

انگلیسی ها برای تقویت آموزش های مهارتی دانشجویان ۳/۶ میلیارد پوند از مالیات هزینه می کنند

ایده انگلیسی برای مهارت آموزی



ندا آظهري

مترجم

سیستم آموزشی در انگلیس با وجود جایگاه بالایی که در سطح جهان دارد، نیازمند اصلاحاتی است که کارآمدی آن بیشتر شود و موثرتر از قبل حرکت کند. تغییرات جامعه‌ای که یک سیستم آموزش عالی ایجاد می‌کند، به نیازهای افراد و اقتصاد پاسخ می‌دهد. کارشناسان معتقدند سیستم آموزشی حال حاضر انگلیس ناکارآمدی بالایی دارد و در عین نبودن تعداد دانشجویانی که در آموزش یا اشتغال حضور دارند، سطح مهارت‌ها پایین و بهره‌وری را کم است. همچنین با توجه نامتناسبی که به حوزه آموزش و به تعدادی از افراد تخصیص داده می‌شود، در مقایسه با آموزش و ارتقای مهارت‌ها در جامعه، این سیستم ناکارآمد است. علاوه بر این، چنین سیستم ناعادله‌ای، نابرابری‌ها را بر اساس پیشینه اجتماعی-اقتصادی و موقعیت جغرافیایی تداوم می‌بخشد. اجرای اصلاحات می‌تواند نیازهای صدوردهی جوانان و بزرگسالان را از طریق یک سیستم آموزشی عادلانه، کارآمد و موثر برآورده کند. مزایای کلیدی شامل مسیرهای روشن‌تر برای فراگیران و کارفرمایان، تخصیص بهینه بودجه، افزایش مشارکت کارفرمایان و نظارت کارآمد دولت است. در نهایت، این سیستم دسترسی عادلانه به آموزش و نتایج بهبود یافته را برای افراد و نیز اقتصاد تضمین می‌کند. آموزش عالی انگلیس به عنوان یک راهکار موثر برای مهارت‌آموزی بیشتر به دانشجویان، چند سالی است شیوه «مالیات کارآموزی» را در نظام آموزشی راه انداخته است که به رقم افت و خیزهایی که داشته، توانسته فرآیند مهارت‌آموزی به دانشجویان را تقویت کند.

فرصتی برای رشد مهارت آموزی

طرح «مالیات کارآموزی» نوعی سیستم مالیات دهی است که از سال ۲۰۱۸-۲۰۱۷ در انگلیس برای پرداخت از سوی کارفرمایان راه‌اندازی شد. سیستم فعلی پرداخت مالیات کارآموزی مبتنی بر نرخ ۰.۵ درصد بیش از ۵ میلیون پوند است که سالانه کمک هزینه ای بالغ بر ۱۵۰۰۰ پوند را شامل می‌شود. کل مالیات کارآموزی در سال ۲۰۲۳-۲۰۲۲ به رقمی بالغ بر ۳ میلیارد و ۶۰۰ میلیون پوند رسید. مالیات کارآموزی جمع آوری شده در نخستین سال فعالیت به ۲ میلیارد و ۶۷۵ میلیون پوند رسید. مساله‌ای که در پرداخت این مالیات‌ها وجود دارد، این است که مبلغ مالیات پرداختی از سوی کارفرمایان در یک صندوق دیجیتال ذخیره می‌شود و در ادامه نیز ۱۰ درصد بودجه دولتی نیز به آن اضافه می‌شود. در این زمان، کارفرمایان تا ۲۴ ماه مهلت دارند مبلغ مالیات‌هایی که ماهانه جمع‌آوری شده را برای تقویت بخش مهارت‌آموزی هزینه کنند و همچنین مجازند ۲۵ درصد از این بودجه مالیاتی را به سایر کارفرمایان منتقل کنند. اما در صورتی که در این بازه ۲۴ ماهه، بخشی از مبلغ این صندوق بلااستفاده باقی بماند، مبلغ مالیات به همراه سهم بودجه دولتی، سوخته و از بین می‌رود و دیگر قابل استفاده نخواهد بود. در این میان، نرخ بودجه‌های دولتی برای هزینه‌های کارآموزی غیرمالیاتی با افزایش ۵ درصدی در ۹۰ درصد به ۹۵ درصد از هزینه‌های آموزشی از آوریل ۲۰۱۹ رسید. سقف تعداد دوره‌های کارآموزی برای کارفرمایان غیرمالیاتی آغاز شده که در سال ۲۰۲۰ معرفی و در سال ۲۰۲۳ حذف شد. از نظر اجرایی شدن طرح، مالیات کارآموزی در کل انگلیس اجرامی‌شود.

کرونا و کاهش ۳۳ درصدی کارآموزی‌ها

با توجه به اینکه به انتظار می‌رفت اجرای طرح مالیات کارآموزی بتواند روند تقویت مهارت‌های دانشجویی را تقویت کند، در آستانه جان گرفتن این طرح، همه‌گیری کرونا معادله‌ها را به هم ریخت. طبق شواهد، نرخ کارآموزی‌های اولیه در دانشجویان با افت ۳۳ درصدی همراه شد به طوری که از ۴۹۹ هزار و ۹۰۰ هزار کارآموز در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ با کاهش ۱۶۰ هزار نفری، به ۳۳۷ هزار کارآموز تقلیل یافت. اما به نظر

می‌رسد پایان همه‌گیری تا حدی توانست این طرح را احیا کند. بیشترین نرخ کاهش مهارت‌آموزی در این بازه زمانی در دوره‌های مقدماتی کارآموزی (L1) اتفاق افتاد و در مقابل، بالاترین رشد نرخ مهارت‌آموزی در آموزش عالی به دوره سطح ۴ (L۴) مربوط می‌شود که سطح بعدی دوره پیشرفته محسوب می‌شود. در سطح ۶ و ۷ کارآموزی نیز نرخ کارآموزان افزایش چشمگیری پیدا کرده است. این دو سطح، دوره‌های کسب مدرک مهارتی و دوره‌های حرفه‌ای هستند. داده‌ها حکایت از آن دارد که در این بازه زمانی، شروع کارآموزی‌ها در سطح ۲ در تمام گروه‌های سنی کاهش یافته اما هرکدام دوره‌های کارآموزی در شروع کار بیشتر در گروه‌های سنی جوان‌تر (زیر ۱۹ سال و نیز بین ۱۹ تا ۲۴ سال) مشاهده شده است به طوری که کمتر از ۱۰۰ هزار نفر در سطوح ابتدایی، دوره‌های کارآموزی را راه‌کار کرده‌اند. علاوه بر این، تعداد کارآموزان ساکن مناطقی با محرومیت بالا در انگلیس با کاهش بیشتری مواجه شده‌اند به طوری که نسبت این گروه از کارآموزان از ۲۶ درصد به ۲۰ درصد افت نشان می‌دهد، در حالی که کارآموزان مناطقی با محرومیت کمتر از ۱۴ درصد به ۱۸ درصد رشد داشته‌اند. مناطق شمال شرقی و یورکشایر و نیز همپشر، بیشترین کاهش نسبی را در آغاز دوره‌های کارآموزی تجربه کردند در حالی که کاهش نسبی در لندن و جنوب شرقی بسیار کمتر بوده است. کارآموزی در زمینه‌های خرده‌فروشی در آن سال‌های نخست همزمان با کرونا به‌طور ویژه تحت تأثیر قرار گرفت در حالی که در سایر حوزه‌های موضوعی مانند تجارت، حقوق، بهداشت و مراقبت‌های اجتماعی کاهش قابل توجهی در آغاز دوره‌های سطح ۲ (L۲) مشاهده شد اما آغاز دوره سطح ۴ (L۴) با رشد کارآموزی همراه بوده است. در آغاز شرکت‌های کوچک و متوسط عمدتاً مشمول مالیات نشده و ۵۴ درصد از کل شروع کارآموزی‌ها را در سال ۲۰۱۵-۲۰۱۴ تشکیل می‌دهند. این تعداد در سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۴ و همزمان با همه‌گیری، به ۴۱ درصد رسید.

بازگشت ۱۵ درصدی مالیات‌ها به خزانه انگلیس

یکی از چالش‌هایی که پیش روی طرح مالیات کارآموزی وجود دارد، این است که برخی کارشناسان چنین طرحی را ناعادلانه می‌دانند؛ چراکه معتقدند خانواده و مکانی که دانشجو در آن رشد می‌کند، تأثیر عمده‌ای بر شانس پیشرفت و دستیابی آنها در سیستم آموزشی ایفا می‌کند. در واقع، طبقه اجتماعی-اقتصادی عامل اصلی موفقیت برای افراد دارای مزیت و عدم پیشرفت برای کسانی است که در خانواده‌ها و مکان‌های فقیرتر زندگی می‌کنند. آمارها نشان می‌دهد هزینه‌های خالص سالانه بودجه آموزش عالی ۳ میلیارد و ۱۴۰ میلیون پوند در سال‌های ۲۰۲۱-۲۰۲۰ خواهد بود که فشار واقعی را بر بودجه وزارت خزانه‌داری و وزارت آموزش و پرورش اضافه می‌کند و در نتیجه باعث کاهش بودجه در سیستم آموزشی می‌شود. همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد از زمان معرفی طرح مالیات کارآموزی، تعداد کارآموزان در دوره‌های مقدماتی کمتر شده و به نوعی، تغییر در سطح کارآموزی‌ها مشاهده شده است. پیش از معرفی این طرح، بیشتر کارفرمایان پرداخت‌کننده مالیات کارآموزی بر این باور بودند که به‌طور طبیعی تعداد کارآموزان افزایش خواهند یافت اما کاهش تعداد کارآموزان در سطوح مقدماتی از زمان معرفی این طرح آغاز شد که برخی علت آن را به همزمانی با کرونا و برخی نیز به عوامل متعددی از جمله تغییر در بودجه دهی به کارفرمایان غیرمالیاتی مرتبط دانسته‌اند. این تغییرات در کارفرمایان پرداخت‌کننده مالیات بیشتر دیده می‌شود. به نظر می‌رسد تغییر در سطح عادی کارآموزی، هزینه‌های کارآموزی را افزایش داده است به طوری که میانگین هزینه‌ها در مارس ۲۰۱۹ در مقایسه با دوره قبل از اخذ مالیات دو برابر شد. با وجود این، مالیات بیشتر از آنچه تخصیص می‌یابد از کارفرمایان جمع‌آوری می‌شود به طوری که حدود ۲۰ درصد از وجوه مالیاتی در سال ۲۰۲۲ بدون اینکه برای کارآموزی صرف شود، به خزانه‌داری بازگردانده شد. از سال ۲۰۱۷، کل بودجه‌های مالیاتی هزینه نشده چتری حدود ۲

میلیارد و ۲۰۰ میلیون پوند بود که معادل ۱۵ درصد از کل بودجه جمع‌آوری شده از مالیات را به خود اختصاص می‌داد. براساس برآوردهای موجود، حدود ۱۷ درصد از کل دریافتی‌های مالیاتی به سایر اداره‌های واگذار شده اختصاص یافته است. سهم بودجه مالیاتی که از زمان اجرای این طرح به کارآموزان اختصاص یافت از ۵۰ درصد در سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۱۷ به ۶۵ درصد در سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۹ افزایش نشان می‌دهد. بعد از حدود سه سال ثبات در این بودجه‌های مالیاتی تخصیص یافته، نرخ آن در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۲ شد ۶۸ درصدی پیدا کرد که گمانه‌زنی‌ها حکایت از آن دارد این افزایش می‌تواند به این دلیل باشد که کارفرمایان ترجیح داده‌اند تمام بودجه‌های مالیاتی ذخیره شده در صندوق دیجیتال را هزینه کرده و به این ترتیب سهم بودجه‌های صرف‌نشده کاهش یافته است.

افت وخیزهای سطح کارآموزی

با توجه به داده‌های به دست آمده در این سال‌ها تعداد کارآموزان در سطح مقدماتی (L1) در سال ۲۰۲۳-۲۰۲۲ تنها ۷۶ هزار نفر بود که در مقایسه با ۳۰۰ هزار کارآموز در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ با کاهش ۲۳۰ هزار نفری همراه بوده است که قریب به ۷۴ درصد کاهش نشان می‌دهد. بیشترین کاهش نیز مربوط به سال‌های ۲۰۱۷-۲۰۱۶ و سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۱۷ با کاهش ۱۰۰ هزار نفری کارآموز می‌شود. بدرغم کاهش تعداد کارآموزان در دوره مقدماتی (L1)، کارآموزان در دوره‌های پیشرفته (L۳) ۳۶ درصد از کل کارآموزان در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ را به خود اختصاص داده بودند که این سهم در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۲ به ۴۴ درصد افزایش یافت که به نظر می‌رسد نسبت به سال‌های ۲۰۱۷-۲۰۱۸ تاکنون با هم‌انداز ۴۴ درصد ثابت باقی مانده است. با وجود این، تعداد کارآموزان دوره‌های پیشرفته (L۳) در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ حدود ۱۸۲ هزار نفر بود که با توجه به کاهش ۱۹ درصدی در ۱۸ هزار نفر رسیده است. در دوره‌های کارآموزی سطح بالا (L۲)، تعداد کارآموزان از ۲۰ هزار نفر در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ با افزایش ۴۷۱٫۲ درصدی به ۱۱۳ هزار نفر رسید. این گروه از کارآموزان در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ تنها سهم ۴ درصدی از کل کارآموزان را به خود اختصاص داده بودند اما این سهم در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۲ به ۳۳ درصد رسید. دوره‌های کارآموزی سطح ۴ (L۴) نیز با افزایش ۱۶ درصدی همراه بوده است به طوری که از ۴ درصد در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ به سهم ۲۴ درصدی در سال ۲۰۲۳-۲۰۲۲ رسید. تعداد کارآموزان در این دو سطح نیز از ۲ هزار نفر به ۶۶ هزار نفر رشد کرده است. دوره‌های کارآموزی سطح L۶ و L۷ پایین‌ترین سهم را در میان کل کارآموزان انگلیسی دارند به طوری که سهم کارآموزان این سطوح از صفر درصد در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۱۴ به ۱۴ درصد در سال ۲۰۲۳-۲۰۲۲ رسیده است. به عبارتی تعداد کارآموزان این دوره‌ها نیز از ۱۰۰ نفر در سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۳ به ۴۷ هزار نفر در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۲ افزایش نشان می‌دهد.

بهداشت و مراقبت‌های بهداشتی بالاترین سهم کارآموزان را دارد

طبق طبقه‌بندی استاندارد صنعتی بیشترین تعداد کارآموزان در سال ۲۰۲۱-۲۰۲۰ مربوط به صنعت بهداشت و مراقبت‌های بهداشتی یا بخش ۷۶ با ۵۷۰۰۰ نفر می‌شود که در مجموع یک چهارم کل کارآموزان را به خود اختصاص می‌دهند. پس از آن نیز بخش‌های مدیریت دولتی و آموزش هر کدام با سهم ۱۰ درصدی در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند. سهم کارآموزانی که از مالیات کارآموزی بهره‌مند شده‌اند، در بخش‌های مدیریت دولتی با سهم ۹۹ درصدی به بالاترین حد خود رسید. بعد از آن هم بخش‌های خدمات مالی، بخش‌های آب و برق و حمل و نقل با سهم‌های ۸۹ و ۸۶ درصدی و بخش هتلداری با سهم ۷۷ درصدی در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند که طبیعتاً این سهم بزرگ‌تری از کارفرمایانی است که هزینه‌های بیشتری

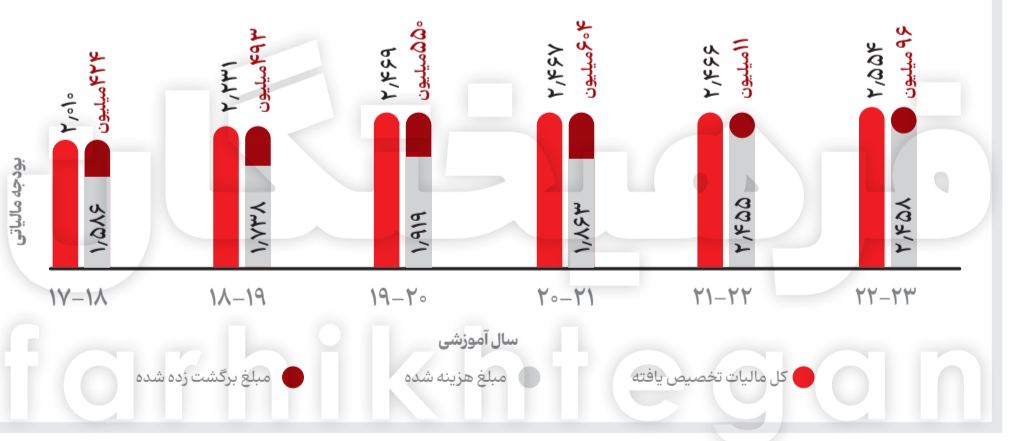
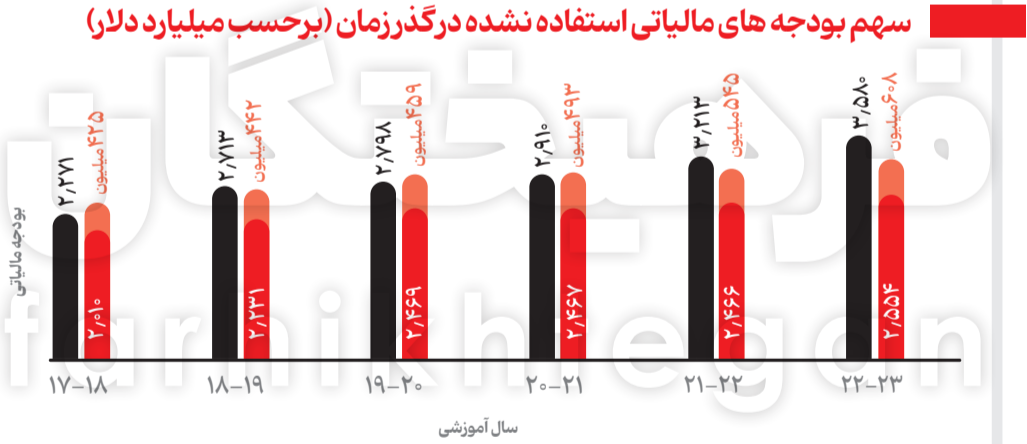
پرداخت کرده‌اند. از سوی دیگر نسبت کارآموزان بهره‌مند از مالیات کارآموزی برای سایر خدمات ۱۴ درصد، کشاورزی و جنگل‌داری ۱۹ درصد، بخش ساخت و ساز ۲۹ درصد و هنر و سرگرمی ۴۴ درصد بوده که پایین‌ترین سهم‌ها را از آن خود کرده‌اند و نشان دهنده اندازه کوچک سهم مالیاتی کارفرمایان در این بخش‌ها بوده است.

رضایت ۸۶ درصدی کارفرمایان از اجرای طرح مالیاتی

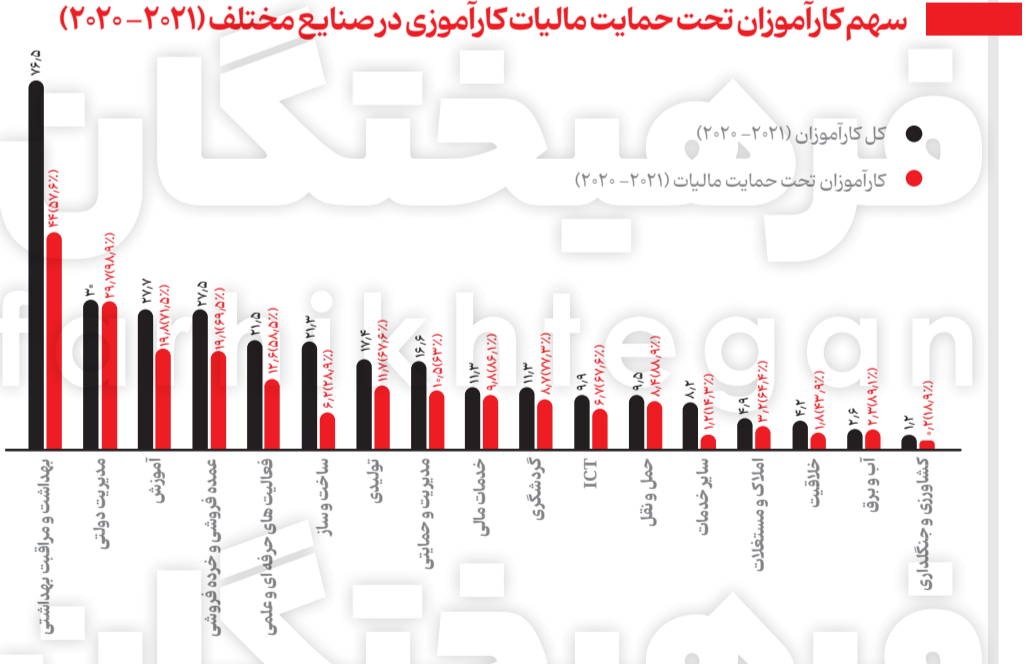
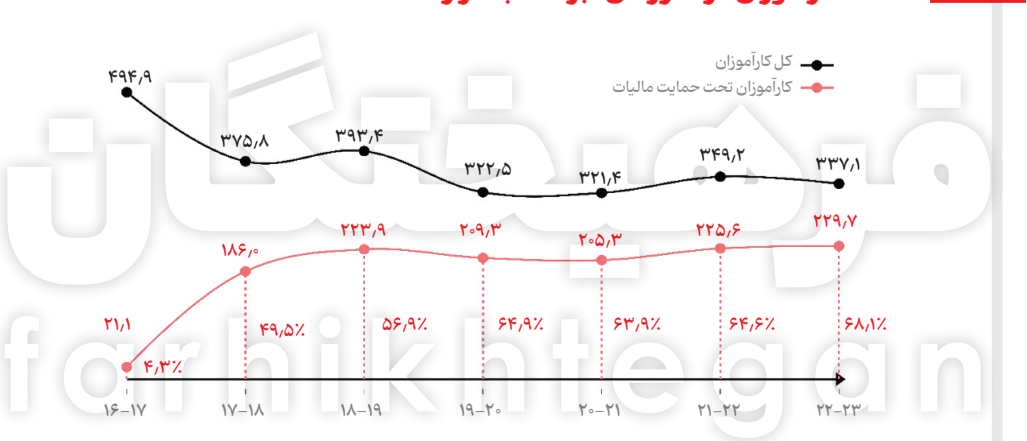
مالیات کارآموزی از ابتدا با هدف ارائه نوعی کمک مالی به بهبود سیستم مهارت‌آموزی در انگلیس راه‌اندازی شد. اما از همان زمان معرفی بحث‌های زیادی پیرامون آن مطرح شد. هدف این طرح مالیاتی ترویج کارآموزی به عنوان مسیری برای اشتغال‌زایی از طریق ارائه بودجه پایدار بود. از آن زمان با حرکت به سمت یک اجماع شفاف‌تر، درخواست‌های متعددی برای تغییر و اصلاح در این طرح مطرح شد. به رقم واکنش‌هایی که به این سیستم مالیاتی در انگلیس مطرح شده، تغییرات اساسی و مهمی در سیستم مهارت‌آموزی در این کشور ایجاد شده است که از مهم‌ترین آنها می‌توان به افزایش سرمایه‌گذاری کارفرمایان در توسعه مهارت‌های دانشجویی و ارتقای اعتبار دوره‌های کارآموزی اشاره کرد. در ابتدا این مالیات کارفرمایانی را که پیش‌تر به فکر استخدام کارآموز نبودند، وادار کرد تا با هزینه‌های بیشتری، کارآموزانی را استخدام کنند و در ادامه فرصت‌های آموزشی را گسترش دهند و به تغییر موقعیت کارآموزی به عنوان یک مسیر یادگیری یادام کمک کنند. کارآموزی در پرکردن شکاف مهارت‌ها موثر بوده است به طوری که ۸۶ درصد از کارفرمایان عنوان کرده‌اند که اجرای طرح مالیات کارآموزان به آنها کمک کرده تا مهارت‌های مرتبط با سازمان خود را توسعه دهند. اگرچه این ارزیابی مجدد از مسیرهای ورود سنتی در محیط‌های کار و نیز فرصت‌های ارتقای مهارت برای کارکنان فعلی به تنهایی به مالیات مربوط نمی‌شود اما به وضوح به تأکید بر ارزشی کمک کرده است که کارآموزی می‌تواند ارائه دهد. در این میان، حتی این طرح مالیاتی بر استراتژی تجاری انگلیسی نیز تأثیر گذاشته است. حمایت مقاطع کارشناسی ارشد برای حضور در دوره‌های کارآموزی افزایش یافته و در نتیجه رویکردهای کارآموزی توسعه یافته است که هماهنگی بیشتری با نیازهای کسب‌وکاری ایجاد می‌کند. به عنوان مثال، بسیاری از سازمان‌ها در حال حاضر در حال ادغام این جریان مالی در استراتژی‌های افراد هستند. این امر از برنامه‌ریزی جانشین‌پروری نیروی کار حمایت کرده و به رسیدگی به مشاغل خالی که نیاز به مهارت‌های خاص و ویژه‌ای دارد، کمک می‌کند. در نهایت، مالیاتی که از کارفرمایان در قالب این طرح جمع‌آوری می‌شود به آموزش کارآموزان اختصاص می‌یابد. در واقع چنین طرحی امکان برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری را برای کسب و کارها فراهم می‌کند. علاوه بر این گروه‌بندی حقوقی و دستمزدهای برخی کارفرمایان این امکان را داده است که به افزایش بودجه مالیاتی دسترسی داشته باشند و سرمایه‌گذاری خود را به حداکثر برسانند.

نقطه ضعف‌های طرح مالیات کارآموزی

در کنار جنبه‌های مثبتی که این طرح انگلیسی به دنبال دارد، انتقادات ناپذیر بودن این طرح از نقاط ضعف آن به شمار می‌رود. کارفرمایان معتقدند فرآیند این مالیات بسیار پیچیده است به طوری که منعکس‌کننده یک موضوع مشترک در سیستم مهارت‌های انگلیس است. پیگیری پرداخت این مالیات در میان چهار کشور شامل ولز، ایرلند شمالی، انگلیس و اسکاتلند، به‌ویژه برای کارفرمایان و آژانس‌هایی که در آن سوی مرزها فعالیت می‌کنند، چالش برانگیز و دشوار است. همچنین نگرانی‌هایی نیز در مورد شفافیت این سیستم پرداخت مالیات وجود دارد. کارفرمایان معتقدند که باید فعلاً به دنبال اطلاعات در مورد چگونگی استفاده یا توزیع دوباره مالیات باشند. برخی شرکت‌کنندگان در این طرح نسبت به هزینه‌های آیینی که به شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) پرداخت می‌شود، ابراز بی‌اطمینی کرده‌اند.



تعداد کارآموزان در گذر زمان (برحسب هزار)



سیر تحولی طرح «مالیات کارآموزی»

