

کارت زرد دوم به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزیر کار، تعاون و رفاه اجتماعی دومین کارت زرد خود را از مجلس شورای اسلامی دریافت کرد. به گزارش خبرگزاری مهر نمایندگان مجلس شورای اسلامی در جلسه علنی مورخه ۹۴/۶/۳۱ پس از قانع نشدن فاطمه آلیا، نماینده مردم تهران، از توضیحات علی ربیعی در خصوص علت عدم اجرای قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و بی توجهی به مشکلات اساسی آن ها، موضوع را در صحن مجلس به رای گذاشتند که در نهایت با ۹۴ رای موافق، ۷۸ رای مخالف و ۸ رای ممتنع از مجموع ۱۹۷ نماینده حاضر، دومین کارت زرد را به وی نشان دادند. بدین ترتیب با صدور این کارت، تعداد کارت زردهای مجلس نهم به دولت یازدهم به عدد چهارده رسید.

یکشنبه ● ۵ مهر ۱۳۹۴ ● شماره بیست و سه

ا ت ی v ع ه ن و

مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی در کنگره بین المللی بیهوشی، مراقبت‌های ویژه و درد اعلام کرد: «اجرای طرح تحول سلامت از موفقیت‌های برجسته دولت است که حدود ۸۷ درصد منابع آن از سوی بیمه‌ها تامین می‌شود و سازمان تامین اجتماعی به‌عنوان بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر کشور در این رابطه نقش قابل توجهی دارد.» دکتر سید تقی نوربخش با اشاره به اینکه هزینه‌های سازمان تامین اجتماعی در حوزه درمان از ۶ هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان در سال ۹۲ به ۱۳ هزار میلیارد تومان در سال ۹۴ رسیده است، اظهار داشت:

«نorbخشی هزینه‌های سلامت می‌تواند بیشتر از وضعیت فعلی باشد.» دکتر سیدتقی نوربخش توجه ویژه به حوزه درمان را از برنامه‌های بسیار موفق دولت تدبیر و امید دانست و اظهار داشت: «در سال‌های گذشته همواره این دغدغه در بین جامعه پزشکی کشور وجود داشت که درمان باید اولویت دولت باشد و امروز شاهد هستیم که این خواسته جامعه پزشکی برآورده شده است.» نوربخش با بیان اینکه بخشی از خدمات سازمان



تامین اجتماعی معطوف به حوزه درمان است و سازمان تامین اجتماعی دومین تولیدکننده درمان در کشور است، افزود: «بخش کوچکی از فعالیت سازمان مربوط به درمان است و بخش عمده منابع سازمان تامین اجتماعی برای ارائه خدمات به مستمری‌بگیران هزینه می‌شود.»

مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی با بیان اینکه در موفقیت طرح تحول سلامت بیمه‌ها نقش بسیار مهمی داشتند، گفت: «در طرح

نقش تامین اجتماعی در تامین منابع طرح تحول سلامت

تحول سلامت وظیفه سازمان بیمه‌گر گسترش پوشش جمعیتی است که در دولت تدبیر و امید ۱۱ میلیون نفر افرادی که فاقد بیمه بودند، تحت پوشش سازمان‌های بیمه‌گر قرار گرفتند.» وی پوشش مالی مناسب را دومین هدف سازمان‌های بیمه‌گر دانست و گفت: «در این رابطه نیز شرایط فعلی بسیار متفاوت از سال‌های قبل است. پرداخت از جیب مردم برای استفاده از خدمات درمانی از ۶۰ درصد به ۶ درصد کاهش یافته و هزینه‌های خانمان سوز که زمانی به ۷ درصد رسیده بود در حال حاضر حدود ۲ درصد است.

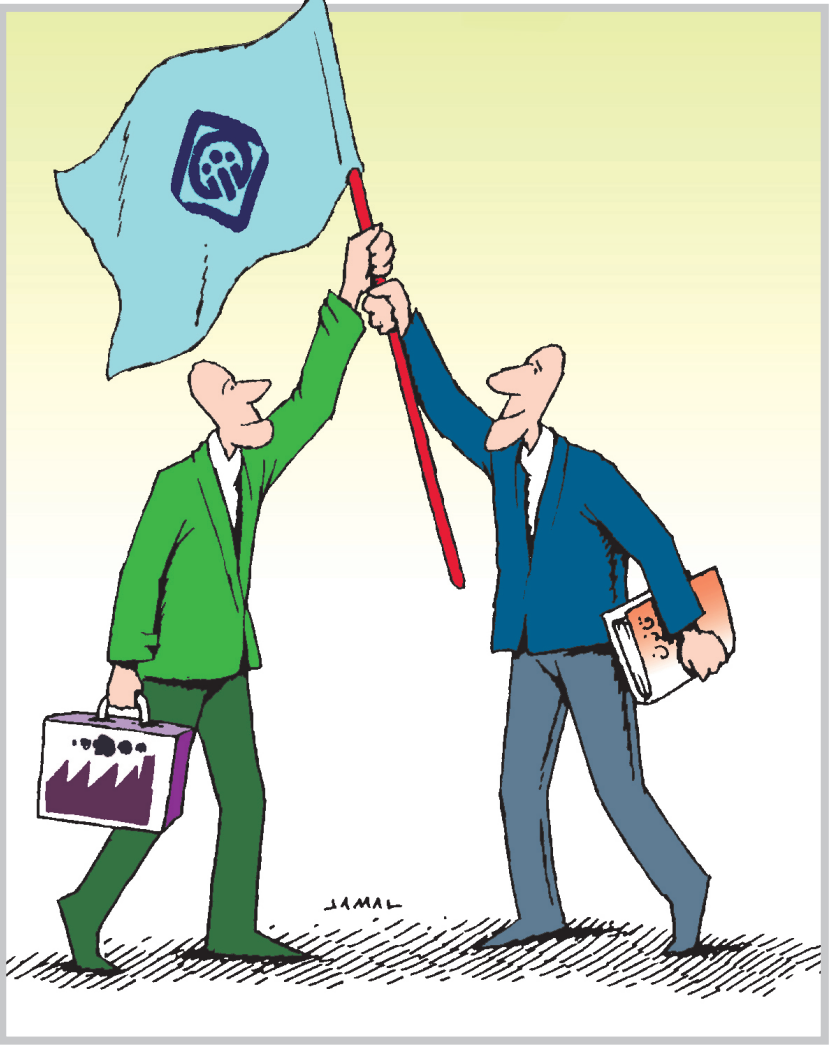
برنامه‌ریزی راهبردی، نقطه مقابل روزمرگی

ضرورت دارد نظام اقتصادی و نظام رفاه هم‌افزایشند و اصول عمومی اداره آن‌ها با مراحل توسعه ایران انطباق داشته باشد

وجود نداشته باشد، صندوق‌های بیمه بازنشتگی نمی‌توانند به منابع و درآمدهای پایدار دست یابند.» دکتر راغفر شیوه مدیریت منابع در سازمان تامین اجتماعی را بسیار تعیین‌کننده می‌داند و اضافه می‌کند: «مدیریت منابع سازمان تامین اجتماعی عبارتی عام است و طیف وسیعی از فعالیت‌ها را در بر می‌گیرد و اساساً به چگونگی حفظ و ارتقای منابع سازمان می‌پردازد؛ اینکه چگونه می‌شود ارزش منابع را حفظ کرد و برای آن‌ها به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی کرد که بتواند پاسخ‌های مناسبی برای مشکلات آینده سازمان باشد. اصلاح شکل مدیریت منابع و ذخایر سازمان و ارتقای درصد بازدهی آن از مهم‌ترین نکاتی است که باید از طریق برنامه‌ریزی راهبردی صورت بگیرد.» از نظر این استاد دانشگاه، جایگاه و مسئولیت مدیریت سازمان تامین اجتماعی ویژه و تعیین‌کننده است: «عملکرد مدیریت‌های گذشته در سازمان تامین اجتماعی آسیب‌های بسیار جدی به منابع سازمان وارد کرد و زمینه‌های فرصت‌طلبی را به صورت گسترده‌ای فراهم کرد.» نویسنده کتاب «راهبردهای توسعه اقتصادی» اضافه می‌کند: «خرنامه‌های راهبردی باید سمت و سویی داشته باشند که در مسیر نهاده‌سازی ارزش‌های سازمان تامین اجتماعی و مخاطبان آن باشد. طبیعتاً چنین وضعیتی نقش و وظائف مدیریت فعلی سازمان تامین اجتماعی و برنامه‌ریزان آن را برای احقاق حقوق ازدست‌رفته و بازگرداندن آن به مسیر تعادل سستگین تر می‌کند و از این رو مقاومت مدیریت فعلی سازمان در برابر برخی فشارهای بیرونی غیر کارشناسی نقش قابل توجهی در بهبود وضعیت خواهد داشت.»

■ شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی پاسخ‌خی به بحران‌هاست

دبیر شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی سازمان تامین اجتماعی ضرورت وجودی شورای عالی را معطوف به الزامات تدوین برنامه‌های راهبردی می‌داند. دکتر فرشید یزدانی در گفتگو با آتیه‌نو می‌گوید: «سازمان تامین اجتماعی در موقعیت خاصی قرار گرفته و به‌خصوص در سال‌های اخیر این موقعیت حساس‌تر شده و فشارها را بر سازمان افزایش داده که همین موضوع گواهی بر ضرورت برنامه‌محوری در سازمان می‌دهد.» وی با تشریح موقعیت سازمان تامین اجتماعی تصریح می‌کند: «بخشی از نگاه‌های بیرون به سازمان ماهیتی غیر توسعه‌ای داشت که در کنار بحث بدهی‌های دولت و مسائل مهم دیگر، سازمان را تحت فشار قرار می‌داد و عملاً به جای نهادهای اجتماعی با کارکردهای خاص، بیشتر به‌عنوان راهی برای حل مسائل نهادها و جاهای دیگر شناخته می‌شد.» این کارشناس حوزه رفاه اجتماعی با بیان اینکه چنین موقعیتی نشان از نگاه بحران‌ه‌ویی از بیرون سازمان دارد که بر داخل سازمان هم اثراتی داشته، اضافه می‌کند: «در حال حاضر سازمان به نقطه سرب‌ه‌سری رسیده و بنابراین نگاه برنامه‌ای به موضوعات سازمان یک ضرورت است که ما را در هر موقعیت و لحظه‌ای قادر می‌سازد مسائل مربوط به آن را رصد و پیگیری کنیم.» دبیر شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی سازمان تامین اجتماعی با بیان اینکه برنامه‌های قبلی به موفقیت مورد نظر نرسیدند و یابه درستی اجرا نشدند، می‌افزاید: «این برنامه باید در قالب نظامی فراتر از نظام ساختار وضع موجود شکل می‌گرفت. بدین واسطه مدیریت عالی سازمان تشخیص داد که شورایی با ترکیب اعضای هیئت‌مدیره و مدیران ارشد و معاونان و کارشناسان تشکیل شود تا مسائل و برنامه‌های بلندمدت سازمان را پیگیری کنند.» یزدانی با اشاره به وظایف شورای راهبردی اظهار می‌دارد: «آنچه شورای عالی برنامه‌ریزی برنامه‌ریزی راهبردی سازمان تامین اجتماعی موظف به انجام آن است، در مرحله اول طراحی و تدوین برنامه و در مراحل بعد اجرا و پایش برنامه‌هاست.» وی در بیان اقدامات انجام گرفته شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی می‌گوید: «شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی برنامه‌های سطح کلان و چشم‌انداز و راهبردهای سازمان را تصویب کرده و مسائل کلان سازمان تدوین و نهایی شده است. علاوه بر این برنامه‌های بخش سطحی هم در شورا تدوین و مصوب شده است. در حال حاضر هم شورا در حال تدوین و تصویب برنامه‌های عملیاتی مرتبط با برنامه‌های بخشی است،»



تدوین برنامه راهبردی در سازمان تامین اجتماعی آغازگر تحولی است که برنامه‌ها را متناسب با شرایط کلان سازمان، ماموریت‌ها و چشم‌اندازهای آن پیگیری می‌کند

«بخشی از مشکلات به مسائل درونی سازمان تامین اجتماعی و نوع نگاه سازمان به تخصیص منابع و استفاده از ظرفیت‌های آن برمی‌گردد. بخش قابل توجه دیگر به مسائل بیرونی معطوف است که البته در اختیار مدیریت سازمان نیست.» این اقتصاددان در گفت‌وگو با آتیه‌نو، با بیان اینکه برخی از مسائل بیرونی سازمان تامین اجتماعی بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی تاثیر به مراتب بیشتر دارند و هن‌زینه‌های هنگفتی را به آن تحمیل می‌کنند، تصریح می‌کند: «بخشی از مسائلی که معطوف به بیرون از سازمان است به نهادهای تصمیم‌گیر مانند مجلس شورای اسلامی برمی‌گردد که تصمیماتشان در بعضی موارد هزینه‌های بسیار گزافی برای منابع سازمان تامین اجتماعی در پی دارد. نمونه ان تصمیماتی است که منجر به شکل‌گیری بدهی‌های بزرگ در قبال سازمان شده است و منابع آن را با تهدیدهای جدی روبه‌رو می‌کند.» به اعتقاد دکتر راغفر عامل مهم و حیاتی دیگر ساختار اقتصادی کشور است که باید سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها متناسب با آن تدوین و اجرا شوند. وی اضافه می‌کند: «اگر اشتغال و رونق اقتصادی و فضای کسبو کار مناسبی در کشور

تاثیر عوامل و فشارهای مدیریتی به روزمرگی دچار می‌شوند و نمی‌توانند در حوزه‌های برنامه‌ریزی و تدوین سیاست‌های علمی مفید واقع شوند. این‌ها مسائلی است که باید به آن پرداخته شود تا بتوانیم از بحران اندیشه و برنامه‌ریزی در تعریف نظامات اقتصادی و رفاهی خودمان رهایی یابیم.» اظهاری در بخش دیگری از صحبت‌های خود اضافه می‌کند: «باید نظام اقتصادی و نظام رفاه هم‌افزا باشند و اصول عمومی اداره آن‌ها با مراحل توسعه ایران انطباق داشته باشد. تبختر و دانش کم‌ه‌نوز در میان بخشی از برنامه‌ریزان ما وجود دارد که خود آفت بزرگی است و باید کنار گذاشته شود. باید به اندیشه‌های مختلف و راهبردهای اساسی در نظام‌های اقتصادی و رفاهی توجه شود و از آن‌ها در تهیه برنامه‌های مدون و اصولی استفاده کرد.»

■ برنامه‌ریزی در حوزه‌های درونی و بیرونی پیگیری شود

دکتر حسین راغفر حوزه‌های مورد نیاز برنامه‌ریزی و سیاست‌های راهبردی را به دو بخش درونی و بیرونی تقسیم می‌کند و می‌گوید:



«مسعود شاه حسینی»

● روزنامه نگار ●

برنامه‌ریزی نیاز زندگی است. این ساده‌ترین بیان ممکن از برنامه‌ریزی است. از این جهت که توانایی‌ها، امکانات و خواست‌های ما تا حدود زیادی در سیطره محدودیت‌ها و مشکلات است و تنها با داشتن اهداف و اصول از پیش تعیین‌شده می‌توان در جهت صحیح گام برداشت و حتی آینده را تضمین کرد. این مسئله در سطحی کلان‌تر در مورد سازمان‌ها و نهادهایی با ماهیت اجتماعی و اقتصادی از اهمیت بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر، برنامه‌ریزی عبارت است از مجموعه اقداماتی که آگاهانه و نظام‌مند برای تصمیم‌گیری در رابطه با اهداف انجام می‌شود و به مثابه عاملی هدایت‌گر جهت‌ها را مشخص و عوامل مختل‌کننده را از میان برمی‌دارد. در سازمان تامین اجتماعی هم برنامه‌ریزی‌های راهبردی در مسبوق به سابقه بوده و طی بیش از دو دهه ۵ برنامه مختلف پی‌ریزی و تدوین شده است که هر کدام ابعاد و رویکردهای تقریباً مشابهی داشته و چشم‌انداز و ماموریت‌هایی را برای این سازمان تعریف کرده است. از همین منظر شورای عالی راهبردی سازمان تامین اجتماعی در مدیریت فعلی سازمان تامین اجتماعی راه‌اندازی شده که رسالت‌ها و اهداف مشخصی را دنبال می‌کند. در این گزارش، فارغ از بحث‌های ساختاری در مورد ماهیت این شورا، با آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه رفاه اجتماعی و تبیین حوزه‌های نیازمند برنامه‌ریزی در سازمان تامین اجتماعی پرداخته‌ایم.

■ جای خالی راهبردهای نظری

مشکل ناتوانی‌های نظام اقتصادی کلان و نظام رفاه و تامین اجتماعی، نداشتن برنامه و سازو کار و نظام نظری پیونددهنده میان این دو است. کمال اظهاری در توضیح این مسئله به آتیه‌نو می‌گوید: «موفقیت کشور های توسعه‌یافته و نوظهور مثل چین، برزیل و هند و حتی کره جنوبی در زمینه توسعه همراه با بهبود سطح رفاه عمومی به این خاطر است که در آن‌ها نظام نظری مشخصی وجود دارد و تازمانی که ساختار اقتصادی و فناوری جهان نسبتاً ثابت باشد، کار خود را انجام می‌دهد. زمانی که نظام ساختاری جهان عوض می‌شود نظام نظری نمی‌تواند حامل پدیده‌ها و پدیدارهای جدید باشد، این نظام نظری عوض می‌شود و به عبارتی مجبور است که عوض شود. چون اگر این اتفاق نیفتد، تبدیل به بحران اقتصادی می‌شود و تازمانی که نظام جدید حاکم نشود، بحران بر سر جای خود باقی می‌ماند.» این اقتصاددان ادامه می‌دهد: «این نظام در کشور ایران تعریف نشده و در حد شعار بای مانده است.» وی با اشاره به اینکه برنامه‌ریزی دارای اصول واحدی است و تفاوت‌ها تنها در صورت تجلی آن است، اضافه می‌کند: «به دلیل اینکه این کار در ایران صورت نگرفته، بحران‌ها پیوستگی دارند. به این معنا که دوران رونق در کشور ما کوتاه و دوران بحران طولانی است.» اظهاری تصریح می‌کند: «کشور ما نیاز به نهادهای پایدار و پی و بنیان‌نهادی دارد تا بتوان بر روی آن بنای توسعه اقتصادی و رفاه اجتماعی را گذاشت.» اظهاری وجود دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی مستقل را از جمله شروط اساسی برای برنامه‌ریزی می‌داند و می‌گوید: «حداقل پیش‌نیاز آن است که در حوزه‌های مختلف برنامه‌ریزی در نظام اقتصادی و رفاهی ما دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی مستقل وجود داشته باشند. نظام پایدار و پیش‌رونده اقتصادی از رهگذر همین گونه موسسات پژوهشی و تفکرات و دانشگاه‌های مستقل به وجود می‌آید.» به اعتقاد این کارشناس و استاد علم اقتصاد، فضا و شرایط مدیریتی از مولفه‌های تعیین‌کننده در آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی و راهبردها در کشور است. وی می‌افزاید: «برخی از برنامه‌ریزان در کشور ما تحت تاثیر عوامل مختلف عمدتاً سیاسی و مامدیریتی کاروری علمی خود را از دست می‌دهند. گزاره علمی محکمی وجود دارد که می‌گوید برو کراسی به عقلانیت نوآورانه نمی‌انجامد و بسیاری از مدیران ما هم به‌تدریج تحت

چرندی

“

بسیاری از کارشناسان راهبرد اساسی برای بیرون آمدن از شرایط بحرانی سازمان تامین اجتماعی را تأسیس جمع‌ها و شوراهای اندیشه‌ای و برنامه‌ریز می‌دانند که نقش و جایگاه آن‌ها در عملکردها باید مورد توجه قرار بگیرد. با توجه به اینکه بخشی از مشکلات به مسائل درونی سازمان تامین اجتماعی و نوع نگاه مدیریت سازمان به تخصیص منابع و استفاده از ظرفیت‌های آن برمی‌گردد و بخشی هم مسائل بیرونی هزینه‌آفرین است، برنامه‌ریزی اصلی بدهی و مهم است که به پایداری آن می‌انجامد.



● یادداشت ●

● یاسر باقری ●

اصلاح ساختار، هم‌استراتژی می‌خواهد هم‌ایستادگی

نظریات و قوانین متعددی در علوم مختلف وجود دارد که همگی بر دشواری تغییر دلالت دارند؛ از «قانون لختی یاماند» نیوتن در فیزیک، قضیه حکا کتر شدن نیروی اصطکاک در حالت ایستا و به‌ویژه در آستانه حرکت در علم دینامیک و مکانیک تا «وابستگی به مسیر» در علم اقتصاد و موانع نهادی و ساختاری در برابر تغییر در علم جامعه‌شناسی. با این حال به دلیل پویایی شرایط محیطی، تغییر یک ضرورت است؛ حتی سخت‌پوست‌ترین موجودات نیز مانند پوست‌اندازی‌اند. سازمان‌ها نیز با تغییر شرایط راهی به‌جز تغییر ندارند، عدم تغییر در سازمان می‌تواند به نوعی تحجر سازمانی منجر شود که کارایی سازمان را کاهش می‌دهد و با اثبات نیاز به تغییرات، سازمان را در وضعیت شکننده‌ای قرار می‌دهد. سازمان تامین اجتماعی نیز مانند هر سازمان دیگری نیازمند تغییر و اصلاح خویش است. بدون تردید دشوارترین شکل این تغییرات، تغییرات و اصلاحات ساختاری است که همواره می‌تواند مقاومت‌های شدیدی را به همراه داشته باشد. نزدیک به دو دهه از آخرین اصلاحات ساختاری می‌گذرد و اگر چه طی این سال‌ها بارها کژکاردها یا نقایص ساختار موجود استخراج شده است، اما این آسیب‌شناسی‌ها هرگز به اقدامی اصلاحی گسترده و سنجیده منتهی نشده است. در وضعیت کنونی، فراگیری درک احساس نیاز به تغییری سنجیده در ساختار سازمان تا آنجاست که کمتر کارشناسی را می‌توان یافت که منکر این نیاز باشد. اما آنچه ما را وامی‌دارد تا این سطور را در برابر قضاوت مخاطبان قرار دهیم، نه تحسین تدوین‌کنندگان برنامه راهبردی در این سازمان، بلکه نگرانی از آینده پیش‌رو است. شواهد موجود حاکی از اهتمام جدی مدیریت سازمان به اصلاح ساختاری است و سایر مدیران نیز در این مسیر تاکنون با آن همدل و همراه بوده‌اند. این مسئله از ملزومات اساسی برای هر تغییر است اما نکته در این است که فرآیندهای انجام‌شده تاکنون به تعبیر جان راولر در «وضع اولیه» و «برده چهل» قرار داشته‌اند و افراد هنوز از تغییر منافع خود ناشی از اصلاحات ساختاری مطلع نیستند. اما به محض تدوین اصلاحات ساختاری، افراد از وضعیت منافع خود در مناسبات جدید آگاه می‌شوند و کشمکش‌های گسترده برای مانع‌تراشی بر سر اجرا و تاثیر اصلاحات ساختاری آغاز می‌شود. این کشمکش‌ها در صورت عدم برخورداری از ساریبوی برای مدیریت صحیح تغییرات، به احتمال زیاد منجر به کنارگذاری طرح اصلاحات ساختاری می‌شود. به نظر می‌رسد برای تحقق اصلاحات ساختاری مورد اشاره راهبردها، دو الگو قابل تدوین باشد: یکی «الگوی شوک» و دیگری «الگوی تعاملی» است. هریک از این الگوها واجد مشکلات و هم‌زمان مزیت‌هایی هستند و کاربست آن‌ها پیامدهایی به دنبال خواهد داشت. اگر بخواهیم مهم‌ترین ویژگی دو الگوی مذکور را برجسته کنیم می‌توان عنوان کرد که الگوی شوک امکان تحقق اصلاحات در سازمان را بالا خواهد برد اما در الگوی تعاملی، احتمال کارایی و استمرار اصلاحات بالاتر خواهد بود. انتخاب و کاربست هریک از این دو الگو نیازمند ملاحظه و اصلاح ضغف‌ها مرتبط بر آن است. از آنجا که برنامه‌ریزی راهبردی بر تعاملات میان بخش‌ها و نیز میان سطوح مختلف سازمان تاکید دارد، جهت پابیند ماندن به پارادایم خویش، باید از رویکرد بال‌الگوی تعاملی استفاده کند. با توجه به موارد فوق، این الگو واجد مخاطراتی است که باید پیش از کاربست آن، از آن آگاه بود. بنابراین سازمان تامین اجتماعی و شورای عالی برنامه‌ریزی راهبردی از هم‌اینک باید به این پرسش پاسخ دهند که برای مقابله با مقاومت و کارشکنی افراد و گروه‌هایی که با اصلاح ساختاری، منافع فردی‌شان به خطر می‌افتد، چه برنامه‌ای دارند؟ بدهی‌ی است که ارجاع به اختلافیات و لزوم ملاحظه و ترجیح منافع عمومی سازمان، تاثیر چندانی بر مقاومت افراد نخواهد داشت. از سوی دیگر در فضایی که بازار لابی‌گری بیش از مصلحت‌اندیشی گرم است، باید در انتظار لابی‌های درون و بیرون سازمان بود و پیشاپیش برای آن چاره اندیشید. در چنین فضایی عزم مدیریت برای اصلاح ساختار، در آزمونی سخت، محک خواهد خورد. بنابراین مدیریت نیز باید به این مسئله بیندیشد که در میدان اصلاح فرایند ممکن است میان منافع فردی و منافع سازمان تقابل جدی ایجاد شود و مدیریت در این تقابل تا کجا مقاومت خواهد کرد؟ ممکن است بتوان با سازو کارهای مالی، اداری، اقتاعی، جایه‌جایی نیروی انسانی و مواردی از این دست، زیان منافع شخصی را کاهش داد؛ اما با ارجاع به اصول اخلاقی و یابی توجهی به مخاطرات منافع در لحظه طراحی ساختار، پیاده‌سازی آن را با مخاطره، انحراف و یا شکست مواجه خواهد ساخت. بنابراین زمان اندیشیدن به این موارد و تعیین تکلیف خود با میزان اهتمام به اصلاح امروز است، نه در لحظه پیاده‌سازی آن.

پژوهشگر حوزه رفاه اجتماعی