

موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وراهکارهای مقابله با آن

مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

نسخه اولیه - غیرقابل استناد

بهمن ۱۳۹۹

بسم الله الرحمن الرحيم



موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و راهکارهای مقابله با آن

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی

نسخه اولیه - غیر قابل استناد

بهمن ۱۳۹۹

موقعیت ها و مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه ای کشور و راهکارهای مقابله با آن

مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی
با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

پژوهشگر: افسانه شرکت
ارزیابی و اظهار نظر کارشناسی: حمیدرضا ثابت نژاد - شهرام روزبهانی

تاریخ تهیه گزارش: مهر - دی ماه ۱۳۹۹

انتشار: بهمن ۱۳۹۹

نسخه اولیه - غیرقابل استناد

فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی	۵
فصل اول: کلیات و طرح مسئله	۷
۱-۱- مقدمه	۸
۱-۲- تأثیر تعارض منافع بر تشدید فقر و تضعیف شاخص های رفاهی	۹
۱-۳- انواع و موقعیت های تعارض منافع	۱۲
۱-۴- ضرورت، اهداف و پرسش های طرح از بررسی تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه ای	۱۳
۱-۵- معرفی، اهداف و وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه ای	۱۴
فصل دوم: موقعیت های تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	۱۷
۲-۱- بودجه و درآمد اختصاصی	۱۹
۲-۲- صدور/ تمدید و تعویض مجوز	۱۹
۲-۳- آموزش، سنجش مهارت و گواهینامه	۲۱
۲-۴- هیئت نظارت	۲۴
۲-۵- نظارت و بازرسی	۲۵
۲-۶- کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد	۲۵
۲-۷- تعارض بین سازمانی	۲۶
۲-۸- مناقصات و انبارداری	۲۸
فصل سوم: راهکارهای مدیریت تعارض منافع در حوزه فنی و حرفه ای	۳۱
۳-۱- راهکارهای مقابله با تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه ای	۳۲
۳-۲- نمونه هایی از مدیریت تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه ای	۳۳
فصل چهارم: جمع بندی	۳۷
منابع	۳۹
پیوست ها	۴۱
پیوست شماره ۱	۴۲
پیوست شماره ۲	۴۳
مصاحبه شونده شماره ۱: آقای یعقوب نماینده (مدیرکل دفتر آموزشگاه های آزاد ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور)	۴۳

- مصاحبه‌شونده شماره ۲: آقای نظام چوبینه (معاون مدیرکل دفتر ارزیابی عملکرد، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) ۵۱
- مصاحبه‌شونده شماره ۳: آقای پیچ (معاون مدیرکل دفتر برنامه، بودجه و نوسازی، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) ۵۳
- مصاحبه‌شوندگان شماره ۴: آقای روزبهانی و خانم رشیدی (معاونان مدیرکل دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) ۶۱
- مصاحبه‌شوندگان شماره ۵: آقای رضایی (معاون مدیرکل دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) و خانم ابراهیمی (رئیس گروه نظارت و اعتبارسنجی مهارت‌آموزی) ۷۰
- مصاحبه‌شونده شماره ۶: خانم صیادنژاد (دبیر شورای عالی مهارت اداره کل استان تهران) ۷۶
- مصاحبه‌شونده شماره ۷: آقای وفایی‌فر (رئیس دفتر آموزش، اداره کل استان تهران) ۸۰
- مصاحبه‌شونده شماره ۸: آقای سیداشرفی (دبیرکل کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد کشوری) ۸۴
- مصاحبه‌شونده شماره ۹: آقای عجم (بازرس اصلی کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد گلستان و عضو هیئت نظارت کشوری) ۸۸



خلاصه مدیریتی

گاهی ممکن است مقامات، مسئولان، کارگزاران و همه کارکنان بخش عمومی در اعمال وظایف، اختیارات تقنینی، اجرایی یا قضائی خود به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه در موقعیت‌هایی قرار بگیرند که به دنبال آن منافع شخصی یا سازمانی خود را بر منافع عمومی مرجع دانسته و در انجام وظایف و ارائه خدمات عمومی رفتاری تبعیض‌آمیز و غرض‌ورز نشان دهند. به چنین موقعیتی «تعارض منافع» گفته می‌شود. هرچند از تعارض منافع به عنوان مهم‌ترین ریشه وقوع فساد نام برده می‌شود، اما وجود چنین موقعیتی الزاماً به معنای بروز فساد نیست و تنها به معنای فراهم بودن شرایط آن است؛ بنابراین شناخت این موقعیت‌ها اولین راهکار عملی برای مدیریت آن‌ها و جلوگیری از وقوع فسادهای احتمالی است.

آموزش‌های مهارتی از یک سو نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار دارند و از سوی دیگر از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری کمک خواهند کرد. مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به طور خاص از این منظر اهمیت دارد که مسئولیت‌ها و اهداف این حوزه با آموزش مهارت و تعلیم نیروی کار گره خورده است.

در همین راستا هدف گزارش فوق اکتشاف اولیه موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای، ارائه راهکارهایی کلی و جزئی برای مدیریت آن است.

مهم‌ترین موقعیت‌های احصاء شده در این حوزه را می‌توان در موقعیت‌هایی همچون تعارض درآمد و وظیفه آزمون‌گراها و نیز اشتغال هم‌زمان مربیان دولتی در آموزشگاه‌های آزاد، ارتباطات خویشاوندی در صدور/تمدید یا تعویض مجوز تأسیس آموزشگاه آزاد، صدور و تمدید کارت مربی‌گری، نظارت بر خود در بخش بازرسی از آموزشگاه‌های آزاد و مراکز دولتی و نهایتاً داشتن اطلاعات درونی سازمان در زمان برگزاری مناقصات خلاصه کرد.

در راستای مدیریت موقعیت‌های نام‌برده نیز پیشنهادهایی صورت گرفته که کلی‌ترین آن افشای تعارض منافع و شفافیت است، اما به طور خاص موارد زیر نیز پیشنهاد شده است:

- تعیین شرایط خاص برای دریافت مجوز تأسیس آموزشگاه آزاد؛
- ممنوعیت واگذاری یا صدور مجوز برای خویشاوندان نزدیک؛
- منع صدور کارت مربی‌گری برای خویشاوندان درجه یک مؤسس و مدیر آموزشگاه آزاد؛
- استفاده از سه آزمون‌گر در مراحل آزمون عملی؛
- تعیین تصادفی و چرخشی بازرسان آموزشگاه‌های آزاد؛
- ایجاد شفافیت با انتشار معاملات و مناقصات در سایت سازمان.

این گزارش با استفاده از روش اسنادی و مطالعه با افراد مطلع و فعال در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور تهیه شده است. گزارش فوق در مرحله اکتشاف اولیه بوده و انعکاس‌دهنده نظرات مصاحبه‌شوندگان این حوزه است. لازم است ذکر شود که در تهیه گزارش فوق مشکلاتی از جمله عدم همکاری کارشناسان حوزه مربوطه در ادارات کل استانی و نیز محدودیت زمانی برای ارتباط با کلیه حوزه‌ها وجود داشته است.

فصل اول:

کلیات و طرح مسئله



۱-۱- مقدمه

اگر آموزش را مترادف با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در نظر بگیریم، می‌توان ارتباط مستقیم و مثبتی میان توسعه اقتصادی و به‌کارگیری مهارت و تخصص نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل رشد تولید در نظر گرفت. بر این اساس که سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، افزایش بهره‌وری عوامل تولید را به دلیل ارتباط متقابل میان آن‌ها به همراه خواهد داشت (زینلی‌زاده، ۱۳۹۱). آموزش‌های مهارتی نیز از یک سو نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار دارند و از سوی دیگر از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری کمک خواهند کرد. در حال حاضر مشکل بیکاری از مهم‌ترین مشکلاتی است که کشور ما با آن روبه‌روست. با توجه به رشد جمعیت در دو دهه گذشته و ادامه تحصیل تعداد زیادی از جوانان در رشته‌های مختلف و در نهایت فارغ‌التحصیلی انبوهی از جوانان جویای کار فاقد مهارت لازم برای کسب شغل مورد نظر در اکثر رشته‌های تحصیلی، می‌توان بیکاری این قشر جامعه را از مهم‌ترین چالش‌های اجتماعی فعلی به حساب آورد. یکی از دلایل مهم این افزایش، نداشتن مهارت‌های مورد نیاز بازار کار است. لزوم توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کسب مهارت در کنار تحصیلات دانشگاهی می‌تواند نقش بسیار مؤثری در رفع این مشکل ایفا کند (خانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متشکل از مجموع آموزش‌های نظری و عملی است و هدف آن ایجاد مهارت‌های لازم جهت احراز شغل، حرفه و کسب و کار است که کارایی و توانایی کارآموز را برای انجام کار و فعالیت در حرفه‌های مختلف افزایش خواهد داد؛ بنابراین از این منظر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بزرگ‌ترین دستگاه آموزش غیررسمی و مهارتی در کشور بوده و لذا بر اساس قوانین موضوعه سازمان مزبور زیرمجموعه‌ای از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی قرار گرفته است.

منافعی که افراد یا سازمان‌ها با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند معمولاً از سطوح و مراتب مختلفی برخوردارند و بسته به جایگاه شخص در سازمان یا جایگاه سازمان در نظام سیاست‌گذاری کشور، این منافع با درجات متفاوتی بر زندگی عموم مردم اثرگذار است. قرار گرفتن در شرایط تعارض منافع نیز فرد یا سازمان را در دوراهی انتخاب منافع قرار می‌دهد. آنچه در اینجا مهم است قرار گرفتن در موقعیت تعارض منافع نیست، بلکه مسئله اصلی انتخابی است که فرد/سازمان در آن جایگاه انجام می‌دهد.

پرداختن به تعارض منافع همواره مهم است، چراکه افراد در آن جایگاه‌ها تصمیماتی می‌گیرند که اثراتی را بر جای خواهد گذاشت. به همین دلیل هرچقدر آن اثرات مهم‌تر باشند، آن تعارض منافع هم از اهمیت بیشتری برخوردار است. بدیهی است از آنجا که اهمیت تصمیمات و اثرات آن‌ها در پست‌های بالایی سیاستی همچون مناصب وزارتی، نمایندگی مجلس و ریاست سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، لذا مدیریت تعارض منافع در آن جایگاه‌ها نیز محل مهمی برای دقت، قانون‌گذاری و نظارت است، اما باید توجه داشت اولین گام برای مدیریت تعارض منافع، شناخت مصادیق تعارض منافع در آن حوزه است تا متناسب با هر مصداقی، راه حل مناسبی انتخاب گردد (معماری بیرق، ۱۳۹۷).

وجود موقعیت‌های تعارض منافع در همه بخش‌های حکمرانی یک کشور نقش مخربی دارد، اما سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌طور خاص از این منظر اهمیت دارد که نه تنها مسئولیت‌ها و اهداف سازمان با آموزش گره خورده است، بلکه مهارت نیز چاشنی آموزش شده تا بدین ترتیب نیروی انسانی متخصصی تربیت شود که جایگاه مشخص و روشنی در بازار کار و نظام اشتغال کشور داشته باشد. در صورتی که این سازمان (بنا به هر دلیلی) نتواند بر اساس اهداف تعیین شده کارآموزان دوره دیده‌ای متناسب با نیاز بازار کار تربیت کند بخش عمده‌ای از سرمایه‌های شخصی و دولتی به بازدهی مطلوب منجر نشده و به نوعی به اتلاف سرمایه تبدیل خواهد شد؛ بنابراین رابطه متقابل میان آموزش و اشتغال و نقش مهم آموزش‌های مهارتی در اشتغال حاکی از اهمیت بالقوه این سازمان در توسعه اقتصادی کشور است.

یکی از موانع پیش‌روی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (یا هر سازمان دیگری)، وجود موقعیت‌های تعارض منافع است. وجود تعارض منافع در هر سازمان دولتی در ساده‌ترین شکل مانعی اساسی برای دستیابی سازمان فوق به اهداف و رسالتش خواهد بود.

همان طور که گفتیم هرچه موارد تعارض منافع بیشتر باشد اعتماد عمومی مردم به سازمان فوق و درحالتی کلی تر به نظام اداری و دولت کاسته خواهد شد. هدف اصلی گزارش فوق شناسایی مصادیق تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و ارائه راهکارهایی برای آن است. در همین راستا گزارش فوق در چهار بخش اصلی تنظیم شده است: در بخش اول گزارش کلیات و طرح مسئله آورده می‌شود در این بخش به تأثیر تعارض منافع بر تشدید فقر، ضرورت، اهداف و پرسش‌های پژوهش و نهایتاً معرفی اجمالی از سازمان پرداخته شده است؛ در بخش دوم با روش اسنادی، مصاحبه با افراد مطلع و جست‌وجو در منابع خبری، مصادیق تعارض منافع شناسایی و در نه بخش دسته‌بندی شده است؛ در بخش سوم راهکارهایی برای مدیریت مصادیق تعارض منافع که در بخش قبلی به آن‌ها پرداخته شد ارائه می‌شود و نیز نمونه‌هایی از اقدامات برای مدیریت تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ذکر می‌شود؛ خلاصه و نتیجه‌گیری نیز بخش پایانی گزارش فوق است.

۱-۲- تأثیر تعارض منافع بر تشدید فقر و تضعیف شاخص‌های رفاهی

فساد می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد اما پیدایش آن غالباً با این مسیر آغاز می‌شود: تعارض منافع. تعارض منافع به این معناست که فرد یا سازمان در جایگاهی قرار می‌گیرد که در آن، بین منافع شخصی و منافع اجتماعی تعارض وجود دارد (پرهیزکاری و رزقی، ۱۳۹۶). تعریف گسترده تعارض منافع این‌گونه است: «تعارض منافع مجموعه‌ای از شرایط است که طی آن قضاوت حرفه‌ای یا اقدامات مربوط به یک منفعت اولیه تحت تأثیر منفعت ثانویه قرار گیرد. منفعت اولیه به اهداف اصلی آن حرفه یا فعالیت مربوط است مانند حمایت از مشتری، سلامت بیماران، یکپارچگی تحقیقات و وظایف کارمندان بخش عمومی. منافع ثانویه شامل منافع شخصی است انگیزه‌هایی همچون انگیزه مالی، میل به پیشرفت، تمایل به انجام لطف برای خانواده و دوستان در زمره منافع ثانویه قرار می‌گیرند. به‌طور کلی این منافع به خودی خود غلط نیستند، بلکه وقتی وزن این منافع بیشتر از منفعت اولیه شود ممکن است فرد را در مسیر تعارض منافع قرار دهد. مثال‌های متعدد تعارض منافع در بخش عمومی را می‌توان برشمرد:

- یک عضو یا مقام رسمی که مالک زمینی است مسئولیت جلسه‌ای را بر عهده دارد که در آن در خصوص ساخت یک فرودگاه جدید در آن زمین تصمیم‌گیری می‌شود.
- یک عضو شورای شهر با اطلاع از سیاست‌های برنامه‌ریزی شهری دولت در آن منطقه خاص زمین خریداری می‌کند تا از افزایش قیمت آن سود ببرد.
- یک عضو مجلس برای تحقق بخشیدن به تعهدات انتخاباتی خود برای کاهش تعرفه‌های وارداتی با دولت لابی می‌کند.
- یک قاضی قضاوت پرونده‌ای را قبول می‌کند که شامل اختلاف بر سر قراردادی است که یکی از طرفین برادرزن اوست.
- یک قاضی در حال رسیدگی به پرونده یک مؤسسه مالی است که خود او در آن سهام دارد.
- یک قاضی قضاوت پرونده‌ای را می‌پذیرد که هیچ‌یک از دو طرف دعوی را نمی‌شناسد، اما بعداً طرف برنده هدیه‌ای برای او می‌فرستد و قاضی آن را می‌پذیرد.
- یک مقام عمومی که هدیه‌ای از شخص یا مؤسسه‌ای را قبول می‌کند که سازمان وی با آن قرارداد رسمی دارد.
- یک مقام دولتی با شرکت اقوام یا افراد وابسته خود قرارداد بسته یا به آن‌ها مجوز اعطا می‌کند.

هریک از این روابط یا منافع می‌توانند مسئولان عمومی را در انجام بی‌طرفانه مسئولیت‌های خود به عنوان یک مقام عمومی با مشکل جدی روبه‌رو کنند. با اقدامات صحیح به سرعت می‌توان موقعیت‌های تعارض منافع را تشخیص داده و اثرات آن را -عموماً به‌طور داوطلبانه- قبل از وقوع و ایجاد هرگونه ناسازگاری خنثی کرد. با این حال اگر این شرایط به موقع شناسایی نشوند یا به اندازه کافی مدیریت نشوند، برای مقامات دولتی فرصت‌هایی فراهم می‌کند تا از موقعیت خود برای کسب مزیت خصوصی به هزینه منافع عمومی

استفاده کنند (شفافیت بین الملل، ۲۰۱۵).

حال اگر در این فرصت انتخاب شخص یا سازمان به سمت منافع خودشان باشد (سوءاستفاده بالفعل) فساد رخ داده است؛ یعنی در این حالت فرد یا سازمان از موقعیت خود برای منافع شخصی‌اش استفاده کرده است. گرچه ممکن است این روابط پیچیده باشند، اما یک روش ساده برای تمیز دادن این دو مفهوم وجود دارد و آن این است که گرچه تعارض منافع همیشه منجر به فساد نمی‌شود، اما وقوع فساد تقریباً همیشه در بستر تعارض منافع رخ می‌دهد. بیشتر فسادها در سایه و به دور از چشم نظارت‌گر عمومی صورت می‌گیرد؛ بنابراین تعیین تأثیر دقیق آن بر رفاه عمومی دشوار است، اما پرواضح است که کشورها منابع قابل توجهی را از طریق فساد، دزدی و تعارض منافع در بخش عمومی و خصوصی از دست می‌دهند.

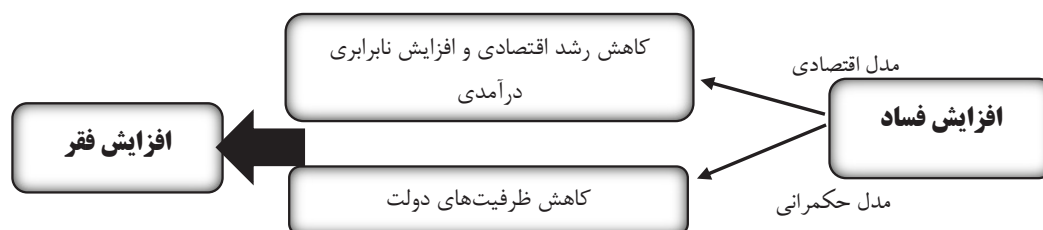
اعتقاد رایج حاکی از آن است که فساد و فقر در کشورهای در حال توسعه با یکدیگر رابطه نزدیک دارند. در کشورهایی که فقر مزمن را تجربه می‌کنند، نابرابری‌های اجتماعی، درآمدی و انگیزه‌های اقتصادی زمینه‌های طبیعی تولید فساد سیستمی تلقی می‌شوند. فساد از کانال‌های دیگری نیز بر زندگی افراد فقیر تأثیر می‌گذارد. فساد هزینه‌های دولت را از تخصیص به کالاهای با ارزش اجتماعی مانند آموزش، سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی مانند کلینیک‌های بهداشتی که می‌تواند به نفع افراد فقیر باشد، منحرف می‌کند.

بیشتر ادبیات اخیر (از اواسط دهه ۱۹۹۰) معتقدند فساد به خودی خود فقرا ایجاد نمی‌کند، بلکه بر عوامل اقتصادی و حکمرانی اثرات مستقیمی دارد. عواملی که به نوبه خود اثر مستقیمی بر تشدید فقر دارند؛ بنابراین رابطه مورد بررسی محققان یک رابطه غیرمستقیم است. به طور کلی دو مدل برای بررسی اثر فساد بر فقر وجود دارد: مدل اقتصادی؛^۲ و مدل حکمرانی.^۳

در مدل اقتصادی فرض می‌شود فساد با اثرگذاری بر عوامل رشد مانند کاهش سرمایه‌گذاری، تحریف بازارها، ایجاد ناکارآمدی، جلوگیری از رقابت و افزایش نابرابری درآمدی، فقر را تشدید می‌کند. ادبیات این حوزه حاکی از رابطه معکوس بین رشد اقتصادی و فساد است. به طور کلی کشورهایی که فساد بالاتر دارند رشد اقتصادی کمتری را تجربه می‌کنند و برعکس، با افزایش نرخ رشد اقتصادی تعداد افراد بالای خط فقر نیز افزایش می‌یابد (چتویند و همکاران، ۲۰۰۳).

در مدل حکمرانی، فساد با تأثیرگذاری بر عوامل حاکمیت بر فقر تأثیرگذار است. به عنوان مثال فساد با از بین بردن ظرفیت نهادی دولت برای ارائه خدمات عمومی، بر کیفیت اقدامات حاکمیتی اثر گذاشته و در نتیجه فقر را افزایش می‌دهد. فساد موجب اخلاص در شیوه‌های حکمرانی، بی‌ثباتی نهادهای حاکمیتی، کاهش ارائه خدمات توسط دولت، کاهش احترام به قانون و کاهش اعتماد عمومی به دولت و نهادهای آن می‌شود. اختلال در حاکمیت به نوبه خود باعث کاهش سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی به نهادهای حاکمیتی می‌شود. این امر بودجه عمومی موجود برای حمایت از برنامه‌های رشد اقتصادی مؤثر و توانایی دولت برای کمک به شهروندان و فقرا را کاهش می‌دهد (همان). شکل شماره (۱) نمایی کلی از رابطه فساد و فقر در مدل اقتصادی و حکمرانی را نشان می‌دهد:

شکل شماره (۱): رابطه فساد و فقر در مدل اقتصادی و مدل حکمرانی



منبع: چتویند و همکاران (۲۰۰۳)

1- International Transparency

2- Economic Model

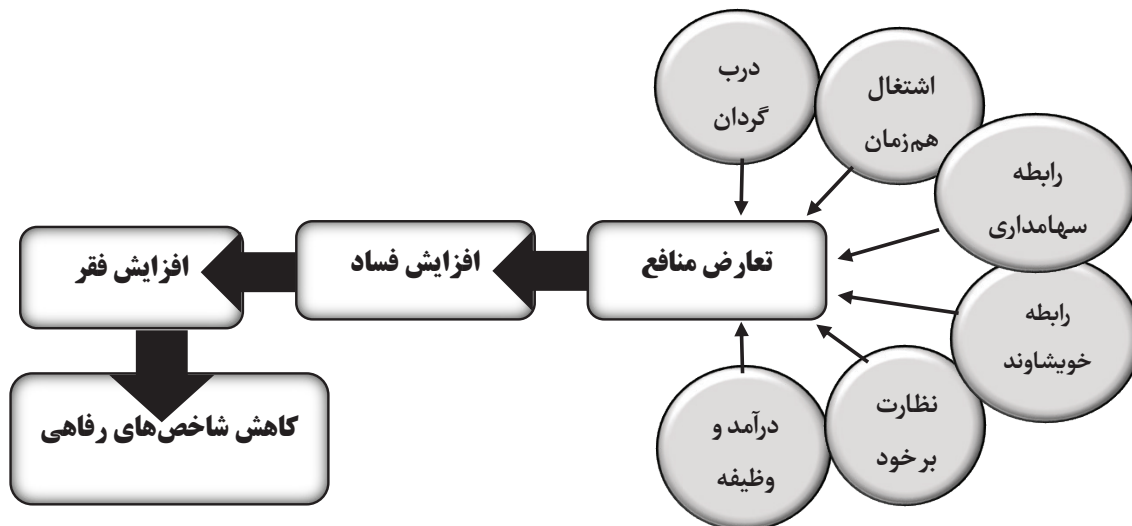
3- Governance Model

4- Chetwynd et.al



اقتصادهای مبتلا به سطح بالایی از فساد - شامل انواع سوءاستفاده از قدرت در قالب پول یا سوءاستفاده از قدرت برای دستیابی به اهداف خاص از راه‌ها غیرقانونی، غیرصادقانه یا غیرمنصفانه - توانایی پیشرفت کامل همانند کشورهای با سطح پایینی از فساد را ندارند. فساد عملکرد صحیح حاکمیت را مختل می‌کند، چراکه از فعالیت آزادانه قوانین طبیعی اقتصاد جلوگیری می‌کند؛ لذا وجود فساد در اقدامات سیاسی و اقتصادی باعث آسیب‌رسانی و زیان کل جامعه می‌شود. طبق گزارش بانک جهانی متوسط درآمد در کشورهای که سطح بالایی از فساد مالی دارند حدود یک سوم درآمد کشورهای است که سطح پایین فساد مالی دارند، این کشورها قادر به عملکرد کارآمد یا پیشرفت اقتصادی نیستند. همچنین، میزان مرگ و میر نوزادان در چنین کشورهایی حدود ۳ برابر و میزان سواد ۲۵ درصد کمتر است. هرچند هیچ کشوری نتوانسته است فساد را به طور کامل از بین ببرد، اما مطالعات نشان می‌دهند سطح فساد در کشورهایی که دارای اقتصاد بازار در حال ظهورند بسیار بالاتر از کشورهای پیشرفته است. فساد می‌تواند به توزیع ناهموار ثروت منجر شود؛ زیرا مشاغل کوچک با رقابت ناعادلانه شرکت‌های بزرگی روبه‌رو هستند که ارتباطات غیرقانونی با مقامات دولتی برقرار کرده‌اند. در یک اقتصاد فاسد، منابع به طور ناکارآمد تخصیص می‌یابند و شرکت‌هایی که صلاحیت برنده شدن در قراردادهای دولتی را ندارند اغلب به دلیل رشوه‌پروژه به آن‌ها تعلق می‌گیرد. کیفیت آموزش و مراقبت‌های بهداشتی نیز تحت یک اقتصاد فاسد خراب می‌شود و به پایین آمدن سطح استاندارد زندگی برای شهروندان کشور منجر می‌شود؛ بنابراین فساد نه تنها سبب تشدید فقر شده که شاخص‌های رفاهی را نیز به شدت تضعیف می‌کند و آنچه اغلب پشت هر فساد نهفته است تعارض منافع است. بر همین اساس میتوان شکل شماره (۱) را بازترسیم کرد:

شکل شماره (۲): رابطه تعارض منافع، فساد، فقر و شاخص‌های رفاهی



فقر بی‌عدالتی است و باید با آن مبارزه شود. یکی از اصلی‌ترین راه‌های غلبه بر فقر تغییر سیاست‌ها و رویه‌های ملی و بین‌المللی در راستای کنترل و ریشه‌کن‌سازی فساد است. تعارض منافع، فساد و فقر رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند. تعارض منافع فساد را تشدید کرده و فساد عملکرد اقتصادی و حاکمیتی دولت را تضعیف می‌کند و نتیجه آن طبق آنچه در بالا توضیح دادیم چیزی جز فقر و تضعیف شاخص‌های رفاهی نخواهد بود.

۱-۳- انواع و موقعیت‌های تعارض منافع

تعارض منافع یا تضاد منافع به موقعیتی اطلاق می‌شود که شخص یا سازمان در دوراهی انتخاب میان منافع شخصی خود و منافع عمومی قرار گیرد. در تعریف کلی از تعارض منافع می‌توان آن را آشکار شدن دو هدف با منافع متفاوت در یک شخص یا سازمان به صورت موردی یا کلی عنوان کرد. در این تعریف به دو نوع تعارض منافع اشاره شده است: تعارض منافع فردمحور؛ و تعارض منافع سازمان‌محور. در تعارض منافع فردمحور این منافع یک شخص است که در تعارض با وظایف و مسئولیت‌های غیرشخصی‌اش قرار می‌گیرد؛ به عبارت دیگر این فرد است که دچار موقعیت تعارض منافع شده است. در تعارض منافع سازمان‌محور، ویژگی‌های مرتبط با منافع یک سازمان خاص است که آن را در تعارض با وظایف و مسئولیت‌هایش قرار می‌دهد (مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه، ۱۳۹۹). نوع دیگری از تعارض منافع زمانی اتفاق می‌افتد که منافع مالی در میان باشد. مطمئناً تمام موقعیت‌های تعارض منافع به منافع مالی مربوط نیست ولی این موقعیت یکی از اصلی‌ترین انگیزه‌های فرد یا سازمان به شمار می‌رود. به طور کلی سه سطح اصلی برای تعارض منافع مالی می‌توان متصور بود: تعارض منافع بالفعل؛ تعارض منافع بالقوه؛^۲ و شبهه تعارض منافع.^۳

در تعارض منافع بالفعل فرد در موقعیتی قرار گرفته است که حین انجام وظایفش تحت تأثیر منافع شخصی‌اش قرار گرفته است؛ به عبارت دیگر این فرد در عمل تحت نفوذ منافع متعارض خود است. عموماً تعارض منافع بالفعل به فساد منجر خواهد شد، اما در تعارض منافع بالقوه، فرد ممکن است به خاطر قرار گرفتن در یک موقعیت خاص، در آینده، حین انجام وظایف خود تحت نفوذ منافع متعارض قرار بگیرد. در این تعارض منافع، هرچند هنوز آن موقعیت پدیدار نشده است، اما هر آن می‌توان منتظر آن بود که این نوع تعارض منافع بالفعل شود. نهایتاً شبهه تعارض منافع نیز زمانی پدیدار می‌شود که به نظر برسد که یک فرد ممکن است تحت نفوذ منافع متعارض قرار بگیرد، اما در اصل این‌گونه نباشد (همان). موقعیت‌های تعارض منافع را می‌توان به انواع مختلفی تقسیم‌بندی کرد. در ادامه این بخش به تعریف موقعیت‌هایی خواهیم پرداخت که در بخش دوم گزارش در ارتباط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به آن‌ها برخورد کرده‌ایم. شایان ذکر است که مثال‌ها در این بخش کلی بوده، اما در بخش دوم گزارش به تفصیل مثال‌ها و عواقب این موقعیت‌ها توضیح داده خواهند شد.

الف- اشتغال هم‌زمان: این موقعیت که از نوع فردمحور است زمانی اتفاق می‌افتد که افراد به طور هم‌زمان در بخش حاکمیتی و بخش خصوصی شاغل باشند؛ مانند مربی مراکز دولتی فنی و حرفه‌ای که هم‌زمان می‌تواند در آموزشگاه‌های آزاد نیز تدریس کند.

ب- ارتباطات خویشاوندی: این تعارض منافع نیز از نوع فردمحور است به طوری که ممکن است به علت سهامداری، اشتغال یا رابطه مالی یکی از بستگان فرد شاغل در سازمان به خصوص بستگان مسئولان دولتی با بخش‌های تحت نظارت، قاعده‌گذاری یا پیمانکاری وی به وجود بیاید؛ مانند اعطای مجوز تأسیس آموزشگاه آزاد به خویشاوندان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

پ- انگیزه‌های سیاسی، حرفه‌ای و سلیقه‌ای: این انگیزه‌ها ممکن است فرد را در موقعیت‌های تعارض منافع قرار دهد. برخی از منابع اساساً هرگونه ارتباط با گروه‌هایی را که فرد به آن‌ها احساس تعهد داشته باشد موضوعی برای تعارض منافع احتمالی دانسته‌اند. مثال این موقعیت تعارض منافع در سازمان فنی و حرفه‌ای را می‌توان رسیدگی به شکایات کارآموزان در ارتباط با آموزشگاه‌های آزاد عنوان کرد. همان‌طور که در بخش ۶-۲ به تفصیل توضیح خواهیم داد این موقعیت انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای را در موقعیت انگیزه‌های حرفه‌ای قرار می‌دهد.

ت- تعارض درآمد و وظیفه: این موقعیت تعارض منافع به صورت ساختاری موجب می‌گردد که مسئولان و کارکنان به وظیفه اصلی خود عمل نکنند. می‌توان نمونه‌های گوناگونی برای این مسئله ذکر کرد. به عنوان مثال نظام سنجش

1- Actual

2- Potential

3- Perceived/Apparent

عملکرد مربیان فنی و حرفه‌ای یکی از این نمونه‌هاست. این سیستم براساس میزان قبولی‌های هر مربی بنا شده است. از آنجا که اصولاً آزمون‌گرها همان مربیان هستند در صورتی که آزمون‌گر، کارآموز خود را مردود کند آمار قبولی‌اش کاهش یافته و درآمدش تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

ج- نظارت بر خود: تعارض منافع نظارت بر خود مربوط به موقعیت‌هایی است که فرد یا سازمان مسئول نظارت بر رفتار و عملکرد خودش باشد یا اینکه مسئول نظارت بر سازمان یا شخصی باشد که خودش توسط همان شخص یا سازمان به این کار گماشته شده است. برای مثال بازرسان آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای از طرف انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد تعیین می‌شوند. در این مثال هر دو آن‌ها از یک جنس هستند. یا سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای خود بر مراکز دولتی که به آن‌ها مجوز فعالیت داده است نظارت می‌کند.

د- داشتن اطلاعات درونی سازمان: چنانچه کارکنان بخش عمومی از موقعیت خود برای کسب اطلاعاتی در سازمان متبوعشان استفاده کنند و این اطلاعات در راه مقاصد شخصی آن‌ها اعم از سرمایه‌گذاری، خرید و فروش و یا سایر منافع قابل استفاده باشد، موقعیت تعارض منافع پیش آمده است. نمونه این موقعیت توقف اعطای مجوز نوع (د) به آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای است. افرادی که این اطلاعات را داشتند توانستند مجوزهای خود را به قیمت‌های بسیار بالایی به فروش برسانند. این حالت خاص این اطلاعات در خصوص سیاست‌گذاری‌های آینده سازمان است.

۱-۴- ضرورت، اهداف و پرسش‌های طرح از بررسی تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

ضرورت تحقیق:

وجود موقعیت‌های تعارض منافع در ادارات و سازمان‌های دولتی و عمومی تأثیر بسزایی در اعتماد و اطمینان مردم به بدنه حاکمیتی کشور دارد؛ بنابراین، این پژوهش نیز از آن منظر اهمیت می‌یابد که وجود بستر تعارض منافع در سازمانی که به صورت مستقیم با مسئله مهارت‌آموزی به نیروی کار حال و آینده کشور ارتباط دارد می‌تواند بر روند گسترش فقر و بیکاری در کشور دامن بزند و در نتیجه می‌تواند بر اعتماد عمومی به دولت خدشه وارد کند و از میزان آن بکاهد. هرچند نمی‌توان ادعای حل موضوع تعارض منافع را کرد، اما می‌توانیم آن را مدیریت کرد، اولین گام قبل از هر نوع اقدام سیاستی، شناسایی مصادیق تعارض منافع در حوزه تحت بررسی است.

هدف تحقیق:

هدف این پژوهش بررسی و احصای مصادیق تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است. جهت نیل به این هدف از مصاحبه عمیق با کارشناسان با حوزه فنی و حرفه‌ای در بخش دولتی و خصوصی، مستندات مربوط به شرح وظایف محول شده و جست‌وجو در گزارش‌های خبری و مطالعه کیفی استفاده شده است. سپس با توجه به تعاریف، موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع که در کتابچه دسته‌بندی انواع و موقعیت‌های تعارض منافع منتشر شده مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه آمده است تعارض منافع در سه بخش اصلی آموزش، پژوهش و آزمون احصا شد. علاوه بر آن موقعیت‌های تعارض منافع میان بخش خصوصی و سازمان نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

پرسش‌های طرح:

- مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، مراکز و انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد چیست؟
- این مصادیق ناشی از کدام موقعیت‌های تعارض منافع هستند؟ فردی یا سازمانی؟ مالی یا غیرمالی؟ بالقوه یا بالفعل؟
- راهکارهای مدیریت تعارض منافع در هر موقعیت چیست؟

روش تحقیق:

در این گزارش با استفاده از روش اسنادی و مطالعه با افراد مطلع و فعال در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور تلاش شده تا بعضی از موقعیت‌های تعارض منافع احصا شود. گزارش فوق در مرحله اکتشاف اولیه بوده و نظر مصاحبه‌شوندگان به عنوان متخصصان و مطلعان حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای را انعکاس داده است. سنجش و ارزیابی دقیق مصادیق و موقعیت‌های احصا شده از سوی این متخصصان نیازمند مطالعات تکمیلی و فراگیر کردن مصاحبه‌شوندگان و کارشناسان است.

۱-۵- معرفی، اهداف و وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از ادغام سه واحد آموزشی «اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی»، «صندوق کارآموزی» و «کانون کارآموزی» در سال ۱۳۵۹ تشکیل شد. مهم‌ترین هدف سازمان در دو مورد خلاصه می‌شود: تربیت نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر (آموزش جویندگان کار فاقد مهارت) و ارتقای مهارت نیروی کار شاغل.

این سازمان بر اساس مواد ۱۰۷، ۱۰۸ و ۱۱۱ قانون کار متولی آموزش‌های غیررسمی در کشور است. مأموریت اصلی این سازمان که زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است، آموزش مهارت، پژوهش، تولید استاندارد آموزشی، سنجش و ارزشیابی نیروی کار و شاغل است؛ بنابراین با توجه به اهداف و مأموریت‌های بیان شده، سازمان وظیفه سنجش مهارت و صلاحیت مستمر چهار گروه را بر عهده دارد که این گروه‌ها عبارت‌اند از:

- مهارت آموختگان مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی؛
- متقاضیان معرفی شده از سوی شورای نظام صنفی برای تعیین صلاحیت فنی و تخصصی؛
- متقاضیان معرفی شده از سوی دستگاه‌ها یا نهادهای طرف تفاهم با سازمان؛
- متقاضیان پروانه مهارت فنی صنعت ساختمان؛
- متقاضیان آزاد که به هر طریقی غیر از آموزش سازمان یافته مهارت خود را کسب کرده‌اند.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به منظور تحقق اهداف از چهار بخش اصلی آموزش، پژوهش، سنجش مهارت (آزمون)، تربیت مربی و معاونت توسعه مدیریت و منابع - که پشتیبانی و تأمین منابع مالی بر عهده دارد - تشکیل شده است که سه بخش آن به طور کامل از دیگری مجزا هستند یا به نوعی استقلال عمل دارند. وظیفه بخش آموزش که زیرمجموعه معاونت آموزشی سازمان قرار می‌گیرد در سه مورد کلی زیر خلاصه می‌شود:

- مشارکت در برنامه‌ریزی آموزش عمومی فنی و حرفه‌ای کشور در بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات؛
- برنامه‌ریزی و نظارت بر اجرای برنامه‌های آموزشی مصوب؛
- تنظیم برنامه‌های اجرایی لازم در جهت آموزش‌های مهارتی روستایی کشور.

دفتر آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت‌های مردمی زیرمجموعه معاونت آموزش بوده و در واقع رابط بین مراکز بخش خصوصی و دولتی است. این دفتر وظیفه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت بر آموزش‌های بخش غیردولتی سازمان شامل آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد، مراکز تخصصی یادگیری، مجازی و مؤسسات آموزشی آزاد و همچنین مراکز آموزش در صنایع (مراکز کارآموزی جوار^۱ و بین کارگاهی^۲) و آموزش‌های شاغلین و بنگاه‌های اقتصادی را به عهده دارد. این دفتر با تشکلهای صنفی مربوط به آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد در ارتباط و همکاری است که عبارت‌اند از:

- کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور (یک کانون)؛

۱- مرکزی است که از لحاظ تجهیزات آموزشی مستقل از خط تولید بوده و یک واحد به‌تنهایی و یا چند واحد به اشتراک می‌توانند آن را تأسیس و اداره نمایند.

۲- مرکزی است که در آن امر آموزش با استفاده از امکانات خط تولید انجام می‌گیرد.

- کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد استانی (۳۱ کانون)؛
- انجمن‌های صنفی کارفرمایی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد (بیش از ۲۴۰ انجمن)،

دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی (بخش پژوهش) و دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای (بخش آزمون) هر دو زیرمجموعه معاونت پژوهشی سازمان هستند. اتصال سیستم آموزش به آزمون در قالب یک سیستم مدیریت اطلاعات از وظایف اصلی بخش آموزش است. بخشی از فرایندهای نظارت و کنترل بر آموزش یا آزمون از طریق این سیستم مدیریت می‌شود. مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یک مرکز مستقل مستقیماً زیر نظر ریاست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اداره می‌شود و نقش محوری توسعه منابع انسانی سازمان را به عهده دارد.

متقاضیان دریافت مدرک فنی و حرفه‌ای به دو شکل می‌توانند در آزمون‌ها شرکت کنند:

- شرکت در دوره‌های آموزشی و معرفی به آزمون: در این روش متقاضیان پس از گذراندن دوره‌های آموزشی در مراکز دولتی و یا آموزشگاه‌های آزاد غیردولتی تحت نظر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به آزمون معرفی می‌شوند که پس از قبولی نهایی در آزمون تئوری (کتبی) و عملی می‌توانند گواهینامه مهارت دریافت کنند.
- شرکت در آزمون‌های ادواری، صنعت ساختمان و تفاهم‌نامه: این نوع آزمون‌ها به صورت دوره‌ای برای تعیین مهارت و صلاحیت حرفه‌ای افرادی که به هر نحو ممکن مهارتی را کسب کرده‌اند بر اساس استانداردهای مهارت آموزش فنی و حرفه‌ای برگزار می‌شود. این دسته از متقاضیان نیز با قبولی نهایی در آزمون‌های کتبی (الکترونیکی) و عملی می‌توانند گواهینامه صلاحیت شغلی دریافت کنند.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به اشخاصی که در ارزشیابی احراز صلاحیت شغلی موفقیت کسب کنند گواهینامه مهارت صلاحیت شغلی اعطا می‌کند. مدارک این سازمان به سه دسته کلی زیر تقسیم می‌شوند:

- **گواهینامه صلاحیت شغلی:** مدرک رسمی سازمان فنی و حرفه‌ای با دارا بودن کد ملی آموزش شغلی علاوه بر ایران در کشورهای دیگر نیز اعتبار دارد. این مدرک که پس از قبولی متقاضی در آزمون‌های کتبی و عملی به ایشان اعطای می‌گردد، بیانگر صلاحیت شغلی فرد بر اساس سطوح کد استاندارد بین‌المللی شغل ISCO ۲۰۰۸ است. این نوع گواهینامه به چهار سطح طبقه‌بندی می‌شود که بالاترین سطح مهارتی سطح چهار و پایین‌ترین آن سطح یک است.
- **پروانه مهارت صنعت ساختمان:** بر اساس آیین‌نامه صدور پروانه مهارت فنی برای کارگران ماهر (مصوب هیئت محترم وزیران) به افرادی که پس از طی دوره آموزشی و یا پس از کسب تجربه در دسته امور فنی در بخش‌های ساختمان و شهرسازی، در آزمون‌های کتبی و عملی شرکت می‌کنند و موفق به کسب حد نصاب نمره می‌شوند پروانه مهارت به منظور بهره‌مندی از مزایای قانونی بیمه کارگران ساختمانی اعطا می‌شود.
- **گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای:** در راستای فراهم کردن زمینه بهره‌مندی قالیبافان، بافندگان فرش و شاغلان صنایع دستی وابسته از مزایای قانون تأمین اجتماعی تعیین صلاحیت مهارت‌های فنی، این دسته از متقاضیان می‌توانند با شرکت در آزمون‌ها و قبولی گواهینامه مهارت یا گواهی صلاحیت حرفه‌ای دریافت کنند.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با دارا بودن ۳۱ اداره کل استانی سالانه به طور متوسط به ۱/۵ میلیون نفر در دو بخش دولتی و خصوصی آموزش ارائه می‌کند. همچنین سازمان فوق دارای ۵۲۲ مرکز آموزشی، بیش از ۱۱ هزار و ۷۰۰ آموزشگاه آزاد (بخش خصوصی) و ۲۱ هزار مربی است.

فصل دوم:

موقعیت‌های تعارض منافع
در سازمان آموزش فنی و
حرفه‌ای کشور



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان متولی آموزش‌های مهارتی غیررسمی در جهت ایفای نقش خود علاوه بر اجرای آموزش‌های حرفه‌ای به ارزیابی توانایی آموزش‌های اجرا شده و مهارت کسب شده کارآموزان نیز می‌پردازد. در همین راستا سازمان آزمون‌های فنی را که عموماً در دو مرحله کتبی و عملی انجام می‌شود برگزار می‌کند. به منظور تسریع در ارائه خدمات، دقت، کنترل، امنیت، تحقق دولت الکترونیک و نهایتاً حداقل سازی دخالت عوامل اجرایی و جلوگیری از تخلف (به جز در زندان‌ها، ندامتگاه‌ها و استان‌های محروم) مرحله آزمون کتبی به صورت آنلاین برگزار می‌شود. این اقدام هرچند از میزان تخلفات کاسته و موقعیت‌های تعارض منافع را تا حدودی مدیریت کرده، اما براساس نتایج حاصله گزارش می‌توان گفت بخشی از مصادیق تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در مرحله آزمون و پس از آن صدور گواهینامه صورت می‌گیرد که گاهی این تعارضات به فساد نیز منجر می‌شود.

آنچه بیشتر مراحل آموزش، آزمون و صدور گواهینامه را در موقعیت تعارض منافع قرار می‌دهد منافع مالی و غیرمالی است که در این مراحل وجود دارد. همان‌طور که قبلاً توضیح دادیم در موقعیت‌های تعارض منافع مالی ضرورتاً نیازی به تبادل مالی نیست، بلکه همین‌که پای منافع در میان باشد می‌توان شاهد حادث شدن موقعیت تعارض منافع مالی بود. در تعارض منافع غیرمالی اما پای عنصری مالی در میان نیست و تعارض منافع ممکن است از روابط شخصی یا خانوادگی سرچشمه بگیرد. این تعارض منافع شامل هرگونه میل به انجام لطف در حق کسی یا هرگونه تعصبی است که به خاطر علاقه یا نفرت به کسی باشد. به طور کلی، در این دسته از منافع پای ارتباطات شخصی با فرد یا گروه دیگر در میان است؛ یعنی زمانی که نفع مالی خاصی را نتوان برای کسی که در موقعیت تعارض منافع قرار گرفته است متصور شد (مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه، ۱۳۹۹). این نوع از تعارض منافع را گاهی می‌توان در مسائلی همچون واگذاری آموزشگاه‌های آزاد، روابط میان کارمندان دولتی و آموزشگاه‌های آزاد، صدور مجوز و... مشاهده کرد که در ادامه گزارش بیشتر به آن‌ها خواهیم پرداخت.

براساس تعاریف بخش قبل از موقعیت‌های مختلف تعارض منافع مالی و غیرمالی، در این بخش از گزارش به بررسی موقعیت‌های تعارض منافع در نه زیربخش شامل بودجه و درآمد اختصاصی، صدور/تمدید یا تعویض مجوز فعالیت، آموزش، آزمون و گواهینامه، هیئت نظارت، بازرسی از مراکز آموزشی، کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد، تعارض بین سازمانی و مناقصات و انبساط‌دهی می‌پردازیم. این مصادیق براساس مصاحبه‌های حضوری نویسنده با مدیرکل یا معاونین دفتر آموزش، دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای، دفتر بودجه‌ریزی، دفتر ارزیابی عملکرد و اعضای انجمن‌های صنفی کشوری که اسامی و سمت آن‌ها در جدول شماره (۱) آورده شده است، احصا شده که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره (۱): اسامی و سمت‌های مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه‌شونده	نام و نام خانوادگی	سمت
۱	آقای یعقوب نماینده	مدیرکل دفتر آموزشگاه‌های آزاد (ستاد مرکزی سازمان)
۲	آقای نظام چوبینه	معاون مدیرکل دفتر ارزیابی عملکرد (ستاد مرکزی سازمان)
۳	آقای پیچ	معاون مدیرکل دفتر برنامه، بودجه و نوسازی (ستاد مرکزی سازمان)
۴	آقای شهرام روزبهانی	معاون مدیرکل دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای (ستاد مرکزی سازمان)
۴	خانم رشیدی	معاون مدیرکل دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای (ستاد مرکزی سازمان)
۵	آقای رامین رضایی	معاون مدیرکل دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی (ستاد مرکزی سازمان)
۵	خانم مریم ابراهیمی	رئیس گروه نظارت و اعتبارسنجی مهارت‌آموزی (ستاد مرکزی سازمان)
۶	خانم آنوش صیادنژاد	دبیر شورای عالی مهارت اداره کل استان تهران
۷	آقای وفایی‌فر	رئیس دفتر آموزش اداره کل استان تهران
۸	آقای سید اسماعیل سیداشرفی	دبیرکل کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد کشوری
۹	آقای حامد عجم	بازرس اصلی کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد گلستان



۱-۲- بودجه و درآمد اختصاصی

یکی از انواع موقعیت‌های تعارض منافع، تعارض منافع مالی است. به طوری که گفته می‌شود هرکجا پول باشد احتمال وجود تعارض منافع هم هست. بودجه یکی از این مکان‌هاست. بودجه سازمان فنی و حرفه‌ای کشور از دو قسمت تشکیل می‌شود: یک بخش آن از منابع عمومی تأمین می‌شود و قسمت دیگری از درآمدهای اختصاصی سازمان است که ناشی از حق تشریفات و مقوله‌های سنجش مهارت (آزمون‌ها)، ثبت نام کارآموزان در پورتال و صدور گواهینامه را تشکیل می‌دهد. این سازمان با وجود آنکه زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار می‌گیرد ردیف بودجه مستقلی برای خود در بودجه‌های سنواتی دارد. این سازمان در زمره دستگاه‌های دولتی خدمات محوری قرار می‌گیرد که درآمدهای مستقل آن نسبت به بودجه دریافتی‌اش عدد قابل توجهی نیست که بر آن اساس بتوان گفت شبهه تعارض منافع از نوع درآمد-وظیفه وجود داشته باشد.

اما تخصیص بودجه‌های استانی جای شبهه تعارض منافع دارد. بودجه سازمان فنی و حرفه‌ای متمرکز است؛ یعنی بودجه ستاد و استان با هم یکی است. سازمان طبق قانون مبلغی را به عنوان بودجه سالانه خود اخذ کرده سپس این بودجه بین استان‌ها توزیع می‌شود. معیار تخصیص بودجه استانی هرچند بر اساس برخی ادعاها عملکرد محور است اما بر اساس شواهد به دست آمده از مصاحبات بر پایه روابط یا قدرت چانه‌زنی استان‌ها صورت می‌گیرد. برای مثال فرض کنید بودجه استان A، یک میلیارد تومان است اما بر اساس ارتباطات و یا تبانی اداره کل استان با ستاد مرکزی به جای یک میلیارد، مقدار ۱٫۵ میلیارد بودجه بگیرد به شرطی که چهار نیروی سفارشی را نیز استخدام کند (موقعیت تعارض منافع خویشاوندی). استخدام نیرو برای سازمان بار مالی خاصی ندارد ولی افزایش بودجه ادارات کل استانی برای آن‌ها از چندین منظر منفعت دارد: اول آنکه ۱٫۵ میلیارد پایه بودجه استان برای سال بعدی می‌شود (کف بودجه سالانه دریافتی استان)، سال‌های بعدی نیز این بودجه تصاعدی (با توجه به نرخ تورم) افزایش می‌یابد. دوم، استانی که بودجه یک میلیاردی برای خدمات‌دهی‌اش زیاد بود الآن ۱٫۵ میلیارد می‌گیرد. بخشی از اضافه بودجه به جای تخصیص به برنامه‌های آموزشی به عناوین مختلفی مانند تشویق، اضافه‌کاری و... به جیب خود معاونان اصلی سازمان بازمی‌گردد (کد ۲، ۱۳۹۹)، موقعیت فوق مصداقی از تعارض درآمد و وظیفه است زیرا بودجه سازمان در راستای وظایفش هزینه نشده است.

موضوع بعدی فقدان پوشش بیمه تأمین اجتماعی اغلب مدیران، کارکنان و مربیان آموزشگاه‌های آزاد به جهت سنگین بودن هزینه بیمه‌هاست. برای حل بخشی از این مشکل کانون صنفی کشوری طرحی را در سال ۱۳۹۴ به مجلس ارائه کرده است که بر اساس آن سازمان فنی و حرفه‌ای موظف می‌شود از محل دریافت هزینه‌های ثبت نام کارآموزان در پورتال سازمان منابع لازم جهت بیمه کردن مؤسسات آموزشگاه‌های آزاد را تأمین نماید. با وجود آنکه طرح فوق‌الذکر در سال ۱۳۹۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است اما تاکنون سازمان هیچ اقدامی در جهت بیمه کردن مؤسسات آموزشگاه‌ها انجام نداده است (کد ۸، ۱۳۹۹). همان‌طور که اشاره کردیم تنها منبع درآمد اختصاصی سازمان فنی و حرفه‌ای از محل ثبت نام و هزینه‌های آزمون تأمین می‌شود؛ بنابراین این موقعیت تعارض درآمد و وظیفه است. به طوری که اگر سازمان وظیفه خود را که بیمه کردن مؤسسات است انجام دهد منابع درآمدیش کاهش خواهد یافت.^۱

۲-۲- صدور/تمدید و تعویض مجوز

فرایند مجوزدهی، نظارت، ابطال مجوز، تمدید و تعویض مجوز همگی بر عهده سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور یا به طور دقیق‌تر دفتر مشارکت‌های مردمی این سازمان است. در ارتباط با فرایند مجوزدهی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی (خبرگزاری ایران آنلاین، ۱۳۹۸) و نیز نمایندگان مجلس (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۹) هرکدام به طور جداگانه از تعارض منافی سخن می‌گویند که از ارتباطات خویشاوندی، خانوادگی و دوستانه نشأت می‌گیرد، به طوری که برخی از ادارات سازمان فنی و حرفه‌ای کشور با سوءاستفاده از اصل ۴۴ قانون اساسی و

۱- بر اساس تبصره ۹ بند «ی» قانون بودجه سال ۱۳۹۹، درآمد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور مربوط به خدمات آموزشی و فرهنگی و خدمات مشاوره و درآمدهای حاصل از صدور، تعویض و تمدید گواهینامه‌های مهارت مندرج در ردیف‌های ۱۴۰۱۰۳، ۱۴۰۱۶۱، ۱۴۰۲۱۱ جدول شماره (۵) اختصاصی تلقی می‌شود و پس از تخصیص توسط سازمان برنامه و بودجه کشور قابل هزینه است.

به بهانه تقویت بخش خصوصی، آموزشگاه‌های آزاد را به افرادی واگذار می‌کنند که وابسته به مدیران و مسئولان اینگونه مراکز دولتی باشند. با این توصیف پرواضح است که فرایند نظارت بر این آموزشگاه‌ها نیز مختل شده و نظارت تحت تأثیر روابط خانوادگی و دوستانه قرار خواهد گرفت.

هرچند بر اساس آیین‌نامه سال ۱۳۸۸ مجوز تأسیس آموزشگاه‌های آزاد به کارمندان سازمان داده نمی‌شود، اما قبل از آن بسیاری از کارمندان سازمان به عنوان شغل دوم خود آموزشگاه فنی و حرفه‌ای تأسیس می‌کردند که این موضوع موقعیت اشتغال هم‌زمان را به همراه دارد (کد ۹، ۱۳۹۹). با وجود منع صدور مجوز تأسیس آموزشگاه آزاد برای کارمندان سازمان، همچنان موقعیت تعارض منافع ارتباطات خویشاوندی و خانوادگی میان یک کارمند رده بالای سازمان با مؤسس آموزشگاه آزاد وجود دارد. لازم نیست مؤسس خود افراد داخل سازمان باشد مجوز آموزشگاه را به نام همسر، خواهر، برادر، فرزند یا ... می‌گیرند (کد ۴، ۱۳۹۹). البته این آیین‌نامه در خصوص کارمندی که قبل از این آیین‌نامه مجوز داشته‌اند عطف به ماسبق نمی‌شود، بنابراین افرادی که قبل از سال ۱۳۸۸ در سازمان و آموزشگاه‌های آزاد هم‌زمان فعالیت می‌کنند با موقعیت تعارض منافع اشتغال هم‌زمان روبه‌رو می‌شوند (کد ۱، ۱۳۹۹).

مدیرکل مشارکت‌های مردمی سازمان فنی و حرفه‌ای برای گروهی از افرادی که قبل از سال ۱۳۸۸ مجوز گرفته‌اند با وجود تصریح آیین‌نامه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد برای برخی از کارمندان دولت، معافیت در نظر گرفته است. در دستورالعمل این مقام مسئول که خطاب به مدیران کل استان‌ها ارسال شده است، آمده: «به استناد تبصره ماده ۵۳ فصل هشتم ضوابط و دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد مصوب سال ۸۸، ادامه فعالیت آن دسته از مؤسسی که پروانه تأسیس آموزشگاه خود را قبل از تاریخ ۱۴ شهریور ۸۸ دریافت نموده‌اند بلامانع است، لیکن با استناد به تبصره ۱ ماده ۱۳ همان دستورالعمل، افرادی که بعد از تاریخ ۱۴ شهریور ۸۸ مجوز تأسیس دریافت نموده‌اند، تحت هیچ شرایطی نمی‌توانند کارمند دولت باشند». این معافیت در حالی به برخی افراد اعطا شده که علاوه بر قانون سال ۸۸، دستورالعملی که در سال ۹۷ به تصویب رسیده نیز بر این ممنوعیت تأکید می‌کند (روزنامه کیهان، ۱۳۹۸)؛ بنابراین تعدادی از کارمندان رسمی این سازمان می‌توانند از سنوات دولتی خود و نیز مزایای داشتن آموزشگاه آزاد به طور هم‌زمان استفاده کنند و این یعنی موقعیت اشتغال هم‌زمان.

این‌گونه ارتباطات نه تنها فرایند مجوزدهی و نظارت را مختل می‌کنند، بلکه گهگاه بر فرایند تمدید و تعویض مجوز نیز اثرگذار است. به طوری که ممکن است ناظر یا به عبارتی بازرس سازمان به دلیل ارتباطات خود با آموزشگاه دارچشم بر روی تخلفات آموزشگاه آزاد ببندد، فرایند تمدید و تعویض مجوز را برای وی سرعت بخشد یا حتی فراتر از تعارض منافع رعایت دستورالعمل‌ها به کل کنار گذاشته شود، اینجاست که موقعیت تعارض منافع به فساد منجر شده است.

به عنوان مصداقی دیگر در این زمینه، از ابتدای سال ۱۳۹۸ صدور کلیه مجوزهای نوع «د» برای تأسیس آموزشگاه‌های آزاد محدود شده بود؛^۱ بنابراین اگر آموزشگاه‌داری به دلیل ورشکستگی یا حتی تغییر شغل تصمیم به واگذاری مجوز خود را داشت قیمت این مجوز به دلیل رانت ایجاد شده به ۲۰۰ میلیون هم رسید (کد ۹، ۱۳۹۹). دو دلیل برای ایجاد این رانت بیان می‌شود: عده‌ای آن را ناشی از ساختار هیئت نظارت می‌دانند که در بخش ۴-۲ بیشتر آن را توضیح خواهیم داد. درواقع بخش خصوصی برای بالا بردن قدرت انحصاری خود در آموزش‌های نوع «د» و نیز لابی و رانتی که در هیئت نظارت به دست آورده بود توانست از این موقعیت به نفع خود استفاده کند (کد ۱، ۱۳۹۹).

اما عده‌ای دیگر آن را ناشی از تدبیر سازمان برای جلوگیری از اشتغال‌زدایی می‌دانند. صدور مجوزهای بی‌رویه در سازمان سبب شد تنها ۴۰ درصد از آموزشگاه‌های آزاد فعال باشند. به نظر این عده دلیل عدم فعال بودن این آموزشگاه‌ها اشباع مجوز در رشته‌های نوع «د» است (کد ۹، ۱۳۹۹). عدم صدور مجوز نه تنها برای این نوع مجوزها بازار سیاه ایجاد کرد بلکه مراکز آموزشی غیرحرفه‌ای را فعال‌تر کرد و آموزشگاه‌های آزاد را از گردانه رقابت با آن‌ها خارج کرد. همچنین کسانی که از این اطلاعات به دلیل رانت سریع‌تر مطلع شدند توانستند مجوزشان را چندین برابر قیمت واقعی بفروش ببرسانند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز به تعارض منافع ایجاد شده در دریافت مجوز تأسیس آموزشگاه فنی و حرفه‌ای اشاره می‌کند: «یک

۱- البته در زمان مصاحبه، دفتر آموزشگاه‌های آزاد به دنبال لغو قانون فوق بود، اما تا زمان انتشار گزارش این مهم تحقق نیافته بود.



نمونه دیگر این است که خود سازمان فنی و حرفه‌ای مجوز تأسیس آموزشگاه می‌دهد و از آن سو برای خودشان و دوستانشان مجوز آموزشگاه می‌گیرند. (خبرگزاری ایران آنلاین، ۱۳۹۸)» به عبارت دیگر وزیر کار به تعارض منافع از نوع ارتباطات خویشاوندی اشاره می‌کند.

۲-۳- آموزش، سنجش مهارت و گواهینامه

مراحل آموزش در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد و مراکز دولتی از سه بخش اصلی آموزش، سنجش مهارت (آزمون) و نهایتاً صدور گواهینامه تشکیل شده است. در هر سه بخش موقعیت‌های تعارض منافع وجود دارد. در ادامه گزارش این موارد به تفکیک خواهد آمد.

۲-۳-۱- مرحله آموزش:

بر اساس تبصره ۱ و ۲ ماده ۴ آیین‌نامه تأسیس آموزشگاه آزاد، مؤسس آموزشگاه می‌تواند با احراز شرایط ماده ۵ و ۱۵ آیین‌نامه^۱ خود عهده‌دار اداره آموزشگاه یا عهده‌دار امر آموزش کارآموزان باشد. در این صورت مؤسس در موقعیت نظارت بر خود قرار می‌گیرد به طوری که مؤسس و مدیر وظیفه نظارت بر عملکرد مربی‌های خود را بر عهده دارند وقتی مؤسس و مربی یکی باشد به موقعیت تعارض منافع برخورد کرده‌ایم.

به طور کلی سه نقش در یک آموزشگاه وجود دارد: مؤسس، مدیر و مربی. مؤسس، سرمایه‌گذار است. مدیر، کارها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی و اداری آموزشگاه را انجام می‌دهد و مربی هم آموزش تخصصی می‌دهد. در این ماده نقش مدیر حذف شده است تا هزینه‌های مؤسس کمتر شود فارغ از آنکه تجمیع این دو نقش بسیاری از تعارضات را به وجود می‌آورد (کد ۴، ۱۳۹۹). البته در همین آیین‌نامه اختیار تأیید صلاحیت مربی و مدیر را به عهده مؤسس قرار داده شده است؛ یعنی مؤسس می‌تواند هرکسی را به عنوان مدیر یا مربی انتخاب کند مثلاً نزدیک‌ترین اقوام (خواهر، برادر، همسر یا فرزندان)، و برای آن‌ها کارت مربی‌گری دریافت کند؛ بنابراین احتمال وجود ارتباطات خویشاوندی مؤسس با مربی در اینجا موقعیت تعارض منافع ایجاد کرده است.

دریافت کارت مربی‌گری بدین شکل است که مربی حدود شش ماه در یک آموزشگاه تدریس می‌کند سپس رئیس آموزشگاه به سازمان درخواست داده و برای فرد کارت مربی‌گری دریافت می‌کند. روابط خویشاوندی میان رئیس آموزشگاه و مربی در این مرحله ممکن است باعث شود که در مواردی مربی اصلاً آموزش ندیده اما رئیس آموزشگاه برای او درخواست کارت مربی‌گری می‌دهد (کد ۶، ۱۳۹۹) رابطه دوستانه و خویشاوندی در تمديد کارت مربی‌گری، مربیان آموزشگاه‌های دولتی نیز وجود دارد به طوری که بر اساس مشاهدات و مصاحبه با افراد مطلع این موضوع بیان شده که گهگاه بدون آزمون کارت مربی‌گری این افراد تمديد می‌شود.

پیش از سال ۱۳۸۳، بسیاری از مدیران و کارمندان سازمان فنی و حرفه‌ای کارت مربی‌گری اخذ کرده و آن را به دیگران اجاره می‌دادند، اما از حدود سال ۱۳۸۳ به بعد صدور کارت مربی‌گری برای کارمندان سازمان ممنوع شد و این موضوع در خصوص خویشاوندان درجه یک این افراد ممنوعیت ندارد و بعضاً بسیار هم دیده شده که مسئولان سازمان کارت مربی‌گری برای خانواده درجه یک، اقوام و یا دوستان خود دریافت می‌کنند هرچند خودشان حق ندارند کارت مربی‌گری داشته باشند (کد ۶، ۱۳۹۹). ماده ۳۸ تبصره ۲ ضوابط و دستورالعمل نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های آزاد تمديد کارت مربی و مدیر را منوط به گذراندن آزمون تخصصی و تأیید صلاحیت عمومی آن‌ها توسط مراجع ذی صلاح کرده است، اما در آیین‌نامه اجرایی تأیید صلاحیت مربی و مدیر به عهده مؤسس گذاشته شد. این یعنی مؤسس می‌تواند فرزند خود را به عنوان مربی معرفی کرده و کارت مربی‌گری وی را اجاره دهند. (کد ۴، ۱۳۹۹). در این حالت سازمان موقعیت تعارض منافع را برای کارمندان خود مدیریت کرده اما این مسیر برای خویشاوندان آن‌ها همچنان باز است.

طبق قانون، آموزشگاه‌های دولتی حق ندارند رشته‌هایی را تدریس کنند که بخش خصوصی (آموزشگاه‌های آزاد) تدریس می‌کنند. حذف آموزش‌های موازی در برنامه آموزشی سازمان و واگذاری آن به بخش خصوصی سیاست و خط‌مشی سازمان در راستای اصل ۴۴ قانون اساسی است. عموماً آموزشگاه‌های آزاد به تدریس رشته‌های خدماتی مانند آرایشگری، خیاطی یا تعمیر موبایل به دلیل تعداد متقاضی بالاتر

۱- شرایط این دو ماده گذراندن دوره‌های آموزشی است.

وارزان تر بودن مواد مصرفی این رشته‌ها می‌پردازند، این قانون سازمان فنی و حرفه‌ای را هم در موقعیت تعارض وظایف قرار می‌دهد به طوری که اصلی‌ترین وظیفه سازمان که توسعه فراگیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تا پایین‌ترین سطوح اجتماعی در اقصی نقاط کشور است در تعارض با خصوصی‌سازی و واگذاری آموزش به بخش خصوصی قرار می‌گیرد. دو دیدگاه در ارتباط با این قانون وجود دارد: عده‌ای معتقدند مراکز دولتی از موازی‌کاری با آموزشگاه آزاد منفعت مالی (از منظر ثبت تعداد کارآموز بیشتر در پورتال و به تبع آن افزایش بودجه) کسب می‌کند. طبیعی است کارآموز به مرکز دولتی مراجعه کند و آموزش را رایگان دریافت کند در حالی که سازمان پول آموزش کارآموز را بر اساس تعرفه‌هایی از دولت دریافت می‌کند. وقتی کارآموز می‌تواند آموزش رایگان دریافت کند آیا دلیلی دارد به آموزشگاه خصوصی پول بدهد؟ (کد ۸، ۱۳۹۹).

گروه دیگر معتقدند جامعه متشکل از طیف‌های مختلفی است، افرادی هم در جامعه وجود دارند که امکان پرداخت شهریه‌های گزاف آموزشگاه‌های آزاد را ندارند. در این حالت سازمان وظیفه دارد خدمات آموزشی به این افراد ارائه کند (کد ۴، ۱۳۹۹). برای مثال فرض کنید در شهر تبریز که حدود ۲ میلیون نفر جمعیت دارد یک کارگاه یا آموزشگاه تعمیر آسانسور خصوصی باشد آیا یک آموزشگاه خصوصی صرف نظر از توان مالی کارآموزان آن شهرستان برای تبریز با این وسعت و جمعیت کافی است؟ طبیعتاً ظرفیت یک آموزشگاه پاسخگوی حجم تقاضا نبوده و سازمان باید برای گسترش آموزش در این شهر مداخله کند (کد ۱، ۱۳۹۹). در این مثال سازمان در دوره‌ای انتخاب دو وظیفه متمایز گیر کرده است: یکی، واگذاری آموزش به بخش خصوصی؛ و دیگری، تأمین آموزش رایگان برای همه اقشار جامعه.

۲-۳-۲- مرحله سنجش مهارت (آزمون):

پیش از برگزاری آزمون، مرحله معرفی به آزمون است. سنجش مهارت شامل دو مرحله آزمون کتبی و آزمون عملی است. در مرحله آزمون کتبی پیش از الکترونیکی کردن آن فروش سؤالات یا تبانی کارآموز و آموزشگاه برای نفوذ در طرح سؤالات و سطح آن بسیار مشاهده می‌شد، اما پس از آن سازمان فنی و حرفه‌ای تصمیم می‌گیرد منبع سؤالات را ملی کند و آزمون را الکترونیکی برگزار کند تا از تبانی‌های احتمالی جلوگیری کند. با وجود آنکه سراسری بودن و یکسان‌سازی سؤالات از تبانی‌های احتمالی جلوگیری می‌کند، اما همچنان دو گروه یعنی آموزشگاه‌های آزاد و مراکز دولتی در استان‌ها و شهرستان‌های دیگر (به جز تهران) با آن به مخالفت می‌پردازند. دلیل آن به ماده ۴ آیین‌نامه تأسیس آموزشگاه‌ها بازمی‌گردد. در این ماده آمده است: «میزان بازدهی قابل قبول هر دوره آموزشی آموزشگاه عبارت است از قبولی حداقل ۶۰ درصد کارآموزان شرکت‌کننده در آزمون پایان دوره که توسط سازمان انجام می‌شود»؛ بنابراین واضح است که آموزشگاه‌داران آزاد و مراکز دولتی به جای آنکه به دنبال وظیفه خود یعنی آموزش باشند مجبور می‌شوند برای کسب درآمد آمار قبولی خود را افزایش دهند. در صورتی که آزمون کتبی بوده و در سطح ملی طرح شود دیگر نمی‌توانند در آن دخالت کرده و با تعارض منافع مالی مواجه خواهند شد. افزایش تعداد قبولی برای آموزشگاه‌های آزاد نفع مالی نیز دارد؛ زیرا در صورت افزایش تعداد قبولی‌ها می‌تواند کارآموزان بیشتری را هم جذب کرده درآمد بیشتری کسب کند (کد ۴، ۱۳۹۹).

در بحث استاندارد آموزشی نیز یک ظرفیت تعارض منافع وجود دارد. اصولاً هر استاندارد را که یک مؤسسه یا فرد می‌نویسد اسم آن مؤسسه یا فرد در آن استاندارد درج می‌شود. استاندارد آموزشی مرجع علمی و همان سرفصل‌هایی است که در سیستم آموزشی وجود دارد. استاندارد معیاری است که دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس آن در بخش‌های مختلف مانند دانش، مهارت، نگرش، مباحث زیست محیطی، اخلاق محیطی و ایمنی^۱ ارائه می‌شود. هر فرد یا شرکتی که این استاندارد را بنویسد به نوعی می‌تواند در رزومه خودش ذکر کند. فردی که استاندارد را می‌نویسد می‌تواند ادعا کند که کتاب تألیفی وی مرجع سؤالات کتبی خواهد بود یا اگر فرد نویسنده مربی باشد از این منظر هم آموزشگاهی که وی در آن تدریس می‌کند و هم خود مربی می‌توانند از این موقعیت جهت جلب کارآموز و منفعت مالی استفاده کنند (کد ۷، ۱۳۹۹). بر اساس نظر مصاحبه‌شونده منافعی که در مشارکت برای استاندارد نویسی وجود دارد سبب می‌شود بسیاری بدون توجه به تخصص تنها با استفاده از روابط خود نامشان را در فهرست



نویسندگان قرار دهند؛ البته این موقعیت در چند سال اخیر به دلیل افزایش تعداد مربی ماهر و افزایش تعداد کتاب‌ها در بازار کم‌رنگ شده است.

موقعیت بعدی در مرحله آزمون بحث آزمون‌گرها در آزمون‌های عملی است. آزمون‌گرها از بخش دولتی انتخاب می‌شوند یعنی مربیان فعال در بخش دولتی به عنوان آزمون‌گر انتخاب شده و از هر دو کارآموزان مراکز دولتی و آموزشگاه‌های آزاد آزمون می‌گیرند. به استثناء رشته‌هایی که در بخش دولتی برگزار نمیشوند در این صورت سازمان از مربیان آموزشگاه‌های آزاد به عنوان آزمون‌گر استفاده می‌کند. مربیان مراکز آموزشی به طور معمول علاقه‌مند به استفاده از آزمون‌گرها درون سازمان می‌باشند. یک علت آن ارتباطاتی است که این آزمون‌گران با سازمان (روابط دوستانه) دارند و مورد دوم امکان تبانی عوامل آزمون و کارآموز است.^۱ هرچند ممکن است گفته شود راهکار مدیریت این نوع تعارض منافع استفاده از آزمون‌گران خارج از سازمان است که منفعتی ندارد اما در جریان آزمون این منفعت برای او نیز به وجود خواهد آمد بعد از چند بار که آزمون‌گر بیرونی آمد، آموزشگاه‌ها آن‌ها را شناسایی می‌کنند و منافعتشان ایجاد می‌شود. از آنجا که آزمون‌گر خارجی تعهدی هم ندارد به راحتی می‌تواند پول بگیرد یا تبانی کند^۲ (کد ۹، ۱۳۹۹).

مورد دیگر بحث اشتغال هم‌زمان مربیان در بخش خصوصی و دولتی است. مربیان مراکز دولتی به صورت پاره‌وقت در آموزشگاه‌های آزاد تدریس می‌کنند این مربیان آزمون‌گر کارآموزان (مراکز دولتی و آموزشگاه‌های آزاد) نیز هستند لذا این امکان وجود دارد که مربی، آزمون‌گر کارآموز خود در بخش خصوصی یا دولتی باشند. نکته اصلی اینجاست که عملکرد این مربیان براساس درصد قبولی کارآموزان نشان سنجیده می‌شود. موقعیت اشتغال هم‌زمان این مربیان تعارض درآمد و وظیفه ایجاد شده را تشدید می‌کند. همچنین در زمان‌هایی که سازمان از آزمون‌گر خارجی استفاده می‌کند ممکن است مربی یک آموزشگاه، آزمون‌گر آموزشگاه دیگر باشد (به صورت چرخشی). در این صورت اگر آموزشگاه اول کارآموز آموزشگاه دوم را رد کند، در مرحله بعدی آموزشگاه دوم نیز کارآموز آموزشگاه اول را رد خواهد کرد (کد ۹، ۱۳۹۹)؛ بنابراین آزمون‌گر در دوراهی انتخاب میان وظیفه خود (آزمون گرفتن) و کسب درآمدش قرار می‌گیرد.

همکاری مربیان یا کارکنان سازمان با آموزشگاه‌های آزاد موقعیت تعارض منافع ناشی از در اختیار داشتن اطلاعات درونی سازمان^۳ را نیز به دنبال دارد. برای مثال سازمان فنی و حرفه‌ای تفاهم‌نامه‌های مختلفی با سایر دستگاه‌های دولتی برای آموزش کارکنان دارد. با توجه به اینکه نیمی از تعهدات سازمان را باید بخش خصوصی انجام دهد در این صورت ارتباط کارکنان یا مربیان سازمان با بخش خصوصی می‌تواند رانت اطلاعاتی به وجود آورد به طوری که این تعهدات به آموزشگاه‌های خاصی که با این افراد آشنایی دارند محول شود (اطلاعات در اختیار گروه خاصی قرار گیرد). برای مثال سازمان فنی و حرفه‌ای قراردادی با وزارت آموزش و پرورش تحت عنوان «ایران مهارت» دارد. در این طرح دانش‌آموزان دوره اول متوسطه برای ورود به دوره دوم باید ۶۰ ساعت مهارت بیاموزند. در اینجا براساس رانت اطلاعاتی یا ارتباطات به وجود آمده میان کارکنان سازمان و آموزشگاه آزاد ممکن است تنها تعداد خاص و گزینشی از آموزشگاه‌ها در اجرای این طرح وارد شوند (کد ۱، ۱۳۹۹). استفاده از روابط سازمانی یا وابستگی کارمندان دولتی با آموزشگاه‌های آزاد می‌تواند عاملی برای لورفتن سؤالات بانک سؤالات یا ثبت نام‌های خارج از نوبت در پورتال یا ثبت نام افرادی که برای دوره‌های قبل بودند و اساساً نمی‌توانند در دوره حاضر در آزمون شرکت کنند، باشد (کد ۱ و کد ۷، ۱۳۹۹). این موضوع به گفته کارشناسان یکی از بزرگ‌ترین مشکلات بخش آزمون است که از تعارض منافع وابستگی به گروه‌های اجتماعی (سیاسی، حرفه‌ای و خانوادگی) نشأت گرفته است.

۳-۳-۲- مرحله صدور/ تمدید و تعویض گواهینامه

مرحله بعد از آموزش و آزمون مرحله تمدید و تعویض گواهینامه‌ها مهارت است. در فرایند تمدید و تعویض علاوه بر تخلف و سودجویی می‌تواند تعارض منافع هم ایجاد شود؛ چه درون سازمان و چه خارج از سازمان. به این صورت که برای تمدید یا تعویض نیاز به

۱- از آنجایی که آزمون‌گر برخلاف وظیفه خود عمل کرده تا درآمد بیشتری کسب کند، این موقعیت را می‌توان تعارض درآمد- وظیفه دانست.

۲- طبق ضوابط باید دو آزمون‌گر از کارآموز آزمون عملی بگیرند، اما در عمل به دلیل کمبود آزمون‌گران این رویه رعایت نمی‌شود.

۳- چنانچه کارکنان بخش عمومی از اطلاعات درون سازمان در راه کسب منافع شخصی مستقیم، یا استفاده از آن‌ها جهت کمک یا ایجاد منافع برای یک سازمان یا شخص دیگر استفاده کنند به آن تعارض منافع ناشی از در اختیار داشتن اطلاعات درونی می‌گویند.

گذراندن مراحل قانونی و تکمیل مدارک مورد نیاز است اما درون سازمان ممکن است براساس همان روابط دوستی، خویشاوندی یا تعارض منافع ناشی از دریافت هدیه ضوابط قانونی رعایت نشده و بدون تکمیل مدارک فرد به مرحله آزمون معرفی شود یا بدون آزمون گواهینامه مهارت آن‌ها تمدید شود (کد ۴، ۱۳۹۹). البته باید دقت کرد اینگونه موقعیت‌ها فردی بوده و عده‌ای آن را در زمره تخلفات اداری برمی‌شمارند.

۲-۴- هیئت نظارت

هیئت نظارت مرکزی در سازمان فنی و حرفه‌ای هیئتی است که به منظور تعیین خط‌مشی، تدوین و پیشنهاد اصلاح آیین‌نامه و تعیین ضوابط مربوط به امور آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد و ایجاد هماهنگی و نظارت بر اجرای آن و فعالیت هیئت نظارت استان‌ها تشکیل می‌شود و بالاترین مرجع نظارت و تصمیم‌گیری بر امور مراکز آموزشی بخش خصوصی است. به‌طورکلی هیئت نظارت در دو سطح تشکیل می‌شود: یکی در استان‌ها که به ازای هر اداره کل در هر استان یک هیئت نظارت استانی داریم و یک هیئت نظارت مرکزی که در سطح ملی است.

ترکیب اعضای این هیئت متغیر است به طوری که براساس ظرفیت قانونی، هر سال رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور طی نامه‌ای به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ترکیب اعضای این هیئت را براساس شرایط معین می‌کند. آخرین هیئت نظارت کشوری هجده عضو داشت که هفت عضو آن از بخش غیردولتی هستند. چهار نفر از این هفت نفر را کانون انجمن صنفی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور معرفی می‌کند؛ البته به این صورت که شش نفر را معرفی می‌شوند و رئیس سازمان از بین این شش نفر چهار نفر را انتخاب می‌کند. سه نفر دیگر به عنوان صاحب‌نظر و خبره عموماً از میان آموزشگاه‌دارها به انتخاب رئیس سازمان انتخاب می‌شوند. همه این هفت عضو بخش خصوصی حق رأی دارند در حالی که از میان یازده عضو دولتی سه عضو حق رأی ندارند و ناظر هستند (کد ۱، ۱۳۹۹). انتخاب این چهار نفر توسط سازمان براساس معیارهایی همچون عملکرد، سوابق تحصیلی، مرتبط بودن و مسائل حراستی است. این افراد هر یکسال تغییر می‌کنند، اما این امکان وجود دارد که فردی بیش از یک بار (به خصوص در هیئت‌های استانی) در هیئت نظارت حضور داشته باشد و این به معنای دسترسی سریع به قوانین و سیاست‌گذاری به نفع خود است (کد ۹، ۱۳۹۹) و در نظر گرفتن نفع شخصی هم مصادیقی از تعارض منافع است مثال آن عدم صدور مجوز برای آموزشگاه‌های آزاد نوع (د) است که در بخش ۲-۲ آن را توضیح دادیم.

البته بحث هیئت نظارت دو ایراد اساسی دارد: یک- رأی غالب با دولتی‌ها بوده و برابری نیست؛ و دو- شاخص‌های معرفی نمایندگان بخش خصوصی را دولتی‌ها تعیین می‌کنند؛ بنابراین عملاً بخش خصوصی در این هیئت نقش پیشنهاددهنده را دارد. همین انتخاب سبب شده تا رؤسای کانون‌های صنفی استانی که با رأی مستقیم ۱۲ هزار آموزشگاه در قالب انجمن صنفی، کانون‌های استانی و کانون‌های کشوری انتخاب می‌شوند نتوانند در هیئت نظارت حضور یابند (کد ۸، ۱۳۹۹). این شرایط نوعی شبهه تعارض منافع ایجاد خواهد کرد به طوری که به نظر می‌رسد نمایندگان وابسته به بخش دولتی تحت نفوذ تعارض منافع، قوانینی وضع نمایند که فعالیت بخش خصوصی را محدود کند، اما از سوی دیگر باید این نکته را هم در نظر بگیریم که آموزش فنی و حرفه‌ای سه ضلع دارد: یک ضلع آن آموزشگاه‌های آزاد، ضلع دیگر سازمان فنی و حرفه‌ای و ضلع سوم کارآموزان هستند که در این هیئت نماینده‌ای ندارند. چراکه کارآموزان یک دوره می‌آیند و می‌روند. متغیر و سیال بودن کارآموزان امکان تعیین نماینده برای این طیف را غیرممکن می‌سازد. برای مثال ۱۲ هزار آموزشگاه آزاد در کشور وجود دارند، اما سالانه مراکز دولتی و آموزشگاه‌های آزاد به بیش از یک میلیون کارآموز آموزش می‌دهند. این ۱۲ هزار آموزشگاه نماینده دارند، ولی آن یک میلیون کارآموز نماینده ندارد؛ بنابراین دولت هم باید شرایط حاکمیت را اعمال کند و هم شرایط کارآموز (جامعه هدف) را تا آن‌ها دچار آسیب نشوند (کد ۱، ۱۳۹۹).

۲-۵- نظارت و بازرسی

نظارت و بازرسی به عنوان دوا ابزار در نظام مدیریتی، نقش کنترلی، بازدارندگی و اصلاحی دارند؛ بنابراین اجرای صحیح فعالیت‌ها و تطابق آن با قوانین و مقررات را تضمین و برای نیل به اهداف و مقاصد و برنامه‌های مورد نظر در هر سازمان الزامی است. نظارت و بازرسی موجب اجرای قانون، پیشگیری از وقوع تخلف، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های جبران خسارت در نظام اداری کشور می‌گردد. بر اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نقش نظارت بر سازمان‌های دولتی بر دوش نهادهایی چون دیوان محاسبات کشور، سازمان بازرسی کل کشور و دیوان عدالت اداری گذاشته شده است.

مراکز زیرمجموعه سازمان فنی و حرفه‌ای کشور با موقعیت تعارض منافع نظارت بر خود مواجه هستند. همان طور که قبلاً توضیح دادیم سازمان یک سری مراکز آموزش دولتی دارد و یک سری آموزشگاه‌های آزاد (بخش خصوصی)، یک سری از مربیان در آموزشگاه‌های دولتی شاغل هستند و یک سری مربی نیز در آموزشگاه‌های آزاد تدریس می‌کنند. نکته آن است که بازرسان آموزشگاه‌های آزاد از کانون‌های صنفی بوده و نظارت بر مربیان آموزشگاه‌های آزاد نیز بر عهده سایر مربیان این بخش است. در این صورت بخش خصوصی در اصل خود بر عملکرد خود نظارت می‌کند (چه از منظر رعایت استانداردهای مکانی و چه استانداردهای آموزشی) ضمن آنکه به دلیل وجود روابط میان آموزشگاه‌های آزاد و کانون صنفی امکان چشم‌پوشی از تخلفات وجود دارد. از سوی دیگر هیچ مکانیزمی نیز برای راستی‌آزمایی گزارشات بازرسان وجود ندارد. ممکن است هر بازرس بر اساس سلیقه خود نظارت کند، ممکن است در این بین تعارض درآمد و وظیفه، دریافت هدیه و... اتفاق بیفتد. درواقع خلأ بسیار بزرگی در اینجا وجود دارد، این گزارش‌ها به یکدیگر وصل نیستند تا چک شود که اگر در جلسه قبل بازرسی، نقصی وجود داشته است آیا در جلسه بعدی بازرسی رفع شده یا نه؟ یا مثلاً نقصی از سال‌های سال بوده، چرا در سال‌های قبلی چنین نقصی اظهار نشده است؟ (کد ۱، ۱۳۹۹)

در ارتباط با مراکز آموزش دولتی نیز هیچ نهاد یا فردی خارج از سازمان بر آن‌ها نظارت نمی‌کند. در مراکز دولتی رئیس مرکز از طرف مدیرکل استان انتخاب می‌شود و یک نفر هم از طرف حراست استان در هر مرکز حضور دارد (کد ۷، ۱۳۹۹). وقتی مرکز دولتی مجوز فعالیت گرفتند دیگر نهاد مستقلی به عملکرد آن نظارت ندارد، اما در بخش دولتی وقتی مربی تعیین صلاحیت شد و به صورت قراردادی جذب سازمان می‌شود، مدتی شاغل است و بعد از آن پیمانی می‌شود در این مرحله از مربیان ارزشیابی صورت گرفته و مدرک رسمی مربی‌گری دریافت می‌کنند، اما وقتی مربی شدند دیگر کسی بر عملکرد آنان نظارت ندارد (کد ۶، ۱۳۹۹).

۲-۶- کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد

در اجرای ماده (۱۳۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه نیز است، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت می‌توانند با رعایت مقررات قانونی و آیین‌نامه اجرایی آن مبادرت به تشکیل انجمن صنفی کنند.

در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سه کانون صنفی اصلی وجود دارد:

- کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد شهرستانی؛
- کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد استانی؛
- کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد کشوری.

کانون شهرستان‌ها از رأی مستقیم موسسان آموزشگاه‌های همان شهرستان تشکیل می‌شوند سپس در مرحله بعد نمایندگان از هر کانون شهرستانی انتخاب و کانون انجمن‌های استانی تشکیل می‌شود سطح تشکیلات استانی در حد اداره کل بوده و سیاست‌گذاری‌های آن نیز به صورت استانی است. در سطح کشور یک تشکل به نام کانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور وجود دارد که به اختصار به آن کانون کشوری گفته می‌شود. در کانون استانی، اعضای هیئت مدیره‌های انجمن‌های شهرستان‌ها رأی می‌دهند، اما در کانون کشوری، هر انجمنی یک رأی دارد و طبق قانون، هر انجمنی که تعداد اعضای بالاتری دارد حق رأی بیشتری نیز دارد.

انجمن‌های استانی از یک طرف با قانون استان و از طرف دیگر با قانون کشوری ارتباط دارند، هرچند بین قانون کشوری و استانی ارتباط عرفی وجود دارد، ولی ارتباط حقوقی بین قانون کشوری و قانون استانی وجود ندارد (کد ۹، ۱۳۹۹).

حال با توجه به ساختار انتخابات قانون‌ها و ارتباط میان آن‌ها، این امکان وجود دارد که یک فرد هم‌زمان در قانون استانی و قانون کشوری عضو باشد. در این صورت امکان قرارگیری فرد در موقعیت تعارض منافع وجود دارد. وظیفه اصلی قانون کشوری در کنار سازمان فنی و حرفه‌ای تعامل و سیاست‌گذاری کلان مانند قوانین، آیین‌نامه‌ها، نحوه برگزاری آزمون، مدل‌های جدید آموزشی و بسیاری از موارد دیگر است. شش نفر از هفت نفر اعضای بخش خصوصی در هیئت نظارت را قانون کشوری به سازمان فنی و حرفه‌ای معرفی می‌کند. این یعنی اگر فردی هم‌زمان در دو قانون استانی و شهرستانی عضو باشد می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های کلان به نفع استان خود عمل کند (موقعیت انگیزه‌های سیاسی و منطقه‌ای). از سوی دیگر سه نفر دیگر اعضای هیئت نظارت هم به طور مستقیم از طرف رئیس سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان نخبه در این هیئت شرکت می‌کنند این سه نفر هم می‌توانند از اعضای قانون کشوری و بالطبع استانی باشند (کد ۹، ۱۳۹۹).

از آنجا که اعضای قانون کشوری رؤسای قانون‌های استانی هستند این امکان وجود دارد در تصمیماتشان دچار تعارض منافع بین نفع عمومی و نفع استانی خود شوند، حتی ممکن است این نوع اشتغال هم‌زمان به افشای اطلاعات حساس منجر شود. اگر فرد در قانون کشوری و هیئت نظارت هم‌زمان عضو باشد، این موقعیت تعارض منافع نیز برای وی قابل تصور است.

مورد دیگر آنکه هر ساله اعضای قانون بر اساس رأی اعضا عضو می‌شوند، اما بسیار محتمل است که یک فرد چندین سال در جایگاه خود در قانون کشوری باقی بماند و در هیئت نظارت هم حضور داشته باشد و این یعنی دسترسی سریع فرد مذکور به قوانین و سیاست‌گذاری‌های جهت‌گیری شده به سمت نفع شخصی یا استانی. جالب‌تر آنکه بازرسان قانون‌ها نیز از آموزشگاه‌دارها می‌باشند و این یعنی موقعیت تعارض منافع نظارت بر خود. وزارت کار یا اداره کار در استان‌ها تنها زمانی بر قانون‌ها نظارت می‌کند که بخشی از اعضا درخواست دهند (مثلاً اعضا به موارد مالی مشکوک باشند)، در این صورت هم ابتدا شکایت به بازرس ارجاع می‌شود. (همان)

در آیین‌نامه سال ۱۳۹۷، در خصوص موضوع تضییع حقوق کارآموز توسط آموزشگاه آزاد، رسیدگی به شکایت کارآموز را بر عهده قانون‌های استانی گذاشته است. اولاً این احتمال وجود دارد که قانون از زیرمجموعه خود یعنی آموزشگاه آزاد حمایت کند؛ زیرا به رأی آموزشگاه در انتخابات قانون‌های استانی نیازمند است و ثانیاً بده‌بستان بین آموزشگاه و انجمن مانع از تصمیم‌گیری صحیح قانون خواهد شد. در اینجا ارتباطات شغلی، قانون استانی را در موقعیتی قرار می‌دهد که بین نفع خود و نفع کارآموز یکی را انتخاب کند. بهترین راهکار در این شرایط آن است که اداره کل فنی و حرفه‌ای استان به عنوان شخص ثالث وارد دعوی شده و بر اساس قانون اختلافات را حل کند.

۲-۷- تعارض بین سازمانی

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور مطابق با مواد ۱۰۷ و ۱۰۸ قانون کار^۱ متولی ارائه آموزش‌های غیررسمی^۲ در کشور در حوزه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی است. بر اساس قانون هر ساله بودجه‌ای به این سازمان تعلق می‌گیرد تا تجهیزات مراکز خود را تکمیل یا روزآمد کرده و به مربیان خود آموزش دهد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به کارگاه، تجهیزات، مواد مصرفی، مربیان ماهر، آگاه به تغییرات تکنولوژی و فضاهای کار واقعی نیاز دارد. تمامی این موارد موجب گران بودن این آموزش‌ها شده است؛ بنابراین دولت هزینه زیادی صرف می‌کند تا سازمان بتواند به نیروی کار مهارت رایگان آموزش داده و آن‌ها را وارد بازار کار کند.

با این وجود به جرئت می‌توان گفت به تعداد دستگاه‌های اجرایی کشور متولی آموزش‌های غیررسمی وجود دارد. این تعدد دستگاه‌های

۱- بر اساس مواد ۱۰۷، ۱۰۸ و ۱۱۱ قانون کار مصوب ۲۹ آبان ماه ۱۳۶۹ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به نمایندگی از وزارت کار و امور اجتماعی موظف به ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کوتاه‌مدت غیررسمی شده است تا در مراکز آموزش دولتی و غیردولتی با برگزاری دوره‌های مهارتی متقاضیان این گونه آموزش‌ها را حمایت و هدایت کرده و آموزش دهد.

۲- اجرای آموزش در سطوح مختلف به صورت رسمی و غیررسمی بر اساس مفاد قانون اساسی، قوانین و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی به وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، وزارت جهاد کشاورزی، سازمان بنادر و دریانوردی واگذار شده است که حسب شرح وظایف خود به اجرای آموزش‌های رسمی و غیررسمی در سطوح مختلف بپردازند.

ارائه دهنده آموزش چالش های مهمی را برای اجرای آموزش های غیررسمی در کشور ایجاد کرده است. یکی از اصلی ترین این چالش ها همپوشانی و تداخل کاری دستگاه های ارائه دهنده آموزش در کشور است.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای با آنکه متولی امر آموزش مهارت است تنها ۱۲ درصد از منابع آموزشی در بودجه های سنواتی به آن تعلق می گیرد و این یعنی منابعی که قرار است صرف آموزش فنی و حرفه ای شود بین دستگاه های مختلف تقسیم می شود (کد ۳، ۱۳۹۹). برای مثال وزارت کشور، وزارت راه و شهرسازی، فرهنگ و ارشاد اسلامی، نفت، صمت، میراث فرهنگی و گردشگری، سازمان بهزیستی، شهرداری، حوزه علمیه، جهاد دانشگاهی و بسیاری دیگر هم آموزش می دهند؛ یعنی از بودجه آموزش غیررسمی دولت استفاده می کنند. شاید از این منظر که آموزش برای ایرانی ها فوق العاده اهمیت دارد این موازی کاری ها خیلی هم خوب باشد، اما اگر از منظر دیگری نگاه کنیم بودجه و امکانات دولت برای تقویت آموزش غیررسمی بین تمام دستگاه ها پخش می شود که شاید خیلی از آن ها اعتبار آموزش را در آموزش نیز صرف نکنند. سازمان فنی و حرفه ای به طور کاملاً تخصصی مهارت آموزی می کند و تجهیزات کاملی را هم در اختیار کارآموز قرار می دهد (کد ۱، ۱۳۹۹). عدم تعیین شفاف و مرزبندی حوزه فعالیت دستگاه ها در امر آموزش سبب اجرای دوره های آموزشی یکسان، با استانداردهای آموزشی مختلف می شود که نه تنها اتلاف منابع به همراه دارد که کارآموز را نیز با مشکل مواجه می کند.

موضوع آموزش های موازی حتی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که سازمان آموزش فنی و حرفه ای زیرمجموعه آن است نیز وجود دارد. در حالی که سازمان فنی و حرفه ای آموزش های H.S.E دارد اما موازی با آن وزارت کار نیز این آموزش ها را می دهد. سازمان آموزش فنی و حرفه ای زیر نظر وزارت کار آموزش های H.S.E می دهد و آنها هم برای خودشان یک سیستم آموزشی برای حفاظت، بهداشت و ایمنی کار دارند. در حالی که جنس کار آن ها از جنس دیگری است (یعنی آموزشی نیست). سازمان بهزیستی زیر نظر وزارت کار است؛ یعنی متولی اصلی سازمان فنی و حرفه ای و سازمان بهزیستی یک وزارتخانه است، اما آن ها نیز بخشی به نام آموزش معلولان دارند در حالی که این آموزش را آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای می توانند پوشش دهند (همان).

فعالیت آموزشگاه های آزاد دانشگاه ها و جهاد دانشگاهی و بعضاً با دادن مجوز تأسیس آموزشگاه برخلاف ضوابط و مقررات موجود آن هم در کلیه حوزه های آموزش های غیررسمی مهارتی به دلیل کاهش دانشجو و کسب درآمد و رقابت با آموزشگاه های آزاد که دارای مجوز از دستگاه ذی ربط هستند از دیگر مشکلات این موازی کاری است که نتیجه آن تضعیف سرمایه گذاری بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی و سردرگمی سرمایه گذاران بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی را به دنبال دارد. مشکل سرمایه گذاران وقتی پررنگ می شود که مشاهده می کنند سایر دستگاه های اجرایی و دانشگاه ها بدون رعایت مقررات و ضوابط تعریف شده نسبت به فعالیت آموزشی خارج از نظارت و کنترل مؤثر فعالیت دارند (ثابت نژاد، ۱۳۹۹).

این نوع از موازی کاری بین دستگاه های دولتی که به دلیل کسب درآمد صورت می گیرد با عنوان «تعارض بین سازمانی» نام می برند و از آنجا که نفع مالی سازمان های مذکور با نفع جامعه در تعارض است می توان آن را در مفهوم تعارض منافع طبقه بندی کرد. بدین معنا که سازمان های دیگر (مثلاً کانون های فرهنگی و هنری شهرداری ها) برای کسب درآمد، فعالیت هایی را انجام می دهند که وظیفه سازمانی آن ها نبوده و سازمان متولی مجزایی برای آن در قانون تعیین شده است. این سازمان ها برای آموزش از بودجه دولتی استفاده می کنند، ساختمان می سازند، تجهیزات می خرند، نیروی انسانی استخدام می کنند و مواد مصرفی تهیه می کنند اما هیچ وقت از صد درصد ظرفیت شان استفاده نمی کنند. این موضوع نه تنها منجر به هدر رفتن منابع عمومی می شود که گاهی در تضاد با منافع عموم مردم بوده و کارآموزان را نیز با مشکل روبه رو می کند. این مشکلات را می توان از دو بعد طبقه بندی کرد.

اول آنکه هیچ کدام از سازمان های دولتی امکانات و تجهیزات آموزش مهارت را به قدر کافی ندارند. برای مثال یک دستگاه سی.ان.سی بیش از ۴ میلیارد قیمت دارد که سازمان فنی و حرفه ای چهار تا پنج عدد از این دستگاه را در هر استانش دارد یا یک دستگاه تراش حداقل ۴۰۰ میلیون قیمت دارد، در یک کلاس استاندارد آموزشی حداقل باید دوازده دستگاه تراش برای کارآموزان باشد. آموزشگاه های خصوصی سازمان هم حتی توان تهیه این امکانات را ندارند. شرایط در بخش کشاورزی نیز همین است. جهاد کشاورزی نمی تواند کشت

گلخانه‌ای را در هر کارگاهش برقرار کند. نهایتاً چند ساعت کارآموز را در زمین کشاورزی آموزش دهد. این درحالی است که کارآموز باید به صورت عملی در تمام طول دوره آموزش ببیند. «آموزش همراه با کار» اتفاقی است که در فنی و حرفه‌ای می‌افتد در حالی که هیچ‌کدام از دستگاه‌ها حتی دانشگاه فنی و حرفه‌ای هم چنین امکاناتی ندارند (کد ۳، ۱۳۹۹). در آخر نتیجه آن می‌شود که نیروی کاری که برای کسب مهارت به این سازمان‌ها مراجعه کرده به درستی آموزش نخواهد دید.

بعد دوم از منظر گواهینامه است. ارزش گواهینامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح بین‌المللی پذیرفته شده است، قابلیت ترجمه دارد این در حالی است که حتی مدارک دانشگاهی نیز از چنین ارزشی برخوردار نیستند. گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای کدهای ایسکو دارند که این کدها توسط سازمان جهانی کار تعریف شده و در کل دنیا یکسان هستند. با این وجود سازمان‌ها یا وزارتخانه‌های دیگر از پذیرش این گواهینامه‌ها به دلیل منافع مالی اجتناب می‌کنند. آژانس‌های هواپیمایی گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای را قبول نمی‌کنند چرا که اجرای این آموزش‌ها برای آن‌ها منافع دارد. مدیر فنی آژانس‌های هواپیمایی در موضوعات گردشگری منافی دارد این موضوع به حوزه‌های دیگر نیز تعمیم یافته است. برای مثال وزارت نیرو هم آموزش می‌دهد، در حالی که شرکت‌های توزیع برق این وزارتخانه از سازمان فنی و حرفه‌ای مجوز مراکز جوار کارگاهی دریافت کرده‌اند (کد ۱، ۱۳۹۹).

سازمان فنی و حرفه‌ای حدود ۴۷۰۳ کارگاه در کل کشور دارد، حتی شهرستان‌های کوچک هم کارگاه فنی و حرفه‌ای دارند این در حالی است که سایر سازمان‌ها که زیرساخت کافی ندارند مجبورند از سازمان فنی و حرفه‌ای خرید خدمت کنند. به طوری که با عقد قرارداد یا تفاهم‌نامه‌ای تجهیزات، مربی و ... از سازمان برای مدتی خریداری می‌کنند تا کارآموزان آن‌ها را آموزش دهند (کد ۵، ۱۳۹۹). این یعنی کارآموز مجبور می‌شود چند برابر، پول آموزشی را بدهد که سازمان فنی و حرفه‌ای آن را رایگان در اختیارش قرار می‌داد تنها به این دلیل که مدرک مورد نظر آن سازمان خاص را بگیرد! که البته این مدرک تنها برای سازمان صادرکننده آن ارزش دارد پرواضح است که این نوع آموزش به ضرر کارآموز و به نفع سازمان ارائه‌کننده خدمت است.

بعد دیگری را هم می‌توان در نظر گرفت و آن وقتی است که سازمان‌های مختلف برای جذب کارآموز تمهیدات و تسهیلات در نظر می‌گیرند. تعدادی از این سازمان‌ها صرفاً سازمان آموزشی نبوده؛ بنابراین می‌توانند تسهیلات دیگری را برای جذب کارآموز پیشنهاد دهند. مثلاً به ازای گواهینامه‌ای که به کارآموز می‌دهند وام یا تسهیلاتی نیز در اختیارش قرار می‌دهند (کد ۵، ۱۳۹۹).

یکی از مشکلات جدی آموزش‌های مهارتی در کشور ناهماهنگی در سیاستگذاری و راهبری این حوزه و در نتیجه آن عدم انطباق آموزش‌های مهارتی با نیازهای بازار کار بوده است. در راستای حل این مشکل در ۲۴ آبان ماه سال ۱۳۹۶ مجلس قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی را به تصویب رساند. قانون فوق در صدد است تا هماهنگی لازم بین ذی‌نفعان مختلف حوزه مهارت‌آموزی کشور را اعم از ارائه‌دهندگان دنیای آموزش و فعالان دنیای کار و ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای مهارت و شایستگی‌های مورد نیاز نیروی کار ایجاد کند، به بیان دیگر این قانون در پی ارتقای حکمرانی (سیاست‌گذاری، تنظیم‌گری، تسهیل‌گری و راهبری) آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تضمین کیفیت آن در کشور است (تسنیم، ۱۳۹۸/۱۱/۲۵).

دستگاه‌های مجری آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی در این قانون شامل تمام ارائه‌دهندگان دولتی، غیردولتی، تعاونی‌ها و بنگاه‌های اقتصادی ارائه‌دهنده آموزش‌های رسمی و غیررسمی و سازمان نیافته هستند. آیین‌نامه اجرایی این قانون در شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی تشکیل شده است، اما تا شروع به کار آن زمان بیشتری طول خواهد کشید (کد ۵، ۱۳۹۹)؛ بنابراین انتظار می‌رود با اجرایی شدن این قانون مشکل آموزش‌های موازی حل شود، اما بعد گواهینامه و مرجع صدور آن همچنان در ابهام است.

۲-۸- مناقصات و انبازداری

وجود قوانین متعدد در ارتباط با تقویت سلامت نظام اداری و سلامت معاملات دولتی از قبل از انقلاب تاکنون نشان‌دهنده اهمیت مقابله با تبانی در معاملات دولتی است. قانون مجازات تبانی در معاملات دولتی مصوب ۱۳۴۸، قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳ و قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد ۱۳۹۰ و بسیاری آیین‌نامه‌های دیگر در این زمینه وجود دارد که هدف همه آن‌ها پیشگیری از وقوع فساد و تبانی است.



امکان تبانی در معاملات دولتی ممکن است در قالب قراردادهای دریافت خدمت از سازمان‌های خارجی (خارج از سازمان اصلی) و نیز قراردادهای خرید کالا نمود پیدا کند. این قراردادهای می‌توانند از دید شیوه قرارداد و جنبه‌های مختلفی که در آن قرارداد پیش‌بینی می‌شود منشأ محورهای تبانی بوده و تضییع کلانی را نسبت به حقوق کشور بر جای گذارد. قراردادهایی که برای تأمین کالاها و خدمات نیز منعقد می‌شود می‌تواند بستری را فراهم سازد که در قالب آن نه تنها کالاها مرغوبیت و کیفیت لازم را نداشته باشند، بلکه علاوه بر آن، قیمتی که برای آن‌ها تعیین می‌شود از میزان متوقع بیشتر باشد (گراوند و وروایی، ۱۳۹۸).

به‌طور مشخص در فرایند مناقصه و خرید کالاها و تجهیزات می‌توان موقعیت‌های تعارض منافع زیر را شناسایی کرد:

تبانی مناقصه‌گران با دستگاه مناقصه‌گذار برای اعلام برآورد اولیه غیرواقعی، اطلاع از قیمت سایر مناقصه‌گران، تهیه و تنظیم اسناد مناقصه به نفع یک فرد خاص و محدود کردن رقابت، توجیه و استفاده از رابطه برای تغییر در مبلغ و کیفیت قرارداد حین انجام کار، محدود کردن دسترسی به اطلاعات برای بعضی از افراد و برگزاری مناقصه در شرایط غیرشفاف سوءاستفاده از قانون و برگزاری مناقصه محدود و ترک تشریفات مناقصه به‌عنوان یک اصل (خضری و همکاران، ۱۳۹۱/۰۷/۱۶).

به‌طور کلی بحث مناقصات از ابتدا تا به الآن حتی الکترونیکی آن با تبانی همراه بوده است. مراحل تأیید یک مناقصه پیچیدگی‌های خاصی دارد ثبت معاملات و مناقصه‌ها در سامانه فساد را کم می‌کند، اما آن را صفر نمی‌کند چراکه مناقصات رابطه مستقیمی با پول دارد ممکن است یکصد مورد تخلف در انبار پیش بیاید، ولی مقدار این تخلفات یک دهم یک مناقصه هم نمی‌شود. مناقصه در خرید اموال، مناقصه در فروش و یا واگذاری مراکز آموزش دولتی و کارگاه‌ها، مناقصه در تأمین وسایل و تجهیزات مراکز آموزشی و... از انواع این مناقصات هستند (کد ۲، ۱۳۹۹).

مناقصه‌ها در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای عمدتاً برای کسب خدمت از بخش خصوصی است. بدین صورت که سازمان نیاز به خدماتی دارد فراخوان داده می‌شود و پایین‌ترین قیمت پذیرفته می‌شود. این کار معمولاً برای فعالیت‌های پشتیبانی انجام می‌شود؛ مثلاً سیستم‌های نرم‌افزاری یا سیستم‌های خدمات پشتیبانی مثل فضای سبز و غذاخوری‌ها. خوش بختانه با راه‌اندازی سامانه ستاد این رانت‌ها به شدت کم شده است، اما بالاخره در فرایند تأیید می‌توان کارهای کوچکی انجام داد (کد ۱، ۱۳۹۹).

البته موقعیت‌های فوق‌الذکر تقریباً در تمامی نهادها و سازمان‌های دولتی مصداق دارد. آموزش فنی و حرفه‌ای سازمانی است که به‌طور خاص نیازمند خرید تجهیزات گران‌قیمت برای کارگاه‌های آموزشی خود است؛ بنابراین بخش انبارداری این سازمان از منظر فرایندهای کنترل و تحویل کالای خریداری‌شده، بررسی کیفیت و کمیت کالاها در موقعیت‌های بالقوه تعارض درآمد و وظیفه و دریافت هدیه قرار می‌گیرند. از سوی دیگر در موضوع معاملات و مناقصات نیز چهار موقعیت تعارض منافع تبانی، روابط خویشاوندی و دوستانه، قبول هدیه و در اختیار داشتن اطلاعات محرمانه از محتوی مناقصات بارز است.

فصل سوم:

راهکارهای مدیریت تعارض
منافع در حوزه فنی و حرفه‌ای



۱-۳- راهکارهای مقابله با تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

هدف از هر سیاست یا قانون تعارض منافع بیش از هر چیز اطمینان از این است که تصمیمات گرفته شده توسط مدیران و کارکنان سازمان‌های عمومی بیشتر به جای منافع شخصی در جهت منافع عمومی باشد. منافع شخصی از هر نوعی (مالی، غیرمالی، شخصی یا خانوادگی) که باشد بر عملکرد، وظایف و مسئولیت‌های رسمی این افراد اثرگذار است؛ بنابراین همواره نیازمند تهیه و به‌روزرسانی چارچوب‌های قانونی برای تنظیم و مدیریت تعارض منافع به منظور کاهش خطر اقدامات ناصحیح کارمندان بخش عمومی ضروری است.

اقدامات برای رفع تعارض منافع می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از قانونی که به‌طور صریح برای مقابله با تعارض منافع طراحی شده است تا کدهای رفتاری کلی و دستورالعمل‌های مدیریتی. درواقع، در کنار قانون عمومی خدمات کشوری، ارگان‌های عمومی منفرد هم باید استانداردهای رفتاری خاص خود را تهیه کنند. مقررات تعارض منافع نیز باید در قراردادهای کاری مقامات گنجانده شود تا در صورت لزوم اقدامات انضباطی را تسهیل کند (شفافیت بین‌الملل^۱، ۲۰۱۵).

به‌طور کلی سه راهکار اصلی و مشخص برای مدیریت هر گونه موقعیت تعارض منافع پیشنهاد می‌شود:

- ممنوعیت:^۲ بدین معنا که کلیه فعالیت‌ها و سمت‌هایی که با انجام صحیح وظایف عمومی مغایرت و ناسازگاری دارند باید انجام آن‌ها توسط کارکنان بخش دولتی به وضوح مشروط یا ممنوع شود. برای مثال موقعیت‌هایی مثل اشتغال هم‌زمان در بخش خصوصی و عمومی (شامل مشاوره دادن)، سهامداری، ارتباطات پسا‌شغلی و اشتغال هم‌زمان در دو پست دولتی.
- افشای منافع:^۳ برخی از مقامات و اعضای دولت باید موظف به اعلام منافع گذشته و حال خود باشند. یک سیستم افشای کارآمد شامل دارایی‌های مالی و سایر سودها خواهد بود. دارایی‌ها و درآمد مالی شامل منافع مالی واقعی می‌شوند.
- حل تعارض منافع:^۴ باید روش‌های روشنی برای حل تعارض منافع و اقدامات انضباطی برای فعالیت غیرصادقانه تعیین شود. باید مجازات‌های معتبری شامل جریمه نقدی یا حبس برای کسانی که از اجرای قوانین تعارض منافع جلوگیری می‌کنند در نظر گرفته شود.

در جدول شماره (۲) راهکارهای پیشنهادی برای مدیریت تعارض منافع بر اساس موقعیت‌هایی که در بخش دوم گزارش توضیح داده شد، آورده‌ایم.

1 - International Transparency

2 - Prohibition

3 - Interest disclosure

4 - Resolution of conflicts of interest



جدول شماره (۲): راهکارهای پیشنهادی برای مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

حوزه مربوطه	راهکارها
بودجه‌ریزی	- بودجه‌ریزی بر اساس عملکرد - بدین معنا که بودجه نه بر اساس تعداد کارآموزان که بر اساس تعداد کارآموزی که وارد بازار کار شدند تخصیص داده شود.
مجوز تأسیس آموزشگاه	- تعیین شرایط خاص برای دریافت مجوز - عدم امکان واگذاری مجوز بدون نظارت سازمان - عدم امکان واگذاری یا صدور مجوز برای خویشاوندان درجه یک
آموزش	- آزمون و صلاحیت‌سنجی دوره‌ای مربیان چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی - رتبه‌بندی مربیان توسط سازمان برای جلوگیری از روابط خویشاوندی - منع صدور کارت مربی‌گری برای خویشاوندان درجه یک مؤسس و مدیر آموزشگاه
آزمون	- الزام مراکز دولتی و غیردولتی سازمان به اطلاع‌رسانی دقیق مبالغ و فرایندها و نحوه پرداخت حق آزمون - تمرکز بیشتر بر آزمون‌های عملی به جای تئوریک و ذخیره نتایج پروژه کارآموز برای چند سال جهت جلوگیری از تقلب سایرین و امکان بازبینی نمرات - استفاده از سه آزمون‌گر (آزمون‌گر نماینده آموزشگاه آزاد، آزمون‌گر نماینده سازمان، آزمون‌گر نماینده صنف مربوطه) - تهیه فرم ارزیابی پروژه عملی همراه با فرم بارم‌بندی شده نمره - تهیه کتاب آموزشی هر حرفه توسط گروه استاندارد‌نویسی سازمان اما بدون درج اسم نگارنده‌ها
گواهینامه	- امکان بررسی صحت و اصالت گواهینامه به صورت برخط از طریق پورتال سازمان برای همه - حذف واسطه‌ها در فرایند تحویل اولیه / تمدید و تعویض گواهینامه
هیئت نظارت	تغییر ترکیب اعضای هیئت نظارت به طوری که افراد مستقلاً مثل رییس اصناف کشور یا نماینده‌ای از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی برای دفاع از حقوق کارآموزان در زمره اعضای هیئت نظارت قرار گیرند
بازرسی از مراکز	تعیین تصادفی و چرخشی بازرسان آموزشگاه‌های آزاد
کانون‌های صنفی	تعیین شخص ثالث بی طرف برای رسیدگی به شکایات کارآموزان
تعارضات بین سازمانی	- تعیین سازمان فنی و حرفه‌ای بعنوان تنها متولی دارای صلاحیت صدور گواهینامه فنی و حرفه‌ای و الزام به پذیرش آن توسط همه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی در کشور - اجرای هر چه سریع‌تر قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای
مناقضات و انبارداری	- شفافیت - دسترسی پذیر ساختن اطلاعات معاملات دولتی - تقویت دولت الکترونیک، انتشار معاملات در سایت سازمان

با وجود آنکه برای مدیریت برخی از موقعیت‌های تعارض منافع می‌توان قوانین یا کدهای رفتاری معینی را پیشنهاد داد اما قانون‌گذاری برای مدیریت همه تعارض منافع احتمالی غیرممکن است؛ بنابراین از سوی مؤسسات بین‌المللی توصیه می‌شود که موجباتی در هر بخش عمومی ایجاد شود تا مقامات دولتی بتوانند از یک کمیسر اخلاق داخلی یا یک نهاد اخلاق عمومی راهنمایی بگیرند. در لایحه «نحوه مدیریت تعارض منافع در انجام وظایف قانونی و ارائه خدمات عمومی»^۱ دولت یازدهم علاوه بر شورای عالی نظارت بر تعارض منافع، تشکیل هیئت‌های بدوی مدیریت تعارض منافع به منظور رسیدگی و مدیریت تعارض منافع در سازمان‌های دولتی و همچنین هیئت تجدید نظر مدیریت تعارض منافع در ستاد وزارتخانه یا سازمان‌های مستقل پیش‌بینی شده است.

۳-۲- نمونه‌هایی از مدیریت تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور شرایطی را ایجاد کرده تا از وقوع برخی از موقعیت‌های تعارض منافع در این سازمان جلوگیری شود. در این بخش نمونه‌ای از این اقدامات را که از مصاحبه‌ها احصا شده است به اختصار توضیح می‌دهیم.

۱- تا زمان اتمام نگارش این گزارش لایحه فوق در مجلس شورای اسلامی مطرح و به قانون تبدیل نشده بود.

جداسازی بخش آموزش از سنجش مهارت: عدم تفکیک آموزش از آزمون، موقعیت‌های تعارض منافع را دامن می‌زند. موقعیت‌هایی همچون تباری کارآموز، مربی و آزمون‌گر، تعارض منافع ارتباطات شخصی و از همه مهمتر تعارض منافع درآمد و وظایف، موقعیت‌هایی هستند که در صورت اتحاد این دو بخش ایجاد خواهند شد، اما خوشبختانه در سازمان فنی و حرفه‌ای این دو بخش کاملاً از هم مجزا بوده و زیر نظر دو معاونت مختلف هستند. بخش آموزش زیر نظر معاونت آموزش متشکل از دو دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی و دفتر آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت‌های مردمی است. دفتر اول وظیفه نظارت بر آموزش در مراکز دولتی و دفتر دوم وظیفه نظارت بر آموزشگاه‌های آزاد (خصوصی) را بر عهده دارد.

برنامه عملیاتی سلامت نظام اداری: در راستای اجرای مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و دستورالعمل اجرایی آن، دفتر مدیریت عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برنامه عملیاتی سه ساله سلامت نظام اداری و صیانت از حقوق مردم (۱۳۹۸-۱۴۰۰) را تدوین نموده است. در این برنامه سه موضوع شفافیت، تعارض منافع و شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز مورد توجه قرار گرفته و برنامه‌هایی برای تحقق آن‌ها تهیه و تنظیم کرده است که به اختصار در جدول زیر آورده شده است:

جدول شماره (۳): برنامه عملیاتی سه ساله سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۸-۱۴۰۰)

شفافیت	تعارض منافع	شناسایی گلوگاه‌های فسادخیز
تهیه / بازنگری برنامه شفافیت سازمان	تهیه / بازنگری برنامه تعارض منافع سازمان	شناسایی واحصای نقاط آسیب‌پذیر و گلوگاه‌های فسادخیز و اولویت‌بندی آن‌ها
اجرای کارگاه آموزشی شفافیت	شناسایی / بازنگری مصادیق تعارض منافع	ارائه پروپوزال برای هریک از نقاط آسیب‌پذیر اولویت‌بندی شده
اجرای برنامه شفافیت سازمان	شناسایی / بازنگری راهکارهای مدیریت تعارض منافع	برنامه اصلاحی برای نقاط آسیب‌پذیر اولویت‌بندی شده
اجرای کارگاه آموزشی تعارض منافع	اجرای کارگاه آموزشی تعارض منافع	بهبود، اصلاح و رفع گلوگاه‌های اولویت‌بندی شده
اجرای برنامه مدیریت تعارض منافع		

منبع: سایت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

همان‌طور که در ابتدای گزارش هم به تفصیل بیان شد تعارض منافع بالفعل می‌تواند به فساد منجر شود و اصلی‌ترین راهکار مبارزه با هر دو این معضلات شفافیت است؛ بنابراین برنامه فوق به درستی به این موارد توجه کرده و برنامه مناسبی نیز برای آشنایی کارکنان و مدیران سازمان با این موضوعات تنظیم شده است. امید است این برنامه در سازمان عملیاتی شده و تنها در سطح برنامه باقی نماند.

دولت الکترونیک: همان‌طور که در بخش دوم گزارش آورده شد بخش آزمون در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از گلوگاه‌های تعارض منافع مالی است که وقتی به فساد منجر شود، اعتماد به گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای را زیر سؤال می‌برد. راهکار پیشنهادی برای رفع این نوع موقعیت‌ها شفاف‌سازی است و یکی از راهکارهایی که سازمان برای ایجاد شفافیت به کار برده است استفاده از سامانه‌های الکترونیک است. به طوری که نه تنها اطلاعات کاملی از نحوه و زمان ثبت نام در هر دوره از آزمون و هزینه آن در سایت سازمان موجود است بلکه تمام مراحل ثبت نام، برگزاری آزمون، صدور گواهینامه و استعلام اصالت گواهینامه مهارت نیز الکترونیکی است. در این صورت بسیاری از منافع مالی که افراد ذی نفع در این مراحل می‌توانستند کسب کنند و تباری‌هایی که نهایتاً به فساد منجر می‌شد کنترل و کاهش یافته است.

۱- ماده ۹۱: اخذ رشوه و سوءاستفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاه‌های اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی ربط خود تخلف محسوب می‌شود.

ماده ۹۲: مدیران و سرپرستان بلافصل، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می‌باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند، در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت شوند یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوءاستفاده در حیطه مدیریت مسئولان مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرائم اهماال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.



مصادیق این موضوعات را می‌توانیم در صدور گواهینامه‌های جعلی، تبانی عوامل آزمون و کارآموز، فروش یا در اختیار گذاشتن سؤالات آزمون و دریافت وجه اضافه بر تعرفه قانونی یا دریافت وجه نقد به جای کارت ثبت نام خلاصه کنیم. اجرای آزمون‌های کتبی کاغذی امکان دخل و تصرف نیروی انسانی در فرایند تصحیح و اعلام نتیجه را افزایش می‌دهد. همچنین در مرحله ثبت نام برای آزمون، کارآموز باید کد ملی خود را در سامانه وارد کند سامانه به طور مستقیم به سازمان ثبت احوال کشور وصل بوده و به صورت آنلاین وجود چنین فردی را تأیید خواهد کرد.

نظارت الکترونیک بر اجرای دوره‌های آموزشی مهارتی: سازمان فنی و حرفه‌ای سال‌هاست که با کمبود اعتبار و بودجه مواجه است (کد ۵، ۱۳۹۹)، ضمن آنکه تشدید همه‌گیری کرونا امکان بازرسی حضوری از نحوه اجرای آموزش یا راستی‌آزمایی کمیت کارآموزان در مراکز دولتی را با مشکل جدی روبه‌رو کرده است. از این رو سازمان پورتال جامعی را طراحی کرده تا بتواند به درستی و با کیفیت نظارت کند. مدیرکل هراستان بر اساس شاخص‌ها و چارچوب‌های تعیین شده توسط ستاد سازمان فرایند نظارت را طی کرده و گزارش آن را برای ستاد (دفتر آموزش، بهسازی و نظارت بر عملکرد) ارسال کند، مسئولیت صحت گزارش ارسالی نیز بر عهده ایشان است. برای انجام این منظور تمامی سامانه‌های سازمان به صورت برخط با هم متصل و یکپارچه شده‌اند.

مراحل نظارت در این پورتال به شکل زیر است: ابتدا کارآموز در بخش شناسنامه آموزشی ثبت نام کرده و تعرفه (هزینه ثبت نام که معادل ۵ هزار تومان است) را پرداخت می‌کند. این شناسنامه یازده فرم دارد که مراحل آموزش کارآموز مرحله به مرحله در آن ثبت می‌شود. نام کارآموز، حضور و غیاب، آزمون‌های تکمیلی، فرد پذیرش‌کننده کارآموز در کارگاه، نام مربی و... همگی در این فرم‌ها می‌آید و بعد از هر جلسه مربی باید فرم را امضا و مهر نماید. بعد از مربی، رئیس مرکز دولتی یا آموزشگاه آزاد هم باید فرم‌ها را تأیید کند و برای معرفی به آزمون به مرکز استانی ارسال نماید؛ یعنی در چندین مرحله از دست اندرکاران آموزش کارآموز تأییدیه گرفته می‌شود تا تبانی‌ها به حداقل برسد. در مرحله آخر فرم‌ها در اختیار کارشناسان ستادی قرار گرفته و اگر هرکدام از این مراحل طی نشده باشد دوره آموزشی ناقص بوده و فرد اجازه آزمون دادن ندارد (کد ۵، ۱۳۹۹).

منع اشتغال هم‌زمان: همان‌طور که در بند ۲-۲ هم به آن اشاره شد بر اساس تبصره (۱)، ماده ۱۳ ضوابط و دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد، کارکنان شاغل در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اجازه تأسیس آموزشگاه آزاد ندارند. در متن این تبصره آمده: «صدور پروانه تأسیس برای شاغلین دولت (به استثناء اعضای هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی، پژوهشی در رشته‌های مرتبط فنی) و همچنین دستگاه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات و نهادها و سازمان‌هایی که تمام یا بخشی از امکانات و اعتبارات دولتی را مصرف می‌کنند، مجاز نمی‌باشد». در این تبصره نه تنها کارکنان سازمان را از تأسیس آموزشگاه آزاد منع کرده که محدوده بزرگ‌تری شامل همه کارکنان دولت را دربر می‌گیرد، اما متأسفانه در این ماده به موقعیت درب‌های گردان و روابط پساغلی و نیز موقعیت سهامداری اشاره‌ای نشده است ضمن آنکه تنها کارمندان دولت شامل موضوع این ماده شده‌اند و برای خویشاوندان نزدیک آنان همچنان امکان تأسیس آموزشگاه آزاد وجود دارد.

فصل چہارم:
جمع بندی



تعارض منافع موقعیتی است که فرد هر اقدامی انجام دهد، به یکی از منافع یا وظایف خود لطمه زده است. در واقع در شرایط تعارض منافع به صورت اصولی امکان اتخاذ تصمیم بدون جهت برای فرد وجود ندارد (مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه، ۱۳۹۹). در این گزارش به بررسی موقعیت‌های تعارض منافع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پرداختیم.

موقعیت‌های تعارض منافع در سازمان فوق‌الذکر را به نُه زیربخش شامل بودجه و درآمد اختصاصی، صدور/تمدید یا تعویض مجوز فعالیت، آموزش، آزمون و گواهینامه، هیئت نظارت، بازرسی از مراکز آموزشی، قانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد، تعارض بین سازمانی و مناقصات و انبساطی تقسیم کرده و برای هر زیربخش مصادیقی از تعارض منافع آورده شد. در مجموع سازمان فنی و حرفه‌ای کشور با موقعیت‌های تعارض منافع زیر روبه‌روست:

- تعارض منافع مالی و غیرمالی؛
- تعارض منافع در ارتباطات خویشاوندی، خانوادگی و دوستانه؛
- تعارض منافع نظارت بر خود؛
- تعارض منافع اشتغال هم‌زمان مربیان؛
- تعارض منافع در ارتباط با وابستگی با گروه‌های اجتماعی؛
- تعارض درآمد و وظیفه.

در بخش آخر گزارش برای مدیریت تعارض منافع هر زیربخش راهکارهایی پیشنهاد شد. ضمن آنکه تلاش کردیم منصفانه به اقدامات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در جهت مدیریت تعارض منافع در این سازمان نیز نگاهی اجمالی بندازیم. با وجود آنکه سازمان در خصوص موقعیت اشتغال هم‌زمان کارمندان در سازمان و آموزشگاه‌های آزاد تدابیر خوبی در نظر گرفته است، اما همچنان به موقعیت تعارض منافع ارتباطات خویشاوندی توجه نکرده است. ضمن آنکه دفتر ارزیابی عملکرد سازمان دستورالعمل‌هایی برای جلوگیری از فساد و تعارض منافع به ادارات کل سازمان در شهرهای گوناگون ابلاغ کرده که امید است به سرانجام خوبی برسد.

منابع

- پرهیزکاری، سید عباس و ابوالفضل رزقی (۱۳۹۶)، «تعارض منافع: دسته‌بندی و مفهوم‌شناسی»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اقتصاد بخش عمومی، شماره مسلسل: ۱۵۴۴۸.
- ثابت‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۹)، «آسیب‌های ناشی از ورود دستگاه‌های مختلف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور و نقش قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی در ساماندهی آن» وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- خانی‌پور، ام‌البنین، تاج‌الدین، عبدالرحیم، اخلاقی، سیدمحمدرشید، زیرک‌آبدارلو، علی و نویدی، محمدعلی (۱۳۹۵)، «نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی، اشتغال و توسعه پایدار»، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال.
- زینلی‌زاده، لیلا و زینلی‌زاده اعظم (۱۳۹۱)، «مهارت‌آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموزان»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان.
- سایت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، دفتر مدیریت عملکرد، دستورالعمل اجرایی مواد ۹۱ و ۹۲ قانون مدیریت خدمات کشوری.
- گراوند، محمد، وروایی، اکبر (۱۳۹۸)، «جایگاه و شیوه‌های نظارت در پیشگیری از تبانی در معاملات دولتی»، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۳، شماره ۴۷، صص: ۱۳-۳۴.
- مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه (۱۳۹۹)، «دسته‌بندی انواع و موقعیت‌های تعارض منافع»، در دست انتشار.
- معماری بیرق، بهزاد (۱۳۹۷)، «بررسی مصادیق تعارض منافع در مناصب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شریف، استاد راهنما: مسعود طالبیان.
- Chetwynd, E. Chetwynd. F, Spector. B (2003), "Corruption and Poverty: A Review of Recent Literature", Management System International, Washangton.
- Transparency International (2015), "Conflict of Interest: Topic Guide", European Commission.
- خبرگزاری ایران آنلاین (۱۵ بهمن ۱۳۹۸)، «انتقاد وزیر کار به مجوزهای سازمان فنی و حرفه‌ای»، کد خبر: ۵۳۷۵۸۲
<http://www.ion.ir/news/537582>
- خبرگزاری تسنیم (۲۵ بهمن ۱۳۹۷)، «آیین‌نامه اجرایی قانون نظام جامع آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارتی تصویب شد»، کد خبر: ندارد
<https://www.tasnimnews.com/fa/news/1397/11/25/1946907>
- روزنامه دنیای اقتصاد (۱۹ آذر ۱۳۹۹)، «شناسایی زمینه‌های فساد اقتصادی در مناقصات دولتی» شماره خبر: ۵۱۶۹۴۶
<https://www.donya-e-qtesad.com/fa/tiny/news-516946>
- روزنامه کیهان (۲۹ بهمن ۱۳۹۸)، «ابلاغیه عجیب سازمان فنی و حرفه‌ای برای تمدید مجوز تأسیس آموزشگاه»، کد خبر: ۱۸۲۶۲۹
<http://kayhan.ir/fa/news/182629>

پیوست‌ها



پیوست شماره ۱

در این پیوست در نظر داریم مراحل و روش تحقیق گزارش فوق را به طور اجمالی توضیح دهیم و مشکلات و موانع پیش روی تهیه آن را برای خوانندگان روشن سازیم.

در ابتدای شروع به کار تلاش شد با مطالعه اسناد، سایت سازمان و نیز اخبار حوزه فنی و حرفه‌ای، دید کلی درباره این حوزه به دست آورده شود، سپس در مرحله بعد با ارسال درخواست کتبی و طی کردن مراحل اداری با افراد مطلع مصاحبه صورت گرفت. به طور کلی در این گزارش با نمایندگانی از سه گروه اصلی در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای طی سه ماه مصاحبه شد. گروه اول معاونان و کارشناسان حوزه ستادی سازمان هستند. همان طور که از جدول شماره ۱ در متن گزارش نیز مشخص است بیشترین تعداد مصاحبه‌شوندگان در این گروه جای دارند. این گروه با گشاده‌رویی کامل تلاش کردند اطلاعات کامل و جامعی را در اختیار مصاحبه‌کننده قرار دهند. گروه دوم معاونان و کارشناسان اداره کل استان تهران هستند. متأسفانه گروه فوق همکاری قابل قبولی با مصاحبه‌کننده نداشتند به طوری که در این مدت با وجود پیگیری‌های مستمر تنها نامه همکاری برای رئیس دفتر آموزش این اداره ارسال شد و از ارسال آن برای سایر دفاتر جلوگیری به عمل آمد. بر همین اساس مصاحبه‌کننده نتوانست با رؤسا و کارشناسان سایر دفاتر مصاحبه کرده و به تبع آن اطلاعات دقیق و کامل‌تری از سطح استانی بدست آورد. گروه سوم نمایندگان آموزشگاه‌های آزاد هستند. این افراد نیز همانند گروه اول زمان زیادی را در اختیار مصاحبه‌کننده قرار داده و تلاش کردند تمامی زوایای مسئله را بسته به محدودیت زمانی خود واکاوی کنند.

گزارش بعد از اتمام در اختیار دو صاحب نظر در این حوزه قرار داده شد تا با مطالعه آن، کاستی‌های گزارش مشخص شده و محتوی آن تقویت گردد. البته این احتمال وجود دارد که مصادیق احصا شده در این گزارش از دید کارشناسان دیگر در زمره تخلف یا فساد اداری طبقه بندی شود اما توجه به این نکته ضروری است که مرز میان تعارض منافع و فساد بسیار باریک است و همان طور که در بخش ابتدایی گزارش نیز بدان اشاره شد در بیشتر مواقع (نه همه مواقع) موقعیت‌های تعارض منافع به فساد منجر می‌شود.

نویسنده گزارش واقف است که برای شناسایی عمیق‌تر و دقیق‌تر مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای نیاز به مصاحبه و صرف زمان بیشتری است. گزارش فوق در مرحله اکتشاف اولیه بوده و نظر مصاحبه‌شوندگان به عنوان متخصصان و مطلعان حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای را انعکاس داده است. پیشنهاد می‌شود برای غنی‌تر کردن گزارش با مربیان و آزمون‌گراهای حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای، کارشناسان دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی نیز مصاحبه صورت گیرد. ضمن آنکه برای تکمیل مصادیق تعارض منافع در سطح ادارات کل استانی نیز باید همکاری آن ادارات جلب شود.



پیوست شماره ۲

در این بخش از گزارش متن کامل مصاحبه‌ها برای آشنایی بیشتر خوانندگان گزارش با ساختار و مسائل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور آورده شده است. اسامی و سمت مصاحبه‌شوندگان در ابتدای هر مصاحبه آورده شده است. لازم به ذکر است که در بعضی از مصاحبه‌ها هم‌زمان دو مصاحبه‌شونده حضور داشته‌اند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱: آقای یعقوب نماینده (مدیرکل دفتر آموزشگاه‌های آزاد ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور)

● به نظر شما گلوگاه‌های تعارض منافع در سازمان در چه بخش یا حوزه‌هایی هستند؟

آقای نماینده: به نظر من در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای در چند جا می‌توانیم گلوگاه تعارض منافع داشته باشیم؛ یکی در حوزه آموزشگاه‌های آزاد، آزمون‌ها و دیگری در بخش‌هایی که در تدوین استانداردها هستند. سازمان به‌عنوان سیاست‌گذار و ناظر بر آموزشگاه‌های آزاد سعی می‌کند در وهله اول منافع جامعه را در نظر بگیرد و نگاه خاصی بر یک صنف یا گروه نداشته باشد. درحالی‌که در این بخش‌ها می‌تواند اتفاقات دیگری بیفتد از جمله اینکه کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و به‌خصوص کارکنان حوزه اداره آموزشگاه‌های آزاد بخواهند در بیرون از سازمان آموزشگاه آزاد فنی و حرفه‌ای تأسیس کنند طبیعتاً می‌توانند از آن رانت، اطلاعات و موقعیتی که در سازمان دارند به نفع شخصی خودشان استفاده کنند.

● آیا تأسیس آموزشگاه آزاد توسط کارکنان منع نشده است؟

آقای نماینده: خوشبختانه از سال ۱۳۸۵ در آیین‌نامه صراحتاً به این موضوع اشاره شده که کارمندان دولت نمی‌توانند آموزشگاه آزاد فنی و حرفه‌ای داشته باشند، اما کسانی که پیش از آن مصوبه مجوز تأسیس آموزشگاه آزاد دارند، قانون عطف بما سبق نمی‌شود. همچنین همسر، فرزند، خواهر، برادر، پدر و مادر کارمندان سازمان می‌توانند مجوز داشته باشند و اگر آن‌ها را خویشاوندان درجه یک فرد در نظر بگیریم، موقعیت تعارض منافع به وجود خواهد آمد. حضور در دفتر آموزشگاه‌های آزاد یا ادارات آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد یا حتی کسانی که در مراکز در قسمت آموزشگاه‌های آزاد کار می‌کنند می‌توانند با موقعیت تعارض منافع روبه‌رو شوند.

● آیا کارمندان می‌توانند سهامدار یک آموزشگاه باشند؟

آقای نماینده: به طور کل کارکنان دولت از مشارکت در سهام شرکت‌ها منع شده‌اند مگر اینکه زیر ۵ درصد باشد. البته منظور این است که جزو هیئت مدیره نباشند ولی می‌توانند سهامدار باشند. معمولاً بر خود شخص کنترل‌هایی وجود دارد اما بیشتر افراد پیرامون یا خویشاوندان نسبی درجه یک هستند که سهامدار می‌باشند. همچنین ما مربی‌هایی داریم که هم‌زمان مربی بخش دولتی هستند ولی در آموزشگاه‌های آزاد هم کار می‌کنند. طبیعتاً این مربی‌ها آزمون‌گر کارآموزان هم هستند، اگرچه شاید نتوانند از کارآموزان خودشان در بخش دولتی آزمون بگیرند - چون در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش از سنجش و آزمون جدا است - اما مربیان یا کارکنان سازمان می‌توانند به نوعی با آموزشگاه‌های آزاد در این باره همکاری کنند. این هم یکی از مواردی است که سعی می‌کنیم آن را کنترل کنیم. در واقعیت هیچ منعی هم وجود ندارد که یک مربی یا یک کارمند پاره‌وقت در خارج از وقت اداری در آموزشگاه‌های آزاد فعالیت کند.

● مربیان به جز کسب درآمد چه نفع دیگری می‌توانند از اشتغال هم‌زمان داشته باشند؟

آقای نماینده: علاوه بر اینکه درآمدی به دست می‌آورند، می‌توانند براساس ارتباط کاری یا عاطفی که با مدیر آموزشگاه پیدا کرده‌اند بعضی منافعی را برای آن آموزشگاه فراهم کنند. مثلاً ما در سازمان تفاهم‌نامه‌هایی با دستگاه‌های دیگر داریم که باید به کل آموزشگاه‌های آزاد اطلاع‌رسانی بشود تا هر آموزشگاهی که می‌تواند در اجرای این تفاهم‌نامه به سازمان کمک کند. در این حالت ممکن است این اطلاع‌رسانی انجام نشود و فقط به آموزشگاه‌های خاص ارجاع شود. یا مثلاً سازمان با آموزش و پرورش قراردادی در طرح ایران مهارت دارد که در آن بچه‌های دوره اول متوسطه باید حداقل شصت ساعت مهارت ببینند تا بتوانند به متوسطه دور دوم بروند. در اینجا هم براساس ارتباطاتی که وجود دارد، مدارس به آموزشگاه‌های خاصی معرفی می‌شوند. یا مثلاً در اطلاعاتی که عمومی نیست یا استفاده از رانت اطلاعاتی برای کسب منفعت. همان‌طور که در اول بحث هم گفتم نهایت تعارض منافع می‌تواند در بحث آموزشگاه‌های آزاد باشد. در حوزه‌های آزمون و تدوین استانداردها هم این مسئله را داریم البته بهتر است این‌ها را از حوزه‌های مربوطه بپرسید.

در بخش آموزشگاه‌های آزاد موضوعات دیگری هم وجود دارد برای مثال دوره آموزشی باید در زمان معینی اجرا و در پورتال سازمان ثبت شود. یا بعد از گذشت یک سوم از شروع دوره دیگر آموزشگاه‌ها نمی‌توانند ثبت نام جدید داشته باشند اما به موجب ارتباطات یا رانت‌های که بعضی افراد با آموزشگاه‌های آزاد دارند می‌توانند این موارد را در پورتال سازمان دست‌کاری کنند. بزرگ‌ترین مشکل بخش آزمون می‌تواند این باشد که افراد دولتی در سازمان که یک وابستگی با آموزشگاه آزاد دارند می‌توانند به نوعی در ارائه بخشی از سؤالات که از بانک سؤالات دریافت شده یا ثبت نام‌های خارج از نوبت یا ثبت نام دوره‌هایی که مربوط به دوره‌های قبل بوده و اساساً نمی‌توانستند در آزمون این دوره شرکت کنند- به خاطر دسترسی که به پورتال دارند- دخالت کرده اطلاعات را دست‌کاری کنند.

در بحث استاندارد هم یک ظرفیت تعارض منافع داریم به طوری که هر استاندارد را که یک شرکت یا فردی بنویسد اسم وی در آن استاندارد درج خواهد شد. استاندارد در واقع یک مرجع علمی است. استاندارد به نوعی همان سرفصل‌هایی است که در سیستم آموزشی وجود دارد ولی برای فنی و حرفه‌ای این سرفصل‌ها خیلی مفصل‌تر است. استاندارد چارچوبی است که براساس آن فصل‌هایی که دوره‌های آموزشی سازمان مبتنی بر آن است، مثل مباحث زیست محیطی، اخلاق محیطی و ایمنی (اچ.اس.ای) تدریس می‌شود. یک رفرنس و مرجع است و حتی به عنوان یکی از منابع آموزشی مطرح می‌شود. بعضی شرکت‌ها یا بعضی افراد با اعمال نفوذهایی اسم خودشان را در آن رفرنس به عنوان تهیه‌کننده و تدوین‌کننده آن استاندارد بیاورند. در حوزه آموزش سازمان فنی و حرفه‌ای (و نه اداری- مالی) عمده‌ای موارد همین‌هاست.

● آیا استاندارد خاصی در ارتباط با نظارت بر آموزشگاه‌ها وجود دارد؟ آیا بازرس فرد خاصی با صلاحیت‌های خاصی

است؟ آیا امکان تبانی بین بازرس و آموزشگاه‌دار وجود دارد؟ ممکن است بازرس سلیقه‌ای برخورد کند؟ ممکن است

ناظر از تخلفات آشنایان خود چشم‌پوشی کند؟

در آیین‌نامه‌ای که مصوب هیئت وزیران است ذیل آن دستورالعملی وجود دارد که معمولاً هیئت نظارت آن را تدوین می‌کند، مقررات حاکم بر کل فعالیت آموزشگاه‌های آزاد در این دستورالعمل آمده است. بخشی از این آیین‌نامه به حوزه نظارت و بازرسی برمی‌گردد. آنجا چارچوب‌هایی تعیین شده است که برای بازرسی از آموزشگاه‌ها چه اقداماتی با چه شرایطی باید انجام شود. برای نمونه تعریف شده است فردی که می‌خواهد از آموزشگاه بازرسی کند حتماً باید ابلاغ داشته باشد؛ یعنی هر فردی حتی اگر کارمند آموزش فنی و حرفه‌ای باشد نمی‌تواند سرخود از آموزشگاه بازدید کند. چارچوب‌ها و فرم‌های بازرسی هم وجود دارد ولی رعایت این موارد در شرایط خاصی که بازرس با فرد آموزشگاه‌دار آشناست ممکن است نقض شود. اینجا دیگر هیچ‌کس جز خدا حاکم و ناظر نیست و احتمال وقوع بعضی اغماض‌ها وجود دارد.

● این اغماض‌ها شخصی است؟ آیا جایی در قانون و قواعد هم دست ناظر را باز گذاشته است؟

آقای نماینده: نه. در متن قانون و مقرراتی که وجود دارد این اجازه داده نشده ولی شاید مکانیسم نظارت صحیح هم فراهم نشده است؛ یعنی وقتی من به عنوان ناظر بازدید می‌روم و گزارشم را می‌نویسم، هیچ مکانیسمی برای راستی‌آزمایی گزارشم وجود ندارد که آیا درست

ارزیابی شده یا نه؟ اینجا خلأ داریم. به نظرم باید بازرسی‌ها را به صورت بازدیدهای ادواری و پیوسته دریاوریم؛ یعنی شماره یک، شماره دو و شماره سه که هرکدام دیگری را رصد کند. این گزارش‌ها به یکدیگر متصل شوند تا بتوانیم بررسی کنیم در جلسه قبل آنجایی که نقصی وجود داشته آیا در جلسه بعدی بازرسی رفع شده یا نه؟ یا مثلاً در مورد نقصی که سال‌های سال بوده، چرا در سال‌های قبل این نقص اظهار نشده است؟

● **هیئت نظارت چیست؟ آیا این موضوع که بخش خصوصی نمی‌تواند به صورت غیرمستقیم فرد انتخابی خودش را به این هیئت معرفی کند و سازمان بر فردی که از طرف بخش خصوصی معرفی می‌شود نظارت دارد یعنی انتخاب می‌کند کدام یک در هیئت نظارت باشند، صحیح است؟**

آقای نماینده: ما در دو سطح هیئت نظارت داریم، یکی در استان‌ها که به ازای هر اداره کل در هر استان یک هیئت نظارت استانی داریم و یک هیئت نظارت مرکزی که در سطح ملی است. هیئت نظارت مرکزی، هیئتی است که به منظور تعیین خط‌مشی، تدوین و پیشنهاد اصلاح آیین‌نامه و تعیین ضوابط مربوط به امور آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد و ایجاد هماهنگی و نظارت بر فعالیت هیئت نظارت‌های استانی تشکیل می‌گردد و بالاترین مرجع نظارت و تصمیم‌گیری بر امور مراکز آموزش بخش خصوصی است. این تعریفی است که از هیئت نظارت مرکزی شده و تقریباً مشابه همین نیز در سطح استان اعمال می‌شود و شرح وظایفی هم برایش متصور است. ترکیب اعضای این هیئت متغیر است. بر اساس این ظرفیت قانونی، هر سال رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور یک نامه‌ای به محضر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌نویسد و ترکیب اعضای این هیئت را اعلام می‌کند البته این ترکیب می‌تواند بر اساس شرایط عوض شود. آخرین هیئت نظارت ۱۸ عضو دارد که ۷ عضو آن از بخش غیردولتی هستند. ۴ نفر از این ۷ نفر را کانون انجمن صنفی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور معرفی می‌کنند. البته به این صورت که ۶ نفر را معرفی می‌کند و رئیس سازمان از بین این ۶ نفر ۴ نفر را انتخاب می‌کند. ۳ نفر دیگر به عنوان صاحب‌نظر و خبره معمولاً از میان آموزشگاه‌دارها به انتخاب رئیس سازمان انتخاب می‌شوند.

همه این ۷ عضو بخش خصوصی حق رأی دارند در حالی که از میان ۱۱ عضو دولتی ۳ عضو حق رأی ندارند و ناظر هستند. معمولاً در مراجع تصمیم‌گیری از بخش خصوصی برای تصمیم‌سازی دعوت می‌شود. این‌ها قرار نیست قانون تعیین کنند، فقط به عنوان مشاور یا منعکس‌کننده نظرات بخش خصوصی در این‌گونه مراجع ظاهر و حاضر می‌شوند. اساساً درست هم نیست که تصمیم‌گیری راجع به کل کشور یا کل صنف‌ها فقط توسط بخش خصوصی که فقط نماینده بخشی از طیف است انجام شود. مثلاً کارآموزان سطح وسیع و گسترده‌ای دارند، از جوانان بیکار گرفته تا کارگران شاغل در صنایع و بنگاه‌های اقتصادی و اصناف و حتی سربازان، زندانیان، زنان سرپرست خانوار، دانشجویان و دانش‌آموزان. آموزشگاه‌دارها در هیئت نظارت شرکت می‌کنند، آموزشگاه‌دار به دنبال این است که راحت‌ترین کار را بتواند برای خودش انجام دهد یعنی منافع عمده آموزشگاه‌ها در نظر می‌گیرند و نه منافع مخاطبین و کارآموزان. به همین خاطر وقتی این‌ها می‌آیند اساساً نباید حق رأی داشته باشند ولی الآن متأسفانه در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای این حق رأی وجود دارد.

● **بر چه اساسی می‌فرمایید نباید حق رأی داشته باشند؟**

آقای نماینده: چون این‌ها فقط نماینده آموزشگاه‌دارها هستند. نماینده زندانی‌ها، کارآموزان و... در هیئت نظارت نیستند؛ یعنی اگر سه ضلع دولت، سازمان (به عنوان حاکمیت و ناظر) و مجریان (که همان آموزشگاه‌های آزاد هستند) و کارآموزان که افراد جامعه هستند برای آموزش فنی و حرفه‌ای قائل شویم، جامعه نماینده‌ای ندارد. آموزشگاه‌دارها می‌گویند شهریه بالا بگیرد، نظارت‌ها را کم کنید و اجازه دهید من هر مربی را که خواستم بگیرم، چون آنجا قوانین تصویب می‌شود؛ یعنی ذیل آن آیین‌نامه که هیئت وزیران آن را تصویب کرده‌اند یک دستورالعمل نوشته می‌شود که این دستورالعمل در هیئت نظارت تصویب می‌شود. در هیئت نظارت نمایندگان آموزشگاه‌داران که هفت نفر با حق رأی هستند (قابل توجه هستند) تمامی مقرراتی را که به نفع خودشان است وضع می‌کنند. یکی از تعارض منافع همین جا می‌تواند اتفاق بیفتد.

● مثل تعیین حداقل دستمزد که سه بخش کارگری، کارفرمایی و دولت دارد ولی اینجا بخش کارگری دیده نمی‌شود.

آقای نماینده: بله. بخش کارگری نیست، چون کارآموزان یک دوره می‌آیند و می‌روند پس ما نمی‌توانیم نماینده‌ای از آن‌ها انتخاب کنیم. کارآموز برای شش ماه پیش ما است. متغیر و سیال بودن مخاطبین ما باعث می‌شود که نتوانیم نماینده‌ای از آن‌ها را در هیئت بیاوریم. پس ما به عنوان دولت هم باید شرایط حاکمیت را اعمال کنیم و هم شرایط مخاطب (جامعه هدف) را و نگذاریم آن‌ها دچار آسیب شوند.

● جامعه هدف حدوداً چند درصد را تشکیل می‌دهند؟

آقای نماینده: ما آموزش دهندگان تقریباً پنجاه پنجاه هستیم؛ یعنی ۵۰ درصد تعهدات ما را آموزشگاه آزاد و ۵۰ درصد را بخش دولتی انجام می‌دهد. این درصد در بخش دولتی در حال تحلیل رفتن است، چون دولت نمی‌خواهد در بخش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سرمایه‌گذاری کند، به دنبال خصوصی‌سازی است. آموزشگاه‌های آزاد در حال زیاد شدن هستند. پس یک زمانی خواهد آمد که صد درصد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای توسط بخش خصوصی انجام شود؛ بنابراین آن‌ها تلاش می‌کنند ذیل آیین‌نامه قوانین و مقرراتی را تصویب کنند که ساده و راحت باشد. طبیعی هم هست چون منافع خودشان را می‌بینند. به همین خاطر اینکه بخش خصوصی در هیئت نظارت اعضای کمتری دارد یک بحث معقولانه‌ای است. نمی‌تواند زیاد یا برابر باشد. اصلاً این‌ها نباید حق رأی داشته باشند. می‌آیند نظرات و منافع صنفی و طیفی خودشان را می‌گویند. نباید در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی که مربوط به دولت (یعنی حاکمیت) است دخالت کنند. حاکمیت باید مستقل از همه و با در نظر گرفتن منافع کل جامعه تصمیم بگیرد، نه اینکه تابع یا تحت الشعاع یک طیف خاص قرار گیرد. برای مثال کل آموزشگاه‌های آزاد ما در کشور ۱۲ هزار است ولی ما در سال به بیش از یک میلیون نفر آموزش می‌دهیم. این ۱۲ هزار تا نماینده دارند ولی آن یک میلیون نفر نماینده ندارد.

● طبق قانون بخش دولتی نباید آنچه بخش خصوصی تدریس می‌کند را تدریس کند. این موضوع چقدر رعایت

می‌شود؟ از آنجا که بخش دولتی رایگان آموزش می‌دهد لذا طبیعی است کارآموز از بخش خصوصی به بخش دولتی

رود. در این صورت منافع آن سمت به خطر می‌افتد ضمن اینکه درآمدشان هم کم می‌شود. آیا بر اساس ادعایی که

کانون صنفی می‌کند عناوین مهارت‌های تدریسی در این دو یکسان است؟ نظر شما چیست؟

آقای نماینده: با توجه به اینکه سیاست دولت و سازمان این است که از تصدی‌گری کم کند، سازمان هم به دنبال این است که آموزش‌های خودش را به بخش خصوصی واگذار کند.

● یعنی فقط نقش نظارت‌کننده داشته باشد؟

آقای نماینده: نهایتاً به آن نقش برسد. البته، اما و اگرهایی دارد. به همین خاطر ما به شدت دنبال آن هستیم که هرچه آن‌ها آموزش می‌دهند ما دیگر آن را آموزش ندهیم تا هم به نوعی منافع آن‌ها تأمین شود و هم اینکه ما هم آهسته‌آهسته سیاست کوچک‌سازی را انجام دهیم. ولی چند مورد مهم در این قضیه وجود دارد. [برای نمونه] آن‌ها توقع دارند وقتی در شهرستان تبریز - که شهر بزرگی است و ۲ میلیون نفر جمعیت دارد - یک کارگاه یا آموزشگاه آسانسور هست، کارگاه آسانسور بخش دولتی بسته شود. این خیلی معقول نیست چون تبریز یک شهر خیلی بزرگ است و مخاطبان زیادی دارد طبیعتاً ظرفیت یک آموزشگاه پاسخگوی تقاضا نیست. دوم اینکه در جامعه طیف‌های مختلفی داریم، طیف‌های خیلی ضعیف، متوسط و طیف‌هایی که وضعیت خوبی دارند. ما با طیف متوسط و خوب کاری نداریم ولی ما به عنوان دولت باید به کسی که در طیف پایین است آموزش بدهیم. سازمان سعی می‌کند این‌ها را هم پوشش بدهد چون این‌ها پولی ندارند که برای آموزش دیدن به آموزشگاه آزاد بروند. همچنین علی‌رغم اینکه عمر آموزشگاه‌های آزاد ما نزدیک به هفتاد سال است در خیلی از رشته‌ها و حرفه‌ها آموزش ندارند. عمده آموزش آن‌ها در ۸ و نهایتاً ۲۱ حرفه است در حالی که ما ۶۰۰ حرفه داریم. آموزشگاه آزاد فقط در مراقبت زیبایی که مربوط به آرایش است (مردانه و زنانه)، طراحی دوخت، کامپیوترها و یک مقدار گردشگری



و مباحث دیگر از جمله تعمیر تلفن همراه وارد شده است. حرفه‌های تدریس شده در آموزشگاه‌های آزاد محدود است و هیچ موقع آن‌ها در حوزه‌ای مثل تراشکاری و جوشکاری وارد نشدند چون توان مالیش را ندارند و البته حق هم دارند چون آموزش فنی و حرفه‌ای آموزش سنگین و هزینه‌بری است و برگشت سرمایه (بازگشت سود) هم خیلی پایین است. الآن کمتر جوانی حاضر است جوشکاری یاد بگیرد. خیلی از بیکاری‌های ما بیکاری شیک است یعنی فرد حاضر نیست مهارت هر کاری را یاد بگیرد و انجام دهد. به شدت معتقدم که ما در کل کشور آموزش موازی نداریم و اگر هم باشد تحت یک شرایطی خاص است. مثلاً دستگاهی از ما خواسته تا به تعدادی از زنان سرپرست خانوار خیاطی آموزش بدهیم و ما این‌ها را به کارگاه خودمان آورده‌ایم. نهایتاً آموزش موازی در کل کشور ۱ تا ۲ درصد است.

● یکی از مباحث تعارض منافع، تعارض منافع بین سازمانی است. برای مثال سازمان منابع طبیعی زیر نظر جهاد کشاورزی است. هدف سازمان منابع طبیعی این است که از محیط طبیعی و سرزمین محافظت کند ولی هدف جهاد کشاورزی این است که زمین‌ها را به کشاورزان بدهد. این دو هدف با هم تضاد دارند. آیا این موضوع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای هست؟ سازمان‌های دیگر در آموزش چقدر جایگزین فنی و حرفه‌ای شده‌اند؟

آقای نماینده: با توجه به اینکه سازمان درگیر این موضوع است و داریم طرحی برای شفاف‌سازی این موضوع می‌نویسیم به نظر من طرح این موضوع خیلی و جاهت دارد. در کشور ایران بحث آموزش یک موضوع غیرمتمرکز است با مجریان متعدد. آموزش به دو قسمت آموزش‌های رسمی یعنی همان مدرسه و دانشگاه و یکی هم غیررسمی یعنی کوتاه‌مدت‌ها، شغلی‌ها و شایستگی تقسیم می‌شود که در دومی مدرک تحصیلی اعطا نمی‌شود و تنها یک گواهینامه به فرد داده می‌شود. الآن در حوزه آموزش‌های رسمی سه وزارتخانه داریم: آموزش و پرورش، علوم تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. به جرئت می‌توانم بگویم به تعداد دستگاه‌های اجرایی مخصوصاً وزارتخانه‌ها متولی آموزش‌های غیررسمی داریم. مثلاً وزارت کشور یک بخش معظمی برای آموزش به دهیاری‌های خودش دارد. وزارت راه و شهرسازی آموزش دارد. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی اصلاً مجوز آموزشگاه می‌دهد. میراث فرهنگی برای خودش آموزش می‌دهد و همین‌طور جهاد کشاورزی هم آموزش دارد حتی برای مدارس هم دانش‌آموز تربیت می‌کند. همین‌طور وزارت‌های نفت، صمت و زیرمجموعه سازمان‌ها مثل فرهنگسراهای شهرداری و سرای محله‌ها، بهزیستی و جهاد دانشگاهی که بخش آموزش و پژوهش دارد. همچنین حوزه‌های علمیه هم در بخش آموزش رسمی و هم در بخش آموزش‌های غیررسمی وارد شده‌اند. این از یک نظر که آموزش برای ایرانی‌ها فوق‌العاده اهمیت دارد خیلی خوب است ولی از طرف دیگر توان، بودجه و امکانات بین دستگاه‌ها بین تمام دستگاه‌ها پخش می‌شود که شاید خیلی از آن‌ها هم اعتبار آموزش را در آموزش خرج نکنند و برای جای دیگر خرج کنند. درحالی‌که در این مملکت یک سازمان هست که مشخصاً و به صورت کاملاً تخصصی کارش آموزش است که آن هم سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است. وقتی این سازمان هست دیگر برای چه میراث فرهنگی و صنایع دستی دنبال آموزش قالی‌بافی است؟ یا مثلاً وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی این همه کارهای زمین‌مانده دارد، به حدود ۱۲۰۰ آموزشگاه مجوز داده و بر آن‌ها نظارت می‌کند و وقتی که صحبت می‌کنیم می‌گوید کاملاً تخصصی است. شاید موسیقی‌اش تخصصی باشد ولی عکاسی و تصویربرداری چی؟ همین‌طور میراث فرهنگی. این [مسئله] توان مملکت را پایین می‌آورد و یکی از بارزترین مصادیق تعارض منافع است. چیزی که شما دنبالش هستید اینجا دارد اتفاق می‌افتد. درحالی‌که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بازوی اجرایی است. جهاد دانشگاهی به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی، خودش پولش را درمی‌آورد و خودش هم خرج می‌کند و به جامعه خدمت می‌کند. همین‌طور سازمان مدیریت صنعتی. ما با این‌ها مشکل نداریم، با سازمان‌هایی مشکل داریم که از بودجه دولت ارتزاق می‌کنند و آموزش می‌دهند. برای آموزش ساختمان می‌سازند، تجهیزات می‌خرند، نیروی انسانی استخدام می‌کنند و مواد مصرفی تهیه می‌کنند و هیچ وقت از صد درصد ظرفیت آن استفاده نمی‌کنند؛ یعنی تمامی دستگاه‌های دولتی دارای یک قسمت آموزش هستند و همگی هم دارند غیربهره‌ور و زیر ظرفیت فعالیت می‌کنند. به نظر من این یکی از بزرگ‌ترین تعارض منافع در بخش دولتی است. فساد نمی‌آورد ولی برای دولت کلی مشکل ایجاد می‌کند و به شدت پرت منابع دارد و جالب‌تر اینکه این‌ها مانع رشد بخش خصوصی می‌شوند. سازمان‌هایی مثل سازمان مدیریت صنعتی، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی و جهاد دانشگاهی داریم که روی پای خودشان ایستاده‌اند و خودگردان هستند ولی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

[اصلاً] بودجه می‌گیرد که آموزش بدهد.

من نمی‌دانم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در بحث اچ.اس.ای باید چه آموزشی بدهد؟ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای زیر نظر وزارت کار آموزش‌های اچ.اس.ای آموزش می‌دهد ولی آن‌ها هم برای خودشان یک سیستم آموزشی برای حفاظت و بهداشت و ایمنی کار دارند. درحالی‌که جنس مسئولیت آن‌ها از جنس دیگری است. هر کاری یک پیوستی دارد. تازه ما زیرمجموعه آن‌ها هستیم. یا در کنار ما سازمان بهزیستی که آن هم زیر نظر وزارت کار است قسمت معظمی به نام بحث آموزش معلولین دارد درحالی‌که آموزشگاه‌های آزاد ما می‌توانند آن قسمت را پوشش بدهند و آموزش معلولین داشته باشند. این [امور] توان دولت را تحلیل می‌دهد.

- غیر از بحث آموزش، بحث گواهینامه هم هست. مثلاً هر دوی سازمان فنی و حرفه‌ای و میراث فرهنگی آموزش هتلداری می‌دهند؛ یعنی اگر هم آموزش غیرمتمرکز می‌شود ولی باید یک جا به عنوان متولی گواهینامه بدهد. این موارد چقدر می‌تواند از منابع سازمان کم کند؟ کارآموزی که در فنی و حرفه‌ای آموزش دیده و مدرک هتلداری گرفته باید دوباره برای مدرک هتلداری از وزارت گردشگری هم دوره بگذراند!

آقای نماینده: دقیقاً همین‌طور است. شاید بتوانیم آموزش با مجریان متعدد را بپذیریم و خوب هم هست ولی باید بتواند زیر یک نظام واحد اجرای کار کنند. ظرفیت گواهینامه سازمان تا سطح بین‌المللی است و بلافاصله قابل ترجمه است درحالی‌که مدارک تحصیلی دانشگاه‌ها اول ارزیابی می‌شود تا سطح دانشگاه را بسنجند و بعد اگر مورد قبول بود پذیرفته می‌شود. هر کس گواهینامه فنی و حرفه‌ای را داشته باشد جهان وطنی است، چون یک گواهینامه‌ای است که کل دنیا آن را می‌پذیرند. حالا با این توانی که در سازمان است، دستگاه‌های مختلف هم هم‌زمان آموزش‌های کوتاه‌مدت می‌دهند و نهایتاً هم با مهر خودشان گواهینامه‌ای می‌دهند که هیچ ارزشی ندارد چون به هیچ جا وصل نیستند. گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای کدهای ایسکو دارند که این کدها توسط سازمان جهانی کار تعریف شده و در کل دنیا یکسان است. این‌ها یکی از مهم‌ترین بحث‌های ما در نیاز به سامان‌دهی است. یک تیترو روی تابلوی من نوشته است: «طرح سامان‌دهی آموزش‌های کوتاه‌مدت بین وزارتخانه‌های عضو شورای عالی نظام جامع آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارت». اینجا تضاد منافع اتفاق می‌افتد و همه به یکدیگر اعتراض می‌کنند که تو آمدی در حوزه من دخالت می‌کنی. آژانس‌های هواپیمایی گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای را قبول نمی‌کنند، علتش این است که در اجرای این آموزش‌ها منفعی برای آن‌ها هست. همین وزارت کار در اجرای اچ.اس.ای یک درآمدی دارد. یا مدیر فنی آژانس‌های هواپیمایی در موضوعات گردشگری منفعی دارند برای آن‌هایی که آنجا برای خودشان دکان باز کرده‌اند. این موضوع در حوزه‌های دیگر نیز تعمیم پیدا می‌کند. الآن وزارت نیرو هم آموزش می‌دهد درحالی‌که شرکت‌های توزیع برقشان آمده‌اند از ما مجوز مراکز جوار کارگاهی گرفتند.

- این چقدر به سازمان ضرر می‌زند؟

آقای نماینده: سازمان یک بخش خصوصی نیست که ضرر کند. سازمان به عنوان تنها متولی رسمی آموزش‌های کوتاه‌مدت غیررسمی تخصصی دنبال این است که برای اجرای مأموریتش آموزش‌ها را هدفمند کند. می‌گوید شما اجرا کنید خیلی هم خوب است ولی بیایید زیر یک چتر واحد که نظامات و اصول و آزمون‌ها دارد. در سایر دستگاه‌ها اصلاً آزمونی برگزار نمی‌شود درحالی‌که سازمان قسمت عمده‌ای به نام آزمون دارد که کاملاً از قسمت آموزش جداست. آن‌ها آموزش بدهند ولی استانداردهای ما که بین‌المللی هستند را اجرا کنند و به ما بپارند تا از کارآموزان آزمون بگیریم و گواهینامه معتبر بین‌المللی به آن‌ها بدهیم. الآن پیام نور و دانشگاه آزاد هم به جهت اینکه دانشجو کم آورده‌اند آموزش فنی و حرفه‌ای می‌دهند. عالی‌ترین دانشگاه‌ها که تربیت مدرس و دانشگاه تهران هم دوره‌های DBA و MBA ارائه کرده‌اند چون کفگیرشان به ته دیگ خورده است.

- وزیر کار در مصاحبه‌ای گفته بودند اعطای مجوز آموزشگاه‌های آزاد به خویشاوندان کارکنان سازمان صورت می‌گیرد. شما چقدر این را تأیید می‌کنید؟



آقای نماینده: از ابتدای سال ۱۳۹۸ تا تیر ماه ۱۳۹۹ برحسب دستورالعملی که بخش خصوصی هم آن را دنبال می‌کرد و در هیئت نظارت تصویب کرده بود صدور کلیه مجوزهای جدید بسته شد. هیچ‌کس حق نداشت بیاید آموزشگاه ایجاد کند. آسیبی بود که اعضای نمایندگان بخش خصوصی با رانت یا قدرت لابی که داشتند آن را اجرا کرده بودند. حدود یک سال و چهار ماه هیچ مجوزی صادر نمی‌شد. من آن موقع در این سمت نبودم بعد از آن اولین کاری که کردم این بود که مسیر مجوز را باز کردیم ولی محدودیت‌هایی داشت، افراد باید آزمون بدهند تا بتوانند توانایی علمی و تجربی خودشان را نشان دهند. بعضی‌ها هیچ اطلاعاتی از سرمایه‌گذاری، بیمه مالیات و بحث کارگری ندارند. [لذا مقرر کردیم] باید این گواهی‌ها را بگیرند.

در مورد رابطه خویشاوندی، اساساً کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای حق ایجاد یک آموزشگاه ندارند. البته آن صحبت آقای وزیر نبود، یکی از نماینده‌ها گفته بود شما فضاهای بخش خصوصی را به خویشاوندان واگذار می‌کنید. البته درست نیست، چون در این مملکت شما برای واگذاری حتی یک زیرپله و دکه دولتی باید در سامانه ستاد فراخوان بدهید و مزایده‌ای است. به همین خاطر حرف خیلی درستی نبود و اساس و پایه هم نداشت و الآن هم که صدور مجوز آزاد شده است.

• آیا سازمان فنی و حرفه‌ای در چه حوزه‌هایی مناقصه برگزار می‌کند؟ آیا شما در این حوزه مصداقی از تعارض منافع می‌بینید؟

آقای نماینده: مناقصه‌ها عمدتاً برای کسب خدمت از بخش خصوصی است. [وقتی] ما نیاز به خدماتی داریم فراخوانی داده می‌شود و پایین‌ترین قیمت نیز پذیرفته می‌شود. این کار معمولاً برای فعالیت‌های پشتیبانی انجام می‌شود؛ مثلاً سیستم‌های نرم‌افزاری یا سیستم‌های خدمات پشتیبانی مثل فضای سبز و غذاخوری‌ها. بحث غذا که در حال حاضر کاملاً حذف شده است. ولی معمولاً برای کارمندان تسهیلاتی فراهم می‌کنند از جمله غذا. خوشبختانه با راه‌اندازی سامانه ستاد این رانت‌ها به شدت کم شده است چون سخت‌گیری‌های مربوط به آن و اینکه حتماً ناظرینی از حوزه و سازمان‌های نظارتی حضور داشته باشند وجود دارد. شاید بالاخره در فرایند این‌ها بتوان کارهای کوچکی انجام داد ولی در مجموع من این را میل به صفر می‌بینم که ان شاء الله با تدابیر دیگری این را بتوان کامل [صفر] کرد.

• مهم‌ترین گلوگاه‌های فساد در سازمان را کدام قسمت میدانید؟

آقای نماینده: در بخش آزمون‌هاست. افرادی هستند که برای راحتی مخاطبان و منافع برای خودشان ایجاد می‌شود یک کتاب منابع آموزشی می‌نویسند یا کتاب‌های منبع سؤال درمی‌آورند.

• این کتاب‌ها مورد تأیید سازمان نیست؟

آقای نماینده: نه ما هیچ‌وقت منابع آموزشی را تأیید نمی‌کنیم. همیشه یکی از نقدهایی که به سازمان می‌کنند این است که چرا منابع آموزشی آن مثل آموزش و پرورش نیست. در حالی که نمی‌دانند فنی و حرفه‌ای دائم در حال تحول است؛ یعنی سیستم تأسیسات امروز یک چیز است و شش ماه دیگر یک تکنولوژی جدیدی می‌آید. ما نمی‌توانیم منابع آموزشی یکسان و یکنواخت داشته باشیم. یک رانت و منافع خیلی بزرگی در حوزه کتاب و تأمین منابع آموزشی فراهم شده که یک عده خاصی دارند [سود] می‌برند.

• این عده خاص از داخل سازمان هستند یا بیرون؟

آقای نماینده: نه همگی بیرون سازمان هستند. شاید از داخل سازمان هم به آن‌ها کمک بشود ولی عمدتاً خارج از سازمان هستند. این‌ها آن منافع را دریافت کرده‌اند و دارند از آن آسان‌طلبی مخاطبین ما برای گرفتن گواهینامه‌ها سوءاستفاده می‌کنند.

• در آموزشگاه‌ها دیده می‌شود منابعی را برای آزمون معرفی می‌کنند؟

آقای نماینده: عملاً هم هست، چون واقعیت این است که مخصوصاً سؤالات کتبی ما [برای کارآموزانی که می‌خواهند آزمون بدهند] با یک ترفندهایی در جامعه پخش می‌شود. بانک اطلاعاتی و بانک سؤالات ما هم که بی‌نهایت نیست. مثلاً در رشته آیکاری ۱۰۰۰ سؤال داریم که بالاخره بیرون می‌رود و بعضی می‌آیند چیزهایی به آن اضافه می‌کنند و کتاب می‌کنند. کما اینکه در کلیه موارد همین طور است یعنی در کنکور هم همین اتفاق می‌افتد و هیچ کاری هم نتوانستیم بکنیم. بهترین کاری که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای انجام داده این است که می‌خواهد از آزمون‌های کتبی فاصله بگیرد و آن‌ها را پروژه محور کند؛ یعنی به فرد بگوید به جای اینکه بیایی به این سؤال جواب بدهی مثلاً بیا این کابینت را برای من بساز، این آیکاری را انجام بده یا این را ویرایش کن.



مصاحبه‌شونده شماره ۲: آقای نظام چوبینه (معاون مدیرکل دفتر ارزیابی عملکرد، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور)

• آیا در حوزه آموزش موقعیت تعارض منافی وجود دارد؟ منافع مالی یا فردی؟

آقای چوبینه: افرادی که در بخش خصوصی آموزش می‌بینند چون پول می‌گیرند باید تعهدات طرفین را در قالب یک قرارداد تنظیم کنند. در ماده ۱۰۸ و ۱۱۱ قانون کار این قرارداد پیش‌بینی شده است. این قرارداد تعهدات آموزشگاه و کارآموز را پیش‌بینی کرده چه آموزشی در چه مقطعی با چه کدی و... بخش خصوصی تلاش می‌کند تا هر چه بیشتر این قرارداد را برای خود اقتصادی کند مثلاً به جای ۵۰۰ ساعت آموزش به کارآموز ۳۰۰ ساعت تدریس می‌کنند، استانداردهای آموزشی هر دوره تعیین شده مثلاً ۱۰ سرفصل ولی ۵ سرفصل آموزش می‌دهند. اگر قرارداد بسته شده باشد تمام این موارد دقیق در آن نوشته و پیش‌بینی شده بنابراین اگر آموزشگاه بخواهد تخلف کند کارآموز می‌تواند با قراردادی که در دست دارد شکایت کند. آموزشگاه‌ها از ناآگاهی مراجعه‌کننده استفاده کرده و با وی قرارداد نمی‌بندند اینکه کی دوره را شروع کنند کی تمام کنند چی درس بدهند و چند ساعت درس بدهند و چقدر شهریه بگیرند همه این موارد جای مانور دارد. دو برابر پول می‌گیرد ولی ۱/۵ آموزش داده است کارآموز شاکی می‌شود ولی چون قرارداد ندارد نمی‌تواند کاری انجام دهد. آزمون‌ها و معرفی به آزمون‌ها الآن الکترونیکی بوده و سنتی انجام نمی‌شود کسی که قرارداد نمی‌بندد موظف هم نیست کارآموز را در پورتال ثبت نام کند.

• ارتباط این موضوع با تعارض منافع چیست؟

آقای چوبینه: فرض کنید در شهرستان ۲۰ تا آموزشگاه هست و همه قومی قبیله‌ای هستند مثلاً یکی از این آموزشگاه‌ها برای برادر من است و... اگر بخواهم به عنوان یک ناظر فنی و حرفه‌ای درست بر کار این آموزشگاه‌ها نظارت کنم یک سری مشکلات پیش می‌آید و ناظران در این موارد خیلی ورود پیدا نمی‌کنند یعنی نفع فامیلی را به وظیفه اداری خودشان ترجیح می‌دهند.

• آیا موضوع روابط فامیلی در بحث صدور مجوز آموزشگاه آزاد هم هست؟

آقای چوبینه: در خصوص صدور مجوز آموزشگاه‌های آزاد حدود ۱۰ سال پیش متمرکز در ستاد انجام می‌شد ولی بعداً به استان‌ها تفویض اختیار شد البته در صدور مجوز پروتکل‌ها به گونه‌ای است که شهرستان‌ها خیلی نمی‌توانند در آن دخل و تصرف کنند. مثلاً حدود ۲۲ اقدام باید انجام گیرد شاید ۴۰ درصد آن در سازمان فنی و حرفه‌ای و دستگاه‌هایی که مربوط به صدور مجوزند مثل وزارت بهداشت در بحث عدم اعتیاد، اماکن برای تأیید مکان، پلیس +۱۰ برای سوء پیشینه و... صورت می‌گیرد. به فرض من چوبینه نسبت فامیلی دارم یا سفارش شدم ممکن است ۴ تا از این شرایط نداشته باشم اگر بخواهم قانونی رفتار کنم به فرد سفارشی نباید اجازه مجوز بدهم (یک مجوز بیشتر نشود صادر کنند). اینجاست که واقعاً وظیفه‌شان را درست انجام نمی‌دهند بحث تعارض منافع پیش می‌آید مثلاً مدیرکل استان در آن دانشگاه تدریس می‌کند یا درس خوانده برای چوبینه مجوز را صادر می‌کند. در واقع یک بحث چندبعدی است حالا مجوز صادر شد بحث ابطال مجوز پیش می‌آید. مثلاً بر فرض ممکن است چوبینه تخلفی انجام دهد ولی به دلیل ارتباط چوبینه با مدیرکل مجوزش ابطال نمی‌شود ولی فرد دیگری با همان تخلف، پرونده‌اش وارد مراحل اداری می‌شود و مجوزش باطل می‌شود.

• بودجه و درآمدهای سازمان چگونه است؟ چگونه به استان‌ها تخصیص می‌دهد؟

آقای چوبینه: بودجه‌ریزی و تخصیص منابع به روش سنتی صورت می‌گیرد یعنی بودجه سازمان متمرکز است. بودجه ستاد و استان هم یکی است سازمان باید بودجه بگیرد بعد در توزیع این بودجه‌ها به استان‌ها از هر کی خوشش آمد بیشتر می‌دهد از هر کس خوشش نیامد نمی‌دهد یا هر استانی توانست حرفه‌ای‌گری کند بیشتر می‌گیرد.

• یعنی در واقع بودجه استان‌ها مبتنی بر عملکرد نیست؟

آقای چوبینه: برنامه را به استان می‌دهیم ولی پول نمی‌دهیم مثلاً استانی ۱ میلیون نفر ساعت سهم داشت پول آن را هم دریافت می‌کردید یعنی بودجه را در ابتدا به آن‌ها ابلاغ می‌کردند پول را می‌دادند اما الآن عملیاتی شده برنامه را به آن‌ها می‌دهند مثلاً به ازای هر نفر ساعت A ریال پول می‌دهند حالا برنامه شما یک میلیون نفر ساعت است ۱ میلیون ضربدر A ریال به فرض می‌شود ۲ میلیارد تومان تا سقف این پول را می‌دهند اما در روش سنتی شما A ریال پول به استان‌ها می‌دهند ممکن است بعضی استان‌ها دو برابر این عمل کنند همان پول برنامه را گرفتند خیلی استان‌های دیگر نصف این برنامه نوشتاری عملکرد ندارند اما به آن‌ها هم همین قدر پول دادند. به هر استانی بر اساس عملکردش پول می‌دهند و پول‌های بیشتر را به استان‌ها با عملکرد بهتر می‌دهند البته به نظر من بودجه خودش محل تعارض منافع است. توزیع بودجه، نظارت بر هزینه‌کرد بودجه این موارد بدترین جا برای تعارض منافع است مثلاً من پولی به استانی می‌دهم که ارتباطش با من خوب است و با آن‌هایی که بدم می‌چزانم. بر فرض باید یک میلیارد بدهم من ۱٫۵ به شما می‌دهم به جای آن از شما می‌خواهم این ۴ تا نیرو را استخدام کنید. استخدام نیرو باری برای سازمان ندارد ولی وقتی بودجه استانش ۵۰ درصد بالا رود خیلی منفعت و جای مانور دارد ۴ نفر را استخدام می‌کند ولی این ۱٫۵ میلیارد بودجه می‌شود پایه بودجه استانش برای سال بعد، سال بعدش هم بودجه‌اش تصاعدی بالا میرود. استانی که یک میلیارد برایش زیاد بود الآن ۱٫۵ میلیارد می‌گیرد. محور اصلی تعارض منافع خود همین بودجه است... اصلاً ممکن است بخشی از این اعتبار به جیب خودش برگردد. بعضی استان‌ها که به دلیل صرفه‌جویی یا انضباط و مدیریت صحیح بخشی از بودجه خودشان را پس دهند بخش از آن به خود معاونین اصلی سازمان بازمی‌گردد این‌ها پشت پرده است هرکسی آن را نمی‌داند و علنی نمی‌شود.

• در خصوص آزمون‌ها موقعیت تعارض منافی را می‌توان نام برد؟ موردی به خاطر شما می‌رسد؟

آقای چوبینه: کسی که مسئول آزمون مرکز است ممکن است به اندازه ۱۰۰ برابر حقوق بنده که فکر می‌کنم در یک مسئولیت ستادی نشستم از همان سیستم آزمون در بیاورد. چجوری؟ مثلاً کارآموزی آدم پولداری است و می‌خواهد برود خارج. گواهینامه فنی و حرفه‌ای نیاز دارد همه کارهایش را هم انجام داده، این فرد حاضر است به خاطر محدودیت زمانی و مشغله کاری برای دو تا پنج گواهینامه فنی و حرفه‌ای که در حالت معمول ممکن است دو تا سه میلیون خرج داشته باشد، به ازای هر گواهینامه سه تا چهار برابر پول بدهد اما یک تا دو هفته دیگر گواهینامه دستش باشد. بر فرض وجود ۳ تا ۴ مورد این چنینی فرد ۴ تا ۵ برابر حقوقش در سال درآمد به دست خواهد آورد. فرض کنید من مدیرکل دفتر آموزشگاه آزاد هستم ضوابط تأسیس آموزشگاه را برای خانواده‌ام تسهیل می‌کنم، قواعد را تغییر می‌دهم، شرایط تأسیس را بازبینی و ساده‌سازی می‌کنم. از موقعیت مدیریت خود برای خویشاوندانم سوءاستفاده می‌کنم. کسی که در این جایگاه می‌نشیند اجازه تدوین و تغییر مقررات دارد. حاضر است قوانینی وضع کند که به ضرر جامعه و دولت باشد به همین راحتی یک قاعده یا ضابطه که به هزار و یک دلیل منطقی وضع شده از منظر اقتصادی به لبه مرگ کشانده می‌شود.

مصاحبه شونده شماره ۳: آقای پیچ (معاون مدیرکل دفتر برنامه، بودجه و نوسازی، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور)

● با توجه به اینکه حقوق کارمندان سازمان را دولت می‌دهد، منابع درآمدی که از آزمون‌ها برای سازمان به دست می‌آید در چه فرایندی و کجا مصرف می‌شود؟

آقای پیچ: در بحث بودجه، البته بودجه کل کشور و نه فقط فنی و حرفه‌ای، بودجه ایران یک بودجه مریضی است. آنچه در کتاب‌های اقتصاد می‌خوانیم با آنچه باید باشد و آنچه واقعیت است خیلی متفاوت است. قاعده کار در بودجه این است که بودجه را از پایین‌ترین سطح یک سازمان محاسبه کنیم و مرحله به مرحله بالا بیاوریم تا به رأس سازمان برسیم، براساس فعالیت‌هایی که داریم پیش‌بینی بودجه داشته باشیم و نهایتاً این پیش‌بینی را به عنوان بودجه پیشنهادی سازمان به سازمان برنامه ارائه دهیم، بعد سازمان برنامه بر اساس دفاعیات ما و مواردی که ما به عنوان ادله برای درخواست چنین بودجه‌ای ارائه می‌دهیم بودجه پیشنهادی را سبک و سنگین و چکش‌کاری می‌کند و به عددی به عنوان بودجه دستگاه رسیده آن را در لایحه قرار می‌دهد. لایحه بودجه آماده شده به مجلس می‌رود و مجلس نظرات خودش را می‌دهد و نهایتاً این لایحه به قانون تبدیل می‌شود و از طریق سازمان برنامه به دستگاه‌ها ابلاغ می‌شود و برای اجرا دوباره به سازمان برگردانده می‌شود. این، قاعده و قانون و استاندارد کار است. این چیزی است که در کتاب‌ها نوشته و همه فکر می‌کنند واقعاً اجرایی می‌شود. من بیست سال است کارشناس بودجه هستم، این امر در اوایل استخدام ما حداقل روی کاغذ بود، اما الآن حدود ۱۰-۱۲ سال است که دیگر این‌گونه نیست. بودجه دستوری است؛ یعنی سازمان برنامه به عنوان برنامه ریز به دستگاه اجرایی می‌گوید: پارسال بودجه‌ات چقدر بود؟ حقوق و مزایای آن را جدا کن و مثلاً بر اساس تورم ده درصد افزایش بده، مابقی بودجه انقباضی است؛ یعنی بودجه عملاً جایی برای اضافه شدن ندارد و همانی است که سال قبل و سال‌های قبل بوده. این موضوع برای کل دستگاه‌هاست. یک بودجه دستوری به دستگاه اجرایی ارائه می‌شود و دستگاه مجبور است بر اساس آن عدد موافقت‌نامه‌ای مبادله کند و فعالیت‌های اجرایی‌اش را یک جاهایی کم کند، یک جاهایی کیفیت را پایین بیاورد مثلاً از حقوق کارمند یا از مواد مصرفی که مورد نیاز کارگاه‌هایش است یا مثلاً مورد نیاز کارش است بزند و موارد دیگری که اتفاق می‌افتد و [به تعبیر دیگر] از کار بزدرد. مثلاً سازمان صد میلیون تومان بودجه را پیش‌بینی می‌کند، سازمان برنامه می‌گوید بودجه پارسال هفتاد میلیون تومان بوده، ده درصد حقوق به آن اضافه می‌شود و می‌شود هشتاد میلیون تومان و این را می‌بندد. لذا دستگاه با بیست میلیون کسری بودجه مواجه می‌شود. راهکاری برای جبران این کسری بودجه وجود ندارد. این وضعیت واقعی بودجه است. ولی روی کاغذ این‌گونه نیست. روی کاغذ سازمان برنامه به من می‌گوید بودجه ریزی‌ات عملیاتی است یعنی بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد. روی کاغذهای موافقت‌نامه‌های سازمان‌ها به صورت شیک عملیاتی شده در صورتی که اصلاً بودجه ریزی کشور عملیاتی نیست. شاید ما باید سال‌های سال وقت بگذاریم تا بخواهیم بودجه را عملیاتی کنیم. سه تا تناقض داریم: بودجه استاندارد، بودجه دستوری و بودجه عملیاتی. هیچ‌کدام از این سه تا به هم نمی‌خورد. الآن نه بودجه به روش سنتی در کشور اجرا می‌شود، نه بودجه ریزی عملیاتی است و تازه یک چیزی هم هست به اسم بودجه ریزی دستوری. هر سه شکل هم روی کاغذ هست، اما در واقعیت به ما ابلاغ می‌شود بودجه‌مان چقدر است و از ما خواسته می‌شود روی کاغذ اعلام کنیم این پیشنهاد خودمان است. تبدیل به لایحه می‌کنند و بعدش هم زیبا و عملیاتی‌اش می‌کنند یعنی آن بودجه را می‌گذاریم و کنارش برای خودمان به صورت الکی قیمت تمام شده درست می‌کنیم، همه این‌ها الکی است. بعد برای خودمان تعهد درست می‌کنیم.

● مگر بودجه شما را وزارت کار مشخص نمی‌کند؟

آقای پیچ: نه. ما زیرمجموعه وزارت کار نیستیم. ما ردیف مستقل داریم و زیرمجموعه وزارت کار محسوب نمی‌شویم. هرچند از لحاظ تشکیلاتی، رئیس ما معاون وزیر حساب می‌شود ولی از لحاظ بودجه‌ای مستقل از وزارت کار هستیم. آن موضوعی که شما در ابتدا سؤال کردید و به دنبالش هستید در دستگاه‌های دولتی خدماتی مثل ما کمتر اتفاق می‌افتد؛ یعنی پولی

ندارند که تخلفی در آن‌ها صورت بگیرند. درآمد ما نسبت به هزینه‌هایمان واقعاً محدود است؛ یعنی نسبت به کل بودجه‌ای که از منابع عمومی می‌گیریم، بودجه درآمدی مان (از مثلاً آزمون) واقعاً محدود است. عددی نیست که بخواهیم بگوییم در آن تخلفی هم صورت می‌گیرد یا نه. مثلاً اگر کل بودجه ما در سازمان یک میلیارد تومان باشد، بودجه درآمدی مان پنجاه میلیون تومان است. شاید ۵-۴ درصد یا خیلی کمتر مثلاً ۲ درصد آن باشد. آن قدر زیاد نیست که وسوسه‌انگیز باشد که تخلفی در آن صورت بگیرد. دستگاه‌های دولتی خدماتی مثل ما آن قدر کسری بودجه دارند که اصلاً به آنجاها نمی‌رسند که تخلفی در آن دستگاه‌ها صورت بگیرد. مثلاً در شرکت‌هایی مثل نفت، مخابرات و نیرو که درآمدزایی بالایی دارند ممکن است چنین اتفاقاتی بیفتد. ولی دستگاه‌هایی مثل ما، وزارت آموزش و پرورش یا خود وزارت کار چیزی ندارند و اعتباری دستشان نیست. دستگاه‌های استانی و زیرمجموعه وزارت چیزی ندارند که بخواهند تخلفی در آن‌ها صورت بگیرد. یک مدیری بتواند در بحث‌های اعتباری (زد و بندهای بیرون را کاری ندارم) تخلفی بکند، مثلاً بتواند به کسی چند سال اضافه‌کار بیشتر از دیگری بدهد. به نظر من تخلف در دستگاه‌هایی مثل ما خیلی کم صورت می‌گیرد.

● فرمودید سازمان ردیف بودجه جداگانه دارد. ستاد بودجه‌ای از دولت می‌گیرد و آن را به استان‌ها تخصیص می‌دهد.

این تخصیص بر چه اساسی است؟ میزان عملکرد آن‌ها؟

آقای پیچ: همه این‌ها حساب کتاب دارد. شاخص داریم. شاخص‌های ما نیز مشخص است مثلاً تعداد نیروهای انسانی. بر اساس نیروی انسانی هر یک از استان‌ها میانگین می‌گیریم و پول مورد نیازشان را به آن‌ها می‌دهیم. مثلاً وقتی می‌خواهیم اضافه‌کار به آن‌ها بدهیم، به تناسب نیروی انسانی‌شان یک مبلغی را به عنوان اضافه‌کار به آن‌ها پرداخت می‌کنیم. در مورد رفاهیات همین‌طور است، به نسبت سرانه‌ای که هست پرداخت می‌کنیم. مثلاً پول سوخت بر اساس تعداد مراکز آموزشی و تعداد کارگاه‌های آموزشی که داریم مشخص می‌شود. کارگاه‌های آموزشی ممکن است سنگین و صنعتی باشند، مثلاً کارگاه برق سوخت بیشتری مصرف می‌کند، چون مراکز آموزشی ما بیشتر شبیه به کارخانه است، مثل مدرسه نیستند. یک مدل کارخانه را در [آموزشگاه] آورده‌اند و کارآموزها عملاً مستقیم با دستگاه‌های واقعی که در کارخانه‌ها استفاده می‌شود کار می‌کنند و آموزش می‌بینند. مواد مصرفی ما واقعاً زیاد است. بخش اعظمی از بودجه ما صرف مواد مصرفی می‌شود که باید در کارگاه‌ها به‌وفور باشد تا کارآموز با آن کار کند و بتواند کار یاد بگیرد. مثلاً مصرف آهن، فولاد و الکترون خیلی زیاد داریم. شاخص ما تعداد کارگاه‌های آموزشی هر کدام از استان‌هاست به نسبت نوع صنعتی، خدماتی و کشاورزی تقسیم می‌کنیم و به هر کدام از استان‌ها پول می‌دهیم.

● آیا تعداد کارآموز در تخصیص بودجه تأثیر دارد؟

آقای پیچ: بله. ما برای هر استان پیش‌بینی تعهدات آموزشی داریم. در ابتدای هر سال در واحد برنامه‌ریزی در معاونت پژوهش، از استان‌ها تعهدات آموزشی سالانه گرفته می‌شود که هر استان برای هر کارگاه می‌خواهد چند کارآموز آموزش بدهد؟ بر آن مبنا ستاد بودجه می‌دهد. سازمان یک پورتال آموزشی دارد که استان‌ها تمامی عملکردهای آموزشی‌شان را در آن ثبت می‌کنند. بر اساس رصدی که می‌کنیم و اطلاعاتی که از معاونت آموزش می‌گیریم، به آن نسبت به استان‌ها بودجه می‌دهیم.

● این سامانه چقدر مورد اعتماد است؟ مثلاً من به عنوان مدیرکل استان تهران می‌توانم سامانه را دست‌کاری کنم؟

آقای پیچ: تعداد کارآموزها باید واقعی باشد. باید بر اساس مشخصات واقعی کارآموز باشد. کد ملی می‌خورد. اطلاعات در این سامانه عملاً با ثبت احوال لینک است. این‌گونه نیست که مثلاً یک نفر اسمی وارد کند، شاید قبلاً این‌گونه بود ولی الآن چون پورتال داریم این‌گونه نیست. اسم باید آموزش ببیند. آموزش این‌گونه نیست که مدیرکل اسم وارد کند و بگوید حالا عملکردم بالا رفته است. وقتی وارد سیستم می‌شوید باید هزینه ثبت نام و هزینه مشاوره بدهید. در کلاس‌ها باید مربی باشد. مربی باید حضور و غیاب را در پورتال ثبت کند. عقلانی نیست که مدیر چند نفر را از پیش خودش اضافه کند تا از ما پول بگیرد و این پول‌ها را خودش بدهد. وقتی به آزمون می‌رسد ۴۰ هزار تومان پول آزمون و ۵۰ هزار تومان پول صدور گواهینامه می‌گیریم. منابع درآمدی ما این‌ها هستند. ممکن است بعضی



جاها هم آمار الکی باشد، نمی توانم بگویم [آمار] صد درصد درست است ولی عملاً این گونه نیست که سازمان بودجه ای بر اساس اطلاعات اشتباه بدهد.

● بخش خصوصی هم در پورتال شما هست؟ کارآموز بخش خصوصی و دولتی از هم قابل تفکیک هستند؟

آقای پیچ: بله، دقیقاً اطلاعات آموزشگاه هایمان هم ثبت می شود.

● اگر بودجه بر اساس عملکرد باشد، بودجه هراستان بر اساس تعداد کل کارآموزان است یا بر اساس تعداد کارآموزهای مراکز دولتی؟

آقای پیچ: نه، اصلاً به این چیزها نگاه نمی کنند. بودجه ما مریض و دستوری است. [در بودجه دادن] به عملکرد من نگاه نمی کنند. نه فقط فنی و حرفه ای، در بقیه دستگاه ها هم همین طور است. سال هاست دولت با توجه به کسری بودجه ای که دارد به عملکرد دستگاه ها نگاه نمی کند. برای همین در سیستم ما بودجه مشکل دار است و بر اساس عملکرد نیست. ممکن است روی کاغذ این گونه باشد ولی در واقع این گونه نیست. بودجه در واقع ابلاغی است که من اسمش را دستوری می گذارم. آقای نوبخت اول سال به سازمان ابلاغ می کند که مثلاً بودجه تو ۸۰۰ میلیون تومان است؛ یعنی شما دیگر نمی توانی بگویی من ۸۲۰ میلیون تومان بودجه می خواهم، باید بر اساس این برنامه بودجه تعلق گیرد؛ یعنی ما برنامه هایمان را بر اساس عملکرد سال قبل نمی بندیم، بلکه بر اساس پولی که آقای نوبخت به ما اعلام می کند می بندیم. هر سال هم ارزش این بودجه کمتر می شود، شاید به اسم بیشتر شود ولی با محاسبه بر اساس تورم ارزشش کمتر می شود.

● سازمان برای جبران کسری باید چه کار کند؟

آقای پیچ: همان طور که وقتی خود آدم پول کم بیاورد کیفیت زندگی را پایین می آورد، سازمان هم کیفیت آموزش را پایین می آورد. کیفیت خدمات در کشور پایین می آید. از کارمند می زنند. یک کارمند هرچقدر هم تعهد داشته باشد وقتی به او پول ندهند، فکرش از لحاظ روانی درگیر یک جای دیگر است و عملاً کیفیت کارش کم می شود. از لحاظ روانی نمی تواند دقیق تمرکز کند.

● این موضوع بر کیفیت تدریس آموزشگاه های دولتی هم تأثیر می گذارد یا در خدمت دهی آن ها؟

آقای پیچ: قطعاً تأثیر می گذارد، نمی تواند تأثیر نگذارد. مربی که می آید تدریس می کند هدفش این نیست که خدمت کند. اول باید به خودش خدمت کند. اگر مربی درست پول نگیرد چه خدمت با کیفیتی می تواند ارائه بدهد؟ مگر آدم با شکم گرسنه می تواند خدمت کند؟ بی پولی در همه ارکان تأثیر می گذارد.

● آیا این موجب می شود که سازمان برای تأمین کسری بودجه درآمد مستقلش را افزایش بدهد؟

آقای پیچ: نه، نمی تواند چنین کاری کند. افزایش درآمد سازوکارهای خودش را دارد. امسال سومین سالی است که ما درآمدمان را اختصاصی کرده ایم. قبلاً هرچه درآمد داشتیم مستقیم به حساب خزانه می رفت، به ما بر نمی گشت. این مدلی نیست که مثلاً ما درآمدمان را خودسرانه افزایش دهیم تا هزینه هایمان را جبران کنیم. برای اینکه یک عددی را تغییر بدهیم، باید در چندین کانال رایزنی کنیم. باید توجیه کنیم. مثلاً ما برای اینکه هزینه خدمات آموزشی مان را که از سال ۱۳۸۱ تغییر نکرده بود (هر ساعت آموزش ۱۲۰۰ تومان بود) به ۱۶۰۰۰ هزار تومان تغییر بدهیم بالای دو سال تا سه سال جلسات خیلی گسترده ای با دستگاه های نظارتی و اقتصادی کشور داشتیم؛ بانک مرکزی، وزارت دارایی و سازمان حمایت از مصرف کنندگان. همه تأیید کردند تا ما توانستیم یک عدد را واقعی کنیم. عددی که هیچ [تناسبی نداشت]. مثلاً سال ۱۳۸۶ حداقل ساعتی ۵۰۰۰ هزار تومان حق التدریس می دادند ولی پولی که از کارآموز می گرفتند ساعتی ۱۲۰۰ تومان بود؛ یعنی پول تدریس مربی را هم نمی توانستند [تأمین کنند]. یک چهارم را می توانستیم از کارآموز بگیریم. یک سال تا یک سال و نیم طول کشید تا

توانستیم یک عدد را تصویب کنیم. در سازمان برنامه این‌گونه نیست که به راحتی قبول کنند. هزینه ثبت نامی که از کارآموز می‌گیریم ۵۰۰۰ تومان است. در سازمان برنامه قانون است که باید سه سال از تعرفه بگذرد تا بتوانیم پیشنهاد افزایش هزینه آموزش بدهیم. ثبت نام قبلاً مجانی بود، سه سال پیش با هزار بدبختی تصویب کردیم که ۵۰۰۰ تومان هزینه ثبت نام بگیریم. در راستای همان بحثی که شما گفتید یعنی مدیر نیاید الکی آمارسازی کند. [و هم اینکه] کارآموز ببیند پولی داده است، سر کلاس بیاید نه اینکه ثبت نام بکند و برود. در این سه سال شاید بالای ۳۰۰-۴۰۰ درصد تورم بالا رفته است. ما توانستیم این را به ۱۰۰۰۰ تومان تبدیل کنیم. پیشنهاد ۱۰۰۰۰ تومان ما را پذیرفته‌اند اما هنوز صد درصد نیست؛ یعنی ممکن است کاهش بدهند یا اضافه کنند. این‌گونه نیست که برای جبران کسری از کارآموز پول بگیریم. نمی‌توانیم چنین کاری کنیم. اصلاً نمی‌توانیم از کارآموز پول بگیریم. ما متولی آموزش‌های غیررسمی هستیم. به هیچ وجه در آموزش نمی‌توانیم یک ریال از کارآموز پول بگیریم. این پول‌هایی هم که می‌گوییم پول‌های جانبی است؛ مثلاً پول آزمون. آزمون جدا از آموزش است. کارآموز می‌تواند بیاید در مراکز ما آموزش ببیند و بدون اینکه یک ریال پول بدهد برود، یا یک تأییدیه بگیرد و ۱۰۰۰۰ تومان بدهد و برود. خیلی‌ها هستند مدرک را لازم ندارند، آموزش می‌بینند و می‌روند و آزمون هم نمی‌دهند.

● این مبالغ برای بخش خصوصی هم همین‌گونه است؟

آقای پیچ: بخش خصوصی باید پول بگیرد. فکر می‌کنم در بخش خصوصی اتحادیه‌ای که دارند قیمت‌ها را تصویب می‌کند و در سازمان هم باید تأیید شود. این موضوع را دقیقاً نمی‌دانم چون در حیطه کاری ما نیست. دفتر آموزشگاه‌های آزاد این موضوع را بهتر می‌داند. ولی آن‌ها هم قوانین خاص خودشان را دارند و همین‌طوری نمی‌توانند افزایش بدهند. فکر می‌کنم باید نهایتاً همان سازمان حمایت از مصرف‌کننده آن عدد را تأیید کند. نمی‌توانند خودسرانه عدد را زیاد کنند.

● فاصله میان ۱۲۰۰ تومان و ۵۰۰۰ تومان یارانه حساب می‌شود؟

آقای پیچ: نه، آن ۱۲۰۰ و ۵۰۰۰ تومان برای بحث آموزش ما نیست. ما داریم مجانی آموزش می‌دهیم. ۱۲۰۰ و ۵۰۰۰ تومانی که مثال زدم هزینه آموزش‌های خاص ماست، مثلاً آموزش‌هایی که به شرکت‌های دولتی می‌دهیم. یک سری مواردی هست که به ما سفارش آموزش می‌دهند، مثل دستگاه‌ها دیگر مثلاً شرکت نفت. این را در قانون داریم. مثلاً می‌آید می‌گوید من می‌خواهم شما این آموزش جوشکاری آرگان را به کارمندان شرکت ما بدهید. آن شرکت یک آموزش خاصی به ما می‌گوید. مثلاً آموزش جوشکاری آرگان ما ۱۰۰۰ ساعت است، ایشان می‌گوید شما به هر کدام از کارمندان من ۱۰ ساعت آموزش بدهید. ما این را تا دو سال پیش ۱۲۰۰ می‌گرفتیم که الان شده است حدود ۱۸۰۰۰ تومان و خرده‌ای. این برای موارد خاص و ساعتی است. ولی ما مثل آموزش‌های غیررسمی هستیم و آموزش‌هایمان مثل آموزش و پرورش رایگان است. آموزش و پرورش متولی آموزش‌های رسمی و فنی و حرفه‌ای متولی آموزش‌های غیررسمی است؛ یعنی [در قبال] آموزش‌هایی که می‌دهیم عملاً پولی از کارآموز نمی‌گیریم؛ یعنی مجوز گرفتن پول نداریم.

● دولت هم بابت آن یارانه‌ای به شما پرداخت نمی‌کند؟

آقای پیچ: بله پول را دولت می‌دهد ولی فکر نمی‌کنم به آن یارانه بگویند.

● این به ازای فرد است؟ بودجه سازمان جدا حساب می‌شود؟

آقای پیچ: نه، کل همان بودجه سازمان است. چنین چیزی نیست که به ازای هر نفر بودجه بگیریم. هرچند تا کارآموز داشته باشیم، بودجه ما ابلاغی است. عملکرد ما در افزایش و کاهش بودجه تأثیری ندارد. این‌گونه نیست که امسال به ازای ۱۰۰۰ نفری که آموزش دادیم به ما پول بدهند و سال بعد به ازای ۱۲۰۰ نفر. شاید در کاغذ باشد ولی در واقعیت چنین چیزی باشد.

● برای استان‌ها هم این‌گونه نیست؟

آقای پیچ: برای استان‌ها هم نیست. حالا شاید چون به نوعی بودجه استان‌ها را ما می‌دهیم تعداد کارآموزان تأثیری داشته باشد. ولی باز هم به آن صورت این قدر تأثیر ندارد که مشهود باشد که مثلاً فلان استان ۱۰۰۰ تا آموزش داده و ما به ازای ۱۰۰۰ تا پول بدهیم و دیگری ۵۰۰ تا آموزش داده و ما به ازای ۵۰۰ تا بودجه بدهیم. مثلاً تعداد نیروهای استان ایلام خیلی بیشتر از استان مرکزی است، پول بیشتری هم از ما می‌گیرد ولی مثلاً عملکرد آموزشی استان مرکزی خیلی بیشتر از ایلام است. ما براساس تعداد نیروها و امکاناتی که دارند به استان‌ها پول می‌دهیم.

● **آن سازمانی که قدرت چانه‌زنی بیشتری دارد پول بیشتری در بودجه‌ریزی می‌گیرد. آیا در مورد استان‌ها مثلاً استان‌هایی که قدرت چانه‌زنی دارند یا مثلاً یک پشته‌ای دارند مثل اینکه نماینده مجلسی پشت آن سازمان یا اداره کل است چنین چیزی در سازمان فنی و حرفه‌ای می‌بینید؟**

آقای پیچ: هست. نزدیکی به منبع قدرت در هر دستگاهی تأثیرگذار است و بدون تأثیر نیست. مثلاً رئیس سازمان سیاسی با رئیس سازمان علمی فرق می‌کند. مثلاً ما یک رئیس سازمان داشتیم استاد دانشگاه بود و یک رئیس سازمان داریم که یک آدم سیاسی استانداری بود. این‌ها با هم فرق می‌کنند. به نظرم قدرت چانه‌زنی در بودجه گرفتن بی‌تأثیر نیست.

● **در مورد استانی‌ها هم همین‌طور؟**

آقای پیچ: در استان‌ها هم همین اتفاق ممکن است بیفتد ولی خیلی کمتر، چون ما مدیران استانی سیاسی نداریم. ممکن است خیلی کم اتفاق بیفتد...

● **بحثم مدیر نیست. مثلاً نماینده مجلس استان ایلام در مورد زیاد شدن آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در استان خودش وعده می‌دهد.**

آقای پیچ: خود من در این چندین و چند سالی که مسئولیت دارم به هیچ‌کدام از سیاسیون باج ندادم. ولی یک وقت‌هایی حکم حکومتی، دستوری از بالا می‌آید. چنین چیزی که شما می‌گویید در سیستم کارشناسی اتفاق نمی‌افتد. کسی اینجا در سیستم کارشناسی از نماینده مجلس نمی‌ترسد. در سازمان برنامه هم همین حالت هست. به نظر من آن‌ها هم به سیاسیون باج نمی‌دهند. کار ما، بودجه، کارشناسی است. بودجه کارشناسی نباشد اصلاً جواب نمی‌دهد. در مورد منبع پول (منبع اعتباری) یک سازمان داریم صحبت می‌کنیم، یک ریال بالا پایین بشود بالانس کردنش کار هر کس نیست. بارها و بارها در سازمان برنامه وقتی با بچه‌ها صحبت می‌کنم چانه‌زنی کارشناسی می‌کنیم ولی این‌گونه نیست که از بالا به پایین به آن‌ها دستور بدهیم. چانه‌زنی این است که من بتوانم در مورد مواردی که خودم می‌خواهم و دارم، کارشناس مقابلم که بالادستی من است را مجاب کنم که حرف من درست است. این اتفاقات می‌افتد ولی اینکه بخواهم به او زور بگویم نه. در سازمان برنامه هم چنین چیزی را خیلی کم می‌بینم. خیلی کم اتفاق می‌افتد که زور باشد. مگر مواردی که به آن حکم حکومتی می‌گویند. مثلاً قدرت بالاترین قدرت وزارتخانه که وزیر باشد مثلاً به آقای نوبخت بچربد. این یک حالت ابلاغی می‌شود، دیگر سیستم کارشناسی در آن دخیل نیست. مثلاً دستور می‌دهند یک میلیون تومان بیشتر داده شود. این دیگر ابلاغ و دستور است، از سیستم کارشناسی خارج است. سیستم کارشناسی نمی‌تواند آن را نپذیرد.

● **شما چند سال است اینجا کار می‌کنید؟**

آقای پیچ: از سال ۱۳۷۹ اینجا هستم.

● **در این ۲۰ سال فکر می‌کنید اگر یک شخصی بخواهد بیاید دنبال گلوگاه‌های فساد یا ناکارآمدی سازمان بگردد باید کجا را دست بگذارد؟**

آقای پیچ: در سازمان‌هایی مثل سازمان ما، سازمان‌های خدماتی، کمتر این اتفاق می‌افتد. چنین جاهایی خیلی کم است. نمی‌توانم به آن فساد بگویم، مثلاً شاید بتواند در آزمون یک اتفاقاتی بیفتد. مثلاً چند تا گواهینامه ردوبدل بشود. در همین حد. چیزی نداریم که در آن بخواهد رانت یا تخلفی اتفاق بیفتد یا پولی بخواهد ردوبدل بشود، در این سیستم مالی که به هیچ وجه چنین اتفاقی نمی‌افتد. جز مثلاً در تدارکات یک کارپردازی بخواهد کاری کند، این خیلی محدود است و در تمام دستگاه‌ها هست. چیزی نیست که مختص سازمان ما باشد. مثلاً یک موبایل خریده ۲۰ تومان ولی در فاکتور می‌نویسد ۲۵ تومان. این مریض بودن کارپرداز است و نمی‌شود گفت فساد گسترده در فلان دستگاه است. تنها جایی که ممکن است بگوییم ممکن است در آن فساد باشد در آزمون‌هایمان هست. مثلاً به کسی بدون اینکه آزمون شرکت کند گواهینامه بدهند. یا مثلاً کسی آزمون شرکت کند و رد شود ولی به آن گواهینامه قبولی بدهند. یا مثلاً در بخش خصوصی در آموزشگاه‌های آزاد ممکن است در بحث خرید و فروش آموزشگاه‌ها و جابه‌جایی اتفاقات این مدلی بیفتد. غیر از این نداریم. همه این هم به گواهینامه آزمون برمی‌گردد. فکر نمی‌کنم جای دیگر در سازمان تخلف سیستمی - بیشتر منظورم هست - بخواهد انجام شود، چون سازمان آن قدر منابع مالی گسترده ندارد که چنین اتفاقاتی بیفتد. در استان‌ها هم همین‌طور است. مثلاً مدیرکل در استان چقدر پول دارد که بخواهد اختلاس کند. خنده دار است. بیشتر شبیه جک است. مگر گردش مالی استان تهران چقدر است؟ مثلاً سالانه ۲۰ میلیارد تومان است که حداقل ۹۰ درصدش حقوق پرسنل است. چیزی نمی‌ماند که بگوییم اختلاس بشود. بعد از بخش آزمون، ممکن است اتفاقاتی مثل دزدی مثلاً در تدارکات بیفتد که آن هم نمی‌تواند گسترده باشد، شخصی است تا اینکه تخلف سیستمی باشد.

- **سازمان فنی و حرفه‌ای طبق قانون متولی آموزش‌های غیررسمی است منتهی سازمان‌های دیگری هم هستند که موازی با این سازمان آموزش می‌دهند مثلاً جهاد دانشگاهی، مدرک هم می‌دهند و حتی ممکن است مدرک فنی و حرفه‌ای را قبول نداشته باشند؛ مثلاً سازمان گردشگری مدرک خودش را قبول کند. نظر شما در این باره چیست؟ این موضوع نوعی تعارض بین سازمانی است که گهگاه به تعارض منافع هم مربوط است.**

آقای پیچ: ما خودمان را متولی آموزش غیررسمی می‌دانیم، من این را قبول ندارم و بر این اتفاقاتی که الآن در کشور ما می‌افتد و هر کس در بحث آموزش دخالت می‌کند نقد دارم. این را به عنوان کارشناس سازمان فنی و حرفه‌ای می‌گویم، نه به عنوان کارشناس بودجه. در برنامه سوم توسعه ماده ۱۵۰ یا ۱۵۱ صراحتاً سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای را متولی آموزش‌های غیررسمی معرفی کرده است. یادم است تا آن سال جهاد، صنایع دستی، گردشگری و دستگاه‌های دیگر آموزش می‌دادند ولی گواهینامه‌هایشان را فنی و حرفه‌ای صادر می‌کرد؛ یعنی جهاد دانشگاهی به هیچ وجه نمی‌توانست گواهینامه صادر کند. کار و دانش الآن هم گواهینامه فنی و حرفه‌ای می‌دهد یعنی درست است آن‌ها آموزش دارند ولی آزمونش را ما می‌گیریم. یک سری دستگاه‌ها مثل جهاد دانشگاهی، گردشگری، صنایع دستی و... الآن دیگر مجوز گرفته‌اند، حتی دانشگاه‌های علمی-کاربردی و دانشگاه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به نظر من همه این‌ها تخلف است. باید یک نهاد متولی باشد. ما ادعا داریم مدارکی که صادر می‌کنیم کد بین‌المللی خورده یعنی دنیا آن را دنیا قبول دارد. مدرک ما در هر کشوری معتبر است ولی مدرک جهاد دانشگاهی معتبر نیست. مثلاً دوستانی داشته‌ام که با مدرک آرایشگری فنی و حرفه‌ای در کانادا کار می‌کنند. [درحالی‌که] مدرک کارشناسی ارشد یا حتی دکتری ما در کانادا معتبر نیست، دوباره باید امتحان بدهند. متأسفانه به هر دستگاهی مجوز دادند و همه دارند برای خودشان گواهینامه صادر می‌کنند.

- **درواقع یک جورهایی داریم موازی‌کاری می‌کنیم، درست است؟**

آقای پیچ: قطعاً همین‌طور است. الآن ما در سازمان برای یک ریال بودجه له‌له می‌زنیم و نمی‌توانیم. یک سالی در این سازمان قرار شد علمی کاربردی با ما قاطی بشود، ولی علمی کاربردی نیامد با ما قاطی بشود بلکه می‌خواست سازمان را بگیرد برای خودش، چون سازمان بهترین سخت‌افزار و امکانات را در کل شهرستان‌های ایران دارد؛ یعنی ما در هر شهرستانی یک مرکز کاملاً مدرن و پیشرفته داریم. در هر شهرستانی یک کارخانه آماده داریم که دانشگاه آزاد و خیلی از دانشگاه‌های دیگر آرزو دارند چنین امکاناتی که ما داریم را

داشته باشند ولی از آن استفاده درست نمی‌شو چون منابعی که قرار است صرف آموزش فنی و حرفه‌ای شود بین دستگاه‌های مختلف تقسیم شده است. دستگاه‌های دیگر بودجه آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارتی دارند. وقتی به قانون بودجه نگاه می‌کنیم، ما کلاً متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی هستیم [ولی] ۱۲ درصد از کل بودجه آموزش فنی و حرفه‌ای را به ما می‌دهند. بقیه را نمی‌دانیم به کی می‌دهند. همه دستگاه‌ها از این محل پول می‌گیرند ولی به مایی که اصل این مسئله هستیم ۱۲ درصد می‌دهند.

● قابل ردگیری نیست؟

آقای پیچ: چرا هست. مثلاً جهاد دانشگاهی ردیف بودجه دارد و از آن پول می‌گیرد؛ همچنین گردشگری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، آموزش و پرورش، زندان، وزارت کشور، راه و شهرسازی، ارشاد و هر دستگاهی که بر آن دست می‌گذارد. همه برای خودشان ادعا دارند که ما داریم این آموزش را می‌دهیم. در صورتی که ما این امکانات را داریم و بستر آماده است، خب دولت این پول را به ما بدهد تا ما این کار را انجام دهیم. [مگر] جهاد دانشگاهی چه امکاناتی دارد؟

معاون آموزش سازمان به جلسه‌ای رفته بود که مسئولین جهاد کشاورزی آنجا بودند و بحث آموزش گلخانه‌ای بود، هزینه سرانه یک ساعت آموزش ما حدود ۱۰۰۰۰ تومان است آن‌ها می‌گفتند ما با ساعتی ۱۰۰۰ تومان آموزش می‌دهیم. ما محاسبه کردیم دیدیم آن‌ها فقط پول مربی را محاسبه می‌کنند. مربی در یک کلاس تئوری می‌آید درس می‌دهد و می‌گویند آموزش دادند ولی ما کارآموز را به گلخانه می‌بریم و آموزش همه‌اش عملی است. روزهای اولی که کارشناس بودجه شدم وقتی به سازمان برنامه می‌رفتم می‌گفتم برای مواد مصرفی پول می‌خواهم به من می‌گفتند مگر گچ چقدر پولش می‌شود که شما می‌گویید مواد مصرفی؟! یعنی ما را مثل آموزش و پرورش می‌دانستند و فکر می‌کردند یک کلاس درس است! کارآموز ما نمی‌آید روی صندلی بنشیند. کارآموز ما کنار دستگاه می‌ایستد و از صبح لباس کار می‌پوشد و به کار عملی مشغول است تا ساعت دو که از کلاس خارج می‌شود. «آموزش همراه با کار» این اتفاقی است که دارد در فنی و حرفه‌ای می‌افتد که فکر نکنم هیچ‌کدام از دستگاه‌ها حتی دانشگاه فنی و حرفه‌ای چنین امکاناتی داشته باشند. آنجا همه‌اش تئوری است. الآن خیلی از کارآموزهای ما، کارآموزهای دانشگاهی مان هستند. مثلاً کسی که در دانشگاه الکترونیک خوانده و مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد یا دکتری دارد در کارگاه‌های ما آموزش می‌بیند تا با آن رشته‌ای که در دانشگاه خوانده آشنا بشود. مهندسین کشاورزی داریم که در کارگاه‌های ما در کشت گلخانه‌ای کار می‌کنند و یاد می‌گیرند، آموزش می‌بینند که در بیرون کار کنند؛ همچنین دام‌پروری، زنبورداری و تراش و فلز مهندسی می‌آیند و ما به آن‌ها آموزش می‌دهیم. بیشتر کارآموزهای ما در جوشکاری لیسانس هستند که درسش را خوانده‌اند اما چیزی بلد نیستند.

● درواقع سازمان‌های دیگر برای چیزی بودجه می‌گیرند که هم متولی آن هست و هم امکانات کافی برای آموزش دارد (و آن‌ها ندارند).

آقای پیچ: اصلاً [آن‌ها] امکاناتش را ندارند. نمی‌توانند. چالش بزرگی که ما با بخش خصوصی خودمان (آموزشگاه‌های آزاد) داریم این است که نمی‌توانند رشته‌های سنگین را آموزش بدهند. بیشتر رشته‌های خدماتی را آموزشگاه‌ها می‌دهند، چون رشته‌های سنگین ما هزینه‌بر هستند. مثلاً یک دستگاه سی. ان. سی بالای سه چهار میلیارد قیمت دارد. هیچ آموزشگاه آزادی نمی‌تواند این را بخرد ولی ما این تجهیزات را داریم. ما در هر استانی چهار پنج عدد از این دستگاه‌ها داریم. یک دستگاه تراش ما حداقل چهارصد میلیون تومان قیمت دارد. در یک کلاس استاندارد آموزشی باید دوازده دستگاه تراش باشد. آموزشگاه‌های ما نمی‌توانند این را تهیه کنند، پس ما مجبوریم این‌ها را خودمان انجام بدهیم و رشته‌های خدماتی را به آموزشگاه آزاد می‌دهیم. مثلاً جهاد دانشگاهی نمی‌تواند در هر کارگاهش در کشت گلخانه‌ای وارد شود. آموزش جهاد کشاورزی را دیده‌ام. در زمین کشاورزی دو ساعت کار عملی می‌کند و آموزش می‌دهد در صورتی که این آموزش نیست، او باید بیاید عملی کار کند و یک دوره عملی کار انجام بدهد تا اینکه بگوید من در این رشته آموزش دیدم. به نظر من چنین چیزی و چنین امکانات سخت‌افزاری که ما داریم در دستگاه‌های دیگر نیست یا حداقل من ندیدم.

● آیا معاونت اشتغال وزارت کار پیوندی با سازمان دارد؟

آقای پیچ: نه. یکی از ایرادهای بزرگی که می‌توانیم بگیریم این است که آن‌ها می‌توانند کمک کنند و شاید کمکمان نمی‌کنند؛ یعنی اگر همان معاونت اشتغال وزارت کار (جدای از خود وزارت) بخواهد در زمینه اهداف خودش بلندمدت فکر کند که مثلاً بخواهد در یک برنامه بیست ساله بخواهد ۵ درصد اشتغال را بهبود بدهد بهترین راه برایش این است که از پایه آموزش بدهد یعنی آموزش فنی و حرفه‌ای ابزاری برای معاونت اشتغال بشود، چون پایه هر شغلی، آموزش است. ولی الآن چون می‌خواهند سیاسی‌کاری کنند چون می‌خواهند سریع نتیجه بگیرند می‌آیند بودجه هزینه می‌کنند مثلاً به یک کارخانه ده میلیارد تومان وام می‌دهند تا مثلاً ده نفر را مشغول کند. این اشتغال پایدار نیست. بعد از چند ماه می‌بیند نمی‌تواند حقوق بدهد و اخراج می‌کند، چون فرد نه آموزشی بلد است نه چیزی. ولی اگر در آموزش هدفمند هزینه کنند، یعنی ابتدا نیازسنجی کند که مثلاً آیا ما نیاز داریم در صنعت آموزش بدهیم یا اینکه نه کشوری داریم که باید در کشاورزی یا فراوری محصولات کشاورزی آموزش بدهیم یا مثلاً وارد گردشگری بشویم. چه آموزشی در گردشگری داشتیم؟ به نظرم برای آن هم آموزش اولویت نیست، چون آموزش در کوتاه مدت جواب نمی‌دهد، بلندمدت است. به نظر من چون معاونت اشتغال نمی‌تواند سریعاً از آموزش جواب بگیرد زیاد به این موضوع توجه نمی‌کند. بحث سیاست و سیاسی‌کاری برایشان مهم است. اینکه بگویند چقدر عملکرد داشته‌اند. یک دولت چهار سال است، اگر یک آموزش بخواهد درست انجام بشود حداقل ده سال طول می‌کشد. اجرای سیاست‌های آموزشی در کشور حداقل ده سال طول می‌کشد. هیچ دولتی، هیچ وزیری و هیچ معاون اشتغالی در کشور ما نمی‌آیند بر یک صنعت پایه‌ای سرمایه‌گذاری کنند. بالاترین برنامه ما برنامه پنج ساله است که آن را هم نصفه و نیمه اجرا می‌کنیم. اجرا نمی‌کنیم. فقط روی کاغذ اجرا می‌کنیم. همان طور که صنعت خودروی ما پا نمی‌گیرد چون اصلاً فکر نمی‌کنند بیاایم پایه‌ای کار کنیم. اگر من جای وزیر صنعت بودم اولین کاری که می‌کردم این بود که ورود خودروهای خارجی را به کشور آزاد می‌کردم. برای اینکه صنعت ما پا نمی‌گیرد باید رقیب داشته باشیم. هیچ‌کس چنین ریسکی نمی‌کند. خطرناک است. خطرش را نمی‌پذیرند. آموزش نیاز هر جامعه‌ای است که ادعا دارد می‌خواهد متمدن شود و پیشرفت کند. آن هم نه آموزش الکی مثل آموزشگاه آزاد که فقط یک مدرک بگیریم. در دنیا این‌گونه نیست. مثلاً در آموزش آلمان دنبال یک تکنسین هستند، نه دنبال یک مهندس پشت میز نشسته. تکنسین‌ها همان کسانی هستند که در فنی و حرفه‌ای آموزش می‌بینند. مدرک برای آن‌ها مهم نیست. جدیداً میکروسافت یا شرکت اپل گفت دیگر مدرک برایش مهم نیست، کار و تجربه مهم است و شرط مدرک را از شروط استخدام نیرو برداشت. من اگر دکتری داشته باشم ولی فن بودجه را بلند نباشم فایده‌ای ندارد.

مصاحبه شونده‌گان شماره ۴: آقای روزبهانی و خانم رشیدی (معاونان مدیرکل دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای، ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور)

● براساس اطلاعات من یکی از تعارضات میان آموزشگاه‌های آزاد و سازمان آن است که سازمان موازی با بخش خصوصی مباحث یکسانی تدریس می‌کند؟

خانم رشیدی: سال‌هاست این قضیه از طرف سازمان فنی و حرفه‌ای اصلاح شده، یعنی رشته‌های موازی با بخش خصوصی حذف شده است. در بخش دولتی ما حدوداً شصت رشته محذوف داریم که مراکز دولتی ما اجازه ارائه این رشته‌ها را ندارند. دوم اینکه، بله ممکن است در بعضی از این رشته‌ها آموزش داشته باشیم ولی برای مناطقی است که محروم هستند مثلاً روستاها و جاهایی که بخش خصوصی امکان برگزاری کلاس نداشته یا نتوانسته در آنجا ورود پیدا کند یا افراد در مناطق آسیب‌پذیر هستند که امکان پرداخت شهریه‌های گزاف آموزشگاه‌های آزاد را ندارند. در این موارد دولت وظیفه دارد در زمینه آموزش خدمات ارائه دهد.

تضاد بخش خصوصی و دولتی در این است که بخش خصوصی سرمایه‌گذار است و متأسفانه فقط روی منفعت مالی تمرکز می‌کند. ما موارد بسیاری از این قبیل داشتیم. برای نمونه دیروز مراجعه‌کننده‌ای داشتم که دنبال گواهینامه‌اش بود و در صحبت‌هایش گفت من آموزشگاه آزاد اسم نوشته‌ام و به آزمون معرفی شدم. یک میلیون و پانصد اینجا و دو میلیون آنجا دادم. پرسیدم شما برای آزمون یک میلیون و پانصد دادی؟ مبلغ آزمون را به او گفتم و گفتم آن مبلغ برای آموزش بوده. گفت من اصلاً آموزش ندیدم! من خودم آرایشگاه داشتم، به من گفتند اگر می‌خواهی مدرک بگیری و مربی بشوی ما تو را به آزمون معرفی می‌کنیم! گلوگاه‌های فسادى که می‌گویند و منفعتی که بخش خصوصی دارد از این قضیه می‌برد این موارد است؛ یعنی دوزدن‌هایی هست که صورت می‌گیرد و بخش خصوصی فقط به منفعت مالی فکر می‌کند و به مهارت‌آموزی، ارتقا، کیفیت آموزش و به دنبال آن اشتغال‌زایی فکر نمی‌کند و به نظر من دلیلش شاخص‌هایی است که برای دریافت مجوز تعریف کرده‌ایم و شاید کم‌کاری همکاران ما در استان‌ها باعث این قضیه شده است، چون دید آن‌ها این است که به طرف کمک کنند. من بارها از همکارانمان شنیده‌ام که برای اشتغال‌زایی مثلاً به کسی که سرپرست خانواده است مجوز آموزشگاه بدهیم، اما آن طرف قضیه را نمی‌بیند که مثلاً در سال سی‌چهل جوان مملکت به این شخص مراجعه می‌کنند و از او مهارت می‌آموزند. دیگر آن طرف قضیه را نمی‌بینند که این فرد چه چیزی را اشاعه می‌دهد. خیاطی یا آرایشگری آموزش نمی‌دهد، بلکه در عوض راه‌های دوزدن و رسیدن به منفعت در زمان کوتاه را به کارآموز یاد می‌دهد. کارآموز به آن آموزشگاه مراجعه می‌کند و فقط معرفی به آزمون می‌شود، آموزش را یا به صورت خودآموزی یاد گرفته یا در مراکز غیرقانونی و به اصطلاح عام زیرپله‌ای‌ها دوره دیده فقط آموزشگاه او را به آزمون معرفی می‌کند.

آقای روزبهانی: آن وقت درواقع منافع ملی تأمین نمی‌شود. این تعارض است.

البته هدف‌ها هم همگن نیست. منافع سازمان من ارائه خدمات باکیفیت، اعتبار گواهی‌نامه و خدمات رایگان به کل جامعه است. [اما] هدف آموزشگاه آزاد کسب سود است. پس سعی می‌کند تمام این موارد را رعایت نکند. طبیعت موضوع هم همین است؛ بنابراین قیاس این‌ها به عنوان تعارض منافع طبیعی است.

● به نظر شما تعارض منافع در بخش آزمون چگونه است؟ چه موقعیت‌هایی وجود دارد؟

خانم رشیدی: کلیات آزمون از شروع تا پایان این‌گونه است: آزمون‌های کتبی، آزمون‌های عملی و صدور گواهینامه. یک‌جا در فرایند آزمون منافع فرد تأمین می‌شود و یک‌جا بدون انجام فرایند آزمون، نتیجه نهایی هم که گواهینامه است منافع فردی تأمین می‌شود؛ یعنی با دادن یک مبلغی تقلب می‌شود و تخلف صورت می‌گیرد و یک گواهینامه صوری به فرد داده می‌شود. در بخش آزمون‌های کتبی، ما سعی کردیم با برگزاری آزمون‌های الکترونیکی مداخله فرد را کمتر کنیم. آزمون‌های الکترونیکی به این علت که سؤال از بانک سؤالات الکترونیکی است دیگر سلیقه فرد نمی‌تواند در انتخاب سؤال دخیل باشد. برای هر نفر سیستم، سؤال را به صورت تصادفی از

هر گروه توانایی استاندارد یکی برمی دارد تا چهل سؤال جمع‌آوری شود و آزمون گرفته شود و نمره را هم خود سیستم محاسبه می‌کند و به صورت الکترونیکی ثبت می‌شود و به پورتال سازمان انتقال پیدا می‌کند که آنجا به عنوان سوابق فرد باقی می‌ماند. در آزمون‌های کاغذی امکان بیشتری برای تخلف وجود دارد آزمون‌های کتبی فقط برای مناطقی که دورافتاده هستند و به حوزه‌های الکترونیکی دسترسی ندارند و زندان‌ها و پادگان‌ها که استفاده از اینترنت ممنوع است، کاغذی است و بیشتر به صورت الکترونیکی است. قبل از آزمون، مرحله معرفی است؛ که می‌توان گفت گلوگاه فساد ما در مرحله معرفی است که از آموزش صورت می‌گیرد یعنی در یکی از دوره‌های آموزشی آموزشگاه‌های آزاد یا مراکز دولتی ممکن است در قبال دریافت مبلغی از فرد او را به آزمون معرفی کنند.

● پس این موضوع در مراکز دولتی هم هست؟

خانم رشیدی: ممکن است باشد. نمی‌توانم بگویم نیست، ولی بالطبع چون رشته‌های دولتی‌ها بیشتر فنی است کمتر این قضیه اتفاق می‌افتد. بیشتر در رشته‌های خدماتی مثل آرایشگری و خیاطی و امور مالی و رشته‌هایی که با کار و دانش مرتبط هستند اتفاق می‌افتد. باید دید این فردی که آموزش می‌بیند این گواهینامه را برای چه منظور می‌خواهد؛ یعنی منفعتی که می‌خواهد از این گواهینامه ببرد چیست. اکثراً یا به دنبال دریافت دیپلم تحصیلی برای کار و دانش هستند یا برای ترجمه کردن برای خارج از کشور. بیشتر در این دو زمینه ممکن است خلاف رخ بدهد. کسی که دنبال مجوز برای کسب و کار است کمتر دنبال خلاف می‌رود چون باید خدماتش را ارائه دهد باید خدماتی که ارائه می‌دهد تأثیرگذار باشد.

آقای روزبهرانی: ما می‌گوییم باید عدالت اجتماعی رعایت شود و سؤال کسی که اینجا آزمون می‌دهد با کسی که زاهدان آزمون می‌دهد یکی باشد.

خانم رشیدی: یک استاندارد همه جا باشد. یک نوع آموزش ببینند، یک نوع آزمون هم بدهند. نمی‌شود آزمون تهران چون تهران است سخت‌تر گرفته شود ولی سیستان و بلوچستان چون منطقه محروم است آزمون آسان گرفته شود. اگر این کار را کنیم ما در واقع به آن کمک نکرده‌ایم بلکه علاوه بر اشاعه تبعیض، فردی را در سیستان و بلوچستان آموزش و پرورش داده و بعد تحویل جامعه می‌دهیم که هیچ توانایی ندارد چون سنجش او هم بدون این شاخص‌ها بوده است.

● اداره سیستان و بلوچستان از این تفاوت چه نفعی می‌برد؟ دلیلش برای این کار چیست؟

خانم رشیدی: طرز تفکرش این است که اینگونه به این فرد کمک می‌کند. آن فرد با گواهینامه می‌تواند وام بگیرد، اما نهایتش چه؟ **آقای روزبهرانی:** علاوه بر این، منفعتش در این است که آمار قبولی‌اش بالا می‌رود. وقتی سؤال ملی نباشد، آمار قبولی‌اش بالا می‌رود.

● افزایش آمار قبولی چه نفعی برای استان‌ها دارد؟

خانم رشیدی: در بخش دولتی یکی از شاخص‌های ارزیابی مربی این است که باید شصت درصد قبولی داشته باشد. **آقای روزبهرانی:** تبانی‌ها هم پشت این موضوع است؛ یعنی آموزشگاه آزاد هم دوست دارد قبولی‌اش بیشتر باشد، تبلیغاتش بیشتر باشد تا کارآموز بیشتر جذب کند. لذا می‌گوید چرا سؤال از تهران بیاید؟ در استان خودشان نفوذ بیشتری هم دارند. در طراحی سؤال نفوذ می‌کنند. زنجیروار است.

● اگر ممکن است کمی بیشتر در مورد آزمون صحبت کنید؟

آقای روزبهرانی: مثلاً همین آموزشگاه آزاد دوست دارند آزمون‌ها کتبی برگزار بشود چون نفوذ آموزشگاه‌های آزاد بیشتر خواهد شد. **خانم رشیدی:** یک یا دو سال پیش اداره آموزشگاه‌های آزاد یک دستورالعملی را تهیه کرد که براساس آن هر مؤسسی می‌تواند با کارآموزش در مورد ساعت آموزشی استاندارد توافق کند. در حالی که دفتر استانداردهای سازمان ساعت‌ها وقت می‌گذارند تا ساعت استاندارد آموزشی بنویسند. استاندارد آموزشی یعنی اگر یک دوره‌ای می‌خواهد برگزار بشود باید این استاندارد طی شود. مثلاً کارآموز با آموزشگاه در مورد



استاندارد آموزشی که مثلاً ۳۰۰ ساعت است توافق می‌کند که او فقط به ۱۰ ساعت نیاز دارد و آموزشگاه همان شهریه را می‌گیرد. البته در دستورالعمل حرفی از شهریه زده نشده، ولی واقعیت این است، چون کارآموز می‌خواهد معرفی به آزمون شود پیش آموزشگاه می‌رود و می‌گوید ۱۰ ساعت بیشتر نمی‌خواهد و در قرارداد ۱۰ ساعت می‌نویسند. بعد از پول گرفتن و ۱۰ ساعت آموزش دیدن، کارآموز به آزمون معرفی می‌شود. این کارآموز که چند میلیون پول داده است توقع دارد قبول شود و تعارض اینجا به وجود می‌آید که موسسه برای قبول شدن کارآموز دست به هر کاری می‌زند. این منجر به صدور گواهینامه می‌شود و بعد هم می‌شود یک فردی که اسماً می‌گوییم دارای مهارت است.

این تعارض از آن قانون که معاونت آموزشگاه آزاد گذاشته‌اند به وجود آمده. با این اوضاع که دیگر لزومی ندارد فرد آموزش ببیند. چرا اسمش را دوره آموزشی می‌گذاریم؟! چرا اسمش را می‌گذاریم استاندارد آموزشی؟! اگر قرار است با ۱۰-۲۰ ساعت یک فرد مهارت دیده باشد برای چه او را مجبور می‌کنیم در دوره‌های آموزشی شرکت کند، خب در همان آزمون‌های ادواری شرکت کند و فقط آزمونش را بدهد.

● پشت پرده تصویب این دستورالعمل چه بوده است؟ کارآموز با ۱۰ ساعت آموزش نمی‌تواند مهارت بیاموزد!

آقای روزبهرانی: آفرین. حالا ممکن است کسی که در دفتر آموزشگاه آزاد کار می‌کند یک آموزشگاه هم داشته باشد یا برادرش آموزشگاه داشته باشد. اینکه او چرا دارد می‌گوید این کار را انجام بده به منافعش باز می‌گردد. او منفعتی دارد که شما باید بروید از آن طرف شناسایی کنید.

خانم رشیدی: موضوعات دیگری هم وجود دارد یکی از آن‌ها بحث منابع آموزشی است که همان منابع آزمون هم هست. متأسفانه دفتری که متولی این کار است منابع را معرفی نمی‌کند این باعث تعارضات زیادی شده است، چون منابع آموزشی از سوی دفتر طرح و برنامه ریزی درسی اعلام نشده است، منابع آزمون مشترک هم وجود نداشت. این باعث شد یک عده افراد سودجو یک سری کتاب‌ها را تبلیغ کنند. بحث آزمون‌های کتبی استان‌ها به این قضیه هم برمی‌گردد، برای اینکه فروش کتاب‌هایشان بیشتر شود و مراکز آموزشی و آموزشگاه‌ها را مجبور کنند حتماً از این کتاب استفاده کنند، منابع آزمونشان هم از همین کتاب‌ها بود.

● اگر منبع را هم معرفی کنند، برای نویسنده کتاب رانت می‌شود.

خانم رشیدی: بله اما اگر چند تا کتاب باشد هیچ مشکلی پیش نمی‌آید. مثلاً پنج کتاب به عنوان منبع معرفی کنند که از آن‌ها سؤال بیاید، ولی اینکه منحصراً یک کتاب معرفی کنند باعث ایجاد رانت می‌شود. برای اینکه این قضیه شکسته شود حدوداً ۱۳۵ حرفه پرتراکم را شناسایی کردیم و در کارگروه‌های تخصصی از سراسر کشور کمیته‌هایی را تشکیل دادیم و تمام این سؤالات بازنگری و بررسی شد و بعد این سؤالات در تعداد زیاد در سایت سازمان بارگذاری کردیم و در اختیار همه گذاشتیم. مثلاً در رشته آرایش ناخن ۴۰۰ سؤال هست که ۴۰ سؤال آن به صورت رندم امتحان گرفته می‌شود منافع خیلی‌ها به خطر افتاد. تمام آن‌هایی که در باند کتاب بودند شروع کردند به سم‌پاشی کردن؛ از گرفتن غلط‌آملائی تا اینکه نفس این کار چقدر ایراد دارد علیه ما سم‌پاشی شد، ولی از یک طرف دیگر عدالت برقرار شد. دیگر اعتراض به سؤال نداشتیم یعنی دیگر کسی نمی‌توانست معترض به سؤال باشد چون تمام سؤالات را چندین نفر بررسی کرده بودند و براساس استاندارد آیتم به آیتم بررسی شده و بارگذاری شده بود؛ بنابراین اگر کسی توانست مثلاً در ۸۰ یا ۶۰ ساعت آموزش این رشته ۴۰۰ سؤال بخواند پس توانایی دارد از پس بحث تئوری قضیه بر بیاید. از لحاظ عملی هم باید امتحان عملی بدهد.

● در بحث تعارض منافع سه موقعیت داریم: اشتغال هم‌زمان، درب‌های گردان یا رابطه سهامداری. کدام یک از این

موقعیت‌ها را در سازمان وجود دارد؟

خانم رشیدی: همه‌اش وجود دارد، ولی بیشتر سهامداری است.

● همکاران‌تان در بخش آموزشگاه می‌گفتند ما اصلاً اشتغال هم‌زمان نداریم؛ و اصلاً تأسیس آموزشگاه خصوصی خیلی

سرمایه نیاز دارد، یک بازنشسته چگونه می‌تواند این سرمایه را داشته باشد.

خانم رشیدی: همین الآن شاغل در خود معاونت آموزشگاه آزاد داریم که آموزشگاه آزاد دارد. لزومی ندارد به اسم فرد باشد؛ ممکن است به اسم همسر، فرزند یا خواهر و برادر فرد باشد.

یک وقت‌هایی نه پولی ردوبدل می‌شود و نه وقت، بلکه یک خبر. ما یک سایتی داریم که دقیقاً مشابه سایت سازمان است. فقط ما ir.com هستیم و او.com است. یک فرد بانفوذی که در سازمان به دفتر مختلف داشته از روابط عمومی ما در انتشار اخبار پیشی گرفته و توانسته اعتماد مردم را جلب کند و مردم هم به خیال اینکه این سایت واقعاً سایت رسمی سازمان است اعتماد کردند. مثلاً یکی از کارهایی که انجام می‌دهد خرید و فروش سؤال است. به عنوان سایت سازمان سؤالات را در اختیار عموم گذاشته یا همان خدماتی که سازمان رایگان ارائه می‌دهد مثل استعلام گواهینامه آن لینکش را در سایت گذاشته، ولی پول می‌گیرد. این‌ها باعث شده فساد ایجاد شود. آن قدر قوی شده‌اند که هیچ‌کس نمی‌تواند جلوییش را بگیرد. مثلاً یک خبر کذب در مورد معاون سازمان می‌گذارد. تمام جلسات و سفرهای استانی از ریاست سازمان تا معاونین تا مدیرکل‌های دفتر را رهگیری می‌کند. یا خبرها را تحریف می‌کند مثلاً ساختمان استان تهران را در خبرهایش نشان داده و گفته بود این ساختمان استان تهران است و همه کرونا گرفته‌اند و چقدر رفت‌وآمد می‌کنند، هیچ‌کس به فکر نیست و هیچ اقدامی برای جلوگیری از تردد افراد در نظر گرفته نشده است، چون در آن زمان مدیرکل استان تهران عوض شده بود و می‌خواست یک سم‌پاشی کند که این مدیرکل را یک جورایی بکوبد. این خبر را پخش کرد چقدر هم انعکاس منفی داشت. در رابطه با امپیداد یک خبر اعلام کرده بود که حتی روابط عمومی خود سازمان نمی‌دانست. فردی که این کار را کرده می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های کلان تأثیرگذار باشد. مثلاً خیلی راحت ادعایی مطرح و مدیر فلان جا را عوض می‌کند و واقعاً هم این اتفاق می‌افتد. برای اینکه می‌تواند با حربه‌هایی که به کار می‌برد بر فکرها تأثیر بگذارد. حتماً به پول دادن نیست.

آقای روزبهبانی: مورد بعدی که می‌توان نام برد آزمون‌گراها هستند، مخصوصاً در آزمون‌های عملی. در مورد آزمون‌گراهای عملی یعنی آن‌هایی که کارها و مهارت‌های عملی را امتحان می‌گیرند تصمیم گرفته شد دو آزمون‌گر باشد. یک زمان سیاست این بود که خود مربی امتحان نگیرد و یک نفر از بیرون بیاید. اینجا یک تعارضی برای آن آزمون‌گر درون سازمانی به وجود می‌آمد. منطقاً برای آزمون‌گر بیرون سازمانی نباید منفعتی داشته باشد، ولی به دنبالش به وجود می‌آید. خیلی از مربی‌ها علاقه نداشتند و می‌گفتند از درون سازمان باشد چرا باید یک نفر از بیرون بیاید آزمون عملی را برگزار کند. نهایتاً قرار شد یک نفر از داخل باشد و یک نفر از بیرون. بعد از چند بار که آزمون‌گر بیرونی آمد، همدیگر را شناسایی کردند و منافعشان ایجاد شد، چون ساختار و تعهدی هم وجود ندارد ممکن است آزمون‌گر بیرون سازمانی پول بگیرد یا تبانی کند. آزمون‌گر داخلی هم می‌تواند همان نقش را ایفا کند چون همان فرصت را دارد.

• بله، ولی استقلال آزمون‌گر از آموزشگاه و سازمان شاید بتواند یک راهکاری باشد تا مستقل‌تر تصمیم‌گیری کند.

آقای روزبهبانی: آن طرف داستان این است که کسی که از بیرون می‌آید هیچ تعهد سازمانی و اداری ندارد، برای کسب منافع بیشتر با همان کسانی که می‌خواهند آزمون بدهند تبانی می‌کند.

• شما باید رندم تغییرش بدهید.

آقای روزبهبانی: بله این کار را انجام می‌دهیم، ولی می‌خواهم بگویم تعارض وجود دارد. ما همین کار را می‌کنیم، عوض می‌کنیم از این آموزشگاه به آموزشگاه دیگری برود، صلاحیت اخلاقی‌اش شناسایی می‌شود و گزینش می‌شود. ما موافق آزمون‌گر بیرون سازمان هستیم، مربی‌های ما به خاطر تعارض منافی که برایشان ایجاد شده مخالفت می‌کنند و می‌گویند فقط ما آزمون بگیریم.

• آزمون‌گر داخلی از آزمون گرفتن چه منفعتی می‌برد؟

آقای روزبهبانی: آمار قبولی‌اش بالاتر می‌رود.

خانم رشیدی: منظور ما از برون سازمانی اصناف، دانشگاه و... است. مثلاً فردی در حرفه صافکاری ماشین شناخته شده است هر کس



مراجعه کرد را برای آزمون دادن به او معرفی می‌کنند. هم امکانات و تجهیزات وجود دارد و هم آزمون‌گر فردی از لحاظ تخصصی است. این‌ها برون‌سازمانی محسوب می‌شوند. مثلاً در رشته‌های آرایش و پیرایش در استان مرکزی یا قزوین برای برگزاری آزمون‌هایش از اصناف استفاده می‌کنند، اما آموزشگاه‌ها اعتراض کردند که چرا یک آرایشگر باید بیاید از بچه‌های ما آزمون بگیرد. دفاع اداره کل این بود که این فرد خارج از سازمان است، یک فرد ثالث است و به کار اشراف دارد و این افرادی که گواهینامه می‌گیرند نهایتاً می‌خواهند در این شغل برون‌د پس تأییدشان هم باید با همین افراد باشد؛ یعنی وقتی یک فردی برای گرفتن مجوز به صنف آرایشگری مراجعه می‌کند، درواقع یکی از آیت‌هایش این است که گواهینامه فنی و حرفه‌ای داشته باشید علاوه بر این ممکن است بعضی از این صنف‌ها خودشان مجدد آزمون بگیرند. برای اینکه مجدد آزمون نگیرند از خودشان برای آزمون افراد استفاده می‌کنیم؛ و درستش هم همین است؛ یعنی اگر بخواهیم به جایی برسیم که آزمون‌هایمان خیلی ایده‌آل برگزار شود باید از خود کارفرما برای برگزاری آزمون نیروی کار استفاده کنیم. منتهی در کشور ما همه چیز زنجیروار به هم وصل نیست؛ یعنی آن کسی که آموزش می‌دهد، آن کسی که می‌خواهد از خدمات این فرد استفاده کند که همان کارفرما می‌شود و آن نظامی که می‌خواهد آن چارچوب آموزش را بچیند و برنامه‌ریزی آموزش انجام دهد همه به هم وصل هستند. براساس سفارش آموزش می‌دهند، نه براساس چیزی که موجود است. ما یک سری امکانات داریم و براساس آن‌ها آموزش می‌دهیم و این افرادی را هم که آموزش می‌دهیم هدفمند نیستند و مشخص نیست کجا مشغول کار می‌شوند و چه استفاده‌ای از آن آموزش یا مدرک می‌کنند. مشکل اینجاست. آزمون باید توسط آن صنعت، آن شرکت و آن محلی گرفته شود که می‌خواهد از من استفاده کند. او دلسوتر از هرکسی از من آزمون می‌گیرد چون می‌خواهد مطمئن بشود که واقعاً من آموزش‌های لازم را دیده‌ام یا نه، چون می‌خواهد به من حقوق بدهد و منفعتش در این است که فرد واقعاً آن شاخص‌های واقعی را داشته باشد. نیاز به تغییر نظام است؛ یعنی نظام صلاحیتی باید در کشور حکم‌فرما شود که افراد را هدایت کند. هم کسی که الآن بیکار است و می‌خواهد آموزش ببیند، مشخص شود برای چه می‌خواهد این آموزش را ببیند، برای سرگرمی یا برای اینکه اشتغال به کار پیدا کند. اگر می‌خواهد اشتغال پیدا کند آیا زمینه اشتغال قبلاً فراهم شده است؟ یعنی الآن صنعتش یا تولیدکننده‌اش وجود دارد که من می‌خواهم این خدمات را ارائه بدهم یا اینکه من می‌خواهم به عنوان یک کارفرما یک کارآفرین باشم. همه این‌ها از ابتدا تا انتها باید حساب‌کتاب داشته باشد. الآن متأسفانه چنین چیزی در کشور ما وجود ندارد. هدف آن جوان مشخص نیست و اصلاً نمی‌داند چی به چی است و از روی بیکاری و اینکه یک چیز مجانی در مراکز دولتی دارد ارائه می‌شود می‌رود.

برای نمونه نیروهای مسلح برای یک سری از جوان‌هایی که وارد آموزش نیروهای مسلح می‌شوند، شروع به آموزش دادن و برگزار آزمون‌های ادواری کرده است و خیلی هم اصرار دارد هر چه می‌توانیم در برگزاری آزمون و دادن مدرک را تسهیل کنیم تا این‌ها سریع‌تر قبل از یکی دو ماه به مدرک برسند. من هم همیشه بحثم با آن‌ها این است که می‌گوییم دنبال چه هستید؟ آمارسازی؟ حتماً یک منفعی هم دارد. نه منافع شخصی، ولی حتماً آنجا دارد بابت این آموزش‌ها و مدارکی که می‌دهد مبلغی از جایی حمایت می‌شود. بعد می‌گویند نه ما دنبال اشتغال هستیم. می‌گوییم آخر جوانی که وارد نظام می‌شود و ۱۸ سالش است مگر قبلاً چقدر کار کرده که شما می‌گویید او قبلاً یاد گرفته و آزمون ادواری از او بگیریم؟! مگر یک جوان ۱۸ ساله چند سال کار کرده که شده یک آرماتوربند یا یک تعمیرکار خودرو؟ حالا بعد از گواهینامه گرفتن می‌خواهید چکار کنید؟ می‌گویند نه ما می‌خواهیم مجوز بگذاریم، وام بدهیم، پول بدهیم برود کار کند. می‌گوییم با سه میلیون و پنج میلیون وام این نمی‌رود کار کند. چه کاری می‌خواهد با این مبلغ انجام دهد؟ چه تولیدی می‌خواهد راه‌اندازی کند؟ اصلاً آیا توانایی راه‌اندازی این شغل را دارد؟ فقط این نیست که تخصص داشته باشد، بلکه در کنارش خیلی چیزها باید یاد بگیرد. باید رقبایش را شناسایی کند. به قول معروف باید یک بیزنس پلن بتواند ارائه بدهد که رقبایش چه کسانی هستند، قوانین چیست، مالیات چیست، اصلاً تمام انگیزه‌ها شده ماهی را به دست او بدهیم و نه ماهیگیری یادش بدهیم. این چه فایده دارد؟!

آقای روزبهانی: یک نمونه دیگر که حمایت از بخش خصوصی هم هست اینکه، ما گواهینامه صادر می‌کنیم برای اینکه این را به خود فرد تحویل بدهیم، آن را به آموزشگاه می‌دهیم تا به کارآموزش تحویل دهد. آموزشگاه با اینکه گواهینامه را از ما تحویل گرفته است اما به کارآموز می‌گوید گواهینامه‌ات نیامده، من آنجا یک آشنا دارم ۱۰۰ تومان بده من به او بدهم تا هفته بعد گواهینامه‌ات را بیاورد. از این اقدامات که یکی دو مورد هم نیست فاجعه‌آمیز است. کار آموزشگاه آموزش دادن بوده که انجام داده و کارآموز هم امتحانش را داده اما

از همین گواهینامه هم می‌خواهد سوءاستفاده کند. یا مثلاً می‌گوییم کارها الکترونیکی شود دقیق می‌شود. بعضاً آموزشگاه به کارآموز می‌گوید من برایت ثبت نام می‌کنم و کارهایت را انجام می‌دهم. مثلاً حق آزمون ۲۸ تومان است، ولی ۱۰۰ تومان می‌گیرد.

خانم رشیدی: بارها از این موارد داشتیم که تماس گرفتند گفتند ۵۰۰ تومان برای آزمون داده‌اند چرا گواهینامه‌ام آزاد نشده. می‌روم نگاه می‌کنم می‌بینم اصلاً هنوز پول گواهینامه‌اش که ۵۰ تومان است را نداده است. تازه ۵۰ تومان را هم پرداخت نکرده. وقتی این‌ها را راهنمایی می‌کنم می‌گویم هزینه واقعی‌شان چقدر بوده و اگر بروند کافی‌نت می‌توانند پرداخت کنند و گواهینامه را بگیرند تعجب می‌کنند. علتش همان ناآگاه بودن آدم‌هاست. ما ایرانی‌ها کلاً عادت به مطالعه و تحقیق نداریم و حتی بابت کارهای روزمره مان هم اعتماد می‌کنیم. ما قانون گذاشته‌ایم که [آموزشگاه] باید تمام دستورالعمل را در تابلوی اعلانات بزنند. حالا آموزشگاه اعلام هم کرده است اما کدام کارآموز این‌ها را می‌خواند؟! هیچ‌کدام! چون عادت به این کار نداریم. از پایه و اساس به ما آموزش ندادند که در ارتباط با هر کاری حتی پر کردن یک فرم برای ثبت نام اول مطالعه کنیم. تمام دعا و تخلفات ما ناشی از ناآگاهی مردم است.

آقای روزبهبانی: این سودجویی و خلاف و تخلف است. مفهوم تعارض منافع متفاوت است و در سطوح بالاتر مفهوم دارد. در سطوح پایین و خرد بیشتر دارند تخلف انجام می‌دهند تا تعارض منافع.

● منظور تان از سطوح بالاتر چیست؟

خانم رشیدی: بین دو سازمان. سازمان جهانگردی گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای را نمی‌پذیرد. این تعارض را آن قانونی به وجود آورده که مثلاً شورای عالی انقلاب گذاشته یا مثلاً قانونی که مجلس مصوب کرده. اگر آموزش‌های غیررسمی کشور بر عهده سازمان فنی و حرفه‌ای است این شامل کلیه رشته‌ها می‌شود که مدرک فنی و حرفه‌ای باید معتبر شناخته شود، اما چرا سازمان جهانگردی می‌گوید من مدرک فنی و حرفه‌ای را قبول ندارم و باید از خودم مدرک بگیریم؟ برای درآمد. از طرف ۵-۶ میلیون می‌گیرد که نه استانداردش استاندارد ماست و خیلی سطحش پایین تر است، آموزشش در حد آموزش ماست.

آقای روزبهبانی: شما از جهاد دانشگاهی تشریف آوردید. شما یک وظایفی دارید، مثلاً حرفه مدیریت، MBA و ICDL را شهرداری هم آموزش می‌دهد. مثلاً واحد مسجد فلان هم دارد آموزش می‌دهد. تعارض منافع اینجاست که اصلاً معلوم نیست چه کسی متولی است. هر جا که بوی پول می‌آید همه دستگاه‌ها وارد می‌شوند.

خانم رشیدی: اشکالی ندارد آموزش بدهند، ولی آن صلاحیت را یک ارگان باید صادر کند. هر جایی دارد برای خودش مدرک می‌دهد. تکلیف مردم چیست؟ هرکسی برای خودش!

خانم رشیدی: خیلی جاها موازی کاری انجام می‌دهند. من می‌گویم همه باید بتوانند آموزش بدهند، ولی آن نظام صلاحیت که تعیین می‌کند افراد بر اساس چه استانداری می‌توانند شاغل این رشته بشوند را یک سازمان باید تعیین کند. نمی‌شود هر جایی برای خودش یک آیتمی داشته باشد.

آقای روزبهبانی: موضوع بعدی تمدید و تعویض گواهینامه‌هاست. در فرایند تمدید و تعویض علاوه بر تخلف و سودجویی می‌تواند تعارض منافع ایجاد شود؛ هم درون سازمان و هم برون سازمانی. در فرایندهایش باید بروند یک سری مدارک تحویل بدهند. ممکن است در آن مراحل ضوابط قانونی رعایت نشود. درون سازمان ما ممکن است مدارک را کامل نگیرد، دقت نکند یا در آن تخلف انجام بدهد و آن ضوابط را نداشته باشد. در فرایند تمدید هم ممکن است این اتفاقات بیفتد؛ و بعد از آن مرحله آزمون است.

● یعنی فرد برای تمدید دوباره باید آزمون بدهد؟

آقای روزبهبانی: بله. مرحله اول تمدید ارسال مدارک است. نوع تمدید حالت‌های مختلفی دارد. ممکن است با پست یا همکار ما در آن قسمت تبانی کنند. مثلاً فرد باید آزمون بدهد، ولی بگویند تو نمی‌خواهی آزمون بدهی. یا مثلاً برای ارسال اطلاعات از فرد پول بگیرند.

● پس آن کسی که آزمونش را راحت بگیرد یا نه می‌تواند با من که می‌خواهم تمدید کنم تبانی کند.



آقای روزبهرانی: بله.

● سراسری نیست؟

آقای روزبهرانی: نه. ما در چهار آیتم کلی گرفتیم. یک نگاه بیرونی و یک نگاه درونی. ممکن است تعارض داشته باشیم و درون خودمان هم باشد مثلاً همین که می‌گویند سؤالات ملی نباشد برای اینکه منافع غیرمستقیم منافع دارد.

● دو تعارض دیگر در ذهنم هست که در بحث‌های شما نبود، یکی اتحاد قاعده‌گذار و مجری است. مصداق یک چنین

چیزی در سازمان را در ذهن دارید؟

خانم رشیدی: منظورتان این است که شما می‌روی قانونی را مصوب می‌کنی که منفعتش خاص سازمان است و منافع کل کشور را در نظر نمی‌گیری.

آقای روزبهرانی: نه این جور اتفاق نمی‌افتد. الآن مثلاً ما می‌خواهیم تعرفه‌های سازمان را تغییر بدهیم. این به نفع سازمان است اما اصلاً قانون به ما اجازه نداده است باید برود شورای پول و اعتبار، مجلس.

● می‌تواند درون سازمانی باشد مثلاً معاونت شما یک قانونی در سازمان می‌گذارد که به نفع خودش و به نفع آزمون

است، نه به نفع آموزشگاه دارها و نه آموزشگاه‌های خصوصی و نه نظارت.

خانم رشیدی: ما در سازمان یک چنین موردی نداریم که بتوانیم قانونی وضع کنیم که مثلاً فقط منفعت همین دفتر باشد. مثل زمانی که تمام مربی‌های سازمان فنی و حرفه‌ای بدون آزمون یک کارت مربی‌گری می‌دادیم. حدود ۲۰-۲۵ سال پیش این اتفاق افتاد. من به همکاران خودم نسبت به بیرون یک امتیازی دادم. اگر کسی می‌خواست از بیرون شرکت کند باید آزمون می‌داد، ولی این‌ها چون مربی‌های خودمان بودند نیاز نبود آزمون بدهند.

آقای روزبهرانی: البته این‌ها هم مجوزهای خودشان را گرفتند.

خانم رشیدی: بله درون سازمانی بود. آن هم قاعده و قانون داشت یعنی مربی که چند سال است در این رشته کار می‌کند کارت مربی‌گری حقش است. الآن آموزش و پرورش هم این قانون را دارد، برای مدارس غیرانتفاعی مجوز به کسانی می‌دهند که یا بازنشسته آموزش و پرورش باشند یا فلان مقدار سابقه کار آموزش و پرورش داشته باشند.

● مثال بعدی تعارض منافع، اتحاد ناظر و منظور است. مثلاً سازمان محیط زیست مجوز شکار می‌دهد و خودش بر

این مجوزها نظارت می‌کند. آیا این در سازمان هست. آیا خود سازمان بر مجوزهایی که به آموزشگاه‌هایش می‌دهد

نظارت می‌کند؟

آقای روزبهرانی: بله.

● یعنی می‌تواند این تعارض پیش بیاید که حسب اینکه من آموزشگاه دار با فلانی تباری کردم در مورد یک سری موارد

بر من نظارت نشود یا نظارت سلیقه‌ای شود؟

آقای روزبهرانی: البته فکر می‌کنم اماکن هم نظارت دارند.

خانم رشیدی: اماکن از نظر فیزیکی محل را تأیید می‌کند.

آقای روزبهرانی: الآن که دارایی و تأمین اجتماعی هم وارد شده‌اند.

خانم رشیدی: چارچوب شرایط احراز آموزشگاه را ما می‌نویسیم و تأیید می‌کنیم، ولی در هیئت نظارت مرکزی هم مصوب می‌شود و بر اساس آن مجوز داده می‌شود.

آقای روزبهرانی: در آیین نامه اصلی هیئت وزیران هم نظر می‌دهد.

خانم رشیدی: هیئت وزیران نوشته است، ولی در سال‌های اخیر خیلی از آیت‌های دستورالعمل اجرایی با خود آیین نامه مغایرت دارد؛ یعنی آن آیت‌هایی که در آیین نامه نوشته شده در دستورالعمل اجرایی رعایت نشده، در صورتی که در دستورالعمل اجرایی باید بر اساس آن آیین نامه نوشته شود اما الآن بر اساس آن نیست و تغییر کرده است.

● مثالی به ذهنتان می‌رسد؟

خانم رشیدی: مثلاً مورد سن مؤسس آموزشگاه. در آیین نامه گفته است ۲۵ یا ۲۸ سال به بالا، ولی اینجا شنیدم ۱۸ سال هم مجوز می‌دهند. در مورد سن کارآموز هم آنجا گفته ۱۲ سال با مجوز پدر و مادر و ۱۵ سال خودش، اما آموزشگاه آزاد گفته است ۷ سال هم اشکال ندارد. در یک مقطعی رئیس سازمان با اختیار خودش گفت ۷ ساله، بچه‌های ۷ ساله و ۶ ساله می‌توانند آموزش ببینند. این اتفاق زمان آقای پرند بود. خیلی چیزها بوده که مغایرت داشت. یک مورد دیگر اینکه نقش مدیر را از بین بردند. ما در آموزشگاه آزاد سه نقش داشتیم: مؤسس، مدیر و مربی. مؤسس، سرمایه‌گذار بود. مدیر، کارها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی و اداری آموزشگاه را می‌کرد. مربی هم آموزش تخصصی می‌داد. این‌ها نقش مدیر را حذف کردند و گفتند اصلاً نیاز نیست. این همان نفوذ بخش خصوصی بود تا به یک فرد حقوق ندهد و هزینه‌هایش کمتر بشود، گفت مؤسس هم می‌تواند مدیر باشد.

● این در آیین نامه اجرایی تغییر کرد؟

خانم رشیدی: این در آیین نامه بود، در دستورالعمل اجرایی این کار را کردند. البته هنوز نتوانستند خیلی کار کنند، ولی کم‌رنگش کردند و دارند از بین می‌برند. مورد دیگر در مورد صدور کارت، در آیین نامه داریم مربی و مدیر باید آزمون تخصصی بدهند و کارت مدیریت و مربی‌گری بگیرند. صلاحیت‌های عمومی‌شان هم باید توسط مراجع ذی‌صلاحی که قانون مشخص کرده تأیید می‌شد. کارت را حذف کردند و صلاحیت مربی و مدیر را بر عهده مؤسس گذاشتند؛ یعنی خود کسی که دارد استفاده می‌برد می‌تواند فرزندش را به عنوان مربی معرفی کند. گفتند چون این موسسه خودش است پس سعی می‌کند بهترین‌ها را انتخاب کند. در صورتی که اصلاً برای او مهم نیست که بهترین‌ها را انتخاب کند. پول برای او مهم است. می‌خواهد حقوق کمتر بدهد. اتفاقاً دارد می‌رود به دنبال اینکه ضعیف‌ترین‌ها را انتخاب کند یا اصلاً انتخاب نمی‌کند. این قضیه صوری است یعنی فقط یک اسمی است.

آقای روزبهرانی: همه این موارد هم تعارض و سودجویی نیست. بعضی وقت‌ها ممکن است حسب شرایط به یک تصمیم‌گیری رسیده باشند. نمی‌شود گفت در همه تصمیم‌گیری‌ها منافع بوده. مثلاً یک آموزشگاه که درآمد ندارد چرا باید سه تا حقوق بدهد. می‌خواهم مثبت و منفی ببینیم و نقد منطقی داشته باشیم. ممکن است از سر سودجویی این تصمیم گرفته شده باشد و ممکن هم هست واقعاً می‌خواستند بهتر شود، ولی بدتر شده.

● به هر حال باید آیین نامه تغییر می‌کرد و نه دستورالعمل.

خانم رشیدی: من آن را هم نمی‌پذیرم. اگر من توانایی مالی این را ندارم که یک آموزشگاه درست و حسابی در چارچوب قوانین اداره کنم اصلاً باید تعطیل کنم نه اینکه دست به هر کاری بزنم و هر تخلفی انجام دهم. وقتی آموزشگاهی مدیر ندارد یعنی برنامه‌ریز آموزشی ندارد.

آقای روزبهرانی: من با شما موافقم. وقتی می‌خواهد کار پژوهشی و نقد علمی شود باید همه را ببینیم. بعضی وقت‌ها تصمیمات در این راستا بوده که بهبود بدهند، ولی با مشکلی مواجه شدند. اینکه آیین نامه را عوض نکردند حسب شرایط بوده است. هر تصمیمی بر حسب مقتضیات زمان گرفته می‌شود. این بدبینانه مطلق است که همه را سودجویی بدانیم.

خانم رشیدی: آموزشگاه آزاد تصمیم گرفته است. کس دیگری تصمیم نگرفته. همان بخش خصوصی که ایشان می‌گویند. نفوذ همان پنج نفر بر بخش دولتی بیشتر از آن هفت نفر دولتی است. آن هفت نفر دولتی افرادی هستند که همه‌شان در زمینه دستورالعمل‌ها



آگاهی ندارند. از معاونت‌های مختلف هستند. باید کسی که در جلسه هیئت نظارت می‌نشیند آن قدر در زمینه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه اطلاعات داشته باشد و قدرت صحبت کردن داشته باشد و در حرف زدن از پستش نترسد. این واقعیت است. آموزشگاه آزاد اگر بتواند رئیس را مجاب کند که قبول کند کار تمام است، افراد دیگر در جلسه نمی‌توانند مخالفت کنند. بالطبع دیگران هم موافقت می‌کنند. مشکل این است. اینکه تعداد کم و زیاد است مهم نیست.

آقای روزبهانی: تضاد و تبانی نیست؛ چون شما امنیت شغلی ندارید مجبورید از مدیرتان تبعیت کنید. یک جمع است شما هم یکی از اعضای آن جلسه هستید.

مصاحبه‌شوندگان شماره ۵: آقای رضایی (معاون مدیرکل دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) و خانم ابراهیمی (رئیس گروه نظارت و اعتبارسنجی مهارت‌آموزی)

● دفتر شما بر چه چیزی نظارت می‌کند که اسمش را دفتر نظارت گذاشته‌اند؟

آقای رضایی: ما الآن فقط بر خود آموزش و فرایند آموزش نظارت می‌کنیم. خیلی با بودجه و ارقام آن و پول و صدور گواهینامه در ارتباط نیستیم. سازمان ما از محدود سازمان‌هایی است که حوزه آموزش و سنجش کاملاً از هم تفکیک شده‌اند. حوزه سنجش زیر نظر یک معاونت دیگر است و حوزه آموزش هم کار خودش را می‌کند. ما صرفاً حوزه آموزش هستیم که از نیازسنجی آموزشی شروع می‌کنیم تا اجرای آموزش؛ یعنی این بخش از فرایند کار با ماست.

● اجرای آموزش به مربی‌ها برمی‌گردد یا به آموزشگاه‌ها؟

آقای رضایی: فقط به مربی‌ها. آموزشگاه‌های آزاد یک واحد دیگری دارند. ما فقط آموزش در مراکز دولتی را رصد و نظارت می‌کنیم.

● در نظارتی که انجام می‌دهید چه مقدار قاعده‌گذاری بر خود دارید؟ یعنی خودتان برای خودتان قاعده‌گذاری می‌کنید.

آقای رضایی: ما به هیچ عنوان قاعده‌گذاری نداریم و هرچه هست تابع قوانین جاری کشور هستیم.

● چقدر نظارت بر خود دارید؟

آقای رضایی: ما یک فیلد کاری داریم که باید بر آموزش و فرایند آموزش نظارت کنیم. این فیلد کاملاً مختل شده است، الآن ما فقط نظارت الکترونیکی انجام می‌دهیم. یک دلیل آن کروناسست و شرایطی است که پیش آمده به هیچ عنوان نمی‌توانیم جاهای مختلف حضور پیدا کنیم. یک دلیل دیگر این است که سال‌هاست به دلیل کمبود اعتبار و بودجه‌ای که سازمان ما با آن مواجه است نمی‌توانیم نظارت حضوری داشته باشیم؛ بنابراین به خود استان‌هایمان تفویض اختیار کردیم. به مدیرکل استان گفتیم شما موظفی این کارها را انجام بدهی و برایش چارچوب و یک سری شاخص تعیین کردیم. طبق این چارچوب و شاخص‌ها باید کارش را انجام دهد و گزارشش را برای ما بفرستد و مسئولیت صحتش هم با خود آن‌هاست. ضمن اینکه در سازمان پورتال جامعی طراحی کردیم که می‌توانیم به راحتی تمامی این موارد را الکترونیکی رصد کنیم و آن پورتال هوشمند و قانونمند است. می‌توانیم رصد کنیم که آیا تعداد کارآموز واقعی در کارگاه‌ها وجود دارد یعنی آیا حضور و غیاب افراد واقعی است یا نه. برای این منظور همه سامانه‌هایمان یکپارچه و به هم متصل شده‌اند. مثلاً اینکه کارکنان ما آموزش می‌دهند یا نه را می‌توانیم از این طریق رصد کنیم.

● در آن چقدر امکان اتفاق افتادن تخلفات وجود دارد؟

خانم ابراهیمی: آن مواردی که تحت عنوان تخلف قید می‌شود معمولاً در آموزشگاه‌های آزاد است که ناظرهای آن‌ها را باید قوی‌تر کنند. تخلفاتی که آن سمت وجود دارد حتی به گوش ما هم می‌رسد. آن‌ها ناظر دارند و تخلفات را پیگیری می‌کند. منتهی در این دفتر بیشتر دستورالعمل‌ها و نظارت بر آموزش است هرچه بهتر و با کیفیت بالاتر ارائه شود، کیفیت بالاتر داشته باشد و تعداد قبولی ما در دوره‌های آموزشی بالاتر برود تا هزینه‌ای که در کارگاه آموزشی برای آموزش کارآموز خرج می‌شود مثمر‌تر بوده و بهره‌وری بیشتری داشته باشد. معمولاً نوع کار آموزشگاه‌های دولتی ما خیلی با تخلف و آن مباحثی که منجر به رشوه دادن و رشوه گرفتن می‌شود نیست.

● همه چیز هم مالی نیست. شما یک سری ضوابط و مقررات آموزشی می‌گذارید که ممکن است به نفع عده‌ای خاص باشد. مثلاً فقط به نفع آموزشگاه‌های دولتی باشد.

آقای رضایی: ما همین را هم نداریم. ما در حوزه دولتی آموزش رایگان می‌دهیم که عموم جامعه می‌توانند در آن شرکت کنند؛ یعنی ما هیچ تبعیضی در مورد شرکت‌کننده‌ها نداریم. همه گروه‌های جامعه، هرکسی که جویای کار است و می‌خواهد آموزش ببیند، جمعیت فعال اقتصادی، غیرفعال اقتصادی، زنان خانه‌دار، زنان بدسرپرست، معتاد و... می‌توانند بیایند آموزش ببینند. ما همه گروه‌های خاصی که در جامعه هستند را پوشش می‌دهیم. تعارض یا تبعیض جایی است یک گروهی را استثنا کنید. ما هیچ استثنایی نداریم. آموزش‌های ما رایگان است و تمام مراکز آموزش ما باز هستند و همه می‌توانند در آن شرکت کنند. لذا ما قاعده‌ای نداریم که مثلاً کسی را استثنا کنیم. ما موظفیم هرکسی که به ما رجوع کند را ثبت نام کنیم، آموزش دهیم و به حوزه سنجش معرفی کنیم تا از وی آزمون بگیرند. پس ما هیچ قاعده‌گذاری انجام ندادیم که مثلاً گروهی را استثنا کنیم.

● شما به آزمون معرفی می‌کنید؟

آقای رضایی: نه. خود کارگاه‌های آموزشی معرفی می‌کنند. ما فقط بر کاری که آن‌ها انجام می‌دهند نظارت می‌کنیم.

● آموزشگاه‌های دولتی تحت نظارت شما هستند؟

آقای رضایی: بله.

● من از بخش خصوصی شنیدم که آموزشگاه‌های دولتی با بخش خصوصی در خصوص معرفی افراد به آزمون تباری می‌کنند.

خانم ابراهیمی: اصولاً به تعدادی که معرفی می‌شوند باید ثبت نام انجام بدهند. آموزش باید طی شود و در نهایت به آزمون معرفی شود.

آقای رضایی: در پورتال جامع قسمتی به اسم شناسنامه‌های آموزشی داریم. وقتی ثبت نام یک نفر انجام می‌شود، در شناسنامه آموزشی ثبت می‌شود که این کارآموز تعرفه ثبت نامی (که یک تعرفه جزئی ۵ هزار تومانی است) را پرداخت کرده و کارآموز نام می‌گیرد و به کارگاه می‌آید. این شناسنامه بازده فرم دارد که فرد را مرحله به مرحله می‌سنجند؛ یعنی این شخص باید در فرم شماره یک که ثبت شد، حضور و غیابش در فرم شماره دو هم ثبت شود، روز به روز ثبت می‌شود که این شخص حاضر بوده یا نه. بعد از آن، بین دوره‌ها آزمون‌های تکمیلی از کارآموز گرفته می‌شود که باید آنجا ثبت شود. یک پروژه برای فرد تعیین و ثبت می‌شود چون کارهای ما تئوری نیست و عملی است. اسم کارآموز در همه این‌ها رصد می‌شود. پذیرشی که این شخص را ثبت نام کرده ثبت و تأیید می‌کند که این شخص ثبت نام کرد و وارد کارگاه شده است، کسی که در کارگاه آموزش می‌دهد روز به روز حضور و غیاب می‌کند و آنجا ثبت می‌کند، تأییدیه می‌دهد و امضا می‌کند، رئیس مرکز (آموزشگاه) هم باید تأیید کند که این شخص در کارگاه حضور داشته و این فرم‌ها برایش پر شود. نهایتاً که این فرم‌ها تکمیل شد به فرم شماره ۱۱ می‌رسد که معاون آموزش اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای آن استان هم باید صحت این شناسنامه را تأیید کند و در پایان مدیرکل استان هم باید تأیید کند؛ یعنی چند فاز تأییدیه داریم. اگر در اینجا تباری صورت گرفته باشد یعنی همه از پذیرش، مربی، رئیس مرکز، معاون آموزشی و مدیرکل استان باید باهم تباری کرده باشد. علاوه بر این‌ها نهایتاً ما در ستاد بر آن نظارت می‌کنیم و شناسنامه‌ای که یکی از این تأییدیه‌ها در آن موجود نباشد ناقص اعلام می‌کنیم.

● استانداردهای آموزشی هم توسط همان پورتال نظارت می‌شود یا نه؟

آقای رضایی: هم می‌تواند در پورتال نظارت شود. مثلاً مقدار زمانی که در استاندارد آمده آموزش داده شده یا خیر. آیا ابزار و تجهیزاتی استفاده شده طبق استاندارد تعیین شده بودند یا خیر. این‌ها در پورتال کنترل می‌شود. به رئیس مراکز تفویض اختیار کرده‌ایم که به کارگاه‌ها سرکشی کنند و رویدادها را ثبت و در پورتال بارگذاری کنند.

خانم ابراهیمی: ضمن اینکه کارآموزهای ما در سنی هستند که خودشان می‌توانند مطالبه‌گر باشند. یکی از مواردی که حتماً در کارگاه‌های ما باید رعایت شود نصب استاندارد آموزشی و طرح درس مربی روی است. پس کارآموز در جریان قرار می‌گیرد که قرار است در نهایت چه

توانمندی‌هایی کسب کند و چه سرفصل‌هایی به او آموزش داده شود. توانایی‌ها به ریز طبق استاندارد که به صورت کشوری تدوین شده است روی برد قابل مطالعه است. کارآموز ما هم وقتی طالب یادگرفتن باشد پیگیر هم هست که تمام این موارد مطابق استاندارد به او آموزش داده شود. مواردی هم داشتیم که کارآموز بیشتر از استانداردها از مربی مطالبه کرده است و مربی‌های ما تا جایی که توانسته‌اند همکاری هم کرده‌اند. خود کارآموز هم می‌تواند نظارت داشته باشد تمام آنچه قرار است آموزش ببیند به او آموزش داده شود. علاوه بر همه این موارد ما نه تنها نظارت بر خود داریم، بلکه نظارت کارآموز را هم داریم.

● سرفصل‌های آموزش از طرف چه کسانی با چه تخصص‌هایی تعیین می‌شود؟

خانم ابراهیمی: این سؤال شما دقیقاً در حوزه استاندارد نویسی است، چون تخصص این موضوع عملاً به دست دفتر پژوهش است، جدیدترین اطلاعات را می‌توانند در اختیاران بگذارند.

● آیا موقعیت اشتغال هم‌زمان در سازمان فنی و حرفه‌ای وجود دارد؟ یعنی مثلاً یکی از کارمندان شما به عنوان مربی

بخش خصوصی یا آموزشگاه دار بخش خصوصی باشد؟

خانم ابراهیمی: فکر می‌کنم خیلی درصد کمی باشد.
آقای رضایی: خیلی ناچیز است، چون آیین‌نامه خاصی در سازمان هست که کارمندان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و اقوام درجه یک آن‌ها نمی‌توانند آموزشگاه داشته باشند.

● این آیین‌نامه اجرایی است؟

آقای رضایی: بله. اتفاقاً یکی از مواردی که من خودم هم از آن گله می‌کنم این است که چرا مثلاً آموزش و پرورش فقط به پرسنل خودش غیرانتفاعی و آموزشگاه می‌دهد، ولی ما دقیقاً خودمان را از این موضوع منع کردیم. [البته] از یک جهاتی خیلی خوب است. **خانم ابراهیمی:** بله جای گله دارد.

● اتفاقاً یک جورایی دست پیش تعارض منافع را گرفته‌اید.

خانم ابراهیمی: بله دقیقاً همین طور است.
آقای رضایی: بله از آن جهت خیلی عالی است، ولی از یک جهاتی خوب نیست، قاعدتاً همکاران خود سازمان چون از اصول آموزش اطلاع کافی و وافی دارند اولی‌تر باشند که آموزشگاه دار بشوند تا کسی که فقط برای بیزینس بخواهد در حوزه آموزش وارد شود. حالا این دیدگاه من است، ولی سازمان کاملاً این راه را بسته است حتی در استان‌ها و ما طبق قانون هم نمی‌توانیم جای دیگر کار کنیم. **خانم ابراهیمی:** دقیقاً.

● قانون بحث سهامداری را هم بسته است؟

آقای رضایی: بله فکر می‌کنم. آموزشگاه‌های ما بنگاه اقتصادی گسترده‌ای نیستند.

● شما یک بنگاه به نام مجتمع فنی دارید که فکر می‌کنم کل سازمان را ...

آقای رضایی: مجتمع فنی تهران از اول آموزشگاه ما نبوده است. بعداً آمده مجوز ما را هم به ویتیرنش اضافه کرده است. مجتمع فنی تهران خیلی از قوانین ما تبعیت نمی‌کند. صرفاً در جاهایی که طبق استانداردهای ما آموزش می‌دهد تبعیت می‌کند

● یعنی می‌تواند یک آموزشگاهی وجود داشته باشد که حتی بر اساس استانداردهای شما کار نکند، ولی مجوز شما را داشته باشد؟



آقای رضایی: یک سری آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد داریم، این‌ها از ما مجوز می‌گیرند و صرفاً هم کار ما را آموزش می‌دهند. یک جاهایی هم مثل همین مجتمع فنی خودشان قبلاً موسسه آموزشی بوده‌اند. مثلاً ممکن است شعباتی از جهاد دانشگاهی مجوز ما را هم داشته باشند. جهاد دانشگاهی خودش از قبل بوده و درفیلدهای دیگر هم کار می‌کند. ما به جایی هم مجوز دادیم که طبق استاندارد ما عمل کنند، آزمون بگیرند و آموزش دهند. منتهی شاید فیلدهای کاری دیگر هم داشته باشند. ضمن اینکه خود ما از مجتمع فنی تهران خیلی راضی نیستیم.

● **چقدر آموزش‌های مراکز مختلف مثل سازمان فنی و حرفه‌ای، جهاد، گردشگری، صنایع دستی و... با هم تداخل دارد؟**

خانم ابراهیمی: تداخل در عناوین باید زیاد باشد.

● **یعنی امکان موازی‌کاری وجود دارد؟**

خانم ابراهیمی: به منظور هم‌راستا کردن و یکپارچه کردن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در مجموعه‌های مختلفی اجرا، نظارت و مدیریت می‌شود قانون نظام جامع در سال ۱۳۹۶ تصویب شده است این آموزشگاه‌ها باید هم‌راستا باشند، تکلیف مرجع صادرکننده گواهینامه و مرجع تعیین‌کننده محتوای آموزشی مشخص باشد تا مشکلاتی که در حال حاضر وجود دارد از بین برود. صد درصد هنوز از این بابت مشکلاتی هست.

● **هنوز اجرایی نشده؟**

خانم ابراهیمی: آیین‌نامه‌اش تصویب شده و شورای آن هم تشکیل شده است.

آقای رضایی: شورای آن به ریاست معاون اول رئیس‌جمهور تشکیل شده است و همه دستگاه‌هایی که آموزش فنی و حرفه‌ای می‌دهند در آن عضو هستند، ولی تا بخواهد راه بیفتد و شروع بشود [طول می‌کشد]. بله، همه دارند موازی‌کاری انجام می‌دهند. مثلاً در حوزه گردشگری ما آموزش داریم و وزارت میراث فرهنگی هم آموزش دارد که آن‌ها یک گواهینامه و ما یک گواهینامه دیگر صادر می‌کنیم. گاهی آن‌ها گواهینامه ما را قبول ندارند و ما هم گواهینامه آن‌ها را قبول نداریم. یا با خیلی جاهای دیگر، مثلاً با جهاد دانشگاهی هم ممکن است همین شکل باشد.

● **اینجا بین شما و آن‌ها دارد تعارضی ایجاد می‌شود. آیا سازمان برای جذب کارآموز تمهیداتی ارائه داده است؟ چون همان طور که می‌دانید بخشی از درآمد سازمان از آزمون‌هاست.**

آقای رضایی: ما اعتقاد داریم طبق مواد ۱۰۷ تا ۱۱۸ قانون کار متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور هستیم، قانون ما را متولی کرده است و سازمان‌های دیگر هم طبق قوانینی خردتر از قانون کار آموزش می‌دهند. ما دقیقاً به این دلیل شاکی هستیم که آن‌ها تمهیداتی پیش‌بینی می‌کنند که کارآموزهای ما به آن سمت بروند. خیلی از آن‌ها معمولاً جاهایی هستند که صرفاً سازمان آموزشی نیست، تسهیلات دیگری دارند که می‌توانند از آن موارد استفاده کنند تمهیداتی مثل اینکه کسی که ما آموزش می‌دهیم معرفی به کار می‌کنیم و این قدر و ام هم می‌دهیم در صورتی که سازمان فنی و حرفه‌ای فقط آموزش می‌دهد و سازمان ما تسهیلات خاصی در دست ندارد که بخواهد ارائه بدهد. من حس می‌کنم کارآموزان ترجیحاً به آن سمت می‌روند چرا که در آنجا پیشنهادهای خیلی خوبی به آن‌ها داده می‌شوند. لذا شکایات بسیاری به مراجع هیئت دولت و نماینده مجلس می‌دهیم و همین شورای عالی که گفته شد از همین حیث تشکیل شده است. دقیقاً خواست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بود که خیلی سازمان‌های دیگر دارند با ما موازی‌کاری می‌کنند و سازمان از این نظر لطمه می‌خورد، نه از لحاظ پولی چرا که ما کلاً آموزش رایگان می‌دهیم اما از این حیث که قانون ما را به عنوان متولی کار معرفی کرده است شاکی بودیم.

● سؤال دیگر در مورد ورود بازنشستگان به سازمان است. یکی از مفاهیم تعارض منافع، درب‌های گردان است. مثلاً کسی که از سازمان بازنشسته شده از طریق ارتباطات قبلی‌اش در سازمان نفوذ می‌کند و از این موقعیت سوءاستفاده می‌کند یا به دلیل آشنایی که با قوانین دارد نفوذ می‌کند یا آن‌ها را دور می‌زند. چنین موقعیت‌هایی در سازمان بوده است؟

آقای رضایی: نه.

خانم ابراهیمی: نه.

آقای رضایی: ما خودمان بازنشست بشویم می‌رویم و پشت سرمان را هم نگاه نمی‌کنیم. چرا که این سازمان جذابیتی برای کارمندان ندارد و از نظر حقوق و مزایا از خیلی سازمان‌های دیگر پایین‌تر است. روی همین حساب خیلی بعید می‌دانم کسی که از سازمان بازنشست بشود دوباره به سازمان بیاید.

● درواقع می‌خواهید بگویید آموزشگاه‌های دولتی که در فضای فنی و حرفه‌ای کار می‌کنند خیلی دارای منفعت نیستند؟

آقای رضایی: بله. خیلی جذابیتی ندارد.

● شما به عنوان یک فرد خبره فکر می‌کنید تعارض منافع در کدام قسمت سازمان بیشتر دیده می‌شود؟

خانم ابراهیمی: تعارض خیلی نه، ولی جایی که بخواهد روی روال قانونی کار نشود و سعی بشود دور زده بشود بیشتر در حوزه آزمون که منتهی به دریافت گواهینامه می‌شود [هست] که باز فکر می‌کنم تا حد زیادی طبق قوانین و ضوابط آزمون جلوی این تخلفات گرفته شود. جدیداً برای صدور مجوز آموزشگاه آزاد قوانینی گذاشته‌اند که خیلی محدود کرده‌اند و مثل گذشته نیست. الان براساس شرایطی که تعیین شده تعداد کسانی که می‌توانند مجوز آموزشگاه بگیرند خیلی کمتر شده است. پس به نوعی نسبت به قبل درگاه‌های تخلف نیز خیلی کمتر شده است. منتهای باز اگر بخواهید بررسی کنید در حوزه آموزشگاه‌های آزاد [بیشتر باشد] چون به هر حال بیشتر با منافع مالی روبه‌رو هستند و بخش آزمون از این جهت که بخش صدور گواهینامه مهارت است. این دو حوزه به نظر بیشتر می‌تواند نمود داشته باشد.

● فکر می‌کنید بیش‌ترین ناکارآمدی در کدام بخش سازمان باشد؟

آقای رضایی: از حیث ناکارآمدی به نظر من حوزه سیاست‌گذاری است. منظورم سیاست‌گذاری کلان است.

● مقداری بیشتر این موضوع را باز کنید. چرا اینگونه فکر می‌کنید؟

آقای رضایی: هر رئیس سازمان یا تیمی که در سازمان حاکم می‌شود یک سری سیاست‌ها را منتقل می‌کند که هر کدام ممکن است در مقطعی کارآمد یا ناکارآمد باشد. اگر سیاست‌گذاری ناکارآمد باشد ممکن است اجرای خوبی نداشته باشد یا حتی اگر سیاستی کارآمد باشد ممکن است خوب اجرا نشود. هر دو سمت را باید در نظر گرفت. مثلاً در حوزه سیاست‌گذاری همین که الان خیلی از سازمان‌های دیگر هم‌زمان با ما آموزش می‌دهند خود این یک نوع تقابل است. همین شکل موارد در حوزه سیاست‌گذاری را می‌گویم. این مواردی است که سال‌ها به سازمان ما صدمه زده. یا مثلاً قانونی تصویب شده است که ما موظف باشیم به کار و دانشی‌ها آموزش بدهیم یعنی به آموزش و پرورش در آموزش دادن کمک کنیم، همین موجب صدمه برای سازمان شده است. این خودش موجب آسیب شده است.

● آسیب مالی زده است؟

خانم ابراهیمی: شاید بشود گفت سازمان را از ریل خارج کرده.

آقای رضایی: آن هدفی که قانون برای ما تعیین کرده بود چیز دیگری است. یک نفر کار و دانشی می‌آید صرفاً آموزشی می‌بیند تا



دیپلم بگیرد و هدفش هم شاغل شدن نیست، اما طبق قانون کار ما به جویندگان کار آموزش می‌دهیم یا شاغلینی که کار می‌کنند را ارتقا می‌دهیم. این همان وظایف ساده‌ای است که قانون‌گذار برای ما تعیین کرده است. کسی که کار و دانشی است نه کارجو است و نه شاغل [بلکه] جمعیت غیرفعال اقتصادی است که وارد سیستم ما می‌شود و حجم زیادی از آن کارگاه‌ها و آموزشگاه‌های ما را اشغال می‌کند. این شاید موجب شود جوینده کار زیان ببیند و جمعیت هدف ما از بین برود. بیشتر این موارد در ذهن ماست سیاست‌هایی که در طی سالیان باعث شده ما از ریل خارج بشویم.

مصاحبه‌شونده شماره ۶: خانم صیادنژاد (دبیر شورای عالی مهارت اداره کل استان تهران)

- آنچه از مصاحبه‌های قبلیم دریافتم این است که برای مربیان این امکان وجود دارد که در هر دو بخش خصوصی و دولتی تدریس کنند. درست است؟

خانم صیادنژاد: بله.

- همچنین این مربیان می‌توانند به عنوان آزمون‌گر از مهارت‌جو آزمون بگیرند؟

خانم صیادنژاد: بله.

- با توجه به تجربه مربی‌گری شما آیا ممکن است یک مربی از بخش دولتی هنگام آزمون از بخش خصوصی (یا

برعکس)، مهارت‌آموز را بشناسد؟ آیا مربی که در بخش دولتی است از همان بخش دولتی آزمون می‌گیرد؟

خانم صیادنژاد: شاید مربی کارآموز را نشناسد از مربی که در بخش دولتی آموزش می‌داده دعوت می‌کنند به آزمایشگاه خصوصی برود و آنجا از کارآموز آزمون بگیرد، آنجا دیگر نیازی نیست کارآموز را بشناسد بلکه همین که مدیر یا مربی آموزشگاه را بشناسد می‌تواند به نوعی منفعت‌هایی برای کارآموز در نظر بگیرد.

- روابط دوستانه منظورتان است؟

خانم صیادنژاد: بله. درواقع می‌تواند کمک کند.

- یعنی می‌تواند در آزمون کمک کند؟

خانم صیادنژاد: بعضی وقت‌ها مهربانانه، دوستانه و از سر لطف و بعضی وقت‌ها هم غیر از لطف مثلاً اصطلاحاً می‌تواند شیرینی دریافت کند یا حق کاری پرداخت کند. مثلاً وضع مالی کارآموز خوب بوده و می‌خواسته به خارج از کشور رود و یک مدرک می‌خواهد، مربی هم یک نمره می‌دهد. متأسفانه مواردی هم داشتیم که مربی حق خودش می‌دانسته که مبلغی از کارآموز بگیرد.

- شرایط دریافت و تمدید کارت‌های مربی‌گری چگونه است؟ آیا در دوره‌های تخصصی که افراد باید بگذرانند روابط

دوستانه و یا تبانی بین دو نفر از کارمندان دیده‌اید؟

خانم صیادنژاد: نه. کارت‌های مربی‌گری و مدیریت در سازمان ما جذاب بود برای همین قابلیت اجاره داشت. خیلی از کارمندان و حتی خود مسئولان این کارت‌ها را گرفته بودند و اجاره می‌دادند و سوءاستفاده می‌کردند، ولی از یک تاریخی به بعد (فکر می‌کنم حدود سال ۱۳۸۳) کلاً برای کارمند فنی و حرفه‌ای قدغن شد که کارت مدیریت یا مربی‌گری بگیرد یا حتی آموزشگاه آزاد تأسیس کند. بعضاً اگر هم این کار انجام شود توسط خانواده درجه یک یا دوستان و اقوام آن‌ها انجام می‌شود، ولی خودشان حق ندارند کارت مربی‌گری داشته باشند.

- شنیده‌ام در تمدید کارت مربی‌گری گهگاه روابط دوستانه سبب شده مربیان بدون گذراندن آزمون‌های تخصصی

کارت مربی‌گری‌شان را تمدید کنند.

خانم صیادنژاد: الان اگر مربی در آموزشگاهی حدود شش ماه سابقه کار داشته باشد، رئیس آموزشگاه می‌تواند درخواست کند و برای آن شخص کارت مربی‌گری بگیرد. در این بین ممکن است جای میتینگ وجود داشته باشد. مثلاً مسئول آموزشگاه برای مربی که از اقوام



یا دوستان خودش باشد درحالی که اصلاً آموزش ندیده است درخواست کارت مربی‌گری کند.

● تأیید صلاحیت مربی بر عهده کیست؟

خانم صیادنژاد: مراکز سنجش و ارزشیابی که از کارآموزان آزمون می‌گیرند افرادی را دارند که سطحشان در آزمون بالاتر و تخصصی‌تر از دیگران است و کلیه آزمون‌های تخصصی تعیین صلاحیت را آن افراد می‌گیرند؛ مثل آزمون‌های تعیین صلاحیت مدیریت و آزمون تأیید صلاحیت مربی‌گری.

● در قانونی که مطالعه کردم نوشته بود مؤسس می‌تواند صلاحیت مربی را تعیین کند.

خانم صیادنژاد: الان شرایط به گونه‌ای است که با تغییر رؤسای سازمان، مدیرکل آموزشگاه‌های آزاد در ستاد سازمان هم جابه‌جا می‌شوند و هر شخصی یک رویکرد جدید تعریف می‌کند، چون عمر این تغییرات کوتاه است، لذا اگر بخواهم تخصصی بگویم نمی‌دانم اخیراً چگونه است. اگر اطلاع دقیقی می‌خواهید فکر می‌کنم بخش آموزشگاه ستاد یا حتی اداره کل فنی و حرفه‌ای بتوانند کمک خوبی به شما کنند.

● آیا در بخش مسابقات چیزی به عنوان موقعیت ارتباطات خویشاوندی یا تبانی یا نظارت بر خود در خاطر دارید؟

خانم صیادنژاد: چون در مسابقات هر کارآموز با یک کارشناس داور از استان خودش به مسابقات اعزام می‌شود و آنجا هم یک تیم داوری متشکل از داوران کل کشور وجود دارد و هر داور مانند عقاب مراقب حق و حقوق کارآموز و اعتبار خودش است، معمولاً آن قدر داورها مراقب یکدیگر هستند که امکان دخل و تصرف یا منفعت‌طلبی کم می‌شود.

● سازمان کتابی را به عنوان منبع آزمون معرفی می‌کند؟

خانم صیادنژاد: خیر؛ و اتفاقاً این مسئله برای مخاطبین ما موجب دردسر هم هست. کارآموز می‌خواهد در یک آزمون مهارت شرکت کند، ثبت نام می‌کند و از کتاب فروشی‌های اطراف ستاد که کتاب‌های مهارتی می‌فروشند کتاب مهارتی مدنظر را می‌خرد اما چون سؤال‌هایی که در آزمون مطرح می‌شود از منابع مختلف طراحی می‌شوند قطعاً فقط در آن کتاب کافی نیست هرچند می‌تواند یک مرجع خوب برای مطالعه باشد، ولی برای اینکه کارآموز بتواند نمره کامل بگیرد به صلاحش است که تمام منابع در رابطه با آن مهارت و در حد و مرز استandar دی که برایش تعریف شده را مطالعه کند.

● به نظر شما اگر بگوییم کسی که سیلابس درسی نوشته است حق ندارد کتاب چاپ کند منصفانه است؟

خانم صیادنژاد: خیر، چون آن کسی که آن سیلابس را نوشته تنهایی این کار را نکرده بلکه یک تیم بوده‌اند که استاندارد را ریزه‌ریز نوشته‌اند، وقتی کس دیگری می‌خواهد بیاید کتاب بنویسد معمولاً کمتر با آن جنبه‌ای که مدنظر استاندارد نویس‌ها بوده در ارتباط است، بنابراین کتاب تهیه می‌شود و عنوان سرفصل همان عنوانی است که در استاندارد است مثلاً سیاه و سفید کردن تصویر در فتوشاپ، ولی این کار در فتوشاپ چندین راه دارد، لذا ممکن است کسی که کتاب می‌نویسد آن مسیرهایی که به نظر استاندارد نویس جذاب آمده و در استاندارد آورده را رعایت نکند. اگر تیمی که در فنی و حرفه‌ای استاندارد می‌نویسد مانند آموزش و پرورش ملزم باشد روی آن استاندارد یک کتاب بنویسد، ولی برای اعتبار آن کتاب یک عمر نهایتاً دوساله در نظر بگیرد مشکلی پیش نمی‌آید. البته تیمی که قرار است استاندارد بنویسد باید از اول آنالیز بشود و افرادی نباشند که همین‌طوری بیایند و بروند؛ مانند سنوات گذشته که فردی لیسانس کامپیوتر داشت، ولی چون روش نوشتن کتاب را بلد است کتاب آشپزی هم می‌نویسد. به نظرم اشکالی ندارد آن تیمی که استاندارد را طراحی می‌کند کتاب هم بنویسد. اتفاقاً بهتر هم هست، این‌گونه آن مخاطبی که می‌خواهد آزمون بدهد چند کتاب مرتبط و غیرمرتبط نمی‌خواند بلکه همان را می‌خواند به اضافه یک سری رفرنس‌های بین‌المللی تا دانش و مهارتش را افزایش بدهد، ولی لااقل برای آزمون می‌داند که یک مرجع دارد. درواقع راندگی یک مهارت است.

● **ولی این می‌تواند برای کسی که کتاب می‌نویسد رانت ایجاد کند.**

خانم صیادنژاد: ما باید در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای یک بخشی تحت عنوان دفتر مطالعات یا دفتر پژوهش‌ها داشته باشیم که کتاب به نام آن دفتر چاپ شود و اسامی نویسندگان نیاید. کتاب به نام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای چاپ شود.

● **می‌توانم از بخش نظارت بر کار مربی و نظارت بر کار آموزشگاه سؤال بپرسم؟**

خانم صیادنژاد: از آموزشگاه آزاد زیاد اطلاعات ندارم، ولی در رابطه مربی در خدمتتان هستم.

● **آیا کسی که بر کار مربی نظارت می‌کند هر دفعه تغییر می‌کند یا ممکن است یک نفر چندین بار روی یک مربی نظارت**

کند؟ آیا تجربه‌ای داشته‌اید که ناظر از یک شخص در چند نوبت ایرادات ناموجه بگیرد؟ اگر وجود دارد، راهکارش

چیست؟

خانم صیادنژاد: در بخش دولتی وقتی مربیان ما تعیین صلاحیت می‌شوند و به صورت قراردادی جذب مجموعه می‌شوند، مدتی شاغل هستند و بعد که پیمانی شدند دوباره یک ارزشیابی و ارزیابی می‌شوند و مدارک رسمی پداگوژی و مربی‌گری را از سازمان دریافت می‌کنند. وقتی مربی شدند، دیگر مربی دولتی بازرسی ندارد. در مورد مربی که در بخش خصوصی و آموزشگاه آزاد هست هم وقتی بازرس به آموزشگاه آزاد می‌رود بیشتر دفاتر و فضای محیطی کار و رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشت را بازرسی می‌کند. هیچ وقت دانش فنی و اخلاق یک مربی از لحاظ روانشناسی را بازرسی نمی‌کند.

● **منظورم بازرسی بر سیلابسی که سازمان تعریف کرده است مثل میزان ساعت یا موارد درسی است.**

خانم صیادنژاد: مربیان ما بر اساس استانداردشان یک طرح درسی دارند و ملزم هستند سر کلاس در کنار استاندارد آن طرح درس را داشته باشند و از روی آن آموزش بدهند. بازرس می‌تواند طرح درس را ببیند و ساعات حضور و غیاب مربی را چک کند، ولی کارنامه نهایی مربی از بازدهی کارآموزانش مشخص است، چون او مهارتی را آموزش می‌دهد اگر کارآموزان واقعاً به نیروهای ماهر تبدیل بشوند تازه شما متوجه می‌شوید مربی کارش را درست انجام می‌دهد. باید برای مربیان یک دوره تکمیلی بگذاریم چراکه آموزش مهارت یک جنبه کار آنهاست و جنبه دیگرش آموزش بازارمحور کردن آن مهارت است.

● **دلیل الکترونیکی شدن آزمون‌ها چه بوده؟**

خانم صیادنژاد: صرفه‌جویی در هزینه‌ها، منابع، کاغذ و چاپ تصحیح که خیلی زمان‌بر بود و تصحیح آن‌ها خیلی زمان‌بر بود. برای آزمون‌های کاغذی و حضوری سوله‌هایی داشتیم که در تایم آزمون حدود ۱۰۰۰ نفر در یک سوله می‌نشستند و حتی بیشتر.

● **چگونه تصحیح می‌شد؟**

خانم صیادنژاد: تصحیح‌ش خیلی زمان‌بر و خسته‌کننده بود. یک کلید می‌ساختند و روی پاسخ‌نامه‌ها می‌گذاشتند و حدود یک هفته و الی دو هفته تصحیح طول می‌کشید و از طرفی امکان تقلب در جلسه آزمون وجود داشت بنابراین برای صرفه‌جویی و امنیت خود آزمون، امنیت تصحیح برگه‌های آزمون تصمیم گرفته شد آزمون آنلاین و الکترونیک برگزار شود.

● **این در تمام شهرها هست؟**

خانم صیادنژاد: تقریباً بله.

● **سطحش ملی است؟**



خانم صیادنژاد: بله. به این خاطر می‌گویم تقریباً چون اطلاع دقیقی ندارم. ممکن است در استان‌هایی به خاطر نبود زیرساخت غیرالکترونیک برگزار کنند، ولی قانون این است.

● **به نظر شما فسادخیزترین قسمت سازمان کدام قسمت است؟**

خانم صیادنژاد: وقتی در بخش آزمون منفعتی را مطرح می‌کنیم، آن شرایط سوءاستفاده از موقعیت پیش می‌آید. فقط در آزمون نیست، در خیلی از موضوعات هست مثلاً در جواز تأسیس آموزشگاه آزاد. هرجایی که می‌بینید یک محدودیتی ایجاد می‌شود، برعکس آن که فکر می‌کنید این محدودیت برای نظارت است، این محدودیت ایجاد شده که از قبل آن یک سری سوءاستفاده اتفاق بیفتد.

● **از سوءاستفاده در بخش آزمون و مجوزها مصداقی می‌زنید؟**

خانم صیادنژاد: در بخش آزمون اگر کسی بخواهد سوءاستفاده کند، این کار را می‌کند. مثلاً در آزمون آنلاین می‌تواند کس دیگری را به جای خودش بفرستد و آزمون‌گر چشم‌پوشی کند همچنین هنگام تصحیح و صدور گواهینامه امکان سوءاستفاده وجود دارد، ولی واقعیت این است تا جایی که من می‌دانم سازمان ما در تمام این سال‌ها سعی، زحمت و تلاشش را گذاشته برای اینکه از هر منفذی که فکر می‌کند جلوی این سوءاستفاده را بگیرد. می‌توانم بگویم تا قسمت زیادی هم موفق بوده است و اگر هم اتفاقی افتاده تک‌وتوک بوده است؛ کارت‌های الکترونیکی قابل ردیابی داشتیم، نیروهای خوب و متعهد را شناسایی کردیم و در مراکز آزمون فقط از همکاران قابل اعتماد استفاده کردیم و در بخش صدور مجوز باز همین اتفاق افتاده است، مسئول صدور مجوز فرد بسیار قابل اعتمادی بوده، ولی از آنجایی که آزمون آنلاین و صدور گواهینامه آنلاین با سیستم کامپیوتری است این امکان وجود دارد که پورتال ما هک شود. موارد قابل نفوذ ما خیلی زیاد است مثلاً از طریق پورتال می‌توانند نفوذ کنند. متأسفانه وقتی فشار و تنگنا ایجاد می‌شود فساد هم به همان نسبت افزایش پیدا می‌کند.

مصاحبه‌شونده شماره ۷: آقای وفایی فر (رئیس دفتر آموزش، اداره کل استان تهران)

• درآمد مراکز فنی و حرفه‌ای دولتی از کجاست؟

آقای وفایی فر: درآمدش از دولت است. خودش درآمدزایی ندارد.

• یعنی بودجه برایش تعیین می‌شود؟

آقای وفایی فر: بله. برای خرید تجهیزات و مواد مصرفی بودجه به مراکز تعلق می‌گیرد، ولی خودشان در تعیین سهمشان تصمیم‌گیرنده نیستند. ما بر اساس داده‌های قبلی و اطلاعاتی که از مرکز داریم و با مشورت رئیس مرکز برای خرید تجهیزات کارگاه تراشکاری، جوشکاری و مکانیک، مواد مصرفی یا تعمیرات بودجه تعیین می‌کنیم. رئیس مرکز عملاً یک ناظر است.

• آیا مراکز دولتی با آموزشگاه‌های آزاد ارتباط کاری دارند؟

آقای وفایی فر: یک تعدادی از مراکز دولتی اجازه دارند بخش خصوصی را در محدوده خودشان ساپورت کنند؛ یعنی کاراداری آن‌ها را انجام دهند. همان مرکزی که مرکز دولتی زیر نظر واحد ماست. شاید جایی که بتوان گفت ممکن است منفعتی برای بخش دولتی متصور شویم و فساد از آنجا رشد کند، همین آموزشگاه آزاد است مثلاً من این قدر برای تو در نظر می‌گیرم در عوض تو کار من را در مرکز پیگیری کن، تسریع بده یا مثلاً بیشتر برایش وقت بگذار. این ممکن است باشد که باز در حوزه آموزشگاه‌های آزاد است که چه گلوگاه‌هایی وجود دارد. مرکز دولتی فقط صبح آموزش می‌دهد. این موظفی‌اش است و حقوقش را هم دولت می‌دهد.

• دریافت مجوز تأسیس آموزشگاه دولتی چگونه است؟

آقای وفایی فر: مراکز دولتی از قبل تأسیس شده‌اند و توسعه هم پیدا نمی‌کنند. اگر قرار باشد توسعه پیدا کنند دست خود مرکز نیست. مثلاً من به سازمان مرکزی درخواست دایر کردن یک رشته جدید را می‌دهم. اینکه آن رشته مربی دارد یا ندارد را باید حل بکنیم و بعد به سمت توسعه فنی و حرفه‌ای برویم. عملاً در مرکز دولتی به ندرت یک رشته جدید تأسیس می‌شود که حالا یک سری منفعت در این بین وجود داشته باشد یا متضرر بشوند. دلیلش این است که از قبل یک سری تجهیزات خریده‌اند و چیدمانی شده است، به هم زدن این چیدمان نیازمند اعتبار است. وقتی دولت برای توسعه به من اعتبار نمی‌دهد، من ترجیح می‌دهم در این مورد اقدامی نکنم، چون تأمین اعتبار برای تجهیزات و چیدمان جدید برای من مکافات دارد. اینکه اعتبار جدید بگیرم تا رشته جدید دایر کنم خیلی برایم دردسر دارد. شاید لازم باشد بیش از ۱۰-۱۵ مدیر را ببینم تا این را تأیید کنند تا توسعه صورت بگیرد. کما اینکه ۴ تا مرکز داریم که به دلیل نبود بودجه عملاً نیمه‌کاره هستند.

• اگر این مراکز فعال نباشند چه می‌شود؟

آقای وفایی فر: وقتی کارمندان، کارگاه و مربیان ثابت هستند و خیلی کم تغییر پیدا می‌کنند، پس گلوگاه فسادش جای دیگری است. اینجا نیست، چون مجوزی نمی‌دهند، من از اینکه کارگاه دیگری تجهیز شود نفعتی نمی‌برم که حالا بخواهم آنجا دخالت کنم. مثلاً من جوشکار هستم و کار بیرون از مرکز هم جوش آلومینیوم است که از آن درآمد دارم، ولی در مرکز دولتی که کار می‌کنم جوش برق داریم. اگر من درخواست بدهم اینجا رشته جوش آلومینیوم تدریس شود شاید سال‌ها طول بکشد تا موافقت کنند. در حد چند سال. شاید اصلاً هیچ وقت موافقت نکنند؛ بنابراین خیلی دنبالش نمی‌روم. اگر دیدگاه من این باشد که در مرکز دولتی رشته جوش آلومینیوم دایر کنم و کار شخصی‌ام را بیاورم آنجا انجام بدهم اتفاق نمی‌افتد.

بحث آموزشگاه آزاد که مربی در بخش خصوصی هم تدریس کند، چون بعد از ظهرش آزاد است عملاً می‌تواند به بخش خصوصی برود؛

یعنی مربی نمی‌تواند کارآموز را قانع کند که بگویید من اینجا نمی‌پذیرمت، بیا در بخش خصوصی پیش من آموزش ببین، چون اینجا رایگان است و اختلاف قیمت با آموزشگاه آزاد زیاد است، البته اگر آموزشگاه برای مربی بود شاید این اتفاق می‌افتاد.

• آیا مربی می‌تواند آموزشگاه داشته باشد؟

آقای وفایی‌فر: فکر نمی‌کنم. بعید می‌دانم یا اگر باشند خیلی کم هستند. باز آموزشگاه آزاد ما می‌تواند اسامی را در بیاورد و مثلاً بگوید متولی این آموزشگاه فلانی است که خودش کارمند ماست. سالهاست این را در فنی و حرفه‌ای ممنوع کرده است.

• یعنی این امکان وجود ندارد که مانند مدارس غیرانتفاعی، مربی بخش دولتی که بعد از ظهر در بخش خصوصی کار

می‌کند، کارآموزی را از بخش دولتی به بخش خصوصی بکشانند؟

آقای وفایی‌فر: من خیلی بعید می‌دانم، چون اگر این مرکز به من آموزش جوشکاری ندهد به یک مرکز دیگر می‌روم تا آموزش ببینم.

• این گونه نیست که مثلاً تجهیزات آن‌ها جدیدتر باشد یا بیشتر باشد؟

آقای وفایی‌فر: تقریباً هم‌سنگ و هم‌رده هستند.

• این طور نیست که بخش خصوصی از لحاظ تجهیزاتی از بخش دولتی بالاتر باشد؟

آقای وفایی‌فر: اتفاقاً از دید من بخش خصوصی از نظر تجهیزات از مرکز دولتی ضعیف‌تر است، ولی مراکز دولتی رایگان آموزش می‌دهند و ظرفیتشان هم کم است شاید کسی به این دلیل به بخش خصوصی برود که به خانه‌اش نزدیک‌تر است یا زمان کمتری آنجا صرف می‌کند. در حالی که مرکز دولتی کارآموز را موظف می‌کند به مدت پنج ماه هر روز صبح در کلاس شرکت کند ممکن است در بخش خصوصی این‌گونه نباشد دو ماه یا سه ماه آموزش بدهد و بقیه‌اش را به هر بهانه‌ای از سر خودش باز کند، ولی در بخش دولتی این‌گونه نیست. در بخش دولتی بحث مواد مصرفی خیلی مهم است. در گذشته وضع مالی خوب بود، مثلاً من در هر دوره به هر کارآموزی یک جعبه الکترون می‌دادم، ولی الآن نسبت به دوره‌های قبل که جعبه الکترون چهارصد تا پانصد الکترون داشت الآن بیست تا سی تا الکترون بیشتر ندارد، چون اعتباراتم به شدت کاهش پیدا کرده است. هنوز هم خیلی‌ها ترجیح می‌دهند به مراکز دولتی بیایند تا اینکه به خصوصی بروند، چون امکانات دولتی بیشتر است، کار عملی بیشتری انجام می‌دهند، دست کارآموز را باز می‌گذارد مثلاً می‌گوید شما گروه انجام بدهید و خودش فقط نظارت می‌کند. این نحوه آموزش را در مراکز دولتی بیشتر انجام می‌دهند.

• آیا آموزشگاه‌های دولتی بازرسی دارند؟

آقای وفایی‌فر: بله، ولی نه به آن شکل و قیافه‌ای که در مراکز خصوصی وجود دارد، چون رئیس مرکز مستقیم از طرف مدیرکل و نماینده حراست از طرف مدیر حراست ستاد مرکزی است.

• در مورد نظارت بر مربی‌ها و آزمون‌ها چگونه؟

آقای وفایی‌فر: چون برنامه‌ریزی آزمون‌ها را اداره آزمون انجام می‌دهد، ممکن است من را انتخاب نکند یا ممکن است یک زمانی ترجیح بدهد من از کارگاه شما آزمون بگیرم و شما از کارگاه من آزمون بگیرید یا ممکن است اصلاً این اتفاق نیفتد. برنامه‌ریزی آزمون را کلاً در اختیار اداره آزمون گذاشته‌اند. ممکن است فردی از بخش خصوصی را بیاورد و آزمون بگیرد. ممکن است فردی که اطلاعات دارد را فقط به عنوان ناظر از بیرون بفرستند؛ و چون آزمون‌های کتبی به سمت الکترونیکی رفته است و آزمون‌های عملی هم پروژه محور است، می‌توان گفت مربی خیلی جایگاهی ندارد که بخواهد اعمال نفوذ کند. به نفع او است که همه کارآموزان قبول شوند، ولی قبول شدن همه و رد شدن همه هم خیلی تأثیری در حقوقش ندارد.

• در بخش دولتی؟

آقای وفایی فر: بله. مثلاً به او بگویند چون کارایی‌ات کم بوده است پاداش نمی‌دهیم. مگر اینکه به این سبک باشد که من به کارآموز ویژه بگویم اگر می‌خواهی این آموزش را به تو بدهم این قدر پول به حساب من بریز تا در این حوزه بیشتر با تو کار کنم و اطلاعات فنی بیشتری به تو بدهم. این هم زمانی اتفاق می‌افتد که آن حرفه فقط در آن مرکز باشد و هیچ مرکز و شهرستان دیگری نداشته باشد. این موارد در آموزش دولتی خیلی کم هستند، چون ۲۷ مرکز است و اکثراً جوشکاری، تراشکاری و مکانیک را دارند. مثلاً در استان تهران حداقل ۳ یا ۴ کارگاه صنایع چوب داریم، ۵ یا ۶ کارگاه جوشکاری داریم، ۴ یا ۵ کارگاه اتومکانیک داریم، ۵ یا ۶ کارگاه تراشکاری داریم و ۲ کارگاه پکیج دارد. اگر یک کارگاه از کارآموز پول بخواهد، خوب او به کارگاه دیگر می‌رود.

• تعداد کارآموزان معین است یعنی ظرفیت دارند؟

آقای وفایی فر: بله ظرفیت دارند. برای یک مربی دوازده ۱۲ تا ۱۴ نفر می‌گیریم. در رشته‌های فنی متغیر است. اگر دو مربی در جوشکاری، مکانیکی یا تراشکاری داشته باشم دیگر دو تا ۱۲ نفر یا دو تا ۱۴ نفر نمی‌گیرم، مثلاً ۲۰ نفر به پایین می‌گیرم. برای دو مربی بین ۱۶ تا ۲۰ نفر می‌گیرم یا در رشته رانندگی پایه یک برای هر مربی ۷ یا ۶ نفر پذیرش می‌کنیم، چون واقعاً بیشتر از این نمی‌تواند تدریس کند.

• در مورد برنامه‌ریزی محتوای درسی سازمان کتاب مرجعی معرفی نمی‌کند؛ درست است؟

آقای وفایی فر: استاندارد محور است.

- این شرایط برای فردی که در استاندارد نویسی مشارکت کرده است چقدر می‌تواند تعارض منافع ایجاد کند؟ مثلاً کسی که در استاندارد نویسی بوده از طرفی مربی هم باشد و از این موقعیت استفاده کند. به نظر شما این اتفاق چقدر امکان پذیر است؟ ترکیب کسانی که استاندارد نویسی می‌کنند چگونه است؟ متغیر هستند؟ بر چه اساسی انتخاب می‌شوند؟

آقای وفایی فر: بیشتر متقاضی پیشنهاد می‌دهد. ما حتی مصوب‌کننده هم نیستیم. این پیشنهاد در سایت سازمان به صورت غیررسمی بارگذاری می‌شود، نامه‌نگاری می‌کنیم. این به ستاد می‌رود و بررسی می‌کنند. در ستاد از خبره‌های این کار کارشناس می‌آورند، اگر آن‌ها موافق بودند خودشان تأیید نهایی می‌کنند و در سایت رسمی سازمان بارگذاری می‌شود. ممکن است اسم پیشنهاددهنده وارد شود، ولی هیچ تأثیری برای او ندارد و جایی برای او امتیاز محسوب نمی‌شود. ممکن است خود استاندارد نویس بگوید در تدوین استانداردها دخالت داشته‌ام، ولی چون هیچ جایی جز در خود متن استاندارد دیده نمی‌شود تأثیر و امتیازی ندارد. فقط می‌تواند ادعا کند که چون تدوین‌کننده این استاندارد بوده، پس بهتر کتاب می‌نویسد، ولی کارآموزان به این‌ها نگاه نمی‌کنند. برای کارآموز اینکه کتاب جواب سؤالش را بدهد و فهم، شعور و آگاهی این مطلب را برایش بیشتر کند مهم است. اینکه چه کسی نوشته برایش مهم نیست. شاید ده سال پیش که بخش خصوصی خیلی ضعیف بود و مربی‌ها برای خودشان در این حرفه غولی بودند، مدعی بودند هم استاندارد را تدوین می‌کنند و هم آموزش می‌دهند. این برای مربی یک برند بود و بخش خصوصی سراغ آن شخص می‌رفت. ولی الآن به این سمت نمی‌رویم. الآن آن تعداد بازنشسته شده‌اند، رفته‌اند. از دید من الآن آن‌گونه نیست. آن قدر دانش در جامعه به سرعت رشد می‌کند و افراد هم با آن بالا می‌آیند که این تعداد دیگر غالب نیستند.

شاید آنچه به اسم تعارض منافع دنبالش می‌گردیم نمود بیشتری در بخش آزمون و آموزشگاه آزاد داشته باشد. در آموزشگاه آزاد از آنجایی که مجوزهایی صادر می‌شود و اینکه من مجوزم زودتر صادر شود یا اینجا ندید بگیرم یا اینجا من می‌توانم با او همکاری کنم و یک درآمدی برای من دارد؛ و در آزمون از این بابت که مثلاً فلانی فامیل من است و من با او رودربایستی دارم اگر قبول بشود به نفع من است، شاید آنجا نمودش خیلی بیشتر باشد.

● پس در مورد اینکه چه کسی نظارت می‌کند فرمودید در بخش دولتی دو نفر از خود سازمان هستند؛ یکی از حراست و یکی از ...؟

آقای وفایی‌فر: در مدیریت مجموعه، رئیس مرکز از طرف مدیرکل انتخاب می‌شود، نماینده مدیرکل است و نظارت کلی و تصمیم‌گیری به عهده او است. حراست هم یک نماینده دارد. من آموزش یک کارشناس همراه دارم. اگر قرار است برنامه آموزشی را پیگیری کنم، فردی از مرکز که زیر نظر رئیس مرکز است با من هماهنگ است. من برای او ابلاغ نمی‌زنم که تو کارشناس آموزش من هستی بلکه انتخاب رئیس مرکز است. سه نفر یعنی کسی که کارهایی مربوط به آموزش را انجام می‌دهد، کسی که کارهای مربوط به آزمون را انجام می‌دهد و کسانی که کارهای مربوط به آموزشگاه آزاد را انجام می‌دهند. خیلی جاها آن‌ها اصلاً دخالتی ندارند یعنی تصمیم‌گیرنده نیستند، رئیس مرکز تصمیم‌گیرنده است و آن‌ها فقط انجام دهنده آن فرایند هستند.

مصاحبه‌شونده شماره ۸: آقای سیداشرفی (مدیرکل کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد کشوری)

• برای شروع بفرمایید مشکل اصلی آموزشگاه‌دارها با سازمان در ارتباط با قوانین چیست؟

آقای سیداشرفی: مدیری در سیستم جابه‌جا شود، تمام برنامه‌ها کنار گذاشته می‌شود. عمر مدیریت در سازمان فنی و حرفه‌ای اصولاً دو سال است؛ البته به جز بعضی افرادی که به مقامات بالا وصل هستند. برای شما مصداق بارز می‌زنم اتفاقی که در جدیدترین انتصاب رئیس سازمان رخ داده است. در سال ۹۷، نه ماه کار کارشناسی از نخبگان بخش خصوصی و کارشناسان بخش دولتی، بازنشستگان کل کشور استفاده شد تصمیم گرفته شد برای برون‌رفت آموزشگاه‌ها از مشکلات، ورشکستگی دستورات عمل‌های اجرایی را تسهیل کنند. یک سری بوروکراسی‌های متداول را برداریم، اگر ما به آقای/خانمی مجوز آموزشگاه دادیم پس وی صلاحیت دارد که کارشناسان، مدرسان و مربی‌های خود را خودش انتخاب کند و نیازی به دخالت سازمان نیست، اما به محض آنکه مدیرکل آموزشگاه‌های آزاد عوض شد و مسئولیت دیگری به وی دادند کل بخشنامه عوض شد؛ چه قسمت‌های خوب آن و چه قسمت‌هایی که مشکل اجرایی داشت. الآن همه دچار تسلسل شده‌اند.

سال ۹۷ و ۹۸ کار کارشناسی و آسیب‌شناسی کردند چندین نفر را معاون وقت پژوهش سازمان از استرالیا و آلمان آورد به این نتیجه رسیدند که ساختار آزمون باید اصلاح شود، چون بدترین گلوگاه برای کارآموز فنی و حرفه‌ای آزمون است. بعد از کلی مطالعات و کار پژوهشی کار شروع شد نزدیک به یک سال هفتصد نفر کارشناس از سراسر کشور بدون دریافت حق الزحمه‌ای آمدند، حتی یک ریال هم به سازمان تحمیل نشد اما به محض تغییر مدیرکل برنامه کنار گذاشته شد و گفت من به کار مدیرکل قبلی کاری ندارم، من برنامه‌های مخصوص خودم را دارم. آیا این مدیرکل نباید در مورد سمت جدیدش مطالعه داشته باشد؟ می‌خواهم این را بگویم که نگاه سازمان فنی و حرفه‌ای به بخش خصوصی و حتی درون سازمانی خودشان نگاه حکومتی است هر کس پشت میز نشست می‌خواهد دستور بدهد.

• سؤال من این است اگر من بخواهم آموزشگاه آرایشگری بزنم به چه مدارکی نیاز دارم؟

آقای سیداشرفی: شما ۲۵ سال سن و مدرک فوق دیپلم داشته باشید کافی است.

• یعنی نیازی به داشتن تخصص نیست؟

آقای سیداشرفی: چرا مقررات در این زمینه هست، اما وزن نیست. به ما می‌گویند اگر مجوزدهی به آموزشگاه‌های نوع «د» را تعطیل کنیم اشتغال کشور به خطر می‌افتد. ما می‌گوییم مقررات مجوزدهی را طوری قرار دهید که افراد صاحب وزن جذب شوند. قبل از پذیرش درخواست در سال دو بار پایش کنید؛ یعنی مثلاً در استان اصفهان در شهر فلان در چه حوزه‌ای نیاز به آموزشگاه داریم. در چه نقطه‌ای چه آموزشگاه‌هایی نیاز است سپس فراخوان عمومی اعلام کنند تا هر کس شرایط را در این رشته‌ها می‌پذیرد بیاید. در محله بعدی کسی انتخاب شود که تراز مالی داشته باشد، به طوری که حداقل قدرت پرداخت شش ماه اجاره‌اش را در شرایط بحران داشته باشد، تحصیلاتش با نوع آموزشگاه مرتبط باشد... یک سری شاخص این‌گونه معرفی شد. من حاضرم با شما به هراستانی که خواستید بیایم و خروجی درخواست‌ها طی یک ماه گذشته و مجوزهای صادره هیئت‌های نظارت را ببینیم تضمین می‌کنم یک مجوز پیدا نخواهید کرد که این فرایند برای آن به درستی اجرا شده باشد. چرا؟ چون یا استاندار سفارش کرده یا نماینده ولی فقیه سفارش کرده یا نماینده مجلس سفارش کرده یا پسر عمه فلان مدیر توی کمپ بوده اعتیادش را ترک کرده برای اینکه لغزش نکند گفتند کاری به او بدهیم مشغول به آموزش شود... حالا هر چیزی که هست این فرایند تعریف شده اجرایی نمی‌شود و تنها روی کاغذ است.

• به نظر شما قوانین را تفسیر به رأی می‌کنند؟ هر کس هر برداشتی دارد همان را اجرا می‌کند؟

آقای سیداشرفی: برایتان چند مثال می‌زنم: آیین‌نامه سال ۸۳ به تصویب هیئت وزیران رسید، سال ۸۸ گفتند بعضی از موارد آیین‌نامه



کلی است باید ریزتر شده و برای آن دستورالعمل اجرایی بنویسیم. آیین نامه از سال ۸۳ تا الآن تغییر نکرده، اما دستورالعمل از سال ۸۸ تا الآن ۱۰ بار جزء به جزء تغییر کرده و یک بار هم به طور کلی در سال ۹۷ تغییر کرده الآن هم بعد از یک سال کمر به تغییر کل آن بسته اند. سازمان می گوید با وجود آنکه دستورالعمل اجرایی این مورد را گفته اما در آیین نامه اختیار با من است پس من این دستورالعمل را قبول ندارم طور دیگری آن را اجرا می کنم؛ یعنی تفسیر به رأی مقررات و قوانین به نفع خودشان. مگر قانون برای ذینفع تصویب نمی شود؟ مگر قوانین جهت تسهیل گری اجرای قانون به نفع ذینفع نیست؟ پس اگر قوانین را باید نمایندگان مردم بنویسند و دولت اجرا کند چرا این مورد در سازمان فنی و حرفه ای برعکس است؟

سازمان خیلی زیرکانه و با سیاست عمل می کند مثلاً می گوید من بخش خصوصی را در قالب هیئت های نظارت می آورم تا خودشان در تصمیم گیری نقش داشته باشند در این موضوع دو ایراد اساسی وجود دارد: یک- رأی حاکمیتی با آن هاست چون رأی قالب با دولتی هاست و برابری نیست. دو- شاخص های معرفی نمایندگان بخش خصوصی را دولتی ها تعیین می کنند. کسی که به عنوان نماینده بخش خصوصی به هیئت می رود باید قدرت چانه زنی داشته باشد ولی سازمان به ما می گوید شما ده تا پانزده نفر به من معرفی کنید من از بین آن ها انتخاب می کنم مثل این است که ایران و آمریکا بخواهند با هم مذاکره کنند بعد ایرانی ها بگویند اگر می خواهید با ما مذاکره کنید فلانی و فلانی و فلانی را بفرست یا حتی برعکس! من باید تشخیص دهم که چه کسی می تواند حریف آمریکا شود او را برای مذاکره بفرستم. سر همین مسائل الآن بعضی از رؤسای کانون های صنفی استانی ما در هیئت نظارت نیستند؛ یعنی حقی را به ما داده اند اما همان جوری که خودشان می خواهند آن را تفسیر می کنند. جالب آن است که رؤسای کانون های استانی و حتی شهرستانی با رأی مستقیم ۱۲ هزار آموزشگاه در قالب انجمن صنفی، کانون های استانی و کانون های کشوری انتخاب می شوند و هیچ کدام از آن ها انتصابی نیستند. ما که انتخابی هستیم فقط در مقام پیشنهاد دهنده هستیم.

● در خصوص مجوزهای تأسیس رفتار سازمان چگونه است؟

آقای سید اشرفی: من سید اشرفی دارای دو شخصیت هستم: اول شخصیت حقیقی که پروانه تأسیس آموزشگاه دارد و طبق مقررات باید هر آنچه سازمان می گوید انجام دهم؛ و دیگری شخصیت حقوقی به عنوان نماینده بخش خصوصی. سازمان فنی و حرفه ای باید این دو شخصیت را به رسمیت بشناسد. وزارت صمت که پروانه تأسیس را به اتحادیه ها و اصناف واگذار کرده کار درستی کرده است. خود سازمان به ما مجوز تأسیس می دهد خودش بر ما نظارت دارد، نهایتاً اگر بخواهد می تواند به راحتی پروانه تأسیس آموزشگاه را باطل کند. ارتباط سیستمی سازمان آموزش فنی و حرفه ای با آموزشگاه های آزاد شبیه نظام سوسیالیستی است. آموزشگاه ها برای دولت کار می کنند دقیقاً شبیه آنکه در نظام سوسیالیستی مردم برای دولت کار می کنند.

● مصداقی در این زمینه دارید برای ما بگویید؟

آقای سید اشرفی: کارآموزی که در آموزشگاه خصوصی ثبت نام می کند آموزشگاه مکلف است، مشخصات او را در پورتال سازمان ثبت کند با هزینه ۵ هزار تومان. در مرحله بعد که کارآموز آموزش دید باید به آزمون معرفی شود که هزینه آن در خوشه خدمات ۲۸ هزار تومان و در خوشه صنعت ۴۳ هزار تومان به حساب سازمان واریز کند. بعد از قبولی باید ۵۰ هزار تومان دیگر بدهد تا به او گواهی ندهند چرا؟ چون گواهینامه در پورتال سازمان تولید می شود و فرد با ورود کد ملی گواهینامه خودش را پرینت سیاه و سفید بگیرد. این ها همه برای سازمان درآمد است؛ یعنی بخش خصوصی کار می کند شهریه اش را می گیرد، برای سازمان فنی و حرفه ای هم درآمد ایجاد می کند، ولی از این درآمد هیچ سهمی هم نداریم.

در این حوزه ما تنها نهاد مردم نهاد هستیم که دو طرح را به مجلس برده ایم که هر دو طرح تصویب و قانونی شده است. یکی بحث معافیت مالیاتی است که سال ۹۲ تصویب شد بعد از آن به شورای نگهبان رفته و تا نظام مالیاتی اصلاح شد از سال ۹۵ آموزشگاه های فنی و حرفه ای معاف از مالیات شدند. دومی بحث بیمه تأمین اجتماعی مؤسسان است که از سال ۹۴ شروع و در ۹۶ به نتیجه رسید، اما از آن سال تا حالا که ۹۹ است سازمان خود را به کوچه علی چپ زده. انگاری هنوز متوجه تصویب قانون نشده است. چرا؟ چون در طرح

مصوب شده که از محل همین ۵ هزار تومان‌های ثبت نام در پرتال هزینه/بودجه مؤسسين تأمین شود. مشمول جمعیت زیادی هم نمی‌شود. حدود ۷-۸ هزار نفر مشمول می‌شوند. قانونی که تصویب شده بحث تأمین منابعش باقی مانده.

● این درآمد چقدر برای سازمان مهم است؟ سهم آموزشگاه خصوصی در تأمین این درآمد چقدر است؟

آقای سیداشرفی: حداقل ۵۰ درصد از تعهدات آموزشی را که بابت آن سازمان بودجه می‌گیرد آموزشگاه‌های خصوصی تأمین می‌کنند. سازمان فنی و حرفه‌ای چه به لحاظ گستردگی، تجهیزات و چه از نظر جمعیت (۱۴ هزار نفر پرسنل دارد، ۷۰۰ و خورده‌ای مرکز دارد البته غیر از سازمان‌ها و ادارات کل آن) یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های دولتی است. خیلی از مربی‌های مراکز دولتی البته به جز مرکز تربیت مربی فقط ادعایشان می‌شود در حوزه IT و فناوری اطلاعات هنوز می‌خواهند ICDL آموزش دهند درحالی‌که متعهد هستند آنچه را بخش خصوصی آموزش می‌دهد آن‌ها نباید ورود کنند ولی پرتال آن‌ها را چک کنید... خیاطی آموزش می‌دهند، کامپیوتر آموزش می‌دهند، صنایع دستی آموزش می‌دهند همه این‌ها را بخش خصوصی ارائه می‌دهد قانون گفته «هر آموزشی که در بخش خصوصی ارائه می‌شود بخش دولتی نباید ارائه کند». کارآموز به مرکز دولتی می‌رود و آموزش را رایگان دریافت می‌کند درحالی‌که سازمان پول آموزش شما را بر اساس تعرفه‌هایی از دولت می‌گیرد وقتی کارآموز می‌تواند آموزش رایگان ببیند آیا دلیلی دارد به آموزشگاه خصوصی پول بدهد؟ خب آموزشگاه من خالی می‌ماند یعنی دولتی‌ها با ما به صورت موازی کار می‌کنند.

جالب آن است ما یک داستانی داریم با غیرمجازها... سازمان فنی و حرفه‌ای توانایی بستن آموزشگاه‌های غیرمجاز را ندارد تازه آن‌ها را ترغیب می‌کند تا مجوز هم بگیرند البته این مجوز دادن نیست بلکه پوشش است به آدم‌های که غیرقانونی کار کردن را بلد هستند من مدرک دارم رئیس مرکز فنی و حرفه‌ای با مرکز غیرمجاز تفاهم کرده‌اند که آموزشگاه غیرمجاز آموزش را می‌دهد ولی اسامی در از طریق پرتال بخش دولتی رد می‌شود و برای کارآموز گواهی صادر می‌شود. درواقع مدرک فروشی می‌شود

● نفع مرکز دولتی از این کار چیست؟

آقای سیداشرفی: یک- بودجه کارآموز را دریافت می‌کند دو- بسته نمی‌شود. هر تعداد کارآموز در پورتالش ثبت نام کند براساس همان بودجه می‌گیرد. مثلاً ۱۴۰۰ می‌خواهند به سازمان بودجه دهند می‌پرسند عملکرد شما در ۱۳۹۹ چگونه بوده؟ عملکرد سازمان فنی و حرفه‌ای در آموزشی است که ارائه می‌دهد. به غیر از پولی که بخش خصوصی به خاطر کارآموزانش به سازمان می‌دهد آمار کارآموزان آموزش دیده در بخش خصوصی هم جزو آمار بخش دولتی قرار می‌گیرد. چرا؟ چون در پورتال آن‌ها ثبت می‌شود و این دو نوع آموزش از هم جدا نمی‌شود. بخش دولتی اجازه ساخت پورتال دارد و هر آماری وارد می‌کند درست است اصلاً طرف آزمون نداده قبولش می‌کنند. آزمون بهترین جایی است که آموزشگاه خصوصی با سازمان تباری دارد و دستشان در یک کاسه است طرف بیست سال است که رئیس مرکز آزمون سازمان تغییر نکرده است.

شما آموزشگاه مراقبت و زیبایی دارید، من سالن مراقبت و زیبایی دارم، گواهینامه تضمینی می‌دهد بدون قید و بندهای سازمانی. سالن به آموزشگاه می‌گوید من یک کارآموز دارم که باید یک میلیون به شما می‌داد نصف شهریه را می‌دهم شما در پورتال ثبت نامش کن و به آزمون معرفی کن. پول ثبت نام آزمونش را هم خودم می‌دهم سالن دار با سازمان آشناست می‌گوید فلان کارآموز از طرف فلان آموزشگاه کارآموز من است قبولش کنید. پولی هم به اون می‌دهم... زنجیره اینطوری شکل گرفته. درحالی‌که سالن دار حق آموزش ندارد ولی سازمان جرئت ندارد به سالن گیر دهد چون مجوز فعالیتش را اتحادیه (وزارت صمت) داده است به نظر شما اتحادیه سمت سازمان را می‌گیرد یا عضوش را؟

● آیا برای نظارت بر آموزشگاه‌ها چک لیستی وجود دارد؟ چگونه این نظارت صورت می‌گیرد؟

آقای سیداشرفی: چک لیست نظارت بر آموزشگاه‌ها هست، ولی ایراد دارد و سلیقه‌ای است قبلاً می‌گفتند باید ۷۰ درصد از تجهیزات رو داشته باشید الان می‌گویند صد درصد. مثلاً شما خیاطی آموزش می‌دهید در حرفه خیاطی انواع آموزش وجود دارد مثلاً شما دکمه‌زنی را آموزش نمی‌دهید؛ بنابراین واضح است به دستگاه آن نیازی ندارید چرخ خیاطی، اتو و... دارید؛ یعنی ابزار و وسایلی که به آن‌ها نیاز

دارید را دارید ناظر می‌گویید چرا دستگاه دکمه زنی نداری... اگر قرار است من بر شما نظارت کنم باید بهتر از شما بلد باشم ولی در بخش دولتی فقط ادعای بهتر بودن هست.

مثال دیگری برای شما بزنم. مجتمع فنی تهران از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پروانه تأسیس دارد یعنی مثل ما آموزشگاه دار خصوصی است. در کجای کشور آموزشگاه ندارد؟ ولی من بخواهم همان کار را انجام دهم باید موافقت مبدأ، موافقت مقصد، تجهیزات، تأسیسات، ضوابط و... داشته باشم. چرا مرغ همسایه در سازمان فنی و حرفه‌ای غا ز است؟ خودش آموزشگاه فنی و حرفه‌ای است ولی خودش یکپارچه سازمان است. مگر مجتمع فنی از کجا مجوز تأسیس دارد؟! آن هم یک آموزشگاه فنی و حرفه‌ای است، اما گویا یک سازمان است! من کاری ندارم از کجا حمایت می‌شود. کاری به آن بحث‌های سیاسی اش ندارم.

● یک ذی نفع قدرتمند؟

آقای سید اشرفی: آموزشگاه من کجا می‌تواند با مجتمع فنی رقابت کند؟! با جهاد دانشگاهی شما کجا می‌توانم رقابت کنم؟! کسی که پشتوانه من است سازمان فنی و حرفه‌ای است در مقابل پشتوانه شما سر تعظیم دارد. پس من نمی‌توانم با شما رقابت کنم. تمام دوره‌های آموزشی که من دارم جهاد دانشگاهی هم دارد، ولی جهاد دانشگاهی از سازمان فنی و حرفه‌ای مجوز ندارد. از نظر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، [جهاد دانشگاهی] جزو مراکز غیرمجاز مهارتی محسوب می‌شود، اما جرئت ندارد به جهاد دانشگاهی چپ نگاه کند. سازمان نمی‌تواند ناظر خوبی باشد. یک ناظر باید قوی تر از نظارت شونده باشد تا بتواند بر آن نظارت کند.

● به نظر شما چه کسی می‌تواند ناظری بهتر از سازمان باشد؟

آقای سید اشرفی: خود آموزشگاه‌ها. پارسال خلاصه این مباحث را در یک جمله در برنامه زنده «از من بی‌رس» صدا و سیما گفتم. گفتم: دولت و حاکمیت امور مردم را به خودشان واگذار کنند که هیچ‌کس بهتر از مردم نه درد خودشان را می‌فهمد و نه راهش را بهتر بلد است. سازمان باید این کار را کند. به خزانه اش هم پول می‌ریزیم حقوق کارمندانش زمین نماند، ولی کارمند سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به این شعور و مرحله برسد که درصدی از حقوقی که می‌گیرد آموزشگاه آزاد دارد به خزانه می‌ریزد تا حقوق او تأمین شود.

● برای آزمون هم دستورالعمل مشخص وجود دارد؟

آقای سید اشرفی: هر کس می‌آید آن را عوض می‌کند. بعد از سه سال کار پژوهشی که خودشان مدل‌های کشورهای مختلف را دیدند، یک سال کار عملی شد هفتصد نفر را آوردیم. الان مدیرکل عوض شده است می‌گوید همه آن‌ها هیچ! من باید خودم مطالعه کنم چی به چی است. همه کار سازمان دارد به مطالعه می‌گذرد. برای نسل‌های بعدی هم سازمان نمی‌رسد هنگ می‌کند. این سازمان باید ساختار خودش را درست کند و دنبال سید اشرفی نرود بلکه دنبال اصلاح خودش برود. همان طور که می‌گویند شما بزرگ را آموزش بده، بچه خودکار آموزش دیده است. حالا اگر سازمان بزرگ ماست خودش را اصلاح کند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای درست آموزش ببیند، درست نظارت بکند و کارش را درست انجام بدهد. در این صورت نظارت هم دیگر نیاز نیست و من کارم را مثل ساعت سالم انجام می‌دهم. ولی مشکل از خود سازمان است. سازمان باید بداند ما شرکای اجتماعی و آموزشی او هستیم پس در شراکت یک شریک نیست که تصمیم می‌گیرد بلکه هر دو شریک هستند که تصمیم می‌گیرند.

● منظور شما همان هیئت نظارت است؟

آقای سید اشرفی: هم هیئت نظارت و هم در همه چیز سازمان. اجازه ندارد برای اینکه گزارش‌های آماری خودش را بالا ببرد، منافع ما را به خطر بیندازد. منافع ما باید حفظ شود. سازمان بداند اگر می‌خواهد در بخش خصوصی موفق باشد، نمونه بارزش اتحادیه‌ها و اصناف هستند. سازمان الان آمده می‌گوید من می‌خواهم با اصناف کار کنم

مصاحبه‌شونده شماره ۹: آقای عجم (بازرس اصلی کانون صنفی آموزشگاه‌های آزاد گلستان و عضو هیئت نظارت کشوری)

● آیا به نظر شما، نظارت سازمان فنی و حرفه‌ای بر آموزشگاه‌هایی که خود مجوز فعالیت آن‌ها را داده است می‌تواند مصداقی از تعارض منافع باشد؟

آقای عجم: وقتی A به B مجوز کار داده است، اگر C بر B نظارت کند، نقش A کم‌رنگ می‌شود و فقط به مجوز دادن محدود می‌شود؛ یعنی مجوزها را بی‌رویه صادر می‌کند و به این کار ادامه می‌دهد. اگر خود A به زیرمجموعه خودش نظارت نکند بلکه یک نهاد یا مجموعه دیگری بدون اطلاعات کامل نظارت بکند چه اتفاقی می‌افتد؟ اگر نهادی که صادرکننده مجوز است از زیرمجموعه خودش اطلاعات نظارتی نداشته باشد در بازار برایش چه اتفاقی می‌افتد؟ وقتی در شهر تهران مثلاً آموزشگاه فناوری اطلاعات بر اساس تورم، نرخ بیکاری و پارامترهای دیگری که وزارت کشور دارد به پانصد آموزشگاه نیاز داشته باشد، وقتی نهاد صادرکننده مجوز حواسش به نظارت بر کار و عملکرد نباشد و بی‌رویه مجوز بدهد مثلاً در تهران یک‌هزار مجوز بدهد چه اتفاقی می‌افتد؟ من معتقدم دلیل اصلی بیکاری دولت‌ها نیستند بلکه برخی از دولتمردان ما هستند؛ یعنی بعضی کسانی که متخصص نیستند کارهایی را بی‌رویه انجام می‌دهند. برای همین معتقدم هر مرجعی که مجوز واگذار می‌کند، بهترین ناظر بر آن هست. از طرف دیگر مشکلی که در کشورمان داریم تعارض قوانین است. ما چند دستگاه‌های متولی و قانون‌گذار در کشور داریم؟ هر وزارتخانه، هر اداره، هر سازمان. در صورتی که مجلس باید رأس قانون‌گذاری ما باشد. درست است که مجلس به وزارتخانه‌ها اختیار داده که قانون‌گذاری کنند [ولی مشکل اینجا است که] هر وزارتخانه‌ای برای خودش قانون می‌گذارد [بعد مثلاً یک شخصی که می‌خواهد در بخش خصوصی کار کند مجبور است با دو سه وزارتخانه کار کند. از یکی مجوز می‌گیرد و می‌رود با یکی دیگر کار کند می‌بیند طبق قانون آنجا گیر می‌کند. آن مشکل را حل می‌کند و در یک وزارتخانه دیگر گیر می‌کند. برای نمونه، ما در سازمان فنی و حرفه‌ای کشور در خصوص اعتبارسنجی یا مثلاً برندینگ یک فرد یا یک آموزشگاه پارامتری داریم که بر اساس آن دسترسی به مرکز شهر امتیاز محسوب می‌شود؛ یعنی کسی بتواند آموزشگاهش را در مرکز شهر دایر کند، دسترسی اش سریع‌تر، به مترو نزدیک‌تر و شکل باشد امتیاز است و کارآموز هم بیشتر این را می‌خواهد. ولی از آن طرف، راهنمایی و رانندگی از سال ۸۵ یا ۸۳ قانونی دارد که اجرا نمی‌شد ولی الان دو سه سال است که در کشور اجرا می‌شود. آن دستورالعمل می‌گوید آموزشگاه (کلمه «فنی و حرفه‌ای» را نیآورده‌اند و ما را با آموزشگاه‌های علمی، مدارس و غیره یکی کرده‌اند). نباید دور میدان باشد، باید ۷۰ تا ۱۰۰ متر از میدان فاصله داشته همچنین نباید سر تقاطع باشد. اگر این‌گونه باشد، اماکن عمومی مکان را بررسی می‌کند و می‌گوید از لحاظ حفاظتی و امنیتی درست است ولی از لحاظ ترافیکی یک نامه می‌دهد و [به ما] می‌گوید تأدیه پلیس راهبر را هم بگیرد. پلیس راهبر ایراد می‌گیرد. در صورتی که در آن دستورالعمل سوپرمارکت و نانوایی نیاز به محیط پارکینگ ندارد و می‌تواند دور میدان باشد ولی یک مجموعه فرهنگی و آموزشی نمی‌تواند. اینجا تعارض این است که از یک طرف فنی و حرفه‌ای می‌گوید هرچه به مرکز شهر نزدیک‌تر باشید خدمات بهتری می‌توانید به کارآموز بدهید و ما هم برایت امتیاز در نظر می‌گیریم چون سرمایه‌گذاری بیشتری انجام داده‌ایم.

● آیا کارمندان سازمان امکان تأسیس آموزشگاه آزاد دارند؟

آقای عجم: در سال ۱۳۸۵ که آقای کردان رئیس سازمان بودند آیین‌نامه‌ای را تدوین شد که بر اساس آن هر کس بر اساس توانمندی‌ها و ضوابط آیین‌نامه‌ای می‌توانست آموزشگاه فنی و حرفه‌ای تأسیس کرده و به صورت خصوصی در رشته‌هایی که می‌توانست آموزش بدهد. این آیین‌نامه دستخوش تغییرات شد. سازمان فنی و حرفه‌ای، بخشی از رشته‌هایش را که یا تجهیزاتش پراکنده است (مثل حرفه‌های وابسته به کشاورزی) یا توجیه اقتصادی نداشته باشد یا به هر دلیلی که البته دلیل مهم‌تر آن رعایت اصل ۴۴ قانون اساسی و اشتغال‌زایی است، مجوز آموزشگاه فنی و حرفه‌ای می‌دهد. سال‌های خیلی قدیم بخشی از همکاران فنی و حرفه‌ای [درحالی‌که] کارمند فنی و حرفه‌ای بودند، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای هم داشتند چون آن موقع این مسئله هنوز در بورس نبود و توسعه آموزشگاه‌های

فنی و حرفه‌ای به این صورت وجود نداشت. کارمندان شغل دومشان را نیز در همین حوزه انتخاب می‌کردند. این همان تعارض وحدت ناظر و منظور است که همان زمان آقای کردان (البته مطمئن نیستم که ایشان بوده باشند) بخشنامه‌ای را صادر کردند براین مبنا که هیچ کارمند فنی و حرفه‌ای حق داشتن آموزشگاه فنی و حرفه‌ای ندارد و همه ظرف مدت کوتاهی جمع شد.

• حدوداً چه سالی بود؟

آقای عجم: دهه ۸۰ بود. فکر می‌کنم حدوداً سال ۸۳-۸۴ بود. الآن طبق آن قانون دیگر هیچ کارمند فنی و حرفه‌ای که آموزشگاه هم داشته باشد وجود ندارد.

• از منظر سهامداری چطور؟

آقای عجم: ممکن است سهامداری پنهان باشد که خبر نداریم. الآن نزدیک به ۱۲ هزار و ۶۰۰-۷۰۰ آموزشگاه داریم، امکان پالایش همه آن‌ها وجود ندارد. مثلاً آیا فلان آموزشگاه در فلان شهر در پشت پرده با کسی از کارمندان اداره رابطه دارد و حمایت می‌شود یا نه. اثبات این امر هم واقعاً سخت است.

• چیزی مانند قانونی که ذکر کردید برای سهامداری وجود ندارد؟

آقای عجم: نه، قانونی ندارد.

• در مورد خویشاوندان چطور؟

آقای عجم: نه، قانونی نداریم. به نظرم گذاشتن قانون برای خویشاوندان هم می‌تواند حسن باشد و هم می‌تواند عیب باشد. مثلاً برادر رئیس یک مرکز هم به عنوان یک فرد بیکار این حق اجتماعی را دارد که بتواند آموزشگاه فنی و حرفه‌ای بزند. نکته‌اش این است که باید در نظارت دقیق باشند تا لابی اتفاق نیفتد. این را هم می‌توان مثبت دید و هم منفی ولی به نظرم از منظر عدالت اجتماعی اقوام و خویشاوندان یک مسئول هم حق دارند بتوانند مجوز بگیرند به شرط اینکه نظارت وجود داشته باشد.

• در این مورد ممکن است یک مسئول یا کارمند برای خودش اما به نام یکی از خویشاوندانش مثلاً همسر یا فرزندش

مجوز بگیرد. این درواقع همان اشتغال هم‌زمان است.

آقای عجم: شاید عیب همسر و فرزند خیلی بیشتر از برادر و خواهر خودشان یک زندگی مستقل دارند. من می‌گویم یک مقدار متفاوت‌تر نگاه کنیم. نمی‌خواهیم فضا را خیلی بسته یا خیلی امنیتی کنیم یا نگاه بازرسی وجود داشته باشد. مثلاً من رئیس یک مرکزی باشم و به نام همسر یا فرزندم مجوز بگیرم شبهه دار است و یک جای کار می‌لنگد ولی برادر و خواهر من که زندگی مستقل دارند آیا مانند بقیه مردم حق کسب درآمد ندارند؟ در بعضی استان‌ها خیلی از این موارد داریم که چندین برادر و خواهر استخدام فنی و حرفه‌ای هستند. برادر یک کارمند یا مسئول چه گناهی کرده که [چه بسا] او هم شایسته است. ما باید شایسته‌سالاری را در نظر بگیریم. فرضاً برادر من در یک رشته‌ای نخبه بین‌المللی باشد، آیا وقتی توانمند و علاقه‌مند است که وارد حوزه فنی و حرفه‌ای بشود صرفاً به خاطر اینکه برادرش در فنی و حرفه‌ای مسئولیتی دارد وارد نشود؟ من این‌گونه فکر نمی‌کنم ولی می‌گویم نظارت باید برای همه به صورت یکسان باشد. ممکن است مجوز به نام کسی باشد که اصلاً فامیل هم نباشند و مثلاً رفیق باشد یا حتی ممکن است بعد از گرفتن مجوز رفیق شده باشند. در این سنوات اخیر به علت فشار اقتصادی یا به هر دلیل دیگری، هر اتفاقی ممکن است بیفتد. پس هرچه نظارت‌ها به صورت سیستماتیک باشد و نه کاغذی می‌توان جلوی خیلی از این موارد را گرفت. صفر نمی‌شود ولی به صفر نزدیک خواهد شد.

• یک مقداری در خصوص تشکلات صنفی حوزه فنی و حرفه‌ای صحبت کنید. درآمد آن‌ها از کجاست؟

آقای عجم: سؤال شما در مورد تشکلات بود. آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای می‌توانند طبق قوانین وزارت کار برای احقاق حقوقشان انجمن تشکیل دهند. بالاخره مرجعی که پروانه را صادر می‌کند نگاه حاکمیتی دارد. هدف تشکلات و انجمن‌ها هم این است که بتوانند حقوق قانونی خودشان را به دست آورند؛ یا حق جدیدی را به دست آورند یا وارد تعاملات بهتری شوند. آموزشگاه‌های هر شهرستان، انجمن‌هایی تشکیل می‌دهند که می‌توانند به صورت ترکیبی باشند. مثلاً در یک شهرستانی که تعداد آن‌ها کم است مثلاً ۲۰-۳۰ تا ست یک انجمن ترکیبی از همه رشته‌ها داشته باشند و بین خودشان کمیته‌های تخصصی راه بیندازند. در بعضی شهرستان‌های بزرگ‌تر چون تعداد رشته‌های تخصصی بیشتر است می‌توانند انجمن تخصصی راه بیندازند. در این موارد انتقاداتی هم وجود دارد. این‌ها [یی که توضیح دادم] انجمن‌های شهرستانی هستند که بین خودشان رأی‌گیری می‌کنند و تشکلات و انجمن شهرستانی تشکیل می‌دهند. انجمن‌های شهرستانی در سطح ارتباط با شهرستان هست و نهایتاً اینکه مکاتبات استانی یعنی با مرکز استان داشته باشند. موضوع دیگر این است که هر کدام از این انجمن‌های شهرستان در یک استان، بسته به تعداد اعضا سه، پنج، هفت یا یازده هیئت‌مدیره دارند. این افراد جمع می‌شوند، رأی‌گیری می‌کنند و قانون استانی تشکیل می‌دهند که این، تشکلات استانی آن‌هاست. سطح تشکلات استانی در حد اداره کل بوده و سیاست‌گذاری‌هایش هم به صورت استانی است. نام دقیق این قانون استانی، قانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای آن استان است. در سطح کشور نیز یک تشکلات وجود دارد به نام قانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور که به اختصار قانون کشوری گفته می‌شود. در قانون استانی، اعضای هیئت‌مدیره انجمن‌های شهرستانی رأی می‌دهند، اما در قانون کشوری، هر انجمنی یک رأی دارد و طبق قانون انجمنی که تعداد اعضای بالاتری دارد حق رأی بیشتری نیز دارد تا دو سه رأی هم داریم. پارادوکس اینجاست که انجمن‌ها از یک طرف به قانون استان و از طرف دیگر به قانون کشوری ارتباط دارند، ولی هر چند الآن بین قانون کشوری و استانی ارتباط عرفی وجود دارد اما ارتباط حقوقی بین آن دو وجود ندارد. این یک تعارض است، هر چند که در اساسنامه ذکر شده است آن‌هایی که می‌خواهند از انجمن‌ها عضو شوند یا در انتخابات هیئت‌مدیره قانون کشوری شرکت کنند باید مورد تأیید قانون استان باشند. بر اساس عرف اداری که از قبل بوده و الآن هم اجرا می‌شود، اگر اتفاق خاصی بیفتد و برنامه‌ای باشد قانون کشوری مکاتباتی با قانون استانی انجام می‌دهد. این بر اساس عرف اداری و احترام متقابل است و نه عرف حقوقی. در صورتی که قانون کشوری چون «قانون انجمن‌های صنفی کشوری» نام دارد می‌تواند به صورت مستقیم با خود انجمن‌های شهرستانی مکاتبه کند و ارتباط داشته باشد. این تعارضی است که بین تشکلات ما وجود دارد.

• اینکه بین آن‌ها ارتباط نیست را تعارض می‌بینید؟

آقای عجم: بله، من نوعی ناهماهنگی می‌بینم.

• بحث من تعارض ناهماهنگی نیست، بلکه تعارضی است که شخص را در یک دوراهی قرار بدهد که یک طرف نفع

خودش و یک طرف نفع سازمان و کشور باشد.

آقای عجم: این تعارض در بحث انتخابات این تشکلات فوق‌العاده چشمگیر است.

• آیا امکان دارد یک نفر هم در انتخابات کشوری باشد و هم در استانی؟ از آنجایی که یک گروه دارند دو انجمن کشوری

و استانی را انتخاب می‌کنند، آیا امکان دارد کسی که در قانون کشوری است هم‌زمان در قانون استانی هم باشد؟

آقای عجم: صد درصد، چون الآن در قانون کشوری یازده نفر عضو هیئت‌مدیره هستند که از این یازده نفر ۵ یا ۶ درصد رئیس قانون استانی هستند. بنده هم بازرس هستم و هم عضو قانون استانی، چون ما که در انتخابات قانون کشوری شرکت کرده، رأی داده و کاندیدا شدیم از جانب انجمن‌هایمان کاندید و منتخب شدیم و نه از جایگاه قانون استانی. اصلاً قانون استانی در اینجا حق رأی ندارند. ممکن است من مسئولیت قانون استانی داشته باشم، ولی اگر در انتخابات قانون کشوری رأی دهم از جایگاه مسئولیت انجمن شهرستانی ام رأی می‌دهم و طبق اساسنامه نام این «قانون انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور» است. همه انجمن‌های

صنعی شهرستان‌ها که تقریباً نزدیک به ۳۰۰ و خرده‌ای هستند رأی داده‌اند و این قانون تشکیل شده است.

● **آیا وظایف این دو انجمن کشوری و استانی در تعارض با یکدیگر قرار می‌گیرد یا نه؟ یا مثلاً یک کاری به یکی سپرده می‌شود که با کار دیگری متفاوت است یا کاری است که هر دو باید هم‌زمان انجام بدهند؟**

آقای عجم: همان‌طور که از اسمشان هم معلوم است، حیطه کاری این‌ها با هم متفاوت است. سیاست‌های کلان را کشوری باید انجام بدهد و سیاست‌های درون استانی را هم استانی. مثلاً یک استاندار نمی‌تواند اندازه وزیر کار کند. شاید در بعضی موارد به صورت غیراخلاقی و صرفاً از روی لج و لجبازی اتفاقاتی بیفتد، ولی در ماهیت کلی نیست.

● **مثلاً چنین چیزی وجود دارد که در قانون کشوری فردی در تصویب یک آیین‌نامه به دنبال منافع استان خودش باشد؟ مثلاً همان‌طور که یک نماینده مجلس ممکن است برای اینکه بتواند باز هم از طرف استانش رأی بیاورد کاری را تنها به نفع استان خودش انجام می‌دهد.**

آقای عجم: این به تفکر آن آدم‌هایی برمی‌گردد که در قانون هستند. بله این اتفاق وجود داد و همه جا هست ولی به آدم‌ها بستگی دارد. مثلاً نماینده مجلس در یک سطح فارغ از اینکه نماینده کدام استان است وقتی قانون‌گذاری می‌کند نماینده بقیه استان‌ها هم هست و در یک سطح دیگر باید حافظ منافع استان خودش باشد ولی نباید به گونه‌ای باشد که در تصویب قانون فقط استان خودش را مدنظر بگیرد و بقیه از آن نفع نبرند. در هر تشکلات این‌گونه است. مثلاً اگر وارد قانون استان می‌شود باید تفکر استانی داشته باشد، [حتی] شهرستان خودش را هم نباید ببیند یا اگر به قانون کشوری آمد باید تفکر ملی داشته باشد و نباید در سیاست‌گذاری‌های کلان فقط منافع استان یا شهرستان خودش را در نظر بگیرد.

● **این تفکر شماست ولی آیا شما را در دوراهی قرار نمی‌دهد؟**

آقای عجم: نمی‌توانیم شخصیت افراد تشکل‌ها را تحلیل کنیم. انتخاب این موارد به افراد برمی‌گردد. اگر من به قانون کشوری رفتم و به فکر منافع شخصی و رانت‌های مالی خودم بودم، اولین اشتباه این است که به من رأی دادند [که] یا من خیلی زرنگ بودم که توانسته‌ام خودم را خوب جلوه بدهم یا آن‌ها نتوانستند من را تحلیل کنند. اولاً ما در انتخاباتمان تحقیق نمی‌کنیم. دوماً [از آنجایی که] قانون کشوری مستقیماً از انجمن‌های شهرستان‌ها انتخاب می‌شود، اگر در انتخابات انجمن‌های شهرستانی مدیریت بشود به معنی مهندسی انتخابات در قانون کشوری است. فرضاً اگر سیصد انجمن داشته باشیم با توجه به اینکه تاریخ انقضای انجمن‌ها سه ساله است و اعتبارنامه‌شان هر سه سال تمدید می‌شود، به‌طور متوسط سالی یکصد انجمن انتخابات دارند. اگر ما بخواهیم تا ابد در این جایگاه باشیم، سوءاستفاده از موقعیت‌ها در هر جایگاهی وجود دارد. افراد باید محکم پای ارزش‌ها و اعتقاداتشان باشند. مثلاً در مورد صندوق ذخیره فرهنگیان، خود فرهنگیان به آن رأی دادند. از سیاسی‌ترین وزارتخانه کشور که آموزش و پرورش است نهایتاً این درآمد در آنجا که دولتی بود و نظارت‌ها زیاد بود آن شد، [چه برسد به] اینجا که هیچ نهاد نظارتی وجود ندارد.

● **بر هیچ کدام؟**

آقای عجم: بر هیچ کدام نظارت وجود ندارد. نهاد نظارتی این‌ها فقط وزارت کار است. در شهرستان‌ها اداره کار است، در اینجا وزارت کار. آن هم در صورتی است که مثلاً بخشی از اعضا درخواستی بدهند و بگویند ما به این موارد مالی مشکوک هستیم که آن هم مستقیم وارد نمی‌شوند و اول به بازرس ارجاع می‌دهند و می‌گویند مجمع بگذارید؛ یعنی تیم نظارتی ضعیف است. در مجموعه ما تراکنش‌های مالی کم است این موارد وجود ندارد. اگر هم رانتی به وجود می‌آید رانت‌های اداری است.

با توجه به اینکه سالانه حدود یکصد انجمن تأسیس یا تمدید می‌شوند، حدوداً هر ماه نه انجمن باید مدیریت بشود. برای یک مجموعه بزرگ مدیریت کردن ماهی هشت تا نه انجمن که چه کسی عضو انجمن شهرستان بشود که بعداً در قانون کشوری تأثیرگذار باشد کاری

ندارد. یکی از تعارضات این لابی‌هاست که می‌تواند مثبت یا منفی باشد. نکته بعدی این است که در تشکل‌های انجمن‌های ما یک سری قوانین بالادستی رعایت نمی‌شود.

• کار انجمن کشوری دقیقاً چیست؟

آقای عجم: برای مثال مدیران کل استان‌ها باید با استاندار به عنوان دستگاه اجرایی استان ارتباط مستقیم بگیرند. مدیرکل دیگر پیش فرماندار شهرستان نمی‌رود. روسای شهرستان‌ها با فرماندارها مرتبط هستند. کار کانون کشوری در کنار سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، تعامل و سیاست‌گذاری‌های کلان است؛ مثلاً بر قوانین، آیین‌نامه‌ها، نحوه برگزاری آزمون، مدل‌های جدید و خیلی موارد دیگر.

• چقدر در هیئت نظارت حق رأی دارند؟

آقای عجم: هیئت نظارت مرکزی متشکل از هشت نفر از اعضای بخش دولتی و هفت نفر از اعضای بخش خصوصی است. در آن هیئت من به عنوان یکی از اعضای بخش خصوصی هم هستم. آنجا به طرح‌ها بسته به میزان عملیاتی و کارشناسی بودن آن‌ها رأی داده می‌شود که اگر بخش خصوصی بتواند حداقل دو رأی از بخش دولتی بگیرد طرح تصویب می‌شود. چه بسا طرح‌هایی بوده که کل بخش دولتی هم رأی داده‌اند. برای نمونه، در دو جلسه قبل طرحی را که از قبل استارت زده بودم به آقای دکتر نماینده پیشنهاد دادم و ایشان خودشان حامی این موضوع بودند و همه افراد بخش دولتی رأی دادند و شاید یکی دو نفر از افراد بخش خصوصی مخالف بودند. عکس این هم صادق است. در قانون‌گذاری مجلس هم همین‌طور است، شاید بعضی طرح‌ها باشند که به نفع بخشی از اقلیت باشد ولی اکثریت هم رأی می‌دهند و نهایتاً رأی می‌آورد. این از خصوصیات دموکراسی است.

• از کانون کشوری وارد هیئت نظارت می‌شوند؟

آقای عجم: طبق قانون، چهار نفر از آن هفت نفر از اعضای کانون کشوری به فنی و حرفه‌ای معرفی می‌کنند (مثلاً از فهرستی ده پانزده نفره) که این افراد شرایط خاصی دارند. پارامترهایی دارند؛ مثلاً عملکرد، سوابق تحصیلی، مرتبط بودن و مسائل حراستی مهم است. سازمان هم اطلاعات خاص خودش را می‌گیرد و بعد از اینکه تأییدیه‌ها را گرفت برای آن‌ها ابلاغ صادر می‌کند. سه نفر هم به عنوان نخبگان با نظر مستقیم رئیس فنی و حرفه‌ای کشور انتخاب می‌شوند؛ که من یکی از آن سه نفر هستم. این دلیل نمی‌شود که این چهار نفر و سه نفر با هم تعارض داشته باشند چون همه آن‌ها نمایندگان بخش خصوصی هستند.

• این اعضا چند وقت یک بار تغییر می‌کنند؟

آقای عجم: معمولاً یک سال یک بار.

• این امکان وجود دارد که یک نفر بیش از یک سال در هیئت نظارت باشد؟

آقای عجم: در استان‌ها سابقه‌اش را زیاد داشتیم. در کشوری هم فکر می‌کنم بوده باشد.

• به نظر شما اگر یک شخص چند سال در هیئت نظارت کشوری باشد، چه موقعیت‌هایی برایش ایجاد می‌شود؟

آقای عجم: دسترسی سریع به قوانین و سیاست‌گذاری نفعی برای شخص. برای نمونه به مدت یک سال و نیم تأسیس آموزشگاه‌ها بسته بود و به کسی اجازه تأسیس نمی‌دادند. کسی که می‌خواست آموزشگاهش را جمع کند یا سراغ شغل دیگری برود، مجوز آموزشگاه تا ۱۵-۲۰ میلیون هم معامله می‌شد. امروز تصویب شد تأسیس آموزشگاه‌ها باز شود. اگر کسی دنبال رانت باشد، اگر آموزشگاه خودش یا کس دیگری باشد می‌گوید سریع بفروشند. یک رانت اطلاعاتی است. یا مثلاً چند وقت گذشته رانت‌هایی در مورد شعبه به وجود آمده بود. الآن هر کس می‌تواند طبق شرایط شعبه تأسیس کند. [از] رانت‌های اطلاعاتی [در] هر جایی می‌تواند استفاده کند. الآن برخی از



من گله مند هستند و می گویند چرا شما چنین ماده ای گذاشته اید که من الآن نتوانم شعبه بزنم. تصمیمات ما روی منیت ها رفته است و دیگر ملی گرایانه نیست.

نکته دیگر استفاده از ضعف قوانین است. مثلاً در آیین نامه چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات یک جدول هست که براساس آن اگر تعداد اعضای انجمن های صنفی ۱۰-۱۵ نفر باشد، هیئت مدیره باید ۳ نفر باشند و ۱۵۱ تا ۵۰۰ نفر، ۵ نفر اضافه می شود. الآن انجمن هایی داریم که کلاً ۱۰ نفر هستند و ۵ نفر آن ها عضو هیئت مدیره هستند، انجمنی داریم که زیر ۱۰ نفر هستند - که [در این مورد] از طرف نیروهای ادارات کل مختلف یک تخلف آیین نامه ای هم صورت گرفته است -، مثلاً با ۶، ۷ یا ۸ نفر انجمن تشکیل داده اند و ۵ نفر عضو هیئت مدیره هستند. فقط به خاطر مهندسی انتخابات این اتفاق افتاده است. مثلاً ۱۰ آموزشگاه ۴ رشته مشترک دارند (مثلاً کامپیوتر، عمران، گردشگری و فناوری اطلاعات)، این ۱۰ نفر دور یک میز می نشینند و مثلاً یک انجمن آموزشگاه های فنی و حرفه ای کامپیوتر استان فلان ثبت می کنند و رئیس، نائب رئیس، دبیر و خزانه دار را مشخص می کنند؛ و به همین ترتیب برای هر یک از آن چهار رشته انجمن ثبت می کنند و رئیس، نائب رئیس، دبیر و خزانه دار را از میان خودشان به صورت گردشی در هر انجمن مشخص می کنند. این به خاطر ضعف قانونی است که در دستورالعمل شماره ۳۳ است و باید تغییر کند. این ۱۰ نفر به خاطر این ۴ انجمن تشکیل داده اند که بتوانند در کانون کشوری یا استانی نفع ببرند.

• چه نفعی می برند؟

آقای عجم: وقتی افراد با معاون وزیر و وزیر [و به طور کلی افراد مقامات بالادستی] ارتباط برقرار می کنند، اولاً برند آن ها است و بعداً می توانند از این رابطه استفاده کنند. هرچه افراد مسئولیت بیشتری می گیرند چون حیطه کاری بیشتر می شود می توانند از آن مسئولیت استفاده کنند. ممکن است کانون استانی نماینده ۳۰۰ تا ۱۰۰۰ آموزشگاه باشد ولی کانون کشوری نماینده ۱۳ هزار آموزشگاه است.

• آیا موقعیتی در فنی و حرفه ای به نام تضاد وظایف داریم که به کسی یا نهادی یا صنفی دو وظیفه در تضاد و متعارض

سپرده شده باشد؟

آقای عجم: بین دولتی و خصوصی؟

• هیچ فرقی ندارد.

آقای عجم: در بعضی قوانین تعارض وجود دارد. در همین دستورالعمل سال ۹۷ تعارضات مختلفی وجود دارد که داریم حل می کنیم. مثلاً در بحث حقوق تضییع شده کارآموز توسط مؤسس. اگر کارآموزی ناراضی باشد، کانون استان ها برای حل اختلاف پیش بینی شده اند. سؤال من این است که اولاً برای حل آن اختلاف کانون ها چقدر به قانون اشراف دارند؟

• مطمئناً کانون از آموزشگاه حمایت می کند.

آقای عجم: نکته همین است که کانون از جنس همان شخصی است که می خواهد برای او تصمیم بگیرد. یا کانون مقتدرانه عمل می کند و می گوید باید عدالت را اعمال کنید یا میانجی گری می کند تا هر دو طرف را راضی کند. بیشتر وارد این فاز می شوند تا هم کارآموز را راضی کند و هم همکارش را تا بعداً در انجمن او را اذیت نکند و به نفعش رأی بدهد. در این قسمت تعارض شدید وجود دارد. من شدیداً پیگیر هستم و در این مورد طرحی هم به آقای نماینده پیشنهاد دادم تا رسیدگی این ها را به خود مؤسس یعنی آموزشگاه و کارآموز بسپاریم و اگر حل نشد مرکز فنی و حرفه ای به عنوان نفر ثالث وارد شود و براساس قوانین اختلاف را حل کند. مرکز فنی و حرفه ای می توانند عدالت را رعایت کنند ولی اینجا رعایت عدالت سخت است چون وام دار هستند و بده بستان رأی وجود دارد. با وجود آقای هاشمی در ریاست فنی و حرفه ای در قوانین داریم به سمت می رویم که این تعارضات کم و حل بشود؛ یعنی وام داری ها و کشمکش های قدرت را حل کنیم. مثلاً من عضو کانون استان هستم و یک آموزشگاه دار یک درخواستی دارد که من انجام می دهم و بعداً روز انتخابات

آن را یادآوری می‌کند در صورتی که آن آموزشگاه دار خودش می‌توانست آن کار را مستقیم انجام دهد. می‌توان گفت بعضی از این تعارضات [ناشی از] وجود دخالت‌های بی‌جای قانون‌ها در امور انجمن‌هاست. بعضی چیزها اصلاً به قانون‌ها ارتباطی ندارد. یکی از دعوای من در هیئت مدیره استان این است که تا یک چیزی می‌شود می‌گویند برویم قانون استان، می‌گوییم به من چه ربطی دارد؟! پس انجمن شهرستان چه نقشی دارد؟! قانون‌های استانی باید همیشه به انجمن‌های شهرستان خودشان پاسخگو باشند. قرار نیست این‌ها به آن‌ها پاسخ بدهند ولی بعضی از انجمن‌ها حقوق خودشان را هم نمی‌دانند در صورتی که آن‌ها باید به رئیس قانون امر کنند. این از ضعف سواد تشکلاتی ماست.

• یک مورد دیگر از تعارض منافع اتحاد قاعده‌گذار و مجری است؛ مثل موردی که در قانون وکلا ایجاد شد و خودشان

به نوعی قاعده‌گذاری کرده بودند که انحصار طلبی کنند. در فنی و حرفه‌ای چنین چیزی دیده می‌شود؟

آقای عجم: در فنی و حرفه‌ای صدور مجوز و تصمیم‌گیری آن با خود فنی و حرفه‌ای است. فنی و حرفه‌ای در سنوات قبل بیشتر وارد حوزه فیزیکی و کمی شده بود و شاید به کیفی فکر نمی‌کرد ولی با تغییر مدیریت، الآن به سمت کیفیت می‌رود.

• این مدتی که گفتید مجوز نمی‌دادند داستان‌ش چه بود؟

آقای عجم: یک سال و تقریباً یکی دو ماه مجوز نمی‌دادند؛ که البته به این سبک نبود. توضیح اینکه طبق قانون، هرکسی که از هر دستگاهی مجوز کار بخواهد [آن دستگاه] باید بدهد. این قانون اداره کار است؛ و اگر آن مرجع ندهد فرد می‌تواند به دیوان عدالت اداری شکایت کند، چون متولیان امور کار در کشور مثل وزارت کار، صنعت و معدن و اتحادیه‌ها متأسفانه به اشباع کار توجه ندارند. ما علاوه بر بحث اشتغال‌زایی، بحث اشتغال‌زدایی را داریم. زمانی که یک شغل در یک منطقه به بیش از اندازه برسد اشتغال‌زدایی است؛ یعنی با آمدن نیروهای جدید، آن قدیمی‌ها و پیشکسوت‌ها حذف می‌شوند. دلایل مختلفی می‌تواند داشته باشد، مثلاً کم‌کاری خود قدیمی‌ها یا قدرت ورود جدیدی‌ها به بازار کار، چون نسل جوان درگیر تصمیمات احساسی می‌شود و گول رنگ و برند و ویتترین را می‌خورد. یا اینکه نیروی جوان با نیروی جوان راحت‌تر می‌تواند ارتباط برقرار کنند. ما باید نگاه اشتغال‌زدایی هم داشته باشیم. در یک بازه‌ای نسبتاً طولانی صدور مجوزهای بی‌رویه در فنی و حرفه‌ای فوق‌العاده زیاد بود. مثلاً بیش از ظرفیت شهرستان‌ها مجوز آموزشگاه می‌دادند. سال ۹۷ یک دستورالعمل اجرایی انجام شد. آن زمان پیش از آقای نماینده آقای دکتر مصباح بودند که دکترای مدیریت استراتژیک داشتند. تحلیل ایشان این بود که ما نمی‌توانیم جلوی اشتغال کشور بایستیم و از طرف دیگر تعداد آموزشگاه‌هایمان هم خیلی زیاد است. تعداد ۱۲ هزار آموزشگاه آزاد را در فضای کارگاهی‌شان و سرانه آموزشی و غیره ضرب می‌کنند، آماری که درآمد نزدیک به ۸۰ درصد ظرفیت اسمی آموزشگاه‌های فعلی خالی است و از این ۱۲ هزار و خرده‌ای ۱۰۰۰ و خرده‌ای آموزشگاه هستند که خیلی فعال هستند و شاید ۶۰-۷۰ درصد دوره‌های آموزشی را این ۱۰۰۰ آموزشگاه در کشور برگزار می‌کنند؛ یعنی مابقی دارند آن ۴۰ درصد آموزش را انجام می‌دهد. این یک ضعف بود؛ یعنی تعداد آموزشگاه‌های ما به حالت اشباع رسیده است و پاسخگو نیست. در سنوات قبل این در فنی و حرفه‌ای دیده نشده بود. آقای مصباح آموزشگاه‌ها را به چهار دسته الف، ب، ج و د تقسیم کرد و آموزشگاه نوع د را بست. مثلاً گفتند الف، آموزشگاه‌های حوزه صنایع و صنایع برند است. ب، آموزشگاه‌های الکترونیکی است. ج، آموزشگاه‌های همیار است. تا وقتی کسی درخواست مجوز برای آموزشگاه کرد بتوانند بگویند چند دسته آموزشگاه است و این اشباع است و سه دسته دیگر نیست، اگر شرایط یکی از این سه را ندارد بروید. هدف آقای مصباح کنترل این اشباع بود که هم مزیت داشت و هم معایب. دل بعضی آموزشگاه‌ها را شاد کرد که دیگر همکار جدید نخواهند داشت. ولی عیبش این بود که جلوی رقابت‌پذیری گرفته شد و اینکه هر چه می‌گذشت بعضی همکارانمان را به دلایل مختلف مثل کهولت سن، تغییر شغل یا مهاجرت از دست می‌دهیم. همچنین فراوانی رشته‌های آموزشی زیاد است و آموزشگاه‌ها نمی‌توانند همه آن‌ها را پوشش بدهند. نزدیک به ۵-۶ هزار حرفه است که از این تعداد شاید حدود ۲۰ یا ۳۰ رشته را آموزشگاه بخش خصوصی انجام می‌دهد و کشور به رشته‌های جدیدتر نیاز دارد. بسته بودن آموزشگاه نوع د موجب شد نتوانیم نیازهای جدید آموزشی کشور را مرتفع کنیم و مراکز آموزشی غیرفنی و حرفه‌ای فعال تر شوند، رشد پیدا کنند و ما از بازار رقابتی عقب افتادیم. الآن رقابت بین مراکز



آموزشی فنی و حرفه‌ای و جهاد دانشگاهی بسیار تنگاتنگ است. در صورتی که رشته‌های آموزشی این دو شاید ۲۰ درصد هم پوشانی داشته باشند. مثلاً جهاد دانشگاهی در حوزه دستیار دندان پزشکی یا منشی پزشکی یا خیلی موارد دیگر دوره‌های کوتاه مدت می‌گذارد که در حوزه فنی و حرفه‌ای وجود ندارد. ما باید یک افق حداقل پنج ساله برای خودمان ببینیم. چند ماه پیش در هیئت نظارت مرکزی تصویب شد که مجوز تأسیس آموزشگاه‌های نوع د را طبق شرایط بدهند. قوانین طوری تصویب شده که برای تأسیس آموزشگاه باید یک سری پارامترهایی وجود داشته باشد. مثلاً آن رشته نباید اشباع باشد، براساس منطقه جغرافیایی، نرخ تورم و نرخ بیکاری باشد و خیلی موارد دیگر. باید در شهرستانی که ظرفیت کشاورزی وجود دارد ولی اصلاً آموزشگاه فنی و حرفه‌ای حوزه کشاورزی ندارد، مجوز بدهیم که بر کشاورزی سرمایه‌گذاری کنند. پیشنهاد دادم که شورای توسعه گسترش مهارت ایجاد شود تا در سطح کلان در مناطق مختلف جغرافیایی براساس نیازهای آموزشی چند سال آینده و ظرفیت‌های جغرافیایی مجوز تأسیس آموزشگاه داده شود. مثلاً الان گلستان قطب کشاورزی است ولی آموزشگاه کشاورزی اش خیلی کم است یا مثلاً بزرگ‌ترین تولیدکننده تخم مرغ ایران را دارد ولی در حوزه دام و طیور آموزشگاه ندارد. گلستان دریا دارد ولی آموزش ماهیگیری در قفس ندارد و شیلاتش ضعیف است.

● موقعیتی در سازمان یا بخش خصوصی وجود دارد، خودش برای خودش قاعده‌گذاری کند؟

آقای عجم: بله. برای همین کانون کشوری سالهاست که دنبال موضوع سازمان نظام صنفی است که دارد پروتکل‌های خودش را طی می‌کند و در فراز و نشیب‌های مختلفی است. اگر ساختار نظام صنفی شکل بگیرد مانند نظام مهندسی [می‌توانند] خودشان پروانه بدهند و مدیریت کنند. مثلاً الان اتحادیه‌ها خودشان مجوز می‌دهند. ناظر واقعی‌اش صنعت و معدن است ولی مدیریت آن‌ها با خود اتحادیه است. البته نظارت‌های اتحادیه هم با خود نمایندگان اتحادیه و صنعت و معدن مشترک است. برای شروع یک سری مقدماتی نیاز است که اولین مقدمه تغییر نگرش شخص محور به عام محور است.

● بیشترین تعارضات در کانون شهرستانی چه مواردی است؟

آقای عجم: مهم‌ترینش همان است که چند نفر چند انجمن می‌زنند. این تعارض باعث می‌شود لابی‌ها به وجود بیایند و در انتخابات تأثیرگذار باشند و یک مثلی به وجود می‌آید که فقط خودشان هستند.

● مصاحبه‌شوندگان قبلی بیشترین فساد و تعارض منافع در سازمان را در بخش آزمون بیان کردند. تا جایی که اطلاع

دارم درآمد سازمان یکی از بودجه‌ای است که سالانه می‌گیرد و دیگری از آزمون‌هاست.

آقای عجم: بودجه سالانه‌اش براساس نفر ساعت‌های آموزشی است که خودشان و بخش خصوصی انجام می‌دهد. یک بخشی از درآمدها هم که مستقیم به حساب خزانه دولت واریز می‌شود از حق الزحمه آزمون‌هاست.

● آیا در این موارد درآمدی تعارض منافی یا نفع مالی برای سازمان وجود دارد؟ به چه شکل؟ مثلاً اینکه می‌گویید بر

اساس نفر ساعت بودجه داده می‌شود، آیا این می‌تواند باعث شود افرادی غیر واقعی در آزمون‌ها ثبت نام شوند؟ مثلاً

فردی اصلاً آموزش ندیده است ولی آزمون می‌دهد یا بین بخش خصوصی غیرمجاز و دولتی تبانی صورت گیرد؟

آقای عجم: گزارش این مواردی که می‌گویید را دارم و وجود دارند. برای آموزشگاه‌ها پول خیلی مهم است. آموزشگاهی که سلامت کار می‌کند و کارآموز را به اندازه و با کیفیت آموزش می‌دهد و معرفی به آزمون را درست انجام بدهد و آن‌ها هم امتحان بدهند و قبول بشوند [مشکلی نیست]. ولی مشکل این است که ذائقه برخی از مردم به سمت صرفاً مدرک‌گرایی رفته است و اصلاً دنبال آموزش نیستند. بخش عمده‌ای از مشتریان ما آدم‌هایی هستند که مشکل دیپلم دارند و به مدرک مهارت نیاز دارند تا به جای امتحانات نهایی به آموزش و پرورش بدهند و دیپلمشان صادر شود. عده‌ای تمایل دارند فقط مبلغی بدهند و مدرک بگیرند. این میان یک آموزشگاه می‌تواند از رانت‌های خودش استفاده کند و تسهیلگری کند تا این اتفاقات سریع‌تر انجام بشود. اگر کسی به دیگری قول می‌دهد که نگران نمره‌ات

نباش، قطعاً یک تیم پشتش است، کاریک نفر نیست. فقط یک نفر نمی‌تواند کارها را هندل کند.

● چه کسی بر آزمون‌ها نظارت می‌کند؟

آقای عجم: خود فنی و حرفه‌ای. برگزاری آزمون‌ها فقط با فنی و حرفه‌ای است. آزمون‌ها را فقط مراکز دولتی می‌گیرند.

● مربیانی که آزمون‌های عملی می‌گیرند از چه بخشی هستند؟

آقای عجم: مربیانی که آزمون‌های عملی می‌گیرند بیشتر از بخش خصوصی هستند.

● چرا از بخش خصوصی؟

آقای عجم: خصوصی و دولتی با هم همکاری دارند.

● آیا اینجا امکان وجود هم‌زمانی مربی با آزمون‌گر وجود دارد؟

آقای عجم: پیش می‌آید.

● یعنی ممکن است مربی و آزمون‌گر یک نفر باشند؟

آقای عجم: شاید در یک شهرستان‌هایی اتفاق بیفتد ولی در حیطه کاری خودم این اتفاق رخ نداده است. بخش دولتی به روش‌های مختلف مدیریت می‌کند. مثلاً در استان تهران آزمون‌های عملی را با انجمن صنفی هماهنگ و برنامه‌ریزی می‌کند که آزمون‌های عملی را از فلان تاریخ تا فلان تاریخ آزمون بگیرد و آزمون‌گر معرفی کنند. این وسط ممکن است مثلاً مربی من از کارآموز شما آزمون بگیرد و بالعکس. یا مثلاً چرخشی. شما کارآموز من را رد کنید، بعداً کارآموز خودتان می‌آید پیش من. ولی امتحان کتبی توسط سازمان است که یا به صورت آنلاین است.

● در سطح ملی است؟

آقای عجم: ما شنیده‌ایم که ملی است.

● شما خودتان آموزشگاه دارید؟

آقای عجم: بله.

● در مصاحبه قبلی (با آقای سیداشرفی) ایشان خیلی بر نظارت‌ها انتقاد داشتند و به نظرشان مشکلات زیادی برای

آموزشگاه‌ها ایجاد کرده‌اند.

آقای عجم: ما ایرانی‌ها با کلمه ناظر و نظارت مشکل داریم. به نظر من ناظرهای ما باید دیالوگ ارشادی و راهنمایی داشته باشند. بله بعضی از همکاران ما واقعاً ناراحت هستند. ناظر این قدرت را دارد و می‌تواند یک مواردی را بنویسند که منجر به لغو پروانه آموزشی آموزشگاه شود. ناظر باید فکر کند که وقتی پروانه این آموزشگاه به خطر بیفتد وضعیت معیشت زندگی‌اش چه می‌شود. فرهنگ نظارت ضعیف شده است. به نظرم باید برای ناظرها کلاس‌های آموزشی بگذارند؛ مثل کلاس روش بیان. البته غیر از کلاس‌های تخصصی.

● ناظرها دستورالعمل دارند؟

آقای عجم: بله.

● چه کسی بر کار ناظر نظارت می‌کند که آیا در نظارت‌های دوره‌ای درست ارزیابی می‌کند یا نه؟

آقای عجم: درست است. این وظیفه سازمان است که برای این‌ها کلاس‌های آموزشی بگذارد.

● غیر از کلاس، مثلاً به صورت رندم بر کار ناظرها نظارت کند.

آقای عجم: حضور ذهن ندارم. چنین اتفاقی تا به حال نیفتاده است. این پیشنهاد خوب است. تا زمانی که بین مؤسس و ناظر دعوا نشود نفر ثالث وارد نمی‌شود.

● پس درواقع ناظر می‌تواند هر چیزی دوست دارد بنویسد.

آقای عجم: بله می‌تواند. برای مثال سال‌های خیلی قدیم من با یک ناظر دعوا کردم و اصلاً از پله‌ها هم راهش ندادم، چون نوع نگاهش میج‌گیری بود، نگاه ارشادی نبود. ناظر در بازار نیست و یک حقوق ثابت دارد می‌گیرد. باید بتواند درک کند که اگر یک روز بیکار بود و مثل ما درگیر شغل آزاد شد در این شرایط چطور می‌خواست رفتار کند.

● ناظران آموزش نمی‌بینند؟

آقای عجم: اکثراً نه.

● پس هم می‌توانند سلیقه‌ای رفتار کنند و هم ممکن است تباری صورت بگیرد.

آقای عجم: گزارش برعکسش را هم دارم. یک گزارش خیلی منفی از یک تباری مالی بین آموزشگاه دار و ناظر دیدم. مثلاً تباری می‌کنند که ناظر کاری به تخلفات آموزشگاه نداشته باشد.

● چقدر در سازمان فنی و حرفه‌ای ارتباطات پسا شغلی وجود دارد؟ مثلاً اینکه یک نفر پس از بازنشستگی از آشنایی‌هایی

که با افراد دارد سوءاستفاده کند یا از آشنایی که با قوانین و خلأهای آن دارد.

آقای عجم: من نشنیدم کسی از فنی و حرفه‌ای بازنشست شود و بعد آموزشگاه بزند. جدیداً مجلس دارد بر طرحی کار می‌کند تا هر شخصی که بازنشسته باشد ملزم باشد هر نوع جوازی که دارد را تا یک سال دو سال و گذار کند و به هیچ بازنشسته‌ای هیچ جوازی نخواهند داد.

● به نظر شما بیش‌ترین گلوگاه فساد در کانون‌ها، انجمن‌ها یا خود سازمان کجاست یا بالقوه می‌تواند وجود داشته

باشد؟

آقای عجم: حوزه آزمون گلوگاهی است که پول دارد. اصلاً هر جایی که نقطه تلاقی پول و مدرک باشد می‌تواند رانت به وجود بیاورد. برای همین آقای هاشمی بسیار روی این موضوع حساس هستند و معاون سنجش و ارزیابی سازمان را هم خانم ناهید مسلمی گذاشته‌اند که فوق‌العاده دقیق و قانون‌مدار هستند. حوزه آزمون آبروی سازمان است. لوٹ شدن مدرک یعنی کاهش اعتبار ما. من شدیداً با مدرک فروشی و پورتال فروشی مخالفم.

● در بخش خصوصی چطور؟

آقای عجم: این در بخش دولتی نیست. [اصلاً] بخش خصوصی است که می‌تواند بخش دولتی را آلوده کند، چون ذی‌نفع اصلی بخش خصوصی است. آموزش‌های بخش دولتی رایگان است و هر کس هم قبول بشود خودش پول می‌دهد و مدرک می‌گیرد.

● به غیر از آزمون، در بخش خصوصی چه می‌بینید؟

آقای عجم: به نظر من همه این‌ها منتهی به آزمون می‌شود؛ مخصوصاً در افزایش رشته‌های خاص.

● **در مورد افزایش رشته‌ها بیشتر توضیح دهید.**

آقای عجم: چون این موضوعات ممکن است یک سری اعتبارات سازمانی و بخش خصوصی و دولتی را زیر سؤال ببرد البته نقض قانون در هر مجموعه‌ای وجود دارد.

تعارضات بیشتر در تشکلات است. لابی‌های سنگین است. در بحث تخلفات مالی هر چیزی که منجر به دریافت یک نفعی بشود گلوگاه فساد خواهد شد. مثلاً گواهینامه، کتاب، حوزه چاپ و نشر یا هر چیز دیگری. مثلاً وقتی فردی که چندین زیرمجموعه دارد، یک مجموعه کتابی را تألیف و اجبار کند که از همین مجموعه کتاب استفاده بشود، از طرف دیگر یک لابی می‌تواند اتفاق بیفتد که محتوای این کتاب در قسمت سنجش سازمان ثبت شود و به عنوان منبع آزمون معرفی شود، لابی و تراکنش مالی صورت می‌گیرد. این موقعیت‌ها هم وجود دارد.

**موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
وراهکارهای مقابله با آن**

تعارض منافع و راهکارهای مدیریت آن در دستگاه‌های اجرایی - ۱۲

نسخه اولیه - غیر قابل استناد

کد گزارش: ۱۴۳ - مسلسل: ۹۹۳۷

مجری: مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه

