





جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

برنامه راهبردی - عملیاتی

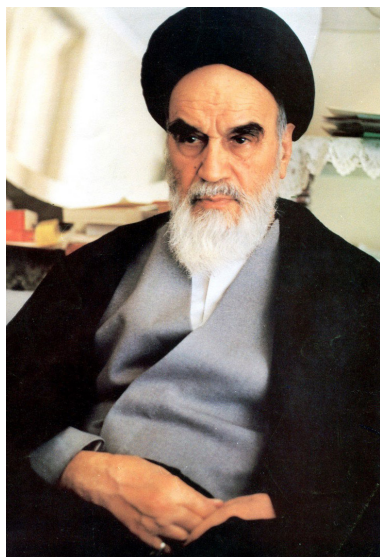
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دولت سیزدهم جمهوری اسلامی ایران

دکتر حجت الله عبدالملکی

مردادماه ۱۴۰۰





«اسلام انشاءالله در این
محیط پیاده بشود و ما
آن رفاهی که در اسلام و آن
طمأنینه ای که در اسلام برای
افراد حاصل خواهد شد،
حاصل کنیم در این کشور.»



انتظار به حق مردم ما،
این است که از یک
اقتصاد شکوفا برخوردار
باشند، رفاه عمومی باشد،
طبقه‌ی ضعیف از وضعیّت
غیرقابل قبول خارج بشود،
از مشکلات نجات پیدا کند؛
اینها انتظارات مردم ما
است و این انتظارات به حق
است.

بیانات در حرم مطهر رضوی

(۱۳۹۴/۱/۱)



جمهوری اسلامی ایران

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

برنامه راهبردی - عملیاتی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

فهرست

۳	مقدمه
۹	۲- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه اشتغال ۲-الف. وضعیت موجود ۲-ب. چالش ها ۲-ج. راهکارها ۲-د. چشم انداز (افق روشن)
۲۳	۳- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه روابط کار ۳-الف. تبیین وضعیت موجود و چالش ها ۳-ب. راهکارها ۳-ج. چشم انداز (افق روشن)
۲۹	۴- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه تعاون ۴-الف. تبیین وضعیت موجود ۴-ب. چالش ها ۴-ج. راهکارها ۴-د. چشم انداز (افق روشن)

۳۷	۵- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه بهزیستی ۵-الف. وضعیت موجود ۵-ب. چالش ها ۵-ج. راهکارها ۵-د. چشم انداز (افق روشن)
۴۷	۶- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه رفاه و تامین اجتماعی ۶-الف. تبیین وضعیت موجود و چالش ها ۶-ب. راهکارها ۶-ج. چشم انداز (افق روشن)
۶۱	۷- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه آسیب های اجتماعی ۷-الف. تبیین وضعیت موجود ۷-ب. چالش ها ۷-ج. راهکارها
۶۳	۸- برنامه راهبردی- عملیاتی حوزه اقتصادی ۸-الف. تبیین وضعیت موجود ۸-ب. چالش ها ۸-ج. راهکارها

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



مقدمه

درگاه اجتماعی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، یکی از مهمترین دستگاه‌های اجرایی کشور است که نقش مهمی در تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی، منویات رهبران کبیر و معظم انقلاب اسلامی، اصول متعددی از قانون اساسی، بندهای زیادی از سیاست‌های کلی نظام در حوزه‌های مختلف و قوانین خرد و کلان مرتبط با موضوعات تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارد.

ارتباط و تعامل گسترده این وزارتخانه با توده مردم، بخش‌های مختلف اقتصادی و دستگاه‌های متعدد حاکمیتی و اجرایی باعث اهمیت ویژه این دستگاه شده، به نحوی که عملکرد مطلوب آن تاثیر قابل ملاحظه‌ای در ارتقاء رضایتمندی مردم شریف ایران و حرکت کشور به سمت پیشرفت و عدالت خواهد داشت. این سند (با عنوان برنامه راهبردی- عملیاتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دولت سیزدهم جمهوری اسلامی ایران) به طور مختصر و فشرده به محورهای اساسی مرتبط با مأموریت‌های این وزارتخانه مهم پرداخته است.

برنامه حاضر مبتنی بر نظریه‌های «الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت» و «اقتصاد مقاومتی» طراحی شده و در تنظیم آن، اسناد بالادستی نظام و نیز مجموعه‌ای از مهم‌ترین قوانین مرتبط به شرح ذیل لحاظ شده است:

■ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

■ بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

■ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴

■ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور

■ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی،

■ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران

■ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

■ قانون تأمین اجتماعی

■ سیاست‌های کلی مبارزه با مواد مخدر

■ قانون تشکیل سازمان بهزیستی

■ سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی

■ قانون جامع حمایت از معلولین

■ سیاست‌های کلی سلامت

■ قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست

■ سیاست‌های کلی مسکن

■ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور

■ سیاست‌های کلی خانواده

■ قانون بیمه بیکاری

■ سیاست‌های کلی جمعیت

■ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور

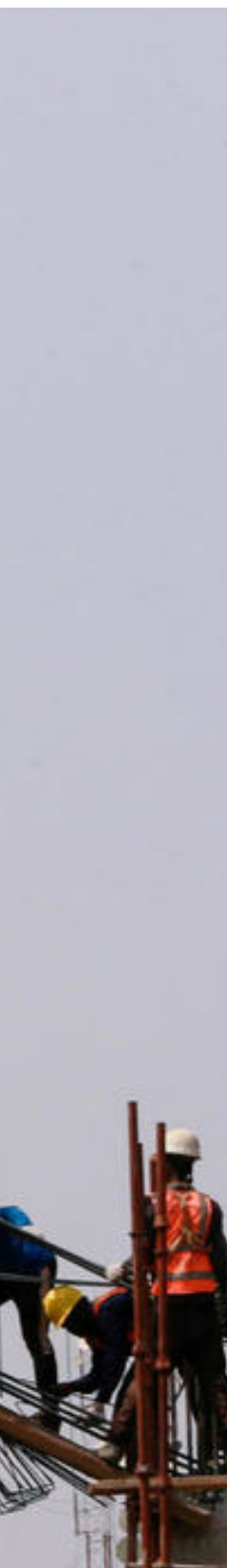
■ سیاست‌های کلی اشتغال

■ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

■ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی

■ قوانین برنامه پنجساله پنجم و ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

جمهوری اسلامی ایران





همچنین مهمترین رویکردهای کلان و فرابخشی حاکم بر این برنامه به شرح ذیل است:

الف. تقویت سرمایه انسانی: مهم‌ترین دارایی هر سازمان، سرمایه انسانی آن و بهره‌گیری از بدنه توانمند نیروی انسانی هر دستگاه، مستلزم شناسایی و انتصاب مدیران شایسته و نظارت مستمر بر عملکرد آنان است. تمامی انتصابات در سطوح مختلف مدیریتی (و یا تداوم فعالیت مدیران فعلی) در این وزارتخانه، براساس سه شاخص کلی صورت خواهد گرفت:

۱. دانش، مهارت و تخصص،

۲. تجربه موفق (و نه صرفاً سابقه طولانی)،

۳. روحیه و عملکرد انقلابی.

ب. تقویت منابع اطلاعاتی: «توسعه سامانه‌ها» و «هوشمندسازی فرآیندها» از محوری‌ترین رویکردهای مدیریتی این وزارتخانه خواهد بود.

ج. تقویت ساختار سازمانی: اصول اساسی در ارتباط با مدیریت ساختار سازمانی بخش‌های مختلف این وزارتخانه عبارت خواهند بود از:

۱. بهینه‌سازی اندازه،

۲. چابک‌سازی فرآیندها،

۳. ارتقاء اثربخشی.

د. توسعه رویکرد مردمی: مردمی‌سازی عبارت است از «احقاق حقوق» مردم و نیز «بسترسازی برای انجام تکالیف» توسط آنها. در این برنامه اولاً اعاده حقوق توده مردم و مخاطبین خاص این وزارتخانه و ثانیاً جایگاه و نقش مردم در اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف مورد تأکید قرار گرفته است. در بخش دوم، جلب مشارکت آحاد مردم از طریق تقویت ابعاد فرهنگ عمومی (متناظر با برنامه‌ها) و نیز بهره‌گیری از خدمات متخصصین و فرهیختگان مورد توجه قرار گرفته است. توسعه همکاری با تشکلهای مختلف کارگری، کارفرمایی، بازنشستگان و سایر اقشار مرتبط با ماموریت‌های این وزارتخانه نیز در همین قالب پیگیری می‌شود.

ه. تقویت رویکرد اقتصاد ملی: از جمله وظایف هر دستگاه اجرایی، کمک به تحقق اهداف ملی است. در قالب برنامه حاضر، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نقش موثری در جهش تولید ملی و نیز ارتقاء عدالت و رفاه اجتماعی (با قید رعایت کامل حقوق ذی‌نفعان) ایفا خواهد نمود.

و. رویکرد فرادستگاهی: بسیاری از پدیده‌های مرتبط با ماموریت‌ها و ذی‌نفعان این وزارتخانه، محصول برنامه‌ها و اقداماتی است که در سایر دستگاه‌های اجرایی پیگیری می‌شود. همچنین عملکرد این وزارتخانه تأثیر مستقیم در وضعیت متغیرهای عملکردی در سایر دستگاه‌ها و بخش‌ها خواهد داشت. به همین جهت هماهنگی و کمک به ایجاد منظومه دستگاه‌های دولتی / اجرایی / حاکمیتی، از رویکردهای بسیار مهم این

وزارتخانه خواهد بود. در همین راستا ایفای نقش موثر وزیر در سه جایگاه مختلف (و البته مرتبط با هم) برنامه‌ریزی شده است:

۱. مسئول وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی،

۲. عضو تیم اقتصادی دولت،

۳. عضو دولت (هیئت وزیران)،

ز. رویکرد فراملی: مبتنی بر اصل «برونگرایی» در اقتصاد مقاومتی، استفاده از ظرفیت‌های فراملی (منطقه‌ای، فرامنطقه‌ای و جهانی) در راستای مأموریت‌های این وزارتخانه مورد تأکید است. به رغم تحریم‌های ظالمانه دشمنان علیه مردم عزیز ایران، خوشبختانه ظرفیت‌های مناسبی برای تقویت تعاملات بین‌المللی با کشورهای همسایه، اتحادیه‌ها و سازمان‌های بین‌المللی وجود دارد. تقویت دیپلماسی اقتصادی و اجتماعی جمهوری اسلامی در حوزه‌های مختلف مرتبط با فعالیت‌ها و مأموریت‌های این وزارتخانه می‌تواند علاوه بر تأمین منافع اختصاصی، به کمرنگ شدن اثرات تحریم‌ها و نیز زمینه‌سازی رفع آنها کمک کند. با لحاظ نظریه‌های مبنایی، اسناد و قوانین بالادستی و رویکردهای کلان و فرابخشی فوق، در ادامه برنامه راهبردی - عملیاتی این وزارتخانه در ۷ حوزه به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱. حوزه اشتغال

۲. حوزه روابط کار

۳. حوزه تعاون

۴. حوزه بهزیستی

۵. حوزه رفاه و تأمین اجتماعی

۶. حوزه آسیب‌های اجتماعی

۷. حوزه اقتصادی (صندوق‌های اجتماعی - بانک‌ها)

در هر بخش به جهت اختصار از پرداختن به تمامی جزئیات صرف‌نظر نموده و بر چهار محور به شرح ذیل پرداخته خواهد شد:

• الف. تبیین وضعیت موجود

• ب. تبیین چالش‌ها

• ج. تبیین راهکارها

• د. چشم‌انداز (افق روشن)





برنامه راهبردی - عملیاتی

حوزه اشتغال

۲-الف. وضعیت موجود

اشتغال و بیکاری، از جمله موضوعات اساسی اقتصاد هرکشوری است، به گونه ای که افزایش اشتغال و کاهش بیکاری، به عنوان یکی از شاخصهای توسعه یافتگی جوامع تلقی می شود واقعیت این است که در دو دهه اخیر، در اقتصاد ایران از بعد بازار کار به خصوص تقاضای نیروی کار به رغم برخی از اقدامات دولت ها، تحول اساسی رخ نداده است در حالی که به تدریج، انباشت بالقوه جمعیت در سن کار تبدیل به جمعیت آماده برای کار (به صورت بالفعل) شده یا خواهند شد. این وضعیت در سال های پیش روی دولت سیزدهم نیز سنگین تر خواهد شد.

در این راستا توجه جامع به تمامی عوامل اثرگذار در بازار کار، امکان توسعه فرصت های شغلی متناسب با عرضه و تقاضای بازار مبتنی بر «حفظ و صیانت از اشتغال موجود و توسعه اشتغال پایدار» را فراهم می نماید. برنامه پیشنهادی با توجه به ظرفیت های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر پتانسیل های فرابخشی تهیه شده تا انشالله با تلاش های مجاهدانه همه مسئولین و دست اندرکاران، موجبات رضایت کلیه اقشار کار و تولید را فراهم نماید.

بر اساس اطلاعات رسمی کشور (مرکز آمار ایران)، جمعیت در سن کار کشور نزدیک به ۶۳ میلیون نفر در سال ۱۳۹۹ رسیده است. به علاوه، بخشی از جمعیت جوان کشور در فرایند تحصیل در دوره متوسطه و عالی بوده که به صورت بالقوه آماده ورود به بازار کار هستند. در شرایط حاضر، جمعیت آماده به کار و مشغول به کار (فعال) کشور نیز به ۲۵،۷ میلیون نفر افزایش یافته است، هر چند که طی یک سال و نیم اخیر به دلیل شیوع ویروس کرونا بخشی از این جمعیت از فرایند بازار کار خارج شده اند و از این جهت نگرانی وجود دارد. همچنین نزدیک به ۳۰ درصد جمعیت جوان مشغول تحصیل بوده و به زودی راهی بازار کار خواهند شد و از این جهت نیروی جدیدی به پتانسیل کار کشور اضافه خواهد شد.

بر اساس اطلاعات سرشماری عمومی نفوس و مسکن، عرضه نیروی کار یا جمعیت فعال در بهار ۱۴۰۰، به میزان ۴۱،۴ درصد بوده، که با توجه به نرخ بیکاری ۸/۸ درصدی (براساس آمار رسمی)، جمعیت بیکار کشور در حدود ۲/۳ میلیون نفر است. همچنین از مجموع ۲۳ میلیون و ۶۷۶ هزار نفر شاغل، ۲ میلیون و ۳۱۲ هزار نفر دارای اشتغال ناقص (کمتر از ۴۴ ساعت کار در هفته و غایب موقت) هستند. میزان نرخ مشارکت در این بازه زمانی ۴۱/۴ درصد بوده که میزان رشد آن نسبت به دوره قبلی تنها ۰/۴ درصد رشد داشته است.

با نگاهی تحلیلی (فرا تر از آمارهای رسمی) نکات ذیل در خصوص وضعیت اشتغال و بیکاری کشور حائز اهمیت است:

« با وجود کاهش ۳۰۰ هزار نفری تعداد افراد شاغل در کشور، کاهش نرخ بیکاری طی سال ۹۹ به علت کاهش جمعیت فعال کشور بوده است. در واقع از زمستان ۹۸ تا زمستان ۹۹ جمعیت فعال کشور حدود ۱،۵ میلیون نفر کاهش یافته که علت اصلی آن ناامیدی این جمعیت از اشتغال (یافتن کار) است. اگر این افراد بیکار در نظر گرفته شوند (براساس تقریبی از واقعیت)، جمعیت بیکار واقعی سال

۹۹ معادل حدود ۴ میلیون نفر و نرخ بیکاری بیش از ۱۴ درصد خواهد بود.

« تعداد جمعیت بیکار کشور براساس آمار رسمی (با معیار کمتر از یک ساعت کار در هفته- بدون احتساب جمعیت ناامید از یافتن کار) حدود ۲,۵ میلیون نفر است.

« تعداد جمعیت شبهه بیکار کشور (کمتر از ۱۲ ساعت در هفته+ ناامید از یافتن کار) حدود ۳,۳ میلیون نفر است.

« با این حساب، مجموع جمعیت بیکار و شبهه بیکار کشور در ابتدای سال ۱۴۰۰، حدود ۵,۸ میلیون نفر است.

« نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ تا ۲۴ سال نیز براساس آمار رسمی در پایان سال ۱۳۹۹، ۲۵,۲ درصد بوده است.

« آمار بیکاران با تحصیلات عالی نیز در پایان سال ۱۳۹۹ حدود ۸۳۸ هزار نفر بوده است. (۴۲,۶ درصد کل بیکاران کشور).

« هم اکنون ۶۳ درصد درآمد خانواده ها از غیراشتغال تامین می شود (یارانه، سود بانکی، بازار سرمایه، خرید و فروش ارز و ...) - گسترش سوداگری

مطابق آمار جهانی، در دهه اخیر متوسط نرخ بیکاری جهان کمتر از ۵/۵ درصد بوده است، در حالیکه این شاخص در اقتصاد ایران به طور متوسط در محدوده ۱۰ تا ۱۱ درصد بوده است.

چشم انداز بازار کار ایران در ۵ سال آینده، نشان می دهد که سالانه بیش از یک میلیون نیروی کار (عمدتاً دانش آموخته دانشگاهی) به بازار کار وارد خواهند شد و در حال حاضر هم بین ۲/۳ تا ۲/۸ میلیون بیکار در کشور وجود دارد. این بدان معناست که در ۵ سال آینده اقتصاد ایران با انباشت نیروی انسانی دانش آموخته همراه با کمبود نیروی کار در بسیاری از مناطق مواجه خواهد بود. لذا برای بهبود بازار کار ایجاد فرصت های شغلی لازم به میزان یک میلیون نفر در سال ضروری خواهد بود.

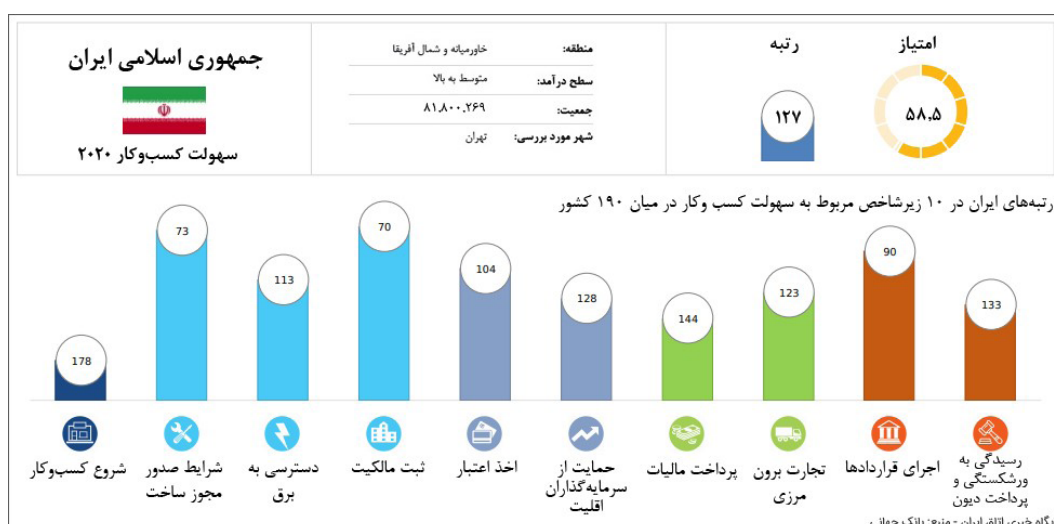
۲-ب. چالش‌ها

« پنجره جوان جمعیتی کنونی کشور، ظرفیت بسیار خوبی برای پیشرفت اقتصادی ایران در سالهای آغازین گام دوم انقلاب اسلامی فراهم کرده است، اما وجود برخی مشکلات باعث تولد چالش‌هایی شده است که می‌بایست برطرف شوند.

« مهم‌ترین چالش در حوزه اشتغال کشور عبارت است از:

الف. نامساعد بودن فضای کسب و کار:

« رتبه ایران در شاخص فضای کسب و کار در سال ۲۰۲۰، از بین ۱۹۰ کشور دنیا ۱۲۷ بوده است (بدترین وضعیت: سال ۲۰۱۴ (۱۳۹۴): رتبه ۱۵۲)



اشکالات اساسی فضای کسب و کار ایران عبارتند از:

« دشواری در صدور مجوز،

« دشواری در دسترسی به برق (عدم اعطای امتیاز برق به جهت مشکلات کاربری زمین)

« دشواری در دسترسی به منابع بانکی

« مشکلات مالیاتی

« مشکلات حوزه تامین اجتماعی

« دشواری در تجارت بین الملل (ضوابط زائد و دست و پاگیر و ...)

ب. بی ثباتی اقتصاد کلان و عدم تشکیل سرمایه به مقدار مورد نیاز

ج. ناکارایی بازار کار:

• فقدان بانک جامع اطلاعات بازار کار (به نحوی که بتواند جویندگان کار با انواع مهارت را به کارفرمایان معرفی کند)

• ضعف دانش و مهارت های کسب و کار در جوانان و دانش آموختگان دانشگاه ها: نظام آموزشی کشور به جای کارآفرین، کارجو تربیت می کند! همچنین توانمندی های دانش آموختگان متوسطه و عالی کشور پایین است.

فارغ از چالش های فوق، معضلات دیگری نیز در حوزه منابع و سرمایه انسانی کشور (با تمرکز بر تولید و اشتغال) وجود دارد که مهم ترین آنها عبارتند از:

« کند بودن رشد اقتصادی با منشاء توجه کمتر به کیفیت نیروی انسانی در فرآیند تولید

« رشد ناچیز سرمایه گذاری به خصوص سرمایه گذاری های بخش خصوصی در کشور

« تداوم افزایش نرخ بیکاری جوانان و دانش آموختگان کشور و بهره مندی ناکافی از ظرفیت جوانان در فرآیند رشد و توسعه به دلیل مشارکت اقتصادی و اجتماعی آنها و قرار گرفتن جوانان در حوزه های غیرمرتبط.

« گرایش به سمت درآمدهای غیرکاری و تاثیر آن در کار کمتر در تولید کشور

« افزایش شکاف درآمدی و شغلی بین دهک های درآمدی به خصوص در مناطق شهری

« افزایش مهاجرت از مناطق روستایی و شهرهای کوچک به حاشیه شهرها و بروز آسیب های اجتماعی

« عدم استفاده از ظرفیت بخش تعاون برای تامین مالی سرمایه گذاری و اتکای آن به منابع عمومی برای توسعه کسب و کارهای اشتغال زا

« محدودیت ردیابی و رصد اشتغال و بیکاری جمعیت در سن کار و عدم شفافیت لازم در بهره مندی از مشوق ها و حمایت های عمومی

« حس ناامیدی و افزایش دغدغه های روزمره شاغلین و جوانان برای آینده

« کاهش ضریب امنیت کشور از بعد محدودیت های فرصت های شغلی مناسب و شایسته

« عدم انجام آمایش شغلی در کشور به صورت یکپارچه و مستمر و نبود بانک اطلاعاتی جامع از امکانات بالقوه و بالفعل کشور و ظرفیت های نیروی انسانی

« وجود شرایط رکود و تورمی در کشور و افزایش آسیب پذیری مشاغل و همچنین مشکلات مترتب بر پاندومی کرونا

« فقدان شکل-گیری زنجیره ها و ارتباطات عمودی و افقی فعالیت و مشاغل در سطح بنگاه ها، صنعت و بازار

« عدم بهره‌گیری کامل از ظرفیت بنگاه‌های اقتصادی
 « کاهش تدریجی سهم واردات کالاهای سرمایه‌ای به نفع کالاهای مصرفی، مواد اولیه و کالاهای واسطه‌ای
 « مهاجرت- ممتد نخبگان و نوآوران اقتصادی، علمی، اجتماعی و سیاسی و تهی شدن عرصه فعالیت‌ها از کارآفرینان
 « ناپایداری بنگاه‌های اقتصادی و طول عمر پائین آنها (در حالی-که مطلوب و شرط اولیه توسعه صنعتی آن است که طول عمر بنگاه‌ها از طول عمر موسسان آنها بیشتر باشد)
 « گسترش آموزش عالی بدون شکل-گیری نظام یادگیری و نوآوری در سطح ملی، مناطق و بنگاه‌ها
 « فقدان حکمرانی مطلوب در بازار کار با توجه به مسائل و مشکلات سازمانی، مدیریتی و کارشناسی (برای کشوری که جوانترین جمعیت جهان و جمعیت انبوه تازه وارد به بازار کار را در اختیار دارد)
 « عدم توجه به رویکردهای نوین در ارائه خدمات و تولید کالا و ضرورت توجه به توسعه ظرفیت‌های نرم افزاری و سخت افزاری به منظور پایداری مشاغل

۲-ج. راهکارها

« در حوزه اشتغال، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در پی تحقق اهداف ذیل خواهد بود:
 « ایجاد سالیانه یک میلیون فرصت شغلی پایدار در قالب الگوی ایرانی اسلامی اشتغال و رفع بیکاری،
 « کاهش تدریجی نرخ بیکاری طی برنامه پنج ساله هفتم،
 « حرکت به سمت توسعه آموزش‌های کسب و کار متناسب با نیاز بازار کار و مزیت‌های نسبی مناطق مختلف کشور مطابق با آخرین تکنولوژی‌های روز جهان،
 « ارتقای شاخص‌های کلیدی بازار کار و بهبود فضای کسب و کار و رفع موانع تولید و سرمایه‌گذاری و ارتقاء شاخص سهولت کار کشور در سطح جهان،
 « افزایش تاب‌آوری مشاغل و حفظ سطح اشتغال موجود با رویکرد آینده‌پژوهی،
 « توسعه امنیت شغلی و ارتقای کیفیت زندگی جامعه کار و تولید،
 « توانمندسازی اقشار متوسط و کم‌درآمد جامعه با تکیه بر توسعه مشاغل خرد و خانگی،
 « توسعه متوازن فرصت‌های شغلی و درآمدی در سطح کشور،
 برای تحقق اهداف فوق و نیز با نظر به چالش‌ها و معضلات مطرح شده در قسمت قبل، راهکارهای اساسی به شرح ذیل ارائه می‌شود. اگرچه برخی از این محورها فرابخشی و خارج از اختیارات مستقیم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی محسوب می‌شود، اما به لحاظ اسناد بالادستی و قوانین مرتبط، این وزارتخانه موظف است موارد مورد نظر را پیگیری نماید:



الف. بهبود تولید و فضای کسب و کار:

- « الف-۱. حذف ضوابط زائد و مانع تولید (تسهیل در صدور مجوزها و ...) »
- « الف-۲. اصلاح نظام بانکی و بازار سرمایه به منظور تامین سرمایه مورد نیاز تولید و اشتغال »
- « الف-۳. مهار فعالیت های سوداگرانه (از طریق اصلاح نظام بانکی، هدایت نقدینگی، وضع مالیات بر فعالیت های سوداگرانه و فاقد ارزش افزوده و ...) »
- « الف-۴. مدیریت واردات و تقویت صادرات با هدف تقویت تولید و اشتغال (تاکید ویژه بر دیپلماسی اقتصادی و ...) »
- « الف-۵. تاکید ویژه بر پیشران های اشتغال در کشور (صنعت ساختمان / فضای مجازی و بخش فن آوری اطلاعات و ارتباطات / مشاغل خانگی / صنایع تبدیلی کشاورزی و ...) و حمایت همه جانبه از آنها »
- « الف-۶. شناسایی و تقویت مزیت های شغلی استان ها و شهرستان های کشور با تکمیل زنجیره ارزش آنها »

ب. مداخلات سیاستی در بازار نیروی کار:

- « ب-۱. تشکیل بانک اطلاعاتی جامع از وضعیت اشتغال و درآمد مردم ایران (و نیز برقراری ارتباط بین کارفرمایان و جویندگان کار) »
- « ب-۲. اصلاح قوانین مربوط به کار (تامین اجتماعی): ایجاد فرصت بیمه برای مشاغل ناقص با درآمد کمتر از مصوبه شورای عالی کار (پاره وقت و ...) - منطقه ای کردن حداقل حقوق و ... »
- « ب-۳. پرداخت یارانه بیمه اجتماعی به کارفرمایان (با اولویت مناطق محروم و اقشار نیازمند) - سالانه برای یک میلیون نفر »
- « ب-۴. تامین منابع مالی (بودجه پشتیبانی فنی) برای طرح های اشتغال عمومی و حمایتی (آموزش / مشاوره شغلی / توسعه شبکه های بازاریابی / تقویت صادرات و ...) »
- « ب-۵. جهت دهی حمایت ها به سمت مشاغل پایدار (مشاغلی که در اثر نوسانات کوچک از بین نروند) »
- « ب-۶. اصلاح نظام آموزشی کشور (تقویت دانش و مهارت های کارآفرینی در همه سطوح آموزشی - از ابتدایی تا عالی - بازنگری در دروس و سرفصلها - اجرای برنامه های کارآموزی و نظام استاد - شاگردی و ...) »

علاوه بر رویکردهای اساسی فوق، اقدامات ذیل نیز در نظامی منسجم و هماهنگ پیگیری خواهد شد:

- « حمایت مالی از طرح های اقتصادی بخش خصوصی و تعاونی »
- « پایدارسازی کسب و کارهای خرد، کوچک و متوسط اقتصادی »
- « حمایت های فنی و حقوقی از بنگاه های اقتصادی در بخش خصوصی و تعاونی »

« توسعه مشاغل خانگی، خود اشتغالی و کسب و کارهای خرد
 « افزایش انعطاف در بازار کار
 « ساماندهی اشتغال اتباع خارجی
 « ساماندهی و توسعه اشتغال ایرانیان خارج از کشور
 « حمایت از اشتغال مناطق محروم، روستایی و عشایری و اقشار خاص (جوانان، زنان، دانش آموختگان و ...)
 « گسترش اشتغال بخش خدمات
 « ساماندهی آموزش-های مهارتی
 « توسعه کارآفرینی و مشاغل نوین و دانش بنیان
 « توسعه ظرفیت های اشتغال در بستر فضای مجازی
 « توسعه زنجیره های ارزش در مشاغل
 « همسوسازی سیاستهای مالی، پولی و تجاری با سیاستهای اشتغال و کسب و کار
 « شناسایی واحدهای اقتصادی آسیب دیده از کرونا و حمایت های حقوقی، مشاوره ای و فنی و مالی از آنها برای حفظ اشتغال آنها (تصویب بسته عملیاتی برای حمایت موثر و کارآمد از کسب و کارها و شاغلان برای گذار از کرونا که در برگیرنده ابزارهای حمایتی- تخفیفات و امهال تسهیلات در فضای کسب و کار شامل بدهی-های مالیاتی، تامین اجتماعی، اقساط بانکی، و ...؛ حمایت مالی از واحدهای اقتصادی در قالب زنجیره ارزش شامل پیگیری انجام توافقات تعرفه ترجیحی برای حمایت از صادرات محصولات رسته-های منتخب؛ اصلاح برخی مقررات در چارچوب قوانین موجود در حوزه-های مالیات و بیمه در جهت ایجاد انگیزه برای افزایش تولید و سرمایه-گذاری؛ حمایت از بنگاه-های بزرگ و پیشرو برای توسعه زنجیره تامین در قرارداد با واحدهای کوچک و مناطق دور از مرکز (مشوق-ها مانند تامین مالی مبتنی بر قرارداد، تخفیف مالیاتی و بیمه قراردادها)
 « نگاه نوین کسب و کار خانگی و وصل کردن کسب و کارهای خانگی به زنجیره ارزش در اولویت ملی و منطقه ای
 « ایجاد نظام آمایش اشتغال مناطق در کشور به صورت یکپارچه و مستمر
 « پیاده سازی و اجرای برنامه ای مشخص برای توسعه کسب و کارهای نوین و پر اشتغال (پنج حوزه فناوری اطلاعات، گردشگری، فرهنگ و هنر و ورزش و سلامت به عنوان کسب و کارهای سالم)
 « اصلاح نظام کسب و کارهای غیررسمی (نظیر کولبری و دستفروشی و ...) و ایجاد ساز و کار مناسب برای رسمی شدن کسب و کارها و نظام بیمه ای مشخص برای شاغلین غیررسمی
 « بسط مراکز مشاوره ای و کارآفرینی دانشگاه ها به حوزه کسب و کار خرد و خانگی

« تعیین نهاد مالی و بانکی مشخص برای توسعه کسب و کار خرد و خانگی

« توسعه و تقویت برنامه های فعال بازار کار برای گروه هدف مشخص در سطح ملی و منطقه ای

« بازنگری و تقویت منابع قانون اشتغال روستایی و عشایری برای بکارگیری ظرفیت های مناطق در امر اشتغال و مهاجرت معکوس

« اجرای برنامه توسعه کسب و کارهای مرزی متناسب با ظرفیت های مناطق مرزی و کسب و کارهای موجود آنها با دو رویکرد کاهش فقر و اشتغال پایدار با همکاری دستگاه های ذیربط

« برقراری ارتباط بین کسب و کارهای روستایی با واحدهای پیشرو داخلی و خارجی

« استفاده از ظرفیت های قانونی کار و تامین اجتماعی برای ایجاد اشتغال و بهبود نظام دستمزد مبتنی بر بهره وری و ارتقای نظام قدرت خرید نیروی کار

« اصلاح نظام آموزش فنی و حرفه ای مبتنی بر توسعه مهارت های سه جانبه (نرم، سخت و اجتماعی) در هماهنگی با نظام آموزش علمی و کاربردی کشور

« اجرای برنامه ویژه برای گروه های خاص مددجویان، معلولین، بهبودیافته گان با همکاری دستگاه اجرایی ذیربط

« اصلاح و تقویت نهادهای بازار کار و جستجوی شغل برای تسهیل در بازار کار از جمله تقویت مراکز کاریابی، خدمات مشاوره ای و توسعه آموزش های مهارتی جستجوی شغل و سایر خدمات عمومی اشتغال

« بازنگری در سیاست های بند الف تبصره ۱۸ قانون بودجه سنواتی با رویکرد ایجاد هماهنگی بین دستگاه ها برای تحقق فرصت های شغلی جدید

« آموزش مهارت های کارآفرینی برای کارآفرینان بالقوه تازه وارد در حوزه کسب و کارهای نوین به خصوص دانش آموخته دانشگاهی

« پیاده سازی نظام نظارتی و کنترلی در قالب سامانه مشخص مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی

« اعطای اختیارات لازم و کافی به استان ها و مناطق به ریاست استاندار و تقویت کارگروه اشتغال استان ها

« تعیین قواعد مالی مشخص برای انجام مخارج برای بازار کار و سیاست های اشتغال در بودجه ریزی کشور

« متمرکز سازی داده ها و آمارهای اشتغال و کسب و کار برای سیاستگذاری (توسعه و تقویت سامانه های اطلاعاتی بازار کار)

« تکمیل زنجیره ارزش با ایجاد زیرساخت های بازاریابی و توجه به صنایع کوچک تبدیلی در حوزه های مختلف

« ایجاد فرماندهی یا رهبری واحد برای (هماهنگ سازی و نظم بخشی) سیاست های اشتغال
« مشارکت بخش خصوصی در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها و اجرای بدون کم و کاست قانون بهبود
مستمر فضای کسب و کار و الزام دولت به انجام همه تعهدات در قبال بخش خصوصی در جهت تقویت
جایگاه بخش خصوصی و روند خصوصی سازی و ایجاد فضای رقابتی و رونق اقتصادی و اشتغال
« پیاده سازی برنامه های توسعه کسب و کار در سه سطح حمایتی، توسعه ای و اصلاحی و بهسازی
فضای کسب و کار اختصاصی متناسب با آنها
« ایجاد مرکز ملی مدیریت کسب و کار خرد، خانگی و خانوادگی با هدف وحدت رویه در سیاست
گذاری، پایش برنامه ها و ...
« ایجاد نظام تحلیل بازار کار مبتنی بر ارایه تحلیل های هدفمند در سطح ملی و استانی متناسب با داده
های موجود از طریق:

- برقراری ارتباط با سامانه ملی کسب و کار و اشتغال و هوشمندسازی آن
- ساماندهی و جمع گزارش های تحلیلی اطلاعات بازار کار مبتنی بر اطلاعات استاندارد شده
سیستم یاد شده.
- « توجه ویژه به ایجاد مشاغل نو، دانش بنیان و استارت آپ ها و همچنین صادر کنندگان خدمات از طریق
اعمال سیاست های تشویقی نظیر کمک های بلاعوض، توسعه سرمایه گذاری ریسک پذیر، معافیت
های مالیاتی و بیمه ای و ...
« همکاری با سایر دستگاه های اجرایی به منظور وحدت رویه در سیاست گذاری و پیاده سازی
طرح های اشتغال را به ویژه در طرح بازبینی اشتغال شهری پایدار، توانمندسازی و صیانت اجتماعی
اقتشار آسیب پذیر و ...
« ایجاد و پیاده سازی نظام توسعه مسئولیت اجتماعی در راستای گسترش فضای کسب و کار کشور



برخی از مهم ترین الزامات برای تحقق اهداف فوق و عملیاتی سازی راهکارهای مذکور به شرح ذیل است:

« ایجاد خط فرماندهی در وزارت به منظور سیاست گذاری، ساماندهی منابع و رصد و پایش اشتغال در کشور

« مشارکت و هم افزایی دستگاه های اجرایی و بخش خصوصی در کمک به تحقق اهداف برنامه

« تبیین و ارتقای فرهنگ کار بر مبنای ارزش های اسلامی - ایرانی در جامعه

« تنوع بخشی و حمایت از توسعه منابع در بازار سرمایه کشور

« تنقیح و به روزآوری قوانین حاکم و حذف مقررات زائد در فضای کسب و کار

« توسعه پژوهش های کاربردی بازار کار مبتنی بر رویکردهای نوین مشاغل و بازار کار

« ایجاد سامانه هوشمند و کارآمد یکپارچه کسب و کار (بازار کار، بنگاه های اقتصادی و ...) مبتنی بر نقشه GIS



۲-د. چشم انداز (افق روشن)

انتظار می رود با اتخاذ رویکردها و پیگیری راهکارها و اقدامات فوق، بهبودی مستمر در حوزه اشتغال کشور رخ دهد و موارد ذیل از صفات اقتصاد ایران و بازار نیروی کار آن باشد:

« رفع معضل بیکاری (به خصوص در میان جوانان و تحصیلکردگان) و حرکت به سمت نرخ بیکاری طبیعی

« ثبات اقتصاد کلان با رویکرد سیاست های اجتماعی- اقتصادی

« بهبود اشتغال پذیری منابع انسانی کشور

« بهبود کیفیت نیروی کار کشور

« توسعه فرصت های شغلی مناسب و شایسته برای منابع انسانی کشور

« بهبود قدرت رقابت پذیری منابع انسانی در عرصه نیروی کار منطقه ای و جهانی







برنامه راهبردی - عملیاتی

روابط کار

۳-الف. تبیین وضعیت موجود و چالش‌ها

یکی از وظایف بسیار مهم این وزارتخانه، تنظیم روابط حقوقی و قانونی حوزه کار است. تنظیم این روابط می‌تواند در بهبود عملکرد کلی اقتصاد کشور بسیار موثر باشد، چرا که با شکل‌گیری بستری مناسب برای تعاملات ارکان حوزه کار (کارگران، کارفرمایان، بازنشستگان، نهادهای دولتی و ...) زمینه استفاده موثر از منابع غنی نیروی انسانی جوان، خلاق و پرتوان کشور فراهم خواهد شد، به نحوی که همگام با کاهش جدی معضل بیکاری، جهشی در تولید ملی صورت گرفته، وضعیت رفاهی مردم عزیز ایران ارتقاء یافته و آسیب‌هایی نظیر فقر و معضلات اجتماعی به حداقل ممکن خواهد رسید.

هم‌اکنون روابط کار در کشور ما (به رغم همه قوانین مصوب و اقداماتی که طی ده‌ها سال صورت گرفته) دچار معضلات و مشکلاتی است که برخی از آنها به شرح ذیل است:

۱. وجود بیش از ۷ میلیون شغل غیررسمی (شاغلان فاقد بیمه اجتماعی)،
۲. عقب‌ماندگی نرخ مزد از نرخ تورم و کاهش قدرت خرید و رفاه کارگران،
۳. عدم استفاده کافی از ظرفیت‌های تشکلی کارگری و کارفرمایی در سیاست‌گذاری (درحالی‌که ساختار روابط کار بر اصل سه‌جانبه‌گرایی و همکاری شرکای اجتماعی استوار است)،
۴. پایین بودن نرخ بهره‌وری نیروی کار به دلیل عدم روابط کامل و مطلوب در بازار کار،
۵. مشارکت اجتماعی پایین و عدم همگرایی سه بخش دولت کارگری و کارفرمایی ناشی از عدم توسعه تشکلی کارگری (که باعث از بین رفتن حسن ظن میان کارگر و کارفرما گردیده و گاهی سبب بروز تنش‌های کارگری شده است)،
۶. کم‌توجهی به حوزه ایمنی و حفاظت کار (که سبب وقوع حوادث ناشی از کار علی‌الخصوص در شدت وقوع حادثه و نهایتاً تحمیل هزینه‌های زیاد به صندوق تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها و حتی کارفرما شده است. این موضوع ناشی از عدم نظارت و بازرسی توانمند و نظام قدرتمند بازرسی کار و بهداشت کار بوده است. به عنوان مثال، حادثه ساختمان پلاسکو و حوادث به وقوع پیوسته در معادن کشور که سبب از بین رفتن نیروهای توانمند و خسارت مالی فراوان و تبعات اجتماعی زیادی گردیده است)،
۷. معوقات پرداخت حقوق کارگران در واحدهای تولیدی به دلایلی نظیر پادمی کرونا، نامساعد بودن فضای کسب و کار، تحریم و ...،
۸. ضعف در حمایت‌های قانونی و حقوقی درخصوص استفاده کارگران از صندوق بیمه بیکاری،
۹. پایین بودن تعاملات بین‌المللی علی‌الخصوص با سازمان ILO در حوزه اجرای مقابله‌نامه‌های بین‌المللی کار،
۱۰. مراجعات گسترده و حضوری و زمان‌بر و فرسایشی بودن مراجعات اداری در جامعه کار و تولید

۳-ب. راهکارها

برخی از راهکارها و اقدامات اساسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دولت سیزدهم با هدف تنظیم روابط کار و صیانت از نیروی کار به شرح ذیل خواهد بود:

۱. اجرای دقیق قوانین کار و تامین اجتماعی و بیمه بیکاری با تقویت ابزارهای نظارتی،
۲. اصلاح قانون کار با مشارکت موثر همه ذی نفعان (کارگران- کارفرمایان) با هدف ایجاد زمینه تبدیل بیش از ۷ میلیون شغل رسمی به مشاغل رسمی،
۳. حمایت از تشکل های کارگری و کارفرمایی به جهت کاهش مداخلات دولت و اجرای واقعی سه جانبه گرایی در حوزه روابط کار (با برگزاری دوره های آموزشی برای تشکل های کارگری و کارفرمایی و واگذاری بخشی از امور تصدی گری به آنها)،
۴. افزایش حداقل مزد متناسب با نرخ تورم سالیانه و توسعه خدمات رفاهی کارگران شامل تامین مسکن ارزان قیمت، تقویت بیمه های تکمیلی و ...،
۵. صیانت از نیروی کار و سرمایه انسانی با توسعه فرهنگ ایمنی و بهداشت کار (و در نتیجه کاهش حوادث ناشی از کار و سالم سازی کارگاه های دارای مشاغل سخت و زیان آور)،
۶. توسعه کمی و کیفی دوره های آموزش ایمنی و حفاظت فنی و تقویت کمیته های حفاظت و بهداشت کار و اصلاح آیین نامه کارهای سخت و زیان آور به منظور بهره مندی شاغلین واقعی مشاغل سخت و زیان آور از مزایای مربوط،
۷. تکمیل و اجرای سند ملی کار شایسته (در اجرای ماده ۱۲۰ قانون برنامه ششم توسعه با همکاری سایر دستگاه ها و تشکل های کارگری و کارفرمایی و اجرای بند «و» ماده ۴ قانون برنامه ششم توسعه و پیش بینی آن در برنامه هفتم توسعه)
۸. پیاده سازی کامل دولت الکترونیک و عملیاتی نمودن سامانه های نرم افزاری حوزه روابط کار به منظور اصلاح فرایندهای رسیدگی به شکایات، درخواست مشاغل سخت و زیان آور، نظارت بر عملکرد تشکل های کارگری و کارفرمایی و همچنین صدور مجوزهای شرکت های خدماتی و ایمنی پیمانکاران،
۹. ملحق شدن به مقابله نامه های بین المللی کار (با هماهنگی کامل با مجلس و مذاکره با کمیسیون های ذی ربط پیش از اقدام) به منظور پیشگیری از تصویب نامه هایی علیه جمهوری اسلامی ایران،
۱۰. راه اندازی واحدهای مشاوره تخصصی تلفنی با هدف ارائه مشاوره به مخاطبان و کاهش حجم مراجعه حضوری و دسترسی آسان به اطلاعات،
۱۱. تقویت شوراهای سازش در کارگاه ها به منظور حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی در سطح کارگاه و در نتیجه کاهش تعدد شکایات مراجع حل اختلاف،
۱۲. توسعه ورزش و تفریحات سالم جهت حفظ سلامت نیروی کار

۱۳. اجرای الزامات استانداردهای ایمنی و بهداشت کار و تدوین آیین نامه های حفاظت و ایمنی مطابق با آینده پژوهی کار و مشاغل به وجود آمده جدید،
۱۴. اجرای کامل نظام طبقه بندی مشاغل با استفاده از روش های نوین جهانی طبقه بندی مشاغل،
۱۵. ارتباط تنگاتنگ با سازمان بین المللی کار و دخیل کردن تشکلات کارگری و کارفرمایی در این حوزه به منظور کاهش فشارهای بین المللی و همچنین پیشگیری از سواستفاده معاندین در سطح بین المللی،
۱۶. کمک به ارتقا بهره وری و کارآیی نیروی کار به منظور افزایش انگیزه کارگران و کارفرمایان،
۱۷. پیشگیری از به کارگیری کودکان کار و خارج کردن سالمندان و نوجوانان از بازار کار و ساماندهی پدیده چندیکاری و چندشغلی (این اقدام مستلزم بهبود فضای کسب و کار کشور و کاهش نیاز خانواده ها به اشتغال کودکان و سالمندان خواهد بود که این وزارتخانه به جد آن را پیگیری خواهد نمود)،
۱۸. فراهم کردن زمینه مشارکت زنان در حوزه کار و ضمن حفظ کیان خانواده، ارتقا مهارت های زنان متناسب با شرایط توسعه جامعه علی الخصوص ساماندهی آموزش عالی آنها بر اساس نیازهای بازار کار،
۱۹. تقویت آموزش های حرفه ای کارگران و کارفرمایان (در زمینه منافع متقابل به منظور پیشگیری از تنش های کارگری و کارفرمایی)،
۲۰. ارتقا فرهنگ کار بر مبنای ارزش های اسلامی ایرانی در جامعه کار و تولید،
۲۱. الگوسازی از کارآفرینان جامعه با تحلیل زندگی و آثار و اقدامات کارآفرینان برتر ایران،
۲۲. اصلاح نظام بیمه بیکاری با اصلاح قانون بیمه بیکاری (به منظور رفع کاستی ها و تنظیم منابع و مصارف آن و همچنین برقراری نظام حمایتی از بیکاران و کارگران جویای کار و گسترش شمول بیمه های بیکاری)

ج. چشم انداز (افق روشن)

انتظار می رود با اتخاذ رویکردها و پیگیری راهکارها و اقدامات فوق، بهبودی مستمر در حوزه روابط کار در کشور رخ دهد:

- « تبدیل فضای کار کشور به محیطی دلپذیر، شاد، ایمن و فاقد هر نوع تنش،
- « کاهش شدید مشاغل غیررسمی،
- « افزایش جدی پایداری مشاغل،
- « ارتقاء وضعیت رفاهی کارگران،
- « جهش در بهره وری نیروی کار، تولید و درآمد کارگران و سود کارفرمایان،
- « اخذ عناوین برجسته بین المللی در حوزه های حقوق کار و استانداردهای فضای کار،







برنامه راهبردی - عملیاتی

تعاون

۳-الف. تبیین وضعیت موجود

تعاون به عنوان یک روش انسان محور در اقتصاد علاوه بر ایفای نقش موثر در ایجاد اشتغال، به توزیع عادلانه ثروت، گسترش عدالت اجتماعی و افزایش مالکیت عمومی در اقتصاد کشور کمک موثر خواهد کرد. بخش تعاون همواره بدلیل مشارکت حداکثری اعضا در تصمیمات تعاونی ها و تاثیر نقش عملکردی آنها در سوددهی تعاونی همواره مورد توجه بوده، خصوصا در مواقعی که نیاز به مشارکت حداکثری آحاد جامعه به منظور بهره مندی از منافع بیشتر مدنظر قرار گرفته شده است.

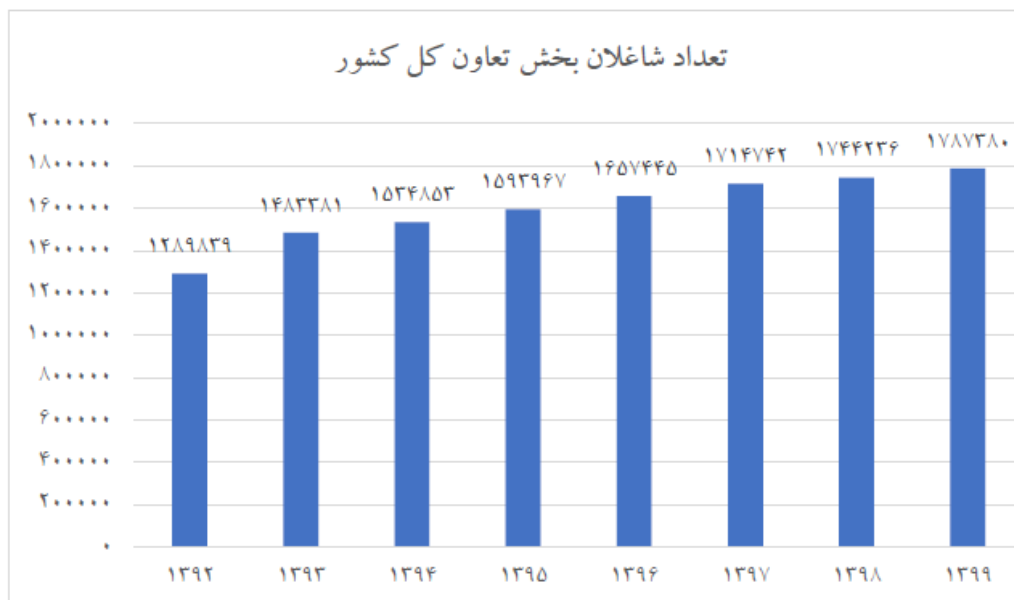
انسان در جامعه مدرن نیازمند برخورداری از خدماتی است که عمدتا توسط سایر انسانها انجام می گیرند، لذا برای برخورداری از این خدمات نیازمند منبع درآمدی از طریق اشتغال می باشد تا بتواند از عهده ی تامین نیازهای خود برآید. یکی از راههای کسب درآمد اشتغال در بخش تعاون (توزیعی، تولیدی و خدماتی) است که خود نیروی به عنوان نیروی محرکه ای برای اجتماع عمل می نماید. متأسفانه اینگونه تعاونی ها نیز همانند سایر بنگاههای مشابه در بخش خصوصی درگیر مواردی از قبیل تورم، تامین مواد اولیه و ارز و ترخیص کالا و... می باشند، بنابراین توسعه تعامل و مشارکت با سایر سازمانها و ارگانهای مرتبط می تواند در تسهیل و هموار سازی این بخش و رفع مشکلات آن موثر باشد.

معاونت امور تعاون عهده دار گسترش کمی و کیفی بخش تعاون از طریق برنامه ریزی، تشکیل و نظارت بر حسن اجرای قانون و مقررات و عملکرد تعاونی ها و اتحادیه ها می باشد. همچنین توسعه مشارکت های مردمی، ارتقاء بهره وری، توانمند سازی تعاونی ها و اتحادیه ها و اتاق تعاون نیز از برنامه های عملیاتی این معاونت می باشد. انتظار جامعه از بخش تعاون ایجاد رفاه و حل مشکلات اقتصادی آنها می باشد که در این راستا ابتدا باید پتانسیل ها و راهکارهای اجرایی آن شناسایی و سپس بر این اساس برنامه های اجرایی آن را ترسیم و ارائه نمود.

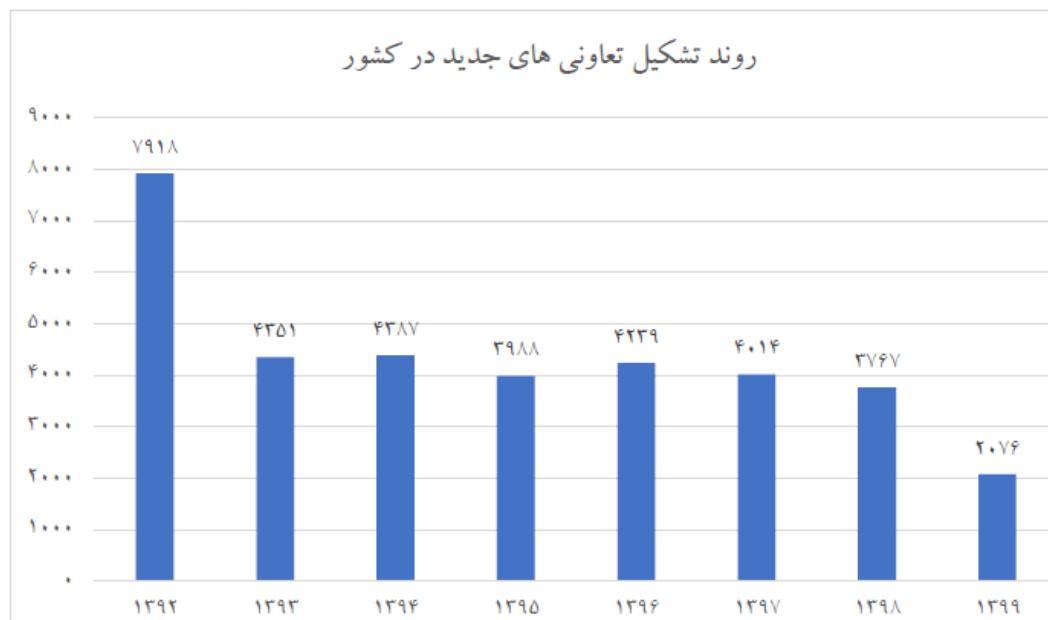
اکنون حدود ۹۵ هزار شرکت تعاونی فعال در کشور وجود دارد (تا پایان سال ۹۸) و حدود ۱۴ میلیون نفر عضو این تعاونی ها هستند. این تعاونی ها ۵۷ میلیون نفر (۴۸ میلیون مربوط به تعاونی سهام عدالت است) از اقشار مختلف جامعه را جذب خود نموده اند.

این تعاونی های در مجموع با بیش از یک میلیون و هفتصد هزار نفر، فرصت شغلی ایجاد نموده اند و بانوان تعاونگر نیز با ثبت حدود ۱۰ هزار تعاونی و جذب بیش از ۱۲۰ هزار نفر عضو، موجب ایجاد فرصت شغلی برای حدود ۱۲۲ هزار نفر در گرایش مختلف شده اند.

نمودار زیر تعداد شاغلان بخش تعاون کشور را طی ۸ سال اخیر نشان می دهد.

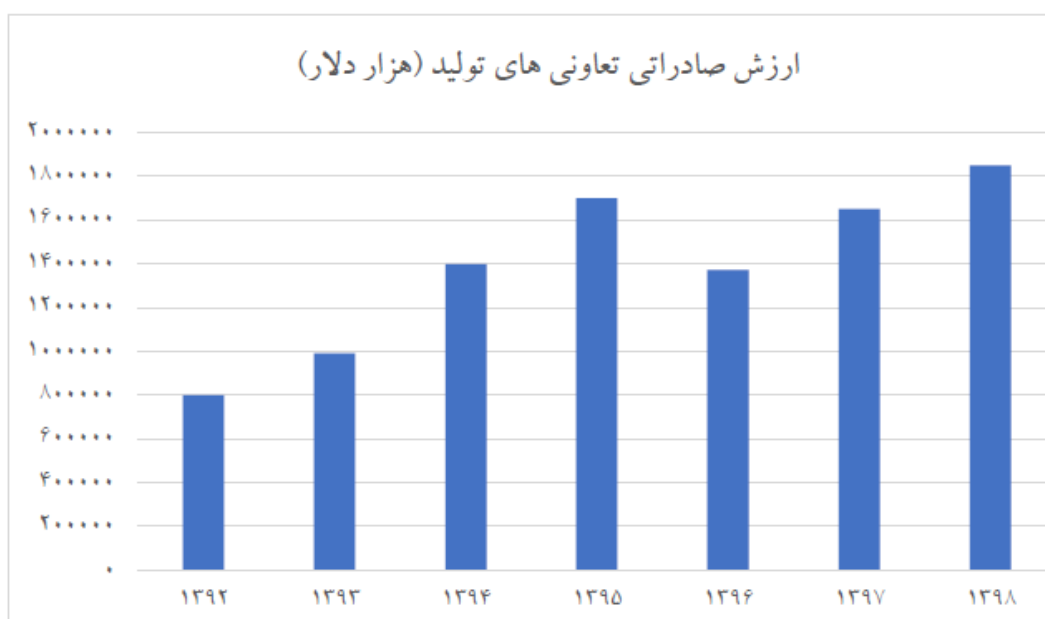


روند تشکیل تعاونی های جدید در کشور طی سالیان اخیر کاهشی بوده است. نمودار زیر این روند را منعکس می کند.



در حال حاضر درصد غیر قابل قبولی از تعاونی‌های کشور بالغ بر ۴۰ درصد آن‌ها غیرفعال هستند. همچنین براساس نتایج حاصل از پایش ملی محیط کسب و کار ایران در تابستان ۱۳۹۹، رقم شاخص ملی بخش تعاون، ۶,۰۱ (نمره بدترین ارزیابی ۱۰ است) که نشان از نامناسب بودن این بخش در فضای کسب و کار کشور است.

با وجود ظرفیت‌های قابل توجه بخش تعاون اما سهم این بخش از صادرات کشور بسیار پایین است.



۴- ب. چالش‌ها

جایگاه شرکت‌های تعاونی و نقش آن‌ها در پویایی اقتصادی و توسعه فرصت‌های شغلی بر کسی پوشیده نیست. در قوانین کشورمان نیز بخش تعاونی جایگاه ویژه‌ای دارد و در اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی به اقتصاد تعاونی پرداخته شده است و هدف‌گذاری شده بود تا سهم تعاونی‌ها در اقتصاد کشور تا پایان برنامه پنجم به ۲۵ درصد افزایش یابد، هدفی که البته محقق نشد و متأسفانه این سهم هم اکنون کمتر از ۵ درصد است (بین ۳ تا ۳,۵ درصد).

برخی از چالش‌هایی که از موانع تحقق اهداف اسناد بالادستی کشور در حوزه تعاون بوده است، به شرح ذیل است:

۱. ضعف در فضای کسب و کار تعاونی: ذیل مفهوم کلی فضای کسب و کار، مفهوم خاص فضای کسب و کار تعاونی مطرح می‌شود که مشتمل بر مولفه‌هایی است که بر عملکرد موفق شرکت‌های تعاونی تأثیرگذار است. برخی از وجوه قانونی تسهیل‌کننده فعالیت‌های تعاونی، فرهنگ عمومی تعاونی محور، حمایت‌های دولتی از بخش تعاونی، ایجاد زنجیره‌های ارزش ویژه تعاونی محور و ... از شاخص‌های این مفهوم هستند.

متاسفانه این شاخص ها هم اکنون نماگر وضعیت مناسبی نیستند و همین امر از علل عدم توسعه بخش تعاون در کشور به شمار می رود.

۲. چالش هویت بخش تعاونی: تاریخچه تعاونی در ایران موید این موضوع است که فرهنگ غنی تعاونی و کار جمعی اسلامی ایرانی (که مولفه ای کهن در مردم ایران است) به خوبی در الگوهای عملیاتی تعاونی پیاده سازی نشده است و تعاونی مستقل از آن فرهنگ تعاون و همپاری غنی در ایران توسعه یافته است.

۳. ضعف باور مسئولین و نخبگان به بخش تعاونی: شیوه تعاونی ماهیتی اقتصادی و اجتماعی دارد و ادبیات نظری و تجربی حوزه تعاونی گویاست که این شیوه اقتصادی با دارا بودن اصول و ماهیت مشترک در نظام های اقتصادی سرمایه داری و سوسیالیستی، تفاوت هایی در اجرا وجود داشته و دارد. لذا بخش تعاون را نمی توان سرمایه داری و سوسیالیستی دانست. اما متاسفانه در ایران مسئولین و نخبگان بی توجه به تجارب موفق تعاونی در کشورهای مختلف (سرمایه داری و سوسیالیستی) به غلط تعاونی را مدلی چپ یا مدلی شکست خورده می دانند. این در حالیست که اقتصاد اسلامی حاوی الگویی متعالی از تعاونی است.

۴. غفلت و عدم توجه برنامه ریزان و تصمیم گیران به بخش تعاون: نظام سرمایه داری در جهان و به تاسی از آن غلبه این جهان بینی در کشور باعث شده است که مهمترین عنصر پایداری حیات اجتماعی در تاریخ یعنی تعاون در نظام تصمیم گیری و برنامه ریزی نادیده انگاشته شود.

از دیگر معضلات مرتبط با حوزه تعاون در ایران می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- « نبود سامانه جامع اطلاعاتی و به روز نبودن آمار و اطلاعات بخش تعاونی
- « ناکارآمدی سیاست های ترویجی و آموزشی دولتی در حوزه تعاون
- « عدم تعامل دو سویه مراکز علمی دانشگاهی با فعالین اقتصادی بخش تعاون
- « سختی دسترسی به تامین مالی و سرمایه در گردش
- « وجود قوانین و مقررات متعارض با قوانین و مقررات بخش تعاون
- « ضعف برخی از تعاونی ها در امور فنی، حقوقی، مالی، اداری، بازرگانی و ارائه محصولات و خدمات
- با کیفیت در سطح استانداردهای بین المللی بمنظور حضور فعال در عرصه بازارهای داخلی و خارجی
- « عدم وجود سیستم یکپارچه تعامل فعال و تعریف شده بین اتحادیه ها، تعاونی ها و اتاق تعاون
- « نبود سازوکار تبلیغات رسانه ای متناسب برای بخش تعاون

۴- ب. راهکارها

راهبرد اول: کمک به نیل به اهداف تعیین شده در اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی مطابق با وظایف و مأموریت های قانونی:

۱. بازنگری قانون تعاون براساس قواعد و اصول تعاونی های واقعی مبتنی بر مبانی اسلامی و شرایط موجود اقتصادی؛
۲. استفاده از یارانه های جدید و نیز ۳۰ درصد منابع حاصل از واگذاری بنگاه های دولتی مطابق با سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، برای تاسیس تعاونی های فراگیر ملی جهت رفع فقر سه دهک پایین جامعه؛
۳. استفاده از ظرفیت تعاونی شبکه ملی سهام عدالت که حدود بیش از ۴۰ میلیون نفر از دارندگان سهام عدالت را در خود جای داده است تا سهام عدالت مردم تبدیل به ثروت پایدار برای آنان شود؛
۴. استفاده از ظرفیت تعاونی های مسکن در جهت ساخت ارزان مسکن ویژه کارگران؛
۵. پیگیری جهت تسهیل در دریافت وام کم بهره از بانک ها کشور؛
۶. برنامه ریزی برای نحوه اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی در قالب تعاونی؛
۷. برنامه ریزی برای تسهیل اشتغال بانوان در قالب شرکت های تعاونی؛
۸. همکاری با سازمان های حمایتی نظیر بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) برای تشکیل تعاونی ها؛
۹. واگذاری بنگاه های دولتی به کارگران آن واحدها و سایر نیروهای کار در قالب تعاونی ها؛
۱۰. کمک به توسعه فرهنگ و تعمیق هویت تعاون و افزایش روحیه مشارکت در آحاد جامعه با استفاده از ابزارهای جدید مثل فضای مجازی و رسانه های جمعی؛

راهبرد دوم: برقراری ارتباط و پیوند بین تشکل های تعاونی در سطح ملی و بین المللی

۱. تشکیل تعاونی های جبهه مقاومت اسلامی فراملی جهت استفاده از مزیت های نسبی جبهه مقاومتی کشورهای مختلف؛
۱. ارتباط مستمر با سفارت خانه ها، وزارتخانه ها و سازمانها (داخلی و خارجی)؛
۲. بررسی و شناسایی کشورهای هدف به منظور شناسایی ظرفیت های صادراتی بخش تعاون؛
۳. جذب سرمایه گذاری داخلی و خارجی در حوزه تعاون؛
۴. فراهم نمودن شرایط حضور و فعالیت تعاونی ها و اتحادیه ها در فضای بین المللی و شناسایی تسهیلات و خدمات نهادهای بین المللی به منظور افزایش صادرات با اولویت کشورهای هدف؛
۵. فراهم نمودن حضور تولیدکنندگان در نمایشگاه های داخلی و بین المللی و برگزاری نمایشگاه های تخصصی؛
۶. شبکه سازی تجاری بین تعاونی ها در جهت تقویت همکاری درون بخشی و بین المللی؛

راهبرد سوم: کمک به توانمندسازی بخش تعاون در جهت افزایش کمیت و کیفیت تولیدات داخلی

۱. حمایت ویژه از تعاونی های آسیب دیده از بحران کرونا؛
۲. برنامه ریزی برای مشارکت تعاونی تلفیقی توزیعی و تولیدی جهت ساماندهی جریان توزیع و حذف واسطه گری غیر مولد خصوصا توزیع کالای اساسی در کشور؛
۳. همکاری با شرکت های دانش بنیان، پارکهای علم و فناوری و مراکز دانشگاه ها و مراکز علمی، پژوهشی و تحقیقات در راستای حل مشکلات تعاونیها؛
۴. استفاده از اندیشمندان عرصه اقتصاد تعاونی اعم از نخبگان حوزوی و دانشگاهی برای ایجاد ریل مردم سالاری اقتصادی ذیل نظریه مردم سالاری دینی و طراحی مدل های مناسب اقتصادی مشارکت مردمی؛
۵. کمک به تشکیل تعاونی های دانش بنیان بمنظور افزایش سهم تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش بنیان؛

راهبرد چهارم: اجرای نظام جامع نظارت، ارزیابی و ساماندهی تعاونی ها

۱. راه اندازی سامانه جامع و هوشمند بخش تعاون؛
۲. توسعه سیستم های نوین مدیریتی، به ویژه مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات و بکارگیری حداکثری از فن آوری اطلاعات (سخت افزار و نرم افزار) برای کاهش فرآیندهای زائد؛
۳. بازبینی ساختار و طراحی تشکیلات مناسب و جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد؛

۴- د. چشم انداز (افق روشن)

انتظار می رود با اتخاذ رویکردها و پیگیری راهکارها و اقدامات فوق، بهبودی مستمر در بخش تعاون در کشور رخ دهد:

- « بهبود فضای کسب و کار تعاونی،
- « تقویت فرهنگ همیاری و تعاونی،
- « افزایش تعداد، اشتغال، تولید و صادرات شرکت های تعاونی،
- « افزایش دو برابری سهم بخش تعاونی تا سال ۱۴۰۴ (به نسبت سال ۱۴۰۰)،





برنامه راهبردی - عملیاتی

بهبودی

۵- ب. وضعیت موجود

سازمان بهزیستی کشور، یکی از مهم ترین زیرمجموعه های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که منشاء خدمات فراوانی بوده است. حدود ۱۲۰ هزار نفر در حوزه بهزیستی (دولتی و غیر دولتی) مشغول به کار هستند. همچنین حدود ۶,۵ میلیون نفر (مددجو و اعضای خانواده آنها) تحت حمایت این سازمان مهم هستند و خدمات مختلفی در حوزه های پیشگیری و توانبخشی دریافت می کنند. حدود ۲۵۰ هزار نفر از این افراد را زنان تشکیل می دهند. همچنین حدود ۲۷ هزار کودک بی سرپرست و بد سرپرست تحت حمایت این سازمان هستند.

سازمان بهزیستی به جهت تنوع و تعدد ماموریت ها از سازمان های پُر ماموریت و به جهت مخاطب شناختی بعد از سازمان صداوسیما دارای متنوع ترین میدان تعامل با کاربران و خدمت گیرندگان است (مزیت روان شناختی و زیبایی شناسی سازمانی). این سازمان در میان سازمان های کلاسیک ایرانی به جهت بازه تاسیس، یکی از متاخرین آنهاست و علی رغم تصویب قانون تاسیس آن در تابستان سال ۱۳۵۷، بصورت عملی سازمانی پساانقلابی به شمار می آید و دوران تکوین و تطور در سال های پس از پیروزی انقلاب بوده است. اولین رئیس این سازمان یکی از اصیل ترین نیروهای انقلابی ایران و از شهدای صدر انقلاب است. این واقعیت ظرفیت های گفتمان سازی الهی و انسانی سازمان را بصورت مضاعفی تقویت کرده است (مزیت اسطوره و قهرمان پردازی سازمانی).

سازمان بهزیستی در برخورداری از ظرفیت های کنشگری انسانی و الهی به جهت پیوند نزدیک با امر نیکوکاری و فداکاری یکی از پرتانسیل ترین سازمان های کشور است. امکانات این سازمان برای تقویت گفتمان های الهی و انسانی و بهسازی فرهنگی و اجتماعی بسیار زیاد است (مزیت معنوی در خدا/انسانگرایی و اصالت سازمانی). این سازمان همچنین به جهت ظرفیت های ناظر به بهسازی تصویر ملی کشور در ایران و جهان یک سازمان بسیار پرمزیت است. این سازمان می تواند مبدا انبوه و انواعی از تصویرسازی های فاخر از استعدادهای فاخر الهی و انسانی ایرانیان در سطح جهان باشد و به پروژه عظیم مدیریت تصویر ملی ایران کمک کند (مزیت اعتبارزایی سازمانی جهانی).

سازمان بهزیستی پیشران حوزه مدیریت و کنترل آسیب های اجتماعی خصوصا در سویه های متاخر آن در ایران است (باید باشد). این سازمان از یک طرف به جهت قرارگرفتن در کانون تمرکز منابع انسانی حرفه ای ایرانی حوزه آسیب های اجتماعی (خدمت دهندگان) و از طرف دیگر به دلیل قرارگرفتن در چهارراه طیف گونه گون آسیب خوردگان (خدمت گیرندگان) عملا واجد بالاترین دست در تولید ایده های و برنامه های پیش برنده در این حوزه است.

سازمان بهزیستی به جهت حساسیت متاخر حاکمیت در سطح عالی آن-مقام معظم رهبری مدظله العالی- نسبت به سیل متاخر آسیب های اجتماعی و عزم همه جانبه ایشان برای میدان داری موثر نظام و بهسازی

سریع و فراگیر کشور در حوزه آسیب های اجتماعی یکی از برخورداریترین ساختارهای دولتی کشور به جهت پشتوانه های حاکمیت برای قرارگرفتن در مسیر تحول و تعالی همه جانبه است. این واقعیت فرصت های عظیمی را پیش روی سازمان برای جهش و ارتقاء از یک سازمان خدماتی به یک سازمان راهبردی و محوری قرار داده است (مزیت راهبردی و حاکمیتی سازمان).

ه-ب. چالش ها

برخی از چالش های اساسی این سازمان در مسیر خدمات رسانی به شرح ذیل است:

۱. سازمان بهزیستی علی رغم ضرورت های اساسی توسعه میدان تعامل بهسازانه و برانگیزاننده با زمینگیران و آسیب خوردگان اجتماعی از عرصه های دولتی-مردمی به میدان های جدیدتر و برانگیزاننده تر و موثرتر مردمی-مردمی، اما روند عمومی و اصلی آن همچنان در ساحت متصدی دولتی خدمت دهنده و آحاد آسیب خورده گان خدمت گیرنده باقی مانده است. تشکل سازی از نیروهای انسانی توانمند مردمی و رفع موانع از انگیزه ها و ایده های کنشگرانه ایشان و پشتیبانی از رویکردها و ایده های نوین و بسیار متنوع برآمده از ذهن و جان بدنه های اجتماعی نیکوکار و فداکار ایرانی همچنان یک رویکرد مفقوده است. قناعت به خدمات دولتی-کارمندی و فرعی انگاشتن امر فعال سازی بدنه های مردمی در حوزه های ماموریت سازمان بزرگترین چالش آن است. (چالش در سبک جهتگیری و سازماندهی اداری)

۲. اتکاء همه جانبه سازمان به بودجه های دولتی و غفلت از سرمایه های عظیم خیرین و نیز آورده هایی که املاک مازاد سازمان می تواند برای بهسازی و پیشرفت آن داشته باشد یک چالش بسیار بزرگ است که افق تکاپو و تعالی سازمان را بسیار محدود کرده است. چالش تامین منابع پایدار در کنار نوسانات در تزریق نامنظم و ناکافی منابع دولتی موجب شده صف در نوبت ماندگان انواع خدمات سازمان بسیار طولانی گردد و سازمان عملاً دچار بحران بزرگ و همواره مزمن پاسخگویی به موقع و به اندازه به نیازهای مددجویان گردد (چالش در سبک تامین منابع و پشتیبانی اقتصادی)

۳. رویکردهای سنتی به اداره امور سازمانی و کم توجهی به امکانات خدمات الکترونیک و نیز آورده های بسیار کارآمد فرم ها و شیوه های مجازی تعامل و کنشگری اجتماعی چالش بسیار بزرگی است که این سازمان را مثل اغلب ارگان های دولتی کشور آزار داده و می دهد. موج ناکارآمدی برآمده از عقب افتادگی سازمان های دارای ماهیت اجتماعی مثل بهزیستی در گرایش به بهره گیری از امکانات نوین و فضای مجازی و خصوصاً شبکه های اجتماعی زمینگیری و افول مضاعفی را ایجاد می کند؛ همچنین ضعف سازمان در بهره مندی کامل و همه جانبه از سیستم های دولت الکترونیک و ارائه هوشمند خدمات بخشی از این چالش بزرگ است. (چالش در ارتباطات/خدمات سازمانی و کنشگری های اجتماعی)

۴. سازمان بهزیستی علی رغم برخورداری از امکانات تصویرسازی ملی و نمادین مثبت و امیدآفرین فاقد استراتژی‌های برجسته سازی و بازنمایی در سطح ملی و جهانی است. علاوه بر تأثیرات منفی این بی تفاوتی در افول اعتبار اجتماعی سازمان همچنین یکی از زمینه های تبدیل شدن تولیدات رسانه ای و هنری ایرانی حوزه آسیب های اجتماعی به بنیادهای برای سیاه نمایی از ایران در جهان و امیدزدایی از زندگی در ایران و تضعیف انگیزه های انسانی و ایمانی ایرانیان است. سازمان بهزیستی نخواستہ یا نتوانسته به محوری برای تولیدات هنری-رسانه ای تراز انقلاب اسلامی و سبک زندگی برانگیزاننده و روح افزای ایرانی-اسلامی باشد (چالش بی تفاوتی در قبال در بازنمایی حوزه آسیب های اجتماعی و بحران بی/کم اعتمادی اجتماعی به سازمان).

۵. سازمان بهزیستی علی رغم گرایش و پشتیبانی های سهمگین و متاخر حاکمیت از ایده ها و برنامه های ناظر به بهسازی امواج جدید و شدید آسیب های اجتماعی به جهت تولید مستدام ایده ها و برنامه های موثر و متناسب جدید برای وارد کردن انواع و انبوه نیروهای انسانی دارای انگیزه های جهادی، انسانی و انقلابی به میدان مهم کنترل آسیب های اجتماعی ضعیف بوده است. برخی طرح های اساسی و جدی مثل اورژانس اجتماعی به دلیل نگاه های تصدی گرانه و انحصارطلبانه ضعیف و کم رفق اجرا شده است (چالش در سبک سازماندهی و تامین منابع انسانی و عدم بهره برداری از نیروهای جهادی).

۶. سازمان بهزیستی به جهت توجه به مقوله توانمندسازی و تقویت کرامت و عزت نفس اجتماعی جامعه هدف ضعیف و بصورت عمده ای متمرکز بر راهبرد حمایت های معیشتی است که عایدی آن چسبندگی و عدم توانمندسازی خدمات گیرندگان است (چالش چسبندگی بدنه مددجویی، نگاه صدقه ای و فقدان استراتژی های قوی توانمندسازی).

علاوه بر موارد راهبردی فوق، برخی از معضلات این سازمان به شرح ذیل است:
« معضلات درونی:

۱. عدم تناسب بودجه و اعتبارات بهزیستی با ماموریتها و وظایف قانونی سازمان بر اساس قانون برنامه توسعه
۲. عدم تناسب ساختار سازمان با ماموریت ها (خاصه در استان ها)
۳. کمبود نیروی انسانی متخصص
۴. کمبود فضای فیزیکی سازمان متناسب با ماموریت ها بالاخص در استان ها
۵. افزایش هزینه های سازمانی طی دو سال اخیر
۶. هزینه بر بودن ارائه خدمات درمانی در حوزه توانبخشی
۷. نبود یک سیستم جامع و نظام مند جهت ارائه خدمات توانبخشی به موقع و مناسب

« چالش های محیطی

۱. افزایش فشار فقر و مشکلات اجتماعی و اقتصادی ناشی از آن بر افراد و خانواده های تحت پوشش سازمان
۲. افزایش تعداد معتادین در جامعه (خاصه متجاهر)
۳. افزایش آسیب های اجتماعی زمینه ساز طلاق، اعتیاد و... و به تبع آن افزایش تعداد زنان سرپرست خانوار
۴. افزایش تعداد کودکان کار (ایرانی و غیر ایرانی)
۵. از دست رفتن فرصت های شغلی و افزایش بیکاری معلولان و مددجویان (ناشی از مشکلات اقتصادی)
۶. مشکلات مرتبط با مناسب سازی محیط برای معلولین
۷. کمبود تعداد تخت های توانبخشی در بیمارستان های کشور

۵-ج. راهکارها

بر اساس مقدمات پیشین از مرور فرصت ها و چالش های پیش روی سازمان بهزیستی، ۴ راهبرد تحولی به شرح ذیل در دستور کار قرار خواهد داشت:

۱. راهبرد اول (ناظر به خدمت گیرندگان): «توانمندسازی» خدمت گیرندگان و عبور از رویکردهای صدقه ای به ایشان
۲. راهبرد دوم (ناظر به فرایند ارائه خدمت): «هوشمندسازی» و الکترونیک نمودن مکانیزم های ارائه خدمت
۳. راهبرد سوم (ناظر به ساختار اداری و منابع انسانی): «نوسازی» ساختار سازمانی و ساماندهی منابع انسانی
۴. راهبرد چهارم (ناظر به جامعه ایرانی و جهانی): «تصویرسازی پیشرو» از میدان ارائه و دریافت خدمت بهسازانه در ایران
۵. راهبرد پنجم (ناظر به تامین منابع مالی و اقتصادی): «پشتوانه سازی اقتصادی»
۶. راهبرد ششم (ناظر به توسعه میدان عمل بهزیستی و تکثیر ساده و ارزان خدمات): «بدنه سازی: اجتماعی»

در چارچوب راهبردهای ششگانه، برنامه های عملیاتی زیر اجرا خواهد شد:

۱. برنامه «مردمی سازی» خدمات بهسازانه با تاکید بر بهره برداری از انگیزه های منابع انسانی بدنه های جهادی و فداکار جامعه ایران: تحول در نظام اعطای مجوز سازمان و آیین نامه های مربوط با هدف ساده سازی دریافت تحت وب مجوز و تسریع در شکل سازی خیریه نوین جهادی؛
۲. برنامه «تقویت ارتباطات الکترونیک و کنشگری مجازی» و بهره مندی از امکانات نوین شبکه های اجتماعی و اپلیکیشن ها به عنوان فرم اصلی ارتباطات اجتماعی سازمان بهزیستی هم با خدمت گیرندگان هم با خیران و هم بدنه های فعال اجتماعی/نیکوکاری: تکمیل سامانه های ارائه هوشمند و

شفاف خدمات بهزیستی و تمیز و به روز کردن اطلاعات سازمان؛ طراحی، راه اندازی و برندینگ حداقل ۳ اپلیکیشن خیریه ای با کارکردهای جذاب متمایز و ...؛

۳. برنامه «شتابدهنگی برای ایده های خلاقه و استارت آپ های فعال در حوزه بهسازی اجتماعی» و برانگیزانندگی موثر در حوزه آسیب های اجتماعی و فعالیت های نیکوکارانه، افتخاری و جهادی ناظر به جامعه هدف سازمان بهزیستی: ایجاد یک ابرشتابدهنده در حوزه تاسیس و تقویت استارت آپ های فعال در حوزه خدمات بهزیستی؛ پ

۴. برنامه «ایجاد و تقویت کانون ها و جریان های توانا و موثر در حوزه تصویرسازی و تولید محتوای مثبت، الهام بخش و امیدآفرین با موضوع مسائل و آسیب های اجتماعی»: ایجاد یک یا چند موسسه وابسته و غیر وابسته برای تولید و هدایت محتواهای رسانه ای و هنری در حوزه آسیب های اجتماعی؛

۵. برنامه «توانمند/فعال سازی جامعه هدف سازمان بهزیستی در راستای ایفای نقش های پیشرو در حوزه بهسازی اجتماعی» و توسعه ارتباطات افقی-افقی بین جامعه هدف سازمان بهزیستی: توسعه شکل های خیریه با محوریت و نقش آفرینی خدمت گیرندگان و مددجویان توانمندشده سازمان بهزیستی و برون سپاری بخشی از فرایندهای ارائه خدمت به ایشان؛

علاوه بر موارد راهبردی فوق، راهکارهای ویژه برای حل مشکلات خاص این حوزه به شرح ذیل است:

مشکل ۱: هزینه بر بودن ارائه خدمات درمانی در حوزه توانبخشی

« راهکارها:

۱. اجرای کامل و سنجیده طرح پزشک خانواده در کشور برای کنترل و پیشگیری در راستای کاهش هزینه های حوزه توانبخشی

۲. ضرورت همکاری و تعامل مستمر و در بازه های زمانی مشخص سازمان بهزیستی و وزارت بهداشت برای رفع کمبودهای مالی حوزه توانبخشی

۳. استفاده از توان سازمان های مردم نهاد، بنیادهای خیریه و سایر ظرفیت های مردمی در جهت جلب مشارکت آن ها در حوزه توانبخشی و بهزیستی

۴. اختصاص ۱۰ تا ۱۵ درصد ظرفیت بیمارستان های عمومی به حوزه توانبخشی

مشکل ۲ : مشکلات مرتبط با مناسب سازی محیط برای معلولین

« راهکارها:

۱. الزام کلیه دستگاه ها و سازمان های دولتی به مناسب سازی تردد برای معلولین و نظارت دقیق و جدی دستگاه های مربوط برای انجام این مهم.
۲. ایجاد یک نگرش فراگیر در کشور در ارتباط با این که مناسب سازی محیط برای معلولین مقوله ای چند وجهی است و همکاری فرابخشی وزارت کشور، شهرداری ها و دهیاری ها، وزارت صنایع، بنیاد جانبازان، سازمان بهزیستی و ... را می طلبد.
۳. ارایه آموزش های مداوم به مجریان امر مناسب سازی محیط معلولان در ادارات و دستگاه های کشور.

مشکل ۳ : مشکلات مرتبط با اشتغال معلولین

« راهکارها:

۱. پیگیری در جهت اجرای قانون پذیرش ۳ درصد معلولین در استخدامات اداری کشور.
۲. اتخاذ برنامه های جامع و مدون با همکاری سازمان های فنی و حرفه ای و بهزیستی برای تدوین سند خوداشتغالی معلولین و راهکارهای توانمندسازی آنان برای مهارت آموزی و تطبیق پذیری بهتر با جامعه.
۳. مشخص سازی دقیق آمارهای معلولین در سامانه ای جامع تحت نظارت سازمان بهزیستی اعم از شاغل در زمینه های مختلف، معلولین متقاضی شغل و معلولینی که سابقا کار داشته ولی در حال حاضر بیکار هستند.
۴. استفاده از الگوهای موفق ایجاد اشتغال برای معلولین در کشورهای پیشرو.
۵. تدوین نظام نامه شغلی معلولین با همکاری کلیه دستگاه ها برای مشخص کردن اینکه معلولین با درجات مختلف معلولیت در چه مشاغلی می توانند ورود کنند.

مشکل ۴ : کمبود تعداد تخت های توانبخشی در بیمارستان های کشور

« راهکارها:

۱. پیگیری گسترش تخت های بستری توانبخشی در کشور با تامین اعتبارات لازم بصورت ویژه از سوی دولت
۲. تاکید بر ضرورت توجه دانشگاه های علوم پزشکی کشور به بحث کمبود تعداد تخت های توانبخشی و مطالبه آنان از سازمان برنامه و بودجه، خیرین و ...

مشکل ۵: نبود یک سیستم جامع و نظام مند جهت ارایه خدمات توانبخشی به موقع و مناسب

« راهکارها:

۱. ورود جدی نظام بیمه ای کشور برای پوشش دهی کامل یا بخشی از خدمات حوزه توانبخشی به متقاضیان مربوط
۲. کمک به راه اندازی دفتر " توانبخشی " در معاونت های درمان دانشگاه های علوم پزشکی و توجیه معاونان درمان نسبت به اهمیت خدمات توانبخشی در جهت حل کاستی های اعتباراتی مرتبط با این حوزه

مشکل ۶: مشکلات مرتبط با معلولان ذهنی در کشور

« راهکارها:

۱. گسترش خدمات پیشگیری همچون توجه جدی سازمان بهزیستی به مشاوره های ژنتیکی قبل ازدواج و اختصاص بودجه و امکانات به این امر مهم با همکاری سایر دستگاه های متولی مرتبط
۲. استفاده از ظرفیت سازمان های مردم نهاد، خیرین و کمک های بودجه ای دولت برای احداث و تجهیز مراکز نگهدای از معلولان ذهنی شدید
۳. بررسی مشکلات هزینه ای و توانمندسازی خانواده های دارای فرزندان با معلولیت ذهنی با مشارکت مجلس، دولت و سایر سازمان های درگیر برای طراحی مدل حمایتی موثر و منطبق با واقعیات



ه-د. چشم انداز (آینده روشن)

انتظار می رود با اتخاذ رویکردها و پیگیری راهکارها و اقدامات فوق، بهبودی مستمر در حوزه فعالیت های بهزیستی حاصل شود، به نحوی که:

- « با تقویت اقدامات پیشگیرانه، میزان معلولیت ها و آسیب های اجتماعی به حداقل برسد،
- « توانمندسازی و خدمات رسانی به مددجویان به فرهنگ عمومی مردم ایران تبدیل و از محل کمک ها و حمایت های نظام مند آنها، این عزیزان تحت حمایت کامل قرار بگیرند،
- « حرفی از کمبود بودجه، ناکافی بودن نیروی متخصص، کمبود تخت های توانبخشی و زمان بر بودن دریافت خدمات در میان نباشد،
- « عمده مددجویان مستعد اشتغال از فرصت شغلی مناسب با درآمد مکفی برخوردار باشند،
- « ایران اسلامی به لحاظ شاخص های بین المللی بهزیستی واجد افتخارات جهانی باشد،





A large crowd of people is walking on a city street. In the foreground, a woman wearing a black headscarf and a grey patterned shawl is carrying a young child on her back. The child is wearing a red and white striped hat and red shoes. The woman is also carrying a black bag. The background is filled with many other people, some wearing headscarves, and there are green and white flags visible in the distance. The overall scene suggests a large gathering or protest.

برنامه راهبردی - عملیاتی

رفاه و تامین اجتماعی

۶- الف. تبیین وضعیت موجود و چالش‌ها

رفاه اجتماعی وضعیتی است، ناظر بر حفظ کرامت انسانی جامعه که با وجود تاثیر از سایر حوزه‌ها، ابعاد اجتماعی- اقتصادی آن برجسته تر است. با وجود تعاریف متعدد می‌توان مولفه‌های تأمین اجتماعی و بازنشستگی، سلامت، آموزش، مسکن و اشتغال را موضوعات اصلی مورد بررسی این حوزه دانست. براین مبنا، سیاستگذاری در حوزه رفاه در پی مدیریت مسائل اجتماعی، تأمین نیازهای اساسی و تأمین فرصت‌های اجتماعی برابر است.

از منظر سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، مرتبط با رفاه عمومی برای جا معه ایران، مختصات و اهداف آرمانی سطح کیفیت زندگی ارتقاء یافته، برخوردار از سلامت و بهره‌مند از عدالت اجتماعی، نظام تأمین اجتماعی پویا و کارآمد برشمرده شده است. بر این اساس مهمترین محور های مورد تاکید در سیاست‌های کلی نظام در دوره بیست ساله چشم‌انداز در بخش اجتماعی شامل:

« بهبود کیفیت زندگی

« تأمین سلامت و امنیت غذایی

« رفع فقر و حمایت از نیازمندان و اقشار ضعیف جامعه

« تحقق عدالت اجتماعی، دگرگونی در نظام پرداخت یارانه‌ها

« تقویت نظام جامع تأمین اجتماعی

« تلاش در جهت رفع دغدغه‌های شغلی، ازدواج، مسکن در جامعه

اما برخی از آسیب‌ها و چالش‌های کلان نظام رفاه عمومی کشور به شرح ذیل است:

« کژکارکردی نظام‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی در سطوح ملی و فراملی

- علت برخی از نابسامانی ایجاد شده در رفاه عمومی ناشی از کژکارکردی‌های قلمروهای مرتبط با رفاه عمومی است. طراحی بد الگوی توسعه و رشد، سیاست‌های کلان ملی و فراملی که تولید فقر، آسیب اجتماعی، تغییر سبک و الگوی زندگی را رقم می‌زنند، از این دسته هستند.

« نداشتن نگاه راهبردی و مشخص نبودن اولویت‌های اهداف کلان

- ضعف فهم دقیق مبانی تئوریک و نظری رفاه عمومی با رویکرد گفتمانی نظام و سیاستگذاری‌های بدون آینده‌نگری، موجب عدم انسجام و هماهنگی لازم در بخش‌های مختلف گشته و باعث افت کارایی و اثربخشی خدمات در رفاه عمومی می‌گردد.

« نبود ساز و کار مناسب و کلان تصمیم‌گیری و عدم پاسخگویی مناسب در رفاه عمومی

- عدم تشکیل جلسات منظم شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به عنوان عالی‌ترین مرجع سیاستگذاری رفاه عمومی که در آن شورا رییس جمهور، رئیس شورا می‌باشد، که از مشکلات کلان ساختاری است و با افزایش اختیارات نائب رییس، می‌توان متناسب با حضور اعضای جلسه تکالیف بین بخشی در

رفاه عمومی متولی پاسخگو پیدا بکند و از این طریق بایستی جلوی ناپایداری در سیاست‌های رفاهی را گرفت.

« نرخ بالای بیکاری و عدم اشتغال رسمی

• وجود ظرفیت‌های منابع انسانی تحصیل کرده، فعال و مناسب برای اشتغال و در مقابل نقص سیاست‌های اقتصادی که زمینه ارتقاء تولید را کاهش داده، باعث بوجود آمدن معضل بیکاری در چند سال اخیر شده است. اگر چالش بیکاری درمان نشود، تهدیدی است که می‌تواند ظرفیت توانمند بالقوه جامعه گرفتار سطح فقر و نیاز نماید. از علایم این گرایش در جامعه میتوان از اشتغال‌های غیر رسمی که خود قرین به فقر می باشد و حتی مراجعه به سازمان‌های حمایتی در راستای دریافت مساعدت نام برد که متأسفانه در حال افزایش است.

« وابستگی بیش از حد منابع رفاه عمومی به منابع دولتی و عمومی

• یکی از چالش‌های اساسی در دولت‌های رفاهی تامین منابع است، که امروزه در کشورهای پیشرفته هم دامن‌گیر دولت‌ها شده و با مشکل تامین منابع مواجه شده‌اند، تکافل اجتماعی در رویکرد دینی امری است که هم حاکمیت وظیفه دارد و هم مردم در این امر وظیفه دارند، استفاده از ظرفیت‌های مردمی با رویکرد ایجاد و تقویت نظامات دینی تامین منابع می‌تواند راه‌گشا باشد.

« وجود نوسانات شدید در اقتصاد کشور؛ از جمله تورم که از علل عمده شکاف و نابرابری در جامعه می باشد

برخی از آسیب‌ها و چالش‌های ماموریتی- موضوعی حوزه رفاه عمومی در کشور نیز به شرح ذیل است:

« چالش‌های سطح حمایتی در رفاه عمومی:

- مناسب نبودن سازوکار شناسایی و پذیرش نیازمندان
- عدم کفایت منابع و کافی نبودن خدمات نظام حمایتی در مقایسه با نیاز نیازمندان به ویژه معلولان و بیماران صعب‌العلاج و آسیب دیدگان اجتماعی.
- نبود پایگاه اطلاعاتی متمرکز برای شناسایی و پوشش و رصد وضعیت نیازمندان
- ضعف رویکرد پیشگیری به ویژه در مقابله با فقر و محرومیت و آسیب‌های اجتماعی
- افزایش زنان سرپرست خانوار و احتمال رشد آسیب‌ها اجتماعی و لزوم توانمند سازی آنها با رویکرد خانواده محوری
- برخورد منفعلانه با اندیشه‌های وارداتی فقر زدایی و استفاده نکردن مکفی از ظرفیت اندیشه دینی در این زمینه

« چالش‌های حوزه بیمه‌های اجتماعی:

- نبود نظام بیمه‌ای مناسب برای شاغلین غیرمزد و حقوق بگیر
- وجود تعدد قوانین و مقررات، چندگانگی و ناهماهنگی شرایط و روش‌ها در صندوق‌های بیمه و پوشش گروه‌های جدید با حمایت دولت و عدم وصول منابع
- کاهش نرخ پشتیبانی بیمه در صندوق‌های بیمه‌ای
- افزایش بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی و بیمه
- بی‌ثباتی مدیریت در صندوق‌ها و افت شدید فعالیت‌های اقتصادی
- چالش مربوط به تعهدات و مصارف (افزایش مستمری متناسب نرخ تورم و در مقابل دستمزد کمتر از تورم، افزایش هزینه درمان، نرخ بالای حوادث شغلی و جاده‌ای)
- چالش منابع (کمبود نقدینگی کارفرمایان به دلیل بیکاری، تعهدات دولت، بخشودگی جرایم)

« چالش حوزه بیمه‌های درمان و سلامت:

- چالش پوشش بیمه‌ای بدون پرداخت حق بیمه توسط دولت
- مشخص نبودن حدود تعهدات پایه سلامت و نبودن کتاب راهنمای مشخص برای تجویز و استفاده از بیمه
- عدم اتخاذ رویکرد پوشش بیمه‌ای؛ پوشش بیمه اجتماعی از طریق پرداخت مبتنی بر درآمد یا پوشش بیمه همگانی مبتنی بر نظام ارجاع و پزشک خانواده (لزوم یکسان سازی و تعریف پایه بر اساس عدالت)
- عدم رعایت قوانین و مقررات در ارائه بیمه تکمیلی سلامت
- بالا بودن هزینه‌های کمر شکن درمان و پرداخت از جیب مردم در حوزه سلامت به خاطر اجرای طرح تحول سلامت

اما یکی از محورهای اساسی چالش در حوزه رفاه اجتماعی، مساله صندوق‌های اجتماعی است. از ۱۸ صندوق بازنشستگی کشور ۴ صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق بازنشستگی لشکری و صندوق بازنشستگی عشایر و روستائیان دولتی هستند که از این تعداد ۳ صندوق تامین اجتماعی، کشوری و روستائیان مستقیماً ذیل وزارت رفاه مدیریت می‌شوند. در سالهای اخیر صندوق بازنشستگی فولاد نیز تحت نظارت این وزارتخانه قرار گرفته است.

صندوق‌های بازنشستگی کشور در دهه اخیر دچار ناپایداری مالی شده‌اند. این صندوق‌ها متأثر از مؤلفه‌های اقتصادی و اجتماعی بوده و با وخیم‌تر شدن شرایط اقتصادی و تغییرات جمعیتی در آستانه بحران قرار گرفته‌اند. صندوق‌های اصلی مانند صندوق کشوری و لشکری به میزان قابل توجهی به بودجه عمومی وابسته شده‌اند. برای بررسی وضعیت صندوق‌های تحت نظر وزارت رفاه به بررسی شاخص نسبت پشتیبانی پرداخته‌ایم.

نسبت پشتیبانی که حاصل تقسیم تعداد بیمه‌شدگان به تعداد مستمری‌گیران است، نشان می‌دهد که به ازای هر مستمری‌گیر چند بیمه‌شده آن‌ها را پشتیبانی می‌نمایند (ضریب پشتیبانی استاندارد در دنیا عدد ۶ است). پایداری منابع صندوق‌ها مستلزم بالا بودن نسبت پشتیبانی است. بررسی این شاخص به ما شرایط صندوق‌ها را در وضعیت فعلی نشان می‌دهد. در ادامه داده‌هایی جهت بررسی وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه دولتی ارائه شده که نشان می‌دهد ناپایداری صندوق‌ها تا چه میزان هزینه به بخش عمومی تحمیل می‌کند.

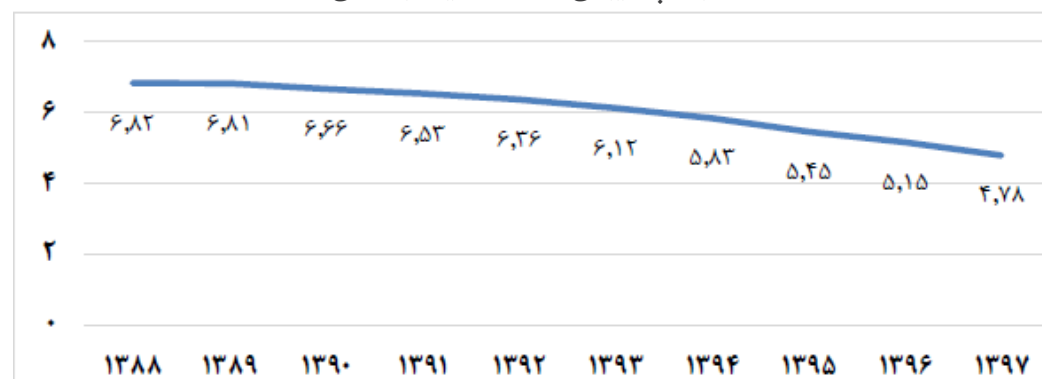
۱. صندوق تأمین اجتماعی:

بر اساس داده‌های سالنامه سازمان تأمین اجتماعی تعداد بیمه‌پردازان اصلی صندوق بیمه تأمین اجتماعی ۱۴,۳۷۳,۲۶۰ نفر بوده و تعداد مستمری‌گیران اصلی آن ۳,۱۲۹,۱۴۸ نفر است، بنابراین نسبت پشتیبانی این صندوق ۴/۵۹ است. نسبت پشتیبانی این صندوق در سالهای اخیر روند نزولی داشته است که نشان از بحران در آینده خواهد داشت.

صندوق تأمین اجتماعی			
سال	تعداد بیمه‌شدگان اصلی	تعداد مستمری‌گیران	نسبت پشتیبانی
۱۳۹۷	۱۴,۰۲۹,۱۹۳	۲,۹۲۹,۶۵۳	۴,۷۸
۱۳۹۸	۱۴,۳۷۳,۲۶۰	۳,۱۲۹,۱۴۸	۴,۵۹

نسبت پشتیبانی یکی از شاخص‌های ارزیابی پایداری صندوق‌های بازنشستگی است. نمودار زیر روند نزولی این نسبت را در ده سال اخیر گزارش می‌کند. کاهش نرخ رشد جمعیت و کاهش تعداد بیمه‌پرداز در مقابل افزایش سن و در نتیجه افزایش تعداد مستمری‌گیران بازنشسته باعث شده صندوق تأمین اجتماعی در شرایط مناسبی قرار نداشته باشد و در صورت ادامه روند و کاهش نسبت پشتیبانی این مساله به یک چالش اساسی تبدیل خواهد شد.

نسبت پشتیبانی صندوق تأمین اجتماعی



۲. صندوق بازنشستگی کشوری:

شاخص نسبت پشتیبانی صندوق بازنشستگی کشوری نشان‌دهنده وابستگی شدید این صندوق به بودجه دولتی است. نسبت پشتیبانی این صندوق به زیر عدد یک کاهش پیدا کرده که نشان می‌دهد تعداد بیمه پردازان این صندوق حدوداً نصف تعداد مستمری‌بگیران آن است.

صندوق بازنشستگی کشوری			
سال	تعداد بیمه شدگان اصلی	تعداد مستمری بگیران	نسبت پشتیبانی
۱۳۹۷	۱,۰۳۱,۷۵۵	۱,۴۲۹,۸۶۷	۰,۷۲
۱۳۹۸	۱,۰۰۸,۶۶۸	۱,۴۷۷,۴۹۱	۰,۶۸

روند سری زمانی نسبت پشتیبانی صندوق کشوری نشان می‌دهد که در ابتدای دهه ۹۰ شرایط این صندوق در آستانه بحران قرار داشته اما همچنان نسبت پشتیبانی آن بالای یک بوده است. از سال ۱۳۹۲ به بعد نرخ پشتیبانی به زیر یک کاهش پیدا کرده که باعث وابستگی شدید صندوق به بودجه عمومی شده است.

نسبت پشتیبانی صندوق کشوری



۳. وابستگی صندوق‌ها به بودجه عمومی:

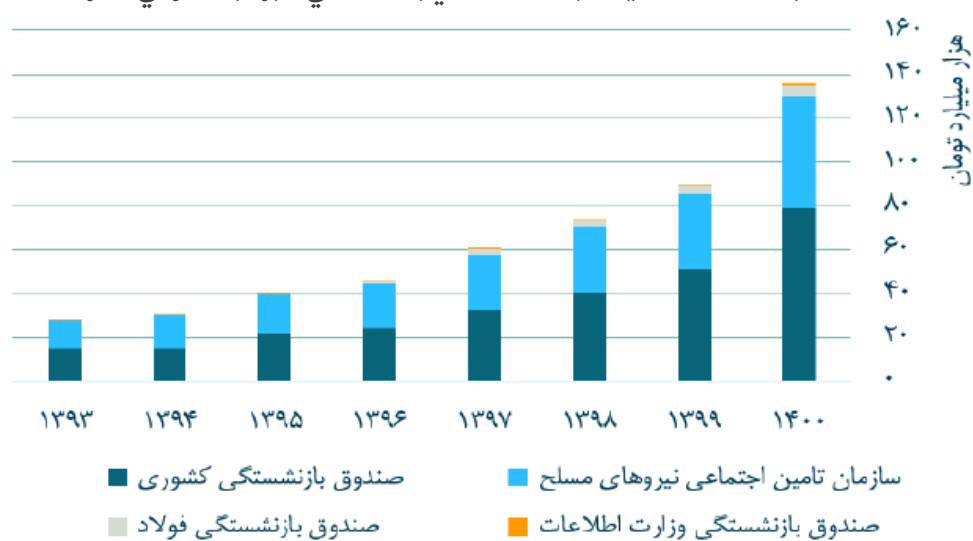
از ابتدای دهه ۹۰ ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی در ایران شرایط به‌مراتب وخیم‌تری پیدا کرد. به‌مرور بعضی از این صندوق‌ها با توجه به جامعه تحت پوشش، ردیف بودجه دولتی پیدا کرده و در نتیجه به بودجه عمومی وابسته شدند. وابستگی صندوق‌ها به‌خصوص دو صندوق بازنشستگی کشوری و لشکری سالانه افزایش پیدا کرده است.

داده‌های جدول زیر نشان‌دهنده سهم بودجه صندوق‌های بازنشستگی از کل بودجه رفاهی کشور است که نشان‌دهنده این است که حدود نیمی از بودجه رفاهی کشور برای جمعیت محدودی از مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی هزینه می‌شود.

سال	سهم کمک به صندوق های بازنشستگی از بودجه رفاهی (درصد)
۱۳۹۵	۵۵,۲
۱۳۹۶	۵۴,۸
۱۳۹۷	۵۲,۷
۱۳۹۸	۵۴
۱۳۹۹	۶۵
۱۴۰۰	۶۷

روند کلی ردیف اعتبارات بودجه ای کمک به صندوق های بازنشستگی نشان می دهد که بیشترین سهم اعتبارات را صندوق بازنشستگی کشوری و بعد از آن صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح دریافت می کنند.

روند اعتبارات اختصاص یافته به صندوق های بازنشستگی از بودجه عمومی کشور



علاوه را چالش های مربوط به عدم کفایت درآمدی صندوق های بیمه اجتماعی، سایر چالش های این حوزه به شرح ذیل است:

چالش های مربوط به درمان:

۱. نارضایتی شدید در بخش درمان و بیمه های تکمیلی بازنشستگی
۲. عدم تناسب هزینه و درآمد در بخش درمان تامین اجتماعی
۳. تحمیل هزینه های چندین برابر بر مصارف حوزه درمان با قانون طرح تحول سلامت
۴. بی عدالتی درمانی و تبعیض در ارائه خدمات درمانی در بین بیمه شدگان صندوق های مختلف

چالش های مربوط به مسائل اقتصادی و شرکت ها:

۱. بازدهی نامتناسب سرمایه گذاری ها
۲. حاکمیت مدیران غیر متخصص و انتصابات گاه سیاسی و رانتی
۳. دست اندازی دولت در برخی شرکت ها
۴. بروز نبودن حسابرسی صندوق ها و انباشته شدن بندهای حسابرسی
۵. عدم شفافیت کامل در عملکرد های شرکت های صندوق ها (۴۰۰ شرکت مدیریتی)
۶. استقراض بیش از حد مجاز از سیستم بانکی کشور
۷. عدم اجرای حاکمیت شرکتی مناسب و متناسب با ساختار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

چالش های مربوط به مسائل افزایش مصارف و کاهش کیفیت ارائه خدمات:

۱. تحمیل مقررات غیر بیمه ای
۲. افزایش تعداد مستمری بگیران
۳. پرداخت حداقلی حقوق بازنشستگی و عدم امکان تامین نیازهای معیشتی جامعه مشمول به نسبت تورم و شرایط اقتصادی کشور
۴. هزینه های سربار بیش از اندازه جهت اداره صندوق
۵. عدم توجه به حفظ و رعایت کرامت بازنشستگان

چالش‌های مربوط به مسائل ساختاری:

۱. حاکمیت مدیران بعضاً غیر متخصص و انتصابات سیاسی و رانتی
 ۲. دخالت عوامل تصمیم‌گیر بیرونی بر سرنوشت صندوق‌ها
 ۳. فقدان نهاد ناظر و هدایت‌گر (رگلاتور صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی)
 ۴. عدم رعایت سه‌جانبه‌گرایی در صندوق‌های بیمه‌ای
 ۵. عدم بروز رسانی و متناسب‌سازی مقررات بیمه و بازنشستگی با توجه به تغییرات در سبک و امید به زندگی
- علاوه بر موارد فوق، مسائل دیگری نیز در حوزه رفاه اجتماعی مطرح هستند که به جهت رعایت اختصار، از توضیح آنها در این برنامه اجتناب می‌شود. مهم‌ترین آنها عبارت است:
- « پوشش ناقص نظام تأمین اجتماعی
 - « عدم تعیین تکلیف مشاغل اینترنتی با بیمه‌های اجتماعی
 - « ضعف در پوشش حمایتی شایسته و توانمندساز
 - « عدم اجرای نظام تأمین اجتماعی چندلایه (مساعدت، بیمه، تکمیلی)
 - « عدم پوشش بیمه‌ای کامل (بازنشستگی و درمان)
 - « فقدان بیمه‌های تکمیلی بازنشستگی



۶- ب. راهکارها:

راهکار اساسی عبارت است از کمک به جهش تولید و تقویت زیرساختهای اشتغال و درآمد در کشور که منجر به رفع فقر، ایجاد رفاه عمومی و حفظ کرامت مردم عزیز ایران خواهد شد. اما اقدامات نهادی به شرح ذیل نیز دنبال خواهد شد:

برنامه های کوتاه مدت (شش ماهه):

« بررسی و تحلیل مقدماتی نقاط قوت و ضعف و احصای موارد مهم و اولویت دار در سطح صندوق ها، سازمان ها و شرکتهای تابعه که تا پایان سال ۱۴۰۰ می بایست برای آن تصمیم گیری شود و در دستورکار قراردادن آنها

« برنامه ریزی برای مدیریت بودجه و جریان نقدینگی صندوق ها، سازمان ها و شرکتهای تابعه تا پایان ۱۴۰۰

« تدوین و اصلاح برنامه جامع ۴ ساله با رویکرد دولت مردمی ایران قوی و تعریف کردن چند پروژه مهم و ماندگار

« تدوین برنامه جامع، همگن و قابل اجرا برای استقرار نظام چندلایه تامین اجتماعی و پوشش فراگیر بیمه ای و تصویب و تنقیح قوانین و سیاست گذاری لازم در اینخصوص

« سعی در تامین مالی مناسب و متناسب برای صندوق ها، سازمان ها و هلدینگ های تابعه جهت تحقق برنامه ها و اجرای به موقع و پیشرفت جهادی پروژه ها در طول ۴ سال آتی

« شفافیت واقعی و کامل، گزارش دهی، تبیین، روشننگری و دادن آگاهی و اطلاع به جامعه تصمیم گیر و سیاست گذار و ذینفع در خصوص صندوق ها، سازمان ها و شرکت ها و آینده آن ها (به عنوان مثال در حوزه شرکت ها، از طریق سامانه های مربوطه مانند کدال و..)

« تخصص گرایی، تجربه محوری، شایسته سالاری و به گزینی در انتصاب مدیران ارشد صندوق ها، سازمان ها، شرکت ها و هلدینگ ها

« شناساندن عمق مساله صندوق ها برای حاکمیت و دوری از هر گونه تحلیل و گزارش اغراق آمیز یا کوچک جلوه دادن با هدف جلب اعتماد بدنه حکمرانی به منظور دغدغه مندی و پای کار آوردن مجموعه حاکمیت

« ایجاد تیمی متخصص، انقلابی و همدل با دانش عمیق و گفتمان مدیریتی و اعتقادی واحد و همچنین تعریف و ایجاد چهار حلقه محیطی، ایجاد هسته های اندیشه ورزی (اتاق فکر)

برنامه های میان مدت (یکساله):

« سم زدایی از صندوق ها، سازمان ها و هلدینگ ها از طریق جداسازی شرکتهای زیانده، کم بازده و مسئله دار از سازمان ها و هلدینگ های سودآور و حمایت از شرکتهای ضعیف مذکور در قالب یک هلدینگ مخصوص به منظور بهبود صورتهای مالی و بهره وری در مدیریت هلدینگ های سود آور.

« اصلاح اساسنامه صندوق ها به منظور عدم مداخله گسترده دولت و سیاست زدگی، در راستای مشارکت گسترده کارفرمایان و کارگران در تصمیم سازی و تصمیم گیری ها

« اعتمادزایی در بین ذی نفعان از طریق اعمال سه جانبه گرایی و ایجاد سازوکار پاسخگویی به تشکلهای، سندیکاها، مردمی و شرکای اجتماعی و فراهم نمودن بستر نظارت مؤثر از سوی آنها و مشارکت در مدیریت شرکتهای و هلدینگ ها و استفاده از ظرفیت ایشان

« تحقق اصول حاکمیت شرکتی در بنگاه های ماموریتی وزارتخانه

« کاهش مداخله دولت در حوزه سیاست گذاری برای نحوه سرمایه گذاری های صندوق ها

« مدیریت دریافت بدهی دولت به صندوق های بازنشستگی در قالب شرکتهای مرتبط با گروه و جلوگیری از واگذاری های مسئله دار و استقرار سیستم نظام مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی

« ثبات و افزایش طول عمر مدیران حرفه ای، کارآمد و توانمند با هدف کاهش تعهدات و هزینه بیشتر

« برداشتن موانع مختلف برای انجام اصلاحات پارامتریک بیمه ای و همچنین ایجاد وحدت رویه در بازنشستگی پایه برای کلیه صندوق ها و ایجاد مکانیسم تعدیلی برای جلوگیری از بازنشستگی زودرس

« اتصال اظهارنامه های مالیاتی افراد با پرداخت حق بیمه آنها

« ساماندهی حوزه درمان و ایجاد بیمه های درمان تکمیلی بصورت فراگیر و از طریق خرید خدمت

برنامه های بلند مدت (۴ ساله):

« ورود به سرمایه گذاری های سودآور با ریسک کمتر
 « ورود به کسب و کارهای جدید و به روز، مانند حوزه ی اقتصاد دیجیتال و بهره گیری از شرکتهای دانش بنیان و...
 « تنقیح قوانین و مقررات متعارض با پایداری صندوق ها با هدف افزایش درآمدها و کاهش هزینه ها و تصویب قوانین مورد نیاز و کارآمد
 « استفاده از ظرفیت نظام آموزشی کشور برای نهادینه سازی فرهنگ بیمه ای بین مردم و همچنین پرورش نیروی متخصص و مدیران کارآمد مورد نیاز در صندوق ها، سازمان ها و شرکتهای
 « ایجاد ساز و کارهای متناسب با فرهنگ اسلامی ایرانی برای نقش آفرینی بیشتر زنان بعنوان مدیر و نیروی کار متخصص در جامعه
 « هماهنگی با سایر بخش های کشور در راستای برنامه ریزی برای افزایش نرخ رشد جمعیت و لحاظ نمودن سیاست های انگیزشی و تشویقی در این زمینه به منظور افزایش ورودی درآمد صندوق های بازنشستگی
 « همکاری با سایر بخش های دولت در راستای جلوگیری از توسعه بخش غیررسمی اقتصاد در کشور و افزایش رشد و ثبات اقتصادی به منظور افزایش ورودی درآمد صندوق های بازنشستگی
 « همکاری با سایر بخش های دولت در راستای برنامه ریزی برای کاهش جمعیت غیر فعال و جلوگیری از جدا شدن نیروی کار از بازار کار به منظور افزایش ورودی درآمد صندوق های بازنشستگی
 ۶- ج. چشم انداز (آینده روشن)
 انتظار می رود با اتخاذ رویکردها و پیگیری راهکارها و اقدامات فوق، بهبودی مستمر در وضعیت رفاهی مردم عزیز ایران حاصل شود و حرکت کنیم به سوی وضعیتی که در آن:
 « مساله ای به نام فقر وجود نداشته باشد،
 « همه مردم از امنیت رفاهی (تحت حمایت صندوق های اجتماعی قوی) قرار داشته باشند،
 « صندوق های بیمه اجتماعی با معضلاتی مانند فساد و ناکارآمدی مواجه نباشند،
 « دولت مدیون صندوق های بیمه اجتماعی نباشد و در آنها دخالت مخرب ننماید،
 « سرمایه های مردمی در صندوق ها علاوه بر سودآوری برای آنها، باعث جهش تولید و تقویت اقتصادی کشور شود،







برنامه راهبردی - عملیاتی

آسیب‌های اجتماعی

۷-الف. تبیین وضعیت موجود

موضوع آسیب های اجتماعی از مسائل درجه اول کشور به شمار می رود. اهمیت این موضوع تا حدی است که طی سالهای اخیر مقام معظم رهبری (مدظله العالی) شخصا به این موضوع ورود کرده و همه دستگاه های ذی ربط را با محوریت وزارت کشور موظف به پیگیری اقدامات عاجل برای حل این معضل نموده اند. با توجه به اینکه تبیین چالش ها و برنامه های حوزه آسیب های اجتماعی در برنامه های وزارت کشور قرار داشته و بخش مرتبط با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در قسمت «بهبود» مطرح شد، در این قسمت ضمن تاکید بر اهمیت موضوع، به بیان چالش ها و راهکارهای مرتبط با این آسیب ها به صورت مختصر پرداخته شده است.

۷-ب. چالش ها

- «افزایش آمار آسیب های اجتماعی
- «کاهش سن افراد آسیب دیده و در معرض آسیب های اجتماعی
- «تنوع آسیب های اجتماعی
- «غالب بودن رویکردهای سیاسی - امنیتی نسبت به آسیب های اجتماعی در کشور
- «استفاده از مدیران بعضا غیرمتخصص و ناکارآمد در حوزه آسیب های اجتماعی
- «گسترش آسیب های اجتماعی ناشی از فضای مجازی
- «عدم بهره گیری کامل از مبانی دین مبین اسلام در راستای کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی
- «کاهش سرمایه اجتماعی، نظیر اعتماد اجتماعی و ...
- «عدم استفاده کافی از ظرفیت خیرین و سازمانهای مردم نهاد و مشارکت های مردمی در کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی
- «نداشتن بانک اطلاعاتی مناسب در زمینه آسیب ها و آسیب دیدگان اجتماعی در کشور
- «عدم توجه کافی به برنامه های اجتماع محور منطقه ای و محلی
- «ناکافی بودن منابع مالی و امکانات در زمینه کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی
- «تعریف و ایجاد چهار حلقه محیطی، ایجاد هسته های اندیشه ورزی (اتاق فکر)

۷-ج. راهکارها

راهکارهای کوتاه مدت:

- « تقویت رویکرد مداخلات روانی - اجتماعی قبل از مداخلات قضایی - انتظامی
- « فراگیر کردن آموزش مهارت های زندگی و مقابله با مشکلات با رویکرد دینی در جامعه
- « توجه کافی به برنامه های اجتماع محور منطقه ای و محلی
- « تهیه پیوست های اجتماعی و فرهنگی در طرح های ملی
- « گسترش خدمات مددکاری اجتماعی و روان شناسی
- « استفاده از مدیران متخصص و کارآمد در حوزه آسیب های اجتماعی
- « فراگیر کردن آموزش و مشاوره قبل از ازدواج
- « تخصیص منابع مالی و امکانات مناسب در زمینه کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی

راهکارهای بلندمدت:

- « تدوین لایحه مدیریت آسیب های اجتماعی در کشور
- « تقویت برنامه های مبتنی بر هویت دینی، ملی و قومی
- « تشکیل بانک اطلاعات و اطلس آسیب های اجتماعی
- « فراهم کردن زمینه مشارکت سازمان های غیردولتی در زمینه کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی در
- تصمیم سازی، اجرا و نظارت
- « تقویت برنامه های مرتبط با قضازدایی در حوزه آسیب های اجتماعی
- « تقویت پیشگیری اجتماعی از وقوع جرم توسط سازمانهای اجتماعی





The background of the page features a dark blue gradient. On the right side, there is a blurred image of a financial candlestick chart with red and green bars and a red trend line. In the bottom right corner, there are two stacks of silver coins. On the left side, there is a white geometric pattern consisting of several triangles.

برنامه راهبردی - عملیاتی

اقتصادی

۷-الف. تبیین وضعیت موجود

بخش قابل ملاحظه ای از حجم کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط به صندوق های بیمه اجتماعی است. همچنین دو بانک توسعه تعاون و رفاه، مأموریت پشتیبانی مالی از برنامه های این وزارتخانه (متناسب با ذی نفعان) را بر عهده دارند. در این زمینه صندوق کارآفرینی امید نیز در حوزه تامین مالی کسب و کارهای خرد، کوچک و متوسط ایفای نقش می کند.

در خصوص بانکهای رفاه و توسعه تعاون، به جهت وابستگی راهبردی، سیاستی و عملیاتی آنها به بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، اصلاحات مورد نیاز در قالب اصلاح نظام بانکی دنبال می شود، لکن در موضوع مصارف منابع تسهیلاتی، بر تنظیم سازوکارهایی برای پشتیبانی از فعالیت های موضوع مأموریت این وزارتخانه (از جمله بخش تعاون، اشتغال خانگی، اشتغال حمایتی و ...) تاکید می شود.

فارغ از بخش بانکی، بخش اصلی اقتصادی این وزارتخانه به فعالیت های اقتصادی صندوق های بیمه اجتماعی اختصاص دارد. به رغم پرداخت نسبی به این صندوق ها در قسمت های قبل (رفاه و تامین اجتماعی)، به جهت اهمیت موضوع، در این قسمت فعالیت اقتصادی صندوق ها با جزئیات بیشتری مورد بررسی قرار گرفته و رویکردها و برنامه های این وزارتخانه ناظر به فعالیت اقتصادی صندوق ها تبیین می گردد. در جدول زیر نسبت منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه می شود:

ردیف	سازمان / صندوق	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
۱	صندوق بازنشستگی کشوری	۱	۰٫۹۳	۰٫۸۹	۰٫۸۳	۰٫۷۷	۰٫۷۲	۰٫۷	۰٫۷
۲	سازمان تامین اجتماعی	۶٫۴	۶٫۱	۵٫۸	۵٫۵	۵٫۱	۴٫۸	۴٫۶	۴٫۴
۳	صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد	۰٫۱۶	۰٫۱۴	۰٫۱۳	۰٫۱۱	۰٫۱۱	۰٫۱۰۸	۰٫۱۰۷	۰٫۱۰۶
۴	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر	۴۱٫۷۷	۴۰٫۵۹	۲۸٫۲۶	۲۴٫۸۲	۲۴٫۸۲	۱۰٫۶۹	۱۰٫۵۴	۱۰٫۶۲

جدول فوق نشان می دهد منابع حاصل از سرمایه گذاری های انجام شده در صندوق ها، کفایت هزینه های این صندوق ها (عمدتاً پرداخت مستمری و سایر هزینه های رفاهی بازنشستگان و مستمری بگیران) را نمی دهد.

همچنین همانگونه که قبلاً گفته شده بود، نسبت پشتیبانی در صندوق های بازنشستگی تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شرح جدول زیر است:

ردیف	سازمان / صندوق	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
۱	صندوق بازنشستگی کشوری	۴۴	۴۴,۸	۴۳,۶	۴۰,۵	۴۸,۷	۳۴	۳۵,۱	۴۲,۴
۲	سازمان تامین اجتماعی	۱۰۱,۱	۹۹,۵	۹۱,۴	۸۷,۱	۸۷,۴	۹۵,۶	۷۶,۱	۸۳
۳	صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد						۱۰,۸۴	۲۴,۸۱	۳۱,۳۵
۴	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشائر	۱۸۱۵	۱۲۳۶	۱۰۲۷	۸۳۹	۷۱۲	۳۸۹	۵۰۸	۶۴۲

اطلاعات این جدول نیز حاکی از عدم امکان تامین هزینه ها (مستمری، حقوق بازنشستگی و سایر هزینه های رفاهی) از محل پرداخت مستمری های جاری بوده و نمایانگر حرکت صندوق های بیمه اجتماعی به سمت بحران است (بجز صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشائر که صندوقی نوپا بوده و همچنان از نسبت پشتیبانی مناسب برخوردار است).

۸- ب. چالش ها و راهکارها:

برخی از چالش های این صندوق ها (در بخش فعالیت اقتصادی) در قسمت های قبل بیان شد. در این قسمت، به جمع بندی چالش ها و راهکارهای آنها (به عنوان برنامه این وزارتخانه در دولت سیزدهم) پرداخته می شود:

چالش ۱: پایداری پایین صندوق های بازنشستگی

«افزایش شفافیت و ارائه گزارش های منظم دوره ای و روزآمد از فعالیت های سرمایه گذاری صندوق های بیمه گر بازنشستگی و اجتماعی»

«اصلاح و بهینه سازی نسبت منابع به مصارف در صندوق های بازنشستگی و اجتماعی»

«بهبود نسبت پشتیبانی صندوق های بازنشستگی (تعداد بیمه شدگان به تعداد مستمری بگیران)»

چالش ۲: بدهی دولت به صندوق ها

راهکار: تعامل جدی و موثر با دولت جهت تنظیم برنامه دقیق پرداخت بدهی های دولت به صندوق ها

چالش ۳: عدم تطابق الگوی شرکت داری جاری بر استانداردهای حاکمیت شرکتی

راهکار: بهبود نظام حکمرانی شرکتی و فعالیت های تنظیم گری در بخش سرمایه گذاری های صندوق های بازنشستگی

چالش ۴: عدم شفافیت در دارایی ها و چیدمان دستوری ترکیب سبد دارایی های صندوق ها

راهکار: بهینه سازی ترکیب سبد دارایی های سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی و اجتماعی با هدف حداکثرسازی سودآوری آنها

چالش ۵: عدم تقید به حفظ منابع بین نسلی

راهکار:

« تمرکز بر تامین منابع مالی اورژانسی از سازوکارهای بازار سرمایه برای ایفای تعهدات فوری و پرداخت تعهدات همسان سازی
« بهبود نسبت پشتیبانی صندوق‌های بازنشستگی (تعداد بیمه‌شدگان به تعداد مستمری بگیران)



چالش ۶: مدیریت سیاسی (غیر اقتصادی) و گاهی فسادآلود و انتصابات رانتی

راهکار: استقرار نظام جامع انتصابات (براساس صلاحیت و شایستگی افراد) و نیز استقرار نظام ارزیابی مداوم مدیران شرکت های زیر مجموعه (به منظور برکناری مدیران فاقد عملکرد مناسب) و ارزیابی مجدد مدیران فعلی شرکت های زیرمجموعه صندوق ها (با هدف ابقاء یا انفصال آنها)

