل در صورتیکه در جهت راه‌حلهای اساسی و بنیادین و طولانی مدت نباشد سبب ایجاد نارضایتی، ناامیدی، از بین رفتن پتانسیل کاری جامعه و در نهایت هزینه‌های سرمایه‌گذاری شده خواهد شد.

توسعه منابع انسانی یکی از اولویت‌های سازمان بین‌المللی کار با ملاحظه نقش حساس آن در کاهش فقر و بیکاری و نیز ارتقاء برنامه‌های بازار کار می‌باشد. از آنجا که مفاهیم و اهداف برنامه‌ریزی توسعه، اشتغال

و سیاست‌های بازار کار در طول زمان در حال تغییر هستند، بنابراین لازم است الزامات و شرایط مربوط به اطلاعات بازار کار نیز تغییر کند. بازار نیروی کار در یک وضعیت دائمی گذار قرار دارد، چرا که این بازار منعکس کننده تغییرات الگوی تولید و مصرف، توزیع درآمد، فناوری‌های جدید و شکل‌گیری سیاست‌ها، راهبردها و اهداف جدید اقتصادی و اجتماعی است. بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که تمرکز بر بخش‌های خاص، حوزه‌های جغرافیایی یا گروه‌هایی از افراد کافی نیست و ضروری است که سیاست‌ها و طرح‌هایی برای توسعه بهینه استفاده از کل نیروی کار به اجرا گذاشته شود، به طوریکه هدف، تنها دستیابی به نرخ‌های بالای رشد اقتصادی نباشد، بلکه خواسته‌ها و نیازهای اجتماعی افراد را نیز برآورده کند. دسترسی مؤثر به اطلاعات بازار کار با تمرکز بر روی مهارت‌ها، علوم و اشتغالزایی، سیاست‌ها و برنامه‌های برنامه‌ریزان اقتصادی را در راستای افزایش سرمایه‌گذاری کارآتر، آموزش مؤثرتر و توسعه منابع انسانی ارتقاء می‌دهد. اطلاعات جامع و منطقی در مورد بازار کار به سیاست‌گذاران و مدیران اجازه می‌دهد، شکاف‌ها و کمبودهای مربوط به مؤسسات کاری و کارآموزی و به طور کلی برنامه‌های موجود برای توسعه منابع انسانی موجود را شناسایی کرده و قادر باشند در جهت رفع کمبودها، استراتژی‌های مناسبی را تدوین نمایند.

از آنجایی که سازمان‌های استخدام کننده به اطلاعاتی از قبیل عرضه و تقاضای نیروی کار و مهارت‌های مربوطه، فرصت‌های آموزشی، بهره‌وری، سطح دستمزدها، شرایط و قوانین کار، توافقات موجود در بازار، قوانین دولتی مربوطه به نیروی کار و مسائل مربوط به امنیت و بهداشت نیروی کار در مشاغل مختلف نیاز دارند؛ همچنین دانشجویان و کارجویان نیاز به اطلاعات بازار کار دارند تا از این اطلاعات در جهت گسترش برنامه‌های شغلی و گزینش فرصت‌هایی که برای آنها وجود دارد، در ارتباط با فرصت‌هایی که برای کسب مهارت وجود دارد کسب اطلاعات نمایند و همچنین بدانند که چگونه و

کجا دنبال شغل و کار بگردند و جهت یافتن مهارت‌هایی که در آینده و حال به آنها نیاز است استفاده کنند. در این صورت می‌توانند تصمیمات تحصیلی و آموزشی مناسب بگیرند.

ضرورت و توجیه انجام طرح

طراحی و اجرای هر برنامه‌ای مستلزم دسترسی به اطلاعات جامع درباره موضوع است. امروز که اشتغال به اساسی‌ترین بحث اجتماعی کشور تبدیل شده، بدیهی است زمانی می‌توان به اتخاذ برنامه‌های درست برای آن اقدام کرد که اطلاعات جامعی از جزئیات موضوع داشته باشیم. با وجود پیشرفت‌های فراوانی که در فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیا صورت گرفته است، متأسفانه در کشور ما، بسیاری از مباحث اساسی و اصلی هنوز نتوانسته‌اند مفهوم سیستمی و نوین به خود گیرند و همچنان در قالب سنتی بحث و بررسی می‌شوند. موضوع اشتغال، بازار کار و نیروی کار از مباحثی است که با وجود اینکه هسته و شالوده پیشرفت یک جامعه را تشکیل می‌دهد، چندان که باید، مورد توجه قرار نگرفته است و متأسفانه اطلاعات رسمی، دقیق و درستی از آمار نیروی کار شاغل و بیکار در دست نمی‌باشد. روش‌های سنتی که منجر به هدر رفتن زمان از یک سو و تحمیل هزینه‌های گزاف از سوی دیگر شده و نهایتاً اطلاعات صحیح و جامعی را ارائه نمی‌دهند را باید منسوخ و راه را برای طراحی یک سیستم جامع اطلاعات بازار کار هموار نمود.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات اشتغال در سطح کشور دارای نقاط ضعف عمده‌ای می‌باشد و انتظار این است که در سایه توجه همه جانبه و سرمایه‌گذاری در مقوله اطلاعات و ارتباطات، یک جامعه اطلاعاتی ایجاد شود که در آن مشکلات و معضلات زیر از دوش کشور برداشته شده و یا تحت کنترل درآید:

- مشخص نبودن نیازهای اطلاعاتی نهادهای ذیربط قبل از تولید اطلاعات اشتغال
- بی توجهی به نیاز دستگاه‌های اجرایی و سیاستگذاران اشتغال کشور در هنگام جمع‌آوری داده‌ها
- نبود رابطه بین عرضه و تقاضای اطلاعات اشتغال در سطح کشور
- ارائه داده‌ها و اطلاعات پردازش نشده و غیرکارشناسانه و استفاده از روش‌های نامتعارف
- ارائه اطلاعات نابهنگام و آمارهای کهنه و تابهنگام، ...

وجود مشکلات عدیده در عرصه‌های اطلاع رسانی اشتغال از قبیل: تعدد، تنوع و دسترسی سخت به اطلاعات، ناسازگاری و چندگانگی در اطلاعات موجود، مسائل لاینحل حوزه‌های تخصصی اشتغال و بازار کار و ... لزوم تأسیس نظام جامع اطلاعات بازار کار به عنوان مرکز اصلی تحلیل اطلاعات اشتغال را بیش از پیش آشکار می‌سازد. همچنین در نظر گرفتن مزایای غیرقابل انکار فعالیت این نظام از قبیل: جلوگیری از دوباره‌کاری و استفاده از اطلاعات نامعتبر یا منقضی شده، ایجاد بازخوری مطمئن برای کنترل کیفیت، شفاف‌سازی اطلاعات در حیطه اشتغال، کشف کاستی‌های موجود در بازار کار، دسترسی مؤثر و عادلانه افراد، صرفه جویی در هزینه‌های زمانی و مالی، تسهیل و تضمین فرایند تصمیم‌گیری در بازار کار و مانند آن در کنار مرتفع ساختن موانع ناشی از فقدان چنین نظامی، باعث شده است تا تأسیس نظام جامع اطلاعات بازار کار به یک نیاز بدل شود. قابل ذکر است که یکی از عمده‌ترین مزیت‌های پیاده‌سازی این سیستم، اطلاع رسانی به سیستم آموزش عالی و فنی حرفه‌ای و همچنین خانوارها در خصوص نیازهای بازار کار کنونی و افق‌های پیش روی نیروی کار در چند سال آتی می‌باشد. البته پیش از تأسیس این مرکز، لازم است مسائلی از قبیل: مسائل حقوقی، اخلاقی و فرهنگی، منابع مالی و انسانی، نوع مراکز و نظایر آن مورد توجه قرار گرفته و برای هر یک راهکارهایی معقول پیش‌بینی شود.

در سالهای اخیر فعالیت‌های بسیار خوبی در زمینه‌های مختلف توسعه مکانیزه اطلاعات در کشور صورت گرفته است. اما چنانچه این حرکت‌ها در چارچوب یک نظام تدوین شده و جامع قرار نگیرد، در آینده امکانات ایجاد شده بازدهی کافی را نخواهد داشت و اصلاح آنها نیز مشکلات عدیده به دنبال خواهد داشت. بنابراین، نکته حائز اهمیت این است که بدون سازماندهی و ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار و اشتغال تلاش‌های صورت گرفته در جهت گردآوری یا تولید اطلاعات اشتغال و بازار کار آنطور که لازم است مؤثر نخواهد بود.

اهداف کلان طرح

- جمع‌آوری و توزیع مناسب اطلاعات مرتبط با بازار کار
- پیاده‌سازی نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار مبتنی بر واقعیت‌های موجود بازار کار ایران و اعمال تدابیر و نظارت‌های لازم به منظور استفاده بهینه از اطلاعات بازار کار.
- توسعه کمی و کیفی و هماهنگی با نظام‌های اطلاع‌رسانی موجود در کشور و تأمین سطوح و انواع مختلف خدمات و امکانات برای کلیه متقاضیان (اعم از مسئولان اجرایی، کارفرمایان و کارجویان) به تناسب نیاز آنان.
- تسهیل و فراهم آوردن شرایط یکسان برای دسترسی و بهره‌مندی کلیه افراد جامعه به اطلاعات بازار کار.
- توسعه اطلاعات و ارائه اطلاعات به موقع و جامع و ایجاد اطلاع‌رسانی ناحیه‌ای برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری بهتر.

- افزایش کارآیی سازمان‌های ذینفع در اطلاع رسانی بازار کار از طریق وضع قوانین مناسب.
- بهبود و ارتقای مهارت‌های آزاد مرتبط با بهره‌گیری از اطلاعات بازار کار.
- رسیدگی به نیاز کشور به اطلاعات با کیفیت برای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی بهتر در بازار کار.
- فراهم کردن ابزارها و آموزش مهارت‌های لازم به کاربران نهایی برای افزایش توانایی آنان در دسترسی مستقیم و مستقل به اطلاعات بازار کار و نهایتاً جابجایی شغلی.
- کاهش هزینه‌ها و مشکلات مرتبط با تولید و ارائه اطلاعات بازار کار.
- ایجاد و تدوین قوانین و دستورالعمل‌های اجرایی به منظور عملی نمودن اهداف مورد نظر در نظام اطلاع رسانی شغلی.
- توسعه فناوری اطلاعات ارتباطات و آینده‌نگری در خصوص آثار تحولات فناوری اطلاعات بر بازار کار در سطح ملی و جهانی و گسترش مطالعات و تحقیقات و تربیت نیروی انسانی متخصص در این زمینه.
- اشاعه فرهنگ استفاده از اطلاعات اشتغال به عنوان مبنایی برای تحقیق، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌های اشتغالزا و کارآفرین.
- سازماندهی فعالیتهای اطلاع رسانی شغلی و ایجاد ارتباط و هماهنگی بین مراکز اطلاع رسانی شغلی و بازار کار کشور.
- گسترش و نهادینه کردن فعالیتهای اطلاع رسانی شغلی در کشور.

- سیستم کامپیوتری مبتنی بر وب جهت معرفی جویندگان کار و پیشنهاد دهندگان مشاغل و متقاضیان استخدام پرسنل به کارفرمایان.

مشکلات کنونی

- خلاء برنامه‌ریزی، مدیریت و هماهنگی: تشکیلات منسجمی برای اطلاع رسانی بازار کار در کشور وجود ندارد. در صورت وجود نیز به صورت جزیره‌ای و تک منظوره و با هدف طراحی سازوکارهای کوتاه مدت شکل گرفته‌اند. هماهنگی بین اجزای مختلف این نظام وجود نداشته و نقش و قواعد مربوط به هر یک از سازمان‌های ذی‌نفع مشخص نیست.
- شکاف‌های موجود در اطلاعات و تحقیقات بازار کار: تولید خدمات و محصولات اطلاعاتی نیاز به پشتیبانی سازمان‌های مختلف دارد. در حال حاضر آمارگیری‌ها و تحقیقات بازار کار توسط سازمان‌های مختلفی انجام می‌شود که اختیارات، اولویت‌ها و اهداف مختلفی در بازار کار دارند، لذا نتایج اغلب این تحقیقات ناهمگن بوده و قابلیت مقایسه ندارند. اکثر این تحقیقات و آمارگیری‌ها به صورت کلی و در سطح ملی بوده و از تعریف‌ها و استانداردهای یکسان پیروی نمی‌کنند.
- توسعه خدمات و محصولات: هماهنگی اندک، همپوشانی و تکرار در ارائه محصولات و خدمات اطلاعاتی در کلیه زمینه‌ها مشهود است و هیچ ساختار استاندارد برای ارزیابی این محصولات و خدمات وجود ندارد. از این رو نیاز به هماهنگی بیشتر بین نقش کارآفرینان اطلاع رسانی بازار کار در جهت ارائه خدمات متناسب با نیاز کاربران وجود دارد.

- علاوه بر بیکاری جوانان، فارغ التحصیلان و زنان، ورود بازنشستگان به دلیل فقدان نظام تامین اجتماعی مناسب، چندشغله بودن و... مزید بر مشکلات شده‌اند.
- عدم تعادل در بازار کار از لحاظ جنسیتی، تحصیلات، مناطق، سن و... در کشور
- بی‌توجهی به شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز بازار کار در بخش‌های دولتی و خصوصی از جمله نارسایی‌های موجود در بخش آموزش است.
- بازاریابی، توزیع و دسترسی به اطلاعات: ماهیت اطلاع رسانی بازار کار و چگونگی توسعه و کاربرد آن برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در مسایل کار و زندگی، در نزد بسیاری از کاربران و سازمان‌های ذینفع درک نشده است. آگاهی از نحوه دسترسی به موقع و دقیق به اطلاعات در نزد کاربران نهایی، امری لازم و ضروری است.
- تشخیص نیازها، ارزیابی و پاسخگویی: فضای ایجاد شده از اجتماع سازمان‌های ذینفع، شرکا، مخاطبان و کاربران نهایی نیازمند استانداردسازی، شفافیت و پاسخگویی است. بدون ارزیابی، نقاط ضعف و قوت تشکیلات اطلاع رسانی بازار کار مشخص نمی‌شود.
- نبودن دستگاه مسئول و متولی واحد در حیطه اطلاعات و اطلاع رسانی اشتغال و بازار کار ایران
- تداخل و عدم تقسیم دقیق وظایف بین مراکز ذیربط، و وجود سازمان‌های موازی
- عدم همکاری سازمان‌ها و منابع اطلاعاتی ذیربط در ارائه اطلاعات مرتبط
- نبود امکانات، ابزارها، نیروی انسانی متخصص و وجود محدودیت‌های مالی

○ محروم ماندن متقاضیان و مصرف کنندگان اصلی آمار و اطلاعات اشتغال به دلیل نبود نظام جامع اطلاعات بازار کار

○ استفاده نکردن از اطلاعات در برنامه‌ریزی‌های اشتغال به دلیل عدم ارائه اطلاعات مناسب و کافی

رئوس مطالب طرح

۱. ارزیابی پارامترها و مؤلفه‌های نظام جامع اطلاعات
۲. شناسایی راهکارهای جمع‌آوری و پردازش اطلاعات مورد نیاز نظام جامع
۳. بررسی زمینه‌های استفاده از ظرفیت‌های موجود در راستای طراحی و ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار
۴. شناسایی موانع ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار و راهکارهای رفع آن
۵. شناسایی و معرفی قابلیت‌های نظام جامع اطلاعات بازار کار و ویژگی‌های آن
۶. طراحی رئوس کلی سازمان و تشکیلات اداره کار یابی
۷. طراحی رئوس کلی مأموریت‌ها و وظایف اداره کار یابی
۸. طبقه‌بندی مشاغل براساس استاندارد طبقه‌بندی مشاغل ایران ISCO و ارائه روشی پویا برای بهنگام کردن آن
۹. پیش‌بینی رویه‌های عملیاتی و گردش کار برای اجرای پروژه در فازهای بعدی

۱۰. پیشنهاد کلیات عمومی طراحی سیستم جامع اطلاعات بازار کار با توجه به پارامترها، مؤلفه‌ها و قابلیت‌های شناسایی شده.

نتایج مورد انتظار طرح

- ارائه چارچوب کلی طراحی یک سیستم کامپیوتری مبتنی بر وب جهت معرفی جویندگان کار و پیشنهاد دهندگان مشاغل و متقاضیان استخدام پرسنل به کارفرمایان.
- طراحی چارچوب کلی نظام جامع اطلاعاتی و بانک‌های اطلاعاتی حوزه کار، کارآفرینان، تأمین اجتماعی، تعاون، رفاه، آسیب‌های اجتماعی در جهت یکپارچگی و نیل به شفافیت اطلاعاتی.
- طراحی کلی ارقام مورد استفاده در بانک‌های اطلاعات اشتغال
- طبقه‌بندی اطلاعات لازم جهت کسب و احراز مشاغل چون دانش و فنون لازم.
- ایجاد ارتباط بین اطلاعات نظام آموزشی و بازار کار.

اطلاعات بازار کار

نیروی کار یا به عبارت دیگر سرمایه انسانی مهمترین دارایی کشورهاست و از سوی دیگر اصلی ترین عامل تولید در اقتصاد است. بنابراین اطلاعات بازار کار نحوه تخصیص نیروی کار و نهایتاً توزیع درآمد را به عنوان منابع تولید آشکار می کند. لذا عدم شفافیت اطلاعات بازار کار می تواند موجب کاهش اشتغال، درآمد و رفاه بخش بزرگی از جامعه را سبب شود. بیکاری های کوتاه مدت همواره منجر به ایجاد هزینه های اجتماعی و فردی می شود. چنانچه افراد منابع درآمدی ناشی از اشتغال خود را از دست بدهند، ممکن است آنها را به زیر خط فقر سقوط داده و اقشار ضعیف و خصوصاً کودکان و ازکارافتادگان از بیکاری والدین و سرپرستان خود بیشترین ضرر را می بینند. بیکاری های بلندمدت منجر به از دست رفتن سرمایه انسانی و مشکلات روانشناسی اجتماعی متنوع می شود. عدم تناسب شغلی نیروی کار و تطبیق نامناسب کار منجر به مشکلات دیگر در زمینه رشد اقتصادی می شود. چنانچه مهارت، تجربه و آموزش بر مبنای نیاز شغل مربوطه نباشد، بهره وری کار و بالطبع بهره وری بنگاه تولیدی افت می یابد. افرادی که دارای مهارت های بالا می باشند و تنها قادر به پیدا کردن مشاغلی با مهارت پایین هستند نیز بهره وری پایینی دارند. بطور کلی کیفیت بهتر مهارت تنها منجر به بهره وری بالاتر نمی شود بلکه فقط منجر به افزایش رضایت کارمند و کارفرما در فرآیند استخدام می شود. جابجایی کم نیروی کار نیز خود سبب معضلات خاصی می گردد که کاهش مهارت ها و بهره وری از آن جمله است.

اطلاعات بازار کار بنا به دلایل متعددی می تواند دچار انحراف شود:

- کمبود اطلاعات در رابطه با نیازمندی های مشاغل (جاهای خالی در مشاغل)
- کمبود اطلاعات در رابطه با مهارت های مورد نیاز

- عدم تطبیق عرضه و تقاضای کار

- انواع تبعیض‌ها

- ناکافی بودن مقررات بازار کار

نظام جامع اطلاعات بازار کار به کاهش کمبودهای اطلاعاتی بازار کار کمک می‌کند، بنابراین بازار

کار می‌تواند بهتر کار کند در صورتی که:

- اگر افراد، اطلاعات کافی در مورد نیازمندی‌های شغلی نداشته باشند، ممکن است بیکار بمانند.

- اگر افراد، اطلاعات کافی در مورد مهارت‌ها نداشته باشند، ممکن است مهارتی را انتخاب کنند

که تمایل چندانی به آن ندارند یا کارایی و بهره‌وری آنان در شغل مربوطه پائین است.

- اگر افراد بیشتری شغل پیدا کنند، درآمدهای آن‌ها افزایش می‌یابد و بنابراین رفاه عمومی جامعه

افزایش می‌یابد.

- اگر افراد شغل مناسب خود را انتخاب کنند و بنگاه‌ها کارمندان مناسب خود را انتخاب کنند،

بهره‌وری افزایش می‌یابد.

سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران تصویر آینده را به گونه‌ای طراحی می‌نماید که جامعه

جوان، پویا، مستعد و مدیران هوشمند و مدبر کشور تحول‌های محیط ملی و جهانی را درک نموده و

تلاش می‌کنند تا دوران گذار توسعه ملی را با سرعت سپری نموده و سطح زندگی جامعه ایرانی را به

سطح زندگی جوامع توسعه یافته برسانند. این راهبرد ملی در شرایطی طراحی و اجرا می‌شود که اساس

رویکرد مدیریت توسعه، الگوی دانش پایه است. زیرساخت اساسی مورد نیاز الگوی دانش پایه و

برخورداری از دانش پیشرفته، شکل‌گیری «جامعه اطلاعاتی» با بهره‌گیری گسترده و همه‌جانبه از فناوری

اطلاعات در کلیه سیستم‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی کشور است. رشد و توسعه این

فناوری شامل دو بخش توسعه صنعت و فناوری و گسترش کاربرد آن در حوزه‌های مختلف بخش و فرابخشی از قبیل آموزش، بهداشت، پژوهش، تجارت، صنعت، خدمات عمومی (اداری، بانک، بیمه، امور قضایی، گردشگری و...) می‌باشد؛ به طوری که از این فناوری به عنوان فناوری متحول کننده اجتماع و اقتصاد نام برده می‌شود. تغییر پارادایم جهانی از عصر صنعتی به عصر جهانی شدن ارتباطات و انفجار اطلاعات که عصر فراصنعتی نامیده می‌شود، موجب شکل گیری جامعه اطلاعاتی و اقتصاد دانش بنیان و مدیریت دانش گردیده است. از این منظر جامعه اطلاعاتی جامعه‌ای است که در آن فناوری‌های ارزان تولید داده‌های دیجیتالی، ذخیره سازی، انتقال، فراوری و پردازش آن‌ها استفاده عمومی داشته و این عمومیت یافتگی با نوآوری سازمانی، علمی، فنی، تجاری، اجتماعی و حقوقی همراه شده و تحولات همه جانبه‌ای را در زندگی بشر به وجود آورده است. از دیدگاه کلان، جامعه اطلاعاتی با معیارهای تقویت شده در حوزه‌های پنجگانه فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی ارزیابی می‌گردد که در ادامه این ویژگی‌ها به اجمال معرفی می‌شوند و در واقع با نگاهی کل به جزء یعنی از سیستم اطلاعاتی کل به سیستم اطلاعاتی بازار کار پیش می‌رویم تا شناسایی و ارزیابی سیستم اطلاعات بازار کار با رویه مشخصی صورت گیرد؛ همچنین بازار کار با سایر بازارهای موجود مقایسه شده و اهمیت آن مشخص می‌گردد.

کاربرد وسیع فناوری‌های پیشرفته از جمله فناوری‌های پیشرفته مدارات مجتمع (ابرایانه‌ها و حافظه‌ها) تجهیزات مخابراتی پیشرفته، سامانه‌های خبره، نظام اطلاع رسانی مبتنی بر دانش فنی و کتابخانه‌های الکترونیکی از بارزترین مشخصه‌های جامعه اطلاعاتی است. به عبارت دیگر، جامعه اطلاعاتی بر زیرساختی از فناوری‌های تولید، ذخیره سازی، پردازش و تبادل اطلاعات بنا نهاده شده است و با سیر تحولات، این فناوری‌ها عمق می‌یابد. به همین دلیل، یکی از مسیرها برای دستیابی به این جامعه نوین، به کارگیری فناوری‌های مرتبط است. فناوری اطلاعات موج جدیدی را در نحوه ارتباطات جهانی از طریق

انتقال الکترونیکی داده‌ها، اندیشه‌ها، تجارت، بانکداری و دولت ایجاد نموده و نیز نقش اساسی در انجام فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها را بر عهده گرفته است. برای مثال، با بکارگیری سیستم‌های الکترونیکی، روش‌های انجام کار و دستورالعمل‌ها دستخوش تغییر یا دگرگونی شده است. همچنین از آن جایی که پیاده‌سازی سیستم جدید، فرصت مناسبی جهت اصلاح ساختار و بازنگری نواقص و کاستی‌ها است، لذا این فرصت موجب تضمین سیستم در پاسخگویی به توقعات حال و آینده می‌گردد.

ارزش اقتصادی اطلاعات از مهم‌ترین شاخصه‌های دیگر جامعه اطلاعاتی است. اطلاعات نه تنها باعث بهبود عملکرد بخش‌های مختلف اقتصادی می‌شود، بلکه خود به شکل کالایی با ارزش‌های اقتصادی درآمده و فعالیت‌های مربوط به تولید، ذخیره‌سازی، انتقال و پردازش اطلاعات نیز به ارزش افزوده اقتصادی منجر می‌شوند. هرچه نسبت ارزش افزوده اطلاعات به ارزش اقتصادی سایر فعالیت‌ها بیشتر می‌شود، صفت اطلاعاتی بیشتر به جامعه تعلق می‌گیرد.

چگونگی شکل‌گیری اقبال قوی و ضعیف و حاکم و محکوم در جامعه اطلاعاتی نیز قابل توجه است. تفاوت جامعه اطلاعاتی با جوامع پیشین در آن است که ارزش‌های اطلاعاتی بر ارزش‌های مادی، نژادی و ... غلبه می‌کند و در اقتصاد چنین جامعه‌ای، سرمایه اطلاعات و دانش فنی بر دیگر منابع برتری می‌یابد. به عبارت دیگر، دسترسی به حجم بیشتری از اطلاعات با ارزش، معیار رتبه بندی طبقات و اقبال مختلف اجتماعی است.

در جامعه اطلاعاتی، تمرکز قدرت، نفوذ سیاسی و تحولات اجتماعی ناشی از برخورداری از اطلاعات است و این امر دلیل آشکاری بر مزایا و منافع ایجاد یک قطب اطلاعاتی است. پولاریزاسیون سیاسی یکی از موارد مشهود در جوامع اطلاعاتی است.

آنچه در جامعه اطلاعاتی در حوزه فرهنگ در حال وقوع است، نه تنها بروز یک فرهنگ به اصطلاح نوپاست که تحول و تغییر اساسی شیوه زندگی را در سراسر جهان به دنبال دارد، بلکه توسعه دامنه تعامل و تقابل گسترده فرهنگ‌ها است. به دلیل ارزش اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اطلاعات در جامعه این تعامل بین فرهنگ‌ها، می‌تواند به استیلای فرهنگ‌هایی منجر شود که تأکید بیشتری بر به کارگیری اطلاعات و بی‌پروایی و صراحت در تبادل اطلاعات گوناگون و به ویژه مبادله متمرکز اطلاعات در زمینه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی دارند. به تعبیری دیگر، اطلاعات به پشتیبانی و غلبه فرهنگ‌هایی برمی‌خیزد که گردش آزاد و سریع داده‌ها را به خود اختصاص داده‌اند.

روند جهانی در حوزه فناوری اطلاعات

سیاستگذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و تصمیم‌گیران می‌توانند به کمک شناسایی روندهای جهانی توسعه فناوری اطلاعات واقعیت‌ها را بهتر درک نموده و دانش کافی و لازم را از عرصه‌های مختلف فناوری به دست آورند. رویکردهای حاکم و اثرگذار فناوری جهانی از دو دیدگاه مدیریت و فناوری حائز اهمیت است که این دو دیدگاه خود به چهار دیدگاه زیر تقسیم می‌گردند:

اولین دیدگاه، دیدگاه سلطه جهانی است که در آن قدرت‌های سلطه‌گر مدیریت را در دست دارند و اداره جهان، مبتنی بر جهانی سازی در ابعاد مختلف اقتصاد، سیاست و فرهنگ مطرح است. در این دیدگاه، فناوری اطلاعات از مهمترین ابزار برای تحقق اهداف است. این سناریو با مخالفت کشورهای جهان مواجه گردید و به همین جهت تدابیر بازدارنده‌ای را در حوزه فناوری اطلاعات به کار بردند.

دومین دیدگاه، دیدگاه پرش است. با توجه به پیشرفت کشورهای جوامع توسعه یافته یا صنعتی شده و تلاش جوامع در حال توسعه در جهت پیشرفت، رقابت این دو گروه شدت بیشتری یافته است. با گسترش

فناوری ارتباطات راه برای کشورهای در حال توسعه هموارتر شده و با بهره‌گیری از آن توانسته‌اند فاصله بین خود و کشورهای پیشرفته را کمتر کنند. در واقع کشورهای در حال توسعه با استفاده از فناوری ارتباطات راه پیشرفت را به سرعت طی کرده‌اند و به همین جهت این دیدگاه را دیدگاه پرش می‌نامند.

سومین دیدگاه، دیدگاه پاسخگویی به نیازها و توقعات اجتماعی است. با توسعه ارتباطات و پیشرفت‌های فراوان سایر کشورها، توقعات افراد جامعه فراتر رفته و جوامع در حال توسعه خود را با جوامع پیشرفته مقایسه می‌کنند. به همین جهت، مشروعیت و مصونیت دولتها که نقش عمده‌ای در حوزه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی این جوامع دارند، به چالش کشیده می‌شود؛ لذا دولتها می‌بایست در جهت رفع نیازهای اجتماعی و افزایش سطح رفاه عمومی تلاش کنند. همان گونه که بعضی از دولتهای پیشرفته جهان از فناوری اطلاعات برای تأمین خواسته‌های اجتماعی استفاده مناسب نموده‌اند.

چهارمین دیدگاه، دیدگاه بازار جهانی است که در گستره اقتصاد جهانی مورد توجه است. شرکتهای چندملیتی و وابسته به کشورهای پیشرفته در راستای این دیدگاه حرکت کرده و از توسعه فناوری‌های نوین در جهت ورود یا پیشرفت اقتصادی بهره‌برده و مدیریت رقابت اقتصاد و بازار جهانی را بر عهده گرفته‌اند.^۱

در این بین نظام جامع اطلاعاتی بازار کار نیز مانند تمامی نظام‌های اطلاعاتی دیگر در چارچوب ذکر شده قرار دارد و ارزیابی آن نیز می‌تواند با توجه به معیارهای پنجگانه صورت گیرد. همچنین توجه به اطلاعات بازار کار توسط هر یک از چهار سناریوهای ذکر شده قابل توجه است؛ چراکه موضوع توجه به اطلاعات بازار کار به گونه‌ای است که هم می‌تواند موجب قدرتمند شدن کشور (سناریوی سلطه جهانی)

^۱ نظام جامع فناوری اطلاعات کشور (سند راهبردی)، ریاضی، ۱۳۸۶

و هم ارضای نیازهای اجتماعی شود.

بازار کار

به طور کلی می‌توان چهار بازار را در فعالیت‌های اقتصادی که عبارت از بازار کار، بازار پول، بازار کالا و خدمات و بازار سرمایه مشخص ساخت. هر یک از این بازارها دارای وظایف و عملکرد منحصر بفردی هستند ولی در عین حال نوعی وابستگی و تأثیرگذاری متقابل بر روی یکدیگر دارند و در نهایت منجر به تحولات نظامند اقتصاد جامعه خواهند شد. در هر یک از این بازارها عرضه کنندگان و تقاضاکنندگان با یکدیگر وارد مبادله شده و مقادیر و ارزش‌های تعادلی بدست می‌آید. در بازار کالا و خدمات، متقاضیان (خانوارها) و عرضه کنندگان (بنگاه‌های تولیدی و خدماتی) به تبادل کالاها و خدمات می‌پردازند که نتیجه آن سطوح تعادلی قیمت و مقدار بدست می‌آید. در بازار کار، عرضه کنندگان نیروی کار (خانوارها) و تقاضاکنندگان نیروی کار با یکدیگر مواجه شده و بر یک مقدار نیروی کار و دستمزد تعادلی با یکدیگر به توافق می‌رسند. در بازار پول نیز هنگامی که دولت در جامعه حضور داشته باشد از طریق شبکه بانکی به عرصه پول می‌پردازد و از طرف دیگر خانوارها و بنگاه‌های تولیدی و خدماتی و غیره متقاضی پول می‌باشند و در مجموع از مواجهه عرضه کنندگان پول و متقاضیان آن، حجم پول و نرخ بهره تعادلی در یک اقتصاد مشخص می‌گردد. همچنین در بازار سرمایه در اثر تعامل خانوارها، بنگاه‌ها و موسسات مالی تشکیل می‌شود و در نتیجه کارکرد آن یک نرخ سود متعارف در بازار تولید و فروش کالاها و خدمات گوناگون مشخص می‌شود. مطابق تعاریف فوق، در هر یک از این بازارها، عرضه و تقاضا وجود دارد ولی در بازار کار علیرغم مشترکاتی که با سایر بازارها دارد، می‌توان وجوه اساسی برای آن برشمرد که تمایز آن را با سایر بازارهای اقتصادی نشان می‌دهد و همین امر موجب شده تا رشته

اقتصاد کار در علم اقتصاد بوجود آید که هدف آن قابل فهم ساختن بازار کار می‌باشد.

یکی از وجه تمایزات بازار کار با بازار کالا و خدمات معنای قیمت و دستمزد در هر بازار است. به بیان دیگر در بازار کالاها، موضوعات از اینکه در کجا و چگونه بکار می‌آیند اهمیتی ندارد و با خرید یک کالا و پرداخت ارزش آن مالکیت کالاهاى مزبور از فروشنده به خریدار انتقال می‌یابد. اما در بازار کار، نیروی کار به مجموعه‌ای از شرایط محیطی توجه دارد و همچنین او هنگامی که بعنوان عرضه کننده نیروی کار وارد بازار می‌شود تنها نیروی کار خود را در مقابل پاداشی که به او می‌دهند، اجاره می‌دهد و او خود در مالکیت خودش باقی می‌ماند. ضمناً از سوی دیگر، کار انسان در بازار کار از جهات فیزیولوژی، روانشناسی، اخلاقی و اجتماعی مربوط به انسان است لذا نمی‌تواند بمانند سایر کالاها مورد مبادله قرار گیرد و این ویژگی‌ها است که این بازار را از سایر بازارها متمایز می‌کند. همانطور که بیان شد در هر یک از این بازارهای چهارگانه عرضه کنندگان و تقاضاکنندگان با یکدیگر وارد مبادله شده و مقادیر و ارزش‌های تعادلی بدست می‌آید، همچنین ممکن است در اثر شرایط مختلف تعادل در عرضه و تقاضای بازار بر هم خورد، لذا در این وضعیت می‌باید با استفاده از روش‌ها و راه‌های مختلف، تعادل بازار را میسر ساخت که اصطلاحاً به این فعالیت‌ها، تنظیم بازار می‌گویند.

با توضیحات فوق در دید سیستمی کل به جزء، به مرحله بررسی نظام جامع اطلاعات بازار کار رسیدیم. حال می‌بایست مباحث مربوط به این نظام را مورد بررسی قرار دهیم؛ بنابراین ابتدا ضرورت وجود چنین نظامی را با توجه به شرایط موجود در ایران مورد مطالعه قرار دهیم.

شمای کلی بازار کار در ایران^۲

تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر (حداقل سن تعیین شده) که در هفته تقویمی قبل از هفته آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار)، جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند. تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر (حداقل سن تعیین شده) که در هفته تقویمی قبل از هفته آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار، در هیچ یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت غیر فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.

جمعیت فارغ التحصیل یا در حال تحصیل دوره‌های عالی بر حسب جنس و گروه‌های عمده رشته تحصیلی					
تحصیلی به تفکیک وضع کل کشور-۱۳۹۲					
غیرفعال	فعال			جمع	جنس و گروه‌های عمده رشته تحصیلی
	بیکار	شاغل	جمع		
۵۷۳۵۰۱۸	۱۰۲۸۲۴۳	۴۴۰۰۸۲۷	۵۴۲۹۰۷۱	۱۱۱۶۴۰۸۹	مرد و زن
۲۶۸۰۰۱	۲۷۰۸۸	۳۲۵۴۸۱	۳۵۲۵۷۰	۶۲۰۵۷۱	تربیت معلم و علوم تربیتی
۱۵۳۴۴۷	۲۲۲۴۶	۷۳۴۰۷	۹۵۶۵۴	۲۴۹۱۰۲	هنر
۶۷۱۷۶۵	۹۱۴۷۲	۵۱۱۹۸۰	۶۰۳۴۵۲	۱۲۷۵۲۱۸	علوم انسانی
۳۶۷۱۶۵	۶۹۱۸۷	۲۴۴۸۱۹	۳۱۴۰۰۶	۶۸۱۱۷۲	علوم رفتاری و اجتماعی
۲۱۱۵۵	۱۵۵۶	۲۴۴۳۳	۲۵۹۹۰	۴۷۱۴۵	روزنامه نگاری و اطلاع رسانی
۸۸۶۲۱۹	۱۶۸۱۷۳	۷۱۴۶۴۵	۸۸۳۴۱۸	۱۷۶۹۶۳۸	بازرگانی و امور اداری

^۲ آمار مربوط به این قسمت از نتایج آمارگیری نیروی کار توسط مرکز آمار استخراج شده است.

۳۱۵۷۳۴	۵۲۱۳۸	۲۱۰۴۰۸	۲۶۲۵۴۶	۵۷۸۲۸۰	حقوق
۲۰۵۷۲۳	۳۱۸۵۵	۱۰۵۵۹۵	۱۳۷۴۵۰	۳۴۳۱۷۳	علوم حیاتی (زیستی)
۲۱۹۹۷۷	۴۲۵۹۰	۱۵۲۷۲۷	۱۹۵۳۱۸	۴۱۵۲۹۵	علوم فیزیکی (طبیعی)
۱۶۹۳۳۲	۳۰۶۹۴	۱۲۴۵۰۱	۱۵۵۱۹۶	۳۲۴۵۲۹	ریاضیات و آمار
۱۳۷۸۰۷	۳۲۴۲۸	۸۶۵۷۵	۱۱۹۰۰۲	۲۵۶۸۱۰	علوم کامپیوتر
۱۰۴۵۱۵۸	۲۳۳۸۱۰	۸۳۴۸۰۳	۱۰۶۸۶۱۳	۲۱۱۳۷۷۲	مهندسی و حرفه‌های مهندسی
۷۲۹۴۲	۱۸۷۶۶	۵۵۹۰۴	۷۴۶۷۱	۱۴۷۶۱۳	صنعت و فراوری
۴۸۹۰۷۴	۹۶۲۹۷	۲۸۴۱۷۲	۳۸۰۴۷۰	۸۶۹۵۴۵	معماری و ساختمان (سازی)
۱۴۷۶۱۸	۴۸۶۱۵	۱۳۱۴۶۷	۱۸۰۰۸۲	۳۲۷۷۰۰	کشاورزی، جنگلداری و شیلات
۱۱۴۵۰	۳۰۰۳	۱۹۵۹۰	۲۲۵۹۳	۳۴۰۴۳	دامپزشکی
۲۸۱۲۹۸	۱۹۳۹۷	۲۷۱۰۸۷	۲۹۰۴۸۴	۵۷۱۷۸۳	بهداشت
۴۲۸۲۰	۶۵۷۹	۳۶۵۹۸	۴۳۱۷۷	۸۵۹۹۷	خدمات بهداشتی
۷۲۳۰۹	۱۰۳۰۳	۵۳۹۲۰	۶۴۲۲۳	۱۳۶۵۳۲	خدمات شخصی
۳۵۱۵	۱۲۶	۷۳۲۴	۷۴۵۱	۱۰۹۶۶	خدمات حمل و نقل
۱۶۵۷۲	۳۵۳۶	۹۵۵۵	۱۳۰۹۱	۲۹۶۶۳	حفاظت محیط زیست
۵۰۰۴۹	۳۰۵۹	۴۹۲۲۲	۵۲۲۸۱	۱۰۲۳۳۰	خدمات امنیتی
۸۵۸۸۰	۱۴۷۱۶	۷۲۶۰۶	۸۷۳۲۲	۱۷۳۲۰۳	نامشخص و اظهار نشده

همانطور که از اعداد و ارقام جدول فوق مشخص است، از میان جمعیت افراد تحصیل کرده ۱۰۲۸۲۴۳ نفر در سال ۱۳۹۲ بیکار بوده‌اند و این رقم قابل چشم پوشی نیست. بیکاری این افراد می‌تواند ناشی از موارد زیر باشد:

(۱) مازاد عرضه افراد تحصیل کرده بر تقاضای بازار کار

(۲) عدم دارا بودن مهارت‌های لازم برای انجام شغل‌های موجود یا همان شکاف مهارت‌ها

در نگاه اولیه دو مورد فوق متناقض به نظر می‌رسند اما بدون شک در کشور ایران هر دو دلیل فوق وجود دارد. چراکه مازاد عرضه نسبت به تقاضا در بازار کار می‌تواند ناشی از کمبود مهارت در میان افراد جامعه باشد. بدین معنی که در جامعه‌ای که با کمبود کار برای افراد مواجه است، افراد جامعه، خود می‌توانند با تکیه بر مهارت‌هایشان مشاغلی را ایجاد کرده و راه را برای گسترش فرهنگ کارآفرینی در کشور باز کنند. با توجه به شرایط چند سال گذشته و حال حاضر در ایران محدودیت‌های بسیاری برای پویایی کار و فعالیت اقتصادی در ایران به وجود آمده است. تحریم‌ها و به تبع آن عدم وجود شرایط برای گردش چرخه تولید، شرایط نامساعدی برای کار در ایران به وجود آورد اما همین محدودیت‌ها به شرط آگاهی افراد از شرایط موجود بسیاری از اوقات می‌توانند زمینه ساز شروع کسب و کارهای بزرگی باشند. بخشی از این آگاهی در سطح خرد (اخبار و اطلاعات روز کشور و جهان) باید از طریق افراد جویای کار و بخشی دیگر که در سطح کلان است (وضعیت کلی بازار کار مانند آمارهای لازم) می‌بایست توسط دولت در اختیار افراد قرار گیرد.

بر اساس آخرین گزارش رسمی ارائه شده از سوی مرکز آمار ایران، نرخ مشارکت اقتصادی کشور از ۳۸/۹ درصد در سال ۱۳۸۸ به ۳۷/۷ درصد در سال ۱۳۹۱ کاهش یافته است. همچنین نرخ مشارکت

نیروی کار در سال ۱۳۹۳، با ۰/۵ واحد درصد کاهش به سطح ۳۷/۲ درصد رسید و همچنان از میانگین این نرخ طی سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۲ معادل ۳۸/۷ درصد پایین‌تر بود. با توجه به جمعیت کشور، هر یک درصد کاهش نرخ مشارکت به مفهوم غیرفعال شدن حدود ۶۵۰ هزار نفر و خروج آنها از بازار کار کشور است.

شاخص‌های نیروی کار به تفکیک جنس، نقاط شهری روستایی					
روستایی	شهری	زن	مرد	کل کشور	شاخص‌های نیروی کار
۴۰/۳	۳۷/۲	۱۳/۳	۶۲/۹	۳۸	نرخ فعالیت اقتصادی جمعیت فعال بیشتر از ۱۰ سال
۷/۶	۱۲/۱	۱۹/۳	۹	۱۰/۸	نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر
۱۷/۳	۲۸/۹	۴۳/۱	۲۰/۹	۲۵	نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۴ ساله
۱۵/۷	۲۵	۴۰/۵	۱۸	۲۲/۴	نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۹ ساله
۵۱/۶	۵/۸	۲۵/۷	۱۷/۹	۱۹	سهم اشتغال در بخش کشاورزی
۲۶	۳۵/۸	۲۴/۳	۳۴/۶	۳۳	سهم اشتغال در بخش صنعت
۲۲/۴	۵۸	۵۰	۴۷/۵	۴۷/۹	سهم اشتغال در بخش خدمات
۳۷/۴	۳۹/۶	۱۴/۶	۴۳/۵	۳۸/۹	سهم شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر با ساعت کار معمول ۴۹ ساعت

آمار مربوط به وضعیت کار در ایران^۳

نرخ رشد جمعیت	۱/۲۹ درصد
نرخ بیکاری	۱۰/۸ درصد
نرخ رشد اقتصادی	۲/۲- درصد

آمار نیروی کار بر اساس شاخص‌های نیروی کار - بهار ۹۴

شاخص‌های عمده نیروی کار به تفکیک استان - بهار ۹۴

پاییز ۱۳۹۳		استان
نرخ بیکاری	نرخ مشارکت اقتصادی	استان
۱۰/۸	۳۸	کل کشور
۷/۷	۴۰/۲	آذربایجان شرقی
۱۰/۷	۴۰/۷	آذربایجان غربی
۱۰/۵	۴۳/۶	اردبیل
۱۳/۶	۴۱	اصفهان
۱۵/۸	۳۷/۵	البرز
۱۲/۲	۷۳/۳	ایلام

^۳ داده‌های جدول از مرکز آمار ایران گرفته شده است. Amar.org

پاییز ۱۳۹۳		استان
۹/۶	۷۳/۳	بوشهر
۷/۴	۳۶/۲	تهران
۱۳/۸	۳۶	چهار محال و بختیاری
۹/۱	۳۵/۸	خراسان جنوبی
۱۴/۶	۴۰	خراسان رضوی
۹/۵	۴۱/۹	خراسان شمالی
۱۲	۳۷/۷	خوزستان
۸/۵	۳۸/۵	زنجان
۱۰/۷	۳۹/۷	سمنان
۱۲/۵	۲۹/۷	سیستان و بلوچستان
۱۲/۶	۳۷/۷	فارس
۱۱/۹	۴۰/۳	قزوین
۹/۹	۳۲/۶	قم
۹/۸	۴۰/۷	کردستان
۵/۹	۳۲/۱	کرمان

پاییز ۱۳۹۳		استان
۱۳/۷	۳۶/۶	کرمانشاه
۱۶	۳۳/۲	کهگیلویه و بویر احمد
۱۲/۷	۳۸/۸	گلستان
۱۰	۴۲	گیلان
۱۰/۷	۳۵/۶	لرستان
۱۰	۴۲/۱	مازندران
۱۰/۳	۳۶/۶	مرکزی
۱۵/۶	۳۶/۱	هرمزگان
۶/۷	۳۷/۷	همدان
۷/۹	۳۸/۲	یزد

کاهش نرخ مشارکت اقتصادی کشور طی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۳ را می‌توان ناشی از چند عامل مهم دانست:

- ناامیدی جمعیت بیکار از یافتن کار منجر به خروج آنان از جمعیت فعال شده است. این پدیده ناشی از طولانی شدن مدت زمان بیکاری است که فرد بیکار را از جست و جوی کار ناامید می‌کند.

- ادامه تحصیل بیکاران در سطح تحصیلات دانشگاهی به خصوص در مقاطع تحصیلات تکمیلی به دلیل ناامیدی از یافتن شغل با سطح تحصیلات فعلی آنها؛ افزایش چشمگیر متقاضیان تحصیلات تکمیلی نمونه‌ای بارز از این پدیده است. افزایش ۶۴ درصدی تعداد دانشجویان در سال ۱۳۸۹ نسبت به سال ۱۳۸۳ زنگ خطری برای بیکاری تحصیل کردگان در سال‌های آتی خواهد بود که تبعات اقتصادی و اجتماعی خطرناکی خواهد داشت.

- اکتفا کردن به یارانه دریافتی از سوی بخشی از روستاییان کشور و کناره‌گیری آنها از کارهای سخت و کم درآمد پس از اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها. هر چند که به نظر می‌رسد تورم لجام گسیخته در سال ۱۳۹۱ منجر به کمرنگ شدن این عامل طی این سال شده است. به هر حال، این عامل تا قبل از سال ۱۳۹۱ در برخی از مناطق کشاورزی کشور مشهود بود.

در سال ۱۳۹۱ حداقل دستمزد ماهانه کارگران با توجه به مصوبه شورای عالی کار ۳۹۰ هزار تومان تعیین شد که در مقایسه با سال قبل از آن ۱۸ درصد رشد نشان می‌دهد. این درحالی است که نرخ تورم در ۱۳۹۰ بر اساس گزارش رسمی بانک مرکزی ۳۱/۵ درصد بوده است و این به معنای کاهش دستمزد واقعی کارگران بوده است. به عبارت دیگر قدرت خرید کارگران با وجود تورم ۳۱/۵ درصدی کاهش یافته است و در نتیجه سطح رفاه آنان کاهش یافته است. همچنین در سال ۱۳۹۳ حداقل دستمزد ۶۰۹ هزار تومان بود که در سال ۱۳۹۴ به ۷۱۲ هزار تومان رسید؛ یعنی ۱۷ درصد افزایش داشته است. درحالی که نرخ تورم در حدود ۱۵ درصد بوده است.

بررسی آمار بیکاری نشان می‌دهد که نرخ بیکاری در پایان سال ۱۳۹۱ نسبت به سال ۱۳۸۸ حدود ۰/۳ درصد افزایش یافته است. نرخ بیکاری در پایان سال ۱۳۹۱ در مناطق روستایی و شهری به ترتیب ۸/۲ و ۱۳/۸ درصد بوده است. از جمله دلایل این اختلاف می‌توان به مهاجرت روستاییان به شهرها و همین‌طور

خروج از جمعیت فعال به دلیل دریافت یارانه توسط روستاییان دانست. در پایان سال ۱۳۹۳ نرخ بیکاری ۱۰/۶ درصد برآورد شد که نسبت به سال ۱۳۹۲ ۰/۲ واحد درصد افزایش نشان می‌دهد.

نرخ بیکاری جوانان در رده سنی ۱۵-۲۹ سال در پایان سال ۱۳۹۱ برابر با ۲۴/۵ درصد بوده است که نشان دهنده اوضاع نابسامان اشتغال در قشر جوان کشور است. این درحالی است که این گروه سنی در سن ازدواج قرار دارند که اگر در خصوص اشتغال جوانان برنامه‌ریزی موثری نشود در آینده نزدیک شاهد رشد انواع بزهکاری در کشور خواهیم بود.

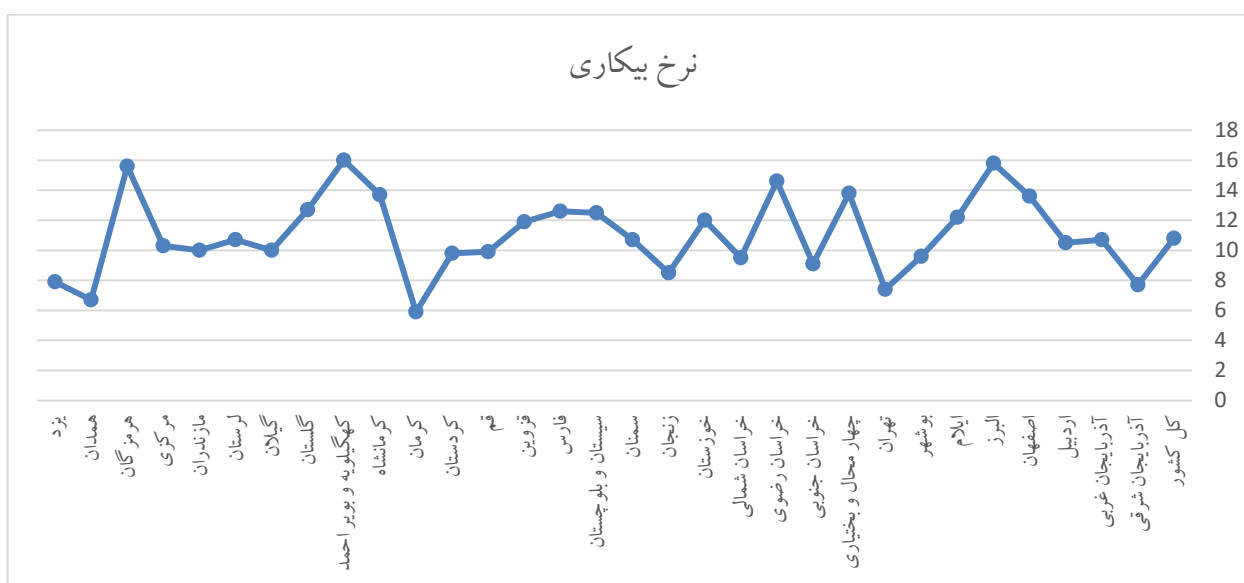
در سال ۱۳۹۳، نرخ بیکاری زنان با ۰/۱ واحد درصد کاهش نسبت به سال پیش از آن به ۱۹/۷ درصد رسید. با توجه به کاهش موجودی فرصت‌های شغلی زنان، کاهش نرخ بیکاری نشان دهنده غیر فعال شدن و خروج زنان از بازار کار است. نرخ بیکاری مردان با ۰/۲ واحد درصد افزایش به ۸/۸ درصد رسید. آمارها نشان می‌دهد نرخ بیکاری در زنان حدود ۲ برابر بیشتر از نرخ بیکاری در مردان است. با توجه به حضور روز افزون بانوان در دانشگاه‌ها نمی‌توان همچون گذشته، کاهش نرخ مشارکت زنان در اقتصاد را پدیده‌ای عادی دانست، چرا که بانوان کشور با توجه به تحصیلات و توانایی هایشان نیازمند حضور جدی در بازار کار هستند.

با نگاهی به آمار اشتغال در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات در سال ۱۳۹۱ این نتیجه حاصل می‌شود که سهم اشتغال در بخش خدمات با ۴۷/۵ درصد بیشترین میزان شاغلان در کشور را به خود اختصاص داده است. پس از این بخش، بخش‌های صنعت و کشاورزی به ترتیب با ۳۳/۶ و ۱۸/۹ درصد در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در سال ۱۳۹۳ موجودی اشتغال بخش کشاورزی با ۱۰۱/۳ هزار نفر کاهش به ۳/۸ میلیون نفر رسید و سهم این بخش به کمترین میزان ۱۷/۹ درصد در ۱۰ سال اخیر رسید. در بخش صنعت نیز تعداد شاغلان با ۱۲۲ هزار نفر کاهش به ۷/۲ میلیون نفر رسید که در مقایسه با سال قبل ۱/۷

درصد کاهش نشان می‌دهد. در این سهم بخش صنعت از کل اشتغال کشور با ۰/۵ واحد درصد کاهش نسبت به سال قبل به ۳۳/۸ درصد رسید. در سال ۱۳۹۳ مجموع شاغلان بخش خدمات با کاهش ۱۸۷/۱ هزار فرصت شغلی به ۱۰/۳ میلیون نفر رسید. سهم این بخش نیز با ۰/۹ واحد درصد رشد به ۴۸/۳ درصد افزایش یافت.

این تحولات در پایان سال ۱۳۹۱ نشان می‌دهد که استان‌های لرستان، ایلام، فارس و کرمانشاه به ترتیب با ۲۰/۲، ۱۷/۳، ۱۶/۸ و ۱۶/۲ درصد بالاترین نرخ بیکاری و استان‌های خراسان جنوبی، کرمان، خراسان رضوی و گلستان به ترتیب با ۶/۴، ۷/۸، ۸/۷ و ۸/۹ درصد پایین‌ترین نرخ بیکاری را داشته‌اند. این امر نشان از توسعه نامتوازن استان‌ها دارد. توسعه نامتوازن استان‌ها مشکلاتی چون مهاجرت به مناطق توسعه یافته‌تر و پیامدهای اجتماعی آن را به دنبال خواهد داشت. ضمن آنکه استان‌های غرب کشور در قیاس با استان‌های شرقی نرخ بیکاری بالاتری دارند که نیاز است توجه جدی‌تری به استان‌های مرز نشین غرب کشور شود.

نمایش تصویری از نرخ بیکاری در استانهای کشور به تفکیک



بررسی وضع شغلی شاغلان نشان می‌دهد، درصد شاغلان در بخش خصوصی با اختلاف محسوس بیش از درصد شاغلان در بخش عمومی است.

سهم اشتغال در بخش‌های عمومی و خصوصی به تفکیک جنس، نقاط شهری و روستایی - بهار ۹۴^۴

عنوان	کل کشور	مرد	زن	شهری	روستایی
بخش خصوصی	۸۴	۸۵/۶	۷۵/۲	۷۹/۹	۹۴
بخش عمومی	۱۶	۱۴/۴	۲۴/۸	۲۰/۱	۶

^۴ برگرفته از آمار مرکز آمار ایران

نظام جامع اطلاعات بازار کار در ایران

برای بررسی ضرورت مقوله نظام جامع اطلاعات بازار کار مفهوم نظام جامع اطلاعات و در نگاهی عمیق‌تر مفهوم اطلاعات مد نظر قرار می‌گیرد. به همین منظور ابتدا نقش اطلاعات در توسعه جوامع مورد موشکافی قرار گرفته و پس از آن نقش اطلاع‌رسانی شغلی در بازار کار و در نهایت نیز به تعریف مفهوم کلی مورد نظر طرح یعنی نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار پرداخته می‌شود.

برنامه‌ریزی توسعه و توسعه آگاهانه اقتصادی و اجتماعی، تلاش ارزشمندی است که نیاز شدید به دانش و اطلاعات دارد و به جرأت می‌توان گفت که امروزه پیشرفت و توسعه، نمود عینی کاربرد اطلاعات است. اگر جوامع کنونی را در دو دسته توسعه یافته و در حال توسعه قرار دهیم، مشخصاً به دو گروه ثروتمندان و فقیر اطلاعاتی برمی‌خوریم. جوامع توسعه یافته و ثروتمندان اطلاعاتی جوامعی هستند که به ابزار پیشرفت و توسعه مسلح و به جامعه اطلاعاتی به عنوان محصول عصر اطلاعات بدل شده‌اند. آنها پیش‌تاز میدان تلقی می‌گردند و سایر جوامع، دنباله‌رو آنها خواهند بود. بدیهی است این جوامع به اهمیت اطلاعات پی برده و از تسهیلات آن بهره‌مندند. درک این واقعیت که در برخی از کشورهای توسعه یافته بیش از ۵۰٪ اشتغال نیروی انسانی در بخش اطلاعات و فناوری اطلاع‌رسانی است، بر اهمیت موضوع می‌افزاید، تا جایی که سهولت در دسترسی به اطلاعات را شاخص تعیین‌کننده در امر توسعه دانسته‌اند.^۵

در چنین شرایطی جوامع در حال توسعه و فقیر اطلاعاتی اگر بخواهند فاصله عمیق خود با جوامع پیشرفته را از میان بردارند باید از راه کسب دانش و اطلاعات در جهت توسعه بکوشند و تنگناهای موجود خود را ناشی از بکارگیری ابزارهای دیروزی برای حل معضلات امروزی بدانند. برنامه‌ریزان و سیاستگذاران در

^۵ - صدقی، شهرام. (۱۳۸۲). کلیات طرح نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار ایران. مجله کار و جامعه، شماره ۴۹.

این جوامع با توجه به رسالت خطیر و تعهد سنگین خود به عنوان رابط بین حال و آینده جوامع خود، باید توجه لازم را به این مهم معطوف دارند و تمهیدات و انگیزه لازم برای ایجاد نظام منسجم و هماهنگ اطلاعات و فناوری آن را فراهم نمایند. بنا به نظر پروفیسور پال رومر استاد دانشگاه برکلی اگر قرار باشد بیش از ۶۰٪ عوامل رشد و توسعه پایدار را بر اساس دانش و دانایی بدانیم، لازم است هرگونه برنامه‌ریزی در راستای تحقق توسعه پایدار را براساس دانش و دانایی و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات طراحی نمایم و اهمیت این امر به حدی است که این مهم هیچگاه نباید تحت الشعاع کمبودها و صرفه‌جویی‌های مالی و اقتصادی قرار گیرد؛ بدین معنا که هرگاه جامعه یا جوامعی با کمبود منابع و تنگناهای مالی و اقتصادی بیشتری مواجه باشند، ضرورت توجه به این امر جدیتر می‌نماید؛ زیرا پرداختن به آن می‌تواند فرصت‌های ویژه‌ای را در مقوله‌های مختلف توسعه اقتصادی، اجتماعی و انسانی، علمی و کاربردی فراهم نماید.

از دیرباز و از شروع برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت نوین در ایران، همواره از جمله موانع عمده تصمیم‌گیری و سیاستگذاری در برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نبود یک سیستم هماهنگ منسجم برای دستیابی به اطلاعات قابل اعتماد در سطح ملی بوده و این محدودیت اطلاعاتی نه تنها باعث شده که اجرای برنامه‌ها به صورت دقیق و قوی انجام نشود، بلکه در مواردی زیان‌های اقتصادی و دوباره کاری‌ها و هدر رفتن وقت و نیروی انسانی فراوانی را نیز به دنبال داشته است.

مسئله اطلاعات و اطلاع‌رسانی نه مسأله‌ای ساده است و نه واحد، بلکه دربرگیرنده مجموعه‌ای از مسائل است که با کاربری، سازماندهی، سیاست‌های دولت، و نهایتاً وضعیت اقتصادی و فرهنگی جامعه پیوند دارد. طی سال‌های اخیر، نارسایی‌ها و محدودیت‌های اطلاع‌رسانی کشور از سوی افراد آگاه در عرصه‌های تحقیق و توسعه، اطلاع‌رسانی و مدیریت‌های کلان مملکتی مورد توجه قرار گرفته و نسبت به وضعیت نه چندان مطلوب آن ابراز نگرانی شده است. ضرورت و اجتناب‌ناپذیر بودن رویارویی با این

مسأله تنها به دلیل ضرورت‌های موجود اطلاع رسانی کشور نیست، بلکه ریشه در نوع آگاهی افراد دارد. امروزه جوامع دنیا به این درک رسیده‌اند که اطلاعات از جمله گرانبهاترین ذخایر ملی است. ضرورت‌ها و ویژگی‌های توسعه سریع فناوری اطلاعات در جهان، لزوم همراهی متقابل دستگاه‌های مختلف کشور را با این جریان عظیم جهانی بدیهی می‌نماید. از طرف دیگر انتظار ما این است که در سایه توجه همه جانبه و سرمایه‌گذاری در مقوله اطلاعات و ارتباطات به یک جامعه اطلاعاتی دست پیدا کنیم که در آن مشکلات و معضلات زیر از دوش کشور برداشته شده و یا تحت کنترل درآمده باشد:

- مشکل اشتغال
 - معضل مفاسد اقتصادی (حل از طریق شفاف سازی امور)
 - مشکل بی‌نظمی در مشکلات ساختاری و کندی دستگاه‌های دولتی
 - مشکلات فکری و فرهنگی
 - نبود آموزش برای همه
 - نبود عدالت اجتماعی اطلاعات محور
 - بی‌اطلاعی افراد از حقوق خود
 - ضعف در همراهی اقتصاد جهانی یا اقتصاد جدید
- برخی از موارد ذکر شده مانند ایجاد اشتغال نتیجه توسعه و برخی مثل اصلاحات ساختاری، هدف توسعه هستند.

نقش اطلاع رسانی شغلی در تعادل بازار کار

بازار کار همانند دیگر بازارها از دو طرف عرضه و تقاضا تشکیل شده است. وضعیت بهینه آن است که

جویندگان کار یا به عبارت دیگر طرف عرضه کار بدانند چه تقاضاهایی برای او وجود دارد. همچنین کارفرمایان یا متقاضیان کار نیز بدانند که نیروی کار با مشخصات مورد نیاز خود را از کجا و چگونه می‌توانند تأمین کنند. نقش اطلاع رسانی بازار کار آن است که وسیله اتصال کارجو را بکارفرما فراهم نموده و او را صاحب کار و شغل می‌نماید.

اطلاع رسانی شغلی مناسب می‌تواند در تعادل بلندمدت بازار کار نیز نقش داشته باشد زیرا در صورت داشتن اطلاعات صحیح از وضعیت بازار کار، هدایت دانش آموزان و دانشجویان به سمت تحصیل در رشته‌های موردنیاز جامعه آسانتر خواهد بود. همچنین دولت به عنوان تصمیم‌گیر و سیاستگذار می‌تواند این اطلاعات را مبنای اقدامات و سیاست‌های خود قرار دهد. مسلماً هر نوع تصمیم‌گیری یا سیاستگذاری بهینه در دنیای متحول و پیچیده کنونی مستلزم بکارگیری و بهره‌مندی از اطلاعات صحیح، دقیق، به موقع و قابل اعتماد است. در واقع اطلاعات یک وسیله و ابزار راهبردی مهم در هر نوع تصمیم‌گیری است. دراکر معتقد است که اساس مدیریت آینده بر فرآیند تصمیم‌گیری و درک این فرآیند است.

تعاریف

در سال‌های اخیر فعالیت‌های بسیار خوبی در زمینه‌های مختلف اطلاع رسانی صورت گرفته است اما اگر هرچه سریع‌تر این حرکت‌ها در چارچوب یک نظام تدوین شده قرار نگیرد در آینده امکانات ایجاد شده نه تنها بازدهی کافی را نخواهد داشت بلکه اصلاح آن نیز مشکل خواهد بود. متأسفانه به دلایل مختلفی از جمله تأثیر بیش از حد فعالیت‌های تبلیغاتی راجع به فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی از یکسو و نبود هدایت و رهبری جامع در کشور از سوی دیگر برداشت و تلقی یکسانی نسبت به اطلاعات و نظام‌های اطلاع رسانی وجود ندارد. جدا از اینکه افراد معمولاً دچار سطحی‌نگری هستند و از زاویه معلومات و

مهارت‌های شخصی خود به این مسائل می‌نگرند، در مبانی و کلیات نیز اختلاف نظرهایی وجود دارد. البته این چندگونگی‌ها عمدتاً ناشی از گستردگی تأثیر فناوری اطلاعات در جامعه است. به طور کلی تعاریف زیادی از نظام اطلاع رسانی، فناوری اطلاعات و اطلاعات شده است که به چند تعریف در زیر اشاره می‌شود:

تعاریف بسیاری از مفهوم اطلاعات شده است. عده‌ای معتقدند: اطلاعات عبارت است از مقدار معلومات دریافت شده که باعث کاهش عدم اطمینان می‌گردد. یا به تعبیر دیگر، هر دانسته مشهود، واقعیت، امر مسلم و یا هر علامت و پیامی که حامل دانسته‌ای باشد و به هر دانش که از هر طریقی به دست رسد، اطلاق می‌شود. بعضی دیگر در تعریف اطلاعات گفته‌اند که: اطلاعات همان چیزی است که عامل تصمیم‌گیری است یا باعث تصمیم‌گیری در فرد می‌شود.

طبق تعریف، به کلیه فناوری‌هایی که در جمع‌آوری، انتقال، ذخیره، پردازش و انتشار اطلاعات به بشر کمک می‌کنند فناوری اطلاعات می‌گویند.

نظام اطلاع رسانی، مجموعه نظام یافته‌ای از اهداف، تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و سازماندهی مراکز اطلاع رسانی، هدایت و نظارت بر امر اطلاع رسانی مؤسسات اطلاع رسانی و خدمات اطلاع رسانی است. یا به عبارت دیگر نظام اطلاع رسانی مجموعه‌ای از نیروها و سازمان‌های مرتبطی است که اطلاعات و خدمات مشورتی مربوط به نیازها و قابلیت‌های متغیر مقوله‌های ویژه‌ای از استفاده‌کنندگان را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد.

نظام ملی اطلاع رسانی به نظامی اطلاق می‌شود که به سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، تعیین استانداردها و هدایت امر اطلاع رسانی یک کشور در سطح کلان می‌پردازد.

اطلاع رسانی بازار کار به فرایندی اطلاق می‌شود که جریان تولید، دریافت، پردازش و کاربری اطلاعات بازار کار را دربر می‌گیرد.

شبکه اطلاع رسانی بازار کار مجموعه‌ای از مراکز اطلاع رسانی ملی، منطقه‌ای یا بین‌المللی است که تحت شرایطی با یکدیگر به مبادله اطلاعات بازار کار از قبیل: آموزش، مهارت، بهره‌وری نیروی کار، حوادث و ... می‌پردازد.

ابزارها و سیاست‌های فعال تنظیم بازار کار: این سیاست‌ها اثر مستقیم در زمینه اشتغال و بازار کار دارند لذا ابزار فعال نامیده می‌شود از جمله، آموزش فنی و حرفه‌ای، سیستم اطلاع رسانی بازار کار و برنامه‌های اشتغال که به صورت رایانه‌ای به کمک دولت انجام می‌شود.

ابزارها و سیاست‌های غیر فعال تنظیم بازار کار: این سیاست‌ها اثر مستقیمی در زمینه اشتغال ندارند لذا ابزار غیر فعال نامیده می‌شود از جمله برنامه‌های کمک به بیکاران مثل ارائه مقرری به بیکاران. شایان ذکر است در حال حاضر بیشتر توجهات متوجه اثر فناوری اطلاعات بر سایر بخش‌های اقتصادی از جمله تجارت (مقوله تجارت الکترونیکی) یا اثر آن بر ایجاد مشاغل جدید و اشتغال‌گرایی است و در خصوص اثرات آن بر جریان اطلاعات بازار کار و به خصوص ارائه خدمات و سرویس‌ها به متقاضیان این بازار کمتر توجه شده است. بنابراین علاوه بر بررسی اثرات فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار و ارائه سرویس‌ها و خدمات در این بازار، اهمیت بکارگیری آن با توجه به وضعیت بازار کار کشور مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با توجه به تعاریف فوق می‌توان نظام جامع اطلاع رسانی بازار کار را بدین گونه تعریف کرد:

سیستم اطلاع رسانی بازار کار یکی از ابزارهای پویای برنامه‌های فعال تنظیم بازار کار است که از طریق

فراهم کردن اطلاعات، موجب ارتقا بازدهی بازار کار می‌گردد. لازم به توضیح است که این ابزار علاوه بر اینکه جزء ابزارهای فعال تنظیم بازار کار است، دارای ویژگی منحصر به فرد پویایی نیز می‌باشد و به همین دلیل است که سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار قابل بکارگیری و استفاده در هر جامعه‌ای و نیز قابل الگوبرداری و بکارگیری از سایر جوامع و کشورها می‌باشد. این ویژگی بسیار حائز اهمیت است و این سیاست را از سایر سیاست‌های تنظیم بازار کار متمایز می‌نماید. همچنین این سیستم از جهات دیگری نیز حائز اهمیت می‌باشد.

با مشخص شدن تعریف و نقش اطلاعات در حالت کلی و اطلاعات بازار کار در حالت جزئی مقدمه‌ای جهت درک ضرورت وجود سیستم جامع اطلاعاتی بازار کار فراهم شد.

اهمیت سیستم جامع اطلاعات بازار کار

اهمیت سیستم جامع اطلاعات بازار کار عبارتست از:

برای دولت

- ارزیابی نتایج سیاست‌ها و برنامه‌های اتخاذ شده مربوط بکار و بهبود سیاست‌ها و برنامه‌ها
- ارائه شاخص‌های کلیدی عرضه و تقاضا در بازار کار
- آگاهی از ارقام جاری حقوق، نرخ اشتغال و نرخ بیکاری
- ارائه سیاست‌های پویا برای کاهش شکاف مهارت‌ها
- تعیین فرصت‌های شغلی حال حاضر و آینده

برای متقاضیان کار

- شناسایی تحصیلات و مهارت‌های لازم برای مشاغل مختلف
 - شناسایی رشد اشتغال و مهارت‌های لازم برای بازار کار فعلی و آتی
 - افزایش توانمندی جستجو در مشاغل، موقعیت‌ها، تکنولوژی و شغل مناسب
 - یافتن اطلاعات موسسات آموزشی، برنامه و کارگاه‌های آموزشی برای بهبود مهارت خود
- به طور کلی اطلاعاتی که در نظام جامع اطلاعات بازار کار برای متقاضیان کار مفید است به شرح زیر می‌باشد:

✓ اطلاعات کامل مربوط به هر شغل

- شرح وظایف
 - ابزار
 - تکنولوژی‌های مورد نیاز
 - دانش فنی مورد نیاز
 - مهارت‌ها
 - توانایی‌ها
 - تحصیلات
 - حدود حقوق و دستمزد
 - جنسیت افراد
- ✓ میزان عرضه و تقاضای شغل مورد نظر از طریق بررسی آمار موجود در نظام جامع اطلاعات بازار

کار و مشخص شدن جهت گیری شغلی آنها

با توجه به اطلاعات کاملی که از طریق یک سیستم جامع در رابطه با هر شغل در اختیار جویندگان کار گذاشته می‌شود، آن‌ها به راحتی می‌توانند شغلی که با شرایط آن‌ها بیشترین انطباق را دارد هدف قرار داده و در جستجوی آن باشند. همانطور که در قسمت شکاف مهارت‌ها ذکر خواهد شد، بسیاری از صاحبان مشاغل در یافتن فرد با مهارت خاص با مشکل مواجه می‌شوند و این امر می‌تواند ناشی از این باشد که افراد نمی‌دانند چه شغلی با مهارتهایی که آنها دارند انطباق دارد.

آموزش و پرورش دهندگان

ضرورت آموزش شغلی و حرفه‌ای متناسب با نیازهای بازار کار: به منظور حرکت به وضعیت بهتر و رفع بسیاری از چالش‌های موجود، آموزش شغلی و حرفه‌ای می‌باید با نیازهای بازار کار و نیازهای فراگیران تناسب بیشتری پیدا کند. این امر مستلزم ارتباط بیشتر میان نهادهای ذیربط می‌باشد. همچنین باید درباره انتظاراتمان از اشتغال و آموزش شغلی و حرفه‌ای تجدید نظر نموده زیرا روند افزایش جمعیت فشار بیشتری برای این چالش ایجاد خواهد کرد. اساساً باید مهارت‌های افراد را افزایش داده و آنها را با محیط کار سازگار نماییم. افراد باید در کار مولدتر و سازگارتر شوند و این امر الزاماً به معنای کار طولانی و سخت‌تر نیست بلکه کار بهتر است که از طریق افزایش سطح مهارت‌ها و انطباق مهارت‌ها با نیازهای شغلی در جامعه میسر می‌گردد.

بنگاه‌های اقتصادی

بنگاه‌های اقتصادی می‌توانند مشاغلی را برای استخدامی‌های جدید که براساس تغییرات کارمندان یا تاسیس کسب و کارهای جدید آنهاست بارگذاری نمایند و همچنین به اطلاعاتی که چه نوع مهارتهایی در نیروی کار موجود است و تصمیم‌گیری برای مهارت‌های پیشرفته مورد نظر متناسب با تقاضای آینده

خود دسترسی یابند^۶. در این راستا، اهداف ذیل وجود دارند^۷:

- ✚ برخورداری از آخرین داده‌های به روز شده بازار
- ✚ فراهم آوردن فرصت‌های شغلی و درخواست برای آن
- ✚ پیش‌بینی آینده عرضه و تقاضای بازار کار
- ✚ اطلاعات خدمات آموزشی و منابعی برای بالا بردن مهارت‌ها
- ✚ توسعه و توزیع نیروی کیفی کار و اطلاعات اقتصادی برای ارتقا تصمیم‌گیری‌ها
- ✚ بکارگیری کسب و کار با رجوع و استخدام متقاضیان مناسب و ماهر بکار؛ و فراهم آوردن منابع
- ✚ برای کارجویان مشاغل مختلف با توجه به حمایت از نیازمندی‌های اشتغالشان
- ✚ برنامه‌ریزی شغلی و تهیه مشاغل ویژه

کاربرد اطلاعات بازار کار

در خصوص تحول بازار کار، که آزادسازی اقتصادی و جهانی شدن اقتصاد شدیداً آنرا تحت تأثیر قرار می‌دهد، مبحث سیستم‌های اطلاع‌رسانی در بازار کار (Labour Marketing Information System, LMIS) اهمیت فراوان کسب نموده به گونه‌ای که مراکز خدمات اشتغال دولتی (Public Employment Services, PES) عموماً و اطلاع‌رسانی شغلی خصوصاً در بسیاری از کشورها نقش عمده‌ای را در کمک به سازگاری مردم با تغییرات بازار کار به عهده داشته است. همچنین با استفاده از فناوری

^۶ Labor Market Information System, Mahesh Maurya, Naitik Shah, International Journal of Application or innovation in Engineering and management, Volume 3, Issue 3, March 2014.

^۷ Labor Market Information System, Mahesh Maurya, Naitik Shah, International Journal of Application or innovation in Engineering and management, Volume 3, Issue 3, March 2014

اطلاعات، اطلاع رسانی بازار کار چهره دیگری به خود گرفته به گونه‌ای که از میان برنامه‌های متداول شناخته شده به عنوان برنامه فعال بازار کار، اطلاع رسانی شغلی پویاترین سیاستی است که می‌تواند در نیل به اهداف کلان ملی نقش داشته باشد. این مطالب در برگیرنده نقش و اهمیت سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار در تنظیم سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار در تنظیم این بازار می‌باشد و به همین دلیل است که از این سیستم‌ها به طور گسترده و روزافزون استفاده می‌گردد و به نوعی سایر سیاست‌ها و ابزارهای تنظیم بازار کار را تحت تأثیر خود قرار داده است. به طور کلی سیاست‌های بازار کار به شرح زیر هستند:

۱) ایجاد سازماندهی، تقویت یک نظام اطلاع رسانی شغلی مبتنی بر واقعیت‌های موجود در بازار کار

۲) اعمال تدابیر و نظارت‌های لازم به منظور استفاده بهینه از امکانات و اعمال مدیریت علمی و یکسان در بازار کار

۳) توسعه کمی و کیفی و هماهنگی با نظام‌های اطلاع رسانی موجود در کشور و تامین سطوح و انواع مختلف خدمات و امکانات برای کلیه متقاضیان اعم از مسئولین اجرایی، کارفرمایان و کارجویان به تناسب نیاز آنان و با رعایت اولویت‌ها و مصالح ملی و منطقه‌ای

۴) تسهیل و فراهم آوردن شرایط یکسان برای دسترسی و بهره‌مندی کلیه افراد جامعه از اطلاعات وضعیت بازار کار

۵) حضور موثر و قدرتمند در اتخاذ تصمیمات و تدوین سیاست‌های اشتغال کشور و حمایت از بخش‌های دولتی و غیر دولتی که در زمینه تولید اطلاعات اشتغال و عرضه خدمات شغلی فعالیت می‌کنند با تاکید بر اصلاح الگوهای ناکارآمد، سنتی و نادرست موجود در بازار کار و ارایه الگوهایی متناسب با شرایط جامعه

۶) ایجاد و تدوین قوانین و دستورالعمل‌های اجرایی به منظور عملی نمودن اهداف مورد نظر در نظام

اطلاع رسانی شغلی

۷) توسعه فناوری اطلاعاتی ارتباطی^۸ و آینده‌نگری در خصوص آثار تحولات فناوری اطلاعات بر بازار

کار در سطح ملی و جهانی و گسترش مطالعات و تحقیقات و تربیت نیروی انسانی متخصص در این زمینه

۸) اشاعه فرهنگ استفاده از اطلاعات اشتغال به عنوان مبنایی برای تحقیق، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و

اجرای طرح‌های اشتغالزا و کارآفرین

۹) سازماندهی فعالیتهای اطلاع رسانی شغلی و ایجاد ارتباط و هماهنگی بین مراکز اطلاع رسانی شغلی

و بازار کار کشور

۱۰) گسترش و نهادینه کردن فعالیتهای اطلاع رسانی شغلی کشور

اهداف سیستم اطلاعات بازار کار

سیستم اطلاع رسانی بازار کار در جهت جمع‌آوری، ارزیابی و فراهم آوردن داده‌هایی در دو سمت تقاضا

و عرضه نیروی کار است. اجرای سیستم اطلاع رسانی بازار کار (LMIS^۹) با اهداف استراتژیک زیر

محقق می‌شود:

❖ شفافیت ملی در رابطه با تامین و تقاضای بازار کار و آموزش فنی و حرفه‌ای

❖ دسترسی سریع برای درخواست‌های شغلی، شتاب در فرآیندهای انطباقی با دسترسی آسان و

سریع به درخواست‌های کارجویان و کارفرمایان

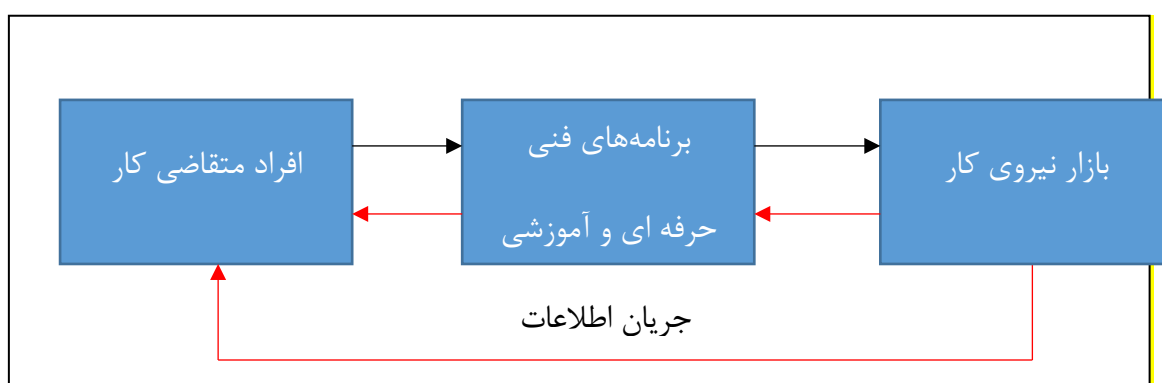
^۸ ICT: Information and communication technology

^۹ Labor Market Information System

❖ استفاده از احتمالات سودمند برای حمایت از عملکرد بازار کار^{۱۰}

شکل شماره ۱ بازار کار بهینه با جریان اطلاعاتی کامل بین کارجویان، کارفرمایان و موسسات آموزشی و برنامه‌های آموزش کیفی است. این مدل ایده‌آل در هیچ کشوری پیاده‌سازی نشده است و در واقعیت، سیستم اطلاع رسانی نیروی بازار با کانال‌های بلاک شده‌ای روبه‌رو است که در جهت کاهش آن، باید تلاش کرد:

بازار کار بهینه^{۱۱}

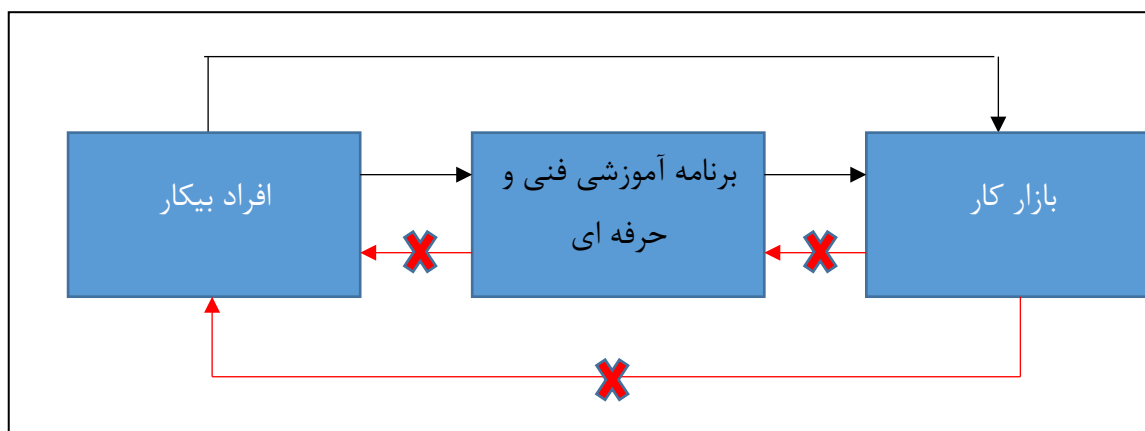


با بررسی وضعیت جریان اطلاعات در بازار واقعی مشخص می‌گردد که جریان اطلاعات نسبت به نمودار فوق در برخی از قسمت‌ها یا قطع است یا مخدوش می‌باشد. برای مثال جویندگان کار از نیازها و اطلاعات بازار مطلع نیستند و نیز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه شده مطابق نیازهای بازار کار نیست. شکل شماره ۲ بیان‌کننده مطالب فوق است.

¹⁰ Woltermann, Silke, 2012, The Labor Market Information System as an instrument of Active labor market policies, International Zusammenarbeit (GIZ). ISBN 3-937235-28-0.

¹¹ اثر سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار، محمدرضا وقفی، ۱۳۸۴

اختلال جریان اطلاعات^{۱۲}

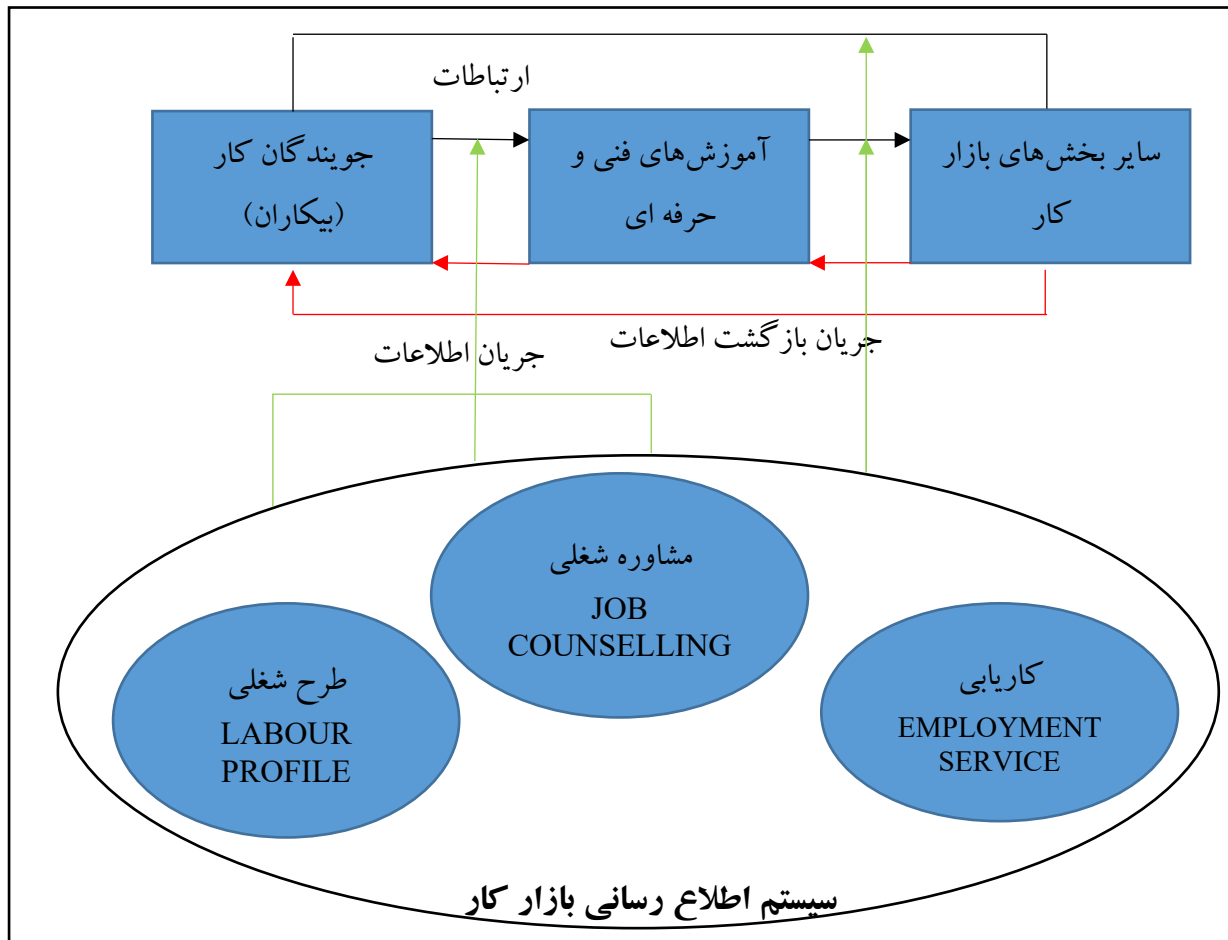


در این بازار می‌بایست به کمک ابزاری جریان اطلاعات در بازار کار واقعی را اصلاح و به صورت شکل شماره ۱ تبدیل نمود. این کار توسط سیستم اطلاع رسانی بازار کار انجام می‌گیرد. این سیستم با استفاده و هماهنگی بین سه بخش دیگر بازار کار به نام‌های کاریابی، مشاوره شغلی و نیز طرح شغلی و ایجاد جریان اطلاعات بین این بخش‌ها و سه بخش قبلی بازار کار، موجب ایجاد جریان بازگشت اطلاعات در بازار کار شده و این بازار را به وضع مطلوب تبدیل می‌نماید. به بیان دیگر سه بخش مذکور موجب تصحیح و تسهیل جریان اطلاعات در بازار کار می‌گردند که شکل ۳ بیان‌کننده مطالب فوق است.^{۱۳}

^{۱۲} همان منبع

^{۱۳} اثر سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار، وقفی، ۱۳۸۴

جایگاه و وظایف سیستم اطلاع رسانی بازار در جریان



فعالیت‌های اصلی سیستم اطلاع رسانی بازار کار

سیستم اطلاع رسانی بازار کار سه فعالیت اصلی را شامل می‌گردد که عبارتند از:

۱. تطبیق بین عرضه و تقاضای بازار کار.
۲. کسب و ارائه اطلاعات در خصوص میزان مهارت‌ها و تخصص‌ها، حقوق و دستمزدها و نیز امکانات آموزشی موجود جهت توسعه و ترقی رشته‌های تحصیلی و مشاغل.
۳. ارائه راهنمایی و مشاوره شغلی (بخصوص به افرادی که وارد مرحله انتخاب شغل نشده‌اند).

ممکن است به منظور جواب دهی به نیازهای بازار کار، سیستم اطلاع رسانی بازار کار عملیات و فعالیت‌های مختلفی را شامل گردد. البته همانطور که بیان گردید، سه فعالیت فوق در برگیرنده فعالیت‌های اصلی این سیستم می‌باشد و در هر موقعیت و وضعیتی با آن مطرح می‌گردد. برخی از سرویس‌ها و خدمات که در قالب سه فعالیت مذکور، جهت پاسخگویی به نیازهای بازار کار ارائه می‌گردد، عبارتند از:

انطباق و انتخاب شغل^{۱۴}

با فراهم کردن یک سیستم اطلاع رسانی بازار کار متمرکز، هم کارفرمایان و هم جویندگان کار دسترسی به اطلاعات بازار کار خواهند داشت.

- جویندگان کار می‌توانند اطلاعات فرصت‌های شغلی خالی و نیازهای مورد تقاضا را پیدا کنند.
- کارفرمایان به اطلاعات جویندگان کار و نیز مهارت آنان دسترسی خواهند داشت.

ارائه اطلاعات حرف و مشاغل^{۱۵}

- اطلاعات عمومی در رابطه با حرف و مشاغل مختلف.
- ارائه اطلاعات در خصوص نیازها و مهارت‌ها برای یک حرفه و یا شغل خاص.
- میزان حقوق و دستمزد پرداختی در بخش‌ها و مشاغل مختلف.
- ارائه اطلاعات در این خصوص که چه قسمتهایی از بخش‌های مختلف اقتصادی در حال رشد می‌باشند (این اطلاعات جهت پیدا نمودن شغل بهتر به جویندگان کار ارائه می‌گردد).
- ارائه اطلاعات در خصوص حرفه، مشاغل و نیز زمینه‌های جدید فعالیت در بخش‌های مختلف از جمله بخش خدمات و یا فناوری اطلاعات.

¹⁴ Job Matching

¹⁵ Information on professions

ارائه اطلاعات در خصوص امکانات و دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای^{۱۶}

در کنار اطلاعات مربوط به حرفه‌ها، افراد جوان نیاز به اطلاعات خاص در رابطه با چگونگی ورود به بازار کار را دارند، از جمله:

- اطلاعات در رابطه با دوره‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
- اطلاعات در رابطه با کلاس‌های عمومی به منظور آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
- اطلاعات در رابطه با موسسات و شرکت‌هایی که ارائه دهنده دوره‌های مقدماتی و یا تکمیلی به مبتدیان مشاغل هستند.

ارائه اطلاعات در رابطه با برنامه‌های بهبود کیفیت^{۱۷}

جویندگان کار با تجربه ممکن است نیازهای بخصوصی جهت ایجاد انگیزه داشته باشند تا آنان نیز بتوانند شغل و کار بهتری پیدا نمایند، از جمله:

- ممکن است شغل قبلی آنها دیگر تقاضایی نداشته باشد.
 - ممکن است آنان به دلایل فیزیکی، قادر به ادامه فعالیت در شغل قبلی نباشند.
 - ممکن است برای مدت زیادی بیکار بوده‌اند، لذا نیاز به بهسازی مهارت دارند.
- در خصوص افراد فوق، ارائه اطلاعات در زمینه برنامه‌های آموزشی، شانس برگشت آنان به بازار کار را افزایش می‌دهد.

¹⁶ Information on Vocational Training Possibilities

¹⁷ Information on Qualification Programs

ارائه مهارت‌های کاربردی به مراجعین^{۱۸}

در صورت نبودن اطلاعات کافی، جویندگان کار اغلب نیاز به کمک برای جستجو شغل و یا حتی ارائه تقاضا برای کار دارند. با وجود سیستم اطلاع رسانی بازار کار، علاوه بر ارائه اطلاعات موردنیاز به جویندگان کار، امکان ارائه کمک‌های دیگر از جمله موارد ذیل مهیا می‌گردد:

- ارائه کمک‌های اینترنتی جهت گسترش جستجوهای شغلی بر روی بانک‌های اطلاعاتی موجود در بازار کار.
- ارائه کمک در خصوص نوشتن رزومه و تقاضانامه.
- ارائه جستجوهای شغلی موثرتر با استفاده از نمودار مشاغل افراد.

تشکیل نمودار مشاغل^{۱۹}

در کنار ارائه خدمات به متقاضیان، نیاز است که این افراد از وضعیت مهارتی و نیز ویژگی‌هایی که دارند مطلع گردند، این فعالیت به کمک راهنمایی و مشاوره شغلی انجام می‌گیرد، یعنی مشاوران با استفاده از اطلاعات موجود در سیستم و نیز اخذ اطلاعات از جویندگان کار می‌توانند مهارت و نیز ویژگی‌های آنان را تشخیص دهند تا در صورت نیاز افراد را به منظور بالا بردن سطح مهارت به مراکز آموزشی، معرفی نمایند. همانطور که بیان گردید این سرویس علاوه بر نیاز به اطلاعات بازار کار به وجود مشاوران نیز وابسته است که متأسفانه در حال حاضر راهنمایی و مشاوره شغلی در مراکز کاربایی انجام نمی‌گیرد. به کمک این سیستم می‌توان در این خصوص نیز به آنان خدمات ارائه داد، از جمله:

¹⁸ Search and Application Skills

¹⁹ Proferssional profiles

- کمک به تعیین مهارت‌های شخصی.
- کمک به تعیین سطح و ویژگی‌های اشخاص.
- ارائه سایر خدمات دیگر با فراهم نمودن اطلاعات در رابطه با حرفه‌ها و مشاغل مختلف.

ساختارهای سازمانی سیستم اطلاع رسانی بازار کار

در بررسی وضعیت ساختار سیستم اطلاع رسانی بازار کار در کشورهای مختلف به خصوص کشورهای توسعه یافته از جمله آلمان^{۲۰}، مشخص می‌گردد این سیستم در سه ساختار سازمانی به شرح ذیل وجود دارد:

- ۱- پایگاه کامپیوتری سیستم اطلاع رسانی بازار کار.
- ۲- کتابخانه‌هایی در رابطه با اطلاعات مربوط به مشاغل.
- ۳- مشاوره شغلی انفرادی.

پایگاه کامپیوتری سیستم اطلاع رسانی بازار کار

در تشکیل سیستم اطلاع رسانی بازار کار به صورت پایگاه کامپیوتری، امکان ارائه اطلاعات مربوط به بازار کار، دوره‌ها و کلاس‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و نیز تا حدی کمک به ساخت تقاضانامه‌ها میسر می‌باشد، از جمله:

- ارائه اطلاعات در رابطه با مقدمات کار.
- ارائه اطلاعات در رابطه با جویندگان کار.
- ارائه اطلاعات در خصوص دوره‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

^{۲۰} اثر سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار، محمدرضا وقفی، ۱۳۸۴

- ارائه برنامه‌های کیفی به افرادی که دارای تجربه کاری هستند.

- توصیه برای پردازش تقاضانامه‌ها.

کتابخانه‌هایی در رابطه با اطلاعات مربوط به مشاغل

در صورت تشکیل سیستم اطلاع رسانی بازار کار به کمک ایجاد کتابخانه‌هایی در رابطه با مشاغل و حرفه‌ها، این امکان ایجاد می‌گردد تا افراد قادر گردند به طور مستقل اطلاعات مورد نیاز خود را جستجو نمایند بدون آنکه هیچ چیزی در جایی ثبت گردد تا باعث ایجاد امید گردد. همچنین ورود در این کتابخانه‌ها و جستجو اطلاعات برای همگان آزاد است. کتابخانه‌ها ممکن است شامل موارد ذیل باشد:

- برگه‌های اطلاعات مختصر در رابطه با مشاغل و حرفه‌ها.

- پرونده‌هایی شامل اطلاعات جز به جز مشاغل و حرفه‌ها.

- اطلاعات در خصوص دوره‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

- اطلاعات در خصوص افزایش سطوح کیفی برای افرادی که تغییر شغل می‌دهند.

- فیلم‌هایی در رابطه با مشاغل و حرفه‌ها

مشاور شغلی انفرادی

در کنار پایگاه کامپیوتری سیستم اطلاع رسانی بازار کار، به مشاوره نیز نیاز است تا افراد را قادر به پیدا

کردن شغل مناسب کنند. مشاوره ممکن است شامل موارد ذیل باشد:

- کمک برای پیدا کردن مهارت و نیز دوره‌ها و رشته‌های آموزشی مناسب.

- کمک برای نوشتن رزومه و تقاضانامه.

- کمک‌های عمومی در خصوص آشنایی و بکارگیری اینترنت.

- کمک به افراد بی سواد و کم سواد.

لازم به توضیح است، با کمی تعمق بر روی ساختارهای سازمانی سیستم اطلاع رسانی بازار کار، مشخص می گردد این سیستم با استفاده از ساختارهای مختلف و اثر گذار بر جامعه، سعی در ارائه و انتقال هر چه بیشتر اطلاعات بازار کار به متقاضیان دارد و این همان خاصیت پویایی است که در این ساختارها خود را نشان می دهد.^{۲۱}

نیازهای عمومی سیستم اطلاع رسانی بازار کار^{۲۲}

در خصوص استفاده و بکارگیری سیستم اطلاع رسانی بازار کار، مساله ای که بسیار حائز اهمیت می باشد این است که به منظور دریافت خدمات و سرویس های بیان شده از این سیستم می بایست نخست نیازهای اولیه و عمومی آنرا برطرف نمود، که در ذیل به بررسی این نیازها پرداخته شده است:

۱- اطلاعات در رابطه با بازار کار

۲- مراکز کاریابی

۳- مطلع نمودن کارفرمایان، افراد بیکار و به خصوص جوانان در رابطه با سیستم اطلاع رسانی بازار

کار و ایجاد انگیزه برای استفاده از آن.

اطلاعات در رابطه با بازار کار

در این خصوص باید توجه نمود که مهمترین خوراک این سیستم ها به منظور ارائه سرویس ها و خدمات، داشتن اطلاعات مورد نیاز از بخش های مختلف بازار کار است که از جمله، کسب اطلاع از جویندگان

^{۲۱} وقفی، محمدرضا، اثر سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار، ۱۳۸۴

^{۲۲} همان منبع

کار شامل، رزومه، مهارت و خصوصیات آنان، اطلاع از بخش‌های اقتصادی در حال رشد و نیز مشاغل جدید و.... در یک بررسی اجمالی و کوتاه در خصوص این اطلاعات در بازار کار کشور، در حال حاضر یا اطلاعات بین وزارتخانه‌ها و ارگان‌های مختلف پراکنده و یا اینکه اطلاعات موردنیاز در هیچ مرکزی گردآوری و یا حتی به طور کامل ایجاد نمی‌گردد. به منظور آشنایی بیشتر مخاطبان با اطلاعات مذکور و نظر به سرویس‌ها و خدماتی که از سیستم اطلاع رسانی بازار کار بیان گردید، در ادامه به بررسی این نیازها پرداخته شده است:

الف) انطباق و انتخاب شغل

همانطور که بیان گردید، سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار این امکان را مهیا می‌نمایند تا از یک سو، جویندگان کار بتوانند اطلاعات فرصت‌های شغلی خالی و نیازهای موردتقاضا را پیدا نمایند و از سوی دیگر، کارفرمایان نیز قادر باشند تا به اطلاعات جویندگان کار و نیز مهارت آنان دسترسی داشته باشند. واضح است این فعالیت‌ها با اخذ اطلاعات موردنیاز از این دو قشر انجام می‌پذیرد که شامل:

- **جویندگان کار:** مشخصات شخصی، مشخصات تحصیلی و آموزشی، مشخصات مهارتی و یا تخصصی، سوابق شغلی، علایق شغلی و غیره.

- **کارفرمایان:** مشخصات حقیقی و یا حقوقی، فعالیت اقتصادی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، نیروهای موردنیاز و غیره.

ب) ارائه اطلاعات حرف و مشاغل

همانطور که بیان گردید، سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار این امکان را مهیا می‌نمایند تا کاربران بتوانند نیازهای اطلاعاتی خود را در خصوص مشاغل مختلف از جمله، اطلاع عمومی در خصوص مشاغل،

اطلاع از نیازها و مهارت‌ها یک شغل، اطلاع از میزان حقوق و دستمزد پرداختی در بخش‌ها و مشاغل مختلف، اطلاع از اینکه چه قسمت‌هایی از بخش‌های اقتصادی در حال رشد می‌باشند و نیز اطلاع از حرفه‌ها و مشاغل و نیز زمینه‌های جدید فعالیت در بخش‌های مختلف، کسب نمایند. این فعالیت امکان پذیر نیست مگر اینکه فرهنگ ملی مشاغل تدوین شده باشد تا با کمک آن بتوان به اطلاعات فوق‌الاشاره دست یافت.

ج) ارائه اطلاعات در خصوص امکانات و دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

همانطور که بیان گردید، در کنار اطلاعات مربوط به مشاغل، نیاز است تا به اطلاعات در خصوص دوره‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیز موسسات و شرکت‌هایی که ارائه دهنده دوره‌های مقدماتی و یا تکمیلی به متقاضیان و به خصوص مبتدیان مشاغل هستند، دست یافت. جهت دریافت این سرویس و خدمات از سیستم‌های اطلاع رسانی بازار کار، علاوه بر اینکه می‌بایست، نیازهای آموزشی و مهارتی مشاغل مختلف که در بند فوق بیان گردید در اختیار این سیستم قرار گیرد، بلکه اطلاعاتی از دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه شده و نیز مراکز ارائه دهنده در کشور و مناطق مختلف جغرافیایی، در اختیار این سیستم قرار گیرد، با کمی تعمق در جملات فوق، مشخص می‌گردد که اطلاعات موردنظر می‌بایست از مراکز مختلفی گردآوری و به روز رسانی گردد. از جمله، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، وزارت آموزش و پرورش و نیز دانشگاه جامع علمی و کاربردی.

د) ارائه اطلاعات در رابطه با برنامه‌های بهبود کیفیت

همانطور که بیان شد، جویندگان کار با تجربه ممکن است نیازهایی بخصوصی جهت ایجاد انگیزه داشته باند تا آنان نیز بتوانند شغل و کار بهتری پیدا نمایند، یا به بیان دیگر می‌باید به روشی، شانس برگشت آنان

به بازار کار را افزایش داد، چرا که ممکن است شغل قبلی آنها دیگر مورد تقاضایی نداشته باشد و یا اینکه این فعالیت در شغل قبلی خود نباشند و حتی در مواقعی ممکن است، آنان برای مدت زیادی بیکار بوده و نیاز بهسازی مهارت داشته باشند. با توجه به مطالب بیان شده مشخص می گردد جهت ارائه سرویس و خدمات به متقاضیان علاوه بر اینکه به اطلاعات ذکر شده در بندهای (الف) تا (ج) نیاز است، وجود مشاوران نیز ضروری است تا با انجام راهنمایی و مشاوره، امکان ارائه این سرویس ها را به متقاضیان مهیا نمایند. همچنین در خصوص اینگونه متقاضیان می بایست دقت گردد تا خدمات مناسب به آنان ارائه شود، چرا که در صورت طولانی شدن زمان بیکاری آنان، امکان دارد این امر موجب از بین رفتن انگیزه گردد و این افراد به بیکاران دائمی تبدیل گردند. متأسفانه در حال حاضر هیچگونه راهنمایی و مشاوره شغلی به صورت علمی و هدفمند انجام نمی گیرد که در ادامه این امر تشریح شده است.

ه) ارائه مهارت های کاربردی به مراجعین

در بررسی نیازهای جویندگان کار مشخص می گردد یکی از نیازهای اصلی و یا مشکلات مهم آنان در ایجاد ارتباط با کارفرما به منظور پیدا نمودن شغل مناسب می باشد. به بیان دیگر این افراد عمدتاً در جلسات مصاحبه و یا نوشتن رزومه و یا شرح وضعیت خود و ارائه بکارفرمایان، دچار مشکل می باشند و یا اینکه در خصوص استفاده از امکانات رایانه ای و سایر تجهیزات موجود، جهت جستجوی شغل مناسب در بازار کار، فاقد مهارت کافی می باشند. لذا ضروری است در کنار تشکیل سیستم های اطلاع رسانی بازار کار، ساختار و یا روندی ایجاد گردد تا امکان ارائه خدمات مهارت های کاربردی را به متقاضیان داشته باشد. برای مثال وجود افراد و یا مشاورانی که قادر باشند تا این خدمات را به مراجعین مراکز کاریابی ارائه نمایند، ضروری است. همچنین با تشکیل کلاس های آموزشی کوتاه مدت برای متقاضیان، می توان خدمات فوق را به آنان آموزش داد.

مراکز کاریابی

مراکز کاریابی به عنوان حلقه‌های واسط بین عرضه و تقاضای نیروی کار عمل می‌کنند. در عمل اینگونه نهادها نقش مهمی را در تعادل میان عرضه و تقاضای نیروی کار ایفا می‌کنند. به بیان دیگر این مراکز نقش دو سویه‌ای در بازار کار ایفا می‌نمایند، از یک سو تولید کننده اطلاعات بازار کار و از سوی دیگر استفاده کننده این اطلاعات هستند. این مراکز خدمات متنوعی را در بازار کار ارائه می‌دهند و به عنوان مرکز ثقل سیاست‌های بازار کار شناخته می‌شوند. مهمترین وظایفی که مراکز کاریابی انجام می‌دهند عبارت است از:

۱- خدمات جایابی

۲- تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار

۳- تهیه برنامه‌های ایجاد شغل

۴- انجام دوره‌های آموزشی

۵- ارائه مشاوره‌های شغلی

۶- ارزیابی افراد برای ورود به بازار کار از طریق سیاست‌های خوداشتغالی و آموزش

۷- پرداخت بیمه بیکاری و انجام حمایت‌های بیمه‌ای

در بررسی تاریخچه مراکز کاریابی در ایران مشخص می‌گردد، ارائه خدمات مربوط به اشتغال نیروی انسانی (کاریابی) همزمان با تاسیس وزارت کار و امور اجتماعی در ایران پایه گذاری گردید. در حال حاضر دو نوع مرکز کاریابی در کشور فعالیت دارد، که عبارتند از:

الف) مراکز خدمات اشتغال

در ماده ۱۱۹ قانون کار آمده است، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات اشتغال موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و نیز برنامه‌ریزی برای ایجاد فرصت‌های اشتغالزا، نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند. به بیان دیگر مراکز خدمات اشتغال، مراکزی هستند که در چارچوب مقررات و تشکیلات دولتی با تأیید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور توسط وزارت کار و امور اجتماعی در اکثر شهرهای کشور ایجاد شده‌اند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال مطابق با وضعیت و نیاز منطقه نسبت به ارائه خدمات عرضه و تقاضای بازار کار به طور رایگان اقدام نمایند. خدمات اشتغال شامل مجموعه اقداماتی است که به منظور کمک و راهنمایی به فرد بیکار برای بکارگیری وی در مشاغل متناسب با علایق و استعداد و توانایی‌های او انجام می‌گیرد از سوی دیگر خدمات اشتغال امکانات لازم را برای کارفرمایان، جهت تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آنان فراهم

۲۳
می‌سازد.

ب) دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی غیردولتی

دفاتر مذکور در واقع بنگاه‌های اقتصادی هستند که توسط اشخاص حقیقی و یا حقوقی در راستای سیاست‌های دولت جمهوری اسلامی ایران در قانون برنامه پنجم توسعه (کاهش تصدی‌گری دولت و واگذاری آن دسته از فعالیت‌هایی که بخش غیر دولتی می‌تواند عهده‌دار انجام فعالیت‌های مزبور شوند)

^{۲۳} با تاسیس دفاتر مشاوره شغلی در سال ۱۳۸۰، عملاً این مراکز وجود خارجی ندارند.

مطابق آیین نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی مصوب ۱۳۸۰ مجلس شورای اسلامی با اخذ مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی، توسط اشخاص فوق الذکر تاسیس و در چارچوب آیین نامه مربوطه به امر کاریابی (ثبت نام از جویندگان کار، مشاوره شغلی، کسب فرصت‌های شغلی، بکارگماری افراد جویای کار در داخل و خارج از کشور و نیز معرفی جویندگان کار به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور کسب و یا ارتقا مهارت با توجه به نیاز بازار کار منطقه) مبادرت می‌نمایند.

اطلاع رسانی شغلی

بحث اطلاع رسانی را می‌توان در جهت جلوگیری از شکست بازار توجیه نمود، این نظریه بیشتر شامل انتشار اطلاعات در رابطه با خدمات نیروی کار برای بنگاه‌ها و ظرفیت‌های خالی برای کارگران می‌باشد. بسیاری از موارد شکست بازار مرتبط با موارد فوق را می‌توان به خوبی توسط دو نظریه زیر توضیح داد:

الف) نظریه جستجو و انطباق

بر اساس این نظریه کارگران اطلاعات کاملی در خصوص مشاغل موجود و بنگاه‌ها نیز اطلاعات کاملی از کارگران موجود ندارند. به این ترتیب طرفین بازار درگیر جستجو هستند و هر عامل اقتصادی تا زمانی بدنال اطلاعات است که هزینه جستجوی یک شغل (یا کارگر) اضافی مساوی جریان تنزیل شده و بازده‌های مورد انتظار از آن شغل (یا کارگر) باشد. بر اساس این نظریه بیکاری از این جهت پیدا می‌شود که کارگران بیکار گرچه می‌دانند که ظرفیت‌های خالی متناسب آنها با حقوق‌های متناسب و بطوریکه بازده حاصل از جستجو را بیش از هزینه آن نماید وجود دارد ولی آنها دقیقاً نمی‌دانند که این ظرفیت‌ها کجاست و یا اینکه احتمالاً به فوریت نمی‌توانند به این فرصت‌ها دست یابند. در واقع به نوعی بیکاری

اصطکاک‌های اشاره می‌کنند. زیرا بر اساس این نظریه، همواره بعضی کارگران اخراج، بعضی خود ترک شغل می‌کنند، بعضی تازه وارد بازار کار می‌شوند و برخی نیز بازنشسته بر می‌گردند. نقطه ثقل همه مدل‌های جستجو در «وظیفه انطباقی» آنها نهفته است که تعداد مورد انتظار کارگران بیکار با تعداد ظرفیت‌های خالی انطباق حاصل می‌کنند.

طرفداران این نظریه بیکاری‌های بلندمدت را نیز اینگونه توجیه می‌کنند که پس از مدتی جستجو ممکن است کارگر از پیدا کردن شغل موردنظر یا بنگاه از پیدا کردن کارگر موردنیاز خود مأیوس شده و یا در خصوص کارگران ممکن است به دلیل کاهش و یا از بین رفتن مهارت آنها بوده به گونه‌ای که دیگر با تقاضای موردنیاز بازار متناسب نباشد و یا اصولاً ترجیحات آنها تغییر نماید و یا به بیکاری عادت نموده آن شیوه‌ای از زندگی معمول خود تلقی کنند و دیگر به دنبال کار نباشند.

ب) نظریه مزد بر اساس کارایی

در نظریه مزد بر اساس کارایی فرض می‌شود که بنگاه‌ها اطلاعات ناقصی از کارایی انفرادی کارکنان خود دارند. بنگاه‌ها به عنوان تعیین کننده مزد ملاحظه می‌کنند که افزایش دستمزد متوسط کارایی کارکنان را افزایش می‌دهد زیرا بنگاه امکان بکارگیری نیروی ماهرتری را پیدا نموده و یا کارکنان موجود با عشق و علاقه بیشتری کار می‌کنند. ویس (۱۹۸۰) معتقد است مزدهای بالا بسیاری از خوداشتغالان را وارد بنگاه می‌کنند. شاپیرو و استگلنیتز (۱۹۸۴) بر آن باورند که چون کارفرمایان، کارگرانی را که کمکاری نموده‌اند جریمه و اخراج می‌کنند مزدهای بالا، انتظار جریمه و اخراج را برای کارگر بیشتر نموده و کارگران تلاش بیشتری بعمل خواهند آورد. برخی از طرفداران این نظریه این نکته را مورد تأکید قرار می‌دهند که مزدهای بالاتر مانع ترک کار بوسیله کارگران و در نتیجه هزینه تغییر و جابجایی در نیروی کار را برای بنگاه کاهش می‌دهند. به این ترتیب سیاست‌های مبتنی بر اطلاع رسانی،

بنگاه‌ها را قادر می‌سازد تا مزد تعیین شده خود را هر چه نزدیک‌تر به کارایی کارگر موردنظر و هزینه‌های مرتبط به تغییر کارگر تعیین نماید.

نفوذ فناوری اطلاعات در ایران

سازمان فناوری اطلاعات ایران (مرکز برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی فناوری اطلاعات) به نمایندگی از وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات و به عنوان نهاد هماهنگ‌کننده ملی، در طی سال‌های گذشته، ارکان نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات را به میزان بسیار خوبی شکل داده است و با توجه به الزامات قانونی موجود، با بهره‌گیری از تجارب گذشته و همچنین تجارب بین‌المللی، نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور را تدوین نموده است. نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در کشور، شامل مدل مفهومی تدوین شاخص‌ها، مجموعه کلیدی شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، روش سنجش، ارزیابی و تحلیل شاخص‌های فناوری اطلاعات در کشور، مشخص شدن نهاد متولی تامین زیرساخت‌های فنی، آموزشی و پژوهشی و سازوکارهای لازم به منظور تعامل با نهادهای بین‌المللی است.

براساس مطالعات کارشناسی به عمل آمده بر اسناد مرجع فرادست ملی و بین‌المللی و در راستای اهداف تدوین نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، سازمان فناوری اطلاعات ایران به عنوان مجری پروژه، با همکاری دو نهاد دانشگاهی و مشاوره بخش خصوصی، سند نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور را مطابق تکلیف فوق تدوین نموده است. این سند در ۲۵ مرداد ماه ۱۳۹۲ به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ گردید. در این سند، دامنه کاربرد، شرح شاخص‌ها و شناسنامه توصیفی و شرح آن‌ها، ارکان و مسئولیت‌ها، ساختار اجرایی، ساختار مالی، زمانبندی جمع‌آوری

اطلاعات، تحلیل و انتشار نتایج وضعیت موجود توسعه و کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات در کشور براساس شاخص‌های تدوین شده مشخص می‌گردد. این نظام نامه، شامل یک بخش اصلی و یک پیوست فنی بعنوان اسناد پشتیبان مطالعات طرح می‌باشد.

بعد از اجرای فاز اول پروژه و با توجه به این که یکی از فرآیندهای کلیدی در این نظام، «بهبود مستمر» است، براساس بازخوردهای دریافتی از ذینفعان، رصد آخرین تحولات در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات و نشانگرهای مرتبط، و تجارب حاصل از تعامل با نهادهای بین‌المللی و حضور در مجامع بین‌المللی مرتبط، نظام پایش شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهمن ماه ۱۳۹۳ بهبود یافته و نگارش جدیدی از سند این نظام ارائه گردید.

هدف از تدوین و ابلاغ این نظام عبارت است از مشخص نمودن نشانگرهای کلیدی، شاخص‌ها و تعاریف آنها، ارکان مسئولیت‌ها، ساختار اجرایی، ساختار مالی و زمانبندی جمع‌آوری، تحلیل و انتشار نتایج وضعیت موجود توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران بر اساس شاخص‌های تدوین شده به منظور پایش مستمر وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور مبتنی بر شاخص‌های کلان تعریف شده و فراهم نمودن امکان تهیه و انتشار گزارش سالانه برای مراجع مندرج در قانون و سایر نهادها است. کاربرد اصلی اجرای این نظام در جهت درک همگرا و مشترک بصورت عینی و کمی از وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور است. به این ترتیب اطلاعات لازم برای تحلیل وضعیت موجود و تصمیم‌گیری برای پیشرفت کشور تحقق می‌یابد. نتایج این نظام پایش شاخص‌ها در ادامه ارائه خواهد شد:

جدول ۱ وضعیت عملکردی شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور^{۲۴}

شاخص	آخرین وضعیت عملکردی
مشترکین تلفن همراه به ازای هر ۱۰۰ نفر	۹۲/۲ درصد
پهنای باند اینترنت بین‌الملل استفاده شده	۱۰۷۶۹۰ گیگابایت بر ثانیه
پهنای باند اینترنت بین‌الملل با قابلیت استفاده / تجهیز شده	۱۸۷۱۰۰ مگابایت بر ثانیه
پهنای باند اینترنت بین‌الملل به ازای هر کاربر اینترنت	۱۷ کیلوبایت بر ثانیه
پهنای باند اینترنت داخلی	۱۲۲۸۸۰۰ مگابایت بر ثانیه
نسبت خانوارهای دارای دسترسی به رادیو	شهری ۶۱ درصد و روستایی ۴۵ درصد
نسبت خانوارهای دارای دسترسی به تلویزیون	شهری ۹۸/۹ و روستایی ۹۷/۱ درصد
نسبت خانوارهای دارای دسترسی به تلفن	شهری ۹۸/۹ و روستایی ۹۳/۹ درصد
نسبت خانوارهای دارای دسترسی به رایانه	شهری ۵۴٪ و روستایی ۲۳٪ (بر اساس برآورد مرکز آمار)
نسبت خانوارهای دارای دسترسی به اینترنت	شهری ۴۴/۷٪ و روستایی ۱۷/۵٪ (بر اساس برآورد مرکز آمار)

^{۲۴} نظام پایش شاخصهای فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، ۱۳۹۳

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، نسبت خانوارهایی که به رایانه دسترسی دارند از نسبت پایینی برخوردار است و همچنین سطح دسترسی به اینترنت نیز وضعیت نامناسبی دارد که شاید عامل اول را بتوان بر عامل دوم تاثیرگذار دانست.

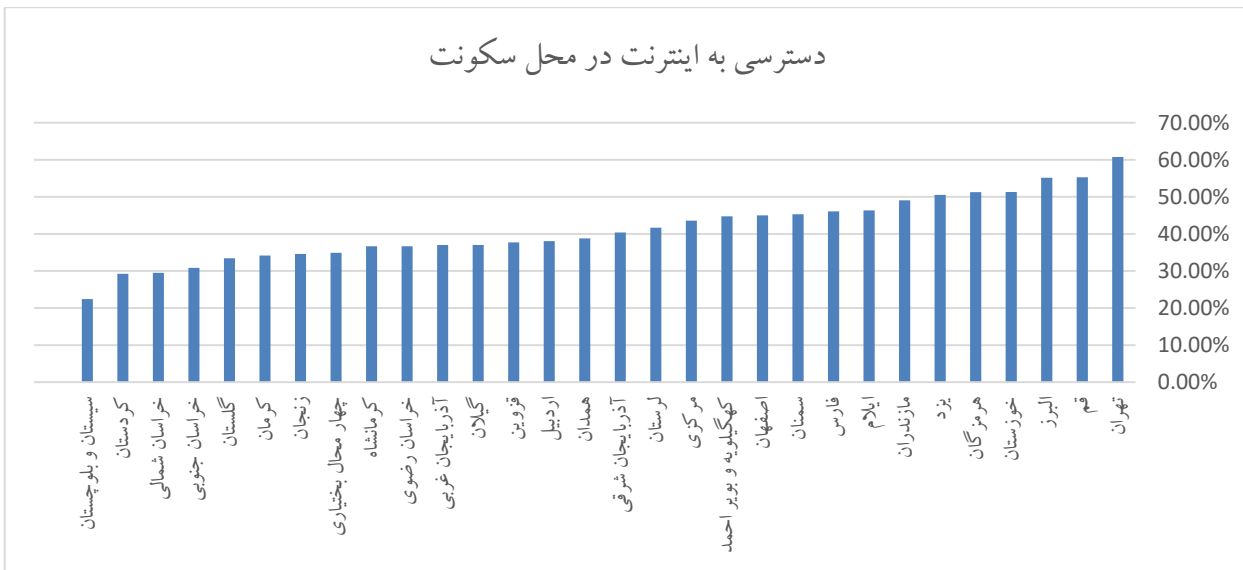
ضریب نفوذ اینترنت^{۲۵}

یکی از شاخص‌های مهم جهانی در حوزه فناوری اطلاعات که برای رتبه بندی کشورها مورد استفاده قرار می‌گیرد میزان ضریب نفوذ اینترنت در هر کشور می‌باشد. این ضریب برابر است با مجموع کاربران اینترنت در کشور بخش بر جمعیت کل کشور که بیانگر درصد کاربران اینترنت در یک کشور نسبت به کل جمعیت آن کشور است. ضریب نفوذ اینترنت^{۲۶} شاخصی است که نشانگر درصدی از جمعیت یک کشور یا منطقه است که از اینترنت استفاده می‌کنند. براساس آخرین آمار مرکز مدیریت توسعه ملی اینترنت در سال ۹۴، ضریب نفوذ اینترنت در کشور برابر ۶۱/۰۶ درصد می‌باشد. بدین معنا که ۶۱/۰۶ درصد از جمعیت کشور به اینترنت متصل می‌شوند.

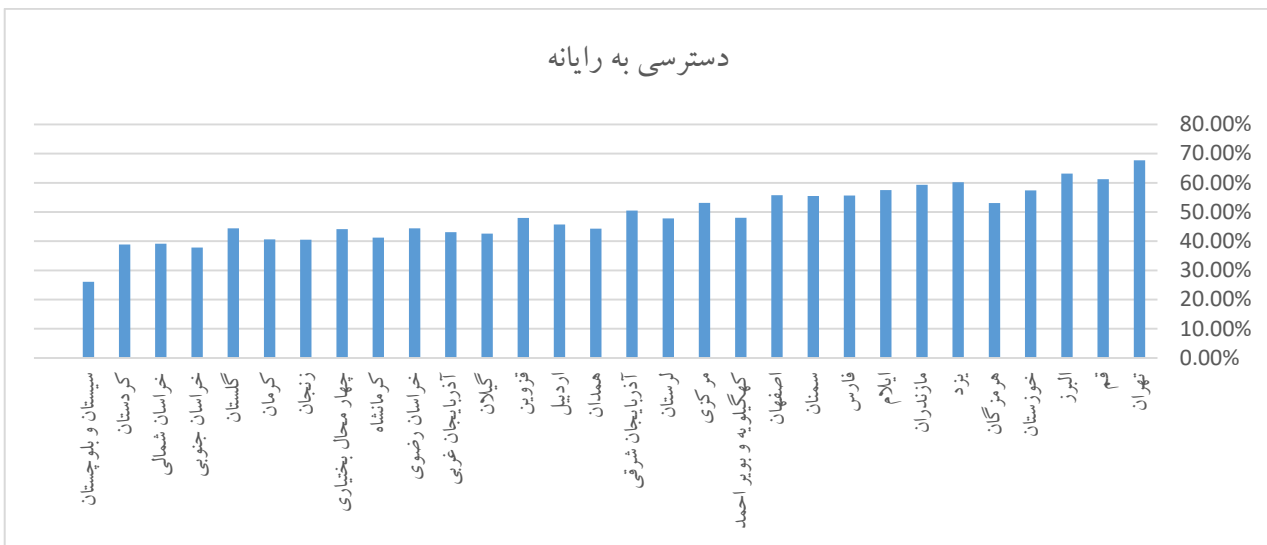
^{۲۵} براساس طرح آمارگیری دسترسی خانوارها به فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۲

^{۲۶} Internet World Stats

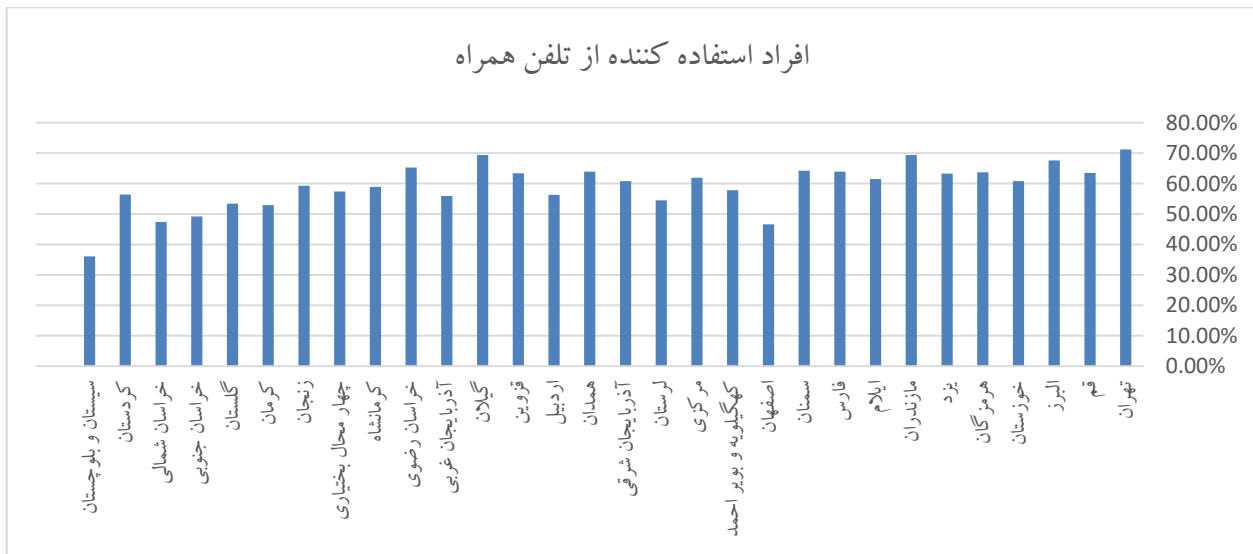
نمایش میزان دسترسی استانیهای کشور به اینترنت در محل سکونت



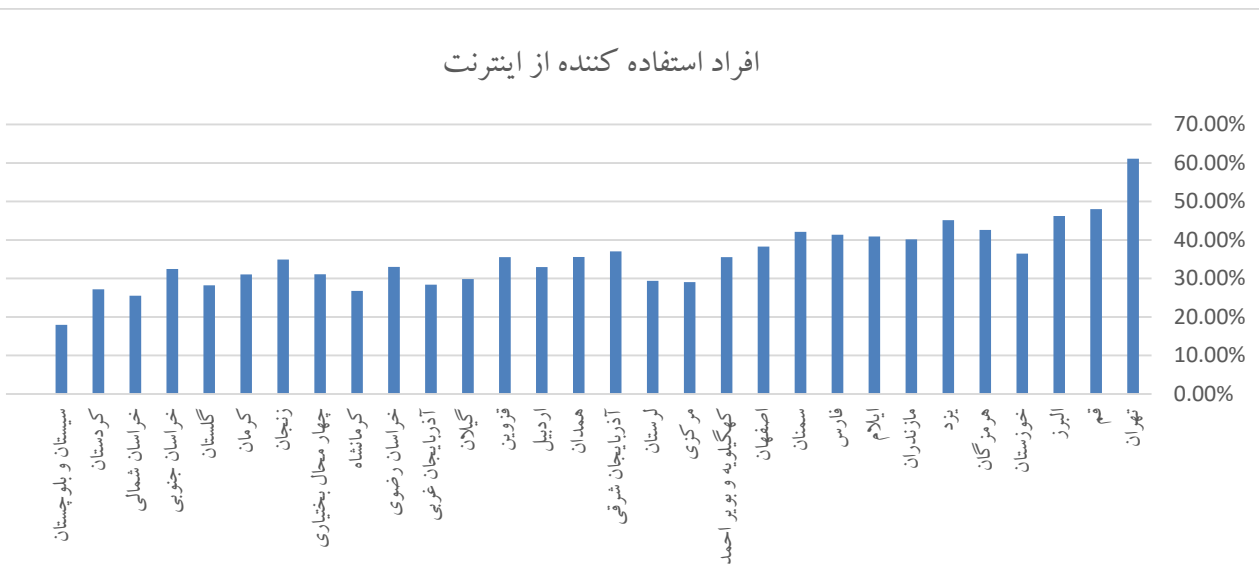
نمایش میزان دسترسی استانیهای کشور به رایانه



نمایش میزان افراد استفاده کننده از تلفن همراه به تفکیک استانی



نمایش میزان افراد استفاده کننده از اینترنت به تفکیک استانی



اولویت بندی استان‌ها بر اساس ضریب نفوذ دسترسی خانوار به ICT و استفاده افراد از آن^{۲۷}

شاخص دسترسی به اینترنت در محل سکونت	شاخص دسترسی به رایانه	شاخص افراد استفاده کننده از اینترنت	شاخص افراد استفاده کننده از تلفن همراه
تهران	تهران	تهران	تهران
قم	البرز	قم	مازندران
البرز	قم	البرز	گیلان
خوزستان	یزد	یزد	البرز
هرمزگان	مازندران	هرمزگان	خراسان رضوی
یزد	ایلام	سمنان	سمنان
مازندران	خوزستان	فارس	فارس
ایلام	اصفهان	ایلام	همدان
فارس	فارس	مازندران	هرمزگان
سمنان	سمنان	اصفهان	قم
اصفهان	مرکزی	آذربایجان شرقی	قزوین
کهگیلویه و بویر احمد	هرمزگان	خوزستان	یزد
مرکزی	آذربایجان شرقی	همدان	مرکزی

^{۲۷} داده‌های جدول از سایت وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات جمهوری اسلامی ایران استخراج شده است.

شاخص دسترسی به اینترنت در محل سکونت	شاخص دسترسی به رایانه	شاخص افراد استفاده کننده از اینترنت	شاخص افراد استفاده کننده از تلفن همراه
لرستان	کهگیلویه و بویر احمد	قزوین	ایلام
آذربایجان شرقی	قزوین	کهگیلویه و بویر احمد	خوزستان
همدان	لرستان	زنجان	آذربایجان شرقی
اردبیل	اردبیل	خراسان رضوی	زنجان
قزوین	گلستان	اردبیل	کرمانشاه
گیلان	خراسان رضوی	خراسان جنوبی	کهگیلویه و بویر احمد
آذربایجان غربی	همدان	چهارمحال بختیاری	چهارمحال بختیاری
خراسان رضوی	چهارمحال بختیاری	کرمان	کردستان
کرمانشاه	آذربایجان غربی	گیلان	اردبیل
چهارمحال بختیاری	گیلان	لرستان	آذربایجان غربی
زنجان	کرمانشاه	مرکزی	لرستان
کرمان	کرمان	آذربایجان غربی	گلستان
گلستان	زنجان	گلستان	کرمان
خراسان جنوبی	خراسان شمالی	کردستان	خراسان جنوبی
خراسان شمالی	کردستان	کرمانشاه	خراسان شمالی

شاخص دسترسی به اینترنت در محل سکونت	شاخص دسترسی به رایانه	شاخص افراد استفاده کننده از اینترنت	شاخص افراد استفاده کننده از تلفن همراه
کردستان	خراسان جنوبی	خراسان شمالی	اصفهان
سیستان و بلوچستان	سیستان و بلوچستان	سیستان و بلوچستان	سیستان و بلوچستان

در جدول فوق، فرض شده است درصدهای پایین تر از ۴۰٪ در محدوده بحرانی قرار دارند، به همین

منظور آن استانها برای انجام تصمیم گیری مناسب و بهینه، مشخص شده اند.

مولفه‌های پایگاه داده سیستم جامع اطلاعات بازار کار

یکی از الزامات انطباق شغل و شاغل در برخورداری از اطلاعات درست و جامع در مورد شغل مفروض و فرد جویای کار می‌باشد. در این ارتباط مولفه‌های مورد پرسش موسسات کاریابی بزرگ و مرجع را بررسی نموده و فیلدهای اطلاعاتی مورد استفاده را ذیلاً ذکر می‌نمائیم. این اقلام اطلاعاتی در سه بخش زیر طبقه‌بندی می‌گردد:

بخش اول پایگاه داده کارفرمایان

بخش دوم: پایگاه داده کارکنان و متقاضیان کار

بخش سوم: پایگاه داده سیاستگذاری

پایگاه داده کارفرمایان

در جدول زیر پایگاه‌های داده موجود برای کارفرمایان ذکر می‌شود. این پایگاه‌ها شامل اطلاعات کارگاه در اطلاعات بیمه تأمین اجتماعی، اطلاعات موجود در پرسشنامه‌های مرکز آمار در آمارگیری کارگاه‌ها، کشاورزی،.....،..... بعلاوه موارد پیشنهادی جدید است.

ردیف	فیلد اطلاعاتی	عناوین فیلد اطلاعاتی	مآخذ حصول اطلاع	نوع فیلد (عددی/استرینگ)
	مشخصات بنگاه	نام بنگاه لوگوی بنگاه	روزنامه رسمی	
	دسته و بخش متقاضی نیروی کار	تعداد مورد نیاز نیروی کار سطح تحصیلات واحد در بنگاه		
	راه ارتباطی به شرکت	آدرس وبسایت کدپستی ایمیل LinkedIn		
	مشخصات بنگاه	وضع فعالیت وضعیت حقوقی وضع مالکیت مدیریت واحد صنعتی		
	وضعیت شاغلان در بنگاه	تعداد در بخش های تولیدی، غیر تولیدی، خدماتی با تفکیک		

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مآخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		جنسیت		
		ارزش موجودی انبار ارزش و مقدار سوخت مصرف شده پرداختی و دریافتی های واحد ارزش تغییرات اموال سرمایه‌ای	دارایی‌های جاری یا کالاهای مصرفی واحد صنعتی	
		ماشین آلات ابزار و وسایل با دوام لوازم و تجهیزات وسایل نقلیه ساختمان و تاسیسات زمین نرم افزارهای کامپیوتری	دارایی‌های ثابت بنگاه	

پایگاه داده کارکنان و متقاضیان کار

این پایگاه‌ها شامل اطلاعات فرد بیمه شده در پایگاه اطلاعات بیمه تأمین اجتماعی، اطلاعات موجود در پرسشنامه‌های مرکز آمار در آمارگیری‌های اشتغال و کارگاه‌ها، کشاورزی،...،... بودجه خانوار... سرشماری... بعلاوه موارد پیشنهادی جدید است.

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		جنسیت نام و نام خانوادگی وضعیت تاهل ملیت/تبعیت	مشخصات فردی	
		تلفن آدرس پست الکترونیکی	راه ارتباطی (دسترسی) به فرد	
		زمان ترک خدمت علت ترک خدمت/ویژگی‌های شغل	اطلاعات شغل قبلی	

ردیف	فیلد اطلاعاتی	عناوین فیلد اطلاعاتی	مأخذ حصول اطلاع	نوع فیلد (عددی/استرینگ)
		زمینه شغل حقوق و...		
	اطلاعات شغل فعلی	نام شرکت فعالیت اصلی شرکت عنوان شرکت موقعیت شغلی در شرکت نقش شما		
	وضعیت اشتغال	درآمد نزدیکی به محل سکونت شغل دائم یا موقتی میزان غیبت در محل کار وظیفه/فعالیت اصلی محصول عمده محل		

ردیف	فیلد اطلاعاتی	عناوین فیلد اطلاعاتی	مأخذ حصول اطلاع	نوع فیلد (عددی/استرینگ)
		کار و...		
	وضعیت شغلی	<p>خصوصی یا عمومی بودن</p> <p>سمت شغل: کارفرما یا کارمند...</p> <p>حقوق مالی و غیرمالی</p> <p>تعداد کارکنان محل کار</p> <p>وضعیت پوشش بیمه</p> <p>تمایل برای افزایش ساعات کار</p> <p>جستجوی کار</p>		
	ویژگی های شغل مورد نظر	<p>حقوق مورد انتظار</p> <p>زمینه فعالیت</p> <p>موقعیت شغلی</p> <p>محل کار</p>		

پایگاه داده سیاستگذاری

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مآخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		ساختار و اندازه جمعیت (سن، جنس، ناحیه، شهری/روستایی) نرخ رشد جمعیت نرخ مشارکت اقتصادی نیروی کار بالای ۱۰ سال جمعیت نیروی کار پروژه‌ای	جمعیت و نیروی کار	
		اشتغال در صنعت (حرفه، جنسیت، منطقه، تحصیلات و سن...) تعداد بیکاران با تحصیلات عالی	وضعیت شاغلان و بیکاری	
		میانگین درآمد در هر صنعت (به تفیک ناحیه، جنسیت، حرفه و...)	حقوق و دریافتی‌ها	
		تقاضا ^{۲۸} عرضه ^{۲۹}	عرضه و تقاضای	

^{۲۸} تعداد مشاغل ایجاد شده در حرفه، صنعت، منطقه، برای جنسیت، با تجربه و مهارت مورد نیاز، و ...

^{۲۹} تعداد کارجوی با جنسیت، سطح تحصیلات، سن، تجربه و مهارت، ترجیح شغلی، شغل قبلی،

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		وضعیت مهاجرین ^{۳۰}	نیروی کار	
		تعداد اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های اشتغال در صنعت تعداد چالش و اختلافات حل شده/ نشده (اعتصاب غذا و...) تعداد قرارداد و معاملات در صنعت تعداد قراردادهای رسمی	روابط صنعتی	
		اشتغال تخمین زده شده (نوع کسب و کار، فعالیت، منطقه، میانگین درآمد و حرفه و...) رشد اشتغال پیش‌بینی شده	بخش غیر رسمی	
		مجموع شاخص‌های اقتصاد توزیع تولید خالص داخلی درصد توزیع تولید خالص داخلی	آمارهای اقتصادی	

^{۳۰}تعداد افراد دارای پاسپورت/ شاغل در دوره، با جنسیت، سطح تحصیلات، حرفه و ...

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		توسط فعالیت‌های اقتصادی در عامل هزینه شاخص قیمت مصرف کننده		
		جمعیت سرشماری شده و نرخ رشد جمعیت با معیار سن و جنسیت جمعیت شهری/روستایی چگالی جمعیت در مناطق مختلف	جمعیت	
		تعداد آموزشگاه ابتدایی، پیشرفته، فنی حرفه‌ای ثبت نام در مدارس با آمار جنسیت، مناطق، نوع، ملیت نرخ ترک تحصیل در مدارس تعداد معلمان در آموزشگاه آکادمیک و فنی حرفه‌ای تعداد فارغ التحصیلان مؤسسات فنی حرفه‌ای	تحصیل و آموزش	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		مخارج دولت برای تحصیل		
		<p>جمعیت بالای ۱۲ سال دارای فعالیت اقتصادی</p> <p>نرخ نیروی کار و نرخ بیکاری</p> <p>کارجویان ثبت شده در مراکز کاریابی با آمار حرفه، جنسیت، سن و ...</p> <p>تعداد جاهای خالی ثبت شده و تعداد کارجویان ثبت شده</p> <p>نرخ فرار مغزها</p> <p>تعداد اعضای اتحادیه کارگری</p> <p>تعداد ثبت اعتصاب</p>	<p>آمارهای نیروی کار و منابع انسانی</p>	
		<p>نرخ مشارکت نیروی کار</p> <p>نسبت اشتغال به جمعیت</p> <p>وضعیت اشتغال</p> <p>اشتغال در هر بخش</p> <p>شاغلان نیمه وقت</p>	<p>شاخص نیروی کار</p>	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		ساعات کار اشتغال بخش غیر خصوصی شهری نرخ بیکاری جوانان و بیکاری بلند مدت نرخ عدم فعالیت دستیابی به امکانات آموزشی هزینه پاداش ساعتی هزینه واحد نیروی کار و بهره‌وری فقر و توزیع درآمد		
		تغییرات جمعیت و سن و جنسیت در خلال زمان توزیع جمعیت در مناطق نرخ سواد با توجه به جنسیت، سن و منطقه الگوی مهاجرت گروه بندی اجتماعی/نژادی با	داده‌های جمعیتی - اجتماعی	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		موقعیت و اندازه		
		جنسیت‌های مختلف در سطوح ابتدایی تا پیشرفته تحصیلی ثبت شده تعداد افراد فارغ التحصیل در هر دوره با جنسیت و سن دستیابی به موسسات آموزشی با معیارهای سنی و کیفی	داده‌های آموزشی	
		روندهای اقتصادی در سطح کلان اندازه نیروی کار و رشد پیش‌بینی شده به تفکیک بخش اندازه مهاجرت گروه کاری توزیع کارمندان بخش‌های مختلف اشتغال (خصوصاً رسمی و...) و رشد پیش‌بینی آن رشد قراردادهای اشتغال در حرفه یا صنایع	اطلاعات بازار کار و اشتغال	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		سطح مهارت کارکنان در هر بخش سطح بیکاری گروه سنی/جنسیت شناسایی نیاز آموزشی هر بخش		
		منابع شناخته شده و روش های جمع آوری اطلاعات بازار کار سیاست های پاداش و منگعت اجتماعی در بخش خصوصی/عمومی سرمایه گذاری صنعتی دولتی و سیاست های ارتقا و تاثیر آن بر اشتغال و تقاضا برای مهارت ها در هر دسته بندی و بخش اشتغال سیاست های مربوط به اقتصاد لیبرالیسم و تعدیل ساختاری بازار کار سیاست های توسعه تکنولوژیک و	تحلیل سیاست های بازار کار	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		<p>اثر آن بر اشتغال</p> <p>سیاست‌های کاهش بیکاری و خلق شغل</p> <p>سیاست‌های ارتقا اشتغال</p> <p>گروه‌های خاص (زنان، مدرسه، جوانان بیکار، بی‌سوادان، اقلیت‌های قومی و ناتوانان و ترک‌کننده‌های تحصیل)</p> <p>روندهای بازار کار و تاثیر آن بر تقاضای آینده برای مهارت و دانش و تاثیر آن بر جنسیت اشتغال</p>		
		<p>سهم مراکز دولتی، موسسات آموزش و مراکز کاربایی در برنامه توسعه</p> <p>فرآیندهای توسعه، ارزیابی و اصلاحات</p>	<p>محتوا و خصوصیت برنامه و امکانات آموزش</p>	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		خصوصیات روش های آموزشی، رسانه و مواد یادگیری از آن ویژگی امکانات و تجهیزات تکنولوژی های جدید در رابطه با استانداردهای توسعه		
		گزارش ماهیانه اشتغال آمار اشتغال جاری تخمین های اشتغال پیش بینی صندوق بیمه بیکاری ^{۳۱} گزارش مزایای بیکاری پویایی اشتغال در کسب و کار میانگین و میانه دستمزد ساعتی گزارش اقتصاد و بازار کار	گزارش های اقتصادی	
		سرشماری سه ماهه اشتغال و حقوق ها پیش بینی اشتغال گزارش نیروی کار کشاورزی	گزارش های صنعت	

³¹ Unemployment Insurance Trust Fund Forecast

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		حجم صنایع روندهای صنعت برآورد حقوق تولیدکنندگان میوه کارفرمایابی		
		گزارش تقاضای کارفرما تخمین حقوق و اشتغال در هر حرفه گزارش جای خالی شغلی و بررسی استخدام یادگیری در مورد حرفه و مشاغل گزارش بررسی مزایای کارمندی	گزارش‌های مربوط به حرفه	
		گزارش‌های عرضه/تقاضای بازار کار آمار بیکاری محلی مشخصات کشور گزارش‌های عملکرد نیروی کار مناطق مورد هدف سرمایه‌گذاری	گزارش‌های منطقه‌ای	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		مناطق نیروی کار لیست مناطق تنگدست تعداد و روندها پویایی اشتغال داخلی پویایی اشتغال داخلی		
		میزان کیفیت زندگی کاری توانمدهای مختلف کارکنان شاخصه های بررسی نظام انگیزی	بهره وری نیروی کار	
		بیماری های شغلی شرایط برقراری ایمنی کار تعهدات سازمان های بیمه ای در قبال حوادث کار	حوادث کار	
		هزینه های مستقیم نیروی کار (هزینه حقوق و دستمزد، بیمه و ...) هزینه های غیر مستقیم نیروی کار	هزینه کار	

نوع فیلد (عددی/استرینگ)	مأخذ حصول اطلاع	عناوین فیلد اطلاعاتی	فیلد اطلاعاتی	ردیف
		انواع روابط موجود در محیط کار دستور العمل های روابط کار شرایط حاکم بر روابط کار روابط کاری	روابط کار	

جمع آوری و پردازش اطلاعات مورد نیاز نظام جامع

در این بخش برای شناسایی راهکارهای جمع آوری و پردازش اطلاعات بازار کار ابتدا به بررسی اطلاعات مورد نیاز نظام جامع اطلاعات بازار کار می پردازیم:

اطلاعات بازار کار و انواع آن^{۳۲}

در متون تئوریک بازار کار نشانگر مجموعه روابط میان خریداران و فروشندگان نیروی کار است که طی آن نرخ دستمزد و مقدار نیروی کار بکار گرفته شده مشخص می گردد. اما تعاریف متعددی برای اطلاعات بازار کار وجود دارد که در ادامه برخی از این تعاریف آورده شده است. طبق تعریف اطلاعات بازار کار در پروژه منطقه ای منتخب کشورهای آفریقایی، عبارت اطلاعات بازار کار به هرگونه اطلاعاتی درباره اندازه و ترکیبها در بازار نیروی کار، روشها و عملکردها در این بازار، فرصتهایی که پیش روی این بازار است، اهداف و آرمانهای شاغلین و شاخصهای که جزئی از این بازار هستند، اشاره دارد و سیستم اطلاعات بازار کار، نهادی توافقی برای جمع آوری اطلاعات بازار کار می باشد.

از منظر گروه اطلاعات بازار کار اجلاس وزرای کار، که به تأثیر فراهم شدن اطلاعات بازار کار بر روی تصمیم گیری مشاغل، علاقه مند هستند، اطلاعات بازار کار شامل همه اطلاعات مفید برای اشخاص جویای کار است، چه آنهایی که تصمیم به یافتن شغلی دارند و چه آنهایی که به دنبال ارتقای موقعیت شغلیشان هستند. از نظر این گروه، اطلاعات بازار کار بکارفرمایان علاقه مند به موقعیت بازار کار یا کسانی

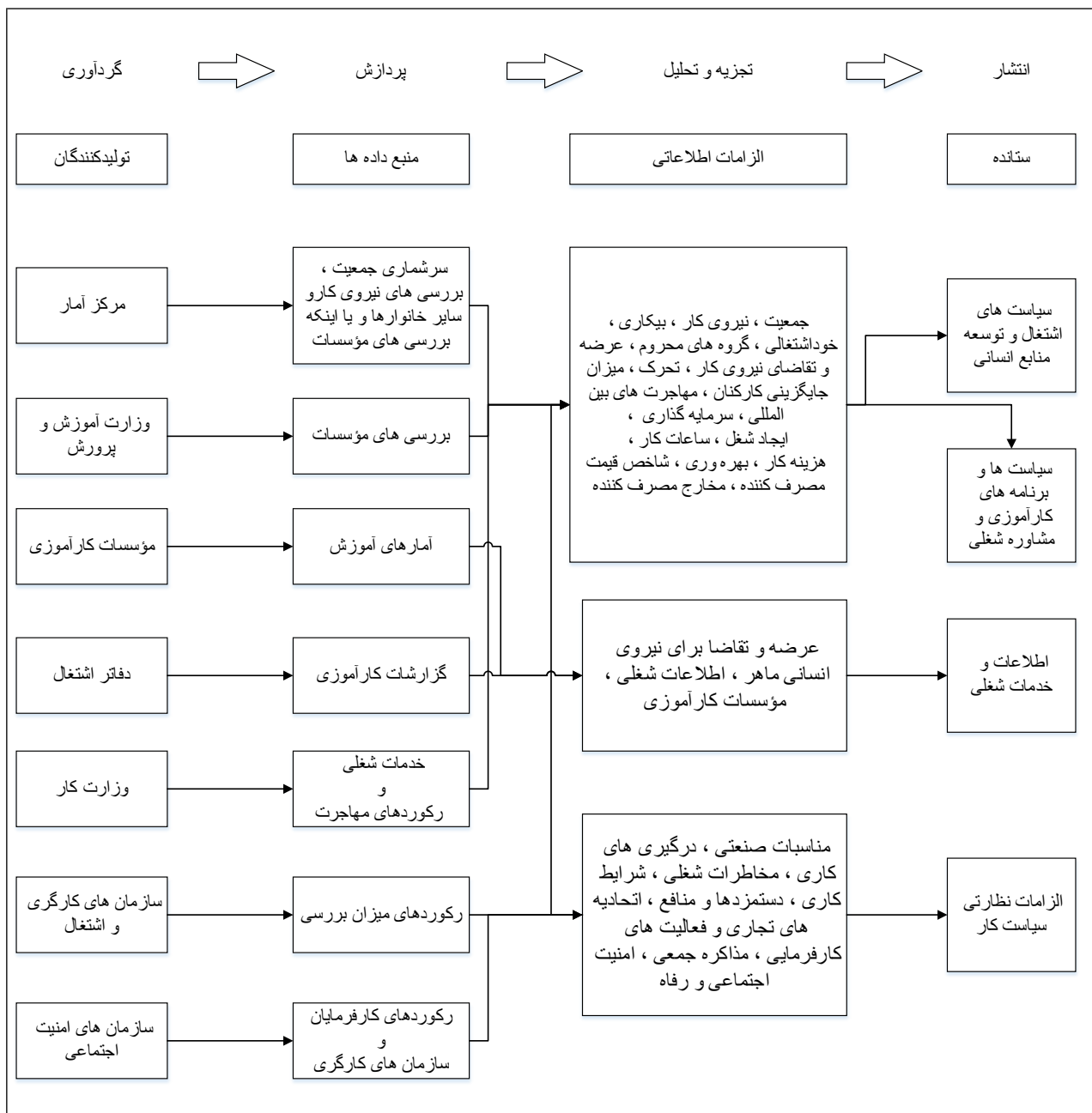
^{۳۲} سبحانی، حسن، برنامه ریزی تطبیقی ابزار اطلاعات بازار کار برنامه سازی منابع انسانی در برخی کشورهای توسعه یافته و

که به دنبال کارگرهای مهارت دیده برای کار و حرفه شان هستند نیز اشاره دارد. اطلاعات بازار کار هرگونه تغییر و تحول در بازار را بیان می‌کند.

عبارت «اطلاعات بازار کار» توسط سازمان بین‌المللی کار به صورت زیر تعریف شده است:

هرگونه اطلاعاتی در مورد اندازه و ترکیب بازار نیروی کار یا هر بخشی از بازار نیروی کار، شیوه‌ای که بازارنیروی کار یا بخشی از آن بر طبق آن عمل می‌کند، چالش‌ها و فرصت‌هایی که ممکن است در ارتباط با بازار نیروی کار وجود داشته باشد و انگیزه‌های مربوط بکار یا ایده کسانی که بخشی از بازار کار می‌باشند.

آنچه از تعاریف فوق بر می‌آید، آن است که اطلاعات بازار کار دلالت بر هر دو بخش عرضه و تقاضا دارد. اطلاعات بازار کار مورد نیاز برای توسعه سیاستی و اجرای برنامه از منابع متعددی به دست می‌آید و سازمان‌های مختلفی در گردآوری و نشر چنین اطلاعاتی درگیر هستند. روند پیدایش و جریان اطلاعات بازار کار از تهیه کنندگان بکاربران دقیقاً در شکل زیر نشان داده شده است. گرچه این جدول از لحاظ قالب و سبک بسیار واضح و روشن است ولی بایستی توجه کرد که چالش‌هایی در هر مرحله از جریان اطلاعات وجود دارد.



به منظور تعیین سیاست ها و برنامه های جامع منابع انسانی و اشتغال، که قادرند نیازهای بازار در حال تغییر

کار را مشخص سازند، اطلاعات زیر به عنوان اطلاعات با اهمیت در نظر گرفته می شوند:

۱- اطلاعاتی در مورد میزان تقاضا برای مشاغل و ظرفیت در حال تغییر کار.

۲- اطلاعاتی در مورد مشاغلی که در حال زوال هستند و یا اینکه در اثر تغییرات تکنولوژیکی و تغییرات

ساختاری اقتصادی در حال پیدایش و ظهور می‌باشند.

۳- توانایی ایجاد زمینه‌های استخدام و فرصت‌های شغلی برای جوانانی که در حال ورود به بازار کار هستند و به عبارتی اطلاعاتی راجع به گذر از دوره تحصیلی بکار.

۴- نیازهای مهارتی اقتصاد در آینده

۵- مناطق با کمبود دائمی نیروی انسانی و تجزیه و تحلیل علل و نتایج بروز چنین پدیده‌هایی.

۶- اطلاعاتی در مورد فعالیت‌های کارآموزی و به علاوه سایر اشکال فعالیت‌های توسعه مهارت‌ها یعنی مشارکت و سرمایه‌گذاری در آموزش حرفه‌ای.

۷- اطلاعاتی در مورد آثار اقتصادی محتمل و به علاوه سایر سیاست‌های ناظر بر گروه‌های هدف یعنی زنان، نوجوانان، کارگران مهاجر و افراد معلول.

هر کدام از این موارد، اطلاعات از منابع مختلف گردآوری و ادغام می‌شود. سپس آن‌ها تفسیر شده و به شکلی که می‌تواند در راستای اهداف توسعه برنامه‌ریزی و سیاستی بکار برده شود، ارائه می‌گردد. اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی خالی، به عنوان جزء دیگری از تقاضای کار، می‌تواند از کارفرمایان اخذ و یا اینکه از سازمان‌های کاریابی گردآوری شود. تا آنجا که به ظرفیت‌های در حال تغییر مشاغل مربوط می‌شود، این گونه اطلاعات به محض اینکه واژه نامه‌های شغلی تهیه می‌گردند و مؤسسات کارآموزی مجهز به مشاوران صنعتی، گسترش می‌یابند و یا اینکه برنامه‌های آموزشی در راستای برنامه‌های کارآموزی به روز می‌گردند، گردآوری می‌شوند. اغلب اوقات میزان مشخصی از این گونه اطلاعات به محض اینکه بررسی‌های دستمزدها و شرایط کاری صورت می‌گیرند، گردآوری می‌گردند.

اطلاعات راجع به مشاغل که در اثر تغییرات ساختاری اقتصاد در حال زوال یا در حال پیدایش و ظهور

می‌باشند، می‌توانند به عنوان بخشی از گستره عظیم بررسی‌های انجام شده به محوریت بنگاه و یا مطالعات خاص طراحی شده در راستای دستیابی به اطلاعات، گردآوری شوند. گاهی اوقات شغلی که به نظر می‌رسد یک کار جدید یا یک کار در حال زوال می‌باشد صرفاً تغییر در عنوان شغل و نه تغییر در نوع شغل تلقی می‌گردد.

در برخی موارد مطالعات گسترده‌ای در راستای پیگیری تحرکات گروهی خاص از فارغ التحصیلان و ترک تحصیل کنندگان به جهت دستیابی به درکی مناسب از تحرکات آن‌ها به درون و برون انواع متفاوتی از مشاغل در طی یک دوره زمانی پایدار، انجام می‌گیرد.

نیازمندی‌های مهارتی اقتصاد در آینده به واسطه گردآوری اطلاعات از منابع مختلف به منظور تعیین روند تاریخی آن‌ها و با استفاده از تکنیک‌های مختلف در جهت پیش‌بینی نیازمندی‌های آتی، مورد شناسایی قرار می‌گیرند. روش‌های بکار گرفته شده در جهت پیش‌بینی نیازمندی‌های مهارتی در آینده می‌توانند از برآوردهایی بنیادی که ترکیب در حال تغییر نیروی کار کشوری را به لحاظ صنعتی و شغلی مورد نظر قرار می‌دهند، متفاوت باشند و در این برآوردها، مدل‌های اقتصادسنجی که چنین چیزهایی را به عنوان تغییرات در سرمایه‌گذاری، بهره‌وری، تولیدات صنعتی و تأثیر تکنولوژی در حال تغییر بر روی ترکیب شغلی در درون گروه‌های خاص صنعتی در نظر می‌گیرند، می‌توانند بکار گرفته می‌شوند. در این ارتباط انواع مهارت‌هایی که در آینده بیشتر مورد نیاز خواهند بود و انواع مهارت‌هایی که به طور عمده مورد تقاضا قرار نخواهند گرفت قابل شناسایی می‌باشند. شناسایی و تجزیه و تحلیل علل و پیامدهای وجود مناطق با کمبود دائمی نیروی انسانی، نیازمند اطلاعات به دست آمده از کارفرمایان، مؤسسات کارآموزی

و مدیران دولتی مسئول برنامه‌های تحرک و مهاجرت می‌باشد.^{۳۳}

اطلاعات به دست آمده از کارفرمایان شامل اطلاعات راجع به پست‌های خالی، دستمزدها و مستمری، شرایط کاری و شیوه‌های استخدامی می‌باشد. مؤسسات آموزشی می‌توانند اطلاعاتی مانند تعداد تقاضانامه‌ها، ثبت نام‌ها، فراغت از تحصیل، ترک تحصیل کنندگان و نتایج پیگیری شغل برای دانشجویان در برنامه‌هایی که کارگران را در راستای برطرف کردن کمبودهای دائمی نیروی انسانی آموزش می‌دهند را فراهم می‌سازند.

گردآوری اطلاعات مربوط به میزان مشارکت و سرمایه‌گذاری در فعالیت کارآموزی به طور قابل ملاحظه‌ای برای برنامه‌ریزان توسعه منابع انسانی که استراتژی‌های جامعی را در راستای دوره‌های کارآموزی، ترفیع‌ها و شناسایی فعالیت‌های کارآموزی که منجر به آموزش و کارآموزی فراتر از ابتدایی می‌گردد، اتخاذ می‌کنند، مهم می‌باشد. چنین اطلاعاتی، به ویژه با در نظر گرفتن شیوه‌های مختلفی که افراد مهارت‌ها را به دست می‌آورند، با دانش و مهارت (یادگیری رسمی، غیررسمی و خودآموزی) مرتبط می‌باشند.

معمولاً اطلاعات مربوط به اثرات محتمل سیاست‌های اقتصادی، به علاوه اطلاعات مربوط به سایر سیاست‌های به نفع گروه‌های خاص همچون زنان، نوجوانان، کارگران مهاجر و افراد معلول، از طریق انجام مطالعات خاص در راستای گردآوری، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های کمی و داده‌های کیفی که در اسناد اداری موجود می‌باشند، به دست می‌آیند.

به طور کلی اطلاعاتی که سیاست‌گذاران از آن در زمینه بازار کار استفاده می‌کنند معمولاً در زمینه

³³ Sparreboom (1999)

وضعیت حال حاضر عرضه و تقاضای کار و یا پیش‌بینی‌های دقیق و برآوردهایی در زمینه آنچه احتمالاً در آینده در این بازار اتفاق می‌افتد، می‌باشد. این برآوردها و پیش‌بینی‌ها خود نتیجه تحلیل ارائه مفروضاتی درباره روندهای آشکار شده توسط داده‌های بازار کار می‌باشد. از این رو ناکارایی‌ها و مشکلات موجود در زمینه برنامه‌های اطلاعات بازار کار از کمبودهای موجود در زمینه جمع‌آوری اطلاعات ناشی می‌شود و به همین علت در بسیاری از کشورها، جمع‌آوری یا بهبود مجموعه اطلاعات بنیادی بازار کار نسبت به اطلاعات وضعیت حال حاضر عرضه و تقاضای کار، در الویت قرار گرفته است.^{۳۴}

^{۳۴} سبحانی، حسن، بررسی تطبیقی ابزار اطلاعات بازار کار در برنامه سازی منابع انسانی در برخی کشورهای توسعه یافته و

در حال توسعه، ۱۳۸۸.

موانع ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار

در حالی که درک اهمیت اطلاعات بازار کار به عنوان اساس تنظیم سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌ها به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد، بهبود توسعه و بکارگیری اطلاعات بازار کار تا حدودی ناموزون بوده است و اکثر اقتصادهای در حال توسعه و در حال گذار عقب افتاده‌اند. هنوز یک شکاف ظرفیتی بین گردآوری اطلاعات بازار کار و آنالیز اطلاعات و تنظیم سیاست‌های مرتبط با کار و اشتغال وجود دارد. این موضوع با مشاهدات انجام شده توسط سازمان بین‌المللی کار³⁵ نیز مطابقت دارد: «در حوزه اطلاعات بازار کار و بیشتر بخش‌های دیگری که متکی بر تولید آمار هستند، افزایش زیادی در داده‌های موجود به وجود آمده است ولی بهبود چندانی در توانمندی ما برای درک داده‌ها و تبدیل آن به اطلاعات ایجاد نشده است». درحالی‌که این شکاف ظرفیتی از لحاظ وسعت و بزرگی متفاوت است، اما توسط ترکیبی از موارد زیر مشخص می‌شود:

- ظرفیت و ابزارهای محدود در شیوه جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل و توزیع متناسب و معتبر اطلاعات بازار کار به صورت مؤثر و منظم و به موقع.
- عدم توانایی در ترکیب اطلاعات به دست آمده از منابع مختلف و به ویژه شکست در یکپارچه کردن روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در زمینه اقتصاد غیر رسمی در چارچوب ملی.
- عدم کفایت منابع برای برنامه‌های آماری و دیگر فعالیت‌های هدفمند در راستای ایجاد اطلاعات بازار کار.
- عدم توانایی تولیدکنندگان اطلاعات در هماهنگی فعالیت‌ها و یا به اشتراک گذاشتن اطلاعات.

³⁵ International Labour Organization

- عدم توانایی کاربران در تعیین نیازها و انتقال این نیازها به تولیدکنندگان اطلاعات بازار کار.
 - عدم تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده در جهت متناسب سازی آن با نیازهای سیاست‌گذاران.
 - عدم انعطاف پذیری سیستم‌های اطلاعات بازار کار به معنای ناتوانی در عکس‌العمل سریع به موقعیت‌های اضطراری.
 - مکانیزم‌های ساختاری ضعیف در زمینه ارتباط سیاست‌گذاری با تحرکات موجود در بازار کار.
 - فقدان قوانین صحیح در مورد اینکه چه کسی باید چه را انجام دهد.
 - فقدان فرهنگ استفاده از اطلاعات.
 - عدم تعادل کافی بین اطلاعات کمی و کیفی بازار کار.
 - فقدان تناسب و سودمندی اطلاعات بازار کار برای کاربران گوناگون به ویژه کسانی که خارج از وزارتخانه‌ها و آژانس‌های دولتی هستند.
- مسئله مهم اینست که این محدودیتها کاملاً شناخته شده هستند اما با راه‌های ساده حل نمی‌شوند.

راهکارهای مناسب

ایجاد مکانیزم‌های متناسب در بکارگیری اطلاعات بازار کار

در این بررسی دو استراتژی را مورد شناسایی قرار می‌دهیم که چندین کشور، آن‌ها را در راستای برقراری مکانیزم‌های مؤثر سنجش سودمندی اطلاعات بازار کار و دستیابی به جریان اطلاعات منسجم، جامع و سیستماتیک حاصل از تولیدکنندگان برای استفاده کاربران بکار برده‌اند. نخستین و رایج‌ترین استراتژی، بر سیستم هماهنگ گردآوری و توزیع اطلاعات در درون حاکمیت تأکید می‌کند. نظارت بر اطلاعات

بازار کار بر عهده کمیته اطلاعات بازار کار یا مشاور بازار کار و کمیته هدایت کننده یا هر عنوان دیگری است که توسط شرکای اجتماعی و در موارد بسیار، با همراهی وزارت کار به عنوان دبیرخانه و رئیس چنین کمیته‌ای تشکیل می‌شود. وظایف عمده چنین کمیته‌ای هماهنگی فعالیت‌های مربوط به سیستم اطلاعات بازار کار، تنظیم سیاست‌های بازار کار و نظارت و سرپرستی اجرای برنامه‌های بازار کار می‌باشد.

دومین استراتژی، ایجاد مراکز ملی اشتغال و کارآموزی است. چنین مراکزی در سراسر اروپای مرکزی و شرقی، بالکان غربی و کشورهای تازه استقلال یافته، مغولستان و بخش فرانسه زبان آفریقا، ایجاد شده‌اند. این‌ها می‌توانند در سطوح بخشی (صنعتی)، محلی، ملی، منطقه‌ای و یا بین‌المللی تأسیس شوند. این گونه مراکز، کاربایی‌ها، برنامه‌ریزان آموزشی، تهیه کنندگان برنامه‌های کارآموزی، مشاوران شغلی، شرکت‌های کوچک و متوسط (SME)، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، سازمان‌های غیردولتی و گروه‌های جامعه مدنی در توسعه منابع انسانی را در تشکیل مهارت‌ها و مسائل اشتغال مشارکت داده‌اند. چنین مراکزی، هماهنگ با سازمان‌های ملی کارآموزی و مراکز کارآموزی شغلی فعالیت می‌کنند. آن‌ها اغلب رابطه‌ای نزدیک با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی دارند.

این دو استراتژی لزوماً در تضاد با هم نیستند؛ یک کشور می‌تواند هر دوی آن‌ها را به طور یکجا بکار گیرد. در حقیقت حتی کشورهایی با سیستم‌های خوب اطلاعات بازار کار هم در حال تطبیق و اصلاح این مراکز در جهت سازگار کردن شرایط خود می‌باشند. اما جدا از این شیوه‌ای که هر کشور در پیش می‌گیرد آنچه که مهم است واگذاری مسئولیت هماهنگ سازی عملیات گردآوری، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات بازار کار به یک نهاد یا وزارتخانه دولتی خاص می‌باشد. چنین مرجعی در کنار سایر فعالیت‌ها، مسئولیت ارزیابی جنبه سیاسی اطلاعات بازار کار و توزیع نتایج در محافل متناسب سطوح ملی

و منطقه‌ای یا محلی، می‌باشد.

مشارکت در ایجاد اطلاعات بازار کار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی

هماهنگی در ایجاد و بکارگیری اطلاعات بازار کار و دخالت دادن شرکای اجتماعی، پیش شرط موفقیت هر نوع فعالیت در جهت برقراری سیستم‌های اطلاعات بازار کار مؤثر و کارآ است. مشارکت شرکای اجتماعی، به طور مؤثری هماهنگ‌سازی بهتر برنامه‌ها و سیاست‌های نیروی انسانی را تضمین می‌کند. توانایی شناسایی مقام و موقعیت اعضاء و شرکای مختلف، همکاری نزدیک و فعالیت شبکه‌ای در مرکز آمار، وزارت کار و سایر تهیه‌کنندگان و کاربران اطلاعات بازار کار، همچنین ترکیب تجربیات و منابع اطلاعاتی آن‌ها، راه حل مهمی است که ممکن است منجر به تقویت سیستم اطلاعات بازار کار یک کشور و مهم‌تر از آن کامل کردن فعالیت‌ها و امور در تمام سطوح شود.

شکل دیگر مشارکت و همکاری که در اینجا مورد توجه واقع شده است، مشارکت و همکاری میان مؤسسات تحقیقاتی، مؤسسات آموزش عالی و دپارتمان‌های دولتی مسئول ایجاد اطلاعات بازار کار و برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه منابع انسانی است.

استفاده بهینه از گزارش‌های اداری

گزارش‌های سیستم‌های اداری، سلامت اطلاعاتی را حفظ می‌کنند که بطور شگفت‌آوری توسط کشورهای بی‌که در زمینه فعالیت‌های جمع‌آوری منظم‌تر و جامع‌تر داده‌ها محدودیت دارند، بکار می‌روند.

ابزارهای مؤثر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات

تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات در بسیاری از کشورها، قابلیت و دسترسی و سودمندی اطلاعات بازار کار را در جهت برنامه‌ریزی مؤثر نیروی انسانی و اشتغال، بهبود داده است. ماشینی کردن تولید و تجزیه و

تحلیل اطلاعات، امکان دسترسی به منابع داده‌های اداری که قبلاً در دسترس نبوده‌اند، را به وجود آورده است. علاوه بر این، بیشتر نرم افزارهای پیچیده، به ویژه پایگاه‌های داده‌ای هوشمند، امکان ترکیب و تجزیه و تحلیل منابع اطلاعاتی مختلف را که در گذشته امکان پذیر نبود، به وجود آورده‌اند. همچنین دسترسی به تکنولوژی‌های اطلاعات و ارتباطات، به روز رسانی پایگاه‌های داده‌ای خودکار را بسیار آسان نموده است. بطوریکه محصولات اطلاعات بازار کار به مراتب سریع‌تر از دوره‌های قبل، گسترش و انتشار می‌یابد. در این روش صرفاً از طریق اینترنت روش‌های گردآوری داده‌ها با بکارگیری ابزارهای نوین تکنولوژی ارتباطات بهبود می‌یابند.

گسترش پایگاه داده‌ها

در حالی که چنین موضوعی لزوماً پدیده جدیدی محسوب نمی‌شود، با این حال، کشورهای برخوردار از سیستم اطلاعاتی پیشرفته بازار کار به گسترش پایگاه‌های داده‌ای که اطلاعات نماگرهای گوناگون بازار کار را گردآوری می‌کنند، مباحثات می‌کنند.

این گونه اطلاعات که می‌توانند دارای ماهیت کمی و کیفی باشند، از منابع متعدد و تهیه‌کنندگان مختلف به دست می‌آیند. توسعه شاخص‌های کلیدی بازار کار و هدایت شبکه کتابخانه‌ای اطلاعات بازار کار توسط سازمان بین‌المللی کار، مدلی است که سعی در ترغیب ایجاد چنین پایگاه داده‌هایی دارد و همچنین مقایسه‌های منطقه‌ای و بین‌المللی را برای توسعه سیاسی متناسب امکان پذیر می‌سازد. تلاش برای تشویق کشورها به توسعه نماگرهای فعالیت بازار کار که از لحاظ منطقه‌ای و بین‌المللی قابل مقایسه‌اند بایستی امکان بکارگیری تعارف واقعی نیروی کار، اشتغال و بیکاری را برای طراحان سیستم اطلاعات بازار کار

تسهیل نماید^{۳۶}.

^{۳۶} امیری، الهام، توسعه سیستم های اطلاعات بازار کار، ۱۳۸۶

قابلیت‌های نظام جامع اطلاعات بازار کار

برای معرفی قابلیت‌های نظام جامع اطلاعات بازار کار ابتدا کاربران این نظام و پس از آن قابلیت‌ها را برای هر گروه کاربر مشخص می‌کنیم. همچنین پس از بررسی قابلیت‌های بازار کار برای هر یک از کاربرها، قابلیت‌های کلی آن را نیز بررسی می‌نمائیم:

کاربران اطلاعات بازار کار

برنامه‌ریزان منابع انسانی و اشتغال در دولت

مقامات ارشد مسئول برنامه‌ریزی سیاست‌ها و طرح‌هایی که اثر مهمی بر توسعه و اشتغال منابع انسانی داخلی دارند، به منظور شناسایی سیاست‌ها و طرح‌ریزی برنامه‌هایی که منجر به توسعه منابع انسانی می‌شوند و از رشد اشتغال در بلندمدت پشتیبانی می‌کنند، نیازمند اطلاعات بازار کار می‌باشند. این گروه شامل مقامات مسئول توسعه و تدارک سیاست‌های مالی و پولی، سیاست‌های توسعه اقتصاد ملی، منطقه‌ای و محلی، بودجه‌ها دولتی و آموزش حرفه‌ای، کاریابی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های بازار کار و آموزش عالی می‌باشند.

برنامه‌ریزان توسعه اقتصادی به طور گسترده‌ای به اطلاعات بازار کار در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی نیاز دارند. برای مثال سیاست‌های طراحی شده در جهت تقویت رشد "صنایع با تکنولوژی بالا" بایستی میزان فعلی کارگران ماهر و میزان پیش‌بینی شده آن را در آینده محاسبه نمایند. همچنین تصمیمات مربوط به زمانبندی مراحل ساخت پروژه‌های عمده صنعتی و گسترش سرمایه‌گذاری زیربنایی بایستی بر مبنای اطلاعات عرضه و تقاضای شغلی که به برنامه‌ریزان اجازه زمانبندی چنین پروژه‌هایی را می‌دهند،

اتخاذ شوند تا تقاضا برای یک سری مهارت‌های خاص در یک زمان اوج نگیرد.

مقامات ارشد و مسئول برنامه‌ریزی کلان بودجه دولتی، نیازمند اطلاعات اقتصادی، جمعیت‌شناختی و بازار کاری هستند که آن‌ها را در نظارت بر تغییراتی که در حوزه اختیارات دولتی در حال رخ دادن است، کمک می‌کند.

برنامه‌ریزان دولتی به اطلاعات بازار کار و اشتغالی تکیه می‌کنند که آن‌ها را ایجاد، توسعه یا کاهش میزان برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای به طور گسترده و یا فقط در یک حوزه خاص، کمک می‌کند. چنانچه صنعت خاصی شروع به انبساط یا انقباض بیش از حد کند، در این صورت ممکن است تطابق برنامه‌های آموزشی کارگران متخصص آن صنعت ضروری باشد.

برنامه‌ریزان سیاست‌ها و طرح‌های اجرایی بازار کار به شدت به اطلاعات بازار کار متکی هستند تا سیاست‌ها را توسعه دهند و برنامه‌هایی را که مباحث مهمی چون تحرک نیروی کار، تجربه کاری، آموزش مبتنی بر صنعت، شمول اجتماعی گروه‌های خاص همچون زنان، جوانان، کارگران مهاجران و افراد معلول و ارتقای حفظ حقوق جنسیتی را پشتیبانی می‌کنند، برنامه‌ریزی نمایند.

برنامه‌ریزان آموزش عالی اطلاعات جمعیت‌شناختی و بازار کار را در نظر می‌گیرند، زمانی که آن‌ها سیاست‌های مربوط به تعداد، انواع و مکان‌های مؤسسات آموزش عالی و همچنین سیاست‌های مربوط به تعیین میزان بودجه و مبالغ شهریه را تنظیم می‌کنند، اطلاعات جمعیت‌شناختی و بازار کار را مورد توجه قرار می‌دهند.

و از لحاظ کلان مسئولان برنامه‌ریزی می‌توانند قبل از اینکه تغییر هزینه‌های دولتی یا تعدیل نرخ‌های بهره را توصیه کنند، سیاست‌های مالی و پولی روندهای اشتغال و بیکاری را در سطح ملی و منطقه‌ای بررسی

می‌کنند.

کاریابی‌ها

در مورد کاریابی‌ها، اطلاعات بازار کار نقش بسیار مهمی در کمک به برنامه‌ریزان در جهت دهی موارد زیر دارند:

(۱) کاریابی‌ها در کجا بایستی خدمات ارائه کنند.

(۲) مشتریان چنین خدماتی باید در کجا کار کنند.

(۳) انواع خدماتی که بایستی عرضه شود چیست.

مدیران کاریابی نیازمند اطلاعات جامعی در مورد مشاغل، کارجویان، تغییر نیازهای شغلی و مهارتی، چشم‌اندازهای شغلی در صنایع و مشاغل گوناگون، و برنامه‌های آموزشی و کارآموزی به منظور برنامه‌ریزی ارائه خدمات اشتغال می‌باشند. کارکنان مراکز کاریابی و خدمات شغلی نیازمند اطلاعات خاصی در مورد پست‌های خالی و کارجویان هستند تا بتوانند بطور موفقیت آمیزی پست‌های خالی را بکارجویان معرفی کنند. جایی که پست‌های خالی وجود داشته باشد، آن‌ها نیازمند شناخت محل، عنوان، شرح وظایف، نیازهای تجربی و مهارتی، سطوح دستمزد و شرایط کاری مرتبط با هر پست خالی می‌باشند. در مورد کارجویان، کارکنان مراکز کاریابی به اطلاعات خاصی در مورد آموزش‌ها، کارآموزی و تجربه کاری هر فرد نیاز دارند. این اطلاعات به کارکنان اجازه می‌دهد تا کدهای شغلی مناسب برای هر پست خالی و هر کارجویی را انتخاب نمایند تا بتوانند ارتباط این دو را با هم برقرار کنند. راهنمایان شغلی و مشاوران حرفه‌ای به اطلاعات چشم‌انداز شغلی‌ای نیاز دارند که آن‌ها را در جهت درک درست تغییرات ایجاد شده در زمینه نیازهای شغلی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار توانمند

می‌سازد. به علاوه آن‌ها باید به اطلاعاتی در مورد محل، زمان، الزامات ورودی و برنامه‌های آموزشی دسترسی داشته باشند. این نوع اطلاعات می‌توانند باعث درک و شناخت دقیق مشاوران و راهنمایان شوند و به آن‌ها اجازه دهد تا مشتریان را در انتخاب واقع بینانه و یا جستجوی شغل کمک کنند.

مؤسسات آموزشی و کارآموزی شغلی

چنین مؤسساتی نیازمند کسب اطلاعات در زمینه روندهای بازار کار، نیازهای مهارتی اقتصاد، تغییرات تکنولوژیکی و چگونگی گسترش مهارت‌ها، برنامه ارائه شده توسط سایر نهادها (نهادهای رقیب) و سایر موارد می‌باشند، تا بتوانند برنامه را به طور کارآمد گسترش داده و اجرا نمایند. برنامه‌های آموزشی و انواع برنامه‌هایی که توسط چنین مؤسساتی ارائه می‌شوند به ناچار بر اساس یک ضابطه مشخص تنظیم می‌گردند تا فارغ التحصیلان چنین مؤسساتی مهارت‌های مناسب و مرتبط با بازار کاری که دائماً در حال تغییر است، کسب نمایند.

کارفرمایان و سازمان‌های کارگری

کارفرمایان و سازمان‌های کارگری هر دو در خصوص قابلیت دسترسی و تقاضای کار و ترکیب مهارت نیروی کار، فرصت‌های کارآموزی، بهره‌وری، سطوح دستمزد، شرایط کاری، نهادینه سازی توافق جمعی، مذاکره جمعی حاکم بر تنظیم کار، مسائل بهداشت و سلامت و همچنین الگوهای مسیر شغلی مشاغل و حرفه‌های مختلف، به اطلاعات بازار کار نیازمند هستند. توسط کارفرمایان این اطلاعات را در جهت هدایت خط مشی کارگزینی، استراتژی‌های مذاکرات جمعی، زمانبندی و مقیاس سرمایه‌گذاری و همچنین سیاست‌های کارآموزی و بازآموزی مورد استفاده قرار می‌دهند. کارگران و سازمان‌های خاص کارگری نیازمند اطلاعاتی در خصوص تغییرات احتمالی بازارهای کار هستند تا بتوانند استراتژی‌های

مذاکرات جمعی خود را طراحی کنند.

دانشجویان و کارجویان

دانشجویان اطلاعات بازار کار را در جهت کسب درک مناسب شرایط فعلی و آتی نیازهای مهارتی بازارهای کار بکار می‌گیرند تا بتوانند تصمیمات آموزشی و کارآموزی مناسب را اتخاذ کنند. یکی از کارکردهای این نظام برای دانشجویان و کارجویان پیش‌بینی دقیق‌تر نیازهای مهارتی آینده است که در زیر به شرح آن می‌پردازیم:

شیوه اطلاع‌رسانی به فراگیران، کاریابی‌ها، کارفرمایان، ارایه‌کنندگان مهارت باید اصلاح شود. عرضه و تقاضای مهارت‌ها نیاز به تنظیم بیشتر دارد. اطلاعات بازار کار می‌تواند با ایجاد شفافیت در خصوص مهارت‌ها به جایابی شغلی و تعادل بازار کمک نماید. این علائم کمک‌کننده را باید به همه سهامداران، افراد، کارفرمایان و فراهم‌کنندگان آموزش شغلی و بعلاوه دولت و شرکت‌های دولتی ارایه کند. بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا، تصحیح روش‌های جمع‌آوری و تحلیل نظام اطلاع‌رسانی بازار کار (LMI) را آغاز کرده‌اند تا تلاش‌های کارفرمایان، شرکاء اجتماعی و سیاستگذاران برای ارتقا مهارت را بطور موثری هدایت کنند و از عدم توازن مهارت‌ها در بازار کار جلوگیری نمایند. نقش LMI ارزیابی نیازهای مهارتی و تعیین افق‌های آموزشی در بلندمدت می‌باشد. به این منظور LMI نیازهای آینده را نه فقط پیش‌بینی بلکه شکل می‌دهد. کشورهای عضو برای ایجاد LMI باید هماهنگ شوند. به منظور حرکت آزادانه نیروی کار در کشورهای عضو و گزارش‌گیری از تحرک نیروی کار، نیاز به ایجاد ابزارهایی برای ارزیابی بصورت مقطعی، بخشی و منطقه‌ای داریم. اطلاعات کیفی که نظام‌های LMI فراهم می‌کنند باید به آسانی در دسترس فراهم‌کنندگان آموزش شغلی و حرفه‌ای قرار گیرد. آنها باید اطلاعات کیفی بیشتری درباره ماهیت مهارت‌های مورد نیاز ارایه کنند تا مسئولان آموزش شغلی و

حرفه‌ای را در تصمیم‌گیری راهنمایی کنند. دسترسی ساده به این نظام هوشمند همه طرف‌های ذیربط را آگاه می‌سازد و منجر به ایجاد تغییر در تصمیم‌ها و انتخاب‌ها می‌شود. کشورهای عضو همچنین به مشوق‌های بیشتری برای افزایش یا کاهش مهارت‌ها در عرصه‌هایی که با کمبود و یا مازاد مهارت مواجه هستند نیاز دارند این مشوق‌ها می‌تواند در قالب انگیزه‌های مالی مانند تقبل هزینه دوره‌های آموزشی ارایه شود. جمع‌آوری اطلاعات نیاز به همکاری نزدیک کارفرمایان دارد. بازار کار هوشمند به ما امکان می‌دهد تغییرات آینده در محیط صنعتی را پیش‌بینی کنیم. بطور مثال شکاف مربوط به فن‌آوری یا سالمندی نیروی کار نیاز به تغییر را ایجاد می‌کند باقی‌ماندن در یک بخش یا ورود به عرصه‌های در حال ظهور می‌تواند کمبود در عرضه مهارت‌ها را از بین ببرد. به منظور پاسخ به نیازها لازم است هیات‌های سه جانبه ملی (انجمن‌های کارفرمایی، سرویس دهنده خدمات آموزشی و کاریابی‌ها) تشکیل گردد این نهادها بوسیله شرکا اجتماعی مدیریت می‌گردند و اغلب در همکاری نزدیک با دولت‌ها به عنوان مراکز تخصصی بازار کار قرار دارند در گذشته بخش بزرگی از فعالیت از طریق مرکز هدایت می‌شد و درگیر برنامه‌ریزی برای سطوح مختلف و تدارک انواع آموزش‌های شغلی اغلب با هدف انطباق عرضه و تقاضای مهارت‌ها بود. این نوع برنامه‌ریزی در سطح منطقه‌ای و ملی خیلی پیچیده و سخت است و مطلوب بودن آن مورد تردید است.

ایجاد نظام هوشمند به سیگنال‌های بازار پاسخ می‌دهد به مصرف‌کنندگان اطلاعات در اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه‌تر کمک می‌کند. کارکرد اولیه LMI کمک به عاملان مستقل (کارفرمایان، افراد و فراهم‌کنندگان انواع آموزش شغلی و سیاستگذاران) در خصوص سرمایه‌گذاری بر مهارت‌ها و انتخاب دوره شغلی می‌باشد هر چه اطلاعات آنها بیشتر باشد تصمیم‌گیری نیز بهتر خواهد بود. به شهروندان اجازه می‌دهد مهارت‌های مناسب را که مورد نیاز کارفرمایان می‌باشد کسب کنند و به کشورهای عضو کمک

می‌کند سیاست‌های استراتژیک و پاسخگو برای بهبود بازار کار اتخاذ کنند بجای اینکه تلاش برای برنامه‌ریزی بطور مرکزی برای انطباق عرضه و تقاضا نمایند. ارایه اطلاعات درست، تفسیر و تحلیل اطلاعات و امکان دسترسی به اطلاعات راه حل مشکل می‌باشد. شهروندان، کارفرمایان و سیاستگذاران می‌توانند از دسترسی باز به اطلاعات بازار کار بهره‌مند شوند. خصوصا جوانان در این شرایط منتفع می‌شوند زیرا تصمیمات آنان اغلب بر مبنای راهنمایی شغلی و حرفه‌ای و درک درست از واقعیت‌های بازار کار نمی‌باشد. راهنمایی شغلی در زندگی تعیین کننده است. مشاوره مبتنی بر اطلاعات LMI می‌تواند به بزرگسالان کمک کند انتخاب‌هایی داشته باشند که آنها را وارد عرصه‌های شغلی امیدوارکننده‌ای نماید. دسترسی به LMI باعث می‌شود کارفرمایان در توسعه منابع انسانی، فراهم کنندگان آموزش شغلی و حرفه‌ای در برنامه‌ریزی شغلی، دولت و دستگاه‌های دولتی در تعیین الویت و تنظیم سیاست از اطلاعات مورد نیاز بهره‌مند شوند.

کاهش شکاف مهارت‌ها

سنگ زیربنای موفقیت، به درک ارزش مهارت‌ها از سوی افراد، شرکت‌ها و دستگاه‌های دولتی وابسته است. بیشتر افراد و سازمان‌ها باید متقاعد شوند که موفقیت در آینده وابسته به ارتقا سطح مهارت‌هایشان است. اگر افراد و سازمان‌ها باور کنند که ارتقا مهارت‌ها امری ارزشمند است آن را در الویت قرار می‌دهند.

امروزه با وجود اینکه نرخ بیکاری رسمی و براساس تعاریف آماری موجود در ایران در حدود ۱۱ الی ۱۲ درصد است و همچنین تعداد فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها در رشته‌های مختلف فنی و مهندسی و پزشکی روز به روز افزایش می‌یابد، بازهم کارفرمایانی وجود دارند که برای یافتن فردی با مهارت مورد نظر با

مشکل مواجه می‌شوند و ادعا می‌کنند که افراد متخصص مورد نیاز آن‌ها کم است. در آن سو فارغ التحصیلانی را می‌بینیم که پیگیرانه به دنبال یافتن شغلی متناسب با رشته تحصیلی خود هستند اما پس از مدتی اکثراً از اوضاع نامساعد بازار کار گله‌مند می‌شوند. همچنین طبق اظهار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی هم اکنون ۴۰ درصد از بیکاران کشور دانش آموخته دانشگاه هستند. بدین صورت است که میان دو مرحله تحصیل و اشتغال شکاف به وجود می‌آید و شکاف بین این دو مرحله، بسیاری را به این باور رسانده که مدارس و دانشگاه‌ها در تامین نیازهای محیط کار ناتوانند. در حقیقت شکاف مهارت‌ها عدم تطابق مهارت‌های مورد نیاز بازار کار با توانایی فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی است. برخی راهکارهای کاهش شکاف مهارت‌ها شامل موارد زیر است:

نزدیک کردن جهان کار و آموزش شغلی به یکدیگر

نزدیکی دنیای کار و آموزش شغلی به معنای منعطف‌تر کردن آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای و افزایش فضا برای خلاقیت و تقویت ارتباط بین کارفرمایان و ارایه کنندگان مهارت‌ها می‌باشد. آموزش شغلی و حرفه‌ای می‌تواند موثر و خلاق باشد. برای اینکه نهادهای آموزشی به سمت تعامل با دنیای حرفه و کار حرکت کنند نیاز به محیط‌های قانونی، مشوق‌ها و مکانیسم‌های حمایتی منسجم‌تر می‌باشد تا مدارس، آموزش عالی و نهادهای آموزشی بتوانند با شرایط در حال تغییر کنار بیایند. بدین منظور موارد زیر می‌توانند مورد توجه قرار گیرند:

- افزایش ارتباط دانشگاه و مراکز آموزشی با صنعت و مشاغل مختلف و برعکس؛ در صورت برقراری این ارتباط صاحبان مشاغل اطلاعات و نیازهای خود را در اختیار دانشگاه‌ها گذاشته و جوانان مشغول به تحصیل نیز با نیازهای صاحبان مشاغل آشنا شده و هدفمند به تحصیل می‌پردازند.
- ایجاد شرایط کارآموزی صحیح دانشجویان مشغول به تحصیل در مشاغل مربوط به رشته تحصیلی

آنها

- ایجاد تعادل در تعداد ورود به مقاطع تحصیلی بالاتر در هر سال با توجه به تقاضای بازار کار؛ چرا که در صورت کمبود تعداد افراد وارد شده در هر مقطع تحصیلی با کمبود افراد متخصص (در صورت دارا بودن تخصص علاوه بر دانش تئوری) مواجه می‌شویم و برعکس.

- تناسب میان سرفصل‌های دروس رشته‌های مختلف با مباحث مورد نیاز در بازار کار

- آموزش تخصص‌های لازم برای افراد تحصیل کرده که شرایط احراز شغل را ندارند در زمینه رشته تحصیلی آن‌ها توسط صاحبان مشاغل یا دولت

همانطور که به وضوح از موارد ذکر شده مشخص است برای کاهش شکاف مهارت‌ها در همه جوامع به نوعی تغییر در سیاست‌های آموزشی توسط دولت و دانشگاه‌ها با همکاری صاحبان مشاغل و صنایع نیاز است. اما اینکه در ایران شکاف مهارت‌ها چه وضعیتی دارد نیازمند بررسی آمارهای موجود است که در ادامه به تعاریف مورد نیاز و سپس به تحلیل آن پرداخته می‌شود.

انتشار و دسترسی آسان و منعطف به اطلاعات بازار کار

هدف این نظام جامع کمک به افراد جویای کار و صاحبان مشاغل و سیاست‌گذاران است اما اطلاعات این سیستم باید به گونه‌ای باشد که استفاده کنندگان آن در دسترسی به این اطلاعات مشکلی نداشته باشند. با توجه به اینکه امروزه درصد بالایی از افراد جویای کار و سایر بهره‌مندان از اطلاعات، به سهولت از اینترنت استفاده می‌کنند، این ابزار برای انتشار اطلاعات بازار کار مناسب است اما می‌توان از ابزار دیگری مانند چاپ روزانه برخی اطلاعات در روزنامه‌ها به صورت آگهی و همچنین ارائه لینک سایت نظام جامع مورد بررسی در سایر سایت‌های دیگر و... استفاده کرد.

جلوگیری از اتلاف وقت جویندگان کار و صاحبان مشاغل

در روش‌های سنتی کاریابی شرکت یا سازمان خواهان نیروی کار از طریق درج آگهی در روزنامه و جستجو در میان افراد آشنا و از این قبیل اقدام می‌کردند و این امر موجب اتلاف وقت زیادی می‌شد.

ایجاد تعادل در بازار کار

اساساً بازار کار یک بازار جستجویی است و نوعاً بازاری است که عرضه کنندگان و تقاضاکنندگان آن همگن نمی‌باشند. علاوه بر این، گرایش‌های افراد جستجوگر شغل در بازار کار متفاوت است و بازار کار بازاری است که به دلیل انعطاف ناپذیری‌های موجود در آن به سادگی تسویه نمی‌شود. بنابراین فقدان شفافیت در نیروهای تشکل دهنده عرضه و تقاضای بازار کار مشکلاتی را در هماهنگی میان عرضه و تقاضای نیروی کار به وجود می‌آورد. کسب هرگونه اطلاعاتی در بازار کار هزینه بر می‌باشد و با توجه به هزینه بر بودن اطلاعات در بازار کار، ضرورت دارد تا نهاد مشخصی وظیفه مبادله کار را بر عهده گیرد. اصولاً دو روش برای برقراری ارتباط میان دو سمت عرضه و تقاضا وجود دارد، روش بازاریابی و روش مبتنی بر واسطه‌گری. در روش بازاریابی، مبادله اطلاعات بر اساس مکانیزم قیمت‌ها صورت می‌گیرد و نیروهای عرضه و تقاضا وظیفه مبادله اطلاعات را انجام می‌دهند. برای مثال خرید و فروش اوراق بهادار در بازار بورس نمونه‌ای از روش بازاریابی است. اما در روش واسطه‌گری مبادله به شکل مستقیم صورت نمی‌گیرد و واسطه‌ای برای برقراری ارتباط میان سمت عرضه و سمت تقاضا نقش ایفا می‌کند. نظام جامع اطلاعات بازار کار به عنوان واسطه عمل می‌کند و مجموعه خریداران نیروی کار (یعنی بنگاه‌ها و کارفرمایان) و فروشندگان نیروی کار (یعنی جویندگان کار) را به هم نزدیک می‌کند. به این ترتیب نظام جامع اطلاعات بازار کار از طریق ارائه اطلاعات و ویژگی‌های کامل دو طرف و همچنین تضمین معتبر بودن این اطلاعات از طریق پیوستن به سامانه‌های سازمان‌های ذیربط مانند ثبت احوال و

تأمین اجتماعی و...، باعث کاهش نا اطمینانی در دو طرف عرضه و تقاضا شده و بازار مازاد ایجاد می‌کنند. چون اگر به هر دلیلی تلاش جستجوگرانه کارمند و کارگر و کارفرما در راستای صحیحی نباشد، نا اطمینانی در بازار کار پیامدهای منفی ایجاد می‌کند. یکی از دلایل این موضوع ناهمگون بودن بازار کار است. اگر هزینه جستجو در بازار کار پایین باشد نیازی به مداخله دولت احساس نمی‌شود زیرا هرگونه مداخله‌ای ممکن است از طریق عدم کارایی در بخش دولتی منجر به کاهش رفاه اجتماعی شود. اما اگر در یک اقتصاد هزینه اطلاعات و هزینه مبادله به دلایل متعدد اقتصادی و اجتماعی بالا باشد، دولت می‌بایست وارد عمل شود و دسترسی به اطلاعات را راحت‌تر کرده و در نتیجه سطح امنیت اجتماعی را بالا برد.

تطابق کیفیت مشاغل

دلیل مهم دیگری که ضرورت مداخله دولت در بازار کار از طریق ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار ایجاد می‌کند این است که کیفیت مشاغل و فعل و انفعالات بازار کار یک کالای تجربی است و افراد باید شغل خود را در طول زمان تجربه نمایند، چنانچه شغل افراد متناسب با توقعات و انتظارات آن‌ها نباشد، مجبور به تغییر شغل خود می‌شوند. تغییر شغل فعالیتی مشکل، پیچیده، زمان‌بر و هزینه‌بر است و لازم است مراکزی ایجاد شود که ضمن تسلط بر پیچیدگی‌های بازار کار توانایی انجام چنین وظیفه خطیری را داشته باشند. انجام چنین خدماتی به شکل مطلوب مستلزم دانش و مهارت و تجربه کافی می‌باشد. بنابراین، با توجه به ویژگی‌های خاص بازار کار، نا اطمینانی کیفی مشاغل، کار به عنوان کالای تجربی، ناهمگون بودن نیروهای تشکیل دهنده بازار کار و هزینه بر بودن اطلاعات نقش این نظام جامع به خوبی قابل درک است.

کاهش مشکل بیکاری

مطالعات نشان می‌دهند که سیاست‌های فعال بازار کار از جمله جابجایی شغلی، توصیه شغلی، آموزشی و پرداخت یارانه‌های هزینه‌های دستمزد، تأثیر چندانی بر کاهش بیکاری نداشته‌اند و دلیل این امر نیز عدم آگاهی جویندگان از شرایط موجود است.

نظام جامع اطلاعات بازار کار در کشورهای منتخب

استرالیا

سیستم اطلاعاتی نیروی انسانی (LMIS):

پورتال نظام جامع اطلاعات بازار کار استرالیا توسط دپارتمان اشتغال و ارتباطات کاری (DEWR) اداره می‌شود. این دپارتمان بعد از ادغام دپارتمان آموزش، ورزش و جوانان و وزارت مشترک اشتغال و ارتباطات کاری (DEWR) تشکیل داده شد. جدای از تهیه اطلاعات مرتبط با بازار کار، وبسایت‌های دپارتمان آموزش، کارآفرینی و ارتباطات کاری، اطلاعات گسترده‌ای را در رابطه با تحصیل، تحصیلات تکمیلی، توسعه مهارت، آموزش بین‌المللی و کار و ارتباطات کاری منتشر می‌کنند. نظام جامع اطلاعات بازار کار توسط این دپارتمان به عنوان یک منبع اطلاعاتی آنلاین، برای ارائه اطلاعات به روز در مورد بازار کار به منظور آگاهی دادن به مردم از بازار کار محلی، توسعه یافت. همچنین سایت دپارتمان به طور جداگانه اطلاعات مربوط به خدمات از کارافتادگی را منتشر می‌کند.

با توجه به استاندارد صنعتی طبقه بندی استرالیا و نیوزیلند (AZNSIC) نیروی کار استرالیا در ۱۹ صنعت بزرگ مشغول به فعالیت هستند (۲۰۰۶). آمار و ارقام مربوط به هر صنعت شامل تعداد کارکنان، نرخ بیکاری، نرخ کارکنان بر اساس جنسیت، پراکندگی ساعات کار، پایه حقوق، پروژه‌های رشد کارکنان و پیر شدن نیروی کار است.

داده های منطقه ای خدمات اشتغال (ESA) در بین سالهای ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۲ تصویب شدند. این قرارداد اطلاعاتی را در مورد محدوده‌ها شامل تعداد افرادی که خدمات دریافت می‌کنند و تعداد افرادی که در

ارائه خدمات نقش دارند فراهم می‌کند. این اطلاعات هم چنین در مناطق ملی بازار نیروی انسانی و سطح ESA قابل دسترس است. همچنین هر سطح جغرافیایی شامل پروفایل‌های منطقه‌ای شامل کارکنان فعلی، نرخ این آمار برای هر منطقه و اطلاعات جویندگان کار از جمله میانگین سنی جویندگان کار و طول دوره بیکاری است.

داده‌های «ناحیه نیروی کار» (LFR)، اطلاعاتی را بر اساس مناطق مورد استفاده توسط تحقیق نیروی کاری که توسط دفتر آمار استرالیا (ABS) انجام می‌شود، فراهم می‌کند، شامل: نرخ بیکاری، میزان کار در صنایع مختلف و احراز مشاغل بر اساس پراکندگی جمعیت است. پروفایل هر منطقه نیز شمال نرخ بیکاری فعلی، نرخ کار و نرخ شرکت در مشاغل بر اساس ناحیه‌هاست. اطلاعات در سطح ملی، ایالتی و LFR در دسترس است.

اطلاعات در وبسایت در سطوح ملی، ایالتی و منطقه نیروی کار (LFR)، منطقه خدمات کاریابی و نواحی محلی آماری در دسترس هستند. دفتر آمار استرالیا (ABS) آژانس رسمی آمار استرالیاست. مأموریت این دفتر کمک و حمایت فکری در تصمیم‌گیری‌های کلان، تحقیقات و مباحثه‌های دولتی و انجمن‌ها می‌باشد که با کیفیت و دقت بالا بکار خود می‌پردازد. پارامترها شامل چارچوب‌های قانونی، ساختار سازمانی، شیوه‌های مدیریت کیفیت و برنامه‌ریزی آژانس آماری بر توان برنامه‌های آماری برای برآورده کردن نیاز کاربران تاثیر می‌گذارند و اثربخشی و کارایی آن را افزایش می‌دهند.

دفتر آمار استرالیا (ABS) هر پنج سال یکبار سرشماری نفوس و مسکن انجام می‌دهد و منبع رسمی آمار جمعیت، سکونت و جزییاتی از قبیل سن، جنس و سایر ویژگی‌های جمعیت شناسی است.

سرشماری نفوس مسکن:

- سرشماری نفوس و مسکن استرالیا منبع رسمی آمار شهروندان و ساکنین استرالیا است که جزییاتی را از قبیل سن، جنسیت و سایر ویژگی‌های جمعیت شناختی جمع‌آوری می‌کند.
- سرشماری نفوس و مسکن استرالیا کمک می‌کند به دقت شمارش تعداد افراد در استرالیا، ویژگی‌های کلیدی آن‌ها و محل سکونت آن‌ها.
- در طول سرشماری نفوس و مسکن استرالیا از افراد و صاحبین خانه‌ها خواسته می‌شود تا به سوالات مشخصی روی کاغذ یا به صورت آنلاین پاسخ دهند.

آمار نیروی کار:

- آمار و ارقامی از آمارگیری نیروی کار ماهانه در سراسر استرالیا جمع‌آوری می‌شود که جزء برنامه‌های دفتر آمار استرالیا (ABS) است.
- آمارگیری‌های مربوط به نیروی کار ماهانه اطلاعاتی را در مورد فعالیت‌های بازار کار ساکنین ۱۵ سال به بالای شهرنشین استرالیا فراهم می‌کند. آمارگیری نیروی کار برای تخمین‌های ابتدایی نرخ اشتغال و نرخ بیکاری استرالیا و سپس هر ایالت و قلمرو طراحی شده است.
- آمارگیری‌های مربوط به نیروی کار در روز یکشنبه بین پنجم تا یازدهم هر ماه به غیر از کریسمس و تعطیلات سال نو شروع می‌شود. این زمان در دسامبر بین سوم تا نهم ماه انجام می‌شود (چهار هفته بعد از تعیین شماره ماه نوامبر). پژوهش‌ها و آمارگیری‌های ماه ژانویه بین هفتم تا سیزدهم ماه آغاز می‌شود (پنج هفته بعد از تعیین شماره دسامبر).
- آمارگیری‌های مربوط به نیروی کار، آمارگیری نمونه‌ای از خانه‌های شخصی از جمله ویلایی و سویت (تقریباً ۲۹۰۰۰ تعداد) و خانه‌های غیرشخصی مانند هتل‌ها و مهمانسراهاست. آمارگیری

نیروی کار ابتدا برای تخمین آمارهای کلیدی نیروی کار برای کل استرالیا و سپس برای هر ایالت و منطقه طراحی شد.

اطلاعات به دست آمده در سیستم اطلاعات بازار کار استرالیا به سه کانال عمده تقسیم می‌شوند:

داده‌های ESA عمدتاً توسط سهامداران مثل واحدهای دولتی سیاست گذاری، قانون گذاری، موسسات تحقیقاتی انجمن‌های صنعتی و واسطه‌های مشورتی و آکادمیک درخواست می‌شوند. این داده‌ها شامل موارد زیر است:

- نرخ بیکاری (+15)
- جویندگان کار (+15)
- میانگین سنی جویندگان کار
- میانگین مدت بیکاری جویندگان کار
- سن کار (15-46)
- تعداد افرادی که به عنوان بومی شناسایی شده‌اند.
- نرخ اشتغال افراد بومی
- افرادی که خارج از کشور متولد شده‌اند.
- افراد متولد شده در کشورهای غیرانگلیسی زبان
- افراد شاغل
- نرخ اشتغال
- نرخ اشتغال برای افرادی که در کشورهای غیرانگلیسی زبان متولد شده‌اند.
- جمعیت مشتریان خدمات شغلی استرالیا (JSA): با هدف افزایش مشارکت در کار توسط

توسعه دادن مهارت‌ها و ایجاد شرایط کاری برای جویندگان کار است.

✓ سن جمعیت JSA

✓ گروه بندی سنی پانسیون‌های حمایت از افراد ناتوان گیرندگان خدمات JSA

✓ گروه بندی باتوجه به طول دوره بیکاری پانسیون‌های حمایت از افراد ناتوان

گیرندگان خدمات JSA

✓ گروه بندی سنی دریافت کنندگان حق اولاد JSA

✓ گروه بندی با توجه به طول دوره بیکاری دریافت کنندگان حق اولاد JSA

✓ گروه بندی افراد بالغ JSA با توجه به طول دوره بیکاری

• کارآفرینی توسط صنعت (سرشماری ABS ۲۰۰۶)

• کارآفرینی با آموزش حرفه (سرشماری ABS ۲۰۰۶)

• جمعیت شناسی با توجه به گروه‌های سنی (تخمین جمعیت ساکن ABS ژوئن ۲۰۰۹)

• داده‌های LFR به طور گسترده توسط جویندگان کار استفاده می‌شود. این اطلاعات شامل

موارد زیر است:

✓ جمعیت سنی نیروی کار

✓ نرخ اشتغال

✓ نرخ بیکاری

✓ نرخ مشارکت

✓ نرخ بیکاری نوجوانان تمام وقت

✓ نسبت نرخ بیکاری نوجوانان تمام وقت به جمعیت

✓ جمعیت به تفکیک گروه‌های سنی

✓ جمعیت به تفکیک وضع فعالیت نیروی کار

✓ طول مدت بیکاری

✓ کار با حرفه یا صنعت؛ بیکاری و نرخ مشارکت (ایالت، قلمرو و ملی)

✓ اشتغال به تفکیک فعالیت

✓ اشتغال به تفکیک شاغل

سایر منابع و انواع اطلاعات کسب و کارها شامل موارد زیر است:

- داده‌هایی که توسط کارآفرینان جویندگان کار و شرکت‌های صنعتی تهیه شده‌اند و همچنین از طریق:

✓ نیروی کار ABS: اطلاعات ماهانه نرخ افراد شاغل، نرخ بیکاری، تعداد افراد بیکار و نرخ مشارکت

✓ بازارهای نیروی انسانی منطقه‌ای استرالیا: گزارش‌های فصلی با آمارهای کسب و کار، بیکاری، نرخ بیکاری و نرخ مشارکت توسط نیروی کار منطقه‌ای ABS. این اطلاعات همچنین توسط دولت و فرمانداری‌ها تهیه می‌شود.

✓ اطلاعات مهارت‌ها: وبسایت، داده‌هایی جامع را در مورد نرخ اشتغال در صنایع مختلف فراهم می‌کند. همچنین اطلاعات و لینک‌هایی را در مورد بازار نیروی انسانی، دوره‌های کوتاه مدت مهارت‌ها، نرخ کار منطقه و آموزش و پرورش ارائه می‌دهد.

✓ اطلاعات بازار نیروی انسانی: این قسمت شامل لینک‌هایی به سایر سایت‌هایی است

که اطلاعات بازار نیروی انسانی استرالیا را در بر می گیرند.

✓ چارت‌ها و گزارش‌های صنعتی: این موارد پروفایل‌های کارهای صنعتی خاصی را

شامل می‌شود که اطلاعاتی از قبیل پروژه‌های رشد کارکنان، جنسیت و سهم

کارکنان در کار، کار با توجه به منطقه و حرفه، سن نیروی کار و ویژگی‌های

نیروی کار از قبیل درآمد و فایده‌های آموزشی را در بر می‌گیرد.

✓ اطلاعات منطقه‌ای: لینک‌هایی به LMIP (پورتال اطلاعات بازارکار) را که

اطلاعات منطقه‌ای کارکنان در آن جا ذخیره می‌شود فراهم می‌کند.

✓ چارت‌ها و گزارش‌های منطقه‌ای: گزارش‌های تحلیل کاری مناطق مختلف و

داده‌های سرشماری را فراهم می‌کند.

✓ کمبود مهارت: لینک‌هایی را برای نقصان مهارت در سایت قرار می‌دهد. هم چنین

کاربر را به Skills Australia لینک می‌کند که سایتی مستقل است که پیشنهاداتی

به وزارت آموزش استرالیا ارائه می‌دهد.

✓ آموزش و پرورش: این قسمت اطلاعاتی مفید را در رابطه با شغل‌ها، آموزش عالی،

مهارت‌ها و... ارائه می‌دهد.

• Skills Australia: واحدی مستقل است که پیشنهاداتی را به وزارت آموزش استرالیا در

رابطه با شغل‌ها، حرفه‌ها، مهارت‌ها و... ارائه می‌دهد.

• انجمن مهارت‌های صنعتی: یازده انجمن مهارت‌های صنعتی که پیشنهادات کاری خود را به

Skills Australia ارائه می‌دهد.

• چشم انداز مشاغل: پیکره‌ای از وب سایت است که داده‌هایی را در رابطه با ویژگی‌های

کاری و گرایش‌های حرفه‌ای فراهم می‌کند.

- مشاغل استرالیایی: گزارش مشاغل استرالیایی ۲۰۱۰ اطلاعات به روز شده‌ای را در مورد مشاغل موجود در استرالیا و راهنمای احراز آن‌ها منتشر می‌کند. این اطلاعات آمار را بر اساس محدوده و ایالت دسته‌بندی می‌کند تا کاربران بتوانند به راحتی نیازهای خود را تامین کنند.

تهیه داده‌هایی که مورد نیاز گردشگران، شهروندان و دولت توسط:

- دپارتمان مهاجرت و اقامت اطلاعاتی را در مورد روادید، مهاجرت و سکونت در استرالیا فراهم می‌کند.

دسترسی به نظام جامع اطلاعات بازار کار نیازی به نام کاربری و گذرواژه ندارد. داده‌های آماری در مورد کار، بیکاری، نرخ بیکاری و میزان مشارکت، حرفه و صنعت و... به صورت برخط در دسترس هستند. منابعی نظیر مشاغل که گزارش‌های مربوط به صنایع را تهیه می‌کنند به صورت برخط و رایگان در دسترس هستند. این گزارش‌ها سرتیترهای زیادی را شامل می‌شود از جمله:

- خدمات رستوران و استراحتگاه
- خدمات حمایتی و مدیریتی
- کشاورزی، جنگلبانی و ماهیگیری
- هنر و خدمات تفریحی
- ساخت و ساز
- برق، گاز و کمک‌های اجتماعی
- رسانه‌های اطلاع رسانی و ارتباطات

- کارخانه
- معدن
- سایر خدمات
- خدمات تکنیکی علمی و حرفه‌ای
- مدیریت عمومی و امنیت
- خدمات اجاره‌ای و کرایه‌ای
- خرده بازرگانی
- انتقال، پست و رفاه

سایت‌های جستجوی شغل که مربوط به دولت استرالیا هستند رایگان و بدون نیاز به ورود به نام کاربری و گذرواژه می‌باشند. این سایت‌ها این ویژگی‌های کلیدی را به صورت رایگان و بدون مالیات ارائه می‌دهند:

- نرخ‌هایی که در مورد مشاغل و احراز آن‌ها پیش‌بینی شده است و راهنمایی‌های لازم را انجام می‌دهد.
- آزمون تناسب شغلی که بکارجویان امکان شناسایی مهارت‌های خود را می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند متناسب با شخصیت، علایق و توانایی‌ها و شرایط خود بتواند شغل مناسب را انتخاب و احراز کند.
- تحقیق‌های مربوط به کمبود مهارت توسط دپارتمان آموزش، کارآفرینی و ارتباطات محل کار با استفاده از استاندارد صنعتی طبقه بندی استرالیا و نیوزیلند (ANZSCO) انجام می‌شود.

لیست لینک‌ها و منابع مورد نیاز:

- جستجوی شغل
- دپارتمان خدمات اقامتی و مهاجرت
- شاخص‌های اقتصادی
- گزارش‌های صنایع مربوط به مناطق، چارت‌های توسعه مهارت
- شاخص‌های کمبود مهارت بخش‌ها

نظارت و اثربخشی هزینه‌ها: نظام جامع اطلاعات بازار کار استرالیا تلاشی مشارکتی است برای درگیر کردن رسمی و غیر رسمی سازمان‌ها و نهادهای مختلف برای توسعه و به ثمر رساندن اهداف آن. ثمره این تلاش‌ها دیتابیس اطلاعاتی جامع و کارآمدی است که نیازهای شغلی را شناسایی و برطرف کند.

آنالیزورهای ماهر و خبره در حوزه بازار کار و نیروی انسانی:

در حال حاضر دپارتمان آموزش، کارآفرینی و ارتباطات کاری بالغ بر ۶۰۰۰ نیروی کار متخصص درون و خارج از استرالیا دارد که راهنمایی و آموزش‌های شغلی را از همان سنین کودکی به مردم آموزش می‌دهند.

مشاورین شغلی و محققان نیز می‌توانند به نوبه خود روی پورتال اطلاعات مورد نیاز را جستجو کنند.

بریتانیا

سیستم آنلاین اطلاعاتی نیروی انسانی ملی بریتانیا (NOMIS) در سال ۱۹۸۶ راه اندازی شد؛ این سامانه یک دیتابیس وب رسمی زیر نظر دولت بریتانیاست که توسط دانشگاه دورهام و از طرف دفتر آمار ملی بریتانیا (ONS) راه اندازی شد. NOMIS پروفایل‌های بازار کار را فراهم می‌کند. این اطلاعات در سطوح مختلف جغرافیایی در دسترس هستند. آمار مورد نظر با توجه به عرضه و تقاضای کار به عنوان سیستم

حساب ورزی بازار کار نمایش داده می شوند.

- تقاضای کار هر گونه (پتانسیل) درخواست کار توسط افراد شاغل یا فاقد شغل یا غیر فعال است.
- عرضه کار مشاغلی بلا تصدی هستند که توسط کارفرمایان عرضه می شوند.

NOMIS پروفایل های مربوط به بازار کار را به تفکیک مناطق جغرافیایی مختلف فراهم می کند. این طبقه بندی بر اساس استاندارد مشاغل ویرایش سال ۲۰۰۰، انجام شده است.^{۳۷}

پروفایل های بازار کار در NOMIS از مناسب ترین منابع آماری در دسترس در سطوح جغرافیایی مختلف استفاده می کنند. داده ها به طور مستقیم از دیتابیس NOMIS قابلیت دسترسی دارند. در ذیل هر تعریف و شرحی که نوشته شده و جداولی که استفاده شده منابع آن ذکر گردیده است.

منابع و داده های اطلاعاتی بازار کار توسط بازرسی ها و دفاتری بررسی می شوند از جمله:

- بررسی سالانه جمعیت (APS) براساس بررسی های منظم خانوادگی در بریتانیا
- داده های تقاضای شغل - بررسی سالانه کسب و کار (ABI) که در دسامبر هر سال توسط کارفرمایان انجام می شود.

• دفتر آمار ملی

- بررسی جویندگان کار برای بررسی میزان درآمد و ساعات کار آن ها و ثبت نام های VAT.

انواع اطلاعات تولید شده از قرار ذیل هستند. کاربران NOMIS در این دسته ها قرار می گیرند:

• دولت مرکزی

• حکام منطقه ای

^{۳۷} - اکنون طبقه بندی ویرایش ۲۰۱۰ مورد استفاده است.

- آژانس‌های تبلیغاتی
- تحقیقات علمی
- جویندگان کار
- کارفرمایان
- برنامه‌ریزان
- تحلیلگران بازار کار
- متخصصین آموزش

اطلاعات قابل دسترس در NOMIS این پارامترها و مناطق را تحت پوشش دارند:

- جمعیت ساکن
- کار و بیکاری
- رکود اقتصادی
- کارآفرینی
- شایستگی‌ها
- درآمدهای حاصل از اقامتگاه‌ها
- سودهای خارج از کار
- مشاغل (کل مشاغل/شغل‌های استخدامی)
- مراکز شغلی همراه با شغل‌های بلاتصدی
- کسب و کارهای ثبت شده در VAT

گزینه‌های تحلیلی برای کاربران NOMIS شامل این موارد است:

- سری‌های زمانی
- مقایسه با سایر مناطق
- دانلود اکسل
- جستجوی مجموعه داده‌ها

ثبت نام برای خدمات NOMIS اختیاری و رایگان است. تمامی داده‌ها و ویژگی‌های استاندارد سایت، به غیر از جزییات داده‌های ثبت کسب و کار و استخدامی قابل دسترس برای کاربرانی هستند که ثبت نام نکرده‌اند.

کاربرانی که ثبت نام می‌کنند به موارد زیر قادر خواهند بود:

- دریافت خبرنامه‌ها، و دریافت به روز داده‌ها
- دریافت هشدار به روز شدن پروفایل‌ها در رایانامه شخصی.
- جست و جوی پیشرفته و مزیت‌های کامل تر نسبت بکاربرانی که ثبت نام نکرده‌اند.
- ثبت درخواست کار برای BRES (بررسی اشتغال و ثبت نام کسب و کار). دستیابی به اختیارات مختلفی را در قبال پرداخت هزینه بکاربران ارائه می‌دهد.
- مدیریت حساب شخصی، تغییر گذرواژه، به روز کردن مشخصات شخص، مدیریت هشدار ایمیل، کتاب برای کلاس‌های آموزشی و ارسال درخواست برای BRES.
- پشتیبانی آنلاین.

آموزش‌های کلیدی NOMIS موارد زیر هستند:

ثبت نام سریع و آسان یک مرحله‌ای آنلاین در پورتال کاربران با ویژگی‌های مختلف

کاربران ثبت نامی این مزیت‌ها را دارند:

- خبر نامه
- هشدار به روز شدن پروفایل
- بررسی‌های پیشرفته
- بررسی کار و ثبت کسب و کار

ایالات متحده آمریکا

در مطالعه سیستم‌های اطلاعاتی بازار کار ایالات متحده آمریکا چهار مورد زیر بررسی شده‌اند:

- نیویورک
- کالیفرنیا
- فلوریدا
- اورگان

سیستم اطلاعات بازار کار نیویورک

خدمات اطلاعات بازار کار شهر نیویورک (NYCLMIS) تحلیل‌های بازار کار را در محدوده شهر نیویورک فراهم می‌کند که کمک بزرگی برای سایر سیستم‌های عمومی در این محدوده محسوب می‌شود. این سیستم در سال ۲۰۰۸ به عنوان رابط بین بورد هیئت مدیره سرمایه گذاری نیروی کار (WIB) در شهر نیویورک و دانشگاه مرکز تحقیقات شهری نیویورک (CUR) شکل گرفت. سیستم اطلاعاتی بازار کار شهر نیویورک با این اهداف پایه‌ریزی شد.

- توسعه کاربردی تحقیقات و ابزارهای اطلاعاتی که برای توسعه نیروی کار و سیاست گذاران این حوزه جهت بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی قابل استفاده باشد.
- پورتالی چند منظوره و قابل تفکیک برای داده‌های بازار کار شهر نیویورک.
- تلاش جهت افزایش آگاهی عمومی در خصوص مشاغل و مشکلات توسعه نیروی کار در نیویورک.

سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا

متولی سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا (LMI) دپارتمان توسعه استخدام (EDD) فرمانداری کالیفرنیا، یکی از بزرگترین دپارتمان‌های ایالتی در حوزه کار است که صدها مرکز خدماتی در ایالت دارد. برای بیش از ۷۰ سال، این دپارتمان درگیر در ایجاد ارتباط بین میلیون‌ها کارجو بوده است. وبسایت اصلی دپارتمان توسعه استخدام کالیفرنیا این لینک‌ها را در بر دارد:

- بانک رزومه و شغل آنلاین؛ CALJOBSSM؛ دارای هزاران موقعیت شغلی و افراد مایل به احراز آن‌ها.

- ابزارهای بازار کار طراحی شده برای کمک به اتخاذ تصمیم‌های آموزشی
- اطلاعاتی برای فایل بندی بیمه بیکاری، بیمه از کارافتادگی کمک به خانواده‌های نیازمند.
- فرم‌ها و اطلاعات صورتحساب‌های مالیاتی
- خدمات مختلف استخدام و آموزش

سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا اطلاعات جزئی را در مورد مناطق و شهرهای مختلف ایالت کالیفرنیا فراهم می‌کند. سیستم اطلاعات لینک‌های مفیدی را برای آمارهای سطح ملی و حتی سایر ایالت‌های آمریکا نیز فراهم می‌کند.

- برنامه QCEW که در سطوح ایالتی، منطقه‌ای، شهری و... فعالیت می‌کند.
- برنامه CES که در سطح ایالتی و مناطق آماری شهری منتخب فعالیت می‌کند.
- آمار بیکاری منطقه‌ای محلی که در سطوح ایالتی و مناطق آماری شهری، بخش‌ها و شهرهای بزرگ‌تر که جمعیت بیش از ۲۵۰۰۰ نفر دارند فعالیت می‌کند.
- برنامه OES که در سطح ایالتی و مناطق آماری شهری (MSA) منتخب فعالیت می‌کند.

:OLMIS

OLMIS سیستم اطلاعات بازار کار اورگان، داده‌های مربوطه را برای ۱۳ منطقه در ایالت شامل داده‌های اشتغال و بیکاری مناطق مختلف را فراهم می‌کند. سیستم اطلاعاتی بازار کار کالیفرنیا از منابع داده‌ای زیر استفاده می‌کند:

- دفتر آمار کار- آمارهای کنونی کاری (CES)
- آمارگیری فصلی کار و دستمزد
- دفتر آمار آمریکا

منابع داده‌هایی که گزارش می‌شوند برای این سیستم شامل دپارتمان توسعه کار کالیفرنیا، بخش اطلاعات بازار کار و دفتر آمار کار آمریکاست. بخش اطلاعاتی بازار کار دپارتمان توسعه کار (LMID) مرتباً داده‌های مربوط به بازار کار کالیفرنیا را جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و نشر می‌کند. این بازار کارها شامل بیش از یک میلیون کارفرما بیش از ۱۸ میلیون نیروی کار شهری است. بعلاوه برای داده‌های کار و بیکاری، دپارتمان توسعه کار داده‌های مربوط به بازار کار کالیفرنیا را مرتباً جمع‌آوری و تحلیل و منتشر می‌کند. بیشتر این داده‌ها در سطح ایالتی و منطقه‌ای قابل دسترس است. همچنین کمک‌های فنی زیادی برای نواحی جغرافیایی پایین‌تر مهیا می‌کند.

سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا نیازهای مختلف کاربران را تشخیص می‌دهد و اطلاعات طبقه‌بندی شده را برای استفاده مرکز مشتریان در پورتال خود منعکس می‌کند. از آن جایی که کاربران نیازهای متنوعی دارند لینک‌های مختلفی جهت منظورهای متفاوت آن‌ها تهیه و جاگذاری شده است.

کار/کارفرما: اطلاعات و داده‌های مشخصی بای کارفرمایان و صاحبان کسب و کار. لینک‌هایی برای دستمزدها، برنامه‌های کسب و کار، منابع کاری و... از جمله:

- داده‌های بیکاری برای کارفرمایان
- تشریح شغل
- داده‌هایی برای آمار نیروی انسانی
- اطلاعات کسب و کارها در قسمت "یافتن کارفرما"
- درخواست کد مخصوص هر صنعت
- لیست پرداخت‌های مالیاتی
- دستمزدهای حرفه‌ها در سطوح محلی
- لینک‌هایی برای کارگزینی از کارجویان خارجی
- لینک‌هایی برای ثبت‌ها، مجوزها و سایر اطلاعات
- منابع سرمایه‌گذاری
- روابط کارفرما-کارمند

توسعه دهندگان اقتصادی: اطلاعات و داده‌های ویژه‌ای برای توسعه دهندگان اقتصادی نظیر بازنگاری اقتصادی یک منطقه در یک صنعت و حرفه کنونی، امکانات رشد و... وجود دارد. این بخش لینک‌ها و منابع را مهیا می‌کند برای:

- خدمات سرمایه گذاری و اطلاعات مورد نیاز آنها
 - پروفایل های منطقه ای
 - داده های ماهانه نرخ بیکاری و کار در صنایع مختلف
 - دستمزدها به تفکیک مناطق
 - اقدامات مورد نیاز جهت مشاغل
 - الگوهای کارگزینی حرفه ها و صنایع
 - داده هایی به تفکیک اندازه، فعالیت و جزییات صنایع
 - داده هایی برای سایر ایالت ها
 - اطلاعات توسعه اقتصادی
- ✓ بازار نیروی انسانی و تحلیل اقتصادی سال ۲۰۰۹ در یک بازنگری از بازار کار کالیفرنیا پنج پرسش اساسی مربوط به اقتصاد کالیفرنیا را مشخص می کنند.
- ✓ محرک های استخدامی کسب و کار
 - ✓ شاخص های اقتصادی کالیفرنیا
 - ✓ خلاصه های آماری داده های کاری کالیفرنیا
 - ✓ پراکندگی جغرافیایی و ویژگی های کارگران قدیمی تر
 - ✓ لینک های مفید مختص کالیفرنیا و مختص ایالات متحده
- مربیان و مدرسین: اطلاعات و داده هایی برای مدرسین برای پاسخ به این سوال که: ماهیت مشاغل و نیازها شغلی چگونه هستند و چه نوع آموزش هایی برای احراز آنها مورد نیاز است؟ لینکها و منابع شامل:
- ✓ برنامه های آموزشی مورد استفاده برای بازبینی دستمزدها، خروجی کار و مهارت های منتخب شغل

✓ جستجو برای مشاغل بلا تصدی،

✓ دستمزدها به تناسب مناطق

✓ سرمایه گذاری در مناطق

✓ سرمایه گذاری در بخش ها

✓ اطلاعات مربوط به رشد اقتصادی

شرکای نیرو کار: شرکای کار اولین آموزش دهندگان مشاغل بکارکنان جدید هستند.

محققین: محقق و مشاورین به داده‌های مربوط به بیکاری، کارهای موجود و دستمزدها نیاز دارند.

✓ داده‌های ماهانه نرخ بیکاری و استخدام مشاغل

✓ داده‌های کتابخانه‌ای مربوطه

✓ داده‌هایی برای سایر ایالات

✓ اطلاعاتی برای محققین

✓ سایر لینک‌های مفید برای محققین

ستاد دپارتمان توسعه کارمندی (EDD)

✓ پروفایل مربوط به مشاغل و نیازهای شغلی دستمزد و...

✓ ساعات و شرایط کاری

✓ مجوزهای شغلی

✓ راهنمایان

✓ جست و جو برای کارفرمایان به لحاظ جغرافیا، صنعت، نام، حرفه و...

جویندگان کار: ویژگی‌های اطلاعات کاری در LMI برای جویندگان کار

- ✓ برای جویندگان کاری که قصد تغییر شغل دارند
- ✓ جست و جو برای کار
- ✓ ابزارهای جستجو برای راهنمای رزومه
- ✓ گام‌هایی برای بهترین اقدام جویندگان کار
- ✓ اطلاعات آموزشی از قبیل جزئیات ارائه دهندگان آموزشف لینک‌های آموزشی جانبی،
طبقه‌بندی‌های آموزشی و...

سیستم اطلاعات بازار کار فلوریدا نیز آمارهای بازار کار شامل داده‌های مختلفی از بازار کار، اقتصاد، جمعیت شناختی و.... است:

- ✓ کار و دستمزد
- ✓ نیروی کار
- ✓ شاخص‌های اقتصادی
- ✓ جمعیت، سن، نژاد، جنسیت، درآمد و اطلاعات تحصیلی
- ✓ داده‌هایی از LMS که توسط گزارش‌ها، انتشارات، سی دی‌ها، پوسترها و اینترنت تهیه شده‌اند

آمارهای بازار کار (LMS) محصولات و خدماتی را از قبیل موارد زیر به کاربران ارائه می‌دهد:

- ✓ داده‌های سرشماری، براساس آمارهای مرکز آمار فلوریدا در سطح ایالت
- ✓ سیستم‌ها، LMS دسترسی آسان را برای کاربران به سیستم‌های اینترنتی ایجاد کرده است
- ✓ نقشه‌های هوایی، LMS اطلاعات شغلی را در نقشه‌های جغرافیایی فراهم می‌کند
- ✓ پروژه‌های ویژه، LMS گزارش‌ها و جدول‌هایی آماده می‌کند که مشاغل را بر اساس نیازهای

کاربران تحلیل کرده است

✓ LMS مطالبی را در قالب‌های هاردکپی یا پی‌دی‌اف برای راهنمایی کاربران ارائه می‌دهد.

در OLMIS:

کارفرما

✓ یک لیست از مشاغل تهیه می‌کند

✓ با یک فرد خبره در زمینه بازار مشورت می‌کند

✓ در مورد میزان دستمزد مشاغل مورد نظر تحقیق می‌کند

✓ بازار کاری و اجزای آن را شکل می‌دهد

✓ یک توضیح شغل ارائه می‌کند

✓ افراد مورد نظر را برای آن مشاغل احراز می‌کند

مشاور

✓ به دانش آموزان و دانش جویان کمک می‌کند که متناسب با علایق و شخصیت خود

آموزش‌های لازم را فراگیرند

✓ طرح‌های درسی برای آموزش مشاغل ارائه می‌دهد

✓ اخبار آموزشی را مطالعه می‌کند و منابع آموزشی را تهیه می‌کند

✓ پوسترهای آموزشی را دانلود می‌کند

✓ لیست مشاغل را جست و جو می‌کند

جوینده کار

✓ اطلاعات شغلی و مهارتی را پیدا می کند

✓ یک ارائه دهنده آموزشی انتخاب می کند

✓ رزومه تهیه می کند

محقق/تحلیل کننده

✓ شغل ها و گرایش ها و صنایع را با هم مقایسه می کند

✓ اطلاعات شغلی را جست و جو می کند

✓ ویژگی های جمعیت شناختی و اطلاعات مربوط به صنعت را در منطقه پیدا می کند

نیروی کار حرفه ای

✓ به کارجویان کمک می کند تا مهارت های مورد نیاز آن شغل را در خود تقویت کند.

✓ برای دوره های مشخص یک نشریه یا سند درخواست می کند

✓ برای تحلیل نیروی کار و اقتصاددان محلی اطلاعات نیروی کار را پیدا می کند

اعضای رسانه های خبری:

✓ کمک به مشتری برای مهارت شغل یابی و کشف گزینه های جدید

✓ دیدن لیستی از تاریخ های داده های مطبوعاتی

✓ تماس با یک تحلیلگر یا اقتصاددان دپارتمان کاریابی

✓ جست و جو برای مقاله های صنعتی، وقایع اقتصادی

دانش آموزان

✓ پیدا کردن اطلاعات راجع به اورگون برای گزارش های مدرسه ای

✓ انتخاب رشته

✓ تحقیق حرفه‌ای

:NYCLMIS

نیروی کار و صنعت/ داده‌های کاری به صورت آنلاین در دسترس همگانی هستند و برای دسترسی به آن‌ها نیاز به حساب کاربری و گذرواژه نیست. وبسایت همچنین جزییات نیروی کاری را فراهم می‌کند که این اطلاعات برای کاربرانی که ثبت نام می‌کنند به همراه مشاوره و آموزش و معرفی میسر است. دسترسی به لینک‌های مختلف در NYCCLIMS نیازی به حساب کاربری ندارد و دسترسی به آن‌ها برای همه آزاد است. کاربران LMI کالیفرنیا به داده‌ها بدون نیاز به حساب کاربری دسترسی دارند و فقط برای دسترسی به داده‌های تحلیل یافته و خدمات و گزارش‌های ویژه باید ثبت نام کنند. نکات کلیدی در باره آموزش‌های مختلف سیستم اطلاعات بازار کار نیویورک عبارتند از:

دستیابی آسان سریع برای کاربران به گزارش‌ها از قبیل:

✓ مشاغل آینده

✓ وضعیت کاری در شهر نیویورک

✓ وضعیت کاری در گروه‌های صنعتی نیویورک

✓ حرفه‌های مورد تقاضا

✓ گزارش‌ها

این پورتال، شامل ابزارهای مفید مختلفی است از قبیل:

✓ نکات مهم برای رشد کسب و کار

✓ کلید واژه‌ها در تحلیل بازار نیروی انسانی

✓ نحوه یافتن و دانلود لیست‌های کسب و کار

FAQ ✓

✓ مراکز نیروی کار در شهر نیویورک

نکات کلیدی آموزشی از سیستم اطلاعات بازار کار کالیفرنیا بدین قرارند:

در لینک اطلاعات شغلی این داده‌ها و ویژگی‌ها برای جویندگان کار در دسترس است.

✓ برای جویندگان کاری که دنبال تغییر شغل هستند یا افراد بیکار، راهنمای کاری کالیفرنیا با

داده‌های محلی در دسترس هستند.

✓ جست و جوی شغل‌ها در مناطق محلی با لینک مربوطه

✓ گام‌هایی برای انتخاب بهترین گزینه برای جوینده ی کار

اطلاعات آموزشی از قبیل جزئیات فراهم کنندگان آموزش، مشاوران ماهر، محققین، دانشگاه‌ها، اساتید،

مدیران دولتی و روابط عمومی

✓ پروفایل محلی

✓ تحلیل‌ها و روندها

✓ جزئیات مربوط به اقتصاد منطقه

✓ لینک از «اقتصاددان پرس»

✓ نرخ‌های بیکاری کنونی

✓ اشتغال صنعتی

✓ شاخص‌های اقتصادی

داده‌های کتابخانه‌ای دریچه‌ای را برای ورود به جزییات بازار نیروی انسانی مورد نیاز کاربران از قبیل موارد زیر فراهم می‌کنند:

- ✓ داده‌های شخصی
- ✓ داده‌های جغرافیایی
- ✓ پروفایل‌های خلاصه داده‌ها
- ✓ داده‌ها و خدمات مشخص

سیستم اطلاعات بازار کار فلوریدا

آژانس نیروی کار فلوریدا از جمله آژانس‌های پیشرو در ارائه نوآوری‌های نیروی کار است که برنامه‌های متنوعی از جمله آموزش پایه نیروی کار دارد. مرکز آماری بازار کار در فلوریدا برای نوآوری در زمینه نیروی کار شرایطی آنلاین برای اطلاعات بازار کار در فلوریدا مهیا کرده است. هدف آمارهای بازار کار تهیه، تحلیل و ارائه زمانمند با روایی بالا در زمینه کار و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی است.

سیستم اطلاعاتی بازار کار اورگان

دپارتمان استخدام، سیستم اطلاعاتی بازار کار اورگان (OLMIS) را با این اهداف راه اندازی کرد:

- ارائه خدمات با کیفیت به همه مشتریان، جویندگان شغل، نیازمندان، صاحبان کسب و کار و قانونگذاران محلی، آژانس‌های ایالتی و فدرال و همکاران.
- ارائه اطلاعات بازار کار زمانمند و دقیق
- خدمت‌رسانی به کسب و کارها برای احراز مشاغل بلا تصدی به بهترین جویندگان کار که متناسب با آن شغل باشند.

- توسعه آموزش‌های اقتصادی به نیروی کار برای بهره‌وری بیشتر در تصمیم‌گیری هایشان.

سیستم اطلاعات بازار کار اورگان بر اساس جمع‌آوری منظم و دوره‌ای داده‌ها از منابع مختلف بازار کار است. آموزش‌های کلیدی از سیستم جامع اطلاعات مختلف اورگان این موارد هستند:

منوی اصلی اطلاعات را به خوبی دسته‌بندی کرده است و لینک‌های مختلفی را برای دسترسی سریع‌تر به موارد مورد نیاز لحاظ کرده است که از آن جمله‌اند:

- کسب و کار: عضویت اتحادیه‌ها در اورگان
- تخصص: رشد تخصص‌ها در سطح ایالت
- آموزش: نام نویسی در کالج‌های معتبر
- گرایش‌های صنعتی: بخش ارسال انرژی اورگان

جامائیکا

سیستم اطلاعات بازار کار جامائیکا که در سال ۲۰۰۲ تأسیس شد توسط واحد برنامه‌ریزی و نظارت وزارت کار و امنیت اجتماعی مدیریت می‌شود. این سیستم رویکرد هماهنگی و یکپارچه‌ای را جهت جمع‌آوری داده‌ها و استفاده آسان کاربران و تولید کنندگان ارائه می‌دهد. سیستم اطلاعات بازار کار جامائیکا سه مولفه اصلی دارد:

- اطلاعات بازار کار (LMI): اطلاعات عمومی در رابطه با بازار کار و اقتصاد گسترده‌تر، تعریف موارد، قوانین، داده‌های اقتصادی اجتماعی و... به همراه خلاصه‌های این داده‌ها.
- تبادل کار الکترونیک (ELE): هدف ELE تسهیل هماهنگی و ارتباط بین صاحبان کسب و کار و جویندگان کار است. جویندگان کار رزومه خود را پست می‌گذارند و صاحبان کار نیز

مشاغل خالی و ویژگی‌ها و نیازهای آن شغل را به اشتراک می‌گذارند.

- خدمات مرتبط: این مولفه اطلاعاتی را جهت حمایت از خدماتی نظیر مشاوره کار، منابع بودجه برای موارد آموزشی و کلاس‌های موسسات در اختیار قرار می‌دهد.
- سیستم اطلاعاتی بازار کار جامائیکا از کدگذاری استاندارد برای طبقه‌بندی بخش‌ها و صنایع تبعیت می‌کند. این سیستم داده‌ها را همراه با تحلیل‌های اقتصادی کلان در گستره‌های جغرافیایی مختلف کشور پوشش می‌دهد. این داده‌ها شامل تعریف‌ها، قوانین، پارامترهای اقتصادی اجتماعی و... نیز می‌شود. منابع داده‌ای و اطلاعاتی بازار کار شامل مطالعات و بررسی‌هایی که توسط ارگان‌های مختلف دولتی انجام شده است از قبیل:

- موسسه آمار جامائیکا که اطلاعات نیروی کار، وضعیت‌های شغلی، درآمد و... را مهیا می‌کند.
 - وزارت کار و امنیت اجتماعی
 - سازمان برنامه جامائیکا که شاخص‌های جمعیت، نیروی کار، آموزش و تربیت و سلامت را آماده می‌کند.
 - وزارت آموزش
- خروجی داده‌های تولیدی توسط این سیستم به صورت متن، جدول، گراف، نمودار و عدد می‌باشد. این سیستم بکاربران این امکان را می‌دهد که از داده‌ها استفاده کند و با تحلیل آن‌ها گزارش دلخواه خود را تهیه کند.

- شاخص‌های بازار کار، داده‌های اقتصادی، جمعیت، کارکنان، حقوق و ارتباطات صنعتی
- سطوح اشتغالی
- بیکاری

- سطوح آموزش و کارکنان

- برنامه‌های آینده

- صنایع در حال رشد

سیستم جامع اطلاعات بازار کار جامائیکا منابع اطلاعاتی را فراهم می‌کند که غیر از تسهیلات جستجوی

شغل این موارد را نیز در بر می‌گیرد:

- سرمایه‌گذاران محلی و خارجی که به دنبال اطلاعاتی در مورد مهارت‌های موجود و سایر موارد

مرتبط با بازار کار محلی هستند.

- کارفرمایان

- نهادهای کارگری

- برنامه‌ریزان و سیاستگذاران

- خوداشتغالی

- دانش آموزان و دانشجویان

- راهنمایی و مشاورین شغلی

آموزش‌های کلیدی در سیستم جامائیکا بدین قرارند:

- شاخص‌های به روز شده بازار کار از جمله آماره‌های اقتصادی، تامین وجه، جمعیت سنی، نیروی

کار، پراکندگی جغرافیای، اشتغال، بیکاری، آموزش، پرداخت‌های دستمزد و روابط صنعتی

- پیش‌بینی برای پارامترهایی از قبیل تامین وجه، آماره‌های اقتصادی، مجوزهای کاری

- اطلاعات اقتصادی

- آموزش و پرورش

- ویژگی‌های تداخلی برای کارفرمایان و جویندگان کار
- اطلاعات به روز شده قوانین و مقررات کار

کانادا

دفاتر خدماتی کانادا و مرکز توسعه مهارت‌ها و منابع انسانی کانادا (HRSDC) و دولت کانادا، اطلاعات بازار کار را فراهم کرده و پورتال اطلاعاتی بازار کار را به روز می‌کنند. این سیستم بکاربران اطلاعات شغلی مختلف از قبیل آموزش‌های مورد نیاز، میزان دستمزد، شرایط و وظایف و... را ارائه می‌دهد. خدمات اطلاعاتی بازار کار جزئیات اطلاعات مربوط به بازار کار را در سطوح محلی و منطقه‌ای فراهم و آنالیز می‌کند و این اطلاعات به راحتی در دسترس عموم مردم و جویندگان کار قرار می‌گیرد. اطلاعات بازار کار بر اساس طبقه‌بندی استاندارد زیر تهیه می‌شود:

- سیستم طبقه‌بندی صنایع آمریکای شمالی
- طبقه‌بندی ملی مشاغل برای کلاس بندی مشاغل مختلف و تعیین دستمزدها و وظایف آن‌ها انجام می‌شود

اطلاعات بازار کار برای استان‌ها و قلمروهای مختلف کانادا و همچنین در سطوح محلی و منطقه‌ای در دسترس است. بررسی‌ها، مطالعات و پروژه‌ها توسط دفاتر منابع انسانی و توسعه مهارت‌های کانادا انجام می‌گیرد.

- بررسی نیروی کار براساس ساکنین
- بررسی پرداخت دستمزد بر اساس ساعات کار

این سیستم انواع مختلفی از اطلاعات مرتبط با بازار نیروی انسانی از قبیل این موارد را تهیه می‌کند:

- پروفایل شغلی
- پروفایل های صنعتی
- تشریح شغل
- شغل و مهارت های مورد نیاز آن
- اشتغال زایی
- دستمزد و مزایا
- کارفرمایان بالقوه
- محل های آموزش
- درباره بازار نیروی انسانی

هیچ گونه نام کاربری و گذرواژه ای برای دسترسی به وبسایت و دانلود داده ها، گزارش ها و اطلاعات آن نیاز نیست. موارد ذیل آموزش های کلیدی در سیستم اطلاعات بازار کار کانادا هستند

- ویژگی نیوفلش که براساس رخدادهای محیطی اطلاعات و پیش بینی های بازار کار را به روز می کند و آن ها را ارائه می دهد.
- اطلاعات بر اساس نیاز کاربران به راحتی قابل دسترس هستند که شامل سه بخش اصلی شغل، صنعت و اقتصاد هستند.

اروپا

EURES یک پورتال شغلی هست که اطلاعات مشاغل را در ۳۱ کشور اروپایی که خدمات متنوعی را حتی خارج از مرزهای اروپا به کاربران ارائه می دهد. این پورتال در سال ۱۹۹۳ راه اندازی شد که

اطلاعات کاری را بین کاربران و نهادهای درگیر در مسائل اشتغال در میان اعضای منطقه اقتصادی اروپا (EEA) به علاوه نروژ، ایسلند و لیختن اشتاین ارائه می‌دهد. سیستم اطلاعات بازار کار اروپا دارای یک شبکه‌ی انسانی بیش از ۸۵۰ مشاور است که هر روز به جویندگان کار خدمات مشاوره‌ای ارائه می‌دهند. در پورتال اینترنتی اروپا هیچ گونه اطلاعات کدگذاری در دسترس نبود. سیستم اطلاعات بازار کار اروپا، اطلاعات بازار کار ۳۱ کشور اروپایی را فراهم می‌کند. این سیستم یک نقش کاملاً مهم در مسائل بین‌المللی نیز ایفا می‌کند. بیش از ۶۰۰ هزار نفر که در یکی کشورهای اتحادیه اروپا زندگی می‌کنند اما در کشوری دیگر از این اتحادیه کار می‌کنند باید با سیستم‌های مقرراتی کاری آشنا باشند و خود را با آن‌ها تطبیق دهند چرا که ممکن است موانع متعددی در رفت و آمد آنها تداخل ایجاد کند.

خدمات اشتغال عمومی (PES) اتحادیه اروپا خدماتی را در قالب ۵۰۰۰ دفتر و بیش از ۱۰۰ هزار کارمند خود ارائه می‌دهد. در حالی که هر یک از این PESها ساختارهای مختلفی در کشورهای دیگر دارند اما همه اطلاعات اساسی یکسان را تهیه و ارائه می‌دهند. اطلاعات مرتبط با بازار کار LMI در اروپا برای کاربران در قالب این اқشار در دسترس است:

جویندگان کار

- جویندگان کار با پورتال سیستم اطلاعات بازار کار اروپا به اطلاعات مرتبط کارکنان آن حرفه دسترسی خواهند داشت و همچنین می‌توانند مشاوره‌های مفیدی را به پشتوانه بیش از ۸۰۰ مشاور در این سیستم دریافت کنند.
- با عضویت رایگان در MY EURES، جویندگان کار می‌توانند پروفایل شخصی خود را درست کنند و برای احراز مشاغل به راحتی اقدام کنند.
- با دستیابی به قسمت «زندگی و کار» در این پورتال، جویندگان کار قادر خواهند بود به اطلاعات

کار و زندگی در سایر کشورهای عضو EEA دست پیدا کنند.

- با کلیک بر روی قسمت «تماس با یک مشاور» می‌توانند بطور مستقیم و آنلاین خدمات مشاوره‌ای در حوزه اشتغال را کسب کنند.

کارفرمایان

- مباحثه در قسمت «زندگی و کار»
- بررسی رزومه‌ها و انتخاب بهترین کاندیداها برای احراز مشاغل
- آشنایی با چگونگی ارائه شغل در قسمت «تبلیغ شغل»
- آگاهی از قوانین سایر کشورها
- آگاهی از اتفاقات محیطی

بولتن متحرک مشاغل اروپا به وسیله خدمات شغلی عمومی ملی در کشورهای عضو در پی یافتن افراد مناسب برای احراز مشاغل بلاتصدی است. نظارت بر مشاغل بلاتصدی به دنبال ردگیری اتفاقات محیطی است که ممکن است مسائل شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. دستیابی به اطلاعات در وبسایت رایگان است و نیازی به عضویت و حساب کاربری نیست. اما برای ارائه شغل و تبلیغ آن نیاز به عضویت و داشتن حساب کاربری است.

۶-۷- موارد کلیدی آموزش LMI در اروپا به قرار ذیل می‌باشند:

- منوی اصلی دارای لینک‌های جامع طبقه‌بندی شده مفید
- عضویت و دریافت حساب کاربری و ایجاد تقویم شخصی
- اطلاعات زندگی و کار در سایر کشورهای اروپایی

سنگاپور

وزارت نیروی انسانی سنگاپور در صدد ایجاد فضای رقابتی و شرایط کار سالم برای کارکنان برای داشتن یک جامعه یکپارچه و داشتن یک آینده اقتصادی امن برای تمام مردم سنگاپور می‌باشد. بنابراین برای رسیدن به این هدف وزارت نیروی انسانی (MOM)³⁸ به طور مرتب داده‌های مربوط به منابع انسانی و توسعه سنگاپور را ارائه می‌دهد. همچنین گزارش‌های مختلف را برای مخاطبان گوناگون خود منتشر می‌کند. این وزارتخانه مسئولیت ارائه اطلاعات بازار کار سنگاپور را بر عهده دارد. آمارهای بازار کار ارائه شده توسط دپارتمان آمار و تحقیقات نیروی انسانی و مطابق با رهنمودهای سازمان کار بین‌الملل انجام می‌گیرد. استانداردهای آماری و طبقه‌بندی‌ها براساس طبقه‌بندی ۲۰۱۰ صنایع سنگاپور هستند. بررسی‌های انجام شده توسط دولت سنگاپور پارامترهای مرتبط با بازار کار سنگاپور را در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی منتشر می‌کند. بررسی‌های کلیدی این سطوح را در بر می‌گیرند:

- بررسی نیروی کار
- بررسی مدیریتی و مدیریت دانش
- داده‌های مبتنی بر تعداد کارکنان
- داده‌های مربوط به افراد خارجی که در سنگاپور کار می‌کنند
- بررسی افراد خوداشتغال

هر کدام از موارد بالا دارای تعریف‌های مربوط به خود هستند. بررسی‌ها و مطالعات زمانی مختلفی وجود دارند که توسط دولت سنگاپور به منظور تهیه و ارائه داده‌های اطلاعاتی بازار کار این کشور انجام می‌گیرند.

³⁸ Ministry of Manpower

- بررسی نیروی کار
- بررسی عمومی ساکنین که آخرین بار در سال ۲۰۰۵ انجام گرفت و سرشماری جمعیت که آخرین بار در سال ۲۰۰۰ انجام گرفت که توسط دپارتمان آمار دولت سنگاپور صورت گرفته‌اند.

پورتال بازار کار، اطلاعات و داده‌های مربوط به بازار کار را بکاربران مختلف ارائه می‌دهد:

کارفرما و رفاه کارمند

- آشنایی با وظایف و حق و حقوق به عنوان کارمند و کارفرما
- مشکلات و مسائل کاری (ترک کار، پرداخت، پانسیون)
- اشتغال عادلانه
- هماهنگی کار و زندگی

مهارت‌های تمرینی کار، آموزش و توسعه نیروی انسانی

- به روز کردن مهارت‌ها تاثیر به سزایی در افزایش بهره‌وری خواهد داشت
 - به دست آوردن قابلیت‌های جدید و مزیت‌های رقابتی
 - تداوم آموزش و پرورش و به روز کردن مهارت‌ها
 - تولید
 - مهارت‌های مورد نیاز
- دفترچه راهنمای آژانس‌های کار
- گزارش وقایع

- شکایت برای صدمات در طول کار
 - ثبت محل کار و وسایل
 - آمارهای کلیدی نیروی انسانی که در پورتال در دسترس هستند شامل نرخ کار، نرخ بیکاری، حقوق و دستمزد، ساعات کاری، مشاغل بلاتصدی و...
- آموزش‌های کلیدی سیستم اطلاعات بازار کار سنگاپور به قرار زیرند:
- دسترسی آسان و سریع کاربران به داده‌ها و اطلاعات بر اساس نیاز
 - راهبری آسان در لینک‌های مختلف

جمع بندی مطالعات تطبیقی

هیچ نسخه واحدی برای سیستم‌های اطلاعاتی بازار کار بهینه وجود ندارد و بسته به شرایط مختلف در کشورهای گوناگون می‌توان سیستم‌های جداگانه‌ای را متصور نمود که هر کدام به نوبه خود مزیت‌های قابل توجهی دارند. اگرچه در کلاس جهانی باید استانداردهای خاصی را رعایت کنیم تا مطابقت و انطباق تعاریف و داده‌ها بیشتر گردد. لذا موارد زیر در اغلب نظام‌های جامع اطلاعات بازار کار مشترک است:

مالکیت دولتی

- نقش فعال دولت در توسعه و یکپارچگی اطلاعات بازار کار
 - اطمینان از هماهنگی و همکاری بهینه بین وزارت خانه‌ها، سازمان‌ها و بخش‌های خصوصی
- استفاده برای همه کاربران

- منابع داده‌ها و اطلاعات، جستجوی شغل و ویژگی‌های دیگر

- در دسترس بودن اطلاعات، داده‌ها، منابع و لینک‌ها براساس نیازهای مختلف کاربران گوناگون
- استفاده از مشاوران، بازنشستگان و متخصصان به عنوان اعضای سیستم یکپارچه

ویژگی‌های کاربرپسند

- ویژگی‌های جستجوی موثر از قبیل کتابخانه، راهنما، لینک
- لیست کامل منابع از قبیل مشاوران بازار کار، مراکز شغلی و رابطان
- قسمت پیشرفته جهت اقدامات سفارشی کاربر
- گزارش پیش‌بینی کلی در مورد پارامترهای بازار کار از قبیل مسائل اقتصادی، دستمزد و شرایط

کاری

- نقشه راه سالانه رشد شغلی برای یک صنعت در طول یک سال در سطوح منطقه‌ای
- فراهم کردن امکان دسترسی به داده‌ها در سطوح مختلف، محلی، منطقه‌ای و ملی
- تقابل سیستم و کاربران، سوال و جواب آنلاین و مباحثه و راهنمایی

مدیریت داده‌ها به صورت کارا

- اندازه‌گیری واحدهای مناسب، شاخصه‌های مطالعاتی
- طبقه‌بندی‌های استاندارد داده‌های شغلی، صنایع و... برای سهولت دسترسی به آن‌ها و در نتیجه

توسعه و مقایسه و روابط بین کاری

- منابع قابل اعتماد داده‌ها
- برنامه به روز رسانی اطلاعات در سایت
- لینک‌ها و میانبرها

دسترسی

- توسعه استراتژی انتشار اطلاعات برای اطمینان از در دسترس عموم بودن سیستم اطلاعات بازار کار. برای مثال دغدغه دسترسی افرادی که در خانه اینترنت ندارند.

- کتابخانه‌ها، مراکز، انجمن‌ها و نهادهای مختلف برای آشناسازی مردم با ویژگی‌های این سیستم

یکپارچگی منطقه‌ای

از سیستم اطلاعاتی بازار کار زمانی به صورت یکپارچه و منظم استفاده می‌شود که اطلاعات آن گستردگی جغرافیایی قابل قبول و تفکیک شده‌ای را در بر گیرد. داده‌های مربوط به مهاجرین نیز از اقداماتی است که سیستم با توسل به آن در رسیدن به اهدافش موفقیت بیشتری کسب می‌کند. به هر حال باید تلاش شود که سیستم یک هدف واحد را دنبال کند. در این سیستم اطلاعاتی نه تنها برای بازار نیروی انسانی بلکه در جهت تصمیم‌گیری‌های کلان دولتی نیز می‌تواند مثمر ثمر باشد و کمک شایانی به سیاستگذاران کند.

مدل پیشنهادی نظام جامع اطلاعات بازار کار

بر اساس بررسی‌های انجام گرفته، مدل ذیل برای نظام جامع اطلاعات بازار کار پیشنهاد می‌گردد. در این مدل قسمت‌های مختلفی که برای استقرار یک سیستم جامع لازم است، لحاظ شده است. بخش‌های این مدل شامل موارد زیر است:

رکورد اطلاعاتی متقاضیان کار:

این رکورد شامل تمام اطلاعاتی است که لازم است از متقاضیان کار در سیستم ثبت شود. هر یک از این رکوردها مخصوص به فرد مشخصی است که خود شامل فیلدهای مختلفی است؛ هر یک از این فیلدها اطلاعات مشخصی را درباره متقاضی در خود ثبت می‌کند که در بخش‌های قبل به این فیلدها اشاره شد.

منابع اطلاعاتی پایگاه داده‌ها:

اطلاعات این سیستم از منابع مختلفی قابل دسترسی می‌باشد از جمله: اداره ثبت اسناد، ثبت احوال، اداره مالیات، سازمان تامین اجتماعی و... که در مدل ارائه شده به آنها پرداخته می‌شود.

پایگاه داده‌ها:

اطلاعات پس از جمع‌آوری و ثبت در رکوردها، وارد پایگاه یکپارچه داده‌ها می‌شوند.

برنامه‌های کاربردی پایگاه داده‌ها:

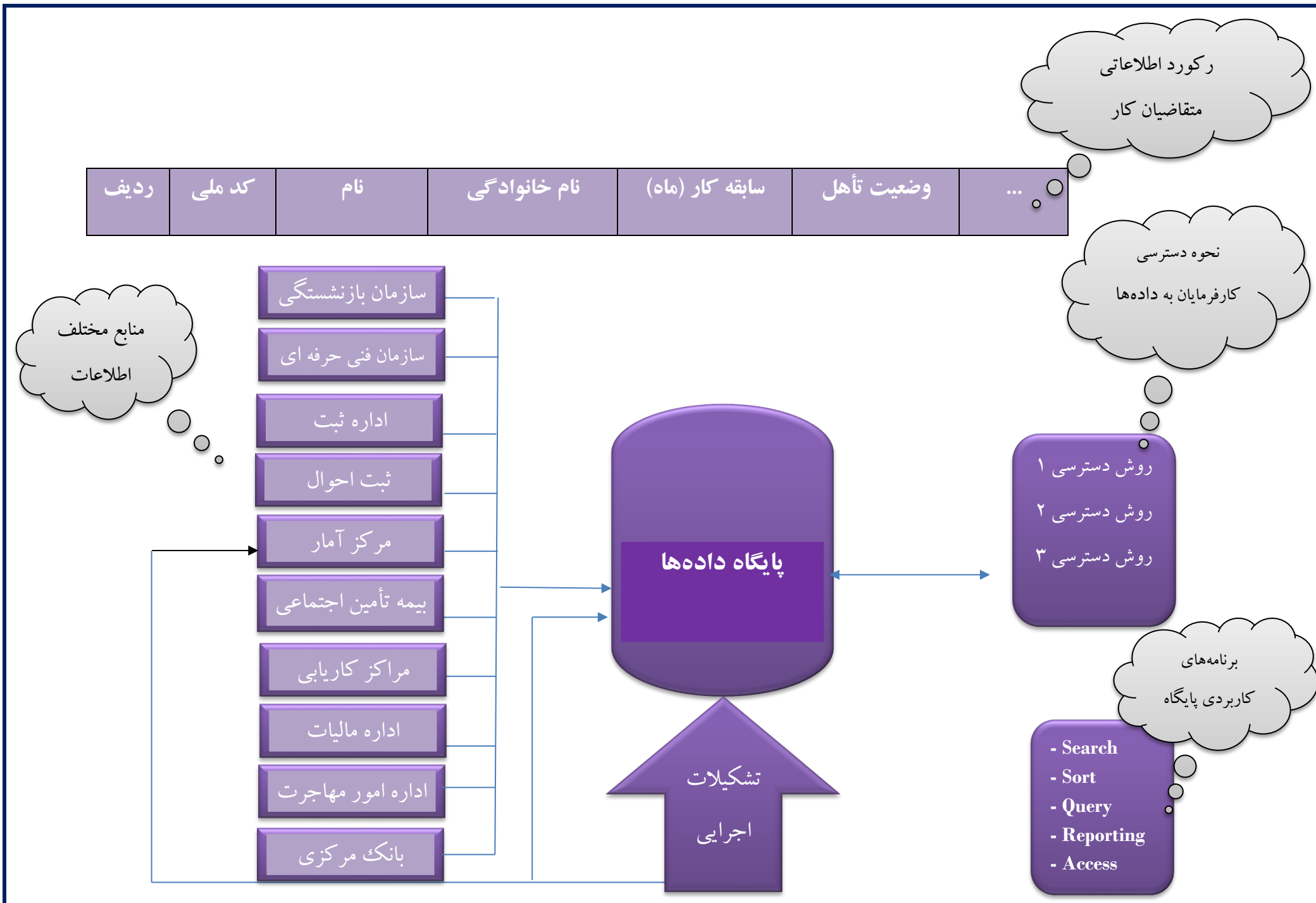
پایگاه داده‌ها شامل حجم وسیعی از داده‌ها می‌باشد. برای دسترسی و پردازش داده‌هایی با این حجم، نرم افزارهایی کاربردی که امکاناتی نظیر امکان جستجو، مرتب‌سازی، گزارش دهی و... که در قسمت برنامه‌های کاربردی پایگاه داده‌ها به آنها اشاره خواهد شد را فراهم می‌آورند.

دسترسی کارفرمایان:

کارفرمایان از جمله کسانی هستند که به داده‌هایی که در پایگاه داده‌ها وجود دارد، نیاز دارند؛ برای دسترسی کارفرمایان به این اطلاعات، راه‌های مختلفی پیشنهاد شده که در ادامه مطالب به آن پرداخته می‌شود.

تشکیلات اجرایی:

هر سیستمی برای فعالیت نیاز به تشکیلات اجرایی داشته و باید رئوس کلی و سازمانی آن مشخص باشد. در این مدل به تشکیلات اجرایی نیز می‌پردازیم. کلیات موارد فوق بصورت شماتیک در نمودار ذیل نشان داده شده است.



ردیف	کد ملی	نام	نام خانوادگی	سابقه کار (ماه)	وضعیت تأهل	...
------	--------	-----	--------------	-----------------	------------	-----

رکورد اطلاعاتی
متقاضیان کار

منابع مختلف
اطلاعات

- سازمان بازنشستگی
- سازمان فنی حرفه ای
- اداره ثبت
- ثبت احوال
- مرکز آمار
- بیمه تأمین اجتماعی
- مراکز کاریابی
- اداره مالیات
- اداره امور مهاجرت
- بانک مرکزی

پایگاه داده‌ها

تشکیلات
اجرایی

نحوه دسترسی
کارفرمایان به داده‌ها

- روش دسترسی ۱
- روش دسترسی ۲
- روش دسترسی ۳

برنامه‌های
کاربردی پایگاه

- Search
- Sort
- Query
- Reporting
- Access

منابع اطلاعاتی پایگاه داده‌ها

براساس مدل ارائه شده، داده‌ها از منابع اطلاعاتی مختلفی قابل دسترسی هستند. این موارد می‌تواند از هر کدام از سازمان‌ها یا موسسات زیر باشند:

- ❖ سازمان ثبت احوال
- ❖ سازمان ثبت اسناد و املاک کشور
- ❖ سازمان تامین اجتماعی
- ❖ سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها
- ❖ سازمان امور مالیاتی
- ❖ مرکز آمار ایران
- ❖ موسسات کاریابی
- ❖ ورود اطلاعات توسط کارجویان
- ❖ اطلاعات بنگاه‌های اقتصادی
- ❖ سازمان بازنشستگی کشور – شاغلین دولتی
- ❖ سازمان آموزش فنی حرفه ای (پایگاه مربوط به مهارت کارجویان)
- ❖ سازمان امور مهاجرت و اتباع خارجی
- ❖ پایگاه داده مشتریان در بانک مرکزی

این سازمان‌ها یا افراد و بنگاه‌ها از طریق پرسشنامه‌ها و سامانه‌های خود داده‌های متفاوتی را از سطح جامعه جمع‌آوری می‌کنند که می‌توان در طراحی سامانه جمع‌آوری داده‌های سیستم LIMS و همچنین دسترسی

به اطلاعات تکمیلی مورد نیاز از آنها بهره جست.

سازمان ثبت احوال

سازمان ثبت احوال کشور به دلیل در اختیار داشتن اسناد هویت و تابعیت فردی و آمارهای حیاتی یکی از ارکان مهم پایگاه داده‌های در ارتباط با اشخاص حقیقی تلقی می‌شود. ارائه خدمات عمومی به آحاد مردم و اطلاعات ویژه سجلی از ویژگی‌های اختصاصی و انحصاری این سازمان است.

پس از تصویب قانون الزام اختصاص شماره ملی در سال ۱۳۷۶ وظیفه اختصاص شماره ملی و کدپستی به عهده سازمان ثبت احوال گذاشته شد. به علاوه سازمان‌ها و دستگاه‌های خدماتی دولتی نیز ملزم گردیدند تا علاوه بر بکارگیری شماره ملی و کدپستی در عملیات روزانه، پایگاه‌های اطلاعاتی خود را به نحوی ساماندهی نمایند که هر فرد با شماره ملی و کدپستی که برگرفته از هویت فرد و محل سکونت وی می‌باشد، در کلیه سیستم‌های اختصاصی مربوطه شناخته شود. این سازمان وظایف بسیاری بر عهده دارد، از جمله: ایجاد پایگاه اطلاعات جمعیتی و صدور کارت شناسایی ملی و همچنین جمع‌آوری و تهیه آمار انسانی سراسر کشور و انتشار آن.

این سازمان برای انجام وظایف فوق اطلاعات وسیعی را از طرق مختلفی جمع‌آوری می‌کند. یکی از مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری این اطلاعات، ثبت اطلاعات حیاتی افراد است که توسط آنها اطلاعات زیادی از اقشار مختلف جمع‌آوری و ثبت می‌گردد. این اطلاعات می‌تواند به عنوان یکی از منابع اصلی پایگاه اطلاعاتی مورد استفاده قرار گیرد. برخی از داده‌هایی که از طریق فرم‌ها و پرسشنامه‌های در سامانه‌های این سازمان ثبت می‌شود، در جدول ذیل آورده شده است:

اطلاعات ثبت شده در سامانه ثبت نام کارت ملی	
نام	محل سکونت
نام خانوادگی	شماره شناسنامه
تاریخ تولد	محل صدور شناسنامه
محل تولد	کد ملی
دین	شماره تماس
اطلاعات پدر (نام، شماره ملی، شماره شناسنامه)	اطلاعات مادر (نام، شماره ملی، شماره شناسنامه)

اطلاعات قابل استخراج از شناسه (کد ملی):

اولین وظیفه کارت ملی شناسایی اطلاعات شناسنامه‌ای فرد است. به این منظور ابتدا در زمان ثبت نام، اطلاعات صاحب کارت متصل به شناسه ملی وی می‌شود. این اطلاعات، اقلام هویتی مثل نام، نام خانوادگی، تاریخ و محل تولد و مواردی از این قبیل را شامل می‌شود. به این ترتیب هر کجا که نیاز به اطلاعات هویتی صاحب کارت باشد، وی می‌تواند از طریق شماره ملی خود به صورت دیجیتالی شناسایی شود. شناسه ملی با توجه به وجه منحصر به فرد و جایگاه آن می‌تواند به عنوان یکی از فیلدهای اطلاعاتی اصلی در تشکیل پایگاه داده نظام جامع اطلاعات بازار کار مورد استفاده قرار گیرد.

مشکلات پایگاه داده‌های شناسه ملی در ارتباط با شناسه‌ها و شناسنامه‌های جعلی و فاقد اعتبار است که

سازمان ثبت احوال سالهاست که رفع این مشکلات را در دستور کار خود قرار داده است. این نقیصه با توجه به کاربرد نظام جامع اطلاعات بازار کار مانع تلقی نمی‌شود.

سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که مأموریت اصلی آن پوشش کارگران مزد و حقوق‌بگیر و صاحبان حرف و مشاغل آزاد است. جمعیت تحت پوشش این سازمان، حدود ۱۲ میلیون نفر بیمه شده و بیش از ۲ میلیون نفر مستمری‌بگیر است که با در نظر گرفتن افراد خانواده بیمه‌شدگان، جمعیت تحت پوشش این سازمان برای به بیش از ۳۷ میلیون نفر می‌رسد.

سازمان تأمین اجتماعی دارای وظایف عمده در بخش‌های مختلف می‌باشد که برای اجرای وظایف خود نیازمند اطلاعات شغلی وسیعی در رابطه با اقشار شاغل و بازنشسته از جمله شاغلان و کارفرمایان می‌باشد. حرکت این سازمان به سمت استفاده از پایگاه‌های داده و محاسبات مکانیزه زمینه استفاده از اطلاعات شغلی افراد و بنگاه‌ها را فراهم می‌آورد. پایگاه داده این سازمان زمینه اولیه بسیار خوبی را برای حصول داده‌های مورد نیاز و سنجش صحت اطلاعات فراهم می‌نماید. برای استفاده کاراتر از این پایگاه باید موارد ابهام و مشکلات درونی فرآیندهای مربوط به آن را رفع نمود. ولی با همین شرایط نیز این اطلاعات قابلیت استفاده برای سیستم جامع اطلاعات بازار کار را دارد.

اطلاعات این پایگاه داده از طریق شماره بیمه افراد مختلف و ربط دادن آن با شناسه ملی فرد حقیقی و حقوقی قابل درج در و استفاده در سیستم جامع اطلاعات بازار کار را دارد.

اطلاعات ثبت شده توسط سامانه سازمان تامین اجتماعی

مشخصات کارگاه محل اشتغال	اطلاعات تکمیلی	مشخصات هویتی اصلی/تبعی:
شماره کارگاه/پیمان	تحصیلات	نام و نام خانوادگی
نام کارگاه/پیمان	رشته تحصیلی	نام پدر
نام کارگاه	نشانی محل سکونت	شماره شناسنامه/گذرنامه
نشانی کارگاه	تلفن تماس	شماره ملی
تلفن محل کار	نشانی پست الکترونیک	محل صدور شناسنامه
شغل بیمه شده	شماره حساب بانکی	محل تولد

سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها

سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها با ماهیت شرکت دولتی و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری و تمام سرمایه آن متعلق به دولت است. دولت برای اینکه بتواند توزیع یارانه‌ها را بین مردم هدفمند کند، برخی از مقدمات مانند جمع‌آوری و پردازش اطلاعات ضروری از قبیل تعداد و وضعیت خانوارهای کشور، برآورد میزان بر خورداری خانوارهای مختلف شهری و روستایی، شناسایی و دسته‌بندی خانوارها براساس میزان محقق بودن آنها به بر خورداری از یارانه‌هایی که پرداخت می‌شود، اطلاعاتی را جمع‌آوری نموده است که تمام اعضای جامعه را در بر بگیرد. این اطلاعات از آن جهت ارزشمند است که تمام اقشار جامعه را حتی در دور افتاده‌ترین مناطق کشور شامل می‌شود و می‌تواند به عنوان یک منبع اطلاعاتی

مفید در پایگاه داده‌ها مورد استفاده قرار گیرد. برای پرداخت یارانه اطلاعات شخصی افراد در این پایگاه به اطلاعات بانکی آنان نیز متصل شده است.

اطلاعاتی که از طریق فرم ثبت اطلاعات اقتصادی جمع‌آوری شده است، در قالب جدول ذیل آورده شده است. این اطلاعات برای تمام افراد خانوار که تحت سرپرستی یک شخص واحد (سرپرست خانوار) می‌باشد، ثبت شده و از طریق کد ملی و کد پیگیری سرپرست خانوار در سامانه هدفمندسازی یارانه‌ها قابل دسترسی می‌باشد.

اطلاعات اقتصادی خانوار در سامانه هدفمندسازی یارانه‌ها برای تمام افراد خانوار			
نام و نام خانوادگی	کد ملی	سال تولد	وضعیت تحصیلی
وضعیت فعالیت	عنوان شغل اصلی	کد طبقه شغلی	درآمد شغل اصلی
درآمد سایر منابع	مشخصات واحد مسکونی (در صورت تملیک)	متراژ واحد مسکونی	ارزش ریالی واحد مسکونی
ارزش تقریبی سایر املاک	ارزش تقریبی خودروها	وضعیت بیمه	مبلغ کل وام پرداختی موجود
مبلغ اقساط وام (در صورت وجود)	نحوه تصرف محل سکونت فعلی	نام نام خانوادگی مالک (در صورت اجاره)	کد ملی مالک
مبلغ اجاره ماهیانه	مبلغ ودیعه	پوشش نهاد حمایتی (در صورت وجود)	آدرس دقیق و کد پستی

سازمان ثبت اسناد و املاک کشور

سازمان ثبت اسناد و املاک کشور یک سازمان دولتی و زیر مجموعه قوه قضائیه است. رئیس این سازمان از سوی رئیس قوه قضائیه تعیین می‌شود و معاون قوه قضائیه به حساب می‌آید. این سازمان وظیفه ثبت معاملات، شرکت‌ها، املاک و دارائی‌های شخصی اتباع ایران را به عهده دارد. دفاتر ازدواج و طلاق، دفاتر اسناد رسمی و نیز دفاتر مشاورین خودرو و مشاورین املاک در شهرهای مختلف ایران تحت نظارت سازمان ثبت اسناد کار می‌کنند.

این سازمان از طریق سامانه‌های مختلف و سیستم‌های اطلاعاتی مختلف داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز خود را جمع‌آوری می‌کند:

- سامانه شناسه ملی اشخاص حقوقی کشور
- سامانه تاسیس و ثبت تغییرات شرکت‌ها
- سامانه عضویت سازمان روزنامه رسمی

برخی از اطلاعاتی که از طریق سامانه‌های این سازمان جمع‌آوری می‌شود در ادامه آورده شده است:

- اطلاعات ثبت شده در سامانه شناسه ملی اشخاص حقوقی کشور:

اطلاعات ثبت شده در سامانه شناسه ملی اشخاص حقوقی کشور	
واحد ثبتی	شناسه ملی
شماره ثبت	نام شخصیت (حقوقی)
سازمان ثبت کننده	نوع شخصیت (حقوقی)
محل اقامت	اداره کل

▪ اطلاعات ثبت شده در سامانه تاسیس و ثبت تغییرات شرکت ها:

اطلاعات ثبت شده در سامانه تاسیس و ثبت تغییرات شرکت ها (اطلاعات متقاضی)			
استان	واحد ثبتی	شماره ملی	نام و نام خانوادگی
نوع شخصیت حقوقی	تابعیت	شماره تماس	سمت

▪ انتشارات روزنامه رسمی:

روزنامه رسمی از سازمان‌های وابسته به قوه قضائیه و زیر مجموعه سازمان ثبت شرکت‌ها می‌باشد که به صورت شرکت سهامی اداره می‌شود. وظیفه اصلی این شرکت، چاپ و انتشار کلیه قوانین و مصوبات مجلس شورای اسلامی، مصوبات مجمع تشخیص مصلحت نظام، آیین نامه‌ها و مصوبات هیئت دولت، آراء وحدت رویه دیوان عالی کشور و دیوان اداری، چاپ و نشر برخی آگهی‌های قانونی- قضایی، همچون آگهی‌های مربوط به تاسیس و ثبت شرکت‌ها و علائم تجاری و ... از وظایف روزنامه رسمی کشور می‌باشد.

این سازمان نیز می‌تواند پایگاه خوبی برای نظام جامع اطلاعات بازار کار باشد زیرا اطلاعات این سازمان از افراد و فعالیت‌های آنها در زمینه‌های مختلف شغلی مستند به اطلاعات حقوقی اشخاص است. در جدول ذیل اطلاعات ثبت شده در فرم عضویت این سازمان نشان داده شده است که در صورت نیاز با وارد نمودن داده‌های اولیه می‌توان به اطلاعات مفیدی که در این سازمان در رابطه با وضعیت آنان وجود دارد، دست یافت.

اطلاعات ثبت شده در سامانه عضویت سازمان روزنامه رسمی			
نام و نام خانوادگی	نوع کاربر	تلفن تماس	آدرس
جنسیت	نام شرکت / اداره	ایمیل	کد پستی

سازمان امور مالیاتی کشور

سازمان امور مالیاتی کشور زیرمجموعه وزارت امور اقتصادی و دارایی می‌باشد. از جمله وظایف این سازمان اصلاح و دگرگونی نظام مالیاتی و مکانیزه نمودن سیستم مالیاتی کشور و اجرای مالیات بر ارزش افزوده می‌باشد.

این سازمان نیز از طریق سامانه‌های خود اطلاعات مفیدی را در رابطه با افراد جامعه در بر دارد. در ذیل برخی از این اطلاعات که در قالب فرم و پرسشنامه‌های مختلف در سامانه این سازمان می‌شود، آورده شده است:

اطلاعات موجود در سامانه ثبت نام کد اقتصادی

اطلاعات موجود در سامانه ثبت نام کد اقتصادی			
اطلاعات هویتی			
شماره شناسنامه	کد ملی	نام شرکت مودی / واحد صنفی	نوع مودی
شماره پروانه کسب	شماره ثبت	نوع مالکیت	نوع اتحادیه صنفی
شماره پیگیری	نام تجاری	پروانه آغاز فعالیت	تاریخ ثبت
شماره تماس	مشمول (بند ...)	مودی اصلی / مدیر عامل / رئیس دستگاه	استان / شهر
اطلاعات مودی اصلی / مدیر عامل / رئیس دستگاه			
نام پدر	نام خانوادگی	نام	نوع شخصیت
درصد سهم	تاریخ تولد	جنسیت	شماره ملی
سمت	تبعه کشور	کشور محل تولد	وضعیت ثبت احوال
پست الکترونک	تلفن	کد پستی	آدرس
فعالیت اصلی			
حوزه فعالیت		درصد	شرح فعالیت

اطلاعات ثبت شده از طریق پرسشنامه درخواست گواهینامه الکترونیکی:

پرسشنامه درخواست گواهینامه الکترونیکی			
مشخصات فردی			
شماره ملی	تاریخ تولد	نام پدر	نام و نام خانوادگی
کد پستی	تلفن تماس	آدرس	جنسیت
مشخصات سازمان / شرکت			
آدرس سازمان / شرکت	نوع مالکیت	سمت سازمانی	نام ثبتی سازمان / شرکت
وب سایت	تلفن / نمابر	نوع شرکت سازمان / شرکت	شناسه ملی سازمان / شرکت

اطلاعات جمع آوری شده از طریق فرم ثبت نام نظام مالیات بر ارزش افزوده:

اطلاعات ثبت شده از طریق فرم ثبت نام نظام مالیات بر ارزش افزوده		
شماره کارت بازرگانی	نوع مالکیت	آدرس
تاریخ صدور کارت بازرگانی	نوع شخص حقوقی	شماره اقتصادی جدید مودی
نام و نام خانوادگی دارندگان کارت بازرگانی	شماره ثبت	نام شخص حقوقی

اطلاعات ثبت شده از طریق فرم ثبت نام نظام مالیات بر ارزش افزوده				
نام مدیر عامل		تاریخ ثبت		آدرس مرکز فعالیت
تابعیت		محل ثبت		کد پستی
نام تجاری		شماره مجوز		تلفن تماس
کد اقتصادی قدیم		مرجع صدور مجوز		نشانی پست و پایگاه الکترونیک
مشخصات کارخانه ها / شعب / فروشگاه ها:				
نوع واحد	آدرس	کد پستی	مدیر مسئول	تلفن تماس
مشخصات اعضای هیأت مدیره:				
نام	نام خانوادگی	شماره ملی	سمت	درصد سهم سهم
فعالیت های جاری بترتیب اولویت				
شرح فعالیت		کد فعالیت		
اطلاعات مربوط به حوزه مالیات بر درآمد مودی:				
نام اداره کل امور مالیاتی	شماره واحد مالیاتی	شماره پرونده		
اطلاعات مربوط به کالاها و خدمات معاف				
ارزش ریالی عرضه کالا و خدمات معاف				
مبنای ثبت نام (وارد کننده / صادر کننده / فعال اقتصادی)				
اطلاعات مربوط به نحوه نگهداری عملیات مالی مودیان				

جایگاه مرکز آمار ایران در تشکیلات کلان دولت جمهوری اسلامی ایران، در قالب مؤسسه دولتی و وابسته به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تعریف شده است. علاوه بر آن، مرکز آمار ایران دارای جایگاه قانونی دیگری نیز با عنوان دبیرخانه شورای عالی آمار (بالا‌ترین مرجع سیاست‌گذاری در زمینه آماری کشور) به منظور ایجاد هماهنگی و هدایت نظام آماری کشور می‌باشد. با معرفی مرکز آمار ایران به عنوان مرجع تهیه، اعلام و انتشار آمارهای کشور در سال ۱۳۹۰، ساختار تشکیلاتی این مرکز با هدف انجام مأموریت‌های نوین مورد بازنگری و تصویب قرار گرفت.

مرکز ملی آمار یکی از جامع‌ترین سیستم‌های اطلاعاتی موجود است که در رابطه با مبحث اشتغال و وضعیت نیروی کار اطلاعات بسیاری را از طریق پرسشنامه‌های خود از سطح جامعه جمع‌آوری می‌کند. متغیرهایی که در طرح آمارگیری نیروی کار به دست آمده است شامل موارد زیر است:

مولفه‌های بررسی وضعیت نیروی کار با استفاده از پرسشنامه‌های مرکز آمار		
مشخصات فردی		
نام	نام خانوادگی	جنسیت
شماره تماس		
مشخصات شغل		
عنوان دقیق شغل	محصول عمده محل کار (کالا/خدمت)	ساعات کار
وظیفه اصلی در شغل	ویژگی‌های محل کار	نام محل کار
تعداد کارکنان محل	وضعیت اشتغال:	فعالیت اصلی محل کار

مولفه‌های بررسی وضعیت نیروی کار با استفاده از پرسشنامه‌های مرکز آمار		
کار	(کارگر/ کارفرما / روزمزد / فصلی و ...)	
غیبت از کار		
مدت زمان غیبت	دلیل غیبت	احتمال برگشت به کار پس از غیبت
آمادگی برای شغل جدید		
آمادگی / عدم آمادگی برای شغل جدید تا پایان هفته	دلایل آماده نبودن (در صورت عدم آمادگی)	
وضعیت بیمه		
نام سازمان بیمه کننده	نوع بیمه	زمان استفاده از بیمه بیکاری (در صورت استفاده)
مدت زمان اشتغال		
مدت زمان اشتغال در کار فعلی	مدت زمان اشتغال در مجموع	مدت زمان اشتغال در هفته
دلیل کمتر بودن ساعات اشتغال (در هفته) از حد مجاز (۴۴ ساعت)	دلیل بیشتر بودن ساعات اشتغال (در هفته) از حد مجاز (۴۴ ساعت)	
شغل دوم		
تمایل یا عدم تمایل به شغل دوم	دلیل تمایل به شغل دوم	زمان جستجو برای یافتن شغل دوم (چند هفته قبل؟)

مولفه های بررسی وضعیت نیروی کار با استفاده از پرسشنامه های مرکز آمار		
مشخصات شغل دوم	نوع شغل دوم (فعالیت در شغل فعلی یا سایر مشاغل)	طریقه جستجو برای یافتن شغل دوم
افزایش ساعات کاری		
علت تمایل به افزایش تعداد ساعات کار در هفته	تمایل یا عدم تمایل به افزایش ساعات کار در هفته	
جستجوی کار		
وضعیت اشتغال در حین زمان جستجو	شیوه های جستجو	
وضعیت اشتغال در قبل از زمان جستجو	مدت زمان جستجو	
تجربه کار قبلی		
علت اصلی ترک شغل	زمان ترک خدمت از کار قبلی	
وظیفه اصلی در شغل	عنوان دقیق شغل	
ویژگی های شغل دلخواه		
بخش فعالیت: (کشاورزی / صنعت / خدمات)	شرایط زمانی	وضعیت شغلی: (خود اشتغالی / حقوق بگیری)

نمونه‌ای دیگر از اطلاعاتی که از طریق پرسشنامه‌های مرکز ملی آمار جمع‌آوری می‌شود، اطلاعاتی است که در رابطه با کارگاه‌های صنعتی می‌باشد، برخی از آنها داده‌های مفیدی را در ارتباط با نظام جامع اطلاعات بازار کار دربردارند. جدول ذیل نمونه‌ای از اطلاعاتی که از طریق پرسشنامه‌های مرکز آمار جمع‌آوری شده می‌شود را نشان می‌دهد:

نمونه‌ای از اطلاعاتی جمع‌آوری شده از کارگاه‌ها توسط اداره آمار		
مشخصات کارگاه		
وضعیت فعالیت: فعال صنعتی / غیر فعال صنعتی / تعطیل	وضعیت حقوقی کارگاه: فردی و غیر رسمی / دولتی / تعاونی / رسمی	
نحوه مدیریت کارگاه: خصوصی / عمومی	نام سازمان صادرکننده مجوز فعالیت	وضع مالکیت: تعاونی / خصوصی / عمومی
وضعیت شاغلان کارگاه: متوسط تعداد شاغلان و پرداختی‌های کارگاه بابت جبران خدمات آنها		
تولیدی	غیر تولیدی	جبران خدمات
کارگران ساده کارگران ماهر مهندسين	شاغلان اداری مالی و دفتر مرکزی و.	مزد و حقوق سالانه سایر پرداختی‌های سالانه

در ارتباط با اطلاعات مرکز آمار ایران باید به این موضوع توجه داشت که طبق ماده ۷ قانون تأسیس مرکز آمار ایران مصوب ۱۳۵۳/۱۰/۳ «آمار و اطلاعاتی که ضمن آمارگیری‌های مختلف از افراد و مؤسسات جمع‌آوری می‌شود محرمانه خواهد بود و جز در تهیه آمارهای کلی و عمومی نباید مورد استفاده قرار گیرد. استفاده و مطالبه و استناد به اطلاعات جمع‌آوری شده از افراد و مؤسسات به هیچوجه در مراجع قضائی و اداری و مالیاتی و نظایر آن مجاز نخواهد بود.»

این محدودیت قانونی عملاً اجازه نمی‌دهد که مدل ارائه شده در این طرح از اطلاعات اشخاص برای مقاصد خود استفاده نماید. (البته در ارتباط با مولفه های سیاست گذاری، این اطلاعات کاملاً مورد استفاده می باشد). برای حل این موضوع باید راهکار قانونی مهیا شود. در این مقطع فقط می‌توان از پایگاه‌های داده مرکز آمار برای راستی آزمایی و تطبیق اطلاعات استفاده نمود.

مراکز کاریابی

موسسه‌های کاریابی به صورت منسجم و گسترده و به شیوه جدید و امروزی از سال ۱۳۷۹ آغاز به کار کردند. هم‌اکنون بیش از ۷۰۰ موسسه در ایران مشغول به فعالیت هستند که مجوز فعالیت آنها زیر نظر اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان‌ها است. روال کار موسسه‌های کاریابی این است که فرصت‌های شغلی را به روش‌های مختلف مانند تلفن، وب‌سایت، مراجعه حضوری یا کانال‌های دیگر در اختیار می‌گیرند و از سوی دیگر از کارجویانی که حضوری مراجعه می‌کنند با مدارک و رزومه ارائه می‌دهند، ثبت‌نام کرده و کارجو و کارفرما را به یکدیگر معرفی می‌کنند. این موسسات که اطلاعات بسیاری را از کارجویان و کارفرمایان را نگهداری می‌نمایند، هم به کارجویان و کارفرمایان داخل کشور خدمات ارائه می‌دهند و هم برای تامین نیرو برای خارج از کشور فعالیت می‌کنند.

دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی غیر دولتی داخلی

به کاریابی‌هایی اطلاق می‌شود که با اخذ مجوز از اداره کل کار و امور اجتماعی استانها برابر مقررات مندرج در آیین نامه در زمینه شناخت بازار کار داخلی، ثبت نام از متقاضیان کار، کسب فرصت‌های شغلی، مشاوره و راهنمایی شغلی جویندگان کار به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و بکارگماری کارجویان در بخشهای اقتصادی فعالیت نمایند.

دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی غیر دولتی خارجی

به کاریابی‌هایی اطلاق می‌شود که با اخذ مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی در زمینه شناخت بازار کار خارجی، ثبت نام از متقاضیان کار جهت بکارگماری در بازار خارجی، مشاوره شغلی و حرفه‌ای به متقاضیان کار در خارج از کشور، معرفی جویندگان کار به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و کسب فرصت‌های شغلی مناسب بمنظور اعزام نیروی کار به خارج فعالیت می‌نمایند.

در جدول ذیل، برخی از اطلاعاتی که از طریق یکی از موسسات کاریابی بین‌المللی^{۳۹}، از کارجویان دریافت می‌شود، نمایش داده شده است:

^{۳۹} این اطلاعات برگرفته از موسسه کاریابی اینترنتی ایران تلنت می‌باشد. <http://www.irantalent.com>

برخی اطلاعات موجود در فرم ثبت نام یک موسسه معتبر کاریابی بین‌المللی

عنوان

نام و نام خانوادگی:	محل کار فعلی / محل اقامت:	نحوه آشنایی با این سایت کاریابی:	آدرس الکترونیکی
---------------------	---------------------------	---	--------------------

شغل کنونی:

فعالیت اصلی شرکت	تعریف شما از عنوان شرکت	عنوان شغل	دسته بندی شغلی شرکت
شروع فعالیت: از ماه/سال تا ماه/سال	موقعیت شغلی مدیر مستقیم	آدرس شرکت	توصیف مدیر ارشد شرکت

مشخصات شخصی

جنسیت:	وضعیت تاهل:	تحصیلات: دانشجو یا فارغ التحصیل	ملیت:	ملیت دوم	تاریخ تولد
سطح دانش انگلیسی	تعریف موضوع تحصیلات	محل های کار مورد نظر (داخلی و خارجی)	حداقل حقوق مورد نظر	آدرس	شماره تماس

مدارک حرفه‌ای

مدرک	موضوع	تاریخ	محل کشور
------	-------	-------	----------

برخی اطلاعات موجود در فرم ثبت نام یک موسسه معتبر کاریابی بین‌المللی			
صدر مدرک:	صدر		
تحصیلات			
مقطع تحصیلی	رشته	تاریخ فراغت	تاریخ شروع
استان	کشور	معدل	دانشگاه
مشاغل گذشته			
آدرس شرکت	تا تاریخ (سال / ماه)	از تاریخ (سال / ماه)	عناوین شغل
توضیحات	شهر	کشور	
مهارت‌های فناوری اطلاعات			
سطح مهارت	نوع	موضوع، کاربرد یا زبان	
مهارت‌های زبانی			
مهارت	سطح	زبان	
سطح دسترسی به اطلاعات CV			
مخفی	خصوصی	استاندارد	

در ادامه اطلاعات چند نمونه از فرم‌هایی که در مراکز کاریابی توسط متقاضیان اشتغال تکمیل می‌گردد، در قالب جداول ذیل ارائه شده است:

فرم الف: اطلاعات نیروهای متقاضی کار			
میزان تحصیلات	تاریخ تولد	شماره ملی	نام و نام خانوادگی
سابقه کار مفید مرتبط با شغل درخواستی	گواهی نامه‌های مرتبط با شغل درخواستی	آشنایی به زبان خارجه	رشته تحصیلی
نام آخرین محل اشتغال	علت ترک کار در محل قبلی	سابقه بیمه تامین اجتماعی	شغل؛ سمت و کار مورد درخواست
آدرس محل سکونت	پست الکترونیکی	شماره تماس محل اشتغال قبلی	مدت زمان اشتغال قبلی به سال
تاریخ تکمیل و ارسال فرم	وضعیت نظام وظیفه	وضعیت تاهل	شماره تماس ثابت

ب: فرم ثبت اطلاعات افراد متقاضی کار			
جنسیت	کد ملی	نام خانوادگی	نام
معدل	شهر تحصیل	آخرین مدرک تحصیلی	وضعیت تاهل
وضعیت خدمت	حداقل مدت سابقه کار در حوزه تحصیلات یا مهارت تخصصی	کلیه مشاغل , مهارت‌ها	سوابق کاری
تلفن ثابت	تلفن همراه	ایمیل	آدرس محل سکونت

اطلاعات درخواستی در فرم ثبت نام کارجو			
نام	نام خانوادگی	نام پدر	تلفن ثابت
شماره شناسنامه	تلفن همراه	کد ملی	کد پستی
استان محل زندگی	آدرس دقیق	تاریخ تولد	محل تولد
جنسیت	وضعیت نظام وظیفه	تاهل	تعداد فرزندان
مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	محل اخذ مدرک	معدل
زبان خارجه	میزان تسلط	مذهب	وضعیت جسمانی
گواهی نامه وسیله نقلیه	مهارت های کاری	مشاغل درخواستی	سوابق کاری
شیفت کاری	شهر ترجیحی	حقوق درخواستی	آدرس ایمیل

ورود اطلاعات توسط کارجویان

چنانچه سیستم جامع اطلاعات بازار کار فعالیت خود را آغاز کند زمینه لازم برای درج اطلاعات افراد جویای کار توسط خودشان فراهم خواهد شد که این امر خود یکی از منابع مهم داده های سیستم خواهد بود.

اطلاعات کارگاه‌ها

منابع اطلاعات کارگاه‌ها در ارتباط با وضعیت بازار کار از طرق مختلف با انتقال داده‌های پرسنلی آنها به سیستم جامع اطلاعات بازار کار به صورت مکانیزه و ایستا امکانپذیر است که در بخشهای بعدی به آن خواهیم پرداخت.

سازمان بازنشستگی کشوری

سازمان بازنشستگی کشوری از سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران است که به خدمات‌رسانی به بازنشستگان دولتی می‌پردازد. این سازمان زیر نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اداره می‌گردد. اداره امور بازنشستگی و از کار افتادگی، اجرای قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی، اجرای مصوبات شورای سازمان بازنشستگی کشوری نمونه‌هایی از مسئولیت‌های این سازمان است. مسئولیت‌ها و وظائف این سازمان عبارتند از:

- اداره امور بازنشستگی و از کار افتادگی و وظیفه وراثت مستخدمین مشترک صندوق بازنشستگی کشوری و کارکنان شرکتهای دولتی و شهرداریهای کشور
- اجرای قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی و تهیه آئین نامه‌های اجرایی سازمان
- اجرای مصوبات شورای سازمان بازنشستگی کشوری
- تهیه و اجرای طرحهای بهره برداری از وجوه صندوق بازنشستگی کشوری و کوشش در جهت خودکفائی آن

- تهیه و تنظیم بودجه جاری سازمان بازنشستگی کشوری و بودجه عملیاتی و برنامه عملکرد صندوق بازنشستگی کشوری

- انجام کلیه اقدام‌های لازم بمنظور حفظ حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران و متناسب ساختن دریافتی آنان با افزایش هزینه‌های زندگی

- حفظ حقوق صندوق بازنشستگی کشوری و انجام کلیه امور حقوقی و دعاوی مربوط به صندوق
- ارائه گزارش عملکرد و ترازنامه سالانه هر یک از صندوقها و تراز تلفیقی سازمان بازنشستگی کشوری به شورای صندوق

سازمان بازنشستگی در ۳۰ استان کشور و ۶ دفتر در سطح شهر تهران و کرج دارای نمایندگی فعال بوده بطوری که کلیه امور مربوط به بازنشستگان و موظفین در همان استان انجام می‌گیرد. سامانه‌های مکانیزه سازمان بازنشستگی کشوری این امکان را به وجود آورده‌است تا کلیه اطلاعات بازنشستگان و موظفین از دفاتر نمایندگی سازمان در مراکز استانها همه روزه با سیستم مرکزی تبادل شده و امکان صدور احکام بازنشستگان در مراکز استانها فراهم گردد. تعداد پرسنل سازمان بازنشستگی در ساختمان مرکزی و دفاتر تهران بالغ بر ۱۵۸ نفر و در نمایندگیهای سازمان در مراکز استانها نیز مجموعاً ۲۰۳ نفر می‌باشد.

از آنجا که سازمان بازنشستگی کل کشور نیز از سازمان های مرتبط با مبحث کار و اشتغال جامعه می‌باشد، می‌تواند شامل اطلاعاتی مفیدی بوده و سامانه‌های مکانیزه سازمان بازنشستگی کشوری این سازمان نیز می‌تواند به عنوان یک منبع اطلاعاتی مورد استفاده قرار گیرد.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی براساس قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعنوان متولی و مجری آموزشهای فنی و حرفه ای کوتاه مدت در بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات می باشد. این سازمان که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در این زمینه می باشد، می کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدفهای تعیین شده در قانون اساسی را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیتهای خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته، سعی می نماید مهارت شاغلین را با تکنولوژی روز همگام سازد.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با ایجاد زمینه های لازم برای تعلیم و تربیت جوانان و نوجوانان مستعد و علاقمند به حرفه آموزی، بازآموزی، ارتقاء مهارت شغلی در سطوح مختلف مهارتی، تربیت مدیران و سرپرستان، تربیت مریبان متخصص و ورزیده از طریق ایجاد مراکز فنی و حرفه ای ویژه برادران و خواهران، مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های ویژه، مرکز تربیت مربی، مراکز جوار کارخانجات فعالیت می نماید. این سازمان به منظور تحقق اهداف آموزشی خودستادی و ادارات کل آموزشی در سطح مراکز استانها با برگزاری دوره های مختلف آموزشی فنی و حرفه ای مهارت ۳ تا ۱۸ ماهه از طریق مراکز آموزشی متعلق به سازمان و مراکز آموزشی بخش غیردولتی (آموزشگاههای آزاد) با ایجاد بیش از ۶۰۰ رشته آموزشی توانسته است اقدام به مهارت آموزشی به جویندگان کار و شاغلین در بخشهای مختلف تولید نموده و به موازات آن با اجرای طرحهایی نظیر طرح آموزشهای سیار، آموزش صنعت ساختمان و آموزش در پادگانها، آموزش در زندانها، خودباوری فنی به موفقیت چشمگیری نایل آید. به موازات برنامه های آموزشی سازمان و در جهت اجرای هر چه بهتر آموزشها، فعالیتهای پژوهشی، عمرانی و تجهیز و توسعه منابع انسانی صورت می پذیرد که اهم آنها عبارتند از: تدوین جزوات و

استانداردهای آموزشی براساس کدهای بین المللی، تجدیدنظر در استانداردهای مهارت، تهیه استاندارد مشاغل، تحقیق و پژوهش در برنامه های آموزشی و وسایل کمک آموزشی و سمعی و بصری، تجهیز و راه اندازی کارگاههای مراکز، اجرای پروژه های ساختمانی مراکز جدید الاحداث، راه اندازی کارگاه های درجه یک، آزمون اصناف، تعیین صلاحیت علمی_ فنی متقاضیان آموزشگاههای آزاد و مربیگری، برگزاری همایشهای تخصصی، صدور پروانه مهارت فنی برای کارگران ساختمانی، ساده سازی قوانین و دستورالعملهای اجرایی در بخشهای مختلف به منظور حذف تشریفات .

بنا براین توضیحات کاملاً روشن است که این سازمان یکی از مهم ترین منابع اطلاعاتی است که از طریق آن می توان با نیازهای آموزشی کشور در رابطه با مشاغل کنونی و هم چنین کسب و کارهای جدیدی که میتوان در آینده در کشور راه اندازی نمود، آشنا شده و سامانه های این سازمان نیز در صورت وجود می توانند به عنوان یک پایگاه های داده ای در رابطه با منابع اطلاعاتی مورد استفاده قرار گیرند.

سازمان امور مهاجرت و اتباع خارجی

دفتر امور اتباع و مهاجرین خارجی در زیر مجموعه معاونت سیاسی، امنیتی و اجتماعی قرار دارد. دفتر امور اتباع و مهاجرین خارجی در سال ۱۳۶۸ و مقارن با تکلیف برنامه سوم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در راستای ساماندهی اتباع و مهاجرین مجاز و هماهنگی جمع آوری اتباع غیرمجاز خارجی در زیرمجموعه معاونت امنیتی انتظامی وزارت کشور تشکیل گردید که وظیفه اصلی آن در راستای تمرکز در اجرای سیاست های دولت محترم در امور اتباع خارجی شامل آواره، پناهنده، مهاجر و اتباع دارای گذرنامه و در زمینه ورود، اسکان، اشتغال، آموزش، بهداشت و درمان و سایر موارد به اتباع مجاز ارائه خدمات می نماید. این سازمان وظیفه هماهنگ کننده اصلی جمع آوری و برخورد با اتباع غیرمجاز

خارجی و متولی نگهداری موقت اتباع توقیف شده در اردوگاه مراقبتی و انتقال آنان به مرزهای خروجی را بر عهده دارد.

این سازمان در بسیاری از استان ها شعبه دارد و اطلاعات اشخاصی که قصد مهاجرت دارند را در خود ثبت مینماید. طبیعی است که اطلاعاتی در رابطه با وضعیت اشتغال، مهارت، تخصص، تحصیلات، سن و جنسیت افرادی که قصد مهاجرت را دارند، نیز توسط شعبات این سازمان دریافت می گردد که میتواند حاوی داده های مفیدی برای آگاهی از وضعیت اشتغال کشور باشد. بنابراین آگاهی از آمارهای مربوط به نرخ مهاجرت نیز از جمله اطلاعاتی است که می تواند بسیار مفید و موثر واقع شود؛ بنابراین این سازمان را نیز می توان به عنوان یکی از منابع اطلاعاتی مفید برای سیستم اطلاعاتی بازار کار دانست.

پایگاه داده مشتریان در بانک مرکزی

این پایگاه از لحاظ مسائل اشتغال حاوی داده های زیادی نیست، اما می توان از این پایگاه برای چک کردن صحت داده های سایر پایگاه ها بهره جست.

پرسشنامه برای ثبت اطلاعات کارجو و کارفرما

در این قسمت با بررسی فرم ها و پرسشنامه های متعدد و هم چنین سامانه ها و منابع اطلاعاتی گوناگون که می توانند پایگاه اطلاعاتی خوبی برای کسب اطلاعات باشند، فرم ها و پرسشنامه های ذیل برای ثبت اطلاعات کارجویان و کارفرمایان پیشنهاد می گردد:

پرسشنامه برای متقاضیان کار

این پرسشنامه با توجه به فرم و پرسشنامه‌های مختلفی برای ثبت اطلاعات متقاضیان کار در موسسات و پایگاه‌های مختلف وجود دارد، طراحی شده است. برخی فیلدها نیز برای کامل شدن اطلاعات درخواستی به پرسشنامه افزوده شده و نهایتاً سعی شده است که تمام اطلاعاتی که لازم است درباره یک فرد متقاضی کار در سیستم ثبت شود، در آن لحاظ شود. این پرسشنامه به قرار ذیل می‌باشد:

پرسشنامه متقاضیان کار			
مشخصات فردی			
کد بیمه (در صورت وجود)	تاریخ تولد	شماره ملی	نام و نام خانودگی
تعداد فرزندان	وضعیت تاهل	جنسیت	ملیت/تبعیت
راه ارتباطی به فرد			
پست الکترونیک	آدرس	تلفن ثابت	تلفن همراه
تحصیلات			
محل اخذ مدرک	معدل	رشته تحصیلی	مدارک تحصیلی
آشنایی با زبان‌های خارجی			
نوع مهارت (مکالمه/ترجمه/...)	نوع مدرک	میزان تسلط	زبان (انگلیسی/...)

پرسشنامه متقاضیان کار			
آشنایی با نرم افزارهای مختلف			
نام نرم افزار	میزان تسلط	نوع مدرک	
سوابق کاری			
عنوان مشاغل	محل اشتغال	مدت اشتغال	علل ترک خدمت
اطلاعات شغل قبلی			
عنوان شغل	نام شرکت	زمینه شغلی	زمینه فعالیت شرکت
زمان ترک خدمت	علت ترک خدمت	موقعیت شغلی (سمت)	ویژگی های شغلی (حقوق / زمان / ...)
اطلاعات شغل فعلی			
نام شرکت	زمینه فعالیت شرکت	مالکیت شرکت (دولتی / خصوصی)	مدت زمان اشتغال شما در شرکت
عنوان شغل شما	موقعیت شغلی (سمت)	آدرس و شماره تماس شرکت	تعداد کارکنان
وضعیت اشتغال			
حقوق مالی و غیر مالی	نزدیکی به محل کار	شغل دائم یا موقت	میزان غیبت
وظیفه یا فعالیت اصلی	تمایل برای کار دوم (با دلیل)	وضعیت پوشش بیمه	تمایل برای افزایش ساعات کار (با دلیل)

پرسشنامه متقاضیان کار		
ویژگی‌های شغل مورد نظر		
موقعیت شغلی	زمینه فعالیت	حقوق و مزایا
محل کار	میزان ساعات کار(اضافه کار و ...)	شیفت کاری

پرسشنامه برای فرم درخواست نیروی کار مخصوص کارفرما

برای طراحی این پرسشنامه نیز بسیاری از نمونه فرم‌ها و پرسشنامه‌هایی که برای ثبت اطلاعات متقاضیان نیروی کار (کارفرماها) وجود دارد، بررسی شده، موارد مفید استخراج شده و مواردی که لازم بوده به پرسشنامه اضافه گشته است و نهایتاً پرسشنامه‌ای به شرح ذیل طراحی گشته که سعی شده تمام اطلاعات لازم از کارفرمایان شامل اطلاعات هویتی کارفرما، اطلاعات هویتی شرکت، اطلاعات پرسنل فعلی شرکت و شرایط استخدامی شغلی که برای احراز آن نیرو درخواست شده است، در آن لحاظ شود. این پرسشنامه به صورت ذیل می‌باشد:

فرم درخواست نیروی کار مخصوص کارفرما			
اطلاعات شرکت و کارفرما			
نام و نام خانوادگی کارفرما	شماره ملی	نام شرکت	شناسه ملی
شماره ثبت	کد کارگاهی بیمه	نوع فعالیت	کد اقتصادی
شماره همراه کارفرما	شماره ثابت شرکت	آدرس شرکت	
پرسنل فعلی شرکت			
نام و نام خانوادگی افراد	کد ملی	نوع فعالیت	میزان حقوق ماهیانه
اطلاعات نیروی کار مورد درخواست			
نوع کار(عنوان)	تحصیلات	تخصص	سابقه کاری
جنسیت	حداقل سن	حداکثر سن	نوع فعالیت‌های مورد نیاز
شرایط استخدام			
حقوق ثابت	پورسانت	بیمه تامین اجتماعی	استخدام رسمی یا قرار دادی بعد از دوره آزمایشی
امکان مسافرت‌های کاری	مزایا و سنوات	ساعت کار (اضافه کار و ...)	تعهد نامه یا ضمانت مورد نیاز

جمع آوری و ثبت اطلاعات در سیستم جامع اطلاعات بازار کار

زمانی که یک کاربر برای استفاده به این سیستم مراجعه می‌کند، باید اطلاعات خود را از طریق پرسشنامه‌هایی که مخصوص این کار طراحی گردیده است، با دقت و رعایت صحت و راستی اطلاعات، وارد کنند. این اطلاعات در سیستم در قالب رکوردهایی ثبت و در پایگاه داده‌های سیستم ذخیره می‌گردد. هریک از رکوردها از ستون‌های مختلفی بنام فیلد تشکیل شده است. فیلد کوچکترین واحد اطلاعاتی است که در یک پایگاه داده آن را می‌توان ذخیره کرد.^{۴۳} رکورد به مجموعه اطلاعات مربوط به یک موضوع خاص اشاره دارد.^{۴۴} بنابراین فیلدها اجزای تشکیل دهنده رکوردها هستند. هر رکورد اطلاعات مربوط به یک شناسه منحصر بفرد را در بر دارد. هر فیلد مربوط به موضوع خاصی است. به عنوان مثال فیلدی که مربوط به نام افراد است (فیلد نام)، اسم فردی را در خود جای داده است. هر رکورد نیز به فیلدهای اطلاعاتی یک فرد مشخص مربوط می‌شود. بنا براین به تعداد افرادی که اطلاعاتشان در سیستم ثبت می‌گردد، رکورد وجود خواهد داشت. زمانی که به این اطلاعات نیاز باشد از طریق ارسال «پرسش»^{۴۵} به پایگاه داده، اطلاعات مورد نیاز از پایگاه داده استخراج و به صورت خروجی در اختیار کاربر گذاشته می‌شود. رکوردهای ذیل اطلاعات هر یک از افراد متقاضی دریافت خدمت را در خود جای می‌دهد:

^{۴۳} - سایت آموزشی بیاموز: www.beyamooz.com

^{۴۴} - سایت آموزشی بیاموز: www.beyamooz.com

^{۴۵} - Query

رکورد مربوط به متقاضی کار (کارجو)

ردیف
نام
نام خانوادگی
کد ملی
جنسیت
تاریخ تولد
تاهل
ایمیل
کد پیمه
آشنایی با زبان
آشنایی با رایانه
تخصص
تحصیلات
سابقه کار
آدرس
...

رکورد مربوط به کارفرما (متقاضی نیروی کار)

ردیف
نام
نام خانوادگی
کد ملی
نام شرکت
شماره ثبت
شناسه ملی
کد اقتصادی
آدرس
شماره تماس
اطلاعات نیروی کار درخواستی
ایمیل
...

برخی از کدها و داده‌هایی که در هر یک از فیلدهای رکوردهای فوق ثبت می‌گردد، خود حامل اطلاعات بسیاری می‌باشند که در سامانه‌های سازمان‌های مختلف ثبت شده و از طرق کدها و شناسه‌های ارتباطی می‌توان به آنها دسترسی پیدا کرد. در ادامه به برخی از این داده‌ها اشاره می‌گردد:

کد ملی: با این کد به بسیاری از اطلاعات هویتی اشخاص مانند: نام و نام خانوادگی، تاریخ تولد، محل تولد، نام پدر، کد پستی، تعداد فرزندان و ... می‌توان دسترسی داشته و صحت اطلاعات را نیز سنجید. از

طریق کد ملی می‌توان در سامانه‌های سازمان‌های دیگر مانند اداره مالیات، ثبت اسناد، ثبت شرکت‌ها، مرکز آمار و ... به اطلاعات مختلف دسترسی پیدا کرد.

کد بیمه: از طریق این کد که برای هر شخصی که تا کنون بیمه شده، در سامانه سازمان بیمه تأمین اجتماعی، اطلاعات وجود دارد نیز می‌توان به اطلاعات و سوابق و مشاغل پیشین فرد که در آن بیمه بوده، دسترسی پیدا نمود.

شناسه ملی: این شناسه که مربوط به کارفرمایان می‌باشد؛ در بردارنده اطلاعات مربوط به هویت حقوقی اشخاص می‌باشد که کارفرمایان از طریق سازمان ثبت اسناد و درج اطلاعات لازم در سامانه‌های آنان نسبت دریافت این کد اقدام می‌کنند.

کد اقتصادی: این کد که در رکورد کارفرمایان ثبت می‌شود، از طریق سازمان امور مالیاتی صادر می‌شود و علاوه بر اینکه حامل اطلاعات هویتی شخص می‌باشد، اطلاعات بسیاری چون: نوع مؤدی مالیاتی، نام شرکت مؤدی / واحد صنفی، نوع اتحادیه صنفی، نوع مالکیت، شماره ثبت، شماره پروانه کسب، نام تجاری و ... را نیز دارا است.

شماره ثبت شرکت: هر شرکت قانونی باید دارای این شماره باشد. این شماره در هنگام ثبت شرکت به صاحبانش داده می‌شود و از طریق سازمان ثبت شرکت‌ها صادر می‌گردد که خود حامل اطلاعات مفیدی در رابطه با شرکت و فعالیت‌های آن، مشخصات صاحبان و سهامداران و ... می‌باشد. بنابراین از طریق رکوردهای فوق اطلاعات بسیاری وارد سیستم می‌شود که در رسیدن سیستم به اهدافش می‌تواند بسیار اثرگذار باشد. سایر داده‌ها از طریق فیلدها مورد نیاز دز منابع اطلاعاتی که قبلاً ذکر شد می‌توانند وارد پایگاه داده‌ها شوند.

پایگاه داده در سیستم جامع اطلاعات بازار کار

به طور کلی، می توان همه دانسته‌ها، آگاهی‌ها، داشته‌ها، آمارها، شناسه‌ها، پیشینه‌ها و پنداشته‌ها را «داده»^{۴۶} نامید. داده‌ها معمولاً از سوی انسان‌ها بصورت حروف، اعداد، علائم و در رایانه به صورت نمادهایی (همان کدهای صفر و یک) قراردادی ارائه می‌شوند. داده‌ها مجموعه‌ای از نمادها (برای انسان حروف، اعداد، علائم و برای رایانه کدهای صفر و یک) هستند.

پایگاه داده

مفهوم پایگاه داده^{۴۷} از دهه ۱۹۶۰ برای کاهش مشکلات فزاینده در طراحی، ساخت، و نگهداشت سیستم‌های اطلاعاتی (معمولاً با تعداد زیادی کاربر نهایی همزمان، و با تعداد زیادی داده مختلف) ایجاد شده‌است. این مفهوم به همراه مفهوم سیستم‌های مدیریت پایگاه داده که دسترسی مؤثر و کارا به پایگاه داده‌ها را ممکن می‌کند رشد کرده است. اولین کاربردهای اصطلاح پایگاه داده به ژوئن ۱۹۶۳ باز می‌گردد، یعنی زمانی که شرکت System Development Corporation مسئولیت اجرایی یک طرح به نام «توسعه و مدیریت محاسباتی یک پایگاه داده‌ای مرکزی» را بر عهده گرفت. پایگاه داده به عنوان یک واژه واحد در اوایل دهه ۷۰ میلادی در اروپا و در اواخر همین دهه در خبرنامه‌های آمریکایی به کار رفت.

بانک اطلاعاتی یا پایگاه داده یا دیتابیس به مجموعه‌ای از اطلاعات با ساختار منظم گفته می‌شود. این پایگاه‌های اطلاعاتی معمولاً در قالبی که برای دستگاه‌ها و رایانه‌ها قابل خواندن و قابل دسترسی باشند ذخیره می‌شوند. به عبارت دیگر پایگاه داده مجموعه‌ای از رکوردهای ذخیره شده در رایانه با یک روش

⁴⁶ Data

⁴⁷ Data Base

سیستماتیک (اصولی) رایانه‌ای است که می‌تواند به سوالات کاربر پاسخ دهد. برای ذخیره و بازیابی بهتر، هر رکورد معمولاً به صورت مجموعه‌ای از اجزای داده‌ای یا رویدادها سازماندهی می‌گردد.

هر پایگاه داده چندین جدول دارد که هر جدول نیز از رکوردهای مختلفی تشکیل شده است و هر کدام از این رکوردها نیز از فیلدهایی تشکیل شده‌اند که بهم مرتبطند و در عین حال به یک موجودیت خاص مربوط میشوند.^{۴۸}

مدیریت سیستم پایگاه داده‌ای

اولین سیستم مدیریت پایگاه داده در دهه ۶۰ میلادی گسترش یافت. از پیشگامان این شاخه چارلز بکمن می‌باشد. مقالات بکمن این را نشان داد که فرضیات او کاربرد بسیار مؤثرتری برای دسترسی به وسایل ذخیره‌سازی را مهیا می‌کند. در آن زمانها پردازش داده بر پایه کارت‌های منگنه و نوارهای مغناطیسی بود که پردازش اطلاعات را مهیا می‌کرد.^{۴۹}

برنامه رایانه‌ای که برای مدیریت و پرسش و پاسخ بین پایگاه‌های داده‌ای استفاده می‌شود را مدیر سیستم پایگاه داده‌ای یا به اختصار (دی بی ام اس)^{۵۰} می‌نامند. معمولاً (دی بی ام اس)ها بر اساس مدل‌هایی که استفاده می‌کنند تقسیم بندی می‌شوند: ارتباطی، شی گرا، شبکه‌ای و امثال آن. از معروف‌ترین نرم افزارهای مدیریت پایگاه داده می‌توان به چند نمونه زیر اشاره کرد^{۵۱}:

^{۴۸}- سایت خدمات فناوری اطلاعات: <http://www.dotech.ir>

^{۴۹}- ویکی پدیا

^{۵۰}- DBMS

^{۵۱}- منبع: سایت خدمات فناوری اطلاعات: <http://www.dotech.ir>

- Oracle
- Microsoft SQL Server
- MySQL
- PostgreSQL
- DB2
- Microsoft Access
- Adabas

ویژگی‌های پایگاه داده‌ها در سیستم جامع اطلاعات بازار کار

پایگاه داده‌ها یکی از مهم‌ترین ارکان سیستم جامع اطلاعات بازار کار می‌باشد. این پایگاه، داده‌های فراوانی را در خود جای داده که علاوه بر حجم بالا، انواع مختلف داده‌ها را شامل می‌شود. بنابراین برای اینکه سیستم کارایی و اثر بخشی لازم را داشته باشد، باید پایگاه داده‌ها ویژگی‌ها و قابلیت‌های لازم را داشته باشد که در ادامه برخی از این ویژگی‌ها تشریح می‌شود:

ویژگی‌های پایگاه داده‌ها:

- ۱- از آنجا که این پایگاه داده از بسیاری رکورد تشکیل شده و حجم بسیار بالایی را از داده‌ها را در خود دارد، باید امکان بارگیری داده‌های بزرگ را داشته و برای اداره این حجم وسیع اطلاعات به قدر کافی توانمند بوده و بتواند براحتی آنها را ذخیره، مرتب نموده و در مواقع لزوم بازیابی نماید.
- ۲- کاربران بسیاری در سرتاسر کشور به داده‌های این سیستم نیاز دارند، پایگاه داده‌ها باید به نحوی باشد که کاربران زیادی بتوانند همزمان از داده‌ها استفاده کنند.
- ۳- پایگاه داده‌ها باید بتواند در محیط‌های سیستم‌های عامل مختلف از جمله ویندوز و لینوکس بخوبی کار کند.

۴- پایگاه داده‌ها بدلیل ساختارهای مختلف پایگاه‌های داده‌ای متفاوت باید بتوانند با API های مختلف مورد استفاده قرار گیرد.

۵- در پایگاه داده‌ها باید این ویژگی لحاظ شود که بتواند داده‌های مختلف پایگاه‌های داده‌ای را به صورت ایستا و پویا در خود ادغام کند. در این ارتباط پایگاه داده باید خواص پایگاه رابطه‌ای^{۵۲} داشته باشد.

۶- از امنیت بالایی برخوردار باشد که افراد غیرمجاز به داده‌ها دسترسی پیدا نکنند.

۷- پایگاه داده‌ها باید کارایی لازم را داشته باشد، و تمام کاربران راحت و سریع به داده‌هایی که مجازند از آنها استفاده کنند، دسترسی داشته باشند.

۸- انواع مختلف character set را بتواند پشتیبانی کند.

۹- این سیستم با تمام اقشار جامعه سروکار دارد، بطوریکه افراد کم سواد و با مهارت‌های خیلی کم نیز از آن استفاده می‌کنند. طریقه استفاده از سیستم باید ساده باشد و به تخصص زیادی احتیاج نداشته باشد.

۱۰- قابلیت‌هایی چون مرتب‌سازی انواع داده‌ها (داده‌های فردی و گروهی) و آپدیت کردن داده‌های موجود، تغییر ساختار جداول و غیره را داشته باشد.

۱۱- پایگاه داده‌ها باید از نوع رابطه‌ای باشد زیرا در پایگاه داده رابطه‌ای داده‌ها در جداول جداگانه و حتی در سرورهای مختلف ذخیره می‌شود که باعث سرعت و انعطاف پذیری بیشتر برای دسترسی می‌باشد.

⁵² Relational Database

۱۲- داده‌ها می‌توانند با رکوردهایی با طول ثابت و متغیر ثبت می‌شوند، بنابراین پایگاه داده باید بتواند از انواع رکورد (ثابت و متغیر)^{۵۳} پشتیبانی کند.

۱۳- برای اینکه داده‌ها در همان ابتدا بدرستی ثبت شوند، می‌توان سیستم اعلام پیغام‌های خطا را در پایگاه داده‌ها قرار داد تا داده‌های غلط و یا ناقص از همان ابتدا شناسایی شوند.

۱۴- دیتابیس باید امکان چک نمودن، تغییر، تعمیر و یا ترکیب فیلدها و رکوردها و یا حتی بهینه سازی داده‌ها را داشته باشد تا در صورت نیاز تغییرات لازم در داده‌ها براحتیو به صورت خودکار اعمال شود.

۱۵- برای اینکه کاربران مطمئن شوند که اطلاعات بدرستی در سیستم ثبت شده، وجود سیستمی برای اعلام اینکه داده‌ها درست وارد شده‌اند لازم است.

فرآیند تایید و ویرایش داده‌ها در دیتابیس

- نحوه تایید (ممیزی) داده‌ها در دیتابیس

تایید^{۵۴} یا ممیزی داده‌ها به عنوان یک مکانیزم برای بررسی صحت و تمامیت داده‌ها استفاده می‌شود و از آن به عنوان «جستجوگر درستی»^{۵۵} نیز یاد می‌شود. برای بررسی صحت داده‌ها در دیتابیس می‌توان داده‌ها را که از منابع اطلاعاتی مختلف کسب می‌شود با هم مقایسه کرده و مطابقت داد و بدین ترتیب اطلاعات درست را از نا درست تشخیص داد. بدین ترتیب اطمینان حاصل می‌شود که داده‌های وارد شده درست و صحیح هستند.

⁵³ Formatted and Unformatted

⁵⁴ - Verification

⁵⁵ -Integrity checker

- نحوه ویرایش داده‌ها در دیتابیس

یکی از مهم‌ترین عملیاتی که در پایگاه داده‌ها انجام می‌گیرد، ویرایش اطلاعاتی است که از قبل در آن وارد شده است. منظور از ویرایش⁵⁶ داده‌ها در این قسمت بررسی صحت اطلاعات می‌باشد. ویرایش اطلاعات در این سیستم باید خطاهای احتمالی را مورد بررسی قرار داده و نکات زیر را در نظر بگیرد:

۱- مشخص نمودن مغایرت‌ها:

با توجه به اینکه در پایگاه داده‌ها اطلاعات مختلف و متنوعی وارد می‌گردد، احتمال بروز خطا بسیار زیاد است. بنابراین داده‌ها از حیث صحت و درستی باید مورد بررسی قرار گرفته و در صورت وجود خطا، اصلاح شوند. شایان ذکر است که مبنای سنجش درستی اطلاعات پایگاه‌های اطلاعاتی دیگر هستند. پایگاه‌هایی نظیر پایگاه‌های سازمان‌های ثبت احوال، ثبت اسناد، تامین اجتماعی، مالیات و ... که در قسمت پایگاه داده‌ها مفصلاً توضیح داده شد می‌توانند در این زمینه مورد استفاده قرار گیرند. اطلاعات موجود با اطلاعاتی که در پایگاه‌های مذکور قرار دارد، مقایسه می‌شود و در صورت مغایرت اطلاعات درست جایگزین می‌شوند. به عنوان مثال اگر برای فرد واحدی دو نام خانوادگی ثبت شده بود با رجوع به پایگاه اطلاعاتی اداره ثبت احوال، نام خانوادگی صحیح او مشخص شده و در پایگاه داده‌ها به عنوان نام خانوادگی درست شخص مربوطه ثبت می‌گردد.

۲- راستی آزمایی:

اطلاعات موجود در پایگاه داده‌ها به دو صورت می‌تواند اشتباه وارد شده باشد: اول اینکه اطلاعات بنا به دلایلی به عمد دستکاری شده و مغایر با واقعیت ثبت شده است و یا اینکه سهواً توسط کاربر در هنگام

⁵⁶ -Verification

ثبت اطلاعات در سیستم اشتباه صورت گرفته است. در هر دو صورت، هنگام ویرایش داده‌ها این مغایرت‌ها باید برطرف شوند. به عنوان نمونه کاربری بنا به دلایلی میزان حقوق دریافتی خود را به عمد اشتباه وارد نموده اما از آنجا میزان حقوق او در سامانه اداره مالیات توسط کارفرما ثبت شده، این مغایرت کشف شده و اصلاح می‌گردد. بطور مشابه نیز اگر اشتباه سهوی نیز باشد، در هنگام ویرایش داده‌ها اصلاح می‌گردد.

۳- نقص پرونده:

برخی اوقات نیز بنا به دلایلی ممکن است اطلاعات ثبت شده کامل نبوده و ناقص باشند. در اینصورت در هنگام ویرایش اطلاعات این نقص‌ها مشخص می‌شوند و از طریق تماس با کاربر یا رجوع به سایر پایگاه‌های اطلاعاتی، اطلاعات مورد نیاز دریافت شده و نقص‌ها برطرف می‌شوند.

بروز رسانی پایگاه داده‌ها در سیستم جامع اطلاعات بازار کار

ارزش اطلاعات به بروز بودن آنهاست زیرا اطلاعات به مرور منسوخ شده و دیگر برای استنتاج و استفاده معتبر نخواهند بود. از آنجا که سیستم جامع اطلاعات بازار کار بصورت آنلاین خدمات لازم را به کاربران ارائه می‌دهد، پایگاه داده‌های این سیستم باید همواره بروز شود، در غیر اینصورت خروجی‌های سیستم بی‌ارزش بوده و معتبر نخواهند بود.

پایگاه داده‌ها از طرق زیر می‌تواند، بروز شود:

○ روش دوره‌ای^{۵۷}:

در این روش پایگاه داده در زمان‌ها و دوره‌های مشخصی (به عنوان مثال هر ۳ ماه یا ۶ ماه یکبار) بطور سیستماتیک و خودکار بروز می‌شوند تا اطلاعات جدید جایگزین اطلاعات قبلی شوند. به عنوان مثال ممکن است شخصی در این فاصله فوت شود و دیگر متقاضی یا کاربری با این مشخصات وجود خارجی نداشته باشد. با آپدیت نمودن داده‌ها، اطلاعات این شخص به عنوان متوفی ثبت شده و بطور اتوماتیک از سیستم خارج می‌شود. این موضوع یعنی تغییر اطلاعات فرد در زمان جابجایی شغلی بسیار زیاد اتفاق می‌افتد.

○ روش آنلاین^{۵۸}:

در این روش منابعی که اطلاعات را به پایگاه داده‌ها ارائه می‌دهند، بصورت آنلاین و مکانیزه اطلاعات و داده‌ای خود را بروز می‌کنند و پس از آن اطلاعات را به پایگاه داده‌ها ارائه می‌دهند. بدین ترتیب اطلاعات مرتباً قبل از اینکه وارد سیستم شوند، بروز می‌شوند.

○ روش دستی^{۵۹}:

طریقه دیگری که می‌توان توسط آن پایگاه داده‌ها را بروز نمود، روش دستی می‌باشد به این صورت که داده‌ها توسط افرادی که مسئول این کار هستند، بروز شده و جایگزین داده‌های قبلی می‌شود.

برنامه‌های کاربردی پایگاه داده‌ها

برنامه‌های کاربردی مختلفی وجود دارد که در رابطه با پردازش داده‌ها می‌تواند در پایگاه داده بر روی اطلاعات اعمال شود. برخی از این برنامه‌ها عبارتند از:

⁵⁸ -Online

⁵⁹ -Manual

- جستجو^{۶۰}:

شیوه‌های مختلفی که کاربر می‌تواند به اطلاعات مورد نیاز خود در پایگاه داده‌ها دسترسی پیدا کند.

- مرتب سازی^{۶۱}:

منظور از مرتب سازی، طرق مختلفی است که برای طرز قرار دادن داده‌های استخراج شده می‌تواند بکار گرفته شود.

- پرسش^{۶۲}:

پرسش از اجزای مهم پایگاه داده‌ها محسوب می‌شود. پرسش، برای استخراج اطلاعات از جداول پایگاه داده و تحلیل آن‌ها به کار می‌رود و می‌تواند زیر مجموعه‌ای از رکوردهای یک یا چند جدول را شامل شود. جستجوگر را از لحاظ مفهومی می‌توان مشابه یک جدول مجازی دانست، جدولی که مشاهده می‌شود ولی واقعاً به شکل جدول وجود ندارد. جداول، ساختار فیزیکی ذخیره داده‌ها هستند ولی پرسش‌ها جداول منطقی هستند که از روی جداول فیزیکی ساخته می‌شوند.^{۶۳} در پایگاه داده‌ها پرسش‌ها نقش مهمی دارند. هنگامی اطلاعات خاصی از داده‌ها (مثلاً اطلاعات متقاضیان کار با مدرک کارشناسی عمران و محدوده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال)، مورد نیاز باشد، پرسش با بررسی رکوردهای مختلف موجود در جداول پایگاه داده‌ها، اطلاعات لازم را جستجو کرده و ارائه می‌نماید.

- گزارش دهی^{۶۴}:

⁶⁰ -search

⁶¹ -sort

⁶² -query

^{۶۳} - منبع: کتاب: گواهینامه بین المللی کاربری رایانه سطح دو بر اساس ICDL نسخه ۵ مؤلفان: مهندس مجید سبزی علی گل

مهندس سید علی موسوی ۱۳۹۰

⁶⁴ -reporting

پایگاه داده‌ها نیز همانند هر سیستمی باید دارای برنامه‌ای برای گزارش‌دهی باشد تا در دوره‌های زمانی مشخصی بتواند گزارشات لازم را ارائه دهد. به عنوان مثال می‌توان برای گزارش‌دهی برنامه‌ای تعیین نمود که ماهانه گزارشی از فعالیت‌های مختلفی که در سیستم صورت گرفته اعم از ثبت اطلاعات، جمع‌آوری و پردازش آنها، خروجی‌های مختلف سیستم و ... ارائه گردد. سیستم‌های گزارش‌دهی می‌توانند انواع برش‌ها از اطلاعات را استخراج و در فرمت‌های گزارشات مدیریتی مناسب در اختیار قرار دهند.

- دسترسی^{۶۵}:

این برنامه کاربردی نحوه دسترسی افراد مختلف را به اطلاعات پایگاه داده‌ها مشخص می‌کند. پایگاه داده‌ها باید طوری باشد که همه افراد نتوانند به تمام اطلاعات دسترسی یابند. می‌توان افراد مختلف را برحسب میزان مجاز دسترسی‌شان به اطلاعات پایگاه داده‌ها، به چهار سطح طبقه‌بندی نمود:

سطح اول دسترسی مربوط به ادمین‌هاست که تیم فنی سیستم بوده و طراحی اولیه سیستم را انجام داده‌اند.

سطح دوم دسترسی مربوط به مدیران است که بر کارها و فعالیت‌های کارشناسان نظارت دارند.

سطح سوم دسترسی برای کارشناسان سیستم امکانپذیر است.

و سطح چهارم که آخرین سطح دسترسی به اطلاعات است نیز مربوط به کاربران عادی سیستم است.

- ادغام^{۶۶}:

برخی اوقات لازم است که اطلاعاتی که با هم همپوشانی دارند در پایگاه داده‌ها، ادغام شوند تا علاوه بر دسترسی راحت‌تر به اطلاعات، تحلیل کاملتری از آنها صورت گیرد. به عنوان مثال ممکن

⁶⁵ -access

⁶⁶ -merge

است کاربری علاوه بر اینکه در تامین اجتماعی دارای سوابق و اطلاعات است در سامانه‌های سازمان مالیات نیز اطلاعاتش ثبت شده باشد؛ در اینصورت برای دسترسی راحت تر به تمام اطلاعات فرد همچنین پردازش جامع داده‌ها می‌توان تمام اطلاعات فرد را در یک رکورد مخصوص به او ادغام و جمع‌آوری نمود.

شرایط دسترسی کارفرمایان به اطلاعات

کارفرمایان یکی از مهم‌ترین افرادی هستند که از سیستم جامع اطلاعات و پایگاه داده‌ها بهره می‌برند، دسترسی آنان به اطلاعات باید تحت شرایطی باشد که برای بهره‌گیری از اطلاعات ملزم به پذیرش آن باشند. موارد ذیل می‌تواند به عنوان شرایط دسترسی این افراد به اطلاعات مورد نیاز در نظر گرفته شود:

۱. پرداخت وجهی در قبال دریافت اطلاعات: در این روش می‌توان مبالغ مشخصی را در قبال دریافت اطلاعات برای کارفرمایان تعیین نمود. البته تعیین مقدار این مبالغ نیز مهم بوده و باید بر اساس اصول و معیارهای درست و با توجه به سیاست‌های عمومی مدیریت سیستم انجام گردد.
۲. ارائه اطلاعات در مقابل دریافت اطلاعات: در این مورد کارفرما باید در مقابل اطلاعاتی که از سیستم درخواست می‌کند، خود نیز اطلاعات مورد نیاز سیستم (نظیر اطلاعات پرسنلی شرکتش) را ارائه دهد؛ در واقع داد و ستد اطلاعات صورت می‌گیرد.
۳. تعیین قوانین و مقرراتی برای ارائه اطلاعات: این مورد بدین معناست که قانون و شرایطی از طرف دولت برای تبادل اطلاعات تعیین گردد تا دریافت و پرداخت اطلاعات، کاملاً اصولی و قانونمند صورت گیرد.

طبقه‌بندی مشاغل

با توجه به گستردگی عناوین شغلی و جهت ایجاد یکپارچگی در سیستم ثبت اطلاعات در سیستم جامع اطلاعات بازار کار، باید از نوعی سیستم طبقه‌بندی و دسته‌بندی مشاغل استفاده نمود تا علاوه بر افزایش سهولت درج اطلاعات در سیستم، از اشتباهات احتمالی کاربران به هنگام ثبت عنوان مشاغل جلوگیری نمود. یکی از جامع‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که در سطح بین‌المللی وجود دارد، طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO) می‌باشد و در سال ۲۰۰۸ توسط کمیسیون آمار سازمان ملل در سال ۲۰۰۸ مورد بازنگری قرار گرفت و با عنوان (ISCO-08) شناخته می‌شود. طبقه‌بندی (ISCO-08) تغییرات عمده‌ای در آن بر اساس تحولات فناورانه، اقتصادی و اجتماعی ایجاد شده است. استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO-08) براساس نشست سه جانبه مجمع متخصصان آمار کار که از سوم تا ششم دسامبر ۲۰۰۷ با موضوع بهینه‌سازی برگزار شد، مورد تأیید و تصویب قرار گرفت. نشست مزبور توسط هیئت مدیره اداره بین‌المللی کار (ILO) تشکیل شد. این طبقه‌بندی به عنوان استاندارد برای ارائه آمارهای بین‌المللی کار مورد حمایت کامل جامعه بین‌المللی است.^{۶۷}

(ISCO - 08) یک طبقه‌بندی با ساختار سلسله‌مراتبی چهار سطحی است که طبقه‌بندی تمام مشاغل موجود در دنیا را در ۴۳۶ گروه واحد، امکان پذیر می‌سازد. این گروه‌های واحد، تفصیلی‌ترین سطح ساختار طبقه‌بندی را تشکیل می‌دهند که بر اساس مشابهتشان بر حسب سطح مهارت و تخصص مورد نیاز در هر شغل و در ۱۳۰ گروه فرعی، ۴۳ زیر گروه اصلی و ۱۰ گروه اصلی دسته‌بندی شده‌اند. هر گروه در

^{۶۷} - منبع: طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO-08) از سایت رسمی مرکز آمار: <http://www.amar.org.ir>

طبقه‌بندی با یک عنوان و کد عددی مشخص شده و با تعریفی که گسترده هر گروه را مشخص می‌کند، مرتبط است. این تعریف‌ها شامل وظایف و مسئولیت‌های اصلی اجرایی در هر گروه است.^{۶۸}

هم زمان با پیشرفت جهان، مشاغل نیز پیشرفت کرده و مرتباً مشاغلی با عنوان‌ها و ویژگی‌های جدید به مشاغل موجود افزوده می‌گردند. به عنوان مثال برنامه نویسان اپلیکیشن‌های مختلف که تعدادشان نیز مرتباً رو به افزایش است از این دسته مشاغل هستند، که ممکن است کد مشخص و دقیقی در فهرست طبقه‌بندی مشاغل به آنها اختصاص داده نشده باشد. بنا براین با اینکه این طبقه‌بندی بسیار جامع می‌باشد اما مطمئناً مشاغلی وجود دارد که هنوز در این طبقه‌بندی کد یا عنوانی به آنها اختصاص داده نشده است. به همین منظور طبقه‌بندی مشاغل نیز باید مرتباً آپدیت شود. برای این کار می‌توان سیستمی را طراحی نمود که طبقه‌بندی مشاغل توسط کاربران آپدیت شود. سیستمی که در آن گزینه‌ای برای اضافه نمودن عنوان مشاغل جدیدی که در لیست طبقه‌بندی وجود ندارند، ایجاد شود. بدین ترتیب مشاغل جدید مرتباً به سیستم معرفی می‌شود و اگر یک عنوان شغل چندین بار توسط کاربران معرفی گردد سیستم آن را به عنوان یک عنوان جدید شغلی قبول کرده و با توجه به ویژگی‌های شغل مربوطه آن را در گروه‌های مشابه در طبقه‌بندی مشاغل قرار می‌دهد.

استخراج نیازهای آموزشی

مراکز آموزشی کشور در اصول با این هدف فعالیت می‌کنند که نیاز بازار کار به تخصص‌های مختلف را پاسخ دهند. در این راستا سیستم جامع اطلاعات بازار کار باید بتواند اطلاعات لازم در مورد تقاضا و عرضه مشاغل و رشته‌های مختلف را به نظام آموزشی کشور گزارش دهد. این سیستم باید خوراک

^{۶۸} - منبع: طبقه بندی استاندارد بین المللی مشاغل (ISCO-08) از سایت رسمی مرکز آمار: <http://www.amar.org.ir>

اطلاعاتی کلی نیازهای آموزشی کشور را مهیا و به بخش آموزش کشور و تشکیلات و دستگاه‌های ذریبط گزارش کند تا آنها با ایجاد تغییرات لازم در نظام آموزشی دانش‌آموزان، هنرجویان، دانشجویان و ... را برای مشاغلی تربیت کنند که بازار کار به آنها محتاج است. در این ارتباط سیستم جامع اطلاعات بازار کار می‌تواند با انواع روش‌های گزارشگری و تولید گزارشات مدیریتی مختلف خوراک لازم برای برنامه‌ریزی آموزش را در وزارت آموزش و پرورش، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و وزارت علوم تحقیقات و فناوری و همچنین موسسات آموزشی آزاد و غیره را فراهم آورد.

استفاده کنندگان از نظام جامع اطلاعات بازار کار

اطلاعات بازار کار باید با تأکید بر نیاز کاربران نهایی صورت گیرد. مخاطبان اطلاع‌رسانی بازار کار یعنی افرادی که برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری نیازمند اطلاعات بازار کار هستند باید در تمام مراحل جمع‌آوری، پردازش و توزیع اطلاعات مدنظر قرار گیرند. این مخاطبان عبارتند از:

- دانش‌آموزان، هنرجویان و دانشجویان: که در مقاطع مختلف تحصیلی خود را برای گذراندن دوره‌های آموزشی بالاتر یا ورود به بازار کار آماده می‌کنند.
- والدین: به عنوان یکی از مخاطبان اصلی اطلاعات بازار کار هستند. برای آنها توانایی دسترسی و سودمندی اطلاعات بازار کار اهمیت بسیاری دارد. آنها اطلاعات بازار کار را ارزیابی کرده و در جهت پیشرفت تحصیلی و هدایت شغلی فرزندان خود به کار می‌برند.

- جوانان: افرادی که به تازگی محیط آموزشی را ترک کرده و جویای شغل هستند. آنها به اطلاعاتی درباره نحوه جستجوی شغل، برنامه‌های اشتغالزایی، نحوه کسب مهارت و چگونگی انتخاب شغل نیاز دارند.
- دریافت‌کنندگان حمایت‌های مالی: افرادی که به هر نحوی از حمایت‌های مالی دولتی یا خصوصی، مانند سازمان بهزیستی و مراکز خیریه، استفاده می‌کنند. این افراد نیازمند اطلاعاتی درباره فرصت‌های شغلی موجود، اطلاعات آموزشی فنی و حرفه‌ای و غیره هستند.
- گروه‌های خاص: افراد معلول و جانباز، اقلیت‌های نژادی و مذهبی و سایرین که نیازمند اطلاعات خاصی درباره فرصت‌های شغلی موجود هستند.
- جویندگان و تغییردهندگان شغل: استفاده‌کنندگان بالقوه اطلاعات بازار کارند که نیازمند اطلاعاتی از عملکرد بازار کار شامل مشاغل خالی و شرایط احراز آنها هستند.
- کارفرمایان: نیازمند اطلاعاتی درباره مدیریت منابع انسانی شامل دسترسی به نیروی کار، نرخ‌های مرسوم مزد، حداقل مزد و قوانین و مقررات روابط کار هستند.
- کارآفرینان و سرمایه‌گذاران: نیازمند اطلاعاتی درباره فعالیت‌های مورد نیاز کشور و میزان سوددهی آنها و مقررات و آیین‌نامه‌های ایجاد کارگاه و شناخت مراحل مختلف کارآفرینی‌اند.
- راهنمایان و مشاوران شغلی: نیازمند اطلاعاتی از کلیه فرآیندهای بازار کارند تا بتوانند مشتریان خود را به بهترین روش ممکن هدایت کنند.
- کارکنان مراکز خدمات اشتغال و کاریابی‌ها: نیازمند اطلاعات برای سرویس دهی بهتر به مشتریان خود هستند.

- تنظیم کنندگان بازار کار: نیازمند اطلاعاتی برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در بازار کار، وضع استانداردهای شغلی و استانداردهای ایمنی کار هستند.
- برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران، تحلیل‌گران، مدیران و تصمیم‌گیران بازار کار: مدیران و برنامه‌ریزان در همه سطوح دولت، سازمان‌ها و مراکز ارتباطی که از توسعه، اجرا و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌ها پشتیبانی می‌کنند.
- ارائه دهندگان برنامه‌های آموزشی: شامل برنامه‌ریزان بخش عمومی و خصوصی در زمینه آموزش و پرورش، آموزش عالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و سایر افراد و مؤسسه‌هایی که برای برنامه‌ریزی آموزشی خود نیازمند اطلاعات بازار کار هستند.

تشکیلات سازمانی سیستم جامع اطلاعات بازار کار

مراکز کاریابی و نهادهای کاریابی در ایران

سابقه شکل‌گیری مراکز کاریابی

مراکز کاریابی از اوایل قرن بیستم به تدریج شکل گرفته‌اند. بعد از جنگ جهانی دوم شکل‌گیری و ایجاد مراکز کاریابی با شدت بیشتری تداوم داشته است. در دهه ۱۹۵۰ در اکثر کشورهای صنعتی مراکز کاریابی فعالیت داشته‌اند. وظیفه مراکز کاریابی انجام خدمات مختلف در بازار کار است و این مراکز عمدتاً توسط دولت‌ها و در سطح ملی اداره می‌شوند.^{۶۹} هدف اصلی مراکز کاریابی در آغاز مبارزه علیه بیکاری و عمده‌ترین خدمات آن مراکز جایابی شغلی بود.

تاریخچه کاریابی در ایران

نخستین بار در سال ۱۳۲۸ واژه کاریابی در مستندات وزارت کار دیده می‌شود. در تشکیلات ذکر شده، اداره‌های نظارت کار، امور اجتماعی و اقتصادی کار، امور اتحادیه‌های کاریابی، آموزشی و شرکت‌های تعاونی زیر نظر مستقیم مدیر کل فنی و واحدهای دیگر انجام وظیفه می‌کردند.^{۷۰} 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. در سال ۱۳۴۸ اداره کل مشاغل و کاریابی تبدیل به

^{۶۹} - مقاله نقش موسسات کاریابی در گسترش و نهادینه شدن اطلاع‌رسانی شغلی (با تاکید بر تجارب برخی کشورها)، مجله

کار و جامعه، شماره ۴۹

^{۷۰} دفتر معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری.

اداره کل اشتغال شد و به عنوان اداره کل ذیل معاونت نیروی انسانی فعالیت خود را آغاز نمود. در طول برنامه پنجم عمرانی، مراکز اشتغال و کاریابی با هویتی مستقل از اداره‌های کل کار و امور اجتماعی در مراکز استان‌های کشور فعالیت‌های گسترده‌ای را آغاز کردند و علاوه بر زمینه 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 وسازهای گسترده پیش آمد)، مراکز اشتغال و کاریابی‌ها دست به نقل و انتقال‌های گروهی نیروی کار از استان‌های دارای مازاد به استان‌های متقاضی زدند.

پس از انقلاب و با شروع جنگ تحمیلی، اینگونه مراکز به صورت واحدی وابسته به اداره‌های کل کار و امور اجتماعی درآمد و تحت نظارت مدیرکل این اداره‌ها تنها در ثبت نام از متقاضیان کار خدمت می‌کردند و از لحاظ بنیه کارشناسی نیز رو به تحلیل رفتند. این روند تا سال‌های پایانی برنامه دوم توسعه کشور ادامه یافت. با توجه به سیاست‌های برنامه سوم توسعه در خصوص تبدیل مراکز کاریابی دولتی به مراکز کاریابی خصوصی و تفویض این اختیار که جزء وظایف تصدی‌گری دولت محسوب می‌شد، مراکز کاریابی خصوصی شکل گرفتند. در راستای عملیاتی کردن این سیاست راهکار اجرایی ردیف ۶ از فصل ۵ سیاست‌های اشتغال مبنی بر حمایت وزارت کار و امور اجتماعی از ایجاد و توسعه مراکز مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی برای متقاضیان کار در داخل و خارج از کشور در مجموعه راهکارهای اجرایی قانون برنامه سوم مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۲۱ هیأت وزیران پیش‌بینی شد. همچنین هیأت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۰/۵/۱۰ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اهداف کمی برنامه سوم توسعه را در مورد تعداد مراکز کاریابی غیردولتی (خصوصی) برای سال‌های برنامه (۱۳۷۹-۱۳۸۳) به ترتیب ۹۶، ۱۲۰، ۱۸۰،

۲۴۰ و ۳۰۰ مرکز تصویب کرد تا با افزایش تعداد مراکز کاریابی غیردولتی، این مراکز بتوانند جایگزین مراکز کاریابی دولتی شوند.^{۷۱}

وظایف مراکز کاریابی

مراکز کاریابی خدمات متنوعی را در بازار کار انجام می‌دهند و به عنوان مرکز ثقل سیاست‌های بازار کار شناخته می‌شوند. وظیفه مراکز کاریابی دولتی به طور عمده در سطح ملی و توسط کارگزاران دولت اعمال می‌شود. در برخی از کشورها مراکز کاریابی توسط وزیر و در برخی کشورها به صورت مستقل تری مدیریت می‌شوند. مهم‌ترین وظایف مراکز کاریابی به شرح زیر است:^{۷۲}

۱. خدمات جایابی

خدمات جایابی به طور معمول جزء لاینفک فعالیت‌های مراکز کاریابی و در حقیقت اصلی‌ترین آنها است. خدمات جایابی مستلزم تهیه اطلاعات از جویندگان شغل و کارفرماها می‌باشد. این نوع خدمات فعالیت‌های مربوط به ایجاد شغل را نیز شامل می‌شود.

۲. تهیه اطلاعات کمی و کیفی 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 انجام دهند.

^{۷۱} - دفتر معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری

^{۷۲} مقاله نقش موسسات کاریابی در گسترش و نهادینه شدن اطلاع رسانی شغلی با تاکید بر تجارب برخی کشورها، مجله

کار و جامعه، شماره ۴۹.

۳. ارزیابی و گزینش افراد برای ورود به بازار کار

کاریابی‌ها از طریق سیاست‌های خوداشتغالی و آموزش نسبت به تسهیل و ایجاد بهترین فرصت شغلی با بهترین متقاضی کار فعالیت می‌کنند و در صورتی که لازم باشد، نسبت به آموزش افراد و آگاهی آنان از چند و چون نوع کار اقدام می‌کنند. هر چند در ایران سعی شده است تا وظیفه مراکز کاریابی خصوصی را تنها در واسطه‌گری مشاغل و خدمات جایابی خلاصه کنند و در برخی تعاریف هماهنگی بین عرضه و تقاضای نیروی کار را جزو وظایف آنها برمی‌شمارند اما باید توجه کرد که علاوه بر وظایف یادشده وظایفی همچون آموزش، تهیه و تدارک اطلاعات و ارائه خدمات مربوط به اشتغال نیز از جمله وظایفی است که مراکز کاریابی خصوصی بر عهده می‌گیرند. وظایف یادشده در آیین نامه ۹۶ سازمان جهانی کار مورد تصریح قرار گرفته است. با توجه به ماهیت پویایی بازار کار و نقش مراکز کاریابی خصوصی نقش واسطه‌ای این نهادها تأمین نیروی کار ماهر است.

مراکز کاریابی خصوصی به افراد حقیقی یا حقوقی گفته می‌شود که مستقل از مراکز کاریابی دولتی به منظور ارائه خدمات در بازار کار مشغول فعالیت هستند. نوع خدمتی که توسط مراکز کاریابی خصوصی ارائه می‌شود معیار مهمی در دفاع از عملکرد این مراکز در سطح ملی است. یکی از ویژگی‌های بارز مراکز کاریابی خصوصی ارتباط قراردادی مشتری با اینگونه مراکز بوده و با پیچیده‌تر شدن بازار کار اهمیت این قراردادهای مکتوب در بازار کار اهمیت بیشتری پیدا کرده است. در واقع هدف اساسی مراکز کاریابی خصوصی امضای قرارداد اشتغال بوده و این عمل متفاوت از هماهنگی کردن عرضه و تقاضای نیروی کار است که کارفرما و فرد جویای کار را به هم معرفی می‌کند و باید در قالب قرارداد جداگانه دیگری تعیین شود. با این حال، بسیاری از مراکز کاریابی خصوصی خدماتی ارائه می‌دهند که مسؤلیت‌های متقابل دوطرفه در آن تصریح نشده است.

۴. معرفی به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای برای انجام دوره‌های آموزشی

مراکز کارایی می‌کوشند تا کیفیت آموزش نیروی کار را ارتقا دهند به نحوی که نیروی کار از نظر کسب مهارت و آموزش‌های مورد نیاز توانایی‌های لازم را کسب کنند. ارتقای بهره‌وری و مهارت نیروی کار در یافتن شغل به جویندگان مشاغل کمک می‌کند و انتظار می‌رود که افراد با مهارت‌های بالا تر در یافتن مشاغل مورد نظر موفق‌تر عمل کنند. تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار: تهیه این قبیل اطلاعات به منظور اطلاع از وضعیت بازار کار و مؤلفه‌های اصلی آن صورت می‌گیرد. چنانچه مراکز کارایی تصویری صحیح از میزان بیکاران و فرصت‌های شغلی موجود داشته باشند، به نحو شایسته‌ای می‌توانند خدمات مورد نیاز را انجام دهند.

۵. تهیه برنامه‌های ایجاد شغل

یکی دیگر از وظایف مراکز کارایی تهیه برنامه‌های ایجاد شغل است. هدف از ایجاد چنین برنامه‌هایی توسعه اشتغال و هدایت بیکاران به سمت یک بازار کار فعال است.

۶. ارایه مشورت‌های شغلی

یکی از وظایف حساس و مهم مراکز کارایی ارایه مشورت‌های لازم به جویندگان شغل است. تجربه نشان داده است ارایه 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.

نهادهای کار در ایران

۱. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزارت تعاون، کار و رفاه به منظور سیاستگذاری و برنامه‌ریزی، اعمال نظارت و انجام اقدامات قانونی به منظور تنظیم روابط کار، حل و فصل مسائل و مشکلات جامعه کارگری، حفظ و صیانت از نیروی کار، افزایش سهم بخش تعاونی در اقتصاد کشور و حمایت از توسعه اشتغال و نیز برقراری نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی در چارچوب سیاستهای کلی نظام و قوانین و مقررات موضوعه تشکیل شده است. وزارت مذکور، مهم‌ترین نهاد سیاست‌گذار و هدایت‌کننده مسائل مربوط به اشتغال و بازار کار است که شامل سازمان‌های تابعه‌ای شامل سازمان تامین اجتماعی، سازمان بهزیستی کشور، صندوق بازنشستگی کشور، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، سازمان بیمه سلامت ایران، موسس کار و تامین اجتماعی، صندوق کار آفرینی امید، بانک توسعه تعاون، صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری تعاون، صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر، مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار، موسسه آموزش عالی علمی کاربردی مهارت، موسسه آموزش عالی علمی کاربردی بهزیستی و تامین اجتماعی و اتحادیه مرکزی امکان می‌باشد.

۲. سازمان تامین اجتماعی

۳. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ابتدای تاسیس در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی، صندوق کارآموزی و کانون کارآموزی با نام سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی تشکیل گردید و در سال ۱۳۶۰ به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تغییر نام یافت.

۴. صندوق کارآفرینی امید (حامی کسب و کارهای کوچک)

صندوق کارآفرینی امید، در سال ۱۳۹۱، بر اساس رویکرد جدید حمایت از کسب و کارهای خرد بازار محور با روش تأمین مالی خرد^{۷۳} وظایف مهم و مغفول مانده‌ای را در زنجیره حمایت‌های دولتی از تولید در بخش خصوصی بر عهده خواهد داشت.

۵. صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان روستائیان و عشایر

۶. صندوق بازنشستگی کشوری

این سازمان موسسه‌ای بیمه‌ای، دارای شخصیت حقوقی مستقل و وابسته به وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است که مسئولیت اداره امور صندوق بازنشستگی مستخدمان مشمول مقررات بازنشستگی کشوری را با رعایت مقررات استخدامی مربوط عهده‌دار است.

۷. موسسه کار و تأمین اجتماعی

موسسه کار و تأمین اجتماعی، یکی از سازمان‌های تابعه وزارت کار و امور اجتماعی است که در راستای مسائل و مشکلات مرتبط با اشتغال و کار در ایران تاسیس شده و به ارائه خدمات به ایرانیان می‌پردازد، یکی از مهمترین اقدامات این موسسه دولتی، حمایت از آموزش‌های کارآفرینی و نیز حمایت از دوره‌های تربیت مربی کارآفرینی در کشور است

۸. معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال

این معاونت از جمله معاونت‌های وزارت کار، رفاه و امور اجتماعی است که در تعیین سیاست‌ها و راهبردهای توسعه کارآفرینی و برنامه‌ریزی به منظور هدایت فعالیت‌ها و اقدامات دولتی در جهت زمینه سازی توسعه کارآفرینی بازار کار و اشتغال و استفاده از ظرفیت‌های تولیدی، سرمایه‌گذاری و ارتقای آنان در چارچوب برنامه‌ها و سیاست‌های کلان دولت نقش دارد.

⁷³ Micro financing

۱. سازمان بین‌المللی کار در جهان

سازمان بین‌المللی کار یکی از موسسات تخصصی سازمان ملل متحد است که به امور مربوط به کار و کارگران می‌پردازد. این سازمان در سال ۱۹۱۹ و در نتیجه بحث‌های کنفرانس صلح پاریس تأسیس شد. سازمان بین‌المللی کار در آغاز وابسته به جامعه ملل بود و پس از تأسیس سازمان ملل متحد از سازمان‌های وابسته به آن شد. جمهوری اسلامی ایران به عنوان یکی از اعضای اصلی هیات مدیره در سازمان بین‌المللی کار مطرح است که در انتخابات اخیر مدیر کل سازمان بین‌المللی کار نیز حضوری فعال و چشمگیری داشت.^{۷۴}

۲. اتحادیه بین‌المللی تعاون

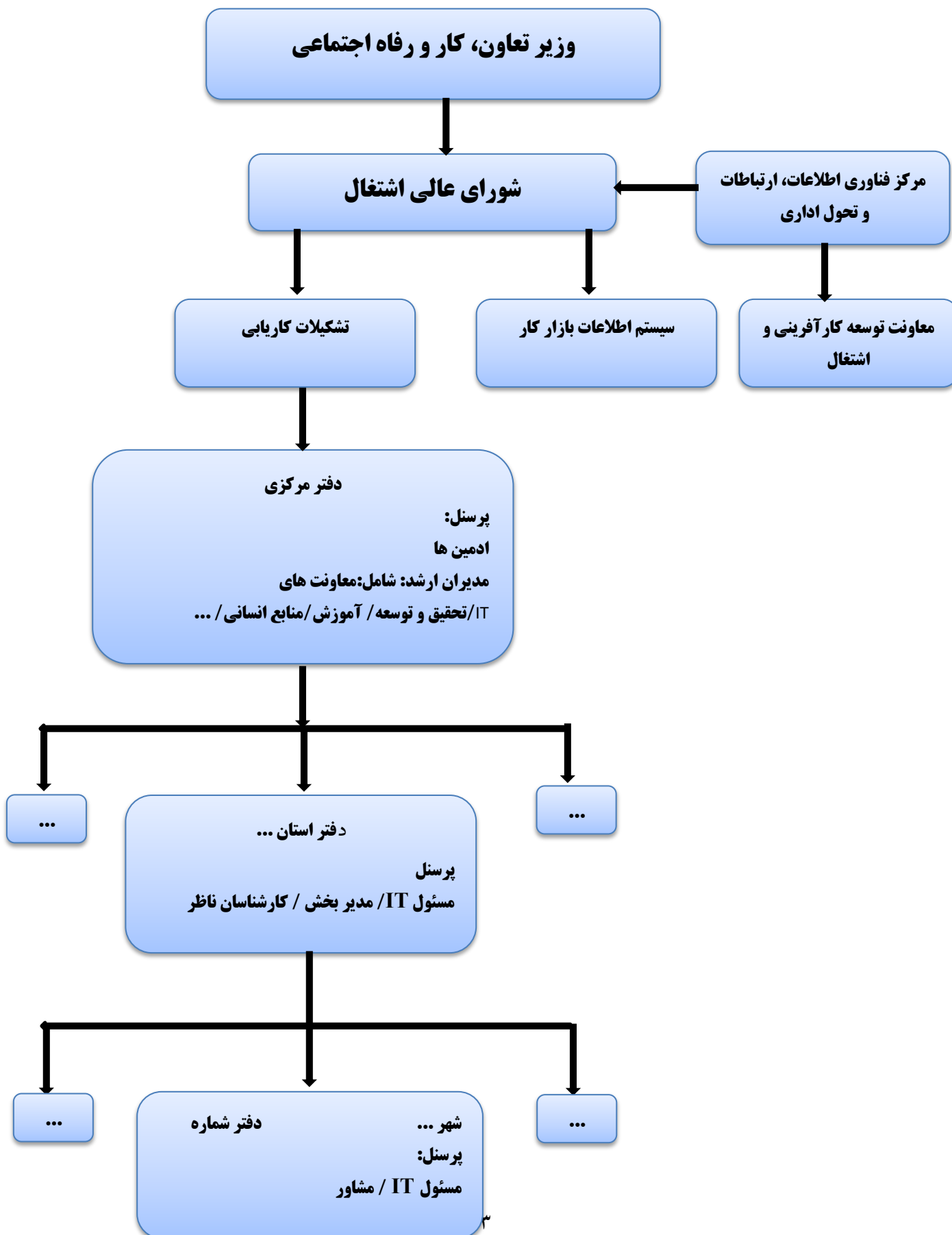
اتحادیه بین‌المللی تعاون یکی از نهادهای رسمی سازمان ملل متحد بوده و ۸۰۰ میلیون عضو از شرکتهای تعاونی بیش از ۱۳۰ کشور جهان که عموماً از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه می‌باشند را تحت پوشش دارد و تلاش خود را در عرصه بین‌المللی معطوف ارتقاء سهم و جایگاه تعاونی‌ها در چرخه اقتصادی کشورها، نحو تعامل با دولتها و توسعه تعاون بین تعاونگران و کمک به تحقق اصول هفتگانه تعاون می‌نماید. اتحادیه بین‌المللی تعاون ICA یک سازمان غیردولتی و مردمی می‌باشد که توسط اعضای خود اداره می‌شوند.

^{۷۴} - اقتباس شده از اخبار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تشکیلات سازمانی سیستم جامع اطلاعات بازار کار

پس از بررسی تاریخچه و معرفی اداره کار در ایران و معرفی نهادهای کار داخل ایران و نهادهای بین‌المللی کار در ایران، یک طرح پیشنهادی برای تشکیلات این سیستم ارائه می‌شود. نکته قابل ذکر این است که برای مکان یابی و استقرار شعب این سیستم می‌توان از وزارت کار و رفاه اجتماعی کمک گرفت. تعداد شعب برای هر شهر باید با توجه به جمعیت فعال آن منطقه باشد، بهمین دلیل برای شهرهای پر جمعیتی مانند مراکز استان‌ها باید بیشتر از یک شعبه اختصاص داده شود. برای این کار می‌توان از اداره کار کمک گرفت و به تناسب شعب آنها تعیین شعبه نمود. هم چنین چون این سیستم زیر مجموعه‌ای از این وزارتخانه است می‌توان دفاتر سیستم جامع اطلاعات بازار کار را در دفاتر اداره کار در سرتاسر کشور مستقر نمود و یا اینکه وزارت کار پس از بررسی لازم مکان‌های مستقلی را برای آنها پیش بینی نماید. در ادامه طرح پیشنهادی برای تشکیلات سازمانی سیستم جامع اطلاعات بازار کار، ارائه شده است:

رئوس سازمان و تشکیلات سیستم جامع اطلاعات بازار کار



اجرای طرح در فازهای بعدی

رئوس اقدامات لازم برای عملیاتی نمودن سیستم جامع اطلاعات بازار کار از قرار ذیل است:

۱- تشکیل ستاد طراحی و تدوین نظام جامع اطلاعات بازار کار در وزارت، تعاون، کار و رفاه اجتماعی

متشکل از نمایندگان دستگاه‌های ذیل:

- معاون اشتغال وزارت، تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- مسئول انفورماتیک وزارت، تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- مسئول کارپابی وزارت، تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- نماینده سازمان ثبت احوال کشور
- نماینده سازمان تأمین اجتماعی
- نماینده سازمان ثبت اسناد و املاک کشور
- نماینده سازمان امور مالیاتی
- نماینده مرکز آمار ایران
- نماینده منتخب موسسات کارپابی
- نماینده آموزش فنی و حرفه ای کشور
- نماینده سازمان بازنشستگی کشور
- سازمان امور مهاجرت و اتباع خارجی
- پایگاه داده مشتریان در بانک مرکزی

۲- تهیه، تدوین و تصویب مقررات و دستورالعمل‌های لازم

۳- تدوین چارچوب سازمانی تشکیلات کاریابی و صدور احکام لازم

۴- انعقاد قرارداد با تیم نرم افزار جهت آنالیز سیستم

۵- تعیین و الزام میزان همکاری سایر نهادها و دستگاه‌های اجرایی کشور

۶- انعقاد قرارداد با تیم نرم افزار جهت کدنویسی سیستم

پیشنهاد تکمیلی برای بهبود بازار کار

قانونگذاری گرچه موجب برقراری نظم جدید در جامعه می‌گردد ولی چنانچه در تدوین ضعیف باشد می‌تواند موجبات صدمات جدی به بخشهای مختلف جامعه و بالاخص مسائل اقتصادی کشور را فراهم آورد. قوانین ایران در زمینه‌های مختلف ریشه‌های قدیمی داشته و بسیاری از آنان با توجه به شرایط روز و مسائل فعلی کشور باید اصلاح شوند. در این ارتباط قانون کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. قانون کار در حقیقت باید شرایط فعالیت نیروی کار را در ارتباط با کارفرما، محیط کار و مشکلات ناشی از بازار کار مرتفع کند. ولی قانون کار در ایران منجر شده تا کارگر و کارفرما در مقابل هم بایستند.

یعنی قانون کار به جای این که مشکلات کار را رفع کند عملاً سبب شده تا حقوق زیادی برای کارگر در نظر گرفته شود و بار مالی و حقوقی این حقوق جدید را بر عهده کارفرما می‌گذارد. این موضوع نه تنها هزینه تولید و بهای تمام شده را در بنگاه‌های اقتصادی بالا می‌برد. بلکه عملاً سبب می‌شود تا کارگران اقدام به مطالبه حقوق مندرج در قانون کرده و از این بابت کارفرما را تحت فشار نیز بگذارند. این موضوع به مفهوم بارکردن هزینه‌های اضافه بر دوش بنگاه‌ها و فعالان اقتصادی است. و نتیجتاً سبب می‌شود تا کارفرمایان علاقه کمتری به توسعه فعالیت‌های خود نشان داده و با کاهش تقاضا برای افزایش نیروی کار، منجر به کاهش اشتغال و نابسامانی‌های اجتماعی ناشی از بیکاری شویم.

مسئله قانون نباید حقوق مازادی را به هیچکدام از طرفین قراردادها تحمیل کند، بلکه خالص و پاکیزه مانند مفاد ماده ۱۰ قانون مدنی یعنی اصل حاکمیت قراردادها باید قراردادهای استخدامی بین کارگر و کارفرما فقط شامل مفادی شود که طرفین نسبت به آن در بین خود توافق می‌کنند. چنانچه به قانون کار فعلی نگاه کنیم متوجه می‌شویم که این قانون حقوق زیادی را برای کارگران در نظر گرفته و عملاً بار

مالی آن باید توسط کارفرما یا بنگاه تحمل شود. چنانچه بخواهیم با لغو امتیازات مندرج در این قانون این حقوق زاید بر عدالت را حذف کنیم مسلماً تنش‌های جدیدی در سطح جامعه به وجود خواهد آمد. راه حل این موضوع دو گانه نمودن قانون کار است. در این روش، قانون جدیدی مضاف بر قانون فعلی حقوق کارگر و کارفرما با شرایط عادلانه و بدون اعطای امتیازات زیادی به کارگر به تصویب می‌رسد، بدون اینکه قانون قبلی لغو شود. به این ترتیب کارفرمایان و کارگران مخیر می‌شوند تا قرارداد خود را به توافق بین خود به یکی از دو قانون منعقد سازند. این روش می‌تواند تمام قراردادهای موجود را با ضوابط قانون قبلی حفظ کند ولی در قراردادهای جدید کارگر و کارفرما را مخیر می‌سازد که هرطور که مصلحت خویش اقتضاء می‌کند نسبت به عقد قرارداد با یکدیگر توافق و قرارداد کنند.

حذف حقوق در قانون جدید شاید به ظاهر به ضرر کارگر به نظر برسد ولی با توجه به این که جابجایی کار سریعتر خواهد شد، و همچنین کارگر خود را در مظان تغییر شغل می‌بیند از یک سو بازدهی خود را بالا برده و از سوی دیگر شرایط رقابتی کارفرما را افزایش می‌دهد. این مفهوم به مثابه افزایش کارایی در کلیه سطوح فعالیت های اقتصادی است. این افزایش کارایی در عمل آن دسته از حقوق حذف شده در قانون جدید برای کارگر را جبران کرده و شرایط بهتری برای کارگر و کارفرما و همچنین اقتصاد فراهم می‌آورد. مسلماً وقتی اقتصاد شروع به رشد کند درآمد کارگران نیز به همان نسبت افزایش خواهد یافت و دیگر شاهد ورشکستگی‌های حاد و پیاپی بنگاه‌های تولیدی نخواهیم بود؛ زیرا شرایط فعلی چنانچه در دوره کوتاهی بنگاه دچار زیان شود عملاً با توجه به اینکه بار مالی حقوق و دستمزد را نمی‌تواند کاهش دهد کارفرما ناچار می‌شود تا بنگاه خود را واگذار کرده و مطالبات کارگران را بپردازد. به عبارت دیگر قانون کار فعلی عملاً راه حلی جز این برای کارفرما باقی نمی‌گذارد. در صورتی که باید کارفرما شرایط لازم برای تعدیل نیرو و کاهش بار هزینه جاری خود را می‌داشت. بر اساس حقوق مسلم مالکیت که

شرع مبین اسلام مؤید آن است کارفرما باید بتواند در هر زمان بدون اعطای حقوق مازاد بر قرارداد و توافقات قبلی، کارگری را که به آن احتیاج ندارد، از کار برکنار کند. این موضوع هر چند از لحاظ دیدگاه‌های چپ و کارگری و مارکسیستی موضوع بغرنجی است، ولی از لحاظ اقتصادی و توسعه کشور از الزامات توسعه فعالیت‌های اقتصادی و افزایش اشتغال و کارایی اقتصادی است.

منابع

- اخبار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- اطلاع رسانی شغلی پویاترین سیاست فعال بازار کار با نگاهی به نقش خدمات اشتغال دولتی (PES)، بختیاری، صادق.
- امیری، الهام، توسعه سیستم‌های اطلاعات بازار کار، ۱۳۸۶.
- بختیاری، صادق، اطلاع رسانی شغلی پویاترین سیاست فعال بازار کار، ۱۳۸۲.
- ترکیان، نوشین، مدیریت بازار کار، ۱۳۸۸.
- خیرخواهان، جعفر؛ اخباری، محمد؛ تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت بر تحول بازار کار، ۱۳۸۲.
- ریاضی، عبدالمجید (۱۳۸۶). طرح تدوین نظام جامع فناوری اطلاعات کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات.
- سبحانی، حسن، بررسی تطبیقی ابزار اطلاعات بازار کار در برنامه سازی منابع انسانی در برخی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ۱۳۸۸.
- صدقی، شهرام. (۱۳۸۲). کلیات طرح نظام جامع اطلاع رسانی بازار کار ایران. مجله کار و جامعه، شماره ۴۹، صص ۱۸-۱۰.
- نقش موسسات کاریابی در گسترش و نهادینه شدن اطلاع رسانی شغلی (با تاکید بر تجارب برخی کشورها)، مجله کار و جامعه، شماره ۴۹.

- وقفی، محمدرضا (۱۳۸۴). اثر سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات بر جریان اطلاعات بازار کار، مجله کار و جامعه. شماره ۶۰.
- طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO-08) مرکز آمار ایران: <http://www.amar.org.ir>
- مجید سبزی علی گل، سید علی موسوی، گواهینامه بین‌المللی کاربری رایانه سطح دو بر اساس ICDL نسخه ۵. سال ۱۳۹۰.
- مرکز آمار، دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۳
- مرکز آمار، دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۱
- مرکز آمار، دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۲
- مرکز آمار، دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۴
- موسسه آموزشی بیاموز : www.beyamooz.com
- موسسه آموزشی بیاموز : www.beyamooz.com
- موسسه بین‌المللی هوریزان <http://www.horizontourism.ir>
- موسسه خدمات فناوری اطلاعات: <http://www.dotech.ir>

- موسسه کاریابی اینترنتی ایران تلنت <http://www.irantalent.com>
- موسسه کاریابی آریا <http://aryajob.com/>
- موسسه کاریابی برزمهر <http://94.183.245.156:8080/webapplication1/Regform.aspx>
- نظام پایش شاخص های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، بهمن ماه ۱۳۹۳.
- نظام پایش شاخصهای فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، ۱۳۹۳.
- قانون برنامه سوم مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۲۱
- قانون تأسیس مرکز آمار ایران مصوب ۱۳۵۳/۱۰/۳.
- راهکارهای اجرایی قانون برنامه سوم مصوب ۱۳۷۹/۱۰/۲۱ هیأت وزیران.
- قانون کار
- قانون الزام اختصاص شماره ملی. ۱۳۷۶
- سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران
- سند نظام پایش شاخص های فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور. ۲۵ مرداد ۱۳۹۲
- گزارشات دفتر معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری.
- مستندات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- مستندات سازمان بین المللی کار

- مستندات سازمان ثبت احوال
 - مستندات سازمان ثبت اسناد و املاک کشور
 - مستندات سازمان تامین اجتماعی
 - مستندات سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها
 - مستندات سازمان امور مالیاتی
 - مستندات مرکز آمار ایران
-
- Concept paper on labour market information system, an indian perspective , July 2011.
 - GIZ, the labour market information system as an instrument of active labour market policies, 2012.
 - James F. Woods, conceptual framework for an optimal labour market information system, 2006.
 - JP Morgan Chase & co, New skills at work, closing the skills gap, 2014.
 - Labor Market Information System, Mahesh Maurya, Naitik Shah, International Journal of Application or innovation in Engineering and management, Volume 3, Issue 3, March 2014.
 - Labour market information and research unit, guide to using labour market information in Ontario, august, 2005.
 - Woltermann, Silke, 2012, The Labor Market Information System as an instrument of active labor market policies, International Zusammenarbeit (GIZ). ISBN 3-937235-28-0.