

دیگر خواندنی‌های این شماره: حرکت به سوی اشتغال دیجیتال، صفحه ۲ / اقتصاد بدون مهارت، بهره‌وری ندارد، صفحه ۴ / معیشت مردم از دولت جنگ تا دولت دیجیتال، صفحه ۶ / تأثیرات منفی فضای مجازی بر روابط زناشویی، صفحه ۱۳ / ●

تفاهم‌نامه وزارتخانه‌های تعاون و ارتباطات برای تربیت نیروی کار ماهر

حرکت به‌سوی اشتغال دیجیتال

سه‌م اقتصاد دیجیتال از تولید ناخالص داخلی جهان به سرعت روبه افزایش است. در این میان، تربیت نیروی انسانی متخصص و برخوردار از مهارت‌های نوین، به یکی از ضرورت‌های بنیادین برای کشورهای در حال توسعه بدل شده است. ایران نیز با هدف پر کردن شکاف میان بازار کار و نظام آموزشی، با امضای تفاهم‌نامه‌ای میان وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ارتباطات، گام تازه‌ای برای تأمین و استانداردسازی مهارت نیروی کار در حوزه فناوری‌های نوظهور برداشته است؛ اقدامی که می‌تواند زیر ساخت اشتغال آینده‌محور را بازتعریف کند.



کشور ما ناگزیر از برنامه‌ریزی فوری و عملیاتی است.

هوش مصنوعی و ۴۰۰ نفر در زمینه امنیت سایبری موفق به دریافت گواهی معتبر شده‌اند. «او تأکید کرد که با همکاری انجمن‌های صنفی و شرکت‌های بخش خصوصی، فرایند طراحی و تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای در این حوزه هم‌آغاز شده‌است. یکی از پیامدهای مثبت توسعه آموزش‌های مهارتی در اقتصاد دیجیتال، امکان‌پذیری مهاجرت معکوس فعالان این عرصه و ماندگاری سرمایه انسانی در کشور خواهد بود.

سه‌م اقتصاد دیجیتال در تولید

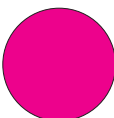
اقتصاد دیجیتال، شامل فعالیت‌هایی استوار بر فناوری اطلاعات، داده و ارتباطات است. اکنون سه‌م قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی کشورهای توسعه‌یافته، از دل همین اقتصاد دیجیتال برمی‌خیزد. بر اساس گزارش سال ۲۰۲۳ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) سه‌م اقتصاد دیجیتال در تولید ناخالص داخلی جهانی از مرز ۱۵ درصد عبور کرده و پیش‌بینی می‌شود این رقم تا سال ۲۰۳۰ به حدود ۲۵ درصد افزایش یابد. فناوری‌هایی همچون هوش مصنوعی، اینترنت اشیاء، کلان‌داده و امنیت سایبری، از یک سو مشاغل جدیدی خلق کرده و از سوی دیگر، بسیاری از مشاغل سنتی را دگرگون ساخته‌اند. در چنین شرایطی، فقدان مهارت‌های دیجیتال مترادف با عقب‌ماندگی اقتصادی است. برای جبران این فاصله،

رشد شتابان اقتصاد دیجیتال و گسترش روزافزون مشاغل مبتنی بر فناوری‌های نوین، ضرورت تربیت نیروی کار متخصص در این حوزه را به یکی از اولویت‌های اصلی سیاست‌گذاری اشتغال تبدیل کرده است. در همین راستا، تفاهم‌نامه‌ای میان وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ارتباطات امضا شد که هدف آن، تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر برای اشتغال در حوزه اقتصاد دیجیتال است.

این تفاهم‌نامه افزون بر هدف‌گذاری برای آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، بر هم‌افزایی ظرفیت‌های علمی و اجرایی دو وزارتخانه در جهت طراحی و پیاده‌سازی یک نظام منسجم تربیت نیروی کار برای فناوری‌های نوظهور تأکید دارد. در مراسم امضای این سند وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به نقش کلیدی مهارت‌آموزی و سواد دیجیتال در آینده اشتغال کشور، از تدوین صلاحیت حرفه‌ای برای مشاغل مرتبط با اقتصاد دیجیتال خبر داد. احمدمیدری همچنین با تأکید بر ضرورت تعریف استانداردهای صلاحیت حرفه‌ای در حوزه فناوری اطلاعات، آن را اقدامی مهم در مسیر شفاف‌سازی بازار و ارتقای کیفیت آموزش‌های مهارتی دانست. به گفته او، اجرای این تفاهم‌نامه با همراهی بخش خصوصی و انجمن‌های صنفی، مسیر تدوین صلاحیت‌های مهارتی مورد نیاز در حوزه اقتصاد دیجیتال را هموار خواهد کرد. تحقق اهداف این تفاهم‌نامه، نیازمند تحلیل دقیق ظرفیت‌ها و چالش‌های اجرایی و نیز اهتمام در تربیت نیروی انسانی واجد مهارت‌های مبتنی بر فناوری است.

سواد دیجیتال و فناوری

غلامحسین محمدی، رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، در آیین امضای تفاهم‌نامه یادشده، با تأکید بر لزوم ارتقای مهارتی نیروی کار، سواد دیجیتال و فناوری را دو مؤلفه بنیادین مهارت‌آموزی دانست و یادآور شد: «بر اساس برنامه هفتم توسعه، تربیت ۵۰۰ هزار نیروی کار ماهر در اقتصاد دیجیتال در قالب ۱۶ رسته آموزشی پیش‌بینی شده که تحقق این هدف، پیش‌نیاز رشد اقتصادی ۸ درصدی کشور است.» تأمین زیرساخت‌های آموزشی و تربیت این تعداد نیروی انسانی، بخشی از تعهدات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در چارچوب تفاهم‌نامه همکاری با وزارتخانه‌های کار و ارتباطات به شمار می‌آید. محمدی همچنین از برگزاری ۲۱ کارگاه آموزش مهارتی در حوزه هوش مصنوعی در سال ۱۴۰۳ خبر داد و افزود: «در این کارگاه‌ها، دو هزار نفر در حوزه



آرتان بهاروند
وزیرنامه نگار

تفاهم‌نامه دو وزارتخانه برای تربیت ۵۰۰ هزار نیروی ماهر در اقتصاد دیجیتال، گامی کلیدی برای کاهش بیکاری دانش‌آموختگان، ارتقای بهره‌وری و تحقق رشد اقتصادی ۸ درصدی است



نیروی انسانی

کلید خدمت‌رسانی بهتر

مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی در مراسم بزرگداشت روز ملی منابع انسانی، گفت: «برای انجام وظایف خود، این سازمان به برنامه‌ریزی دقیق و نیروی انسانی باانگیزه و دلسوز نیاز دارد.» او در این مراسم که با حضور مدیران و کارشناسان سازمان و از طریق ویدئوکنفرانس با مدیران استانی برگزار شد، تأکید کرد: «منابع انسانی تأمین اجتماعی، نقش حیاتی در عملکرد این سازمان و بهبود زندگی بیش از نیمی از جمعیت کشور ایفا می‌کند.»

سالاری با اشاره به دو وظیفه اصلی سازمان تأمین اجتماعی، افزود: «اول، ارائه خدمات کافی به بازتنستگان و دوم، تأمین خدمات درمانی به گونه‌ای که هزینه‌های پرداختی از جیب بیمه‌شدگان کاهش یابد. بدون انجام این دو وظیفه، طرح‌های تشویقی و رفاهی نمی‌توانند کاستی‌ها را جبران کنند.» او همچنین به آزمون شایسته‌یابی کارکنان اشاره کرد و گفت: «از نتایج این آزمون برای شناسایی استعدادهای موجود و به کارگیری آن‌ها در فرایند انتصابات استفاده خواهیم کرد. تنها کسانی که در این آزمون شرکت کرده باشند، به سمت‌های مدیریتی منصوب خواهند شد.» مدیرعامل تأمین اجتماعی افزود: «حدود ۷۰ درصد از منابع مورد نیاز سازمان باید از طریق وصول حق بیمه‌ها تأمین شود و این کار تنها با همکاری منابع انسانی سازمان ممکن است.»

انتخاب در سازمان

تأمین اجتماعی

طی حکمی از سوی مرتضی لطفی، رئیس هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی، سیدحسین حسینی آذرنوشان به سمت مشاور رئیس هیئت‌مدیره و مدیر کل دفتر هیئت‌مدیره منصوب شد. حسینی آذرنوشان، پیش از این در سازمان تأمین اجتماعی مسئولیت‌هایی از جمله رئیس هیئت‌مدیره مؤسسه املاک و مستغلات تأمین اجتماعی، مدیر کل منابع انسانی، مدیر کل پشتیبانی و خدمات عمومی و مدیر کل تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ را برعهده داشته است.

شرط سنی بازنشستگی

تغییر نکرده است

معاونت بیمه‌ای تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه‌ای اعلام کرد شرط سنی برای بازنشستگی مطابق قوانین جاری همچنان معتبر است. در این بخشنامه با موضوع نحوه صدور احکام بازنشستگی از ابتدای سال ۱۴۰۴ تصریح شده که مطابق ماده ۲۹ قانون برنامه هفتم، شرط سنی بازنشستگی تغییری نداشته و تنها در صورت افزایش سابقه، فرایند بازنشستگی ادامه می‌یابد تا زمانی که بیمه‌شده به سن ۶۲ سال برای مردان یا ۵۵ سال برای زنان برسد. بر این اساس، چنانچه بیمه‌شده‌ای به شرایط سنی یادشده برسد و حداقل سابقه مقرر قانونی را نیز دارا باشد، صدور نامه استعلا ترک کار و حکم بازنشستگی او بلامانع است. همچنین بیمه‌شدگان دارای بیش از ۲۸ سال سابقه، ایثارگران، معلولان و شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور از شمول افزایش سابقه خارج‌اند و شرایط بازنشستگی آنان تغییری نکرده است. همچنین تأکید شده، صدور حکم برای متقاضیانی که در سال ۱۴۰۳ درخواست بازنشستگی داده‌اند و تا پایان سال شرایط لازم را احراز کرده‌اند، بلامانع است

در نشست ویدئوکنفرانسی مدیران سازمان با وزیر رفاه چه گذشت؟

نسخه ۱۴۰۸ برای تأمین اجتماعی؛ سازمانی کارآمد، شفاف و پاسخگو

حوادث و بیماری‌ها دارند. ارائه مطلوب خدمات درمانی و پرداخت به‌موقع بیمه بیکاری می‌تواند از فقیر شدن جامعه کارگری جلوگیری کند.» وزیر تعاون با اشاره به لزوم اعتمادسازی در میان کارگران ادامه داد: «اگر خدمات سازمان تأمین اجتماعی منطبق با نیاز واقعی این گروه باشد، رضایت عمومی نسبت به عملکرد دولت نیز افزایش می‌یابد.»

دستمزد ۱۴۰۴ و نقش کارشناسان

میدری در بخش پایانی صحبت‌های خود با اشاره به فرایند تعیین حداقل دستمزد کارگران در سال آینده، از نقش کارشناسان در رسیدن به اجماع نهایی دفاع کرد و گفت: «کار کارشناسی و علمی می‌تواند این فرایند را منطقی‌تر و ساده‌تر کند. نظام تصمیم‌گیری در باره مزد باید شفاف، متکی بر داده‌های واقعی و هم‌سو با توان اقتصادی کشور باشد.» او در پایان اجماع‌سازی با ذی‌نفعان را روش مناسب تحقق اهداف سازمان تأمین اجتماعی دانست. در این نشست، همچنین مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی گزارشی از وضعیت منابع و مصارف این سازمان ارائه کرد. او با اشاره به عبور از چالش‌های مالی سال گذشته، به تشریح برنامه‌های سال جاری در زمینه کنترل مصارف، افزایش وصول مطالبات، خروج تدریجی از بنگاه‌داری و اصلاح قوانین پرداخت. سالاری همچنین اجرای طرح‌های بیست‌گانه تحولی را ضرورتی برای آینده بهتر سازمان توصیف کرد و آن‌ها را مکمل فعالیت‌های جاری خواند. در ابتدای این نشست نیز مرتضی لطفی رئیس هیئت‌مدیره، اسماعیل لاله‌گانی مدیر عامل بانک رفاه، محمدرضا سعیدی مدیر عامل شستا، محسن ریاضی مدیر کل تأمین اجتماعی غرب تهران و متین هاشمی‌شاده‌میری مدیر درمانی، خراسان جنوبی، به نمایندگی از مدیران کل استانی و درمانی، ضمن ارائه گزارش عملکرد، مهم‌ترین چالش‌ها و موضوعات حوزه کاری خود را مطرح کردند.



توضیح داد: «با اجرای این طرح، شش تا هفت میلیون نفر تحت پوشش بیمه‌ای قرار می‌گیرند.» او افزود: «سامان دهی این گروه از مشاغل تنها موجب گسترش پوشش بیمه‌ای در کشور می‌شود، بلکه می‌تواند از آسیب‌های اجتماعی در دهک‌های پایین جلوگیری کند.» او همچنین خواستار تقویت هماهنگی بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی با وزارت بهداشت شد و این هم‌افزایی را عامل بهبود کیفیت خدمات درمانی برشمرد.

کارگران؛ ولی نعمتان سازمان

میدری در بخش دیگری از سخنان خود، جامعه کارگری را شریک اصلی و ولی نعمت سازمان خواند و بیان کرد: «باید بیشترین توجه به این قشر صورت گیرد، چرا که بیشترین آسیب‌پذیری را نسبت به

عقلانیت و مراقبت عمل کرد.» وزیر کار روش‌های تها تر و واگذاری مدیریت شرکت‌ها را الگوی مطلوب‌تری نسبت به فروش مستقیم دانست و خواستار بررسی دقیق این مسیر شد. این مقام مسئول افزود: «تجربه سال‌های گذشته نشان می‌دهد خروج نادرست و شتاب‌زده از بنگاه‌داری می‌تواند برای سازمان‌ها آسیب‌زا باشد. به همین دلیل باید در انتخاب شیوه واگذاری، منافع آتی بیمه‌شدگان را در اولویت قرار داد.» میدری همچنین تعهد به توان کارشناسی، روحیه عدالت‌باوری و رفع تبعیض را از جمله خواسته‌های محوری رئیس‌جمهور از مدیران دولت چهاردهم عنوان کرد.

میلیون‌ها نفر در انتظار بیمه

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی همچنین با اشاره به تدوین آیین‌نامه‌های بیمه‌ای برای سکو‌ها و تاکسی‌های اینترنتی،

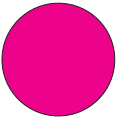
نشست هم‌اندیشی مدیران سازمان تأمین اجتماعی سراسر کشور با حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فرصتی برای ترسیم آینده این سازمان در افاق ۱۴۰۸ و تأکید بر راهبردهای کلان از جمله ارتقای کارآمدی، رضایتمندی عمومی و کاهش تصدی‌گری دولت بود. در این نشست که به‌صورت ویدئوکنفرانس برگزار شد، احمدمیدری ضمن اشاره به اهمیت اجماع با ذی‌نفعان و خروج عقلانی از بنگاه‌داری، از اجرای برنامه‌های تحولی بیست‌گانه سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان مسیر عبور از چالش‌های فعلی یاد کرد. «سازمان تأمین اجتماعی، بزرگ‌ترین نهاد اقتصادی و اجتماعی کشور است. این جمله کلیدی را احمدمیدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جمع مدیران ارشد این سازمان بیان کرد؛ نشستی که هدف آن هم‌اندیشی در باره مسیر پیش‌رو ارزشیابی برنامه‌های تحولی و تأکید بر نقش اجتماعی و اقتصادی تأمین اجتماعی بود.

چشم‌انداز روشن در افاق ۱۴۰۸

میدری ضمن تقدیر از تدوین برنامه بیست‌گانه تحولی و توسعه‌ای سازمان تأمین اجتماعی گفت: «بر اساس این سند، چشم‌انداز سازمان در سال ۱۴۰۸ در نقطه مطلوبی قرار خواهد گرفت. همین افق روشن است که سختی‌های این روزها را قابل تحمل و آسان‌تر می‌کند.» وزیر تعاون همچنین با بیان اینکه حفظ و توسعه منابع سازمان، کلید عبور از بحران‌های احتمالی آینده است، افزود: «تحقق اهداف این چشم‌انداز در گرو استمرار اقدامات اصلاحی، بازنگری در سیاست‌های سرمایه‌گذاری و پیگیری روزآمدسازی نظام مدیریتی است.» او با انتقاد از نگاه‌های رفاهی کوتاه‌مدت تأکید کرد: «اگر می‌خواهیم نسل‌های آینده از حمایت‌های اجتماعی بهره‌مند شوند، باید تمام توان در مسیر پایداری صندوق‌های اجتماعی به کار گرفته شود.»

از بنگاه‌داری تا تعهد به عدالت

یکی از مهم‌ترین محورهای سخنان میدری، ضرورت خروج دولت از بنگاه‌داری بود. او گفت: «باید برای واگذاری شرکت‌های دولتی با

یادداشت
O P I N I O N

علی جهانی

کارشناس بیمه‌های تأمین اجتماعی

تحول در رفاه بازنشستگان تأمین اجتماعی

سازمان‌ها به‌ویژه در عرصه رفاه و تأمین اجتماعی، همواره بر اهمیت کرامت انسانی به‌عنوان محور تحول، پیشرفت و توسعه تأکید دارند. در این میان، سازمان تأمین اجتماعی ایران به‌عنوان یک نهاد کلیدی، با اجرای برنامه‌های تحول‌محور، اساس و بنیادهای ارتقای معیشت و رفاه بازنشستگان، مستمری‌گیران، بیمه‌شدگان و جامعه کارفرمایی را فراهم کرده است. این برنامه‌ها، منابع مالی و سرمایه‌ای سازمان را تأمین کرده و آن‌ها را به‌عنوان ابزاری برای بهبود وضعیت این قشر آسیب‌پذیر به‌کار می‌گیرد. به‌خصوص در شرایط اقتصادی کنونی، تحول در این سازمان به‌طور مستقیم بر وضعیت اقتصادی مستمری‌گیران و بازنشستگان تأثیر گذار است.

مینا و هدف این برنامه‌ها، ارائه راهکارهایی است که معیشت و کیفیت زندگی بازنشستگان را ارتقا دهد. در این مسیر، متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان و مستمری‌گیران، به‌عنوان یکی از محورهای اصلی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این طرح به‌منظور ایجاد تناسب میان میزان مستمری و وضعیت اقتصادی جامعه، با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی خرد و کلان طراحی شده است. هدف از این متناسب‌سازی، برقراری عدالت و تأمین رفاه بیشتر برای بازنشستگان در شرایط مختلف است. در واقع، سازمان تأمین اجتماعی با اجرای این طرح در پی آن است که فاصله میان حقوق مستمری‌گیران و نیازهای واقعی زندگی آن‌ها را کاهش و کیفیت زندگی این قشر مهم از جامعه را ارتقا دهد.

افزون بر این، ایجاد آرامش خاطر و رفاه برای مستمری‌گیران، از دیگر اهداف جدی این برنامه‌ها به‌شمار می‌آید. سازمان تأمین اجتماعی با توجه به توان مالی و منابع در اختیار خود، اقدامات گسترده‌ای را در دستور کار قرار داده و بخش زیادی از آن‌ها را اجرایی کرده است. این تلاش‌ها نه‌تنها به بهبود وضعیت معیشتی بازنشستگان کمک کرده، بلکه در راستای استقلال مالی و رشد منابع سازمان نیز عمل کرده است. هر چند منابع این سازمان عمدتاً از طریق حق‌بیمه‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها تأمین می‌شود، ولی با استفاده از این منابع، افزایش حقوق مستمری‌گیران و اجرای برنامه‌های متناسب‌سازی، به‌منظور ارتقای سطح زندگی بازنشستگان به‌طور پیوسته ادامه دارد. این منابع با دقت و برنامه‌ریزی حرفه‌ای در سازمان مدیریت می‌شود. در این فرایند، مصارف آن در بخش‌های مختلف از جمله خدمات بازنشستگی، بیمه‌ای، درمانی و کوتاه‌مدت کاملاً هدفمند و حساب‌شده است. به‌عبارت دیگر، منابع در اختیار سازمان تأمین اجتماعی هم‌زمان با حفظ پایداری مالی، باعث ارتقای کیفیت زندگی مستمری‌گیران و بازنشستگان می‌شود. علاوه بر این، شفافیت در اطلاع‌رسانی و ارتباط مستمر با جامعه هدف، موجب افزایش آگاهی مستمری‌گیران از اقدامات و خدمات سازمان شده است. به‌طور مثال، مستمری‌گیران تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، به‌خوبی از تلاش‌های این نهاد برای استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و منابع موجود آگاهند و به همین دلیل رضایتمندی نسبی از خدمات در آن‌ها وجود دارد.



مهناز بیرانوند

روزنامه نگار

۶۶

**پرداخت دستمزد
غیرواقعی به
نیروی کار، نه‌تنها
بازنشستگی
حداقلی و آینده‌ای
نامطمئن برای
کارگران رقم
می‌زند، بلکه منابع
مالی سازمان
تأمین اجتماعی
رانیز تضعیف
می‌کند؛ درحالی‌که
مزد واقعی،
تضمینی برای
حقوق فردی و
منافع ملی است**

بهبود حقوق پایه، استمرار متناسب‌سازی، وام‌های ارزان‌تر و حمایت مضاعف از حداقل‌گیران در دستور کار قرار گرفت

تصمیمات کم‌سابقه برای ارتقای معیشت بازنشستگان تأمین اجتماعی

سال ۱۴۰۴ با تصمیماتی بی‌سابقه برای ارتقای وضعیت معیشت و رفاه بازنشستگان تأمین اجتماعی آغاز شده است؛ تصمیماتی که از دل جلسات فشرده و کارشناسی میان مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و نمایندگان کانون‌های بازنشستگی بیرون آمده و در صورت تصویب نهایی در هیئت وزیران، می‌تواند نقطه عطفی در سیاست‌گذاری‌های حمایتی این نهاد تلقی شود. پرداخت معوقات متناسب‌سازی، رشد قابل توجه حقوق پایه، بن معیشت، حق عائله‌مندی و اولاد و همچنین افزایش تسهیلات قرض الحسنه، همگی تغییری محسوس در وضعیت معیشتی ۴.۷ میلیون مستمری‌گیر را نوید می‌دهد؛ تغییری که به پشتوانه برنامه‌محوری و نگاه مسئولانه مدیریت کنونی سازمان محقق شده است.

براساس اخبار رسمی منتشر شده، بُن معیشت بازنشستگان با رشد ۵۰ درصدی به ۶۰۰ هزار تومان افزایش یافت و حق عائله‌مندی نیز به رقم دو میلیون و ۱۰۰ هزار تومان رسید. همچنین حق اولاد با افزایش ۱۰۰ درصدی، برای هر فرزند یک میلیون و ۷۱۹ هزار تومان تعیین شده است. در بخش تسهیلات نیز سقف وام قرض الحسنه از ۳۰ به ۵۰ میلیون تومان افزایش یافت که خود نشانگر عزم جدی برای کاهش فشارهای معیشتی و حمایت مالی مؤثر از این قشر است.

افزون بر این، گام مهمی در ادامه متناسب‌سازی حقوق برداشته شد؛ در کنار اجرای ۴۰ درصد افزایش در سال گذشته، امسال نیز ۳۰ درصد به این میزان افزوده خواهد شد. معوقات متناسب‌سازی مربوط به هفت‌ماهه نخست سال ۱۴۰۳ نیز پس از کسر علی‌الحساب‌های پرداختی، در روزهای ۲۳ و ۲۴ فروردین پرداخت خواهد شد. مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی، با اشاره به برگزاری جلسات کارشناسی فشرده با کانون عالی بازنشستگان، اعلام کرد که تصمیمات نهایی پس از طی مراحل قانونی در هیئت‌مدیره و هیئت‌انای سازمان، جهت تصویب نهایی به هیئت وزیران ارسال شده و پس از تصویب، اجرایی خواهد شد.

تدبیر برای چالش‌های دیرینه

صحنه رفاه اجتماعی ایران در سالیان اخیر، بارها شاهد انباشت مشکلات و گلايه‌ها در حوزه بازنشستگی بوده است. در این میان، ورود مدیری با نگاهی راهبردی، زمینه‌ساز تحولاتی مثبت شده است. حسن صادقی، رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری، در گفت‌وگو با آتیه نو، ضمن تمجید از عملکرد مدیریت کنونی سازمان تأمین اجتماعی، بیان کرد: «دوره فعلی مدیریت سازمان، نه‌تنها مسائل روزمره، بلکه چالش‌های ساختاری و ریشه‌دار را با برنامه‌ریزی هدفمند دنبال کرده است.»

او با اشاره به اجرای موفق دو مرحله متناسب‌سازی در دوره مدیریت سالاری افزود: «این اقدامات، رضایتمندی بالایی در میان بازنشستگان ایجاد کرده و نشان داده که در این دوره، تصمیم‌گیری‌ها بر اساس فرمول‌های منطقی و نه صرفاً وعده‌های شعاری صورت می‌گیرد. مرحله دوم متناسب‌سازی اگرچه در دولت قبل مصوب شد، اما در این دوره به‌طور کامل و مؤثر اجرا شد.»

او همچنین به اجرای دقیق مصوبات شورای عالی کار در تعیین افزایش حقوق مستمری‌گیران اشاره کرد و گفت: «اجرای مواد ۹۶ و ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی در این دوره به‌خوبی محقق شده و حتی برای گروه‌هایی نظیر حداقل‌گیران که قانون افزایش خاصی برایشان در نظر

نگرفته بود، مبالغ حمایتی ویژه‌ای در قالب سبد معیشت اختصاص یافت.»

صادقی اعلام کرد که سبد معیشتی ۷۱۶ هزار تومانی برای حدود یک میلیون و ۸۰۰ هزار بازنشسته حداقل‌گیر و زیر حداقل‌گیر، نه‌تنها در سال گذشته بلکه در سال جاری نیز به قوت خود باقی مانده و تداوم دارد.

قانون، تکیه‌گاه عدالت اجتماعی

افزایش مستمری بازنشستگان همواره یکی از موضوعات حساس و محل مناقشه بوده است. با این حال، متن صریح قانون تأمین اجتماعی در این زمینه روشن و بی‌ابهام است. بر اساس این قانون، مستمری بازنشستگان می‌بایست هر ساله با تصویب هیئت وزیران افزایش یابد، به‌نحوی که دریافتی آنان از حداقل حقوق مصوب شورای عالی کار کمتر نباشد.

صادقی با تأکید بر ضرورت پایبندی به این اصل قانونی گفت: «سالاری تنها مدیری است که برنامه‌ای روشن برای خروج سازمان از روزمرگی دارد. او آینده‌نگری را با اجرای اکچوئری (محاسبات بیمه‌ای دقیق) در حوزه‌های درمان و بیمه دنبال کرده است. همچنین از رهگذر

توسعه پوشش بیمه‌ای به اقشار جدیدی نظیر رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، فعالان استارت‌آپ‌ها و پلتفرم‌ها، گامی مؤثر در تقویت نسبت پشتیبانی و تضمین بقای سازمان برداشته است.»

او افزود: «تحت پوشش قرار گرفتن حدود ۳.۵ میلیون نفر فاقد بیمه در قالب این برنامه‌ها، نه‌تنها منابع آتی سازمان را تقویت می‌کند، بلکه به گسترش چتر حمایتی تأمین اجتماعی در ساختار اقتصاد نوین کشور منجر می‌شود.»

تضمین پایداری با تداوم حمایت

ریاست اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری، در ادامه با اشاره به نقش دولت و مجلس در تضمین پایداری سازمان تأمین اجتماعی، یادآور شد: «بالغ بر ۵۳ درصد جامعه ایران از خدمات درمانی، بیمه‌ای و بازنشستگی این سازمان بهره‌مندند. از این‌رو دولت‌ها باید به تعهدات خود در قبال تأمین اجتماعی به‌طور کامل عمل کنند و مجلس نیز با تصویب قوانینی در راستای تقویت این نهاد، رویکردی حمایتی و ملی اتخاذ کند.»

او همچنین خواستار پرهیز مجلس از نگاه‌های جناحی



۴ همت تسهیلات برای مستمری‌گیران صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان

مستمری‌گیران و بالغ بر ۱۲ هزار نفر از کارآفاده از خدمات صندوق استفاده می‌کنند. همچنین، این افراد از سایر خدمات حمایتی و رفاهی صندوق نیز بهره‌مند می‌شوند.

شرایط جذب اعضای جدید

صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر خدمات خود را به افراد ۱۸ تا ۵۰ ساله که در گروه‌های کشاورزان، روستاییان و عشایر فعالیت دارند، ارائه می‌دهد. این صندوق از زمان آغاز فعالیت خود تا کنون بیش از ۳ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر بیمه‌شده دارد. اعضای جدید با داشتن حداقل ۱۵ سال سابقه بیمه‌پردازی و ۶۵ سال سن مشمول دریافت حقوق بازنشستگی خواهند شد. همچنین، افرادی که به‌صورت غیررسمی در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنایع دستی، حمل‌ونقل و دیگر مشاغل فعالیت دارند، می‌توانند به این صندوق پیوسته و از خدمات آن بهره‌مند شوند.

مناطق محروم در اولویت

در سال ۱۴۰۳، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان برنامه‌ریزی کرد تا به ۲۲ هزار نفر از مستمری‌گیران تسهیلات قرض الحسنه اعطا کند. این تسهیلات که به بالغ بین ۱۵۰ تا ۳۰۰ میلیون ریال به هر نفر تعلق گرفت، به‌ویژه در استان‌های محروم و کمتر برخوردار در اولویت قرار دارد. هدف این تسهیلات کمک به بهبود شرایط اقتصادی در این مناطق است. این تسهیلات بدون نیاز به ضامن و با کارمزد ۴ درصد اعطا می‌شود و مستمری‌گیران می‌توانند بدون مراجعه حضوری به بانک، این وام‌ها را دریافت کنند. این تسهیلات می‌تواند گام موثری در کاهش مشکلات اقتصادی قشر مستمری‌گیر باشد و تأثیر زیادی بر بهبود کیفیت زندگی آن‌ها بگذارد.

شرایط ویژه‌ای برای دریافت تسهیلات در نظر گرفته شده است. یکی از مهم‌ترین شروط این است که مستمری‌گیران باید حداکثر ۷۰ سال سن داشته باشند. همچنین، این تسهیلات به‌صورت قرض الحسنه، بدون نیاز به ضامن و بدون مراجعه حضوری به بانک، به مستمری‌گیران اعطا می‌شود. نرخ کارمزد این تسهیلات تنها چهار درصد بوده و بازپرداخت آن در مدت ۳۶ ماه تعیین شده، تا فشار مالی کمتری به مستمری‌گیران وارد شود. این شرایط به‌ویژه برای کسانی که در مناطق روستایی و دورافتاده سکونت دارند، شرایطی مناسب فراهم می‌آورد تا بدون دغدغه‌های اضافی، بتوانند از این تسهیلات استفاده کنند.

صندوقی با ضریب پشتیبانی مناسب

صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر یکی از جوان‌ترین صندوق‌های بازنشستگی در کشور است که ۲۱۴ هزار نفر مستمری‌گیر را تحت پوشش خود دارد. این صندوق که از سال ۱۳۸۴ فعالیت خود را آغاز کرده، به دلیل نسبت مطلوب بیمه‌شدگان به مستمری‌گیران، به نهاد بیمه‌ای پایدار و ماندگاری تبدیل شده است. در حال حاضر بیش از ۳ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر عضو بیمه‌شده در این صندوق وجود دارند، که به ازای هر ۸.۸ بیمه‌شده، یک نفر به‌عنوان مستمری‌گیر تحت پوشش قرار دارد. این نسبت موجب می‌شود صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان در حوزه نسبت یا ضریب پشتیبانی در شرایط مناسبی قرار گیرد.

گستره خدمات صندوق بیمه اجتماعی

صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، خدمات گسترده‌ای به گروه‌های مختلف مستمری‌گیر ارائه می‌دهد. این خدمات شامل پرداخت مستمری به بازنشستگان، بازماندگان و از کارافتادگان است. در حال حاضر، بیش از ۱۰۲ هزار مستمری‌گیر بازنشسته، بیش از ۱۰۰ هزار بازمانده

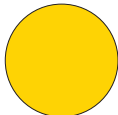
در حالی که معیشت گروه‌های مختلف اجتماعی، به‌ویژه مستمری‌گیران صندوق‌های بازنشستگی همواره در معرض تهدیدات اقتصادی است، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر به‌منظور حمایت از این قشر در سال جاری، تسهیلات قرض الحسنه‌ای به مبلغ ۴ هزار میلیارد ریال برای ۲۰ هزار نفر از مستمری‌گیران خود در نظر گرفته است. این تسهیلات که مبلغ آن بین ۱۵۰ تا ۳۰۰ میلیون ریال متغیر است، با شرایطی ساده و به‌منظور کاهش بار مالی افراد تحت پوشش، در حال اعطا به مستمری‌گیران این صندوق است. از جمله ویژگی‌های این تسهیلات می‌توان به بازپرداخت بدون نیاز به ضامن و با کارمزد چهار درصد اشاره کرد، که فشار مالی را از دوش دریافت‌کنندگان آن برمی‌دارد.

هم‌زمان با اعطای این تسهیلات، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان و عشایر برای تسهیل در روند دریافت آن، فهرست مستمری‌گیران را به مدیریت‌های استانی و مؤسسات کارگزاری ارسال کرد، تا افراد مشمول بتوانند بدون مراجعه حضوری به بانک‌ها، تسهیلات خود را دریافت کنند. این اقدام، در واقع گامی دیگر در راستای تسهیل فرایندهای حمایتی از قشر آسیب‌پذیر به‌شمار می‌آید که به‌ویژه در سال‌های اخیر با چالش‌های اقتصادی فراوانی روبه‌رو بوده‌اند.

تاکنون بیش از ۱۰ هزار نفر از مستمری‌گیران این صندوق، موفق به دریافت تسهیلات خود شده‌اند و سایر مشمولان نیز در مراحل دریافت هستند. در همین راستا، برای تسریع فرایند پرداخت، فهرست اسامی مشمولان به مدیریت‌های استانی و مؤسسات کارگزاری ارسال شده است. مستمری‌گیران می‌توانند با مراجعه به این مراکز، نسبت به دریافت تسهیلات خود اقدام کنند.

شرایط دریافت تسهیلات بانکی

بر اساس اعلام صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر،



داوود جوانی

عضو شورای عالی کار

مزد ۱۴۰۴: جبران تورم و ارتقای معیشت کارگران

تصمیم‌گیری درباره دستمزد ۱۴۰۴ باید محصول هم‌گرایی و تعامل نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران باشد. در این میان، کنترل شاخص تورم در طول سال، به‌عنوان شرطی اساسی، می‌تواند تضمینی برای پایداری اثرات مزدی بر زندگی نیروی کار و روابط بازار کار به‌شمار آید.

در سال جاری، به دلایل مختلف نظیر فشارهای اقتصادی، تحریم‌ها و مشکلات بخش تولید و نیروی کار، شرایط مذاکرات دستمزد نسبت به سال‌های گذشته تفاوت‌های چشمگیری داشت. دولت و گروه‌های نماینده جامعه کارفرمایی و کارگری همگی توافق داشتند که به علت وضعیت بحرانی اقتصادی، باید تصمیمات ویژه‌ای در مورد دستمزد نیروی کار اتخاذ شود. در این شرایط خاص اقتصادی، نمی‌شد تنها به نرخ تورم به‌عنوان مبنای تعیین دستمزد تکیه کرد.

پیش از آغاز جلسات رسمی شورای عالی کار، چندین نشست چندجانبه میان نمایندگان گروه‌های کارفرمایان و کارگران برگزار شد. این جلسات کمترین تنش را میان اعضای شورای عالی کار به خود دید و در نهایت، تصمیم‌گیری در مورد دستمزد کارگران در کمترین تعداد جلسات ممکن اتخاذ شد. به

این ترتیب، در مقایسه با سال‌های گذشته، هم‌گرایی میان دولت، کارگران و کارفرمایان برای تعیین حداقل دستمزد و مزایای کارگران به‌طور بی‌سابقه‌ای بالا بود. با توجه به نرخ تورم اعلامی ۳۲.۵ درصدی، تصمیم‌گیری شورای عالی کار برای افزایش دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۴ از دو ویژگی اساسی برخوردار بود؛ اول، افزایش دستمزد بیش از نرخ تورم و دوم، افزایش مزد پایه. در نهایت، رشد ۴۵ درصدی برای حداقل‌بگیران و ۳۲ درصد به‌علاوه ۹۳۱ هزار تومان برای

سایر سطوح حقوق‌بگیران به تصویب رسید. این تصمیم علاوه بر تأثیر بر مزد پایه، سایر شاخص‌های مزدی مانند مرخصی، اضافه‌کار، نوبت کاری و دستمزد بازنشستگان را نیز تحت‌تأثیر قرار داد. انتظار می‌رود که دولت با استمرار و تکمیل این تصمیم‌ها، به‌ویژه در زمینه کنترل تورم، بتواند تأثیرات مثبت این افزایش مزد را پایدار نگه دارد و قدرت خرید کارگران را بهبود بخشد. اگر کنترل تورم به‌طور مؤثر انجام شود، شیرینی تصمیم مزدی امسال در زندگی کارگران ماندگار خواهد بود.

در این روند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نقش قابل‌توجهی در فراهم‌آوردن بستر مناسب برای هم‌گرایی میان گروه‌های کارگری و کارفرمایی ایفا کرد. در این دوره از مذاکرات مزدی، تلاش‌های سه‌جانبه‌گرایانه نقش ویژه‌ای داشت و همه طرف‌ها تلاش کردند تا به بهترین نتیجه ممکن دست یابند. مذاکرات مزدی، برخلاف سال‌های گذشته که ممکن بود تحت فشار و تنش قرار گیرد، به‌طور منطقی و با تلاش برای اجتناب از تضادهای جدی به نتیجه رسید. جبران بخش قابل‌توجهی از تورم و پوشش نرخ تورم جبران‌نشده در دستمزد‌های سال‌های گذشته، به‌ویژه در تصمیم‌گیری‌های مزدی ۱۴۰۴، توانست ارتقای معیشت کارگران را به همراه داشته باشد. اگر مهار تورم در طول سال جاری محقق شود، این دستاورد به یک موفقیت پایدار تبدیل خواهد شد.

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در گفت‌وگو با آتیه نو:

اقتصاد بدون مهارت، بهره‌وری ندارد

این شعار، در گرو ارتقای مهارت نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری در حوزه اشتغال است. از نگاه او، سرمایه‌گذاری مولد، تنها به تأمین ماشین‌آلات و فناوری محدود نمی‌شود، بلکه در نبود نیروی کار توانمند و بهره‌ور، جهش تولید، رویایی دور از دسترس خواهد ماند.

با آغاز سال ۱۴۰۴ و نام‌گذاری آن از سوی رهبر معظم انقلاب به‌عنوان سال «جهش تولید با مشارکت مردم»، بار دیگر مسئله سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی در کانون گفتمان توسعه‌ای کشور قرار گرفته است. غلامحسین محمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، بر این باور است که سهمی جدی از تحقق

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، طی گفت‌وگویی اختصاصی با آتیه نو، ضمن اشاره به جایگاه بهره‌وری در برنامه هفتم توسعه کشور گفت: «در چارچوب قانون برنامه هفتم، بیش از ۲ درصد از رشد ۸ درصدی اقتصاد کشور در قالب بهره‌وری دیده شده است. بهره‌وری نیروی کار در مجموع خروجی بهره‌وری کار بسیار مؤثر است. باید نقش اساسی آموزش و مهارت نیروی انسانی را در اقتصاد ملی و مسئله بهره‌وری مورد توجه ویژه قرار داد.» از نگاه رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی، بدون پرداختن به افزایش مهارت نیروی انسانی، عملاً محقق نخواهد شد. این مسئله، هم به حوزه سیاست‌گذاری مربوط می‌شود و هم به رفتار بنگاه‌های اقتصادی.

مهارت‌آموزی و تولید ناخالص داخلی

محمدی تأکید دارد که ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی، یک ضرورت اجتماعی و یک مزیت اقتصادی است. او افزود: «سرمایه‌گذاری کارفرمایان در زمینه مهارت‌آموزی و ارتقای سطح تخصص نیروی کار، نقش مهمی در تولید ناخالص داخلی دارد. این رویکرد در بسیاری از کشورهای جهان نیز مورد توجه است. اقتصاددانان در دهه ۷۰ میلادی نشان دادند که هرچه صاحبان کسب و کارها منابع انسانی خود را بهره‌ورتر کنند، اقتصاد نیز به همان میزان رشد خواهد کرد. این مسئله با نقش مهارت در بهره‌وری نیروی کار پیوند دارد.» او معتقد است که امروزه بنگاه‌هایی در رقابت موفقند که با سرمایه‌گذاری مؤثر در حوزه آموزش منابع انسانی، هزینه‌های نهایی خود را کنترل می‌کنند و کیفیت تولید را ارتقا می‌بخشند.

بهره‌وری بالاتر نیروی ماهر

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، آثار اقتصادی ارتقای مهارت در محیط کار را قابل‌اندازه‌گیری دانست و توضیح داد: «یک کارگر ماهر با مهارت‌های به‌روز، دو برابر یک کارگر ساده بهره‌وری دارد. اگر دستمزد مناسبی برای این نیروها در نظر گرفته شود، می‌توان از اتلاف مواد اولیه جلوگیری کرد. همچنین این گروه از نیروها امکان کاهش مصرف انرژی در محیط کار را فراهم می‌کنند. این موارد همگی در بهره‌وری نهایی کار تأثیر بسزایی دارد.» محمدی افزود: «مهارت‌محوری نه‌تنها از منظر

عدالت اجتماعی، بلکه از نگاه منطق اقتصادی نیز قابل دفاع است و باید به یک جریان عمومی در بازار کار تبدیل شود.»

مهارت، ثروت است

در شرایطی که بسیاری از واحدهای اقتصادی با چالش‌هایی مانند کمبود منابع مالی، کاهش قدرت خرید و محدودیت بازار مواجه‌اند، معاون وزیر تعاون از راه‌حل سرمایه‌گذاری غیرملموس اما مؤثر سخن می‌گوید: «آموزش، بستر ارتقای مهارت کارکنان و کارگران است. سرمایه‌گذاری کارگاه‌ها و بنگاه‌ها در آموزش، به‌طور مستقیم به ثروت و رشد اقتصادی تبدیل می‌شود.» او بر این باور است که بخش خصوصی در ایران هنوز ظرفیت واقعی آموزش را به‌عنوان یک ابزار ارتقای بهره‌وری به رسمیت نشناخته و یکی از مأموریت‌های این سازمان در سال جدید، جلب مشارکت فعالان اقتصادی برای ورود به حوزه آموزش منابع انسانی خواهد بود.

تعامل بین بخش‌ها؛ کلید آموزش هدفمند

محمدی گفت: «نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌دنبال آن است که آموزش‌ها را از قالب کلاس‌های محدود خارج کرده و آن را به زیست‌بوم واقعی تولید

پیوند بزند. با توجه به دینامیک اشتغال و تحولات فناوری، در آینده بیش از ۹۰ درصد آموزش‌ها از طریق همکاری‌های کارفرمایی و تعاملات بین‌بخشی انجام خواهد شد. به‌عنوان اقتصادی کشور توصیه می‌کنیم که در سال «سرمایه‌گذاری برای تولید» به‌طور جدی در آموزش و ارتقای مهارت کارکنان خود سرمایه‌گذاری کنند. آموزش مهارت، مستقیماً موجب رشد اقتصادی و بهبود شاخص بهره‌وری می‌شود.»

سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های مهارتی

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سال جاری، گام مهمی برای جلب مشارکت بخش خصوصی برداشته است. رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با اشاره به جزئیات این اقدام یادآور شد: «در سال ۱۴۰۳ بیش از ۱۰۰ فرصت سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در اتاق بازرگانی رونمایی شد. همچنین به‌دنبال افزایش این فرصت‌ها هستیم. شناسایی و فراخوان این فرصت‌ها با هدف توسعه مشارکت‌های مدنی، آموزش در محیط واقعی کار و مهارت‌های پیشرفته صورت گرفته است.» او همچنین به اجرای طرحی جدید برای هم‌راستاسازی نظام آموزش با نیاز واقعی تولید اشاره کرد و افزود: «در قالب طرح کنسرسیوم مهارت در هفت



استان، سرمایه‌گذاری در مهارت‌های تقاضامحور و هماهنگی زیست‌بوم اشتغال دنبال می‌شود. شرکت‌ها می‌توانند در قالب این کنسرسیوم درخواست مهارت دهند و مستقیماً به بازار مهارت متصل شوند.» محمدی در پایان گفت‌وگو، با نگاهی به چشم‌انداز اقتصادی سال ۱۴۰۴، توصیه‌ای راهبردی به مدیران بنگاه‌ها کرد: «در سال ۱۴۰۴ استراتژی بسیاری از کارفرمایان کنترل هزینه‌ها خواهد بود. با این حال، توصیه ما این است که در راستای توسعه مهارت نیروی کار و سرمایه‌گذاری در این زمینه حرکت کنند.»

بازتعریف سرمایه انسانی از مسیر مهارت

روندهای جدید در بازار کار، تغییر فناوری، توسعه هوش مصنوعی و الزامات بهره‌وری، همگی نشانه‌هایی است که لزوم بازتعریف مفهوم «سرمایه انسانی» را نشان می‌دهد. سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، تنها با ارتقای سطح مهارت‌ها معنا پیدا می‌کند. بنابر گزارش‌های جهانی، کشورهایی که در دهه گذشته به رشد پایدار اقتصادی دست یافته‌اند، همگی سهم آموزش مهارتی را در تولید ناخالص داخلی افزایش داده‌اند. بر این اساس، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تلاش می‌کند در تعامل با بنگاه‌های اقتصادی، این مسیر را در ایران نیز فعال سازد.

پایش هوشمند اشتغال؛ نقشه راه دولت برای مقابله با بحران بیکاری

وزارت کار؛ هماهنگ‌کننده نه متولی

در چارچوب زیست‌بوم ملی اشتغال، سامانه رصد، نقش رصد و پایش وضعیت اشتغال گروه‌های مختلف جامعه را بر عهده دارد. ثبت خدمات اشتغال دستگه‌های مختلف نیز در حوزه کارکردی این سامانه قرار دارد. در این مدل، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نقش متولی اجرایی مستقیم حلقه‌های ایجاد، بلوغ و پایداری اشتغال را ندارد، بلکه وظیفه هماهنگی میان دستگاه‌ها و پیشگیری از اقدامات متضاد، موازی یا خنثی را بر عهده گرفته است. در این مسیر، دستیابی به اشتغال پایدار منوط به همکاری دستگاه‌ها و ایفای نقش دقیق هر حلقه در ایجاد و تثبیت فرصت‌های شغلی است؛ حلقه‌هایی که به‌طور هم‌افزا بستر رشد اشتغال و تولید را در کشور فراهم می‌کنند.

فناوری در خدمت بازار کار

سامانه رصد اشتغال با تکیه بر فناوری‌های نوین، امکان ثبت، مدیریت و اعتبارسنجی اطلاعات شغلی را برای کارفرمایان و کارکنان فراهم کرده است. کارفرمایان (اعم از دولتی و مشاغل جدید را دربر می‌گیرد. علاوه بر این، خدماتی خود را وارد و کارکنان از طریق پیامک یا سایر ابزارهای اطلاع‌رسانی، صحت اطلاعات را تأیید یا اصلاح کنند. این روند، ضمن جلوگیری از بروز خطاهای آماری، تصویر دقیق‌تری از وضعیت اشتغال کشور ارائه می‌دهد. همچنین در صورت مشاهده مغایرت در داده‌ها، امکان ثبت اعتراض در سامانه وجود دارد. یکی دیگر از قابلیت‌های مهم این سامانه، ارائه گزارش‌های تحلیلی از وضعیت اشتغال در مناطق مختلف کشور است که آماری مانند نرخ اشتغال، تعداد بیکاران و مشاغل جدید را دربر می‌گیرد. علاوه بر این، خدماتی همچون مشاوره شغلی، معرفی جویندگان کار به بنگاه‌ها، و ارائه آموزش‌های مهارتی برای ارتقای قابلیت‌های اشتغال‌زایی از دیگر امکانات فراهم‌شده در این بستر است. مجموعه این ابزارها و داده‌ها، نشان می‌دهد که سامانه رصد اشتغال نه‌تنها یک سیستم آماری، بلکه یک ابزار سیاست‌گذاری پویا و کارآمد برای مدیریت بازار کار و پشتیبانی از توسعه اشتغال در کشور است.

و تحلیل‌های این سامانه در اختیار سیاست‌گذاران، مدیران اجرایی و پژوهشگران حوزه اشتغال و تولید قرار می‌گیرد.

روند سه‌مرحله‌ای برای دستیابی به آمار واقعی

برنامه نظام جامع پایش اشتغال، با هدف مقابله با «پول‌پاشی» و هدایت صحیح منابع، در سه مرحله شامل نظارت پیامکی، تلفنی و میدانی اجرا می‌شود. این طرح، با استفاده از سازوکارهای هوشمند، به شناسایی دقیق وضعیت اشتغال در سطح ملی می‌پردازد و در قالب زیست‌بوم ملی اشتغال کشور، ضمن تقویت سامانه‌های جست‌وجوی شغل، بهبود فضای کسب‌وکار و کاهش نرخ بیکاری را دنبال می‌کند. به گفته مسئولان، سامانه رصد، بستر اصلی اجرای این پایش‌هاست که به‌صورت مداوم و به‌روز، داده‌های اشتغال را ثبت و تحلیل می‌کند. این سامانه به شکلی طراحی شده که از طریق دریافت اطلاعات از کارفرمایان و تأیید آن از سوی شاغلان، صحت اطلاعات ثبت‌شده را افزایش می‌دهد.

سامانه‌ای برای سیاست‌گذاری مستند

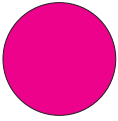
دسترسی به آمار واقعی بازار کار، به‌ویژه در زمینه مشاغل جدید، یکی از نیازهای اصلی برای سیاست‌گذاری دقیق و مؤثر در حوزه اشتغال است. خروجی آماری طرح پایش اشتغال، ابزاری برای سنجش اثربخشی سیاست‌ها و هدایت منابع مالی و انسانی در جهت بهبود شاخص‌های بازار کار به شمار می‌رود. قاسم رستم‌پور، رئیس دبیرخانه شورای عالی اشتغال، در گفت‌وگو با آتیه نو بیان کرد: «پس از ثبت اطلاعات اشتغال ایجاد می‌شود، سامانه رصد، مراحل صحت‌سنجی تلفنی، میدانی و نظارت‌های بالادستی آغاز می‌شود تا آمار واقعی اشتغال استخراج شود.» او همچنین سامانه رصد را یکی از شاخص‌های مهم در پایش و نظارت بر مشاغل ایجادشده و ارائه خدمات اشتغال دانست که طیفی از فعالیت‌ها شامل اطلاع‌رسانی، مشاوره، آموزش، تأمین مالی و فناوری، زیرساخت، صدور مجوز و فرهنگ‌سازی را پوشش می‌دهد.

در واپسین روزهای سال گذشته، سومین دوره طرح پایش اشتغال در سراسر کشور، با هدف نظارت میدانی بر مشاغل ایجاد و ارتقای کیفیت سیاست‌های اشتغال‌زایی آغاز شد. به گفته معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در این مرحله بیش از ۱۰۰ هزار نظارت میدانی و با مشارکت ۱۱۷ واحد نظارتی از جمله مراکز مشاوره و خدمات کارآفرینی صورت می‌گیرد. این طرح در چارچوب «برنامه نظام جامع پایش اشتغال کشور» و با بهره‌گیری از سامانه ملی رصد اشتغال انجام می‌شود؛ سامانه‌ای که با هدف شفاف‌سازی وضعیت بازار کار، رصد برخط عملکرد دستگاه‌ها و اعتبارسنجی اطلاعات ثبت‌شده، بستر برنامه‌ریزی دقیق در حوزه اشتغال را برای سیاست‌گذاران، تصمیم‌گیران و نهادهای اجرایی فراهم کرده است.» طی سال‌های اخیر، رصد ورودی و خروجی سامانه‌های اشتغال با هدف نظارت و تحلیل دقیق عملکرد حوزه اشتغال در قالب «برنامه نظام جامع پایش اشتغال کشور» دنبال شده است. در مرحله جدید این طرح، ۱۱۷ واحد نظارتی شامل مراکز مشاوره و خدمات کارآفرینی در سطح کشور فعالیت می‌کنند. همچنین، تدوین دستورالعمل «سوت‌زنی» برای شناسایی تخلفات احتمالی در استفاده از منابع اشتغال‌زایی در دستور کار قرار دارد.

سامانه رصد، ابزار شفافیت بازار کار

سامانه ملی رصد اشتغال به نشانی اینترنتی rasad.mcls.gov.ir بستر آنلاین برای ثبت و پیگیری اطلاعات مربوط به وضعیت اشتغال و آمارهای شغلی در کشور است. این سامانه با هدف ارتقای شفافیت، بهبود سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه اشتغال توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی راه‌اندازی شده و به‌صورت برخط (آنلاین) اطلاعات مشاغل ایجادشده را از دستگاه‌ها و نهادهای مختلف گردآوری می‌کند. از جمله مهم‌ترین قابلیت‌های سامانه رصد، تحلیل داده‌های دریافتی و ارائه گزارش‌های دقیق است که امکان پایش دقیق روند اشتغال، افزایش نظارت و پشتیبانی از سیاست‌های مؤثر در بازار کار را فراهم می‌آورد. اطلاعات

پایش هوشمند اشتغال
با استفاده از سامانه
رصد، به شفافیت بازار کار
و کاهش بیکاری کمک
می‌کند

یادداشت
O P I N I O N

عبدالرضا مدنی قمی

کارشناس فضای مجازی

کلاهبرداری سایبری در پوشش یارانه

فضای مجازی به‌عنوان یک ابزار بسیار کاربردی در زندگی روزمره، مزایای زیادی دارد، اما همین فضا در کنار فرصت‌ها، تهدیدات زیادی را نیز به همراه آورده است. یکی از تهدیدات عمده‌ای که در حال حاضر بسیاری از افراد به‌ویژه یارانه‌گیران با آن مواجه‌اند، کلاهبرداری‌های سایبری است. مجرمان سایبری با استفاده از روش‌های مختلف همچون ارسال پیامک‌های جعلی یا لینک‌های مشکوک، سعی می‌کنند اطلاعات بانکی و شخصی افراد را به سرقت ببرند. دریافت این پیامک‌ها به‌خصوص در نزدیکی زمان واریز یارانه یا کالابرگ الکترونیکی بسیار رایج است و اغلب تحت عناوینی مانند قطع یارانه، ثبت اطلاعات یارانه و یا ثبت‌نام مجدد یارانه منتشر می‌شود. هدف این پیام‌ها فریب کاربران و هدایت آن‌ها به دام سایت‌های فیشینگ یا درگاه‌های جعلی است.

مجرمان سایبری پس از ارسال پیامک‌ها، کاربران را به صفحات جعلی و درگاه‌های فیشینگ هدایت می‌کنند. این درگاه‌ها شبیه به درگاه‌های بانکی رسمی طراحی شده و از کاربران می‌خواهد که مبلغی ناچیز برای مشاهده وضعیت یارانه یا ثبت اطلاعات جدید پرداخت کنند. در حقیقت، هدف اصلی این درگاه‌ها، سرقت اطلاعات بانکی افراد است. پس از وارد کردن اطلاعات کارت بانکی و رمزهای عبور، حساب‌های بانکی قربانیان خالی می‌شود. علاوه بر این، در برخی موارد لینک‌ها افراد را به سمت اپلیکیشن‌های آلوده یا فایل‌های مخرب هدایت می‌کنند. نصب این اپلیکیشن‌ها به مجرمان سایبری امکان می‌دهد که به تمامی اطلاعات دستگاه قربانیان از جمله عکس‌ها، پیام‌ها و تماس‌های تلفنی دسترسی پیدا کنند.

یکی از اصلی‌ترین دلایل موفقیت این نوع کلاهبرداری‌ها، بی‌اطلاعی برخی افراد از وضعیت دقیق یارانه خود و همچنین نداشتن آگاهی از روش‌های رسمی پیگیری وضعیت یارانه است. برای همین است که پلیس فتا و کارشناسان امنیت سایبری تأکید دارند که هیچ‌گاه نباید روی لینک‌های ارسال‌شده از سوی شمارهای ناشناس یا غیررسمی کلیک کرد. پیامک‌های رسمی مربوط به یارانه‌ها و کالابرگ از سوی سامانه‌های رسمی و با شمارهای معتبر ارسال می‌شود. در همین راستا، سامانه hemayat.mcls.gov.ir از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان مرجع اصلی برای پیگیری وضعیت یارانه معرفی شده است. کاربران باید تمامی پیگیری‌های خود را از طریق این سامانه انجام دهند.

پلیس فتا به‌ویژه در زمان واریز یارانه‌ها و کالابرگ الکترونیکی، به‌طور مداوم هشدار می‌دهد که هیچ‌گاه نباید به پیامک‌های مشکوک یا لینک‌های جعلی اعتماد کرد. سرهنگ جلیلیان، رئیس پلیس فتای البرز، در این خصوص هشدار داده که مجرمان سایبری با ترفندهای مختلفی همچون ارسال لینک‌های جعلی، ایجاد درگاه‌های فیشینگ و معرفی اپلیکیشن‌های آلوده، قصد دارند اطلاعات بانکی و شخصی کاربران را سرقت کنند. بنابراین، همگان باید نسبت به چنین تهدیداتی هوشیار باشند.

داستان جلد
COVERSTORY

حذف یارانه ثروتمندان و تخصیص هدفمند به نیازمندان

کالابرگ الکترونیک مُسکن درد معیشت

وزیر کار: فروشگاه‌ها مردم را به خرید برند خاصی مجبور نکنند

شد و استمرار خواهد یافت. منابع لازم برای آن نیز به لطف حمایت‌های دولت فراهم شده است. ان‌شاءالله برای ادامه طرح در سال ۱۴۰۴ نیز، با توجه به منابع موجود، اقدامات لازم انجام خواهد شد.»

تأمین منابع جایگزین

کالابرگ الکترونیکی در دولت چهاردهم، طی دو نوبت برای دهک‌های اول تا سوم و یک نوبت برای دهک‌های چهارم تا هفتم پرداخت شده است. البته نوبت دوم کالابرگ الکترونیکی برای دهک‌های چهارم تا هفتم کمی دیرتر (۲۷ فروردین) شارژ شده است. در واقع تا امروز هفت دهک درآمدی، دو مرحله اعتبار الکترونیکی خرید کالا دریافت کرده‌اند. مدیر عامل سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها از مشروط بودن تداوم کالابرگ بعد از خردادماه خبر داده است. در همین حال وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرده که کالابرگ الکترونیکی برای ۳۰ درصد از جمعیت که متعلق به فرودست‌ترین دهک‌ها هستند تا آخر سال ادامه خواهد داشت. همچنین بیست‌وپهارم فروردین‌ماه، احمد میدری در حاشیه مراسم افتتاح سه پروژه راهبردی شرکت سرمایه‌گذاری دارویی کشور، درباره طرح کالابرگ الکترونیکی گفت: «شارژ کالابرگ الکترونیکی برای سه دهک یعنی ۳۰ درصد از خانوارهای جامعه در طول سال ادامه پیدا می‌کند.» به نظر می‌رسد وزیر کار به دنبال تأمین اعتبار کالابرگ از محل‌هایی به جز اعتبار یارانه در اختیار سازمان هدفمندسازی یارانه‌هاست. او در خصوص تأمین منابع مالی کالابرگ افزود: «منابع آن از طریق حذف یارانه‌ها یا برداشت از بخشی از مالیات ارزش افزوده تأمین خواهد شد.» میدری تأکید کرد: «سیاست دولت بر این است که بتواند این طرح را ادامه دهد.»

قرار بود در سال جدید، بر اساس تصمیم دولت و مجلس، منابع ریالی ناشی از افزایش یک درصدی مالیات بر ارزش افزوده، صرف تأمین اعتبار برای اجرای همسان‌سازی صندوق‌های بازنشستگی مختلف شود، اما به باور وزیر کار، شاید بتوان بخشی از این اعتبار را صرف پرداخت کالابرگ به سه دهک فرودست کرد و تن به قطع طرح حمایت غذایی نداد. حبیبی با ارجاع به سخنان وزیر کار ادامه داد: «دولت باید بتواند منابع جایگزین برای تداوم طرح کالابرگ را به شیوه‌های مختلف تأمین کند. چه ایرادی دارد بخشی از مالیاتی که به‌عنوان ارزش افزوده تقریباً از تمام کالاها و خدمات عرضه شده گرفته می‌شود، صرف فرودست‌ترین طبقات مردم شود و برای آن‌ها کالاهای ضروری فراهم سازد؟»

سازوکار اجرایی و کاستی‌ها

اما مسئله فقط تداوم طرح کالابرگ و لزوم اجرای آن بعد از خردادماه نیست؛ شرایط اجرا، سازوکار و ضوابط آن و مبلغ اعتبار کالابرگ، دچار کاستی‌هایی است که در صورت امکان باید اصلاح شود. طبق اعلام دولت در اسفندماه سال گذشته در این طرح، دهک‌های یک تا هفت درآمدی

اجرای طرح کالابرگ الکترونیک تا خردادماه ادامه دارد. تا آن زمان «قطعا» این طرح در دستور کار دولت است اما ادامه آن، منوط به تحقق منابع و هدفمندی صحیح بر اساس حذف غیرمشمولان است؛ این آخرین اعلام سازمان هدفمندی یارانه‌ها در ارتباط با تداوم اجرای طرح یارانه‌ای کالابرگ الکترونیکی است. در روزهای اخیر حسن نوروزی، مدیر عامل سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها در خصوص شرایط تأمین منابع طرح کالابرگ الکترونیکی گفت: «در خود قانون و در تبصره ۵ تصریح شده که از خردادماه، اجرای حمایت‌های مربوط به سال ۱۴۰۴ آغاز می‌شود.»

احتمال تداوم کالابرگ الکترونیک

در قانون بودجه سال جاری، مبلغ ۳۲۵ همت برای پرداخت یارانه‌ها به تصویب رسیده که قطعاً این عدد، همانند سال گذشته، پرداخت خواهد شد. رقم مذکور قرار است برای پرداخت یارانه نقدی به مردم صرف شود. طبق اعلام سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها، تداوم کالابرگ الکترونیکی مشروط بر این است که یارانه نقدی دهک‌های ۸ تا ۱۰ (بالا ترین دهک‌های درآمدی) حذف شود که منابع ریالی لازم برای اجرای مستمر طرح کالابرگ الکترونیکی تا پایان سال فراهم آید و دولت بتواند به دهک‌های یک تا هفت، کمک غیرنقدی از نوع کالابرگ ارائه دهد. در واقع، اجرای کالابرگ الکترونیکی بعد از خردادماه منوط به برآورده شدن شرط «تأمین اعتبار» است و ظاهراً منبعی جز اعتبار یارانه‌ها برای تأمین آن در دسترس دولت نیست. بایستی یارانه نقدی ثروتمندان یا دو دهک بالایی نمودار درآمدی قطع شود تا هفت دهک پایین نمودار بتوانند اعتبار یارانه‌ای برای خرید کالاهای اساسی دریافت کنند. این در حالی است که به گفته حسین حبیبی، فعال کارگری و عضو هیئت‌مدیره انون هماهنگی شوراهای اسلامی کار کشور، موفقیت و تأثیرگذاری طرح کالابرگ الکترونیکی، به پایداری و تداوم آن بستگی تام دارد. به این معنا که اگر قرار است فقر غذایی مردم با استفاده از پرداخت کالابرگ، تا حدودی برطرف شود و خانواده‌های متعلق به دهک‌های فرودست بتوانند کالاهای مورد نیاز سفره را تأمین کنند، بایستی اعتبار مورد نیاز برای تداوم طرح فراهم و پایداری آن تضمین شود.

این فعال کارگری در گفت‌وگو با آتیه‌نو، اضافه کرد: «از اجرای دفعتاً و گذرای طرح کالابرگ، منافع خاصی نصیب معیشت مردم نمی‌شود. مردم باید خیالشان راحت باشد که هر ماه می‌توانند یک‌سری از کالاهای اساسی و مورد نیاز خانواده را با اعتبار کالابرگ خریداری کنند.»

در هر حال، به گفته مدیر عامل سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها، با حذف یارانه نقدی دهک‌های ۸ تا ۱۰ حدود ۸۰ همت اعتبار ریالی آزاد می‌شود که می‌توان آن را صرف تداوم طرح کالابرگ الکترونیکی کرد. او توضیح داد: «بدیهی است که تا خردادماه، طرح کالابرگ اجرا خواهد

فرد، در دهک‌بندی وی تجدیدنظر شود، در غیر این صورت مشمول جرائمی می‌شود که در قانون پیش‌بینی خواهد شد.»

انتقاد به نظام عرضه کالاها

با همه این‌ها، اشکال اصلی به نحوه خرید کالاها با اعتبار کالابرگ الکترونیکی برمی‌گردد. یک خانم بازنشسته که هفته پیش برای خرید به یکی از فروشگاه‌های بزرگ طرف قرارداد طرح مراجعه کرده بود، می‌گوید: «فقط کالاها با برندهای خاصی برای کالابرگ عرضه می‌شد. علاوه بر این، وقتی خواستم با اعتبار خودم و پسرم مجموعاً یک پنج کیلویی برنج بخرم، اجازه ندادند و گفتند یک کالا را فقط با کالابرگ یک نفر می‌توان خرید. بنابراین مجبور شدم مبلغ زیادی پول نقد بدهم تا کیسه برنج را خریداری کنم.» محدودیت‌های خرید کالایی و چیدمان کالاهای عرضه شده، یکی از اصلی‌ترین انتقادات به طرح کالابرگ الکترونیکی است. این در حالی است که به گفته وزیر کار، انتخاب برند کالاهای کالابرگ الکترونیکی کاملاً به عهده مردم است.

میدری اضافه کرد: «ما فقط اعلام کرده‌ایم که مردم با استفاده از کالابرگ می‌توانند ۱۱ قلم کالای اساسی خود را از فروشگاه‌ها تهیه کنند. اینکه مارک کالا چه باشد انتخاب آن بر عهده خود مردم است و هیچ فروشگاه‌ای نباید خرید از علامت تجاری خاصی را پیشنهاد کند.»

بر اساس داده‌های رسمی، کالاهای خرید شده با کالابرگ قابل رصد است. اینکه چه محصولی بیشتر خریداری شده و در هر استان کدام کالاها تقاضای بیشتری داشته‌اند، قابل پیگیری است و دولت می‌تواند با استناد به این داده‌ها، نظارت بیشتری بر اجرای طرح داشته باشد. اما مشخص نیست که این رصد رویایی فقط به فروشگاه‌های زنجیره‌ای بزرگ محدود است یا شامل سوپرمارکت‌های کوچک طرف قرارداد طرح هم می‌شود. اگر بر عملکرد این فروشگاه‌های کوچک نظارت نشود و آن‌ها مکلف به این نباشند که کالاهای فروش رفته در طرح کالابرگ را برای رصد و رهگیری وارد سامانه کنند، احتمال تخلف وجود دارد. هرچند با الزام به ثبت فاکتور، احتمال تخلف از میان برداشته نمی‌شود، فروشگاه مربوطه می‌تواند یک فاکتور صوری ثبت کند ولی در عمل کالای دیگری را در عوض اعتبار کالابرگ به مشتری بفروشد. سیمین یعقوبیان اعتقاد دارد که باید نظارت بر عملکرد فروشگاه‌های طرف قرارداد طرح بسیار بیش از این‌ها باشد. او گفت: «بازرسان وزارت کار به‌عنوان مجری اصلی طرح بایستی سرزده و ناشناس به فروشگاه‌های بزرگ و کوچک طرف قرارداد طرح کالابرگ بروند و ببینند که آیا قانون اجرا می‌شود یا خیر. باید نظارت شود تا فروشگاه‌ها نتوانند به اجبار، برندهای دلخواه خودشان را در طرح کالابرگ به مردم بفروشند.» او تأکید کرد که عرضه کالاها در طرح کالابرگ باید کاملاً کنترل شود و اجازه قانون‌گریزی به فروشگاه‌ها داده نشود.



نوشین مقدم پناه

روزنامه نگار



حمایت غذایی از

فرودستان ضروری

است؛ کالابرگ

الکترونیکی با

رفع نواقص و

تأمین منابع مالی

می‌تواند فقر و

سوءتغذیه را کاهش

دهد

مروری بر سیاست‌های حمایتی دولت‌های ایران در چهار دهه گذشته

معیشت مردم از دولت جنگ تا دولت دیجیتال

یارانه‌ها، کنترل قیمت‌ها، اشتغال‌زایی و مهار تورم مربوط می‌شود، در هر دوره بسته به شرایط داخلی و خارجی شکل متفاوتی به خود گرفته است. گزارش پیش رو، مروری بر سیاست‌های معیشتی و حمایتی دولت‌های مختلف ایران از سال ۱۳۵۷ تا ۱۴۰۴ خواهد داشت.



این روند باعث شده نرخ بیکاری، به‌ویژه در میان جوانان، زنان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سطح بالایی قرار داشته باشد. بسیاری از افراد فعال در بازار کار در مشاغل غیررسمی مشغول به فعالیت‌اند که بیمه، امنیت شغلی و درآمد پایدار ندارند. این موضوع کاهش سطح رفاه، افزایش آسیب‌های اجتماعی و بی‌ثباتی در بازار کاره در پی دارد. افزایش شدید قیمت مسکن طی سال‌های اخیر، فکر مالکیت خانه‌را از سر بخش بزرگی از جامعه بیرون انداخته و از سوی دیگر، اجاره‌نشینی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های معیشتی خانوارها تبدیل شده است. سیاست‌های دولتی نظیر «نهضت ملی مسکن» نیز به دلیل مشکلات تأمین مالی، نبود زیرساخت و عدم اجرای مؤثر، تاکنون نتوانسته پاسخگوی نیاز جامعه باشد.

مجموع این موارد طی سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی در ایران به‌ویژه در حوزه اعتماد عمومی به سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت‌ها را کاهش داده است. ناپایداری سیاست‌ها، وعده‌های محقق نشده و نبود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، موجب کاهش مشارکت عمومی در برنامه‌های اقتصادی و ایجاد بی‌اعتمادی نسبت به کارآمدی دولت‌ها شده است.

فرصت‌ها و نقاط قوت بالقوه

با وجود چالش‌های یادشده، دولت می‌تواند ضمن تمرکز بر اصلاح نظام یارانه‌ای، بازتوزیع درآمد و کاهش فقر ساختاری، بخشی از اعتماد عمومی را احیا کند. برخی پیشنهادها راهبردی برای مواجهه با چالش‌های معیشتی را می‌توان اصلاح نظام یارانه‌ای بر مبنای داده‌های واقعی درآمدی و به‌روزرسانی بانک اطلاعاتی دهک‌ها، تمرکز بر کنترل تورم از طریق اصلاح مهار رشدت‌های مالی و پولی، کاهش کسری بودجه و بهار رشدت‌های نوآوری، تدوین سیاست‌های مؤثر در حوزه مسکن با اولویت مسکن اجتماعی، افزایش پوشش بیمه‌ای و حمایت هدفمند از اقشار آسیب‌پذیر از جمله سالمندان، زنان سرپرست خانوار و کودکان در مناطق محروم، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تمرکز بر صنایع کوچک، گردشگری، اقتصاد دیجیتال و افزایش شفافیت و پاسخگویی در نظام حکمرانی اقتصادی برای جلب اعتماد عمومی برشمرد.

مجموع مواردی که در این گزارش ذکر شد، بیانگر آن است که هرچند برخی سیاست‌ها در طول چهار دهه گذشته، در کوتاه‌مدت موفق به کاهش فقر یا نابرابری شده، اما اغلب با تورم بالا، کاهش ارزش پول ملی و آسیب به تولید داخلی همراه بوده‌اند. به نظر می‌رسد راهکارهای معیشتی پایدار نیازمند اصلاحات ساختاری عمیق، افزایش بهره‌وری اقتصادی، کاهش وابستگی به نفت و تقویت نظام مالیاتی و حمایت‌های هدفمند است.

بیست‌وهفتم خردادماه ۱۴۰۳ با طرَح این وعده که حداقل حقوق را با تورم همسان می‌کند، گفت: «تا این را برطرف نکنیم، فاصله کارمندان و کارگران بیشتر می‌شود و تورم روبه افزایش خواهد رفت. باید کار و روندی را پیش بگیریم تا حقوق با تورم همسان باشد. اعتراض بازنشستگان و کارمندان به دلیل رعایت نشدن قانون است. آن‌ها مطالبات قانونی را مطرح می‌کنند و تا زمانی که دولت لایحه بودجه را با کسری به مجلس می‌برد، قادر به جبران خسارتی که به کارگران و بازنشستگان می‌زند، نیست و با این وضعیت اعتراض‌ها هم وجود دارد.» وعده‌ای که در پایان سال ۱۴۰۳ منجر به تصویب حداقل دستمزد ۱۳ درصد بالاتر از نرخ تورم اعلامی بانک مرکزی شد.

چالش‌های دولت چهاردهم در حوزه معیشت

ایران اکنون به لحاظ اقتصادی و معیشتی در شرایط بحرانی به سر می‌برد و مجموعه‌ای از چالش‌های مزمن و ساختاری در حوزه معیشت در برابر دولت قرار گرفته است. نوسانات گسترده نرخ ارز و تأثیر آن بر قیمت کالاهای اساسی، بحران بیکاری و نامتناسب بودن دستمزد با هزینه‌های زندگی روزمره، همه‌روزه تعداد زیادی از شهروندان ایرانی را به حاشیه شهرها می‌کشاند و بر جمعیت زیر خط فقر می‌افزاید.

طی سال‌های اخیر، نرخ تورم در ایران به‌طور مستمر بالاتر از ۴۰ درصد باقی مانده و در برخی مقاطع حتی از این میزان فراتر رفته است. این وضعیت موجب کاهش مستمر قدرت خرید دهک‌های متوسط و پایین جامعه شده و تأمین نیازهای اولیه زندگی برای بخش بزرگی از جمعیت کشور با دشواری همراه است. افزایش قیمت کالاهای اساسی، اجاره مسکن و خدمات درمانی از مهم‌ترین نشانه‌های بحران در این حوزه است.

این در حالی است که مطابق گزارش‌های رسمی و مطالعات انجام شده، خط فقر در کلان‌شهرها به بیش از ۲۰ میلیون تومان در ماه رسیده است. جمعیت زیر خط فقر به‌ویژه در مناطق روستایی، حاشیه‌ای و استان‌های محروم روند افزایشی داشته است. از سوی دیگر، دسترسی به خدمات عمومی همچون آموزش و بهداشت برای دهک‌های پایین محدود شده و نابرابری در فرصت‌ها و امکانات در حال گسترش است.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷، ایران با تحولات بنیادین سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مواجه شد. یکی از مهم‌ترین چالش‌های دولت‌های پس از انقلاب، مدیریت اقتصاد و بهبود معیشت مردم بوده است. سیاست‌های معیشتی که عمدتاً به مجموعه اقدامات دولت‌ها در راستای تأمین نیازهای اولیه مردم، توزیع

با پیروزی انقلاب اسلامی و حذف نظام پادشاهی در ایران، دولت موقت در گام نخست، تمرکز خود را بر حفظ نظم و تأمین کالاهای اساسی گذاشت. در این دوره، دولتی‌سازی بخش بزرگی از اقتصاد و حمایت از اقشار ضعیف از طریق کوپن و توزیع یارانه‌ای کالاهای اساسی صورت گرفت. با آغاز جنگ تحمیلی در سال ۱۳۵۹، شرایط بحرانی‌تر شد.

در دوران نخست‌وزیری مهندس میرحسین موسوی، یعنی فاصله سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۶۸، اقتصاد ایران به شدت تحت تأثیر جنگ، تحریم‌ها و کاهش درآمد‌های نفتی قرار گرفت. با این حال، سیاست‌های معیشتی به‌گونه‌ای طراحی شد که فشار اقتصادی بر مردم به حداقل برسد. مهم‌ترین اقدامات در آن دوره را می‌توان چنین برشمرد:

- سیستم کوپنی: توزیع کالاهای اساسی همچون برنج، روغن، شکر، گوشت و پوشاک با قیمت یارانه‌ای
- ثبات قیمت‌ها: جلوگیری از افزایش شدید قیمت‌ها با کنترل شدید بازار
- یارانه‌های گسترده: تخصیص گسترده یارانه به کالاهای و خدمات عمومی از طرف دولت، جهت کاهش فشار بر طبقات پایین جامعه.

آغاز تعدیل ساختاری (۱۳۷۶-۱۳۶۸)

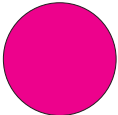
پس از پایان جنگ، دولت سازندگی به ریاست مرحوم هاشمی رفسنجانی، سیاست‌های اقتصادی جدیدی را برای بازسازی کشور آغاز کرد. مهم‌ترین مؤلفه‌های این دولت، اجرای برنامه تعدیل اقتصادی با هدف آزادسازی قیمت‌ها، کاهش یارانه‌ها و جذب سرمایه خارجی بود. همچنین به دنبال حذف تدریجی یارانه‌ها، تورم در اوایل دهه هفتاد به بیش از ۴۰ درصد رسید. دولت وقت در این دوره تلاش کرد تا برای کاهش تصدی‌گری خود، پروژه واگذاری صنایع به بخش خصوصی را اجرایی کند. نتایج این سیاست‌ها البته در بخش‌هایی منجر به فاصله طبقاتی بیشتر شد و طبقات ضعیف تحت فشار معیشتی بیشتری قرار گرفتند، به‌نحوی که در این دوره با وجود توسعه زیرساخت‌ها، رفاه عمومی برخی اقشار کاهش یافت.

توسعه عدالت اجتماعی (۱۳۸۴-۱۳۷۶)

سید محمد خاتمی، سیاست‌های خود را با تمرکز بر اصلاحات سیاسی و گسترش نهادهای مدنی آغاز کرد، اما در حوزه معیشت نیز اقدامات قابل توجهی انجام داد. در این دوره، جامعه شاهد تثبیت نسبی اقتصاد از طریق کنترل تورم بود و نرخ رشد اقتصادی بهبود یافت. همچنین افزایش بودجه‌های رفاهی از طریق حمایت از آموزش، بهداشت و گسترش بیمه همگانی از دیگر اقدامات این دولت بود. طی این سال‌ها، گرچه با بهبود فضای اقتصادی و حمایت از فعالیت‌های خدماتی، سطح زندگی اقشار متوسط ارتقا یافت، اما سهم طبقات پایین‌تر از رشد اقتصادی محدود باقی ماند. پس از دولت‌های ششم و هفتم، دولت نهم و دهم به ریاست محمود احمدی‌نژاد با شعار عدالت و بازتوزیع ثروت، در فاصله سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ روی کار آمد و سیاست‌های معیشتی کاملاً متفاوتی را در پیش گرفت. حذف تدریجی یارانه حامل‌های انرژی و پرداخت مستقیم نقدی به مردم در قالب طرح هدفمندی یارانه‌ها در همین دوره آغاز شد. در عین حال پرداخت‌های نقدی و سیاست‌های انبساطی، موجب رشد شدید نقدینگی و تورم شد. گرچه در سال‌های ابتدایی، توزیع یارانه نقدی تا حدودی منجر به بهبود نسبی وضعیت اقشار ضعیف شد، اما با رشد قیمت‌ها، یارانه نقدی کارایی خود را از دست داد.

دهه ۱۳۹۰: چالش تحریم و رکود

از سال ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ دولت‌های یازدهم و دوازدهم به ریاست جمهوری حسن روحانی، با وعده بهبود اقتصادی و تعامل با جهان وارد فعالیت شدند. با امضای توافق هسته‌ای یا همان «برجام»، امید به گشایش اقتصادی بالا رفت، اما بهره‌برداری کامل از آن ممکن نشد. با خروج آمریکا از برجام در سال ۱۳۹۷، نرخ ارز جهش یافت و تورم شدیدتر شد. در این زمان دولت نیز برای جبران فشار بر مردم، بسته‌های حمایتی متعددی ارائه داد. با این وجود در آن دوره - به ویژه در نیمه دوم دهه ۹۰ - وضعیت معیشتی اقشار ضعیف به شدت آسیب دید.



نازنین رزاقی مهر

روزنامه نگار

در عمل، آنچه تعیین می‌شود غالباً بر پایه چانه‌زنی سیاسی و محدودیت‌های اقتصادی دولت و کارفرمایان است، نه بر اساس واقعیت‌های معیشتی کارگران. به همین دلیل، حداقل دستمزد در ایران به‌طور مزن چندین میلیون تومان کمتر از خط فقر و سبد معیشت واقعی اعلامی توسط نهادهای کارشناسی است.

در بسیاری از کشورها، سیاست‌گذاران تلاش کرده‌اند تا مکانیسم‌هایی شفاف و علمی برای پابندی به اصل معیشت‌محوری در تعیین حداقل دستمزد طراحی کنند. برخی از این الگوها عبارتند از:

- شاخص دستمزد معیشتی در بریتانیا**
در بریتانیا، علاوه بر حداقل دستمزد قانونی، نهادی مستقل به نام بنیاد دستمزد معیشتی (Living Wage Foundation) نرخ دستمزدی را اعلام می‌کند که متناسب با زندگی واقعی خانوارها در مناطق مختلف کشور است. بسیاری از کارفرمایان بزرگ و نهادهای عمومی داوطلبانه این نرخ را اجرا می‌کنند.
- مدل مشارکتی در آلمان**
در آلمان، کمیته‌ای متشکل از نمایندگان دولت، اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و کارشناسان مستقل هر دو سال یکبار، نرخ حداقل دستمزد را بازبینی می‌کند. معیارهای اصلی در این روند شامل هزینه‌های زندگی، شرایط اقتصادی کلان و کارآمدی نیروی کار است.
- مدل هند و آفریقای جنوبی**
در کشورهایی مانند هند و آفریقای جنوبی، قانون حداقل دستمزد با ارجاع به خط فقر رسمی و هزینه‌های اساسی خانوار (خوراک، مسکن، آموزش و بهداشت) طراحی شده و توسط نهادهای دولتی پایش و به‌روزرسانی می‌شود.
- شاخص‌گذاری استرالیا و کانادا**

در کشورهایی مانند استرالیا و کانادا، نرخ حداقل دستمزد در ایالات یا استان‌ها با توجه به سطح هزینه‌های زندگی محلی تعیین می‌شود، نه به‌صورت یکسان در کل کشور. این مدل به برقراری عدالت در سیاست‌گذاری کمک کرده است. در ادبیات اقتصادی، معیار اصلی برای محاسبه هزینه زندگی، سبد مصرفی خانوار است. این سبد شامل کالاهای خدماتی است که یک خانوار معمولی برای گذران زندگی در یک دوره مشخص نیاز دارد؛ مانند خوراک (نان، گوشت، لبنیات و سبزیجات)، پوشاک، مسکن و اجاره، حمل‌ونقل، بهداشت و درمان، آموزش، انرژی (برق، گاز، سوخت)، ارتباطات و سایر کالاهای ضروری.

اگر دولت با ساختارهای تصمیم‌گیر بخواهند معضل فقر شافان، تبعیض درآمدی و بی‌اعتمادی اجتماعی را حل کنند، بازگشت به دستمزد بر مبنای معیشت واقعی، یک الزام جدی خواهد بود، نه یک انتخاب اختیاری.

چرا برخی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی از مدل هیئت‌مدیره‌ای به مراکز ملکی تبدیل می‌شوند؟

تغییر مسیر در مدیریت درمان

اداره بیمارستان‌ها به‌شبه هیئت‌مدیره‌ای، در دهه اخیر به‌عنوان یک طرح کارآمد جهت صرفه‌جویی در منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی باقبال توجه سازمان تأمین اجتماعی مواجه شد و در این راستا هفت بیمارستان هیئت‌مدیره‌ای به‌وجود آمد. درنمای سازمان این بود که در یک بازه زمانی همه بیمارستان‌های ملکی تبدیل به هیئت‌مدیره‌ای شود، اما طی زمان این رویکرد به دلایل گوناگون دچار افت و خیز شد و اکنون شمار این مراکز به سه مرکز تقلیل یافته است. در این راستا، ناترازی مالی بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای و ایجاد عدالت در برخورداری از مراکز ملکی استان‌ها، مهم‌ترین عامل تغییر وضعیت بیمارستان‌ها از هیئت‌مدیره‌ای به‌ملکی به‌شمار می‌رود. برای بررسی ابعاد و زوایای ارائه خدمات درمانی در قالب بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای و ملکی ابتدا باید هدف از تشکیل این بیمارستان‌ها را مورد توجه قرار دهیم و روند اجرای آن را مرور کنیم.



ماده ۲۰ با پیمانی به فعالیت خود ادامه می‌دهند و دستمزد خود را به‌موقع دریافت می‌کنند. این مسئله انگیزه فعالیت کارکنان را افزایش داده و به‌تبع آن خدمات‌رسانی به بیمه‌شدگان از طریق اسناد پزشکی پرداخت می‌کردیم.»

عبدی‌زاده ادامه داد: «اما به دلیل مشکلات عدیده‌ای که در بیمارستان اهواز به‌وجود آمد، بررسی زوایای مسائل در این مرکز ضروری شد و بر این اساس طی جلسات متعدد با رئیس بیمارستان میلاد اهواز، به این نتیجه رسیدیم که بیمارستان باید ملکی شود. پیرو آن، مکاتبات لازم را با معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم و پس از اعزام هیئت‌های مختلف برای بررسی مسائل و مشکلات، تغییر وضعیت بیمارستان به ملکی به تصویب رسید.»

او با بیان اینکه خدمات بیمارستان پس از تبدیل به ملکی ارتقا یافته، توضیح داد: «اکنون ضریب اشغال تخت که آن زمان زیر ۳۵ درصد بود به ۹۰ درصد رسیده است. همچنین موفق به جذب بیش از ۳۰ پزشک متخصص شده‌ایم و در تعطیلات نوروز امسال پزشک متخصص کشیک داشتیم که اقدامی نادر به‌شمار می‌رود. ارتقای این خدمات، رضایتمندی بیمه‌شدگان و مسئولان استانی از جمله استانداری، امام‌جمعه، خانه کارگر و کانون‌های بازنشستگی را به‌دنبال داشته است. می‌توان گفت که هم‌اکنون، بیمارستان فعالانه به مخاطبان تأمین اجتماعی خدمت‌رسانی می‌کند.»

در راستای حفاظت از سرمایه‌های بیمه‌شدگان، هلدینگ میلاد سلامت را راه‌اندازی کرد تا مراکز درمانی بستری، خودگردان شوند. ما نیز هزینه‌های آن‌ها را در قبال بیمه‌شدگان از طریق اسناد پزشکی پرداخت می‌کردیم.»

عبدی‌زاده ادامه داد: «اما به دلیل مشکلات عدیده‌ای که در بیمارستان اهواز به‌وجود آمد، بررسی زوایای مسائل در این مرکز ضروری شد و بر این اساس طی جلسات متعدد با رئیس بیمارستان میلاد اهواز، به این نتیجه رسیدیم که بیمارستان باید ملکی شود. پیرو آن، مکاتبات لازم را با معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم و پس از اعزام هیئت‌های مختلف برای بررسی مسائل و مشکلات، تغییر وضعیت بیمارستان به ملکی به تصویب رسید.»

او با بیان اینکه خدمات بیمارستان پس از تبدیل به ملکی ارتقا یافته، توضیح داد: «اکنون ضریب اشغال تخت که آن زمان زیر ۳۵ درصد بود به ۹۰ درصد رسیده است. همچنین موفق به جذب بیش از ۳۰ پزشک متخصص شده‌ایم و در تعطیلات نوروز امسال پزشک متخصص کشیک داشتیم که اقدامی نادر به‌شمار می‌رود. ارتقای این خدمات، رضایتمندی بیمه‌شدگان و مسئولان استانی از جمله استانداری، امام‌جمعه، خانه کارگر و کانون‌های بازنشستگی را به‌دنبال داشته است. می‌توان گفت که هم‌اکنون، بیمارستان فعالانه به مخاطبان تأمین اجتماعی خدمت‌رسانی می‌کند.»

فراز و فرود مدیریت بیمارستان‌ها

علت این افت و خیز مدیریت، دلایل گوناگونی دارد. می‌توان گفت، اجرای طرح بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای در استان‌ها آن گونه که انتظار می‌رفت، نتیجه نداد و حتی سبب ایجاد چالش برای سیستم درمان تأمین اجتماعی شد. در سیستم نوین درمان تأمین اجتماعی، منابع و مصارف بیمارستانی هم‌خوانی نداشت و مراکز با بدهی‌های کلان مواجه شدند. در واقع هزینه‌ها باید از محل درآمد‌های بیمارستان و به‌صورت خودگردان تأمین می‌شد، حال اینکه به دلیل تبعیت بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای از تعرفه دولتی، درآمد‌ها کفاف هزینه‌ها را نمی‌داد.

از طرفی نحوه ارائه خدمات نیز نتوانست رضایت بیمه‌شدگان را جلب کند و بیمارستانی که باید صفر تا صد خدمات درمانی بیمه‌شدگان را پوشش می‌داد، قادر به پاسخگویی برخی نیازهای درمانی و دارویی بیماران نبود. در برخی از این مراکز، دریافت زیرمیزی رواج یافته بود و بیماران باید برای انجام عمل‌های جراحی، وسایل و تجهیزات عمل و دارو را خودشان تهیه می‌کردند. در قالب این سیستم، حتی پرسنل نیز ناراضی بودند، چراکه پرداختی‌ها با چندین ماه تعویق انجام می‌شد. همچنین اجرای این شیوه نارضایتی پزشکان را به‌دنبال داشت، زیرا آن‌ها نیز دستمزدهای خود را با تأخیر دریافت می‌کردند.

تبدیل بیمارستان میلاد اهواز به ملکی

در این راستا، دکتر هدایت‌الله عبدی‌زاده، مدیر درمان تأمین اجتماعی استان خوزستان، با اشاره به دلایل تغییر وضعیت بیمارستان اهواز به ملکی، به آتیبه نو گفت: «علت اصلی این بازگشت، عدم هم‌خوانی منابع و مصارف بیمارستان بود که در نتیجه، با ناترازی مالی زیادی تبدیل به مرکز ملکی شد.» او ضمن مرور فعالیت بیمارستان اهواز، افزود: «این مرکز ابتدا کلی تکنیک بود و سپس تبدیل به بیمارستان با عنوان امیرکبیر شد. در سال ۱۳۹۶ پس از بازسازی و نوسازی به بیمارستان میلاد سلامت تغییر وضعیت داد و در سال ۱۴۰۰ با نام قبلی امیرکبیر به مرکز ملکی بازگشت داده شد.»

مدیر درمان خوزستان، بیان کرد: «سازمان تأمین اجتماعی در راستای حفاظت از سرمایه‌های بیمه‌شدگان، هلدینگ میلاد سلامت را راه‌اندازی کرد تا مراکز درمانی بستری، خودگردان شوند. ما نیز هزینه‌های آن‌ها را در قبال بیمه‌شدگان از طریق اسناد پزشکی پرداخت می‌کردیم.»

عبدی‌زاده ادامه داد: «اما به دلیل مشکلات عدیده‌ای که در بیمارستان اهواز به‌وجود آمد، بررسی زوایای مسائل در این مرکز ضروری شد و بر این اساس طی جلسات متعدد با رئیس بیمارستان میلاد اهواز، به این نتیجه رسیدیم که بیمارستان باید ملکی شود. پیرو آن، مکاتبات لازم را با معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم و پس از اعزام هیئت‌های مختلف برای بررسی مسائل و مشکلات، تغییر وضعیت بیمارستان به ملکی به تصویب رسید.»

او با بیان اینکه خدمات بیمارستان پس از تبدیل به ملکی ارتقا یافته، توضیح داد: «اکنون ضریب اشغال تخت که آن زمان زیر ۳۵ درصد بود به ۹۰ درصد رسیده است. همچنین موفق به جذب بیش از ۳۰ پزشک متخصص شده‌ایم و در تعطیلات نوروز امسال پزشک متخصص کشیک داشتیم که اقدامی نادر به‌شمار می‌رود. ارتقای این خدمات، رضایتمندی بیمه‌شدگان و مسئولان استانی از جمله استانداری، امام‌جمعه، خانه کارگر و کانون‌های بازنشستگی را به‌دنبال داشته است. می‌توان گفت که هم‌اکنون، بیمارستان فعالانه به مخاطبان تأمین اجتماعی خدمت‌رسانی می‌کند.»

ادامه دهند و از همه مزایای شغلی مانند کارمندان رسمی برخوردار شوند، مگر اینکه خود تقاضای انتقالی دهند. پیرو این تصمیم‌گیری‌ها، هفت بیمارستان هیئت‌مدیره‌ای در سازمان تأمین اجتماعی شامل میلاد تهران، میلاد سلامت البرز، میلاد سلامت خوی (آذر بایجان غربی)، میلاد سلامت ایلام، میلاد سلامت اهواز (خوزستان)، میلاد سلامت بیرجند (خراسان جنوبی) و بیمارستان صدر تهران (گروه پزشکی حکمت) تشکیل شد. به‌جز بیمارستان صدر، ۱۰۰ درصد سهام مالکیت این مراکز متعلق به سازمان تأمین اجتماعی است.

اما طی یکی دو سال اخیر، شاهد ریزش تعداد بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای سازمان بودیم، به‌نحوی که بیمارستان‌های میلاد سلامت خوی، ایلام، اهواز، بیرجند تغییر وضعیت داده و در گروه مراکز ملکی سازمان جای گرفتند.

فراز و فرود مدیریت بیمارستان‌ها

علت این افت و خیز مدیریت، دلایل گوناگونی دارد. می‌توان گفت، اجرای طرح بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای در استان‌ها آن گونه که انتظار می‌رفت، نتیجه نداد و حتی سبب ایجاد چالش برای سیستم درمان تأمین اجتماعی شد. در سیستم نوین درمان تأمین اجتماعی، منابع و مصارف بیمارستانی هم‌خوانی نداشت و مراکز با بدهی‌های کلان مواجه شدند. در واقع هزینه‌ها باید از محل درآمد‌های بیمارستان و به‌صورت خودگردان تأمین می‌شد، حال اینکه به دلیل تبعیت بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای از تعرفه دولتی، درآمد‌ها کفاف هزینه‌ها را نمی‌داد.

از طرفی نحوه ارائه خدمات نیز نتوانست رضایت بیمه‌شدگان را جلب کند و بیمارستانی که باید صفر تا صد خدمات درمانی بیمه‌شدگان را پوشش می‌داد، قادر به پاسخگویی برخی نیازهای درمانی و دارویی بیماران نبود. در برخی از این مراکز، دریافت زیرمیزی رواج یافته بود و بیماران باید برای انجام عمل‌های جراحی، وسایل و تجهیزات عمل و دارو را خودشان تهیه می‌کردند. در قالب این سیستم، حتی پرسنل نیز ناراضی بودند، چراکه پرداختی‌ها با چندین ماه تعویق انجام می‌شد. همچنین اجرای این شیوه نارضایتی پزشکان را به‌دنبال داشت، زیرا آن‌ها نیز دستمزدهای خود را با تأخیر دریافت می‌کردند.

تبدیل بیمارستان میلاد اهواز به ملکی

در این راستا، دکتر هدایت‌الله عبدی‌زاده، مدیر درمان تأمین اجتماعی استان خوزستان، با اشاره به دلایل تغییر وضعیت بیمارستان اهواز به ملکی، به آتیبه نو گفت: «علت اصلی این بازگشت، عدم هم‌خوانی منابع و مصارف بیمارستان بود که در نتیجه، با ناترازی مالی زیادی تبدیل به مرکز ملکی شد.» او ضمن مرور فعالیت بیمارستان اهواز، افزود: «این مرکز ابتدا کلی تکنیک بود و سپس تبدیل به بیمارستان با عنوان امیرکبیر شد. در سال ۱۳۹۶ پس از بازسازی و نوسازی به بیمارستان میلاد سلامت تغییر وضعیت داد و در سال ۱۴۰۰ با نام قبلی امیرکبیر به مرکز ملکی بازگشت داده شد.»

مدیر درمان خوزستان، بیان کرد: «سازمان تأمین اجتماعی در راستای حفاظت از سرمایه‌های بیمه‌شدگان، هلدینگ میلاد سلامت را راه‌اندازی کرد تا مراکز درمانی بستری، خودگردان شوند. ما نیز هزینه‌های آن‌ها را در قبال بیمه‌شدگان از طریق اسناد پزشکی پرداخت می‌کردیم.»

عبدی‌زاده ادامه داد: «اما به دلیل مشکلات عدیده‌ای که در بیمارستان اهواز به‌وجود آمد، بررسی زوایای مسائل در این مرکز ضروری شد و بر این اساس طی جلسات متعدد با رئیس بیمارستان میلاد اهواز، به این نتیجه رسیدیم که بیمارستان باید ملکی شود. پیرو آن، مکاتبات لازم را با معاونت درمان سازمان تأمین اجتماعی انجام دادیم و پس از اعزام هیئت‌های مختلف برای بررسی مسائل و مشکلات، تغییر وضعیت بیمارستان به ملکی به تصویب رسید.»

او با بیان اینکه خدمات بیمارستان پس از تبدیل به ملکی ارتقا یافته، توضیح داد: «اکنون ضریب اشغال تخت که آن زمان زیر ۳۵ درصد بود به ۹۰ درصد رسیده است. همچنین موفق به جذب بیش از ۳۰ پزشک متخصص شده‌ایم و در تعطیلات نوروز امسال پزشک متخصص کشیک داشتیم که اقدامی نادر به‌شمار می‌رود. ارتقای این خدمات، رضایتمندی بیمه‌شدگان و مسئولان استانی از جمله استانداری، امام‌جمعه، خانه کارگر و کانون‌های بازنشستگی را به‌دنبال داشته است. می‌توان گفت که هم‌اکنون، بیمارستان فعالانه به مخاطبان تأمین اجتماعی خدمت‌رسانی می‌کند.»

طی سال‌های اخیر، تأمین اجتماعی بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای را بهترین شیوه برای اداره یک مجموعه درمانی قلمداد می‌کرد، زیرا در قالب این طرح، مراکز مذکور به‌صورت خودگردان اداره می‌شدند و امکان برنامه‌ریزی مناسب برای ارتقای خدمات درمانی و صرفه‌جویی قابل توجه در منابع و مصارف سازمان به‌وجود می‌آمد. به‌ویژه اینکه طی این سال‌ها، با توجه به خدادهایی مانند تورم اقتصادی و نیاز به تأمین تجهیزات پیشرفته (های‌تک)، هزینه‌های درمان روبه افزایش گذاشت و ضرورت صرفه‌جویی در منابع یا بهینه‌سازی مصارف سازمان تأمین اجتماعی، محور توجه مدیران ارشد سازمان قرار گرفت.

در گذشته، بیمارستان‌های ملکی سازمان به‌صورت متمرکز مدیریت می‌شد و این نهاد برای تمامی مراکز حساب متمرکز داشت. اما با تغییر وضعیت بیمارستان‌ها به‌صورت هیئت‌مدیره‌ای و خلق شخصیت حقوقی مستقل، فرصت انجام برنامه‌ریزی مناسب برای تأمین منابع و هزینه‌ها فراهم می‌شد.

بر این اساس، اجرای طرح تغییر وضعیت بیمارستان‌ها به‌صورت هیئت‌مدیره‌ای قوت گرفت و در سال ۱۳۸۳ ابعاد آن بررسی شد. در این مدت روش‌های دیگری نیز پیشنهاد شد؛ از جمله مدیریت بیمارستان‌ها به‌صورت هیئت‌امنایی که این طرح به اجرا درنیامد، اما روش اداره بیمارستان‌ها به‌صورت هیأت‌مدیره‌ای در دستور کار سازمان قرار گرفت و مصوبات آن از سوی اعضای هیئت‌امنای سازمان تأمین اجتماعی که در آن زمان شورای عالی تأمین اجتماعی بود، اخذ شد.

در آن دوران، شش بیمارستان شامل بیمارستان ولی‌عصر (عج) قائمشهر، البرز کرج، بیمارستان ۱۵ خرداد ورامین، شهید لویسانی تهران و بیمارستان لیا فی‌نژاد تهران به‌عنوان مراکز پایلوت اجرای طرح انتخاب شدند و با وجود اینکه برای این مراکز مجوز تأسیس مؤسسه اخذ شد تا در قالب آن فعالیت کنند، اما به‌جز بیمارستان البرز هیچ‌یک وارد طرح هیئت‌مدیره‌ای نشدند.

به این ترتیب، بیمارستان فوق تخصصی البرز که با ۳۱۶ تخت مصوب در سال ۱۳۸۰ احداث شده بود، در اواخر سال ۱۳۸۷ در راستای تحقق برنامه راهبردی تأمین اجتماعی، مؤسسه خدمات درمانی میلاد سلامت البرز کرج تأسیس و مدیریت بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی البرز به‌صورت یک طرح پایلوت به این مؤسسه واگذار شد. هدف از اجرای این طرح، اداره کارآمد و اقتصاد بیمارستان‌های سازمان بود.

در زمان مدیرعاملی مرحوم دکتر سیددقی نوربخش (۱۳۹۷-۱۳۹۲) بار دیگر مسئله اداره بیمارستان‌ها به‌صورت هیئت‌مدیره‌ای مطرح شد و در دستور کار قرار گرفت. آن زمان پیشنهاد این بود که سالانه پنج بیمارستان به‌صورت هیئت‌مدیره‌ای اداره شود، اما با توجه به مشکلات موجود در این زمینه، امکان اجرای این برنامه نیز میسر نشد. در نتیجه اجرای طرح مذکور به این سمت رفت که بیمارستان‌های تازه تأسیس زیر پوشش هیئت‌مدیره‌ای قرار بگیرند و تعدادی از بیمارستان‌های ملکی نیز با این شیوه اداره شوند.

از این رو پس از احداث بیمارستان‌های حضرت ابوالفضل (ع) بیرجند (خراسان جنوبی)، زاگرس (ایلام)، امیرکبیر اهواز (استان خوزستان) و بیمارستان خوی (آذر بایجان غربی) شیوه اداره این بیمارستان‌ها به‌صورت هیئت‌مدیره‌ای تعیین شد.

به‌طور حتم، چنین تغییر رویکردی می‌توانست این تصور را در بین مخاطبان تأمین اجتماعی به‌وجود آورد که سازمان می‌خواهد مراکز ملکی را خصوصی کند، اما تأمین اجتماعی اعلام کرد که هدف از اجرای طرح مذکور، به هیچ عنوان کاسته شدن حق و حقوق بیمه‌شدگان از مزایای درمانی نیست و تنها در نظر است تاروش اداره بیمارستان‌ها برای حفظ منافع سازمان تغییر کند.

۳ اصل فعالیت بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای

بر این مبنا، سه اصل اساسی در فعالیت بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای برای بیمه‌شدگان در نظر گرفته شد؛ نخست اینکه تمامی خدماتی که این بیمارستان‌ها در روش ملکی به بیمه‌شدگان ارائه می‌کنند در موقعیت جدید نیز ارائه شود و حتی توسعه یابد. اصل دوم این بود که هیچ کدام از بیمه‌شده‌ها در این بیمارستان‌ها فرانشیز پرداخت نکنند و مانند بیمارستان‌های ملکی پذیرش شوند و سومین اصل این بود که کارکنان رسمی بیمارستان‌های ملکی در صورت تبدیل به هیئت‌مدیره‌ای، در همان مرکز به فعالیت خویش



نکته

حمایت تأمین اجتماعی از وسایل کمک‌پزشکی

در میان طیف وسیعی از خدمات سازمان تأمین اجتماعی، تعهدات کوتاه‌مدت سهمی کلیدی در حمایت فوری و مؤثر از بیمه‌شدگان دارد؛ حمایت‌هایی که اگرچه در برابر تعهدات بلندمدت مانند مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی، کمتر به چشم می‌آیند، اما در بزنگاه‌های زندگی مانند بیماری، بیکاری، زایمان یا فوت اعضای خانواده، نقش حیاتی ایفا می‌کنند. یکی از مهم‌ترین اجزای این بسته حمایتی، پرداخت کمک‌هزینه برای خرید وسایل کمک‌پزشکی شامل پروتز و ارتوز است. آماری که به‌تازگی از سوی امیرعباس قدرتی، رئیس اداره بیمه بیکاری و تعهدات کوتاه‌مدت سازمان تأمین اجتماعی اعلام شده، نشان می‌دهد در سال ۱۴۰۲ مجموعاً ۶۰۳ میلیارد تومان بابت خرید این اقلام به ۶۹۳ هزار نفر از بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران پرداخت شده است. این عدد علاوه بر آنکه گویای گستره مشمولان این حمایت است، بازتابی از حجم تعهدات مالی سازمان در حوزه‌ای است که به‌صورت مستقیم با کیفیت زندگی، استقلال حرکتی و کرامت انسانی افراد درگیر با ناتوانی‌های جسمی ارتباط دارد.

پروتزها و ارتوزها در تعریفی فنی، شامل وسایلی برای جبران یا تقویت عملکرد یکی از اعضای بدن یا حواس پنج‌گانه هستند؛ مانند سمعک، لنز چشمی، ویلچر، دست و پای مصنوعی، عینک طبی، دندان مصنوعی، بریس و کفش‌های طبی خاص. نکته قابل توجه اینکه وسایل مذکور، به‌ویژه برای افراد سالخورده، معلول، از کارافتاده و کودکان دارای نیاز ویژه، نه یک کالای تجملی بلکه ابزار تداوم زندگی روزمره محسوب می‌شود.

سازمان تأمین اجتماعی با در نظر گرفتن همین اهمیت، پوشش بیمه‌ای بیش از ۱۰۰ قلم از این اقلام را برعهده گرفته و به تناوب، تعرفه آن‌ها را به‌روز می‌کند. طبق اعلام رسمی، آخرین بار در آذرماه ۱۴۰۲ در برخی اقلام حتی تا ۱۰۰ درصد افزایش قیمت لحاظ شده است. این در حالی است که ارائه این خدمات از طریق سامانه خدمات غیرحضور سازمان به نشانی estaminir یا اپلیکیشن رسمی «تأمین من» صورت می‌گیرد که گاهی در جهت تسهیل فرایندها و کاهش مراجعه حضوری بیمه‌شدگان به شمار می‌رود. فرایند دریافت این کمک‌هزینه بر پایه مستندات پزشکی، گواهی تجویز پزشک، فاکتور خرید و ثبت درخواست در سامانه الکترونیک استوار است. البته برای اقلامی با تعرفه کمتر از ۱۰ میلیون ریال، تأیید مرجع پزشکی الزامی نیست و با مدارک خرید قابل پرداخت است. اقدام به تعرفه‌های بالاتر بسته به سقف تعیین‌شده به تأیید پزشک عمومی معتمد، دندان‌پزشک معتمد یا شورای پزشکی نیاز دارند. برای نمونه، سمعک برای کودکان زیر ۶ سال قابل پرداخت برای هر دو گوش است و در مورد دندان مصنوعی، دوره تمدید خدمات پنج سال در نظر گرفته شده است.

دسته‌بندی تعهدات سازمان به دو بخش بلندمدت و کوتاه‌مدت، نشانه‌ای از جامع‌نگری نظام بیمه‌ای کشور است. در حالی که مستمری‌ها بار مالی بلندمدت دارند، تعهدات کوتاه‌مدت نظیر کمک‌هزینه ازدواج، هزینه ترخیص، غرامت ایام بیماری، هزینه سفر بیمار و همراه، یا همین کمک خرید پروتز و ارتوز، کمک‌هایی فوری برای مدیریت بحران‌های مقطعی هستند. این ترکیب، از نظر کارشناسان رفاه، به‌نوعی تبلور عدالت اجتماعی در نظام بیمه‌ای کشور به شمار می‌رود. بی‌تردید اختصاص ۶۰۳ میلیارد تومان به خرید پروتز و ارتوز در یک سال، علاوه بر ابعاد مالی، یک پیام اجتماعی دارد: سازمان تأمین اجتماعی نه تنها متعهد به پرداخت مستمری در دوران بازنشستگی یا بیماری است، بلکه در تأمین کرامت بیمه‌شدگان در طول مسیر زندگی نیز خود را مسئول می‌داند.



سلاصهدریاری

روزنامه نگار

۶۶

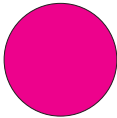
سازمان تأمین اجتماعی پس از تجربه افت عملکرد و ناترازی مالی در برخی بیمارستان‌های هیئت‌مدیره‌ای، رویکرد خود را تغییر داده و برخی مراکز درمانی را به وضعیت ملکی بازگردانده است؛ تصمیمی با هدف ارتقای خدمات، جلب رضایت بیمه‌شدگان و حفظ منابع در برابر چالش‌های اجرای مدل خودگردان

صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی راهی برای عبور از بحران رفاه سالمندی

افزایش امید به زندگی، کاهش نسبت شاغلان به بازنشستگان و کسری منابع مزمن، ضرورت توسعه نظام‌های مکمل را به اولویتی اجتناب‌ناپذیر بدل کرده است

یادداشت

O P I N I O N



محمد رحمانی

کارشناس اقتصاد کلان

نرخ بهره بالا:

مانعی جدی برای تولید

اقتصاد نیازمند توازن و اعتماد است. این توازن باید در جنبه‌های مختلف، از جمله ریسک و بازده، هزینه و فایده، و تولید و مصرف وجود داشته باشد. سیاست‌های پولی و مالی وظیفه تنظیم این تعادل را دارند و در صورتی که به درستی پیاده‌سازی نشوند، ناهماهنگی‌ها و ناپایداری‌هایی در سیستم اقتصادی رخ می‌دهد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای این سیاست‌ها، نرخ بهره است. استفاده نادرست از این ابزار می‌تواند به جای محرک اقتصادی، به مانعی جدی برای رشد تبدیل شود.

در کشورهای توسعه‌یافته، نرخ بهره و حاشیه سود تولید معمولاً در نسبت مناسبی قرار دارد. نسبت مذکور معمولاً به گونه‌ای تنظیم می‌شود که نرخ بهره در حدود سه تا پنج درصد و حاشیه سود تولید بین ۱۲ تا ۱۸ درصد باشد. این وضعیت به بنگاه‌ها امکان می‌دهد که با استفاده از تسهیلات بانکی، منابع مالی مورد نیاز خود را تأمین کنند و فعالیت‌های تولیدی را توسعه دهند. اما در ایران، این معادله به شدت معکوس شده است؛ نرخ بهره تسهیلات بانکی و اوراق بدهی به حدود ۳۵ درصد یا بیشتر رسیده، در حالی که حاشیه سود تولید در خوش‌بینانه‌ترین برآوردها تنها ۱۳ درصد و در برخی صنایع حتی کمتر از ۱۰ درصد است. این شکاف گسترده، نه‌تنها توجیه اقتصادی برای فعالیت‌های تولیدی را زیر سؤال می‌برد، بلکه عملاً تأمین مالی از طریق نظام بانکی را برای بسیاری از تولیدکنندگان غیرممکن می‌سازد.

این وضعیت نخستین اثر خود را در کاهش تمایل به سرمایه‌گذاری مولد نشان می‌دهد. زمانی که هزینه وام‌گیری از سود عملیاتی کسب‌وکار بیشتر است، سرمایه‌گذاران ترجیح می‌دهند سرمایه خود را به سمت بازارهایی منتقل کنند که یا سود تضمینی دارند (مانند اوراق بدهی دولتی)، یا امکان کسب سود از نوسانات قیمتی در آن‌ها وجود دارد (مانند طلا، ارز و مسکن). به این ترتیب، سرمایه‌گذاری‌های مولد جای خود را به فعالیت‌های غیرمولد و سفته‌بازانه داده است.

نرخ بهره بالا، همچنین هزینه تأمین مالی برای بنگاه‌ها را بسیار سنگین کرده است، به طوری که حتی کسب وکارهایی با عملکرد مثبت، توان بازپرداخت وام‌های خود را از دست می‌دهند. بسیاری از واحدهای تولیدی برای تأمین سرمایه در گردش خود ناگزیر به اخذ وام هستند، اما با نرخ‌های فعلی، این منابع مالی به بدهی‌هایی تبدیل می‌شود که سود آن فراتر از توان مالی بنگاه است. نتیجه این وضعیت، کاهش فعالیت‌های تولیدی و حتی تعطیلی بنگاه‌ها خواهد بود.

پرسش این است که چه راه‌حلی برای برون‌رفت از این وضعیت وجود دارد؟ پاسخ در بازنگری اساسی سیاست‌های پولی و مالی نهفته است. کاهش تدریجی و هدفمند نرخ بهره، به شکلی که نسبت آن با سودآوری تولید متعادل شود، گام اول محسوب می‌شود. هم‌زمان با این اقدام، ارائه تسهیلات ارزان قیمت به بنگاه‌های مولد، اصلاح نظام مالیاتی و کاهش هزینه‌های سربار مانند بیمه، می‌تواند انگیزه سرمایه‌گذاری مولد را بازگرداند. همچنین هدایت نقدینگی از طریق مشوق‌های هدفمند به سمت تولید، در کنار انضباط مالی دولت و کنترل خلق بلی ضابطه پول، می‌تواند پایه‌های ثبات اقتصادی را تقویت کند.

در سال‌های اخیر، هم‌زمان با تعمیق بحران‌های مالی در صندوق‌های بازنشستگی پایه و افزایش هزینه‌های معیشت در دوران سالمندی، توسعه صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی به یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای سطح رفاه و حفظ کرامت بازنشستگان در بسیاری از کشورها تبدیل شده است. این نوع صندوق‌ها که بر پایه مشارکت داوطلبانه کارگر و کارفرما بنا شده‌اند، می‌توانند خلأهای موجود در نظام بازنشستگی را جبران کرده و با ایجاد منابع درآمدی پایدار، کیفیت زندگی افراد پس از پایان دوران اشتغال را تا حد زیادی بهبود بخشند. در ایران نیز با توجه به فشار روزافزون بر منابع صندوق‌های پایه، گسترش سازوکارهای تکمیلی بازنشستگی ضرورتی انکارناپذیر به نظر می‌رسد؛ ضرورتی که بدون مشارکت فعال شرکای اجتماعی، به ویژه کارفرمایان و کارگران، تحقق نخواهد یافت.

نظام بازنشستگی یکی از ارکان اصلی رفاه اجتماعی و امنیت اقتصادی در هر جامعه است. تأمین منابع کافی برای حمایت از افراد در دوران کهولت، نه‌تنها وظیفه‌ای انسانی و اجتماعی است، بلکه نقشی کلیدی در حفظ انسجام اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کند. با وجود این، تحولات گسترده جمعیتی و اقتصادی طی چند دهه گذشته، کارکرد سنتی صندوق‌های بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. کاهش نرخ باروری، افزایش امید به زندگی، رشد سریع جمعیت سالمند و کاهش نسبت جمعیت شاغل به بازنشسته از جمله عواملی هستند که موجب فشار فزاینده بر منابع این صندوق‌ها شده‌اند.

در ایران نیز صندوق‌های بازنشستگی دولتی مانند سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری با مشکلات ساختاری عمیق، کسری منابع مزمن و افزایش تعهدات پرداختی روبه‌رو هستند. این وضعیت موجب شده که بسیاری از بازنشستگان با مستمری‌هایی مواجه باشند که نه‌تنها پاسخگوی نیازهای معیشتی آنان نیست، بلکه فاصله قابل توجهی با خط فقر و هزینه‌های واقعی زندگی دارد. در چنین شرایطی، ضرورت تقویت ابزارهای مکمل و حمایتگر بیش از پیش احساس می‌شود؛ ابزارهایی که هم از منظر فردی و هم از منظر کلان اقتصادی، به ترمیم شکاف‌های ایجاد شده در نظام بازنشستگی کشور کمک کنند.

صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی به عنوان یکی از راه‌حل‌های کلیدی برای جبران ناکارآمدی‌های سیستم سنتی بازنشستگی مطرح شده‌اند. این صندوق‌ها که با هدف تأمین درآمد بیشتر برای دوران بازنشستگی طراحی شده‌اند، در قالب نظام‌های مشارکتی میان کارگر و کارفرما یا به صورت انفرادی و داوطلبانه عمل می‌کنند. برخلاف صندوق‌های پایه که عضویت در آن‌ها اجباری است، صندوق‌های تکمیلی معمولاً با انعطاف‌پذیری بیشتر در سطح مشارکت، شیوه پرداخت و نحوه سرمایه‌گذاری منابع همراه هستند. مهم‌تر آنکه این صندوق‌ها نه‌تنها به طور مستقیم سطح مستمری دریافتی افراد را ارتقا می‌دهند، بلکه می‌توانند با آزادسازی فشار از منابع عمومی و صندوق‌های پایه، در تقویت ثبات مالی نظام تأمین اجتماعی نیز نقش آفرین باشند.

از همین رو بحث پیرامون طراحی، گسترش و نهادینه‌سازی صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی، به یکی از موضوعات مهم در حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی و اقتصادی تبدیل شده است. در این زمینه تجربه کشورهای موفق می‌تواند راهگشای مسیر باشد.

ساختار صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی

صندوق بازنشستگی تکمیلی، نوعی سازوکار مالی است که با هدف فراهم آوردن درآمد بیشتر برای دوران بازنشستگی افراد طراحی شده و به صورت داوطلبانه یا قراردادی میان کارفرما و کارکنان اجرا می‌شود. برخلاف صندوق‌های پایه که عضویت در آن‌ها غالباً اجباری و با نرخ حق بیمه مشخص است، صندوق‌های تکمیلی انعطاف‌پذیرتر بوده و بر اساس مشارکت توافقی اداره می‌شوند. در این صندوق‌ها، وجوه پرداختی اعضا در سیدهای متنوعی از دارایی‌ها از جمله اوراق بهادار، سهام، املاک و مستغلات و سایر ابزارهای مالی سرمایه‌گذاری می‌شود. درآمد حاصل از این سرمایه‌گذاری‌ها، در دوران بازنشستگی به صورت مستمری یا برداشت‌های دوره‌ای در اختیار فرد قرار می‌گیرد. در بسیاری از مدل‌ها، کارفرما نیز بخشی از سهم پرداختی را تقبل می‌کند. این امر افزایش انگیزه مشارکت کارگران و کارکنان را محقق می‌سازد. از نظر حقوقی، این صندوق‌ها معمولاً تحت نظارت نهادی

مشخص مانند سازمان بورس فعالیت می‌کنند تا شفافیت، اطمینان و سلامت مالی آن‌ها حفظ شود.

جایگاه در نظام رفاه و تأمین اجتماعی

در چارچوب جهانی نظام‌های بازنشستگی، مدل سه‌لایه، به عنوان یک الگوی مرجع برای طراحی سازوکارهای حمایتی دوران سالمندی شناخته می‌شود. این مدل که بر اساس تفکیک مسئولیت‌ها و منابع مالی پایه‌گذاری شده، تلاشی برای برقراری تعادل میان پوشش گسترده اجتماعی، پایداری مالی سیستم و انعطاف‌پذیری در پاسخ به نیازهای متنوع بازنشستگان به شمار می‌رود. این درحالی است که صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی، در عمل در دو لایه دوم و سوم جای می‌گیرند. آن‌ها نه جایگزین نظام پایه، بلکه مکمل آن هستند و از این جهت نقش حساسی در پر کردن خلأهایی دارند که مستمری‌های پایه قادر به پاسخگویی کامل به آن‌ها نیستند. حضور این صندوق‌ها به افراد اجازه می‌دهد تا با نگاهی آینده‌نگر و در نظر گرفتن نیازهای فردی، کنترل بیشتری بر کیفیت زندگی آینده خود داشته باشند. در کشورمان، با وجود سابقه‌ای طولانی در حوزه تأمین اجتماعی، هنوز ساختار منسجمی برای توسعه همه‌جانبه صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی شکل نگرفته است. هرچند برخی از نهاد‌های سرمایه‌گذاری از جمله شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی «شتتا» اقدام به راه‌اندازی صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی کرده‌اند، اما این اقدام به یک سیاست فراگیر تبدیل نشده است. در شرایط فعلی، می‌توان گفت که اگرچه زیرساخت‌های اولیه برای شکل‌گیری نظام تکمیلی بازنشستگی در ایران وجود دارد، اما توسعه هدفمند و سیاست‌گذاری منسجم برای بهره‌برداری حداکثری از ظرفیت‌های این ابزار مالی -اجتماعی، نیازمند توجه جدی قانون‌گذار، نهادهای اقتصادی و بازیگران بازار کار است. در غیر این صورت، فاصله میان نیازهای واقعی بازنشستگان و آنچه از طریق نظام فعلی تأمین می‌شود، همچنان پابرجا خواهد ماند.

بازنشستگی تکمیلی در کشورهای دیگر

در کشورهای دارای نظام رفاهی پیشرفته، صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی به عنوان بخش مکمل و ضروری



در ساختار چندلایه بازنشستگی نقش آفرینی می‌کنند. این صندوق‌ها هم مکمل مستمری‌های پایه‌اند و هم با پوشش گسترده، مدیریت حرفه‌ای و مشوق‌های دولتی، به حفظ رفاه بازنشستگان و کاهش فشار بر منابع عمومی یاری می‌رسانند. در هلند، صندوق‌های تکمیلی تقریباً تمام شاغلان را پوشش می‌دهند و سرمایه‌ای معادل بیش از ۱۵۰ درصد تولید ناخالص داخلی در اختیار دارند. انگلستان با اجرای خط‌مشی «ثبت‌نام خودکار» توانسته مشارکت کارکنان در این صندوق‌ها را به طور چشمگیری افزایش دهد. آمریکا نیز از طریق برنامه‌هایی نظیر ۴۰۱(k)، با تکیه بر معافیت‌های مالیاتی و مشارکت کارفرمایان، سازوکاری موفق در پس‌انداز تکمیلی ایجاد کرده است. در کشورهایی مانند سوئد و آلمان، صندوق‌های تکمیلی بخشی ساختاری از نظام بازنشستگی چندلایه به شمار می‌آیند و دولت‌ها با حمایت‌های مختلف، مشارکت در آن‌ها را ترویج می‌کنند. تجربه این کشورها نشان می‌دهد که توسعه صندوق‌های تکمیلی می‌تواند به کاهش وابستگی به مستمری‌های دولتی، تقویت امنیت مالی بازنشستگان و ارتقای پایداری نظام بازنشستگی کمک کند.

مزایا و آثار صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی

روزی‌به‌رو، کارشناس بازار سرمایه در گفت‌وگو با آتیه نو، در مورد مزایای این صندوق‌ها می‌گوید: «بررسی عملکرد و جایگاه صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی در نظام رفاه اجتماعی، نشان می‌دهد که این سازوکار مالی نقش مؤثری در ارتقای سطح معیشت بازنشستگان، پایداری ساختار بازنشستگی و حتی تقویت اقتصاد ملی ایفا می‌کند. در سطح فردی، این صندوق‌ها با ایجاد منابع درآمدی تکمیلی، خلأهای موجود در مستمری‌های پایه را پوشش می‌دهند.»

او افزود: «در شرایطی که مستمری‌های پایه، برای تأمین حداقل‌های معیشتی بازنشستگان با چالش روبه‌رو هستند، منابع حاصل از صندوق‌های تکمیلی، به بازنشسته امکان می‌دهد که سطح رفاه پیشین خود را تا حدودی حفظ کند. این مسئله، نه‌تنها باعث بهبود کیفیت زندگی در دوران سالمندی می‌شود، بلکه از نظر روانی آثار مثبتی چون افزایش عزت‌نفس و کاهش وابستگی به

دیگران، به‌ویژه فرزندان را به دنبال دارد.» سلگی ادامه داد: «انعطاف‌پذیری این صندوق‌ها در طراحی مستمری، مانند امکان دریافت سرمایه به صورت یک‌جا یا دوره‌ای، اختیار در انتخاب ترکیب سبد سرمایه‌گذاری و حتی قابلیت انتقال سرمایه به بازماندگان پس از فوت فرد، از جمله مزایایی است که صندوق‌های پایه از آن بی‌بهره‌اند.»

این کارشناس بازار سرمایه بیان کرد: «در کنار این ویژگی، ظرفیت بالای صندوق‌های تکمیلی برای بهره‌برداری از مشوق‌های مالیاتی -هرچند که در ایران هنوز به طور کامل پیاده‌سازی نشده- می‌تواند عاملی مهم در تشویق به مشارکت گسترده‌تر در این نوع پس‌اندازها باشد. در بسیاری از کشورها، مشارکت در این صندوق‌ها با مزایای مالیاتی همراه بوده، که علاوه بر افزایش جذابیت برای افراد، منجر به تقویت سطح کلی پس‌انداز ملی نیز شده است.»

سلگی با تأکید بر اینکه در سطح کلان، گسترش صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی، به کاهش فشار مضاعف بر صندوق‌های پایه منجر می‌شود، گفت: «منابع عمومی دولت و صندوق‌های سنتی بازنشستگی با حجم عظیمی از تعهدات، با ورود سرمایه‌های تکمیلی، تا حدی از بحران نقدینگی و کسری منابع نجات می‌یابند.» سلگی توضیح داد: «سرمایه‌های جمع‌آوری‌شده در این صندوق‌ها که عمدتاً با دید بلندمدت مدیریت می‌شوند، قابلیت دارند که به سمت پروژه‌های مولد اقتصادی همچون طرح‌های عمرانی، فناوری‌های نوین، بازار سرمایه و بخش تولید هدایت شوند. این امر ضمن ایجاد اشتغال و تحریک رشد اقتصادی، نقش مهمی در توسعه پایدار ایفا می‌کند.»

او یادآور شد: «همچنین وجود چنین صندوق‌هایی می‌تواند بستر مناسبی برای انجام اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی فراهم سازد. در شرایطی که افزایش سن بازنشستگی با اصلاح نرخ حق بیمه ممکن است با مقاومت اجتماعی مواجه شود، وجود نظام مکمل و اطمینان از تأمین معیشت آتی، فضای آرام‌تری برای تصمیم‌گیری‌های حساس سیاستی ایجاد می‌کند.»

این کارشناس اقتصادی افزود: «از دیگر آثار مثبت این سازوکارها افزایش شفافیت، پاسخگویی مالی و ارتقای اعتماد عمومی به نهادهای اقتصادی و اجتماعی است. نظارت دقیق‌تر بر عملکرد این صندوق‌ها، لزوم ارائه گزارش‌های مالی دوره‌ای و مشارکت فعال اعضا در انتخاب مدیران یا خط‌مشی‌های سرمایه‌گذاری، می‌تواند به الگویی از حکمرانی خوب در عرصه مالی -اجتماعی تبدیل شود.»

سلگی گفت: «از بُعد اجتماعی نیز، این صندوق‌ها با کمک به کاهش فقر سالمندی، کاهش وابستگی بازنشستگان به بارانه‌های دولتی یا کمک‌های خانوادگی و ایجاد فرصت‌های برابر برای نسل‌های مختلف، نقش مهمی در کاهش نابرابری و تقویت انسجام اجتماعی دارند. در واقع صندوق‌های تکمیلی، بخشی از پاسخ نظام‌مند به چالش پیری جمعیت و تغییرات ساختاری در بازار کار هستند و یکی از مهم‌ترین ابزارهای سیاست‌گذاری اجتماعی در دهه‌های پیش رو محسوب می‌شوند.»

این کارشناس بازار سرمایه اضافه کرد: «مجموعه این مزایا نشان می‌دهد که صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی، تنها یک ابزار مالی برای پس‌انداز نیستند، بلکه ساختاری پیچیده و چندلایه‌اند که از سطح فردی تا سطح کلان نظام رفاه، آثار و تبعات عمیق و پایداری برجای می‌گذارند. تقویت این سازوکارها منجر به ارتقای امنیت مالی بازنشستگان، پویایی اقتصادی و تضمین انسجام اجتماعی کشور می‌شود.»

چشم‌انداز آینده

سلگی در ادامه سخنان خود گفت: «ایران، با در نظر گرفتن ساختار فعلی نظام تأمین اجتماعی، نیازمند تقویت زیرساخت‌های قانونی، نظارتی و اجرایی برای توسعه این صندوق‌هاست.» به باور او، در کنار تدوین سیاست‌های تشویقی برای کارفرمایان و کارکنان، مواردی مانند افزایش شفافیت عملکرد، آموزش عمومی در خصوص مزایا و راهکارهای مشارکت و نیز بهره‌گیری از تجربیات موفق بین‌المللی، می‌تواند مسیر رشد صندوق‌های بازنشستگی تکمیلی در کشور را هموارتر کند. بنابراین لازم است توسعه این صندوق‌ها، نه به عنوان یک انتخاب، بلکه به مثابه یک ضرورت در مسیر اصلاحات اقتصادی و اجتماعی کشور تلقی شود.

هشدار سازمان بین‌المللی کار درباره جوامع فوق‌سالمند

جوانان آینده باید ۴۰ سال کار کنند تایک سالمند تأمین شود

مجمع جهانی اقتصاد در گزارش اخیر خود، بحران صندوق‌های بازنشستگی را به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین تهدیدهای اقتصادی در آینده معرفی کرده است؛ تهدیدی که می‌تواند جوامع مختلف را با بحران‌های مالی و اجتماعی جدی مواجه کند. در دهه آینده، جوامع دارای جمعیت فوق‌سالمند با تشدید این بحران روبه‌رو خواهند شد. در واقع نسبت وابستگی سالمندان به جمعیت شاغل افزایش یافته و فشار بر منابع مالی

کشورها زمانی به‌عنوان فوق‌سالمند شناخته می‌شوند که بیش از ۲۰ درصد از جمعیت آن‌ها بالای ۶۵ سال سن داشته باشند. چندین کشور، از جمله ژاپن و برخی کشورهای اروپایی، از این مرز عبور کرده‌اند. پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۵، کشورهای بیشتری در اروپا و آسیای شرقی به این وضعیت برسند. در سطح جهانی، تعداد افراد بالای ۶۵ سال از ۸۵۷ میلیون نفر در سال ۲۰۲۵ به ۱.۲ میلیارد نفر در سال ۲۰۳۵ افزایش خواهد یافت.

خطرات جوامع فوق‌سالمند

تا سال ۲۰۳۵، جمعیت کشورهای فوق‌سالمند ممکن است با مجموعه‌ای از خطرات به‌هم‌پیوسته و زنجیره‌ای روبه‌رو شود. این امر توضیح می‌دهد که چرا در یافته‌های گزارش جهانی ریسک‌ها (GRPS)، شدت خطر زیرساخت‌های عمومی و حمایت‌های اجتماعی نا کافی، از افق دوساله به افق ده‌ساله افزایش یافته است. یکی از نگرانی‌های دائمی این است که بودجه دولتی اختصاص یافته به زیرساخت‌های عمومی و حمایت‌های اجتماعی، در بحران‌های کوتاه‌مدت منحرف شود. برخی از این کشورها ممکن است با بحران در نظام‌های بازنشستگی دولتی، شرکتی و خصوصی مواجه شوند. این مسئله به ناآمنی مالی در دوران سالمندی و فشار بیشتر بر نیروی کار (شامل تعداد فزاینده‌ای از مراقبان بدون دستمزد تحت تأثیر کمبود نیروی کار) قرار خواهد گرفت. مشاغل مرتبط به احتمال زیاد کمبود نیروی کار را تجربه خواهند کرد. طبق نظرسنجی چشم‌انداز اقتصادی جهانی (EOS) کمبود نیروی کار و استعداد، دومین خطر بزرگ در سطح جهانی است. این خطر در اروپا و آسیای شرقی – که پدیده فوق‌سالمندی در آن‌ها شدیدتر است – به‌عنوان مهم‌ترین خطر رتبه‌بندی شده است. ۲۱ کشور، از جمله ژاپن و آلمان (به‌عنوان دو کشور فوق‌سالمند)، این خطر را در رتبه اول قرار داده‌اند و ۴۰ کشور دیگر آن را در میان پنج خطر برتر خود گنجانده‌اند. از طرفی، بخش مراقبت‌های بلندمدت تحت تأثیر کمبود نیروی کار قرار خواهد گرفت. مشاغل مرتبط با مراقبت تا سال ۲۰۳۰ در سطح جهانی با رشد تقاضای قابل‌توجهی مواجه خواهند شد. نظام‌های مراقبتی، شامل مراقبت‌های بهداشتی و اجتماعی، در این جوامع هم‌اکنون نیز تحت فشار شدید هستند. این نظام‌ها تلاش می‌کنند تا جمعیت رو به رشد سالمندان بالای ۶۰ سال با نیازهای مراقبتی خاص را پوشش دهند و در عین حال، نیروی کار کافی را جذب و حفظ کنند. نظام‌های یادشده، عمدتاً توسط دولت‌ها تأمین مالی می‌شوند و حدود ۳۸۱ میلیون شغل معادل ۱۱.۵ درصد از کل اشتغال را در سراسر جهان در بر می‌گیرند. با این حال، انباشت بدهی‌ها و نیازهای رقابتی هزینه‌بر (مانند امنیت و دفاع)، احتمالاً دامنه و پایداری هزینه‌های عمومی در این بخش را طی دهه آینده محدود خواهد کرد. بدون افزایش سرمایه‌گذاری‌های عمومی یا ترکیبی (دولتی - خصوصی)، تقاضای مراقبتی بی‌پاسخ می‌ماند.

اقتصادهایی که هم‌اکنون با این چالش درگیرند، به اقدامات موقتی مانند جذب نیروی کار مهاجر از سایر کشورها روی آورده‌اند. اگر این روند به‌خروج استعدادها از کشورهای با جمعیت جوان تر بینجامد، آن کشورها نیز ممکن است در آینده از مزایای جمعیتی خود بهره‌برداری نکنند و در دهه‌های آتی به وضعیت مشابه جوامع فوق‌سالمند دچار شوند.

برای این مجموعه مسائل، راه‌حل آسانی وجود ندارد، زیرا دو روند اساسی تا سال ۲۰۳۵ به‌شدت ادامه خواهد یافت؛ کاهش نرخ باروری و افزایش امید به زندگی (که لزوماً به معنای سالم‌تر بودن نیست). این روندها نسبت وابستگی در سطح جهانی و به‌ویژه در جوامع فوق‌سالمند را افزایش می‌دهد. بحران‌های بازنشستگی در دهه پیش‌رو، بحران‌های بازنشستگی و پیامدهای آن به‌طور ملموسی در جوامع فوق‌سالمند خود را نشان خواهند داد، زیرا سیستم‌های بازنشستگی فعلی برای جمعیت‌هایی بسیار جوان‌تر و سال‌های کمتری از دوران بازنشستگی طراحی شده‌اند. البته مشکل تنها به سیستم‌های بازنشستگی دولتی محدود نمی‌شود. کارکنان زیادی، از طرح‌های مزایای تعریف‌شده (Defined Benefits) به طرح‌های مشارکت تعریف‌شده (Defined Contribution) منتقل شده‌اند که مسئولیت پس‌انداز برای دوران بازنشستگی را بر عهده خود فرد می‌گذارد. این موضوع برای بسیاری از افراد چالش‌برانگیز است، چون ممکن است درآمد کافی یا درآمد مالی لازم را نداشته باشند و حتی در مراحل اولیه، تصمیم‌گیری‌های نادرستی در زمینه پس‌انداز و بازنشستگی بگیرند. با افزایش نسبت وابستگی، تعداد افراد مشارکت‌کننده در طرح‌های بازنشستگی شرکتی و خصوصی نسبت به افراد بازنشسته‌ای که نیاز به تأمین مالی دارند کاهش می‌یابد. همچنین طول دوران بازنشستگی در حال افزایش است. این مسئله فشار بیشتری را بر صندوق‌های بازنشستگی وارد خواهد کرد. احتمالاً برخی از این نهادها برای کسب بازدهی بیشتر، بخشی از دارایی‌های خود را به سرمایه‌گذاری‌های پرریسک‌تر مانند دارایی‌های رمزارزی، اعتبار خصوصی یا سایر سرمایه‌گذاری‌های جایگزین اختصاص دهند. این سرمایه‌گذاری‌های پرریسک همیشه بازدهی مثبت نخواهد داشت و در بلندمدت می‌تواند نسبت‌های تأمین مالی نامطلوب صندوق‌ها را وخیم‌تر کند. دوره‌های طولانی عملکرد ضعیف بازارها، منجر

دولت‌ها شدت خواهد یافت. این موضوع به‌ویژه در بخش‌هایی مانند مراقبت‌های بلندمدت، که از کمبود نیروی کار رنج می‌برد، به بحران‌های دائمی تبدیل خواهد شد، مگر آنکه سیاست‌های اساسی تغییر کند. حتی کشورهایی که هنوز از مزایای جمعیتی خود بهره‌مند هستند، نمی‌توانند از تبعات این بحران اقتصادی در امان بمانند.

به کمبود منابع مالی برای دوران بازنشستگی بسیاری از افراد می‌شود. شکاف‌های بازنشستگی در جوامع فوق‌سالمند با اثرات بلندمدت رشد اقتصاد گیگی (gigeconomy) و عدم مشارکت کافی در پرداخت‌های بازنشستگی در دوره‌های کاری موقتی، تشدید خواهد شد. این کمبودها به‌طور نابرابر بر کارگران با درآمد پایین تأثیرگذار است؛ کسانی که حتی در صورت اشتغال کامل نتوانسته‌اند پس‌انداز کافی داشته باشند. برای مثال در اتحادیه اروپا، هم‌اکنون از هر پنج سالمند، یک نفر در معرض خطر فقر یا طرد اجتماعی قرار دارد و انتظار می‌رود این رقم تا سال ۲۰۳۵ افزایش یابد. زنان به‌طور متوسط شکاف بازنشستگی بیشتری نسبت به مردان دارند، زیرا طی دوران شغلی خود برای مراقبت از فرزندان یا سالمندان از بازار کار خارج می‌شوند و به‌طور میانگین درآمد کمتری نسبت به مردان دارند. در اتحادیه اروپا، مستمری زنان تقریباً ۳۰ درصد کمتر از مردان است و این یعنی آن‌ها ۳۵ درصد بیشتر در معرض خطر فقر قرار دارند. یکی از پیشنهادات رایج برای کاهش بحران‌های بازنشستگی در جوامع فوق‌سالمند، افزایش سن قانونی بازنشستگی است. در برخی کشورها این اقدام انجام شده، اما تلاش برای افزایش سن بازنشستگی تا سطحی که بحران را مهار کند، با مقاومت مواجه خواهد شد، چراکه درصد قابل‌توجهی از رأی‌دهندگان نزدیک به سن بازنشستگی هستند. از سویی، تنش‌های بین‌نسلی ممکن است به یکی از ویژگی‌های ماندگار جوامع فوق‌سالمند تبدیل شود، به این دلیل که جوانان شاغل، از پرداخت بیشتر برای تأمین بازنشستگی دیگران ناراضی‌اند. بین آنچه مدیران جهانی درباره نیاز به اصلاحات بازنشستگی به آن معتقدند و آنچه مسئولیت شرکت‌ها می‌دانند، شکاف وجود دارد. تنها ۲۵ درصد مدیران جهانی از تغییرات سیاستی در سیستم بازنشستگی و سن بازنشستگی حمایت می‌کنند، در حالی که تنها ۱۴ درصد، این اقدامات را به‌عنوان راهکاری مؤثر برای جذب استعدادها بیشتر در کسب‌وکار خود می‌دانند (گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد ۲۰۲۵).

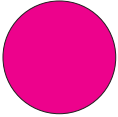
این شکاف، نشان‌دهنده پیچیدگی هم‌راستا کردن منافع ذی‌نفعان کلیدی در اصلاحات بازنشستگی است. حتی اگر بتوان سن رسمی بازنشستگی را افزایش داد، شاید تأثیر آن در کاهش بحران‌های بازنشستگی، کمتر از حد انتظار باشد. بسیاری از افراد به دلایلی مانند بیماری، از کار افتادگی یا بیکاری زودتر از موعد، از بازار کار خارج می‌شوند. برای مشاغل بدنی و طاقت‌فرسا، این خطر بسیار بزرگ‌تر است. هرچند بسیاری از افراد برای ادامه اشتغال، به یادگیری مهارت‌های جدید علاقه دارند.

بحران مراقبت بلندمدت

در جوامع پیر (یا سالمند پیشرفته) ترکیب مشارکت بخش‌های دولتی، خصوصی و خانوادگی در ارائه مراقبت‌های بلندمدت، متنوع است. در سطح جهانی، الگوی غالب نشان‌دهنده نقش مهم خدمات بهداشتی و اجتماعی دولتی و سایر حمایت‌های مالی دولت‌ها برای سالمندان است. در کشورهای با درآمد بالا که سهم بخش دولتی کمتر است، بیمه‌های خصوصی، مراکز مراقبتی خصوصی و خدمات مراقبت در منزل نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کنند.

با توجه به افزایش تقاضا، بخش مراقبت تا سال ۲۰۳۵ به نیروی کار بیشتری نیاز خواهد داشت. برای مثال، در ایالات متحده، تقاضا برای خدمات مراقبت بلندمدت و کارکنان این حوزه از سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۳۵ حدود ۴۴ درصد رشد خواهد کرد. این افزایش تقاضا در شرایطی رخ می‌دهد که کارکنان بخش مراقبت عموماً با دستمزدهای پایین و فرسودگی شغلی دست به گریب‌اند. اگر ارائه‌دهندگان مراقبت نتوانند شرایط کاری و دستمزدها را بهبود بخشند، خطر کمبود نیروی کار در این بخش تشدید خواهد شد.

مهاجرت به جوامع پیر هم‌اکنون در تأمین نیروی کار نقش دارد، اما کارگران مهاجر عمدتاً در بخش‌هایی مانند مراقبت در منزل و خدمات خانگی، فعالیت می‌کنند و به‌طور متوسط ۱۲ درصد کمتر از میانگین ملی دستمزد می‌گیرند. با توجه به فضای سیاسی متشنج حول موضوع مهاجرت، ممکن است در سال‌های آینده محدودیت‌های بیشتری اعمال شود. با گسترش سیاست‌های ضد مهاجرتی در برخی از این جوامع در یک بازه دهه‌ساله، افزایش مشارکت نیروی کار در جوامع پیر تنها می‌تواند تا حدی به حل بحران مراقبت کمک کند. هرچند جذب زنان به بازار کار رسمی مؤثر است، اما برای ایجاد تغییر معنادار در این زمینه، باید سیستم مشوق بازنگري شود. زنان در حال حاضر دو سوم کارهای بدون دستمزد در جهان را انجام می‌دهند، که این مسئله ۷۰۸ میلیون نفر از آن‌ها را از ورود به بازار کار رسمی باز می‌دارد.



مهرنوش تاجیک کجوری

کارشناس اجتماعی

سه‌ضلعی سیاست اجتماعی آینده

در آستانه تحولات جمعیتی گسترده از جمله روند پرشتاب سالمندی، تغییر سبک زندگی و بازتعریف نقش‌های فردی و اجتماعی، بازنگری در سیاست‌های اجتماعی به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است. خط‌مشی‌ها و برنامه‌هایی که تا چند دهه قبل پاسخگوی نیازهای جامعه بودند، امروز دیگر کارآمدی لازم را ندارند و نمی‌توانند پاسخ مناسبی برای چالش‌های پیچیده پیش‌رو ارائه دهند. برای حفظ پویایی اقتصادی، پایداری اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی در دهه‌های آینده، اتخاذ رویکردی نوآورانه و منعطف، مبتنی بر هم‌افزایی میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی، بیش از همیشه ضرورت دارد.

در این میان سه حوزه کلیدی یعنی سیاست‌های اشتغال، سلامت جمعیت و انسجام اجتماعی، جایگاه ویژه‌ای در طراحی سیاست‌های آینده‌نگر دارد. اگرچه این موارد در ظاهر مستقل از یکدیگر به نظر می‌رسند، اما در عمل به‌شدت به هم پیوسته‌اند و بر هم اثر می‌گذارند. این سه محور را نه به‌صورت جداگانه، بلکه باید به‌عنوان اجزای یک منظومه منسجم در نظر گرفت. یکی از پایه‌ای‌ترین مسائل در این زمینه، ضرورت انعطاف‌پذیر شدن ساختارهای کاری است. ورود و خروج متناوب به بازار کار، امروز به یک واقعیت رایج تبدیل شده است. افراد بسیاری در طول زندگی شغلی خود نیازمند آموزش مجدد، مراقبت از اعضای خانواده یا تجربه مشاغل متنوع هستند و باید بتوانند از پشتیبانی ساختاریافته برخوردار شوند. سیاست‌های اشتغال باید با درک این واقعیت، بازطراحی شود تا هم ائتلاف سرمایه انسانی از بین برود و هم رضایت و بهره‌وری نیروی کار حفظ شود.

از سوی دیگر، سلامت جمعیت به‌شدت با ساختار اشتغال پیوند دارد. جامعه سالم‌تر، توانمندتر و فعال‌تر، بار کمتری بر دوش نظام‌های حمایتی خواهد گذاشت و حتی سالمندان آن می‌توانند در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مشارکت کنند. این هدف زمانی دست‌یافتنی خواهد بود که فرهنگ سلامت از سال‌های قبل از بازنشستگی در جامعه نهادینه شود. اجرای کمپین‌های آموزشی و ترویجی، الگوسازی از سبک زندگی سالم و سرمایه‌گذاری در پیشگیری، می‌تواند نظام سلامت را از حالت واکنشی به رویکردی پیش‌دستانه و فعال تبدیل کند. تجربه‌هایی نظیر آنچه در سنگاپور دیده‌ایم، نشان می‌دهد که طراحی محیط‌های شهری سالم‌محور و مشوق رفتارهای بهداشتی، نتایج مثبتی فراتر از سلامت فردی و تا سطح ارتقای انسجام اجتماعی به همراه دارد.

عنصر سومی که نباید از آن غافل شد، سرمایه اجتماعی و به‌ویژه پیوند میان نسل‌هاست. کاهش تعامل میان گروه‌های سنی مختلف، زمینه‌ساز شکل‌گیری شکاف‌های نسلی و تضعیف انسجام ملی است. در مقابل، تقویت فعالیت‌های داوطلبانه، برنامه‌های بازآموزی برای سالمندان و اشتغال متناسب با توان آنان، ضمن ارتقای احساس مفید بودن، مشارکت اجتماعی آنان را افزایش می‌دهد. برای ساختن جامعه‌ای مقاوم در برابر نوسانات آینده، باید از نگاه بخشی فاصله گرفت. تنها رویکردی تلفیقی و آینده‌نگر می‌تواند شرایطی فراهم آورد که مسیرهای کاری منعطف، سبک زندگی سالم و هم‌زیستی معنادار میان نسل‌ها هم‌زمان توسعه یابد. هماهنگی میان سیاست‌گذاران، کارفرمایان، نهادهای مدنی و شهروندان، پیش‌شرط چنین آینده‌ای است.

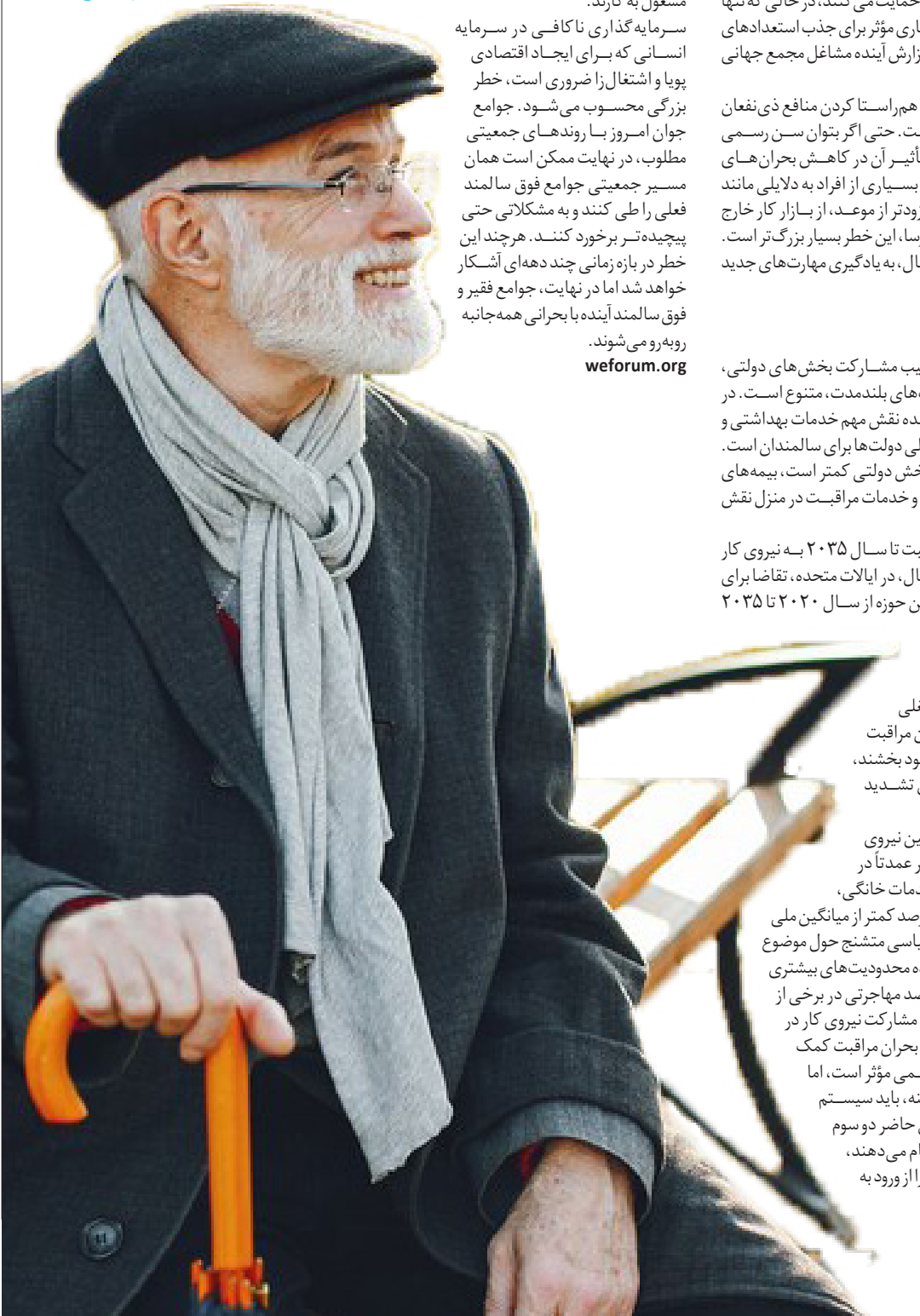


حمیدرضا بیاتی‌نیا

روزنامه نگار

۶۶

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

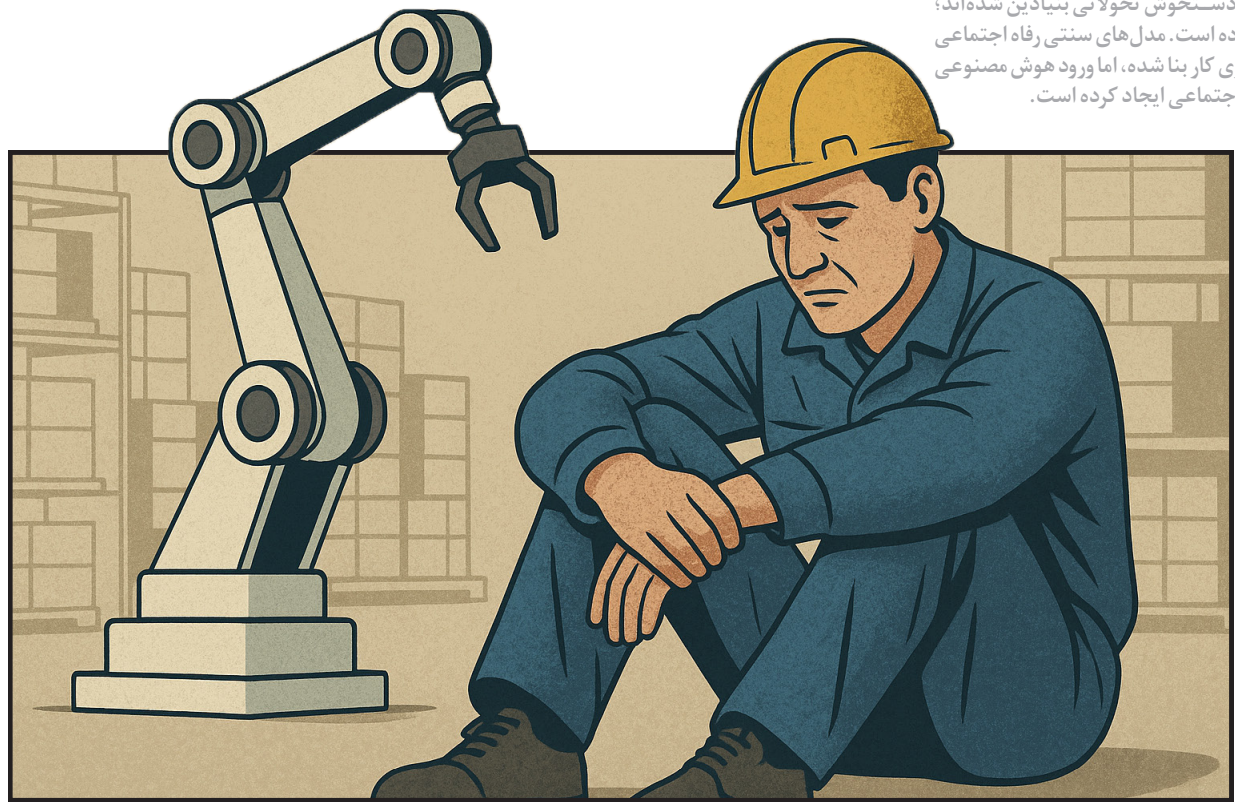


سرمایه‌گذاری نا کافی به سرمایه انسانی که برای ایجاد اقتصادی پویا و اشتغال‌زا ضروری است، خطر بزرگی محسوب می‌شود. جوامع جوان امروز با روندهای جمعیتی مطلوب، در نهایت ممکن است همان مسیر جمعیتی جوامع فوق‌سالمند فعلی را طی کنند و به مشکلاتی حتی پیچیده‌تر برخورد کنند. هرچند این خطر در بازه زمانی چند دهه‌ای آشکار خواهد شد اما در نهایت، جوامع فقیر و فوق‌سالمند آینده با بحرانی همه‌جانبه روبه‌رو می‌شوند.

weforum.org

تحلیل تأثیرات مخرب اتوماسیون بر اقتصاد و زندگی کارگران

هوش مصنوعی چگونه نظام‌های رفاهی را به مرز فروپاشی می‌کشاند؟



سال‌امندان (Medicare) و بیمه سلامت افراد کم‌درآمد (Medicaid) قرار دارد. او مدعی است که این برنامه‌ها هزینه‌های کلانی را به دولت تحمیل می‌کنند و باید مورد بازنگری قرار گیرند. چنین کاهش‌هایی می‌تواند بخش بزرگی از جمعیت‌های آسیب‌پذیر را از حمایت‌های حیاتی محروم کند، به‌ویژه در شرایطی که هوش مصنوعی و اتوماسیون در حال دگرگون‌سازی بازار کار هستند. علاوه‌بر این، تأکید پروژه بر استفاده از هوش مصنوعی برای شناسایی و حذف ناکارآمدی‌های دولتی، نگرانی‌هایی را درباره اتکای بیش از حد به فناوری در فرایندهای تصمیم‌گیری برانگیخته است. گرچه هوش مصنوعی می‌تواند در ارائه تحلیل‌های دقیق و داده‌محور نقش مؤثری ایفا کند، اما کاربرد آن در حوزه‌هایی چون خدمات اجتماعی نیازمند دقت و احتیاط فراوان است تا از بروز پیامدهای ناخواسته جلوگیری شود. برای مثال، سیستم‌های خودکار که ممکن است فاقد توانایی تشخیص تفاوت‌ها و پیچیدگی‌های انسانی در هر پرونده باشند و در نتیجه، منجر به محروم‌سازی ناعادلانه افراد از مزایا و خدمات شوند. از طرفی، یک‌سری چالش‌های حقوقی در برابر اقدامات «داج» به‌وجود آمده است؛ اخیراً یک قاضی فدرال مانع دسترسی این نهاد به سوابق تأمین اجتماعی شد و این تلاش را توتور ماهی‌گیری (Fishing Expedition) توصیف کرد (فرصتی برای بهانه‌یابی و حذف افراد آسیب‌پذیر از سیستم تأمین اجتماعی). این تصمیم، تنش میان اهداف «داج» و چارچوب‌های قانونی موجود برای حفاظت از حقوق و حریم خصوصی افراد طراحی شده‌اند را برجسته می‌کند. به‌جز جنبه‌های حقوقی، منتقدان هشدار می‌دهند که اقدامات «داج» ممکن است نابرابری‌های اجتماعی را تشدید کند. وقتی صرفه‌جویی مالی و کاهش هزینه‌ها در اولویت قرار می‌گیرد، در حالی که حمایت اجتماعی جامع نادیده گرفته می‌شود، این خطر وجود دارد که گروه‌های آسیب‌پذیرتر، پشت سر گذاشته شوند. بهره‌مندی همه اقشار از پیشرفت‌های نایزمنند رویکردی متعادل است که هم کارایی و هم عدالت را مدنظر داشته باشد. در نهایت، اگرچه تلاش برای بهبود کارایی دولت قابل ستایش است، اما ابتکاراتی چون داج، باید با احتیاط فراوان پیش برود. ضروری است که تلاش برای مدرن‌سازی ساختارهای حکومتی به‌ویژه در دورانی که نفوذ هوش مصنوعی در حال گسترش است به پهای تضعیف حمایت‌های زیربنای رفاه اجتماعی، تمام نشود.

انسجام اجتماعی به‌همراه دارد. با حذف برخی مشاغل و پیدایش فرصت‌های شغلی جدید، خطر شکاف میان گروه‌های مختلف اجتماعی بالا می‌رود. کسانی که توانایی تطبیق با تحولات جدید یا دسترسی به فرصت‌های تازه را ندارند، ممکن است به حاشیه رانده شوند و این مسئله می‌تواند به افزایش تنش‌های اجتماعی بینجامد. برای کاهش این خطر، سیاست‌گذاران باید بر آموزش مجدد (Retraining)، توسعه آموزش عمومی و توزیع عادلانه منافع ناشی از هوش مصنوعی میان همه اقشار جامعه تمرکز کنند. با گسترش اقتصاد گیگ و رشد مدل‌های غیرسنتی اشتغال، کارگران زیادی از شبکه‌های ایمن که در گذشته اشتغال تمام‌وقت فراهم می‌کردند، محروم شده یا خواهند شد. چنین شرایطی به‌ویژه در دوران رکود اقتصادی یا در مواجهه با بحران‌های شخصی، می‌تواند شکنندگی آن‌ها را دوچندان کند. برای پاسخگویی به این وضعیت، بازاندیشی در نظام‌های تأمین اجتماعی ضروری است، به‌نجوی که تمامی اشکال اشتغال (رسمی، غیررسمی، تمام‌وقت یا پاره‌وقت، حضوری یا دیجیتال) را در بر بگیرد و هر کارگر، فارغ از نوع و شکل کارش، به خدمات اساسی و حمایت‌های لازم دسترسی داشته باشد. در نتیجه، دگرگونی‌های اقتصادی ناشی از هوش مصنوعی نیازمند بازنگری بنیادین در سیاست‌های مالیاتی، ساختارهای اجتماعی و تدابیر حمایتی است. تنها از طریق مواجهه پیش‌دستانه با این چالش‌ها می‌توان مزایای هوش مصنوعی را در راستای عدالت، انسجام اجتماعی و تاب‌آوری در برابر عدم قطعیت‌های آتی به کار گرفت.

آینده تحت سلطه هوش مصنوعی

برای درک بهتر می‌توان به پروژه «داج» ایلان ماسک و تأسیس «وزارت بهره‌وری دولتی» در ایالات متحده نظری انداخت. این پروژه بحث‌برانگیز شده و نگرانی‌هایی جدی درباره پیامدهای آن بر حمایت‌های اجتماعی در آینده‌ای متأثر از هوش مصنوعی را برانگیخته است. هدف اعلام‌شده داج، ساده‌سازی و کارآمدسازی عملیات دولتی است، اما منتقدان بر این باورند که چنین رویکردی می‌تواند به تضعیف شبکه‌های امنیت اجتماعی حیاتی منجر شود. در قلب این جنجال، پیشنهاد ماسک برای کاهش چشمگیر بودجه برنامه‌های کلیدی حمایتی نظیر تأمین اجتماعی، بیمه سلامت

همچنین سیستم‌های مدیریتی الگوریتمی که توسط پلتفرم‌های گیگ به کار گرفته می‌شوند، می‌توانند این آسیب‌پذیری را تشدید کنند. کارگران در معرض الگوریتم‌هایی قرار دارند که به‌صورت مبهم و غیرشفاف، میزان دسترسی به کار، ارزیابی عملکرد و سطح درآمد آن‌ها را تعیین می‌کند، بدون آن که اغلب امکان اعتراض یا شفاف‌سازی وجود داشته باشد. این وضعیت نه‌تنها استقلال و اختیار کارگر را تضعیف می‌کند، بلکه ناامنی اقتصادی را به‌صورتی ساختاری تثبیت می‌کند. برای رسیدگی به چالش‌های کارگران گیگ، مداخلات جامع‌سیاستی از جمله گسترش حمایت‌های قانونی کار به این گروه از کارگران، تضمین دستمزد عادلانه و ادغام آن‌ها در نظام‌های تأمین اجتماعی ضروری است. در شرایطی که هوش مصنوعی به‌طور فزاینده‌ای در تمامی بخش‌های اقتصادی نفوذ پیدا می‌کند، حفظ حقوق و سلامت روانی، اقتصادی و اجتماعی کارگران گیگ امری حیاتی است تا از تعمیق شکاف‌های اجتماعی و اقتصادی جلوگیری شود.

آینده ناامن معیشتی

ورود گسترده هوش مصنوعی به حوزه‌های مختلف، باعث تغییرات اساسی در توزیع درآمد، دینامیک‌های نیروی کار و حتی ساختارهای بنیادین جامعه شده است. یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها، دگرگونی منابع درآمدی است. با رشد هوش مصنوعی و اتوماسیون، شاهد گذار از درآمد‌های مبتنی بر کار (Labor-Based Income) به درآمد‌های مبتنی بر سرمایه (Capital-Based Income) هستیم. این تحول، چالشی جدی برای نظام‌های مالیاتی محسوب می‌شود که به‌طور سنتی بر مالیات‌های ناشی از دستمزد و نیروی کار متکی هستند. در شرایطی که سهم درآمد سرمایه در حال افزایش است، نیاز فوری به بازنگری در ساختارهای مالیاتی وجود دارد تا بتوان درآمد عمومی را به‌گونه‌ای عادلانه تأمین کرد، بی‌آنکه نوآوری و رشد اقتصادی آسیب ببیند. کارشناسان پیشنهاد می‌کنند که اگرچه افزایش مالیات بر سرمایه قابل توجهی است، اما باید به‌شکلی طراحی شود که سرمایه‌گذاری‌های مؤثر و مولد را مختل نکند. مثلاً مالیات‌گیری از جریان‌های درآمدی سرمایه (Capital Income Flows) به‌جای مالیات‌گیری از دارایی‌های انباشته‌شده (Capital Stocks) می‌تواند رویکردی متعادل‌تر باشد.

از سوی دیگر، رشد هوش مصنوعی پیامدهایی در زمینه

در این گزارش، به بررسی وضعیت سیستم‌های رفاهی و تأمین اجتماعی با توجه به دخالت شدید هوش مصنوعی در بازار کار می‌پردازیم.

اخیراً صندوق بین‌المللی پول (IMF) هشدار داده که هوش مصنوعی می‌تواند نابرابری درآمدی را تشدید کند و موجب از بین رفتن فرصت‌های شغلی در سطوح مختلف مهارتی شود. در گزارشی که روزنامه «فاینشال تایمز» به آن پرداخته، این نهاد تأکید کرده که هوش مصنوعی مولد (Generative AI) ممکن است اختلالات عمده‌ای در بازار کار ایجاد کند، به‌طوری‌که هم کارگران کم‌مهارت و هم کارگران با مهارت بالا از آن متأثر شوند.

این تغییرات نه‌تنها معیشت فردی را تهدید می‌کند، بلکه بنیان‌های مالی نظام‌های تأمین اجتماعی را نیز متزلزل می‌سازد، چراکه این نظام‌ها برای عملکرد مؤثر خود به مالیات‌های مبتنی بر دستمزد و اشتغال پایدار متکی هستند. علاوه بر این، به کارگیری هوش مصنوعی در خودفرایندهای اداری رفاه اجتماعی هم، پیچیدگی‌های تازه‌ای به‌همراه داشته است. طراحی سیستم‌های خودکار برای تسهیل و بهینه‌سازی این فرایندها، در برخی موارد به نتایجی ناخواسته انجامیده است. برای نمونه در صربستان، استفاده از تصمیم‌گیری خودکار در خدمات رفاه اجتماعی منجر به ایجاد روندهایی مبهم شد که کاربران قادر به درک یا پیگیری آن نبودند و در نتیجه، افراد زیادی به‌ناحق از دریافت خدمات محروم ماندند.

سازمان ملل متحد در همین راستا ابراز نگرانی کرده و نسبت به ظهور «دولت دیجیتال رفاه‌محور» هشدار داده است؛ مدلی که با استفاده از اتوماسیون در نظام‌های حمایت اجتماعی مواردی همچون کاهش بودجه، محدودتر شدن دایره مشمولان و افزایش نظارت و کنترل را در پی دارد. این مدل نه‌ای‌ت‌همان شبکه‌های ایمنی را تضعیف می‌کند که باید تقویت شوند.

تحولات مذکور، ضرورت بازنگری جدی در نظام‌های رفاه اجتماعی را در بستر اقتصادهای مبتنی بر هوش مصنوعی نشان می‌دهد. سیاست‌گذاران باید بیندیشند که چگونه می‌توان سازوکارهای حمایت اجتماعی را طوری اصلاح کرد و تطبیق داد که در دوران تحول، الگوهای سنتی اشتغال همچنان کارآمد، پایدار و فراگیر باقی بمانند؛ سؤالی که بحث‌های داغی را ایجاد کرده است.

ظهور نیروی کار پنهان

در کنار این دگرگونی‌ها در نظام رفاه، پدیده اقتصاد گیگ (Gig Economy) نیز به‌سرعت در حال گسترش است (مدلی از کار که مبتنی بر شغل‌های کوتاه‌مدت، انعطاف‌پذیر و اغلب وابسته به پلتفرم‌های دیجیتال است). هرچند این مدل برای برخی افراد انعطاف‌پذیری بیشتری به ارمغان می‌آورد، اما در بیشتر موارد، فاقد حمایت‌ها و مزایایی است که در چارچوب‌های سنتی اشتغال دیده می‌شود. در نتیجه، کارگران را در برابر نوسانات بازار بی‌دفاع می‌سازد.

بخش قابل توجهی از توسعه هوش مصنوعی، متکی بر نیروی کار گیگ است. این شامل افرادی است که وظایفی چون برچسب‌گذاری داده‌ها (Data Labeling) و تعدیل محتوا (Content Moderation) را انجام می‌دهند. نقش‌های یادشده، برای آموزش الگوریتم‌های هوش مصنوعی حیاتی است، اما افراد شاغل در این حوزه، اغلب در شرایطی ناپایدار و آسیب‌پذیر فعالیت می‌کنند. گزارشی از «دانشگاه آکسفورد» نشان می‌دهد که بسیاری از پلتفرم‌های کار دیجیتال، حتی حداقل استانداردهای حقوق نیروی کار را رعایت نمی‌کنند، به‌طوری‌که عده‌ای از کارگران تنها ساعتی ۲.۱۵ دلار دستمزد می‌گیرند و هیچ‌گونه دسترسی به بیمه اجتماعی یا حمایت قانونی ندارند.

ماهیت غیررسمی کار گیگ باعث می‌شود که این گروه، اغلب از نظام‌های متعارف تأمین اجتماعی کنار گذاشته شوند. بنابر گزارش سازمان ملل متحد، اقتصاد غیررسمی (بخش عمده‌ای از نیروی کار گیگ) حدود دو میلیارد کارگر را در سطح جهان شامل می‌شود. این کارگران اغلب از خدمات حیاتی چون مراقبت‌های بهداشتی، بیمه بیکاری و مستمری بازنشستگی محروم و در برابر بحران‌های اقتصادی و بهداشتی آسیب‌پذیرند. در یک کلام، شرکت‌های بزرگ و صاحبان هوش مصنوعی از عدم ثبات شغلی کارگران گیگ تغذیه می‌کنند.



حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

حذف ۹۲ میلیون شغل تا سال ۲۰۳۰

جهان کار در حال تجربه یکی از بی‌سابقه‌ترین دگرگونی‌های تاریخ معاصر است. ترکیبی از فناوری‌های نوظهور، تحولات اقلیمی، تغییرات جمعیتی و دگرگونی‌های ژئوپلیتیکی، ساختار اشتغال را از بنیان دگرگون می‌سازد. بر پایه گزارش مؤسسه جهانی مک‌کینزی، تا پایان دهه جاری، ۹۲ میلیون شغل در سراسر جهان از میان خواهد رفت، یعنی چیزی حدود هشت درصد از کل اشتغال جهانی. در مقابل، پیش‌بینی می‌شود که ۱۷۰ میلیون شغل جدید ایجاد شود که معادل ۱۴ درصد از کل مشاغل فعلی دنیاست. این تغییر فقط به معنای انتقال افراد از یک موقعیت شغلی به موقعیتی دیگر نیست، بلکه نشانه تغییر عمیق در ماهیت خود کار است. بسیاری از مشاغل که طی پنج سال آینده به بازار کار اضافه می‌شوند، هنوز در دسته‌بندی‌های رسمی وجود ندارند. عنوان‌هایی مانند «تحلیلگر اخلاق الگوریتمی»، «مدیر ارشد هوش مصنوعی»، «ناظر عملکرد ربات‌های انسان‌نما» یا «اقتصادی تجربه متاورس» تا چندی پیش حتی در تخیل عمومی هم جایی نداشتند. از سوی دیگر، فهرست مشاغلی که در معرض خطر نابودی قرار دارند بلند و نگران‌کننده است. بر اساس تحلیل مک‌کینزی، تنها در اروپا و آمریکا، تا سال ۲۰۳۰ دست‌کم ۱۲ میلیون شغل از بین می‌رود. این شغل‌ها اغلب ویژگی مشتری‌داری دارند؛ تکراری بودن، قابلیت پیش‌بینی بالا و وابستگی به دستورالعمل‌های ثابت. کارکنان خدمات پستی، صندوق‌داران، دفترداران حسابداری، منشی‌های اداری، اپراتورهای خط تولید، کارگران چاپ، انبارداران، بازاربانان تلفنی، فروشنده‌گان حضوری، آژانس‌های مسافرتی، ارزیابان بیمه، طراحان گرافیک و حتی بخشی از نیروهای انسانی در بخش حقوقی و خدمات عمومی در این فهرست جای می‌گیرند. در این چشم‌انداز، مهارت‌هایی که پیش‌تر به‌عنوان «نرم» شناخته می‌شدند، اکنون در صف اول بقا قرار دارند. تفکر انتقادی، حل مسئله، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، کار تیمی، سواد دیجیتال، یادگیری مستمر و سازگاری با تغییرات سریع از جمله مهارت‌هایی هستند که در استخدام آینده، جایگزین سابقه و مدرک دانشگاهی خواهند شد. پلتفرم‌هایی مانند LinkedIn و Coursera نیز مهارت‌هایی چون هوش مصنوعی، تحلیل داده، طراحی تجربه کاربری، مدیریت منابع انسانی، بازاریابی دیجیتال و طراحی سیستم‌های پیچیده را در فهرست ضروری‌ترین توانمندی‌ها معرفی کرده‌اند. در این میان، آنچه بیش از همه اهمیت می‌یابد، داشتن گزینه‌های درآمدی موازی است. دیگر نمی‌توان تنها به یک شغل سنتی دل بست. فریلنسینگ (کار پروژه‌ای)، مشاغل دوم، درآمد غیرفعال از سرمایه‌گذاری‌های خرد، کسب‌وکارهای خانگی و کارهای از راه دور به‌عنوان مکمل یا جایگزین شغل اصلی اهمیت یافته‌اند. کسانی که بتوانند مهارت‌های قابل‌انتقال نظیر مدیریت تغییر، تحلیل سیستم‌ها، نوآوری فرایندی و توانایی انتقال دانش بین حوزه‌های مختلف را در خود تقویت کنند، شانس بیشتری برای بقا در بازار کار آینده خواهند داشت. مسئله اصلی اما این است که تحولاتی با این ابعاد، تنها به تصمیم‌های فردی ختم نمی‌شود. دولت‌ها، نظام‌های آموزشی و نهادهای صنفی نیز باید نقش فعالی در آماده‌سازی نیروی کار ایفا کنند. سرمایه‌گذاری هدفمند بر آموزش مهارت‌های آینده‌محور، توسعه زیرساخت‌های دیجیتال، حمایت از مشاغل نو و بازطراحی نظام‌های رفاهی، بخشی از پاسخ جمعی به این بحران در حال ظهور به شمار می‌رود. در دنیایی که فناوری، مرز میان مشاغل سنتی و آینده را محو می‌کند، تنها یک اصل پابرجا می‌ماند؛ یادگیری مداوم، انطباق سریع و بازآفرینی پیوسته مهارت‌ها. این مسیر آسان نیست، اما برای آنان که در آن گام می‌نهند، آینده همچنان روشن خواهد بود.



آمادگی ۲۰۳۰ آینده دفاعی قاره سبز

اتحادیه اروپا در حال طراحی یک سیستم دفاعی یکپارچه و خودکفا برای مقابله با تهدیدات جهانی است

اتحادیه اروپا، در پی تحولات جهانی و افزایش چالش‌های امنیتی، به‌ویژه در مواجهه با تهدیدات روسیه و تغییرات استراتژیک در سیاست خارجی ایالات متحده، تصمیم گرفته رویکرد دفاعی خود را به‌طور بنیادین تغییر دهد. در این راستا، اتحادیه با برنامه «آمادگی ۲۰۳۰»، قصد دارد توان دفاعی خود را تقویت و به‌طور جدی به سمت استقلال نظامی حرکت کند. این برنامه نه‌تنها یک تحول راهبردی، بلکه فرصتی برای ایجاد یک مجتمع نظامی-صنعتی خودکفای سراسری در اروپاست که پیامدهای عمیقی بر امنیت، صنعت و نیروی کار قاره دارد.

صنعت دفاعی پراکنده

با وجود تولیدات متعدد و ظرفیت‌های گسترده صنعتی در اروپا، صنعت دفاعی همچنان پراکنده و تکه‌تکه است. به‌عنوان نمونه، در زمینه تولید تانک، اتحادیه اروپا حدود ۴۲۶۲ تانک در اختیار دارد که تنها اندکی کمتر از ایالات متحده است. اما در پشت این آمار، صنعتی پراکنده است که تولیدات مختلف، قطعات متعدد و زنجیره‌های تأمین جداگانه‌ای دارد. این پراکندگی، بر توانایی اروپا برای تولید یکپارچه تجهیزات نظامی با کیفیت و کارایی بالا تأثیر منفی می‌گذارد.

آلن دنو، پژوهشگر مؤسسه سلطنتی دفاع عالی در بلژیک، در این زمینه می‌گوید: «مشکل در فناوری نیست، بلکه مشکل در سطح مدیریت صنعتی است. اروپا هنوز نتوانسته انسجام لازم برای تولید یکپارچه تجهیزات نظامی را ایجاد کند.»

چالش‌های نیروی کار

یکی از چالش‌های بزرگ پیش روی اتحادیه اروپا در این مسیر، دسترسی به نیروی کار ماهر است. صنعت دفاعی اروپا با بحران نیروی کار روبه‌رو است که ریشه در پیر شدن جمعیت، کمبود سرمایه‌گذاری در آموزش‌های فنی و رقابت با بخش‌های دیگر دارد. در حالی که کشورهایی مانند آلمان و اتریش سیستم‌های کارآموزی قوی دارند، بسیاری از کشورهای دیگر در جنوب و شرق اروپا با معضل کمبود نیروی کار ماهر دست‌و‌پنجه نرم می‌کنند. این بحران نیروی انسانی می‌تواند به‌طور جدی بر توانایی اتحادیه در تحقق اهداف بلندمدت خود در زمینه دفاعی تأثیر بگذارد.

چالش‌های سیاسی و اقتصادی

برنامه آمادگی ۲۰۳۰ به کشورهای عضو اتحادیه اروپا تا سقف ۱۵۰ میلیارد یورو وام می‌دهد تا در خریدهای تسلیحاتی مشترک و سرمایه‌گذاری‌های نظامی مشارکت کنند. این وام‌ها از طریق سازوکار مالی موسوم به SAFE تأمین می‌شود که هدف آن کاهش پراکندگی در صنعت دفاعی اروپا و تقویت هماهنگی راهبردی بین کشورهای مختلف است. البته این برنامه به کشورهای غیرعضو اتحادیه نیز امکان می‌دهد که در پروژه‌ها مشارکت کنند، به‌ویژه کشورهای اروپایی نظیر اوکراین، نروژ و سوئیس. با وجود این، ایالات متحده و بریتانیا فعلاً از برنامه مذکور کنار گذاشته شده‌اند، هرچند مذاکرات با لندن برای ایجاد مشارکت دفاعی همچنان ادامه دارد.

بازگشت به خودکفایی

سیاست‌های جدید اتحادیه اروپا به‌خصوص رضایت فرانسه را جلب کرده است؛ کشوری که همواره خواستار خودمختاری راهبردی اروپا بوده است. فرانسه با توجه به جایگاه خود در صنعت تسلیحات، تأکید دارد که محصولات نظامی تولید اروپا باید اولویت داشته باشد. در قالب سیاست جدید، شرکت‌های خارجی از دسترسی به پروژه‌های تأمین مالی شده از سوی اتحادیه اروپا، به‌ویژه پروژه‌های طبقه‌بندی‌شده، محروم خواهند شد. در این راستا، حداقل ۶۵درصد از قطعات مورد استفاده در سامانه‌های نظامی باید از داخل اروپا تأمین شود. این سیاست به‌ویژه برای کشورهای عضو اتحادیه و هم‌پیمانان اروپایی مانند اوکراین و نروژ تعیین شده است.

اتحادیه اروپا به‌عنوان یک بلوک اقتصادی و سیاسی قدرتمند، همواره به ایالات متحده برای تأمین امنیت خود وابسته بوده است. این وابستگی که در سال‌های اخیر به‌ویژه در زمینه تسلیحات و تجهیزات نظامی نمود پیدا کرده، در دوران ریاست‌جمهوری دونالد ترامپ بیش از پیش به‌عنوان یک نقطه‌ضعف آشکار شده است. تصمیمات ناگهانی کاخ سفید، مانند تعلیق ارسال تسلیحات به اوکراین برای فشار به این کشور جهت مذاکره با روسیه، نشان داد که این وابستگی می‌تواند شکننده و غیرقابل‌پذیرش باشد. اکنون، اتحادیه اروپا در تلاش است تا از وابستگی به آمریکا فاصله بگیرد و به سمت تقویت دفاع خود از داخل حرکت کند.

امکان دفاع مستقل

برنامه آمادگی ۲۰۳۰ با هدف ایجاد یک مجتمع نظامی-صنعتی یکپارچه و خودکفا در اروپا، به ارزش ۸۰۰ میلیارد یورو طراحی شده است. این طرح که توسط اورژولافن درلاین، رئیس کمیسیون اروپا معرفی شد، شامل اقدامات گسترده‌ای است که خرید و تولید تجهیزات دفاعی در داخل مرزهای اروپا را به اولویت تبدیل می‌کند. این ابتکار، علاوه بر تقویت پایه فناوریانه و صنعتی دفاعی، به‌عنوان گامی مهم برای حفظ امنیت اروپا در برابر تهدیدات خارجی در نظر گرفته می‌شود.

فن‌درلاین در مراسم رونمایی از این طرح تأکید کرد: «ما باید خریدهای دفاعی بیشتری از داخل اروپا انجام دهیم، چرا که این به معنای تقویت پایگاه فناوریانه و صنعتی دفاعی اروپاست.»

جهان آینده

A T I V E N O

نکته

تانک‌ها، راه‌حل اقتصادی آلمان

در شرایطی که اروپا آماده افزایش هزینه‌های نظامی است، شرکت‌های دفاعی آلمان به دنبال افزایش ظرفیت تولید خود هستند و برای این کار به صنعت خودروسازی این کشور چشم دوخته‌اند. این تحولی است که می‌تواند به احیای بزرگ‌ترین اقتصاد قاره اروپا پس از دو سال رکود کمک کند. در حالی که تولیدکنندگان تانک، رادار و تسلیحات به شدت در تلاش برای افزایش تولید خود هستند، صنعت خودروسازی آلمان به دلیل کاهش تقاضا و چالش رفتن به سمت خودروهای برقی با کاهش اشتغال و تعطیلی کارخانه‌ها دست‌وپنجه نرم می‌کند. انتقال به تولید دفاعی می‌تواند به تقویت اقتصاد آلمان کمک کند؛ اقتصادی که در مواجهه با هزینه‌های بالای انرژی، بوروکراسی سنگین و رقابت خارجی، در مقایسه با همتایان اروپایی خود در شرایط دشواری قرار دارد. مؤسسه برآورد اقتصاد جهانی (IFW) پیش‌بینی کرده که اگر کشورهای اتحادیه اروپا هزینه‌های نظامی خود را از سطح کنونی ناتو (۲درصد از تولید ناخالص داخلی) به ۳.۵ درصد افزایش دهند و بر فناوری‌های داخلی تمرکز کنند، تولید ناخالص داخلی اتحادیه اروپا می‌تواند سالانه بین ۰.۹ تا ۱.۵ درصد رشد داشته باشد. یوهانس بیندر، عضوی از این مؤسسه می‌گوید: «در درازمدت، چنین هزینه‌هایی می‌تواند بهره‌وری، انتقال فناوری و پیشرفت‌های فناورانه بزرگی به همراه داشته باشد و برای آلمان، به‌ویژه با توجه به زیرساخت صنعتی موجود، این رشد در بالاترین حد این بازه خواهد بود.» گزارش مؤسسه EY نیز نشان می‌دهد که افزایش هزینه‌های دفاعی به سه درصد از تولید ناخالص داخلی، سرمایه‌گذاری سالانه آلمان را به بیش از دو برابر رسانده و به ۲۵.۵ میلیارد یورو خواهد رسید. این اقدام می‌تواند ۲۴۵ هزار شغل مستقیم و غیرمستقیم ایجاد کند و سالانه نزدیک به ۴۲ میلیارد یورو فعالیت تولیدی و خدماتی به همراه داشته باشد. طبق آخرین آمار، صنعت دفاعی آلمان در سال ۲۰۲۲ معادل ۲۸۷ هزار نفر را به کار گرفته بود، در حالی که صنعت خودروسازی در همان سال ۷۵۲ هزار نفر شاغل داشت. کریستین دوره، از شرکت Hensoldt که تولیدکننده سنسورهای امنیتی و نظامی است، بیان می‌کند: «صنعت دفاعی باید به‌عنوان یک موتور اقتصادی برای آلمان در نظر گرفته شود و در آینده نقش مهم‌تری نسبت به گذشته خواهد داشت.» این شرکت پیشاپیش تولید بردهای الکترونیکی را به پیمانکاران برون‌سپاری کرده و به گفته دوره، این روند می‌تواند به زودی شامل تولید کابل‌ها و بدنه‌ها نیز بشود. چنین حرکتی می‌تواند هر چرخه اقتصادی آلمان را از پایه به کار اندازد و در عین حال تولید تجهیزات نظامی را افزایش دهد. شرکت تأمین‌کننده قطعات خودرویی ZF Friedrichshafen اعلام کرده که در حال بازسازی ساختاری است، اعلام کرده که با شرکت‌های دفاعی برای انتقال نیروی کار وارد مذاکره شده است. این شرکت به هم‌افزایی‌های صنعتی اشاره کرده است. شرکت Renk که تولیدکننده جعبه‌نده‌های تانک است و تا سال ۲۰۲۰ اکثریت سهام آن در اختیار فولکس‌واگن بود، اعلام کرده که تمرکز بیشتری بر صنعت خودروسازی خواهد داشت، به‌ویژه در زمینه افزایش ظرفیت تولید. با این حال، تحلیلگران بانک دویچه هسدار داده‌اند که افزایش هزینه‌های دفاعی اتحادیه اروپا ممکن است منافع چندانی برای صنعت داخلی نداشته باشد، چراکه این صنعت در مقایسه با همتای آمریکایی خود پراکنده‌تر و غیرمتمرکز است.



مریم حسینی مترجم

اکوسیستم دفاعی یکپارچه

در شرایطی که تنش‌های جهانی رو به افزایش است و ایالات متحده نیز به‌بازآرایی استراتژیک خود در منطقه پاسیفیک می‌اندیشد، اتحادیه اروپا تلاش می‌کند تا با برنامه آمادگی ۲۰۳۰ و ابزار مالی SAFE به‌سمت خودکفایی دفاعی حرکت کند.

البته تحقق این چشم‌انداز نیازمند انسجام صنعتی، آمادگی نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری بلندمدت است. برای آنکه اروپا بتواند از وابستگی به قدرت‌های خارجی رهایی یابد، لازم است نه تنها در حوزه تجهیزات نظامی، بلکه در زمینه نیروی کار ماهر و بسترهای آموزشی نیز سرمایه‌گذاری کند.

اتحادیه اروپا در حال شکل دهی به یک اکوسیستم دفاعی جدید و خودمختار است که می‌تواند سرنوشت امنیتی قاره را به‌طور چشمگیری تغییر دهد. با وجود چالش‌های جدی در حوزه نیروی کار، صنعت پراکنده و مشکلات سیاسی، تحقق اهداف برنامه آمادگی ۲۰۳۰ می‌تواند نقطه عطفی در تاریخ دفاعی اروپا باشد و آن را به یک بازیگر مستقل و قدرتمند در عرصه جهانی تبدیل کند.
منبع: politico

با گسترش هوش مصنوعی، مدل کارهای پاره‌وقت و بی‌ثبات در حال تبدیل شدن به روند غالب جهانی است

کارگران دیجیتال در دنیای ابر-گیگ

در گذشته، هنگامی که از «کار گیگ» یا «کار پروژه‌ای» صحبت می‌شد، ذهن‌ها به سمت رانندگان تاکسی اینترنتی، فریلنسرهای آنلاین یا پیک‌های غذا می‌رفت. در دهه گذشته اما، پلتفرم‌ها ساختار صنایع مختلف را دگرگون کرده‌اند. در واقع شرکت‌ها به‌جای استخدام نیروی ثابت، از پیمانکاران پروژه‌ای استفاده می‌کنند که حقوقشان بر اساس کار انجام‌شده پرداخت می‌شود، نه ساعات کاری. حالا تصور کنید این مدل کاری با هوش مصنوعی ترکیب شود؛ جایی که نیمی از وظایف روزمره‌مان را ماشین‌ها انجام می‌دهند. نتیجه این ترکیب چیزی است به نام اقتصاد «ابر-گیگ»، مرحله‌ای جدید از کار پاره‌وقت و بی‌ثبات، که در آن هر شغل به ریزوظایف خرد می‌شود و کار برای کسی است که آن را سریع‌تر و ارزان‌تر انجام دهد.

هوش مصنوعی به خوبی می‌تواند کارها را به قطعات کوچک تقسیم کند و فقط زمانی آن‌ها را به انسان بسپارد که خود از انجامشان عاجز باشد؛ مثل برچسب‌گذاری داده‌ها، بررسی کیفیت یا پاسخ به سوالات پیچیده مشتریان. به‌جای استخدام یک کارمند تمام‌وقت خدمات مشتری با حقوق و مزایا، شرکت‌ها می‌توانند صد‌ها کار پنج‌دقیقه‌ای را بین هزاران کارگر آزاد در سراسر جهان بخش کنند. این روش برای کسب وکارها بسیار به‌صرفه است، به طوری که پرداخت فقط برای دقیقه‌های واقعی کار، بدون هزینه بیکاری، مرخصی یا بیمه است؛ به‌عبارت دیگر هیچ خدمات یا حمایتی از کارگر در این سیستم وجود ندارد.

کارگران، قربانیان بی‌وقفه

این سیستم برای کارگران به معنای کابوسی بی‌پایان از تلاش بی‌وقفه است. دیگر نمی‌توان گفت، برای فلان شرکت کار می‌کنم، بلکه باید گفت تسک‌های

را برای جایگزینی خودشان تربیت می‌کنند.

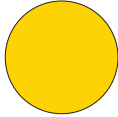
سیستم بی‌ثبات و بی‌رحم

در نظام جدید، بازندگان کسانی هستند که نمی‌توانند در این شتاب بی‌وقفه دوام بیاورند. سیستم طوری طراحی شده که افراد از یک پلتفرم به دیگری بپرند، پولی جزئی بگیرند و هیچ ثباتی نداشته باشند. خبری از بیمه، مرخصی، بازنشستگی یا حتی امکان اعتراض نیست. الگوریتم تعیین می‌کند که آیا کیفیت کار شما به اندازه کافی خوب است یا نه؛ اگر نباشد، حذف می‌شوید و هیچ‌کس پاسخگو نیست. در دنیای واقعی، اجاره‌خانه و قبض برق همچنان پابرجاست و کاهش درآمد دیجیتالی قادر به پرداخت آن‌ها نیست.

یک دنیای بدون مرز

بدتر از همه، این است که وضعیت یادشده مرز جغرافیایی نمی‌شناسد. اگر شرایط کاری در یک کشور خراب شود، نمی‌توان به کشور دیگری رفت، چون کار به‌معنای سنتی وجود ندارد. فقط تسک‌های پاره‌پاره از همه‌جا در دسترس است و همه برای همان چند سنت رقابت می‌کنند. تصور کنید میلیون‌ها نفر در قاره‌های مختلف، درگیر انجام وظایفی باشند که هوش مصنوعی هنوز نمی‌تواند انجام دهد؛ وظایفی که نامن، زودگذر و در بسیاری موارد استثماری‌اند.

این تصویر یادآور بحران بیکاری در یونان اوایل دهه ۲۰۱۰ است؛ زمانی که بیکاری به ۳۰ درصد رسید، جوانان مهاجرت کردند و صنایع فروپاشید. حال باید این تصویر را در ابعاد جهانی تصور کرد، با این تفاوت که دیگر جایی برای فرار وجود ندارد، چون زمین بازی همه یکی است.



بهاءالدین حسینی‌هاشمی

کارشناس اقتصادی

کاهش انتظارات تورمی

دستاورد

مذاکرات هسته‌ای

مذاکرات میان ایران و آمریکا، انتظارات تورمی را کاهش داده و پیش‌بینی می‌شود شکاف میان ارز تجاری و بازار آزاد نیز کمتر شود. از زمانی که در سال گذشته ریسک‌های سیاسی ناشی از درگیری میان ایران و رژیم صهیونیستی افزایش یافت، شاهد حوادثی چون شهادت فرماندهان حزب الله، ترور اسماعیل هنیه در تهران و پاسخ ایران به اقدامات رژیم صهیونیستی، سقوط دولت سوریه و روی کار آمدن ترامپ به‌عنوان رئیس‌جمهور جدید آمریکا بودیم. همچنین نرخ ارز در بازار آزاد شروع به جهش کرد، به‌طوری که نرخ دلار در بازار آزاد از ۶۵۰۰ الی ۶۵ هزار تومان در اوایل سال ۱۴۰۳ به نزدیک ۱۰۵ هزار تومان در روزهای ابتدایی سال ۱۴۰۴ رسید. اما در روزهای گذشته با مطرح شدن خبر شروع مذاکرات غیرمستقیم میان ایران و آمریکا در عمان، انتظارات تورمی در بازار ارز به شکل قابل توجهی کاهش یافت که نمود آشکار آن را در کاهش قیمت ارز در بازار آزاد مشاهده کردیم. در این شرایط شاهد تعدیل نرخ ارز در بازارها هستیم و چنانچه بانک مرکزی، فرایند تخصیص ارز را تسهیل و شرایطی را فراهم کند که بهتر از گذشته، تخصیص ارز حاصل از صادرات به شکلی مطلوب‌تر و در زمان کمتری صورت بگیرد، بی‌شک قیمت ارز تجاری و ارز بازار آزاد به یکدیگر نزدیک خواهد شد؛ به‌عبارت دیگر، شکاف میان ارز تجاری و آزاد کمتر و تعدیل می‌شود. بنابراین بانک مرکزی باید زمان تخصیص ارز را کوتاه کند، چراکه کسانی که به بازار فشار وارد می‌کنند و نیازمند ارز هستند، ممکن است به‌خاطر تعهدات ارزی خود، ارز مورد نیاز را از بازار آزاد تهیه کنند و اگر فرایند تخصیص، تسهیل شود، شکاف موجود میان ارز تجاری و بازار آزاد به حد تعادل خواهد رسید. نکته قابل توجه آن است که نرخ ارز بازار آزاد به بازار ارز تجاری نزدیک خواهد شد، نه برعکس آن که مسئله مهمی است. رشد نرخ ارز در بازار آزاد، به‌طور کلی ناشی از افزایش انتظارات تورمی در سال گذشته بود که جهش نرخ ارز را رقم زد. امروز این انتظارات تورمی، به‌خاطر اخبار مربوط به مذاکرات غیرمستقیم در حال کاهش یافتن است و شاهد شکل‌گیری یک فضای اعتماد و اطمینان در منطقه هستیم. اگر این شرایط به نتیجه مطلوبی برسد، بدون شک نرخ ارز در بازار آزاد به نرخ ارز تجاری نزدیک خواهد شد. در حال حاضر، رقابت میان ایالات متحده آمریکا و چین در حال افزایش است. از آنجا که چین نقش مهمی در بازار ایران دارد، به نظر می‌رسد که آمریکا در تلاش است تا بازارهای اقتصادی را از چنگ چین خارج کند. آنچه از گفته مقامات آمریکایی حاصل شده، این است که آن‌ها به جز قصد توافق بر سر مسئله هسته‌ای با ایران، علاقه‌مند به گسترش روابط تجاری با ایران نیز هستند. در نقطه مقابل، اگر تحریم‌های ایران برداشته شود و بانک‌ها بتوانند روابط مالی و پولی خود را انجام دهند، سرمایه‌گذاری در ایران به‌طور چشمگیری افزایش پیدا می‌کند، ورود ارز به کشور بیشتر و سرمایه مالی به داخل کشور سرازیر می‌شود. نتیجه این اتفاق، می‌تواند به پایین آمدن قیمت ارز در بازار آزاد حتی کمتر از دولت متجر شود.

تأثیر متفاوت ساعت تابستانی بر صنایع مختلف

تغییر ساعت تاجه حد مصرف انرژی را محدود می کند؟

تغییر ساعت یا ساعت تابستانی (DST) تمرینی است که در آن طی ماه‌های گرم‌تر، ساعت‌ها را به جلو می‌برند، به‌طوری که مردم در زندگی روزمره خود زمان کمتری را در تاریکی می‌گذرانند. طرفداران تغییر ساعت به‌طور کلی استدلال می‌کنند که این کار موجب صرفه‌جویی در مصرف انرژی و ترویج فعالیت‌های اوقات فراغت در فضای باز در عصرهای تابستانی می‌شود. بنابراین برای سلامت جسمی و روانی مفید است، تصادفات رانندگی را کاهش می‌دهد، از جرم و جنایت می‌کاهد و حتی برای تجارت مفید واقع می‌شود. مخالفان اما استدلال می‌کنند که تغییر ساعت، ریتم شبانه‌روزی انسان را مختل می‌کند و ممکن است بر سلامت انسان تأثیر منفی بگذارد که همین امر، تصادفات کشنده را افزایش می‌دهد. همچنین احتمال حمله قلبی را بالا می‌برد. آن‌ها ادعا می‌کنند که این کار صرفه‌جویی واقعی در انرژی محسوب نمی‌شود.

۲ درصد تخمین زد. در سال ۱۹۹۵ گزارش شرکت‌های بیمه حاکی از کاهش پنج درصدی تصادفات مرگبار برای عابران پیاده بود. همچنین تلفات ترافیکی، سه تا چهار درصد در بریتانیا در مقایسه با عدم اعمال ساعت تابستانی کاهش داشته است. با این حال، تصادفات در طول دو هفته پس از پایان ساعت تابستانی در بریتانیا تا ۱۱ درصد افزایش می‌یابد.

به همین ترتیب در ایالات متحده، تصادفات وسیله نقلیه با حیوانات ۱۶ درصد در هفته پس از پایان ساعت تابستانی افزایش می‌یابد.

مشخص نیست که آیا اختلال در خواب منجر به تصادفات مرگبار، بلافاصله پس از تغییر ساعت می‌شود یا نه، چراکه ارتباط بین تغییر ساعت و تصادفات رانندگی در آمریکای شمالی و بریتانیا مشاهده شده، اما مثلاً در فنلاند یا سوئد مشاهده نشده است. همچنین تغییر ساعت احتمالاً برخی از انواع جرم‌ها، مانند سرقت و تجاوز را کاهش می‌دهد، زیرا قربانیان احتمالی کمتری بعد از غروب در فضای باز حضور دارند.

آثار تغییر ساعت بر سلامتی

متخصصان درباره پیامدهای منفی تغییر ساعت بر سلامتی هشدار داده‌اند. ساعت تابستانی، زمان خواب را کاهش می‌دهد و باعث افزایش عدم تطابق بین ساعت بدن و زمان محلی می‌شود.

محرومیت از خواب و استرس اجتماعی با اثرات منفی بر پیامدهای سلامت جسمی و روانی، از جمله افزایش خطر ابتلا به دیابت، چاقی، بیماری قلبی، افسردگی و برخی از انواع سرطان مرتبط است. حفظ زمان استاندارد در طول سال به‌عنوان گزینه ارجح برای سلامت و ایمنی عمومی از سوی کارشناسان پیشنهاد شده است.

به باور متخصصان، تغییر ساعت، خطر حمله قلبی را ۱۰ درصد افزایش می‌دهد و خواب را مختل می‌کند. اثرات سازگاری فصلی ریتم شبانه‌روزی می‌تواند شدید باشد و برای هفته‌ها ادامه یابد.

در نهایت، هنوز کاملاً مشخص نیست که آیا داشتن یک ساعت بیشتر نور خورشید در پایان روز در مقایسه با ابتدای روز مفید است یا خیر. به نظر می‌رسد مفید یا مضر بودن تغییر ساعت بین افراد مختلف جامعه متفاوت است و گمان نمی‌رود که اعمال ساعت تابستانی در بسیاری از کشورها به این زودی برچیده شود.

پتانسیل اعمال ساعت تابستانی برای صرفه‌جویی در انرژی، عمدتاً ناشی از تأثیرات آن بر روشنایی منازل مسکونی است که حدود ۴٫۵ درصد از میزان مصرف برق را در ایالات متحده و کانادا تشکیل می‌دهد. در مقایسه، تهویه‌های مطبوع ۱۶٫۵ درصد انرژی را در ایالات متحده مصرف می‌کنند.

تأخیر در زمان اسمی غروب و طلوع خورشید، استفاده از نور مصنوعی در عصر را کاهش و در صبح افزایش می‌دهد. در ابتدا هدف اولیه اعمال ساعت تابستانی، کاهش استفاده عصرگاهی از نورهای رشته‌ای بود که زمانی مدل استفاده رایج از برق محسوب می‌شد. از آن زمان تا کنون، الگوهای مصرف انرژی تا حد زیادی تغییر کرده است. اکنون استفاده از برق تحت تأثیر جغرافیا، آب و هوا و اقتصاد قرار دارد. بنابراین نتایج یک مطالعه انجام شده در یک مکان ممکن است با یک کشور یا آب و هوای دیگر متفاوت باشد.

طبق تحقیقات، اعمال ساعت تابستانی در ایالات متحده، هزینه‌های روشنایی منازل مسکونی را کاهش می‌دهد، اما به‌ویژه زمانی که منابع غیرالکتریسیسته مصرف انرژی در نظر گرفته می‌شوند، مصرف کلی انرژی افزایش می‌یابد.

در سال ۲۰۰۰، زمانی که بخش‌هایی از استرالیا تغییر ساعت را در اواخر زمستان آغاز کردند، مصرف کلی برق تغییری نکرد، اما اوج بار صبحگاهی و قیمت‌ها افزایش یافت. در مجموع مصرف کلی یکسان بود، زیرا مردم در صبح‌های تاریک برق بیشتر و در عصرهای روشن‌تر، برق کمتری مصرف می‌کردند.

یک مطالعه مشابه در ژاپن در سال ۲۰۰۷ نیز حاکی از کاهش ناچیز مصرف برق بر اثر تغییر ساعت بود. پژوهشگران می‌گویند تغییرات آب و هوا بر استفاده از انرژی محیط‌های اداری تأثیر دارد و تأثیر ساعت تابستانی بر تقاضای انرژی سرمایه‌شی و گرمایشی به موقعیت جغرافیایی بستگی دارد. مطالعات متعدد نشان داده که اعمال ساعت تابستانی مصرف سوخت را افزایش می‌دهد.

افزایش امنیت عمومی

در سال ۱۹۷۵، وزارت حمل‌ونقل ایالات متحده کاهش ۰٫۷ درصدی در تلفات ترافیکی در طول اعمال ساعت تابستانی را شناسایی کرد و کاهش واقعی را بین ۱٫۵ تا

چرا به ساعت تابستانی نیاز داریم؟ مطالعات انجام شده طی ۲۵ سال گذشته، نشان داده که این تغییر یک‌ساعته، ریتم بدن را که با چرخش زمین، تنظیم و سازگار شده، مختل می‌کند. این امر به بحث‌ها در مورد اینکه آیا اعمال ساعت تابستانی به هر شکلی ایده خوبی است یا نه، دامن می‌زند. مسئله این است که برای هر استدلالی یک مخالف وجود دارد. مثلاً، مطالعاتی وجود دارد که نشان می‌دهد وقتی افراد یک ساعت خواب اضافی را از دست می‌دهند، تصادفات رانندگی بیشتری داریم. همچنین مطالعاتی وجود دارد که نشان می‌دهد وقتی یک ساعت نور خورشید در پایان روز وجود دارد، سرقت کاهش می‌یابد.

ما همچنین می‌دانیم که افراد در شروع ساعت تابستانی، بیشتر دچار حملات قلبی می‌شوند، اما در مورد سلامت روان، به نظر می‌رسد مردم زمانی که یک ساعت بیشتر در نور روز زندگی می‌کنند، خوشحال‌ترند.

اگرچه صرفه‌جویی در مصرف انرژی اغلب به‌عنوان دلیلی برای اعمال ساعت تابستانی مطرح است، اما گفته می‌شود انرژی صرفه‌جویی شده چندان قابل توجه نیست.

در مجموع، صنوف و صنایع مختلف تمایل متفاوتی به اعمال این ساعت دارند؛ صنعت ورزش‌های تفریحی می‌خواهد مشتریان بیشتری پس از یک روز کاری که هنوز هوا روشن است، به آن مراجعه کنند، اما صنعت سینما، ساعت تابستانی را دوست ندارد، چراکه وقتی هوا روشن است، کمتر کسی به تماشای فیلم می‌رود.

تأثیر بر مصرف انرژی یک فراتحلیل از ۴۴ مطالعه در سال ۲۰۱۷ نشان داد که ساعت تابستانی، منجر به صرفه‌جویی ۰٫۳ درصدی در مصرف برق می‌شود. علاوه بر این صرفه‌جویی در مصرف برق برای کشورهای دورتر از خط استوا بیشتر است، در حالی که مناطق نیمه گرمسیری برق بیشتری مصرف می‌کنند. این بدان معنی است که اعمال ساعت تابستانی، ممکن است در برخی کشورها مانند کانادا و بریتانیا در مصرف برق صرفه‌جویی کند، اما در کشورهای دیگر مانند مکزیک، جنوب ایالات متحده و شمال آفریقا مصرف برق را افزایش می‌دهد. ضمن اینکه این صرفه‌جویی در برق همچنین با استفاده اضافی از انواع دیگر انرژی، مانند سوخت گرمایشی همراه و جبران می‌شود.

هر ساله در زمان مشخصی (دومین یکشنبه ماه مارس، ساعت دو بامداد)، ساعت در بسیاری از کشورهای دنیا نظیر ایالات متحده یک ساعت جلو کشیده می‌شود و نزدیک به هشت ماه همین‌طور می‌ماند که به آن «ساعت تابستانی» می‌گویند. سپس در اولین یکشنبه ماه نوامبر ساعت دو بامداد، ساعت یک ساعت به عقب کشیده می‌شود و به حالت استاندارد بازمی‌گردد.

این سیستم (مارس تا نوامبر) که ایالات متحده از آن پیروی می‌کند در سال ۲۰۰۷ آغاز شد، اما این مفهوم بسیار قدیمی‌تر است. به گفته اداره آمار وزارت حمل‌ونقل ایالات متحده، ساعت تابستانی ریشه در برنامه قطارها دارد، اما در اروپا و ایالات متحده برای صرفه‌جویی در مصرف سوخت و انرژی در طول جنگ جهانی اول به کار گرفته شد.

دلایل استفاده از ساعت تابستانی

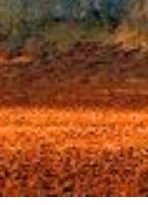
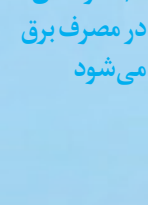
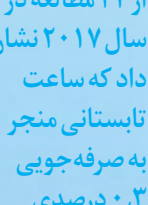
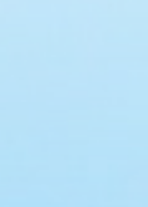
ایالات متحده در اغلب دوران جنگ جهانی دوم، ساعت تابستانی را به شکل دائمی نگه داشت. این ایده برای صرفه‌جویی در مصرف سوخت و استاندارد نگه داشتن زمان مطرح شد. با پایان یافتن جنگ در سال ۱۹۴۵، مؤسسه گالوپ از مردم پرسید که ساعت را چگونه باید بگویم و تنها ۱۷ درصد از مردم خواستند آنچه را که در آن زمان «ساعت جنگ» نامیده می‌شد، در تمام طول سال حفظ کنند.

ایالات متحده در طول بحران انرژی در دهه ۱۹۷۰ دوباره ساعت تابستانی دائمی را امتحان کرد. هدف از آن صرفه‌جویی در سوخت بود. در زمانی که ریچارد نیکسون، رئیس‌جمهور وقت آمریکا این قانون را در ژانویه ۱۹۷۴ امضا کرد، یک اقدام محبوب برشمرده می‌شد، اما در پایان آن ماه، فرماندار فلوریدا پس از اینکه هشت دانش‌آموز در تصادفی به علت تاریکی قربانی شدند، خواستار لغو این قانون شد و مدارس در سراسر این کشور، زمان آغاز فعالیت خود را تا طلوع خورشید به تأخیر انداختند. سپس در تابستان، موافقت عمومی به شدت کاهش یافت و در اوایل ماه اکتبر، کنگره آمریکا به بازگشت به زمان استاندارد رأی داد. سرانجام مجلس سنای ایالات متحده، قانونی را در مارس ۲۰۲۲ تصویب کرد تا «ساعت تابستانی» دائمی شود و این لایحه به اتفاق آرا تصویب شد، اما قانون‌گذاران مجلس به این لایحه رأی ندادند.



محمد رضوانی

روزنامه نگار



تأثیرات منفی فضای مجازی بر روابط زناشویی

استفاده نادرست از فضای مجازی در میان زوجین نه‌تنها مشکلات روحی ایجاد می‌کند، بلکه می‌تواند موجب ترک زندگی مشترک و درخواست طلاق شود

شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های رسانه‌ای، امکانات فراوانی برای ارتباط و نمایش دستاوردهای شخصی فراهم می‌آورند. با این حال، استفاده نادرست و بی‌رویه از این فضا، همچون گذرانی طولانی، انتشار پست‌های حسادت‌برانگیز و نقض حریم خصوصی، می‌تواند به روابط انسانی آسیب بزند. این رفتارها

سمیرا و فرهاد

پنج سال پیش سمیرا و فرهاد زندگی مشترکشان را آغاز کردند. اوایل زندگی مشترک، رابطه‌شان گرم و صمیمی بود اما از وقتی که فرهاد درگیر فضای مجازی شد، به زندگی‌اش بی‌توجه شد.

فرهاد، زمان‌های زیادی از وقتش را صرف بالا و پایین کردن صفحات فضای مجازی، بازی‌های آنلاین و گپ‌وگفت‌های بی‌پایان با دوستان مجازی‌اش می‌کرد. مدام در فضای مجازی چرخ می‌زد، در توییت‌ر بحث می‌کرد، در اینستاگرام ویدئو می‌دید و در تیک‌تاک تولید محتوا می‌کرد. کمتر با همسرش حرف می‌زد و سمیرا احساس می‌کرد که دیگر اولویت زندگی فرهاد نیست. او سعی داشت همسرش را از این وضعیت بیرون بکشد، اما فرهاد با پرخاشگری و عصبانیت می‌گفت: «این دنیای منه، تو نمی‌فهمی!» وقت گذرانی بیش از حد در فضای مجازی، سبب شده بود دیوار بلندی بین آن‌ها ساخته شود، به‌طوری‌که کم‌کم عشق بین‌شان به یک سکوت سنگین تبدیل شد؛ سکوتی پر از دل‌تنگی. سمیرا می‌گوید: «فضای مجازی زندگی‌ام را نابود کرده. همسرم چنان سرگرم برنامه‌های فضای مجازی است که دیگر به من و فرزندم توجهی نمی‌کند و از انجام تعهداتش در زندگی‌سریاز می‌زند. او صفحات بلاگرهای زیادی را دنبال و مرتب‌من را با بلاگرهای خانم‌مورد علاقه‌اش قیاس می‌کند و توقعاتنی نابجا از من دارد. در آغاز زندگی عشق و علاقه بین‌مان موج می‌زد. همانند خیلی از زوج‌های جوان گاهی اختلاف سلیقه داشتیم و مشاجره‌های لفظی رخ می‌داد اما با صحبت کردن مسائل را حل‌وفصل می‌کردیم. از وقتی فرهاد به شبکه‌های مجازی راه یافت، دیگر با هم صحبت نمی‌کنیم. این مسائل روح و روان مرا به هم ریخته. نصیحت‌ها و گفت‌وگوهایم نیز فایده‌ای ندارد.»

به گفته سمیرا، ذهن و روح همسرش درگیر فضای مجازی شده است. با این حال او به زندگی‌اش علاقه دارد و به‌خاطر وجود دخترش نمی‌خواهد از فرهاد جدا شود، چون می‌داند که این جدایی به فرزندش آسیب می‌زند اما تحمل وضع و شرایط موجود را هم ندارد. از طرفی همسرش حاضر نیست از مشاور یا روانشناس کمک بگیرد. او خود را یک زن مستأصل و درمانده می‌داند که تمامی مسئولیت‌های زندگی را به تنهایی به دوش می‌کشد.

ناصر و رعنا

ناصر چهار سال پیش زندگی مشترک خود را با رعنا آغاز کرد. او با درآمد حداقلی زندگی‌اش را می‌گذرانند و تمام تلاشی‌ش بر این است که بتواند انتظارات همسرش را برآورده سازد، اما توقعات او تمامی

ندارد. ناصر در توضیح این مسئله بیان می‌کند: «همسرم زمان زیادی از وقتش را در فضای مجازی می‌گذراند. عکس‌های شخصی خود را به اشتراک می‌گذارد و به نگرانی‌های من توجهی ندارد! طوری رفتار می‌کند انگار که متاهل نیست. کلاً مرا نادیده می‌گیرد. به تذکرهایم راجع به پوشش و عکس‌هایی که از خود به اشتراک می‌گذارد اعتنایی نمی‌کند و هر وقت به او معترض می‌شوم پرخاشگرانه رفتار می‌کند. با مشاهده تصاویر منازل گران‌قیمت افراد مشهور و ثروتمند، زندگی در منزل اجاره‌ای خودمان را با آن‌ها مقایسه می‌کند. مدام به من سرکوفت می‌زند. می‌خواهد زندگی لوکس و لاکچری داشته باشد، به دنبال خرید لباس‌های مارک و برند است و از مد و فشن پیروی می‌کند. یک روز از من گوشی آیفون آخرین ورژن می‌خواهد و روز دیگر برای اینکه خود را شبیه بلاگر مورد علاقه‌اش کند برای انجام عمل‌های زیبایی، بوتاکس، تزریق ژل و... مرتب به کلینیک‌های زیبایی مراجعه می‌کند و من دیگر توان تأمین هزینه‌هایی که همسرم بر دوشم نهاده را ندارم. غرق شدن در فضای مجازی او را از مسیر درست زندگی جدا کرده و از رعنا آدم دیگری ساخته؛ آدمی که دیگر نمی‌شناسمش. تمامی این مسائل سبب ایجاد تنش در زندگی‌ام شده است.»

ناصر برای حفظ زندگی مشترک تلاش و صبوری بسیاری کرده است. آن‌ها به مشاور هم مراجعه کردند، اما همسرش پس از دو جلسه مشاوره، دیگر حاضر به ادامه دادن جلسات نشد. بنا به نظر مشاور، مشکل رعنا ریشه روحی و روانی دارد و رفتارهایش

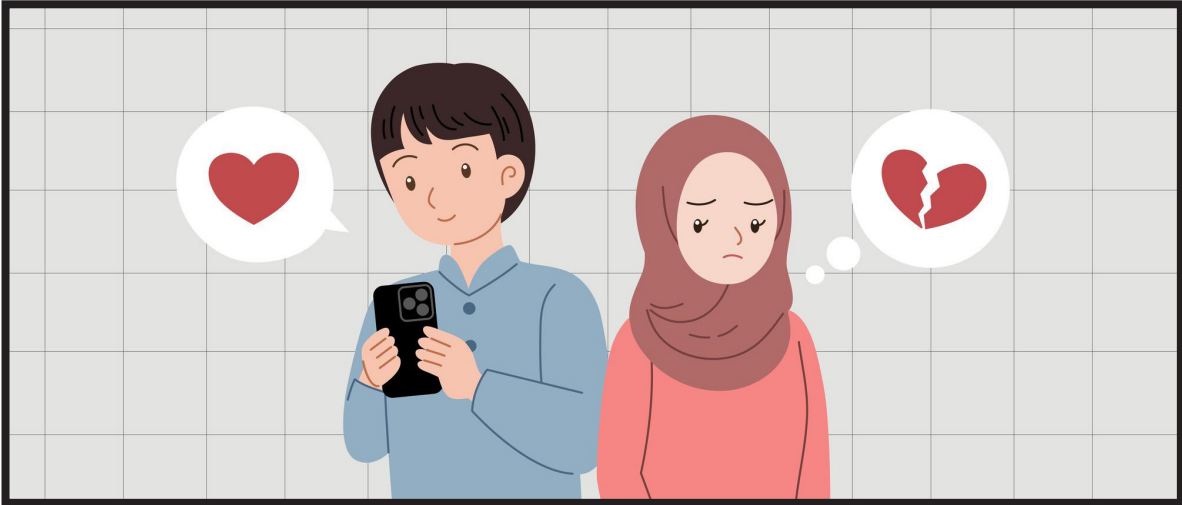
ناشی از عقده و کمبودهایی است که در برهه‌هایی از زندگی داشته و حالا در زندگی مشترک سر باز کرده است. به گفته ناصر، تنش‌ها و ناهنجاری‌های رفتاری همسرش که ناشی از استفاده نامناسب از فضای مجازی است، نوعی دلسردی برایش ایجاد کرده، به‌طوری‌که دیگر قادر به ادامه زندگی مشترک نیست.

اعتیاد مجازی

فاطمه رسولی، وکیل پایه یک دادگستری و مجتعم قضایی خانواده با تأکید بر اینکه از دیدگاه حقوقی، اختلافات خانوادگی با منشأ اعتیاد به فضای مجازی، می‌تواند چالش‌های پیچیده‌ای ایجاد کند، توضیح می‌دهد: «اگرچه قانون به‌طور مشخص به اعتیاد به فضای مجازی اشاره نمی‌کند، اما این مسئله می‌تواند در قالب ابعاد مختلف حقوق خانواده و دعاوی مربوط به آن مطرح شود. در این خصوص حقوق‌دانان معمولاً به جنبه‌های حقوق زوجین، حضانت فرزندان، حریم خصوصی و امنیت، آسیب به بنیان خانواده، خیانت اینترنتی، مسئولیت کیفری و حقوقی و... توجه می‌کنند. طبق قوانین مدنی ایران، زوجین موظف به رعایت حقوق یکدیگر از جمله تمکین، حسن معاشرت و تأمین نیازهای عاطفی و روانی هم هستند. در مواردی که یکی از طرفین به دلیل استفاده افراطی از فضای مجازی، وظایف خانوادگی خود را نادیده می‌گیرد، ممکن است این رفتار به‌عنوان نقض تعهدات زناشویی تلقی شود.»

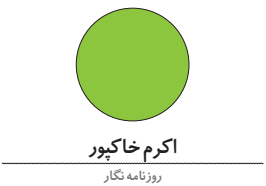
او ادامه می‌دهد: «ماده ۱۱۰۳ قانون مدنی بر لزوم

اغلب موجب کاهش اعتماد و رضایت در روابط عاطفی، افزایش تعارضات و در نهایت فروپاشی آن‌ها می‌شود. در این شماره، از منظر حقوقی به تأثیر اعتیاد زوجین به فضای مجازی پرداخته و تجربیات واقعی افرادی که این موضوع به زندگی مشترکشان آسیب زده، بررسی می‌شود.



حُسن معاشرت بین زوجین تأکید دارد و ماده ۱۱۰۷ نفقه را شامل نیازهای متعارف زندگی، از جمله نیازهای عاطفی و روانی می‌داند. در صورتی که اعتیاد به فضای مجازی موجب قصور در انجام این وظایف شود، می‌تواند به‌عنوان سوءرفتار یا ترک زندگی مشترک تعبیر شود و مبنای درخواست طلاق و مطالبه حقوق مالی مانند مهریه و نفقه شود.»

این حقوق‌دان با بیان اینکه آسیب‌های فضای مجازی، پایه‌های زندگی مشترک را به لبه پرتگاه جدایی نزدیک می‌کند، می‌گوید: «با گسترش شبکه‌های اجتماعی و استفاده بی‌رویه از فضای مجازی، بسیاری از روابط زناشویی دچار مشکلاتی شده‌اند. در سال‌های اخیر با پرورنده‌های بسیاری مواجه می‌شویم که در آن اعتیاد به فضای مجازی یا خیانت عامل اصلی طلاق است. در برخی پرورنده‌ها، یکی از زوجین به حدی درگیر فضای مجازی می‌شود که از زندگی مشترک و مسئولیت‌هایش غافل می‌ماند. در موارد دیگر، خیانت‌های اینترنتی و ارتباط‌های خارج از چارچوب زناشویی سبب ساز ایجاد اختلاف و مشکل بین زوجین می‌شود و چنانچه این رفتار به حدی باشد که عرفاً نوعی خیانت محسوب شود و موجبات عسر و حرج (سختی و مشقت غیرقابل تحمل) طرف مقابل را فراهم آورد، بر اساس ماده ۱۱۰۸ قانون مدنی که به وظایف زناشویی اشاره دارد و با استناد به اصل وفاداری در روابط زوجین، دادگاه این رفتار را مصداق تخلف از تعهدات زناشویی تلقی کرده و امکان درخواست طلاق برای طرف مقابل فراهم خواهد شد.»



استفاده بی‌رویه

از فضای مجازی

به‌ویژه در روابط

زناشویی می‌تواند

موجب کاهش

ارتباطات واقعی،

افزایش حسادت

و نارضایتی و در

نهایت فروپاشی

زندگی مشترک

شود؛ مشکلاتی

که به‌راحتی در

زندگی روزمره قابل

شناسایی نیست

روانشناس، اگر افراد بیشتر وقت خود را صرف مرور شبکه‌های اجتماعی کنند تا ارتباط با شریک زندگی‌شان، صمیمیت و ارتباط عاطفی در رابطه کاهش می‌یابد.

رفتارهای پنهانی و خیانت

کارشناس روانشناسی با اشاره به روابط پنهانی در فضای مجازی می‌گوید: «احساس تنهایی و عدم ارتباط عاطفی با شریک زندگی، می‌تواند موجب بروز ارتباطات پنهانی در فضای مجازی شود. این روابط غیرمجاز، چه عاطفی و چه جنسی، به‌طور معمول به دلیل احساس ناامنی یا عدم اعتماد به نفس افراد در روابط زناشویی شکل می‌گیرد.»

او می‌افزاید: «این نوع روابط می‌تواند طلاق و آسیب‌های جسمی و روحی شدیدی برای افراد را رقم بزند.»

امانی برای مقابله با اعتیاد به فضای مجازی به زوجین توصیه می‌کند: «باید رفتارهای یکدیگر را به آرامی و بدون قضاوت مورد بحث قرار دهند. آن‌ها باید احساسات و نگرانی‌های خود را بیان کرده و برای حل مشکل به‌طور مشخص‌تری با هم صحبت کنند. همچنین در یک محیط آرام، به صحبت‌های یکدیگر به دقت گوش دهند و برای استفاده متعادل از فضای مجازی زمان‌های مشخصی تعیین کنند. باید برای انجام فعالیت‌های مشترک جایگزین مانند ورزش، گردش و مطالعه برنامه‌ریزی کنند.»

در نهایت، امانی معتقد است که گرچه چالش‌هایی مانند اعتیاد به فضای مجازی می‌تواند به روابط آسیب بزند، با رویکردی مثبت و همدلانه می‌توان این مشکلات را حل کرد و به یک زندگی مشترک سالم و شاداب دست یافت. او بر این نکته تأکید دارد که اگر مشکل میان زوجین جدی باشد، بهتر است از مشاور یا روانشناس کمک بگیرند تا ریشه‌های مشکل شناسایی و راهکارهای مؤثر برای حل آن ارائه شود.

شبکه‌های اجتماعی، امکان برقراری ارتباط مداوم و آسان را فراهم کرده و این امر می‌تواند به تقویت پیوند عاطفی زوجین بینجامد. همچنین به اشتراک گذاشتن تجربیات و لحظات خاص در این فضا می‌تواند روابط عاطفی میان زوجین را بهبود بخشد. استفاده از منابع آنلاین برای یادگیری مهارت‌های ارتباطی و حل تعارضات در زندگی مشترک نیز به تحکیم روابط آن‌ها کمک خواهد کرد.»

تأثیرات منفی

اما فضای مجازی تنها جنبه‌های مثبت ندارد. امانی با بیان اینکه فضای مجازی می‌تواند مشکلاتی برای روابط عاطفی به وجود آورد، بیان می‌کند: «فعالیت‌هایی مانند چت با دیگران، استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای مقایسه و پنهان‌کاری می‌تواند سوءتفاهم و درگیری در روابط را به دنبال داشته باشد.»

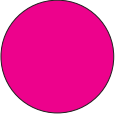
او ادامه می‌دهد: «مشاهده زندگی‌های دیگران در شبکه‌های اجتماعی می‌تواند حس ناکافی بودن یا حسادت را در زوجین ایجاد کند. از طرفی وابستگی به اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، وقت و توجه افراد را از یکدیگر می‌گیرد که این امر به کاهش کیفیت ارتباطات زناشویی می‌انجامد.»

نمایش دروغین زندگی

امانی توضیح می‌دهد: «برخی افراد با مشاهده زندگی‌های دیگران در شبکه‌های اجتماعی احساس می‌کنند که زندگی‌شان ناقص است و این احساس موجب بروز نارضایتی در زندگی زناشویی می‌شود.» او یادآور می‌شود: «مقایسه خود با دیگران، به‌ویژه در زمینه روابط می‌تواند احساس شکست و خودآگاهی منفی ایجاد کند و این امر نارضایتی به دنبال خواهد داشت. افراد معمولاً تنها جنبه‌های مثبت زندگی دیگران را می‌بینند و از مشکلات و چالش‌های آن‌ها غافل می‌شوند. این موضوع باعث می‌شود انتظارات غیرواقعی از روابط خود داشته باشند.» به اعتقاد این

یادداشت

O P I N I O N



مجید ابهری

آسیب‌شناس و رفتارشناس اجتماعی

تأثیر فضای دیجیتال

بر روابط انسانی

فضای دیجیتال و فناوری‌های ارتباطی نوین، در دنیای امروز نقشی غیرقابل انکار ایفا می‌کنند. به‌ویژه با رشد شتابان اینترنت و هوش مصنوعی (AI) امکانات گسترده‌ای برای انسان‌ها فراهم آمده که باعث تحولات شگرفی در سبک زندگی و الگوهای رفتاری افراد شده است. از یک‌سو، این تحولات موجب تسهیل ارتباطات، افزایش آگاهی اجتماعی و تقویت همبستگی میان افراد شده و از سوی دیگر، چالش‌های جدی‌تری را برای روابط انسانی و تعاملات اجتماعی ایجاد کرده است. شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های دیجیتال به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که کاربر را به سوی محتوای دلخواه و هم‌سو با نگرش‌های فردی هدایت می‌کنند. این ویژگی در کوتاه‌مدت ممکن است موجب تقویت ارتباطات و گسترش سطح تعاملات شود، اما در بلندمدت، به ایجاد روابط سطحی و کم‌عمق بین افراد منجر خواهد شد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این نوع تعاملات نه‌تنها توانایی‌های ارتباطی چهره‌به‌چهره را تضعیف می‌کند، بلکه موجب افزایش احساس تنهایی و انزوا اجتماعی نیز می‌شود. افراد به‌جای برقراری ارتباطات واقعی و باکیفیت، به شبکه‌های مجازی پناه می‌برند و همین امر موجب کاهش ارتباطات معنادار و عاطفی در دنیای واقعی می‌شود.

دوری از تعاملات اجتماعی حقیقی باعث می‌شود که انسان‌ها نتوانند نشانه‌های غیرکلامی مانند لحن صدا، حالت چهره و زبان بدن را به‌درستی درک کنند. این نقصان در شناسایی پیام‌های اجتماعی، ارتباطات انسانی را ضعیف می‌کند و در نهایت، روابط خانوادگی و اجتماعی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. از سوی دیگر، مواجهه مداوم با حجم وسیع و پراکنده اطلاعات در فضای دیجیتال، توانایی تمرکز و تفکر عمیق را از افراد می‌گیرد و فرسودگی ذهنی را در پی دارد. به همین دلیل، فضای مجازی به‌نوعی همانند یک رژیم ناسالم برای ذهن است که در صورت استفاده نادرست، اثرات منفی عمیقی برجای می‌گذارد. با وجود همه این‌ها، نمی‌توان از تأثیرات مثبت فضای مجازی غافل شد. امکاناتی همچون آشنایی با افراد از سراسر دنیا، یادگیری زبان‌های جدید، کسب اطلاعات درباره فرهنگ‌ها و آداب و رسوم کشورهای مختلف از جمله مزایای استفاده از این فناوری‌هاست. به‌علاوه، اینترنت این امکان را فراهم کرده که افراد به‌راحتی با دیگران در نقاط مختلف جهان ارتباط برقرار کنند و فرصت‌های شغلی و تحصیلی جدیدی پیدا کنند. از این‌رو، حذف کامل این فناوری‌ها برای جلوگیری از ریسک‌ها عملاً غیرممکن است و حتی موجب عقب‌ماندگی در بسیاری از حوزه‌ها می‌شود. آنچه حائز اهمیت است، نحوه استفاده از این فناوری‌هاست.

استفاده بهینه و متعادل از فضای دیجیتال، مستلزم رعایت اصول اخلاقی و فرهنگی است. اتخاذ رویکردی آگاهانه در استفاده از اینترنت و رسانه‌های اجتماعی، می‌تواند تأثیرات منفی این فضا را کاهش دهد و مزایای آن را به‌کاربرداری صحیح از فرصت‌های آن کمک کند. در این راستا، ارتقای سواد رسانه‌ای و فرهنگی در جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

رسانه ملی به‌عنوان یک نهاد مرجع فرهنگی و تربیتی، نقش اساسی در هدایت جامعه به سوی استفاده صحیح از این فضا دارد. با تولید محتوای مناسب و آموزش مهارت‌های لازم، رسانه‌ها می‌توانند به آگاسازی جامعه نسبت به تهدیدات فضای مجازی و راه‌های مقابله با آن بپردازند.

نسخه طلایی نارسایی قلبی

نارسایی قلبی از جمله بیماری‌هایی است که آرام و بی صدا پیش می‌رود، اما با عواقبی شدید همراه است. در موارد بسیاری، سکنه قلبی حاصل سال‌ها گرفتگی تدریجی رگ‌های کرونر است؛ فرایندی که شاید بین ۱۰ تا ۱۵ سال زمان ببرد تا به باریکی کامل این شریان‌ها و در نهایت نارسایی یا سکنه منجر شود. خوشبختانه، راهکارهایی عملی و اثربخش برای پیشگیری از این فرایند وجود دارد که با رعایت آن‌ها می‌توان عملکرد قلب را بهبود بخشید و خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی را کاهش داد.

• کنترل فشارخون

فشارخون بالا یکی از مهم‌ترین عوامل خطر در بیماری‌های قلبی است. فشارخون نرمال باید زیر ۱۲۰ روی ۷۰ میلی‌متر جیوه باشد. بالا بودن مداوم این عدد می‌تواند به دیواره عروق آسیب رسانده، روند تشکیل پلاک‌های چربی را تسریع کرده و ریسک سکنه را افزایش دهد. کنترل منظم فشارخون، رعایت رژیم غذایی کم‌نمک، کاهش وزن، افزایش فعالیت بدنی و در صورت لزوم استفاده از داروهای ضد فشارخون، از اقدامات ضروری در این زمینه است.

• تنظیم چربی خون

سطح کلسترول و تری‌گلیسیرید بالا، تهدیدی جدی برای سلامت قلب و عروق است. کلسترول بد (LDL) در صورت تجمع در دیواره عروق، به گرفتگی آن‌ها منجر شده و خطر بروز حمله قلبی را افزایش می‌دهد. در مقابل، کلسترول خوب (HDL) به خروج کلسترول از خون کمک کرده و نقش محافظتی دارد. تری‌گلیسیرید، نوع دیگری از چربی خون است که اگر از حد مجاز فراتر رود، خصوصاً در زنان، می‌تواند احتمال بیماری عروق کرونر را افزایش دهد. برای کاهش این چربی‌ها، علاوه بر اصلاح رژیم غذایی و فعالیت بدنی منظم، گاهی استفاده از داروهایی چون آترواستاتین ضروری است.

• وزن مناسب

چاقی به‌تنهایی یک عامل خطر برای بیماری قلبی است و در کنار دیگر عوامل خطر همچون فشارخون بالا، دیابت و اختلالات چربی خون هم‌افزایی دارد. اضافه‌وزن همچنین می‌تواند با بزرگ شدن بطن چپ قلب (هیپرتروفی) همراه باشد که یکی از زمینه‌های بروز نارسایی قلبی است.

• فعالیت بدنی

تحرك بدنی منظم یکی از پایه‌های حفظ سلامت قلب است. پیاده‌روی سریع، دوچرخه‌سواری، شنا یا سایر فعالیت‌های هوازی اگر دست کم ۳۰ دقیقه در روز و پنج روز در هفته انجام شود، می‌تواند فشارخون را کاهش دهد، کلسترول را کنترل کند، وزن را در حد سالم نگه دارد و سلامت کلی سیستم قلبی – عروقی را ارتقا بخشد.

• ترک سیگار

سیگار یکی از عوامل اصلی خطر برای بیماری‌های قلبی است. نتایج تحقیقات سازمان بهداشت جهانی نشان می‌دهد که افراد سیگاری دو تا چهار برابر بیشتر از دیگران در معرض ابتلا به بیماری‌های قلبی قرار دارند. دود سیگار میزان اکسیژنی را که به قلب می‌رسد کاهش داده، فشارخون و ضربان قلب را افزایش می‌دهد و احتمال لخته شدن خون را بالا می‌برد.

• چکاپ‌های منظم

بیماری قلبی در موارد زیادی، در مراحل اولیه علامت خاصی ندارد. انجام آزمایش‌های دوره‌ای، سنجش منظم فشارخون، بررسی چربی و قند خون، نوار قلب و در صورت نیاز تست ورزش یا آکوه، به تشخیص زودهنگام و مداخله به‌موقع کمک می‌کند. به‌ویژه افرادی که سابقه خانوادگی بیماری‌های قلبی دارند یا مبتلا به دیابت هستند، باید این بررسی‌ها را با دقت بیشتری پیگیری کنند.



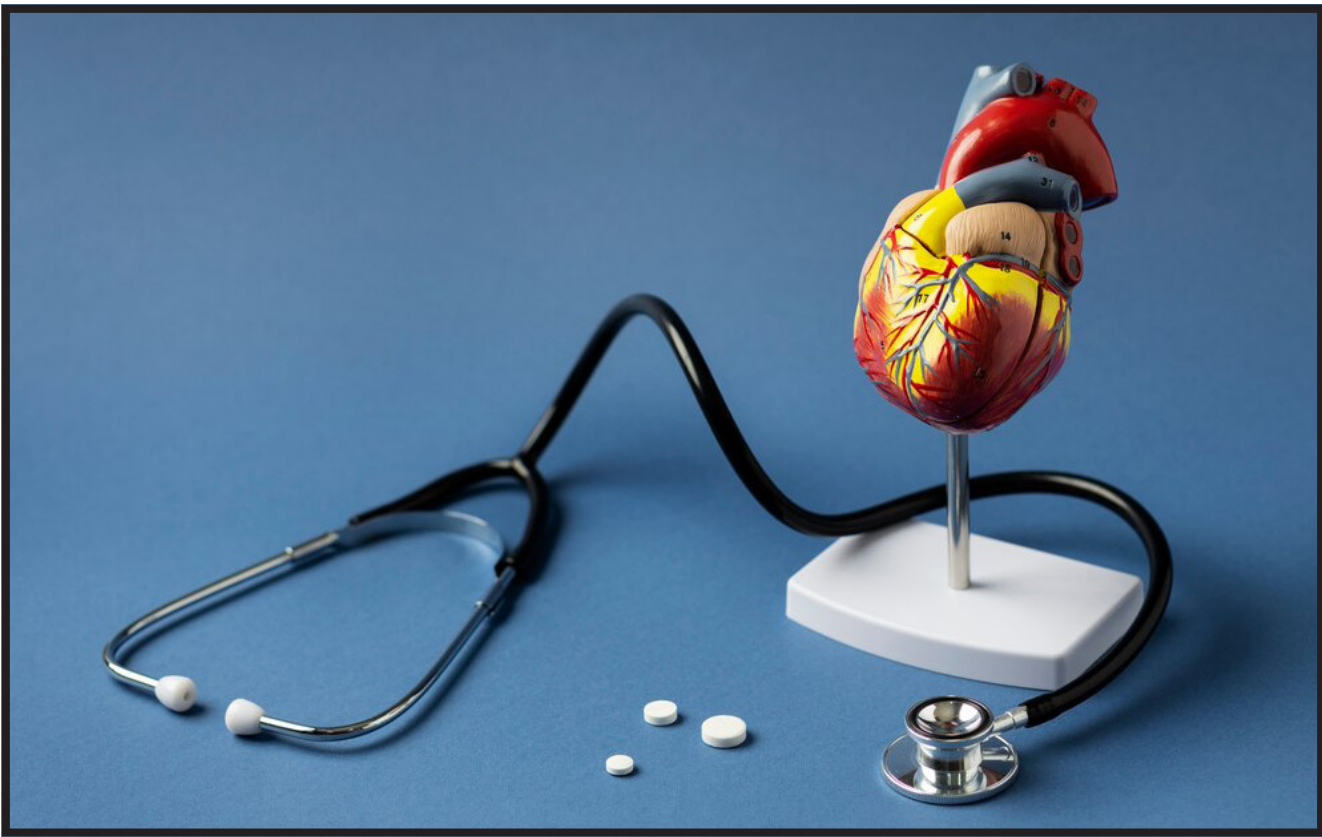
بی‌تا مهدوی

روزنامه نگار

نفس نفس زدن زیاد؛ آیا شما هم در آستانه نارسایی قلبی هستید؟

قلب در تنگنای زندگی

نارسایی قلبی، یکی از شایع‌ترین بیماری‌های مزمن قرن حاضر، زمانی رخ می‌دهد که قلب توانایی پمپاژ مؤثر خون به سراسر بدن را از دست می‌دهد. در این شرایط، ماهیچه قلب آن قدر ضعیف می‌شود که نمی‌تواند خون غنی از اکسیژن و مواد مغذی را به اندازه کافی به بافت‌ها و اندام‌ها برساند. نتیجه



از تنگی نفس تا خستگی مزمن

دکتر فلاحی، در ادامه به نشانه‌های نارسایی قلبی اشاره می‌کند که می‌تواند از شکل خفیف تا بسیار شدید و حتی ناگهانی ظاهر شود. او می‌گوید: «مهم‌ترین این علائم شامل تنگی نفس (مخصوصاً هنگام فعالیت یا در هنگام خواب شبانه)، تپش قلب و سرفه خشک، درد قفسه سینه، افزایش وزن بی دلیل، تهوع، ورم مچ پا، شکم نفخ کرده، خستگی در حالت استراحت یا فعالیت، بی‌اشتهایی، کاهش تمرکز، کاهش هوشیاری، سرفه همراه با مخاط و بیدار شدن مکرر در شب برای ادرار است.» فلاحی هشدار می‌دهد که این بیماری در برخی موارد بدون علامت مشخص ظاهر می‌شود و می‌تواند در مراحل پیشرفته، ناگهان به شکل حاد بروز کند.

تشخیص

روند تشخیص این بیماری، مانند بسیاری از بیماری‌های دیگر، با اخذ شرح حال دقیق و معاینه بالینی آغاز می‌شود. دکتر فلاحی روش‌های تشخیصی را اینچنین شرح می‌دهد:

- **آزمایش خون:** برای بررسی سطح هموگلوبین (تشخیص کم‌خونی)، قند خون (دیابت) و عملکرد کلیه‌ها (اوره و کراتینین)
- **الکتروکاردیوگرام (ECG):** سنجش فعالیت الکتریکی قلب
- **رادیوگرافی قفسه سینه:** بررسی اندازه قلب و وضعیت ریه‌ها
- **اکوکاردیوگرافی:** ارزیابی قدرت پمپاژ قلب و عملکرد دریه‌ها
- **تست ورزش:** اندازه‌گیری ظرفیت فعالیت بیمار و تشخیص تنگی عروق
- **اسکن رادیویازوتوپ:** بررسی خون‌رسانی به عضله قلب
- **کاتتریزاسیون و آنژیوگرافی:** اندازه‌گیری فشارهای داخلی قلب و بررسی وضعیت عروق کرونر با تزریق ماده حاجب.

تغییر سبک زندگی یا جراحی

درمان نارسایی قلبی به مرحله بیماری، علت زمینه‌ای و وضعیت کلی بیمار بستگی دارد. به‌طور کلی، کنترل عوامل خطر از جمله فشارخون بالا و بیماری‌های عروق کرونر در اولویت است. دکتر فلاحی تأکید می‌کند: «در مراحل خفیف بیماری، تغییر سبک زندگی و مصرف داروهای مناسب می‌تواند نقش حیاتی در بهبود کیفیت زندگی بیمار ایفا کند.» به گفته او، در این زمینه برخی اقدامات درمانی غیردارویی و جراحی عبارتند از:

- **اصلاح سبک زندگی:** فعالیت بدنی منظم، محدودیت مصرف نمک و مایعات، کاهش مصرف کافئین، کنترل وزن، ترک سیگار
- **جراحی بای‌پس یا پیوند عروق کرونر:** برای بهبود خون‌رسانی به عضله قلب در موارد انسداد
- **ضربان ساز قلبی:** برای بیمارانی که دچار کندی ضربان قلب هستند
- **جراحی در ریه‌های قلب:** ترمیم یا تعویض در ریه‌های معیوب
- **بازسازی بطن چپ:** شکل‌دهی مجدد به بطن چپ برای بهبود عملکرد پمپاژ
- **آنژیوپلاستی و استنت گذاری:** باز کردن رگ‌های مسدودشده با استفاده از بالون و استنت

ضرورت آگاهی و پیشگیری

با توجه به افزایش سن جمعیت، سبک زندگی کم‌تحرك، تغذیه ناسالم و افزایش فشارهای روانی، انتظار می‌رود که شیوع نارسایی قلبی در دهه‌های آینده رو به افزایش باشد. این بیماری زنده‌تیا بار سنگینی بر دوش نظام سلامت می‌گذارد، بلکه کیفیت زندگی میلیون‌ها نفر را تهدید می‌کند. از این‌رو آگاهی‌رسانی عمومی، غربالگری زودهنگام، کنترل بیماری‌های زمینه‌ای و اصلاح الگوهای رفتاری نقش کلیدی در کاهش شیوع و عوارض این بیماری دارند.

ورزش‌های مناسب برای نارسایی قلبی

بیماری قلبی و نارسایی قلبی، تأثیرات زیادی بر روی کیفیت زندگی افراد می‌گذارد، اما ورزش می‌تواند نقش مهمی در حفظ سلامت قلب ایفا کند. ورزش نه‌تنها باعث تقویت ماهیچه‌های قلب می‌شود، بلکه می‌تواند به بیماران کمک کند تا زندگی طولانی‌تر و سالم‌تری داشته باشند. در اینجا به معرفی ورزش‌های مفید برای بیماران قلبی می‌پردازیم که در بهبود سلامت قلب و کاهش علائم بیماری مؤثرند.

• ورزش‌های هوازی

ورزش‌های هوازی یکی از توصیه‌های رایج برای بیماران قلبی است. این تمرینات به افزایش ظرفیت قلبی و تنفسی کمک کرده و باعث بهبود گردش خون می‌شوند. فعالیت‌هایی مانند پیاده‌روی سریع، دویدن، شنا، دوچرخه‌سواری، طناب‌زدن و تنیس از جمله ورزش‌های هوازی مناسب برای بیماران قلبی محسوب می‌شوند. این ورزش‌ها فشارخون را کاهش داده و ضربان قلب را کنترل می‌کنند.

• تمرینات مقاومتی

تمرینات مقاومتی شامل استفاده از وزنه‌ها یا فعالیت‌های مقاومتی، به تقویت ماهیچه‌ها و حفظ توده عضلاتی منجر می‌شوند. برای بیماران قلبی، تمریناتی مانند وزنه‌برداری با دمبل‌ها، هالتر یا حتی تمریناتی مانند پل باسن و اسکات بسیار مفید است. این نوع تمرینات می‌تواند به کاهش چربی بدن و کنترل وزن کمک کرده و بهبود عملکرد قلب را تسهیل کند.

• حرکات کششی

حرکات کششی برای بیماران قلبی ضروری است. این تمرینات می‌تواند از گرفتگی عضلات و درد مفاصل جلوگیری کند. انجام حرکات کششی قبل از شروع ورزش، جلوگیری از آسیب‌های احتمالی و بهبود انعطاف‌پذیری بدن را در پی دارد. ویدئوهای آموزشی آنلاین نیز می‌توانند به بیماران کمک کنند تا این تمرینات را به درستی انجام دهند.

• پیاده‌روی

پیاده‌روی یکی از ساده‌ترین و مؤثرترین ورزش‌ها برای بیماران قلبی است. این ورزش کم‌هزینه، به تدریج می‌تواند استقامت قلبی را تقویت کند. شروع با پیاده‌روی‌های کوتاه و تدریجاً افزایش مدت‌زمان آن، به بیماران امکان می‌دهد که آرام‌آرام استقامت بدن خود را بهبود دهند.

• شنا

شنا به‌عنوان یک ورزش هوازی ایده‌آل برای بیماران قلبی شناخته می‌شود. این ورزش به‌طور مؤثر سطح آمادگی کلی بدن را افزایش می‌دهد و تأثیرات مثبتی بر روی قلب و ریه‌ها می‌گذارد. همچنین شنا جایگزینی برای پیاده‌روی در روزهای بارانی یا زمانی که هوا مناسب نیست، محسوب می‌شود. ورزش منظم به بیماران قلبی کمک می‌کند تا با مدیریت بهتر بیماری خود، زندگی با کیفیت‌تری داشته باشند. مهم است که ورزش تحت نظر پزشک و با توجه به وضعیت جسمانی فرد انجام شود.

تغذیه مناسب برای بیماران قلبی

به جای چربی‌های جامد (مانند کره) به سلامت قلب کمک می‌کند. این روغن‌ها سرشار از اسیدهای چرب تک غیراشباع هستند که کاهش کلسترول بد و التهاب در بدن کمک‌را به دنبال دارند.

- **آجیل**
- آجیل‌ها منبع عالی از چربی‌های سالم، پروتئین و مواد مغذی هستند که به کاهش کلسترول LDL (کلسترول بد) کمک می‌کنند. مصرف منظم آجیل‌ها مانند بادام و گردو، خطر ابتلا به حملات قلبی را کاهش می‌دهد. با وجود این، به دلیل محتوای کالری بالا، باید مصرف آن‌ها به میزان معقول باشد.
- **ادویه‌ها**

برای بهبود طعم غذا بدون اضافه کردن نمک، می‌توانید از گیاهان و ادویه‌های طبیعی مانند سیر، زنجبیل، کاری، لیمو، آویشن و پونه کوهی استفاده کنید. این ادویه‌ها، هم طعم غذا را بهتر می‌کنند و هم خواص ضد التهابی و آنتی‌اکسیدانی دارند.

تغذیه سالم و انتخاب‌های هوشمندانه در رژیم غذایی، نقش حیاتی در حفظ سلامت قلب دارند. انتخاب مواد غذایی مناسب می‌تواند به کاهش خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی کمک کند و به‌ویژه برای بیماران مبتلا به نارسایی قلبی بسیار حائز اهمیت است. در ادامه به برخی از مواد غذایی مفید برای بیماران مبتلا به نارسایی قلبی اشاره شده است:

• میوه‌ها و سبزیجات رنگارنگ

محصولات تازه مانند میوه‌ها و سبزیجات، پایه اصلی یک رژیم غذایی سالم برای قلب به‌شمار می‌روند. این مواد غذایی سرشار از ویتامین‌ها، مواد معدنی و فیبر هستند و علاوه بر کاهش کالری و نمک، خواص ضد التهابی دارند. میوه‌ها و سبزیجات رنگارنگ مانند توت‌ها، کلم بروکلی و اسفناج به حفظ عملکرد سالم قلب کمک می‌کنند و خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی را کاهش می‌دهند.

• غلات کامل

غلات کامل، به‌ویژه آن‌هایی که سرشار از فیبر هستند، تأثیر مثبتی در کاهش



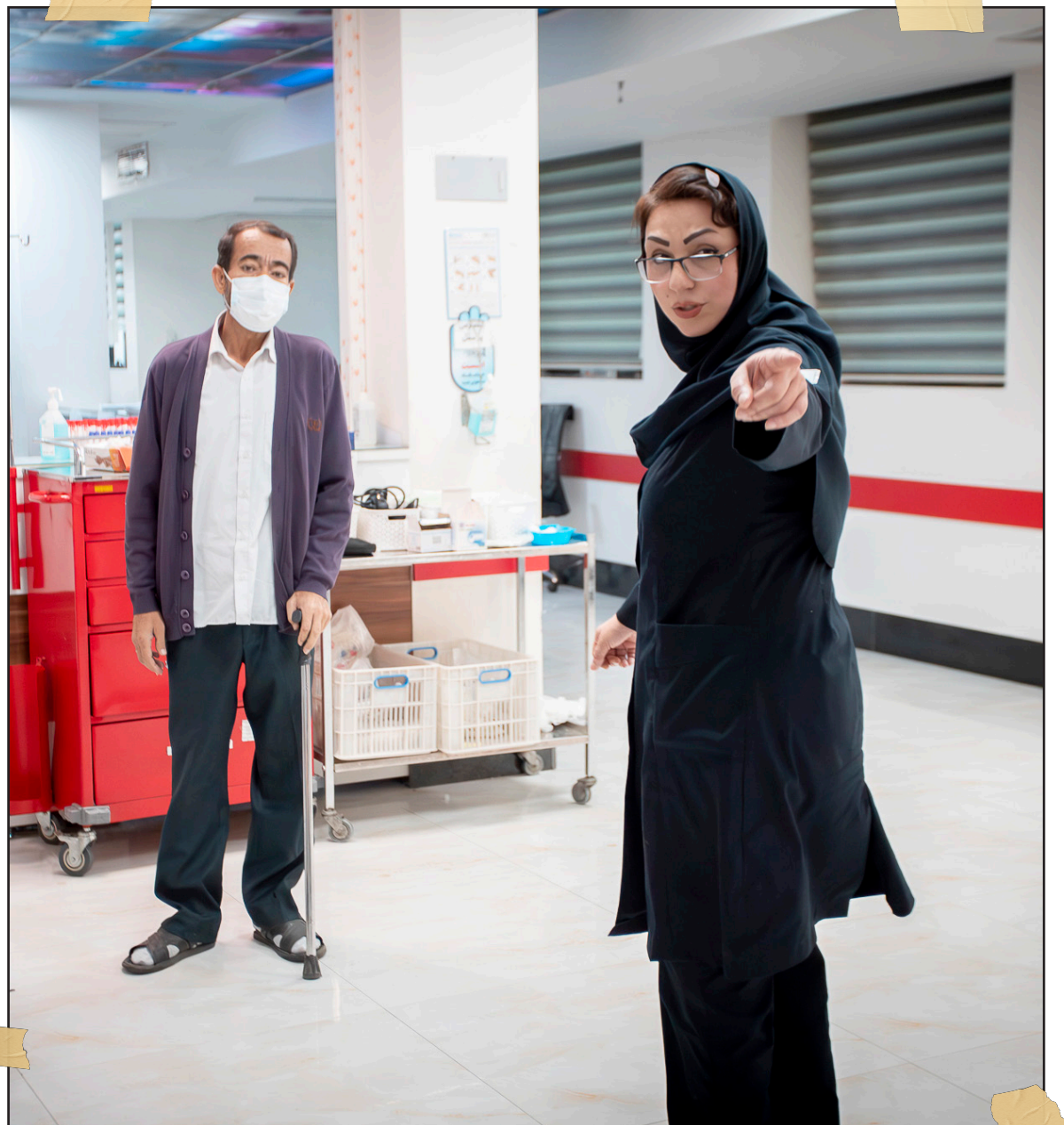
“

مریم ۴۶ ساله نزدیک به ۱۲ سال است که هر روز راهی بخش دیالیز بیمارستان شهریار می‌شود تا نقش اجتماعی خود را در چارچوب پرستاری دلسوز و ماهر ایفا کند. او نه فقط یک پرستار کارآمد و پرتلاش، بلکه یک مادر مهربان و مسئولیت‌پذیر است که سرپرستی خانواده‌اش را نیز بر عهده دارد.

ثانیه‌های اضطراب؛ لبخندی برای امید

“

مریم تمام روز را به سرپرستی از بیمارانش سپری می‌کند و پس از آن در نقش مادر، مدیریت زندگی خانوادگی‌اش را در دست می‌گیرد. او مراقب است که اضطراب‌ها و تنش‌های محیط کاری را به خانه نیاورد تا فضای خانه‌اش گرم و امن و عاری از استرس باقی بماند و بستری آرام برای رشد و پرورش فرزندانش باشد.





A T I Y E N O

شناسنامه
P R O F I L E

- صاحب امتیاز: موسسه فرهنگی هنری آهنگ آتیه (وابسته به سازمان تامین اجتماعی)
- مدیر مسئول: امین شول سیرجانی
- سردبیر: زیرنظر شورای سردبیری
- صفحه آرا: مهدی آقاچانو
- عکس: پرتو جغتایی
- ویراستار: سمیرا مرادی
- حروفچین: اکرم خاکپور
- نشانی: میدان آرژانتین، خیابان احمد قصیر خیابان دوازدهم، شماره ۲۲
- تلفن: ۰۲۱-۴۵۴۳۶
- تحریریه: داخلی ۱۳۸
- بازرگانی: داخلی ۱۲۲
- www.atiyno.ir

پادکست
P O D C A S T



چتر

دارایی‌های غیرمادی برای اکثر کسب‌وکارهای امروزی، در میان سایر دارایی‌های تجاری بسیار حائز اهمیت است. در نتیجه برای صاحبان مشاغل ضروری است که بدانند چطور و چگونه از مالکیت فکری کسب‌وکار خود محافظت کنند تا منافع تجاری را به حداکثر رسانده و حرفه خود را حفظ کنند. اگر تاکنون چیزی درباره مالکیت فکری در کسب‌وکار نشنیده‌اید و دوست دارید درباره این مقوله به اطلاعات بیشتر و جامعی دست پیدا کنید، پادکست «چتر» برای شما محتوای مفیدی خواهد داشت. این پادکست در اپیزودهای متعدد، شما را با مفهوم «حقوق مالکیت فکری» و نقش آن در عملیات تجاری آشنا خواهد کرد. همچنین استراتژی‌های کاربردی برای حفظ حقوق مالکیت فکری و توسعه آن را بیان می‌کند. پس اگر تصمیم به راه‌اندازی کسب‌وکاری دارید یا در کار فعلی خود نیاز به تغییرات را حس می‌کنید و می‌خواهید به مالکیت فکری نیز تکیه کنید، پادکست چتر انتخاب خوبی برای شماست. این پادکست گفت‌وگو محور، در هر اپیزود با ارائه نظرات و توصیه‌های افراد باتجربه در این حوزه، شما را به دنیای پویا و جذاب مالکیت فکری خواهد برد.

نرم افزار
S O F T W A R E

سه کنج

فرقی نمی‌کند که در حال نقل مکان به خانه‌ای جدید هستید یا به‌عنوان یک خانواده مستقل می‌خواهید به چیدمان خانه خود بپردازید. در هر صورت، چیدمان منزل می‌تواند یکی از لذت‌های بزرگ زندگی باشد. از طرفی دکوراسیون منزل می‌تواند با نوعی عدم قطعیت و ترس نیز همراه باشد. ممکن است روزهای متوالی از خود بپرسید که چگونه می‌توانم در چیدمان، علاوه بر زیبایی، سبک و احساس شخصی خود را هم منعکس کنم؟ وقتی چیدمان منزل و انتخاب وسایل را به خوبی انجام دهید، در نهایت خانه‌ای راحت، شاد و زیبا دارید. حال اگر گام‌های خود را اشتباه بردارید، نتیجه خانه‌ای است که در آن تعدادی مبلمان، پرده، فرش و... با رنگ‌های مختلف وجود دارد، اما هرگز یک مجموعه دلپذیر و جذاب را برای شما به ارمغان نمی‌آورد. اگر نیاز دارید که خودتان بدون صرف هزینه زیاد، دکوراسیون خوبی برای خانه خود طراحی کنید، همین حالا برنامه «سه کنج» را نصب کنید و از امکانات این برنامه برای یک طراحی دکوراسیون جذاب بهره ببرید.

۱۶

دوربرگردان

عکس نوشت

این یک برف بهاری است...

بارش برف در روزهای پایانی فروردین، برخی از مناطق استان اردبیل را سفیدپوش کرد.

فیلم

رها

«توحید مردی ۵۵ساله است که به همراه همسر و فرزندان‌ش زندگی متوسطی دارند. تا اینکه یک اتفاق، داستان زندگی آن‌ها را به هم می‌ریزد...» این خلاصه داستان فیلمی است به نام «رها» که بعد از سر و صدای زیاد در جشنواره فیلم فجر، این‌روزها به اکران عمومی درآمده است. فیلم ملودرام رها، اولین تجربه کارگردانی «حسام فرهنگند» است. این کارگردان جوان پیش از این با سمت دستیار کارگردان در سینمای ایران فعالیت می‌کرد و حالا با فیلمی به سینما معرفی شد که توانست نظر منتقدان و کارشناسان را به خود جلب کند. به اعتقاد کارشناسان، بعد از مدت‌ها در سینمای ایران، به‌واسطه فیلم رها خانواده‌ای به تصویر کشیده شده شبیه خانواده‌های معمولی که دعوا دارند، شوخی می‌کنند، همدیگر را دوست دارند و علی‌رغم مشکلات و گاه سرکوفت‌زدن‌ها پشت یکدیگر می‌ایستند. ملودرام اجتماعی پرکشش و تماشایی رها، ضمن عبور زیرکانه از خط قرمزهای اخلاقی سینمای ایران و نمایش تأثیر نقش مخرب پدر ناآگاه در انحطاط بنیان خانواده، به معرفی شخصیت‌هایی همدلی‌برانگیز و کنشگر پرداخته و با گره‌افکنی‌ها و گره‌گشایی‌های بی‌درپی، روایتی تأثیرگذار را بازگو کرده است. از طرفی با ایجاد چالش در فهم جایگاه قهرمان و ضدقهرمان، تماشاگر را تا آخرین دقیقه با خود همراه می‌کند. شهاب حسینی، غزل شاکری، ضحا اسماعیلی و آرمان میرزایی بازیگران این فیلم هستند.

مستند

میراث آلبرتا

«میراث آلبرتا»، مجموعه‌ای مستند به کارگردانی و روایت «حسین شمقدری» درباره مهاجرت نخبگان از ایران است. قسمت‌های مختلف این مستند سریالی که مراحل ساخت آن چندین سال به طول انجامید، در طول چند سال پیاپی منتشر شد. نام این مستند از استانی در کانادا به نام آلبرتا گرفته شده که دانشگاهی در این استان به همین نام وجود دارد. این دانشگاه در سال‌های اخیر مورد استقبال نخبگان ایرانی قرار گرفته و بسیاری از جوانان ایران برای تحصیل به آنجا رفته‌اند و پس از فارغ‌التحصیلی به کشور بازنگشته‌اند. همین موضوع با نگاهی جامعه‌شناسانه و با روایتی غیرخطی محور ساخت مستند میراث آلبرتا شده است. حسین شمقدری، که خود از دانشجویان ممتاز دانشگاه صنعتی شریف است، این مستند را با تمرکز بر دانشجویان این دانشگاه که از قضا به مهاجرت هم شهره‌اند ساخته است. این فیلم در بخش آثار مستند بلند در سی‌امین جشنواره بین‌المللی فیلم فجر، در کنار ۱۹ فیلم دیگر برای حضور در بخش مسابقه برگزیده شد. روایت خوب، تدوین قابل قبول، تنوع تصویری و ریتم خوب از میراث آلبرتا یک فیلم قابل اعتنا می‌سازد که باید آن را دید و اگر نه محتوای فیلم، بلکه خود فیلم را به مثابه یک پدیده رسانه‌ای جدید مورد تحلیل قرار داد.



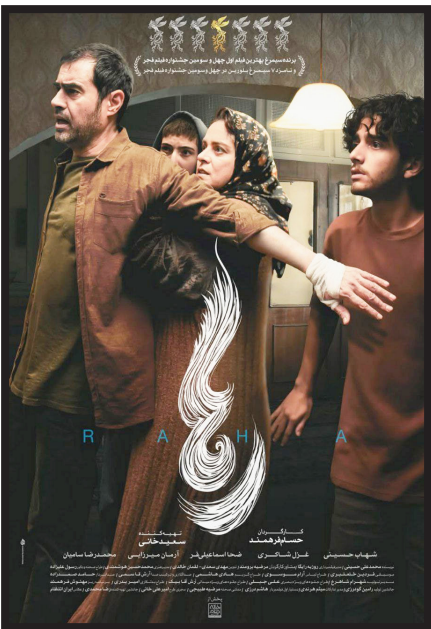
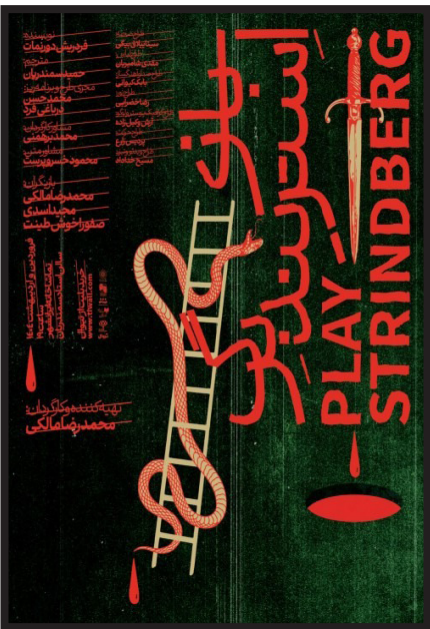
تئاتر

بازی استریندبرگ

نمایشنامه معروف «بازی استریندبرگ» نوشته «فردریش دورنمات» به کارگردانی «محمدرضا مالکی»، این‌روزها در تماشاخانه استاد سمندریان در حال اجراست. در این نمایش، داستان در قالب یک زندگی‌زناشویی متلاشی شده روایت می‌شود.

زوجی که سال‌ها در یک جزیره دورافتاده با هم زندگی کرده‌اند، هر دو درگیر بحران‌های عاطفی و روانی هستند و زندگی مشترکشان به میدان جنگی بی‌پایان تبدیل شده است.

این زوج، مرد و زنی که در معرض کشمکش‌های شدید روان‌شناختی قرار دارند، به شکل پررنگی شخصیت‌های درون‌گرا و عصبی‌اند که بحران‌های زن‌اشویی خود را در قالب جدال‌های مداوم با یکدیگر بیرون می‌ریزند. اما ورود یک مرد غریبه که خود را از اقوام زن معرفی می‌کند، زندگی‌شان را به سمت نقطه بحرانی جدیدی هدایت می‌کند. این مرد، در واقع عاملی است که به‌شدت روابط این دو نفر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و راه را برای جدایی آن‌ها هموار می‌سازد. محمدرضا مالکی، صفورا خوش‌طینت و مجید اسدی بازیگران این نمایش هستند. نمایشی که هر شب از ساعت ۱۹ در تماشاخانه استاد سمندریان روی صحنه می‌رود.



فناوری

کفی هوشمند؛ یار پارکینسونی‌ها



به تازگی یک کفی هوشمند جدید ساخته شده که بر نحوه راه رفتن افراد در لحظه نظارت می‌کند، می‌تواند کاربران را در بهبود وضعیت بدنی یاری دهد و هشدارهای اولیه را برای بیماری‌هایی مانند درد پاشنه تا بیماری پارکینسون ارائه کند. این کفی هوشمند که با استفاده از ۲۲ حسگر کوچک ساخته شده و سوخت آن از پیل‌های خورشیدی کوچک روی کفش تأمین می‌شود، ردیابی سلامتی را در لحظه به اساس نحوه راه رفتن کاربر انجام می‌دهد. راه رفتن یک عمل بیومکانیکی به‌شمار می‌رود که به اندازه اثر انگشت انسان منحصر به‌فرد است. داده‌های پیچیده پیرامون سلامت شخصی را می‌توان از طریق بلوتوث به تلفن همراه هوشمند منتقل کرد تا با سرعت و دقت تحلیل شود. بدن حاوی اطلاعات سومند بسیاری است که ما از آن‌ها بی‌خبریم. این اطلاعات به مرور زمان تغییر می‌کند. بنابراین هدف محققان، استفاده از تجهیزات الکترونیکی برای استخراج و رمزگشایی سیگنال‌ها به منظور بهبود بررسی‌های مراقبت از خود است. تخمین زده می‌شود که حداقل هفت درصد مردم جهان، از بروز مشکل در فعالیت‌هایی رنج می‌برند که راه رفتن، دویدن یا بالا رفتن از پله‌ها را شامل می‌شود. اگر چه در سال‌های اخیر تلاش‌ها برای ساخت یک سیستم مبتنی بر کفی پوشیدنی افزایش یافته، اما بسیاری از نمونه‌های اولیه پیشین با محدودیت انرژی و عملکرد ناپایدار همراه بوده است. این کفی هوشمند جدید، با استفاده از یک مدل پیشرفته یادگیری ماشینی، می‌تواند هشت حالت گوناگون حرکتی از جمله حالت‌های ایستا مانند نشست و ایستادن تا حرکات پویاتر مانند دویدن و چمپاته‌زدن را تشخیص دهد. از آنجا که مواد سازنده آن، انعطاف‌پذیر و ایمن هستند، کفی مورد نظر مانند ساعت هوشمند، کم‌خطر و برای استفاده مداوم ایمن است. برای مثال، پس از تبدیل نور خورشید به انرژی توسط سلول‌های خورشیدی، این نیرو در باتری‌های لیتیومی کوچک ذخیره می‌شود که به کاربر آسیبی نمی‌رساند یا بر فعالیت‌های روزانه او تأثیر نمی‌گذارد.

• یکشنبه ۳۱ فروردین ۱۴۰۴ • شماره ۴۷۴

معرفی کتاب
B 0 0 K

جهش



نویسنده: جیک نپ

ناشر: ابوعطا

تا به حال این تجربه را داشته‌اید که وقتی زمان اندکی برای اجرای ایده‌ای بزرگ دارید، موفق‌تر عمل می‌کنید؟ محدودیت زمانی، نه فقط برای من و شما، برای برترین متخصصان بزرگ‌ترین شرکت‌های جهان مانند گوگل نیز تأثیر مثبتی دارد. اما این فقط محدودیت زمانی نیست که می‌تواند نهایت خلاقیت و توانمندی را به ظهور برساند، بلکه المان‌های دیگری هم در فرایند حل مسئله و ایده‌پردازی اثرگذار است. «جیک نپ» پس از یک دهه مطالعه هدفمند به این موارد دست یافته و آن‌ها را در فرایندی پنج‌روزه پیاده‌سازی کرده تا افراد و سازمان‌ها، با استفاده از آن بتوانند به بهترین نتیجه ممکن، در کمترین زمان دست یابند. کتاب «جهش: حل مسائل بزرگ و محک‌زدن ایده‌های تازه» در عرض تنها پنج روز نتیجه تلاش‌های خلاقانه را با مردم جهان به اشتراک می‌گذارد. این کتاب پرفروش نیویورک تایمز می‌تواند برای هر تیمی، با هر اندازه‌ای و در هر زمینه‌فعالیتی، کاربردی باشد و جهشی فوق‌العاده ایجاد کند. اثر جیک نپ، می‌تواند هم برای مهندسان و طراحان شرکت‌های نوین و هم برای تیم‌ها و به‌منظورهای گوناگون استفاده شود؛ از دانشمندان و پزشکان، تا تیم‌های تبلیغات و استارت‌آپ‌های نوپا. این کتاب را صادق شیخ‌الاسلامی ترجمه کرده و انتشارات ابوعطا آن را به چاپ رسانده است. اثری که برای علاقه‌مندان به کتاب‌هایی با موضوعات خلاقیت، نوآوری، مدیریت و کسب و کار بسیار خواندنی است.

کتاب‌فروشی



نویسنده: پنلوپه فیتزجرالد

ناشر: البرز

آیا برپا کردن یک کتاب‌فروشی در شهری که مردمانش به‌سختی، سالی یک کتاب در دست می‌گیرند کار راحتی است؟ در اثری به نام «کتاب‌فروشی» نوشته «پنلوپه فیتزجرالد» با ماجرای زنی به نام فلورانس همراه می‌شویم که قصد راه‌اندازی یک کتاب‌فروشی در دل شهر کتاب هارلدیوروا دارد. او با این خیال که با برپایی کتاب‌فروشی مردم بومی و اهالی منطقه به آن رونق می‌بخشند، شروع به برنامه‌ریزی می‌کند، اما همه‌چیز طبق برنامه پیش نمی‌رود. این کتاب روایتگر ماجرای او در مسیر باز کردن یک کتاب‌فروشی است و چالش‌هایی که حین و پس از برپایی آن بر سر راهش قرار می‌گیرد را بازگو می‌کند. ایجاد تغییر در هر محیطی دشواری‌های خودش را دارد و ممکن است واکنش‌های منفی از طرف افراد آن محیط را در پی داشته باشد. چیزی که در این راه بیشترین اهمیت را دارد، سازگاری و صبوری در برابر چالش‌هاست. فلورانس در این داستان زیبا با مخالفت‌هایی در برابر راه‌اندازی کتاب‌فروشی‌اش روبه‌رو است و ناچار می‌شود برای به دست آوردن دل اهالی منطقه، با برخی خواسته‌هایشان درمورد کتاب‌فروشی کنار بیاید. با وجود مدارای فلورانس با افراد، تنش‌ها و مشکلات همچنان ادامه دارد و او را با دشواری‌هایی در مسیرش مواجه می‌کند. کتاب پیش رو با ترجمه محمد مهدی قاسملوو به همت انتشارات البرز در اختیار مخاطبان قرار گرفته است. مطالعه این کتاب به علاقه‌مندان به رمان‌های خارجی، داستان‌هایی با زمینه زندگی روزمره و ادبیات معاصر انگلیس توصیه می‌شود.