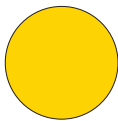


یادداشت

O P I N I O N



ولی‌الله صالحی

کارشناس حوزه کار

امنیت شغلی؛ شرط مهارت‌آموزی

بازار کار امروز گرفتار یک تناقض بزرگ است: نرخ بیکاری بالا از یک‌سو و کمبود نیروی ماهر از سوی دیگر. این ناهمخوانی، نتیجه مستقیم نادیده گرفتن فرصت آموزش مهارت در محیط واقعی کار است؛ فرصتی که فقط در سایه امنیت شغلی و همکاری بلندمدت میان کارگر و کارفرما شکل می‌گیرد. با گسترش قراردادهای موقت، نه کارفرما فرصت تربیت نیروی کار پیدا می‌کند، نه کارگر انگیزه‌ای برای یادگیری مهارت‌های تخصصی دارد. این چرخه معیوب، هم بهره‌وری را پایین آورده و هم مانع تربیت نیروی انسانی کارآمد برای بازار پر تقاضا شده است.

مدت کوتاه همکاری میان نیروی کار و کارفرما عملاً امکان آموزش مهارت را از بین می‌برد و انگیزه نیروی کار برای یادگیری مهارت‌های تخصصی را کاهش می‌دهد. این موضوع باعث شده روند نیروی کار ماهر در بازار کار کاهش یابد و این شرایط به نوبه خود بهره‌وری کارگران را تحت تأثیر قرار داده است. به عبارت دیگر، قراردادهای موقت فرصت ایجاد مهارت و توسعه آن را از بین می‌برد و با بهره‌وری مطلوب همخوانی ندارد. افزون بر این، افزایش حوادث شغلی و هزینه‌های ناشی از آن، فشار زیادی بر نیروی کار، کارفرما، سرمایه‌گذاران و سازمان‌های بیمه‌گر وارد می‌کند.

مسئله مهارت‌آموزی در حین کار که یکی از عوامل مهم پیشگیری از حوادث است، به دلیل قراردادهای موقت و نبود فرصت یادگیری، با مشکلات جدی مواجه شده است. از دست رفتن فرصت آموزش مهارت‌های فنی تنها یکی از حقوق نیروی کار است که در شرایط اشتغال کوتاه‌مدت دچار آسیب می‌شود. اگر مهارت‌آموزی را سرمایه‌گذاری کارفرمایان بر نیروی کار بدانیم، در شرایط قراردادهای کوتاه‌مدت این سرمایه‌گذاری عملاً غیرممکن می‌شود و نیروی کار نیز امکان ارتقای مهارتی برای حفظ شغل یا یافتن فرصت‌های جدید را از دست می‌دهد. در چنین شرایطی، منافع هر دو طرف یعنی کارگر و کارفرما به خطر می‌افتد و موضوع اهمیت امنیت شغلی

برای حفظ این سرمایه‌گذاری‌ها روشن‌تر می‌شود. آموزش‌های حین کار باید علاوه بر ارتقای توانایی‌های حرفه‌ای نیروی کار، بهره‌وری را افزایش داده و منفعت کارفرما را بیشتر کند. مهارت‌هایی مثل ایمنی کارگاه‌ها به‌طور ویژه در کاهش حوادث و آسیب‌های جسمی و روانی تأثیرگذارند. همچنین سازمان تأمین اجتماعی که متولی حمایت از نیروی کار است، با اجرای دوره‌های آموزشی؛ به ویژه در حوزه ایمنی می‌تواند هزینه‌های ناشی از حوادث را کاهش دهد. با وجود اینکه قانون تأمین اجتماعی وظیفه‌ای رسمی برای تدوین و اجرای آموزش‌های مهارتی ندارد، این آموزش‌ها به‌طور غیرمستقیم هزینه‌های حوادث کار را برای سازمان کاهش می‌دهد.

در نهایت، تأثیر آموزش مهارت‌های فنی و تخصصی بر بازار کار، بهره‌وری، سلامت و انگیزه نیروی کار، امنیت شغلی و کاهش هزینه‌های ناشی از حوادث شغلی غیرقابل انکار است. این فرصت تنها در فضای کاری امن و با قراردادهای بلندمدت فراهم می‌شود. سیاستگذاران دولتی و خصوصی و کارفرمایان باید به این موضوع توجه و بستر امنیت شغلی و مهارت را فراهم کنند تا اثرات مثبت آن در تمامی ارکان اقتصادی و اجتماعی دیده شود.

تحصیلات دانشگاهی بدون مهارت کارساز نیست

رشد تعداد فارغ التحصیلان دانشگاهی بدون تجربه عملی و توانایی فنی روند بیکاری را در کشور تشدید کرده است



حرفه‌ای نیز دانش‌آموخته دانشگاه هستند. این تناقض آماری، تصویری روشن از نبود پیوند ساختاری میان آموزش دانشگاهی و مهارت‌آموزی ترسیم می‌کند. اگر مسیر تحصیلی به‌گونه‌ای طراحی شود که دانشجوی هم‌زمان با تحصیل، مهارت نیز بیاموزد و در دوره‌ای از تحصیل خود تجربه واقعی کار را درک کند، هم اشتغال و هم بهره‌وری بالا می‌رود. در غیر این صورت، مدارک دانشگاهی فقط بلیت ایستادن در صف بیکاری خواهند بود.

آغاز مهارت از نوجوانی

واقعیت آن است که برای تغییر پایدار، باید فرایند آموزش مهارت را از دوره نوجوانی آغاز کرد. دانش‌آموز باید از همان سال‌های اول دبیرستان با مفهوم مهارت و کار آشنا شود و در دانشگاه، این آشنایی به مرحله عمل برسد. ارتباط دانشگاه با مراکز صنعتی و حرفه‌ای، در این میان کلیدی است.

ادامه مسیر بدون توجه به ترکیب دانش، مهارت و تجربه کار، نتیجه‌ای جز انباشت بیکاران تحصیلکرده و گسترش مشاغل غیررسمی و کم‌بازده نخواهد داشت. ترکیب هوشمند این سه عنصر است که می‌تواند تعادل را به بازار کار بازگرداند و مسیر توسعه اشتغال مولد را هموار کند.

این مراکز آموزش می‌بینند، در همان محیط‌ها جذب کار می‌شوند. این یعنی آموزش در دل کار، پاسخی عملی برای نیاز واقعی بازار است.

شکاف ساختاری در سیاست‌ها

با وجود این دستاوردها، نبود یک نظام منسجم برای اتصال دانشگاه، مهارت و بازار کار، همچنان یکی از مهم‌ترین موانع اشتغال مؤثر به شمار می‌رود. به عقیده ناصر چمنی، فعال حوزه کارگری ساختار فعلی آموزش، بدون نگاه به بازار کار طراحی شده است. چمنی تأکید می‌کند که فارغ التحصیلان دانشگاهی اگر مهارت نداشته باشند، در عمل شانس کمی برای اشتغال ندارند. به گفته او، تمایل شدید به مدرک‌گرایی، نظام اشتغال کشور را از تعادل خارج کرده است. او می‌گوید: «تجربه کار در کنار تحصیلات دانشگاهی، راه ورود مطمئن‌تری به بازار کار فراهم می‌کند؛ چرا که کارفرمایان در بازار رقابتی امروز، به‌دنبال کسانی هستند که هم بدانند و هم بتوانند.»

آمارهای معنادار از ناهماهنگی

بررسی داده‌های رسمی نشان می‌دهد که از مجموع بیکاران کشور، حدود ۳۸ درصد دارای مدرک دانشگاهی و در مقابل، ۴۵ درصد از مهارت‌آموزان فنی و

دیپلم هم ندارند و از طرف دیگر، شمار قابل توجهی از بیکاران را فارغ التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهند؛ کسانی که نه مهارت دارند، نه تجربه و نه ارتباط با فضای واقعی تولید. هم‌زمان، کارشناسان می‌گویند اگر روند فعلی ادامه یابد، بیکاری تحصیلکردگان بیشتر می‌شود و بهره‌وری بازار کار پایین‌تر می‌آید. به همین دلیل، تأکید بر یادگیری مهارت حین تحصیل و فراهم کردن امکان تجربه کار واقعی در دوران دانشگاه، به ضرورتی غیرقابل انکار تبدیل شده است.

کارگاه: کلاس درس مهارت

یکی از موفق‌ترین طرح‌ها در حوزه آموزش، مهارت‌آموزی در محیط واقعی کار است. در این طرح، افراد بدون مهارت در کارگاه‌های واقعی مشغول می‌شوند و هم‌زمان با کار، آموزش هم می‌بینند. آنچه در این فرایند رخ می‌دهد، آموزش زنده، پیوسته و همراه با تجربه عملی است. در این شرایط مهارت‌آموز با محصول یا خدمت درگیر است و آموزش در دل عمل اتفاق می‌افتد. طبق آمار رسمی، تعداد واحدهای پذیرنده مهارت‌آموز در سه سال گذشته از ۴۶ هزار به ۷۷ هزار مرکز رسیده است. این رشد ۶۸ درصدی، نشان از اقبال صنایع به این نوع آموزش دارد. همچنین بیش از نیمی از افرادی که در

بازار کار ایران سال‌هاست که با پدیده‌ای به نام «مدرک‌گرایی بی‌مهارت» مواجه است. جوانان بسیاری با مدارک دانشگاهی وارد صف انتظار اشتغال می‌شوند، اما نه خود آمادگی لازم را دارند و نه ساختار اشتغال کشور ظرفیت جذب و آموزش دوباره آن‌ها را دارد. هم‌زمان، آمارها نشان می‌دهند بخش عظیمی از کارجویان، حتی فاقد مهارت‌های ابتدایی هستند. در چنین شرایطی، بحث مهارت‌آموزی نه یک گزینه، بلکه ضرورتی فوری به شمار می‌رود؛ ضرورتی که تنها در صورت پیوند خوردن با دانش روز می‌تواند به اشتغال شایسته منجر شود.

صنعت و دانشگاه: جدا از هم

در حال حاضر، مراکز آموزش عالی و کارگاه‌های صنعتی هر یک به تنهایی بخش‌هایی از زنجیره دانش و مهارت را در دست دارند. دانشگاه، محل تولید علم و انتقال دانش نظری است و صنایع، محیط کسب تجربه و مهارت فنی؛ اما این دو در خلأ یکدیگر عمل می‌کنند و از ارتباط منظم، هدفمند و ساختاریافته با هم بی‌بهره‌اند.

در این میان، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متولی مهارت‌آموزی، سعی کرده فاصله این دو را پر کند. اما هنوز نه صنایع، نه دانشگاه‌ها، و نه سیاست‌گذاران آموزش به ضرورت اتصال پیوسته بین علم و عمل تن نداده‌اند. نبود سیاست‌های منسجم مهارتی، اشتغالی و آموزشی در فرایند تربیت نیرو، نتیجه‌اش آشفتگی بازار کار و ناهماهنگی عرضه و تقاضاست.

ظرفیت عظیم مغفول مانده

هم‌اکنون بیش از سه میلیون دانشجو در کشور وجود دارد. این گروه، ذخیره‌ای انسانی برای ورود به بازار کار به شمار می‌روند، اما شرط اصلی تبدیل این ظرفیت بالقوه به نیروی مولد، فراهم کردن امکان کسب مهارت در کنار دانش است. این مهم تنها با حضور افراد در فضای واقعی کارگاه‌ها ممکن است؛ جایی که آموزش حین کار، مهارت‌آموزی را از حالت تئوری خارج کرده و به مهارتی زنده و کاربردی بدل می‌کند. آمارها می‌گویند بیش از ۱۶ میلیون نفر به‌طور مستقیم در کارگاه‌های صنعتی و صنفی فعالیت می‌کنند و مجموع شاغلان بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات از ۲۶ میلیون نفر فراتر رفته است. این موضوع نشان می‌دهد بازار کار تشنه نیروی کار ماهر است. اما در مقابل، ۶۲ درصد از کارجویان، فاقد هرگونه مهارتند و بخش مهمی از آن‌ها حتی مدرک دانشگاهی هم ندارند.

رشد نابرابر مدرک و مهارت

رشد سالانه دانش‌آموختگان دانشگاهی، از رشد افراد دارای مهارت پیشی گرفته است. در سال‌های اخیر، شواهدی از میل به مهارت‌آموزی دیده می‌شود، اما هنوز این تمایل فراگیر نیست. نیمی از متقاضیان کار، حتی

شغل شایسته، پایه توسعه اقتصادی و اجتماعی است

همچنین از جمله مزایای ایجاد شغل شایسته می‌توان به بهبود قوانین کار، توسعه کسب‌وکار، افزایش سرمایه‌گذاری و رشد تولید نیز اشاره کرد.

چشم‌انداز سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار، هدف خود از تعریف کار شایسته را فراهم کردن فرصت برابر برای همه زنان و مردان می‌داند تا در شرایطی امن، مولد و همراه با حفظ کرامت انسانی بتوانند فعالیت کنند. این هدف با رویکرد کاهش فقر

و دستیابی به توسعه پایدار و عادلانه همسو است.

سازمان بین‌المللی کار برنامه‌های راهبردی خود را در چهار حوزه استانداردها، حقوق بنیادین کار، اشتغال و حمایت اجتماعی پیگیری می‌کند. این برنامه‌ها در قالب یازده محور کلیدی شامل فرصت‌های شغلی، درآمد مناسب، تعادل کار و زندگی، امنیت شغلی، برابری، محیط کار ایمن، تأمین اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی تعریف شده‌اند. در ایران نیز موضوع شغل شایسته از سال ۱۳۸۳ با توصیه‌های بین‌المللی مطرح شده و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش‌نویس سند ملی آن را تهیه کرده است.

اقتصاد ایران در مسیر رسیدن به شغل شایسته با مشکلاتی مانند بیکاری گسترده، قاچاق کالا، واردات بی‌رویه و تحریم‌های اقتصادی روبه‌رو است.

این چالش‌ها تحقق شرایط مناسب کاری را دشوار کرده‌اند.

با این حال، اگر کشور بتواند کار شایسته را به عنوان یک هدف اساسی دنبال کند، می‌توان انتظار داشت اشتغال رونق گیرد، معیشت نیروی کار بهبود یابد، بهره‌وری افزایش پیدا کند و کرامت انسانی در محیط‌های کاری حفظ شود. در این شرایط تولید با کیفیت‌تر و شفاف‌تر خواهد شد و فضای اقتصادی شفاف‌تری نیز شکل خواهد گرفت.

مناسب و امنیت کافی برخوردار نیستند. طبق گزارش مرکز آمار، در سال ۱۳۹۸، از ۲۴ میلیون و ۳۰۰ هزار نفر شاغل، حدود ۱۴ میلیون نفر معادل بیش از ۶۰ درصد در بخش غیررسمی بودند. اگرچه طی پنج سال گذشته این سهم کمی کاهش یافته، اما هنوز بیش از ۵۵ درصد از کل شاغلان در این حوزه فعالیت می‌کنند و به دلیل همین وضعیت، نمی‌توان بخش عمده‌ای از این افراد را در قالب نیروی کار شایسته به حساب آورد.

امنیت شغلی و شایستگی کار

توجه به کار شایسته باعث می‌شود دولت‌ها برنامه‌ریزی‌های بلندمدتی برای اشتغال‌زایی و بهبود شرایط کاری در دستور کار خود داشته باشند. در این رویکرد، دو مؤلفه اصلی دنبال می‌شود: وضعیت واقعی شاغلان و فرصت‌های اشتغال برای بیکاران. همچنین عوامل اقتصادی مانند سطح تولید، ساختار سرمایه‌داری و نیروی کار فصلی روی میزان اشتغال ناقص و کیفیت کار تأثیرگذارند. هدف کار شایسته علاوه بر ایجاد فرصت‌های شغلی، فراهم کردن امنیت و شرایط برابر برای همه افراد در محیط کار است.

ظرفیت نیروی کار کشور

ایران جمعیتی بیش از ۶۵ میلیون نفر در سن کار در اختیار دارد. از این تعداد، نزدیک به ۲۷ میلیون نفر فعال اقتصادی‌اند و حدود ۲۵ میلیون نفر نیز شاغلند. نرخ اشتغال در بین این فعالان بیش از ۹۲ درصد است. این داده‌ها نشان می‌دهد ظرفیت فراوانی برای کار و تولید در کشور وجود دارد که در صورت تحقق شغل شایسته می‌تواند به ارتقای بهره‌وری و رونق اقتصادی منجر شود.

شغل شایسته، از مفاهیمی است که بیش از دو دهه پیش در کنفرانس جهانی کار مطرح شد. این مفهوم یعنی هر فرد باید بتواند در شرایطی آزاد، امن، برابر و با حفظ کرامت انسانی به کاری مولد و مناسب دست پیدا کند. به بیان ساده‌تر، شغل شایسته یعنی کاری که علاوه بر درآمد منصفانه، امنیت شغلی، شرایط مناسب و احترام به انسانیت را برای فرد فراهم کند. در سطح بین‌المللی، تعریف کار شایسته بر فرصت‌هایی تأکید دارد که افراد بتوانند شغلی مولد و با دستمزدی عادلانه در محیطی سالم و منصفانه داشته باشند. این تعریف شامل آزادی انتخاب شغل، برابری در حقوق، امنیت و ایمنی در کار و کرامت انسانی است.

برنامه‌های ملی و چشم‌انداز کار شایسته

در سال ۱۴۰۰، شورای عالی اشتغال ایران برای نخستین بار به طور جدی روی موضوع شغل شایسته متمرکز شد. آن‌ها بر ایجاد بانک اطلاعاتی شاغلان و بیکاران، شناسایی دقیق توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد و همچنین برنامه‌ریزی برای ایجاد اشتغال مناسب تأکید کردند. کارشناسان حوزه کار معتقدند این اقدامات، پایه‌های حرکت کشور به سمت تحقق شغل شایسته است.

واقعیت اشتغال غیررسمی در ایران

داده‌های رسمی نشان می‌دهد بیش از ۱۴ میلیون نفر از افراد شاغل در ایران در بخش غیررسمی کار می‌کنند. این یعنی بیش از نیمی از جمعیت شاغل در محیط‌هایی فعالیت دارند که فاقد مزایای قانونی و حمایت‌های شغلی است. این شاغلان که تعدادشان هنوز بالاست، از دسترسی به شرایط شغلی