

نکته



## اعتبار بخشی به مهارت آموزی با استخدام

مهرداد عظیمی، رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اخیراً در یک گفت‌وگوی خبری به تشریح عملکرد این سازمان پرداخت و گفت: «در حال حاضر در تمام مراکز استان و شهرستان‌ها زیرساخت‌های آموزشی مهارتی وجود دارد و در مراکز دولتی آموزش‌های مهارتی به ۱۹ گروه هدف جامعه یعنی تمام مردم و تمام حوزه‌های هدف کشور ارائه می‌شود. به گفته رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، حدود ۸۰ درصد از فعالیت‌های سازمان به اشتغال‌زایی منجر می‌شود. اما آیا تمامی مهارت‌آموزان جذب بازار کار می‌شوند؟ رابطه بین آموزش مهارت و اشتغال الزاماً یک رابطه پایایی نیست، بلکه به سایر مؤلفه‌های اجتماعی و ویژگی‌های فردی گره خورده است. آموزش مهارتی که اغلب به‌عنوان دروازه‌ای برای رسیدن به صلاحیت حرفه‌ای دیده می‌شود، نقشی اساسی در شکل دادن به مشاغل و چشم‌اندازهای اقتصادی در سراسر جهان ایفا می‌کند.

آموزش مهارتی در هسته مرکزی خود، طیف وسیعی از تجربیات آموزشی و عملی را در بر می‌گیرد که هدف آن افزایش مهارت فرد در زمینه‌های خاص است. این می‌تواند از دوره‌های حرفه‌ای طراحی‌شده برای ارائه مهارت‌های عملی تا برنامه‌های آموزشی رسمی که متناسب با نیازهای صنعت طراحی شده‌اند را شامل شود. اثربخشی آموزش مهارتی نه تنها در انتقال دانش فنی بلکه در پرورش تفکر انتقادی، سازگاری و توانایی‌های حل مسئله نیز نهفته است.

برای بسیاری از افراد، آموزش مهارت شغلی و حرفه‌ای درهای زیادی را به روی فرصت‌های تازه باز می‌کند و آن‌ها را به ابزارهای مورد نیاز برای پیمایش در پیچیدگی‌های محیط‌های کاری مدرن مجهز می‌کند. در حالی که پیشرفت‌های تکنولوژی و تقاضاهای در حال تحول بازار به‌طور مداوم نیازهای شغلی را تغییر می‌دهند، یک نیروی کار خوب آموزش‌دیده نه تنها مشخصات شغلی فعلی را برآورده می‌کند، بلکه با پیش‌بینی نیازهای آینده باعث ایجاد نوآوری و رشد پایدار می‌شود. از سوی دیگر، استخدام را می‌توان اعتبار بخشی به مهارت‌آموزی دانست. این مهم در واقع پلی است که یادگیری تئوری را با کار بردهای دنیای واقعی مرتبط می‌کند و بستری را برای افراد فراهم می‌کند تا قابلیت‌های خود را به نمایش بگذارند و به‌طور معناداری در اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. در چنین رابطه‌ای، استخدام ارتباط آموزش مهارتی را تأیید می‌کند و در عین حال با ارائه فرصت‌های یادگیری مستمر، شایستگی‌های فرد را اصلاح می‌کند و با گسترش می‌دهد. علاوه بر این، رابطه بین آموزش مهارتی و اشتغال پویا، پاسخگوی روندهای اقتصادی و تحولات جهانی است. صنایعی که به پیشرفت‌های سریع فناوری را تجربه می‌کنند، اغلب نیازمند ارتقای مهارت برای ماندن در رقابت هستند. بنابراین، برنامه‌های آموزش مهارتی باید هم‌گام با تقاضاهای صنعت تکامل پیدا کند تا اطمینان حاصل شود که افراد به آخرین دانش و قابلیت‌ها مجهز هستند.

از دیدگاه اجتماعی، تأثیر آموزش مهارت بسیار فراتر از مسیرهای شغلی فردی است. این به‌عنوان یک کاتالیزور برای توسعه اقتصادی با افزایش بهره‌وری و کارایی در بخش‌ها عمل می‌کند. نیروی کار ماهر، با جذب سرمایه‌گذاری‌ها و استفاده از نوآوری، فرهنگ کارآفرینی را تقویت می‌کند. در نتیجه موجی ایجاد می‌شود که به رشد و شکوفایی کلی اقتصادی دامن می‌زند. با این حال، چالش‌های فراوانی در بهینه‌سازی رابطه بین آموزش مهارت و اشتغال وجود دارد. بنابراین، در دسترسی به فرصت‌های آموزشی با کیفیت می‌تواند عدم توازن اجتماعی-اقتصادی را تداوم بخشد و حرکت روبه‌بالا را برای جوامع حاشیه‌نشین محدود کند. رسیدگی به این نابرابری‌ها مستلزم تلاش‌های هماهنگ دولت‌ها، مؤسسه‌های آموزشی و شرکت‌ها برای اطمینان از دسترسی عادلانه به طرح‌های توسعه مهارت است. سرعت تغییرات تکنولوژیکی چالش‌ها و فرصت‌هایی را هم‌برای ارائه‌دهندگان آموزش مهارت و هم برای جویندگان کار ایجاد می‌کند. زمینه‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی، فناوری بلاکچین و انرژی‌های تجدیدپذیر، رویکردهای جدیدی را برای توسعه مهارت‌ها می‌طلبد که نیازمند برنامه‌های آموزشی انعطاف‌پذیر است و می‌تواند با وضعیت در حال تحول صنعت سازگار شود. رابطه بین آموزش مهارتی و اشتغال چندوجهی است. آموزش مهارتی به‌عنوان پایه‌ای عمل می‌کند که مشاغل براساس آن ساخته می‌شوند و افراد را با شایستگی‌های مورد نیاز برای پیشرفت در محیط‌های کاری پویا مجهز می‌کند. اشتغال به نوبه خود، اثربخشی آموزش مهارتی را تأیید می‌کند و در عین حال فرصت‌هایی را برای رشد و توسعه مستمر ارائه می‌دهد.

# سال‌های پایانی کاری کارگران را شیرین کنید

## اهمیت پرداخت سنوات پایان کار در معیشت طبقه کارگر



دریافتی تحت عنوان وام، علی‌الحساب تلقی شده و در آخر خدمت، از کل سنوات به نرخ آخرین دریافتی کسر و الباقی باید به کارگر پرداخت شود. «به گفته این فعال کارگری بسیاری از کارگران و کارمندان که اکنون به مرز بازنشستگی رسیده‌اند در روز تسویه حساب از کارفرما، با مشکلاتی مانند آنچه گفته شد، روبه‌رو شده‌اند. این مشکل ناشی از تفسیر غلط کارفرما از قانون کار و نیز بی‌اطلاعی کارگران از حقوقی است که در قانون برای آن‌ها پیش‌بینی شده است. حبیبی در عین حال به این نکته مهم اشاره کرد که ممکن است در برخی محاکم و مراجع حل اختلاف، آرای بی‌برخلاف قوانین کار صادر شده باشد که این آرا مستند به قانون کار قابل پذیرش نیست. او اضافه کرد: «چنانچه آرای در مراجع حل اختلاف صادر و علی‌الحساب دریافتی سنوات را تسویه حساب قطعی براساس اصل آزادی اراده دانسته باشند، این آرا براساس ماده ۲۴، ۳۱ و قانون کار غیرقانونی و در راستای حمایت غیرقانونی از کارفرماست. کارگران باید به مواد قانون کار در پیگیری حقوق خود اشراف داشته باشند تا حقوقشان تضییع نشود.»

### شکایت از عدم پرداخت سنوات

یکی از حقوق کارگر که از نظر قانونی در زمره تعهدات کارفرما قرار گرفته، پرداخت سنوات و مزایای پایان کار است. کارفرما وظیفه دارد هنگام اتمام قرارداد کاری و در زمان قطع همکاری با کارمند یا کارگر خود، به‌طور کامل سنوات او را محاسبه و پرداخت کند. در صورت عدم تمایل کارفرما برای پرداخت سنوات، کارگر به‌منظور دریافت مبلغ پرداختی در رابطه با سنوات می‌تواند از روش‌های قانونی شکایت کارگر از کارفرما، جهت عدم پرداخت

ثانست و افزود: «کارفرمایان باید براساس این بند قانون حقوق و مزایای کارگران و کارکنان خود را پرداخت کنند. با پایان قرارداد کار دائم، موقت و کار معین، کارفرما باید یک ماه حقوق براساس آخرین حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به کارگر پرداخت کند؛ چه این قرارداد کار متوالی باشد چه متناوب.»

به گفته عضو هیئت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار استان تهران براساس ماده ۳۱ قانون کار چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما تکالیفی دارد که باید به آن عمل کند. بر این مبنا، کارفرما باید طبق آخرین مزد کارگر به نسبت هرسال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به او پرداخت کند. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی کارگر است که از سوی سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

حبیبی توضیح داد: «برخی کارفرمایان برای شانه خالی کردن از اجرای قوانین کار، از پرداخت تسهیلات به کارگران باید به مواد قانونی اشاره کرده و آن‌ها را مجبور به استفاده از ذخیره سنوات خود کرده‌اند، تا با این حربه سنوات کمتری در پایان دوره خدمت کارگر پرداخت کنند. این اتفاق، دامن بسیاری از کارگران را گرفته و آن‌ها را از رسیدن به حق خود محروم کرده است.»

عضو هیئت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار استان تهران یادآور شد: «کارفرمایانی هستند که به کارگر وام پرداخت نمی‌کنند تا کارگر مجبور شود از ذخیره سنواتش، وام بگیرد. این دسته از کارفرمایان به خیال آن که سنوات کمتری در پایان کار و خدمت به کارگر پرداخت می‌کنند، دست به چنین رفتاری می‌زنند. براساس ماده ۳۱ قانون کار، پرداخت سنوات منوط به آخر کار است. بنابراین

نازنین رزاقی مهر  
روزنامه نگار

### گزارش

«وقتی برای بازنشستگی آماده می‌شدم، روی پاداش پایان خدمتم که می‌تواند بخشی از هزینه‌های زندگی را پوشش دهد، حساب می‌کردم. اما وقتی کارهای بازنشستگی تمام شد و چک پایان خدمتم را دیدم، شوکه شدم. باورم نمی‌شد پولی که قرار است به من بدهند تا این اندازه کم باشد. این در حالی است که براساس قانون شرکت، اگر فرد با ۲۵ سال سابقه کار عادی بازنشسته شود، به‌ازای هر سال خدمت ۴۵ روز و به‌ازای ۳۰ سال خدمت معادل ۶۰ روز سنوات دریافت می‌کند. چون شغل من در رشته مشاغل سخت و زیان‌آور بود و با احتساب این قانون ۲۵ سال سابقه بیمه دارم، باید ۵۰ روز به‌ازای هر سال سابقه سنوات دریافت می‌کردم. با این وجود مقدار سنوات را با همان ۲۸ سال حساب کرده‌اند و مساعده‌هایی که در طول سال‌های خدمتم گرفته‌ام را پای سنوات نوشته‌اند و می‌خواهند مبلغ کمی بابت سنواتم پرداخت کنند.» این حال و روز بسیاری از کارگرانی است که پس از پایان خدمت با مشکل عدم پرداخت کامل سنوات از سوی کارفرمایان روبه‌رو می‌شوند.

برخی از این کارگران که برای طرح شکایت به ادارات کار مراجعه می‌کنند، می‌گویند که کارفرمایان بخشی از قوانین کار را به نفع خود تفسیر کرده‌اند. به‌گونه‌ای که مساعده‌های دریافتی سال‌های حین خدمت آن‌ها، به‌عنوان سنوات پرداختی سالانه لحاظ شده و حالا از پرداخت سنواتی که طبق قانون مکلف به پرداختش در پایان سال‌های خدمت هستند، شانه خالی می‌کنند. تفسیری که به گفته کارگران شاکلی در اداره کار، خلاف قانون کار است اما با وجود این برخی مراجع حل اختلاف کارگری به نفع کارفرما رأی صادر کرده‌اند. این ارباعث شده پای کارگران به اداره کار باز شود. سنوات تعداد زیادی از کارگران با در نظر گرفتن رویه کارفرمایان، به قدری آب‌رفته که به اعتقاد کارگران، گرفتن یا نگرفتنش با این اوضاع و احوال تورم دردی از دردهای کارگر درمان نمی‌کند. حسین حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار استان تهران در این رابطه گفت: «براساس ماده ۲۴ قانون کار، در صورت خاتمه قرارداد کار دائم، معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند. او لفظ «مکلف بودن» را لفظی دستوری

## کاهش سنوات معیشت کارگران را تحت الشعاع قرار می‌دهد

سنوات و مزایای پایان کار هم نیستند. فوق‌العاده‌ها هم به همین ترتیب، مبنای محاسبه مزد کارگر و سنوات پرداختی به او قرار نمی‌گیرند. به این ترتیب، براساس این دادنامه، سنوات کارگر فقط و فقط بر مبنای مزد و حقوق او محاسبه و پرداخت می‌شود.»

### کارگران موقت و رنج مضاعف

اصلاحیه‌ها و بخشنامه‌ها برای کاهش حق سنوات طی سال‌های اخیر در حالی دنبال می‌شود که با وجود تأکیدات قانونی، کارگران موقت به‌طور عمده از مزایای پایان کار محروم‌اند. ماده ۲۴ قانون کار می‌گوید: «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.» با این حال، کارگران قرارداد موقت از این پرداخت برخوردار نمی‌شوند؛ چرا که کارفرمایان در پایان قرارداد، حق سنوات را تسویه می‌کنند. به این ترتیب، کارگری که ۲۰ یا حتی ۳۰ سال در یک کارگاه ثابت اشتغال داشته، سنوات خود را پایان هر سال یا هر نیم‌سال دریافت کرده و زمان بازنشستگی ریالی پاداش پایان خدمت به او تعلق نمی‌گیرد. آرمین خوشوقتی در این رابطه گفت: «قانون اجازه پرداخت سنوات اما جزو مزد نیستند؛ چرا که در تفسیر ۳ ماده ۲۶ قانون کار به صراحت این ارقام از حیطه مزد خارج شده‌اند. ضمناً فوق‌العاده‌های مزدی مثل اضافه کاری، جمعه کاری، شب کاری و نوبت کاری و فوق‌العاده مأموریت به‌عنوان مزد در نظر گرفته نمی‌شوند و مبنای محاسبه سنوات پایان کار کارگر قرار نمی‌گیرند. این کارشناس روابط کار اشاره کرد: «مزایای انگیزشی و رفاهی که در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار به آن‌ها اشاره شده، در محاسبه مزد کارگر مبنای قرار نمی‌گیرند و براساس دادنامه سال گذشته دیوان عدالت اداری، مبنای محاسبه

شد؛ به این صورت که عبارت همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار از دادنامه قبلی حذف شد. در واقع براساس اصلاحیه اخیر، آنچه پس از این، مبنای محاسبه سنوات یا مزایای پایان کار کارگران قرار می‌گیرد، فقط مزد و حقوق است. یعنی آن چیزی که در قبال انجام کار در ساعات عادی کار به کارگر پرداخت می‌شود. این کارشناس روابط کار ادامه داد: «وقتی مزد یا حقوق ملاک محاسبه سنوات کارگران باشد، نتیجه می‌گیریم که دیگر حق‌السعی مبنای محاسبه سنوات نیست. بر اساس تعاریف تخصصی، حق‌السعی مفهومی بزرگ‌تر و وسیع‌تر از مزد دارد و شامل همه مواردی است که در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار به آن‌ها اشاره شده است. مزد فقط بخشی از حق‌السعی است اما پس از این، فقط مزد مبنای محاسبه قرار می‌گیرد. همان‌طور که مبنای محاسبه اضافه کاری و شب کاری و عیدی و حق مأموریت و جمعه کاری نیز حق‌السعی نیست.»

به بیان خوشوقتی، با این اصلاحیه دیگر مزایای انگیزشی و رفاهی مانند کمک‌هزینه مسکن، حق تاهل، کمک‌هزینه اقالم مصرفی خانوار و کمک‌هزینه عائله‌مندی، در زمره مزد محسوب نمی‌شود. این ارقام هرچند جزو حق‌السعی هستند اما جزو مزد نیستند؛ چرا که در تبصره ۳ ماده ۲۶ قانون کار به صراحت این ارقام از حیطه مزد خارج شده‌اند. ضمناً فوق‌العاده‌های مزدی مثل اضافه کاری، جمعه کاری، شب کاری و نوبت کاری و فوق‌العاده مأموریت به‌عنوان مزد در نظر گرفته نمی‌شوند و مبنای محاسبه سنوات پایان کار کارگر قرار نمی‌گیرند.

این کارشناس روابط کار اشاره کرد: «مزایای انگیزشی و رفاهی که در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار به آن‌ها اشاره شده، در محاسبه مزد کارگر مبنای قرار نمی‌گیرند و براساس دادنامه سال گذشته دیوان عدالت اداری، مبنای محاسبه

است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل. در عین حال طبق تبصره ۳ همین ماده، مزایای رفاهی و انگیزشی از قبیل کمک‌هزینه مسکن، خواروبار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مینا نیست. در عین حال، براساس دادنامه سال ۱۴۰۲ دیوان عدالت اداری، سنوات و مزایای پایان کار نیز مبنای محاسبه قرار نمی‌گیرد. بنابراین، آنچه به کارگران مشمول قانون کار بعد از سی سال خدمت پرداخت می‌شود، بسیار کمتر از رقیمی است که کارمندان دولت تحت‌عنوان «پاداش پایان خدمت» دریافت می‌کنند که معمولاً چند صد میلیون تومان است.

گزارش‌ها نشان می‌دهد که با توجه به آخرین دادنامه صادره از سوی دیوان عدالت اداری در سال گذشته، مبلغ سنوات پرداختی به کارگران در پایان خدمت آن‌ها بازمهم محدود شده و در بهترین حالت، از ۳۰ یا ۴۰ میلیون تومان تجاوز نخواهد کرد.

آرمین خوشوقتی، کارشناس ارشد حقوق و روابط کار، در ارتباط با نحوه محاسبه سنوات کارگران گفت: «سال گذشته هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، یک رأی جدید در مورد نحوه محاسبه سنوات کارگران صادر کرد. براساس این رأی جدید، دادنامه ۳۳۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در سال ۱۳۹۸ صادر شده بود، اصلاح شد.

به گفته این کارشناس روابط کار با این اصلاحیه، عبارت «همه عناوین مقرر در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار» از رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری حذف شد. یعنی در دادنامه ۳۳۲۸ که صادره ۲۳ بهمن ماه ۱۳۹۸ این‌طور مقرر شده بود که همه عناوینی که در مواد ۳۴ و ۳۵ قانون کار از آن‌ها نام برده شده، مبنای محاسبه سنوات یا مزایای پایان کار قرار گیرد اما این دادنامه در سال ۱۴۰۱ اصلاح

### گزارش

محاسبه سنوات پایان کار کارگران مشمول قانون کار یکی از مسائل مورد مناقشه در سطح درون کارگاهی و وزارتخانه‌ای بوده است. حق سنوات که به آن «پاداش پایان خدمت» هم گفته می‌شود و در زمره حقوق اجباری فرد شاغل در یک سازمان قرار می‌گیرد، مبلغی است که در ازای پایان کار و هنگام بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، و... به افراد پرداخت می‌شود. طبق ماده ۲۱ قانون کار، حق سنوات مبلغی برابر با یک ماه آخر حقوق کارگران است که کارفرما باید پس از این مدت به کارگران خود پرداخت کند.

از آنجایی که فاکتورهای تعیین‌کننده درصد سنوات سالانه تغییر می‌کنند، قانون سنوات نیز همواره توسط دولت مورد بازبینی قرار می‌گیرد. دادنامه‌های صادره از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در سال‌های اخیر به‌طور مکرر به این موضوع اشاره داشته‌اند و در مواردی الزامات قبلی را در خصوص پرداخت حق سنوات نقض یا فسخ کرده‌اند.

حق سنوات در واقع بخشی از تسهیلات و پاداش‌هایی است که وزارت کار پرداخت آن را برای افراد شاغل اجباری کرده تا کمی دریافتی سالانه آن‌ها را بالا ببرد و هزینه‌هایشان را جبران کند. حق سنوات معمولاً در پایان سال کاری یا بعد از اتمام قرارداد به کارگر پرداخت می‌شود. پایه سنوات مبلغی است که ماهانه روی حقوق افرادی که بیش از یک سال سابقه کار داشته باشند حساب می‌شود. پایه سنوات به‌نوعی باعث می‌شود مبلغ دریافتی کارگر با توجه به میزان سابقه او محاسبه شود. براساس محتوای ماده ۳۶ قانون کار، مزد ثابت عبارت