



خبر



اعلام عملکرد آموزشی سازمان در سال ۱۴۰۱

بنابر آمار ارائه شده از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای، عملکرد آموزشی سازمان در سال ۱۴۰۱ بیانگر این است که ۷۹۹ هزار و ۳۷۱ نفر دوره در آموزشگاه‌های دولتی و حدود ۳۰۰ هزار و ۶۴۰ نفر دوره آموزش غیر دولتی صورت گرفته است.

مطابق آمار ارائه شده از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای، عملکرد آموزشی سازمان در سال ۱۴۰۱ بیانگر این است که ۷۹۹ هزار و ۳۷۱ نفر دوره در آموزشگاه‌های دولتی و حدود ۳۰۰ هزار و ۶۴۰ نفر دوره آموزش غیردولتی صورت گرفته است. همچنین از این میان حدود ۸ هزار و ۹۱۴ آموزشگاه آزاد فعال در ثبت نام کارآموز شکل داشته‌اند.

همچنین آموزشگاه‌های غیردولتی حدود ۲۳۳ هزار و ۳۵۴ نفر دوره در حوزه خدمات و حدود ۴۹ هزار و ۷۵۰ نفر دوره در حوزه صنعت و حدود ۳ هزار و ۳۲ نفر دوره در حوزه کشاورزی و حدود ۱۴ هزار و ۵۰۴ نفر دوره در حوزه فرهنگ و هنر داشته است. در آموزشگاه‌های دولتی نیز حدود ۲۶۲ هزار و ۷۶۱ نفر دوره در حوزه خدمات و حدود ۳۷۵ هزار و ۲۹۹ نفر دوره در حوزه صنعت و ۷۲ هزار و ۴۷۹ نفر دوره در حوزه کشاورزی و حدود ۸۸ هزار و ۸۳۲ نفر دوره فرهنگ و هنر در حوزه آموزشگاه‌های دولتی بوده است.

چالش‌ها در این حوزه فرسودگی تجهیزات و ماشین‌آلات کارگاهی و کمبود مواد مصرفی کارگاهی و فرسوده بودن برخی ابنیه‌ها و کارگاه‌های آموزشی و کمبود مربی در برخی از رشته‌های تخصصی و عدم رتبه‌بندی مربیان آموزشی است.

تخصیص افزایش اعتبار تملک سرمایه‌ای سازمان، انعقاد قراردادهای آموزشی درآمدزا، افزایش اعتبارات جاری سازمان و جذب خیرین و مشارکت‌های مردمی در آموزش از جمله راهکارها در این زمینه است.

به گفته مهرداد عطیعی، رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، تبادل مربی و کارشناس برای دوره‌های آموزشی و تربیت مربی، برگزاری مسابقات مهارتی و اردوهای آموزشی تخصصی مشترک ویژه مسابقات جهانی مهارت، ارائه مشاوره و تبادل دانش فنی در زمینه سنجش مهارت و آزمون‌های الکترونیکی و... از محورهای تعاملات مشترک با کشورهای همسایه و منطقه می‌باشد.

وی همچنین اجرای طرح‌های پژوهشی در حوزه مهارت‌آموزی و تولید محتوای آموزشی، تدوین استانداردهای آموزش و ارزشیابی مهارت و شایستگی حرفه‌ای، تجهیز مراکز و کارگاه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و انتقال تجربیات در این زمینه، برگزاری وبینارها و کارگاه‌های آموزشی مشترک، همکاری در نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی آموزش فنی و حرفه‌ای مانند UNEVOC، ارائه مجوز تأسیس آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای و انعقاد تفاهنامه همکاری مشترک در راستای سنوات گذشته برای اعزام نیروی کار مازاد ایرانی به کشورهای همچون استرالیا و کره جنوبی با عقد تفاهنامه با این کشورها به انجام رسانده بود،

در ۶ برنامه توسعه‌ای کشور، دولت‌های گذشته به گونه‌ای تناقض‌آمیز در حوزه صندوق‌های بازنشستگی سیاست‌گذاری کرده‌اند. به طور مثال در این برنامه‌ها، دولت‌ها برای مستقل کردن این صندوق‌ها از لویح بودجه سنوایی کشور، تأمین اجتماعی چندلایه و تأدیبه بدهی دولت‌ها برای پایبندی صندوق‌های بازنشستگی را می‌گنجانند اما در همان برنامه‌ها، تعهدات بیمه‌ای فراوانی را به گروه‌های خاص اختصاص می‌دادند که این تناقض‌ها به ناترازی صندوق‌های بازنشستگی در سال‌های اخیر انجامیده است. از سوی دیگر این موضوع باعث شد در سال‌های پیش‌رو برنامه‌های حمایتی خارج از ساختار بیمه‌ای، صندوق‌های بازنشستگی را به مرز بحران برساند. محض نمونه می‌توان از اختصاص تسهیلات به بازنشستگان خارج از توان این صندوق‌ها یا تسهیلات دیگری شبیه این گزاره نام برد.

این عوامل اسباب دور شدن صندوق‌های بازنشستگی از اصول اساسی بیمه‌های اجتماعی را فراهم کرد و هنوز این روند به دلیل اجرای برنامه ششم توسعه ادامه دارد. دولت‌های گذشته عامل اصلی به بحران رساندن صندوق‌های بازنشستگی بوده‌اند، نشان به آن نشان که دولت‌های قبل خارج از برنامه توسعه‌ای در این سال‌ها، قوانینی را مصوب کرده‌اند که با ساختار بیمه‌ای کشور متناقض بوده، به گونه‌ای که صندوق‌های بازنشستگی را یک قلک تصور کرده و بار مالی بسیاری را بر آنها تحمیل کردند.

دولت سیزدهم اجرای اصلاحات در نظام بازنشستگی کشور را با محوریت سه‌جانبه‌گرایی، رفع تبعیض‌های ناروا، تقویت شکل‌های آزاد کارگری، تنوع در خدمات غیرمستمری صندوق‌ها، ساماندهی تنوع قراردادهای کار، افزایش دستمزد حقیقی و ساماندهی منزای و فوق‌العاده‌های دوره اشتغال و نسبت آن با مستمری، در دستور کار خود قرار داده است.

رشد فزاینده بدهی دولت‌های گذشته به صندوق‌های بازنشستگی
بر پایه گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس، پرداخت نشدن تعهدات دولت‌ها طی سال‌های اخیر موجب انباشت بدهی دولت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی و از جمله تأمین اجتماعی شده است. مانده بدهی دولت‌ها در سال پایانی برنامه ششم توسعه یعنی سال ۱۴۰۰ در حدود ۳۶۶ هزار میلیارد تومان برآورد شده و عملکرد دولت دوازدهم در بازپرداخت بدهی خود به سازمان تأمین اجتماعی در مقابل ایجاد تعهدات جدید، قابل توجه نبوده است. مطالبات سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی کشور از دولت، طی برنامه چهارم توسعه به طور متوسط از رشد ۳۱٫۷ درصدی و در برنامه پنجم توسعه نیز به طور متوسط از رشد ۳۵٫۲ درصدی حکایت دارد. روند افزایش بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی و انباشت بدهی دولت‌ها در سال‌های اخیر در نتیجه تصویب قوانین تکلیفی، از مهم‌ترین چالش‌های بیمه اجتماعی در حوزه برنامه‌ریزی و قانون‌گذاری بوده است، از این رو دولت سیزدهم برنامه‌ریزی برای صندوق‌های بازنشستگی در برنامه هفتم توسعه و امتیازی بر اقتضات اقتصادی و اجتماعی و در واقع واقعیات کشور تهیه و تدوین کرده است.

تناقض سیاست‌گذاری دولت‌های گذشته در حمایت از صندوق‌های بازنشستگی

دولت‌های قبل خارج از برنامه توسعه‌ای در این سال‌ها، قوانینی را مصوب کرده‌اند که با ساختار بیمه‌ای کشور متناقض بوده، به گونه‌ای که صندوق‌های بازنشستگی را یک قلک تصور کرده و بار مالی بسیاری را بر آنها تحمیل کردند.

عکس: ابوالفضل نسایی/ایران



«ایران اقتصادی» ناکامی صندوق‌های بازنشستگی را بررسی کرد

برنامه ریزی دولت‌های گذشته

عامل بحران در صندوق‌های بازنشستگی

پنجاه سال گذشته، به طوری که برای صندوق‌های بازنشستگی کشور سرگیجه در برنامه‌ریزی به وجود آورده بود و همچنان نیاز ادامه دارد.

صندوق‌های بازنشستگی کشور به‌عنوان نهادهای اجتماعی مستقل بین‌نسلی، از طریق جمع‌آوری اجباری پس‌اندازهای خرد افراد، با عنوان حق بیمه بازنشستگی و مدیریت این منابع، امکان تأمین دوران بازنشستگی افراد را در دوران سالمندی یا از کارافتادگی فراهم می‌آورد. بنابراین این صندوق‌ها به همان اندازه که نهادی اجتماعی به شمار می‌روند، دارای اهمیت اقتصادی هم هستند و باید به آن توجه ویژه‌ای شود.

طبق بررسی مرکز پژوهش‌های مجلس، تناقض در سیاست‌های حمایتی در قالب بیمه‌های اجتماعی، همچنین عدم تناسب در اجرای این دو مقوله باعث شد صندوق‌های بازنشستگی با سردرگمی مواجه شوند و از طرفی روند افزایش بدهی دولت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی و سازمان تأمین اجتماعی موجب رسیدن سطح مطالبات به نقطه غیرقابل وصول در سال‌های بعد شد که این امر به وقوع بحران در صندوق‌ها منجر شد.

بررسی بحران صندوق‌های بازنشستگی کشور و تأمین اجتماعی نشان می‌دهد این برنامه‌های ناکام توسعه‌ای بودند که سرنوشتی متفاوت و بحرانی برای این صندوق‌ها رقم زده‌اند. نشانی این گزاره، روند افزایش بدهی‌های دولت‌های گذشته و انباشت آن به سازمان تأمین اجتماعی بوده است.

زنگ خطر ورشکستگی ۱۸ صندوق بازنشستگی کشور از جمله تأمین اجتماعی از همان هنگام به صدا درآمد که دولت‌های گذشته در تدوین برنامه‌های توسعه‌ای کشور، بدون مرزبندی سیاست‌های حمایتی با سیاست‌های بیمه‌ای، قوانین تکلیفی را به این صندوق‌ها تحمیل کردند، به طوری که سیاست‌های حمایتی خارج از چهارچوب برای صندوق‌های بازنشستگی تعریف شد.

این موضوع در برنامه ششم توسعه که توسط دولت یازدهم و مجلس دهم تهیه و تصویب شد، خود را برجسته‌تر نشان داد. بنا به گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس، برای صندوق‌های بازنشستگی در اغلب ۶ برنامه توسعه‌ای کشور، نسخه واحدی

صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی کشور سرگیجه در برنامه‌ریزی به وجود آورده بود و همچنان نیاز ادامه دارد.

صندوق‌های بازنشستگی کشور به‌عنوان نهادهای اجتماعی مستقل بین‌نسلی، از طریق جمع‌آوری اجباری پس‌اندازهای خرد افراد، با عنوان حق بیمه بازنشستگی و مدیریت این منابع، امکان تأمین دوران بازنشستگی افراد را در دوران سالمندی یا از کارافتادگی فراهم می‌آورد. بنابراین این صندوق‌ها به همان اندازه که نهادی اجتماعی به شمار می‌روند، دارای اهمیت اقتصادی هم هستند و باید به آن توجه ویژه‌ای شود.

طبق بررسی مرکز پژوهش‌های مجلس، تناقض در سیاست‌های حمایتی در قالب بیمه‌های اجتماعی، همچنین عدم تناسب در اجرای این دو مقوله باعث شد صندوق‌های بازنشستگی با سردرگمی مواجه شوند و از طرفی روند افزایش بدهی دولت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی و سازمان تأمین اجتماعی موجب رسیدن سطح مطالبات به نقطه غیرقابل وصول در سال‌های بعد شد که این امر به وقوع بحران در صندوق‌ها منجر شد.

هدف‌گذاری اعزام ۱۰ هزار کارگر به خارج از طریق دفاتر کاریابی خارجی

رفاه

لیکن طی چند سال گذشته علی‌رغم اقدامات انجام شده، هیچ‌گونه تفاهنامه و برنامه عملیاتی خاصی برای اعزام نیروی کار از طریق بخش دولتی به انجام نرسیده و اعزام نیروی کار تنها از طریق دفاتر کاریابی خارجی دارای مجوز از این وزارتخانه صورت می‌پذیرفت.

وی ادامه داد: با روی کار آمدن دولت سیزدهم و انتصاب دکتر مرتضوی در وزارتخانه، موضوع اعزام نیروی کار مازاد ایرانی به خارج از کشور در دستور کار این وزارتخانه قرار گرفت و مذاکراتی با کشورهای ارمنستان، قطر، عراق، لبنان در این خصوص انجام شد.

ملک بیان کرد: در جریان سفر وزیر کار قطر و هیأت همراه به جمهوری اسلامی ایران در تیرماه سال جاری، پنجمین نشست کمیته مشترک اعزام نیروی کار ایرانی به قطر با حضور وزرا، معاونین و سایر مسئولان دو طرف برگزار گردید. در همین ارتباط، فرایند اعزام نیروی کار به این کشور توسط معاونت توسعه

کارآفرینی و اشتغال تعیین و به‌منظور اجرایی نمودن فرایند مراتب به مرکز روابط عمومی و امور بین‌الملل وزارت متبوع ارسال گردید.

مدیرکل دفتر نهادهای اشتغال و هدایت نیروی کار وزارت کار درباره ملاک اعزام نیروی کار به خارج از کشور توضیح داد: پیش زمینه اعزام نیروی کار مازاد ایرانی به خارج از کشور، در وهله نخست حفظ کرامت نیروی کار ایرانی با هدف تجربه‌اندوزی، ارزآوری و انتقال دانش می‌باشد در همین راستا آشنایی با زبان، داشتن مهارت، توانایی و استانداردهای لازم براساس نیاز کشورهای متقاضی و نیروپذیر، دانش زبانی، مدرک زبان معتبر و سایر مدارک مورد نیاز می‌باشد.

وی با اشاره به اینکه اعزام نیروی کار به گونه‌ای انجام می‌شود که بحث فرار مغزها صورت نگیرد گفت: بحث مهاجرت به قصد اقامت دائم و فرار مغزها با مقوله اعزام نیروی کار مازاد که در داخل کشور موقتاً بیکار است،



نرخ بیکاری، کسب درآمد ارزی و انتقال دانش و فناوری به داخل کشور است. وی در بیان هدف‌گذاری برای اعزام چه تعداد نیروی کار به خارج از کشور اظهار داشت: هدف‌گذاری اعزام نیروی کار به خارج از کشور در سال جاری، اعزام تعداد ۱۰ هزار نفر از طریق دفاتر کاریابی خارجی مجاز به کشورهای نیروپذیر می‌باشد. وی گفت: اعزام به خارج از کشور و ساماندهی نیروی کار مازاد خود، به‌دنبال تخفیف

زمانبر و طولانی هست و این امر مستلزم این است که هماهنگی لازم مابین دستگاه‌های مرتبط با اعزام نیروی کار از قبیل امور بین‌الملل وزارت متبوع، وزارت امور خارجه، سازمان توسعه و تجارت و... در خصوص ظرفیت‌سنجی بازار کارهای کار هدف در خارج از کشور و شناسایی و کسب فرصت‌های شغلی کشورهای نیروپذیر ایجاد شود.