



قلمرو رزاه

صاحب امتیاز: موسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه
مدیر مسئول: حامد شمس
رئیس شورای سیاست‌گذاری: ابراهیم رستمیان مقدم

امور هنری: احسان نیک‌روان
اینفوگرافی: علی کریمی
عکاس جلد: حامد کریم‌زاده
ویراستاری: فضل‌الله آشوری
حروفچین: اکرم خاکپور

همکاران این شماره:

مینا شهینی - مریم خورسند - نیلوفر قدیری - ولی خلیلی - سینا قنبرپور
جواد نصرتی - نرگس جودکی - امیر شفیعی - فاطمه سادات نجفیان
فهیمة محمدی - محمدعلی بدری - مسعود شاه حسینی

آدرس: تهران، خیابان احمدقصر، خیابان دوازدهم غربی
شماره ۲۲، موسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه

تلفن: ۰۲۱- ۸۸۵۱۷۰۸۸-۹

فکس: ۰۲۱- ۸۸۵۱۷۰۸۷

ایمیل: refahmonthly@gmail.com

چاپ: هنر سرزمین سبز



- ۳ کلید حل مشکلات اقتصادی تقویت تولید داخلی است
- ۵ عزت ایران به آن است که بیکار نداشته باشیم
- ۷ باید نهضت مصرف کالای داخلی ایجاد کنیم
- ۸ پرداخت بخشی از هزینه‌های بیمه تکمیلی بازنشستگان
- ۹ رفاه و سلامت؛ روایت دردهای ریشه دار
- ۱۶ دوراهی بهبود معیشت کارگران یا حفظ رونق اقتصادی کشور
- ۱۹ کارگر و کارفرما؛ سرنشینان یک کشتی واحد
- ۲۰ حمایت از کارگران در کشاکش زندگی
- ۲۲ تقویت تولیدات داخلی راه حل مشکلات کارگران است
- ۲۸ این یقه‌آبی‌های زخمی
- ۳۱ تأمین معیشت؛ بزرگ‌ترین مشکل کارگران
- ۳۵ آمریکا؛ تنها کشوری در دنیا که مرخصی زایمان ندارد
- ۴۰ تدبیری تازه برای ساماندهی بیمه‌های پایه درمان
- ۴۲ تامین اجتماعی از ارکان نیل به توسعه در کشورهاست
- ۴۴ تشکل‌های اجتماعی، سیاست اجتماعی را فلج می‌کند
- ۵۰ دغدغه‌هایی از جنس امروز و فردا
- ۵۲ حقی برای همه فارغ از نژاد و جنس
- ۶۰ آموزش؛ گام نخست توسعه
- ۶۲ توسعه اقتصادی و اجتماعی دو روی یک سکه‌اند

مهم، احساس خوشبختی است

سخن نخست

کارزار گسترش رفاه از دشوارترین کارزارهایی است که بر دوش حاکمیت‌ها قرار گرفته است، چندی که بودن رفاه اجتماعی از یک سو و گونه‌گونه بودن گروه‌های هدف از سوی دیگر، این کارزار را چنان دشوار و پیچیده کرده است که جز با برنامه‌ریزی دقیق و منسجم برپایه واقع‌گرایی نمی‌توان راهی برای گسترش آن در نظر گرفت.

این روزها احساس خوشبختی مهم‌ترین گمشده رفاه در میان برخی از گروه‌های جامعه است. گروه‌هایی که از سطح مناسبی از آموزش، بهداشت و اشتغال برخوردارند، همواره در جستجوی خوشبختی‌اند. در مقابل، افرادی از حداقل‌های رفاهی محروم‌اند و بی‌آنکه به خوشبختی بیندیشند در پی یافتن راه‌هایی برای گذران زندگی هستند و مدام در مقابل چشمان جستجوگران خوشبختی ظاهر می‌شوند. تقابل این دو گروه در سطح جامعه نه تنها مشکل گروه تهیدست را حل نمی‌کند، که حس خوشبختی را از گروه دیگر می‌گیرد. گروه خوردن این دو گروه در مقابل چشمان یکدیگر به نوعی نارضایتی در جامعه دامن می‌زند و خوشبختی مدام دور و دورتر می‌شود و در یک نگاه به نظر می‌رسد که همه مردم در جستجوی گمشده‌ای هستند تا زندگی‌شان را سروسامان بدهند.

همین گوناگونی نیازها نشان می‌دهد که بررسی واقعی وضعیت گروه‌های مختلف جامعه شاه کلید توسعه رفاه است و به تصویر کشیدن کشور - بر اساس واقعیت و نه دلخواهی - گام موثری در شناساندن نیازهای مردم به برنامه‌ریزان و مسئولان است و همین شناسایی نیازهاست که شانس تجربش بودن سیاست‌های رفاهی را افزایش می‌دهد.

به تعبیر دیگر می‌توان گفت: حالا دیگر زمان برنامه‌ریزی در اتاق‌های در بسته برپایه مفروضات ذهنی سپری شده و لازم است تا دولت و سایر

نهادهای تصمیم‌ساز بر اساس تصویری واقعی از نیازها و اولویت‌های مردم برنامه‌ریزی کنند. تجربه سال‌ها تلاش نهادهای حمایتی در کشور نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری در بخش رفاه اجتماعی را نمی‌توان بر اساس الگوهای از پیش تعیین شده انجام داد و حتی بهتر است از پیچیدن نسخه‌های یک شکل و یکرنگ برای گروه‌ها دوری کرد.

بر اساس تعریف میجلی، جیمز؛ در کتاب "رفاه اجتماعی در جهان" «واژه Welfare به معنای «رفاه» به حالتی از سلامت، شادی، سعادت، خوب بودن و مساعدتی به‌ویژه به صورت پول، غذا و دیگر مایحتاج ضروری که به نیازمندان ارائه می‌شود، گفته می‌شود. این کلمه ابتدا به‌صورت مصدر "To well fare" به کار می‌رفته؛ که به معنای «خوب بودن و خوش گذرانیدن» بوده است. کلمه "Social" نیز متضمن ارتباط رفاه با جامعه و مقابله با خطراتی است که در زندگی جمعی با آن روبه‌رو هستیم. در مجموع، این مفهوم به معنای حالتی از مناسب بودن است.

بر اساس این تعریف مسئولیت دولت‌ها در گام نخست، تأمین حداقل مایحتاج برای زندگی مردم و در گام‌های بعد ایجاد شرایط مناسب برای رشد و شکوفایی توانمندی‌های آنان است. اولویت‌های مردم الزاماً آن چیزی نیست که در برخی گزارش‌های رسمی و عمدتاً مبتنی بر مبانی نظری، تصویر می‌شود. ممکن است خواسته اولیه گروهی از مردم، حداقلی از درآمد برای گذران زندگی باشد و گروه دیگری خواستار بهبود شرایط زندگی کارگران باشند. یادمان باشد در هر حال خواست مردم مهم است.

رهبر معظم انقلاب در دیدار هزاران نفر از کارگران سراسر کشور:

کلید حل مشکلات اقتصادی تقویت تولید داخلی است

رهنمود



قلعه و رهاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳

مصرف کنندگان
با انصاف با درک
مصلحت کشور،
چشم بر برندها و
مارک های خارجی
ببندند و با مصرف
کالاهای داخلی به
کمک هموطنان کارگر
بشتابند

در برخی از این عرصه ها، فشارهای تحریمی بسیار بیشتر بوده است، اما نتوانسته در مسیر تلاش و پیشرفت نیروهای داخلی مانعی ایجاد کند.

ایشان خاطر نشان کردند: البته اگر تحریم ها نبود، احتمالاً در برخی از این زمینه ها، پیشرفت بیشتری داشتیم، اما این احتمال نیز وجود دارد که در آن صورت، به پول نفت تکیه می کردیم و این پیشرفت ها را به دست نمی آوردیم.

حضرت آیت الله خامنه ای، «توجه و تمرکز بر تولید» را علاوه بر حل مشکلات اقتصادی، موجب «احساس عزت و استغنائی ملی» برشمردند و افزودند: استحکام ساختار داخلی قدرت از جمله در زمینه اقتصادی، موجب تقویت مذاکره کنندگان پشت میز هر مذاکره ای می شود والا طرف مقابل مدام شرط و شروط می گذارد و حرف های مفت و بی ربط می زند.

رهبر انقلاب اسلامی پس از تبیین ضرورت تمرکز بر رونق تولید داخلی، به تشریح لوازم و ضروریات تحقق این هدف بزرگ ملی پرداختند.

ایشان همدلی و همزبانی همه عناصر و عوامل مرتبط با تولید داخلی را زمینه ساز جابه جایی صخره ای بزرگ از سر راه پیشرفت کشور برشمردند و افزودند: سرمایه گذاران داخلی به عنوان یکی از عناصر مهم تقویت تولید داخلی، امکانات و سرمایه های خود را در این زمینه مصروف کنند.

حضرت آیت الله خامنه ای افزودند: سرمایه گذاری که با صرف نظر کردن از سود بیشتر دلالی و عرصه های غیرتولیدی، به رونق تولید داخلی بپردازد، بدون شک در حال عبادت است.

ایشان انجام دادن متقن و مستحکم تولید داخلی را سهم مهم کارگران در تقویت تولید برشمردند و افزودند: مصرف کنندگان با انصاف نیز با درک مصلحت کشور، چشم بر برندها و مارک های خارجی نبندند و با مصرف کالاهای داخلی به کمک هموطنان کارگر بشتابند.

رهبر انقلاب، با اشاره به گستردگی دستگاه های دولتی، دولت را بزرگ ترین مصرف کننده کالا خواندند و به وزیر کار تأکید کردند: در دولت اصرار و پافشاری کنید که مصارف دستگاه های

حضرت آیت الله خامنه ای رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار هزاران نفر از کارگران سراسر کشور به مناسبت روز جهانی کارگر با تبیین وظایف مسئولان، دستگاه ها و عناصر مختلف مرتبط با تولید داخلی و تأکید بر مبارزه واقعی با فساد و قاچاق، خاطر نشان کردند: کلید حل مشکلات اقتصادی مردم و معضلات جامعه کارگری، نه در خارج، بلکه داخل و «تقویت و رونق تولید داخلی» است.

رهبر انقلاب اسلامی هدف از دیدار با کارگران را تجلیل از «کار و کارگر» و برجسته تر شدن ارزش کار در ذهن مسئولان و جامعه خواندند و افزودند: بوسه پیامبر بر دست کارگر، یک تعارف نیست، بلکه تعلیم است.

ایشان با تجلیل از استحکام، هوشیاری و نجابت جامعه کارگری در مقابل تحریکات مستمر داخل و خارج کشور در سه دهه اخیر، خاطر نشان کردند: مجموعه کارگری با تحمل همه سختی ها و مشکلات و تلاش بی وقفه در راه پیشرفت کشور، حقاً و انصافاً امتحان خوبی داده است و مسئولان باید این فداکاری و نجابت را با تلاش بیشتر برای حل مسائل کارگران، قدرشناسی کنند.

حضرت آیت الله خامنه ای با اشاره به مشکلات موجود در حوزه های کارگری، نظیر اخراج کارگران، بیکاری، تعویق ها و مشکلات معیشتی تأکید کردند: این مشکلات با حرف حل نمی شود، بلکه اقدام و ابتکار می طلبد.

ایشان تقویت تولید داخلی را ستون فقرات «حل مشکلات کشور و تحقق اقتصاد مقاومتی» برشمردند و افزودند: برخی می گویند در شرایط تحریم و فشار، رونق تولید داخلی امکان پذیر نیست. بدون شک تحریم های ظالمانه در بروز مشکلات تأثیر داشته است، اما تحریم و فشار، بدون تردید نمی تواند جلوی «تلاش عمومی، سازمان یافته و برنامه ریزی شده» را برای رونق تولید داخلی بگیرد.

حضرت آیت الله خامنه ای برای اثبات ناتوانی تحریم ها در سد کردن تلاش های داخلی، به پیشرفت های شگرف ایران در زمینه صنایع نظامی، زیست فن آوری، سدسازی، نانو، صنایع دانش بنیان، هسته ای و دیگر زمینه ها اشاره کردند و افزودند:

ان شاء الله با کار و تلاش بیشتر، مسئله تولید هم حل می‌شود؛ همانگونه که ملت و مسئولان ایران در سه دهه اخیر مشکلات بزرگتری را حل کرده‌اند



قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۱۴

با نظارت و هدایت بر واردات، از وارد شدن لطمه به تولیدات داخلی جلوگیری کند. ایشان فعالیت بیشتر و تأثیرگذار رسانه‌ها در زمینه ترویج مصرف تولیدات داخلی و مسئولیت مجلس در ثبات قوانین سرمایه‌گذاری را از دیگر عوامل تقویت تولید دانستند و افزودند: متولیان فرهنگی هم به گونه‌ای عمل کنند که نکوهش تنبلی و استقبال از کار سخت، در فرهنگ عمومی جامعه، به یک ارزش تبدیل شود. بخش مهم دیگری از سخنان رهبر انقلاب نیز به موضوع مبارزه با فساد اختصاص داشت. ایشان با انتقاد از حرف‌زدن‌های مکرر و

دولتی، مطلقاً داخلی باشد و دولت هرگونه مصرف کالاهای ریز و درشت خارجی را در صورت وجود مشابه داخلی، بر خود حرام بدانند. رهبر انقلاب در زمینه ضرورت مصرف کالاهای داخلی در دستگاه‌های دولتی افزودند: دولت جلوی سهل‌گرایی و خدای ناکرده سوءاستفاده را بگیرد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، مبارزه قاطعانه و عملی با قاچاق را یکی دیگر از عوامل بسیار مؤثر در تقویت تولید داخلی برشمردند. ایشان افزودند: البته واردات برخی کالاها در اختیار بخش خصوصی است، اما دولت می‌تواند

بی‌عملی در مقابله با فساد تأکید کردند: با «دزد دزد» گفتن، دزد از سرقت دست بر نمی‌دارد، باید جلوی او را گرفت.

رهبر انقلاب اسلامی افزودند: مسئولان کشور، روزنامه نیستند که مدام راجع به فساد حرف بزنند. آنها باید وارد عمل شوند و جلوی فساد را به معنای واقعی کلمه بگیرند.

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در جمع‌بندی سخنانشان تأکید کردند: کلید حل مشکلات اقتصادی در لوزان و ژنو و نیویورک نیست، داخل کشور است و همه باید مسئولیت‌های متفاوت خود را در تقویت تولید داخلی به عنوان «تنها راه علاج مشکلات اقتصادی»، انجام دهند.

ایشان با اشاره به کار و علاقه‌مندی دولت و حضور افراد مطلع در هیأت وزیران افزودند: ان شاء الله با کار و تلاش بیشتر، مسئله تولید هم حل می‌شود؛ همانگونه که ملت و مسئولان ایران در سه دهه اخیر مشکلات بزرگتری را حل کرده‌اند.

در ابتدای این دیدار دکتر علی ربیعی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ضمن تبریک ولادت امام جواد و امیرالمؤمنین علیهما السلام و گرامیداشت هفته کارگر گفت: مسئولان جامعه کارگری کشور خود را متعهد می‌دانند که از هیچ کوششی برای بهبود زندگی محرومان و همچنین پاسداری از دستاوردهای نظام اسلامی دریغ نکنند. وی استفاده از فرصت بزرگ نیروی کارآمد، حمایت از بنگاه‌های کوچک تولیدی و دانش بنیان و حرکت به سوی اقتصاد درون‌زا را از سرفصل‌های اساسی رویکرد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بیان کرد. دکتر ربیعی بیمه کردن همه ایرانیان، افزایش بیمه روستاییان و پیشی گرفتن افزایش حقوق کارگران از نرخ تورم را از جمله خدمات صورت گرفته در دولت یازدهم یاد کرد و گفت: تحکیم پایه‌های عدالت اجتماعی و رفع آسیب از گروه‌های مختلف اجتماعی، مأموریت اصلی این وزارتخانه است.

جلسه شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی به ریاست معاون اول رئیس جمهور و با حضور وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی، آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی برگزار شد. دکتر اسحاق جهانگیری در این جلسه با اشاره به تدوین طرح اولیه بیمه اجتماعی فراگیر از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، برقراری عدالت اجتماعی و زدودن فقر از جامعه را از آرمان‌های انقلاب اسلامی و دغدغه مسئولان کشور دانست و گفت: لازم است برای این کار از تجربیات کشورهای پیشرو در این زمینه استفاده شود تا زودتر به نتایج مورد نظر دست پیدا کنیم.

معاون اول رئیس جمهور همچنین ضرورت بیان دقیق اولویت‌های اجرای طرح بیمه اجتماعی فراگیر در کشور را مورد تأکید قرار داد و گفت: برای اینکه بتوانیم در این زمینه به اهداف مورد نظر دست پیدا کنیم باید طرحی کامل و جامع تدوین شود تا بتوان منابع مورد نیاز برای اجرای آن را نیز تأمین کرد.

وی همچنین با اشاره به یکی از موضوعات مطرح شده در جلسه در خصوص بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی خاطر نشان کرد: این صندوق‌ها هم اکنون به معضلی برای دولت تبدیل شده است و بخش زیادی از حقوق بازنشستگان کشوری و لشکری توسط دولت پرداخت می‌شود.

معاون اول رئیس جمهور با بیان اینکه موضوع صندوق‌های بازنشستگی حتماً یکی از محورهای پراهمیت در برنامه ششم توسعه خواهد بود، بر لزوم روشن شدن ابعاد و زوایای مشکلات موجود در خصوص این صندوق‌ها تأکید کرد و افزود: لازم است مسائل مربوط به این صندوق‌ها از جمله نحوه سرمایه‌گذاری بلند مدت منابع آنها به طور دقیق مورد بررسی قرار گیرد تا بتوانیم در برنامه ششم توسعه به درستی به آن بپردازیم. در این جلسه گزارشی از پیش‌نویس آیین‌نامه بیمه اجتماعی فراگیر ارایه و توضیحاتی درخصوص ضرورت‌ها، اهداف و منابع مالی مورد نیاز اجرای این طرح بیان شد.

مسئولیت جدید وزارت تعاون

تدوین آیین‌نامه
بیمه اجتماعی فراگیر



بیکاران امکان‌پذیر نیست. باید همه توان کشور را به کار بگیریم تا کارگری بیکار نشود. این درد و غم بر دل همه ما است که یک نفر شب به خانه برود و در برابر زن و فرزندانش گرفتار و شرمنده باشد.

روحانی تصریح کرد: این رسالت و وظیفه ما است، باید از اشتغال کارگران و ادامه فعالیت آنان صیانت کنیم و در کنار آن برای آنهایی که تا امروز فرصت شغلی نیافته‌اند، فرصت اشتغال به وجود بیاوریم.

رئیس دولت یازدهم با طرح این پرسش که چگونه می‌توانیم میلیون‌ها بیکار را وارد صحنه کار و فعالیت کنیم، گفت: باید تولید رشد کند. باید اقتصاد نفتی به سمت اقتصاد مقاومتی حرکت کند. باید روی پای خودمان بایستیم باید سرمایه در این کشور روی زمین مستقر شود. روحانی ادامه داد: باید فناوری نوین در این سرزمین بتواند تبدیل به برند تجاری شود و علم بتواند به تجارت تبدیل شود. همه باید دست به دست هم بدهیم و با شعار ما می‌توانیم در این کشور توسعه به وجود بیاوریم. در سالی که سال همدلی دولت و ملت است همه باید همدلانه در کنار یکدیگر فضای کار، اشتغال، توسعه و تولید را ایجاد و از آن صیانت کنیم.

رئیس‌جمهوری گفت: برای تولید نیاز به اخلاق داریم. ما برای توسعه به کار و وجدان کاری نیاز داریم و جای تردید نیست اما در کنار آن نیاز به فناوری نوین، مدیریت کارآمد، سرمایه‌گذاری و حضور کارآفرینان در این کشور داریم.

روحانی اظهار داشت: در طول ۲۰ ماه گذشته، دولت تلاش کرد قدرت خرید مردم همچون گذشته کاهش نیابد و مهار تورم در دستور کار دولت بود. سال‌های ۹۲ و ۹۳ را با سال‌های گذشته مقایسه کنید. طی این دو سال در دولت یازدهم افزایش حقوق کارگران بر میزان تورم متوسط سالانه برای نخستین بار پیشی گرفته است. اگر تورم ما ۱۵ درصد بوده؛ حقوق کارگران ۱۷ درصد اضافه شده است.

◀ ضرورت توجه به بازنشستگان

رئیس‌جمهوری ادامه داد: به وزیر کار تاکید می‌کنم که برای بازنشستگان و کمک به آنان فکر جدی شود. آنها در تنگدستی هستند و همچنین برای حل معضلات کارگران باید گام‌های جدی‌تر برداریم.

روحانی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قدردانی کرد که توانسته است برنامه دولت را در سال ۹۳ اجرایی و عملیاتی کند و یادآور شد: برای نخستین بار ۸ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر که دارای دفترچه بیمه درمانی نبودند امروز دارای این دفترچه هستند و این قولی بود که در انتخابات به ملت ایران داده بودم که هیچ ایرانی بدون دفترچه بیمه نباشد. رئیس دولت یازدهم با اشاره به این‌که همچنین وعده داده بود که از مشکلات حوزه سلامت، بهداشت و درمان نیز کاسته شود، گفت: به این دو وعده در سال ۹۳ عمل کردیم و آن را ادامه خواهیم داد.

رئیس‌جمهوری خطاب به ۸/۵ میلیون نفری که دفترچه بیمه درمانی دریافت کرده‌اند، گفت: بیمه درمانی مخصوص سال ۹۳ نبوده و این بیمه تمدید خواهد شد. نگران تمدید نباشید. ما باید به سمت کارآمدی روزافزون بیمه‌های اجتماعی و درمانی و تضمین

◀ امید



تأکید رئیس‌جمهوری بر ضرورت محو بیکاری

عزت ایران به آن است که بیکار نداشته باشیم

رئیس‌جمهوری با تاکید بر این که همه باید در صف واحد قرار بگیریم، گفت: دولت، کار آفرین و کارگر؛ ما در یک مسیر سه جانبه‌گرایی می‌توانیم به توسعه کشور برسیم. مهم‌ترین ستون توسعه کشور کار و کارگر است اما آیا بدون کارآفرین فضای کار به وجود می‌آید؟ و آیا بدون هماهنگی دولت، کارگر و کارآفرین ما می‌توانیم مسیر توسعه را پییماییم؟

روحانی افزود: یادمان نرود که در سال ۹۱ و ۹۲، شاهد رشد منفی اقتصاد بودیم که این به معنای قفل زدن در مسیر کار و تلاش کشور است. کشوری که در دو سال، رشد منفی داشته است با همت شما کارگران، با اینار مردم و با حمایت مردم و رهبر معظم انقلاب افتخار داریم که به دنیا بگوییم بعد از دو سال رشد منفی، در سال ۹۳ ایران دارای رشد مثبت بود.

رئیس دولت تدبیر و امید تأکید کرد: این رشد مثبت را ادامه خواهیم داد، بدون رشد مثبت اقتصادی، ایجاد فرصت‌های اشتغال برای

دکتر حسن روحانی، رئیس‌جمهوری با بیان این که کار و کارگر نماد نوآوری، سازندگی، توسعه و تعالی ایران است، گفت: عزت ایران روزی است که در آن بیکار نباشد.

حجت‌الاسلام والمسلمین حسن روحانی در جشن بزرگ کارگران و در بیست و ششمین جشنواره ملی امتنان از جامعه کار و تولید، افزود: ما نیاز به توسعه داریم. توسعه یک هدف بسیار بلند و بالا برای همه کشورها است. ما ایران توسعه‌یافته را می‌خواهیم. چشم‌انداز ۲۰ ساله ابلاغی رهبر معظم انقلاب در یازده سال پیش به ما می‌گوید ایران ظرف ۲۰ سال باید کشور توسعه‌یافته باشد؛ این هدف بلندی است که همه باید آن را دنبال کنیم.

روحانی تأکید کرد: چگونه توسعه حاصل می‌شود؟ چگونه ما می‌توانیم پرچم عزت ایران و پرچم عزت اسلام را در جهان بالا ببریم؟ آن روزی که در این کشور بیکاری نباشد، آن روز، روز عزت ایران و عزت اسلام در ایران است.



بدخواهان پیش پای ما به وجود آورده‌اند، برداریم که با توافق نهایی و اگر طرف مقابل ما اراده جدی داشته باشد در ماه‌های پیش‌رو امکان‌پذیر است.

رئیس‌جمهوری با بیان این که شرایط تولید در ایران به مراتب بهتر خواهد شد، گفت: دلالت تحریم از هم اکنون به فکر شغل دیگری باشند. ما با هدایت رهبر معظم انقلاب و حمایت ملت ایران، راه تعامل سازنده با جهان را ادامه خواهیم داد و کسی در دنیا نمی‌تواند فشار و تحریم بر ایران را در ماه‌ها و سال‌های آینده ادامه دهد.

روحانی با بیان این نکته که سازمان تحریم در حال فروریزی کامل است، خطاب به ۵+۱ اظهار داشت: بدانید دولت و ملت ایران در کنار هم و پشتیبان هم هستند.

◀ حمایت از تولید داخل؛ وظیفه همگانه

رئیس دولت یازدهم اضافه کرد: همه ما برای توسعه کشور باید تلاش کنیم و وظیفه کارگران سخت‌تر و سنگین‌تر است. مبدا به ذهن شما بیاید که دولتمردان امروztان، کارگران و معضلات آنها، فضای کار و مشکلات این فضا را فراموش کرده‌اند که هرگز این‌گونه نیست.

رئیس‌جمهوری خطاب به جامعه کارگری، گفت: ما به مشکلات شما آگاهی داریم و برای رفع آن از خدا مدد می‌خواهیم و می‌دانیم روزی در این کشور عزت اسلامی خواهد بود که همه کارفرمایان، سرمایه و مدیریت خود را برای اشتغال و شما کارگران، تلاش خود را برای عظمت اسلام و ایران به کار بگیرد چرا که عظمت اسلام در سایه کار و تلاش همانند تلاش امیرالمومنین علی (ع) است.

روحانی در ادامه سخنان خود افزود: امسال باز هم می‌خواهم تأکید کنم که نباید در محیط کار بین زنان و مردان امتیاز باشد. مسئولان باید سیاست‌های شغلی برابر را به وجود آورند و آن‌هایی را که در محیط بسیار سخت و زیان‌آور کار می‌کنند و سختی و مرارت می‌کشند برای بازنشستگی زود هنگام آنها تلاش کنند. دولت از این مسیر حمایت خواهد کرد.

رئیس دولت تدبیر و امید با بیان این که کارگران عزیز ما ستون اقتصاد، سیاست، جامعه و پشتوانه بزرگ اسلام، جمهوری اسلامی ایران و دولتی هستند که خادم آنهاست، گفت: ما هم افتخار می‌کنیم که بتوانیم بیش از گذشته به ملت ایران و کارگران عزیز خدمت کنیم.

زندگی مردم در دوران کار و دوران کهولت و بازنشستگی حرکت کنیم.

روحانی با بیان این که دولت برای بهداشت و درمان، آموزش و رفاه اجتماعی بودجه بسیار سنگینی را هزینه می‌کند، اظهار داشت: انشاءالله با فضای بهتری که امسال برای کار و فعالیت به وجود خواهد آمد در زمینه رفاه اجتماعی؛ گام‌های نو و جدی خواهیم داشت. رئیس دولت تدبیر و امید با اشاره به مشکلات جامعه کارگری که در این مراسم مطرح شد، اظهار داشت: به وزیر کار دستور می‌دهم این مساله را که سهام عدالت به برخی کارگران نرسیده است، پیگیری کند. ما برای این که معضلات این کشور و مشکلات مردم و کارگران عزیز را حل کنیم، باید فضایی را در کشور ایجاد کنیم که سرمایه داخلی و خارجی و تکنولوژی جذب تولید شود.

رئیس‌جمهوری در بخش دیگری از سخنان خود با اشاره به مذاکرات هسته‌ای گفت: برخی تصور می‌کنند در ماجرای مذاکرات هسته‌ای، دولت تنها به دنبال این است که یک معضل را حل کند. در حالی که این نخستین گام برای حل معضلات اساسی است.

روحانی با اشاره به این که بدخواهان و دشمنان این ملت دو معضل را به ناروا ایجاد کرده‌اند، افزود: نخست این که به ما تهمت زدند و گفتند دنبال سلاح اتمی هستیم و دوم سازوکار غلطی ایجاد کردند تا سیستم بانکی ما را فلج کند، سرمایه‌ای وارد کشور نشود و خرید، صادرات و فروش با مشکل مواجه شود.

رئیس دولت تدبیر و امید تأکید کرد: ما در مذاکرات به دنبال دو مساله هستیم نخست رفع اتهامات. می‌خواهیم به دنیا ثابت کنیم که بدخواهان ما به جهان دروغ گفتند، ایران به دنبال فناوری صلح‌آمیز بوده و نه ساخت بمب مخرب و ویرانگری که طبق فتوای رهبر معظم انقلاب بر ما حرام و ممنوع است.

روحانی اضافه کرد: ثانیاً ما در این مذاکرات می‌خواهیم مشکلات و معضلاتی را که

باید تولید رشد کند.
باید اقتصاد نفتی به
سمت اقتصاد مقاومتی
حرکت کند. باید روی
پای خودمان بایستیم
باید سرمایه در این کشور
روی زمین مستقر شود.
باید فناوری نوین در این
سرزمین بتواند تبدیل به
برند تجاری شود و علم
بتواند به تجارت تبدیل
شود



وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

برای خوشبختی، باید نهضت مصرف کالای داخلی ایجاد کنیم

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه هم‌اکنون به مفاهیمی همچون نان حلال، برکت کار، ارزش عرق کارگر هم‌تراز با خون شهید و ثواب کار خیر نیازمندیم، گفت: اگر جامعه‌ای خوشبخت می‌خواهیم، باید نهضت مصرف کالای داخلی ایجاد کنیم.

دکتر علی ربیعی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سخنرانی پیش از خطبه‌های نماز جمعه تهران (۹۴/۲/۱۱) در جمع نمازگزاران و کارگران اظهار داشت: تقارن روز کارگر با مراسم‌های معنوی از جمله ولادت حضرت امیرالمؤمنین علی (ع) را به فال نیک می‌گیریم. وی افزود: امیرالمؤمنین (ع) افتخار اسلام است، چرا که با دست‌های پینه بسته برای جامعه و نه برای نفع شخصی تولید می‌کرد و افتخار می‌کنیم که الگوی ما کارگران، مولایی است که چاه حفر و نخلستان آباد می‌کرد.

دکتر ربیعی با اشاره به حوادث یمن، عراق و فلسطین تأکید کرد: کارگران ایرانی خود را در کنار کارگران یمنی و عراقی و فلسطینی می‌دانند و با آنها همدلی می‌کنند.

وی افزود: امام علی (ع) پدر همه یتیمان بود و نشان داد که پدران نه تنها رسالت برای خانواده خود، بلکه در جامعه هم برای همه افراد و محرومان مسئولیت دارند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اینکه امیرالمؤمنین (ع) اجرای احکام اسلامی را یک اصل می‌دانستند، گفت: این یک افتخار است که امام علی (ع) یک خویش‌فرما بود و با دست خود برای جامعه تولید می‌کرد.

سخنران پیش از خطبه‌های نماز جمعه با بیان اینکه هم‌اکنون به مفاهیمی همچون نان حلال، برکت کار، ارزش عرق کارگر هم‌تراز با خون شهید و ثواب کار خیر نیازمندیم، گفت: اگر جامعه‌ای خوشبخت می‌خواهیم، باید نهضت مصرف کالای داخلی ایجاد کنیم.

وی گفت: باید از کیف، کفش و لباس ایرانی استفاده کنیم و از مصرف بیهوده کالای خارجی به سمت مصرف تولید دست خردمان روی بیاوریم. دکتر ربیعی با اشاره به اینکه روز کارگر، روز کارفرمایان هم است، گفت: هر کس خشتی روی خشت دیگری بیفزاید، از طرف ما حمایت

می‌شود، چرا که براساس خیر جمعی و ثواب حرکت می‌کند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی افزود: جمع‌آوری سرمایه‌های خرد با گزینه تعاونی‌ها را یک سیاست راهبردی می‌دانیم و در این زمینه از سرمایه‌گذاران این بخش حمایت می‌کنیم.

وی با بیان اینکه در مقابل بیکاران و کارگران مسئول هستیم، گفت: توجه به بنگاه‌ها، همدلی کارگر و کارفرما با توجه به تولید در دستور کار قرار دارد، چرا که از این طریق جامعه‌ای با نشاط خواهیم داشت.

دکتر ربیعی با تأکید بر اینکه هم‌اکنون نیازمند کار زیاد و جدی هستیم، بیان داشت: نباید پول، پول بیاورد، بلکه باید با کار ثروت‌آفرینی کنیم.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به دغدغه مقام معظم رهبری در مورد خام‌فروشی و توجه به بنگاه‌های کوچک و نیروهای انسانی کارآمد تصریح کرد: این دغدغه‌ها را سرمنشا برنامه‌ها و دیدگاه‌های خود قرار داده‌ایم و بنا به تعبیر مردم همیشه در صحنه حضرت امام، اینها را در عرصه کار و تلاش تجلی بخشیده‌ایم.

به گفته وی، برای داشتن جامعه‌ای با نشاط باید کار و تلاش موج بزند و کارگر ارزشمند تلقی شود. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی متذکر شد: باید فرهنگ کار را تغییر بدهیم و این تلقی که پول، پول می‌آورد را از بین ببریم. کارگر در جامعه‌ای محترم است که آن جامعه تولیدمحور باشد و به جای پول، کار ثروت‌آفرینی کند. وی در بخشی دیگر از سخنان خود از بیمه ۸ میلیون و ۵۰۰ هزار کارگر در بخش غیررسمی و حاشیه‌نشینان شهری خبر داد و گفت: این افتخار نظام است که همه افراد تحت پوشش بیمه قرار بگیرند. دکتر ربیعی افزود: در این مدت دولت تدبیر و امید تأکید دارد که هیچ سفره‌ای از کالری و پروتئین خالی نباشد و با فقرزدایی مقابله شود و در این راستا با فقر غذایی مقابله کردیم و برای کارگران تأمین اجتماعی هر روز بهتر از دیروز را تضمین کردیم.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ادامه داد: در بخش فنی و حرفه‌ای از روستا تا شهر هر ایرانی که بخواهد مهارتی را یاد بگیرد، زمینه آن را فراهم کرده‌ایم.

وی یکی دیگر از اقدامات وزارتخانه را حمایت غذایی از کارگران عنوان کرد و افزود: به دستور رئیس‌جمهور نیازمندان شناسایی و به ۱۰ میلیون نفر از محرومان در نوبت‌های مختلف سبذغذایی اعطا شد.

دکتر ربیعی گفت: در حوزه تأمین اجتماعی ارائه خدمات بهتر و در حوزه آموزش فنی حرفه‌ای هم از شهر تا روستا محور اقدامات خواهد بود.

وی با اشاره به اینکه کارگران نمونه در جمع نمازگزاران حضور دارند، ادامه داد: رابطه بین دین و کار با الهام از ارزش‌های تولید ایرانی، موفقیت‌های جدیدی را به ارمغان خواهد داشت. وی در پایان با بیان این که کارگران در تمام عرصه‌های انقلاب حضور جدی و پررنگی داشته‌اند، گفت: اقتصاد مقاومتی، بهروری بالا و با سرمایه ایرانی، کار زیاد ایجاد کردن است و امروز هم‌صدا با مستضعفان جهان با امام راحل عهد و پیمان می‌بندیم که به اصل ولایت فقیه پایبندیم و در کنار ولی امر خود هستیم و سربازان اقتصاد مقاومتی خواهیم ماند و هم‌صدا با همه ایرانیان برای رشد و اعتلای کشور تلاش خواهیم کرد.

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در حاشیه دیدار با دکتر ولایتی خبر داد:

پرداخت بخشی از هزینه‌های بیمه تکمیلی بازنشستگان

گزارش خبری



داشت: ساختار، اهداف، جایگاه و خدمات این سازمان برای کشور فرصت است که باید قدر آن را بدانیم و کاری کنیم که هر روز خوشنام‌تر باشد و به جایی برسیم که بتوانیم اعلام کنیم موازنه این سازمان هرگز منفی نمی‌شود.

دکتر علی اکبر ولایتی افزود: تأمین اجتماعی امنیت خاطر نمی از جمعیت کشور را فراهم کرده است و ایجاد امنیت مهم‌ترین مطالبه مردم از حاکمیت است.

وی اظهار داشت: همان‌طور که یکی از مبانی امنیت، حمایت از مردم در برابر حملات دشمنان است، معنای دیگر امنیت نیز احساس امنیت در معاش مردم است که تأمین اجتماعی در این امر بسیار مهم فعالیت می‌کند و شکل‌گیری تأمین اجتماعی نیز در همین راستا است.

دکتر ولایتی با اشاره به این که انجام صحیح وظایف توسط سازمان تأمین اجتماعی، موضوع بسیار مهمی است، افزود: پس از این که دکتر سید تقی نوربخش مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی را بر عهده گرفت و با توجه به عملکرد وی، برای من محرز شد که هدف وی با توجه به توانمندی و اخلاص، خدمت به مردم است و دکتر نوربخش سرمایه‌ای برای سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود.

مشاور مقام معظم رهبری در امور بین‌الملل تصریح کرد: این که سازمان تأمین اجتماعی محتاج به جایی نباشد و موازنه آن همواره مثبت باشد، نیازمند مدیریت صحیح و سرمایه‌گذاری مناسب است. دکتر ولایتی با بیان این که سازمان تأمین اجتماعی در اقتصاد مقاومتی توانمندی بالایی دارد، گفت: سازمان تأمین اجتماعی همراه با دولت در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.

مشاور مقام معظم رهبری در امور بین‌الملل با بیان این که موضوع جدایی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی و ادغام آن با وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باید اصلاح شود، گفت: سازمان تأمین اجتماعی با وزارت بهداشت وارد همکاری شود تا همانند بیمارستان شهید دکتر لبافی‌نژاد در سایر بیمارستان‌ها نیز امکان آموزش پزشکی فراهم شود و این موضوع در تأمین اجتماعی و وزارت بهداشت پیگیری شود.

وی افزود: سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با دریافت حق بیمه بیشتر، خدمات بیمه تکمیلی درمان را نیز به افراد متقاضی ارائه دهد و این امکان وجود دارد که خدمات تأمین اجتماعی درجه‌بندی شود تا بیمه‌شدگان این سازمان از خدمات بهتری استفاده کنند.

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی گفت: این سازمان براساس مصوبه هیات امناء از ابتدای سال جاری بخشی از هزینه‌های بیمه تکمیلی مستمری‌بگیران این سازمان را پرداخت می‌کند.

دکتر سید تقی نوربخش، در حاشیه دیدار علی اکبر ولایتی، رئیس مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت‌نظام با مدیران سازمان تأمین اجتماعی در جمع خبرنگاران گفت: بخشی از هزینه‌های بیمه تکمیلی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی در سال گذشته نیز توسط سازمان پرداخت می‌شد، اما امسال این اقدام، برای رفاه حال بیمه‌شدگان به صورت جدی برنامه‌ریزی شده است. مبلغ پرداختی ۳۰ هزار ریال در هر ماه، معادل هزینه بیمه عمر مستمری‌بگیران است.

وی افزود: سازمان تأمین اجتماعی برای رفاه حال بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران خود، اقدام‌های جدی انجام می‌دهد که پرداخت بخشی از هزینه‌های بیمه تکمیلی، از جمله این اقدام‌ها است. دکتر نوربخش با بیان این که در سال ۹۴ همچنین قرار است فرانشیز مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی در بخش بستری حذف شود، گفت: سازمان تأمین اجتماعی در سه حوزه بیمه‌ای، درمانی و اقتصادی فعالیت می‌کند. در بخش بیمه‌ای تأمین اجتماعی بیشترین منابع وصول و هزینه می‌شود و در بخش درمان تأمین اجتماعی نیز خدمات مورد نیاز بیمه‌شدگان از طریق ۸۰ مرکز بستری و ۳۰۰ مرکز سرپایی تأمین می‌شود. همچنین تأمین اجتماعی با انعقاد قرار داد با بیشتر بیمارستان‌ها و مراکز ارائه خدمات درمانی، بزرگ‌ترین خریدار و تامین‌کننده هزینه‌های درمان کشور است. مدیر عامل این سازمان ارائه خدمات مناسب به بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی را اولویت اصلی سازمان برشمرد و گفت: در سال ۹۳ با وجود مشکلات مختلف اقتصادی که وجود داشت و مشکلات کارگاه‌ها و بنگاه‌های تولیدی که بر منابع سازمان تأمین اجتماعی نیز اثرگذار بود، خدمات سازمان تأمین اجتماعی به نحو مناسبی به جامعه ارائه شد و با وجود همه مشکلات، برای بهبود خدمات سازمان نیز گام‌های خوبی برداشته شد.

تأمین اجتماعی برای کشور یک نعمت است

رئیس مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت‌نظام در دیدار با مدیرعامل و معاونان سازمان تأمین اجتماعی، با بیان این که وجود سازمان تأمین اجتماعی و انسجام، توانمندی و قابلیتی که در این مجموعه وجود دارد، برای کشور یک نعمت است، اظهار

قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۸



دکتر ولایتی: وجود سازمان تأمین اجتماعی و انسجام، توانمندی و قابلیتی که در این مجموعه وجود دارد، برای کشور یک نعمت است

دکتر احمد میدری، معاون رفاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

رفاه و سلامت؛ روایت دردهای ریشه‌دار

گفت‌وگو



آرمین آراین

برخی افراد، رفاه اجتماعی را تعبیری معطوف به وضعیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه که حفظ کرامت انسانی و مسئولیت‌پذیری افراد در قبال یکدیگر و ارتقای توانمندی‌ها را در پی دارد، می‌دانند. همین تعریف کوتاه، گستردگی حوزه رفاه اجتماعی را به خوبی نمایان می‌کند. بررسی چالش‌های نظام سلامت و سازمان‌های بیمه‌گر، طرح پیشنهادی وزارت رفاه برای یکسان‌سازی خدمات و رویه‌های سازمان‌های بیمه‌گر و... موضوع‌هایی بود که در خصوص آنها با دکتر احمد میدری معاون رفاهی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به گفت‌وگو نشستیم.

● چالش‌های اساسی نظام سلامت که تصمیم‌گیران را گاه به فکر اصلاحات در این نظام و حتی در مواردی جلب همراهی سازمان‌های بیمه‌گر در این مسیری اندازد، چیست؟

چالش‌ها در حوزه سلامت همه کشورها وجود دارد و خاص امروز ایران نیست. برای این که مشکلات در یک جامعه حل شود، به یک نظام حکمرانی خوب یا good governance نیاز داریم. اما در بخش سلامت می‌گویند به Stewardship یا تولیت نیاز داریم. کسی که می‌خواهد چالش‌های پیچیده نظام سلامت را حل کند، باید جامع‌نگر باشد یعنی به هیچ کدام از طرفین تعلق خاطر نداشته باشد و منافع همه را تأمین کند. ما در همه بخش‌ها، با پدیده‌ای به نام تضاد منافع روبه‌رو هستیم. زیرا همیشه بین مبادله‌کنندگان، تضاد منافع وجود دارد، تضاد منافع بین واردکنندگان تجهیزات با پزشکان متخصص و... برای مثال در کشور ما تعداد دستگاه‌های MRI، از سرانه اروپا بسیار بالاتر است، چون مردم ما حس می‌کنند بهترین پزشک الزاماً کسی است که MRI برای بیمار تجویز کند. به همین دلیل واردکردن دستگاه MRI برای عده‌ای بسیار سودآور است.

● یعنی پزشکان متخصص از این واردات سود می‌برند؟

در کشورهای دیگر، به پزشک متخصص آن چنان دستمزدی می‌دهند که دیگر نیازی به درآمد از این راه ندارند. یعنی پزشک متخصص برای معاینه بیمار وقت می‌گذارد و گاهی بدون MRI بیماری را تشخیص می‌دهد. متأسفانه در مواردی یک همکاری میان واردکننده تجهیزات پزشکی و پزشک متخصص به وجود آمده و مشکلاتی ساختاری وجود دارد که امکان این همسویی را فراهم کرده است. البته هنوز پزشکان اخلاق‌مدار بسیاری هم هستند که وظیفه خود را به درستی انجام می‌دهند. وضعیت حوزه دارو هم همین‌طور است. براساس اظهارات کسانی که در این بخش هستند، در ۸ سال گذشته میزان واردات دارو بیش از ۴ برابر شده است، در صورتی که جمعیت کشور ۴ برابر نشده است.

● طرح یکسان‌سازی رویه‌های ارائه و سطح خدمات سازمان‌های بیمه‌گر پایه که اخیراً از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طرح شده است، چه دستاوردهایی برای نظام سلامت کشور خواهد داشت؟

به نظر من این اقدام بسیار مهمی بود که باید انجام می‌شد و دستور آن، به شرط پایدار ماندن و ادامه یافتن، خیلی مهم است. وقتی در ضوابط، تعدد وجود داشته باشد، به بی‌قانونی نزدیک است. مشکل این بود که فرایند تعامل ارائه‌دهندگان خدمات با سازمان‌های بیمه‌گر متکثر و مشکل‌آفرین بود. مثلاً وقتی یک سند درمانی از بیمارستان به سازمان بیمه‌گر می‌آید، یکی از بیمه‌ها می‌گوید که این درمان را باید هیأت رئیسه بیمارستان تأیید کند و دیگری بررسی خود را قبول دارد. با این تعدد ضوابط، بیمارستان نمی‌داند چگونه رفتار کند و باعث فساد می‌شود.

● یکسان‌سازی رویه‌ها در چه حوزه‌هایی اتفاق افتاده است؟

در ۶ حوزه؛ در حوزه قیمت دارو، قیمت تجهیزات، ضوابط سرپایی، ضوابط بستری، حوزه نظارت و حوزه بازرسی انجام شده است. برای مثال، در خصوص کسور سازمان‌های بیمه‌گر یا شیوه برخورد با جرایم داروخانه‌ها، یکسان‌سازی شده است. باید بانک



اطلاعات مشترک و کاملی داشته باشیم که تبادل اطلاعات از یک کانال انجام و بین بقیه کاربران پخش شود. این کار، هزینه سازمان‌های بیمه‌گر را نیز کاهش می‌دهد.

● نکته دیگری که وجود دارد، تفاوت در نرخ حق بیمه‌هاست. در شرایط فعلی، آن دسته از بیمه‌شدگانی که نسبت به دیگران حق بیمه بیشتری پرداخت می‌کنند، خدمات اضافی را به چه صورتی دریافت می‌کنند؟

سازمان تأمین اجتماعی یک سری خدمات مانند جوارب واریس و عینک به بیمه‌شدگان خود می‌دهد که سازمان‌های بیمه‌گر دیگر نمی‌دهند. جنس این خدمات، در شمار بیمه تکمیلی است. یا برای مثال، نیروهای مسلح دارای بیمه کامل هستند. این خدمات کامل به قوت خود باقی می‌ماند. در بیمه پایه، خدمات یکسانی به بیمه‌شده ارائه می‌شود و مازاد آن، تحت عنوان بیمه مکمل است. پس از محل مابه‌التفاوت حق بیمه‌ای که پرداخت می‌شود، خدماتی تحت عنوان بیمه مکمل به بیمه‌شده ارائه می‌شود. بحث دیگر این است که در بخش درمان، دو گونه منابع وجود دارد. یکی منابع عمومی که دولت به سازمان‌های بیمه‌گر می‌پردازد و دیگری منابع بودجه‌ای دولت است. این منابع باید برای بیمه پایه یکسان همه ایرانیان تجمیع شود تا هر ایرانی خدمت یکسان بگیرد. در حال حاضر در طرح بیمه ایرانیان گونه‌ای تبعیض وجود دارد. ما از کارمند دولت پول می‌گیریم، در حالی که از یک فرد بازاری که به هر دلیل مایل نبوده خود را بیمه درمان کند، با ارائه دفترچه رایگان پول نمی‌گیریم و این عادلانه نیست. ما باید از کسانی که درآمد کافی دارند، حق بیمه دریافت کنیم و افراد ناتوان را به رایگان بیمه کنیم.

● این همان نظام لایه‌بندی است که وزارتخانه به دنبال اجرای آن است. اما در این میان نکته دیگر نیز وجود دارد. مثلاً یک وزارتخانه با پول بیت‌المال، به شاغلان خود خدمات کامل و رایگان ارائه می‌دهد که با خدمات سایر سازمان‌ها تفاوت دارد. ایسن تفاوت را دولت چگونه می‌خواهد

مدیریت کند؟

این نیاز به بحث کارشناسی دارد. من فکر می‌کنم یکی از مشکلاتی که در حوزه درمان کشور وجود دارد، یکپارچه نبودن منابع عمومی کشور است. تقریباً همه در مقابل این یکپارچگی مقاومت می‌کنند. در این طرح پیشنهاد شده است بخشی از حق بیمه‌ای که سازمان تأمین اجتماعی از دولت می‌گیرد، به اضافه پول یارانه‌های دارو، و پولی که سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح از دولت می‌گیرد، به علاوه پول‌هایی که نزد وزارت بهداشت است و منابع دولتی بقیه سازمان‌های بیمه‌گر مانند شرکت نفت، تجمیع و تبدیل به منبع مالی بیمه پایه شوند تا به همه ایرانیان، یک دفترچه واحد بدهیم.

● آیا این طرح به اندازه کافی قدرت دارد که منابع عمومی و انفالسی که برای یک عده محدود مصرف می‌شود، مثلاً منابع صندوق نفت را تجمیع کند؟ شما پیش از این تنها از چهار بیمه‌گر اصلی نام برده‌اید، در صورتی که سازمان‌های بیمه‌گر کوچک‌تر، بعضاً منابع بیشتری را برای هر فرد هزینه می‌کنند.

به نظر من، هر کسی باید ضعف‌های خودش را بگوید. تا رویکرد واحدی نداشته باشیم، مسئله حل نمی‌شود. سازمان تأمین اجتماعی مشکلاتی دارد، سازمان بیمه سلامت هم مشکلاتی دارد، وزارت نفت و تأمین اجتماعی نیروهای مسلح هم همینطور. سازمان‌ها باید مشکلات خود را مطرح کنند، تا مسائل حل شود.

● بعضی از ضعف‌ها به قانون برمی‌گردد، زیرا تأمین اجتماعی یک جایگاه مشخص دارد. اما در مورد صندوق نفت و برخی بانک‌ها، دوگانگی کامل وجود دارد. زیرا آنها دریافتی بیشتری دارند.

مطمئن باشید که آنها هم مجوزهای قانونی لازم را گرفته‌اند. یعنی هر کسی، یک قانون خاص برای خودش نوشته است. درمان پایه جزو نیازهای اولیه در حوزه رفاه اجتماعی است و باید یکسان ارائه شود. به نظر من، رفتار سازمان‌های بیمه‌گر باید عوض شود تا رفتار مردم عوض شود. نوع تعامل دولت با ملت باید عوض شود تا بتوانیم تغییر پایداری در بخش درمان کشور ایجاد کنیم. برخی شرکت‌ها امتیازهایی را برای کارکنانشان ایجاد کرده‌اند که غلط است. برای مثال، در ابتدا باید بهداشت دهان و دندان در جامعه رعایت شود، بعد از آن وزارت نفت یا کشتیرانی بایند و همه هزینه‌های دندانپزشکی را پرداخت کنند.

● در کنار مقاومت سازمان‌های بیمه‌گر، شرکای اجتماعی هم نسبت به این طرح، مقاومت‌هایی از خود نشان می‌دهند. به صورت مشخص در مورد سازمان تأمین اجتماعی، تشکل‌های بازنشستگان و بیمه‌شدگان معتقدند که تجمیع منابع، مجدداً به یک سری عملکردها می‌انجامد. چه تضمینی می‌توان داد که این موارد تکرار نشود؟

در نظام‌های اجتماعی، هیچ تضمینی برای هیچ امری نمی‌توان داد. چنانچه در سال‌های گذشته هم هیچ تضمینی وجود نداشت که پول‌های سازمان تأمین اجتماعی، خرج کارگران محروم شود. چند دهه قبل زمانی که منابع تأمین اجتماعی در وزارت بهداشت تجمیع بود، به جای استفاده از بودجه عمومی، از بودجه‌های سازمان تأمین اجتماعی، یعنی از پول کارگران برای درمان عمومی استفاده شد که به ضرر خودش نیز بود. پس می‌توان گفت که به ابتدای بحث برگشتیم، یعنی تا زمانی که شفافیت و آن تولیت وجود نداشته باشد، هیچ ساختاری نمی‌تواند تضمین کند که درمان خوبی به کارگران یا به سایر اقشار داده می‌شود، مگر این که مسئولیت‌پذیری و اخلاق مداری وجود داشته باشد.

در حال حاضر در طرح بیمه ایرانیان گونه‌ای تبعیض وجود دارد. ما از کارمند دولت پول می‌گیریم، در حالی که از یک فرد بازاری که به هر دلیل مایل نبوده خود را بیمه درمان کند، با ارائه دفترچه رایگان پول نمی‌گیریم و این عادلانه نیست. ما باید از کسانی که درآمد کافی دارند، حق بیمه دریافت کنیم و افراد ناتوان را به رایگان بیمه کنیم

در سال‌های پایانی دولت دهم به واسطه دخالت‌هایی که در اداره سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفت، نیروهای غیرمتخصص بسیاری به این سازمان ورود پیدا کردند که از این ناحیه مشکلاتی جدی در عملکرد این سازمان به وجود آمد



فرهاد خادمی

● شما به عنوان یکی از مدیران سابقه سازمان تأمین اجتماعی، عملکرد دولت‌های نهم و دهم را در این سازمان چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در دولت‌های نهم و دهم، هفت مدیرعامل در سازمان تأمین اجتماعی منصوب شدند و هر یک به فاصله زمانی نسبتاً کوتاهی تغییر کردند. همچنین در این دولت‌ها تغییر چهار وزیر رفاه و تأمین اجتماعی (که بعد از ادغام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نام گرفته است) را نیز شاهد بوده‌ایم. این وضعیت شکننده، نشان‌دهنده نبود ثبات مدیریت در این حوزه‌ها طی هشت سال مورد اشاره بوده است. شایان ذکر است که نبود ثبات در مدیریت باعث می‌شود نگرانی و تشویش ذهنی برای بسیاری از اقشار جامعه که به‌طور مستقیم با یک وزارتخانه و صندوق‌های بازنشتی زیرمجموعه آن در ارتباطند، به وجود آید. این نگرانی‌ها قطعاً در کاهش بهره‌وری، تشدید دغدغه‌های اجتماعی و شکل‌گیری پیامدهای سیاسی در درازمدت مؤثر خواهد بود. همچنین در سال‌های پایانی دولت دهم به واسطه دخالت‌هایی که در اداره سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفت، نیروهای غیرمتخصص بسیاری به این سازمان ورود پیدا کردند که از این ناحیه نیز مشکلاتی جدی در عملکرد این سازمان به وجود آمد.

● رابطه دولت با سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشتی چگونه تعریف می‌شود؟

در تمامی دنیا، دولت‌ها به شدت از این صندوق‌ها حمایت می‌کنند، ولی این حمایت به هیچ‌وجه به معنای دخالت در کار تخصصی آنها نیست. چراکه اداره این سازمان‌ها و صندوق‌ها امری است تابع محاسبات بیمه‌ای (آکچوئری) و کاملاً حرفه‌ای و تخصصی و سرنوشت آنها نیز به‌طور مستقیم با معیشت مردم، بهره‌وری و شرایط اجتماعی جامعه ارتباط دارد. لذا در کشورهای پیشرفته دنیا، مدیران این صندوق‌ها از میان افراد مجرب، زبده و کارداران انتخاب می‌شوند و مدیریت باثباتی نیز بر آنها حکمفرماست؛ مدیریتی که با مداخلات سیاسی یا سلیقه‌ای نهاد دولت، متزلزل نمی‌شود.

البته مواردی از همسویی دولت‌ها با سازمان و درک اهمیت و توجه به الزامات مدیریت بر آن را هم شاهد بوده‌ایم. به‌طور مثال می‌توانم ادعا کنم که در نیمه اول دهه ۷۰ دولت وقت کمترین دخالت را در سازمان تأمین اجتماعی داشت. در آن دوران ریاست‌جمهوری وقت، آقای هاشمی، حمایت ویژه‌ای را از سازمان تأمین اجتماعی نشان می‌داد. حتی در آن زمان مجلس شورای اسلامی به ریاست حجت‌الاسلام ناطق‌نوری هم از تمامی طرح‌ها و لوایح مرتبط با منافع و نیازهای سازمان حمایت می‌کرد. تأمین اجتماعی در آن دوران از چنان اهمیتی برخوردار بود که من پس از ارائه گزارش‌های دو-سه ماهه به آقای هاشمی، به دستور ایشان این گزارش‌ها را خدمت مقام معظم رهبری هم ارائه می‌کردم. لذا برای رفع مشکلات و احیای اقتدار سازمان تأمین اجتماعی که حدود ۴۰ میلیون نفر را تحت پوشش خود قرار داده، به موازات تدابیر مدیریتی همه‌جانبه، حمایت کامل دولت و نظام نیز ضروری است.

● یکی از موارد مشکل‌ساز در سازمان تأمین اجتماعی، زیان‌ده بودن برخی شرکت‌هایی است که از سوی دولت‌ها به عنوان بازپرداخت بدهی‌هایشان به این سازمان وگذار شده است. تحلیل شما نسبت به این واگذاری‌ها چیست؟

اجازه بدهید کمی به اصل واگذاری‌های نهاد دولت بپردازیم. براساس قانون، دولت موظف است سه درصد از ۳۰ درصد حق بیمه قانونی هر فرد بیمه‌شده (برمبنای

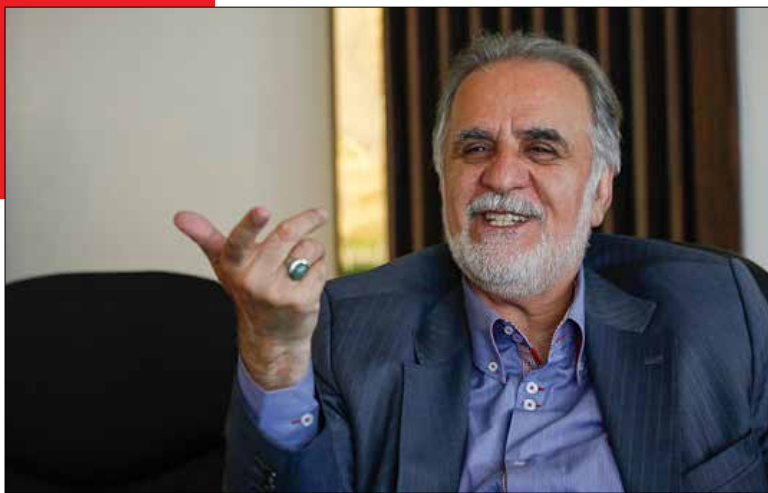
خشت خشت سازمان تأمین اجتماعی حاصل عرق جبین و کد پیمین میلیون‌ها انسان خدوم و تلاشگر (کارگر و کارمند و...) است و از این حیث، تقدس خاصی دارد و باید حریم آن را پاس داشت و آن را با دستگاه‌ها و سازمان‌های برآمده از پول نفت اشتباه نگرفت. سازمان تأمین اجتماعی، یک مجموعه عظیم، مشاع و بین‌النسلی است که بیش از ۴۰ میلیون نفر از جمعیت شهری کشور را زیر پوشش دارد و در طول چند سال گذشته به دلیل تغییرات مکرر مدیریتی و بی‌ثباتی امور، دستخوش حوادث بی‌شماری شده است. دکتر مهدی کرباسیان که سابقه شش ساله مدیریتی باثبات در نیمه اول دهه ۷۰ در این سازمان را در کارنامه اجرایی و مدیریتی خود ثبت کرده است، در گفت‌وگویی با ماهنامه «قلمرو رفاه»، دیدگاه‌های خود را درباره جایگاه سازمان و چالش‌های گذشته و پیش‌روی آن مطرح کرده است.

قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۱۱

گفت‌وگو



گفت‌وگو با دکتر مهدی کرباسیان

عضو هیات امنای سازمان تأمین اجتماعی

کم‌توجهی به تأمین اجتماعی برای نظام هزینه‌ساز است

دستمزد ماهیانه) را متقبل شود و آن را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند (طبق قانون ۲۰ درصد از این نرخ توسط کارفرما و ۷ درصد باقی مانده نیز توسط بیمه‌شده پرداخت می‌شود). از ابتدای تأسیس سازمان تا سال ۱۳۷۱ نهاد دولت هیچ پرداختی را بابت سهم ۳ درصدی خود انجام نداد. در آن مقطع سازمان تأمین اجتماعی، خواستار پرداخت سهم دولت در چارچوب بودجه آن سال شد، ولی سازمان برنامه و بودجه وقت به دلیل اولویت بازسازی‌های پس از جنگ هیچ پولی به ما پرداخت نکرد. لذا در آن زمان با تأیید رئیس‌جمهور تبصره‌ای در قانون بودجه گنجانده شد که دولت می‌توانست اموالی را در قبایل بدهی‌های خود به سازمان تأمین اجتماعی واگذار کند. در دولت‌های نهم و دهم نیز این واگذاری‌ها برای پرداخت بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفته که فی‌نفسه عمل خوبی است، ولی در رابطه با این که ارزش واقعی این اموال چقدر است و این که گفته می‌شود بخشی از صنایع واگذار شده ضربه هستند، من نمی‌توانم اظهار نظر دقیقی داشته باشم، زیرا این ارزیابی نیازمند دسترسی به اطلاعاتی جامع و کارشناسی شده، است. فقط باید تأکید کنم در این واگذاری‌ها باید تلاش کرد تا سهام شرکت‌هایی به سازمان واگذار شود که سودده باشند و بتوانند در راستای حل مشکلات این سازمان و در نهایت ارتقای سطح خدمات آن به بیمه‌شدگان و مستمیری‌گیران قرار بگیرند.

● برخی کارشناسان معتقدند طرح تجزیه بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی و الحاق آن به بخش‌های دیگر نظام سلامت از لحاظ موازین بیمه‌گری و رعایت حقوق سازمان و بیمه‌شدگان آن قابل دفاع نیست. نظر شما در این زمینه چیست؟

واقعیت این است که در سال‌های گذشته بخش درمان کشور با مشکلات بسیاری روبه‌رو شده؛ مشکلاتی که با اعمال تحریم‌های ظالمانه در بخش صنایع دارویی و دارو تشدید شد، هزینه‌های این بخش را بسیار بالا برد و سطح رضایتمندی مردم از این خدمات را نیز کاهش داد. به‌گونه‌ای که براساس برخی ارزیابی‌ها، سهم بیمار از هزینه‌های درمان به بیش از ۷۰ درصد رسید. از طرف دیگر حتی سازمان بیمه خدمات درمانی که یک سازمان دولتی و موظف به ارائه خدمات درمانی به کارمندان دولت است نیز به دلیل ضعیف بودن خدمات و کاهش اعتبار دفترچه‌های درمانی این سازمان، با نارضایتی بیمه‌شدگان خود روبه‌رو شد. البته تلاش‌های دولت یازدهم برای تحول نظام سلامت با همکاری گسترده سازمان تأمین اجتماعی توانست تا حدودی از حجم این فشارها بر گرده مردم بکاهد، اما تا نیل به اهداف مطلوب هنوز تدابیر مؤثرتری باید به کار بسته شود. در عین حال واقعیت این است که با همه مشکلات موجود، هنوز هم مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی با مراجعات انبوه بیمه‌شدگان مواجه‌اند و از این‌رو می‌توان خدمات درمانی این مراکز را بهتر از مراکز طرف قرارداد با سازمان خدمات درمانی دانست. با در نظر گرفتن تمامی این موارد نمی‌توان انتظار داشت نهادهایی که در انجام وظایف خودشان با مشکلات بسیاری دست به گریبان‌اند، بتوانند از عهده وظایف درمانی سازمان تأمین اجتماعی هم بر بیایند. از این رو به عنوان یک کارشناس جدا بر این باورم که ادغام بخش درمان تأمین اجتماعی با سازمان مورد اشاره، به بهبود کیفیت خدمات یاری نخواهد رساند و حتی مشکلات موجود بیمه‌شدگان را بیشتر خواهد کرد.

● به نظر شما ادغام وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی، و تأمین اجتماعی بایکدیگر



تلاش‌های دولت یازدهم برای تحول نظام سلامت با همکاری گسترده سازمان تأمین اجتماعی توانست تا حدودی از حجم فشارها بر گرده مردم بکاهد، اما تا نیل به اهداف مطلوب هنوز تدابیر مؤثرتری باید به کار بسته شود

تا چه اندازه برای رفع چالش‌های این حوزه‌ها مفید بوده است.

اگرچه امروز ادغام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، به عنوان یک قانون پیش‌روی ما قرار دارد و دولت جدید نیز باید طبق این قانون عمل کند، ولی توجه به این نکته ضروری است که قانونگذاران در این ادغام از یک‌سو علاقه‌مند به رشد حوزه تعاون بودند و از سوی دیگر به‌بهد مناسبات کارگر و کارفرما را دنبال می‌کردند. همچنین بهبود وضعیت اشتغال و تأمین رفاه مردم نیز از دیگر اهداف این ادغام بود، ولی همان‌طور که چندی پیش وزیر محترم رفاه نیز تأکید داشتند و من به عنوان یک کارشناس بر درستی آن تصریح می‌کنم ادغام‌های فیزیکی و مکانیکی در حوزه‌های اجتماعی نمی‌تواند آن‌گونه که باید و شاید، پاسخگوی نیازهای کیفی باشد. لذا به اعتقاد من بازنگری و بررسی مجدد نحوه سازماندهی فعلی، امری ضروری است.

● چه اقدام‌هایی می‌توان انجام داد که نظام تأمین اجتماعی تبدیل به نظامی فراگیر در کشور شود؟

سال‌هاست که این بحث در دنیا مطرح است. به عنوان مثال، در دهه ۷۰ شمسی، بانک جهانی طرح سنگین سازماندهی نظام تأمین اجتماعی را مطرح کرد که محتوای اصلی آن بر مبنای خصوصی‌سازی نظام تأمین اجتماعی را به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، نظریه‌ای غیرعملی است، استوار بود. من در همان دوران در دو اجلاس سسنگاپور و بلژیک در مخالفت با اجرای آن در کشورهای در حال توسعه صحبت کردم، چراکه در این کشورها، ساختار اقتصادی از ثبات لازم برخوردار نبود و این راهکار می‌توانست به ضرر اقشار محروم و حتی سوق دادن طبقه متوسط جامعه به سوی فقر تمام شود. از طرفی آنچه در سال‌های اخیر مطرح است، تعریف نظامی چند لایه است. در این نظام، لایه اول کل نیروهای شاغل دولتی و غیردولتی را تحت پوشش خود قرار می‌دهد؛ حتی افراد ضعیف جامعه نیز که تحت پوشش خیریه‌ها هستند در این لایه حمایتی و در پوشش بیمه پایه قرار می‌گیرند. در لایه دوم این نظام، سطح و کیفیت پوشش بیمه‌ای برای افراد، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، متفاوت است. پوشش بیمه‌ای در این لایه توسط صندوق‌های مستقلی که تحت نظارت دولت قرار دارند، انجام می‌گیرد که به عنوان مکملی برای لایه اول است. در این لایه مبنای حق بیمه افراد بر اساس درآمد آنها محاسبه می‌شود؛ یعنی وقتی فردی که بازنشسته می‌شود، مشمول دو لایه حمایتی می‌شود؛ لایه ابتدایی پایه که مختص تمامی اقشار جامعه است و

لایه دوم که بر مبنای حق بیمه پرداختی به صندوق‌های مستقل و نوع تعهدات آنها تعیین می‌شود و در نهایت لایه سوم که به عنوان بیمه‌های بازرگانی خصوصی در این نظام مطرح است که شامل بیمه‌های عمر و سرمایه‌گذاری‌ها می‌شود و در حال حاضر در برخی کشورها به صورت نیمه‌اجباری در حال اجراست.

● پس چرا مردم ایران بیمه‌های خصوصی اما مرتبط با ریسک‌های زندگی را چندان جدی نمی‌گیرند؟

این بی‌اعتمادی مردم دو دلیل دارد: یک دلیل روانی که متأثر از فرهنگ تقدیرگرایی یک‌جانبه بسیاری ازما است که باعث می‌شود روح بیمه در معنای عام خود را جدی نگیریم و مطابق ضرب‌المثل «هرچه پیش آید، خوش آید»، عمل کنیم؛ و دیگری بی‌توجهی بیمه مرکزی و سازمان‌های بیمه‌گر به این نوع بیمه است. حتی برخی در اوایل انقلاب اشکالاتی شرعی و فقهی را به بیمه نسبت می‌دادند که البته بعدها این نگاه اصلاح شد، اما جا دارد علماً در بحث فقهی و شرعی آن ورود پیدا کنند تا اقبال مردم به این سو بیشتر شود.

● به‌عنوان آخرین سؤال بفرمایید چه چالش‌هایی پیش‌روی سازمان تأمین اجتماعی قرار دارد و چه راهکاری برای برون‌رفت از آن موجود است؟

قبل از هر چیز لازم است مجدداً تأکید کنم که سازمان تأمین اجتماعی نه‌تنها نیازمند توجه ویژه نهاد دولت است، بلکه حمایت سایر قوا و کل نظام را طلب می‌کند، چراکه بی‌توجهی به سازمانی که ۴۰ میلیون نفر از جامعه را تحت پوشش دارد، چالش‌هایی جدی برای جامعه به بار می‌آورد. یکی از عواملی که می‌تواند دستیابی به سازمانی مطلوب را تسهیل کند، توجه ویژه به ثبات مدیریت در تأمین اجتماعی است. همچنین باید از دخالت‌های سلیقه‌ای در حوزه مدیریتی سازمان اجتناب شود تا این سازمان بتواند استقلال مالی و اداری خود را در چارچوب قانون حفظ کند. نکته قابل توجه دیگر آن است که این سازمان نیازمند نیروهای مجرب، خبره، جامع‌نگر، کاردار و کارآمد است. همچنین توجه به رضایت بیمه‌شدگان، بازنگری در محاسبات بیمه‌ای و به خصوص احیای ارزش و اعتبار دفترچه‌های درمان و تأکید بر کاهش هزینه‌های سلامت بیمه‌شدگان و حمایت مؤثر از بازنشستگان و مستمری‌گیران از دیگر مواردی است که باید توجه ویژه‌ای به آنها داشت. در پایان باید تأکید کنم که توجه به نیروی کار و خانواده‌های آنها می‌تواند به بالارفتن بهره‌وری بینجامد و راه را برای رسیدن به توسعه ملی و دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ هموار کند.

◀◀ رشد فرصت‌های اشتغال خوب؛ اما ناکافی

◀◀ **قدردان همراهی کارگران باشیم**

کار و اشتغال

بیش از نیمی از کارگران جهان همچنان در شغل‌های آسیب‌پذیر فعال هستند؛ یعنی درآمد کمی دارند و به‌طور مناسب از پوشش‌های اجتماعی بهره‌مند نیستند

رشد فرصت‌های اشتغال خوب؛ اما ناکافی

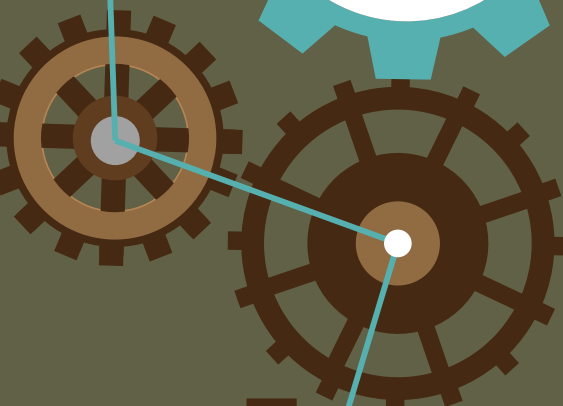
کمتر آماري در حوزه‌های کار و کارگران معتبرتر از گزارش‌های سالانه سازمان جهانی کار محسوب می‌شود. این سازمان که یکی از سازمان‌های فعال در سازمان ملل است، در باره مسائل مربوط به کار در سر اسر دنیا تحقیق و کار می‌کند و به صورت مشخص استاندارد دهای جهانی کار، حمایت اجتماعی و فرصت‌های برابر شغلی در سر اسر دنیا و برای همه شاغلان را زیر نظر دارد. این سازمان سال‌هاست که گزارش‌های سالانه خود، وضع کارگران در سر اسر دنیا را رصد می‌کند و هر سال پیشنهادهای سازنده‌ای برای بهبود وضع کار و کارگران در سر اسر جهان منتشر می‌کند. در این گزارش، از اطلاعات گزارش سال ۲۰۱۴ این سازمان استفاده شده است.



**رشد بهتر
در کیفیت شغلی**
به صورت کلی کیفیت شغلی در بسیاری از کشورها در یک دهه اخیر افزایش یافته است.

شکاف عمیق در رشد کیفی کار

با وجود تلاش‌هایی که برای افزایش کیفیت کاری به عمل آمده است، این چالش همچنان در دنیا به صورت عمده‌ای وجود دارد



۳/۵ درصد
در کشورهایی که در فقر کاری کاهش چشمگیری داشته‌اند، درآمد به ازای هر نفر ۳/۵ درصد افزایش یافته است



۴/۳
در جنوب آسیا و آفریقای زیر صحرای از هر چهار کارگر سه کارگر در شغل‌های بسیار آسیب‌پذیر فعال هستند. در مقایسه، کارگران زن در وضع بدتری قرار دارند

یک سوم

برخلاف گزارش‌های ابتدای هزاره سوم که نیمی از کارگران کشورهای در حال توسعه دچار فقر شدید کاری بودند، در حال حاضر تنها یک سوم آنها چنین مشکلی دارند



۲/۴ درصد
در کشورهایی که پیشرفت کمی در مبارزه با فقر کاری داشته‌اند، افزایش درآمد به ازای هر نفر ۲/۴ درصد بوده است



فرصت‌های اقتصادی بهتر در کشورهای در حال توسعه

- ۳/۳ در صدر رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه،
- ۱/۸ در صدر رشد اقتصادی در کشورهای توسعه یافته؛ رشد اقتصادی از سال ۱۹۸۰ تا سال ۲۰۱۱ در کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای توسعه یافته بوده است و این امر فرصت‌های اقتصادی بیشتری به کارگران می‌دهد.
- در سال‌های اخیر کشورهایی با سطح اقتصادی متوسط و حتی پایین نیز رشد اقتصادی چشمگیری داشته‌اند.

۴۵ درصد

بیشترین نرخ بیکاری در میان زنان جوان است. ۴۵ درصد آنها نمی‌توانند کار پیدا کنند



۲۰۰ میلیون شغل مورد نیاز است

۲۱۳ میلیون

در پنج سال آینده، دنیا به ۲۱۳ میلیون شغل نیاز دارد که ۲۰۰ میلیون مورد آن به تنهایی در کشورهای در حال توسعه خواهد بود



۲ دلار در روز

برای فرار از فقر، کارگران باید حداقل در روز ۲ دلار درآمد داشته باشند

فقر کار همچنان زیاد است

۸۷۹ میلیون

کارگران زیادی در کشورهای توسعه یافته همچنان نمی‌توانند درآمد بالایی داشته باشند که از پس زندگی خود بر بیایند

۳ برابر

نرخ بیکاری در میان جوانان در کشورهای در حال توسعه، سه برابر نرخ بیکاری میان بزرگسالان است



۱۰ به یک

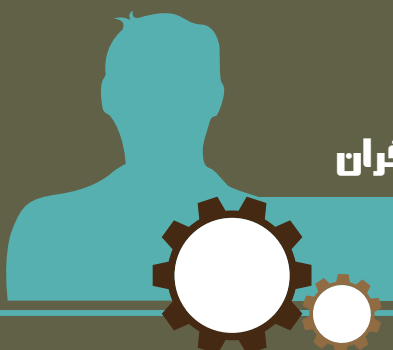
اختلاف درآمد بین جوانان تحصیلکرده بدون تحصیل در کشورهای در حال توسعه ۱۰ به یک است

۱۲ درصد

در حال حاضر، نرخ بیکاری در میان جوانان در کشورهای در حال توسعه ۱۲ درصد است

یک نفر از سه نفر

بیشترین نرخ بیکاری در خاور میانه و آفریقای شمالی است که از هر سه جوان، تنها یک نفر در بازار کار شغلی پیدا می‌کند



۲۳۰ میلیون

در سال ۲۰۱۳ میلادی بیش از ۲۱۳ میلیون نفر در کشوری زندگی می‌کردند که در آن به دنیا نیامده بودند. این میزان نسبت به سال ۲۰۰۰ نزدیک به ۵۷ میلیون نفر افزایش داشته است. بیشترین میزان افزایش مهاجرت در جنوب آسیا بوده است

راهکارهای پیشنهادی سازمان جهانی کار برای بهبود اوضاع کارگران

- به جای آزادسازی تجارت، باید ظرفیت تولید در دنیا بالا برود.
- به جای سخت کردن استانداردهای کار، باید نظام بازاریابی کار تقویت شود.
- حمایت‌های اجتماعی تقویت شوند.

دوراهی بهبود معیشت کارگران یا حفظ رونق اقتصادی

◀ میزگرد



قلمرو راه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۱۶

تعیین حداقل دستمزد سالانه را شاید بتوان بزرگ‌ترین چالش پیش‌روی کارگران، کارفرمایان و دولت در روزهای آخر سال هر دانست؛ اتفاقی که سال گذشته هم افتاد اما چه برای کارگران و چه برای کارفرمایان این موضوع، تنها موضوعی برای یک ماه و یک فصل نیست. در حالی که نمایندگان کارگری بر ضرورت افزایش حداقل دستمزدها متناسب با نرخ تورم و سبد معیشت خانوار تاکید دارند. فعالان کارفرمایی معتقدند افزایش سنگین دستمزدها، تیر خلاصی بر پیکر نحیف و بیمار تولید و صنعت کشور خواهد بود. آنچه در این میان، معمولاً مغفول می‌ماند و در مذاکرات مورد بی‌مهری قرار می‌گیرد رسیدن به اجماع و اتفاق نظر در خصوص سهم دستمزد نیروی کار در کل هزینه‌های تولید است. به بیان دیگر، پرسش اصلی این است که دستمزد نیروی کار، چه اندازه در هزینه‌های تولید تأثیر می‌گذارد؟ برای بررسی این موضوع، میزگردی با حضور دکتر فریبرز رئیس‌دانا و دکتر جعفر خیرخواهان، دو تن از اقتصاددانان و پژوهشگران کشور و آقای حسن ایزدان از فعالان کارگری برگزار کردیم که حاصل آن را در ادامه می‌خوانید:

کار، به صورت ماشینی انجام می‌شود، سهم دستمزد نیروی کار به کل هزینه‌ها، پایین‌تر است و باید متوسط سهم هزینه دستمزد در هزینه‌های تولید را بررسی کرد.

● حتی اگر فرض را بر این بگذاریم که دستمزد نیروی کار بین ۱۰ تا ۸۰ درصد هزینه تولید را شامل می‌شود، آیا این دلیل مناسبی است برای این که دستمزد را حبس کنیم تا هزینه‌های تولید و در نهایت قیمت کالاها را کنترل کنیم؟ یعنی آیا حبس دستمزد به بهانه پایین نگه داشتن قیمت کالاهای تولیدی منطقی است؟

■ خیرخواهان: اینجا با انسان سروکار داریم، یعنی کسی که نیازهای حیاتی دارد که اگر به آن توجه نشود، هم فرد و هم جامعه به اشکال مختلف آسیب می‌بیند، اما این که بخواهیم مسئولیت را فقط به گردن کارخانه‌دار بگذاریم، شاید درست نباشد و در اینجا شاید بیش از گذشته به حمایت‌های دولت نیاز باشد.

■ دکتر رئیس‌دانا: حبس دستمزد به بهانه پایین ماندن قیمت کالا منطقی نیست.

تولیدکننده گذاشته می‌شود، می‌تواند افزایش سنگین باشد و باید به این مسئله توجه جدی داشته باشیم. البته باید یادآوری کنم که در اقتصاد نکته‌ای وجود دارد که شما یک‌طرفه نمی‌توانید به نتیجه برسید و باید همه مسائل را به صورت متوازن ببینید و موضوع دستمزد نیروی کار هم با همین رویکرد باید مورد بررسی قرار گیرد.

● معمولاً بحث‌های زیادی بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و بنگاه‌های اقتصادی در این زمینه وجود دارد؛ اما پرسش اصلی این است که دستمزدی که به نیروی کار پرداخت می‌شود، چقدر در هزینه‌های تولید کالا یا خدمات مؤثر است؟

■ خیرخواهان: این که گفته می‌شود سهم دستمزد نیروی کار در هزینه‌های تولید، تنها ۱۰ درصد است، واقعاً اینطور نیست. در یک صنعت کاربر ممکن است سهم دستمزدها حتی تا ۸۰ درصد باشد، مثلاً در رشته‌ای مانند قالیبافی ممکن است بیشترین هزینه ناشی از دستمزد نیروی کار باشد، اما در یک صنعت پیشرفته که بخش عمده

● بحث در خصوص تعیین دستمزد کارگران است و تأثیراتی که نرخ دستمزد در معیشت کارگران یا اقتصاد کشور دارد. در بحث و جدل‌های میدانی که میان کارگران و کارفرمایان در این خصوص صورت می‌گیرد، کارگران معتقدند که دستمزد حداکثر ۱۰ درصد در هزینه‌های تولید نقش دارد؛ بنابراین افزایش دستمزد هزینه زیادی به کارفرمایان تحمیل نمی‌کند. اما کارفرمایان معتقدند سهم دستمزد در هزینه‌های تولید بسیار بیشتر از ۱۰ درصد است و افزایش مورد نظر کارگران باعث تعطیلی و ورشکستگی بنگاه‌های اقتصادی موجود می‌شود. اگر موافق باشید، بحث را با این پرسش شروع کنیم که اساساً دستمزد کارگران در کلان اقتصاد ما چقدر تأثیر دارد؟

■ دکتر خیرخواهان: این موضوع بحث گسترده‌ای است. باتوجه به شرایط حساس و سختی که در برخی از سال‌ها بر اقتصاد کشور حاکم بوده، نتیجه عملکردها در حوزه تولید و صنعت چندان خوب نبوده است. در این شرایط هر هزینه‌ای که بر دوش



رئیس دانا: حبس دستمزد به بهانه پایین ماندن قیمت کالا منطقی نیست. حتی برخی از کارشناسان معتقدند سهم دستمزد در تولید یک کالا فقط حدود ۵/۵ درصد است

برخی از کارشناسان معتقدند سهم دستمزد در کل هزینه‌های تولید یک کالا حدود ۵/۵ درصد است. به نظر من، برخلاف نظر دکتر خیرخواهان اصلاً واحدی که در آن، ۸۰ درصد هزینه تولید یک کالا مربوط به دستمزد نیروی کار باشد، نداریم. مگر این که خود کارفرما در آنجا مشغول به کار باشد؛ مانند واحد پیشه‌وری و صنفی یا برخی از مزارع. تازه آنها هم به رقم ۸۰ درصد نمی‌رسند. وانگهی این بخش از اقتصاد، بخش بسیار کوچکی است که در آن ۴۰ یا ۵۰ درصد هزینه مربوط به مزد است. بنابراین در اقتصاد، نگرشی «ترس‌تر» لازم است. چرا باید بخش عمده سود را صاحبان کار و سرمایه ببرند؟ چرا سود مازاد را بگیریم و کارگران را در سود تولید مشارکت ندهیم؟ می‌گویند که در این صورت صاحب سرمایه قهر می‌کند اما فراموش نکنیم که در همه جای دنیا مالیات زیادی از درآمدهای بالا می‌گیرند، اما در کشور ما سهم مالیات بسیار پایین است. در چارچوب قانون اساسی بر فعالیت بخش خصوصی تاکید شده است، اما لایه‌هایی از بخش خصوصی واقعاً سودهای بالایی می‌برد که در این میان کارگران فراموش شده‌اند. در حال حاضر در حدود ۲ میلیون و ۳۰۰ هزار واحد مسکونی در تهران خالی است. ۸۰ درصد از واحدهای مسکونی هم گران است. چرا باید شرایطی در کشور ایجاد شود که بسیاری از صاحبان این واحدها با وام‌های مناسب برای خود ثروت کسب کنند و خانه بسازند و خالی بگذارند. حداقل این است که در چارچوب قانون باید از آنها مالیات بگیریم و درآمدهای مالیاتی صرف هزینه معیشت کارگران و اقشار آسیب‌پذیر شود.

● شما در صحبت‌های خود به فرار مالیاتی اشاره کردید. برخی کارشناسان می‌گویند فرار مالیاتی یکی از رانت‌هایی است که ناخواسته به بخشی از کارفرمایان داده می‌شود؟

■ رئیس دانا: بله. رانت اجتماعی است. البته در طبقه‌بندی رانت‌ها، رانت اجتماعی نداریم. ولی رانتی است که از لحاظ اجتماعی خود را نهادینه کرده است.

■ خیرخواهان: من هم با این بحث موافقم. در خصوص رانت زمین، فرق زمین با بقیه دارایی‌ها این است که می‌توان تا حد زیادی از زمین مالیات گرفت بدون این که راه فراری برای آن وجود داشته باشد؛ یعنی راه اخذ مالیات از زمین و ساخت و سازها هموارتر است. با افزایش قیمت مسکن در سال‌های اخیر به راحتی می‌توان مالیات ارزش افزوده‌ای را که نصیب مالک زمین می‌شود، گرفت و دولت هم می‌تواند با این درآمدها در جاهای دیگر حضور پیدا کند و افراد آسیب‌پذیر را تحت حمایت خود بگیرد. متأسفانه در اینجا شاهد غیبت نهاد دولت و در مواردی هم ناکارآمدی نظام شناسایی درآمدها و نظام اخذ مالیات هستیم.

● شما فکر می‌کنید حداقل دستمزدی که تعیین می‌شود، باید بر چه پایه‌ای استوار باشد؟

■ ایزدان: دکتر خیرخواهان اشاره کردند که در رشته‌ای مثل قالیبافی، بیشترین هزینه تولید مربوط به دستمزد کارگر است، اما در همانجا هم بیشترین دریافتی عاید صاحب کار و دلالت می‌شود. وضعیت کارگران صنعت خودروسازی هم همین طور است. کارگران زیادی در صنعت خودروسازی کشور مشغول به کارند که نه تنها سهمی در سود کارخانجات خود ندارند و در دریافتی‌های ماهانه خود با مشکل روبه‌رو هستند.

■ خیرخواهان: نکته‌ای که در مورد مطالبات کارگران وجود دارد، این است که متأسفانه گاه شاهدیم اطلاع اندک کارگران نسبت به حقوق‌شان موجب می‌شود که سوءاستفاده‌هایی صورت بگیرد. اگر نهادهای مدنی مطلع و توانمندی وجود داشت که کارگران در این نهادها، به صورت آزادانه و از مجاری قانونی و صنفی، مطالبات صنفی خودشان را پیگیری می‌کردند، وضع زندگی آنها بهتر بود. البته هم‌اکنون تشکلهایی وجود دارد، اما روال انتخابات و فعالیت برخی از تشکلهای نیازمند اصلاحاتی است تا حداکثر مشارکت نیروی کار در تصمیم‌گیری‌های صنفی تأمین شود.

● به هر حال نهاد دولت در اینجا وظیفه حاکمیتی دارد، چون حداقل دستمزد هم در نهایت از سوی دولت تعیین می‌شود. کیفیت ایفای این وظیفه را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

■ خیرخواهان: معتقدم در شرایطی که عرضه نیروی کار بیش از تقاضا برای آن است و شاهد بیکاری گسترده هستیم، تعیین نرخ به عنوان حداقل دستمزد و افزایش سالانه آن برای رفع نیازهای کارگران به تنهایی کارساز نیست چراکه در شرایط نابرابری عرضه و تقاضای نیروی کار، بسیاری افراد هستند که حاضرند با دستمزد کمتر از حداقل کار کنند. به همین دلیل شاید افزایش حداقل دستمزد حتی مانعی برای ایجاد اشتغال باشد، زیرا

کسانی هستند که توانسته‌اند شغلی پیدا کنند و بقیه مجبورند بیکار بمانند یا با حداقل‌ها و کمتر از حداقل دستمزد کار کنند.

■ ایزدان: به نظر من این دیدگاه که چون برخی از کارگران به حقوق کمتر از حداقل رضایت می‌دهند و افزایش حداقل حقوق به حال آنها نفعی ندارد، پس باید الزام تعیین حداقل دستمزد را حذف کنیم، نظر دقیقی نیست. این وظیفه دولت‌ها است که مراقب و ناظر شرایط اشتغال افراد باشند و با انجام بازرسی‌های دوره‌ای، اجازه ندهند بیکاری تمام وقت به سبب بیکاری و تنگنای معیشتی به کمتر از حداقل دستمزد تن بدهد؛ اما کسانی که در شرایط عادی و با حداقل دستمزد کار می‌کنند و با سبلی صورت خود را سرخ نگه می‌دارند، نباید به پای دیگران بسوزند.

■ خیرخواهان: توجه داشته باشید که سیستم دولتی نمی‌تواند این کار را انجام دهد و از همه کارگاه‌ها بازرسی کند.

■ ایزدان: پس نهاد دولت باید به طریق دیگری این کمبودها را جبران کند. مثلاً در درمان یا هزینه مسکن و حتی تسهیلات رفاهی برای سفر کارگران، این کمبودها را جبران کند. متأسفانه کارگران با قانون کار آشنایی کافی ندارند، اما می‌توانند مشاور داشته باشند. در این مورد دولت باید به آنها کمک کند.

● در خصوص نقش دستمزد در هزینه‌های تولید صحبت شد. برخی کارشناسان بر این باورند که تولیدکننده‌ها و کارفرمایان از آنجا که تشکلهای منسجمی برای خود تشکیل داده‌اند، توانسته‌اند در برخی موارد شرایط را به نفع خود مدیریت کنند.

■ رئیس دانا: در بازار رقابتی که رقابت کامل دیده نشده است، این تفکر که آزادی اقتصادی باعث تعادل در بازار می‌شود، قابل دفاع نیست. طبق قانون اساسی دولت باید حافظ منافع عمومی باشد. طبق قانون اساسی، تأمین اجتماعی باید متعلق به همگان باشد و حق بیمه تأمین اجتماعی جزئی از دستمزد است، کارفرما هم حق بیمه تأمین اجتماعی را از دستمزد کارگر کم و پرداخت می‌کند. در کشور ما در دوره‌ای که رونق اقتصادی وجود داشت، برای مواقع رکود و بحران فکری اندیشیده نشد، مالیات ثروتمندان گرفته نشد. برخی می‌خواهند تقصیر را به گردن فقیرترین طبقات اجتماعی بگذارند و خود را مبرا کنند. تا زمانی که کارشناسان در چارچوب آکادمیک بمانند، مشکلات کشور حل نمی‌شود. برای حل مشکلات باید اراده دموکراتیک در مردم وجود داشته باشد. همان‌طور که گفته شد بخشی از مشکلات کارگران از آنجا نشأت می‌گیرد که کارگران ما تشکلهای صنفی حرفه‌ای که در سطح گسترده فعالیت کنند، ندارند، اما کارفرمایان تشکلهای



صنفسی قدرتمندی دارند. باید کارگران هم وارد صحنه شوند.

■ **ایزدان:** هم‌اکنون همه وزرا مشاور دارند، چرا من کارگر مشاور نیستم؟ من نوعی هم می‌توانم مشاور باشم. می‌دانیم که وزیر کار ما از خانواده کارگری است. همچنین مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی از بدنه همین سازمان انتخاب شده است، از وزیر کار و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی انتظار می‌رود که مشاورانی از میان کارگران داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها به منافع نیروی کار بیش از گذشته، توجه کنند.

● **به بحث معیارهای تعیین دستمزد برگردیم. گروهی معتقدند که در بحث تعیین دستمزد باید تنها به معیشت کارگران توجه کرد. گروه دیگر معتقدند باید به رونق اقتصادی کشور اولویت داد و درست است که افزایش دستمزد قدرت خرید کارگران را در مقطعی بالا می‌برد، اما باعث افزایش تورم هم می‌شود و در عمل قدرت خرید کارگران ثابت می‌ماند و حتی کمتر می‌شود. از طرف دیگر هم کارگران و هم کارفرمایان معتقدند که افزایش دستمزد فقط می‌تواند چند ماه اول سال را پوشش بدهد و بعد از گذشت این مدت، مجدداً تورم قیمت‌ها را بالا می‌آورد. در این وضعیت، شما طرفدار بهبود معیشت کارگران هستید یا رونق اقتصادی کشور؟**

■ **رئیس‌دانا:** من اجازه می‌خواهم قبل از پاسخ به این سؤال، کمی به عقب برگردم. داشتن نماینده جدی و مؤثر در دولت یا پارلمان به عقیده من حداقل کاری است که در حال حاضر می‌توان برای حل مشکلات کارگران انجام داد. کارگران باید در قدرت حضور بسیار مؤثرتری داشته باشند، کارگران نباید به عنوان طبقات پایین‌دست که سواد و اطلاعات کافی ندارند، دیده شوند. وارد شدن به قدرت و نهادهای تصمیم‌گیر نیاز به این دارد که کارگران تشکل داشته باشند و نمایندگان واقعی خود را به این تشکرها بفرستند تا بتوانند از خواسته‌های کارگران دفاع کنند. دولت هم باید به کارگران اجازه فعالیت بدهد و به آنان اعتماد کند.

● **اگر بخواهیم به دنبال روش متعادلی باشیم که حق و حقوق کارگران به شکل منطقی تبیین شود و از طرف دیگر چرخه تولید پایدار بماند و ورشکسته نشود، به عقیده شما چه پیشنهادی می‌توان داد؟**

■ **رئیس‌دانا:** باید قانونی وضع شود که کسی حق نداشته باشد درآمدهایی را که در درون این کشور به دست آورده است، به خارج ببرد. در مورد

می‌شود. در زمانی که هزینه سوخت بالا رفت، شاهد بودیم که برای بنگاه‌های اقتصادی مشکلاتی جدی ایجاد شد.

■ **رئیس‌دانا:** چند اثر ممکن است اتفاق بیفتد. برخی می‌گویند اگر دستمزد ناگهان افزایش یابد، نرخ تورم زیاد می‌شود، زیرا قیمت نهادهای تولید بالا رفته است. از طرف دیگر، این افسرد می‌گویند که تعداد بیکاران در جامعه بسیار زیاد است. وقتی این میزان بیکار در جامعه وجود دارد، بالا رفتن دستمزد چگونه ممکن است بلافاصله تأثیر خود را در هزینه‌های تولید نشان بدهد؟ این بیکاری گسترده مانع از این است. گروه دیگر می‌گویند افزایش دستمزد انگیزه‌های تولید را پایین می‌آورد. در برآوردهایی که انجام شده است، مشخص شده که حدود ۵/۵ درصد از هزینه‌های تولید، سهم دستمزد است، اگر این رقم بالا برود، تأثیر زیادی در هزینه تولید نخواهد داشت. معمولاً تأثیرات روانی زیاد است و این تأثیرات روانی هم پایه مالی دارد. باید ببینیم تورم اساساً ناشی از چیست؟ آن چیزی که تورم را ایجاد می‌کند و هزینه‌های تولید را بالا می‌برد، نرخ بهره‌های نظام مالی و بانکی است. اگر نقدینگی موجب تورم می‌شود، باید بانک مرکزی جلوی آن را بگیرد. تورم محصول ساختار توزیع درآمد است. تورم یک رقابت است بین انحصارات و قدرت‌ها و آن ۵ درصد جامعه که ۷۵ درصد درآمدها را در اختیار دارند، تورم را ایجاد می‌کنند. نقدینگی به خودی خود تورم را ایجاد نمی‌کند، بلکه نقدینگی و چگونگی مالکیت آن باعث ایجاد تورم می‌شود.

■ **خبرخواهان:** دولت فعلی به دنبال این است که جلوی وارد شدن شوک‌ها به اقتصاد را بگیرد و تصمیماتش ملایم باشد. جامعه مانند یک بدن است که نمی‌توان فقط به سر آن توجه کرد، باید به دست و پا و دیگر اجزای آن هم توجه شود. جامعه کارگری باید بتواند حق و حقوق خود را بشناسد و برای رسیدن به این حقوق تلاش کند. جامعه کارگری باید بتواند با انتخاب نمایندگانی آگاه، حقوق خود را از طریق قانونی و مبتنی بر استدلالات کارشناسی دقیق پیگیری کند.

حداقل دستمزد باید بگویم اگر درآمد نیروی کار را به اندازه‌ای بالا ببریم که به سطح لازم برسد و محرومیت از بین برود، تورم فقط ۴ درصد افزایش پیدا می‌کند. اگر مثلاً حداقل دستمزد سال ۹۴ به ۱/۳ میلیون تومان افزایش می‌یافت، یعنی در حدود ۶۰۰ تا ۷۰۰ هزار تومان به حداقل حقوق افزوده می‌شد، به نظر من این افزایش اصلاً تورمزا نبود، زیرا تورم اصلاً ریشه پولی ندارد. راه دیگر این است که هزینه‌هایی مانند هزینه برق و آب از طبقه کارگر گرفته نشود یا با تخفیف قابل توجه گرفته شود.

■ **خبرخواهان:** چرخه افزایش دستمزد و افزایش قیمت‌ها و تورم و بی‌اثر شدن قدرت خرید کارگر می‌تواند وجود داشته باشد، به خصوص اگر از طریق چاپ پول باشد. در دولت قبل هم این قضیه اتفاق افتاد. اگر راهی باشد که بهره‌وری کارگر بالا برود و اتفاقی بیفتد تا کارگر بهتر کار کند، آنجا می‌تواند باعث کاهش هزینه‌ها شود تا افزایش دستمزد را پوشش دهد. اما اگر کارگر بخواهد مانند قبل کار کند و تولیدکننده فقط بتواند ۲۰ درصد کالای خود را گران کند، کارفرما زیان می‌بیند.

● **افزایش بهره‌وری و آموزش کارگران توسط چه کسی باید انجام شود؟**

■ **خبرخواهان:** بخشی از آن باید با اصلاح قانون کار انجام شود. قانون کار فعلی به مدیران بنگاه زیاد اجازه نمی‌دهد به کارگران سخت بگیرند و دستمزد نیروی کار را به بهره‌وری پیوند دهند. متأسفانه این باور در کشور ما وجود دارد که وقتی وارد کاری شدی، دیگر هیچ کس نمی‌تواند به تو بالاتر از گل بگوید و بخش‌هایی از قانون هم آن را تایید می‌کند.

● **اگر حداقل دستمزدها و سطح عمومی دستمزدها ناگهان بالای ۴۰ تا ۵۰ درصد افزایش پیدا کند، چه اتفاقی می‌افتد؟**

■ **خبرخواهان:** من تصور می‌کنم این اتفاق باعث ایجاد یک شوک ارزی می‌شود. نفت و انرژی هم مانند دستمزد جزو هزینه‌های تولید محسوب



خبرخواهان: در شرایطی که ما نیروی کار زیادی داریم، تعیین نرخ به عنوان حداقل دستمزد و افزایش سالانه آن برای حل مشکلات کارساز نیست چراکه بسیاری افراد هستند که حاضرند با دستمزد کمتر از حداقل کار کنند

کارگر و کارفرما سر نشینان یک کشتی واحد

◀ یادداشت

میزگرد این شماره ماهنامه، به بررسی سهم دستمزد نیروی کار در کل هزینه‌های تولید و دیدگاه‌های ۲ اقتصاددان و یک نماینده و فعال کارگری در زمینه چالش‌ها و الزامات واقعی‌سازی نرخ دستمزدها اختصاص یافته است. از جمال رازقی جهرمی، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار دعوت کردیم نظرات جامعه کارفرمایی کشور در این زمینه را در یادداشتی تشریح کند.

براساس اصول مسلم علوم اقتصاد و مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری تولید، ارتباط مستقیمی با معیشت کارگر دارد و از کارگری که گرسنه است و هزاران دغدغه در زندگی خود دارد، نمی‌توان انتظار بهره‌وری در محیط کار داشت. به همین دلیل، به صورت عمومی کارفرمایان در خصوص تعیین دستمزد و بهبود شرایط معیشت کارگران، خود را در کنار کارگران و مسافر یک کشتی می‌دانند. کارفرمایان از شرایط معیشتی سخت کارگران اطلاع دارند و می‌دانند که بسیاری از کارگران، زیر خط فقر به سر می‌برند. این شرایط، باعث شده که قدرت خرید نیروی مولد جامعه به شدت پائین بیاید که این عامل هم به نوبه خود یکی از عواملی است که به بحران‌های اقتصادی کنونی دامن زده است. اما نباید از نظر دور داشت که متأثر از همین شرایط ناگوار اقتصادی ناشی از برخی عوامل خارجی و برخی تصمیمات اشتباه و سوءمدیریت‌های داخلی، وضعیت کارفرمایان نیز مطلوب نیست.

آمارها نشان می‌دهد که به دلیل شرایط نامساعد اقتصادی و چالش‌های تولید، بیش از نیمی از واحدهای صنفی و تولیدی در کشور تعطیل شده‌اند یا با حداقل ظرفیت خود مشغول به کارند. طبیعتاً این واحدها توانایی جذب نیروی کار در نهایت ظرفیت خود را ندارند و گاه حتی مجبور به تعدیل نیروی کار می‌شوند. وضعیت پیمانکاری‌ها نیز همینطور است. پیمانکاران کشور در حدود ۳۰ هزار میلیارد تومان از برخی دستگاه‌های دولتی طلب دارند و به دلیل کمبود نقدینگی، بسیاری از پروژه‌های عمرانی نیمه‌تمام رها شده است.

پس از تصویب قانون هدفمندی یارانه‌ها، انتظار رونق تولید وجود داشت، اما شیوه اجرای این قانون و پرداخت مبالغ آزادشده در قالب یارانه نقدی به همه مردم به جای توجه به روح اصلی قانون در زمینه اختصاص بخش عمده منابع به بخش تولید، مشکلات بخش تولید را دوچندان و تولیدکننده‌ها را فلج کرد. جمیع این موارد باعث شده است که فضای تولید و کارفرمایی کشور با وضعیتی بحرانی روبرو باشد و کارگر و کارفرما، توان زیادی برای ادامه کار نداشته باشند. در کنار این موارد، وقتی آمار شرکت‌های برتر اعلام می‌شود، نکته جالبی مشخص می‌شود و آن این است که حدود ۸۰ درصد از شرکت‌هایی که به عنوان شرکت برتر شناخته می‌شوند، متعلق به بانک‌ها و مؤسسات اعتباری یا مجموعه‌های وابسته به آنها هستند. متأسفانه بانک‌ها و مؤسسات اعتباری به جای حمایت از بخش تولید، با شرایط دشواری که برای تسهیلات در نظر گرفته‌اند و نرخ بهره‌ای که بابت تسهیلات اعطایی به صنایع و تولیدکننده‌ها دریافت می‌کنند، در عمل بخش واقعی تولید و صنعت کشور را به مسلخ برده‌اند و کارفرمایان و کارآفرینانی که در سال‌های گذشته به سبب کمبود نقدینگی ناچار از استقراض از نظام بانکی برای ادامه



فعالیت اقتصادی خود شدند؛ امروز به ورشکستگی بدهکاری شده‌اند که حتی بسیاری از آنان، به سبب عدم توانایی در بازپرداخت بدهی خود، در حبس به سر می‌برند.

در این شرایط، گروهی از این کارفرمایان، به دلیل تعهد اخلاقی که نسبت به کارگران احساس می‌کردند، حتی وسیله نقلیه خود را برای حفظ اشتغال و ادامه فعالیت اقتصادی خود فروختند، اما موفق به ادامه فعالیت نشدند و علاوه بر تعطیلی واحد تولیدی، خود نیز اسیر حبس شده‌اند. در حال حاضر وضعیت بسیاری از واحدهای تولیدی و صنفی همین است و علت آنچه گاه مخالفت کارفرمایان و گاه به شیوه‌ای ناجوانمردانه «سنگ‌اندازی کارفرمایان در برابر افزایش دستمزدها» نامیده می‌شود، همین شرایط اقتصادی است که در این شرایط، افزایش غیرمعقول دستمزد نیروی کار می‌تواند تیر خلاصی بر بدنه نحیف تولید و صنعت کشور باشد.

نقش واردات بی‌رویه محصولات خارجی مشابه تولیدات داخلی را نیز در ایجاد این شرایط نباید نادیده گرفت که با تأکید صریح رهبر معظم انقلاب مبنی بر ضرورت حمایت از تولیدات داخلی، امید این وجود دارد که کالاهای غیرضروری خارجی به کشور وارد نشود و تولید رونق بگیرد. در خصوص بدهی‌های بانکی و مشکلات اقتصادی کارفرمایان نیز بهترین پیشنهاد این است که بدهی کارفرمایان به بانک‌ها، با بدهی دولت به کارفرمایان تهاوت شود. یعنی دولت کارفرمایان را از زیر بار بدهی بیرون بیاورد تا آنها بتوانند نفس بکشند و واحدهایی که کارفرمایانشان، به دلیل شرایط حاد اقتصادی و نه مسائل مدیریتی تعطیل شده‌اند و گاهی جز تولید و ایجاد اشتغال در کشور ندارند را احیاء کند. انتظار ما این است که مجلس و قوه قضاییه نیز در این میان به این تهاوت بدهی‌ها کمک کنند تا کارفرما بتواند تولید خود را ادامه دهد، رونق اقتصادی ایجاد شود و کارگران نیز به کار بازگردند.

* عضو هیأت‌مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

قلعروضا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۱۹



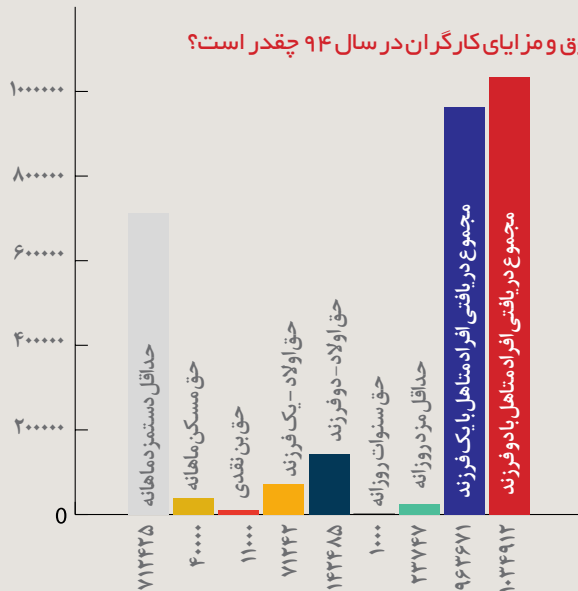
آمارها نشان می‌دهد که به دلیل شرایط نامساعد اقتصادی، بیش از نیمی از واحدهای صنفی و تولیدی در کشور تعطیل شده‌اند یا با حداقل ظرفیت خود مشغول به کارند. طبیعتاً این واحدها توانایی جذب نیروی کار در نهایت ظرفیت خود را ندارند و گاه حتی مجبور به تعدیل نیروی کار می‌شوند

حمایت از کارگران در کشاکش زندگی

بسیاری از کارگران معتقدند مصداق واقعی زندگی این روزهای آنها ضرب المثل «صورت خود را با سیلی سرخ کردن» است. آنها کار نمی کنند که زندگی کنند، بلکه کار می کنند که تنها زنده بمانند. در این گزارش نگاهی به زندگی کارگران انداخته ایم و به چالش های معیشتی آنها پرداخته ایم و زوایای مختلفی از درآمدهای آنها را بررسی کرده ایم:

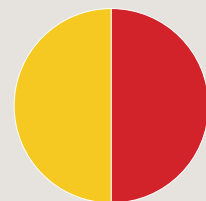
تهیه و تنظیم: ولی خلیلی

حقوق و مزایای کارگران در سال ۹۴ چقدر است؟



آمارهایی که باید بدانید:

۶۶ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر در سن کار هستند
۲۴ میلیون نفر در کشور مشغول به کار هستند
بیش از ۱۲ میلیون نفر کارگر در کشور وجود دارد

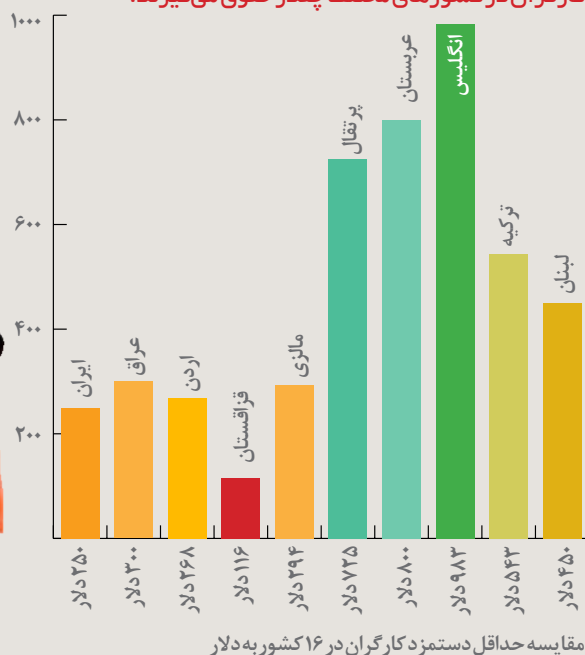


۵۰ درصد شاغلان کشور را کارگران تشکیل می دهند



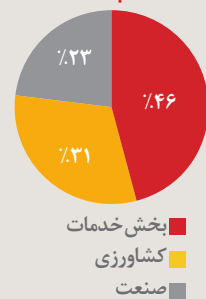
تعداد زنان شاغل کشور
تعداد مردان شاغل کشور
سهم زنان در اشتغال کشور ۲۰ درصد است.

کارگران در کشورهای مختلف چقدر حقوق می گیرند:



مقایسه حداقل دستمزد کارگران در ۱۶ کشور به دلار

زنان در چه مشاغل فعالیت دارند:



بخش خدمات
کشاورزی
صنعت

۲/۵ میلیون نفر بازنشسته تأمین اجتماعی هستند
۵/۲۱ درصد از بازنشستگان کشور به بازار کار باز می گردند

کارگران و خط فقر

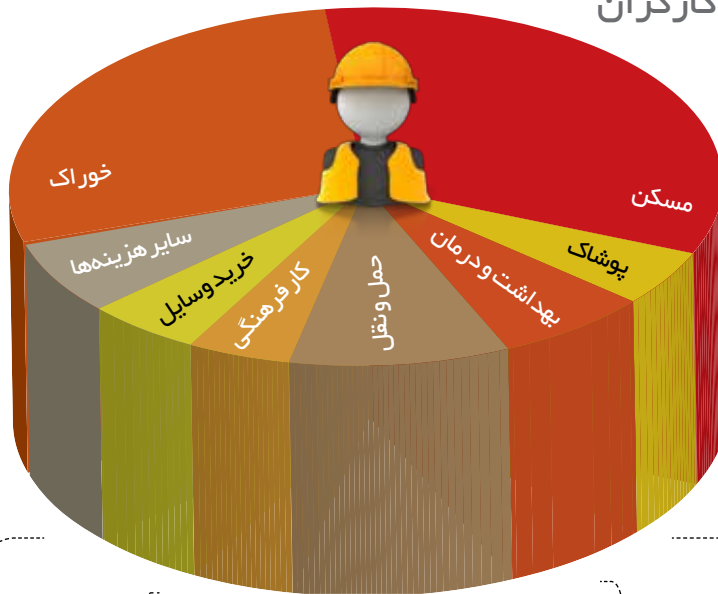
براساس آخرین گزارش مرکز آمار میانگین هزینه زندگی در شهرها:

۲۱۸۰۰۰۰ تومان ← ۳ برابر حداقل حقوق کارگران ← ۲ برابر میانگین حقوق کارگران

احمد میدری، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی: خط فقر به ازای هر نفر ۲۵۰ هزار تومان و برای یک خانواده چهار نفره یک میلیون تومان است.
رحمت الله پور موسی، دبیر کل کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور: ۷۰ درصد کارگران زیر خط فقر زندگی می کنند.

۲ سناریو برای معیشت کارگران قلمرو رفاه بررسی می‌کند:

کارگران با حقوق خود چه می‌توانند بکنند: مرکز آمار ایران و بانک مرکزی آمارهایی از میانگین سهم هزینه‌های مختلف خانوار و سبد خانوار ارائه می‌دهد که ما این سهم‌ها را در زندگی کارگران با دو سناریو (حداقل حقوق کارگران ۷۱۳ هزار تومان و میانگین حقوق کارگران یک میلیون تومان) محاسبه و با قیمت برخی از کالاها و خدمات مقایسه کرده‌ایم:



۲۷/۳



۸/۶



۵/۱



۴/۶



۹/۸



۶/۹



۴/۹



۲۲/۸



سهم هزینه هر بخش با فرض دریافت حداقل حقوق (۷۱۳ هزار تومان)

۱۹۴۶۴۹ تومان
۵/۵ کیلوگرم
گوشت قرمز
۳۳/۵ کیلوگرم
گوشت مرغ
۱۹۴ نان کامل
سنگ + نصفه نان
۲۷/۸ کیلوگرم
برنج ایرانی

۶۱۳۱۸ تومان

۳۶۳۶۳ تومان
تنهایی توان
وسایل ساده
خریداری کرد

۳۲۷۹۸ تومان
۵/۵ بلیت سینما
سه جلد
کتاب (جلدی ۱۰
هزار تومان)
یک بار یک
خانواده چهار نفره
می‌توانند به
ساندویچی ارزان
بروند
و یک پیتزا و دو
ساندویچ ساده
بخورند
با این پول سفر
نمی‌توان رفت

۶۹۸۷۴ تومان
۹ بلیت رفت و
برگشت مترو
۱۲۹ بار بلیت
میانگین یکسره
اتوبوس
۳۴ بار
رفت و برگشت از
میدان ولی عصر
به هفت تیر

۴۹۱۹۷ تومان
یک بار ویزیت
متخصص
(۳۵ هزار تومان)
و یک بار ویزیت
پزشک عمومی
(۱۵ هزار تومان)

۳۴۹۳۷ تومان
پنج جفت جوراب
سه زیر پیراهن
مردانه، تاپ زنانه،
دو شلوار خانگی

۲۳۳۸۶۴ تومان
در هیچ نقطه‌ای
تهران نمی‌توان با
ماهی ۲۳۳ هزار
تومان خانه اجاره
کرد. باید به
حاشیه‌های
دور همچون
پاکدشت، رباط
کریم و... رفت؛

۲۷۳۰۰۰ تومان
۷/۸ کیلوگرم
گوشت قرمز
۴۹/۶ کیلوگرم
گوشت مرغ
۲۷۳ نان سنگ
۳۹ کیلوگرم برنج
ایرانی

۸۶۰۰۰ تومان

۵۱۰۰۰ تومان
تنهایی توان
وسایل ساده
آشپزخانه
خریداری کرد یا
به صورت قسطی
(هفته‌ای ۱۰ هزار
تومان) وسایل با
قیمت‌های پایین
خریداری کرد.

۴۶۰۰۰ تومان
۴ جلد
کتاب (جلدی ۱۰
هزار تومان)
یک بار یک
خانواده چهار
نفره می‌توانند به
ساندویچی ارزان
بروند و یک پیتزا
و دو ساندویچ
ساده بخورند
با این پول سفر
نمی‌توان رفت

۹۸۰۰۰ تومان
۹۸ بلیت رفت و
برگشت مترو
۱۹۶ بلیت میانگین
یک سره اتوبوس
۴۹ بار
رفت و برگشت
از میدان ولی عصر
به هفت تیر

۶۹۰۰۰ هزار تومان
یک بار ویزیت
متخصص
(۳۵ هزار تومان)
و دو بار ویزیت
پزشک عمومی
(۱۵ هزار تومان)

۴۹۰۰۰ تومان
حدود ۱۰ جفت
جوراب
چهار زیر پیراهن و
تاپ زنانه
سه شلوار خانگی
یک مانتو کاملاً
ساده
یک شلوار مهمانی

۲۳۸۰۰۰ تومان
در هیچ نقطه‌ای
تهران نمی‌توان با
ماهی ۲۳۸ هزار
تومان خانه اجاره
کرد.

سهم هزینه هر بخش با فرض دریافت میانگین حقوق (یک میلیون تومان)

«تقویت تولید داخلی، ستون فقرات حل مشکلات کشور و تحقق اقتصاد مقاومتی است.» رهبر معظم انقلاب، با بیان این مطلب در جمع کارگران، حمایت جدی از تولید و تولیدگران را برای احاد جامعه لازم و ضروری دانستند. باید به این نکته توجه کرد که این نگرش علاوه بر این که شاه کلید حل بسیاری از مشکلات کارگران است، به طور دقیق منطبق بر آموزه‌های دینی است. علیرضا محجوب، نماینده مردم تهران در مجلس شورای اسلامی، مشکلات معیشتی، مشکلات حقوقی و سایر مشکلات اقتصادی را از مشکلات قشر کارگر جامعه می‌داند و از دولت تدبیر و امید درخواست کمک و همراهی بیشتر با این قشر را دارد. در ادامه گفت‌وگوی ما با این نماینده مردم و فعال حوزه‌های کار و کارگری را می‌خوانید.

● از دیدگاه شما بزرگ‌ترین مشکل قشر کارگر چه چیزی است و چه راهکاری را برای آن می‌توان در نظر گرفت؟

معیشت، اصلی‌ترین دغدغه جامعه کارگری است. بهبود شرایط معیشت نیز نیازمند واقعی‌سازی دستمزدها است. در فراکسیون کارگری، پیش از تعیین رقم حداقل دستمزد سال ۹۴ در اسفند ماه گذشته، عددی را برای

سبد هزینه خانوار کارگری محاسبه کردیم و با احتساب نرخ رسمی تورم، به رقم یک میلیون و ۷۳۰ هزار تومان برای حداقل دستمزد رسیدیم. آنچه در عمل اتفاق افتاد؛ اگرچه بیش از نرخ تورم رسمی بود، اما دو اشکال در آن وجود دارد. نخست آنکه متناسب با هزینه زندگی کارگران نیست و دوم آنکه به مسکوت ماندن و اجرا نشدن نص صریح قانون در خصوص

قراردادهای موقت و سفید امضاء همانند غده سرطانی بر پیکره جامعه کارگری سنگینی می‌کنند و از جمله عمده‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های کارگران است که نه تنها موجب بی‌انگیزگی کارگران شده، بلکه خلاقیت را نیز از آنها سلب کرده است



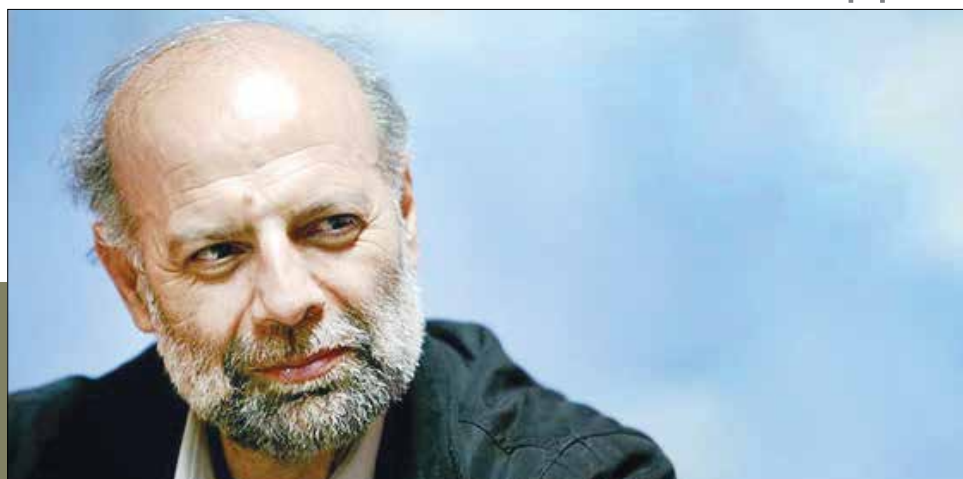
افزایش دستمزدها در برخی سال‌های گذشته، بی‌توجهی شده‌است. البته امیدواریم با پیمان‌ها و توافق‌های جمعی بین کارگران و کارفرمایان و انجام برخی اقدامات تکمیلی بتوانیم شکاف موجود میان هزینه‌های واقعی زندگی نیروی کار و سطح عمومی دستمزدها را کاهش دهیم. به نظر من، در شرایط فعلی اقتصادی و با توجه به چالش‌هایی که بر تولید کشور سایه انداخته است، دولت باید بیش از گذشته به وظایف اجتماعی خود بپردازد و سهم بیشتری در پر کردن این شکاف برعهده بگیرد. مثلاً دولت می‌تواند هزینه یک وعده غذای گرم برای نیروی کار را متقبل شود یا در هزینه خدمات عمومی مانند آب، برق، تلفن و گاز، تخفیف‌های ویژه برای کارگران در نظر بگیرد.

بعد از موضوع معیشت، یکی دیگر از مشکلات و دغدغه‌های اساسی جامعه کارگری، نبود امنیت شغلی و رواج بی ضابطه قراردادهای نوظهور فصلی یا سه ماهه از سوی برخی کارفرمایان است.

در حال حاضر مطابق برخی آمارها بیش از ۸۰ درصد از کارگران دارای قرارداد موقت کار هستند، در صورتی که در زمان تصویب قانون کار در سال ۶۹، این میزان حدود ۵ درصد بود. این دسته از کارگران امنیت شغلی ندارند و بلندای امنیت برخی از آنها تنها چندماه است. ● فکر می‌کنید ایجاد تشکلهای کارگری قوی و فراگیر، تا چه حد می‌تواند در حل مشکلات این قشر از جامعه کمک کند؟

از جمله مشکلات کارگران، نداشتن تشکلهای مستقل صنفی کارگری است که نظارت استصوابی برخی کارفرمایان و گاهی اوقات نیز دولت، مانع از تشکیل آن می‌شود. متأسفانه در دولت‌های نهم و دهم، اصلاح فصل ششم قانون کار که اتفاقاً مورد توافق شرکای اجتماعی بود، انجام نشد و اصلاح یک‌جانبه کل قانون کار در دستور کار قرار گرفت. ایجاد و تقویت تشکلهای کارگری به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات کار و کارگران، پیش‌نیاز توسعه و پیشرفت کشور است و برعکس آن تشکلهای صنفی به اصطلاح فرمایشی، جز منفعت‌طلبی عده‌ای معدود و ضرر و زیان به تولید و اشتغال، چیز دیگری به همراه نخواهد داشت. ● به نظر می‌رسد همه مسئولان از مشکلات قشر کارگر کم و بیش باخبر هستند، چرا برای رفع این مشکلات، راهکاری مؤثر ارائه نمی‌شود؟

متأسفانه طی چند سال گذشته تعداد زیادی از واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی تعطیل و بسیاری دیگر نیمه تعطیل بودند و بقیه واحدها نیز با کاهش تولید و تعدیل نیروی انسانی مواجه بودند که البته با کمی حمایت مالی می‌توانستند به حیات و تولید خود ادامه دهند و هزاران نفر شغل خود را از دست ندهند. از دولت دکتر روحانی تقاضا داریم به



◀ گفت‌وگو

علیرضا محجوب، نماینده تهران در مجلس شورای اسلامی:

تقویت تولیدات داخلی راه حل مشکلات کارگران است

شعار خود در خصوص حمایت از کار و تولید جامعه عمل ببوشاند و نسبت به احیاء و بازگشایی واحدهای تعطیل و نیمه تعطیل اقدام کند. از سویی دیگر، مقام معظم رهبری نیز بارها بر استفاده از تولیدات داخلی در میان آحاد جامعه تأکید کرده‌اند. حتی ایشان امسال، در روز کارگر، تقویت تولید داخلی را ستون فقرات «حل مشکلات کشور و تحقق اقتصاد مقاومتی» برشمردند و ضمن اشاره به این که دولت بزرگ‌ترین مصرف‌کننده کالا است، به وزیر کار تأکید کردند که در دولت اصرار و پافشاری کند که مصارف دستگاه‌های دولتی، مطلقاً داخلی باشد و دولت هرگونه مصرف کالاهای خارجی را در صورت وجود مشابه داخلی، بر خود حرام بدانند. این نگرش علاوه بر این که شاه‌کلید حل بسیاری از مشکلات کارگران است، به‌طور دقیق منطبق بر آموزه‌های دینی است. اما به رغم همه این تأکیدات، ما کمتر شاهد اقدامی جدی و راهبردی برای حل مشکلات تولید و مشکلات کارگران بوده‌ایم که امیدواریم دولت تدبیر و امید به شعارهای خود در این زمینه وفادار بماند. باز هم باید یادآوری کنم که قراردادهای موقت و سفید امضاء، همانند غده سرطانی بر پیکره جامعه کارگری سنگینی می‌کند و از جمله عمده‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های کارگران است که نه تنها موجب بی‌انگیزگی کارگران شده، بلکه خلاقیت را نیز از آنها سلب کرده است. از دولت تدبیر و امید تقاضا داریم با ایجاد بسترهای مناسب نسبت به حذف کامل این گونه قراردادهای در مشاغل که جنبه دائمی دارند، اقدام کند. اسفبارتر، وضع کارگران پیمانی شاغل در مشاغل دائمی است که در نهایت محرومیت و مظلومیت به سر می‌برند. این گروه از حداقل‌های قانونی نیز محروم هستند و در برخی موارد، پیمانکاران حق سنوات، عیدی و حتی بیمه آنها را پرداخت نمی‌کنند.

● به نظر شما در تعیین دستمزد نیروی کار و افزایش سالانه آن، چه عواملی باید مورد توجه قرار گیرند؟

همان‌طور که گفتم، موضوع معیشت، یکی از دغدغه‌های جدی کارگران است. بند یک ماده ۴۱ قانون کار به این نکته اشاره می‌کند که میزان حقوق و دستمزد کارگر باید بر اساس تورم تعیین شود، اما بند دوم همین ماده تأکید دارد که میزان دستمزد یک کارگر باید بر اساس حداقل معیشت که همان سبد هزینه‌ای است، تعیین شود. متأسفانه در سال‌های پس از اجرای هدفمندی یارانه‌ها، تورم واقعی به نظر بنده حتی گاه به مرز سه رقمی رسیده بود؛ اما دستمزد کارگران به هیچ وجه با روح ماده ۴۱ قانون کار سنخیت نداشته است. در سال جاری شورای عالی کار باتصویب ۱۷ درصد افزایش (درحالی که تورم اعلامی ۱۵ درصد بود) سعی کرد بیش از تورم، حداقل مزد را افزایش دهد. اما طلبکار بودن کارگران برای یک سال و دو سال نیست و سال‌ها معوقات وجود دارد که فاصله قابل ملاحظه‌ای را بین حداقل دستمزد و معیشت آنها به وجود آورده است، به طوری که مزد پایه فعلی یک میلیون تومان با هزینه حداقلی زندگی فاصله دارد.

البته تلاش‌هایی برای ترمیم مزد به عمل آمده، اما ناکافی بوده است. نمایندگان کارگران در

ایجاد و تقویت تشکلهای کارگری به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات کار و کارگران لازمه توسعه و پیشرفت کشور است و برعکس آن تشکلهای صنفی به اصطلاح فرمایشی جز منفعت‌طلبی عدهای معدود و ضرر و زیان به تولید و اشتغال چیز دیگری به همراه نخواهد داشت



اما اگر در اجرای این اصل، دید و توجه به نیروی انسانی وجود نداشته نباشد، کشور اسیر سرمایه‌داری و سوداگری می‌شود. متأسفانه برخی متقاضیان خرید شرکت‌های مشمول اصل ۴۴ قانون اساسی با نگرشی کاملاً بازرگانی و سوداگرانه به این واحدها می‌نگرند. تقویت این نگرش موجب گسترش ناامنی معیشت نیروی کار که فراتر از ناامنی شغلی است، بوده است؛ به‌ویژه برای نیروی جوان فارغ‌التحصیل جدید که بیشترین بیکاری نیروی کار مربوط به این طیف است. **● با توجه به حقوق و دستمزد پایین قشر کارگر و توجه به این موضوع که درصد بالایی از قشر کارگر مسکن ندارند، چه کارها و برنامه‌هایی را برای رفع معضل این قشر باید در دستور کار قرار داد؟**

در طول سال‌های اخیر، افزایش قیمت مسکن به‌گونه‌ای بوده است که باید گفت وای به حال مستأجران و افراد فاقد مسکن که این روزها بی‌پناه‌ترین افراد هستند. تقویت تعاونی‌های مسکن کارگری و حمایت‌های اجتماعی از این تعاونی‌ها می‌تواند تأحدودی در رفع این معضل کارگشا باشد. البته آمارهای ارائه شده دربخش مسکن با واقعیات جامعه کارگری همخوانی ندارد. مطالعات میدانی ما نشان می‌دهد حدود ۵۰ درصد کارگران کشور فاقد مسکن بوده و مستأجر هستند. گویا دولت فعلی برنامه‌ای برای ساخت حدود ۷۲۰ هزار واحد مسکونی برای کم‌درآمدها دارد که امیدواریم با کم‌ترین مشکل به سرانجام برسد و مصایب مسکن مهر دامش را نگیرد. در آخر باید بگویم، با وجود آن‌که گرانی صرفاً به موضوع مسکن محدود نمی‌شود، اما موضوع مهم‌تر از آن گرانی نان است. نان اصلی‌ترین خوراک کارگران، کشاورزان و اقشار محروم است. لذا باید پرسید مسئولان چگونه به صورت غیرمستقیم از افزایش قیمت نان دفاع کرده و درباره آن اظهار بی‌تفاوتی می‌کنند. با وجود آن‌که مسئولان تضمین کرده‌اند که یارانه برای نان وجود دارد، اما برای افزایش یارانه تلاش نمی‌کنند.

شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های اسلامی و سایر جریان‌های کارگری نباید بحث دستمزد را رها کنند. در مورد حداقل مستمری بازنشستگان نیز آنچه به مستمری‌شان افزوده شد، از افزایش پایه کارگران کمتر بود، در حالی که عقب‌افتادگی مستمری بازنشستگان از کارگران هم بیشتر است. حقیقت این است که نقش کارفرمایان در شورای سه‌جانبه تعیین دستمزد کارگران از همه اعضا پررنگ‌تر است و گاه چنین به نظر می‌رسد که نهاد دولت و نمایندگان دولت در این مذاکرات نیز گوشه چشمی به نظرات کارفرمایان دارند. بر اساس گزارش‌های دولتی، هزینه تمام شده نیروی کار در قیمت تمام شده کالا ۵/۵ درصد تأثیرگذار بوده و حتی اگر این دو برابر هم شود، در نهایت اثر آن در تورم یک درصد خواهد بود.

● کارگران خواستار اجرای درست اصل ۴۴ در مورد خصوصی‌سازی هستند و خصوصی‌سازی انجام شده در اجرای این اصل را در مواردی باعث تشدید مشکلات جامعه کارگری می‌دانند. به نظر شما مهم‌ترین مشکلات موجود در اجرای این اصل از قانون اساسی چه بوده است؟

مسائل کاری کشور فاقد یک شمایل معماری بوده و بر این اساس، اجرای اصل ۴۴ در زمینه ایجاد اشتغال همچون یک شمشیر دولبه است. در اجرای اصل ۴۴ آن طور که مقام معظم رهبری در اجرای آن تأکید کرده‌اند، ابتدا باید ابعاد انسانی در نظر گرفته شود و دولت همیشه متوجه حمایت از طرف ضعیف باشد که در غیر این صورت، هیچ موضوعی حتی اگر اجرایی هم شود، ضمانت و بقا نخواهد داشت. اگر بخش خصوصی و تمامی افرادی که در این بخش فعالیت می‌کنند، کارگران را در اجرای این اصل در نظر نگیرند، این اصل به خوبی اجرا نخواهد شد. اجرای اصل ۴۴ یعنی اجرای یک برداشت نو و جدید از توسعه بخش خصوصی که قاعدتاً آشکار خودش را دارد و وقتی به نیروی انسانی توجه خاصی شود، از همه موانع موجود می‌توان عبور کرد



مرکز آمار ایران
میانگین هزینه
زندگی در شهرها را
۲ میلیون و ۱۸۰ هزار
تومان اعلام کرده
است که با حداقل
حقوق کارگران در
سال جاری (۷۱۳ هزار
تومان) یک میلیون و
۴۶۷ هزار تومان و با
میانگین یک میلیون
تومانی دریافتی حقوق
کارگران، یک میلیون
و ۱۸۰ هزار تومان
فاصله دارد

با جمع کردن انگشتانش شمارش را شروع می‌کند و چند لحظه نمی‌گذرد که می‌گوید: «شش ماه فقط مانده که بازنشسته شوم» و بعد دوباره با خنده ادامه می‌دهد: «با زن نشسته!» و پس از مکثی کوتاه حرف خود را کامل می‌کند: «البته ما که بازنشسته نمی‌شویم؛ زمان واقعی استراحت ما معلوم نیست.» حسن آقا که تمام موهای سرش ریخته و پشت میز کارش نشسته، لنگه کفش را روی زمین می‌گذارد، دست چسبش را با پیش‌بندش پاک می‌کند و با نشان دادن دو نفر از کارگران دیگر که تمام موهای سر و صورتشان همچون او سفید شده است، می‌گوید: «آخر و عاقبت من هم شبیه این دوستان است. هم‌اکنون پنج- شش سالی است که بازنشسته شده‌اند، اما چون نمی‌شود با ۸۰۰-۹۰۰ هزار تومان زندگی کرد، دوباره کار می‌کنند؛ البته این را هم باید گفت که کار نکنند، چی کار کنند؟ چقدر می‌شود خانه ماند یا در پارک نشست؟ بازنشستگی برای پولدارها خوب است که تازه راه می‌افتند به سفر و گردش. ما که پولی نداریم.»

در کارگاه کفاشی، دایم صدای ضربه‌های محکم چکش روی چرم و ماشین دوخت می‌آید و بوی چسب را حتی از فاصله چند متری هم به خوبی می‌توان حس کرد. حسن آقا می‌گوید: «هم‌اکنون ماهی حدود یک میلیون تومان در آمد دارم و مجبورم هر روز از ورامین تا تهران ۳۵ کیلومتر را طی کنم، اما امیدوارم حداقل بعد از بازنشستگی بتوانم چند کیلومتری به تهران نزدیک‌تر شوم و خانه‌ای در شهری اجاره کنم تا حداقل هر روز ۵ صبح از خانه بیرون نزنم.»

البته این تنها حسن آقا نیست که به قول یکی دیگر از کارگران این کارگاه کفاشی، «سختی خیمه‌زده روی زندگی‌اش»، بلکه شرایط درصد بالایی از کارگران کشور همین گونه است، به طوری که به گفته رحمت‌الله پورموسی دبیر کل کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، ۷۰ درصد کارگران زیر خط فقر زندگی و با چالش‌های معیشتی دست و پنجه نرم می‌کنند.

گزارش



بررسی وضعیت زندگی و کار کارگران

زندگی خارج از مدار ۳۶۰ درجه

زندگی در شرایط سخت

براساس ماده ۴۱ قانون کار، دستمزد سالانه کارگران باید بر مبنای نرخ تورم و البته «وضعیت معیشت کارگران» تعیین شود، اما نکته مهمی که همیشه مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد، وضعیت معیشت است و معمولاً نرخ حداقل دستمزد فقط براساس نرخ تورم (اگرچه که نرخ تورم هم به اعتقاد برخی کارشناسان واقعی در نظر گرفته نمی‌شود) تعیین می‌شود. در حالی که قانونگذار به وضعیت معیشت کارگران نیز در این زمینه توجه داشته است، ولی این موضوع از سوی شورای عالی کار چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد؛ به طوری که حداقل حقوق کارگران در شرایط کنونی و حتی سال‌جاری که ۱۷ درصد افزایش داشته است، فاصله زیادی با میانگین هزینه زندگی کارگران دارد.

مرکز آمار ایران میانگین هزینه زندگی در شهرها را ۲ میلیون و ۱۸۰ هزار تومان اعلام کرده است که با حداقل حقوق کارگران در سال جاری (۷۱۳ هزار تومان) یک میلیون و ۴۶۷ هزار تومان و با میانگین یک میلیون تومانی دریافتی کارگران، یک میلیون و ۱۸۰ هزار تومان فاصله دارد. در سال‌های گذشته و در ماه‌های پایانی سال که موضوع تعیین دستمزد کارگران مطرح می‌شد، افزایش و واقعی کردن حقوق کارگران باتوجه به هزینه‌های زندگی همیشه مورد تأکید و خواسته اصلی کارگران و نماینده آنها بوده است، ولی هیچ‌گاه از افزایش مورد انتظار آنان که اکنون به بزرگ‌ترین دغدغه کارگران و پاشنه آشیل آنها تبدیل شده، خبری نبوده است. نمایندگان کارگران در شورای عالی کار معتقدند هم‌اکنون دستمزد کارگران تنها کفاف ۱۰ روز یا یک‌سوم هزینه ماهانه آنها را می‌دهد و آنها و خانواده‌هایشان مجبور هستند و بوده‌اند که بسیاری از کالاهای مورد نیاز را از سفره و سبد هزینه‌های خود کم کنند و صورت خود را با سیلی سرخ نگاه دارند.

ابراهیم، یکی از کارگرانی است که صبح‌ها در شرکت ساخت تجهیزات الکترونیکی کار می‌کند و عصرها به مسافرت کشی می‌پردازد. او می‌گوید: «برای گذراندن زندگی چاره‌ای جز چندشغله بودن ندارم و گرنه نمی‌توانم خرج زندگی خود و خانواده را تأمین کنم. هم‌اکنون سه ماه است که کار کارخانه کم

در کنار وضعیت معیشتی و نگرانی نسبت به امنیت شغلی، یکی دیگر از دغدغه‌های کارگران، قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت است که نقش شمشیر همیشه را بالای سر کارگران ایفا می‌کند



شده و صاحب شرکت به همه فقط ماهی ۴۰۰- ۵۰۰ هزار تومان به صورت علی‌الحساب می‌دهد. او با خنده‌ای تلخ می‌گوید: «این قدر که یک کارگر صبح تا شب می‌دود، یک دونه دو مارتن نمی‌دود!»

امنیت و ثبات شغلی

در کنار حقوق و دستمزد پایین و البته پرداخت دیرنگام حقوق و تعویق‌های چندین و چند ماهه که در برخی از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها شاهد آن هستیم و دلیل آن هم از سوی کارفرمایان رکود اقتصادی و هزینه‌های بالای تولید اعلام می‌شود، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارگران «امنیت شغلی» است. اگر سایت‌های اینترنتی و خبرگزاری‌ها را مرور کنید، کمتر روزی را می‌بینید که خبر از اعتراض گروهی از کارگران به سبب اخراج، بیکاری چندین و چند ماهه و حقوق معوق نباشد.

برای درک بهتر این ماجرا فقط کافی است سری به یکی از شهرک‌های صنعتی بزنید تا انبوهی از کارخانه‌ها و کارگاه‌های صنعتی را مشاهده کنید که کار را تعطیل کرده‌اند و روی بنرهای بزرگ از فروش کارخانه خبر داده‌اند. کارخانه‌هایی که بسیاری از آنها وام دارند و سندشان در گرو بانک است و در مواردی نیز بانک‌ها در ماه‌های گذشته برای وصول مطالبات خود اقدام به حراج و فروش آنها کرده‌اند. کارگاه‌ها و کارخانه‌هایی که تا چند ماه پیش مملو از کارگر بود، اما حالا سوت و کور هستند. در انتهای خیابان دماوند تهران و کمی بعد از ترمینال شرق، کارخانه بسیار بزرگی وجود دارد که روزگاری بزرگ‌ترین تولیدکننده لوازم خانگی کشور بوده است و چند هزار نفر کارگر در بخش‌های مختلف آن و در خط تولید لوازم مختلف از کولر گرفته تا بخاری و ... کار می‌کردند، اما حالا از آن کارخانه پر ابهت چیزی باقی نمانده است جز سوله‌های بزرگ خالی و کارگران آن اخراج و خانه‌نشین شده و همه دستگاه‌ها و خط‌های تولید جمع‌آوری شده‌اند و جای خود را به صندلی‌های چوبی و دیوارهای تور زده داده‌اند؛ حالا اینجا نه آن کارخانه بزرگ با چند هزار کارگر، بلکه یک سالن عروسی است!

سالن ناهارخوری کارخانه به سالن شماره یک و سوله اصلی کارخانه به سالن شماره ۲ تبدیل شده‌اند و هر کدام شبی ۴ تا ۶ میلیون تومان اجاره داده می‌شوند. روی دیوار بزرگ کارخانه نوشته شده است: «کترینگ ... بر گزار کننده تمام مراسم‌های شما از نامزدی تا عروسی به قیمت رویایی». رویایی که شاید این روزها برای یک شب بهترین لحظه‌ها را پیش‌روی یک عروس و داماد قرار دهد، اما روزی رویای هر روزه و ماهانه تعداد بسیار زیادی از کارگران خانه‌نشین و بیکار شده و

قلعرو راه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۲۵

نفر کارگر بیکار شده در حداقل‌ترین حالت برسیم. در حال حاضر به دلیل مشکلات اقتصادی در بخش تولید، بسیاری از کارگران نگران از دست دادن شغل و آینده شغلی خود هستند؛ اتفاقی که باعث شده حس ناامنی و بی‌ثباتی شغلی در بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها در بین کارگران حاکم شود؛ کارگرانی که درصد بالایی از آنها قراردادهای کوتاه‌مدت دارند.

قرارداد: برگزیده کارفرما

در کنار وضعیت معیشتی و نگرانی نسبت به امنیت شغلی، یکی دیگر از دغدغه‌های کارگران، قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت است که نقش شمشیر همیشه را بالای سر کارگران ایفا می‌کند و فضا را به کارفرما می‌دهد که دستش در تعدیل و اخراج نیرو باز باشد. در حال حاضر و براساس آمار اعلام شده از سوی رحمت‌الله پورموسی دبیرکل کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور ۹۳ درصد کارگران قراردادی هستند. او می‌گوید: «هم اکنون بسیاری از بنگاه‌ها تمایلی به بستن قراردادهای دائمی ندارند و با این ابزار، امکان هرگونه تصمیم یک جانبه‌ای برای کارفرمایان در مورد کارگر وجود دارد.» به گفته او، در صورت ادامه این روند تا چهار سال آینده تعداد کارگرانی که با قراردادهای موقت کار می‌کنند، به ۹۸ درصد خواهد رسید.

البته خانواده آنها را برآورده می‌کرد. البته این کارخانه تنها یکی از هزاران کارخانه‌ای است که در چند سال گذشته به دلیل مشکلات اقتصادی، تحریم‌های ظالمانه خارجی، سوءمدیریت، پرداخت نکردن قسط‌های بانکی و رکود شدید اقتصادی و... دست به تعدیل نیرو زده‌اند یا تعطیل شده‌اند و کارگران آنها اخراج و بیکار شده‌اند؛ موضوعی که آمارهای ارائه شده از سوی سید محمدعلی سیدابریشمی معاون وزیر صنعت، معدن و تجارت و رئیس شهرک‌های صنعتی به خوبی آن را تأیید می‌کند؛ او چند ماه پیش از توقف فعالیت ۱۴ هزار واحد صنعتی خبر داد و گفت: «در حال حاضر در مجموع ۸۱ هزار واحد صنعتی در کشور ثبت شده‌اند که ۱۴ هزار واحد آن تعطیل شده‌اند، ۲۲ هزار واحد با ظرفیت کمتر از ۵۰ درصد کار می‌کنند و ۲۴ هزار واحد صنعتی نیز با ظرفیت ۵۰ تا ۷۰ درصد مشغول کار هستند و مابقی کارگاه‌ها هم وضعیت عادی دارند.»

نکته مهم در حرف‌های سیدابریشمی این است که با بسته شدن و کاهش ظرفیت کار کارخانه‌ها، تعداد زیادی کارگر بیکار شده‌اند؛ اگرچه که او آماری از تعداد کارگران بیکار شده ارائه نداده است، اما فقط کافی است با یک حساب سرانگشتی تنها تعداد ۱۴ هزار واحد تعطیل شده را در میانگین ۱۰ نفر کارگر برای هر کدام از واحدها ضرب کنیم تا به عدد ۱۴۰ هزار



● هم‌اکنون یکی از موضوع‌های مهم مورد توجه جامعه کارگری، گستردگی مشکلات و معضلات اقتصادی است که این گروه را تحت فشار فشار داده است. در شرایط کنونی برای خروج از این بن‌بست و کاهش مشکلات کارگران چه اقدامی می‌توان انجام داد؟

به نظر می‌رسد بزرگ‌ترین مشکل کارگران، همان کارگر بودنشان است. چرا که کارگر عرضه‌کننده نیروی کار بدون حق انتخاب شرایط کار، محیط کار، دستمزد و حتی درخواست شرایط متناسب با زندگی است. به صورت عرفی در یک خانواده کارگری، انتظار این است که خانواده، تنها بتواند دخل و خرج زندگی را مدیریت کند، فرزندان فقط به مدرسه یا دانشگاه دولتی بروند، خوراک و پوشاکشان در حد معمولی یا شاید در برخی مواقع پایین‌تر از حد معمول باشد. در واقع این سبک زندگی در خانواده کارگری جایگاهی برای خود پیدا کرده است و همه انتظار دارند خانواده کارگری در همین سطح زندگی کند. البته نه تنها در تعریف خانواده کارگری، بلکه برای هر یک از خانواده‌های کارمندی، فرهنگی، شهری، روستایی، متوسط و... سبک زندگی‌هایی تعریف شده است که به نظر می‌رسد جامعه به آن عادت کرده است و همیشه باید آن خانواده را با آن خصوصیات خاص مشاهده کرد. راهکار برون‌رفت از این وضعیت، سوق دادن جامعه کارگری از طبقه فقیر به طبقه متوسط جامعه است. در این شرایط می‌توان سقف انتظارات را ارتقا داد و شرایط را تا حدودی بهبود بخشید. نکته دیگر این که کارگران در دوران انقلاب و پس از آن با نظام جمهوری اسلامی همکاری و همیاری صمیمانه‌ای داشته‌اند و اگر هم گاهی مطالبات و خواسته‌هایی مطرح شده، در حداقل ممکن بوده است. در این شرایط روا نیست که ما همراهی و همکاری و مشارکت اجتماعی و اقتصادی جامعه کارگری را این‌گونه پاسخ دهیم. زمانی که یک مقام مسئول به درستی اعلام می‌کند «برای نخستین بار در تاریخ جمهوری اسلامی ایران، ما ۲ درصد، بیشتر از نرخ تورم دستمزدها را افزایش داده‌ایم»، پرسش اینجاست که آیا این افزایش ۲ درصدی با افزایش نرخ تورم و وضعیت سبب هزینه‌های کارگر و زندگی کارگری تطبیق دارد؟ آیا کارگر برای زندگی عادی و معمول خود فقط با ۱۵ درصد نرخ تورم مواجه بوده است؟ یا زمانی که اعلام می‌شود افزایش نرخ مسکن جامعه کارگری توانسته‌اند صاحب خانه شوند. آیا ثبات قیمت مسکن، منجر به افزایش اجاره بهای مسکن، نشده است؟

علی اصغر بادبان، عضو پیشین شورای عالی تأمین اجتماعی:

قدردان همراهی کارگران باشیم

فاطمه سادات نجفیان

زمانی به درستی اعلام می‌شود «برای نخستین بار در تاریخ جمهوری اسلامی ایران، ۲ درصد، بیشتر از نرخ تورم دستمزدها را افزایش داده‌ایم»، اما پرسش اینجاست که آیا این افزایش ۲ درصدی با افزایش نرخ تورم و وضعیت سبب هزینه‌های کارگر و زندگی کارگری تطبیق دارد؟ آیا کارگر برای زندگی عادی و معمول خود فقط با ۱۵ درصد نرخ تورم مواجه بوده است؟ یا زمانی که اعلام می‌شود افزایش نرخ مسکن یا نرخ تورم مسکن، متوقف یا بسیار نازل شده است، باید بررسی کرد که چه تعداد از جامعه کارگری توانسته‌اند صاحب خانه شوند. آیا ثبات قیمت مسکن، منجر به افزایش اجاره بهای مسکن، نشده است؟

علی اصغر بادبان، نماینده بیمه‌شدگان عضو پیشین شورای عالی تأمین اجتماعی با طرح این پرسش‌ها می‌گوید: انتظار می‌رود که اگر مسئولان نمی‌توانند اقدامی برای بهبود وضعیت معیشت کارگران انجام دهند، حداقل به شیوه‌های دیگر بخشی از هزینه‌های زندگی آنان را کاهش دهند.

راه‌اندازی تشکلهای به منظور کاهش مشکلات کارگری از دیگر نکاتی است که بادبان در این گفت‌وگو به آن اشاره کرده و معتقد است «تکیه بر تولید داخلی راهکاری برای برون‌رفت از چاله بیکاری و شرایط نابسامان اقتصادی است».



صحبت‌های فراوانی برای خانه‌دار شدن کارگران شده است. اما به دلیل نبود پشتیبانی لازم، همچنان به سرانجام نرسیده است. با این وجود می‌توان با جمع‌آوری هزینه‌های گزاف و فاقد توجیه و تشکیل یک صندوق تأمین مسکن کارگران و با مشارکت همه کارگران بی‌مسکن و دولت و نظام، این مشکل را حل کرد

قلعرو رهاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۲۷

وجود می‌توان با جمع‌آوری هزینه‌های گزاف و فاقد توجیه و تشکیل یک صندوق تأمین مسکن کارگران و با مشارکت همه کارگران بی‌مسکن و دولت و نظام، این مشکل را حل کرد.

● **موضوع دیگر گله‌مندی تشکلهای کارگری از نحوه اجرای اصل ۴۴ قانون و مشکلات ناشی از خصوصی‌سازی اساسی است، چرا این اصل به درستی در کشور اجرا نشده است؟**

مقام معظم رهبری با هدف آزادسازی منابع از بخش دولتی، اجرایی شدن این اصل را لازم و ضروری دانستند تا منابع در یک چرخه خصوصی فعال و معتدل اداره و ثروت به دست مردم منتقل شده و عدالت تقسیم شود. اما آنچه اتفاق افتاد و ما شاهد آن بودیم، اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی نبود. مقام معظم رهبری نیز در مناسبت‌های مختلف نارضایتی خود را از اجرایی نشدن کامل این اصل ابراز داشته‌اند. تصمیمات عجیب و شرکای ناگهانی و ناشناخته و بدون تعهد کاری، منجر به اجرای ناقص این اصل شده است. ساختارها و توجهات لازم دیده نشدن و سلاقی خاص اعمال شدند. اگر کاری را قرار شد به بخش خصوصی بسپاریم، باید نسبت به بخش دولتی خیلی بهتر اداره و سامان‌دهی شود و بازدهی آن بعد از چند سال چشمگیر باشد. به نظر من باید از ابتدا مسئله را بازخوانی و بررسی کرد و زیر نظر کارشناسان و صاحبان دارای تجربه از ابتدا راه درست را در پیش گرفت.

باید به مرحله‌ای برسیم که بتوانیم از تولیدات خود تأمین کنیم. در غیر این صورت استفاده از منابع برای هیچ دولتی هنر نیست. باید بررسی کرد که چه اتفاقی رخ داده است که شرکت‌هایی با ۳۰ هزار نفر نیرو، در حال حاضر با کمتر از ۱۲ هزار نیرو چرخ تولید خود را می‌چرخانند؟ باید پرسید چرا تولید داخلی کاهش یافته است و چرا واردکننده شده‌ایم؟ گاهی گفته می‌شود علت آن ارتقای سطح تکنولوژی یا بهتر است گفته شود افزایش اتوماسیون است، اما این دلیل موجهی نیست و باید در مقابل ارتقای سطح تکنولوژی، تولید نیز افزایش می‌یافت. در این شرایط فقط می‌توان امیدوار بود با توجه ویژه به تولید داخلی و حمایت‌های منطقه‌ای از آن نه تنها معضل بیکاری و نابسامانی‌های مرتبط با آن کم شود که مشکلات اقتصادی کارگران نیز رفع شده و اقتصاد کشور به شرایط بهتری دست یابد.

● **یکی از مشکلات مهم جامعه کارگری، وضعیت مسکن است. باتوجه به افزایش قیمت مسکن در چند سال اخیر و با نگاهی به میزان درآمد کارگران، بخش کثیری از جامعه کارگری با معضل تأمین مسکن روبه‌رو هستند. چه راهکارهایی برای حمایت از کارگران فاقد مسکن وجود دارد و تاکنون چه اقدام‌هایی در این زمینه انجام شده است؟**

صحبت‌های فراوانی برای خانه‌دار شدن کارگران شده است. اما به دلیل نبود پشتیبانی لازم همچنان به سرانجام نرسیده است. با این

بسیار نازل شده است، باید بررسی کرد که چه تعداد از جامعه کارگری توانسته‌اند صاحب خانه شوند. آیا ثبات قیمت مسکن، منجر به افزایش اجاره بهای مسکن، نشده است؟ البته که در بخش درمان و سلامت اقدام‌های به نسبت خوبی برای جامعه کارگری انجام شده است تا فشار کمتری را در بخش درمان متحمل نشوند، اما موضوع اصلی چگونگی پذیرش این گروه در جامعه و نحوه برخورد جامعه با کارگران است. شنیدن خواسته‌ها و پاسخگویی به آنها شاید یکی از راه‌هایی است که می‌توان انجام داد. فراهم کردن این فرصت کمک می‌کند تا کارگران خودشان برای رفع مشکلات خود پیشقدم شوند و راهکارهای اجرایی ارائه دهند.

● **باتوجه به تأکید شما، تشکلهای تا چه اندازه می‌توانند برای رفع مشکلات جامعه کارگری مفید باشند؟**

من تنها راه حل را ایجاد و فعالیت جدی تشکلهای صنفی می‌دانم. در واقع تشکلهای می‌توانند با همکاری و همراهی دولت، یار دولت و نظام باشند و به دولت در حل مشکلات اقتصادی و اجرایی کمک کنند. کارگرا در سخت‌ترین شرایط کشور حضور داشته و دارند، اگر در این برهه از زمان کنار گذاشته شوند و به آنها اجازه داده نشود از میان خودشان برایشان تصمیم‌گیری شود، از آنجایی که به موضوع اشراف کامل ندارند، از حقایق موجود بی‌اطلاع خواهند بود و حتی مصلحت‌ها را درک نخواهند کرد.

● **در شرایط کنونی راه‌اندازی تشکلهای کارگری تا چه اندازه می‌تواند مشکلاتی همچون بیکاری، نبود امنیت شغلی و حتی قراردادهای موقت کار را رفع کند؟ چه راهکاری را باید برای رفع این مشکلات پیش گرفت؟**

اصل و اساس کار ما تأکید بر بازسازی اصلی و سیاست‌های اقتصادی کشور است. زمانی که بازرگانی و تجارت و واردات یک طرف قضیه و صادرات مواد معدنی و خام، طرف دیگر قضیه است، این تعادل، تعادل مرگ است. این ترازو هر روز رو به افول می‌رود و در نهایت به زمین می‌خورد. چرا که سیستم به گونه‌ای هدایت می‌شود که مصرف و واردات را افزایش می‌دهد و در نتیجه تولید داخلی با کاهش تقاضا مواجه می‌شود. پس لازم است که برای رفع این معضل تولید داخلی مورد توجه و تمرکز قرار گیرد. راهکار موجود، تمرکز بر تولید داخلی است. ما



قلمرو راه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ۱۳۹۴

۲۸

مرگ هر کارگر ۴ میلیارد تومان به اقتصاد کشور آسیب می‌رساند

این یقه آبی‌های زخمی

مریم خورسند

مرگ و میر ناشی از حوادث کار در ایران باید به صورت گسترده‌تر و عمیق‌تر و با احتساب حاشیه‌های مرتبط با آن مورد نقد و بررسی قرار گیرد و زیان‌های اقتصادی ناشی از آن در ابعاد کلان‌تری، جمع و تقسیم شود. در ایران، بعد از حوادث رانندگی، این کارگران هستند که بالاترین آمار مرگ و میر را به خود اختصاص داده‌اند

آیا کارگران ما قربانی اهمال خود و نیز برخی کارفرمایان می‌شوند؟ آیا کارگران قربانی فشارهای تحریم و نبود ابزار و ادوات ایمن می‌شوند؟ آیا کارگران قربانی نبود نظارت دقیق بازرسان کار و بهداشت می‌شوند؟ چند درصد از کارگران ساختمانی که بالاترین آمار حوادث و مرگ و میر را به خود اختصاص داده‌اند، بیمه هستند؟ چند درصد از کارگران روزمزد که در هیچ فهرست بیمه‌ای نامی از آنها برده نمی‌شود و در هیچ جامعه آماری شمرده نمی‌شوند، جزو ۱۵۰۰ کارگری هستند که در سال ۹۳ به علت حوادث ناشی از کار جان خود را از دست داده‌اند؟ چند درصد از کودکانی که در سطح خیابان‌های شهرهای بزرگ، جامعه بزرگ کودکان کار را تشکیل می‌دهند، قربانی سقوط پدر از بالای داربست هستند؟

مرگ و میر ناشی از حوادث کار در ایران باید به صورت گسترده‌تر و عمیق‌تر و با احتساب حاشیه‌های مرتبط با آن مورد نقد و بررسی قرار گیرد و زیان‌های اقتصادی ناشی از آن در ابعاد کلان‌تری، جمع و تقسیم شود. در ایران، بعد از حوادث رانندگی، این کارگران هستند که بالاترین آمار مرگ و میر را به خود اختصاص داده‌اند.

محیط‌های آلوده، نبود حفاظ‌های ایمن و کلاه ایمنی و حتی لباس کار مناسب، فشارهای روحی و روانی و تنش‌های اقتصادی حاکم بر فضای کار، عقب افتادگی چند ماهه حقوق، ساعات کاری طولانی و تغذیه نامناسب و... از جمله دلایلی است که فضاهای کار و کارگری را مستعد بروز و وقوع حوادث می‌کند. هرچند که در چند سال اخیر با پررنگ شدن مبحث ایمنی در کار، تا حدودی سعی شده است از وقوع سوانح و حوادث ناشی از کار جلوگیری شود اما باز هم آمار حوادث کار در ایران نگران‌کننده است. بازار کار ایران درگیر آمار بالای حوادث ناشی از کار است که باعث شده است تا ایران از استانداردهای جهانی کار فاصله بگیرد.

خوشبخت‌ها و خوشریخت‌ها

در سال ۸۳ متوسط آمار مرگ روزانه کارگران هنگام کار دو نفر در روز بوده، در حالی که این رقم در سال ۹۲ به ۵/۵ نفر در روز افزایش یافته است. افزایش آمار تلفات ناشی از حوادث کار در حالی است که برخی از مدیران وزارت کار، از کاهش این آمار خبر می‌دهند. در این میان ما با کارگران خوشبخت و شوربخت روبه‌رویه هستیم. کارگرانی که بنا به قوانین کار و تأمین اجتماعی، بیمه شده‌اند و کارفرمایانشان با علم به مسائل حقوقی و اقتصادی و ایمنی، بیمه مسئولیت را پذیرفته‌اند و در صورت هرگونه سانحه و حادثه‌ای، کارگر یا

کره زمین سنگین‌تر و گرم‌تر می‌شود. آسمان‌خراش‌ها و برج‌های مخابراتی در مسابقه پایتخت‌های جهان، بلندتر و عظیم‌تر می‌شوند. داربست‌ها بلندتر و بلندتر و معدن‌ها عمیق‌تر و عمیق‌تر؛ و هر ۱۵ ثانیه که می‌گذرد، یک کارگر در سراسر جهان جان خود را از دست می‌دهد. در هر روز ۶ هزار و ۳۰۰ کارگر به خاطر حوادث ناشی از کار در جهان کشته می‌شوند و هزینه سالانه این فجایع انسانی برای اقتصاد جهانی بیش از ۱/۲۵ تریلیون دلار گزارش می‌شود. پایانی برای این تراژدی در کار نیست. این تراژدی در ایران نیز دامن شوم خود را گسترده است.

در ۱۰ سال گذشته، تعداد جان‌باختگان ناشی از کار در کشور ۲/۸۶ برابر شده است. افزایش مرگ و میر کارگران بر اثر حوادث ناشی از کار در شرایطی است که به گفته کارشناسان اقتصادی، در این دوره زمانی رشد اقتصادی کشور و تولید ناخالص ملی کشور منفی بوده است. به تعبیر این گروه از کارشناسان، در صورتی که کشور در این مقطع شکوفایی اقتصادی را تجربه می‌کرد، متأسفانه ما می‌باید شاهد افزایش آمار حوادث ناشی از کار در کشور می‌بودیم.



محیط‌های آلوده، نبود حفاظ‌های ایمن و کلاه ایمنی و حتی لباس کار مناسب، فشارهای روحی و روانی و تنش‌های اقتصادی حاکم بر فضای کار، عقب افتادگی چند ماهه حداقل حقوق، ساعات کاری طولانی و تغذیه نامناسب و... از جمله دلایلی است که فضاهای کار و کارگری را مستعد بروز و وقوع حوادث می‌کند

قلعرو رهاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۲۹

چندی پیش نیز دبیر اجرایی خانه کارگر سمنان در گفت‌وگو با خبرگزاری‌ها اعلام کرده بود: «مشکل اصلی نیروی کار، قرارداد کار است. زیرا به محض آن‌که کارگر در محیط کار دچار حادثه شود، برخی کارفرمایان در قرارداد سفید امضایی که هنگام استخدام از کارگر گرفته‌اند، تاریخ پایان قرارداد را پیش از تاریخ وقوع حادثه ثبت می‌کنند و با این رفتار، نیروی کاری را که در محیط کار و در حین کار دچار سانحه شده و سلامت خود را از دست داده است، آواره و سرگردان به حال خود رها می‌کنند.»

چنین کارگری که ممکن است یک دست یا پای خود را از دست داده باشد، برای ادامه زندگی خود و خانواده خود چه راهی پیش روی خود دارد؟ به گفته این مقام اجرایی کارگری، در برخی از موارد این دسته از کارگران به واسطه افسردگی شدید، به اعتیاد روی می‌آورند یا برای تأمین معاش خانواده خود، تن به بزه و فساد می‌دهند.

اگرچه در سال‌های اخیر تلاش بسیاری شده است، تا با مساعدت‌های صورت گرفته از سوی سازمان تأمین اجتماعی، کارفرمایان رغبت بیشتری برای بیمه کردن کارگران خود داشته باشند و معافیت‌هایی نیز برای تشویق این امر در نظر گرفته شده است، اما بازار نامناسب کار و بیکاری دامن‌گیر موجب شده است تا کارگران بسیاری برای تأمین هزینه‌های خودتن به کار بدون قرارداد و بیمه بدهند و چشم بر حق و حقوق خود ببندند.

دستگاه‌های برش بدون دکمه توقف سریع و... مشغول به کار می‌شوند و وقوع هر حادثه‌ای از آسیب‌دیدگی اندک گرفته تا فوت، خانواده آنان را به فقر گودال فقر پرتاب می‌کند.

مسئول ایمنی یکی از کارگاه‌های بزرگ ساختمانی با اشاره به این که در چند سال اخیر «کیفیت صاحبان سرمایه» تغییر کرده و همین امر باعث شده که بسیاری از فعالان جدید این عرصه از قوانین کار و ایمنی و قوانین حمایتی ویژه کارگران بی‌اطلاع باشند، می‌گوید: «پیش از این شرکت‌های بزرگ ساختمانی معروف که دارای مشاوران حقوقی قدرتمند و کاربلد بودند، کار را در اختیار داشتند و این گروه از شرکت‌های بنام عموماً مسائل حقوقی و بیمه‌ای و بهداشت کار و حوادث ناشی از کار را رعایت می‌کردند، اما در چند سال اخیر کسانی صاحب کار و مجری برخی طرح‌های بزرگ شده‌اند که فقط سرمایه داشته و سود خود را پیگیری می‌کنند. آنها با انعقاد قرارداد با پیمانکاران کوچک و سپردن کار به آنها خود را از مباحث بیمه و ایمنی خلاص کرده و تعهد و مسئولیتی در این خصوص نمی‌پذیرند. پیمانکاران کوچک نیز با انعقاد قراردادهای کوتاه‌مدت یا قراردادهای سفید امضاء، کارگران را به کار می‌گیرند؛ کارگرانی که در بسیاری از موارد ناچار هستند بدون کلاه، با کفش‌های بسیار ناپایمن، بدون قرارداد و بیمه و بدون داشتن هیچ‌گونه اطلاعی از حق و حقوق قانونی خود به فعالیت‌های خطرناک بپردازند و به اصطلاح، روی لبه تیغ به کار مشغول باشند.»

بازماندگانش از مستمری هر چند حداقلی برخوردار می‌شوند، گروه خوشبخت‌ها را تشکیل می‌دهند.

البته دریافت حقوق از کارافتادگی یا مستمری برای کارگر سانحه‌دیده یا بازماندگان او، چندان هم ساده نیست و نارضایتی‌هایی را به همراه دارد. کارگری که بیمه تأمین اجتماعی باشد اگر در هنگام انجام دادن کار دچار حادثه شود، در صورتی که دارای فرم سانحه کار باشد، باید به شعب سازمان تأمین اجتماعی مراجعه کند و پس از بررسی وضعیت وی در کمیسیون‌های پزشکی مربوطه، با توجه به تعیین درصد از کارافتادگی که بین ۳۵ تا ۶۵ درصد است، مستمری از کارافتادگی دریافت کند و در برخی موارد مبلغ مستمری پرداخت شده با توجه به درصد از کارافتادگی تعیین شده به قدری ناچیز است که برخی کارگران آرزو می‌کنند کاش بالای بیشتری سرشان می‌آمد تا مبلغ مستمری پاسخگوی حداقل‌های زندگی‌شان باشد!

این در حالی است که بسیاری از این کارگران، به واسطه نقص عضوی که دارند، بازار کار بعدی را هم از دست می‌دهند؛ حتی اگر دارای تجربه کار باشند و در زمره کارگران ماهر تقسیم‌بندی شده باشند. قطع یک دست و گاه حتی چند انگشت از یک دست، نابینایی یک چشم یا آسیب‌دیدگی ستون فقرات باعث می‌شود این کارگران، فرصتی دوباره برای اشتغال پیدا نکنند.

اگرچه وعده تدوین آیین‌نامه‌های جدید در راه است تا برای این دسته از کارگران خوشبخت، حوادث کمتری رخ دهد، اما با علم به این مسئله که هم اکنون عامل مؤثر در بیش از ۸۰ درصد از علل وقوع حوادث ناشی از کار، عامل انسانی و بی‌احتیاطی کارگر است، ضرورت آموزش و نظارت بیش از گذشته احساس می‌شود.

آمارها نشان می‌دهد که بین ۳۰ تا ۳۵ درصد حوادث ناشی از کار در بخش ساخت‌وساز اتفاق می‌افتد.

۲۲ درصد حوادث ناشی از کار در بخش ساختمانی در زمان آماده‌سازی و تخریب و ۶۱ درصد در حال ساخت رخ می‌دهد. ۱۴/۵ درصد حوادث در این بخش منجر به مرگ، ۵/۵ درصد قطع عضو، ۵ درصد نقص عضو، ۴ درصد سوختگی و ۶۸ درصد منجر به جراحات و شکستگی می‌شود. این آمار البته فقط مربوط به امر ساختمان‌سازی شهری و مسکونی است و نه ساخت پتروشیمی، کارخانه، طرح‌های ملی بزرگ و...

اما در مقابل این گروه از آسیب‌دیدگان از حوادث کار، که به واسطه بیمه بودن خود یا از طریق بیمه مسئولیت کارفرما از حداقل خدمات معیشتی و درمانی برخوردار می‌شوند، شوریختانی هستند که بدون بیمه، بدون کلاه ایمنی، بدون لباس و کفش مناسب کار، بر بالای داربست‌ها و جرثقیل‌ها و در کنار ماشین‌آلات سنگین،



کارگرانی که بدون بیمه، بدون کلاه ایمنی، بدون لباس و کفش مناسب کار، بر بالای داربست‌ها و جرثقیل‌ها و در کنار ماشین‌آلات سنگین، دستگاه‌های برش بدون دکمه توقف سریع و... مشغول به کار می‌شوند، شوریختانی هستند که وقوع هر حادثه‌ای، خانواده آنان را به فقر گودال فقر پرتاب می‌کند

قلمرو رخا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۰

◀ چه کسی مقصر است؟

چندی پیش یکی از اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی از برخی از کارفرمایان به شدت انتقاد کرد. به گفته نماینده سراب، به علت گران بودن تجهیزات ایمنی و لوازم بهداشتی کار، برخی از کارفرمایان از تهیه این ملزومات خودداری می‌کنند و همین امر باعث می‌شود تا کارگران دچار حوادث و آسیب‌دیدگی‌های غیرقابل جبران شوند.

اما ناصر جمشیدی که مسئول ایمنی کارگاه‌ها و طرح‌های ساختمانی است، از زاویه دیگری به این ماجرا نگاه می‌کند. او با تأیید براین مسئله که برخی از کارفرمایان سود بیشتر را به امنیت شغلی کارگران ترجیح می‌دهند، می‌گوید: «تهیه یک کلاه ایمنی چندان گران نیست. هم اکنون یک کلاه ایمنی را با قیمت پنج هزار تومان تا حداکثر ۱۰ هزار تومان می‌توان خریداری کرد. اما مشکل زمانی است که کارفرما حاضر به خرید کلاه یا کفش ایمن برای کارگران است ولی کارگران به علت‌های مختلف از استفاده از این وسایل سر باز می‌زنند. عرق کردن، گرم بودن، حوصله نداشتن و بهانه‌هایی از این قبیل به فراوانی دیده و شنیده می‌شود تا کارگران از کلاه یا کفش

استفاده نکنند.»

این مسئول ایمنی با اشاره به این که بسیار دیده شده است که کارگران کلاه ایمنی خود را با مته سوراخ سوراخ کرده‌اند تا هوا در آن جریان داشته باشد، می‌گوید: «اگر قرار بود کلاه ایمنی استاندارد سوراخ باشد، زیر نظر موسسه استاندارد کلاه‌های سوراخ دار وارد بازار می‌شد. چنین کلاه‌هایی با کوچک‌ترین ضربه‌ها می‌شکنند و کارگر استفاده کننده از آنها در معرض آسیب قرار می‌گیرد. درست است که برخی از کارفرمایان علاقه‌ای به مباحث ایمنی ندارند، اما مقوله نظارت بر بخش ایمنی، کاری بسیار پرحاشیه و پردردسر است.»

اصابتی، مدیرکل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز معتقد است که عامل انسانی، عامل مؤثر در بیش از ۸۵ درصد حوادث ناشی از کار است، از این میزان ۵۲ درصد حوادث نیز ناشی از نظارت نداشتن در محیط کار است که مسئولان ایمنی و کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت ایمنی کار در کاهش این حوادث نقش تأثیرگذاری دارند. این چرخه، از هر سو که بچرخد، نه به نفع کارفرمایی است که از بستن قرارداد با کارگر شانه خالی می‌کند و نه به نفع کارگری است که کفش ایمنی خود را برای روز

مبادا پنهان می‌کند، نه برای بازرسی که چشم خود را بر برخی واقعیات می‌بندد و نه برای اقتصادی که با مرگ روزانه پنج کارگر روبه‌رو است. این چرخه، چرخه خطرناکی است که در نهایت زیان‌های اقتصادی و اجتماعی فراوانی را بر دوش جامعه تحمیل می‌کند.

به گفته سیدحسین هفده‌تن معاون روابط کار وزارت کار، اگر بتوانیم آمار حوادث کار را کاهش دهیم، استاندارد زندگی کارگران ارتقاء خواهد یافت. نکته مهمی که وی به آن اشاره دارد، زیان‌های اقتصادی ناشی از وقوع حوادث کار است «هر حادثه‌ای که منجر به فوت کارگر شود، موجب هدر رفت شش هزار روز کاری است.»

این رقم در حالی اعلام می‌شود که مدیرکل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با ابعاد گسترده‌تری این زیان اقتصادی را ارزیابی کرده و می‌گوید: «یک حادثه ناشی از کار که منجر به مرگ نیروی کار می‌شود، ۷ هزار روز کاری و ۴ میلیارد تومان هزینه مستقیم و غیرمستقیم و ۴ تا ۷ درصد کاهش تولید ناخالص ملی را در بر دارد.» روزانه پنج کارگر در حین کار دچار سانحه می‌شوند. اکنون شما حساب کنید در مدتی که این گزارش را می‌خواندید چند کارگر گرفتار چنین حوادثی شده‌اند!



فرشید یزدانی، کارشناس حوزه سیاست اجتماعی:

تأمین معیشت بزرگ‌ترین مشکل کارگران

تمرکز و توجه به تشکلهای کارگری به عنوان یکی از راهکارهای اصلی حل مشکلات جامعه کارگری از جمله تأکیدات فرشید یزدانی از کارشناسان حوزه سیاست اجتماعی است.

به تعبیر این کارشناس، در شرایط کنونی که کارگر به تنهایی توانایی حل مشکلات خود را ندارد، حضور نمایندگان تشکلهای کارگری برای چانه‌زنی با بدنه دولت و کارفرما بسیار ضروری است. عقلایی‌تر شدن فضاهای گفت‌وگو در سطح جامعه و مدیریت سطح مذاکرات برای پاسخگویی به خواسته‌های کارگران و توانایی حقوقی در پیگیری این مطالبات از جمله نکاتی است که یزدانی در این گفت‌وگو به آنها می‌پردازد. به گفته وی، ایجاد امنیت شغلی یکی از خواسته‌های مهم جامعه کارگری است و دولت می‌تواند با فراهم کردن شرایط ایمن و مساعد، جامعه کارگری را به سمت تولید بهینه‌تر هدایت و راهبری کند.

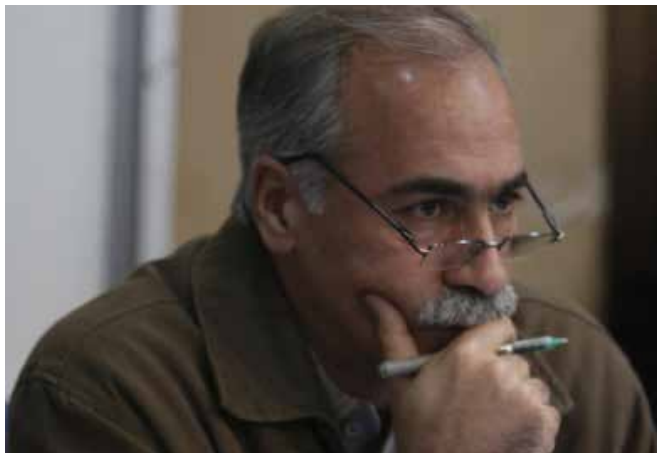
تشکلهای به عقلانی‌تر شدن فضاهای گفت‌وگو در سطح جامعه یاری می‌رسانند و می‌توانند کنش‌های غیرعقلانی و مخرب را بیشتر از هر عامل دیگری کنترل کنند. در واقع، تشکلهای کارگری، تریبون طرح مشکلات و درخواست حل مشکلات در بهترین حالت هستند

● با توجه به فهرست بلند و بالای مشکلات کارگران در جامعه امروز ما، به اعتقاد شما هم‌اکنون عمده‌ترین مشکل کارگران چیست؟

به نظر می‌رسد در حال حاضر، تأمین معیشت یکی از بزرگ‌ترین مشکلات کارگران محسوب می‌شود. هم‌اکنون بسیاری از کارگران برای تأمین حداقل خواسته‌های خانواده خود اعم از خوراک، پوشاک، مسکن و درمان دچار مشکل هستند. در حقیقت سطح پایین دستمزد کارگران موجب شده است که بخش زیادی از آنان با درآمد زیر خط فقر مجبور به گذراندن زندگی باشند. ما شاهدیم که کارگران برای معیشت خانواده‌هایشان با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو هستند. قوانینی از قبیل قراردادهای موقت و خروج کارگاه‌های با کمتر از ده نفر کارگر از شمول حمایت‌های بیمه‌ای، منجر به نا امن شدن فضای زندگی و کار برای این طبقه می‌شود. کارگری که نمی‌داند آیا بعد از یک قرارداد چند ماهه، سر کار باقی خواهد ماند یا خیر، چگونه می‌تواند امنیت شغلی داشته باشد و برای زندگی خود برنامه‌ریزی کند. نهادهای رسمی و تشکلهای کارگری باید امنیت کار را و امنیت اجتماعی را برای کارگران فراهم کنند تا آنها نیز بتوانند با امنیت خاطر کار کنند. البته ناگفته نماند که شیوه تعیین حداقل دستمزد، یکی از موضوع‌هایی است که هر سال باعث عقب‌افتادن کارگران از حداقل‌های زندگی می‌شود. در واقع کارگران با داشتن سهم عظیمی در تولید، خود و خانواده‌هایشان سهم ناچیزی از تولید نصیبشان می‌شود. برای مقابله با این مشکل اساسی، کارگران باید نهادهای کارگری را تقویت کنند و قدرت چانه‌زنی را افزایش دهند. اتحادیه‌های کارگری یکی از نهادهایی هستند که می‌توانند کارگران را برای رفع مشکلات و مطالبه حق آنها وارد گفت‌وگو و مذاکره با سایر نهادها کنند. کارگران به واسطه امکان نداشتن ایجاد تشکلهای مستقل خود، از امکان چانه‌زنی مناسب برای برخورداری از حداقل امکانات زندگی محروم هستند و به همین دلیل بالطبع بیشترین ضربه از آسیب‌های اجتماعی را نیز متحمل می‌شوند. متأسفانه در زمان تعیین سطح دستمزدها کارگران حتی نمی‌توانند نظام تصمیم‌گیر را قانع کنند تا به ساده‌ترین روش مرسوم یعنی حفظ سطح زندگی، دستمزدها را افزایش دهند. نتیجه آن شده است که هر سال بیش از سال قبل، از تأمین نیازهای اساسی زندگی عاجز می‌مانند. در فضای یک طرفه گفت‌وگو طبیعی است که طرف صاحب قدرت تمایل هرچه بیشتری به حفظ منافع خود دارد. قدرت لابیگری و چانه‌زنی کارفرمایان برای طرح مسائل و مشکلات خودشان، با توجه به رویکردهای مستقر در نظام تصمیم‌ساز نیز امری است که به این فرآیند یاری می‌رساند و نابرابری در توزیع درآمدها را گسترده‌تر می‌کند.

● راه‌اندازی تشکلهای کارگری مستقل و قوی تا چه اندازه این فرصت را فراهم می‌کند تا مشکلات کارگران برطرف شود؟

تشکلهای مدنی و صنفی در فرآیند مناسبات



قوانینی از قبیل قراردادهای موقت و خروج کارگاه‌هایی با کمتر از ده نفر از شمول حمایت‌های بیمه‌ای، منجر به ناامن شدن فضای زندگی و کار برای کارگران می‌شود. کارگری که نمی‌داند آیا بعد از یک قرارداد چند ماهه، سر کار باقی خواهد ماند یا خیر، چگونه می‌تواند امنیت شغلی داشته باشد و برای زندگی خود برنامه‌ریزی کند؟



اجتماعی به مثابه بنیان‌های جامعه به شمار می‌روند و هم امنیت اجتماعی و توان و تحمل آگاهانه زیستن را بیشتر تضمین می‌کنند. تشکله‌ها به عقلانی‌تر شدن فضاهای گفت‌وگو در سطح جامعه یاری می‌رسانند و می‌توانند کنش‌های غیرعقلانی و مخرب را بیشتر از هر عامل دیگری کنترل کنند. در واقع، تشکله‌های کارگری، تربیون طرح مشکلات و درخواست حل مشکلات در بهترین حالت هستند. این تشکله‌ها می‌توانند با مطرح کردن مسائل و مشکلات کارگران در مجامع تصمیم‌گیر درخواست حل آنها را به شکل قانونی و عرفی ارائه کنند. در واقع کارگر نمی‌تواند به تنهایی مشکلات خود را برطرف کند. در صورتی که درصدد ارتقای سطح معیشت کارگران باشیم، باید به این پرسش پاسخ دهیم که به این منظور چه کسی و با چه توانایی و مهارتی امکان مذاکره برای بهتر شدن وضعیت معیشت کارگران را دارد؟ البته در این خصوص شعارهایی داده می‌شود، اما به دلیل نداشتن پشتوانه محکم و امکان نداشتن مذاکره، چنین امری کمتر اتفاق می‌افتد و شکل واقعی به خود می‌گیرد. ● همان‌طوری که اشاره کردید، بیکاری و نبود امنیت شغلی از جمله شاخص‌ترین مشکلات کارگران است؛ برای حل این مشکل چه راهکاری را به جامعه کارگری پیشنهاد می‌کنید؟

البته برخی از این مشکلات مانند بیکاری، به وضعیت اقتصادی کشور و موضوع تحریم‌ها مرتبط می‌شود و باید از این منظر به این موضوع و رفع این معضل توجه داشت. مهم‌ترین اتفاقی که می‌تواند تغییری در این روند و رفع مشکلات کارگران ایجاد کند، نگاه اجتماعی دولت به کارگران است. دولت می‌تواند با نگاه تأثیرگذاری بیشتر و ایفای نقش جدی‌تر در حل مشکلات کارگران و موضوع‌های مرتبط به آنها، جلوی توسعه و گسترش آسیب‌های اجتماعی را بگیرد. در واقع باید نگاه و نگرش دولت و رفتارها به سمت و سوی اجتماعی سوق یابد. باید به این نکته توجه شود که به عنوان مثال در این چند سال اخیر، قیمت چه کالاهایی افزایش پیدا کرده است؟ آیا این افزایش نرخ کالاها با قدرت خرید قشر کارگر همخوانی دارد یا خیر؟ اگر ندارد، افزایش قیمت را روی کالاهایی داشته باشیم که به قشر کارگر جامعه آسیب وارد نکند یا لااقل آسیب کمتری وارد کند. برای مثال، شاهدیم که قیمت بنزین که تأثیر مستقیمی بر زندگی کارگر ندارد، فقط ۵ درصد افزایش قیمت داشته است، اما نان که برای کارگر و خانواده او یک کالای ضروری محسوب می‌شود، به نسبت حقوق و درآمد وی افزایش قیمت قابل توجهی داشته است. این مسئله در افزایش قیمت بلیت اتوبوس، مترو و خدمات اجتماعی و عمومی دیگر نیز مورد توجه قرار گیرد که تا چه اندازه به اقتصاد خانواده کارگر آسیب وارد می‌کند. این موضوع‌ها همان نگاه اجتماعی مدنظر است که دولت باید به جامعه کارگری داشته باشد و با نگاه ویژه مسائل و خواسته‌های آنها را مورد توجه قرار دهد. اصل موضوع این است که اگر دولت نگاه اجتماعی نه تنها به قشر کارگر، بلکه به جامعه داشته باشد، حداقل قیمت کالاهای اساسی ناگهان افزایش چشمگیری نخواهد داشت و مردم توان خرید

قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۲

مناسب زندگی بدون فشاری را بگذرانند. ● بخش‌هایی از جامعه کارگری کیفیت اجرای طرح خصوصی‌سازی را مورد نقد قرار داده و حتی آن را یکی از عوامل مؤثر بر زندگی کارگران می‌دانند. به نظر شما و از نگاه اجتماعی، چه غفلت‌هایی در اجرای این طرح صورت گرفته است؟

خصوصی‌سازی همیشه با نارضایتی‌هایی همراه بوده و پیامدهای اجتماعی منفی‌ای را نیز در پی داشته است. یکی از راه‌حل‌های چالش‌های خصوصی‌سازی، تصویب قوانین تسهیل‌گر برای بخش خصوصی است که بتوانند راحت‌تر وارد بازار شود. در واقع نخستین آسیبی که خصوصی‌سازی «به روشی که در کشور ما اجرا شد» به همراه دارد، آسیب به نیروی کار است که می‌تواند منتج به آسیب اجتماعی شود. در کشور ما در اجرای خصوصی‌سازی، برخی از واحدهای تولیدی به اشخاص حقیقی و حقوقی واگذار شد که از رانت‌های مختلف ارتباطی برخوردار بودند. از سویی، نگاه خریداران این واحدها، حفظ کار و اشتغال نبود. این دسته از اشخاص بدون توجه به مقوله مسئولیت اجتماعی با بهره‌گیری از امکاناتی که در اختیار داشتند، حداکثر استفاده را برای دستیابی به حداکثر سود به کار بردند بدون این‌که در این روند به کارگران و حقوق آنان و سهم آنها در فرایند خصوصی‌سازی توجه لازم را داشته باشند.

حداقل کالاهای ضروری را خواهند داشت. کالاهایی افزایش قیمت پیدا خواهد کرد که مصرف‌کنندگان آن، افراد دارای درآمد بالای جامعه بوده و تغییر قیمت‌ها در این بخش آسیبی به معیشت آنها وارد نخواهد آورد. ● با توجه به حقوق و دستمزد پایین قشر کارگر و در نظر گرفتن این موضوع که درصدد بالایی از جامعه کارگری فاقد مسکن هستند، چه اقدام‌ها و برنامه‌هایی برای تأمین این نیاز جامعه کارگری باید مورد اجرا و پیگیری قرار گیرد؟

بحث‌های مختلفی درخصوص مسکن کارگری مطرح شده است. اما واقعیت این است که این مباحث هنوز به‌طور جدی وارد حیطه اجرا نشده و چشم‌انداز مشخصی شکل نگرفته است اما می‌توان به این موضوع امیدوار بود که نگاه‌ها به سمتی رود که حل مشکل مسکن که نیاز اساسی و دغدغه اصلی کارگران است، بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. البته می‌توان از نهادهایی مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز وزارت راه و شهرسازی در این زمینه کمک گرفت تا بتوان مشکل مسکن کارگران را تا حدودی برطرف کرد. از دیگر موضوع‌های مهم، نظام سلامت است که در کنار مسکن کارگران باید جدی گرفته شود. دولت و مسئولان ذیربط باید به دنبال راهکاری باشند تا کارگران بتوانند با استفاده از مسکن‌های استیجاری و با قیمت



افزایش نرخ بیکاری در ترکیه

نیلوفر قدیری

جدیدترین آمار بازار کار و اشتغال در ترکیه نشان می‌دهد نرخ بیکاری در این کشور از ۱۰/۹ درصد به ۱۱/۳ درصد رسیده است. این رقم بالاترین نرخ بیکاری در ترکیه از سال ۲۰۱۰ تاکنون محسوب می‌شود. براساس گزارشی که اداره آمار ترکیه به تازگی منتشر کرد، نزدیک به ۲۸/۷ میلیون نفر در این کشور دارای شغل هستند و ۳/۲۵ میلیون نفر بیکارند. براساس این آمار، در ژانویه سال ۲۰۱۵ شمار بیکاران حدود ۴۵۴ هزار نفر بیشتر از ژانویه ۲۰۱۴ بوده است. براساس همین گزارش، میزان بیکاری در بخش‌های غیرکشاورزی ترکیه ۱/۳ درصد افزایش یافته و به ۱۳/۴ درصد رسیده است. میزان بیکاری جوانان (افراد ۱۵ تا ۲۴ سال)، با ۲/۳ درصد افزایش به ۲۰ درصد رسیده است. آماري که دولت ترکیه منتشر کرده است، تقریباً نزدیک به آماري است که در سه ماهه گذشته

صندوق بین‌المللی پول در گزارش خود درباره دورنمای اقتصادی کشورهای جهان منتشر کرده بود. براساس گزارش صندوق بین‌المللی پول، میزان بیکاری در ترکیه که در سال ۲۰۱۴ حدود ۱۰ درصد بوده، در سال ۲۰۱۵ به ۱۱/۴ درصد رسیده و در سال ۲۰۱۶ به رقمی حدود ۱۱/۶ درصد خواهد رسید. دولت ترکیه می‌گوید که افزایش بیکاری به دلیل رشد جمعیت جوان ترکیه است. جمعیت جوان ترکیه به سن اشتغال رسیده و تأثیر این وضعیت بر بازار کار می‌تواند چهره رونق اقتصادی ترکیه در یک دهه گذشته را مخدوش کند. افزایش جمعیت جوان ترکیه همچنین بر دیگر شاخص‌های اقتصادی این کشور تأثیر گذاشته است. اما بازار کار و اشتغال شاید یکی از عرصه‌هایی باشد که در اندک زمانی تأثیر را می‌پذیرد. اقتصاد برگ برنده حزب حاکم عدالت و توسعه در یک دهه گذشته در ترکیه بوده است. این حزب

با بالا بردن تقریباً همه شاخص‌های اقتصادی کشور و ایجاد رونق در اقتصاد کلان و زندگی مردم، در یک دهه گذشته پیروز بی‌رقیب انتخابات بوده است. در یک دهه گذشته، میلیون‌ها نفر از مردم ترکیه شاهد بهبود وضعیت معیشت خود بوده‌اند. بانک جهانی اخیراً در گزارشی به روند پایدار رشد اقتصادی ترکیه اشاره کرده که موجب شده است این کشور در آستانه ورود به باشگاه کشورهای با درآمد بالا قرار گیرد. در گزارش بانک جهانی آمده است که پیشرفت اقتصادی ترکیه با پیشرفت اجتماعی همه‌جانبه همراه بوده است. یعنی تقریباً همه بخش‌های جامعه به طور یکسان از این رونق اقتصادی بهره‌مند شده‌اند و شکاف میان فقیر و غنی بیشتر نشده است. این را بانک جهانی، پیشرفت فراگیر در جامعه از نظر اقتصادی نامیده است. میزان فقر در ترکیه به نصف رسیده و دسترسی به امکانات بهداشتی و درمانی، آموزش و خدمات شهری که از شاخص‌های سنجش پیشرفت اقتصادی جوامع است، گسترش یافته است. فاصله ترکیه با کشورهای اروپایی و دیگر کشورهای توسعه یافته جهان در یک دهه گذشته به شدت کم شده و این روند به عنوان یکی از نمونه‌های موفقیت اقتصادی در جهان مورد توجه قرار گرفته است.

از سال ۲۰۰۹، اقتصاد ترکیه برای چهار میلیون نفر شغل ایجاد کرده است. بسیاری از این مشاغل، مهارت بالا می‌طلبند. با این حال اکنون عاملی وارد بازار شده که می‌تواند این دستاوردها را تهدید کند و حتی به عقب برگرداند و آن، ورود جوانان به بازار کاری است که هنوز برای آنها آماده و مهیا نیست و اقتصاد ترکیه را تهدید می‌کند. وزیر دارایی ترکیه گفته است: رشد اقتصادی کشور بعد از انتخابات پارلمانی ماه ژوئن بیشتر خواهد شد. ارزش لیر ترکیه همچنان رو به سقوط است. یکی از دلایل این کاهش ارزش، نگرانی سرمایه‌گذاران از وضعیت نامطمئن بازار به دلیل تنش‌های سیاسی در آستانه انتخابات است. به همین دلیل وزیر دارایی به سرمایه‌گذاران اطمینان داده که این وضعیت موقتی است. با این حال نرخ رشد اقتصادی ترکیه کاهش یافته و از ۴/۲ درصد در سال ۲۰۱۳ به ۲/۹ درصد در سال ۲۰۱۴ رسیده است. اما باوجود این نشانه‌ها، وزیر دارایی ترکیه اطمینان داده است که در سال میلادی جاری نرخ رشد ۴ درصد خواهد شد. اما همه مشکل بازار کار ترکیه، تنها افزایش بیکاری نیست. ایمنی در محل کار هم از دیگر مسائلی است که در سال‌های اخیر جنجال‌های رسانه‌ای زیادی به راه انداخته است. فاجعه مرگبار معدن صوما در غرب ترکیه که به کشته شدن بیش

قلعروضا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۳

بانک جهانی اخیراً در گزارشی به روند پایدار رشد اقتصادی ترکیه اشاره کرده که موجب شده است این کشور در آستانه ورود به باشگاه کشورهای با درآمد بالا قرار گیرد

در محل کار نه تنها کاهش نیافته، که بیشتر هم شده است. براساس آمارها، روزانه به طور متوسط چهار کارگر بر اثر حوادث کار جان خود را از دست می‌دهند. تحلیلگران می‌گویند هم کارگران و هم کارفرمایان آموزش کافی در زمینه ایمنی محل کار ندیده‌اند و این اصلی‌ترین دلیل این مرگومیرها و حوادث است.

یکی از جدیدترین اقدام‌های دولت ترکیه در زمینه حقوق کارگران که با اعتراض گسترده کارگران داخل این کشور و همچنین مجامع بین‌المللی روبه‌رو شده، ممنوعیت برگزاری اعتصاب توسط کارگران است. این اقدام دولت در ممنوعیت اعتصاب، بعد از اعتصاب گسترده سال گذشته اتحادیه کارگران فولاد ترکیه صورت گرفت. سال گذشته این اتحادیه اعلام کرد که به دلیل شکست مذاکرات با فدراسیون کارفرمایان فولاد ترکیه، کارگران فولاد در ۴۰ کارگاه و کارخانه دست به اعتصاب می‌زنند. درخواست اتحادیه کارگران فولاد ترکیه، افزایش حقوق و یکسان شدن پرداخت‌ها برای کارگران این صنعت بود. اما وقتی مذاکرات آنها برای رسیدن به این خواست به نتیجه‌ای نرسید، بیش از ۱۵ هزار کارگر دست از کار کشیدند.

دولت، این اعتصاب را تهدیدکننده امنیت کشور خواند و خواستار پایان دادن به آن شد. کارگران در ترکیه همچنین از این که تعداد و دامنه فعالیت اتحادیه‌های کارگری در این کشور در سال‌های اخیر کاهش یافته است، معترض هستند. آنها می‌گویند که حزب حاکم عدالت و توسعه که بیش از یک دهه قدرت را در این کشور در دست دارد، روی خوشی به اتحادیه‌های کارگری نشان نمی‌دهد. البته تحلیل‌ها و آمارها نشان می‌دهد که در اکثر کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی که شامل اقتصادهای توسعه یافته و در حال توسعه جهان است، شمار اتحادیه‌های کارگری در سال‌های اخیر کاهش یافته‌است، اما این روند کاهشی در ترکیه بسیار شدید و مشهود است.

با این حال به نظر می‌رسد اعتراض‌های کارگری در ترکیه به ویژه در سال‌های اخیر با اعتراض‌های سیاسی علیه دولت اردوغان آمیخته شده است. نمونه آن ماجرای اعتراض سال گذشته به حادثه مرگبار معدن صوما بود که دولت آن را بهره‌برداری و سوءاستفاده سیاسی خواند. همین مسئله موجب شده که حقوق و درخواست‌های کارگران کمتر مورد توجه قرار گیرد و در میان هیاهوی سیاسی گم شود.



قلمرو نگاه
سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴
۴۳

یک سال گذشته در همه ۸۱ استان ترکیه، کنفرانس‌ها و کارگاه‌هایی برای ارتقای ایمنی کار برگزار شده است. بخش عمده این تلاش‌ها البته اجباری است و ترکیه برای پیوستن به اتحادیه اروپا مجبور است خود را از این لحاظ با استانداردهای اروپا هماهنگ کند. علاوه بر تلاش برای پیوستن به اتحادیه اروپا، ترکیه به عنوان یکی از کشورهای باشگاه اقتصادهای در حال ظهور جهان که در چارچوب گروه ۲۰ متمرکز شده‌اند، مجبور است خودش را در همه زمینه‌ها از جمله استانداردهای بازار کار و ایمنی کارگران هماهنگ کند. ترکیه امسال ریاست گروه ۲۰ را خواهد داشت و قرار است ایمنی کار و کارگران در محل کار را در دستور کار نشست سران گروه ۲۰ قرار دهد.

روزنامه زمان ترکیه اخیراً نوشت: در ۱۲ سال گذشته بیش از چهار هزار کارگر بخش ساختمانی ترکیه بر اثر حوادث ناشی از کار کشته شده‌اند. این خبر را بعد وزیر کار و تأمین اجتماعی ترکیه تأیید کرد. به گفته وزیر کار و تأمین اجتماعی ترکیه، در سال ۲۰۰۲، بیش از ۴۳۰ کارگر ساختمانی بر اثر حوادث در محل کار کشته شدند. این رقم در سال ۲۰۱۳ به ۴۶۰ نفر رسیده است. به این ترتیب حوادث مرگبار

از ۳۰۰ کارگر منجر شد، توجهات داخلی و جهانی را به وضعیت ایمنی کارگران در این کشور جلب کرد. این فاجعه که بر اثر انفجار در معدن در ماه می سال گذشته روی داد، به شدت دولت را تحت فشار قرار داد و به واکنش واداشت و اعتراض‌های کارگری و مردمی را برانگیخت. دولت و نیز پیمانکار این معدن به بی‌توجهی به تدابیر ایمنی در معادن متهم شدند، تدابیری که رعایت نکردن آنها به بروز چنین انفجارهای مرگباری منجر می‌شود. همین فشارها باعث شد که دولت ترکیه سرانجام ماه گذشته موافقت‌نامه بین‌المللی ایمنی معادن را امضا کند. با این حال، ترکیه در ردیف کشورهای خطرناک برای کارگران قرار گرفته است. در یک دهه گذشته حدود ۱۲۵۰۰ کارگر در این کشور جان خود را به دلیل حوادث ناشی از کار از دست داده‌اند. سال گذشته به تنهایی حدود ۱۸۰۰ کارگر در محل کار و به دلیل حوادث ناشی از کار جانشان را از دست دادند. تحلیلگران و کارشناسان بازار کار ترکیه می‌گویند، مشکل این کشور نبود قوانین و مقررات ایمنی کار نیست، بلکه نبود فرهنگ ایمنی کار است. به همین دلیل در



آمریکا؛ تنها کشوری که مرخصی زایمان ندارد

◀ بین الملل

قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۵

مرخصی زایمان کردند. آنها بودجه این طرح را از محل افزایش دو صدم درصدی مالیات‌ها تأمین کردند. اکنون در کالیفرنیا، کارگران از شش هفته مرخصی زایمان با نصف حقوق برخوردار هستند. اما براساس آمار اداره کار آمریکا همچنان ۴۳ میلیون کارگر بخش خصوصی در این کشور که ۳۹ درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، نه تنها از مرخصی زایمان، بلکه از مرخصی استعلاجی هم برخوردار نیستند. اوپاما در طرحی با عنوان قانون سلامت خانواده قصد دارد با تغییر قوانین کار، مرخصی زایمان و استعلاجی را با پرداخت بخشی از حقوق برای کارگران و کارمندان در نظر بگیرد. براساس این طرح، کارفرمایان موظف می‌شوند هر سال هفت روز مرخصی استعلاجی باحقوق به کارگران بدهند. این قانون مخصوص شرکت‌ها و بنگاه‌هایی با دست‌کم ۱۵ نفر نیروی کار است. بنگاه‌ها و شرکت‌هایی با کمتر از ۱۵ نفر نیروی کار باید هفت روز مرخصی استعلاجی بدون حقوق برای کارمندان و کارگرانشان در نظر بگیرند.

وزارت کار آمریکا اعلام کرد، نزدیک به یک‌چهارم بزرگسالان آمریکایی مواردی از اخراج از کار یا تهدید به اخراج را به خاطر مرخصی استعلاجی خودشان یا اعضای خانواده‌شان، گزارش داده‌اند. دولت اوپاما همچنین هزینه‌های ناشی از استفاده نکردن کارگران و کارمندان از مرخصی استعلاجی برای نظام بهداشت و درمان را بیشتر از هزینه اعطای مرخصی باحقوق به آنها برآورد کرده است و براساس همه این اطلاعات چنین نتیجه گرفته است که مرخصی استعلاجی با حقوق، به سود اقتصاد کشور است. با این حال این طرح با لابی بنگاه‌های بزرگ اقتصادی آمریکا مثلاً برخی فروشگاه‌های زنجیره‌ای یا فست‌فودها، در کنگره با مخالفت‌هایی روبه‌رو است.

فنلاند و لهستان هم تقریباً بین ۳ تا ۵/۳ سال مرخصی زایمان باحقوق برای کارمندان و کارگران دارند. در برخی کشورها مانند انگلیس، بخشی از این مرخصی اجباری است. در بعضی از این کشورها، بخشی از مرخصی با اختصاص درصدی از حقوق اعطا می‌شود.

در آمریکا مرخصی زایمان نه فقط اجباری نیست، بلکه امتیازی در دست کارفرماست که اگر بخواهد، می‌تواند آن را به کارگر و کارمندش اعطا کند. در سال ۲۰۱۳ تنها ۱۲ درصد از کارگران آمریکایی از این مرخصی استفاده کرده‌اند. دولت فدرال آمریکا کارفرمایان را ملزم کرده که در اعطای مرخصی به پدر و مادرها بعد از تولد نوزادشان گشاده‌دست باشند، اما این مرخصی بدون حقوق است. همچنین کسانی می‌توانند از این مرخصی استفاده کنند که کارمند یا کارگر تمام‌وقت برای مدت حداقل ۱۲ ماه باشند. همچنین کارفرما باید بیش از ۵۰ کارگر داشته باشد. همه این شرایط موجب شده که مرخصی زایمان در عمل موضوعی محقق نشده در بازار کار آمریکا باشد.

در سال ۲۰۰۲ برخی ایالت‌های آمریکا همچون کالیفرنیا، واشنگتن و نیوجرسی، بدون هماهنگی با دولت فدرال اقدام به تغییر قوانین

عربستان به خاطر این‌که تنها کشور دنیاست که در آن زنان حق رائندگی ندارند، معروف و مشهور است. آمریکا هم تنها کشور دنیاست که زنان کارگر و کارمند در آن مرخصی زایمان ندارند. این را باراک اوپاما رئیس‌جمهور آمریکا به عنوان مایه شرمساری کشورش اعلام کرده و برای اصلاح آن خیز برداشته است. اکنون با تلاش اوپاما و البته با وجود مقاومت کنگره و برخی بنگاه‌های بزرگ، این قانون قرار است تغییر کند.

ماجرای تغییر قانون مرخصی زایمان در آمریکا با شکایت زنانی شروع شد که از کارفرمایانشان اول به دادگاه‌های فدرال و بعد به دیوان عالی شکایت کردند. یکی از آنها پگی یونگ ۴۲ ساله است که از کارفرمایش، شرکت UPS، به دلیل رعایت نکردن حال او در دوران بارداری به دیوان عالی آمریکا شکایت کرد. موضوع شکایت او این بوده که مدیرش موافقت نکرد او در دوران بارداری به طور موقت از حمل و نقل بسته‌های سنگین مستثنی شود.

◀ میزان مرخصی زایمان در کشورها

به غیر از آمریکا در همه کشورهای پیشرفته صنعتی، مرخصی زایمان به کارگران و کارمندان تعلق می‌گیرد. در بعضی کشورها مانند کشورهای شمال اروپا یا کانادا که با کاهش جمعیت روبه‌رو هستند، برای تشویق خانواده‌ها به داشتن فرزند بیشتر، مرخصی زایمان به پدر و مادر با هم تعلق می‌گیرد. برای مثال، در کانادا پدر و مادر شش ماه مرخصی باحقوق دارند. در میان کشورها، کمترین میزان مرخصی، مرخصی زایمان در مکزیک است که دوره آن سه ماهه است. در ترکیه مرخصی زایمان چهار ماهه است. بیشترین دوران مرخصی زایمان را کشور اسلواکی با ۳/۵ سال مرخصی باحقوق دارد. مجارستان،

در آمریکا مرخصی زایمان نه فقط اجباری نیست، بلکه امتیازی در دست کارفرماست که اگر بخواهد، می‌تواند آن را به کارگر و کارمندش اعطا کند

کارگرانی که نمی‌خواهند و به تعطیلات نمی‌روند



البته از این نظر ژاپن فاصله کمی با آمریکا دارد. در آمریکا ۱۳ درصد از نیروی کار در سال گذشته هیچگاه به تعطیلات نرفته‌اند. اما نقاط دیگر دنیا از این حیث با ژاپن فاصله زیادی دارند. مثلاً در استرالیا حتی یک کارگر و کارمند هم وجود ندارد که به تعطیلات نرفته باشد.

اکنون دولت ژاپن با کمک پارلمان قانونی را تصویب کرده است که براساس آن، کارگران و کارمندان باید دست‌کم پنج روز از سال را به تعطیلات بروند.

اما تغییر فرهنگ و قوانین کاری در ژاپن تنها به مرخصی‌های سالانه محدود نمی‌شود. پیرو ابلاغ دولت به کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ درباره مقابله با کار زیاد کارگران، بنگاه‌ها هر کدام قوانین خود را در این باره به اجرا گذاشته‌اند. مثلاً یکی از این بنگاه‌ها به نام ایتوچو که در کار ساخت و ساز است، کارگران را ملزم کرده است که به ساعت شروع و پایان کار پایبند باشند؛ یعنی نه زودتر از ساعت مقرر در محل کار حاضر شوند و نه دیرتر از زمان مقرر، محل کار را ترک کنند. یک شرکت ساخت چاپگر، کارگرانش را از ماندن در کارخانه بعد از ساعت ۸ شب منع کرده است. همچنین یک تولیدی پوشاک، یک روز در هفته را روز کار نیمه‌وقت اعلام کرده و گفته‌است که کارگران فقط چهار ساعت در این روز در محل کار باشند تا بتوانند میان زندگی و کار خود توازن ایجاد کنند. برای کارگرانی که از مرخصی این روز استفاده می‌کنند، حتی تشویق هم مقرر شده است. مدیرعامل این کارخانه در مقدمه این دستورالعمل خطاب به کارگران نوشته است: ساعات کار طولانی لزوماً به معنای افزایش بهره‌وری نیست. بهره‌وری بالا را باید در جای دیگر جست‌وجو کرد. کارگرانی بهره‌وری بالاتری دارند که زندگی و کارشان متوازن است.

کارخانه روبات‌سازی فانوک، در سال گذشته بخشی از پاداش سالانه کارگران را به ساخت باشگاه‌های ورزشی مجهز و دو زمین تنیس و یک زمین بازی بیس‌بال در محل کارخانه اختصاص داد تا کارگران بتوانند به صورت رایگان از این امکانات استفاده کنند.

وزارت بهداشت ژاپن کارمندان این وزارتخانه را از ماندن در محل کار بعد از ساعت ۱۰ شب منع کرده است. این دستورالعمل ابتدا فقط برای کارمندان ابلاغ شد، اما وقتی کارمندان این وزارتخانه همچنان به ماندن و کار کردن بعد از ساعت ۱۰ شب ادامه دادند، مدیریت تصمیم

ژاپنی‌ها علاوه بر جغرافیا و زبان و چهره‌ای متفاوت از دیگر مردمان دنیا، در یک نکته دیگر هم با بقیه ساکنان کره زمین تفاوت دارند و آن فرهنگ کار است. تصویب دو قانون درباره کارگران ژاپنی در سه ماه گذشته، این تفاوت فرهنگی را کاملاً نشان می‌دهد و بر آن صحنه می‌گذارد. بعد از تصویب قانونی برای خواب اجباری در محل کار، اکنون قانون دیگری برای کارگران و کارمندان ژاپنی تصویب شده است که موضوع آن مرخصی اجباری برای آنهاست. این به معنای آن است که کارگران ژاپنی نه خوب می‌خواهند و نه تمایلی به مرخصی رفتن دارند. برخلاف دیگر نقاط دنیا که کارفرمایان به دنبال افزایش ساعات کار هستند و کارگران به دنبال افزایش تدابیر رفاهی، در ژاپن اوضاع برعکس است. اما دولت شینزو آبه نخست‌وزیر ژاپن که اصلاحات اقتصادی را در صدر برنامه‌های خود قرار داده و سه سال پیش با همین شعار روی کار آمده است، قصد دارد فرهنگ کار بیش از حد در ژاپن را تغییر دهد. هدف او از تغییر این فرهنگ، البته افزایش میزان بهره‌وری است. این بخشی از طرح‌هایی است که در ژاپن و در دنیا به نام آبه‌نومیکس معروف شده است.

قانون مشخصی را الزام نکرده است، اما برای اعطای مرخصی این کار را انجام داده‌است. براساس این قانون که به تصویب پارلمان ژاپن هم رسیده است، کارفرمایان باید اطمینان حاصل کنند که کارگران دست کم از نیمی از تعطیلات سالانه‌شان استفاده می‌کنند.

ژاپنی‌ها در سال، ۱۸ روز تعطیلات دارند که این شامل تعطیلات سال نو هم می‌شود. آمارها نشان می‌دهد که به‌طور متوسط، ژاپنی‌ها تنها از ۷ روز از این ۱۸ روز استفاده می‌کنند. در سال گذشته حتی این رقم هم محقق نشده است و بسیاری از کارگران روزهای تعطیل خود را هم به کار کردن گذرانده‌اند. در ژاپن کارگران و کارمندانی وجود دارند که حتی یک روز هم به تعطیلات نمی‌روند. براساس آماری که دولت ژاپن به تازگی منتشر کرده، این رقم دست‌کم در سال ۲۰۱۴ حدود ۱۷ درصد بوده‌است؛ یعنی ۱۷ درصد از نیروی کار ژاپن حتی یک روز هم به تعطیلات نرفته‌اند.

ساعات کار طولانی و سخت در کنار غذای سوشی، دو نماد جهانی ژاپن است، اما نخست‌وزیر ژاپن قصد دارد با تصویب قوانینی این نماد را تغییر دهد. او می‌گوید سال‌ها رکود در اقتصاد ژاپن باید با تغییرات ساختاری، از بین برود و اقتصاد به تحرک بیفتد. نخست‌وزیر ژاپن و کارشناسان مشاور او می‌گویند، همین فرهنگ کاری باعث بسیاری از معضلات امروزه این کشور، از مرگ و میر بالای نوزادان گرفته تا کاهش زاد و ولد و پیر شدن جمعیت و موارد ریشه‌دارتری همچون چرخیدن وزنه تعادل بازار کار از شرکت‌ها به نیروی کار است. معنی این جمله آن است که نیروی کار در ژاپن به عملی به شدت تعیین‌کننده تبدیل شده است.

به همین دلیل دولت این کشور اخیراً با ابلاغ قانونی، شرکت‌ها و بنگاه‌های ژاپن را ملزم کرده تا از لحاظ مرخصی کارگران و ساعات کاری آنها، خود را با استانداردهای جهانی همراه کنند. دولت برای ساعات کاری

قلمرو رخا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۶

دولت ژاپن اخیراً
قانونی را تصویب
کرده است که
براساس آن، کارگران
و کارمندان باید
دست‌کم پنج روز از
سال را به تعطیلات
بروند



گرفت که به صورت عملی این ابلاغیه را اجرا کند. از این رو از ماه ژانویه، همه روشنایی‌ها و برق ساختمان وزارتخانه بعد از ساعت ۱۰ شب قطع می‌شود. با این اقدام کارمندان مجبور می‌شوند به خانه بروند.

قانون دیگری که برای تغییر فرهنگ کار در ژاپن تصویب شده، این است که کارگران و کارمندانی که در بخش‌هایی با حقوق و مزایای بالا مثلاً در بانک‌ها یا بازارهای سهام مشغول کار هستند، نحوه محاسبه حقوق و مزایایشان دیگر براساس ساعات کاری نیست. براساس این قانون، حقوق و مزایای کارگران و کارمندان این بخش‌ها به جای ساعات کاری براساس عملکردشان محاسبه می‌شود. به این ترتیب این افراد دیگر نیازی نمی‌بینند که ساعت‌های طولانی در محل کار بمانند.

دولت ژاپن امیدوار است که با این قوانین و مشوق‌ها فرهنگ کاری دیرینه این کشور را تغییر دهد. در ژاپن هنوز پدیده مرگ بر اثر کار زیاد که به زبان ژاپنی «کاروشی» خوانده می‌شود، وجود دارد.

◀ خواب اجباری برای کارگران

سه ماه پیش قانون جالب دیگری برای کارگران و کارمندان ژاپنی به تصویب رسید که توجه دنیا را به خود جلب کرد. براساس این قانون، شرکت‌ها و کارخانه‌ها کارگران و کارمندانشان را مجبور می‌کنند که در طول روز دست کم ۲۰ دقیقه را به چرت نیمروزی اختصاص دهند. این قانون البته از دو سال پیش به صورت آزمایشی در بعضی بنگاه‌ها و کارخانه‌های ژاپنی اجرا می‌شد، اما اخیراً به عنوان قانون کار تصویب شده است. براساس اطلاعاتی که بنیاد مطالعات خواب آمریکا درباره عادات خوابیدن در سراسر دنیا منتشر کرده است، کارگران ژاپنی به طور متوسط تنها ۶ ساعت و ۲۲ دقیقه در شبانه‌روز می‌خوابند. البته انگلیسی‌ها هم از این لحاظ چندان با ژاپنی‌ها فاصله ندارند و ۲۷ دقیقه بیشتر می‌خوابند. اما در کانادا، مکزیک و آلمان، کارگران و کارمندان بیش از ۷ ساعت می‌خوابند.

اکنون براساس دستورالعمل و ابلاغیه‌ای که دولت ژاپن اعلام کرده است، همه کارگران و کارمندان باید در طول روز دست کم ۲۰ دقیقه بین ساعت ۱۳ تا ۱۶ بعد از ظهر، چرت نیمروزی داشته باشند.

اما مخالفان چنین طرح‌هایی می‌گویند، دولت ژاپن ابتدا باید به فکر بهبود معیشت کارگران باشد و بعد آنها را به تغییر فرهنگ کار تشویق کند. سال گذشته دولت ژاپن میزان فقر در این کشور را ۱۶ درصد اعلام

براساس دستورالعمل و ابلاغیه‌ای که دولت ژاپن اعلام کرده است، همه کارگران و کارمندان باید در طول روز دست کم ۲۰ دقیقه بین ساعت ۱۳ تا ۱۶ بعد از ظهر، چرت نیمروزی داشته باشند

قلعروضا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۷

از ۱/۵ میلیون نفر رسیده است. شمار کارگران نیمه‌وقت و موقت ژاپن ۲۰ میلیون نفر است که این رقم ۴۰ درصد از کل نیروی کار ژاپن را تشکیل می‌دهد. با وجودی که شمار نیروی کار موقت ژاپن زیاد است، هنوز میزان تأثیر آن بر وضعیت جامعه و میزان فقر مشخص نشده است. دلیل آن هم این است که تقریباً اکثر این نیروی کار را جوانانی تشکیل می‌دهند که با والدینشان زندگی می‌کنند و زندگی مستقلی ندارند. تحلیلگران می‌گویند تأثیر این وضعیت چند سال دیگر وقتی مشخص می‌شود که این نیروی کار به میان‌سالی برسند. آن وقت با این میزان دستمزد اندک قادر به ادامه زندگی نیستند و آن وقت است که تأثیر نیروی کار موقت بر اقتصاد ژاپن مشخص می‌شود.

◀ طرح ژاپن برای جذب کارگران خارجی

ژاپن پیرترین جمعیت دنیا را دارد و این روند پیر شدن همچنان هم ادامه دارد. یکی از تأثیرات فوری و نگران‌کننده این وضعیت بر

کرد، مبنای این رقم تعریفی است که دولت از فقر دارد و می‌گوید، کسانی که با درآمدی کمتر از نصف متوسط درآمد ملی زندگی می‌کنند، فقیر به حساب می‌آیند. با این محاسبه، اکنون ژاپن در میزان بالای فقر، یک رکورد تاریخی دارد. سازمان توسعه و همکاری اقتصادی در رده‌بندی کشورهای عضو از نظر میزان فقر، ژاپن را در فهرست ۳۴ کشور در ردیف ششم از انتها قرار داده است. دولت ژاپن خط فقر را داشتن درآمد سالانه ۱۶۷۰۰ دلار اعلام کرده است. در سال گذشته پرفروش‌ترین کتاب‌ها در ژاپن، کتاب‌هایی بود با این عنوان: چگونه با درآمد سالانه کمتر از ۱۶۷۰۰ دلار یا دو میلیون ین، سر کنیم؟

یکی از مشکلات نیروی کار و کارگران ژاپنی، افزایش قراردادهای کار موقت در این کشور است. این نیروهای کار را در ژاپن نیروی کار نامنظم می‌خوانند و حقوق آنها به طور متوسط نصف حقوق کارگران معمولی است. از سال ۲۰۱۲، شمار این کارگران نامنظم به بیش



در پاسخ به شدت گرفتن این انتقادهای، دولت ژاپن اخیراً سازمانی را برای نظارت بر این طرح تأسیس کرده‌است. همچنین وزارت بهداشت و درمان ژاپن که یکی از مسئولان اجرای این طرح است، گفته است، دو شرط جدید برای این طرح می‌گذارد تا مانع از سوءاستفاده از شرکت‌کنندگان در این طرح به عنوان نیروی کار ارزان شود. این شروط یکی مهارت در زبان ژاپنی به عنوان یکی از الزامات شرکت‌کنندگان در طرح کارورزی و دیگری تعیین استانداردهای رفتاری و شغلی متناسب با استانداردهای کارگران ژاپنی برای کارورزها است.

یکی از مشکلاتی که به تازگی به فهرست این برنامه اضافه شده است، نگهداری از سالمندان است. با توجه به جمعیت بالای سالمندان ژاپن، این شغل نیاز به نیروی کار زیادی دارد و به همین دلیل دولت ژاپن به دنبال نیروی کار خارجی و مهاجر برای این بخش است.

جمعیت ۱۲۷ میلیون نفری ژاپن در ۴۵ سال آینده به میزان ۴۰ درصد کاهش می‌یابد. بر اساس آمار رسمی دولت ژاپن، این کشور در یک دهه آینده به ۷۰۰ هزار نیروی کار در بخش نگهداری از سالمندان نیاز دارد و در این بخش ۳۰۰ هزار نیرو کم دارد. خود ژاپنی‌ها طرفدار این شغل نیستند. چرا که کار سختی است با حقوق پایین. نگهداری از سالمندان، بخشی است که دولت پارانیه زیادی برای آن می‌پردازد. در سال گذشته ۵۰۰ هزار سالمند در فهرست انتظار بهره‌مندی از خانه‌های سالمندان دولتی بوده‌اند.

ژاپنی‌ها اساساً نسبت به مهاجران روی خوشی نشان نمی‌دهند. تنها یک تا دو درصد از جمعیت ژاپن را مهاجران خارجی تشکیل می‌دهند و دولت قوانین سختی برای محدود کردن مهاجرت به ژاپن دارد. این یکی از دلایلی است که براساس آن، دولت برای جذب نیروی کار، چنین طرحی را برنامه‌ریزی کرده است.

اقتصاد و آینده ژاپن، تأثیر بر نیروی کار است. به همین خاطر دولت ژاپن تدابیری اندیشیده است که از جمله آنها، جذب نیروی کار از خارج است. از جمله حوزه‌هایی که ژاپن برای آنها به دنبال نیروی کار خارجی است، بخش خدماتی، درمانی، مدیریت فروشگاه‌های خرده‌فروشی و بخش‌های ساخت‌وساز است، اما برای این که جذب نیروی کار از خارج متناسب جمعیتی و قوانین مهاجرت این کشور را به هم نریزد، دولت ژاپن طرحی به نام طرح کارورزی را برای کارگران مهاجر خارجی در نظر گرفته است. براساس این طرح، کارگران خارجی نه به عنوان مهاجر و نیروی استخدامی بازار کار ژاپن، بلکه به عنوان شرکت‌کنندگان در طرح کارورزی و برای یادگیری مهارت‌های شغلی در حوزه‌هایی که ژاپن به آنها نیاز دارد، مشغول به کار می‌شوند. براساس این قانون، کارگران خارجی در دوره‌ای سه ساله در این طرح‌های کارورزی شرکت می‌کنند. نخست‌وزیر ژاپن به پارلمان گفته است که این قانون را بعد از بررسی مشکلات مهاجرت در کشورهای اروپایی در سال‌های اخیر، تهیه و تدوین کرده است.

اکنون ۱۶۷ هزار کارگر خارجی در چارچوب این قانون در ژاپن مشغول به کار هستند که اکثر آنها را شهروندان چین و ویتنام تشکیل می‌دهند. براساس این طرح، افراد مسن و بازنشستگان ژاپنی در چارچوب این طرح، به کارگران خارجی مهارت شغلی یاد می‌دهند، ولی در واقع این کارگران برای مدتی در قالب کارورزی، در بازار کار ژاپن مشغول به کار می‌شوند.

امریکا و برخی گروه‌های حمایت از حقوق کارگران و حقوق بشر در سطح بین‌المللی از این طرح دولت ژاپن انتقاد کرده‌اند و آن را نوعی سودجویی خوانده‌اند. اما نخست‌وزیر ژاپن با دفاع از این طرح گفته است، این طرح سود دوجانبه دارد. هم مشکل بازار کار ژاپن حل می‌شود و هم کارگران با مهارت شغلی به کشورهایشان بازمی‌گردند. البته



دولت ژاپن امیدوار است که با اعطای مشوق‌هایی، فرهنگ کاری دیرینه این کشور را تغییر دهد. در ژاپن هنوز پدیده مرگ بر اثر کار زیاد که به زبان ژاپنی «کاروشی» خوانده می‌شود، وجود دارد

◀ تأمین اجتماعی از ارکان نیل به توسعه در کشورهاست

◀ تدبیری تازه برای ساماندهی بیمه‌های پایه درمان

پر و نده
توسعه

◀ شفاف‌سازی فرآیندها مهم‌ترین خواسته بیمه‌شدگان

◀ تشکل‌هراسی، سیاست اجتماعی را فلج می‌کند

انسان سالم، ماهر و دارای تأمین محور توسعه پایدار



قلعہ و رضاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۳۹

توسعه؛ مفهومی است که نظریات متعدد و متنوعی در زمینه نحوه و راهبردهای تحقق آن، حداقل در ۱۰۰ ساله اخیر در جهان ارائه شده است اما تقریباً در تمام نظریات اخیر بر این نکته تأکید شده است که انسان ماهر، سالم و دارای تأمین، محور توسعه پایدار است و برنامه‌های توسعه باید با توجه خاص به ابعاد تأثیرات احتمالی آنها بر اقشار مختلف مردم، تدوین شوند. در این پرونده، به موضوع توسعه و نسبت آن با راهبردهای تأمین اجتماعی پرداخته‌ایم.

«مروری بر گام بلند دولت تدبیر و امید
برای اجرایی شدن اصول و سیاست‌های نظام در حوزه سلامت»

تدبیری تازه برای ساماندهی بیمه‌های پایه درمان



اعلام ضوابط یکسان بیمه‌های درمانی و بیمه‌های سلامت و حرکت به سمت هماهنگی و وحدت رویه، استانداردسازی و یکسان‌سازی نحوه ارائه خدمات بیمه درمانی، به معنای عملیاتی شدن حکم قانون برنامه پنجم توسعه و نیز اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت با کم‌ترین هزینه اجتماعی و با رویکردی نرم‌افزاری و به عبارتی مهندسی نرم خواهد بود



پس از ماه‌ها بحث و گفت‌وگوی کارشناسی در خصوص ایده ادغام بیمه‌های درمانی، ادغام درمان سازمان تأمین اجتماعی در سازمان بیمه سلامت، ادغام کلیه بیمه‌های پایه و مکمل و... سرانجام وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ایام هفته سلامت، با اعلام نهایی شدن ضوابط وحدت رویه بیمه‌های درمانی و یکسان‌سازی نحوه ارائه خدمات بیمه‌های درمانی و بیمه‌های سلامت، نقطه پایانی بر این سلسله بحث‌ها گذاشت و راه را بر برخی دل‌نگرانی‌ها درباره ادغام احتمالی بخش درمان تأمین اجتماعی در سایر بیمه‌ها بست.

به‌واقع وزارت کار و رفاه اجتماعی با اعلام ابلاغ قریبالوقوع بسته بیمه درمانی یکسان و عملیاتی شدن ضوابط یکسان و استاندارد در زمینه خدمات سرپایی، ضوابط مربوط به تأمین تجهیزات و لوازم پزشکی، نحوه انعقاد قرارداد با ارائه‌دهندگان خدمات درمانی، رسیدگی به اسناد بستری و نحوه پرداخت به طرف‌های قرارداد، گام بلندی را در جهت تحقق اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت برداشت. ابلاغ ضوابط یکسان‌سازی ارائه خدمات بیمه‌های درمان و بیمه‌های سلامت، تحولی مبارک و فرخنده است و با توجه به این که سال جاری به‌عنوان «همدلی و همزیانی دولت و ملت» نامگذاری شده است، به‌لحاظ تنظیم روابط و رفع دلواپسی‌ها و نگرانی‌های جامعه کارگری و حتی کارمندان دستگاه‌های دولتی (تحت پوشش سازمان بیمه خدمات درمانی و...) نشان از حسن تدبیر دولت محترم دارد.

همان‌طور که وزیر محترم رفاه اجتماعی اعلام کرده است پیش از این، برخی دیدگاه‌ها با استناد یکجانبه به ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه و سپس برخی اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت، از ایده ادغام بخش‌های بیمه درمانی کلیه سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی دولتی، عمومی و غیردولتی و حتی خصوصی حمایت می‌کردند که این امر در صورت تحقق می‌توانست نگرانی‌هایی را در میان جامعه کارگری و کارکنان دولت به وجود آورد. به هر تقدیر در حال حاضر که مجموعه حاکمیت و دولت توفیقاتی را در حوزه «سیاست خارجی» کسب کرده‌اند، طی این دوره گذار و تا تحقق توافق نهایی در عرصه سیاست خارجی نیاز به یک آرامش و انسجام درونی احساس می‌شود و از طرفی مدیران کشور در پس‌گذار از این پیچ تاریخی، باید عزم خود را جزم و کمر همت برای پرداختن به «سیاست‌های داخلی» ببندند. در این شرایط بی‌تردید اتخاذ تدابیر نرم‌افزاری مناسب در عرصه ساماندهی امور کلان اجتماعی و رفاهی نیز از اهمیت دوچندان برخوردار است.

از منظر کارشناسی می‌توان گفت ایده ادغام‌های مکانیکی در عرصه بیمه‌های درمانی با استناد به مفاد ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه از ابتدا با نوعی تناقض و ابهام مواجه بود، چراکه به‌موجب تبصره‌های ۲ و ۴ همان ماده، بخش درمان مستقیم و غیرمستقیم سازمان تأمین اجتماعی (مراکز و منابع درمانی متعلق به سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی) از ادغام مستثنی شده است. کما این که دفاع از ایده ادغام به استناد اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت بر پایه همین رویکرد و بر اساس بند ۲-۷ آن نیز غیر قابل قبول می‌نمود. برداشت از مفاهیمی نظیر «تولیت»، «مدیریت»

و «محوریت» که در بند ۲-۷ همان ماده آمده است در راستای اولویت دادن به ادغام ساختاری و تشکیلاتی و نادیده گرفتن واژه «تفکیک» که در صدر و در ابتدای بند ۷ آمده است، خود نشانه دیگری از همان رویکرد یکسویه به نظر می‌آید. این در حالی است که در موارد مشابه و به‌طور مثال در مورد بانک مرکزی سال‌هاست که این نهاد، تولیت، مدیریت و محوریت کلان حوزه بانکداری کشور را بر عهده دارد ولی هیچگاه مدعی ادغام تمام بانک‌های خصوصی، عمومی، غیردولتی و... در بانک مرکزی نبوده است و لسی در عین حال اصول و سیاست‌ها، استانداردها و ضوابط یکسانی را برای ارائه خدمات بانکی تدوین و ابلاغ و مورد نظارت عالیه و راهبردی قرار داده است. همچنین از سوی سازمان بیمه مرکزی در قبال شرکت‌های بیمه تجاری و سازمان بورس و اوراق بهادار در مورد شرکت‌های سهامی عام (و قس علی‌هذ) نیز همین رویه مبنای عمل قرار گرفته است.

مدافعان ادغام همچنین برخی ناهماهنگی‌ها بین سازمان‌های بیمه‌گر درمانی را دلیلی برای لزوم ادغام ساختارها، سازمان‌ها و منابع بیمه‌های درمانی می‌دانستند. بر اساس چنین تفسیری بایستی مراکز و منابع حق بیمه درمانی سازمان تأمین اجتماعی که حق الناس و متعلق به کارگران است و نیز بخش‌های درمانی مربوط به کارکنان صنعت نفت، آموزش و پرورش، بیمه‌ها و بانک‌ها، ارتش و حتی بیمه‌های مکمل که تحت پوشش شرکت‌های بیمه تجاری و سازمان بیمه مرکزی می‌باشد، در سازمان دولتی بیمه

سلامت ایرانیان ادغام شود و این می‌توانست به بروز دلواپسی و دل‌نگرانی در جامعه کارگری و کارمندی (لشکری و کشوری) بینجامد. به این ترتیب اعلام ضوابط یکسان بیمه‌های درمانی و بیمه‌های سلامت و حرکت به سمت هماهنگی و وحدت رویه، استانداردسازی و یکسان‌سازی نحوه ارائه خدمات بیمه درمانی، به معنای عملیاتی شدن حکم قانون برنامه پنجم توسعه و نیز اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت با کم‌ترین هزینه اجتماعی و با رویکردی نرم‌افزاری و به عبارتی مهندسی نرم خواهد بود.

اینک انتظار می‌رود در پی گذشت یک سال از ابلاغ اصول و سیاست‌های کلی نظام در حوزه سلامت، با همت متولیان امور و در ادامه تلاش‌های بزرگ انجام گرفته طی سال قبل برای اصلاح بخشی از چالش‌های حوزه سلامت در کشور - با محوریت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و با همکاری گسترده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان‌های بیمه‌گر وابسته به آن، به‌ویژه سازمان تأمین اجتماعی - برنامه‌های اساسی دیگری نظیر پیاده‌سازی نظام ارجاع، نظام پزشک خانواده، سطح‌بندی خدمات درمانی، تدوین و ابلاغ راهنمای بالینی و... نیز به سامان برسد و مردم شریف ایران شاهد همدلی و همراهی روزافزون همه بخش‌های دست‌اندرکار نظام سلامت و بیمه‌های درمانی برای غلبه بر این چالش‌ها باشند.

*نایب رئیس هیات مدیره سازمان تأمین اجتماعی

گفت‌وگو



دکتر مهدوی عادل، عضو هیات‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی:

تأمین اجتماعی جامع و کارآمد از الزامات توسعه است

سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی را در اکثر کشورهای جهان، نوعی نظام باز توزیع در آمد و برقرار کننده بخشی از عدالت اجتماعی می‌دانند. این سازمان‌ها با انتقال و مدیریت ریسک اقشار کم‌درآمد و کم‌توان به اقشار پردرآمد، نقش مهم و مؤثری در برقراری عدالت اجتماعی در جوامع دارند. منابع و درآمدهای سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی در اغلب مواقع، توسط حق بیمه‌هایی تأمین می‌شود که کارگران و کارفرمایان ماهانه به این سازمان می‌پردازند. این افراد که خود را صاحبان منابع سازمان‌های بیمه‌گر می‌دانند، نسبت به سرنوشت حق بیمه‌های پرداختی خود و چگونگی سرمایه‌گذاری آنها، حساسیت دارند. در زمینه نقش نظام‌های بیمه اجتماعی در توسعه اقتصادی و اجتماعی، گفت‌وگویی با دکتر محمدحسن مهدوی عادل، اقتصاددان و عضو هیات‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم که در ادامه می‌آید:

● نقش سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، از جمله سازمان تأمین اجتماعی در افزایش و توسعه رفاه اجتماعی چیست؟

امروزه کشورها علاوه بر رشد اقتصادی به دنبال ارتقای شاخص‌های توسعه‌ای خود نیز هستند. تأمین اجتماعی به عنوان نهادی ملی، همواره یکی از ارکان دستیابی کشورها به اهداف توسعه‌ای بوده است. تأمین اجتماعی همواره متضمن رفاه و آسایش شهروندان هر کشور است. حیطه مسئولیت تأمین اجتماعی علاوه بر مسائلی از قبیل تأمین معیشت و مایحتاج مردم، حضور در عرصه‌های کلان اقتصادی و تضمین ثبات در مسائلی از قبیل تولید و اشتغال است. صندوق‌های بازنشستگی یا در عنوان کلی‌تر سازمان‌های تأمین اجتماعی در کنار تضمین آینده قشر کارگر تحت عنوان پرداخت مستمری و بیمه‌های درمانی و بیکاری، از طریق سرمایه‌گذاری در طرح‌های کلان زیربنایی کشور به ایجاد اشتغال پایدار و رفاه اجتماعی کمک می‌کنند.

● بر همین اساس، توجه به سرمایه‌گذاری در این صندوق‌ها نیز اهمیت زیادی دارد؟

همین‌طور است. سازمان تأمین اجتماعی یک بسته منابع و یک بسته مصارف و تعهدات دارد. این سازمان باید سعی کند که از منابع حداکثر استفاده را به عمل آورد که متأسفانه در برخی از شرکت‌های تابعه تاکنون به صورت بهینه از منابع استفاده نشده است. در این زمینه، اقتصادی کردن فعالیت‌های سازمان مهم است، اما به تنهایی کفایت نمی‌کند. چون ما یک نهاد اجتماعی هستیم، حتماً باید به تبعات سرمایه‌گذاری در جامعه توجه داشته باشیم تا سرمایه‌گذاری‌ها مضراتی برای اجتماع به دنبال نداشته باشد.

سرمایه‌گذاری‌های سازمان تأمین اجتماعی حیطه وسیعی از اهداف اقتصادی و اجتماعی را دنبال می‌کنند. بخشی از سرمایه‌گذاری‌های سازمان با هدف افزایش رفاه اجتماعی بوده و بخش دیگر از سرمایه‌گذاری‌ها بازده مطلوب اقتصادی را مدنظر قرار می‌دهند. لذا سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر ایفای نقش مهم در مسائل کلان کشور، به عنوان یک بنگاه بزرگ اقتصادی نیز شناخته می‌شود.

● سازمان‌های بیمه‌گر چه میزان از تصمیمات و سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی تأثیر پذیر بوده و چه میزان بر این تصمیمات تأثیرگذار هستند؟

تصمیم‌گیری‌های فعالان اقتصادی همواره متأثر از سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی دولت بوده است و با توجه به رویکرد دولت تدبیر و امید در فراهم کردن ثبات اقتصادی و بهبود فضای کسب و کار، سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از نهادهای تأثیرگذار در کشور، ایجاد اشتغال و افزایش رفاه اجتماعی را وجهه همت خود قرار داده است. همچنین حضور فعال ایران در عرصه دیپلماسی خارجی نویدبخش این موضوع است که اقتصاد کشور در آینده نزدیک از رونق بیشتری برخوردار خواهد بود و به‌طور قطع، به عنوان گزینه مناسبی در سرمایه‌گذاری‌های بین‌المللی مطرح خواهد شد.

با توجه به حضور سازمان تأمین اجتماعی در سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و همچنین کسب و کارهای با قابلیت رقابت جهانی، فرصت پیش‌رو، فرصتی مغتنم خواهد بود تا سازمان علاوه بر امکان دسترسی به بازارهای بین‌المللی و افزایش میزان تولید به عنوان محلی مناسب به منظور جذب سرمایه‌های بین‌المللی نقش موثری ایفا کند. باید این نکته را در نظر داشت که بخشی از منابع سازمان همواره از سرمایه‌گذاری‌ها و فعالیت‌های اقتصادی سازمان تحصیل می‌شود. در نتیجه هرچه سازمان بتواند بازده حاصل از سرمایه‌گذاری‌های خود را افزایش دهد، امکان ارتقای کمی و کیفی خدمات‌رسانی به ذی‌نفعان خود را خواهد داشت. نکته قابل توجه در مورد منابع سازمان این است که تأثیر سازمان بر درآمدهای حاصل از وصول حق بیمه‌ها تا حد زیادی محدود بوده و متأثر از سیاست‌های کلان کشور در مورد اشتغال است، اما افزایش بازده اقتصادی سرمایه‌گذاری‌های سازمان منوط به تصمیمات صحیح اقتصادی خود سازمان و البته تا حدودی متأثر از سیاست‌های دولت است. در حقیقت افزایش هرچه بیشتر بازده سرمایه‌گذاری‌های سازمان به معنی افزایش توان سازمان در ارائه خدمات و افزایش رفاه اجتماعی و رضایتمندی ذی‌نفعان است.

● هیأت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی، در این خصوص چه راهکارهایی را مدنظر قرار داده است؟

هیأت‌مدیره سازمان از آغاز فعالیت خود، در راستای تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی و همچنین سیاست‌های خروج از رکود دولت، تلاش کرده است تا در گام نخست با ارزیابی وضع موجود و همچنین مطالعه افق پیش‌رو، اقدام به تدوین برنامه استراتژیک در حوزه سرمایه‌گذاری کند. به این منظور تمامی شرکت‌های زیرمجموعه، برنامه‌های سه ساله و راهبردهای سرمایه‌گذاری خود را منطبق با استراتژی کلان سرمایه‌گذاری سازمان تدوین کرده‌اند. علاوه بر این، به منظور دستیابی به شفافیت هرچه بیشتر شرکت‌های زیرمجموعه و افزایش کارایی و اثربخشی و ارتقای بهره‌وری، این شرکت‌ها ملزم به پیاده‌سازی سیستم بودجه‌ریزی عملیاتی شده‌اند. گستره فعالیت‌های اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی این سازمان را در قالب یک هلدینگ معظم چند رشته‌ای (conglomerate) معرفی می‌کند. فعالیت این گونه شرکت‌ها همواره با فرصت‌ها و تهدیدهایی روبه‌رو است. بالطبع شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی نیز از این تهدید مستثنا نبوده و سیاست‌های مدیران سازمان پیوسته در جهت کنترل هرچه بیشتر این تهدیدها و تبدیل آن به فرصت بوده است. این گونه شرکت‌های معظم چندرشته‌ای علاوه بر تهدیدها، فرصت‌هایی را نیز در اختیار مدیران و سهامداران خود قرار می‌دهند که امکان تأمین مالی درون گروهی و بهره‌گیری از هم‌افزایی در این شرکت‌ها از جمله این فرصت‌هاست.

● آیا در سیاست‌ها و راهبردهای تدوین شده بر هم‌افزایی میان این شرکت‌ها نیز تأکید شده است؟



هر قدر سازمان تأمین اجتماعی بتواند پویایی خود را بیشتر کند و توجه مسئولان نظام به این سازمان و نقش آن در جامعه بیشتر شود، مسلماً نیروهای مولد و فعالان اقتصادی، می‌توانند در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور نقشی جدی‌تر ایفا کنند، زیرا دغدغه معیشت از جامعه رخت بر می‌بندد

بله. به منظور بهره‌برداری هرچه بیشتر از این فرصت‌ها، طرح ایجاد زیرساخت‌های لازم برای افزایش هم‌افزایی در میان شرکت‌های زیرمجموعه سازمان در دستور کار هیأت‌مدیره قرار گرفته است. در این راستا نخستین همایش تحت عنوان «همگرایی و هم‌افزایی در شرکت‌های گروه تأمین» در بهمن‌ماه سال گذشته برگزار شد و به منظور پیگیری دستاوردهای ارزشمند این همایش و حصول اطمینان از نهادینه شدن این امر در شرکت‌های زیرمجموعه، دبیرخانه دائمی این همایش در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی آغاز به کار کرد. امید است با سیاست‌های اتخاذ شده از طرف سازمان، زمینه‌های مساعدی برای رشد و شکوفایی هرچه بیشتر اقتصادی سازمان و کشور فراهم شود و در سال «همدلی و هم‌زبانی» موجبات نزدیکی بیش از پیش سازمان و شرکای اجتماعی آن به خصوص کارگران عزیز فراهم آید.

● عملکرد سازمان تأمین اجتماعی به‌طور مشخص در سرنوشت کارگران چه تأثیری دارد؟

کار کردن در آموزه‌های دینی ما همواره مورد تأکید بوده است. به طوری که پیامبر اکرم(ص) در مورد دستان زبر کارگری که در محضر ایشان بود، فرمودند: این دستی است که آتش جهنم آن را لمس نخواهد کرد.

مردم جامعه اسلامی، مسلماً نباید دغدغه معیشت داشته باشند. مردم جامعه اسلامی در زمانی که کار می‌کنند، یا در زمانی که به هر علت از کار افتاده می‌شوند یا در زمان بازنشستگی، باید از حقوق عادلانه برخوردار باشند. سازمان تأمین

اجتماعی سازمانی است که برای همه افراد از قبل از تولد تا بعد از فوت آنها، برنامه دارد. بنابراین، هر قدر این سازمان بتواند پویایی خود را بیشتر کند و توجه مسئولان نظام به این سازمان و نقش آن در جامعه بیشتر شود، مسلماً نیروهای مولد و فعالان اقتصادی، می‌توانند در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور نقشی جدی‌تر ایفا کنند، زیرا دغدغه معیشت از جامعه رخت بر می‌بندد.

هیأت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی در تلاش است که اعتماد جامعه به سازمان تأمین اجتماعی احیا شود. اقدامات مختلفی مانند اقتصاد کشور ما به طور عمده اقتصادهای رانتی هستند. برخلاف اقتصادهای معمولی که مردم فعالیت می‌کنند و براساس فعالیت‌های مردم، درآمدی حاصل می‌شود که بخشی از این درآمد را دولت‌ها به عنوان مالیات می‌گیرند و امور مملکت را انجام می‌دهند و همیشه دغدغه دولت این است که فضای کسب و کار پررونق باشد تا سود شرکت‌ها افزایش یابد و در نتیجه مالیات‌ها افزایش پیدا کند. بنابراین در این اقتصادها دولت هم به نوعی دغدغه خوب کار کردن مردم را دارد، اما در اقتصادهای رانتی قضیه برعکس است. یعنی همه آن درآمدها به جیب دولت می‌رود و سعی مردم این است که به نوعی خود را به دولت‌ها وصل کنند تا از آن رانتی که در دولت وجود دارد، منتفع شوند. این مسئله باعث می‌شود تا سازمانی مانند سازمان تأمین اجتماعی در این سیستم‌ها اهمیت بیشتری پیدا کند، یعنی این که اگر فرصتی به اینجا داده شود، ۴۰ میلیون نفر از آن نفع می‌برند.

یک سیاست اجتماعی کارآمد باید پیوندی هم‌افزا با نظام اقتصاد کلان کشور داشته باشد که تاکنون در ایران اجرایی نشده است. اقتصاد ایران، اقتصادی نظام‌مند و براساس مبنای نظری و دارای خصلت پیاده‌سازی تئوریک یا اجرایی توسط نهادهای مرتبط نیست



● سیاست اجتماعی را بهتر است چگونه تعریف کنیم که قابلیت اجرایی داشته باشد؟

سیاست اجتماعی یک معنای عام و یک معنای خاص دارد. سیاست اجتماعی در معنای عام، نظام‌های اجتماعی و اقتصادی را هدف می‌گیرد. در این معنا، راست‌آیینان و چپ‌آیینان برپای دو نهاد (بازار و برنامه‌ریزی متمرکز) را اصل سیاست اجتماعی می‌دانند و هیچ‌کدام، دخالت امر اجتماعی در امر اقتصادی را قبول ندارند. اما در معنای خاص، سیاست اجتماعی عبارت است از روش و برنامه‌ریزی برای رسیدن به عدالت توزیعی و بازتوزیع منابع که در اینجا، جامعه مدنی از طریق دموکراسی پارلمانی (دموکراسی مستقیم) یا دموکراسی مشارکتی، حضوری مستقیم در این بازتوزیع پیدا می‌کند. البته در میان راست‌آیینان، افرادی مانند «کنت» طرفدار حضور جامعه در اقتصاد هستند؛ در میان چپ‌آیینان نیز در حال حاضر احزابی مانند حزب کارگران برزیل، حضور جامعه را در امر بازتوزیع درآمدها لازم می‌دانند، اما وقتی در مورد سیاست اجتماعی صحبت می‌کنیم، بدیهی است که معنای خاص این سیاست مدنظر ماست.

● بر مبنای معنای خاص، موقعیت سیاسی- اجتماعی کشور ما چگونه است؟

متأسفانه سیاست اجتماعی به معنای خاص، در ایران دنبال نشده است، یکی از ویژگی‌های اصلی قانون اساسی جمهوری اسلامی، رسمیت پیدا کردن عدالت توزیعی در مواردی مانند حق مسکن، بیمه، بهداشت و غیره است؛ یعنی در واقع عدالت توزیعی وارد قانون اساسی شده است، ولی به صورت مشخص و نظام‌مند سیاست اجتماعی برقرار نشده است. یک سیاست اجتماعی کارآمد باید پیوندی هم‌افزا با نظام اقتصاد کلان کشور داشته باشد که تاکنون در ایران اجرایی نشده است. اقتصاد ایران، اقتصادی نظام‌مند و براساس مبنای نظری و دارای خصلت پیاده‌سازی تئوریک یا اجرایی توسط نهادهای مرتبط نیست. بررسی اقتصاد ایران، نشانگر نوسانات بسیاری است که به صورت سراسیمه از یک اقتصاد جنگی وارد یک اقتصاد آزاد و پس از آن اصلاحات اقتصادی شده است. در دولت قبل نیز به ملامت‌های از دولتی شدن و سپس خصوصی شدن تبدیل شد که نابسامانی‌هایی را به بار آورد. دولت‌ها نیز هیچ‌گاه به دنبال یک سیاست اجتماعی همخوان با اقتصاد، نرفته‌اند. در واقع گروه‌های گوناگون به انحای مختلف سعی کرده‌اند کلاه‌های از نم درآمدهای نفت برای خود داشته باشند. جامعه مدنی نیز در تدوین برنامه‌های توسعه، مشارکت قابل اعتنا

کند و کا و



راهکارهای دستیابی به سیاست اجتماعی کارآمد در گفت‌وگو با کمال اظهاری

تشکل‌هراسی سیاست اجتماعی را فلج می‌کند

پرداختن به مقوله رفاه اجتماعی و گسترش آن در سطح جامعه، مستلزم به کارگیری امکانات و همچنین برنامه‌ریزی‌های کلان است. این عبارت را شاید بتوان تعریفی از سیاست اجتماعی دانست. در تعریف دیگر، سیاست اجتماعی به مجموعه اصولی گفته می‌شود که موجب سوق یافتن شرایط اجتماعی به سمت موقعیت مناسب‌تر خواهد شد، مانند کنترل فقر برای زندگی بهتر. این حوزه‌ای است که به عقیده گروهی از کارشناسان حوزه اقتصاد و جامعه‌شناسی، کشور ما فاقد سیاست‌های لازم در این باره بوده یا سیاست‌های تدوین شده مقطعی و بدون ثبات است. در این خصوص گفت‌وگویی با کمال اظهاری، استاد دانشگاه و پژوهشگر اقتصاد اجتماعی انجام دادیم که در ادامه می‌آید:



باید وزارت رفاه همراه با وزارت امور اقتصادی و دارایی بتواند سیاست اجتماعی را تعیین کند و یکی از راهکارها این است که یارانه نقدی به سمت غیرنقدی حرکت کند و توسط سازمان‌هایی مانند تامین اجتماعی یا تعاونی‌های مسکن و دیگر نهادهای عمومی قدرتمند، باز توزیع شود

نداشته است. یعنی در برنامه‌های توسعه، جامعه مدنی فاعل یا سوژه برنامه توسعه نبوده (به عبارتی نه تدوین‌کننده بوده و نه در تدوین مشارکت داشته)، بلکه حامل یا موضوع توسعه بوده است. وقتی جامعه مدنی در فرایند تدوین برنامه توسعه و رفاه و در سیاست اجتماعی مشارکت موثر نداشته باشد، برنامه توسعه و سیاست اجتماعی به یک قرارداد اجتماعی تبدیل نمی‌شود و نهادهای لازم برای کارایی آن شکل نخواهد گرفت.

● شاید به این علت است که در جامعه فاقد نهاد مدنی فعال و تشکلهای قوی صنفی هستیم و برخی از تشکلهای مدنی موجود توانایی لازم را برای ایفای نقش حرفه‌ای خود ندارند؟

این درست است، اما این علت، نشان از نقطه ضعف اجتماعی دارد. نقطه‌ضعف‌های دیگری نیز وجود دارند، از جمله این که برخی از مدیران همیشه خود را دانای کل می‌پندارند و مردم را حامل توسعه‌ای تصور می‌کنند که آنها تعریف کرده‌اند.

مردم باید از طریق تشکلهای صنفی، اقتصادی و سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند، زیرا تشکلهای صنفی و تخصصی، خرد جمعی اقشار و رشته‌های مختلف را در خود دارند. وقتی که این ملقمه عجیب وجود داشته باشد، از یک سو بازار انحصاری شده و در دست یک عده خاص قرار می‌گیرد پس برنامه‌ریزی هم به دست بوروکرات‌ها می‌افتد. نتیجه امر مشخص خواهد بود. مهم این است که خرد جمعی حامل دانش اداره کشور باشد. زیرا خود درگیر آن هستند. مثلاً صاحبان صنایع و کارفرمایان، می‌توانند راهکارهای پیش‌برنده اقتصاد را تبیین کنند. کارگران و کارمندان هم می‌توانند راهبردهای مورد نیاز برای بالا رفتن بهره‌وری و مهارت‌ها را مشخص کنند. اگر این دو گروه بتوانند در تشکلهای مرتبط با خود فعالیت کنند و تشکلهای نیز قدرت اظهارنظر و ارائه پیشنهاد داشته باشند، آن‌گاه قوانین از حوزه مدنی به حوزه سیاسی وارد می‌شوند و کارآمد خواهند بود. از آنجا که خود این تشکلهای پیشنهاددهنده قوانین هستند، پس راحت‌تر به آنها عمل کرده و خطا به دولت نسبت داده نمی‌شود. اما وقتی دولت به تنهایی همه این قوانین را وضع کرده باشد، همیشه هر دو طرف کارگر و کارفرما طلبکارند، حتی اگر مقصر باشند. قانون باید از حوزه مدنی به وسیله نمایندگان مردم و به صورت عام در کل جامعه مدنی و در هر رشته خاص به وسیله تشکلهای مدنی تخصصی پخته شده و مورد توافق اجتماعی قرار بگیرد و سپس وارد حوزه سیاسی شود. قانونی که از حوزه سیاسی تعیین و وارد حوزه اجتماعی شود، حتی اگر درست باشد، قرارداد اجتماعی نمی‌شود.

● شاید مشکل اینجا است که جامعه مدنی ما و تشکلهای صنفی در موارد زیادی از نظر اقتصادی وابسته به نهاد دولت هستند؟ فقط این نیست. بعضی وجوه این مشکلات، تاریخی است. مثلاً تشکل هراسی در ایران،

به نفع رانت است. موضوع فقط وابستگی به دولت نیست. موضوع این است که اعتقادی به یک دستگاه منسجم وجود ندارد و سیاست‌زدگی و تشکل‌هراسی در جامعه زمینه دارد. این تشکل‌هراسی اجازه نمی‌دهد از خرد جامعه مدنی و توافق و قرارداد اجتماعی استفاده مطلوب شود.

● با توجه به این مشکلات به نظر می‌رسد یکی از راه‌های خروج از این وضع این است که رانت و منابع عمومی و انفال را به سمت سازمان‌هایی مانند سازمان تامین اجتماعی که می‌توانند بازتوزیع درآمد کنند، هدایت کنیم؟ البته رانت را نمی‌توان گرفت و به جایی دیگر داد، برای خروج از این بن‌بست باید در ابتدا منطبق با قوانین جلوی رانت و رانت‌خواری گرفته شود حتی برای بدنه دولت، تا از این طریق بخش مولد بتواند حرکت رو به جلو داشته باشد. مانند «قانون مالیات بر عایدی» که در مجلس تصویب نشد. در حالی که تصویب آن می‌توانست بخشی از بازتوزیع درآمد در جامعه را به همراه داشته باشد. وظیفه سیاست اجتماعی همین است.

سیاست اجتماعی یک سیستم را ایجاد می‌کند، مثلاً وزارت رفاه که تشکیل شد، وزارت رفاه یک ستاد بود که قرار بود به همراه شورای عالی تامین اجتماعی، بازتوزیع را راهبری کند. هم‌اکنون هم باید وزارت رفاه همراه با وزارت اقتصاد بتواند سیاست اجتماعی را تعیین کند و یکی از راهکارها این است که یارانه نقدی به سمت غیرنقدی حرکت کند و توسط سازمان‌هایی مانند تامین اجتماعی یا تعاونی‌های مسکن و دیگر نهادهای عمومی قدرتمند، باز توزیع شود.

پیش از انقلاب وجود داشت و پس از انقلاب هم در برخی موارد به نوعی دیگر وجود دارد. تشکلهای کارگری چندان مورد پسند سیاستمداران نیستند. مثلاً یک مورد مشخص در برنامه‌ریزی مسکن کشور پس از جنگ تحمیلی بود. در این زمان تعاونی‌های مسکن مورد پسند دولت قرار نگرفتند، زیرا به اعتقاد دولت این تعاونی‌ها نوعی گروه فشار بودند. در صورتی که تعاونی‌های مسکن، یک پایه اصلی و موفق برای اجرای طرح مسکن اجتماعی در تمام کشورها هستند. این رویکرد تشکل‌هراسی هنوز هم اینجا و آنجا تقریباً باقی است و یکی از علل اصلی نبود سیاست اجتماعی موفق در کشور، همین نگاه تشکل‌هراسی است.

● البته که تغییر این نگاه زمانبر است زمانبر و نیازمند نهادسازی است، اما باید از یکجا شروع شود. در حال حاضر فقط مشکلات انباشت می‌شود. برای مثال در حوزه مسکن اجتماعی، وقتی برزیلی‌ها تصمیم گرفتند در اوایل هزاره سوم مسکن اجتماعی را برپا کنند، به مدت شش سال فقط نهادسازی کردند. بعد از نهادسازی، ساخت و ساز آغاز شد. برای پرداختن به مسکن اجتماعی باید شهرداری‌های قوی و دارای استقلال نسبی داشته باشیم و از این استقلال، نترسیم. در بخش صنعت متأسفانه تشکلهای کارگری را سوسیالیستی خواندند و تشکلهای کارفرمایی را کاپیتالیستی نامیدند! به این ترتیب نهاد دولت نیز در کل ناکارآمد و رانتی توصیف می‌شود و چون تشکلهای کارفرمایی و کارگری واقعی وجود ندارد، برخی قوانینی که تصویب می‌شوند به ضرر کارفرمایان و کارگران و

فراز و فرودهای تصویب

«قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی»

۱۳۸۰

■ در فروردین ۱۳۸۰ به دلیل تأخیر دولت در ارائه لایحه، طرحی با عنوان نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی کشور با امضای سی نفر از نمایندگان به مجلس ارائه شد که در آن پیشنهاد شده بود سازمان ملی رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل شود و مسئولیت تهیه لایحه ناظر بر ساختار و تشکیلات نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی کشور را در مدت دو سال بر عهده بگیرد.

۱۳۷۹

■ با تصویب قانون برنامه سوم توسعه در فروردین ۱۳۷۹ دولت موظف شد در شش ماه ساختار سازمانی مناسب نظام رفاه و تأمین اجتماعی را به منظور رفع تداخل وظایف دستگاه‌های موجود، زیر پوشش قرار دادن کل جمعیت، افزایش کارآمدی و جلب مشارکت دستگاه‌های خیریه و امکانات مردمی تهیه کند.

۱۳۸۲

■ لایحه نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی پس از حدود یک سال و نیم انتظار در مجلس در نهایت در آذر سال ۱۳۸۲ به تصویب مجلس ششم رسید. البته با توجه به ماه‌های پایانی کار مجلس، معرفی وزیر و تشکیل وزارت خانه رفاه و تأمین اجتماعی به مجلس بعدی موکول شد.

قانون برنامه سوم توسعه و ایده نظام جامع تأمین اجتماعی

موضوع نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نخستین بار در فصل پنجم برنامه سوم مورد توجه قرار گرفت و به آن پرداخته شد. در فصل پنجم این قانون بر اجرای اصل بیست و نهم قانون اساسی، ایجاد ساختار سازمانی مناسب برای نظام تأمین اجتماعی با تکیه بر رفع تداخل وظایف دستگاه‌های موجود، تأمین پوشش کامل جمعیتی و جامعیت نظام، افزایش کارآمدی، برقراری هماهنگی بین سازمان‌ها و استفاده موثر از امکانات مردمی تأکید شده بود.

۱۳۸۱

■ در مرداد ماه ۱۳۸۱ لایحه نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی از سوی دولت به مجلس تقدیم شد. این لایحه بر ضرورت سیاستگذاری کلان در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، هماهنگی با برنامه بخشی اشتغال، بهداشت، آموزش، مسکن و سایر بخش‌ها و تنظیم کلان بودجه عمومی دولت در قلمرو بیمه‌های اجتماعی، خدمات درمانی، حمایتی، توانبخشی، یارانه‌ها و امداد و سوانح کشور تأکید می‌کرد. همچنین شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی بر اساس این لایحه با ریاست رئیس‌جمهور تشکیل شد و برنامه‌ها و سیاستگذاری‌های کلان را برعهده گرفت.

۱۳۸۱

■ در فروردین سال ۱۳۸۱ همزمان با تحولات در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و تصمیم به تهیه لایحه رفاه و تأمین اجتماعی؛ طرح پیشنهادی ۳۰ نماینده برای تدوین طرح نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در کمیسیون بهداشت و با تغییر پیشنهاد تشکیل سازمان به وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب این کمیسیون رسید، ولی در کمیسیون برنامه و بودجه و محاسبات مجلس به عنوان کمیسیون فرعی این طرح رد شد.

■ با انتصاب ریاست جدید سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در دولت اصلاحات، بار دیگر موضوع تهیه لایحه نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مطرح شد و تهیه لایحه فقرزدایی از دستور کار خارج شد؛ دکتر ستاری فر خود از طراحان نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی بود. طرفداران تدوین لایحه نظام جامع اعتقاد داشتند لایحه فقرزدایی، اصلاحات ساختاری لازم را برای کاهش فقر و ایجاد رفاه اجتماعی فراهم نمی‌کند و همه جانبه نیست.

■ به دلیل نبود توافق در دولت در ارتباط با تهیه و تنظیم لایحه رفاه و تأمین اجتماعی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت به جای تدوین این لایحه به تهیه لایحه فقرزدایی اقدام کرد، لایحه‌ای که به عنوان جایگزین مطرح شد.

۱۳۹۰

■ با روی کار آمدن دولت تدبیر و امید، متاثر از سخنان و وعده‌های رئیس دولت جدید در ارتباط با ساماندهی وضعیت رفاه اجتماعی مردم و... این انتظار در بین فعالان اجتماعی و کارشناسان به وجود آمد که نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی بالاخره بعد از گذشت ۱۰ سال از زمان تصویب رنگ اجرایی به خود بگیرد.

■ در تیرماه ۱۳۹۰ و پس از چند سال فراز و فرود برای تهیه و اجرای قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی؛ نمایندگان مجلس در راستای کوچک‌سازی دولت، رای به انحلال وزارتخانه تازه تاسیس رفاه و تأمین اجتماعی و ادغام آن دادند. اتفاقی که نه تنها باعث منحل شدن این وزارتخانه شد، بلکه قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی را هم مسکوت گذاشت.

■ با روی کار آمدن دولت نهم، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی بیشتر از آن که به عنوان نهادی خدمات‌رسان مطرح باشد، به محل منازعات سیاسی تبدیل شد. تغییرات پیاپی وزرای مربوطه، گویای همین واقعیت است.

۱۳۸۳

■ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۳ و همزمان با شروع کار مجلس هفتم تشکیل شد و سرانجام دکتر محمدحسین شریف‌زادگان به عنوان اولین وزیر رفاه و تأمین اجتماعی از مجلس رای اعتماد گرفت. وزارتخانه‌ای که مأموریت اصلی آن اجرایی کردن قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی بود.

نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و قانون اساسی

از سوی دیگر گروهی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی را علاوه بر اصل بیست و نهم در راستای تحقق اصول سوم، بیست و یکم (حمایت زنان و مادران)، سی و یکم (مسکن مناسب) و چهل و سوم (ریشه‌کن کردن فقر از طریق تأمین نیاز به مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت و آموزش و... و شرایط و امکانات کار و اشتغال برای همه) می‌دانند.

برخی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی را تنها در چارچوب اصل ۲۹ قانون اساسی مورد توجه قرار می‌دهند که برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و... را به عنوان حقی همگانی قلمداد کرده و دولت را موظف به تأمین آن کرده است.

مروری بر قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی:

موارد حمایتی قانون کدام است؟

بیکاری

ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و خودسرپرست

در راهماندگی، بی سرپرستی و آسیب‌های اجتماعی

ناتوانی‌های جسمی، ذهنی و روانی

کاهش نابرابری و فقر

امداد و نجات

شهروندان خارجی مقیم ایران
(بار عایت شرط عمل متقابل)

پیری

حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند

بیمه خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی

حمایت از کودکان و زنان بی سرپرست

بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت

حوادث و سوانح

چه حوزه‌هایی را پوشش می‌دهد:

قانون

حوزه حمایتی و توانبخشی

ارائه خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمک‌های مالی به افراد و خانواده‌های نیازمند که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند یا درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی‌دهد.

حوزه بیمه‌ای

بخش بیمه‌های اجتماعی از جمله بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، از کارافتادگی و بازماندگان و بخش بیمه‌های درمانی (بهداشت و درمان)

حوزه امدادی

امداد و نجات در حوادث غیر مترقبه.



نظام جامع و مشارکت بخش‌های غیر دولتی:

نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است، به نحوی که دستگاه‌ها و سازمان‌های غیر دولتی به روش‌های تعریف شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت به معنای رفع مسئولیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسئولیت کلی تأمین اجتماعی را به عهده دارد. همچنین کمک‌های داوطلبانه مردمی برای تأمین منابع مالی توسط نهادهای، موسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های غیر دولتی و عمومی نظام تأمین اجتماعی مجاز است؛ مشروط بر آن که این امر طبق آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران صورت گرفته و امکان نظارت نظام تأمین اجتماعی فراهم باشد.

بهینه‌سازی فعالیت‌ها و قانون:

- ۱- تخصیصی کردن فعالیت‌ها بر حسب نوع خدمات.
- ۲- تخصیصی کردن فعالیت‌ها بر حسب گیرندگان خدمات.
- ۳- تخصیصی کردن فعالیت‌ها بر حسب سطح خدمات (همگانی یا مکمل).





بررسی ابعاد اجرایی نظام سلامت، در گفت‌وگو با دکتر محمدعلی همتی،
معاون درمان سازمان تأمین اجتماعی:

دغدغه‌هایی از جنس امروز و فردا

◀ گفت‌وگو

معمول این فن‌آوری‌ها گران هستند و افزایش هزینه‌های نظام سلامت را در پی دارند. این افزایش هزینه‌ها، مردم، دولت و سازمان‌های بیمه‌گر را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و در صورتی که بیماران به بیماری‌های یا درمان گرانقیمت، مبتلا شوند، هزینه‌های زیادی را متحمل می‌شوند که این موضوع در برخی موارد منجر به سقوط بیماران به دهک‌های پایین‌تر اقتصادی می‌شود. البته از حدود یک سال پیش که طرح تحول نظام سلامت به مرحله اجرا درآمده، هزینه‌های بیماران در بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به میزان قابل توجهی کاهش یافته است، اما در بخش خصوصی این هزینه‌ها همچنان بالا است.

● یکی از موضوع‌های مهم در بخش بهداشت و درمان، چگونگی سیاستگذاری در این حوزه است. برای این سیاستگذاری چه محورهایی باید مدنظر قرار گیرد؟

سیاستگذاری‌ها در این بخش نیازمند پاسخگویی به چالش‌های موجود در این حوزه است. نکته مهم‌تر این که مبنای سیاستگذاری‌ها هم باید سیاست‌های کلی سلامت، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری

● با توجه به شرایط موجود، چالش‌های بهداشت و درمان فعلی جامعه را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

نظام سلامت کشور در حال حاضر با چالش‌های عمده‌ای مواجه است. مهم‌ترین مشکل موجود، فقدان نظام سطح‌بندی و ارجاع در کشور است. در وضعیت موجود، نوع و تعدد مراجعه بیمار به پزشک، از رویه مشخصی تبعیت نمی‌کند و خود بیمار تشخیص می‌دهد که به چه پزشکی اعم از عمومی، متخصص یا فوق تخصص، مراجعه کند. این امر چند مشکل دیگر را به دنبال دارد. در ابتدا غیرضروری بودن بسیاری از این مراجعات باعث پرداخت هزینه‌های غیرضروری توسط مردم و سازمان‌های بیمه‌گر می‌شود. از سوی دیگر مراجعه بی‌مورد به پزشکان متخصص و فوق تخصص باعث ایجاد ازدحام و ترافیک نوبت و در نتیجه کاهش امکان دسترسی بیماران واقعی و نیازمند ویزیت به پزشکان متخصص و فوق تخصص می‌شود. در حقیقت عدالت مورد نیاز بیماران در سطوح مختلف خدشه‌دار می‌شود. رشد روزافزون هزینه‌های نظام سلامت یکی دیگر از چالش‌های موجود و پیش‌رو است. یکی از دلایل این امر، رشد سریع فن‌آوری‌های جدید است که به طور

یک سال و اندی از ابلاغ سیاست‌های کلی نظام سلامت توسط مقام معظم رهبری می‌گذرد. در ابتدای سال ۱۳۹۳، بندهای چهارده‌گانه سیاست‌های کلی نظام سلامت توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شد و دولت تدبیر و امید نیز اجرای این سیاست‌ها را سرلوحه کار خود قرار داد. براساس بند ۷ این سیاست‌ها، تولید نظام سلامت، شامل سیاستگذاری‌های اجرایی، برنامه‌ریزی‌های راهبردی، ارزشیابی و نظارت برعهده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی گذاشته شد.

گرچه سیاستگذاری بهداشت و درمان جامعه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی صورت می‌گیرد و این وزارتخانه، متولی بهداشت و درمان در جامعه است، اما در این میان یک سؤال اساسی وجود دارد و آن، نقش و جایگاه سازمان تأمین اجتماعی در سیاستگذاری نظام سلامت است. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های بیمه‌ای و درمانی کشور خدمات خود را به بیش از نیمی از جمعیت کشور ارائه می‌دهد. آیا این سازمان، به اندازه خدماتی که ارائه می‌دهد، یا جمعیتی که تحت پوشش دارد، در سیاستگذاری حوزه درمان کشور سهیم است؟ در این خصوص، گفت‌وگویی با دکتر محمدعلی همتی، مشاور مدیرعامل و معاون درمان سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم که در ادامه می‌آید:



مهم‌ترین مشکل موجود، در بخش سلامت فقدان نظام سطح‌بندی و ارجاع در کشور است. در وضعیت موجود، نوع و تعدد مراجع بیمار به پزشک، از رویه مشخصی تبعیت نمی‌کند و خود بیمار تشخیص می‌دهد که به چه پزشکی اعم از عمومی، متخصص یا فوق تخصص، مراجعه کند



باشد. نتیجه این سیاستگذاری‌ها باید به کاهش پرداخت از جیب مردم، عدالت در دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی، ارتقای مستمر کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی، حفظ کرامت انسانی مردم و بیماران، حفظ حرمت و شأن جامعه پزشکی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری توسط ارائه‌دهندگان خدمت، نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در میان ارائه‌دهندگان خدمت و آگاه‌سازی مردم از حقوق و مسئولیت‌های اجتماعی خود بیانجامد.

● بیش از یک سال از ابلاغ سیاست‌های کلی نظام سلامت توسط مقام معظم رهبری می‌گذرد. به عنوان مسئول بخش درمان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های بیمه‌ای کشور، نقاط قوت و ضعف اجرای این سیاست‌ها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در زمینه اجرای سیاست‌های کلی سلامت، اقدام‌های زیربنایی خوبی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همچنین در سازمان تأمین اجتماعی انجام گرفته است که امید می‌رود در نزدیک‌ترین زمان ممکن، این اقدام‌ها نهایی شوند. البته در چند بخش از سیاست‌های کلی سلامت، برداشت‌ها و تفاسیر متفاوتی وجود دارد که باید با همدلی و همکاری مستمر میان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان‌های بیمه‌گر به‌ویژه سازمان تأمین اجتماعی به سمت تفاهم و رسیدن به یک برداشت مشترک حرکت کنیم. عمده این اختلاف‌نظرها معطوف به بند ۷، ۹ و ۱۰ سیاست‌های کلی است که بر تفکیک وظایف تولید، تأمین مالی و تدارک خدمات و توسعه کمی و کیفی بیمه‌های بهداشتی و درمانی و همچنین تأمین مالی پایدار در بخش سلامت تأکید دارد. توجه به این نکته ضروری است که تمامی بندهای سیاست‌های کلی، به هم مرتبط و از یک پیوستگی معناداری برخوردار هستند. برنامه‌ریزی‌ها باید به گونه‌ای باشد که این پیوستگی و یکپارچگی را مخدوش نکنند.

● سازمان تأمین اجتماعی به عنوان دومین تولیدکننده و نخستین خریدار خدمات درمانی در جامعه، چه نقشی در سیاستگذاری بهداشت و درمان کشور برعهده دارد؟

سازمان تأمین اجتماعی نقش تأثیرگذاری در سیاست‌های بهداشتی و درمانی دارد. این تأثیرگذاری، از دانش و تجربه‌ای که در طول سالیان متمادی اندوخته شده است، نشأت می‌گیرد. سازمان تأمین اجتماعی در ایران قدمتی ۶۰ ساله دارد و علاوه بر ارائه خدمات بیمه‌ای، ارائه خدمات درمانی به طور مستقیم و نیز خرید خدمات درمانی در طول چند دهه اخیر، اندوخته علمی و تجربه ارزشمندی را در سازمان رقم زده است. سرمایه‌های انسانی شاغل در سطوح کارشناسی و مدیریتی سازمان از افتخارات این مجموعه محسوب می‌شوند. در

راهبردی، ارزشیابی و نظارت توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام خواهد شد و مدیریت منابع سلامت از طریق نظام بیمه با محوریت وزارت بهداشت انجام خواهد شد. وزارت بهداشت بر همین اساس، نیم‌نگاهی به منابع درمانی سازمان تأمین اجتماعی دوخته است.

● با توجه به طرح مجدد بحث جدایی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی، به عنوان یک کارشناس درمان، محاسن و معایب این طرح را تبیین کنید.

همان‌طوری که می‌دانید، صندوق تأمین اجتماعی، یک صندوق مشاع بین‌نسلی است و منابع موجود در آن حق الناس بوده و متعلق به نسل فعلی و نسل‌های آینده است و ادغام آن در سایر صندوق‌ها، جای تامل دارد. از طرفی براساس قانون الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی، مراکز درمانی ملکی تأمین اجتماعی، در تملک و جزو اموال و منابع سازمان هستند و به دلیلی که اشاره شد، قابل جدا شدن و الحاق یا ادغام در منابع سایر صندوق‌ها نیست. در ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه هم به صراحت بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی، از ادغام در سایر صندوق‌های بیمه‌ای مستثنی شده است. به همین دلیل، جدایی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی و ادغام آن در هر سازمان غیر، علاوه بر اشکال شرعی، ساختار سازمان تأمین اجتماعی را با مشکل مواجه می‌کند.

میان این سرمایه‌های انسانی، به طور اخص توانمندی‌های علمی و تجربی پزشکان و سایر کارکنان شاغل در بخش درمان سازمان مثال زدنی است. از طرفی، تعاملات سازنده و مستمر با مراجع تصمیم‌گیر و مقنن کشور، همیشه جزو راهبردهای سازمان بوده است. از دیرباز ارتباط تنگاتنگی میان سازمان تأمین اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برقرار بوده و این دو دستگاه با تعامل هم مشارکت مطلوبی در سیاستگذاری‌ها داشته‌اند. علاوه بر این، تعاملات فراگیر سازمان با سایر سازمان‌های بیمه‌گر و سازمان نظام پزشکی، شرکت مستمر و فعال در کمیسیون‌های دولت و مجلس و ارتباط نزدیک و مداوم با نمایندگان مجلس شورای اسلامی، باعث پررنگ شدن نقش سازمان شده است. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان عضو شورای عالی بیمه در کنار سایر اعضای این نهاد مهم، نقش مهمی در سیاستگذاری‌های بهداشتی و درمانی ایفا می‌کند. از جمله مهم‌ترین تصمیمات اتخاذ شده در این شورا، می‌توان به تعرفه‌های خدمات تشخیصی و درمانی و نیز تدوین و تصویب داروها و خدمات مشمول تعهدات بیمه‌ها اشاره کرد. براساس بند ۷ این سیاست‌ها، تفکیک وظایف تولید، تأمین مالی و تدارک خدمات در حوزه سلامت با هدف پاسخگویی، تحقق عدالت و ارائه خدمات درمانی مطلوب به مردم باید انجام شود. بر همین اساس، تولید نظام سلامت شامل سیاستگذاری‌های اجرایی، برنامه‌ریزی‌های



بررسی

قلمرو راه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۵۲

الزامات توسعه خدمات تأمین اجتماعی به نیروی کار مهاجر

حقی برای همه فارغ از نژاد و جنس

ترجمه و تدوین: مجید حسن زاده*

بر اساس آخرین آمارهای سازمان‌های بین‌المللی مرتبط، در جهان بالغ بر یک میلیارد مهاجر داخلی و خارجی وجود دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر مهاجرت، جست‌وجو برای یافتن شرایط بهتر کار و شغل است. برای بسیاری از این افراد، دستیابی به شرایط بهتر جدای از دسترسی به پوشش تأمین اجتماعی مناسب نیست. به عنوان بخشی از تلاش‌های ملی و بین‌المللی جهت تضمین حقوق مکفی تأمین اجتماعی برای کارگران مهاجر و وابستگان آنها، در این نوشتار تأکید می‌شود که چرا برآورده ساختن نیازهای شمار فزاینده مهاجرین، یک ضرورت به شمار می‌رود.

از میان بیش از یک میلیارد مهاجر داخلی و بین‌المللی در جهان، بالغ بر یک چهارم جریان مهاجرت مربوط به مهاجرت بین‌المللی است. با این وجود و با توجه به روندهای کلان تحولات و تغییرات ساختارهای بازار کار، امروزه الگوهای مهاجرت بین‌المللی در حال تغییر است. زمانی موضوع مهاجرت جهانی، عمدتاً مهاجرت موسوم به جنوب به شمال بود در حالی که اکنون جریان مهاجرت جنوب به جنوب نیز افزایش یافته است. در این حال الگوهای مهاجرت شمال به شمال و جنوب به شمال همچنان قابل توجه هستند. (منظور از شمال، کشورهای پردرآمد و صنعتی است.)

مهاجرت، چالش‌های
سیاستی متفاوتی برای
کشورهای فرستنده و
پذیرنده به همراه دارد.
در خصوص کشورهای
فرستنده مهاجران، تأثیر
اقتصادی درآمدهای
اتباعی که در کشورهای
دیگر کار می‌کنند،
می‌تواند بسیار مؤثر و قابل
توجه باشد

به‌طور کلی مهاجرین داخلی (درون مرزهای کشورها)، بیش از ۱۰ درصد کل جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند که رقم قابل توجهی در حدود ۴۰ درصد از این جمعیت در کشورهای آسیایی ساکن هستند. در این بین، بررسی‌ها در بسیاری از کشورها حاکی از جریان قابل توجه مهاجرت از روستا به شهر است. شایان ذکر است که عمده این مهاجرت‌ها مربوط به دو کشور هند و چین است. برآورد شده که نیمی از کارگران در مناطق شهری چین از مهاجرین روستایی هستند. در سال ۲۰۱۳ تنها در چین در مجموع ۲۶۹ میلیون کارگر مهاجر که کشاورز بوده‌اند، وجود داشته است.

در این میان و از منظر ملی، هنگامی که نظام‌های تأمین اجتماعی به دنبال تحقق هدف راهبردی پوشش ملی هستند، تحت پوشش قرار دادن کارگران مهاجر امری ضروری به شمار می‌رود. به علاوه اگر جامعه بین‌المللی به دنبال پیشرفت و دستیابی به هدف ایجاد حداقل تأمین اجتماعی برای همه است چرا که بیش از ۷۰ درصد جمعیت جهان دسترسی مناسب و کافی به تأمین اجتماعی ندارند، به دلیل فراوانی و نیز موقعیت در حاشیه بودن این افراد در بازار کار، توسعه چنین پوششی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در این ارتباط موضوعی که به همان میزان ضرورت حمایت از کارگران مهاجر اهمیت دارد، امکان انتقال حقوق مکاتبه تأمین اجتماعی افراد (ناشی از حق بیمه‌های پرداختی) چه داخل و چه در خارج از کشور است. انتقال حقوق تأمین اجتماعی، بر امکان پذیرش حفظ و نگهداری و نقل و انتقال حقوق و مزایا بین برنامه‌های تأمین اجتماعی - به‌طور طبیعی برای مهاجرین بین‌المللی از طریق یک توافقنامه دو یا چندجانبه - دلالت دارد.

نبود چنین توافقی‌هایی بین کشورهای فرستنده مهاجران و کشورهای میزبان، به احتمال فراوان موجب دلسردی کارگران به‌ویژه در زمینه پذیرش و تبعیت کامل از الزامات مربوط به مشارکت و پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی می‌شود و لذا ممکن است برانگیزاننده شکل‌های غیررسمی کار و اشتغال باشد. به‌طور کلی عدم امکان انتقال حقوق تأمین اجتماعی موجب افزایش آسیب‌پذیری بالقوه اکثر کارگران مهاجر می‌شود زیرا این افراد که در کشور میزبان یا کشور پذیرنده به کار و فعالیت مشغول‌اند در آینده وقتی به وطن خود باز می‌گردند، نمی‌توانند این سوابق و حقوق مکاتبه خود را انتقال دهند.



شمول کارگران مهاجر در برنامه‌های تأمین اجتماعی در هر حال می‌تواند در بردارنده چالش‌هایی در زمینه اداره تأمین اجتماعی باشد. این به دلیل آن است که خصوصیات کارگران مهاجر - یعنی دوره اشتغال کوتاه‌تر در اقتصاد میزبان و تغییر شغل فراوان؛ اغلب فعال در بخش غیررسمی؛ دور بودن از خانواده و افراد تبعی و از این قبیل موارد - متفاوت از اکثر کارگران است

چالش‌های مرتبط با خط مشی عمومی در زمینه مهاجرت

مهاجرت، چالش‌های سیاستی متفاوتی برای کشورهای فرستنده و پذیرنده به همراه دارد. در خصوص کشورهای فرستنده مهاجران، تأثیر اقتصادی درآمدهای اتباعی که در کشورهای دیگر کار می‌کنند، می‌تواند بسیار مؤثر و قابل توجه باشد، چرا که به عنوان مثال مبالغ ارسالی به موطن توسط این قبیل کارگران در شماری از این کشورها از جمله نپال و فیلیپین، بالغ بر ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی است.

در مورد کشورهای پذیرنده مهاجران، آثار اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی فراوانی متأثر از چنین جریانانی وجود دارد، که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- انتقال طیفی از مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که پیش از این در کشور میزبان وجود نداشته یا عرضه آنها اندک بوده است؛
- کارگران مهاجر اغلب سخت‌کوش و کارآفرین هستند؛
- کارگران مهاجر عموماً در گروه سنی بین ۲۰ تا ۳۹ ساله و به‌طور میانگین، جوان‌تر از جمعیت کل هستند که این امر می‌تواند ساختار جمعیتی کشور میزبان را جوان سازد.

موضوع چالش برانگیزتر برای سیاستگذاران این است که شواهد نشان می‌دهند که جریان ورودی مهاجرین ممکن است موجب تضعیف نظام حقوق و دستمزد در اقتصاد کشور میزبان می‌شود و این که مسائل فرهنگی و یکپارچه شدن چنین جریانانات جمعیتی - به‌ویژه در مورد مهاجرانی که تمایل دارند در یک منطقه جغرافیایی ساکن شوند - باید مدیریت شوند. علاوه بر این در کشورهای فرستنده مهاجران به‌ویژه اقتصادهای در حال توسعه، مهاجرت‌های دسته‌جمعی جمعیت تحصیلکرده، مشکلاتی را به صورت کمبود نیروی تحصیلکرده ایجاد می‌کند.

بر اساس اطلاعات کتاب مرجع اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی درخصوص گسترش تأمین اجتماعی برای کارگران مهاجر، نرخ مهاجرت جمعیت تحصیلکرده بالای بیست و پنج سال در کشورهای افغانستان، بوسنی و هرزگوین، کامبوج، کنگو، گواتمالا، نیوزلند، پرتغال و ویتنام بالغ بر ۲۰ درصد و در کشورهای باربادوس، غنا، لبنان و لیبیا بیش از ۴۰ درصد است. در منطقه کارائیب این نرخ، نوعاً کمی بیش از ۵۰ درصد جمعیت تحصیلکرده است.

تأمین اجتماعی و مهاجران

دلایل زیادی وجود دارد که چرا نظام‌های تأمین اجتماعی باید پوشش خود را به کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان گسترش دهند. علاوه بر رفع نیازهای اساسی این قشر و الزامات حمایت اجتماعی، این گروه به طور خاص برای نظام‌های تأمین اجتماعی و به‌طور کلی برای جامعه مزیت‌هایی به همراه دارند:

- نظام‌های تأمین اجتماعی به منظور مقابله با ریسک‌های پیش روی اغلب بخش‌های آسیب‌پذیر جمعیت شاغل، مزایا و خدمات ضروری را فراهم می‌کنند. لذا یک الزام تأیید شده حقوق بشری برای گسترش پوشش برای چنین کارگرانی وجود دارد.

- پوشش گسترده‌تر تأمین اجتماعی موجب ارتقای انسجام اجتماعی، تسهیل رشد اقتصادی و تقویت حمایت و پشتیبانی عمومی از طرح‌های تأمین اجتماعی می‌شود.

- پوشش کارگران مهاجر می‌تواند به دلایل رعایت اصل رفتار برابر میان آنها و جمعیت غیرمهاجر حائز اهمیت باشد.

- کارگران مهاجر می‌توانند به بهبود وضعیت ساختاری جمعیت یک کشور کمک کنند و اغلب در طول دوره فعالیت خود بیمه‌پرداز خالص نظام تأمین اجتماعی هستند.

- پوشش کارگران مهاجر، سایر تلاش‌ها و

اقدامها در جهت رسمی سازی بخش غیررسمی را تقویت کرده و تحرک شغلان را تشویق می کند و پشتیبانی هایی در ممانعت از استثمار کارگران مهاجر فراهم می کند.

البته نباید از نظر دور داشت که شمول کارگران مهاجر در برنامه های تأمین اجتماعی در هر حال می تواند در بردارنده چالش هایی در زمینه اداره تأمین اجتماعی باشد. این به دلیل آن است که خصوصیات کارگران مهاجر - یعنی دوره اشتغال کوتاه تر در اقتصاد میزبان و تغییر شغل فراوان؛ اغلب فعال در بخش غیررسمی؛ دور بودن از خانواده و افراد تبعی و از این قبیل موارد - متفاوت از اکثر کارگران است. به علاوه کارگران مهاجر، نوعاً کمتر تابع رابطه کارفرما/کارگر که بسیاری از نظام های تأمین اجتماعی بر پایه آن استوارند، هستند.

چالش های گسترش پوشش برای کارگران مهاجر

- دشواری پیش بینی تعداد و خصوصیات کارگران مهاجر. مطالعات نشان می دهند که کارگران مهاجر نوعاً نخستین کسانی هستند که از رکود اقتصادی متأثر می شوند و تحرکات و جریانات ناپایدار این قبیل کارگران، در زمینه اداره تأمین اجتماعی از منظر مدیریت و برنامه ریزی، چالش هایی ایجاد می کند.

- کارگران مهاجر گروه ناهمگونی هستند؛ از فقیر و آسیب پذیر، تا افراد پردرآمد و شغلان متخصص.

- اغلب دارای پیش زمینه های فرهنگی و زبانی متفاوت هستند که تحت پوشش قرار دادن آنها را دشوار می سازد.

- دور و جدا بودن کارگران مهاجر از خانواده و افراد تحت تکفل که پوشش آنها را با مشکل روبه رو می سازد.

- فقر اطلاعاتی در مورد وضعیت شخصی کارگران مهاجر؛ ممکن است اطلاعات شخصی آنها در نظام های داده ملی وارد نشود و ممکن است در گروه حمایتی مانند شهروندان کشور میزبان قرار نگیرند.

- کارگران مهاجر اغلب در بخش غیررسمی شاغل می شوند و دوره شغلی کوتاه تری دارند. این امر موجب بروز مشکلاتی در خصوص استحقاق مزایای تأمین اجتماعی، نقل و انتقال سوابق و وظایف کارفرمایان در پرداخت حق بیمه می شود.

- الزامات اداری مربوط به پوشش این کارگران از اهمیت بالایی برخوردار است. این الزامات می تواند ضرورت هماهنگی با سایر نهادهای ذی مدخل اغلب در خارج از کشور و رعایت توافقاتی بین دو یا چندجانبه یا مدیریت سوابق شخصی و بیمه ای کارگران مهاجر و نیاز به برقراری ارتباط به زبان های گوناگون باشد.

- به دلیل وجود گسستگی در اشتغال، کارگران مهاجر به طور قابل توجهی در سطحی پایین تر از سایر افراد مشابه در نظام، استحقاق بهره مندی از مزایا را کسب می کنند.

علاوه بر این مهاجران به دلیل ناهمگونی، دارای سطوح دسترسی متفاوت به خدمات تأمین اجتماعی هستند که در عمده موارد ناشی از شکل و چگونگی مهاجرت است. اشکال متفاوت دسترسی به مهاجران به خدمات، شامل موارد زیر است:

اگرچه در زمینه گسترش پوشش تأمین اجتماعی به تمام کارگران مهاجر، چالش های قابل توجهی وجود دارد؛ اما با این حال اهمیت فزاینده اقتصادی این گروه به ویژه در مورد کارگران مهاجر بخش غیررسمی، که اغلب آسیب پذیری بالایی دارند، حاکی از آن است که باید تلاش ها در این خصوص ادامه یابد



این رقم در بهترین حالت در اروپا ۱۶ درصد است و در آمریکای شمالی و اقیانوسیه هیچگونه دسترسی وجود ندارد.

تسهیل و بهبود پوشش مهاجران

در پاسخ به چالش های پیش گفت، برخی برنامه ها و تمهیدات سیاستی، اداری، مدیریتی، ارتباطی و بازگشت به وطن می تواند پوشش کارگران مهاجر داخلی و خارجی را بهبود بخشد:

الف - تمهیدات سیاستی - گسترش پوشش به کارگران مهاجر از طریق شمول آنان در تعریف کارگران تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی یا منطبق ساختن

- کسانی که تحت حمایت یک سازوکار چندجانبه یا دو جانبه تأمین اجتماعی بین کشور خود و کشور میزبان اقدام به مهاجرت می کنند؛

- کسانی که بدون هیچ توافقنامه ای، به مزایای تأمین اجتماعی دسترسی دارند؛

- افراد بدون دسترسی به مزایای سالمندی و دیگر مزایای بلندمدت که به مزایای کوتاه مدت غیرقابل انتقال نظیر مراقبت سلامت دسترسی دارند؛

- افراد شاغل در اقتصاد غیررسمی با دسترسی بسیار محدود به خدمات تأمین اجتماعی در کشور میزبان.

بررسی ها نشان می دهند که دو سوم مهاجران شناسایی شده از آفریقا، آسیا یا آمریکای جنوبی در کشورهایی کار می کنند که کشور متبوعشان هیچ گونه توافقنامه تأمین اجتماعی با آنها ندارد لیکن به برخی مزایای تأمین اجتماعی دسترسی دارند. در خصوص مهاجران به کشورهای اروپایی، اقیانوسیه و آمریکای شمالی که توافقنامه های دوجانبه با کشورهای مبدأ به امضا رسانده اند، سطح دسترسی به خدمات تأمین اجتماعی بین ۴۸ تا ۶۵ درصد مهاجران است و حتی در مواردی که توافقنامه بین کشورها وجود ندارد، به طور میانگین ۳۵ درصد مهاجران در اروپا، آمریکای شمالی و اقیانوسیه به برخی خدمات و مزایای تأمین اجتماعی دسترسی دارند. در مورد کسانی که پوشش تأمین اجتماعی محدود دارند، به دلیل وضعیت نامشخص آنها و در مورد کسانی که در اقتصاد غیررسمی کار می کنند،

توافق های تأمین اجتماع

براساس داده های موجود، تفاوت های منطقه ای قابل توجهی در خصوص شمار این قبیل توافقات وجود دارد: در سال ۲۰۰۹، اتحادیه اروپایی و اروپای غربی، ۱۶۲۸ مورد توافقنامه تأمین اجتماعی دوجانبه یا چندجانبه (۱۰۳۴ مورد آنها توافقاتی درون اتحادیه اروپایی بوده است) داشته اند؛ در حالی که در شرق آسیا و اقیانوسیه این تعداد ۱۸۱ و در جنوب آسیا ۳ مورد و در آفریقا ۱۰۲ مورد توافقنامه بوده است.

برخی نمونه های توافقاتی



بررسی‌ها نشان می‌دهند که دو سوم مهاجران شناسایی شده از آفریقا، آسیا یا امریکای جنوبی در کشورهای کار می‌کنند که کشور متبوعشان هیچ‌گونه توافقنامه تأمین اجتماعی با آنها ندارد لیکن به برخی مزایای تأمین اجتماعی دسترسی دارند

قلعرو رهاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۵۵

سفر و تسهیل ورود به نظام‌های تأمین اجتماعی و بازار کار کشور مبدأ باشد)

در یک جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که اگرچه در زمینه گسترش پوشش تأمین اجتماعی به تمام کارگران مهاجر، چالش‌های قابل توجهی وجود دارد؛ اما با این حال اهمیت فزاینده اقتصادی این گروه به‌ویژه در مورد کارگران مهاجر بخش غیررسمی، که اغلب آسیب‌پذیری بالایی دارند، حاکی از آن است که باید تلاش‌ها در این خصوص ادامه یابد. جهانی شدن و تأثیرات نوظهور تغییرات آب و هوایی در محیط به این معناست که به احتمال فراوان شمار مهاجران افزایش خواهد یافت.

به‌طور حتم، وقتی اقدام‌ها و ابتکار عمل‌های سیاستی به همراه تلاش‌های اداری مؤثر به کار گرفته شوند، دستیابی به پیشرفت‌های قابل توجه در این عرصه امکان‌پذیر خواهد بود و قطعاً مزیت‌هایی برای کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها و البته برای نظام تأمین اجتماعی و در نهایت کل جامعه در بر خواهد داشت.

*کارشناس تأمین اجتماعی

- ارزیابی مسائل و پیچیدگی‌های مربوط به عملیاتی شدن توافق‌های دو و چندجانبه از جمله نگهداری سوابق، فراهم‌سازی اطلاعات، مکانیزم‌های پرداخت و هماهنگی با نهادهای سطح ملی و در سایر کشورها؛

- استفاده مؤثر از فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطی جهت نگهداری و پیگیری سوابق و محاسبه استحقاق افراد و تسهیل هماهنگی با سایر نظام‌های تأمین اجتماعی و ذی‌نفعان؛

- تمهیداتی برای پشتیبانی از اعضای خانواده کارگران مهاجر نظیر ارائه مزایایی درخور و حمایت‌های اداری (مانند صدور دو کارت شناسایی که به کارگر مهاجر و همسر وی امکان می‌دهد حتی اگر در موقعیت جغرافیایی مختلفی قرار دارند، مزایا را درخواست کنند)؛

ج - سایر تمهیدات
- آموزش فرهنگی در زمینه تأمین اجتماعی خاص کارگران مهاجر و جمعیت محلی به زبان‌های مختلف و با استفاده از شیوه‌های ارتباطی مناسب
- پشتیبانی از کارگران مهاجر هنگام بازگشت آنها به موطن (می‌تواند به صورت ارائه کمک هزینه

ساختارهای مزایا و مشارکت در نظام، در مورد دوم چنین تمهیداتی می‌تواند کاهش دوره احراز مزایا و دوره انتظار و ساده کردن محاسبات حق بیمه‌ها باشد؛

- استقرار طرح‌های اختیاری کارگران در خارج از کشور (نظیر آلبانی، السالوادور، هند، مکزیک و سریلانکا) با مزایایی متناسب با وضعیت آنها (مانند طرح پس‌اندازهای بازنشستگی، تأمین هزینه‌های درمانی، کمک هزینه سفر و مزایای عائله‌مندی)؛

- تضمین این که حقوق مکسبیه کارگران مهاجر حفاظت می‌شوند و این که قابلیت نقل و انتقال مزایا تضمین شده است؛

- ارتقای قابلیت نقل و انتقال بین طرح‌ها به همان شرایط قانونی ملی و در کشورهای مختلف از طریق یکسان‌سازی قوانین و مقررات مربوط به ارائه مزایا و کاهش و تسهیل رویه‌های شناسایی، انتقال و پرداخت مزایای استحقاقی و همچنین تضمین هماهنگی مناسب بین مؤسسات تأمین اجتماعی گوناگون به‌منظور مدیریت و اداره مناسب پرونده‌ها؛

- بهبود کفایت مزایا برای کارگران مهاجر توسط طرح‌های مختلف اجباری و اختیاری و از طریق مکانیزم‌های تأمین مالی مؤثر و ایجاد انگیزه و رفع موارد ضدانگیزشی در کارگران مهاجر به منظور مشارکت در طرح‌های تأمین اجتماعی؛

در حوزه تمهیدات سیاستی، نقش توافق‌های دو و چندجانبه از اهمیت بسیاری برخوردار است. چنین توافق‌هایی باید دربردارنده اصولی نظیر این موارد باشد:

تساوی در رفتار در مورد کارگران مهاجر، این که مزایای تأمین اجتماعی کارگر (مستمری سالمندی مشارکتی) باید تنها توسط نظام تأمین اجتماعی یک کشور پرداخت شود؛ این که حقوق مکسبیه آنها محفوظ می‌ماند؛ و مکانیزم‌ها و تأمین مالی پرداخت مزایا از منابع مختلف به‌طور مؤثر مشخص بوده و صورت می‌پذیرد. موفقیت چنین توافق‌هایی به ظرفیت‌های اداری و مدیریتی مؤسسات تأمین اجتماعی درگیر بستگی دارد.

ب- تمهیدات مناسب مدیریتی و اداری
- کار تنگاتنگ با ذی‌نفعان و سازمان‌های مرتبط با کارگران مهاجر به‌منظور پشتیبانی از اقدام‌ها مربوط به اتباع؛

- ایجاد دفاتر یا نمایندگی‌های سیار و تسهیل رویه‌ها و تصویب الزاماتی در زمینه تشویق اتباع؛

ی دو جانبه یا چندجانبه

چندجانبه عبارتند از: مقاله‌نامه جامع تأمین اجتماعی کشورهای غرب آفریقا (ECOWAS)؛ مقاله‌نامه چندجانبه تأمین اجتماعی ایبرو-امریکا؛ توافقنامه تأمین اجتماعی جامعه کارائیب (CARICOM)؛ توافقنامه تأمین اجتماعی امریکای جنوبی؛ قانون متحد توسعه حمایت بیمه اجتماعی شهروندان دولت‌های عضو شورای همکاری خلیج فارس؛ و سند چارچوب راهنما و بیانیه باکو در منطقه اوراسیا.

Sources

- ISSA. 2014. Handbook on the extension of social security to migrant 1. workers. Geneva, International Social Security Association
- Taha, N.; Siegmann, K. A.; Messkoub, M. 2015. «How portable is social security for migrant workers? A review of the literature», in International Social Security Review, Vol. 68, No. 1
- Holzmann, R.; Koettl, J.; Chernetsky, T.. 2005. Portability regimes of pension and healthcare benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices (Social Protection Discussion Paper Series No. 0519). Washington, DC, World Bank



دیدگاه

کار شایسته کلید توسعه پایدار

توسعه نامتوازن یکی از موانع عمده در ایجاد این شکاف است. اساساً توسعه نامتوازن باعث شده است که نرخ توسعه کار شایسته در شهرهای مختلف، متفاوت باشد، به این ترتیب تشخیص کار شایسته زمانی امکان پذیر می شود که راهبردهای توسعه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور در اولویت برنامه ها و سیاستگذاری ها قرار گیرد. بر این اساس برای رشد متوازن و رفع کاستی های موجود در هر یک از ابعاد در مناطق مختلف، تمامی ابعاد کار شایسته نظیر حمایت اجتماعی، ارتقای مشاغل، تضمین حقوق کار و بهبود گفت و گوی اجتماعی در هر منطقه می باید به گونه ای علمی مدنظر قرار گیرد و نقاط ضعف و قوت آن اصلاح و تقویت شود.

فایق آمدن بر معضل کمبود و توسعه ناچیز کار شایسته در ایران، نیازمند بذل توجه ویژه در سطوح ملی و بین المللی و همچنین سطوح کلان، میانه و خرد یک جامعه است. این مهم تنها زمانی به مرحله اجرا در خواهد آمد که دولت ها در سطح کلان، وظایف خود را در تحقق آن بپذیرند و سازمان های غیررسمی کارفرمایان و کارگران در سطوح میانی و خرد نیز به نقش چشمگیر خود در رابطه با تأثیرگذاری بر روند بسط کار شایسته پی ببرند و پذیرای آن باشند. بر این اساس، سه جانبه گرایی به عنوان اصلی کلیدی در تحقق این امر راهگشا است و باید مورد توجه قرار گیرد، این در حالی است که در سال های اخیر، شاهد آسیب دیدن جدی بنیان های نظری و عملی سه جانبه گرایی در حوزه های مرتبط و نیز بی انگیزگی برخی سازمان های غیردولتی کارگری و کارفرمایی هستیم و اقداماتی هم که تاکنون در دولت یازدهم در این زمینه مورد توجه قرار گرفته، هنوز نتوانسته است به سرانجامی قابل قبول برسد. بسط و گسترش کار شایسته، همچنین اقداماتی را در سطح بین المللی مطالبه می کند، چراکه می توان از آن به عنوان بنیان و زیرساخت توسعه جهانی پایدار یاد کرد. بر این مبنا این مفهوم همواره در اقتصاد جهانی، مورد حمایت نهادها و سازمان های بین المللی قرار گرفته است.

*کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی

با توجه به افزایش نرخ بیکاری در ایران به ویژه در میان دانش آموزان دانشگاه ها، جوانان، روستاییان و زنان، همچنین پایین بودن میزان بهره وری نیروی کار، محرومیت نسبی شاغلان بخش کشاورزی و خدمات از حمایت های اجتماعی، رویارویی با مسئله کار کودکان و بسیاری معضلات مبتلا به دیگر در جامعه، چنین به نظر می رسد که بر خلاف اهمیت و ضرورت اجتماعی و اقتصادی کار شایسته در محافل بین المللی و نیز تأکیدات فراوان برنامه های توسعه چهارم و پنجم بر این مفهوم، ایران در مقایسه با میانگین منطقه به لحاظ فراهم آوری و دستیابی به مؤلفه های کار شایسته در وضعیت مناسب و قابل پذیرشی قرار ندارد.

در ایران، موانع عدیده ای باعث شده است تا وضعیت فعلی کار شایسته با مؤلفه های مورد قبول بین المللی فاصله داشته باشد.

تشخیص کار شایسته زمانی امکان پذیر می شود که راهبردهای توسعه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور در اولویت برنامه ها و سیاستگذاری ها قرار گیرد

پریا انصاری*

توسعه پایدار یکی از مفاهیم چالش برانگیزی است که در دوران معاصر همواره نظر اندیشمندان، سیاستگذاران و برنامه ریزان در عرصه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به خود جلب کرده است، لیکن گام نهادن در مسیر رشد و توسعه پایدار و تسهیل آن، تنها از طریق دستیابی به توسعه در تمامی ارکان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی امکان پذیر است. کار، از جمله مهم ترین کنش های انسانی و اجتماعی برای پاسخگویی به نیازهای مختلف بشر و نیز دستیابی به توسعه و بهره وری است. کار شایسته، مفهومی است متشکل از اهداف استراتژیک و مؤلفه های چهارگانه ارتقای مشاغل، تضمین حقوق کار، گسترش حمایت اجتماعی و بهبود گفت و گوی اجتماعی که از سوی سازمان بین المللی کار (ILO) تعریف شده و مورد پشتیبانی قرار گرفته است. این مفهوم با برقراری پیوند و تعاملی مستحکم میان حوزه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه پایدار را میسر می سازد. کار شایسته، مفهومی است که با هدف قرار دادن کمیت و کیفیت کار در یک راستا، دستاوردهایی نظیر رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی کشورها، کاهش فقر و محرومیت، رفع تبعیض، توسعه متوازن، فراگیر و پایدار ملی و بین المللی، بالا رفتن میزان کیفیت زندگی کاری و به تبع آن ارتقای بهره وری و رفاه و بهزیستی اجتماعی و اقتصادی را با خود به ارمغان می آورد.

قلمرو رفاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۵۶



ترویج کار شایسته برای همه کلید جهانی شدن عدالت

مترجم: انسیه ذوقی فرد

کار، برای رفاه مردم هر جامعه مقوله‌ای مهم و تأثیرگذار است. کار، علاوه بر ایجاد درآمد می‌تواند راه را برای پیشرفت اجتماعی و اقتصادی گسترده‌تر، تقویت افراد، خانواده‌ها و جوامع هموار سازد. با این حال چنین پیشرفتی منوط به داشتن کاری شایسته است. کار شایسته در آرمان‌های مردم در زندگی کاری خود خلاصه می‌شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO)، برنامه یکپارچه توسعه کار شایسته کشورها را در هماهنگی با اجزای خود پشتیبانی می‌کند. پیاده‌سازی طرح کار شایسته در عمل از طریق اجرای چهار هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار با برابری جنسیتی به عنوان یک هدف میانی محقق می‌شود:

ارتقای مشاغل: ایجاد فرصت برای سرمایه‌گذاری، کارآفرینی، توسعه مهارت‌ها، ایجاد شغل و معیشت پایدار، راهبرد اجرایی مدنظر سازمان بین‌المللی کار برای ارتقای مشاغل است.

تضمین حقوق بنیادین کار: منافع و حقوق اولیه و بنیادین همه کارگران و به‌ویژه کارگران محروم یا فقیر و زنان شاغل باید تضمین شده و قوانین مناسب برای تضمین منافع آنان تدوین شود.

حمایت اجتماعی: برای تضمین این که زنان و مردان شاغل از شرایط کاری بی‌خطری که به آنان اجازه می‌دهد استراحت و اوقات فراغت کافی برای پرداختن به وظایف اجتماعی و خانوادگی داشته باشند، به هنگام بیماری یا بیکاری، درآمد از دسترفته یا

کاهش‌یافته آنان جبران شود و دسترسی مناسب به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی مناسب را می‌دهد.

گفت‌وگوی اجتماعی: مشارکت سازمان قوی و مستقل کارگران و کارفرمایان برای افزایش بهره‌وری، پیشگیری از اختلافات در محل کار و ایجاد تشکلهای صنفی منسجم مقوله‌ای مهم است.

مفهوم کار شایسته، مفهومی است که از سوی سازمان بین‌المللی کار با مشارکت دولتمردان، کارفرمایان و کارگران به‌عنوان ابزاری برای تعریف اولویتهای اصلی اشتغال تدوین شده است. این مفهوم بر پایه درک این نکته که کار عاملی برای کسب کرامت شخصی، ثبات خانواده، صلح در جامعه و افزایش فرصت‌ها برای مشاغل مولد و توسعه سرمایه‌گذاری است، استوار است.

کار ایده‌آل، منعکس‌کننده اولویت‌ها در دستور کار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشورها و نیز در دستور کار نظام بین‌المللی است. در فاصله‌ای نسبتاً کوتاه پس از ابتکار سازمان بین‌المللی کار در تدوین مفهوم کار شایسته، این مفهوم به عنوان یک اجماع بین‌المللی میان دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران و جامعه مدنی شناخته شد که اشتغال مولد و کار شایسته را عنصری کلیدی برای دستیابی به جهانی شدن عدالت، کاهش فقر و دستیابی به توسعه عادلانه، فراگیر و پایدار می‌دانست.

هدف کلی کار شایسته این است که در جهت تغییر مثبت در زندگی مردم در سطح محلی و بین‌المللی تأثیرگذار باشد. سازمان بین‌المللی کار با شرکای دیگر داخل و خارج از خانواده سازمان ملل متحد برای طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های تحقق کار شایسته در جوامع مختلف توسعه یافته و در حال توسعه، همکاری و از ایجاد و فعالیت نهادهای مورد نیاز برای پیشبرد این اهداف حمایت می‌کند. پیشرفت در این عرصه در سطح جهانی نیاز به همکاری و مشارکت جدی نمایندگان کارگری و کارفرمایی و حمایت دولتی دارد. برنامه کار شایسته، بنیادی برای یک چارچوب عادلانه‌تر و پایدار برای توسعه جهانی، پیشنهاد می‌کند. سازمان بین‌المللی کار برای گسترش رویکردهایی که در کشورهای مختلف و در سطح جهانی به کار شایسته گرایش دارند، با نهادهای اصلی و بازیگران سیستم‌های چندجانبه اقتصاد جهانی همکاری و مشارکت می‌کند.

منبع: <http://www.ilo.org>



در گفت‌وگو با مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی مطرح شد؛

بررسی

شفاف‌سازی فرایندها مهم‌ترین خواسته بیمه‌شدگان

را کارگران تشکیل می‌دهند، در درجه اول خواستار این هستند که رویه‌ها و فرایندهای کاری ما برای آنان شفاف شود و دچار تغییرات متعدد و شتابزده نشود. به عبارتی، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها به طور دایم در حال تغییر نباشند. از دیگر موضوع‌های مهم مورد درخواست ذینفعان، حذف مسیرهای زاید در فرایندهای کاری است تا به این ترتیب خدمات با سرعت و سهولت بیشتری ارائه و رضایتمندی ارباب رجوع حاصل شود.

وی افزایش تنوع خدمات غیرحضورى سازمان تأمین اجتماعی را ضامن افزایش رضایتمندی مخاطبان از سازمان می‌داند و در ادامه می‌گوید: در سال گذشته، اقدام‌هایی مانند دریافت و پرداخت حق بیمه به صورت اینترنتی انجام شد که رضایت بیمه‌شدگان را در پی داشت. با افزایش این قبیل خدمات هم مردم می‌توانند راحت‌تر خدمات را دریافت کنند و هم با کاهش الزام به مراجعات حضوری، شعب سازمان خلوت‌تر شده و نارضایتی‌های احتمالی بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و کارفرمایان، به حداقل خواهد رسید. البته اگر در شیوه ارائه خدمات سازمان، نیازهای منطقه‌ای و اقلیمی هم مدنظر قرار گیرند، تأثیرگذاری بهتری را در جامعه خواهد داشت.

۱۴ برنامه برای افزایش رضایتمندی بیمه‌شدگان

برای شناسایی نیازها، آگاهی از انتظارات و برقراری ارتباط مناسب‌تر بین سازمان و بیمه‌شدگان، اداره کل امور فرهنگی و

بیمار را درمان کنیم. البته که باید نیازهای جامعه نیز سنجیده شود.

برای مثال، اگرچه قانون هدفمندی یارانه‌ها در اجرا با مشکلاتی مواجه شد و انتقاداتی جدی را دربرداشت اما این اشکالات نباید سبب شود که ضرورت وجودی این اقدام و کلیت آن به زیر سؤال برود. به همین گونه در مورد سازمان تأمین اجتماعی نیز درباره اهمیت وجودی این سازمان و ضرورت تقویت آن برای ارائه خدمات مناسب به اقشار تحت پوشش نباید تردید به خود راه داد، حتی اگر در مورد برخی عملکردها و رویه‌های اجرایی این سازمان انتقاداتی وجود داشته باشد.

این مدیر سازمان تأمین اجتماعی، شفاف‌سازی هر چه بیشتر رویه‌های کاری سازمان، بازنگری فرایندها و کاهش زمان پاسخگویی را مهم‌ترین درخواست بیمه‌شدگان این سازمان می‌داند و می‌گوید: مخاطبان سازمان که بخش زیادی از آنان

بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی که از مهم‌ترین تأمین‌کنندگان منابع مالی این سازمان هستند، گروه‌ها و اقشار مختلفی را در بر می‌گیرند؛ از کارگران و برخی کارمندان گرفته تا گروه پزشکان تحت پوشش.

در گذر سال‌های طولانی فعالیت، به‌رغم ارزش ذاتی خدمات متنوعی که این سازمان به اقشار تحت پوشش ارائه داده و رضایتمندی نسبی حاصل از آن، در مقطعی نیز برخی فرایندهای اداری و دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های غیر شفاف یا برخی عملکردها در شعب و مراکز درمانی تأمین اجتماعی، باعث نارضایتی‌هایی در میان گروه‌های ذینفع از جمله بیمه‌شدگان تحت پوشش شده است.

درباره انتظارات و خواسته‌های کارگران و بیمه‌شدگان و شیوه‌های شناسایی و پاسخگویی سازمان تأمین اجتماعی به این نیازها، عادل علایی، مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی به پرسش‌های ما پاسخ داد.

علایی بر این باور است که اشکال در برخی فرایندها و عملکرد برخی واحدهای اجرایی را نباید به نام کلیت سازمان تأمین اجتماعی نوشت و خدمات ارزشمند این سازمان و گام‌های برداشته شده به سمت گسترش و تعمیق تعامل و ارتباط با شرکای اجتماعی را نادیده گرفت.

به گفته مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی، اگر برخی فرایندها و واحدهای اجرایی سازمان دارای ایراداتی هستند، باید سلول‌های

قلمرو رخا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۵۸



مخاطبان سازمان
تأمین اجتماعی که بخش زیادی
از آنان را کارگران تشکیل
می‌دهند، در درجه اول خواستار
این هستند که رویه‌ها و
فرایندهای کاری سازمان برای
آنان شفاف شود و دچار تغییرات
متعدد و شتابزده نشود

اجتماعی بیمه‌شدگان در ساختار معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی شکل گرفته و ۱۴ برنامه را در دستور کار خود قرار داده است. تهیه فهرستی از تشکلهای سازمان‌های فعال در حوزه بیمه‌شدگان و ارائه آموزش‌های مورد نیاز از جمله این برنامه‌ها است. با توجه به این که جامعه مخاطب سازمان تأمین اجتماعی در مواردی با قوانین و مقررات اجرایی سازمان آشنایی ندارند، اداره کل امور فرهنگی بیمه‌شدگان درصدد است نیازهای آموزشی این گروه از مخاطبان سازمان را شناسایی و برنامه‌ای برای پاسخگویی به این نیازها تدوین کند. بهره‌گیری حداکثری از توان و ظرفیت تشکلهای کارگری در مسیر پیگیری و تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان تأمین اجتماعی از دیگر برنامه‌هایی است که در این اداره کل پیگیری می‌شود.

به گفته اعلامی، می‌توان این نظرات و درخواست‌ها را همسو کرده و به ستاد مرکزی سازمان ارجاع داد تا برای مباحث مورد انتقاد، چاره‌اندیشی شود. یکی دیگر از برنامه‌های این اداره کل، ایجاد بانکی از ایده‌های بیمه‌شدگان نسبت به رویه‌های اداری سازمان است تا پس از بررسی و امکان‌سنجی، در بازنگری رویه‌های ارائه خدمات مورد استفاده قرار گیرد.

علایی استفاده از ظرفیت‌های موجود فضای مجازی و رسانه‌های ارتباط جمعی را از راه‌های افزایش ارتباط با مخاطبان سازمان تأمین اجتماعی می‌داند و می‌گوید: در این خصوص سعی داریم با استفاده جدی‌تر از رادیو که ارزان‌ترین و فراگیرترین رسانه است، با جامعه مخاطب سازمان در ارتباط باشیم. ارتباط با مراکز دانشگاهی و آموزش و پرورش نیز شروع شده است تا از این طریق، ضمن استفاده از ظرفیت‌های آموزشی این مراکز برای آموزش مفاهیم بیمه و تأمین اجتماعی، از ظرفیت‌های علمی و پژوهشی آنها نیز در حل مشکلات و دغدغه‌های این سازمان و چاره‌جویی برای آنها استفاده شود.

افزایش آگاهی بیمه‌شدگان

مدیرکل امور فرهنگی و اجتماعی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی، ناآشنایی نسبی گروه‌های مختلف مخاطبان و نیز نخبگان و چهره‌های تأثیرگذار جامعه با اهداف، مأموریت‌ها و چالش‌های سازمان تأمین اجتماعی را از مشکلات جدی پیش رو این سازمان می‌داند و معتقد است: در کنار این آگاهی اندک مخاطبان که در مواردی برای سازمان تأمین اجتماعی دغدغه‌ساز می‌شود، متأسفانه در بسیاری موارد، سازمان نیز اطلاعات واقعی از میزان حقوق ماهیانه دریافتی بیمه‌شدگان خود ندارد؛ یعنی میزان حقوق و درآمدی که به سازمان اعلام می‌شود، از میزان واقعی کمتر است و این روند در کنار مشکلاتی که برای سازمان دربر دارد، بیمه‌شدگان را نیز از حق و حقوق واقعی خود محروم می‌کند. به همین دلیل، یکی از اولویت‌ها و برنامه‌های مدنظر

این اداره کل، افزایش آگاهی بیمه‌شدگان در خصوص عوارض و آسیب‌های ناشی از چنین مواردی است.

علایی، پیشی گرفتن منابع از مصارف را از دیگر چالش‌های سازمان تأمین اجتماعی می‌داند و اظهار می‌دارد: هر سازمان بیمه‌گر اجتماعی در دوران اولیه فعالیت‌های خود، به سبب منابعی که از محل حق بیمه‌های دریافتی دارد و در مقابل هزینه‌های اندکی که با آنها روبه‌رو است، منابعی دارد که باید برای تعهدات آتی سرمایه‌گذاری شود. چنین سازمان‌هایی وقتی به دوره بلوغ می‌رسند، هزینه‌ها و منابعشان سربه‌سر می‌شوند، اما با افزایش قدمت سازمان، منابع دیگر کفاف هزینه‌های سازمان را نمی‌دهد.

علایی با اشاره به این که تمام عوامل اقتصادی، به‌طور غیرمستقیم روی منابع سازمان تأمین اجتماعی اثرگذارند، می‌افزاید: به هر میزان در کشور رکود اقتصادی وجود داشته باشد، با کاهش میزان اشتغال، تأثیرات منفی بر منابع سازمان هویدا می‌شود. وی مدیریت زمان را از دیگر چالش‌های موجود می‌داند و در ادامه می‌گوید: سیاست‌های اتخاذشده سازمان نیز بسیار مهم است. به هر میزان مدیریت سازمان و سیاست‌های

تعریف شده، طولانی مدت‌تر باشد و قوانین سازمان کمتر دستخوش حوادث و تغییرات احساسی و سلیقه‌ای شود، پایداری صندوق به همان میزان افزایش می‌یابد.

عملکرد اداره کل امور فرهنگی بیمه‌شدگان

مدیرکل امور فرهنگی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی در ادامه خلاصه‌ای از عملکرد اداره کل متبوع خود را در مدت کوتاهی که از فعالیت مجدد آن می‌گذرد، ارائه می‌دهد و می‌گوید: یکی از این اقدام‌ها، برگزاری همایش بین‌المللی کف حمایت‌های اجتماعی با مشارکت تشکلهای و شرکای اجتماعی بود. در این همایش که در حدود ۴۰۰ نفر از جمله سفرای برخی از کشورهای خارجی شرکت داشتند، برای نخستین بار تشکلهای رسمی کارگری و کارفرمایی کشور مشارکت داشتند و بابت برای مشارکت و نزدیکی تشکلهای باز شد.

به گفته علایی، برگزاری چنین همایش‌هایی انتظارات جامعه کارگری از دولت، از مجلس و از تمام نهادهایی را که دست‌اندرکار مسائل کارگری هستند، به صورت شفاف و روشن به گوش مسئولان می‌رساند.

سعی داریم با استفاده جدی‌تر از رادیو که ارزان‌ترین و فراگیرترین رسانه است، با جامعه مخاطب سازمان در ارتباط باشیم. ارتباط با مراکز دانشگاهی و آموزش و پرورش نیز شروع شده است



دخترپچه امروز، زن فرداست. اگر قرار است که زن در تحولات و توسعه اجتماعی، شریک، همدوش و برابر مرد باشد، اکنون زمان آن فرارسیده که در توزیع فرصت‌های انسانی، دخترپچه‌ها سهمی را که استحقاق آن را دارند، دریافت کنند. سهم بزرگی از بار فقر بر دوش زنان و دخترپچه‌ها سنگینی می‌کند. زنان فقیر از لحاظ شرایط زندگی، منابع درآمد یا رشد، به‌ویژه در مورد برخورداری از اعتبار مالی، آموزش حرفه‌ای و فنی در سراسر جهان و در مجموع پیشرفت ناچیزی داشته‌اند.

در کشورهای در حال توسعه، دخترپچه‌ها در مقایسه با پسران خردسال از خوراک، مراقبت بهداشتی و امکانات آموزشی کمتری برخوردارند. در این کشورها میزان با سوادی زنان دو سوم مردان است. احتمال مرگ مادران باردار در کشورهای در حال توسعه ۵۰ برابر مادران در کشورهای صنعتی است. زنان بزرگسال در مقایسه با مردان، از تحصیلات، آموزش حرفه‌ای و دستمزد کمتری بهره‌مند می‌شوند؛ هرچند ساعات کار بیشتری به آنان محول می‌شود.

موانع فرهنگی، اجتماعی، حقوقی و اقتصادی موجود در برابر روند تکامل دخترپچه‌ها و زنان به‌مراتب بیشتر از موانعی است که مردان و پسران با آنها مواجه می‌شوند.

بر اساس بررسی‌های سازمان‌های مسئول بین‌المللی، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌هایی که در سطوح اجتماعی، منطقه‌ای و ملی صورت می‌گیرد، بسیار محدود و با میزان مشارکت مردان نابرابر است. علاوه بر این، در اکثر کشورهای در حال توسعه، تعداد ثبت‌نام دختران در مدارس کمتر از پسران است و تعداد

میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌هایی که در سطوح اجتماعی، منطقه‌ای و ملی صورت می‌گیرد، بسیار محدود و با حدود مشارکت مردان نابرابر است



توسعه

نگاهی به تجارب جهانی

آموزش؛ گام نخست توسعه

بیشتری از آنان ترک تحصیل می‌کنند. از ۸۳ کشور در حال توسعه، در ۶۸ کشور نسبت ثبت‌نام دختران در مدارس ابتدایی کمتر از پسران است.

در آفریقا و آسیا دختران ۱۰ تا ۱۴ ساله هر روز هفت ساعت یا بیشتر وقت خود را صرف وظایف خانگی و کارهای منزل می‌کنند.

سخن از این که بانوان یک جامعه باید توانا شوند، آنجا معنا پیدا می‌کند که توان بالقوه نیمی از افراد جامعه به دلایل گوناگون فرهنگی و اجتماعی و مانند آن به فعلیت نرسیده باشد و حتی کتمان شود؛ در این شرایط توازن در توانمندی برقرار نیست و نیمی از جامعه، توانایی نیمه‌دیگر را به دلیل جنسیت ندارد. توانمندسازی زنان می‌تواند معنایی جامع‌تر از برابری حقوق زن و مرد داشته باشد و به برابری در حق و تکلیف بین زن و مرد معنا شود. درباره معنای توانمندسازی و این که زنان باید در چه چیزهایی توانمند شوند تا جامعه از توازن بین حق و تکلیف بین زنان و مردان خارج نشود، نمی‌توان به زمینه‌های تاریخی و فرهنگی توان‌سوزی بانوان بی‌توجه بود. این زمینه‌های تاریخی و فرهنگی نتایجی را در نهادهای بین‌المللی به‌وجود آورده که می‌توان در آنها پاسخ این پرسش را یافت: زنان باید در چه چیزی توانمند شوند؟

با آن که در بیشتر کشورهای جهان قانون فرصت‌های برابر برای زنان و مردان تصویب شده است، اما به رغم همه پیشرفت‌های حاصل شده، دنیای امروز هنوز دنیای مردان است و موانع بسیاری در راه مشارکت زنان وجود دارد.

نقش فرهنگ در مشارکت، اعم از مشارکت زنان، مشارکت مردان و همچنین چگونگی و میزان مشارکت بسیار حایز اهمیت است.

فرهنگ، نقش زن و مرد را در جامعه حتی خانواده تعیین و به راحتی حیطه مشخصی را برای فرد تعیین می‌کند که این محدوده جز توسط فرهنگ شکسته نمی‌شود؛ یعنی باید فرهنگ تغییر کند تا محدوده تعیین شده آن نیز توان تغییر داشته باشد. در غیر این صورت هر فرد اگر بخواهد خارج از محدوده تعیین شده خود فعالیت کند با برخورد تند عرفی مواجه خواهد بود.

فرهنگ در ایران نیز چنین نقشی دارد و در عمل تعیین‌کننده میزان مشارکت زنان و مردان بوده است. از گذشته‌های دور جامعه ما جامعه مردسالار بوده است. مردسالار بودن جامعه به تنهایی موانع زیادی برای شرکت زنان در امور سیاسی ایجاد کرده است؛ حتی در سایر موارد نیز مردان مانع تعالی زنان در آن مورد شده و موجب نهادینه

شدن برخی افکار غلط در ذهن زنان شده‌اند. از جمله این که خود زنان به نیروی کار و بازده کاری مردان بیشتر از خودشان اهمیت می‌دهند؛ حتی اگر تخصص بالاتری نسبت به آنان در صحنه عمل داشته باشند.

چراکه آنان معتقدند سال‌های سال است که در قرون متمادی، این نیروی کار مردان بوده است که چرخ جامعه را به حرکت درآورده است. پس به خود تلقین می‌کنند که بدون حضور زنان اتفاقی نخواهد افتاد و آنها توان یاری کردن ندارند. علت تلقین زنان آن است که آنان هنوز راهی نرفته‌اند که بخواهند آن را ثابت کنند. زن و مرد ایرانی تحت تأثیر فرهنگ خود معتقدند بهترین عرصه فعالیت زن، خانه و خانه‌داری است و این به معنای جدا شدن زن از عرصه سیاسی جامعه است، غافل از این که همیشه دو فکر بهتر از یک اندیشه به نتیجه می‌رسد.

کتاب‌های درسی، داستانی، علمی و... نیز در القای این باورها نقش به سزایی دارند و با چاپ یک عکس یا متن به راحتی صفت زنانگی و مردانگی می‌آفرینند و زن را موجودی ظریف و عاطفی و شکننده با وظایف خاص معرفی می‌کنند و مرد را موجودی سخت، قدرتمند و با وظایف خاص.

حال آنکه براساس یافته‌های روان‌شناختی جدا از امور ذاتی که طبق تحقیقات مختلف تأثیری در همسانی فعالیت زن و مرد ندارد، رفتارهای ذکر شده اکتسابی است و صفتی است که والدین از ابتدا به کودک می‌دهند که این نیز همان ارتباط فرهنگ و مشارکت است.

در اکثر کشورها، به ویژه در جوامعی چون ایران اکثر والدین بیشتر تمایل دارند فرزندان پسر را به مدرسه بفرستند تا دختران را، به همین علت ۶۰ درصد از زنان روستایی ما باسواد هستند.

الگوی جنسیتی که در برنامه‌های آموزشی حاکم است، این اعتقاد را پررنگ‌تر می‌کند تا آنجا که زیر سلطه الگوهای جنسیتی در کتب درسی، دختران دانش‌آموز تصویر شخصیت خود را برای آینده همچون گذشته می‌سازند.

برای مثال، در کتاب‌های درسی و کمک آموزشی ابتدایی تأکید عمده‌ای بر نقش خانه‌داری زن می‌شود، مانند درس آش و کشک اول ابتدایی یا بابا آب داد، بابا نان داد در همان پایه که به طور مستقیم برای زن و مرد وظایف خاصی را دیکته کرده است که مثلاً فقط پدر می‌تواند نان و آب دهد. الگوسازی‌هایی از این قبیل فقط معطوف به دبستان نمی‌شود، بلکه در سطوح دیگر از جمله انتخاب رشته برای دانشگاه نیز وجود دارد.

جانب‌داری از تحصیل پسران در مقابل دختران هرگز یک مسئله جهانی سودمی نیست. در کشورهای توسعه‌یافته، نسبت دختران و پسرانی که به مدرسه می‌روند، در مقاطع ابتدایی

جانب‌داری از تحصیل پسران در مقابل دختران هرگز یک مسئله جهانی سودمی نیست. در کشورهای توسعه‌یافته، نسبت دختران و پسرانی که به مدرسه می‌روند، در مقاطع ابتدایی و متوسطه که آموزش اجباری است، تقریباً یکسان است. اما در مقاطع ارشد آموزش عالی، شمار پسران به راحتی بر تعداد دختران فزونی می‌گیرد



و متوسطه که آموزش اجباری است، تقریباً یکسان است. اما در مقاطع ارشد آموزش عالی، شمار پسران به راحتی بر تعداد دختران فزونی می‌گیرد و به همین ترتیب، دسترسی زنان به زمینه‌های علمی و فنی محدود باقی می‌ماند. به موجب گزارش توسعه انسانی از انتشارات برنامه توسعه ملل متحد (UNDP)، نسبت زنان و مردان دانشجوی سال سوم در حوزه‌های علمی و فنی در اسپانیا ۲۸ درصد، در اتریش ۲۵ درصد و در کانادا ۲۹ درصد است. در ایالات متحده آمریکا، بنابر تحقیقی که اخیراً توسط انجمن زنان دانشگاهی آمریکا انجام شد، دختران به‌طور نظام‌مند، از طریق ممانعت از پیشرفت و تبعیض، از آموزش برابر محروم می‌شوند. در رشته‌هایی مانند ریاضی، علوم مهندسی و فنی نیز پسران بر دختران ترجیح داده می‌شوند. در توضیح این که چرا زنان در همان موقعیت مردان، انگیزه

پیشرفت کمتری از خود نشان می‌دهند، باید به سرزنش‌هایی که به زنان می‌شود توجه کرد و این در حالی است که زنان ۵۰ درصد جمعیت جامعه جهانی را شامل می‌شوند و در عمل ۳۲ درصد از فعالیت‌های روزمره را برعهده دارند؛ با وجود این تنها کمتر از یک درصد از دارایی‌های دنیا متعلق به آنهاست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که زنان نیمه گمشده جامعه بوده‌اند که بسیار مورد بی‌توجهی و فراموشی قرار گرفته‌اند. اما باید توجه داشت که نسل حاضر و نسل‌های آینده، از دامن خانواده، یعنی از دامن زن و مرد به‌وجود می‌آیند. از این رو زنان نیز باید تصمیم‌گیرنده باشند و در برنامه‌های مربوط به رفع نیازهای اساسی بشر مورد توجه و تکریم قرار گیرند و برای توانبخشی آنان برنامه‌ریزی شود؛ به گونه‌ای که آنان بتوانند در مسائل مختلف جامعه و خانواده از جمله اشتغال، مشارکت داشته باشند.



گفت‌وگو

مفهوم کار شایسته و مولفه‌های آن؛

توسعه اقتصادی و اجتماعی دو روی یک سکه‌اند

کار شایسته کدام‌اند؟

کار شایسته از طریق چهار راهبرد نوین ارتقای حقوق بنیادین کار، ایجاد اشتغال، گسترش حمایت‌های اجتماعی و زمینه‌سازی برای گفت‌وگوهای اجتماعی دنبال می‌شود.

● **نظارت مستمر بر استانداردهای کار به‌منظور ایجاد اشتغال و عدالت اجتماعی با رعایت حقوق بشر و ایجاد همدلی و هدف واحد میان سه گروه دولت، کارگر و کارفرما، از الزامات تحقق آرمان کار شایسته است.** اعتقاد جهانی بر این است که توسعه اقتصادی و اجتماعی دو روی یک سکه‌اند که یکدیگر را حمایت و تقویت می‌کنند. ارتباط این دو به خوبی توسط چهار هدف راهبردی کار شایسته به وجود می‌آید. حقوق و اصول کار، زمینه‌ساز تدوین قانون‌های کار در چارچوب توسعه هستند. اشتغال و درآمد راه‌هایی هستند که به وسیله آن تولید و بازده کار به تقاضاهای مؤثر

پیمان زبیتی

دکتر مریم نجارنهادوندی عضو هیأت علمی گروه برنامه‌ریزی اجتماعی دانشگاه تهران است. وی در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، تدریس مباحث جامعه‌شناسی کار و شغل، کارآفرینی و توانمندسازی و جامعه‌شناسی کار و بیکاری و... را برعهده دارد. در گفت‌وگویی با این کارشناس مسائل اشتغال، به بررسی ابعاد مختلف مسائل مرتبط با اشتغال از جمله مفهوم کار شایسته و مؤلفه‌های آن پرداختیم.

● **مفهوم کار شایسته از چه زمانی در جهان مورد توجه قرار گرفته است؟**

عرصه اشتغال در سالیان اخیر شاهد تغییرات شگرفی بوده و به موضوعی چالش‌برانگیز در جهان تبدیل شده است. اگر در دوره‌ای تنها آرمان طبقه کارگر، داشتن اشتغال و به تبع آن درآمد بود، امروزه مفاهیم جدیدی در این عرصه مورد توجه قرار گرفته است که از آن جمله می‌توان به مفهوم کار شایسته اشاره کرد. در سال ۱۹۹۹، در هشتاد و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو، مقرر شد که برای بهبود بخشیدن به شرایط کار و تضمین «کار شایسته» (Decent Work) برای تمامی مردان و زنان در سراسر جهان به منظور دستیابی به توسعه، عدالت اجتماعی و صلح پایدار در کشورهای مختلف، اقدام‌های لازم در هر سطحی از توسعه جزو اهداف سازمان بین‌المللی کار (ILO) قرار گیرد. مؤلفه‌ها و معیارهای ارزیابی و سنجش

قلمرو رخا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۶۲

و استانداردهای شایسته زندگی بدل می‌شوند. حمایت اجتماعی، امنیت بشر را تضمین می‌کند و اصلاحات اقتصادی را ممکن می‌سازد. گفت‌وگوی اجتماعی، تولید و توزیع را به هم مربوط می‌سازد و مساوات و مشارکت در توسعه را تأمین می‌کند.

این برنامه، نیاز به تأکید و توجه خاص به مشکلات کارگران فقیر و همچنین بر نقش زنان در بازار جهانی دارد، زیرا زنان بازار کار جهانی را دگرگون کرده‌اند و در بسیاری از کشورها مشارکت روزافزون نیروی کار زنان، روند اشتغال آنها را بهبود بخشیده است. در حالی که نرخ فعالیت زنان روز به روز افزایش می‌یابد، فعالیت مردان رو به کاهش است. تغییر ساختار اقتصادی، تغییرات جمعیتی، توسعه بخش غیررسمی و نظرات جدید در مورد ساعات کاری، تعریفی جدید از کار و شرایط زندگی برای زنان و مردان به دست داده است.

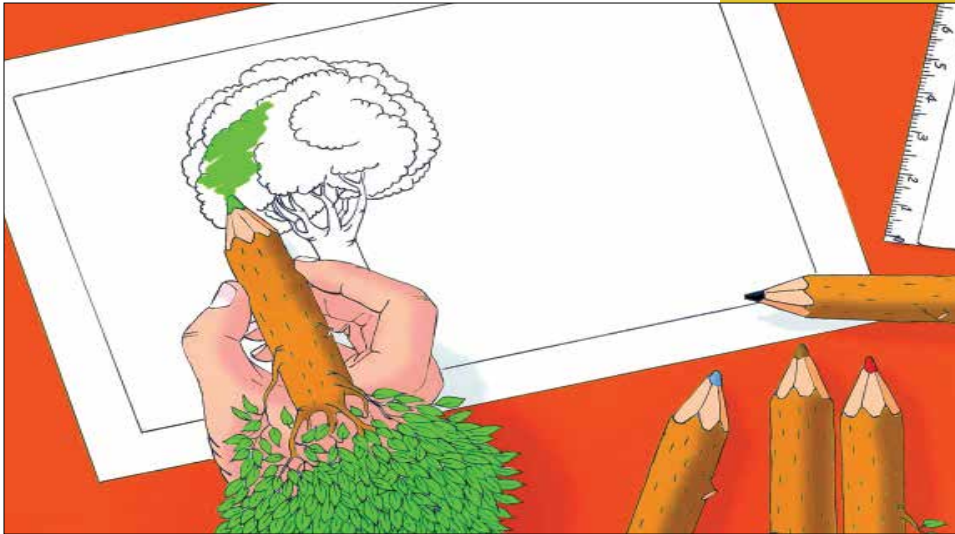
افزایش خانواده‌های تحت سرپرستی زنان به‌واسطه مهاجرت، طلاق و مرگ سرپرست خانواده، ناهماهنگی و نابرابری و بی‌عدالتی جنسیتی در بازار کار و متناسب نبودن سازوکارهای تأمین اجتماعی با نیازهای زنان شاغل و سرپرست خانواده، از مقوله‌هایی است که در حوزه کار شایسته باید مورد توجه قرار گیرد. محو کار کودکان در جهان یکی دیگر از چشماندازهای این حوزه به شمار می‌رود.

● **وضعیت ایران در این زمینه چگونه است؟**

برای بررسی وضعیت مؤلفه‌های کار شایسته در ایران باید به وضعیت کار کودکان، کار زنان، حوادث ناشی از کار و حقوق و روابط سه‌جانبه کارگر، کارفرما و دولت توجه کرد. از آنجایی که در ایران پایه‌های آماری در موارد مذکور محکم و استوار نیست، بدون داده و اطلاعات نمی‌توان به‌طور دقیق از تحقق یا عدم تحقق و درصد تحقق کار شایسته در ایران بحث کرد، اما بررسی‌های مبتنی بر برخی داده‌ها، حکایت از آن دارد که هنوز تا تحقق این آرمان‌ها در کشور ما راه درازی در پیش است.

● **برای تحقق آرمان کار شایسته برای هر ایرانی، چه اصلاحاتی در فضای کسب و کار و در قوانین و مقررات موجود باید مورد توجه قرار گیرد؟**

برای تحقق آرمان کار شایسته برای هر ایرانی، باید به خاستگاه این مفهوم در جهان نگرست و مواردی را که در اطلاعات، پیوست‌ها و مقابله‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی آمده است، همان‌طور که در بسیاری از کشور اعمال می‌شود، در ایران نیز اجرا شود. زیرا در پیوست‌ها و مقررات، اهداف کار شایسته و راهبردهای مربوط با توجه به حفظ نسبت‌ها و قواعد مناطق محلی به وجود آمده و با همکاری نهادهای اجرایی و دولتی در هر کشور (منطقه‌ای) قابل برنامه‌ریزی است.



نسبت تأمین اجتماعی و حکمرانی خوب چیست؟

کارآمدی و پاسخگویی معیارهای تحقق حکمرانی خوب

قلعرو رزاه

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۶۳

بهبود و توسعه اتفاق بیافتد.
پایداری مالی: مدیران و هیات‌مدیره سازمان‌های مجری و متولی طرح‌های تأمین اجتماعی، موظف هستند تا سطح مناسب و مکفی از اندوخته را جهت ایفای تعهدات وعده داده شده به اعضاء و مزایاگیران و همچنین تضمین هزینه اثربخشی اداره برنامه تأمین اجتماعی، حفظ کنند.
سرمایه‌گذاری صحیح: در مورد برنامه‌های دارای تعهد سرمایه‌گذاری، مدیریت و هیات‌مدیره باید تضمین کنند که وجوه ذخیره، مطابق با اصول ملاحظاتی پایه نظیر سودآوری، امنیت، نقدپذیری و تنوع، سرمایه‌گذاری می‌شوند.
پوشش اعضاء، وصول حق بیمه‌ها و ارائه مزایا و خدمات: فلسفه وجودی سازمان‌های تأمین اجتماعی، ارائه خدمات جامع، کامل و فراگیر مورد تعهد به اعضاء به هنگام استحقاق آنان برای دریافت مزایا است و هیچ عامل دیگری نباید این سازمان‌ها را از پرداختن به مأموریت‌های اصلی تعریف شده بازدارد.
مدیریت منابع: مدیران سازمان‌های تأمین اجتماعی باید مدیریت صحیح منابع به‌ویژه دستیابی به منابع انسانی شایسته و زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطی کارآمد به‌منظور پشتیبانی از اداره سازمان و تسهیل و تسریع ارائه خدمات به اعضاء را تضمین کنند.

طور جدی می‌تواند اعتبار برنامه را مخدوش کند.
مشارکت: آموزش فعال، درگیر بودن و مشارکت ذی‌نفعان به‌منظور حمایت از منافع خودشان، به میزان دسترسی آنها به اطلاعات درباره برنامه‌های تأمین اجتماعی و ظرفیت درک آنها از اطلاعات مربوطه بستگی دارد.
پویایی: در حالی که چهار اصل پیشگفت حکمرانی، در زمینه حفظ وضع موجود کاربرد دارند، اصل پویایی، بر تغییر و بهبود وضع موجود از طریق انجام مؤثرتر و منصفانه‌تر امور و انعطاف متناسب با تغییر نیازهای اعضاء و مزایاگیران برنامه و در نتیجه ایجاد ارزش‌های جدید دلالت دارد.
به طور کلی، می‌توان گفت حکمرانی، مفهومی چندبعدی است که تعریف معیارهای خاص و معین برای آن دشوار است، لیکن در سازمان‌ها و برنامه‌های تأمین اجتماعی برخی جنبه‌ها از جمله این که وظایف و مسئولیت‌ها چگونه تعیین شوند؟ مدیران اجرایی و سیاستگذار چگونه انتخاب و سازماندهی شوند؟ و پاسخگویی در این سازمان‌ها چگونه باشد؟ از اهمیت وافری برخوردار هستند. بر همین اساس در چارچوب حکمرانی خوب، اداره تأمین اجتماعی بر حسب چهار حوزه حاکمیتی ذیل تبیین می‌شود، به این معنا که در حوزه‌های ذیل باید

سازمان‌های تأمین اجتماعی و بیمه اجتماعی در سراسر جهان به سبب نقش اجتماعی که بر عهده دارند و تعاملات گسترده‌ای که با طیف وسیعی از اقشار جامعه برقرار می‌سازند، چندی است که در تلاش برای ارتقای کارآمدی خدمات و جلب اعتماد عمومی، در پی تحقق الزامات حکمرانی خوب، برآمده‌اند. هدف حاکمیت خوب در اداره تأمین اجتماعی، ارائه آن چیزی است که تعهد شده و تضمین این است که آنچه ارائه شده متناسب و پاسخگوی نیازهای فزاینده فرد و جامعه باشد.

اصول حکمرانی خوب

حکمرانی خوب در اداره سازمان‌ها و ساختارهای ارائه دهنده خدمات تأمین اجتماعی، رفتار و شیوه‌ای است که در آن مقامات از قدرت خود به‌منظور تحقق اهداف مؤسسه نظیر اعمال قدرت جهت طراحی، اجرا و نوآوری در سیاست‌ها، اصول و فرایندهای سازمانی و درگیر ساختن ذینفعان، استفاده می‌کنند. حکمرانی خوب به این معناست که فعالیت و کارکرد مقامات و مدیران ارشد سازمان، با ۵ اصل مهم زیر منطبق است:
پاسخگویی: قابلیت پاسخگویی قانونی و حقوقی سازمان، مستلزم ایجاد هنجارها و استانداردهایی جهت ارزیابی تحقق مأموریت مؤسسه و برخورداری از یک نظام مناسب برای حمایت از منافع ذی نفعان است. پاسخگویی، مانع سوءمدیریت و انحراف از تعهدات و اهداف مؤسسه می‌شود.
شفافیت: شفافیت در فرایند تصمیم‌گیری، صداقت، شایستگی و انسجام را ارتقا می‌بخشد و اشتباهات عملکردی را کاهش می‌دهد. روشن بودن و سادگی قواعد، سیستم‌ها و فرایندها کمک می‌کند تا زمینه‌های تصمیم‌گیری غیرهدفمند و خودسرانه محدود شود.
پیش‌بینی‌پذیری: سازگاری و مطابقت با قانون و سیاست‌ها و مقررات و شناخت و مسدودسازی منافع احتمالی قانون‌گریزی، از رویکردهای مورد تأکید در مدیریت برنامه‌های تأمین اجتماعی در سراسر جهان است که بر این نکته دلالت دارد که در برنامه‌های تأمین اجتماعی، حقوق و وظایف اعضاء و مزایاگیران باید به روشنی تعریف شده، مورد حمایت و مطابق با قوانین تنفیذ شده باشد. تغییرات ناگهانی در نرخ حق بیمه، شرایط احراز مزایا و سایر پارامترها به

آشنایی با یک اثر علمی؛ «ساختن جوامع شایسته»

ساختن جوامع شایسته، مترادف با بازاندیشی نقش
تأمین اجتماعی در توسعه است

بستگی دارد. در کشورهای با سابقه غنی دموکراسی، برنامه‌های تساوی‌خواهانه غالب هستند که برخی از آنها جهانی و برخی دیگر در سطح فقیرترین کشورها هستند. از طرف دیگر، در بسیاری از کشورهای در حال توسعه برنامه‌های واپس‌گرایانه یا حتی نخبه‌گرایانه همچنان غالب هستند.

تجربه کشورهای با درآمد پایین

در کشورهای در حال توسعه، نظام‌های تأمین اجتماعی به شدت تحت تأثیر کمبود امکانات و تنوع برنامه‌ها قرار دارند. قرن‌ها پیش، قدرت‌های استعماری در آسیا، آفریقا و کشورهای حوزه کارائیب، طرح‌هایی را برای پوشش افراد فقیر، به ویژه بهره‌مندان و کارکنان شرکت‌های بزرگ در موارد مراقبت‌های بهداشتی، مرخصی زایمان، کمک هزینه‌های از کارافتادگی و بازنشستگی ارائه کردند. البته توده‌های مردم و افراد فقیر روستایی هیچ سهمی از کمک‌های نقدی را دریافت نکردند. امروزه چالش اصلی این کشورها، گسترش پوشش تأمین اجتماعی به تمامی جمعیت کشور به عنوان یک کل است.

ارتقای جهانی تأمین اجتماعی

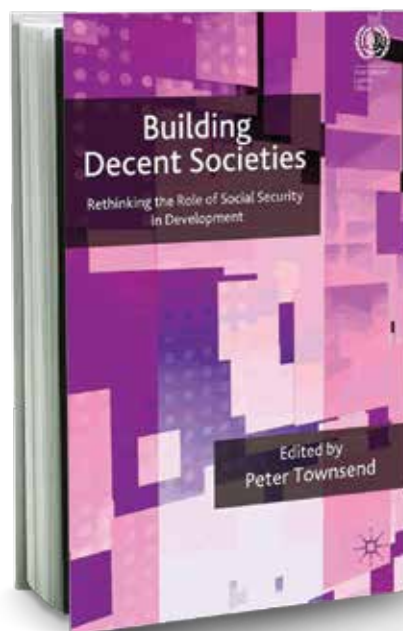
تحقیقات مختلفی که در کتاب مورد اشاره قرار گرفته است، نشان می‌دهد که با وجود هزینه‌های زیاد و طولانی مدت در حوزه‌های حمایت اجتماعی همگانی، این برنامه‌ها اثرات مثبتی داشته‌اند. راهبرد اصلی سازمان ملل متحد و دیگر نهادهای بین‌المللی می‌بایست اصرار بر ارتقا و توسعه جهانی تأمین اجتماعی به عنوان یکی از عوامل اصلی و مرکزی در سیاست‌های کاهش فقر و سیاست‌های گسترده‌تر توسعه باشد.

منبع:

Townsend, Peter (2009) Book Review: Building decent societies: Rethinking the role of social security in development, Palgrave Macmillan

هزینه‌های سخاوتمندانه در حوزه حمایت اجتماعی، هنوز هم فقر در این کشورها در سطح بالایی قرار دارد. با ادغام و توسعه بازارهای داخلی، کشورهای عضو اتحادیه اروپا (UN) تحت فشارهای فزاینده‌ای برای انطباق و پذیرش مدل نوین توسعه اجتماعی قرار دارند که بر مبنای عدالت اجتماعی و همبستگی هستند.

نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهای عضو OECD ترکیبی از مقیاس‌های جهانی و انتخابی است، با این وجود کشورهای OECD پذیرفته‌اند و بر این باور تأکید می‌کنند که تأمین اجتماعی وسیله‌ای برای نوسازی کردن و رشد و عاملی کلیدی در کاهش فقر داخلی است. البته اگر قرار است نظام‌های تأمین اجتماعی OECD از طرف کشورهای با درآمد پایین به کار گرفته شود، باید اقتصاد جهانی را در نظر داشت. این سؤال که آیا می‌شود این سیاست‌ها را در مورد کشورهای در حال توسعه به کار برد، به تفاوت وضعیت‌های سیاسی در این کشورها



آوات رضانی

این کتاب یکی از کتاب‌هایی است که دغدغه توسعه تأمین اجتماعی در سطحی جهانی دارد و بر این باور است که باید تأمین اجتماعی در تمامی کشورها و از جمله کشورهای با درآمد پایین و با درآمد متوسط در مقیاسی همسطح با کشورهای پیشرفته قرار بگیرد. در این کتاب آمده است که توسعه نظام‌های تأمین اجتماعی در سراسر جهان به توسعه برابر و مساوی و در عین حال به کاهش فقر و ایجاد حمایت‌های بهداشتی جهان کمک می‌کند. بر این اساس بحران اقتصادی و مالی جهانی سال ۲۰۰۹ پیامی بوده است تا سیاست‌های تأمین اجتماعی وارد برنامه‌ها و سیاستگذاری‌های جهان شود. برخلاف برنامه‌هایی که برای حل بحران، کاهش سطح حمایت‌های اجتماعی را پیشنهاد می‌کنند، «پیتر تاونسند» خواستار این است که برنامه‌های تأمین اجتماعی به طور همه جانبه گسترش یابد.

وی بر این باور است که در برنامه‌های بازایی بحران مالی جهانی ۲۰۰۹، می‌باید حداقلی از تضمین‌ها برای تأمین اجتماعی همگانی در نظر گرفته شود. در ادامه، کتاب به این موضوع می‌پردازد که چگونه نظام‌های حمایت اجتماعی به صورت کلی و تأمین اجتماعی به صورت خاص، باید در اولویت‌های دستور کار بین‌المللی قرار بگیرند. امروزه با وجود تلاش‌های بین‌المللی برای ایجاد طرحی جامع برای تأمین اجتماعی، بخش عظیمی از مردم همچنان از این حق محروم می‌شوند. این کتاب تحولات تاریخی و معاصر «کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» (OECD) و کشورهای در حال توسعه را در حوزه حمایت‌های اجتماعی و همچنین بحران مالی و جهانی سال ۲۰۰۹، مورد توجه قرار داده و به راهبردهای نوینی پرداخته است که می‌توانند به استقرار تأمین اجتماعی کمک کنند، فقر را کاهش دهند و به توسعه اقتصادی و اجتماعی یاری رسانند. وی در این کتاب نتیجه می‌گیرد که برای رسیدن به این هدف، کشورهای کم درآمد و با درآمد متوسط باید مقیاس‌های نظام تأمین اجتماعی را به گونه‌ای در نظر بگیرند که با نظام‌های در حال عمل در کشورهای با درآمد بالا هماهنگ عمل کنند.

امروزه کشورهای عضو OECD متعهد شده‌اند که بیش از ۱۳ درصد از تولید ناخالص داخلی را به طور مستقیم به حوزه تأمین اجتماعی اختصاص دهند، در مقایسه با آن، این میزان در کشورهای کم‌درآمد تنها ۲ درصد است. باید طرح‌هایی برای جبران مابه‌التفاوت در بین دو گروه از کشورها، ارائه شود.

حمایت اجتماعی در کشورهای عضو OECD

نظام‌های حمایت اجتماعی در اروپا و کشورهای OECD بیش از یک قرن است که در حال رشد و تکامل است. امروزه، اختصاص هزینه‌های بالا در حوزه حمایت اجتماعی به صورت کلی با کاهش فقر همراه است، البته استثنایی در این رابطه وجود دارد؛ مانند کشورهای استونی، لهستان و اسلوواکی که با وجود اختصاص

قلمرو رفا

سال اول - شماره اول
اردیبهشت ماه ۱۳۹۴

۶۴