

تبیین اثربخشی آموزش های فنی و حرفه ای در اشتغال زایی مقرر ی بگیران بیمه بیکاری

امید اکبری پور^۱

کمال جوانمرد^۲

حسین آقاجانی مرساء^۳

چکیده

بررسی میزان اثر بخشی آموزش های فنی و حرفه ای از جمله مسائلی است که همواره ذهن بسیاری از محققین و اندیشمندان بخش آموزش و اشتغال را به خود معطوف نموده اند. در این راستا پژوهش حاضر با هدف شناخت اثربخشی آموزش ها فنی و حرفه ای بر وضعیت اشتغال مقرر ی بگیران بیمه بیکاری انجام شد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه روش انجام کار از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه مقرر ی بگیران بیمه بیکاری شهر تهران به تعداد ۲۲۱۳۰۰ بودند که حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۷۰ نفر محاسبه و با استفاده از نمونه گیری خوشه ای این اطلاعات جمع آوری شد. یافته های آمار تو صیفی نشان داد که علیرغم تو سعه کمی و کیفی آموزش های فنی و حرفه ای و با وجود برخی موفقیت های حاصل شده در جهت بهبود اینگونه آموزش ها برای مقرر ی بگیران بیمه بیکاری، با این حال تنها تعداد معدودی از آموزش دیدگان توانسته اند که جذب بازار کار شده و در صد قابل توجهی از اینگونه افراد علیرغم شرکت در دوره های آموزشی برگزار شده، قادر به جذب در بازار کار نشده اند. همچنین نتایج رگرسیون بدست آمده نشان داد که قریب ۳۰ درصد از آموزش های فنی و حرفه ای منجر به اشتغال زایی مقرر ی بگیران بیمه بیکاری شده است که ضریب پایینی را نشان می دهد و این امر لزوم تجدید و بازنگری در دوره های آموزشی فوق الذکر را ضروری می نماید.

واژگان کلیدی: آموزش های فنی و حرفه ای، اشتغال زایی، مقرر ی بگیر بیمه بیکاری، اشتغال مجدد.

۱- دانشجوی دکتری تخصصی رشته جامعه شناسی گرایش بررسی مسائل اجتماعی ایران، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی،

تهران- ایران

۲- استاد یار گروه جامعه شناسی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران - ایران. Javanmardkamel@yahoo.com

۳- استاد یار گروه جامعه شناسی، هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، تهران- ایران

۴- در بخش کمی پژوهش با استفاده از روش آماری کوکران تعداد ۳۸۳ نفر از مقرر ی بگیران در مناطق مختلف شهر تهران به عنوان نمونه انتخاب و با توجه به اینکه از بین نمونه های مورد مطالعه تعداد ۱۳ پرسشنامه مخدوش تشخیص داده شد لذا تعداد ۳۷۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

Explaining of the function of technical and vocational training in employment for unemployment insurance recipients

Omid Akbaripour^{۱*}

Kamal Javanmard^۲

Abstract

One of the main goals of the technical and vocational education system in all countries is to improve the skill level of job seekers and renew the skills of unemployment insurance recipients by holding technical and vocational training courses for them. Based on this, investigating the effectiveness of such trainings is one of the things that have always focused the minds of many researchers and thinkers in the field of education and employment. The appointment of unemployment insurance recipients was made. The current research was applied in terms of purpose and in terms of the method of carrying out quantitative work, it was survey type. The statistical population of this research is 221,300 unemployment insurance policyholders in Tehran, the sample size was calculated based on Cochran's formula of 370 people, and this information was collected using cluster sampling. The findings of descriptive statistics showed that only a small number of policyholders Unemployment insurance recipients have been able to be absorbed in the labor market and a significant percentage of them have not been able to be absorbed in the labor market despite participating in the training courses, which necessitates the renewal and revision of the aforementioned training courses. Also, the regression results showed that 31% of technical and professional trainings have led to job creation for unemployment insurance recipients, which shows a very low coefficient.

Keywords: *Technical and vocational training, job creation, unemployment insurance, re-employment*

^۱ PhD student of sociology . Faculty of Literature .Humanities and Social Sciences .Islamic Azad University .Department of Science and Research .Tehran .Iran .Email: s_akbari10107@yahoo.com

^۲ Assistant Professor.Sociology Department .Islamic Azad University.Shahr-e- Ghods .Iran .Email:JavanmardKamal@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

یکی از ویژگی های جمعیتی و بازار کار کشور که طی سالها جنبه حادثتری به خود گرفته است بالا بودن نرخ بیکاری به ویژه در بین جوانان و فارغ التحصیلان دانشگاهی می باشد. مطالعات و بررسی های متعدد انجام شده که در بخش مرور ادبیات موضوع به برخی از آنها اشاره خواهیم کرد حاکی از این است که پایین بودن سطح مهارت جویندگان کار و عدم انطباق نظام آموزشی با نیاز بازار کار از جمله عواملی می باشند که تاثیر غیر قابل انکار در افزایش نرخ بیکاری داشته اند. بر این اساس و در راستای رفع این مشکل، توجه به گسترش کمی و کیفی مراکز آموزشی اعم از مراکز آموزش رسمی و غیر رسمی سرلوحه کار مدیران و دست اندرکاران بخش آموزش و اشتغال کشور قرار گرفت.

از طرف دیگر دگرگونی های پرشتابی که طی سالهای اخیر در جوامع بشری اتفاق افتاده است شرایط جدیدی را در چگونگی و وضعیت اجتماعی افراد جامعه به وجود آورده است به گونه ای که سیستم های آموزشی سنتی کارآیی خود را از دست داده و سیستم های جدید آموزشی با توجه به پیشرفت های علمی، فناوری، سخت افزاری و نرم افزاری جایگزین آنها شدند.

در کشور ما وظیفه ارائه آموزش های رسمی به عهده وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده و موسسات و سازمانهای متعددی نیز در زمینه برگزاری دوره های آموزش های به صورت غیر رسمی فعالیت می نمایند که از جمله عمده ترین این سازمانها می توان از "سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور" نام برد که وظیفه ارائه آموزش های مورد نیاز به متقاضیان، بویژه در زمینه های فنی و تخصصی را به عهده داشته و با ارائه آموزشهای مهارتی به متقاضیان، نسبت به تربیت و تامین نیروی کار مورد نیاز بخشهای مختلف صنعتی، کشاورزی و خدماتی کشور ایفای نقش می نماید. "آموزش های فنی و حرفه ای همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار بیکاری می شوند نیز امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند لذا به این نوع آموزش ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد نگریسته می شود (نفیسی، ۱۳۸۲).

با عنایت به موارد یاد شده، یکی از اصلی ترین اهداف نظام آموزش فنی و حرفه ای در همه کشورها، تلاش در جهت جذب بیمه شده بیکار به بازار کار از طریق برگزاری دوره های آموزش فنی و حرفه ای مناسب به منظور منطبق کردن مهارتهای کارگران با تغییرات بازار کار می باشد. (مرتضوی سرائی، ۱۳۹۷) در راستای رفع این مشکل در کشور ما نیز به استناد تبصره (۳) ماده (۹) قانون بیمه بیکاری، سازمان آموزش فنی و حرفه ای مکلف گردیده همزمان با اجرای

قانون بیمه بیکاری، آموزش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و نیز بازآموزی و تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری موضوع بند (ج) ماده (۶) قانون مذکور را در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و یا مراکز آموزش جوار کارخانجات فراهم نماید. با این حال یکی از نکات حائز اهمیت در زمینه برگزاری دوره های آموزش فنی و حرفه ای، توجه به این موضوع می باشد که اینگونه آموزش‌ها در صورتی می توانند به عنوان عامل موثر و تاثیرگذار در زمینه اشتغال جویندگان کار و مقرری بگیران محسوب شود که مطابق با نیاز بازار کار صورت گرفته و دانش آموختگان بتوانند پس از کسب مهارت در یکی از فعالیتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه جذب بازار کار گردند. از طرف دیگر بررسی میزان کارایی و اثر بخشی آموزش های فنی و حرفه ای در زمینه فراهم نمودن شرایط لازم جهت اشتغال مجدد مقرری بگیران بیمه بیکاری که یکبار طعم تلخ بیکاری را چشیده اند مسئله ای مهم و حیاتی بوده و در عین حال به عنوان مولفه ای اثر گذار بر وضعیت اشتغال و بیکاری در جامعه تلقی می گردد که متأسفانه کمتر به این موضوع پرداخته شده است.

با توجه به موارد یاد شده و از آنجایی که سالیانه میلیاردها ریال صرف برگزاری دوره های آموزشی برای مقرری بگیران بیمه بیکاری می شود^۱ لذا چنانچه نتوان از پتانسیل و توان این نیروها استفاده نمود از یک طرف باعث هدر رفتن این هزینه ها شده و از طرف دیگر شکاف بین وضعیت نظام آموزشی و نیاز بازار کار را افزایش داده که این امر خود مسلماً افزایش نرخ بیکاری را به همراه خواهد داشت. بر این اساس با شناخت وضعیت مهارت مقرری بگیران بیمه بیکاری در بخش های مختلف اقتصادی از یک طرف و نیاز کارفرمایان از طرف دیگر، می توان نسبت به برگزاری دوره های آموزشی تکمیلی و مورد نیاز برای مقرری بگیران بیمه بیکاری اقدام نموده و زمینه لازم جهت حضور آنان در عرصه بازار کار کشور را فراهم آورد.

از طرف دیگر کمبود مطالعات و پژوهش های انجام شده در زمینه پیگیری سرنوشت دانش آموختگان سازمان آموزش فنی و حرفه ای و یا به عبارتی عدم وجود سیستم مطالعه ردیاب^۲ برای

۱- براساس این بند بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سواد آموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سواد آموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می شود، شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم را به شعب تامین اجتماعی تسلیم نماید.

۲- بر اساس گزارش سرفصل منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری سازمان تامین اجتماعی، طی سال ۱۴۰۰ مبلغ پنجاه میلیارد ریال صرف برگزاری دوره های آموزشی برای مقرری بگیران بیمه بیکاری شده است.

^۳-Tracer study

کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای اجازه نمی دهد از کیفیت آموزش ها و میزان پاسخگویی برنامه ها به نیازهای بازار کار ارزیابی معتبر بعمل آید و لذا مشخص نمی باشد که آموزش دیدگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای تا چه حد قادر بوده که پس از گذراندن دوره های آموزشی جذب بازار کار شوند. (شریعت و همکاران ، ۱۳۸۲) همچنین تبیین جایگاه و نقش آموزش های فنی و حرفه ای در فراهم نمودن زمینه لازم جهت اشتغال جویندگان کار در بخش های مختلف صنعت، خدمات و کشاورزی در جامعه ای که بیکاری یکی از پدیده های جدی اجتماعی و اقتصادی تلقی می شود به شدت اهمیت داشته و توجه به آن می تواند برخی مسائل و مشکلاتی را که بر زندگی خانوادگی و اجتماعی شخص بیکار تاثیر گذار است ، مهار کند.

با عنایت به مباحث مطرح شده می توان گفت که در تحلیل رشد کمی و کیفی آموزش های فنی و حرفه ای می بایست نظریات مختلفی را مورد توجه قرار داد که هم شامل نظریه های کارکرد گرایی و سرمایه انسانی است که هدف عمده اش افزایش بهره وری نیروی انسانی ماهر بوده و هم شامل نظریه هایی می باشد که تاکید آن بر ایجاد و گسترش مهارت های کیفی مبتنی بر سرمایه اجتماعی است. در این راستا در پژوهش حاضر برآنیم تا در قالب دیدگاه کارکرد گرایی به بررسی نقش و تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر بازار کار پرداخته و به بحث و تحلیل این موضوع پردازیم که مراکز آموزش فنی و حرفه ای تا چه حد توانسته اند که خود را با تغییر و تحولات تکنولوژیکی همراه و همگام نموده و قادر بوده که زمینه لازم جهت اشتغال مقررری بگیران بیمه بیکاری فراهم نمایند

مبانی نظری و ادبیات پژوهش :

درخصوص نقش و تاثیر آموزش بویژه آموزش های فنی و حرفه ای بر فرایند توسعه یافتگی و ایجاد تحولات اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی بر جامعه دیدگاه های مختلفی توسط اندیشمندان و متفکرین ارائه شده که ذیلا به ذکر برخی از آنها اشاره خواهیم کرد:

الف) نظریه های سرمایه انسانی^۱ :

طرفداران نظریه سرمایه انسانی معتقدند که نیروی انسانی یکی از عوامل عمده رشد اقتصادی است و رابطه ثابتی بین حجم تولید و مهارت افراد وجود دارد. در این رابطه افراد باید متناسب با ساختار اقتصادی، وضعیت اشتغال و نیازهای بازار کار در بین رشته های مختلف از آموزش های لازم مهارتی برخوردار شوند زیرا ضریب فعالیت و بازده شغلی افراد، افزایش بهره وری، اصلاح

^۱ Human Capital

و بهبود کیفیت انجام کار، بهبود اقتصادی و همچنین مهارت‌های اجتماعی و اقناع روحی و روانی از نتایج آموزش‌های مهارتی است (گلپور لاسکی، ۱۳۹۲).

بر اساس این نظریه مراکز آموزشی به طور سریعی با رشد اقتصادی، پیشرفت فنی و نیاز اجتماعی به نیروی انسانی خبره توسعه پیدا می کنند. نظریه های سرمایه انسانی، به کارگران به عنوان نگه دارندگان سرمایه با مهارت هایی که از طریق آموزش های فنی و حرفه ای کسب می کنند، نگاه می کند که ظرفیت سرمایه گذاری را در خودشان دارند.

با عنایت به موارد یاد شده می توان گفت که بر اساس این دیدگاه برگزاری دوره های آموزشی هزینه نیست بلکه یک نوع سرمایه گذاری مولد در ذخیره نیروی انسانی است. این نظریه هم چنین یک رابطه مستقیم بین نیاز به نیروی انسانی آموزش دیده در بازار کار و گسترش مراکز آموزشی ایجاد می کند که بنیاد تحلیل اقتصادی گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه ای به شمار می آید. (صالحی عمران، ۱۳۸۳)

ب) تئوری سرمایه اجتماعی^۱

این تئوری طی قرن بیستم و به خصوص از جانب پاتنام (۱۹۹۳-۲۰۰۰)، بوردیو (۱۹۸۵)، کلمن (۱۹۸۸) و لوری (۱۹۹۲) رواج یافت. سرمایه اجتماعی منابعی است که یا ازدرون شبکه های کسب و کار و یا به صورت فردی در دسترس است. این منابع شامل اطلاعات، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، همکاری و... می باشد. اصطلاح سرمایه اجتماعی دلالت می کند که این منابع دارای‌های شخصی محسوب نمی شوند و هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست و این منابع در دل شبکه های روابط قرار گرفته اند. (صالحی عمران، ۱۳۸۳)

در موضوع سرمایه اجتماعی این بحث مطرح است که پیوندها می توانند سودمند باشند مانند هر کدام از اشکال دیگر سرمایه می توان در آن سرمایه گذاری کرد و برحسب میزان سرمایه گذاری، انتظار بازگشت سود مناسب را داشت (نوابخش، ۱۳۹۳) نتیجه سرمایه اجتماعی دستیابی به سرمایه اقتصادی است. بنابراین سرمایه اجتماعی ابزاری است که می تواند از طریق ارتباطات اجتماعی منابعی را در دسترس افراد قرار دهد و بیشتر در جوامع مدنی جستجو می شود. به زعم بوردیو افراد از طریق افزایش سرمایه اجتماعی موقعیت خود در جوامع سرمایه داری را بهبود می بخشند. (نوابخش، ۱۴۰۰)

^۱ Social Capital

براساس دیدگاه فوق الذکر تحولات اقتصادی دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولیدانبوه به تولید متغیر، اهمیت سرمایه اجتماعی رادرمقایسه با سرمایه انسانی بیشترنمایان کرده است. زیرا در الگوهای تولیدی متغیر، بحث از مشارکت دسته جمعی افراد، سطوح مهارتی افراد، افزایش مهارت کارگران، ایجاد اعتماد بین کارگران و کارفرمایان و... ازاهمیت بسزایی برخورداراست و برهمین اساس است که این مفهوم می تواند کاربرد زیادی در آموزش های فنی و حرفه ای داشته باشد.

علاوه بر موارد یاد شده، تحولات اقتصادی دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغیر، اهمیت سرمایه اجتماعی را در مقایسه با سرمایه انسانی بیشتر نمایان کرده است زیرا در الگوهای تولیدی متغیر، بحث از مشارکت دسته جمعی افراد، انسانی سازی محیط کار و زندگی، افزایش سطوح مهارتی افراد جدای از طبقه ی اجتماعی، چند مهارتی ساختن کارگران، افزایش تعهد اجتماعی، برقراری نظم متقابل اعتماد بین کارگران و کارفرمایان است بنابراین در چنین فرایندی، جهت برنامه آموزش فنی و حرفه ای برای سرمایه گذاری در سرمایه انسانی افراد بر اساس مفروضات سرمایه انسانی، ممکن است کارساز نباشد". (صالحی عمران، ۱۳۸۳)

ج) نظریه های کارکرد گرایی^۱ :

گروه سوم از نظریه ها بر کارکردها و آثار فرهنگی و اجتماعی گسترش آموزش های فنی و حرفه ای تاکید می ورزند که تئوری پارسنز یکی از آنها است. بر اساس دیدگاه کارکرد گرایی، جامعه سیستمی از بخش های مرتبط است که هماهنگ با یکدیگر در جهت حفظ و تعادل و توازن اجتماعی کار می کنند. از منظر این دیدگاه هر یک از نهادهای اجتماعی نقش مهمی در جامعه ایفاء می کنند و بر نهادهای دیگر تاثیر می گذارند. (نوابخش، ۱۴۰۰)

کارگردگرایان برای تعریف تاثیر عناصر اجتماعی بر جامعه، اصلاحات کارکردی و کژکاردها را به کار می برند. در صورتی که عناصر اجتماعی به ثبات جامعه کمک کنند کارکردی و اگر ثبات جامعه را مختل کنند کژکارکردی می باشند. بر اساس این دیدگاه اگر بخش هایی از جامعه از جمله عناصر ساختاری و فرهنگی درست عمل نکنند مشکل بوجود خواهد آمد. به عنوان مثال جرم، جنایت، فقر، فحشاء، بیکاری و... ناشی از بی کفایتی برخی از نهادهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در انجام وظایف محوله می باشد. (همان منبع)

اولین پیش فرض فلسفی مکتب کارکردگرایی اینگونه بیان می شود که تمام پدیده های مورد مطالعه در جامعه شناسی عبارتند از پدیده های مجموعه ای یا سیستمی. یعنی یک پدیده اجتماعی را در

^۱ Functionalism

قالب یک سیستم، مجموعه و نظام می‌سازد و تفسیر می‌کند. به عبارت دیگر مسئله‌ای که در مکتب کارکردگرایی حائز اهمیت است رابطه بین دو مفهوم کلیت و اجزاست. (نوابخش، ۱۴۰۰)

بطور کلی نظریه پارسنز^۱ این فکر را القاء می‌کند که علت وجودی ساختهای اجتماعی را باید در رابطه آنها با سایر ساختها جستجو کرد. پارسنز معتقد بود در یک نظام اجتماعی نهادها با یکدیگر مرتبط و بهم پیوسته هستند و هریک سهم خود را در برابر نهادهای دیگر ایفا می‌کند. به عنوان نمونه نهاد آموزش اعضاء جامعه و کارگران متخصص را پرورش می‌دهد و در مقابل توسط دولت اداره و حمایت می‌شود. (توسلی، ۱۳۹۶)

همانگونه که ملاحظه می‌گردد بر اساس دیدگاه کارکردگرایی یکی از کارکردهای عمده‌ای که هر سازمان اجتماعی لازم است داشته باشد، کارکرد سازگاری یا انطباق بامحیط است که از طریق اقتصاد انجام می‌گیرد.

براساس دیدگاه فوق‌الذکر می‌توان گفت یکی از جمله وظایف هر سازمان اجتماعی در راستای سازگاری و انطباق بامحیط، آموزش و پرورش نیروی کار متخصص و ماهر همراه و همگام با تغییر و تحولات جهانی است. در این راستا بر اساس دیدگاه پارسنز می‌توان برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کارکردهای مختلفی قائل شد. هر یک از دیدگاهها می‌توانند در تبیین نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کمک‌کننده باشد. در کارکرد اجتماعی و فرهنگی، فعالیت‌های علمی، نیرویی‌رهایی بخش در فرایند توسعه جوامع باز به شمار می‌آیند. درحالی که کارکرد اقتصادی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عرضه نیروی کار شایسته که مشارکت در رشد اقتصاد ملی داشته باشند، تاکید می‌نماید. به هر حال، نکته مهم این‌جاست که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در ایفای نقش‌هایشان به عنوان یک نهاد فرهنگی گسترده در جامعه مدنی مشارکت می‌نمایند. به عبارت دیگر دیدگاه سرمایه‌انسانی، سرمایه اجتماعی و کارکردگرایی به تبیین نقش موثر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کمک می‌کنند و ایده موثری را در جهت تقویت آموزش‌های مذکور ارائه می‌دهند. این ایده‌ها می‌توانند به شناسایی مهارت‌های مورد نیاز در عصر جدید منجر شوند.

با عنایت به موارد یاد شده می‌توان گفت وجود کارکردهای مختلف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به این معنی است که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در اجرای وظایفشان به عنوان نماینده تغییرات اجتماعی باید پویایی خاصی داشته باشند تا اهداف آنها محدود به هدف‌های سنتی

^۱ Parsons

آموزش که کارکرد عمده اش انتقال مهارت به نسل جدید می باشد، خلاصه نگردد. شاید مهم ترین مثال در خصوص نقش در حال تغییر آموزش فنی و حرفه ای، در ارتباط با شکل گیری ملت و دولت، فراهم سازی بستر لازم برای ارتباط در مواجهه با فرایند جهانی شدن باشد. به این معنی که اگر در گذشته آموزش فنی و حرفه ای منحصر به مرزهای داخلی یک کشور بود امروزه دیگر چنین نیست و مراکز آموزش فنی و حرفه ای موظف می باشند که نسبت به ارتقای سطح دانش و توان مهارت آموزان منطبق با شرایط بازار کار جهانی و نیاز بازار کار بر اساس استانداردهای بین المللی اقدام نمایند. سوال اساسی که اینجا مطرح می شود این است که چه مهارتهای اساسی می بایست در برنامه های آموزش فنی و حرفه ای مورد توجه برنامه ریزان قرار گیرد تا به عنوان نماینده تغییرات اجتماعی چه در سطح ملی و چه در سطح جهانی نقش خود را به درستی ایفا نمایند؟ بدون شک پاسخ به این سوال هر سه گروه از نظریات فوق را دربرمی گیرد. به عبارت دیگر هم شامل نظریه های سرمایه انسانی که هدف اصلی آن تولید کارجوی ماهر است، بوده و هم شامل نظریه هایی می باشد که تاکید آنها بر ایجاد مهارتهای مربوط به شهروندان می باشد و هم شامل نظریه های سرمایه اجتماعی است که آموزش در حیطه های غیر رسمی، تعمیم یافته و نهادی را دربرمی گیرد.

-مرور ادبیات تجربی (مرور پیشینه پژوهش)

درخصوص بررسی نقش آموزش های فنی و حرفه ای در ایجاد اشتغال، تحقیقات و مطالعات متعددی توسط محققین و پژوهشگران داخلی و خارجی انجام شده که هریک به گونه ای به بررسی نقش و تاثیر این آموزش ها بر اشتغال جویندگان کار پرداخته اند. خلیلی آزاد (۱۴۰۱) در پژوهش انجام شده به این نتیجه رسیده که آموزش های فنی و حرفه ای به سبب انعطاف پذیری نشأت گرفته از خصیصه های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارتهای لازم در افراد برای توانایی احراز مشاغل، نقش به سزایی در اشتغال دارند. همچنین در یک مطالعه کیفی که در خصوص رابطه بین وضعیت اشتغال کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای در کشور کانادا توسط محققین دانشگاه کبک (۲۰۰۰) صورت گرفت نتایج حاصله حاکی از این بود که صرفاً آموزش دیدگان بخش خدمات و تا حدودی رشته مکانیک توانسته اند که در رشته

آموزشی و شغلی خود جذب بازار کار کردند و در سایر رشته های آموزشی کارآموزان به ندرت قادر بوده که در رشته آموزشی خود به کار گمارده شوند.

استادیان و همکاران (۱۳۹۸) به عواملی از قبیل عوامل جمعیتی، عوامل و شرایط اجتماعی، اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل شغلی به عنوان عوامل تاثیر گذار بر اشتغال مجدد مقررری بگیریان بیمه بیکاری در شهر قم اشاره کرده اند. موملیونگ و پاین مال-کیوان (۲۰۱۲) در بررسی انجام شده نشان داده اند که حتی در یک دوره زمانی که بحران بیکاری در سطح بالا می باشد کارفرمایان در یافتن افرادی با مهارت مناسب برای جایگزینی مناسب آنها در مشاغل بلاتصدی مشکل دارند. همچنین یوسن و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان چالش های آموزش های فنی و حرفه ای برای توسعه پایدار نشان دادند که استفاده نامناسب از منابع مادی و انسانی، ضعف در نگه داری تجهیزات، نگرش منفی مربیان به آموزش های فنی و حرفه ای و ضعف مهارتی دانش آموختگان فنی و حرفه ای از عوامل موثر در ضعف و نارسایی کارکردهای آموزش های فنی و حرفه ای می باشند. جهانگیری و سایر همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی نقش آموزش های مهارتی و اشتغال زایی با رویکردی نوین در جوانان با استفاده از مدل آموزش کار آفرینی *KAB* و مقایسه با مدل خوشه ای توسعه کار آفرینی ((مطالعه موردی: جوانان دانش آموختگان، کار آموختگان) با هدف اصلی بررسی نقش آموزش های مهارتی و اشتغال زایی در جوانان با رویکردی نوین و با به کارگیری مدل آموزش کار آفرینی *KAB* و مقایسه با مدل خوشه ای توسعه کار آفرینی، به این نتیجه رسیدند که مدل آموزش کار آفرینی *KAB* گام مهمی در جهت خود اشتغالی و ایجاد بنگاه های کسب و کار برای جوانان، دانش آموختگان، کار آموختگان کار آفرین مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان اراک و همچنین آماده سازی آنها برای کارکردن موثر در بنگاه های کسب و کار کوچک و متوسط، توسعه نگرش مثبت آنها نسبت به این مدل و به بنگاه های کسب و کار و خود اشتغالی می باشد. اکبری پور (۱۳۹۲) در پژوهش انجام شده تحت عنوان بررسی نقش مراکز آموزش فنی و حرفه ای در ایجاد اشتغال در بین جویندگان کار دارای مهارت و فاقد مهارتی که طی سالهای ۱۳۸۵ - ۱۳۸۱ جهت یافتن شغل مورد نظر در یکی از دفاتر کاریابی غیر دولتی استان تهران ثبت نام نموده اند به این نتیجه رسید که امکان بکارگماری جویندگان کار دارای مهارت ۵۰ درصد بیش از جویندگان کار فاقد مهارت می باشد. همچنین نتایج بدست آمده حاکی از این بود که: الف - تفاوت معنی داری بین اشتغال زنان و مردان بر حسب نوع مهارت آنان به چشم نمی خورد و زنان و مردان تقریباً به یک اندازه توانسته اند که از طریق معرفی دفاتر مذکور جذب بازار کار گردند یا این تفاوت که اغلب زنان

جذب بخش خدمات وغالب مردان جذب بخش صنعت شده اند.ب- ۹۰ درصد جویندگان کار دارای مدرک مهارت از مراکز آموزشی ، جذب بخش خصوصی و به ویژه جذب بخشهای مختلف خدماتی شده به گونه ای که این بخش با جذب بیش از ۶۰ درصد جویندگان کار بیشترین تعداد بکارگماری را بخود اختصاص داده است. بر اساس یافته های این پژوهش رشته های اتومکانیک ،الکترونیک تا سیسات و صنایع فلزی که در زمره رشته های فنی و تخصصی محسوب می گردند بیشترین نسبت بکارگماری را داشته و حال آنکه رشته های چاپ ،کشاورزی ، نقشه برداری ، صنایع شیمیایی، آرایشگری و... که "غالبا" احتیاج به تخصص چندانی نداشته و یا در کشور ما به حالت اشباع درآمده اند پایین ترین نسبت بکارگماری را به خود اختصاص داده اند . کازرونی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تحلیلی بر قلمرو شمول بیمه بیکاری در نظام تامین اجتماعی با استفاده از اسناد و مدارک موجود به بررسی وضعیت حقوقی قوانین و مقررات بیمه بیکاری در ایران و انطباق این قوانین و مقررات با مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار و برخی از کشورهای منتخب پرداخته است.نتایج حاصله حاکی از این می باشد که علیرغم برخی تفاوتهای موجود بین قوانین و مقررات سایر کشورها با ج.ا.ایران در زمینه قلمرو شمول بیمه بیکاری در نظام تامین اجتماعی ، با این حال پرداخت کمک های مالی به جویندگان کار قبلا شاغل و همچنین الزام آنان به شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای از جمله وجوه قانونی مشترک بین کشور ما و کشورهای مورد بررسی می باشد.

رحیمی ،ذبیح الله و سایر همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی تأثیر آموزشهای فنی و حرفه ای غیررسمی بر سطح مهارت کار آموزان در شهر یا سوچ پرداخته و به این نتیجه رسیده اند که آموز شهای فنی و حرفه ای بر سطح مهارت کار آموزان موثر بوده و باعث افزایش سطح مهارت کارجویان شده اند .امیری ،معصومه (۱۳۸۳)، در مطالعه انجام شده به این نتیجه رسیده است که رشته های آموزشی ارائه شده توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای مناسب نیاز بازار کار نیست و منجر به شغل نمی شوند و لذا سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باید با توجه به تغییرات سریع تکنولوژی و هزینه بر بودن آموزشهای فنی و حرفه ای قبل از طراحی و اجرای دوره های آموزشی به طور مستمر نیاز بازار کار هر منطقه را شناسایی کند آسنجو، آنتونیا^۱ و پیگناتی، کلمنته^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی طرح های بیمه بیکاری در جهان (خط مشی ها و برنامه ها) که در بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه انجام شد به این نتیجه

^۱ Antonia Asenjo

^۲ Clmente Pignatti

رسیدند که پرداخت مزایای بیکاری در کشورهای پیشرفته (از نظر گستره و مدت زمان استفاده) بیشتر از کشورهای در حال توسعه یا کشورهای نوظهور می باشد و از کارایی بالاتری نیز برخوردارند. در پژوهش دیگری که تحت عنوان مشاغل جدید، مهارت های جدید در برخی از کشورهای اروپایی توسط یک تیم تحقیقاتی (۲۰۱۰) صورت گرفت نتایج حاصله حاکی از این بود که ارتقا و گسترش مهارت های افراد برای کسب شغل و یا ایجاد کسب و کار در آینده یکی از بزرگترین چالش های پیش روی کشورهای اروپایی بوده و همچنین نرخ بیکاری بطور معناداری با سطح مهارت افراد در ارتباط می باشد. ملامحمدی راوری (مجید) و سایر همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی تاثیر آموزش های مهارتی دانشگاهی در توسعه منابع انسانی، مطالعه موردی شهر کرمان" با هدف بررسی تاثیر آموزش های مهارتی دانشگاهی بر توانمندی منابع انسانی در مراکز دانشگاهی علمی و کاربردی مهارتی استان کرمان با توجه به متغیرهای بهره وری، مهارت، بازخورد مثبت و انگیزش و بر روی مهارت آموختگان دانشگاه علمی و مهارتی استان کرمان در سه ماهه اول سال ۱۳۹۰ انجام گرفت و ۸۰ نفر به عنوان نمونه و به روش تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که آموزش های مهارتی با تاثیر روی مهارت و بازخورد مثبت دانش آموختگان دانشگاه علمی و کاربردی باعث افزایش بهره وری منابع انسانی و در نهایت باعث توسعه منابع انسانی می شود. همچنین نتایج نشان داد که آموزش های منابع انسانی بر انگیزش دانش آموختگان تاثیر مثبتی نداشته است.

سلیمی، جمال (۱۳۹۳)، معتقد است که آموزش های فنی و حرفه ای نقش نسبتاً مناسبی در پرورش نیروی کار ماهر یا همان تولید سرمایه انسانی و تربیت نیروی انسانی خوداشتغال و کارآفرین داشته و توانسته اند که به عنوان یک ابزار و راهکار اصلی در جهت تولید، توسعه و بهسازی سرمایه انسانی نقش اساسی داشته باشد.

با عنایت به موارد فوق الذکر ملاحظه می گردد که در اغلب پژوهش های انجام شده چه در سطح داخلی و چه در سطح بین المللی، محققین به گونه ای به پایین بودن سطح کیفی آموزش های ارائه شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و همچنین عدم انطباق نظام آموزش فنی و حرفه ای با نیاز بازار کار منطقه یا قلمرو مورد مطالعه به عنوان عمده ترین مسائل و مشکلات نظام مهارت آموزی اشاره داشته اند. با این حال پژوهش های فوق الذکر کمتر از دید و زاویه موضوع پژوهش حاضر که همانا بررسی وضعیت اشتغال مقررری بگیران بیمه بیکاری می باشد، پرداخته و لذا پژوهش حاضر را می توان مقدمه و پیش درآمدی بر اینگونه مطالعات دانست.

روش تحقیق:

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی به لحاظ زمان مقطعی و به لحاظ روش انجام کار کمی از نوع پیمایشی می باشد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری کلیه مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران به تعداد ۲۲۱۳۰۰ نفر تشکیل داده اند که طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵ از تسهیلات مقرری بیمه بیکاری بهره مند شده و بر اساس روش آماری کوکران و استفاده از نمونه گیری خوشه ای تعداد ۳۷۰ نفر^۲ از آنها به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه و بررسی قرار گرفتند. در بخش روایی پژوهش سوالات پرسشنامه با استفاده از نقطه نظرات و دیدگاه های متخصصان و کارشناسان حوزه های ذیربط از جمله سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، سازمان تامین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (اداره کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری) و تایید اساتید راهنما و مشاور تهیه و تدوین و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. در بخش پایایی نیز در ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار مقرری بگیران بیمه بیکاری قرار گرفت (پیش آزمون) و پس از تکمیل با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۷۸. به دست آمد که ضریب قابل قبولی است و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط خبرگان نیز تایید گردید و داده ها با دو روش آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS ورژن ۲۲ آزمون شدند

یافته های تحقیق:

الف- آمار توصیفی

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش انجام شده از بین ۳۷۰ نفر مقرری بگیری که به سوال مربوط به جنسیت پاسخ داده اند ۲۵۲ نفر معادل ۶۸ درصد را مردان و ۱۱۸ نفر معادل ۳۲ درصد را زنان تشکیل داده اند که این امر بیانگر بالابودن تعداد مقرری بگیران مرد نسبت به زنان می باشد. در جدول ذیل توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنس آمده است:

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران به تفکیک جنس طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵

جنس	توزیع فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۵۲	۶۸
زن	۱۱۸	۳۲
مجموع	۳۷۰	۱۰۰

۱- آماربدهست آمده برگرفته از آمار و اطلاعات ارائه شده توسط اداره کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وقت می باشد.

۲- با استفاده از روش آماری کوکران تعداد ۳۸۳ نفر از مقرری بگیران در مناطق مختلف شهر تهران به عنوان نمونه انتخاب و با توجه به اینکه از بین نمونه های مورد مطالعه تعداد ۱۳ پرسشنامه مخدوش تشخیص داده شد لذا تعداد ۳۷۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته های به دست آمده همچنین نشان می دهند که گروه سنی ۳۴-۲۵ سال با ۳۶ درصد دارای بیشترین تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری بوده اند. بر همین اساس گروه سنی ۲۴-۱۸ سال نیز با ۳۱ درصد، گروه سنی ۴۴-۳۵ سال با ۲۳ درصد و گروه سنی ۶۰-۴۵ سال نیز با ۱۰ درصد به ترتیب بیشترین تعداد مقرری بگیران را به خود اختصاص داده اند. نکته حائز اهمیت در این خصوص بالا بودن تعداد مقرری بگیران در گروه سنی جوانان ۱۸-۳۵ سال می باشد که بیش از دو سوم کل مقرری بگیران را تشکیل داده اند. در جدول ذیل توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنس آمده است:

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران به تفکیک گروههای سنی

طی سالهای ۱۳۹۵-۱۴۰۰

گروههای سنی	توزیع فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱۸-۲۴ سال	۱۱۵	۳۱	۳۱
۲۵-۳۴ سال	۱۳۳	۳۶	۶۷
۳۵-۴۴ سال	۸۵	۲۳	۹۰
۴۵-۶۰ سال	۳۷	۱۰	۱۰۰
جمع کل	۳۷۰	۱۰۰	-

در همین راستا داده های بدست آمده حاکی از این است که از بین کل مقرری بگیران، ۳۴ درصد مجرد و ۶۴ درصد را متاهلین تشکیل داده اند. در جدول زیر توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری بر حسب وضعیت تاهل آمده است:

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران بر حسب وضعیت تاهل طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۱۲۵	۳۴
متاهل	۲۳۵	۶۴
بدون پاسخ	۱۰	۲
جمع کل	۳۷۰	۱۰۰

یافته های پژوهش حاضر همچنین نشان می دهد که مقرری بگیران دارای مدرک تحصیلی دیپلم با ۳۶ درصد دارای بیشترین فراوانی بوده و مقرری بگیران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس با ۳۵ درصد، زیر دیپلم با ۲۳ درصد و فوق لیسانس و بالاتر با ۶ درصد به ترتیب در مراحل بعدی قرار داشته اند. بر این اساس مقرری بگیران دارای تحصیلات دانشگاهی با ۴۱ درصد بیشترین میزان مقرری بگیران را به خود اختصاص داده اند. در جدول ذیل توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری بر حسب وضعیت تحصیلات آمده است.

جدول شماره ۴- توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران بر حسب وضعیت تحصیلات

طی سالهای ۱۳۹۵-۱۴۰۰

میزان تحصیلات	توزیع فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زیر دیپلم	۸۵	۲۳	۲۳
دیپلم	۱۳۳	۳۶	۵۹
فوق دیپلم و لیسانس	۱۳۰	۳۵	۹۴
فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۶	۱۰۰
جمع کل	۳۷۰	۱۰۰	

در خصوص وضعیت شرکت مقرری بگیران در دوره های آموزشی فنی و حرفه ای، ۵۳ درصد اعلام نموده که در دوره های آموزش فنی و حرفه ای شرکت نموده و ۴۷ درصد نیز اعلام نموده اند در دوره های مذکور شرکت نکرده اند. با توجه به اینکه شرکت در دوره های فنی و حرفه ای برای مقرری بگیران دارای تحصیلات عالی اجباری نمی باشد لذا بر اساس نتایج حاصله اغلب افرادی که در این دوره ها شرکت نکرده اند فارغ التحصیلان دانشگاهی و یا مقرری بگیرانی می باشند که به دلیل دارا بودن مدرک آموزشی نیاز به شرکت در این دوره ها نداشته اند. در جدول ذیل توزیع فراوانی مقرری بگیران به تفکیک وضعیت شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای آمده است:

جدول شماره ۵- توزیع فراوانی مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران بر حسب وضعیت شرکت در دوره های

آموزش فنی و حرفه ای طی سالهای ۱۳۹۵-۱۴۰۰

شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای	فراوانی	درصد
بلی	۱۹۶	۵۳

خیر	۱۷۴	۴۷
جمع کل	۳۷۰	۱۰۰

در خصوص انگیزه و دلایل شرکت در دوره های آموزشی یاد شده ، قریب به یک سوم پاسخگویان (۳۰ درصد) دلیل عمده شرکت در دوره های یاد شده را اجباری بودن اینگونه دوره ها و صرفا جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری ذکر نموده ، ۲۵ درصد نیز امکان کسب فرصت شغلی در رشته مورد نظر و ۲۲ درصد نیز پیشنهاد کارشناسان ذیربط را عامل اصلی شرکت در دوره های آموزشی اعلام کرده اند این در حالی است که تنها ۱۰ درصد پاسخگویان احساس نیاز و علاقه شخصی را دلیل اصلی حضور در دوره های آموزشی ذکر کرده اند. در جدول ذیل توزیع فراوانی مقرری بگيران بر حسب دلایل شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای آمده است:

جدول شماره ۶- توزیع فراوانی مقرری بگيران بیمه بیکاری شهر تهران برحسب دلایل شرکت در دوره های

آموزش فنی و حرفه ای طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵

درصد	فراوانی	دلایل شرکت در دوره های آموزشی فنی و حرفه ای
۳۰	۵۹	بالاجبار جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری
۱۰	۲۰	احساس نیاز و علاقه شخصی
۲۵	۴۹	ایجاد فرصت شغلی و امکان اشتغال در حرفه مورد نظر
۲۲	۴۳	پیشنهاد کارشناسان و مسئولین ذی ربط
۱۳	۲۵	سایر موارد
۱۰۰	۱۹۶	جمع کل

در خصوص دلیل عدم شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای ، اغلب پاسخگویان (۴۱ درصد) عدم معرفی به دوره های یاد شده به دلیل دارا بودن مدرک دانشگاهی را عامل عمده عدم شرکت در دوره های آموزشی ذکر کرده اند. بر همین اساس پاسخگویان مواردی از جمله تکمیل ظرفیت رشته های آموزشی، عدم برگزاری دوره آموزشی در منطقه محل سکونت و دوری بعد مسافت را به ترتیب به عنوان سایر عوامل عدم شرکت در دوره های آموزشی اعلام کرده اند. در جدول ذیل توزیع فراوانی مقرری بگيران بر حسب دلایل عدم شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای آمده است:

جدول شماره ۷- توزیع فراوانی نقطه نظرات مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران در خصوص دلایل عدم شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای طی سالهای ۱۳۹۵-۱۴۰۰

دلایل عدم شرکت در دوره های آموزشی فنی و حرفه ای	فراوانی	درصد فراوانی
عدم برگزاری رشته مورد نظر در منطقه محل اقامت	۳۵	۲۰
عدم معرفی به دلیل دارا بودن مدرک دانشگاهی	۷۱	۴۱
تکمیل ظرفیت رشته آموزشی مورد نیاز	۴۳	۲۵
دوری بعد مسافت از محل اقامت تا محل برگزاری دوره	۲۵	۱۴
جمع کل	۱۷۴	۱۰۰

در خصوص ارتباط بین رشته شغلی شرکت کنندگان در دوره های آموزش فنی و حرفه ای با رشته و نوع شغل قبلی آنها، بر اساس داده های بدست آمده ۴۷ درصد اعلام نموده که دوره آموزشی گذرانده شده هیچگونه ارتباطی با شغل قبلی آنها نداشته است. این درحالی است که تنها ۱۲ درصد از پاسخگویان اظهار داشته که دوره آموزشی گذرانده شده با شغل قبلی آنها کاملاً مرتبط بوده است. در جدول ذیل توزیع فراوانی ارتباط بین رشته شغلی قبلی مقرری بگیران با دوره آموزشی آنها آمده است.

جدول شماره ۸- توزیع فراوانی نقطه نظرات مقرری بگیران بیمه بیکاری شهر تهران در خصوص میزان انطباق رشته شغلی قبلی آنها با دوره آموزشی گذرانده شده طی سالهای ۱۳۹۵-۱۴۰۰

رابطه رشته شغلی با رشته آموزشی	توزیع فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کاملاً غیرارتباط	۴۹	۲۵	۲۵
غیر مرتبط	۴۳	۲۲	۴۷
تا حدودی مرتبط	۲۳	۱۲	۵۹
مرتبط	۳۰	۱۵	۷۴
کاملاً مرتبط	۲۴	۱۲	۸۶
بی پاسخ	۲۷	۱۴	۱۰۰

جمع کل	۱۹۶	۱۰۰
--------	-----	-----

در خصوص وضعیت اشتغال مقررى بگيران بيمه بىكارى پس از اتمام مدت زمان دريافت مقررى بيمه بىكارى ، ۷۲ درصد از آنها اعلام نموده كه پس از اتمام مدت زمان دريافت مقررى، كمالك بىكار مى باشند و تنها ۲۸ درصد اظهار داشته اند كه در حال حاضر شاغل مى باشند. در خصوص مدت زمان اشتغال مقررى بگيران بعد از طى دوره آموزشى، اطلاعات بدست آمده نشان مى دهد كه بيش از ۵۰ درصد آموزش ديدهگان طى مدت زمان ۶ ماه و كمتر توانسته اند جذب بازار كار شوند، اين در حالى است كه ۱۲ درصد از مقررى بگيران ظرف مدت ۱۸ ماه و بيشتر جذب بازار كار شده اند. به عبارت ديگر نتايج بدست آمده حاكى از اين است كه هر چه مدت زمان دريافت بيمه بىكارى بيشتر باشد مقررى بگيران از امكان كمترى جهت جذب در بازار كار برخوردارند. در جدول ذيل توزيع فراوانى مقررى بگيران بر حسب مدت زمان اشتغال به كار پس از گذراندن دوره آموزشى آمده است:

جدول شماره ۹- توزيع فراوانى اشتغال به كار مقررى بگيران بيمه بىكارى شهر تهران پس از اتمام دوره آموزشى

طى سالهاى ۱۴۰۰-۱۳۹۵

طول دوره اشتغال بعد از دوره آموزشى	فراوانى	درصد فراوانى	درصد فراوانى تجمعى
كمتر از ۳ ماه	۳۱	۳۰	۳۰
بيشتر از ۳ تا ۶ ماه	۲۳	۲۲	۵۲
بيشتر از ۶ تا ۱۲ ماه	۲۲	۲۱	۷۳
بيشتر از ۱۲ تا ۱۸ ماه	۱۶	۱۵	۸۸
بيشتر از ۱۸ ماه	۱۳	۱۲	۱۰۰
جمع كل	۱۰۵	۱۰۰	

در خصوص اثر بخشى و كارايى دوره هاى آموزش فنى و حرفه اى براى اشتغال مجدد مقررى بگيران بيمه بىكارى، بر اساس نتايج بدست آمده اغلب شاغلين (۴۲درصد) اعتقاد داشته اند كه دوره هاى آموزشى فنى و حرفه اى گذرانده شده نقش چندانى در اشتغال مجدد آنها ايفا نموده و در مقابل ۲۸ درصد اظهار داشته اند كه دوره آموزشى گذرانده شده تاثير بسزايى در اشتغال آنها داشته است. در جدول ذيل توزيع فراوانى نقطه نظرات مقررى بگيران بيمه بىكارى در خصوص نقش و تاثير آموزش هاى فنى و حرفه اى در اشتغال آنها آمده است:

جدول شماره ۱۰- توزیع فراوانی نقطه نظرات مقرر ی بگ یران بیمه بیکاری شهر تهران در خصوص نقش آموزش های فنی و حرفه ای در اشتغال آنان طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵

میزان تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای در اشتغال مقرر ی بگ یران بیمه بیکاری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی زیاد	۱۴	۱۳	۱۳
زیاد	۱۶	۱۵	۲۸
متوسط	۲۳	۲۲	۵۰
کم	۳۱	۳۰	۸۰
خیلی کم	۱۳	۱۲	۹۲
بدون پاسخ	۸	۸	۱۰۰
جمع کل	۱۰۵	۱۰۰	

در خصوص میزان تناسب آموزش های ارائه شده با شغل جدید مقرر ی بگ یران بیمه بیکاری، ۲۸ درصد از آنها اعلام کرده اند که آموزش های ارائه شده در حد خیلی زیاد و زیاد با شغل آنها مرتبط بوده و این در حالی است که ۴۲ درصد از پاسخگویان اعلام نموده اند آموزش ارائه شده سنخیت چندانی با شغل فعلی آنها نداشته است. همچنین ۱۸ درصد از پاسخگویان ارتباط بین دوره آموزشی با شغل خود را در حد متوسط ارزیابی نموده و ۱۲ درصد از پاسخگویان نیز به این سوال پاسخ نداده اند. در خصوص کیفیت و اثربخشی آموزش های ارائه شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای نیز، از بین مقرر ی بگ یرانی که در اینگونه دوره ها شرکت نموده اند ۲۴ درصد دوره های مذکور را در حد خیلی خوب و یا خوب ارزیابی نموده ، ۴۰ درصد مقرر ی بگ یران کیفیت برگزاری دوره ها را در حد ضعیف یا خیلی ضعیف ذکر کرده و ۲۰ درصد نیز حد متوسط ذکر کرده اند. همچنین ۱۶ درصد از پاسخگویان به این سوال پاسخ نداده اند.

در زمینه دلایل عدم موفقیت مقرر ی بگ یران آموزش دیده از مراکز آموزش فنی و حرفه ای در کسب فرصت شغلی مورد نظر، نتایج بدست آمده نشان می دهد که اغلب پاسخگویان (۲۸ درصد) عدم یافتن شغل متناسب با توانایی ها و سوابق کاری را دلیل عمده عدم یافتن شغل ذکر کرده اند. بر همین اساس پایین بودن سطح کیفی آموزش های ارائه شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای (۲۳ درصد)، نبود فرصت شغلی متناسب با دوره فنی و حرفه ای گذرانده شده (۲۱ درصد)، پایین بودن دستمزد برای شغل پیشنهادی (۱۱ درصد) و سایر موارد (۱۲ درصد) از جمله دیگر دلایلی می باشند که به ترتیب به عنوان عمده ترین عوامل عدم یافتن شغل مورد نظر توسط مقرر ی بگ یران آموزش دیده عنوان شده است. در جدول ذیل دلایل عمده عدم یافتن

شغل توسط مقرری بگیران بیمه بیکاری آموزش دیده توسط مراکز آموزش فنی و حرفه ای آمده است

جدول شماره ۱۱- توزیع فراوانی نقطه نظرات مقرری بگیران بیمه بیکاری آموزش دیده شهر تهران در مراکز آموزش فنی و حرفه ای در خصوص علل عدم اشتغال به کار آنها طی سالهای ۱۴۰۰-۱۳۹۵

دلایل عدم اشتغال مقرری بگیران	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
عدم یافتن شغل متناسب با توانایی ها و سوابق کاری	۵۵	۲۸	۲۸
نبود فرصت شغلی متناسب با دوره فنی و حرفه ای گذرانده شده	۴۱	۲۱	۴۹
پایین بودن سطح کیفی آموزشهای ارائه شده در مراکز فنی و حرفه ای	۴۵	۲۳	۷۲
پایین بودن دستمزد شغل پیشنهادی	۲۲	۱۱	۸۳
سایر موارد	۲۳	۱۲	۹۵
بدون پاسخ	۱۰	۵	۱۰۰
جمع کل	۱۹۶	۱۰۰	

۲-آمار استنباطی

در این بخش به گزارش روابط بین متغیرها پرداخته و برای سنجش هم زمان متغیرهای مورد نظر ، وارد معادله رگرسیونی با روش (استاندارد) شدیم . با توجه به مقدار (R^2) به دست آمده نتایج نشان می دهد که ۳۱ درصد از آموزش های فنی و حرفه ای منجر به اشتغال زایی مقرری بگیران بیمه بیکاری شده است که ضریب پایینی را نشان می دهد.

جدول شماره ۳- خلاصه آماره های مربوط به تجزیه رگرسیونی

ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین اصلاح شده	اشتباه معیار	کمیت دوربین واتسون
۰/۳۲	۰/۳۰	۰/۳۱	۱۹/۵۴	۱/۶۲۱

جدول شماره ۴- تحلیل واریانس برای آزمون معنی داری شکل رگرسیونی

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f کمیت	سطح معنی داری
۹۱۶۲۴/۷۳	۸	۳۰۵۴۱/۵	۵۸/۱۴۰	۰/۰۰۰
۴۳۱۱۵/۱۹	۳۶۱	۳۷۱/۶		
۱۳۴۷۳۹/۹	۳۶۹	-		

جدول شماره ۵- متغیرهای وارد شده به رگرسیون

سطح معنی داری	t	ضریب استاندارد	ضریب ناخالص یا استاندارد نشده		متغیر های وارد شده
		$Beta$	اشتباه معیار	B	
۰/۰۰۰	۲/۱۶۰		۱۲/۱۰۲	۱۲/۱۱۱	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۱/۱۰۰	۰/۴۳۲	۰/۲۱۲	۱/۷۴۷	نوع مهارت
۰/۰۰۰	۱/۴۱۳	۰/۳۴۸	۰/۳۲۱	۱/۵۴۷	مقطع تحصیلی
۰/۰۰۰	۱/۲۵۲	۰/۳۴۳	۰/۴۲۸	۱/۱۰۰	طول مدت مقرری بگیری
۰/۰۰۱	۱/۳۱۲	۰/۱۹۸	۰/۴۹۲	۰/۷۸۴	گروه سنی
۰/۰۰۵	۱/۰۰۲	۰/۰۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۵۱	جنسیت

باتوجه به نتایج به دست آمده از جدول بالا، مولفه های نوع مهارت و مقطع تحصیلی بیشترین نقش را در اشتغال زایی مقرری بگیران داشته اند. به عبارت دیگر نتایج حاصله حاکی از این بود که قابلیت ها و توانایی های فردی مقرری بگیران و همچنین مقطع تحصیلی آنها از جمله مولفه های می باشند که بیشترین نقش و تاثیر را در زمینه اشتغال مجدد مقرری بگیران ایفاء نموده اند. در خصوص مولفه مقطع تحصیلی ذکر این نکته لازم است که بر خلاف تصور رایج، این مولفه نقش معکوسی بر اشتغال مجدد مقرری بگیران داشته و بر اساس یافته های بدست آمده مقرری بگیران دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر بیش از مقرری بگیران دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و تحصیلات تکمیلی جذب بازار شده اند که این امر گویای پایین بودن سطح کیفی آموزشهای ارائه شده در مراکز دانشگاهی و همچنین پایین بودن سطح انطباق آموزش های ارائه شده در اینگونه مراکز با نیاز بازار کار کشور می باشد.

جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به پیچیدگی و چندسویه بودن روابط بین نظام آموزش فنی و حرفه ای و اشتغال، که نیازمند بررسی همه جانبه نظام آموزش و مهارت آموزی می باشد، درپژوهش حاضر نظریات مختلفی مورد بررسی قرار گرفتند که هم شامل نظریه های سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بوده که هدف عمده آنها افزایش کارآیی و ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ماهر می باشند و هم شامل نظریه کارکردگرایی است که تاکید عمده آن بر بررسی رابطه بین نظام مهارت آموزی با اشتغال و نیاز بازار کار می باشد.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش انجام شده، علیرغم برخی موفقیت های حاصل شده در زمینه ارتقاء سطح کمی و کیفی آموزش های فنی و حرفه ای که منجر به افزایش و ارتقاء سرمایه انسانی و اجتماعی نیروی انسانی شده، با این حال با توجه به عدم تناسب آموزش های ارائه شده با نیاز بازار کار و عدم هماهنگی نظام یافته و ساختارمند بین اینگونه آموزش ها با تغییر و تحولات تکنولوژیکی می توان گفت که بر اساس چهارچوب نظریه کارکردگرایی، آموزش های ارائه شده نتوانسته اند نقش چندانی در اشتغالزایی جویندگان کار و به خصوص مقرری بگیران بیمه بیکاری ایفاء نمایند. به عبارت دیگر نتایج به دست آمده حاکی از این بود که علی رغم موفقیت های حاصل شده در جهت بهبود وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای و افزایش تعداد مهارت آموختگان مراکز مذکور، به دلیل پایین بودن سطح انطباق نظام آموزش فنی و حرفه ای با نیاز بازار کار صرفاً تعداد محدودی از مقرری بگیران بیمه بیکاری که در دوره های آموزشی شرکت نموده اند، قادر بوده که پس از طی دوره های یاد شده جذب بازار کار گردند و قریب به سه چهارم مقرری بگیران علیرغم شرکت در دوره های فوق الذکر و دارا بودن توان و تخصص لازم نتوانسته اند جذب بازار کار شوند. عدم توجه به تجارب و سوابق کاری آموزش دیدگان در جهت برگزاری دوره های آموزش فنی و حرفه ای متناسب با رشته شغلی آنها از جمله عواملی است که می توان از آن به عنوان عمده ترین عامل ضعف نظام آموزش فنی و حرفه ای یاد کرد. در این راستا بر اساس داده های بدست آمده قریب به نیمی از پاسخگویان (۴۷ درصد) اعلام نمودند که دوره آموزشی گذرانده شده هیچگونه ارتباطی با شغل قبلی آنها نداشته است. این درحالی است که تنها ۱۲ درصد از پاسخگویان اظهار داشته که دوره آموزشی گذرانده شده با شغل قبلی آنها کاملاً مرتبط بوده است. در خصوص اثربخشی دوره های آموزشی گذرانده شده اغلب شاغلین (۴۲ درصد) اعتقاد داشته اند که دوره های آموزشی گذرانده شده نقش چندانی در اشتغال مجدد آنها ایفا ننموده و در مقابل ۲۸ درصد اظهار داشته اند که دوره آموزشی یاد شده در اشتغال مجدد آنها نقش داشته است. در خصوص علل و عوامل موثر بر پایین بودن کارایی دوره

های آموزشی فوق الذکر اغلب پاسخگویان به مواردی از قبیل پایین بودن سطح کیفی آموزش های ارائه شده، نبود فرصت شغلی متناسب با دوره فنی و حرفه ای گذرانده شده، پایین بودن سطح دستمزد برای شغل پیشنهادی اشاره داشته اند.

همچنین بر اساس نتایج بدست آمده از مصاحبه انجام شده با برخی از مسئولین و دست اندرکاران بخش آموزش و اشتغال سازمان آموزش فنی و حرفه ای، سازمان تامین اجتماعی و اداره کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری مواردی از قبیل پایین بودن سرانه هزینه آموزشی برای برگزاری دوره های آموزشی، عدم انجام تحقیقات و مطالعات لازم در خصوص بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای، عدم دقت کافی در تعیین نیازهای آموزشی، عدم استفاده از مربیان مجرب و کار آزموده، عدم انعطاف پذیری کافی در برنامه ریزیهای آموزشی، محدودیت پذیرش کارآموز در برخی از رشته های آموزشی، عدم وجود هماهنگی بین سازمانها و دستگاههای متولی (تامین اجتماعی، سازمان فنی و حرفه ای و ادارات کار) در خصوص ارائه آموزش های مورد نیاز به مقرری بگیران، عدم توجه به توانایی ها، استعداد و سوابق قبلی مقرری بگیران بیمه بیکاری در برگزاری دوره های فنی و حرفه ای برای آنها، فرسوده بودن ادوات و تجهیزات مراکز آموزشی و از رده خارج بودن آنها از جمله مواردی می باشند که از آنها به عنوان عمده ترین موانع و مشکلات نظام آموزش فنی و حرفه ای در زمینه برگزاری دوره های آموزش فنی و حرفه ای برای جویندگان کار و مقرری بگیران بیمه بیکاری یاد کرده اند.

با عنایت به موارد فوق الذکر تجدید نظر و بازنگری در سیستم آموزش فنی و حرفه ای کشور مطابق با استانداردهای بین المللی و نیاز بازار کار کشور و سوق دادن اینگونه آموزش ها به سمت مشاغل جدید، برگزاری دوره های آموزشی متناسب با روحیات، علائق و سوابق کاری مقرری بگیران، تخصیص بودجه و اعتبار لازم به مراکز فنی و حرفه ای با توجه به هزینه بر بودن برخی از دوره های مهارتی راه اندازی مراکز تخصصی آموزش فنی و حرفه ای و جذب اساتید و مربیان نخبه آموزشی و... از جمله مواردی است که لازم است مورد توجه مدیران و دست اندرکاران بخش نظام آموزش فنی و حرفه ای و اشتغال کشور قرار گیرد.

منابع و مأخذ:

۱. ۱- استادیان علی اکبر (۱۳۹۸) و همکاران، بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال مجدد مقرری بگیران بیمه بیکاری در استان قم، نشریه پژوهش نامه استان قم، بهار ۱۳۹۸، شماره ۱۳
۲. ۲- امیری، معصومه (۱۳۸۳)، بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن بررسی میدانی شهر تهران، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۸
۳. ۳- توسلی، غلامعباس (۱۳۹۶)، نظریه های جامعه شناسی، تهران، انتشارات سمت
۴. ۴- خلیلی آزاد (نرگس سادات) (۱۴۰۱)، نقش آموزش های فنی و حرفه ای در کارآفرینی و اشتغالزایی و تربیت نیروی انسانی ماهر، سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت، تهران
۵. ۵- سلیمی فر، مصطفی و مرتضوی، سعید (۱۳۸۴)، سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه ای، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۷
۶. ۶- شریعت، رضا و سایر همکاران (۱۳۸۲)، بررسی بیکاری ناشی از عدم انطباق نظام آموزشی با نیاز بازار کار، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
۷. ۷- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۳)، آموزش های فنی و حرفه ای، مهارت های اساسی و تحولات اجتماعی، مجموعه مقالات اولین همایش نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران
۸. ۸- قانون بیمه بیکاری (۱۳۶۹) و آیین نامه اجرایی آن، وزارت کار و امور اجتماعی، معاونت روابط کار
۹. ۹- قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳)، تهران، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی
۱۰. ۱۰- گلپور لاسکی، محمد رضا (۱۳۹۲)، آموزش نیروی کار ماهر و متخصص، موانع پیش رو و راهکارهای رفع آن، مجموعه مقالات آموزش فنی و حرفه ای و اشتغال در ایران، (جلد اول)، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
۱۱. ۱۱- مرتضوی سرایی، کیوان (۱۳۹۷)، تحولات بیمه بیکاری در نظام رفاهی ایران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی
۱۲. ۱۲- ملک پور، علیرضا (۱۴۰۰)، ارزیابی چالش های آموزش های فنی و حرفه ای در کشور، ۱۲- تهران، فصلنامه علمی مهارت آموزی، سال نهم، شماره ۳۶
۱۳. ۱۳- نوابخش (مهرداد) و فائقی (سحر)، درآمدی بر سرمایه اجتماعی با رویکرد جامعه شناسی شهری، انتشارات فرهنگ و تمدن، چاپ اول ۱۳۹۳

۱۴. ۱۴-نوابخش، مهرداد(۱۴۰۰) ، کاربرد نظریه اجتماعی در روش شناسی تحقیق ، تهران، نشر بهمن برنا

۱۵. ۱۵-نفیسی عبدالحسین (۱۳۸۲) ، گزارش توسعه مهارت در جمهوری اسلامی ایران ، تهران ، کارگاه ملی راهبردی ایجاد اشتغال

۱۶. ۱۶-هرمزی، فاطمه و حاجیهها فاطمه (۱۳۸۷) ، سیر تطور مقررات و سازمان اجرایی کار در ایران، تهران، انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی

۱۷. ۱۷-رحیمی ، ذبیح الله(۱۳۸۷) و سایر همکاران ، بررسی تأثیر آموزشهای فنی و حرفه ای غیررسمی بر سطح مهارت کار آموزان در شهر یاسوج در سال ۱۳۸۷، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان کهگیلویه و بویر احمد

۱۸. ۱۸-سلیمی ، جمال (۱۳۹۳) ، آموزش فنی و حرفه ای ، نیروی انسانی و کارآفرینی : مطالعه موردی آموزش فنی و حرفه ای استان کردستان ، همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال ، سازمان آموزش فنی و حرفه ای

۱۹. ۱۹-ملا محمدی راوری(مجید) و سایر همکاران ، (۱۳۹۳) بررسی تأثیر آموزش های مهارتی دانشگاهی در توسعه منابع انسانی ، مطالعه موردی شهر کرمان ، همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال،(جلد دوم) ، سازمان آموزش فنی و حرفه ای

۲۰. ۲۰-اکبری پور امید(۱۳۸۸) ، بررسی نقش آموزش های فنی و حرفه ای در ایجاد اشتغال، مجله کار و جامعه ، شماره ۱۱۱، شهریور ۱۳۸۸

۲۱. ۲۱-جهانگیری محمد(۱۳۹۵) ، نقش آموزشهای مهارتی و اشتغالزایی با رویکردی نوین در جوانان (مطالعه موردی جوانان، دانش آموختگان ، کارآموختگان کارآفرین و غیر کارآفرین مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان اراک) ، همایش مهارت آموزی و اشتغال، جهاد دانشگاهی

۲۲. ۲۲-کازرونی ، مهدی (۱۳۹۸)، تحلیلی بر قلمرو شمول بیمه بیکاری در نظام تامین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

23. 1 -Supporting Unemployment Insurance Beneficiaries Seeking Postsecondary Education or Training EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION ADVISORY SYSTEM.U.S. DEPARTMENT OF LABOR.Washington, D.C. 2021 , FROM::PORTI WU/s/ Assistant Secretary.September 23, 2016
24. 2- New Skills for New Jobs: Action Now A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission , February 2010

25. ۳- Antonia Asenjo ,Clemente Pignatti (2019), *Unemployment Insurance Schemes Around Working The World: Evidence and Policy Options*. JLO , Research Department Paper NO 49
26. ۴- TVET Graduate EMPLOYER SURVEY REPORT ,Department of Technical Education.Ministry of Labour and Human Resources 2022
27. ۵-European Training Foundation (ETF) (2012). *Union for the Mediterranean regionalemployability review*. Turin: ETF

