

نوشین مقدم‌بنا روزنامه نگار

گزارش

آموزش مهارت‌های فردی، اجتماعی و تخصصی، بایستی در برنامه‌های مهارت‌آموزی به سربازان وظیفه گنجانده شود. یک سرباز منقضی خدمت باید تخصص لازم را کسب کرده باشد، بتواند به خوبی از پس تعامل سازنده در بازار کار کشور برآید، در مصاحبه‌های شغلی موفق شود و در کارگاه محل اشتغال خود، نقش مثبت و سازنده ایفا کند. در عین حال، برای سربازان ماهر، مشوق‌های بسیاری در نظر گرفته شده که فقط محدود به پرداخت تسهیلات اشتغال‌زایی با سود اندک نیست. اعطای یک ماه کسری خدمت، تعیین سازمان محل خدمت، تعویق اعزام به مدت حداکثر شش ماه، انتخاب استان محل خدمت، بخشش اضافه خدمت سنواتی سربازان، استفاده از یک ماه مرخصی، اعطای یک درجه بالاتر، استفاده از سرباز ماهر به‌عنوان کمک مربی و مربی در نیروهای مسلح، به کارگیری تخصصی و اولویت برای استخدام در نیروهای مسلح از جمله مشوق‌های موجود برای سربازان ماهر است.

شانزدهم آبان‌ماه سال جاری، معاون وزیر کار از کسب آموزش مهارتی بیش از ۹۴ هزار سرباز وظیفه در کشور خبر داد. این مهارت‌آموزی مدون و نظام‌یافته برای جامعه بزرگی از جوانان جویای کار، یک اتفاق مثبت و خبری خوش برای بازار کار کشور تلقی می‌شود.

غلامحسین محمدی، معاون وزیر کار و سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای از کسب آموزش‌های مهارتی توسط ۹۴ هزار و ۲۶۹ سرباز وظیفه و تربیت ۲۸۴ مربی پاور در هفت‌ماه سال جاری خبر داد و گفت: «افراد برای ورود به بازار کسب‌و کار، نیازمند مهارت‌های تخصصی و عمومی هستند و باید با توجه به زیرساخت‌های جغرافیایی و آمایش منطقه، مناسب‌ترین و بهترین آموزش‌های مهارتی با هدف اتصال آموزش‌ها به بازار کار ارائه شود.»

داد‌های آماری مربوط به مهارت‌آموزی سربازان

براساس آمارهای اعلامی، بیش از ۹۴ هزار سرباز وظیفه در هفت‌ماهه‌آغازین سال جاری از دوره‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور بهره‌مند شده‌اند که رقم قابل‌توجهی است. نتایج یک کار تحقیقی به نام «تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی» که در سال ۹۸ در دانشگاه دفاع ملی انجام شد، از نتایج مثبت مهارت‌آموزی سربازان بر زندگی آن‌ها، بعد از خاتمه خدمت سربازی حکایت دارد. نتایج این‌ کار پژوهشی مبتنی بر پرسشنامه نشان می‌دهد که ۲۶ عامل در مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان وظیفه مؤثر است و این ۲۶ عامل بر زندگی پس از خدمت آنان نیز طبق نظر جامعه آماری مؤثر هستند. ۹۲ درصد این عوامل اثر مثبت و مستقیم‌بازندگی بعد خدمت کارکنان وظیفه داشته و فقط هشت درصد از عوامل اثر منفی و معکوس دارند.

حالا به نظر می‌رسد آن گونه که در نشست هم‌اندیشی معاون وزیر و سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و فرمانده قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح مطرح شد، مهارت‌آموزی مؤثر به بخشی غیرقابل انفکاک از ساختار نظام وظیفه کشور تبدیل شده، به‌طوری که دوران خدمت وظیفه یک حلقه از زنجیره اشتغال در نظر گرفته می‌شود.

هدف، تسهیل‌گری یافتن شغل برای جوانانی است که دوره نظام وظیفه خود را به پایان برده‌اند. سرپرست سازمان فنی و حرفه‌ای کشور با بیان اینکه دوران سربازی، بهترین فرصت برای کسب مهارت و دستیابی به اشتغال است، گفت: «دوران خدمت مقدس، بهترین روزهای عمر جوانان ایرانی است که با کسب آموزش‌های مهارتی در این ایام، آینده آنان در پیدا کردن شغل مناسب و زمینه‌سازی برای رقم خوردن آینده‌ای

خبر

حرکت خزنده کارگران به‌سمت مشاغل کاذب و دلالتی به‌دلیل دستمزدهای پایین آنان، موجب خواهد شد که مشاغل با کمبود نیروی

کار مواجه شوند و این خطری است که چندان جدی گرفته نشده‌است.

همواره در مسئله تعیین دستمزد کارگران استدلال می‌شود که افزایش دستمزد‌ها مطابق با نرخ تورم، که نص صریح قانون کار است، موجب افزایش نقدینگی و به‌تبع آن تورمی خواهد شد که همان افزایش دستمزد‌ها را هم‌بی‌اثر خواهد کرد و مضرات این کار بر فوایدش غلبه خواهد کرد؛ استدلالی که همواره در مسئله تعیین دستمزد دست برتر را داشته است. به یاد نداریم که به جز سال ۱۴۰۱ که دستمزد‌ها با افزایش ۵۷درصدی مواجه شد، مبالغی که بتواند کفاف ساده‌ترین نیازهای زندگی روزمره را دهد برای دریافتی کارگران تعیین شده باشد. اما مسئله سرکوب دستمزدی

«سرباز ماهر» چه منافعی برای بازار کار دارد؟



روشن تضمین خواهد شد و سربازان وظیفه عمومی با کسب آموزش‌های مهارتی به زنجیره اشتغال متصل می‌شوند.»

اجرای سند ملی مهارت‌آموزی

یک اتفاق مثبت در مسیر آموزش مهارت به سربازان وظیفه، اجرای سند ملی مهارت‌آموزی و اشتغال سربازان است. سردار محمدجواد زاده کمند، فرمانده قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح با اشاره به اجرای این سند گفت: «با هدف توسعه اشتغال جوانان و تحقق سند ملی مهارت‌آموزی و اشتغال کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در سال ۱۴۰۳، برنامه‌ریزی اعطای تسهیلات خوداشتغالی برای سربازان ماهر منقضی خدمت صورت گرفته است.» او افزود: «پس از گذشت هفت سال درباره ورود گسترده نیروهای مسلح در مهارت‌آموزی، بیش از ۸۷۰ هزار سرباز را تحت پوشش مهارت تخصصی و ۸۳۰ هزار نفر را نیز تحت پوشش بسته مهارت عمومی قرار داده‌ایم.» در ۲۷ آبان‌ماه سال ۱۴۰۰، سرپرست وقت معاون هماهنگی امور اقتصادی و توسعه منطقه‌ای وزیر کشور، از ابلاغ سند ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح به استانداران سراسر کشور خبر داد. محسن کوشش تبار گفت: «طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح به دنبال افزایش جذابیت خدمت وظیفه عمومی برای جامعه، ایجاد نشاط برای سربازان و ارتقای مهارت برای ورود به بازار کار و اشتغال است.»

او ادامه داد: «همه اقدامات و برنامه‌ریزی صورت گرفته با هدف رسیدن به اشتغال پایدار جوانان انجام می‌شود و برای همین منظور مبلغ دو هزار میلیارد تومان تسهیلات جهت حمایت از طرح‌های کسب‌و کار سربازان منقضی خدمت در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ دیده شده است که امیدواریم با تسهیل روند پرداخت منابع از سوی بانک‌های عامل، زمینه شروع کسب‌و کار برای جوانان پس از اتمام خدمت سربازی فراهم شود.»

سند ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در هشتاد و یکمین جلسه شورای عالی اشتغال کشور به ریاست رئیس جمهور وقت در تاریخ ششم آبان ماه ۱۴۰۰ تصویب و به تمام دستگاه‌های اجرایی کشوری و لشکری جهت اقدام ابلاغ شد. این سند مهارت‌آموزی دارای چهار سیاست راهبردی، ۱۵ سیاست اجرایی، ۵۴دستاورد، ۵۹برون‌داد و ۷۶ اقدام عمده است و بالغ بر ۴۰ دستگاه کشوری و لشکری را برای نقش‌آفرینی در حوزه مهارت‌آموزی و اشتغال کارکنان وظیفه پای کار می‌آورد.

متولی و محور اصلی اجرای این سند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی ستاد کل نیروهای مسلح بوده و دبیرخانه آن در قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی تشکیل شده است.

در زمان رونمایی از این سند در پاییز ۱۴۰۰ هدف کلی، تحقق شعار سرباز ماهر و ایجاد اشتغال پایدار با همکاری و هم‌گرایی دستگاه‌های کشوری و لشکری عنوان شد،

مشاغل کاذب

دامی برای کارگران کشور

تبعات دیگری را به‌همراه داشته که چندان به آن پرداخته‌نمی‌شود و تداوم این امر در حال حاضر کشور را با بحران نیروی کار مواجه کرده است. مقایسه آمارهای توزیع اشتغال در شاخه‌های مختلف اقتصاد بین سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ و مقایسه آن با سال‌های ۱۴۰۰ به بعد، گویای تغییر آرایش اقتصاد ایران و بازار کار و بیابانگر این است که شاغلان کشاورزی، صنعت و ساختمان به سمت مشاغل خدماتی سرازیر شده‌اند؛ چرا که درآمد بخش خدمات از سایر بخش‌ها پیشتر است و این انقادی است که بسیاری از کارشناسان بازار کار وارد می‌کنند و معتقدند که دستمزد پایین باعث کاهش اقتصاد مولد و رشد اقتصاد خدماتی شده است.

اکبر شوکت، رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی کشور در گفت‌وگویی با اشاره به اینکه کمبود کارگر به دلیل دستمزد پایین است، بیان کرد: «دلیل اصلی تمایل افراد برای انجام مشاغل خدماتی قطعاً شورای عالی کار است. به صراحت می‌توان گفت

کارگری

امتیاز کسب کنند که در این صورت از بیست روز مرخصی یا کسری بهره‌مند می‌شوند اما در گروه سوم افراد می‌توانند از مشوق به‌صورت کامل بهره‌مند شوند و ۲۴۰ امتیاز برای این گروه نیاز است.»

نتایج عملی مهارت‌آموزی به سربازان

حال باید دید امتیازات مهارت‌آموزی به سربازان و در بُعدی فراتر، پرداخت مشوق‌های مالی و تشویق‌های غیرمالی به سربازان ماهر چیست. آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار در پاسخ به این پرسش به «آتیه‌نو» گفت: «دلیل بسیاری از ضعف‌های کنونی بازار کار کشور، فقدان نیروی کار ماهر است. کارفرمایان گاهی دربه‌در به دنبال کارگر متخصص و ماهر هستند و در موارد بسیاری، حتی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نیز به‌اندازه کافی ماهر نیستند و نمی‌توانند نیازمندی‌های واقعی بازار کار کشور را برآورده سازند. طرح مهارت‌آموزی به سربازان وظیفه را بایستی در راستای تلاش برای جبران این نقیصه ساختاری ارزیابی کرد.»

او اضافه کرد: «سربازان عموماً هنگام ورود به خدمت سربازی، بدون مهارت یا دارای مهارت نا کافی هستند. لاجرم اگر در دو سال خدمت وظیفه، تلاشی برای آموزش مهارت به آن‌ها نشود و با همان وضعیت بعد از دو سال وارد بازار کار کشور شوند، در واقع به احتمال زیاد اکثریت آن‌ها به جمع بیکاران جویای کار خواهند پیوست و موفق به یافتن شغل مناسب نمی‌شوند.» خوشوقتی با بیان اینکه مهارت‌آموزی به سربازان وظیفه و اعطای مشوق به سربازان ماهر یا نیمه‌ماهر، هر دو طرح‌های مثبتی هستند که سطح کلی تخصص در میان نیروی انسانی کشور را ارتقا می‌بخشند نکته اصلی را سطح و کیفیت دوره‌های مهارت‌آموزی دانست و تأکید کرد: «برخی دوره‌های مهارت‌آموزی سازمان فنی و حرفه‌ای چندان نیازهای واقعی بازار کار تطابق ندارند، لذا بایستی در کیفیت و سیلاس آموزشی این دوره‌ها تجدیدنظر صورت پذیرد. آموزش‌هایی به کار سربازان جوان می‌آید که منطبق بر نیازهای واقعی کارآفرینان و کارفرمایان باشد و این ضرورت در مورد مشاغل جدید از جمله استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان بیشتر پدیدار می‌شود.» به گفته او، آموزش مهارت‌های فردی، اجتماعی و تخصصی بایستی در برنامه‌های مهارت‌آموزی به سربازان وظیفه گنجانده شود. او ادامه داد: «یک سرباز منقضی خدمت باید تخصص لازم را کسب کرده باشد، بتواند به خوبی از پس تعامل سازنده در بازار کار کشور برآید، در مصاحبه‌های شغلی موفق شود و در کارگاه محل اشتغال خود، نقش مثبت و سازنده ایفا کند.»

امروزه مهارت‌آموزی به سربازان وظیفه در بخش‌های مختلف نیروهای مسلح کشور، یک طرح لازم‌الاجرا و برای همه سربازان الزامی است. با وجود اینکه این طرح از سال ۹۶ آغاز شد، در ابتدا اجباری نبود و سربازان بنا بر نیاز و خواسته خود در آن شرکت می‌کردند. در پایان سال ۱۴۰۱ یادگیری مهارت اجباری شد و سربازان موظف شدند برای به پایان رساندن دوران خدمت و دریافت کارت پایان خدمت، در این طرح شرکت کنند و در زمینه مهارت‌های مربوط به شغل و استعداد خود آموزش ببینند تا بتوانند مدرک طرح سرباز ماهر را به دست آورند. حتی سربازانی که معافیت پزشکی دارند و یا از دیگر معافیت‌های سربازی استفاده کرده‌اند نیز باید در این دوره‌ها شرکت کنند و مهارت بیاموزند. اعلام شده که این «این قانون اجباری و بلااستثنا است.»

این طرح در سه بخش پیش از خدمت شامل مصاحبه با نیروهای آماده اعزام و کشف مهارت‌ها و علاقه‌مندی‌های آن‌ها، ضمن خدمت که الزام به شرکت در دوره‌های معرفی شده است و پس از انقضای خدمت که معرفی به ارگان‌ها و دریافت تسهیلات را در برمی‌گیرد، تقسیم می‌شود. خوشوقتی گفت: «میزان موفقیت واقعی این طرح در چند سال آینده، بعد از استقرار واقعی سربازان ماهر در بازار کار کشور مشخص می‌شود. مثلاً باید ببینیم چه تعداد از ۹۴ هزار سربازی که در هفت‌ماهه نخست امسال آموزش مهارتی دیده‌اند، موفق می‌شوند اشتغال پایدار و شایسته کسب کنند.»



atiyeno.ir

نکته



لزوم مکانیزه کردن معادن زغال‌سنگ

تعداد معادن زغال‌سنگ فعال کشور به عدد صد می‌رسد که این معادن به‌طور مستقیم، اشتغال ۱۴ هزار نفر را تأمین می‌کنند. این رقم به‌طور تقریبی ۱۱ درصد از سهم اشتغال معادن کشور را شامل می‌شود. میزان ذخایر قطعی زغال‌سنگ در کشور در حال حاضر حدود ۱۰۱۳ میلیارد تن شامل ۸۷۰ میلیون تن «ک‌شو» و بقیه حرارتی برآورد می‌شود. اما مسئله اینجاست که ۹۵ درصد از معادن زغال‌سنگ کشور به شیوه‌ای سنتی اداره می‌شوند. به‌عبارت صحیح‌تر، از صد معدن زغال‌سنگ کشور، ۹۵ معدن سنتی و تنها پنج معدن، مکانیزه و صنعتی هستند.

براساس آمارهای رسمی، پنج معدن مکانیزه زغال‌سنگ در کشور وجود دارد اما دهم آبان‌ماه، یک ماه و چند روز بعد از حادثه دلخراش معدنجوی طبس که منجر به فوت ۵۳ کارگر شد داریوش افتخاری، رئیس خانه معدن استان خراسان جنوبی در گفت‌وگو با رسانه‌های محلی، آماری متفاوت از معادن مکانیزه کشور اعلام کرد. او با بیان اینکه ۱۰۱ معدن زغال‌سنگ در کشور وجود دارد، بیان کرد: «از آن تعداد تنها یک معدن آن هم در طبس مکانیزه است و سایر معادن به‌صورت سنتی فعالیت می‌کنند.» سال ۹۶ رئیس خانه معدن کشور طی مصاحبه‌ای اعلام کرد که وضعیت معادن زغال‌سنگی کشور به لحاظ گازخیزی و خطر انفجار بحرانی است و این هشدار داده شده است.

رئیس خانه معدن استان خراسان جنوبی با اشاره به اینکه اگر بخواییم این معادن را از حالت سنتی خارج کنیم باید هزینه کنیم، افزود: «هزینه در صورتی جواب می‌دهد که معدن سود اقتصادی داشته باشد اما معادن ما سود اقتصادی ندارند و نمی‌شود در این زمینه سرمایه‌گذاری کرد؛ چون قیمت فروش زغال‌سنگ در کشور از فولاد و به‌صورت دستوری تعیین می‌شود.»

به گفته افتخاری، مکانیزه کردن کامل معادن زغال‌سنگ کشور، و خرید تجهیزات ایمنی، بیش از ۲۰ میلیون دلار بودجه می‌خواهد که در نتیجه بدون تأمین اعتبار از سوی دولت ممکن نیست. در هر حال، باید بپذیریم اکثریت قریب به اتفاق معادن کشور، به‌شکل سنتی اداره می‌شوند؛ به این معنا که آماده‌سازی، بهره‌برداری و استخراج در آن‌ها به‌صورت دستی و سنتی است. از قضا بررسی‌های ایمنی مثلاً گازسنجی نیز به شیوه‌ای سنتی انجام می‌شود. در معادن زغال‌سنگ مکانیزه، استخراج و برداشت، به وسیله دستگاه‌های مکانیزه است. علاوه بر این گازسنجی، هشدار مرکزی و اعلام خطر نیز مکانیزه است و از گازسنج‌های دستی استفاده نمی‌شود، ضمن اینکه این معادن مجهز به سیستم مانیتورینگ مرکزی هستند.

پیگیری‌ها نشان می‌دهد که تنها معدن زغال‌سنگ کاملاً مکانیزه در کشور، معدن پرورده یک طبس است. علی مقدسی‌زاده، رئیس کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان خراسان جنوبی که خود کارگر این معدن است، در رابطه با تفاوت‌های این واحد معدنی با معادن هم‌جوار از جمله پرورده ۳ که معدنچو در آنجا واقع شده، به «آتیه‌نو» گفت: «معادن مکانیزه به سیستم مانیتورینگ و گازسنجی هوشمند متصل‌اند و در نتیجه اعلام خطر در آن‌ها راحت‌تر صورت می‌گیرد و نرخ حوادث کار به حداقل یا حتی به صفر می‌رسد.»

او ادامه داد: «معادن زغال‌سنگ کشور باید مکانیزه شوند اما خرید تجهیزات مورد نیاز به بودجه زیادی نیاز دارد که عموماً کارفرمایان بخش خصوصی، تأمین آن را اتقیل نمی‌کنند.» مقدسی‌زاده توضیح داد: «در معدنجوی طبس، سیستم گازسنجی به‌صورت دستی و سنتی انجام می‌شده، سنسور هوشمند نداشته‌اند و گویا در روز حادثه در ۳۱ شهریورماه، گازسنج‌های دستی از شدت تراکم گاز از کار افتاده بودند. ضمن اینکه به دلیل نبود سیستم مانیتورینگ مرکزی، نتوانستند به کارگران اعلان خطر دهند و در نتیجه کارگران دو بلوک B و C در حادثه انتشار گاز متان گرفتار شدند و بیشتر آن‌ها جان باختند.»

بعد از حادثه معدنجوی طبس، احمد میدری وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «استانداردهای ایمنی معادن بازنگری خواهد شد و مکانیزه کردن معادن به‌عنوان یکی از رویکردهای کاهش مخاطرات و ارتقای استانداردهای ایمنی در معادن، مورد اهتمام جدی وزارتخانه قرار خواهد گرفت.» در پی دستور وزیر کار، مقرر شد کمیته‌ای تخصصی به‌منظور بررسی استانداردهای ایمنی معادن در ایران و بازنگری موارد غیرکارآمد تشکیل شود.

۵