

ایران ماهر ساخت نیروی کار برای آینده‌ای قوی‌تر

تحلیل جزئیات طرح مهارت‌آموزی سازمان فنی و حرفه‌ای و نقش آن در مقابله با چالش‌های توسعه اشتغال در کشور

بر مهارت‌آموزی هدفمند و تربیت نیروی کاری همگام با استانداردهای جهانی، نویدبخش تحول در ساختار اشتغال و تولید است. در این گزارش، با نگاهی تحلیلی و اشتغال‌محور، ابعاد مختلف این طرح را بررسی می‌کنیم و ظرفیت‌های آن را در ارتقای جایگاه ایران در اقتصاد جهانی می‌سنجیم.



بهره‌وری است. این طرح، با تربیت نیروی کاری که توانایی به‌روزرسانی مهارت‌های خود را دارد، نه‌تنها به حفظ مشاغل موجود کمک می‌کند بلکه زمینه‌ساز ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نیز خواهد بود.

نیروی ماهر: تضمین توسعه پایدار

طرح «ایران ماهر» بیش از یک برنامه آموزشی است. این طرح، یک سرمایه‌گذاری بلندمدت در نیروی انسانی کشور است. با توجه به تغییرات سریع بازار کار و نیاز روزافزون به مهارت‌های جدید، این طرح می‌تواند به‌عنوان یک الگوی موفق در منطقه و جهان مطرح شود؛ از کاهش نرخ بیکاری گرفته تا افزایش رقابت‌پذیری اقتصاد ایران در بازارهای جهانی. «ایران ماهر» پتانسیل آن را دارد که آینده‌ای روشن برای کشور رقم زند.

در نهایت، موفقیت این طرح به همکاری همه‌جانبه دستگاه‌های دولتی، بخش خصوصی و جامعه‌بستگی دارد. با ایجاد یک میثاق ملی برای مهارت‌آموزی، ایران می‌تواند به کشوری تبدیل شود که نیروی انسانی آن، نه‌تنها در داخل بلکه در سطح بین‌المللی، به‌عنوان یک مزیت رقابتی شناخته شود. طرح «ایران ماهر»، با تمرکز بر آموزش، بهره‌وری و اشتغال، گامی بزرگ در مسیر توسعه پایدار است که آینده‌ای درخشان را برای ایرانیان نوید می‌دهد.

کار ماهر نه‌تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهد بلکه با کاهش ضایعات و مصرف انرژی، هزینه‌های تولید را نیز بهینه می‌کند. طرح «ایران ماهر» با درک این واقعیت، برنامه‌های آموزشی خود را به‌گونه‌ای طراحی کرده که نیروی کار بتواند به‌سرعت با نیازهای متغیر بازار هماهنگ شود. از آموزش‌های کوتاه‌مدت در محیط کار گرفته تا دوره‌های بلندمدت برای دانشجویان، این طرح به دنبال ایجاد نیروی کاری است که نه‌تنها در ایران بلکه در بازارهای بین‌المللی نیز رقابتی باشد.

بهره‌وری: نمره مهارت‌آموزی

یکی از اهداف اصلی برنامه هفتم توسعه، دستیابی به ۳۰ درصد رشد اقتصادی از محل بهره‌وری است که ۲ درصد آن از طریق ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی محقق خواهد شد. این هدف گذاری، اهمیت مهارت‌آموزی را بیش از پیش برجسته می‌کند. نیروی کار ماهر، با توانایی انجام وظایف پیچیده‌تر و کارآمدتر، می‌تواند بهره‌وری کارگاه‌ها را به‌طور قابل‌توجهی افزایش دهد. برآوردها نشان می‌دهد کارگران ماهر، خروجی کاری تا دو برابر بیش از نیروی کار ساده دارند.

طرح «ایران ماهر» با تمرکز بر آموزش‌های عملی و متناسب با نیازهای بازار، به دنبال تقویت این چرخه

کاری آماده و کارآمد برای آینده تربیت کند. به گفته «احمد میدری»، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه کشور و مهارت‌آموزی نیز راهی برای تبدیل این سرمایه به موتور محرکه اقتصاد است. بر اساس گزارش‌های بین‌المللی، تا سال ۲۰۳۰، فقر مهارتی می‌تواند منجر به حذف ۹۲ میلیون شغل در جهان شود. این آمار، زنگ خطری برای همه کشورهاست که ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. در حال حاضر، کارایی آموزشی کشور بین ۴۲ تا ۴۸ درصد برآورد می‌شود و کمبود بیش از ۳۰۰ هزار نیروی کار ماهر به دلیل عواملی نظیر سرکوب دستمزد، چالشی جدی در بازار کار ایجاد کرده است. طرح «ایران ماهر» با هدف پر کردن این شکاف، آموزش‌های عملی و متناسب با نیازهای بازار را در اولویت قرار داده است.

مهارت: اولویت کارفرمایان در استخدام

در بازار کار کنونی، مهارت به‌عنوان مهم‌ترین معیار استخدام شناخته می‌شود. داده‌ها نشان می‌دهد ۹۵ درصد کارفرمایان، ارتقای مهارت نیروی کار را در اولویت قرار داده‌اند و بیش از ۷۰ درصد آن‌ها، مهارت‌های جدید را شرط اصلی استخدام می‌دانند. این توجه ویژه به مهارت، به‌ویژه در کارگاه‌های تولیدی، نشان‌دهنده تغییر پارادایم در بازار کار است. نیروی

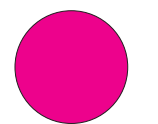
بازار کار امروز، دیگر شباهتی به گذشته ندارد. فناوری‌های نوین، دیجیتالی شدن فرایندها و جهانی‌سازی اقتصاد، مشاغل را از حالت سنتی خارج کرده و نیاز به نیروی کاری با مهارت‌های به‌روز و تخصصی را بیش از پیش نمایان ساخته است. در این میان، طرح «ایران ماهر» به‌عنوان یک ابتکار ملی، با هدف تربیت نیروی انسانی کارآمد و پاسخگو به نیازهای بازار، از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در حال اجراست. این طرح، با بهره‌گیری از ظرفیت‌های آموزشی در محیط کار و تمرکز بر گروه‌های مختلف از جمله دانش‌آموزان، دانشجویان و سربازان وظیفه، به دنبال ایجاد انقلابی در مهارت‌آموزی است.

ظرفیت‌های مهارتی نیروی انسانی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان متولی اصلی سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال و مهارت، با درک اهمیت نیروی انسانی ماهر، طرح «ایران ماهر» را به‌عنوان یک اولویت استراتژیک در دستور کار قرار داده است. این طرح، با هدف تقویت زیرساخت‌های آموزشی و هم‌افزایی بین دستگاه‌های مختلف، به دنبال ایجاد یک اکوسیستم مهارتی پویا است. از منظر اشتغال‌محور، نیروی انسانی ماهر نه‌تنها بهره‌وری کارگاه‌ها را افزایش می‌دهد بلکه به کاهش نرخ بیکاری و بهبود شاخص‌های اقتصادی نیز کمک می‌کند. برآوردها نشان می‌دهد تا سال ۱۴۰۴، این طرح به یک جریان آموزشی فراگیر تبدیل خواهد شد و گروه‌های مختلف جامعه را تحت پوشش قرار خواهد داد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌عنوان بازوی اجرایی این طرح، با طراحی برنامه‌های متنوع، از مهارت‌آموزی در محیط کار گرفته تا دوره‌های تخصصی برای دانش‌آموزان هنرستان‌ها، نقشی کلیدی در تحقق اهداف «ایران ماهر» ایفا می‌کند. به گفته «غلامحسین محمدی»، رئیس این سازمان، مهارت‌آموزی، کلید تغییر زندگی افراد است و رویکرد فرابخشی در همکاری با دیگر نهادهای، موفقیت این طرح را تضمین خواهد کرد. همچنین راه‌اندازی حداقل ۱۰ مرکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای در سال جاری، گامی مهم در جهت استانداردسازی مهارت‌ها و ایجاد طبقات شغلی در جامعه است.

آموزش مهارت به نسل جوان

طرح «ایران ماهر» با شعار «وفاق برای سرمایه‌گذاری»، نه‌تنها به دنبال ارتقای مهارت‌های نیروی کار فعلی است بلکه تربیت نسل جدیدی از نیروی انسانی را هدف قرار داده است. این طرح با تمرکز بر دانش‌آموزان، دانشجویان و سربازان وظیفه، مهارت‌آموزی را از سنین پایین آغاز می‌کند تا نیروی



احسان احمدی

روزنامه نگار

“

طرح ایران ماهر

با هدف تقویت

مهارت‌آموزی

نیروی کار، رشد

اقتصادی و کاهش

نرخ بیکاری را

تضمین می‌کند

یادداشت
O P I N I O N

رویکردهای سه‌گانه

در تعیین دستمزد

تصمیم‌سازی درباره حداقل دستمزد یکی از چالش‌برانگیزترین بخش‌های سیاستگذاری بازار کار در ایران است؛ بخشی که نه‌تنها هر سال موضوع چانه‌زنی‌های فشرده میان شرکای اجتماعی قرار می‌گیرد بلکه با واقعیت‌های اقتصادی مانند تورم بالا، کاهش قدرت خرید و بی‌ثباتی‌های تولید نیز گره خورده است. مطابق ماده ۴۱ قانون کار، تعیین حداقل مزد باید بر مبنای نرخ تورم و تأمین حداقل‌های معیشت صورت گیرد، اما در عمل، نحوه تفسیر این شاخص‌ها و وزن‌دهی به آن‌ها محل اختلاف است. گزارش سیاستی اخیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تحت عنوان «عدالت شغلی» تلاش دارد سه رویکرد عمده در این زمینه را معرفی و تحلیل کند تا امکان بازنگری در سازوکار فعلی فراهم شود.

نخستین رویکرد در بیشترین طرفدار را در میان فعالان حوزه کار دارد، افزایش حداقل مزد متناسب با نرخ رسمی تورم است. طرفداران این دیدگاه معتقدند بدون چنین افزایشی، قدرت خرید نیروی کار به طور مستمر کاهش یافته و فشار معیشتی بر طبقات فرودست تشدید می‌شود. به باور آن‌ها، اگرچه این رویکرد ممکن است از منظر برخی سیاستگذاران، خطر تشدید تورم را به همراه داشته باشد، اما در نهایت، حفظ درآمد واقعی کارگران و پیشگیری از تشدید نابرابری اجتماعی اهمیت بیشتری دارد. در این نگاه، دستمزد نه‌فقط ابزار معیشتی بلکه یکی از اصلی‌ترین مکانیزم‌های برقراری عدالت اجتماعی محسوب می‌شود.

رویکرد دوم بر پیوند زدن افزایش مزد با سیاست‌های کنترل تورم تأکید دارد. بر اساس این رویکرد، تعیین دستمزد نباید صرفاً به شاخص تورم محدود شود بلکه باید با ملاحظات کلان‌تر اقتصادی هماهنگ گردد. حامیان این نگاه بر این باورند افزایش شتابزده مزد بدون توجه به شرایط تولید، هزینه بنگاه‌ها را افزایش داده، بر قیمت‌ها اثر می‌گذارد و در نهایت به دور باطل تورم-دستمزد می‌انجامد. در مقابل، اگر رشد مزد هم‌زمان با سیاست‌های انضباطی و تقویت تولید همراه باشد، در بلندمدت می‌تواند به ثبات اقتصادی، کنترل تورم و بهبود واقعی قدرت خرید منجر شود.

سومین رویکرد، نگاهی فراتر از منطق تورم و مزد دارد. تحلیلگران این دیدگاه بر این باورند که صرف افزایش دستمزد، حتی اگر همراه با تورم یا پایین‌تر از آن باشد، به تنهایی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای طبقات فرودست باشد. آن‌ها خواستار ترکیب سیاست‌های دستمزدی با حمایت‌های گسترده‌تری هستند؛ از جمله بهبود امنیت شغلی، توسعه خدمات پایه مانند سلامت و آموزش، به‌رومندی از تسهیلات بانکی و استفاده از ابزارهای سرمایه‌گذاری کم‌ریسک نظیر طلا برای تثبیت درآمد خانوارها. در این چارچوب، دستمزد تنها یکی از اجزای یک بسته سیاستی جامع است، نه همه آن.

در نهایت، آنچه در نظام مزدی ایران حیاتی است، طراحی مکانیزمی چندبعدی و مشارکتی است که ضمن لحاظ شرایط اقتصادی و ظرفیت تولید، صدای هر سه ضلع کارگر، کارفرما و دولت را بازنتاب دهد. صرف‌نظر از انتخاب هر یک از این سه رویکرد، مسیر منطقی تصمیم‌سازی باید به گونه‌ای باشد که از یک‌سوی ثبات بازار کار را تضمین کند و از سوی دیگر به عدالت مزدی، بهره‌وری نیروی انسانی و رونق پایدار تولید منجر شود.

دستمزد، کمترین مشکل بنگاه‌های اقتصادی

در حالی که چانه‌زنی بر سر حداقل مزد هر سال به نقطه تنش میان دولت، کارفرما و کارگر تبدیل می‌شود، گزارش سیاستی وزارت کار نشان می‌دهد مشکل اصلی بنگاه‌ها، نه حقوق نیروی کار بلکه بی‌ثباتی اقتصاد کلان و نوسانات ارزی است

• دولت: باز یگری با دو نقش

شورای عالی کار، متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران، قرار است نماد سه‌جانبه‌گرایی در تعیین دستمزد باشد. اما گزارش سیاستی وزارت کار به نکته‌ای حساس اشاره دارد: دولت، با داشتن سهم بزرگی از شاغلان کشور، خود کارفرمایی عظیم محسوب می‌شود. این نقش دوگانه - سیاستگذار و کارفرما - احتمال تضاد منافع را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، محدودیت‌های موجود در تشکیل یایی کارگران و نمایندگی ضعیف آن‌ها در مذاکرات، توازن قدرت را به نفع دولت و کارفرمایان تغییر داده است. این نابرابری ساختاری، یکی از دلایلی است که مذاکرات مزدی اغلب به نتایجی منجر می‌شود که رضایت کارگران را جلب نمی‌کند.

• آینده‌ای در سایه ابهام

مذاکرات دستمزد در ایران، بیش از آنکه راه‌حلی برای مشکلات معیشتی کارگران باشد، آینه‌ای از چالش‌های عمیق‌تر اقتصاد و سیاستگذاری است. گزارش سیاستی وزارت کار، با صراحت نشان می‌دهد دستمزد در مقایسه با بی‌ثباتی کلان اقتصادی، مشکل حاشیه‌ای بنگاه‌هاست. اما این واقعیت، به‌تنهایی نمی‌تواند شکاف میان انتظارات کارگران و کارفرمایان را پر کند. تا زمانی که سه‌جانبه‌گرایی واقعی تقویت نشود و دولت نقش خود را از کارفرمایی به میانچی بی‌طرف تغییر ندهد، دستمزد همچنان موضوعی جنجالی باقی خواهد ماند. در این میان، کارگران که کمترین قدرت را در این معادله دارند، همچنان منتظر روزی هستند که قانون کار، وعده معیشت عادلانه‌اش را عملی کند.

مزدی متناسب با معیشت خانواده تعریف می‌کند. اما در عمل، این ماده قانونی به صحنه‌ای برای چانه‌زنی‌های پرتنش تبدیل شده است. کارگران به دنبال جبران کاهش قدرت خرید هستند، کارفرمایان از افزایش هزینه‌های تولید می‌نالند و دولت که خود کارفرمایی بزرگ است، سعی می‌کند تعادلی شکننده برقرار کند. گزارش سیاستی وزارت کار نشان می‌دهد در این میان، اجماع بر سر یک موضوع کلیدی وجود دارد: بی‌ثباتی اقتصاد کلان و نوسانات ارزی، اصلی‌ترین مشکلات بنگاه‌های اقتصادی هستند، نه دستمزد کارگران. با این حال، این اجماع به معنای همگرایی کامل نیست.

• شکاف عمیق در دیدگاه‌ها

گزارش وزارت کار، با بررسی نظرات شرکای اجتماعی، تصویری روشن از اختلافات عمیق ارائه می‌دهد. اکثریت شرکای اجتماعی - شامل نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت - معتقدند دستمزد کارگران کم‌اثرترین عامل در مشکلات بنگاه‌هاست. همچنین توافق نسبی وجود دارد که افزایش دستمزد می‌تواند قدرت خرید را تقویت و به رونق کسب‌وکارها کمک کند. اما وقتی پای جزئیات به میان می‌آید، شکاف‌ها نمایان می‌شود. ۳۵ درصد کارفرمایان معتقدند افزایش حداقل مرز هزینه تولید را بالا می‌برد و فعالیت اقتصادی را کاهش می‌دهد، در حالی که تنها سه درصد کارگران این تأثیر را جدی می‌دانند. این فاصله آماری، نشان‌دهنده تفاوت عمیق در برداشت‌ها و منافع طرفین است که مذاکرات مزدی را به بن‌بست می‌کشاند.

• قانون کار و وعده‌های ناتمام

ماده (۴۱) قانون کار، به‌ظاهر ساده، وظیفه شورای عالی کار را تعیین حداقل