

خبر



وضعیت و خیم آموزش در جهان پسا کرونا

گزارش جدید یونیسف از چندین کشور، تأثیر همه گیری کرونا و تعطیلی مدارس بر کودکان و همچنین تجزیه و تحلیل به روز از وضعیت یادگیری کودکان قبل از همه گیری را ارائه می کند. این داده ها نشان می دهد ۱۴۷ میلیون کودک در طول دو سال گذشته بیش از نیمی از ساعات حضوری مدرسه را از دست داده اند. این مقدار معادل ۲ تریلیون ساعت یادگیری حضوری در سطح جهان است که اکنون از دست رفته است.

علاوه بر داده های مربوط به کاهش یادگیری، گزارش یونیسف به شواهدی اشاره می کند که نشان می دهد بسیاری از کودکان بازگشایی کلاس های شان به مدرسه بازنگشته اند؛ به طوری که در برخی از کشورها، ۴۳ درصد از دانش آموزان مدارس دولتی پس از بازگشایی مدارس در دسامبر سال ۲۰۲۱، به مدرسه نیامده اند. تعداد کودکان خارج از مدرسه در آفریقای جنوبی بین مارس سال ۲۰۲۰ تا ژوئیه سال ۲۰۲۱ سه برابر شد و از ۲۵۰ هزار دانش آموز به ۷۵۰ هزار نفر رسید. در اوگاندا، حدوداً از هر ۱۰ دانش آموز یک نفر در ژانویه سال ۲۰۲۲ پس از دو سال تعطیلی مدارس، به مدرسه مراجعه نکرده اند. در مالای، نرخ ترک تحصیل در میان دختران در دوره متوسطه ۴۸ درصد افزایش یافته و از ۶۴ درصد به ۹۵ درصد در سال های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ رسیده است. در کنیا، پیمایشی از ۴ هزار نوجوان ۱۰ تا ۱۹ ساله نشان می دهد که ۱۶ درصد از دختران و ۸ درصد از پسران بازگشایی مدارس به مدرسه باز نگشته اند. همچنین این گزارش نشان می دهد سطح یادگیری در این مناطق بسیار پایین است؛ وضعیتی که احتمالاً با میزان یادگیری از دست رفته در اثر همه گیری تشدید شده است.

کمبود معلم در فرانسه و آلمان

خبرگزاری فرانسه در گزارشی از کمبود نگران کننده آموزگار در کشورهای اروپایی از جمله فرانسه، آلمان و ایتالیا خبر داد. این خبرگزاری دولتی نوشت فرانسه، آلمان، ایتالیا و پرتغال با مشکلات مرتبط با استخدام آموزگاران مواجه هستند. همچنین نارضایتی گسترده این صنف از شرایط کاری و همه گیری کرونا سهم عمده ای در این مشکلات داشته است. آمارهای ملی نشان می دهد آلمان تا سال ۲۰۲۵ با کمبود ۲۵ هزار آموزگار و پرتغال تا سال ۲۰۳۰ با کمبود ۳۰ هزار آموزگار مواجه خواهند شد. فرانسه نیز هم اکنون نیاز به استخدام ۴ هزار آموزگار دارد. به گفته سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، در سطح دبستان، ۶۰ درصد آموزگاران ایتالیایی بیش از ۵۰ سال سن دارند که این کهولت در آلمان ۳۷ درصد، در پرتغال ۴۲ درصد، در سوئد ۳۶ درصد و در فرانسه ۲۳ درصد آموزگاران را تشکیل می دهد. این در حالی است که مشکل جذب و استخدام آموزگار منحصر به کشورهای اروپایی نیست و از آفریقا تا آمریکا نیز دولت ها با این چالش دست به گریبانند.

کشورها چگونه کارگران و کارفرمایان را به هم معرفی می کنند

گزارش

مراکز کارایی با پیدا کردن بهترین فرصت شغلی برای فرد بیکار و همچنین از طریق یافتن بهترین نیروی کار مورد نیاز برای کارفرمایان به لحاظ خصوصیات تخصصی و شخصی نقش واسطه ای مهمی در بازار کار دارند؛ بدین ترتیب آنها هم بر عرضه نیروی کار و هم بر تقاضای آن اثر گذار هستند. اگر مراکز کارایی به خوبی وظیفه اطلاع رسانی جست و جوی نیروی کار مناسب را انجام دهند، ممکن است بخش وسیعی از جمعیت غیرفعال از طریق دریافت پیشنهاد شغل با دستمزد مناسب وارد بازار کار و بر جریان متقاضیان شغل نیز افزوده شود. علاوه بر اینها، مراکز کارایی از طریق جست و جوی نیروی کار مناسب و غربال کردن جویندگان کار بر اساس تخصص، مهارت و ویژگی های شخصی (مانند وضعیت تاهل، سن، جنس،...) می توانند هزینه های

استخدام کارفرمایان را کاهش دهند و بر جریان استخدام نیروی کار بیفزایند. همچنین مراکز کارایی از طریق ارائه مشورت های شغلی به جویندگان کار در خصوص تخصص ها و مهارت های لازم بازار کار می توانند آنها را به مراکز آموزش فنی و حرفه ای معرفی کنند تا تخصص ها و مهارت های لازم را فرا گیرند و یا توانایی های خود را افزایش دهند. سپس از طریق معرفی این نیروها به کارفرمایان می توانند هزینه های استخدام نیروی کار را برای کارفرمایان کاهش دهند، زیرا هزینه های آموزش نیروی کار بخشی از هزینه های استفاده از نیروی کار است که بر میزان تقاضای نیروی کار مؤثر است. بدین طریق مراکز کارایی از طریق تأثیر گذاری بر عرضه و تقاضای نیروی کار نقش مهمی در بازار کار دارند. سایر نقش هایی که این مراکز می توانند در فضای کاری بازی کنند به این

قرار است:

- یافتن شغل بهتر برای شاغلان جویای شغل از طریق افزایش کارایی نسبی جست و جوی ضمن کار
- ایجاد ارتباط بین نیازهای بازار کار نظام آموزشی کشور
- تمرکز در یافتن شغل برای افرادی که میزان پیشنهاد شغل کمتری دارند؛ مانند زنان و جوانان
- گسترش مراکز کارایی تخصصی برای فارغ التحصیلان دانشگاه ها
- رفع معضل ناقص بودن اطلاعات بازار کار در خصوص فرصت های شغلی در مناطق مختلف کشور
- ایجاد انطباق بیشتر بین مهارت نیروی کار و شغل او
- کاهش نرخ بیکاری طبیعی از طریق کاهش فرصت های خالی شغلی

مراکز کارایی در سوئد



عامل مهمی که به انحصار مراکز کارایی در کشور سوئد خاتمه داده رشد سریع فناوری اطلاعات است. مفهوم کلی خدمات جایی به دلیل ظهور اینترنت به عنوان کانال توزیع کننده اطلاعات سریعاً در حال تغییر است. فرایند پیچیده هماهنگ کردن کارفرما و فرد جویای کار که تاکنون امری هزینه بر و پرسنل بر بوده، اکنون با ظهور اینترنت در حال دگرگونی است. در سوئد انجمن ملی بازار کار در حال برنامه ریزی برای نوعی تقاضانامه است که کارفرمایان و جویندگان کار با توجه به نوع مهارت شان بتوانند شغل مورد نظر خود را پیدا کنند. این تقاضانامه وظیفه انطباق شغل بین کارگر و کارفرما را تسهیل می کند و انتظار می رود در آینده نقش مهمی را در بازار کار این کشور ایفا کند که البته چنین سیستمی شدیداً موقعیت مراکز کارایی دولتی و خصوصی را از نظر وظیفه جایی تحت الشعاع قرار می دهد.

در سوئد مراکز کارایی خصوصی از سال ۱۹۹۳ به بعد شکل گرفته اند. تا قبل از این سال، نقش مراکز خصوصی در این کشور محدود و ناچیز بود. بر اساس بررسی آماری، مراکز کارایی خصوصی سالانه حدود پنج درصد کل شاغلان استخدام شده را به کار گرفته اند. این رقم در مقایسه با سهم ۱۵ درصدی مراکز کارایی دولتی برای افراد تازه شاغل و سهم ۲۲ درصدی این مراکز از اشتغال کل بیکاران، ناچیز و پایین بود. در سوئد مراکز کارایی خصوصی عمدتاً در مناطق شهری و در بخش های خاص فعالیت دارند و فعالیت جایی از طریق عقد قراردادهای کوتاه مدت صورت می گیرد. با توجه به حجم قراردادهای مربوط به مراکز کارایی خصوصی انتظار می رود در سال های آتی این مراکز رشد چشمگیری در بخش های رو به گسترش اقتصادی داشته باشند. در حال حاضر، مراکز کارایی دولتی سوئد آگهی های مربوط به جذب نیروی کار مراکز کارایی خصوصی را در فهرست شان چاپ نمی کنند و مراکز کارایی خصوصی نیز تمایلی به چنین کاری ندارند. این وضعیت به تدریج در حال تغییر است. اکنون مراکز کارایی دولتی پذیرفته اند که بایستی آگهی های مربوط به مراکز کارایی خصوصی را در فهرست خود چاپ کنند. در واقع در کشور سوئد مراکز کارایی خصوصی در مراکز فعالیت که بنگاه های کارایی دولتی یا در آن مراکز فعالیت ندارند یا عرضه خدمات آنها در مناطق و بخش های اقتصادی بسیار محدود است. با گسترش مراکز کارایی خصوصی، این مراکز باید فعالیت خود را در مناطقی متمرکز کنند که مراکز کارایی خصوصی در آن نقاط با موانع محدودیت هایی مواجه می شود.

مراکز کارایی در فرانسه و هلند



۱۹۹۰ پایان داده است و مراکز کارایی خصوصی ایجاد کرده که در آن این مراکز فعالیت ها و خدمات مربوط به جویندگان کار و کارفرما را در قالب مجوزهای مختلف انجام می دهند.

در فرانسه مراکز کارایی دولتی به عنوان بازوی دولت مرکزی عمل می کند. مراکز کارایی عمومی فرانسه در حوزه های مختلفی فعالیت دارند:

- حوزه اشتغال ۲- آموزش ۳- حوزه بیمه بیکاری
 - سرمایه گذاری و نظارت.
- در هلند نیز خدمات کارایی عمومی در نهادهای نیمه دولتی با سه سطح مدیریتی و شدیداً غیرمتمرکز بنا شده است. نقش دولت مانند سایر نهادهای اجتماعی در مرکز شورای اشتغال منجمد شده است. در سطح ملی وزیر امور اجتماعی قدرت ش وابسته به بودجه تصویبی و بخش اجرایی مسئول اجرای بیمه این شورا و سهم افراد نیز تحت بیکاری است. فرانسه به عنوان یکی از امضاء کنندگان مقاله نامه سازمان بین المللی کار دارای سهم قابل توجهی از نظر مراکز کارایی خصوصی است. هلند نیز به انحصار مراکز کارایی دولتی در سال

مراکز کارایی در ایران

در اقتصاد ایران دو نوع مراکز کارایی خصوصی و دولتی فعالیت می کنند. مراکز کارایی خصوصی به منزله مکمل مراکز کارایی دولتی از اواخر سال ۱۳۷۷، کار خود را در بازار کار ایران آغاز کردند و تا سال ۱۳۸۱ تعداد آنها به ۹۷ کارایی رسید. این در حالی است که تعداد کارایی های دولتی در همین سال ۱۶۹ واحد بود. با توجه به تعداد ۲۸۲ شهرستان موجود در این سال، همچنان ۱۲۳ شهرستان فاقد مراکز کارایی بودند. در سال های بعد اما با رشد بسترهای اینترنتی که می توانند به راحتی تمامی مناطق کشور را پوشش دهند، مراکز آنلاین خصوصی کارایی بیش از پیش رشد کردند. از طرف دیگر، در مجموع حدود ۶۵۰ نفر در مراکز کارایی کشور مشغول فعالیت هستند که بخش قابل توجه آن آنها تخصص و مهارت لازم را در این زمینه ندارند. به طور متوسط به ازای هر ۵ هزار و ۱۱۴ بیکار در کشور فقط یک کادر یا پرسنل در مراکز کارایی دولتی کشور وجود دارد، در حالی که در کشورهای پیشرفته پرسنل بیشتری در کارایی های دولتی مشغول فعالیت هستند (برای مثال در آلمان این رقم حدود ۶۰ هزار نفر است).

مراکز کارایی دولتی در ایران زیر نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و یکی از واحدهای ادارات خدمات اشتغال فعالیت می کنند که یکی از وظایف آن، ثبت نام از جویندگان کار و کارایی برای آنهاست. در حال حاضر، به دلیل توجه بیشتر این ادارات به سایر وظایف (مانند توسعه خوداشتغالی) به کارایی کمتر توجه شده و نیروی انسانی و امکانات کافی برای این کار اختصاص داده نمی شود. این کمبود امکانات نیروی انسانی به گونه ای است که یافتن شغل برای جویندگان کار به شکل غیر کارآمدی صورت می گیرد. در این مراکز به دلیل کمبود نیروی انسانی کافی، مشاوره شغلی در مقیاس محدود انجام می گیرد. در مراکز کارایی دولتی علاوه بر کمبود نیروی انسانی، ارتباطی بین سطح تخصص مهارت کارکنان آن با تخصص مورد نیاز مشاغل وجود ندارد.



مراکز کارایی در انگلیس

در انگلیس، خدمات کارایی عمومی به عنوان بازوی دولت مرکزی و تحت مسئولیت بخش اشتغال عمل می کنند. وظیفه این مراکز، مدیریت و نظارت بر پرداخت بیمه بیکاری است. شورای آموزش و تشکیلات نیز توسط کارفرمایان تأسیس شده است. سهم کارفرمایان در پوشش اتحادیه های تجاری یک سوم است. وظیفه شورای آموزش و تشکیلات، اطمینان از استانداردهای آموزشی در اقتصاد محلی و مدیریت اشتغال در سطوح مختلف اقتصادی است.

در انگلیس فعالیت مراکز کارایی خصوصی تحت مجوز دولت صورت می گیرد. اخذ مجوز فعالیت مراکز کارایی خصوصی مستلزم پرداخت هزینه است. هدف از تأسیس مراکز کارایی در این سه کشور، ارائه خدمات رایگان در سطح ملی به جویندگان کار و کارفرمایان متقاضی نیروی کار است. خدمات مربوط به جابجایی شغلی بخشی از وظایف و مسئولیت دولت در زمینه ایجاد اشتغال است. در سال های آغازین جنگ جهانی اول، مراکز کارایی دولتی، هیچ سازماندهی مشخصی در این کشورها نداشتند. به تدریج با افزایش شمار بیکاران و گسترش فقر دولت ها عزم

خود را برای سازمان دادن به موضوع جزم کردند. ارائه خدمات جایی شغلی، پرداخت بیمه بیکاری و همکاری با عوامل اثرگذار بر بازار کار جزو برنامه های این کشور بود. بعد از جنگ جهانی دوم تا اواخر دهه ۱۹۷۰، گسترش اقتصاد و ایجاد مشاغل مختلف باعث شد تا بسیاری از کارگران از نظر رفاه و تأمین اجتماعی بهبودی در زندگی شان حاصل شود، اما رشد اقتصادی نتوانست انتظارات بازار کار را برآورده سازد. نرخ رشد بیکاری و به تبع فقر در سطح بالایی باقی ماند و بسیاری از افراد فاقد مهارت از خدمات اجتماعی محروم شدند. به خاطر حذف نابرابری های اجتماعی دولت ها تصمیم گرفتند نقش خود را در بازار کار به شکل کارآمدتری از نظر اجرایی و پاسخ به مسائل تأمین اجتماعی انجام دهند.

بنابراین مراکز کارایی دولتی برای ارائه خدمات آموزشی، تنظیم و شفافیت در بازار کار، مبارزه با بیکاری ساختاری، نظارت و تسریع در شغل یابی و حمایت از ایجاد مشاغل در بازار کار مداخله کردند. در بازار کار جویندگان کار در یک طرف و کارفرمایان در طرف دیگر



قرار دارند. تحرک در بازار کار، چه از طرف جویندگان کار و چه از طرف کارفرمایان توسط عوامل اجتماعی تأثیر می گیرد. به این منظور بازار کار از طریق قوانین مربوط به کار، چانه زنی جمعی، حداقل دستمزد، محدودیت های دستمزدی، هزینه و شرایط شغل از جمله ساعات کار، بر کار افراد نظارت می کند.