

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



موسسه مطالعات و تحقیقات
اجتماعی دانشگاه تهران



گزارش طرح

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در
سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نظریه‌ها و تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی

جلد اول از چهارم

مجری:

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

دکتر حسین ایمانی جاجرمی

آذر ۱۳۹۷

شناسنامه طرح

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نام طرح

کارفرما	سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار		
رئیس شورای راهبری طرح	عبدالرحیم کردی- دکتری اقتصاد، مدیرعامل سازمان منطقه آزاد چابهار		
ناظر طرح	عبدالوهاب شهلی‌بر- دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی		
مجری طرح	موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران		
اعضای اجرایی طرح			
نام و نام خانوادگی	تحصیلات	تخصص	مسئولیت در طرح
حسین ایمانی جاجرمی	دکتری	توسعه اجتماعی	مدیر علمی
سعید معیدفر	دکتری	مسائل اجتماعی	مشاور علمی
مونا ولیک جزی	دکتری	طراحی شهری	مطالعات تطبیقی تجارب جهانی و ملی
آرش خان دل	کارشناسی ارشد	مدیریت	مطالعات نظری و تدوین نظامنامه
رامین صفی یاری	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی، تحلیل ثانویه آماری و تدوین نظامنامه
کاظم رحیمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی و تدوین نظامنامه
عبدالطیف کاروانی	دانشجوی دکتری	مسائل اجتماعی	مطالعات گردشگری
طلا رستمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	همکار تدوین سند
فاطمه خاوری	کارشناسی ارشد	ادبیات	ویراستار

فهرست مطالب

جلد اول: نظریه‌ها و تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی

۱- کلیات تحقیق.....	۹
۱-۱- بیان مسئله و ضرورت‌ها.....	۹
۲-۱- روش تحقیق	۱۱
۳-۱- نقشه مفهومی و فازبندی ارتقاء مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۱۶
۱-۳-۱- مرحله اول: گفتمان سازی، شناخت انتظارات و ایجاد آگاهی و تعهد.....	۱۸
۲-۳-۱- مرحله دوم: تدوین نظام‌نامه مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۱۸
۲- نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۱
۱-۲- فلسفه وجودی مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۱
۲-۲- مکاتب نظریه مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۴
۳-۲- سیر تاریخی نظریه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۵
۴-۲- مسئولیت اجتماعی شرکتی در بونه نقد.....	۲۷
۵-۲- مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۸
۶-۲- مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۳۱
۱-۶-۲- مدل وارتیک و کوکران (۱۹۸۶).....	۳۲
۲-۶-۲- مدل مفهومی وود (۱۹۹۱).....	۳۳
۳-۶-۲- مدل مک کنزی	۳۴
۴-۶-۲- مدل ایزو ۲۶۰۰۰	۳۴
۷-۲- تأثیرات توجه به مسئولیت اجتماعی در سازمان.....	۳۶
۸-۲- مدل پژوهش: ایزو ۲۶۰۰۰.....	۴۱
۱-۸-۲- چرا ایزو ۲۶۰۰۰؟	۴۱
۲-۸-۲- تشریح مدل ایزو ۲۶۰۰۰.....	۴۳
۹-۲- نتایج اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی	۵۰
۱-۹-۲- حقوق بشر	۵۲
۲-۹-۲- محیط‌زیست	۵۵
۳-۹-۲- مشارکت در توسعه جامعه.....	۵۷
۳-۹-۲- فعالیت‌های کاری کارکنان.....	۶۰
۱۰-۲- راهنمای یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان.....	۶۲

۳- تجربه های جهانی، منطقه ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۶۹
۱-۳- مقدمه	۶۹
۲-۳- تجارب جهانی	۷۱
۱-۲-۳- منطقه ای آزاد تجاری ماسان کره جنوبی (MFTZ).....	۷۱
۲-۲-۳- مسئولیت اجتماعی سازمانی در هند.....	۷۴
۳-۳- تجارب منطقه ای.....	۸۰
۱-۳-۳- مناطق آزاد تجاری جبل علی در امارات متحده عربی.....	۸۰
۲-۳-۳- مناطق آزاد تجاری رأس الخیمه در امارات متحده عربی.....	۸۵
۳-۳-۳- منطقه ای آزاد صحار در عمان (SOHAR).....	۸۹
۴-۳- تجربه ملی	۹۵
۱-۴-۳- مسئولیت اجتماعی شرکتی در شرکت ملی صنایع مس ایران.....	۹۵
۵-۳- جمع بندی فصل.....	۱۰۱
منابع.....	۱۰۵

جلد دوم: بررسی مسائل و ویژگی های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۴- بررسی مسائل حوزه مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار.....	۱۱۸
۱-۴- مسئله شناسی مطالعه بر اساس الگوی ذی نفعان سازمان.....	۱۱۸
۱-۱-۴- تبیین مدل ذی نفعان	۱۱۸
۲-۱-۴- شناسایی ذی نفعان منطبق بر مدل مفهومی.....	۱۱۹
۳-۱-۴- مشاهده ها و مصاحبه های میدانی.....	۱۲۰
۲-۴- مسائل محوری هر یک از ارکان مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد.....	۱۲۲
۳-۴- ارائه یافته های میدانی بر اساس مشاهده ها و مصاحبه ها به تفکیک ذی نفعان ارکان چهارگانه.....	۱۲۳
۱-۳-۴- سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۱۲۳
۲-۳-۴- مشتریان سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۱۲۵
۳-۳-۴- جامعه محلی (شهرستان چابهار و شهرستان کنارک).....	۱۳۴
۴-۳-۴- وضعیت محیط زیست	۱۸۵
۵- مطالعه وضعیت جمعیتی و ویژگی های اجتماعی حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۱۸۸
۱-۵- مقدمه	۱۸۸
۲-۵- تقسیمات سیاسی استان و شهرستان های مورد مطالعه.....	۱۸۸

- ۳-۵ - بررسی ویژگی‌های جمعیتی استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور ۱۹۰
- ۱-۳-۵ - تحلیل روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان و سهم آن از کل کشور ۱۹۰
- ۲-۳-۵ - تحلیل روند نرخ رشد جمعیت شهری و روستایی و مقایسه آن با کشور ۱۹۶
- ۳-۳-۵ - رشد جمعیت در شهرهای استان سیستان و بلوچستان ۱۹۹
- ۴-۳-۵ - بررسی وضعیت مهاجرت در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۰۲
- ۴-۵ - بررسی وضعیت نیروی انسانی و اشتغال در استان سیستان و بلوچستان ۲۰۷
- ۱-۴-۵ - جمعیت فعال و غیرفعال ۲۰۷
- ۲-۴-۵ - شاخص‌های عمده نیروی کار ۲۱۳
- ۳-۴-۵ - تحصیلات نیروی کار فعال ۲۱۸
- ۵-۵ - بررسی بودجه خانوار استان سیستان و بلوچستان و مقایسه با کل کشور ۲۲۰
- ۱-۵-۵ - بررسی هزینه‌های سبد خانوار به تفکیک هر بخش ۲۲۵
- ۶-۵ - بررسی وضعیت آموزش پایه و آموزش عالی در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۲۷
- ۱-۶-۵ - وضعیت باسوادی در جمعیت بالای ۶ سال ۲۲۷
- ۲-۶-۵ - وضعیت دانش‌آموزان و کارکنان آموزشی ۲۲۸
- ۳-۶-۵ - وضعیت آموزش عالی ۲۳۵
- ۴-۶-۵ - مراکز فنی و حرفه‌ای و رشته‌های تحصیلی فنی ۲۳۷
- ۷-۵ - بررسی وضعیت بهداشت و درمان در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۳۹
- ۱-۷-۵ - مراکز بیمارستانی و ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی ۲۳۹
- ۲-۷-۵ - مراکز تشخیصی و آزمایشگاهی ۲۴۱
- ۳-۷-۵ - نیروی متخصص در حوزه درمان ۲۴۲
- ۸-۵ - بررسی وضعیت بیزیستی و تأمین اجتماعی در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۴۵
- ۱-۸-۵ - مراکز خدمات توانبخشی ۲۴۶
- ۲-۸-۵ - خانوارهای نیازمند حمایت ۲۴۷
- ۳-۸-۵ - فعالیت‌های کمیته امداد و مددجویان نیازمند ۲۴۸
- ۴-۸-۵ - کارگاه‌های تحت پوشش تأمین اجتماعی ۲۴۹
- ۵-۸-۵ - زنان سرپرست خانوار ۲۵۲
- ۹-۵ - بررسی وضعیت فضاهای فرهنگی، گردشگری در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۵۳
- ۱-۹-۵ - فضاهای گردشگری - اقامتی ۲۵۵
- ۱۰-۵ - بررسی وضعیت شاخص‌های مسکن در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ ۲۵۶

۱۰-۱-۵	پروانه‌های ساختمانی صادرشده.....	۲۵۶
۱۰-۲-۵	پروانه‌های صادرشده براساس نوع ساختمان.....	۲۶۰
۱۰-۳-۵	پروانه‌های صادرشده ساختمانی براساس نوع اسکلت و مصالح.....	۲۶۱
۱۰-۴-۵	پروانه‌های صادرشده برحسب تعداد طبقات.....	۲۶۲
۱۱-۵	نتایج و یافته‌های تحلیل داده‌های آماری.....	۲۶۳
۱۱-۱-۵	یافته‌های جمعیتی و تحولات آن.....	۲۶۳
۱۱-۲-۵	یافته‌های حوزه نیروی انسانی و اشتغال.....	۲۶۵
۱۱-۳-۵	یافته‌های حوزه آموزش پایه و آموزش عالی.....	۲۶۶
۱۱-۴-۵	یافته‌های حوزه بهداشت و درمان.....	۲۶۷
۱۱-۵-۵	حوزه رفاه و تأمین اجتماعی.....	۲۶۸
۱۱-۶-۵	حوزه فرهنگی - تفریحی.....	۲۶۸

جلد سوم: نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۶- نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۲۸۰
۶-۱- مقدمه.....	۲۸۲
۶-۲- فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه.....	۲۸۴
۶-۳- تعریف مفاهیم و واژگان نظامنامه.....	۲۸۵
۶-۴- اهمیت و ضرورت مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۸۷
۶-۵- معرفی مدل مفهومی مطالعات.....	۲۸۹
۶-۶- ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۲۹۲
۶-۷- عملکرد گذشته و فعالیت‌های منطقه آزاد چابهار در چارچوب مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۲۹۳
۶-۸- مسائل اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۲۹۶
۶-۹- ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار.....	۳۰۰
۶-۱۰- چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۳۰۳
۶-۱۱- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۳۰۴
۶-۱۱-۱- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های تحول درون‌سازمانی.....	۳۰۵
۶-۱۱-۲- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان.....	۳۰۶
۶-۱۱-۳- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های جامعه محلی.....	۳۰۸
۶-۱۱-۴- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست.....	۳۱۱

- ۱۲-۶- چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار..... ۳۱۷
- ۱۳-۶- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار..... ۳۱۷
- ۱-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی..... ۳۱۸
- ۲-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاه‌های اقتصادی..... ۳۱۹
- ۳-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی..... ۳۲۰
- ۴-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست..... ۳۲۲
- ۱۴-۶- شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار..... ۳۲۳

جلد چهارم: کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات کیفی

- ۷- کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات میدانی..... ۳۳۴
- ۱-۷- برگزاری کارگاه تجارب جهانی و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار. ۳۳۴
- ۱-۱-۷- چارچوب ارائه ۳۳۵
- ۲-۱-۷- گزارش جلسه مدیران ۳۴۰
- ۳-۱-۷- گزارش جلسه کارشناسان..... ۳۴۲
- ۴-۱-۷- جمع‌بندی مسایل مطرح شده در کارگاه..... ۳۴۶
- ۲-۷- گزارش تصویری مطالعات میدانی..... ۳۴۷
- ۱-۲-۷- کودکان چابهار ۳۴۷
- ۲-۲-۷- صنایع دستی و غذاهای محلی..... ۳۴۹
- ۳-۲-۷- کسبه چابهار ۳۵۰
- ۴-۲-۷- روستای تیس ۳۵۳
- ۵-۲-۷- روستای کمب ۳۵۵
- ۶-۲-۷- سواحل چابهار ۳۵۶
- ۷-۲-۷- مصاحبه با مسئولین ۳۵۸
- ۸-۲-۷- شهرک صنعتی منطقه آزاد..... ۳۶۴
- ۹-۲-۷- مراکز مهم چابهار ۳۶۷
- ۱۰-۲-۷- بافت مسکونی ۳۶۹

فهرست جدول‌ها

جدول شماره ۱-۱: مراحل طرح	۱۶
جدول شماره ۱-۲: فازهای طرح	۱۷
جدول شماره ۲-۱: سیر تکوین فلسفه مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۳
جدول شماره ۲-۲: سیر تاریخی مفهوم و رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۷
جدول شماره ۲-۳: اثر مسئولیت اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان	۴۰
جدول شماره ۲-۴: عوامل مهم وابسته به مسئولیت اجتماعی شرکتی	۴۰
جدول شماره ۲-۵: مدل ایزو ۲۶۰۰۰	۴۳
جدول شماره ۳-۱: مجموعه‌های چهارگانه موجود در منطقه آزاد رأس الخیمه	۸۵
جدول شماره ۳-۲: نمونه ۱: منطقه آزاد جبل علی (JAFTZ) امارات متحده عربی	۱۰۱
جدول شماره ۳-۳: نمونه ۲: منطقه آزاد رأس الخیمه (RAKFTZ) امارات متحده عربی	۱۰۲
جدول شماره ۳-۴: نمونه ۳: منطقه آزاد صحار (SOHAR) عمان	۱۰۲
جدول شماره ۳-۵: نمونه ۴: منطقه آزاد ماسان (MFTZ) کره جنوبی	۱۰۳
جدول شماره ۳-۶: نمونه ۵: شرکت ملی صنایع مس ایران (NICICO)	۱۰۴
جدول شماره ۴-۱: شناسایی ذی‌نفعان سازمان منطقه آزاد به تفکیک ارکان چهارگانه مسئولیت اجتماعی	۱۱۹
جدول شماره ۴-۲: اطلاعات مربوط به مصاحبه‌شوندگان با توجه به ابعاد و ذی‌نفعان آن	۱۲۰
جدول شماره ۴-۳: محورهای ابعاد مسئولیت اجتماعی	۱۲۲
جدول شماره ۴-۴: مسئله‌شناسی محور درون سازمان و سیاست‌های پیشنهادی	۱۲۵
جدول شماره ۴-۵: مسئله‌شناسی محور پتروشیمی و صنایع فولاد و سیاست‌های پیشنهادی	۱۲۷
جدول شماره ۴-۶: مسئله‌شناسی محور تولیدکنندگان و کارخانه‌های شهرک صنعتی و سیاست‌های پیشنهادی	۱۲۸
جدول شماره ۴-۷: مسئله‌شناسی محور کارگران و قانون کار و سیاست‌های پیشنهادی	۱۳۰
جدول شماره ۴-۸: مسئله‌شناسی محور آموزش در جامعه محلی و سیاست‌های پیشنهادی	۱۴۰
جدول شماره ۴-۹: مسئله‌شناسی محور سلامت، بهداشت و درمان و سیاست‌های پیشنهادی	۱۴۵
جدول شماره ۴-۱۰: مسئله‌شناسی محور مهاجرت و حاشیه‌نشینی و سیاست‌های پیشنهادی	۱۴۷
جدول شماره ۴-۱۱: مسئله‌شناسی محور افتراق فضایی و نگاه جامعه و سیاست‌های پیشنهادی	۱۵۱
جدول شماره ۴-۱۲: مسئله‌شناسی محور روستای تیس و منطقه آزاد و سیاست‌های پیشنهادی	۱۵۴
جدول شماره ۴-۱۳: مسئله‌شناسی محور بهزیستی و وضعیت چابهار و سیاست‌های پیشنهادی	۱۵۶
جدول شماره ۴-۱۴: مسئله‌شناسی محور سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار و سیاست‌های پیشنهادی	۱۵۸
جدول شماره ۴-۱۵: مسئله‌شناسی محور اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر و سیاست‌های پیشنهادی	۱۶۱
جدول شماره ۴-۱۶: مسئله‌شناسی محور جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و روستاهای اطراف) و سیاست‌های پیشنهادی	۱۶۲
جدول شماره ۴-۱۷: مسئله‌شناسی محور آب آشامیدنی، مسئله مهم چابهار و سیاست‌های پیشنهادی	۱۶۳
جدول شماره ۴-۱۸: مسئله‌شناسی محور گردشگری و سیاست‌های پیشنهادی	۱۸۴
جدول شماره ۴-۱۹: مسئله‌شناسی محور محیط زیست و سیاست‌های پیشنهادی	۱۸۷
جدول شماره ۵-۱: تقسیمات کشوری حوزه نفوذ مورد مطالعه	۱۸۸

- جدول شماره ۵-۲: روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر) ۱۹۰
- جدول شماره ۵-۳: جمعیت شهرستان‌های مورد بررسی به تفکیک نقاط شهری و روستایی، تعداد و بعد خانوار در سال ۱۳۹۵ ۱۹۲
- جدول شماره ۵-۴: نسبت شهرنشینی شهرستان‌های مورد مطالعه ۱۹۳
- جدول شماره ۵-۵: روند تعداد خانوار استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر) ۱۹۵
- جدول شماره ۵-۶: روند رشد جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور ۱۹۷
- جدول شماره ۵-۷: نرخ رشد جمعیت در شهرستان‌های مورد بررسی ۱۹۸
- جدول شماره ۵-۸: جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۰
- جدول شماره ۵-۹: رشد جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان در بازه زمانی ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۱
- جدول شماره ۵-۱۰: وضعیت مهاجرت بین استانی در دوره ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۳
- جدول شماره ۵-۱۱: میزان مهاجران وارد شده به تفکیک درون استان و برون استان برای شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان ۲۰۴
- جدول شماره ۵-۱۲: وضعیت مهاجرت به شهرستان چابهار در بازه زمانی ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۵
- جدول شماره ۵-۱۳: مهاجران وارد شده از استان‌های دیگر به شهرستان چابهار در سال ۹۰ و ۹۵ ۲۰۶
- جدول شماره ۵-۱۴: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس ۲۰۷
- جدول شماره ۵-۱۵: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط شهری ۲۰۹
- جدول شماره ۵-۱۶: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط روستایی ۲۱۱
- جدول شماره ۵-۱۷: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس ۲۱۴
- جدول شماره ۵-۱۸: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط شهری ۲۱۵
- جدول شماره ۵-۱۹: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط روستایی ۲۱۷
- جدول شماره ۵-۲۰: وضعیت سواد و بی‌سوادی در نیروی کار فعال به تفکیک سطح تحصیلات ۲۱۸
- جدول شماره ۵-۲۱: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه‌های خانوار در کل کشور از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ (هزار ریال) ۲۲۱
- جدول شماره ۵-۲۲: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه‌های خانوار در استان سیستان و بلوچستان از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ ۲۲۲
- جدول شماره ۵-۲۳: بررسی میزان تغییرات سه مورد اولویت‌دار در هزینه‌های خانوار در سطح کشور و استان سیستان و بلوچستان ۲۲۴
- جدول شماره ۵-۲۴: بررسی سبد خانوار و درصد هزینه‌های هر بخش به تفکیک کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۱۳۹۵ ... ۲۲۶
- جدول شماره ۵-۲۵: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۷
- جدول شماره ۵-۲۶: جمعیت دانش‌آموزی و کارکنان آموزشی و سرانه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۹
- جدول شماره ۵-۲۷: سرانه کلاس به دانش‌آموزان پیش‌دبستانی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۰
- جدول شماره ۵-۲۸: سرانه‌های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۱
- جدول شماره ۵-۲۹: سرانه‌های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۲
- جدول شماره ۵-۳۰: سرانه‌های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۳
- جدول شماره ۵-۳۱: پراکندگی فراوانی دانش‌آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی ۲۳۴
- جدول شماره ۵-۳۲: پراکندگی درصد دانش‌آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی به تفکیک جنسیت ۲۳۴
- جدول شماره ۵-۳۳: وضعیت هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۵
- جدول شماره ۵-۳۴: دانشجویان دوره‌های مختلف تحصیلی مؤسسات آموزش عالی برحسب جنس و شهرستان ۲۳۶
- جدول شماره ۵-۳۵: وضعیت مربیان و مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای در محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۷
- جدول شماره ۵-۳۶: پراکندگی حرفه‌آموزان به تفکیک جنسیت و رشته تحصیلی ۲۳۸

جدول شماره ۵- ۳۷: تعداد بیمارستان‌های فعال کشور و تخت‌های ثابت موجود برحسب نوع وابستگی ۱۳۹۵	۲۳۹
جدول شماره ۵- ۳۸: مراکز ارائه‌دهنده مراقبت‌های اولیه بهداشتی	۲۴۰
جدول شماره ۵- ۳۹: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توان‌بخشی، داروخانه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۴۲
جدول شماره ۵- ۴۰: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۴۳
جدول شماره ۵- ۴۱: سرانه پزشک برحسب تخصص‌های مختلف به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۴۴
جدول شماره ۵- ۴۲: فراوانی مراکز نگهداری از کودکان بی‌سرپرست، آسیب‌های اجتماعی و مهدکودک‌ها	۲۴۵
جدول شماره ۵- ۴۳: تعداد مراکز شبانه‌روزی و خدمت در منزل (دولتی و غیردولتی) تحت پوشش معاونت توانبخشی	۲۴۶
جدول شماره ۵- ۴۴: تعداد خانوارهای مستمری‌بگیر اداره کل بهزیستی	۲۴۷
جدول شماره ۵- ۴۵: واحدهای خدمت‌رسانی، مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی و مبالغ پرداختی	۲۴۸
جدول شماره ۵- ۴۶: سرانه مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای ده هزار نفر)	۲۴۸
جدول شماره ۵- ۴۷: کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب طبقات کارکن	۲۴۹
جدول شماره ۵- ۴۸: تعداد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی	۲۵۰
جدول شماره ۵- ۴۹: درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نسبت به کل	۲۵۱
جدول شماره ۵- ۵۰: بیمه‌شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب نوع بیمه	۲۵۱
جدول شماره ۵- ۵۱: تعداد و درصد سرپرستان برحسب جنس به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۵۲
جدول شماره ۵- ۵۲: سرانه فضاهاى فرهنگى، سینما به تفکیک محدوده مورد بررسی	۲۵۳
جدول شماره ۵- ۵۳: سرانه فضاهاى فرهنگى، تئاتر و موسيقى، به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۵۴
جدول شماره ۵- ۵۴: اقامتگاه‌های گردشگری به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی برحسب نوع	۲۵۵
جدول شماره ۵- ۵۵: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۶
جدول شماره ۵- ۵۶: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۸
جدول شماره ۵- ۵۷: مساحت زیربنای طبقات پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۸
جدول شماره ۵- ۵۸: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری ۹۵	۲۶۰
جدول شماره ۵- ۵۹: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی	۲۶۱
جدول شماره ۵- ۶۰: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا برحسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری ۹۵	۲۶۲
جدول شماره ۵- ۶۱: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه جمعیتی	۲۶۴
جدول شماره ۵- ۶۲: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه نیروی انسانی و اشتغال	۲۶۵
جدول شماره ۵- ۶۳: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه آموزش پایه و آموزش عالی	۲۶۶
جدول شماره ۵- ۶۴: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه بهداشت و درمان	۲۶۷
جدول شماره ۵- ۶۵: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی	۲۶۸
جدول شماره ۵- ۶۶: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه فرهنگی - تفریحی	۲۶۹
جدول شماره ۶- ۱: اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد تجاری - صنعتی در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۹۴
جدول شماره ۶- ۲: مسائل اجتماعی ارکان مسئولیت اجتماعی	۲۹۹
جدول شماره ۶- ۳: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های تحول درون‌سازمانی	۳۰۵
جدول شماره ۶- ۴: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان	۳۰۶
جدول شماره ۶- ۵: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های جامعه محلی	۳۰۸

- جدول شماره ۶-۶: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های درخصوص محیط زیست ۳۱۱
- جدول شماره ۶-۷: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی ۳۱۸
- جدول شماره ۶-۸: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاههای اقتصادی ۳۱۹
- جدول شماره ۶-۹: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی ۳۲۰
- جدول شماره ۶-۱۰: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درخصوص محیط زیست ۳۲۲
- جدول شماره ۶-۱۱: شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار ۳۲۴

فهرست نمودارها

- نمودار شماره ۵- ۱: سهم استان سیستان و بلوچستان از جمعیت کل کشور به تفکیک نقاط شهری و روستایی ۱۹۱
- نمودار شماره ۵- ۲: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۱۹۳
- نمودار شماره ۵- ۳: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی استان سیستان و بلوچستان با حوزه نفوذ مورد مطالعه ۱۹۴
- نمودار شماره ۵- ۴: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی شهرستان‌های مورد مطالعه ۱۹۴
- نمودار شماره ۵- ۵: مقایسه بعد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک شهری - روستایی ۱۹۶
- نمودار شماره ۵- ۶: نرخ رشد جمعیت کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک نقاط شهری - روستایی ۱۹۷
- نمودار شماره ۵- ۷: نرخ رشد جمعیت شهرستان‌های مورد مطالعه در بازه زمانی ۹۵-۱۳۷۵ به تفکیک شهری - روستایی ۱۹۹
- نمودار شماره ۵- ۸: افزایش جمعیت شهرستان‌های پرجمعیت استان سیستان و بلوچستان از ۹۵-۱۳۶۵ ۲۰۰
- نمودار شماره ۵- ۹: نرخ رشد جمعیت در بازه زمانی ۴۵ تا ۹۵ ۲۰۱
- نمودار شماره ۵- ۱۰: وضعیت مهاجرت فرستی و مهاجرپذیری استان‌ها در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۰ ۲۰۲
- نمودار شماره ۵- ۱۱: میزان مهاجران وارد شده درون و برون‌استانی به شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان ۹۰-۹۵ ۲۰۵
- نمودار شماره ۵- ۱۲: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۷
- نمودار شماره ۵- ۱۳: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۸
- نمودار شماره ۵- ۱۴: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۹
- نمودار شماره ۵- ۱۵: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۰
- نمودار شماره ۵- ۱۶: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۰
- نمودار شماره ۵- ۱۷: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۱
- نمودار شماره ۵- ۱۸: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۲
- نمودار شماره ۵- ۱۹: درصد جمعیت شاغل و بیکار جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۲
- نمودار شماره ۵- ۲۰: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۳
- نمودار شماره ۵- ۲۱: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس ۲۱۴
- نمودار شماره ۵- ۲۲: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی کل جمعیت ۲۱۵
- نمودار شماره ۵- ۲۳: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط شهری ۲۱۶
- نمودار شماره ۵- ۲۴: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط شهری ۲۱۶
- نمودار شماره ۵- ۲۵: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط روستایی ۲۱۷
- نمودار شماره ۵- ۲۶: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط روستایی ۲۱۸
- نمودار شماره ۵- ۲۷: میزان باسوادی و بی‌سوادی در نیروی شاغل و بیکار ۲۱۹
- نمودار شماره ۵- ۲۸: وضعیت تحصیلات بین نیروی شاغل و بیکار ۲۱۹
- نمودار شماره ۵- ۲۹: مجموع درآمدپولی و غیر پولی ناخالص و هزینه‌های ناخالص خانوار شهری در استان سیستان و بلوچستان ... ۲۲۳
- نمودار شماره ۵- ۳۰: نسبت تغییرات هزینه‌های ناخالص خانوار در نقاط شهری استان سیستان و بلوچستان ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۵ ۲۲۳
- نمودار شماره ۵- ۳۱: درصد سه مورد اولویت دار در هزینه‌های سبد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۲۲۵
- نمودار شماره ۵- ۳۲: نسبت هزینه‌های ناخالص سبد خانوار در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۲۲۶
- نمودار شماره ۵- ۳۳: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۸
- نمودار شماره ۵- ۳۴: نسبت دانش‌آموز به کل جمعیت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۹

- نمودار شماره ۵- ۳۵: سرانه معلم به دانش آموز به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۹
- نمودار شماره ۵- ۳۶: سرانه کلاس به دانش آموزان پیش دبستانی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۰
- نمودار شماره ۵- ۳۷: سرانه‌های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۱
- نمودار شماره ۵- ۳۸: سرانه‌های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۲
- نمودار شماره ۵- ۳۹: سرانه‌های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۳
- نمودار شماره ۵- ۴۰: ترکیب درصدی آموزشگران دانشگاهی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۶
- نمودار شماره ۵- ۴۱: نسبت جنسیت در دانشجویان محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۷
- نمودار شماره ۵- ۴۲: درصد آموزش دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برحسب گروه‌های عمده آموزشی ۲۳۸
- نمودار شماره ۵- ۴۳: سرانه تخت به تفکیک حوزه‌های مورد بررسی ۲۴۰
- نمودار شماره ۵- ۴۴: سرانه مراکز بهداشتی، پایگاه بهداشت و خانه‌های بهداشت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۱
- نمودار شماره ۵- ۴۵: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۲
- نمودار شماره ۵- ۴۶: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۳
- نمودار شماره ۵- ۴۷: سرانه پزشک برحسب تخصص‌های مختلف به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۴
- نمودار شماره ۵- ۴۸: سرانه مهد کودک به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۵
- نمودار شماره ۵- ۴۹: تعداد خانوارهای مستمری‌بگیر اداره کل بهزیستی (به ازای هر ده هزار نفر) ۲۴۷
- نمودار شماره ۵- ۵۰: مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای هر ده هزار نفر) ۲۴۹
- نمودار شماره ۵- ۵۱: کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب طبقات کارکن ۲۵۰
- نمودار شماره ۵- ۵۲: درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی ۲۵۱
- نمودار شماره ۵- ۵۳: بیمه‌شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب نوع بیمه ۲۵۲
- نمودار شماره ۵- ۵۴: درصد زنان سرپرست خانوار در کل کشور و محدوده‌های مورد بررسی ۲۵۲
- نمودار شماره ۵- ۵۵: سرانه تعداد صندلی سینما (گنجایش) به ازای هر صد هزار نفر ۲۵۳
- نمودار شماره ۵- ۵۶: سرانه تعداد اجرا تئاتر برای هر صد هزار نفر ۲۵۴
- نمودار شماره ۵- ۵۷: درصد انواع اقامتگاه‌های محدوده‌های مورد بررسی ۲۵۵
- نمودار شماره ۵- ۵۸: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۵۹: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۰: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۱: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۲: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۳: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۴: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۵: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۶: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۰
- نمودار شماره ۵- ۶۷: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۱
- نمودار شماره ۵- ۶۸: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا برحسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۲

فهرست تصویرها

تصویر شماره ۳-۱: موقعیت منطقه آزاد تجاری ماسان در کره جنوبی (منبع: نگارندگان).....	۷۲
تصویر شماره ۳-۲: فعالیت های مسئولیت اجتماعی در هند.....	۷۸
تصویر شماره ۳-۳: موقعیت منطقه آزاد تجاری جبل علی در امارات متحده عربی (منبع: نگارندگان).....	۸۱
تصویر شماره ۳-۴: موقعیت منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه در امارات متحده عربی (منبع: نگارندگان).....	۸۶
تصویر شماره ۳-۵: موقعیت بندر و منطقه آزاد تجاری صحار در عمان (منبع: نگارندگان).....	۹۱
تصویر شماره ۳-۶: نقشه استراتژی شرکت ملی صنایع مس ایران در حوزه مسئولیت اجتماعی.....	۹۸
تصویر شماره ۵-۱: استان سیستان و بلوچستان و شهرستان های مورد بررسی حوزه نفوذ.....	۱۸۹
تصویر شماره ۷-۱: حاضرین در کارگاه مسئولیت اجتماعی (مدیران).....	۳۴۱
تصویر شماره ۷-۲: حاضرین در کارگاه مسئولیت اجتماعی (کارشناسان).....	۳۴۳
تصویر شماره ۷-۳: گزارش تصویری کارگاه آموزشی تجربیات جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۳۴۴
تصویر شماره ۷-۴: گزارش برگزاری کارگاه بررسی تجارب جهانی در منطقه آزاد چابهار در وبگاه سازمان.....	۳۴۵
تصویر شماره ۷-۵: وسایل بازی کودکان در روستای کمب.....	۳۴۷
تصویر شماره ۷-۶: روستای کمب و کودکان آن.....	۳۴۷
تصویر شماره ۷-۷: کلوب بازی رایانه ای کودکان.....	۳۴۸
تصویر شماره ۷-۸: زمین بازی کودکان در مسیر شهر چابهار.....	۳۴۸
تصویر شماره ۷-۹: کودکان در حال بازی در چابهار.....	۳۴۹
تصویر شماره ۷-۱۰: سوزن دوزی منطقه چابهار.....	۳۴۹
تصویر شماره ۷-۱۱: غذاهای محلی شهر چابهار.....	۳۵۰
تصویر شماره ۷-۱۲: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۰
تصویر شماره ۷-۱۳: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۱
تصویر شماره ۷-۱۴: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۱
تصویر شماره ۷-۱۵: مغازه ای در کمب.....	۳۵۲
تصویر شماره ۷-۱۶: مصابه با مغازه داری در مجتمع های تجاری منطقه آزاد چابهار.....	۳۵۲
تصویر شماره ۷-۱۷: مصاحبه با مغازه داری در مجتمع تجاری منطقه آزاد چابهار.....	۳۵۳
تصویر شماره ۷-۱۸: بافت مسکونی روستای تیس.....	۳۵۳
تصویر شماره ۷-۱۹: مسجد جامع روستای تیس.....	۳۵۴
تصویر شماره ۷-۲۰: جلسه مصاحبه با رئیس و نایب رئیس شورای روستای تیس.....	۳۵۴
تصویر شماره ۷-۲۱: مصاحبه با ساکن روستای تیس.....	۳۵۵
تصویر شماره ۷-۲۲: روستای کمب و آلاچیق های سنتی.....	۳۵۵
تصویر شماره ۷-۲۳: روستا کمب و محیط زیست و بهداشت محیطی.....	۳۵۶
تصویر شماره ۷-۲۴: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۶
تصویر شماره ۷-۲۵: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۷
تصویر شماره ۷-۲۶: قایق ها و لنج های ماهیگیری در بندر رمین.....	۳۵۷
تصویر شماره ۷-۲۷: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۸

تصویر شماره ۷- ۲۸:	جلسه مصاحبه با رئیس آموزش و پرورش شهرستان چابهار	۳۵۸
تصویر شماره ۷- ۲۹:	جلسه مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف	۳۵۹
تصویر شماره ۷- ۳۰:	جلسه مصاحبه با رئیس اداره کار منطقه آزاد	۳۵۹
تصویر شماره ۷- ۳۱:	جلسه مصاحبه با شهردار فعلی، شهردار سابق و مسئول تربیت بدنی شهر کنارک	۳۶۰
تصویر شماره ۷- ۳۲:	جلسه مصاحبه با رئیس شورای شهرستان چابهار و تعدادی از روسای سازمان های مردم نهاد	۳۶۰
تصویر شماره ۷- ۳۳:	جلسه مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان چابهار	۳۶۱
تصویر شماره ۷- ۳۴:	جلسه مصاحبه با سرپرست سایت کارگاهی پتروشیمی مکران و مسئول	۳۶۱
تصویر شماره ۷- ۳۵:	مصاحبه با مدیر غذا و دارو و سلامت منطقه آزاد	۳۶۲
تصویر شماره ۷- ۳۶:	جلسه مصاحبه با رئیس بهزیستی شهرستان چابهار	۳۶۲
تصویر شماره ۷- ۳۷:	جلسه مصاحبه با معاون فنی و زیربنایی سازمان منطقه آزاد چابهار	۳۶۳
تصویر شماره ۷- ۳۸:	جلسه مصاحبه با معاون حمل و نقل سازمان منطقه آزاد چابهار	۳۶۳
تصویر شماره ۷- ۳۹:	جلسه مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان منطقه آزاد چابهار	۳۶۴
تصویر شماره ۷- ۴۰:	مصاحبه با یکی از سرمایه گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد	۳۶۴
تصویر شماره ۷- ۴۱:	مصاحبه با یکی از کارگرا مشغول در شهرک صنعتی منطقه آزاد	۳۶۵
تصویر شماره ۷- ۴۲:	مصاحبه با دو نفر از سرمایه گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد	۳۶۵
تصویر شماره ۷- ۴۳:	واحدهای تولیدی در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار	۳۶۶
تصویر شماره ۷- ۴۴:	کارگران مشغول کار در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار	۳۶۶
تصویر شماره ۷- ۴۵:	دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار	۳۶۷
تصویر شماره ۷- ۴۶:	مرکز آموزش علمی و کاربردی چابهار	۳۶۷
تصویر شماره ۷- ۴۷:	سایت پتروشیمی مکران چابهار	۳۶۸
تصویر شماره ۷- ۴۸:	سالن ورزشی ورنا منطقه آزاد چابهار	۳۶۸
تصویر شماره ۷- ۴۹:	بافت منطقه حاشیه ای شهر چابهار	۳۶۹
تصویر شماره ۷- ۵۰:	بافت مسکونی در منطقه آزاد چابهار	۳۶۹

فهرست شکل‌ها

شکل شماره ۱-۲: هرم مسئولیت اجتماعی شرکتی کارول	۳۲
شکل شماره ۲-۲: مدل وارنیک و کوکران	۳۳
شکل شماره ۳-۲: مدل مک کنزی	۳۴
شکل شماره ۴-۲: مدل ایزو ۲۶۰۰۰	۳۵
شکل شماره ۵-۲: مدل یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان	۶۲
شکل شماره ۱-۳: معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه‌های تجربی (منبع: نگارندگان)	۶۹
شکل شماره ۲-۳: سازمان‌های انتخاب‌شده به منظور بررسی نحوه کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در آن‌ها	۷۰
شکل شماره ۱-۴: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی	۱۱۸
شکل شماره ۱-۶: فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه	۲۸۴
شکل شماره ۲-۶: اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد چابهار	۲۹۱
شکل شماره ۳-۶: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار	۲۹۲
شکل شماره ۴-۶: ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار	۳۰۲
شکل شماره ۵-۶: سنجش وضعیت موجود و مطلوب شاخص	۳۲۳

فهرست اسلایدها

اسلاید شماره ۱-۷: معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه‌های تجربی	۳۳۶
اسلاید شماره ۲-۷: منطقه آزاد جبل علی	۳۳۷
اسلاید شماره ۳-۷: برنامه کارورزی طموهی	۳۳۷
اسلاید شماره ۴-۷: منطقه آزاد تجاری راس الخیمه	۳۳۸
اسلاید شماره ۵-۷: نمونه اقدامات منطقه آزاد راس الخیمه	۳۳۸
اسلاید شماره ۶-۷: بندر و منطقه آزاد تجاری سوهار	۳۳۹
اسلاید شماره ۷-۷: منطقه آزاد تجاری ماسان	۳۳۹

پیشگفتار

سال‌ها است که امکان زیست تک ساحتی و محدود در حصارهای اندیشه‌ای، معنای خود را از دست داده است و در جهان شاهد رویکردهای جدیدی در موضوع راهبری فرایندهای توسعه هستیم که یکی از آن‌ها رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) است که از دهه ۱۹۵۰ توسط متفکران رشته مدیریت معطوف به عملکرد سازمان‌ها مطرح شد.

سازمان‌هایی که بنا بر مأموریت ذاتی‌شان تنها بر رشد و توسعه منافع و منابع زیر بنایی و اقتصادی خود تمرکز داشتند و محاسبه سود و زیان اقتصادی، محوری‌ترین شاخص ارزیابی عملکرد درون و برون دستگاهی‌شان محسوب می‌شد، در ابتدا تحت فشار مردم و سازمان‌های مدنی، دید خود را اندکی به فراتر از منافع صرف سازمان معطوف داشتند. ضرورت افزایش اعتبار سازمانی، پذیرفته شدن در تعاملات بین‌بخشی حکمرانی، ورود مؤثر در عرصه سیاست‌گذاری عمومی و تبادل اندیشه، تجربه و دستاوردهای سازمان‌های دیگر و مطرح شدن نظریه‌های جدید توسعه در آکادمی، آنان را به ضرورت حتمی و گریزناپذیر این الگوی حکمرانی و مشارکت سوق داد.

امروز دیگر به وضوح مشخص است که عمل سازمان‌ها بر محیط بیرونی تأثیر به سزایی خواهد داشت و نمی‌توان سود و زیان ناشی از عملکرد آن‌ها بر جامعه را نادیده گرفت. گرایش مسئولیت اجتماعی به سمت و سویی است که فواید اجتماع محلی و ملی در امتداد آن تعریف شده است. لذا تلاش بر این است که سود و زیان سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که مردم هزینه اضافی متحمل نشوند. از آنجایی که عمل سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر نظام اجتماعی دارد؛ بنابراین چگونگی فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی متوجه جامعه نشود و در صورت رسیدن زیان، ملزم به جبران آن باشند. امروزه این تعریف به ضرورت اثرگذاری مثبت و مؤثر سازمان بر مناطق پیرامونی نیز گسترش یافته است. چنان‌که در بسیاری از کشورها و همچنین نسبت چشمگیری از سازمان‌های داخلی، امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد.

جدا از مباحث نظری که در مورد تعریف و نیز ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود دارد و پرداختن به آن‌ها مهم است، نقشه راه مسئولیت اجتماعی هر سازمانی باید با توجه به رسالت توسعه‌ای و فراگیری حوزه فعالیت و اقدام آن در سطح ملی و محلی، شناخت از جایگاه و اعتبار آن در محیط اجتماعی، شناسایی مختصات ممکن آن سازمان با توجه به خصوصیات عام و خاص و سنجش برد اثرپذیری و اثرگذاری بر محیط پیرامونی بر حسب تجربیات ملی و بین‌المللی تدوین شود.

تلاش‌هایی که شرکت‌ها در حوزه مسئولیت اجتماعی خود انجام می‌دهند، طیف وسیعی دارد و از سرمایه‌گذاری‌های مادی بر روی یک برند تا سیاست و تاکتیک‌های ارتباط دستانه با مشتری را در برمی‌گیرد. این تلاش در وهله نخست با چشم‌انداز مشارکت فعال در عرصه عمومی و ارتقاء سطح توانمندی و مهارتی جامعه محیطی صورت می‌پذیرد، اما موجب بهبود تصور عمومی جامعه نسبت به شرکت، افزایش پوشش رسانه‌ای نسبت به فعالیت‌های شرکت، افزایش مشارکت کارکنان، جذب و حفظ سرمایه‌گذاران، ایجاد محیط کاری آرام و مناسب برای فعالان اقتصادی و کارمندان شرکت، افزایش خلاقیت کارکنان و استفاده از ظرفیت و پتانسیل نیروهای برون‌سازمانی، می‌شود.

بر این اساس و با توجه به این مهم که هر فرد، گروه، سازمان یا نهادی مسئول رفتار خود و تأثیر بر محیط پیرامونی است، سازمان منطقه آزاد چابهار به عنوان سازمانی توسعه‌ای در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی و اولین سازمان در منطقه، برنامه‌ریزی و اقدام در حوزه مسئولیت اجتماعی را به عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای فعالیتی خود در دستور کار قرار داده است. مسئولیت اجتماعی این سازمان در دو سطح سازمان منطقه آزاد و بنگاه‌های اقتصادی حاضر و فعال در محدوده تعریف شده است.

منطقه آزاد چابهار به عنوان جدی‌ترین کانون فعالیتی در چابهار (نقطه تلاقی دو سند مهم توسعه منطقه‌ای کشور یعنی توسعه سواحل مکران و توسعه محور شرق) به دلیل نقش استراتژیک و ژئوپلیتیک خود در منطقه، تأثیری اساسی بر اقتصاد و فضای اجتماعی، دانش و فناوری، تعاملات بین‌المللی، تقویت کریدورهای ارتباطی جنوب-شمال و شرق-غرب، مناسبات سیاسی و تجاری ایران در منطقه و توسعه بندری و حمل‌ونقل دارد و از آنجایی که مقیاس فعالیتش به سمت فرا سرزمینی می‌رود و روندی سریع دارد به طور حتم بر مناسبات و کنش‌های محلی در دو بخش فرهنگ و اجتماع نیز اثرگذار بوده و از این رهگذر آثار هزینه‌ای چشمگیری که بخشی از آن در همین ابتدای راه مشهود است، در پی خواهد داشت. پایداری توسعه مورد انتظار، نیازمند مشارکت حداکثری جامعه محلی با نگاه به مراقبت از محیط زیست است. مشارکت جامعه محلی در شرایطی می‌تواند محقق شود که در کنار اراده و خواست متولیان توسعه، مشارکت دادن جامعه محلی مورد توجه قرار گیرد. مشاهدات عینی، به خوبی نشان می‌دهد که شاخص‌های توسعه و مشارکت‌پذیری جامعه، خصوصاً در حوزه‌های آموزش، بهداشت و توانمندی‌های مهارتی، مناسب نیست و این روند در سال‌های آتی به دلیل شکل‌گیری سایر کانون‌های فعالیتی در دو محور پیش گفته، با پیامدهای اجتماعی ناخوشایندتری همراه خواهد شد.

توسعه و امنیت پایدار، به عنوان پیش‌نیازهای ضروری امکان بهره‌گیری از فرصت‌های بی‌بدیل منطقه، نیازمند اقدامات اساسی، همه‌جانبه و عمومی توسط همه سازمان‌ها و بنگاه‌های فعال اقتصادی حاضر در منطقه است. با چنین رویکردی، مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار می‌تواند در نقش "پیشران فعالیت‌های اجتماعی در مدل توسعه درون‌زا" عمل نماید و ضمن کاهش حس نارضایتی و دغدغه نسبت به پیامدهای توسعه اقتصادی در فضای محلی، از احتمال گسست اجتماعات محلی از مجموعه اقدامات توسعه‌ای در آینده، پیشگیری نماید و پتانسیل بالقوه نیروهای بومی را احصاء و در راستای چرخه رشد اقتصادی، ارتقاء سطح آگاهی و توانمندی اعضای جامعه محلی فعلیت بخشد. چنین برهم‌کنشی جزء از راه تعامل پایدار و هدفمند ذی‌نفعان حوزه حکمرانی و سیاست‌گذاری با نیروهای اجتماعی و فعالان بخش مدنی میسر نخواهد بود که رویکرد مسئولیت اجتماعی جامع‌ترین و اجرایی‌ترین الگوی ممکن است.

نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد، الگو و قاعده‌ای برای تحقق این مهم است که با تلاش موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، اولین نهاد علمی علوم اجتماعی در کشور و با مدیریت علمی جناب آقای دکتر حسین ایمانی جاجرمی تدوین گردیده است که وظیفه می‌داند از زحمات ایشان و همکارانشان نهایت سپاس را داشته باشم. این نظامنامه بر پایه مطالعات و پایش میدانی منطقه شهری چابهار و مناطق همجوار و ضرورت‌های آتی توسعه، نیازمندی‌های

مشارکت‌پذیری و حضور حداکثری جامعه و الزامات توسعه پایدار را به‌درستی استخراج و در قالب هدف، راهبرد، سیاست و برنامه به‌عنوان نقشه راه سازمان منطقه آزاد و شرکت‌های فعال در این مجموعه تدوین کرده است.

نظارت علمی بر اجرای فرایند مطالعاتی بر عهده جناب آقای دکتر عبدالوهاب شهلای بر بوده که بافهم عمیق ضرورت‌های فرهنگ و اجتماع بومی منطقه در فرایند توسعه، استراتژی مطالعه را تدوین نموده و بر یافته‌های تیم پژوهشی صحنه گذاشته‌اند که لازم می‌دانم از ایشان نهایت تشکر را داشته باشم. در پایان، از همکارانم و نیز همه کسانی که در این اقدام ارزشمند یاریگر سازمان منطقه آزاد چابهار بوده‌اند قدردانی نموده و تلاش خواهیم نمود تا با اجرای صحیح این برنامه در جهت توسعه پایدار منطقه با رویکرد جلب مشارکت حداکثری جامعه محلی و مراقبت از محیط‌زیست، حرکت نماییم.

عبدالرحیم کردی

رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

مقدمه

از دهه‌های گذشته، منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار یکی از قطب‌های جذاب اقتصادی در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی در جنوب شرق ایران بوده است. پس از تأسیس منطقه آزاد چابهار و استقرار فعالیت‌های متعدد تجاری، صنعتی و خدماتی در محدوده آن، زیرساخت‌های توسعه‌ای مناسبی از نظر کالبدی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آمده است که می‌توانند به مثابه پیشران‌های رونق اقتصادی-اجتماعی در سطوح محلی و نیز ملی عمل کنند.

توسعه در چابهار، همچون توسعه در جای دیگری، در کنار ایجاد فرصت‌های کاری منجر به تحولات جمعیتی و اجتماعی پرشتابی شده است که بدون توجه به آن‌ها آینده منطقه دچار چالش‌های اساسی خواهد شد. افزایش سریع جمعیت در منطقه شهری چابهار و رشد فزاینده شهرنشینی نامتوازن منجر به شکل گرفتن مسائل اجتماعی متعددی در حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار شده است که بازنگری در الگوهای گذشته توسعه و نیز برنامه‌ریزی برای ارتقاء شاخص‌های توسعه اجتماعی را می‌طلبد.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار به عنوان جدی‌ترین بازیگر توسعه منطقه تاکنون، موفقیت‌های چشمگیری داشته است اما تا رسیدن به سقف ظرفیت‌هایش مسیری طولانی در پیش دارد. استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در این سازمان یک نهادسازی جدید برای پایبندی هر چه بیشتر به توسعه جامعه محلی و افزایش بهره‌وری منابع اختصاص داده شده در این حوزه است.

برای تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، مطالعات مختلفی انجام گرفت تا به شناخت دقیقی از موضوع و حوزه‌های عمل، دست‌یابی. در جلد اول، پس از بیان کلیات پژوهش، نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بررسی شدند و در واپسین بخش، با نگاهی به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌های موفق از تجارب عملی کاربرست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی، تجربه‌ی عملی به بارگیری این رهیافت در ۵ سازمان موفق (که مبتنی بر معیارهای مشخص انتخاب شده‌اند) مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش، چگونگی عملیاتی نمودن مسئولیت اجتماعی در چند بخش مجزا (چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی، ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی، حوزه‌های تمرکز و اقدامات پیش‌بینی شده در قالب هر رکن و در نهایت، گزیده‌ای از اقدامات عملی انجام‌شده) بررسی شده و در انتها، مهم‌ترین رهنمودها در قالب جداگانه جمع‌بندی شدند. البته باید در نظر داشت که نمونه‌های بررسی شده به عنوان تجارب موفق جهانی، عموماً دارای سابقه‌هایی طولانی در امر مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر برنامه‌ای جامع بوده‌اند و مراحل اولیه آن را پشت سر گذاشته‌اند، پس نباید انتظار داشت که برنامه‌های تدوینی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد شهر چابهار باید از آغاز شبیه یا نزدیک به برنامه‌های فعلی اجرا شده در آن‌ها باشد. همین امر، لزوم طرح مفهوم اولویت‌بندی اقدامات را بیش‌ازپیش مشخص می‌کند.

در مجلد دوم، با انجام مطالعات میدانی و تحلیل آماری ثانویه، تصویری مستند از مسائل و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار، ترسیم شده است. با تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، یک نیازسنجی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که اقدامات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی باید پیرامون آن‌ها سازمان‌دهی شوند، صورت پذیرفت و به‌عنوان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای تهیه نظامنامه مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تأکید می‌شود که تعیین حوزه‌های فعالیتی و توانمندسازی جامعه محلی از اهداف اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند بودن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه هدف در جهت پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی‌ست که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی، در دو حوزه اجتماعی و محیط‌زیست نیز بتواند بیشترین تأثیر را داشته باشد.

جلد سوم گزارش، حاوی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار است که در قالب دو بخش (۱) نظامنامه سازمان و (۲) نظامنامه شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی فعال در محدوده منطقه آزاد، تنظیم شده است. در این مجلد پس از بیان شماییک فرایند انجام مطالعات، اصول و ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار که برآمده از نتایج مطالعات نظری و میدانی پژوهش‌اند، توضیح داده شده‌اند. در ادامه، اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد چابهار در حوزه مسئولیت اجتماعی احصاء شده و متناسب با مسائل اجتماعی حوزه نفوذ سازمان، ساختار اجرایی نظامنامه معرفی شده است. پس از مبانی، متن اصلی نظامنامه ارائه شده است که بخش مربوط به سازمان، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۴ سیاست و ۱۵۹ طرح و بخش مربوط به شرکت‌ها، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۳ سیاست اجرایی و طرح است.

در مجلد نهایی گزارش که حکم پیوست دارد، فایل‌های پاورپوینت کارگاه‌های آموزشی برگزارشده و نیز گزارش تصویری از مطالعات میدانی ارائه شده است.

طرح اقدام پژوهی^۱ «تدوین برنامه راهبردی_ عملیاتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار که از سوی سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار به موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران واگذار شده است، نخستین طرح پژوهشی- مداخله‌ای در سازمان‌های مناطق آزاد کشور است که هدف آن، شناخت مسائل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و نیز طراحی مدل‌های مداخله‌ای به منظور ارتقاء عملکرد سازمان و نقش آن در توسعه زیرساخت‌های حوزه نفوذ محیط بلا فصل آن است.

در این طرح که مبتنی بر یک روش‌شناسی میان‌رشته‌ای جامعه‌شناختی، اقتصادی، مدیریتی و شهرسازی است، تلاش شده که با شناخت مسائل اجتماعی- اقتصادی محیط بلا فصل، مسائل اداری و مدیریتی درون‌سازمانی، تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی و مفاهیم، نظریه‌ها و استانداردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی، نقشه راه

^۱ Action research

تحول ساختاری برای بازتعریف و باز معماری سازمان منطقه آزاد چابهار تدوین شود تا این سازمان بتواند با نگاهی واقع بینانه به چالش های اجتماعی محیط پیرامون و نیز آگاهی از منابع انسانی سازمان و کنشگران جامعه محلی از گفتمان و الگوهای مدیریتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در هزینه کرد منابعی که برای توسعه اجتماعی جامعه محلی اختصاص می دهد بهره برد و راهبردی تر عمل کند و همچنین سهم بیشتری در توسعه منطقه ای جنوب شرق کشور ایفا کند.

برای انجام این مهم، موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران به عنوان مجری پروژه با مدیریت اینجانب اقدام به تشکیل تیم پژوهشی کرد. اعضای تیم دکتر سعید معیدفر (دکترای جامعه شناسی)، دکتر حسین ایمانی جاجرمی (دکترای جامعه شناسی توسعه)، دکتر مونا ولیک جزی (دکترای طراحی شهری)، کاظم رحیمی (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، رامین صفی یاری (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، آرش خان دل (کارشناس ارشد مدیریت)، عبدالطیف کاروانی (دانشجوی دکترای جامعه شناسی مسائل اجتماعی)، طلا رستمی (کارشناس ارشد پژوهشگری) و فاطمه خاوری (کارشناس ارشد ادبیات) بود که از همکاری همه نامبردگان نهایت سپاس را دارم. هماهنگی های امور اداری پروژه را کارکنان بخش اداری موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، انجام دادند که از تک تک آنها تشکر می کنم.

حسین ایمانی جاجرمی

رئیس موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

۱- کلیات تحقیق

۱-۱ بیان مسئله و ضرورت‌ها

در عصری که بخش چشمگیری از وظایف و نقش حاکمیتی دولت‌ها به شرکت‌های دولتی و خصوصی واگذار شده است، چگونگی عملکرد آن‌ها تأثیر بنیادین بر تمامی جنبه‌های زندگی مردم اعم از اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی دارد. در چنین شرایطی دیگر نمی‌توان توسعه پایدار را فقط از دولت‌ها مطالبه کرد، میزان تعهدی که شرکت‌ها به حقوق کارکنان و مشتریان، منافع جامعه محلی، حفاظت از محیط زیست، اخلاق عمومی، عدالت اجتماعی، بهداشت و آموزش‌های عمومی، رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی دارند، سرنوشت توسعه جوامع را رقم می‌زند به همین دلیل این پدیده باعث شده است که نقش اجتماعی شرکت‌ها در مرکز توجه نظریه پردازان اجتماعی و نیز جنبش‌های اجتماعی قرار گیرد.

از منظری خردتر، اجتماعی کردن استراتژی تجاری، اقدامی به منظور خلق سرمایه اجتماعی برای شرکت‌هاست که منجر به افزایش بهره‌وری و نیز جلب رضایت جامعه حوزه نفوذ می‌شود. سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، منبع باارزشی است که از طریق ارتقای اعتماد متقابل و مشارکت میان «انسان‌ها»، «انسان‌ها و سازمان‌ها» و «سازمان‌ها با سازمان‌های دیگر»، برای شرکت‌ها خلق اعتبار می‌کند.

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ اما در حال حاضر گفته می‌شود برای تحقق توسعه، بیشتر از آنکه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم؛ زیرا بدون سرمایه اجتماعی، استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها به طور کامل انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، سایر سرمایه‌ها ابتر مانده و کم بازده می‌شوند؛ از این رو، مدیرانی موفق‌ترند که بتوانند درک درستی از اهمیت کارکرد سرمایه اجتماعی داشته باشند.

استقرار مسئولیت اجتماعی شرکتی^۱ تعهد دائمی و پیوسته یک سازمان یا بنگاه اقتصادی به منظور کنترل و مدیریت پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیط‌زیستی و کمک به جامعه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند؛ در واقع استقرار مسئولیت اجتماعی شرکتی استراتژی‌ای دوجانبه برای تعهد شرکت‌ها به وظایف حاکمیتی انتقال یافته به آن‌ها و نیز ارتقاء سرمایه اجتماعی‌شان است.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار که به منظور تسریع روند توسعه اقتصادی کشور از اوایل دهه ۱۳۷۰ در چابهار و در همسایگی دریای عمان تأسیس شد، ظرفیت نهادی و زیرساختی ویژه‌ای برای توسعه ملی و منطقه‌ای است که توانسته است به مثابه نوعی پیشران توسعه، تمرکزی در فعالیتهای خدماتی و تولیدی در بندر چابهار ایجاد کند؛ اما

^۱ Corporate Social Responsibility

برای محقق کردن اهدافی که در اسناد برای آن در نظر گرفته شده است و نیز قابلیت‌های استراتژیکی که داراست، مسیری طولانی در پیش رو دارد.

این سازمان از زمان تأسیس تاکنون، متناسب با واقعیت‌های سیاسی-اقتصادی کشور و نیز جهت‌گیری‌های اصلی مدیران هر دوره، راهبردها و برنامه‌های متفاوتی را تعریف، تدوین و اجرایی کرده است؛ البته نباید کتمان کرد که عملکرد سازمان منطقه آزاد چابهار نه فقط متأثر از متغیرهای درون‌سازمانی؛ بلکه متأثر از متغیرهای برون‌سازمانی و به‌طور خاص، برنامه‌های توسعه‌ای محقق شده یا نشده دستگاه‌های عمومی دیگری است که وظیفه نقش‌آفرینی در توسعه ملی و منطقه‌ای را بر عهده دارند.

به نظر می‌رسد ریشه بخشی از مسائل اجتماعی شایع در حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار همچون فقر، حاشیه‌نشینی، کمبودهای بهداشتی و درمانی، گسترش بی‌رویه سکونت‌گاه‌های غیررسمی، کم‌آبی، ضعف شاخص‌های شهرسازی، افت تحصیلی و ... به فقدان نگاه آمایش سرزمین در برنامه‌های توسعه ملی و نیز توسعه منطقه‌ای ارتباط دارد. سازمان منطقه آزاد چابهار نوعی توسعه نقطه‌ای در بخشی از شهر چابهار به وجود آورده است و مردمی که به دلیل نبودن سیاست‌های کارآمد توسعه روستایی و در اثر خشک‌سالی، کشاورزی کم‌بینه‌شان را از دست داده‌اند و به منطقه شهری چابهار که از قدیم الایام، ضعیف‌ترین شاخص‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی را داشته است، با فراوانی بالا مهاجرت می‌کنند و منجر به شکل گرفتن وضعیت بغرنج کنونی شده‌اند. در این وضعیت، ضمن اهمیت ارتقاء نقش سازمان منطقه آزاد چابهار در برنامه‌های فقرزدایی و توسعه‌ای، ضروری است سایر دستگاه‌های دولتی متناسب با گستره و عمق معضلات، برنامه‌های توسعه‌ای خودشان را تعریف و به وظایف حاکمیتی‌شان پای بند باشند.

تدوین برنامه راهبردی _ عملیاتی استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد چابهار، رویکرد جدیدی در کیفیت‌بخشی به فعالیت‌ها و مأموریت‌های قانونی این سازمان است تا بتواند با تکمیل روندهای جاری و نیز شناخت علمی مسائل اجتماعی جامعه محلی و نیز اولویت‌بندی آن‌ها، برنامه‌های توسعه اجتماعی را متناسب با واقعیت‌های اجتماعی تدوین کند و توسعه اجتماعی مطلوبی را برای مردم منطقه شهری چابهار رقم زند.

۲-۱- روش تحقیق

انجام هر مطالعه و پژوهشی نیاز به چارچوبی علمی و منظم دارد تا پژوهشگر بتواند مسیر درستی را در جهت نیل به یافته های دقیق و علمی طی کند. نظریه پردازان تعاریف متعددی از روش شناسی ارائه داده اند و همچنین روش شناسی های گوناگون و متفاوتی را با توجه به نوع و موضوع مطالعه و اهداف آن مطرح کرده اند.

در تحقیقات توسعه ای، هدف اصلی اجرایی شدن مطالعه به صورت پروژه ای توسعه ای است و انجام چنین پژوهش هایی با تیمی متشکل از تخصص های مختلف و هزینه ای کلان در مدت زمان نسبتاً طولانی انجام می شود، موضوع مورد بررسی در این مطالعه، تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار است. به سبب این که این موضوع هدفی توسعه ای را دنبال می کند و سعی بر آن دارد تا وضعیت موجود حوزه نفوذ و منافع گروه های مختلف ذینفعان شناخت و در راستای بهبود شرایط، سیاست ها و طرح های اجرایی مختلفی پیشنهاد دهد؛ مطالعه توسعه ای خوانده می شود. طرح های اجرایی پیشنهاد شده می تواند تغییرات مثبتی را در شرایط زیست افراد ذینفع به وجود آورد. مطالعه حاضر براساس نوع و ماهیت داده های پژوهش، مطالعه ای تلفیقی است. در مطالعات تلفیقی، هم از روش های کیفی و هم کمی با هم استفاده می شود. تحقیق کیفی مبتنی بر روش شناسی های تفسیری است و در آن محقق به فرآیند معنی و درک حاصل از واژگان و تصاویر تمایل دارد. تحقیق کیفی بسیار ظریف و عمیق مسائل را مورد شناسایی قرار می دهد. با استفاده از این روش می توان پیچیدگی مسئله های اجتماعی را شناسایی کرد. همچنین با به کارگیری این روش در تحقیقات می توان هر چه بیشتر شرایط را واقعی نمود و از شرایط تصنعی و غیرواقعی (اتفاقی که بیشتر در تحقیقات کمی رخ می دهد)، فاصله گرفت؛ که پایه و اساس مطالعات ویژگی های تحقیق کیفی بوده است. با این وجود در کنار داده های کیفی که با استفاده از تکنیک های مختلف گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته، سعی شده است از داده های کمی نیز برای تأیید یافته های کیفی میدان استفاده شود. در روش تحقق کمی، بیشتر به دنبال بررسی ویژگی هایی از جامعه هستیم که بتوان آن ویژگی های را به کلیت جامعه تعمیم داد. در این روش با اعداد، فراوانی و درصد فراوانی و... سرکار داریم و از داده ها به صورت آماره هایی از جامعه به تعمیم ویژگی های مورد بررسی می پردازیم. کاربردی ترین تکنیک مورد استفاده در روش های کمی، استفاده از پیمایش و تحلیل ثانویه داده های گردآوری شده است.

در این مطالعه از دو رویکرد کیفی و کمی برای گردآوری و تجزیه و تحلیل داده های میدانی استفاده شده که به شرح زیر است. در هر کدام از رویکردها روش های متفاوت و ابزارهای مختلفی را می توان به کار برد. با توجه به مراحل مختلف هر کدام از روش ها و تکنیک های گردآوری داده توضیح داده شده است.

▪ مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای

مطالعات کتابخانه‌ای: در این مطالعات به بررسی ادبیات موضوعی و تحقیقات انجام شده در این حوزه، مطالعات نظری حوزه مسئولیت اجتماعی و شرکتی و نمونه‌های موردی با توجه به ویژگی‌های مدنظر پرداخته شده است. حاصل این مطالعات و استفاده از داده‌ها و نتایج تحقیقات انجام شده می‌تواند به شکل پس‌زمینه‌ای نظری در مراحل و تکنیک‌های بعدی تحقیق بر روی موضوعات، محققان را کمک و هدایت کند.

مطالعات ۱ اسنادی: از این تکنیک از اسناد و اطلاعات موجود در مراکز مربوط مانند منطقه آزاد چابهار، مرکز آمار ایران، سازمان برنامه و بودجه و استانداری استان سیستان و بلوچستان ... جهت تحلیل متغیرهای موردنظر استفاده شده است. بر این اساس از اطلاعات موجود در سرشماری‌های بین سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵ و شاخص‌های شهرستانی، استانی و کل کشور جهت تحلیل و مقایسه در سه سطح شهرستانی، استانی و کل کشور استفاده شده است. مراجعه به طرح‌های بالادستی منطقه و مطالعات انجام شده در حوزه توسعه سواحل مکران، اسناد طرح جامع و طرح تفصیلی شهرستان چابهار و... در روشن شدن ابعاد مسائل اجتماعی و فرهنگی کمک شایانی کرده است. استفاده از اطلاعات مرکز آمار ایران جهت شناسایی خصوصیات جمعیتی اجتماعی منطقه حوزه نفوذ از قبیل وضعیت اشتغال و گروه‌های شغلی ساکنین، هرم سنی، رشد جمعیت، میزان مهاجرت و دیگر خصوصیات نیز مورد استفاده قرار گرفت.

در ارتباط با تحلیل وضعیت عملکردی منطقه آزاد چابهار در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی از داده‌های اسنادی مربوط به معاونت اجتماعی و فرهنگی منطقه آزاد چابهار استفاده شد. این داده‌های فعالیت‌های مربوط به حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی را در سال‌های اخیر نشان می‌داد.

▪ مطالعات میدانی

تحقیق میدانی نه به روشی خاص، بلکه به محیط میدانی اطلاق می‌شود که تحقیق در آن صورت می‌گیرد. روش‌های گردآوری اطلاعات در میدان متعددند منتهی محور آن‌ها عموماً مشاهدات محقق است. گاه محقق در مقام مشاهده گر عضوی از گروه مطالعه است (یا رابطه نزدیکی با آن گروه دارد). گاه محقق نسبت به آن محیط غریبه‌ای بیش نیست. در مواردی ابزارهای مشاهده کاملاً تنظیم شده‌اند: ممکن است این ابزارها شامل دوربین و ویدئو و دیگر وسایل ضبط کننده بوده یا فقط به محقق و یادداشت‌های وی متکی باشد. مطالعه میدانی از مزیت ارائه تصویر عمیقی از محیط‌ها برخوردار است. به همین دلیل خواندن مطالعه میدانی درباره محیط‌ها یا سازمان‌های اجتماعی بیش از خواندن مطالعه آزمایشی یا پیمایشی به خواندن یک رمان می‌ماند. مطالعه میدانی متمرکز و موشکافانه است. مشاهدات عمیق‌تر و دقیق‌ترند. زبان تخصصی فنی روش‌های مصنوعی و طرح ریزی شده کمتر است.

مکان تحقیق (میدان) می‌بایست نمونه بارزی از محیط اجتماعی باشد. یک محیط انسانی در حالت طبیعی، در زمان و مکان واقعی و در امور مربوطه و فرایندهای گسترش آن مورد نظر است. در یک مطالعه میدانی گردآوری داده‌ها تا حدود زیادی از این الزامات نشئت می‌گیرد. داده‌ها را می‌بایست از میان اعضای اصلی محیط مورد مطالعه و براساس برنامه‌ای مبتنی بر جریان طبیعی پدیده‌ها گردآوری نمود. میدان تحقیق بهترین مکان برای یافتن داده‌های بکر و ناب است. تحقیق میدانی موفق مستلزم خلاقیت بالایی در طرح‌ریزی مطالعه و کشف معنای امور مورد مطالعه است، اما مهم‌تر از همه ذهنیت علمی محقق است که طرح را هدایت می‌کند و به اهداف اصلی آن رهنمون می‌سازد در پژوهش‌های میدانی از روش‌های مختلفی برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده می‌شود، اما عمده‌ترین روش‌های مورد استفاده شامل مشاهده‌ی مشارکتی، مشاهده‌ی مستقیم و مصاحبه‌های سازمان‌یافته و عمیق است.

انجام مطالعات میدانی در دو بخش انجام شد که به علت اهمیت موضوع گردشگری در منطقه آزاد، بخشی از مشاهدات و مصاحبه‌ها در روزهای نخست عید نوروز ۱۳۹۷ انجام شد. بخش دوم کار نیز در اواخر فروردین ۱۳۹۷ انجام شد. روش اصلی پژوهش به صورت مشاهده مشارکتی و مصاحبه عمیق بوده و روش تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه و مشاهدات به شیوه «تحلیل تماتیک (موضوعی)» بوده است. انتخاب نمونه‌ها برای مصاحبه به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند بود؛ به طوری که برای دستیابی به اطلاعات کافی و موثق درباره مسائل مورد نظر با مسئولین، افراد صاحب نظر و مطلعین امر مانند روسای ادارات آموزش پرورش، بهزیستی، محیط زیست، تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شورای شهر چابهار، شهردار کنارک و... در سطح شهرستانی و مدیران ارشد و معاونان سازمان منطقه آزاد مانند معاون فنی و زیربنایی، معاون حمل و نقل، معاون توسعه مدیریت، مصاحبه به عمل آمد.

▪ تکنیک مشاهده

مشاهده یعنی توجه منظم و سیستماتیک به پدیده‌ها و ثبت رویدادها به یک مکان خاص و توجه به موضوعاتی که در یک محیط اجتماعی یا مکان مشخص وجود دارد و می‌توان از این رفتارها، به کسب اطلاعات مؤثر و علمی پرداخت. موارد مشاهده مانند مشاهده محیط، مشاهده مناسبات میان مردم، مشاهده مناسبات و رفتارهای بین گروه‌ها و نهادهای اجتماعی، مشاهده رفتارها، فعالیت‌ها و کنش‌ها، مشاهده رفتارهای کلامی و... گوناگون است. همچنین می‌توان مشاهده را به انواع متفاوتی از جمله، مشاهده مستقیم، مشاهده ناپیوسته، مشاهده جزئی، مشاهده کانونی، مشاهده کلی یا آزاد، مشاهده مشارکتی تقسیم کرد که بهترین نوع آن در پژوهش‌های اجتماعی، مشاهده همراه با مشارکت است.

در این مطالعه، از مشاهده کلی و آزاد در آشنایی با ابعاد مختلف زندگی فردی و جمعی ساکنین شهر چابهار، ارتباطات اجتماعی، وضعیت کالبدی، وضعیت گردشگری و جاذبه‌های آن، امکانات شهری و دسترسی‌ها و... استفاده شد. در طی دفعات مختلف، تیم تحقیق که به استقرار موقت در شهر چابهار و بازدید از مناطق مختلف آن انجامید، داده‌های حاصل از مشاهده ضبط و مورد تحلیل قرار گرفت.

▪ مصاحبه عمیق

یکی از با ارزش ترین و پر استفاده ترین تکنیک های گردآوری داده های پژوهش های علوم اجتماعی به خصوص مطالعات موردی و میدانی مصاحبه است که امکان کسب اطلاعات دقیق تر و عمیق تر را برای فراهم می آورد. تعداد زیادی از محققین کیفی، جهت گردآوری داده های تحقیق از مصاحبه های عمیق رسمی با مردم استفاده می کنند. مصاحبه ها می تواند سازنده یا غیر سازنده باشد، مصاحبه، تکنیک تحقیقی مناسبی برای این که بدانیم مردم چه فکری می کنند و چه احساسی در مورد هر چیز دارند به شمار می آید. از این تکنیک می توان جهت به دست آوردن اطلاعات در مورد متغیرهای موجود در مدل مفهومی به شکلی عمیق تر و کیفی تر استفاده نمود. بر این اساس با مدیران و کارشناسان منطقه آزاد در حوزه معاونت توسعه مدیریت و نیروی انسانی، معاونت اجتماعی و فرهنگی، معاونت حمل و نقل و ترانزیت، مدیریت غذا و دارو، مدیریت اداره کار، معاونت فنی و زیربنایی و همچنین با بیشتر اداره های شهرستان از جمله، اداره آموزش و پرورش، اداره کار، اداره تأمین اجتماعی، اداره بهزیستی، اداره محیط زیست و... شورای شهر و شهرداری مصاحبه های عمیق انجام شد. برای بررسی وضعیت جامعه محلی و محیط زیست با ساکنین، کسبه و افراد تأثیرگذار منطقه و شهر چابهار، گروه ها و انجمن های داوطلبانه و... مصاحبه ها و جلساتی برگزار شد.

این تکنیک بیشتر در شناخت موضوع و اکتشاف مسائل و مشکلات حوزه فراگیر و همچنین رسیدن به اشباع نظری در شناسایی نیازها جامعه محلی مورد استفاده قرار گرفت. نحوه انجام مصاحبه ها، بیشتر به صورت باز و نیمه باز بوده و تعداد مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت.

▪ گروه های کانونی^۱

پس از شناخت متغیرها با روش ها و تکنیک های فوق و به دست آوردن اطلاعات نسبتاً عمیق، در این مرحله از گروه های کانونی برای بررسی عمیق تر و چندجانبه تر متغیرها استفاده شد. بر این اساس برگزاری گروه های کانونی بین شورای شهر چابهار و کنارک، شورای روستای تیس، معتمدین و ساکنان محلی و سازمان های مردمی که به نحوی در تغییرات انجام شده در منطقه آزاد ذینفع هستند، متمرکز بود.

▪ تقسیم کار

با تشکیل تیم پژوهشی، متناسب با جایگاه و تخصص هر کدام از اعضاء و نیز شرح خدمات پیوست قرارداد، بخش های مختلف پژوهش، مشخص و وظایف هر کدام از اعضا ابلاغ شد؛ بدین ترتیب دکتر ایمانی جاجرمی، مسئولیت طراحی و راهبری پروژه، دکتر سعید معیدفر، مسئولیت تنظیم رویکرد نظری مسئولیت اجتماعی متناسب با ساختار جامعه ایران، آرش خان دل، مسئولیت تنظیم مفاهیم، نظریه ها و استانداردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی و برگزاری کارگاه های آموزشی و...، دکتر مونا ولیک جزی، مسئولیت تنظیم تجربه های جهانی، منطقه ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی و

^۱ Focus groups

برگزاری کارگاه‌های آموزشی، رامین صفی‌یاری، مسئولیت گردآوری و تنظیم داده‌های میدانی و تحلیل‌های ثانویه آماری و تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد چابهار، کاظم رحیمی، مسئولیت گردآوری و تنظیم داده‌های میدانی، تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد چابهار و انجام امور هماهنگی میان اعضای تیم پژوهش و عبدالطیف کاروانی، مسئولیت گردآوری و تنظیم داده‌های میدانی مربوط به گردشگری را بر عهده گرفتند.

▪ گردآوری منابع و مأخذ

پس از تشکیل تیم پژوهشی و ترسیم مراحل و روندهای پروژه، تهیه و بررسی منابع مختلف اسنادی مرتبط با موضوع مورد مطالعه آغاز شد و هر کدام از اعضای تیم پژوهش به مطالعه منابع گردآوری شده مرتبط با حوزه کاری خود پرداختند.

▪ تدوین متن گزارش

داده‌های حاصل از مطالعات اسنادی و میدانی در زمان انجام کار، فیش‌برداری و یا ضبط شدند و پس از خروج از میدان با استفاده از تکنیک‌های روش تحقیق مرتبط با هر کدام از آن‌ها، کدگذاری و تحلیل شدند و سپس نگارش هر کدام از فصول انجام شد.

▪ برگزاری کارگاه‌های آموزشی

از آنجایی که ماهیت این پروژه تنها پژوهشی نبوده؛ بلکه اقدام برای گفت‌وگو سازی سازمانی و نیز ترویج مفاهیم و رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در میان کارکنان و مدیران سازمان منطقه آزاد چابهار است، برگزاری کارگاه‌های آموزشی یکی از فصول خدمات است. به این منظور اولین کارگاه آموزشی با عنوان «بررسی تجارب جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)»، در تاریخ ۱۳۹۷/۱/۲۹ برگزار شد. این کارگاه آموزشی به منظور نهادینه‌سازی رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در دو سطح کارشناسان منطقه آزاد و همچنین مدیران و روسای سازمان برنامه‌ریزی شده بود.

هدف از برگزاری کارگاه، تشریح مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)^۱ و بررسی تجارب موفق جهانی پیرامون کاربست عملی این رهیافت در کشورهایمانند کره جنوبی، امارات متحده عربی و عمان بود و ابعاد عملیاتی آن در حوزه‌های جامعه محلی، محیط‌زیست، مشتریان و کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

همان‌طور که گفته شد، کارگاه در دو سطح مختلف مسئولیتی برگزار شد و بدین دلیل، گفت‌وگوهای انجام‌شده و بازخوردها با توجه به سطح نیاز، نوع موضوع و میزان مسئولیت سازمانی افراد متفاوت بود. در هر دو مورد ساختار ارائه به صورتی آماده‌شده بود که در ابتدا معرفی مختصری از مسئولیت اجتماعی شرکتی انجام‌شده و پس از آن تجارب جهانی بررسی و تبیین شد تا ارتباط ذهنی بهتری با موضوع برقرار شود.

^۱ Corporate Social Responsibility

۳-۱- نقشه مفهومی و فازبندی ارتقاء مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نقشه مفهومی طرح مبتنی بر «اعتماد اجتماعی تعمیم یافته» و رویکرد سازمانی مسئولیت اجتماعی شرکتی است که بر اساس نظریات صاحب نظران مسئولیت اجتماعی شرکتی و تجربیات موفق جهانی تدوین شده است که از ۴ فاز به شرح ذیل تشکیل شده است که در این پژوهش با توجه به سطح قرارداد به فازهای ۱ و ۲ پرداخته می شود و ادامه کار طی قرارداد جدیدی ادامه می یابد.

جدول شماره ۱- ۱: مراحل طرح

فاز	عنوان	مراحل
۱	گفتمان سازی، فرهنگ سازی و آموزش	مرحله اول، گفتمان سازی، شناخت انتظارات و ایجاد آگاهی و تعهد
۲	تدوین رویکرد	مرحله دوم، تدوین نظام نامه مسئولیت اجتماعی شرکتی
۳	برنامه ریزی و سازمان دهی	مرحله سوم، تعریف و تدوین محدوده های عمل مرحله چهارم، ایجاد کمپین حمایت گری اجتماعی برای ترویج مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمانی در میان ذی نفعان مرحله پنجم، تدوین اسناد پشتیبان
۴	پایش و کنترل	مرحله ششم، تعیین شاخص های کلیدی عملکرد و ساختار اجرایی مرحله هفتم، تدوین گزارش سالانه مسئولیت اجتماعی شرکتی

جدول شماره ۱-۲: فازهای طرح

آگاهی و اطلاع رسانی	فاز یک: گفت‌وگو سازی و آموزش	فاز دوم: تدوین رویکرد	فاز سوم: برنامه ریزی و سازمان دهی	فاز چهارم: پایش و کنترل
آگاهی و اطلاع رسانی	شناخت انتظارات و ایجاد آگاهی و شناخت برگزاری دوره های آموزشی و پنل های نخبگان، میزگردها و نشست های مختلف با حضور ذی نفعان تدوین کتابچه	تعیین مسیر بر اساس وضعیت موجود و مطلوب پیشنهاد سیاست ها و راهبردهای نوین اجرای مدیریت تغییر ارائه راهبردهای ارتقای آگاهی عمومی	تدوین یک کمپین حمایت گری اجتماعی و همکاری های جمعی برای ترویج مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمانی در میان ذی نفعان سازمان	- پایش عملکرد واحدهای ذی ربط - استفاده از بازخوردهای اجرای برنامه های کوتاه مدت برای اصلاح تصمیم گیری ها در برنامه های میان مدت
برنامه ریزی	بررسی برنامه ریزی های اجرا شده و رویکردهای پیگیری شده بررسی نیازها و استراتژی های بلندمدت تدوین فهرستی از سرمایه های اجتماعی سازمان	بهینه کاری و بررسی تجربه سایر سازمان ها و کشورها تدوین استراتژی های کلی رویکرد حرکتی سازمان در مسیر مسئولیت اجتماعی شرکتی	برنامه ریزی به منظور دستیابی به الگوی مناسب و صحیح تدوین نظام نامه مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمانی تعریف فرصت های مشارکت با جامعه محلی گسترش شبکه بین المللی سازمان در برنامه ها و رویدادهای منطقه ای مسئولیت اجتماعی شرکتی	همکاری با واحدهای ذی ربط به منظور تقویت مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمانی تدوین چارچوب های پایش مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمانی، سنجش اثربخشی شیوه های مسئولیت اجتماعی شرکت ها در سازمان
نهادی و قانونی	بررسی و استخراج مواد قانونی مرتبط	مشخص کردن مسیر از نقطه آغاز (وضع موجود) تا مطلوب	ارائه پیشنهاد قوانین، بخشنامه، مقررات، ضوابط و دستورالعمل های جدید تدوین وظایف و مسئولیت های ساختار اجرایی و سازمانی مسئولیت اجتماعی برای استقرار تدوین آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی چون ریسک اجتماعی گفتگو با ذی نفعان و تدارکات مسئولانه و ...	به کارگیری آیین نامه ها، ضوابط و دستورالعمل های اجرایی چون دستورالعمل مدیریت ریسک اجتماعی در سازمان

۱-۳-۱- مرحله اول: گفتمان سازی، شناخت انتظارات و ایجاد آگاهی و تعهد

در مرحله اول طرح از طریق برگزاری فوکوس گروپ (بحث گروهی متمرکز) با مدیران ارشد، میانی و عملیاتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، وضعیت موجود سازمان در ارتباط با موضوع مورد ارزیابی قرار گرفت و مواردی چون: سیستم مدیریت اجتماعی سازمان، برنامه‌های کنونی و پیشین در ارتباط با الزامات مسئولیت اجتماعی شرکتی، سرمایه‌گذاری و بودجه تخصیص داده شده، فرایندهای سازمان که مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی هستند و میزان آگاهی، تعهد و استنباط مدیران از مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد تا موقعیت، انتظار و اهداف سازمان و زیرمجموعه‌های آن در برابر مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان تعیین شود و آشکار شود که چه فرصت‌ها و تهدیدهایی سازمان و جامعه را پیش از توجه به این رویکرد متأثر کرده است.

در این مرحله برنامه‌هایی برای ایجاد آگاهی و تعهد بدین شرح تهیه تدوین و پیش‌بینی می‌شود:

۱- اجرای سمینارهای آموزشی برای کارکنان و مدیران که به صورت کوتاه مدت و فشرده برگزار خواهد

شد.

۲- برگزاری جلسات فوکوس گروپ (گروه متمرکز) برای کارکنان و مدیران به منظور استنتاج عوامل

مخرب مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان

۳- تولید محتوی و گفتمان سازی پیرامون مسئولیت اجتماعی شرکتی در ارتباط با وظایف و ماهیت کار

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار از طریق تدوین و تألیف کتابچه‌هایی که قابلیت استفاده برای ذی‌نفعان را داشته باشد.

۴- برگزاری نشست‌های مردمی با برخی مقامات محلی، بازیگران جامعه محلی، تأمین کنندگان و

پیمانکاران عمده و ... به منظور بررسی میزان حساسیت، آگاهی و تعهد این گروه از ذی‌نفعان. این مرحله برای

مشاور پروژه از اهمیت زیادی برخوردار است به گونه‌ای که مشاهدات در این مرحله، نقشه راه آینده پروژه را

مشخص و شفاف می‌کند. فعالیت‌های فوق‌الذکر از طریق ابزارهای زیر انجام خواهد پذیرفت:

۱-۳-۲- مرحله دوم: تدوین نظام‌نامه مسئولیت اجتماعی شرکتی

برای تعیین شمول مسئولیت اجتماعی شرکتی، شناسایی مسائل مرتبط و اولویت‌بندی آنان، یک سازمان باید

موضوعات ذیل را در محدوده مسئولیت اجتماعی شرکتی خود مدنظر قرار دهد:

- حاکمیت سازمانی
- کارکنان و فعالیت‌های کاری
- محیط‌زیست
- عدالت اجتماعی

- کسب و کار عادلانه
- مسائل مربوط به مشتریان و مصرف کنندگان
- مشارکت در توسعه جوامع محلی
- حقوق شهروندی

متناسب با نتایج به دست آمده از مرحله اول و مطالعات بهینه کاوی، مسیر حرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار در جهت ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکتی مشخص می شود. پیش نویس اولیه نظام نامه بر این اساس تدوین خواهد شد. تدوین پیش نویس نیز یک فعالیت پویا و مداوم است که در طول پروژه انجام می شود و در مراحل پایانی پروژه، نهایی می شود.

۲- نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی

۲-۱- فلسفه وجودی مسئولیت اجتماعی شرکتی

در حالی که دولت‌ها به‌طور سنتی، به‌تنهایی مسئولیت بهبود شرایط زندگی مردم را بر عهده‌دارند، نیاز جوامع بیش از توانایی و قابلیت دولت‌ها برای برآوردن آن‌هاست. در این راستا، نگاه‌ها در حال تغییر جهت از دولت‌ها به نقش فعالیت‌های اقتصادی افراد و شرکت‌ها در جامعه است و روی کسب و کارها متمرکز شده است؛ به‌گونه‌ای که شرکت‌های متری به دنبال متمایز کردن خود از سایرین، از نظر میزان درگیر بودن و توجه به مسئولیت‌های اجتماعی هستند. در این زمان که بنگاه‌های اقتصادی روزبه‌روز حجیم‌تر و بزرگ‌تر می‌شوند و بر تعدادشان افزوده می‌شود، به‌تبع تأثیرشان نیز بر ساختار و نظام اجتماعی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در درون یک ساختار و نظام اجتماعی به‌مثابه یک خرده نظام اجتماعی عمل می‌کنند و در یک دور نمای گسترده، نوعی وابستگی متقابل به یکدیگر را به نمایش می‌گذارند (امیدوار، ۲۰۰۹).

از اواخر قرن نوزدهم، توجه به جامعه و ضرورت مسئولیت اجتماعی افزایش یافت و از اوایل ۱۹۲۰ به بعد، محققان حوزه بنگاه و شرکت بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تأکید کردند. با توجه به سیر طی شده، می‌توان بهره‌گیری از مفهوم مسئولیت اجتماعی را به سه مرحله تقسیم کرد:

- مدیریت مبتنی بر کسب حداکثر سود؛ این دیدگاه تا دهه ۱۹۳۰ پابرجا بود.
- مدیریت مبتنی بر اعتماد (۱۹۳۰-۱۹۶۰) جنبش‌های اتحادیه‌های کارگری به شرکت‌ها فشار آوردند که علاوه بر مدنظر داشتن سودشان، به مسائلی مثل منافع کارگران، برنامه بیمه و بازنشستگی و شرایط کاری بهتر، توجه کنند و در مرحله بعد، بین عوامل مؤثر در حداکثر سازی سود و خواسته‌هایی که جامعه از آن‌ها دارد تعادل ایجاد کنند.
- مدیریت کیفیت زندگی؛ از دهه ۱۹۶۰ تاکنون این مرحله مبتنی بر این فلسفه است که مدیران و سازمان‌ها باید خود را مستقیماً در عملیات درمان بیماری‌های اجتماعی دخالت دهند (صالحی امیری و مطهری نژاد، ۱۳۹۰).

مطابق هر یک از سه دوره تاریخی مذکور می‌توان گفت، سه دیدگاه بر رفتار مدیران اثر داشته است:

■ الف: دیدگاه کلاسیک

در این دیدگاه هدف اصلی بنگاه اقتصادی، حداکثر سازی سود و منافع بلندمدت سازمان است و به‌طور مستقیم کاری به فعالیت‌های اجتماعی ندارد و مسئولیت اجتماعی را تولید کالا و خدمات با حداقل هزینه برای جامعه تعریف می‌کنند. این دیدگاه بر اساس اقتصاد سرمایه‌داری و دست نامرئی آدام اسمیت بنیان‌گذاری شده است. بر اساس این نظریه،

دست نامرئی نظام سرمایه‌داری به گونه‌ای عمل می‌کند که به نفع جامعه خواهد بود. فضای رقابتی، سبب عرضه کالا با حداقل قیمت و حداکثر کیفیت و رابطه خوب با مشتریان خواهد شد. مدیران به مسائل داخلی می‌پردازند و به محیط خارجی کاری ندارند و بر این عقیده‌اند که ابتدا باید به حل مسائل داخلی پرداخت و سپس به مسائل بیرونی توجه کرد. فریدمن، بر این عقیده است که مدیران، مالک سازمان نیستند؛ بلکه کارکنانی هستند که در مقابل صاحبان سهام یا مالکان موسسه مسئول‌اند؛ از این رو مسئولیت اصلی مدیران، اداره سازمان به بهترین صورت و کسب بیشترین منفعت است. فریدمن توجه به مسائل رفاهی و مسئولیت اجتماعی را از وظایف سیاستمداران جامعه می‌داند (پیشین).

اسکات از نظریه‌های دوره ۱۹۰۰ تا ۱۹۳۰ به الگوی سیستم‌های بسته حقوقی یاد می‌کند. این نظریه‌ها، سازمان‌ها را ابزارهایی می‌داند که برای حصول به اهداف از پیش تعیین‌شده، طرح‌شده‌اند و هیچ‌یک از آن‌ها به آشفتگی‌ها و فرصت‌هایی که در ارتباط با محیط بزرگ‌تر به وجود می‌آید توجه نمی‌کنند و تنوع و نامعینی ناشی از ارتباط سازمان به محیط، پوشیده می‌ماند، بدان توجه نمی‌شود یا انکار می‌شود (اسکات، ۱۳۷۵). این نظریه‌پردازان، سازمان‌ها را ابزاری ماشینی، برای نیل به اهداف تصور می‌کردند و به تحقق کارآیی در بخش‌های کارکردی داخلی سازمان توجه می‌کردند (رابینز، ۱۳۷۹). به استثنای وبر، نظریه‌پردازان اولیه حقوقی، توجه چندانی به اثر بافت و سبب اجتماعی، فرهنگی و فناوری بر ساختار یا عملکرد سازمان نمی‌کردند و توجه آنان، متمرکز بر رخساره‌های درونی سازمان بود (اسکات، ۱۳۷۵).

■ ب: دیدگاه مسئولیت‌پذیری

بر اساس این دیدگاه، مدیران باید نسبت به گروه‌های خاصی که بر روی سازمان یا منافع و اهداف آن اثر می‌گذارند احساس مسئولیت کنند. گروه‌هایی که بر موفقیت سازمان سهم هستند عبارت‌اند از سهامداران، سرمایه‌داران، مشتریان، رقبای اتحادیه‌های کاری، کارکنان، عرضه‌کنندگان، اعتباردهندگان، سازمان‌های دولتی و... (صالحی امیری و مطهری نژاد، ۱۳۹۰).

اسکات، دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۶۰ را دوره الگوهای حقیقی بسته می‌داند. در دیدگاه سیستم حقیقی، سازمان‌ها متشکل از گروه‌های اجتماعی هستند و می‌کشند خود را با شرایط ویژه‌ای که در آن به سر می‌برند وفق دهند و حفظ کنند؛ بنابراین حفظ بقاء، هدف عمده سازمان‌هاست (اسکات، ۱۳۷۵). نظریه‌پردازان این دوره، پیش‌فرض سیستم بسته را در نظر داشتند ولی روی روابط غیررسمی و مسائل مربوط به انگیزه‌های غیراقتصادی نیز تأکید می‌کردند (رابینز، ۱۳۷۹). موضوع موردنظر آنان، شناخت ماهیت اجتماعی سازمان است. از نظریه‌پردازان این دوره با نام بنیان‌گذاران مکتب روابط انسانی یاد می‌شود که سازمان‌ها را پدیده‌هایی متشکل از افراد و وظایف می‌دانستند و دیدگاه انسانی را به جای دیدگاه ماشینی، عرضه کرده‌اند (رابینز، ۱۳۷۹). بین نظریات مختلف نظریه‌پردازان سیستم حقیقی و محیط، ارتباطی پدید می‌آید. اغلب تحلیلگران روابط سازمانی بر ترتیبات درونی سازمان و آثار آن‌ها بر کارکنان، تمرکز و سازمان را همچون سیستم بسته، بررسی می‌کنند (اسکات، ۱۳۷۵).

■ ج: دیدگاه عمومی مسئولیت اجتماعی

این دیدگاه، منطبق بر مرحله سوم است و دامنه گسترده‌تری از مسئولیت‌پذیری را ارائه می‌دهد. دیدگاه عمومی مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی را شرکای دولت و سایر مؤسسات و نهادهای جامعه می‌داند و ملزم می‌کند تا در جهت حل مسائل و مشکلات جامعه و بهبود زندگی عموم افراد در کنار سایر مؤسسات عمومی فعالیت کنند. از آنجا که جامعه، اجازه فعالیت و استفاده از منابع کمیاب را به سازمان می‌دهد سازمان‌ها نیز باید تلاش کنند مشکلات عمومی نظیر فقر، بیکاری، آلودگی، تورم و ... را ریشه کن نمایند. صاحبان کسب و کار و تجارت و ثروتمندان باید خود را مسئول مراقبت از افراد و رفاه آنان بدانند. کارنگی معتقد است که مراعات حال و وضعیت ناتوانان جامعه از وظایف صاحبان سرمایه و ثروتمندان است (صالحی امیری و مطهری نژاد، ۱۳۹۰). در جدول زیر برخی از نکات برجسته اندیشه‌های سه مکتب مذکور دسته‌بندی شده است.

جدول شماره ۲- ۱: سیر تکوین فلسفه مسئولیت اجتماعی شرکتی

اندیشه‌ها	مرحله اول: مدیریت مبتنی بر کسب حداکثر سود (۱۸۰۰ تا ۱۹۲۰)	مرحله دوم: مدیریت مبتنی بر اعتماد (۱۹۲۰ تا ۱۹۶۰)	مرحله سوم: مدیریت کیفیت زندگی (۱۹۶۰ به بعد)
گرایش‌ها	تنها منافع شخصی	منافع شخصی منافع افراد ذینفع و ذی‌ربط سازمان	منافع شخصی، منافع افراد ذینفع سازمان، منافع جامع
ارزش‌های اقتصادی	حداکثر کردن سود	سود در حد کفایت؛ مردم و پول، هر دو مهم هستند.	مردم از پول مهم‌ترند
ارزش‌های فنی	فناوری از اهمیت زیادی برخوردار است	فناوری مهم است ولی افراد هم مهم هستند	مردم از فناوری، مهم‌تر هستند
ارزش‌های اجتماعی	کارکنان باید مشکلات خود را در خانه بگذارند. آن‌طور که دوست دارم سازمان را اداره می‌کنم.	انسان‌ها علاوه بر نیازهای اقتصادی، نیازهای دیگری نیز دارند.	ما کلیت شخص را به استخدام گرفته‌ایم. مشارکت گروهی
ارزش‌های سیاسی	دولتی خوب است که حداقل دخالت را کند.	دولت، عنصری نامطلوب ولی ضروری است.	همکاری دولت و بنگاه‌های اقتصادی برای حل مشکلات اجتماعی
ارزش‌های محیطی	محیط، سرنوشت مردم را کنترل می‌کند.	مردم می‌توانند محیط را کنترل و تغییر دهند	باید محیط را حفظ کنیم تا کیفیت زندگی بهتری داشته باشیم.
ارزش‌های زیباگرایی	ارزش‌های زیباگرایی مفهوم ندارند.	ارزش‌های زیباگرایی خوب‌اند ولی ما به آن‌ها نیاز نداریم.	باید ارزش‌های زیباگرایی مان را حفظ کنیم و در حراست آن مشارکت کنیم.

۲-۲- مکاتب نظریه مسئولیت اجتماعی شرکتی

سه مکتب مهم در زمینه دفاع از نظریه مسئولیت اجتماعی شرکتی ارائه شده است که عبارت‌اند از: مکتب اخلاق کسب و کار، مکتب تجارت و جامعه و مکتب مدیریت مسائل اجتماعی

الف- مکتب اخلاق کسب و کار^۱؛ این مکتب نگرشی اخلاق گرایانه به موضوع دارد و بر سه اصل مهم تأکید می‌کند: نخست رعایت قواعد و اصول اخلاقی در زمینه فعالیت‌های اقتصادی و تجاری، دوم، توجه بیش‌ازپیش به مسائل اخلاقی در موضوعاتی که مرتبط با انسان است. سوم، ایجاد نوعی تعهد و تکلیف به رعایت اصول اخلاقی که در هر جامعه وجود دارد (ترکات و سلمون، ۲۰۰۵). به عقیده این مکتب، شرکت‌ها باید در روابط خود با جامعه که در آن فعالیت می‌کنند، سهام‌داران خود و سایر اشخاص ثالث، اخلاق را سرلوحه کار خود قرار دهند (اندرل، ۱۹۹۹). به نظر اینان، رعایت اخلاق همان مسئول بودن شرکت به لحاظ اجتماعی است.

ب- مکتب شرکت و جامعه^۲؛ دومین مکتب در توجیه این نظریه، مکتب شرکت و جامعه است. این مکتب بر همزیستی میان جامعه و شرکت تمرکز دارد و با قبول این واقعیت که شرکت واحدی جدا و مجموعه‌ای از قراردادهای خصوصی میان افراد است، همزیستی و مشارکت با جامعه را مبنای رعایت مسئولیت اجتماعی از سوی شرکت می‌داند (ترکات و سلمون، ۲۰۰۵).

ج- مکتب مدیریت مسائل اجتماعی^۳؛ مطابق این مکتب که دربرگیرنده نگرشی سودمند و درعین حال پیشرفته است، بر این مبنا تأکید دارد که باید به مسائل اجتماعی به مثابه عنصری راهبردی در اداره شرکت نگریسته شود، چراکه طرف دیگر به ارتقای ارزش اجتماعی کمک می‌کند. بر اساس این نظریه، مسئولیت اجتماعی شرکتی یک ابزار پاسخ‌گویی راهبردی برای شرکت‌ها در مقابل سیاست‌های آشفته مرتبط با جامعه است (دیویس، ۱۹۶۶).

¹ Economic and Business Ethics

² Corporation and society

³ Social Issues Management

۲-۳- سیر تاریخی نظریه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی

شرکت‌ها مانند اشخاص حقیقی شهروندان جامعه بوده و نسبت به آن دارای حقوق و در قبال آن دارای وظایفی هستند؛ از این رو تبیین وظایف و مسئولیت‌های آن در قبال اجتماع، امری ضروری است. ایجاد حوزه‌ای به نام مسئولیت اجتماعی سازمان و تبیین ابعاد آن، تلاشی به منظور تبیین این وظایف است. این مفهوم با تغییر مبانی فلسفی و دیدگاه دانشمندان به سازمان و محیط آن، تحولاتی داشته است. مسئولیت اجتماعی شرکتی، مدت زیادی است که توجه بخش آکادمیک، پژوهشگران، شرکت‌های غیردولتی و دولت را به خود جلب کرده است و به عنوان یکی از ابعاد مهم فعالیت‌های عملیاتی شرکت‌ها، درآمده است. افزایش جهانی شدن تجارت، بالا رفتن اهمیت استراتژیک روابط ذی‌نفعان و رشد مدیریت تصویر (نمای) شرکت، سه عامل کلیدی و محرک اصلی در افزایش اهمیت مسئولیت اجتماعی شرکتی است. شرایط امروز جهان و فضاهای جدید کسب و کار ایجاب می‌کند تا رهبران و مدیران سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ، نوعی تعادل میان بخش‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی سازمانشان ایجاد کنند.

طرح بحث مسئولیت اجتماعی به طور ملموس به زمان آدام اسمیت یعنی اواخر قرن هجدهم برمی‌گردد. وی به موضوع ارتقاء رفاه عمومی پرداخت و معتقد بود کوشش کارآفرینان رقیب طبعاً در جهت حمایت از منافع عموم خواهد بود. در دهه ۱۹۸۹ کارنگی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را مشخص نمود. دیدگاه کارنگی بر پایه دو اصل، اصل خیرخواهی و اصل قیومیت یا سرپرستی، گذارده شده بود. اصل خیرخواهی به عنوان یکی از مسئولیت‌های افراد و نه یک سازمان، به حساب می‌آید اما به موجب اصل قیومیت سازمان‌ها و افراد ثروتمند باید خود را قییم و سرپرست افراد فقیر بدانند. مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی، توسط دو پروفیسور دانشگاه هاروارد، برل و مینس در سال ۱۹۳۰ در کتاب «شرکت مدرن و مالکیت خصوصی» نیز مطرح شد، همچنین داد در سال ۱۹۳۲ معتقد بود مدیران علاوه بر مسئولیت اقتصادی، در برابر سهامداران و جامعه مسئولیت دارند (داد، ۱۹۳۲)؛ اما شواهد نشان می‌دهد که اصطلاح رسمی «مسئولیت اجتماعی شرکتی» برای اولین بار در اثر باون، «مسئولیت اجتماعی یک بازرگان» در سال ۱۹۵۳ دیده می‌شود. (سن، ۲۰۱۱) در آن زمان هدف اصلی تأکید بر وجدان اجتماعی بازرگانان و نه بر خود شرکت‌ها بود. ادبیات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ۱۹۶۰ گسترش یافت که عمدتاً بر این سؤال تأکید داشت که مسئولیت اجتماعی چه معنایی داشته و اهمیت آن برای واحد تجاری و جامعه چقدر است. (کارول، ۱۹۹۹) یکی از مهم‌ترین مطالعات این دوره، کتاب کلارنس والتون در ۱۹۶۷ بود که برداشتن تمایل و خواست داوطلبانه شرکت نسبت به انجام مسئولیت‌های اجتماعی تأکید داشت. وی با نگرش اخلاقی به مقوله مسئولیت اجتماعی، رویکردی متضاد با دیدگاه اجباری موجود اتخاذ کرده و استدلال نمود که شرکت به تنهایی مفهوم نداشته و شرکت سالم در جامعه بیمار نمی‌تواند وجود داشته باشد، درواقع وابستگی دوطرفه میان شرکت و جامعه وجود دارد (والتون، ۱۹۶۷).

در دهه ۱۹۷۰ به تدریج دو اصطلاح دیگر شامل واکنش اجتماعی شرکتی (با تأکید بر رویکرد حمایتی لازم از سوی شرکت‌ها و برقراری ارتباط میان مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و مدیریت استراتژیک) و عملکرد اجتماعی شرکت‌ها (سنجش مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها) به ادبیات علمی اضافه شد (آکرمن و باتر، ۱۹۷۶). در دهه ۱۹۸۰ مفهوم ذی‌نفعان مورد توجه همگان قرار گرفت که اصطلاحات قبلی را تحت‌الشعاع قرارداد و پس از آن مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی و تئوری ذی‌نفعان مکمل هم محسوب شدند، به‌طوری‌که موجب تکمیل و تحکیم یکدیگر می‌گردند (کلک و پینسکه، ۲۰۰۶). کارول در سال ۱۹۷۹ مسئولیت چهارگانه مدیران کسب‌وکار را مسئولیت اقتصادی، مسئولیت حقوقی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت فداکاری عنوان کرد (کارول، ۱۹۷۹). در سال ۲۰۰۳ جانسون مسئولیت اجتماعی را یکی از نقش‌های اساسی شرکت در کمک به جامعه می‌داند و فعالیت‌هایی از جمله افزایش سوادآموزی، حذف فقر و بیکاری و حفظ محیط‌زیست را به‌عنوان نمونه مثال می‌زند (جانسون، ۲۰۰۳). پرینی، معتقد است مسئولیت اجتماعی یعنی پاسخگو بودن شرکت در قبال فعالیت‌ها است و شامل هفت موضوع: کارآیی عملیاتی، حداکثر امنیت، حفظ محیط‌زیست، کیفیت نوآوری، گفتمان آزاد، توسعه مهارت و شهروند مسئول می‌شود (پرینی، ۲۰۰۳). کچران نیز در سال ۲۰۰۷ معتقد است در محیط کسب‌وکار جدید، مدیران باید هم مسئولیت اجتماعی شرکت و هم عواقب جدی مخاطرات را بر عهده بگیرند (کچران، ۲۰۰۷). رامستاد مسئولیت اجتماعی را تعهد داوطلبانه سازمان برای ایفای وظایف شفاف و غیر شفاف است که انتظارات جامعه، به‌طور قراردادی، بر عهده شرکت نهاده است. بنا به این تعریف، مسئولیت اجتماعی، راهی است با هدف ارتقای گرایش اجتماعی برای اعتلای نظم اساسی جامعه و شامل وظایفی می‌شود که چهارچوب قانونی و قراردادهای اجتماعی را در برمی‌گیرد (رامستاد، ۲۰۱۸).

۲-۴- مسئولیت اجتماعی شرکتی در بونه نقد

مسئولیت اجتماعی شرکتی منتقدانی نیز داشته است. میلتن فریدمن، اقتصاددان مشهور، از پیشگامانی است که مسئولیت سازمان‌های تجاری را به حداکثر رساندن سود در محدوده قانون بدون هرگونه دسیسه یا نیرنگی عنوان می‌کند و معتقد است مسئله‌های اجتماعی را باید به افراد و نهادهای دولتی واگذار کرد؛ چراکه تعیین نیازهای نسبی و میزان آن‌ها در حد مدیران شرکت‌ها نبوده و در صورت انجام، بر درآمد شرکت‌ها تأثیرگذار است (براتلو، ۱۳۸۶). عمده انتقادات وارد بر مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی شامل مفهومی گسترده و مبهم، اصطلاحی برآمده از کارهای علمی، دشواری عملیاتی کردن آن و سویه بالقوه مفهوم مسئولیت اجتماعی به سمت منافع خاص است. ضمناً طرفداران نوکلاسیک‌ها، مفهوم مسئولیت اجتماعی را خدشه وارد کردن به حقوق مالکیت و در کل تهدیدی بر جامعه آزاد می‌دانستند.

در جدول زیر سیر تاریخی مفهوم و رویکرد مسئولیت اجتماعی در سازمان آمده است.

جدول شماره ۲-۲: سیر تاریخی مفهوم و رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی

تاریخ	نظریه پرداز	خلاصه رویکرد و مفهوم
اواخر قرن ۱۸	آدام اسمیت	کوشش کارآفرینان رقیب طبعاً در جهت حمایت از منافع عموم خواهد بود.
۱۹۸۹	کارنگی	سازمان‌ها و افراد ثروتمند باید خود را قیم و سرپرست افراد فقیر بدانند.
۱۹۳۲	داد	مدیران علاوه بر مسئولیت اقتصادی، در برابر سهام‌داران و جامعه مسئولیت دارند.
۱۹۶۷	والتون	نگرش اخلاقی به مقوله مسئولیت اجتماعی به این معنا که شرکت سالم به تنهایی مفهوم نداشته و در جامعه بیمار نمی‌تواند وجود داشته باشد.
۱۹۷۹	کارول	مسئولیت چهارگانه مدیران کسب و کار: مسئولیت اقتصادی، مسئولیت حقوقی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت فداکاری است.
۲۰۰۳	جانسون	مسئولیت اجتماعی یکی از نقش‌های اساسی شرکت در کمک به رفاه کلی جامعه است.
۲۰۰۵	پرینی	مسئولیت اجتماعی؛ یعنی پاسخگو بودن شرکت در قبال فعالیت‌ها که شامل هفت موضوع است: کار آیی عملیاتی، ایجاد امنیت بیشتر، حفظ محیط‌زیست، کیفیت بخشی در نوآوری، گفتمان آزاد، توسعه مهارت و پرورش شهروند مسئول است.
۲۰۰۷	کچران	در محیط کسب و کار جدید، مدیران باید هم مسئولیت اجتماعی شرکت و هم عواقب جدی مخاطرات را بر عهده بگیرند.
۲۰۱۸	رامستاد	مسئولیت اجتماعی، راهی برای ارتقای گرایش اجتماعی و اعتلای نظم بنیادین جامعه است و شامل وظایفی می‌شود که چهارچوب قانونی و قراردادهای اجتماعی را در برمی‌گیرد.

۲-۵- مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی

اصطلاح مسئولیت اجتماعی شرکتی مانند بسیاری مفاهیم دیگر دارای تعاریف مختلف است که در این بخش به برخی از متداول ترین تعاریف در این خصوص خواهیم پرداخت.

مسئولیت پذیری اجتماعی دستورالعملی برای کنترل، منشوری اخلاقی و تمرینی برای اظهارنظر صریح در زمینه عرضه خدمات توسط سازمان و انتخاب صحیح و سرمایه گذاری اخلاقی روی مباحث سازمان است و در نهایت، پاسخگویی اجتماعی به توان و ظرفیت سازمان برای عمل و اقدام برای تحقق خواسته ها و انتظارات جامعه اشاره می کند (اسلر، ۲۰۰۹).

مسئولیت اجتماعی شرکت، به اقدامات مربوط به تعهدات اجتماعی و مجموعه ای از خواسته های اجتماعی اطلاق می شود. مسئولیت های اجتماعی ممکن است با اشکال مختلفی، برای بهبود وجهه شرکت ها در جامعه صورت گیرد (فونت و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارتی دیگر مسئولیت اجتماعی شرکتی دربرگیرنده اقتصاد، قانون، اخلاقیات و انتظارات بشردوستانه واحدهای تجاری است که به کلیه ذی نفعان تعمیم می یابد. در اینجا ذی نفعان به عنوان هر فرد یا گروهی که می توانند بر فعالیت ها، تصمیمات، سیاست ها، رویه ها، یا اهداف سازمان اثرگذارند، تعریف شده است (دانکو و همکاران، ۲۰۰۸، به نقل از عرب صالحی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین می توان گفت مجموعه ای از اقدامات سازمان که به نحو مثبتی منافع ذی نفعان خود را تأمین کند و موجب نقض منافع سایر ذی نفعان نشود (استریک، ۲۰۰۶)

از سوی دیگر می توان گفت مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که به طور کلی علاوه بر تأمین منافع خودشان، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می آورد. مؤسسات مسئول اند که از آلوده کردن محیط زیست، اعمال تبعیض در امور استخدامی، بی توجهی به تأمین نیازهای کارکنان خود، تولید محصولات زیان آور و نظایر آن که به سلامت جامعه لطمه می زنند، بپرهیزند و سازمان ها باید با اختصاص منابع مالی، در بهبود رفاه اجتماعی مورد قبول اکثریت جامعه بکوشند، از قبیل کمک کردن به فرهنگ کشور و مؤسسات فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی به طور کلی (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۱).

ایران نژاد همچنین بر این باور است که مؤسسات و سازمان ها، نهادهایی هستند که فلسفه وجودی آن ها بر مبنای نیاز جامعه و عامه مردم هست. همان طور که مردم برای رفع نیازهایشان به سازمان نیاز دارند، سازمان ها نیز برای حفظ، بقا و ادامه فعالیت شان به جامعه و مردم نیازمندند درواقع سازمان ها جزئی از جامعه هستند که از آن تأثیر پذیرفته و بر آن تأثیر می گذارند و می توان گفت هر تصمیم سازمان علاوه بر تأثیر آن بر بخش های مربوطه موجب تأثیرات مستقیم یا غیرمستقیم در تمامی بخش های جامعه می شود؛ بنابراین سازمان ها باید اهداف خود را به گونه ای شکل دهند که نتایج آن تأثیرات مضر برای جامعه در بر نداشته باشد و همه افراد جامعه از اثرات مثبت آن، منتفع شوند (امیری، ۲۰۰۹). چون سازمان ها تأثیر عمده ای بر سیستم اجتماعی دارند، لاجرم چگونگی فعالیت آن ها باید به گونه ای باشد که در اثر آن زیانی

به جامعه نرسد و در صورت رسیدن به زیان، سازمان‌های مربوطه ملزم به جبران آن باشند. به عبارت ساده‌تر، سازمان‌ها باید به‌عنوان جزئی مرتبط با نظام بزرگ‌تری که در آن قرار دارند، عمل کنند، چون یک نظام فرعی از کل نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهند (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۷۱). پورخویی نیز معتقد است رعایت همه اصول اخلاقی، ارزش‌های اجتماعی و فردی، ارزش‌های زیست‌محیطی و منافع گروه‌های ذی‌نفع شرکت‌ها در عین موفقیت تجاری مسئولیت اجتماعی شرکتی نام دارد (پورخویی، ۱۳۹۲).

امروزه جذابیت هر شرکت بر اساس درک مردم از ارزش‌های اصلی شرکت و ویژگی‌های اجتماعی آن تعریف می‌شود (هوی تسای و همکاران، ۲۰۱۵). از دیگر سو، با توجه به اینکه هر انسانی مصرف‌کننده است و همه‌روژه از فرآورده‌های مختلف که زندگی ما را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند استفاده می‌کنیم، حقوق مصرف‌کننده و لزوم شناخت و تعهد به آن به یکی از موضوعات مهم و تأثیرگذار در زندگی تمامی افراد جامعه مبدل گشته است و سیستم‌های بازاریابی نوین را بر آن داشته تا احساس خدمت‌رسانی، رفع نیاز و ارتقای کیفیت زندگی مصرف‌کنندگان را در رأس مأموریت‌های خود قرار دهند. مدیران عالی سازمان‌ها نیز برای حرکت در راستای رعایت حقوق مصرف‌کنندگان می‌باید با پذیرش انتقادات و سرزنش‌های دیگران در جهت سلامت و بهبود کیفیت زندگی مصرف‌کنندگان لازم است تا در برنامه‌های استراتژیک خود توجه ویژه‌ای به مقوله سیاست‌های اجتماعی سازمان داشته باشند و مزایای حاصل از فعالیت‌های انجام شده توسط سازمان به افراد جامعه را شناسایی نمایند (شیخ، ۲۰۱۰).

از سوی دیگر می‌توان گفت، مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (گریفین و بارنی، ۱۹۹۲، به نقل از پور رشیدی و جلالی جوارن، ۱۳۸۸). فیشر نیز معتقد است الزام سازمان به عمل به طریقی است که هم منافع خود و هم منافع ذی‌نفعان خود را تأمین کند (فیشر، ۲۰۰۴). مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات که این وظایف مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (فرنچ و ساورد، ترجمه: محمد صائبی، ۱۳۷۱).

همچنین مسئولیت اجتماعی یکی از وظایف و تعهدات سازمان در جهت منتفع ساختن جامعه است به نحوی که هدف اولیه سازمان یعنی حداکثر کردن سود را صورتی متعالی ببخشد (برامر و دیگران، ۲۰۰۷). مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله مدیران سازمان‌های تجاری بخش خصوصی که آن‌گونه تصمیم‌گیری نمایند که در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد (دانکو و دیگران، ۲۰۰۸). باید توجه کرد که مسئولیت اجتماعی از تعهدات مدیریت است که علاوه بر حفظ و گسترش منافع سازمان، در جهت رفاه عمومی جامعه نیز انجام می‌گیرد (کترو، ۱۹۸۷).

مسئولیت‌های اجتماعی مدیران / بنگاه‌ها عبارت است از الزام به پاسخ‌گویی و ارضا توقعات گروه‌های ذینفع خارجی اعم از مشتریان، تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان، پاسداران محیط‌زیست و اهالی محل فعالیت واحد تولیدی / خدماتی، با حفظ منافع گروه‌های ذینفع داخلی اعم از مالکان یا سهامداران و کارکنان واحد (امینی، ۱۳۷۸).

کمیسیون اروپا مسئولیت اجتماعی شرکت را به‌عنوان مفهومی تعریف می‌کند که به‌موجب آن شرکت‌ها ملاحظات اجتماعی و محیطی را در عملیات تجاری خود و در تعاملات خود با ذی‌نفعان خود به‌صورت داوطلبانه رعایت می‌کنند. این مفهوم درباره سازمان‌هایی است که تصمیم دارند تا از حداقل الزامات قانونی و مسئولیت‌های ناشی از توافقات جمعی عبور کرده تا نیازهای اجتماعی را مورد توجه قرار دهند (فیلیزوز و فاین، ۲۰۱۱).

همچنین کمیسیون جوامع اروپایی (۲۰۰۱) مسئولیت اجتماعی شرکت را به‌عنوان "ترکیب داوطلبانه ملاحظات اجتماعی و محیطی در عملیات تجاری شرکت‌ها و روابط آن‌ها با گروه‌های ذینفع" تعریف می‌کند. (ملات پرست و آدامز، ۲۰۱۲)

در تعریفی دیگر، شورای کسب‌وکار جهانی برای توسعه پایدار، مسئولیت اجتماعی شرکت را این‌چنین تعریف می‌کند: تعهد مستمر کسب‌وکار برای رفتار اخلاقی و کمک به توسعه اقتصادی و درعین‌حال بهبود کیفیت زندگی نیروی کار و خانواده آن‌ها و نیز بهبود کیفیت زندگی جامعه محلی (شهر مورد فعالیت) و همچنین کل جامعه (فیلیزوز و فاین، ۲۰۱۱).

در یک تعریف کلی‌تر، مسئولیت اجتماعی شرکت به‌عنوان روش‌هایی تعریف می‌شود که در آن یک کسب‌وکار به دنبال همسو کردن ارزش‌ها و رفتار خود با ارزش و رفتار ذی‌نفعان مختلف خود است. گروه‌های مختلف تحت تأثیر اقدامات یک سازمان، "ذی‌نفعان" نامیده می‌شوند و ذی‌نفعان یک کسب‌وکار شامل کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، دولت‌ها، گروه‌های ذینفع (نظیر گروه‌های زیست‌محیطی)، رقبا، شرکا، جوامع، مالکان، سرمایه‌گذاران و گروه‌های اجتماعی گسترده‌تر هستند که عملیات کسب‌وکار می‌تواند بر آن‌ها تأثیر داشته باشد (چاترجی و دیگران، ۲۰۰۹).

تعریف موردنظر این پژوهش بر اساس استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ (سازمان بین‌المللی استاندارد) به شرح زیر است:

مسئولیت اجتماعی شرکتی در قبال تأثیرات و پیامدهای تصمیمات و فعالیت‌هایش بر جامعه و محیط‌زیست، به‌طور شفاف و اخلاقی شامل موارد زیر تعریف کرد:

- مشارکت در توسعه پایدار، شامل بهداشت و رفاه جامعه
- در نظر گرفتن انتظارات ذی‌نفعان
- تطابق با قوانین و سازگاری با هنجارهای بین‌المللی
- یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در سراسر سازمان و استفاده از آن در روابط خود.

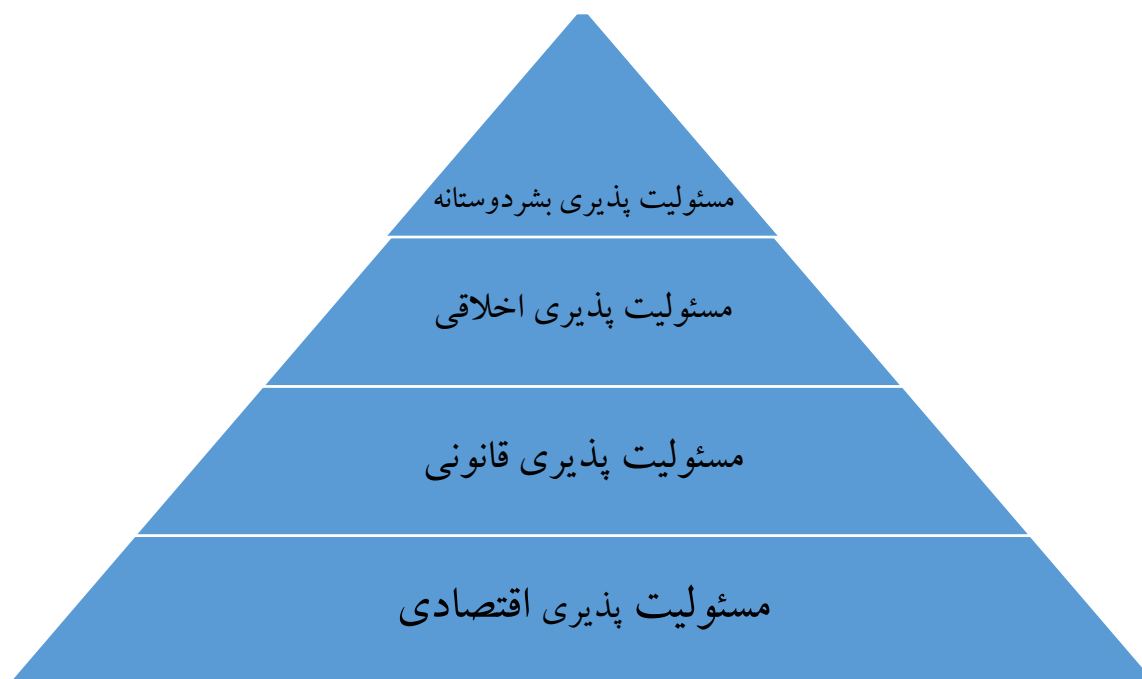
۲-۶- مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی

مسئولیت اجتماعی شرکتی به عنوان یک بعد مهم و انسانی در ادبیات مدیریت مطرح شد و به تدریج به بخش جدایی‌ناپذیر ادبیات تجاری تبدیل شد. مسئولیت اجتماعی شرکتی، پابندی داوطلبانه شرکت‌ها به موضوعاتی فراتر از الزامات قانونی است که برای مشارکت بهتر در جامعه آن را جزء منافع بلندمدت خود برمی‌شمارند.

در مورد عوامل تشکیل دهنده مسئولیت اجتماعی شرکتی، مطالب بسیاری مطرح شده است و نظرات بسیاری وجود دارد. اولین تعریف چهاربخشی از مسئولیت اجتماعی شرکتی را کارول در سال ۱۹۷۹ با عنوان مدل مفهومی عملکرد مسئولانه اجتماعی، مطرح کرد. کارول میان چهار نوع متفاوت از انواع مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی تفاوت قائل می‌شود که عبارت‌اند از:

- ۱- مسئولیت اقتصادی (سودآوری که فلسفه وجودی شرکت است)
 - ۲- مسئولیت قانونی (پیروی از قوانین که مشخص کننده خوب و بد در جامعه است)
 - ۳- مسئولیت اخلاقی (اخلاقی بودن؛ یعنی تعهد به انجام آنچه درست، عادلانه و منصفانه است).
 - ۴- مسئولیت بشردوستانه (خیرخواهی که موجب بهبود کیفیت زندگی در جامعه می‌شود).
- در مسئولیت‌پذیری اقتصادی، شرکت، یک بنگاه اقتصادی است که به سودآوری بیشتر می‌اندیشد. این نوع مسئولیت‌پذیری، ماهیت اقتصادی دارد و شامل ایجاد بازده سرمایه‌گذاری برای مالکان و سهام‌داران، ایجاد اشتغال در جامعه، پرداخت دستمزد منصفانه به کارگران، کشف منابع جدید، ترویج فناوری پیشرفته، نوآوری و ایجاد خدمات و محصولات نوین است. مسئولیت‌پذیری قانونی ایفای نقش در کنار رعایت قوانین و مقررات موجود است. جامعه انتظار دارد که شرکت‌ها در کنار انجام مسئولیت‌های اقتصادی خود، الزامات قانونی سیستم حقوقی اجتماعی را نیز رعایت کنند؛ حتی اگر رعایت قوانین و مقررات موجب از دست دادن برخی فرصت‌های اقتصادی شود. مسئولیت‌پذیری اخلاقی ریشه در حقوق بشر دارد و شامل فعالیت‌هایی است که در قانون الزامی نشده است؛ ولی در عرف انتظار می‌رود برای جلوگیری از خسران و صدمات اجتماعی، شرکت ملزم به رعایت آن شود. اگر خط‌مشی تجاری شرکت یک خط‌مشی اخلاقی باشد، به‌طور طبیعی شرکت به انجام آنچه درست، عادلانه و منصفانه است، متعهد خواهد بود. نوع آخر مسئولیت‌پذیری، ریشه در این باور دارد که شرکت و جامعه به هم پیوسته و درهم تنیده هستند؛ از این رو اگر شرکت‌ها بخواهند، می‌توانند برای کمک به افراد جامعه در فعالیت‌های خاص و بشردوستانه مشارکت کنند.

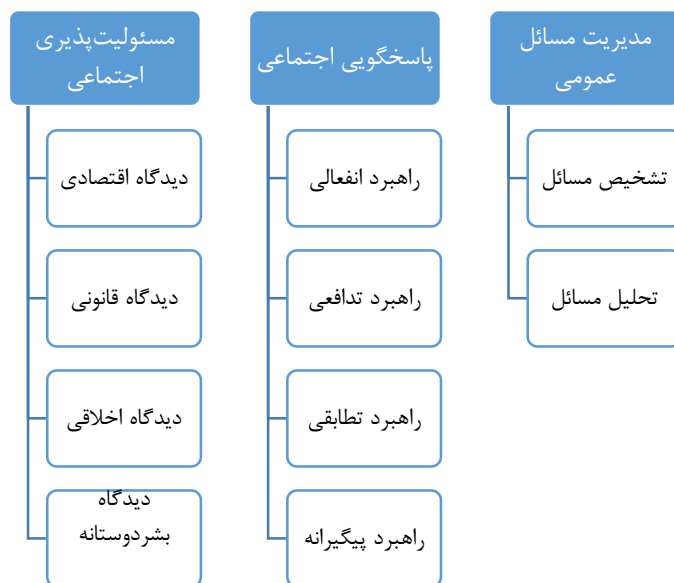
هرم مسئولیت‌پذیری کارول در شکل زیر نشان داده شده است. بنیان و قاعده هرم، مسئولیت‌پذیری اقتصادی است و رأس هرم که هدف والای شرکت‌هاست، مسئولیت‌پذیری بشردوستانه هست. (بیور، ۱۹۹۹)



شکل شماره ۲- ۱: هرم مسئولیت اجتماعی شرکتی کارول

۲-۶-۱- مدل وارنیک و کوکران (۱۹۸۶)

در سال ۱۹۸۶، وارنیک و کوکران، مدل مسئولیت اجتماعی سازمان را بسط داده و عملکرد اجتماعی سازمان را عبارت از مسئولیت پذیری اجتماعی، پاسخگویی اجتماعی سازمان و مدیریت مسائل عمومی عنوان کردند. در مرحله اول، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان شامل دیدگاه‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و یا بشردوستانه است که منجر به شکل‌گیری گرایش‌های فلسفی شامل تدوین قرارداد اجتماعی سازمان‌ها و سازمان به‌عنوان یک عامل اخلاقی می‌شود. در مرحله دوم، پاسخگویی اجتماعی سازمان مطرح است که شامل راهبردهای انفعالی، تدافعی، تطابقی و پیشگیرانه می‌شود و در نتیجه گرایش‌های نهادی که سازگاری و بقا سازمان در محیط را مورد بحث قرار می‌دهد از قبیل ظرفیت سازی پاسخ به تغییر شرایط اجتماعی و توسعه پاسخ‌دهی رویکردهای مدیریتی. در مرحله سوم، مدیریت مسائل عمومی شامل تشخیص مسائل و سپس تحلیل آن‌ها، مطرح شده و منجر به ایجاد گرایش‌های سازمانی شامل تعیین خط‌مشی اجتماعی سازمان و حداقل سازی غافلگیری سازمان‌ها می‌شود. (احمدی، الوانی و معمار زاده طهران، ۱۳۹۰).



شکل شماره ۲-۲: مدل وارنیک و کوکران

۲-۶-۲- مدل مفهومی وود (۱۹۹۱)

وود گامی فراتر از شناسایی انواع گوناگون مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها (مدل کارول) نهاده و عملکرد اجتماعی شرکت را مبتنی بر پیامدهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن معرفی می‌کند. وود این مدل را در قالب یک چارچوب جامع مطرح کرده است که اصول اساسی آن بر رفتار مسئولانه، فرایند تأثیرپذیری و نتایج حاصل از عملکرد اجتماعی، تأکید دارد. بر اساس مدل وود، عملکرد اجتماعی شرکت، محصول رعایت اصول اساسی مسئولیت اجتماعی شرکتی است و مسئولیت‌پذیری شرکتی نیز مفهومی وابسته به رعایت مجموعه‌ای از اصول اجتماعی است که در نهایت بر عملکرد و رفتار شرکت اثر می‌گذارد.

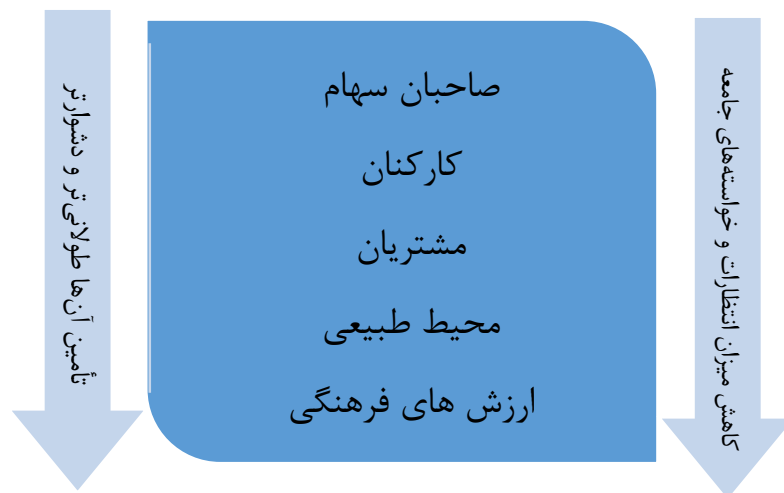
مطابق مدل وود پیامدهای عملکردی شرکت که بیانگر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت هستند، به سه نوع تقسیم می‌شوند: اثرات اجتماعی، رفتار شرکت و برنامه‌ها و رویه‌های توسعه‌یافته شرکت برای ابعاد اجتماعی و منافع ذی‌نفعان که شرکت‌ها برای تحقق مسئولیت‌پذیری اجتماعی به کار می‌برند.

بدین ترتیب مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی، از طریق تعریف مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی در مدل مفهومی کارول و بحث درباره عملکرد اجتماعی شرکتی در مدل مفهومی وود گسترش یافت؛ اما به نظر می‌رسد این مدل مفهومی، بیشتر به جنبه نظری موضوع در قالب تحقیقات دانشگاهی توجه کرده و در عمل کاربرد اندکی در تفکر شرکتی در دنیای واقعی دارند (وان لویجک، ۲۰۰۱). این مدل، در کنار تعیین انواع مختلف مسئولیت‌پذیری، به بررسی ابعاد مرتبط با اصول انگیزشی، رفتار مسئولانه و فرایند مسئولیت‌پذیری می‌پردازد. بر طبق این مدل، عملکرد اجتماعی شرکتی، در نتیجه ایجاد تصویری شفاف و واضح از مسئولیت اجتماعی شرکتی حاصل می‌شود. این مدل نقش بنیادین در تحقیقات مربوط به مسئولیت اجتماعی دارد. طبق نظر "وود"، مسئولیت‌پذیری شامل یک بعد عملی — اجباری است که

نیاز به ایجاد عاملی انگیزشی، برای انجام دارد. اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی طبق نظر وود شامل اصول نهادی، اصول سازمانی، اصول شخصی است (مهان و ریچارد، ۲۰۰۶).

۳-۶-۲- مدل مک کنزی

مدل پنج بعدی مسئولیت اجتماعی مک کنزی بیان می کند که هر چه از سمت بالا به پایین حرکت کنیم، از یک طرف میزان انتظارات و خواسته های جامعه کاهش یافته و از طرف دیگر تأمین آن ها طولانی تر و دشوارتر خواهد بود. واضح است که مدیران در ابعاد اولیه مسئولیت اجتماعی، (طبق این مدل) بیشتر تلاش می کنند تا سایر ابعاد آن. این ابعاد شامل صاحبان سهام، کارکنان، مشتریان، محیط طبیعی و ارزش های فرهنگی می شود.



شکل شماره ۲-۳: مدل مک کنزی

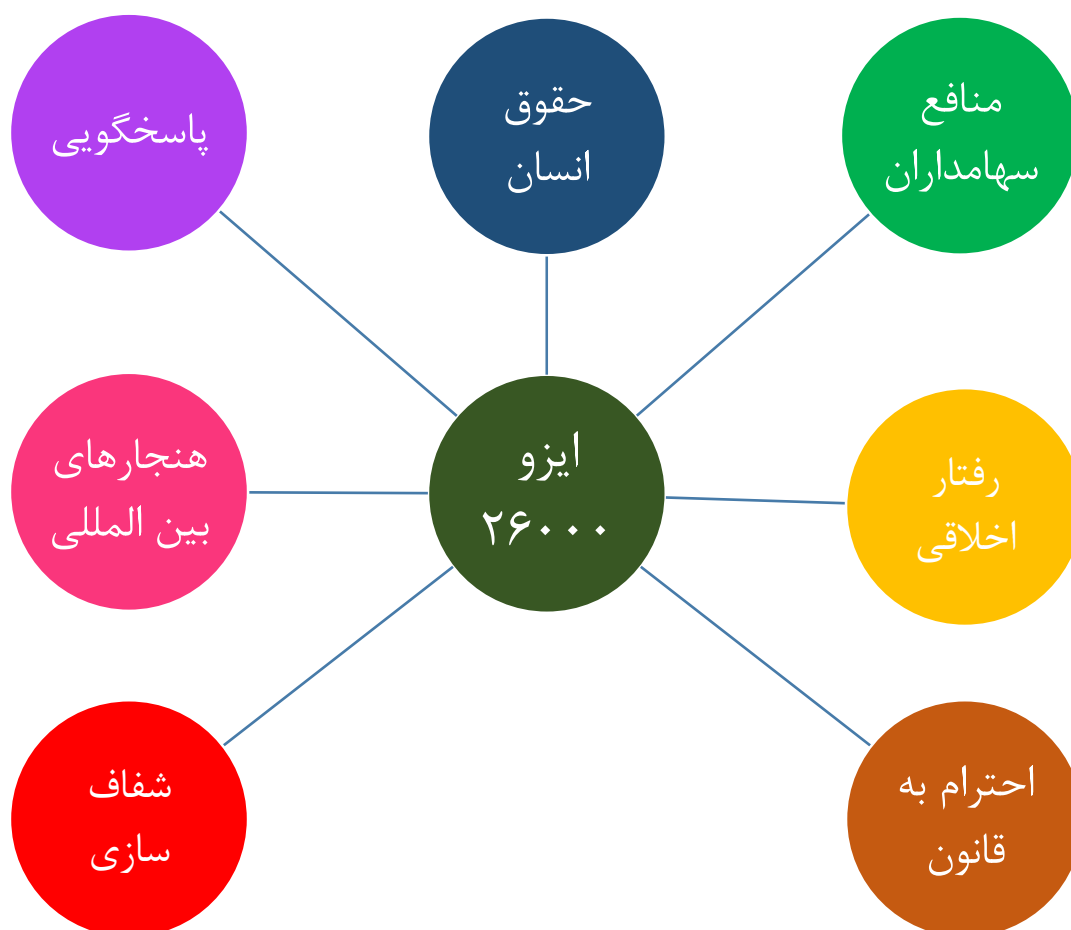
۴-۶-۲- مدل ایزو ۲۶۰۰۰

مدل استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ مسئولیت پذیری اجتماعی ایزو ۲۶۰۰۰، یک راهنمای مسئولیت پذیری اجتماعی است که در تاریخ ۱ نوامبر سال ۲۰۱۰ توسط سازمان بین المللی استاندارد (ISO) مستقر در ژنو منتشر شد. این استاندارد، به عنوان یکی از آرمانی ترین استانداردهای بین المللی در سال های اخیر شناخته شده است و سندی است که تجربه های بین المللی در رابطه با مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی را برای سازمان در جامعه ادغام می کند.

در استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰، هفت اصل برای مسئولیت پذیری اجتماعی شامل: شفافیت؛ پاسخگویی؛ رفتار اخلاقی؛ احترام به منافع ذی نفعان؛ احترام به حاکمیت قانون؛ احترام به هنجارهای بین المللی رفتار و احترام به حقوق بشر معرفی شده است. ایزو ۲۶۰۰۰، به شناخت مسئولیت اجتماعی توسط سازمان و مشارکت ذی نفعان در کسب این شناخت برای سازمان

پرداخته و ضمن آن، بیان می‌گردد که یک سازمان جهت شناخت مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود و اداره آن بایستی سه رابطه را درک کند: رابطه بین سازمان و جامعه، رابطه بین سازمان و ذی‌نفعانش و رابطه بین ذی‌نفعان و جامعه. یک سازمان باید بپذیرد که ذی‌نفعان آن شامل افراد و سایر سازمان‌ها و فراتر از آن جامعه، از آنجا که اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند، ممکن است انتظارات و منافع متفاوتی داشته باشند که می‌تواند تحت تأثیر تصمیمات و فعالیت‌های سازمان قرار گیرد (خلیفه سلطانی، ۱۳۹۳).

این مدل اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی را به صورت شکل زیر تعریف می‌کند:



شکل شماره ۲-۴: مدل ایزو ۲۶۰۰۰

۷-۲- تأثیرات توجه به مسئولیت اجتماعی در سازمان

امروزه شرکت‌ها نقش مهمی در برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی برنامه‌های مرتبط با مسائل اجتماعی و مسئولیت اجتماعی خود دارند. عمل به وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی، نقش مهمی در ادامه حیات سازمان‌ها در فضای رقابتی کنونی دارد. کاستن از مسائل زیست‌محیطی، بهبود ایمنی و بهداشت کارکنان، بهره‌وری را افزایش داده و هزینه‌های عملیاتی را کاهش می‌دهد (هوی تسای و همکاران، ۲۰۱۵).

۱- جلوگیری از غفلت مدیریت سازمان به محیط

برخلاف دیدگاه سنتی، وظیفه شرکت‌ها و سازمان‌ها تنها کسب سود نیست بلکه تمام شرکت‌ها و سازمان‌ها در قبال محیط و فضای کسب‌وکار خود چه در منطقه و چه جهان، مسئولیت‌هایی دارند. آن‌ها باید سعی کنند تا به توسعه همه‌جانبه اقتصادی برای خود، کشورشان و توسعه پایدار جهانی دست یابند. نباید فراموش شود که کسب‌وکار به دنبال بازسازی و توسعه محیط، رشد می‌یابد پس باید فضا و محیط کسب‌وکار خود را خوب بشناسید. محیط‌زیست خوب، بازار خوب و دولت خوب، شاخص‌های مهمی هستند که اگر بهینه باشند، فضا و محیط کسب‌وکار خوب نیز حاصل می‌شود (خلیلی و یقین لو، ۱۳۸۳).

۲- ایجاد مدیریت اثربخش

مدیریت مؤثر در عصر ما، مدیریتی است که از محدود اندیشی سازمان، خود را رها کرده و به جامعه و محیط‌های وسیع‌تری بیندیشد و به عبارتی دیگر علاوه بر مسئولیت سازمانی، «مسئولیت اجتماعی» نیز احساس کند. (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۳).

۳- افزایش عظمت، اعتبار و شهرت و بهبود چهره عمومی سازمان

سازمان باید احساس اجتماعی و ارزش‌های انسانی را به حدی گسترش دهد تا با ارزش‌های اقتصادی‌اش همراه شود، به نحوی که گویی به اندازه‌ای که از منطق و عقلش استفاده می‌کند، به همان اندازه از وجدان و قلبش هم استفاده می‌کند. در بلندمدت، عظمت، اعتبار و شهرت یک سازمان به اندازه‌ای که به عقل و منطقش بستگی دارد، به قلب و عاطفه‌اش هم وابسته است (جانسون و دیگران، ۲۰۱۰). بر اساس گزارش مجله فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت‌های برتر بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی به شمار می‌آید (مهر و دیگران، ۲۰۰۵). مسئولیت اجتماعی، برنامه و ابزاری است برای گفتمان بخش اقتصاد، سیاست و جامعه باهدف ایجاد ارتقای اعتماد عمومی به سرمایه‌گذاران و بنگاه‌های اقتصادی آنان (خلیلی عراقی و یقین لو، ۱۳۸۳).

۴- ارائه خدمت مؤثر به مردم

این امر ایجاد مزیت‌های رقابتی را برای شرکت‌ها به دنبال دارد و به واسطه تأثیر بر رفتار مصرف‌کننده، بر بازدهی شرکت مؤثر است (کانگ و لی، ۲۰۱۰). به همین دلیل شرکت‌ها باید فعالیت‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی را در درون خود نهادینه کنند تا بتوانند پاسخ مناسبی به تقاضای مصرف‌کننده بدهند (رومانی و همکاران، ۲۰۱۳).

۵- پیشگیری از گرفتاری سازمان در نابسامانی‌های اجتماعی

سازمان‌ها اگر به اهداف اجتماعی خود حرمت نگذارند، آلودگی محیط، فقر و بیماری، تبعیض و نابسامانی، محیطشان را فرا خواهد گرفت و اگر با اندکی دوراندیشی به قضیه ننگرند، این مشکلات آخرالامر گریبان خودشان را نیز خواهد گرفت. زمانی که آلودگی محیط جامعه را فراگرفت، سازمان نیز به‌عنوان جزئی از آن دچار آلودگی خواهد شد (الوانی، ۱۳۸۴).

۶- ایجاد توازن میان تعهدات و وظایف مختلف سازمان و مدیریت

مسئولیت اجتماعی روی نحوه برخورد سازمان با ارباب رجوع، کارکنان، سرمایه‌گذاران و سهامداران و سایر مؤسسات و شرکت‌های رقیب و به‌طور کلی جامعه، نظر دارد و به‌طور خلاصه، مسئولیت اجتماعی، تلاشی است در جهت ایجاد تعادل و توازن بین تعهدات و وظایف مختلف سازمان و مدیریت (نلینگ و دیگران ۲۰۰۹).

۷- پیشگیری از آسیب‌های جبران‌ناپذیر به جامعه و کمک به بهبود وضع جامعه

مسئولیت اجتماعی با ورود خود به سازمان، یک چارچوب حاکمیت اخلاقی را اضافه می‌کند که بر اساس آن سازمان‌ها به فعالیت‌هایی می‌پردازند که وضع جامعه را بهتر کرده است و از انجام کارهایی که باعث بدتر شدن وضعیت جامعه می‌شوند، پرهیز می‌کنند (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷).

۸- فراهم شدن زمینه ایجاد پاسخگویی اجتماعی در سازمان

تا زمانی که چنین مسئولیتی (مسئولیت اجتماعی) در سازمان وجود نداشته باشد، هیچ پاسخگویی از سوی سازمان در برابر جامعه وجود ندارد (کونتز و همکاران، ترجمه طوسی و همکاران، ۱۳۷۰).

۹- موفقیت، ادامه بقا و توسعه پایدار سازمان

گرچه حاکمیت اخلاق کار بر سازمان، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد ولی از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و...، توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۸۸). توسعه پایدار در سازمان به توسعه‌ای اطلاق می‌شود که سازمان خود باعث نابودی خود نشود، اما توسعه ناپایدار یعنی توسعه‌ای که بدون توجه به مسئولیت‌های اجتماعی حرکت می‌کند (خلیلی عراقی و یقین‌لو، ۱۳۸۳).

۱۰- مانع از بین رفتن ارزش‌های انسانی و اخلاقی

سازمان‌ها همچون سایر افراد و مؤسسات عضوی از جامعه هستند و قبول این عضویت لازمه‌اش این است که با توجه به مسئولیت فردی هر عضو، اقدامات سازمانی به نحوی انجام گیرد که نظام اخلاقی پابرجا مانده و منافع دیگر اعضا جامعه حفظ شود، به عبارت دیگر سازمان‌ها می‌باید خوششان را به حساسیت‌های جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی آن متعهد بدانند و اخلاقاً خود را نسبت به عملیاتشان مسئول بدانند (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷).

۱۱- بهبود کیفیت زندگی افراد جامعه

مشارکت سازمان در حل مشکلات اجتماعی می تواند کمک زیادی در خلق کیفیت زندگی بهتر افراد باشد. به عنوان مثال، وقتی که سازمان ها به نیازهای کارکنانشان توجه داشته باشند، به طور غیرمستقیم روی ثبات خانواده ها و نحوه زندگی آنها تأثیر می گذارند و این تأثیر باعث ایجاد زندگی بهتر برای افراد می گردد (نلینگ و دیگران ۲۰۰۹).

۱۲- نائل شدن سازمان به اهداف و منافع بلندمدت

سازمانی که در جهت بهبود کیفیت زندگی اجتماعش گام برمی دارد، از نتایج اقداماتش بهره مند می شود و در زمینه ای مناسب به فعالیت های کاری اش ادامه داده، به اهدافش نائل می شود. توجه سازمان ها به مسئولیت اجتماعی باعث خواهد شد که منافع بلندمدت آنها تضمین شود. حتی وقتی که هزینه های کوتاه مدت مسئولیت اجتماعی بالاست، نتایج بلندمدت آن مطلوب خواهد بود. منافع بلندمدت نتیجه طبیعی سازمانی با چهره مطلوب خواهد بود که رفتاری مسئولانه از خود نشان دهد. سازمان عاقبت از بهبود کلی جامعه سود بیشتری نصیب می شود. عمل کردن به مسئولیت اجتماعی ممکن است برای مدیران و سازمان ها سخت بیاید ولی هر چه که هست نتیجه سودمندی برای آنها خواهد داشت (بیووند و دیگران، ۲۰۱۲). استراتژی انجام مسئولیت اجتماعی، یک استراتژی بهره مند از برد دوطرفه است. چرا که سازمان با کمک به حل مشکلات اجتماعی، نهایتاً به خود کمک کرده و با صرف هزینه های کوتاه مدت به منافع بلندمدت نائل گردیده است (کارول و شبانا، ۲۰۱۰). پاسخ مثبت سازمان به ملزومات اخلاقی اجتماعی، با افزایش سود و ارزش افزوده در درازمدت، همراه است (رحمان سرشت، ۱۳۸۵). کی و پاپکین باور دارند که تجزیه و تحلیل شکست های شرکت ها و مصیبت های وارده به آنها نشان می دهد که لحاظ اخلاقیات و حساسیت های اجتماعی در نهایت، در فرایند تصمیم گیری و تدوین استراتژی، موجب افزایش سودآوری شرکت خواهد شد (OECD, 2005).

۱۳- کاهش دخالت های دولت

کارل باور دارد که بی توجهی به مسئولیت های اجتماعی موجب افزایش دخالت دولت و در نتیجه کاهش کار آیی می شود. اگر شرکت داوطلبانه به برخی مسئولیت های اجتماعی و اخلاقی خود عمل کند، می تواند به سود مورد نظر خود دست یابد. (اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴).

۱۴- هماهنگ شدن سازمان ها با تغییر نیازها و توقعات عمومی

از آنجایی که نیازهای عمومی و انتظارات جامعه از سازمان ها تغییر یافته است، سازمان ها بایستی مشارکت بیشتری با جامعه داشته باشند. انتظارات جامعه از سازمان به طور ناباورانه ای از دهه ۱۹۶۰ به بعد یک باره افزایش یافته و برای اینکه سازمان ها فاصله میان انتظارات جامعه و پاسخ دهی خود را کم کنند و خود را با جامعه هماهنگ سازند، لازم است که بر میزان مشارکت اجتماعی خود بیفزایند (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷).

۱۵- حفظ منابع محدود

احساس مسئولیت اجتماعی در شرکت ها می تواند به استفاده مناسب تر از منابع و در نهایت اصلاح الگوی مصرف کمک زیادی کند (احمدیان راد، ۱۳۸۸).

۱۶- ایجاد شاخص ارزیابی مدیران

فلسفه امروز مدیریت، مسئولیت در مقابل جامعه و مردم را بخش مهمی از منشور هر سازمان دانسته و توجه به آن ضروری شناخته است. اگر مدیران تاکنون را بر اساس توفیق‌شان در سودآوری ارزیابی می‌کردند، از این پس آنان را با شاخصی جامع‌تر از سودآوری موردسنجش قرار می‌دهند. مدیران برای آنکه از بونه این ارزیابی سرافراز بیرون آیند باید جزءنگری را فراموش کرده و از مرزهای سازمان خود فراتر رفته و مسائل اجتماعی را در نظر داشته باشند (الوانی، ۱۳۹۳).

۱۷- ایجاد ارزش از طریق مسئولیت اجتماعی شرکتی

فضای سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر بوده و سازمان‌ها بر اثر روندهای جاری به سوی نشان‌های تجاری جهانی پیش رفته و سازمان‌های چندملیتی با زنجیره‌های تأمین جهانی نیز بدان شدت می‌بخشند. بسیاری از سازمان‌ها به نحو فزاینده‌ای از ارزش مستقیم اقتصادی مسئولیت اجتماعی آگاهی یافته و با ادغام آن به‌منزله سرمایه‌گذاری راهبردی با راهبرد اصلی کسب‌وکار و فعالیت‌های مدیریتی خود، می‌توانند تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط خود داشته باشند و در ضمن، شهرت و اعتبار خود را نیز تقویت کنند. با پیروی از این روش، نه تنها برای امروز خود سود تولید می‌کنند، بلکه موقعیت آینده خود را نیز تثبیت می‌نمایند (گروه کارشناسان ایران، ۱۳۸۶، به نقل از رؤیایی و مهردوست، ۱۳۸۸).

بر اساس مطالعات و تعاریف مرکز ابتکارات اجتماعی و توسعه روستایی آدیتیا بیرلا هند مسئولیت اجتماعی اصولی را ایجاد می‌نماید که موجب سیستم ارزشی می‌گردد و عبارت‌اند از:

– "عامل خوب احساسی" در مورد شرکت که عاملی است جهت دل‌بستگی کارکنان تخصصی به سازمان.

– شناسایی ترجیحات مصرف‌کننده برای شرکت‌ها به‌وسیله وجدان اجتماعی

– پروژه‌های اجتماعی ابزاری هستند که به‌وسیله آن‌ها شرکت ارزش‌هایی را که بر اساس آن در سطح وسیعی در جامعه قرار می‌گیرد، تسهیم می‌کند (آدیتیا بیرلا، ۲۰۰۲، به نقل از رؤیایی و مهردوست، ۱۳۸۸).

بر اساس پیمایش و مطالعاتی که در بیش از ۲۰۰ شرکت بزرگ اروپایی در سال ۲۰۰۷، توسط گروه آر. اس. ام (RSM) در دانشگاه اراسماس، صورت گرفت، ضمن بررسی اثراتی که مسئولیت اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد، ۱۰ مورد را که مسئولیت اجتماعی بر آن‌ها تأثیرگذار بوده، شناسایی و تأثیراتی را که هر کدام از آن‌ها بر امور کاری و تجاری سازمان می‌گذارد، جمع‌آوری نمودند که بر اساس مقیاس لیکرت از ۱ (کمترین اثر) تا ۵ (بیشترین اثر) میانگین هر یک از موارد در زیر مشخص شده است و در این میان جلوگیری از فساد بیشترین و کاهش فقر کمترین اثر را در سازمان در راستای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی داشتند.

جدول شماره ۲-۳: اثر مسئولیت اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان

ردیف	عنوان	امتیاز
۱	جلوگیری از فساد اداری	۴/۶
۲	شفافیت در فعالیت‌های تجاری	۴/۵
۳	ایمنی و سلامتی	۴/۵
۴	تغییرات جوی	۴/۳
۵	حقوق کارکنان	۴/۳
۶	زیست بومی	۴/۳
۷	تساوی درآمد و دستمزدهای عادلانه	۳/۹
۸	تجارت و تولید مناسب و مطلوب	۳/۹
۹	تعلیم و تربیت	۳/۵
۱۰	کاهش فقر	۳

از طرفی این گروه تحقیقاتی، عوامل مهم مرتبط و وابسته به مسئولیت اجتماعی را به صورت زیر در نظر گرفتند که از مقیاس ۱ (کمترین اهمیت) تا ۵ (بیشترین اهمیت) اندازه گیری گردیده و میانگین هر یک در جدول زیر نمایش داده شده است. بر اساس نتایج حاصله بیشترین اثر و اهمیت را "اعتبار و شهرت مدیریت" بر عهده دارد و سطوح دیگر نیز از اهمیت نسبتاً بالایی برخوردارند.

جدول شماره ۲-۴: عوامل مهم وابسته به مسئولیت اجتماعی شرکتی

ردیف	عنوان	امتیاز
۱	اعتبار و شهرت مدیریت	۴/۳
۲	جاذبه و کشش کارکنان	۴/۲
۳	رقابت	۴/۱
۴	ارتباطات سرمایه گذار	۴
۵	مسئولیت‌های حقوقی/مطالبات قانونی	۳/۸
۶	بهره‌وری هزینه	۳/۸
۷	کیفیت	۳/۸

در کنفرانس بوآرد (۲۰۰۱) به پاره‌ای از مزایای مستقیم ناشی از مسئولیت اجتماعی برای سازمان شامل موارد زیر اشاره شده است:

- افزایش ارزش تجاری، نشان تجاری
- دسترسی بیشتر به منابع مالی
- کارکنان مشتاق و نیروی کار سالم‌تر و ایمن‌تر
- مدیریت ریسک و نظارت مؤثرتر بر امور سازمان
- وفاداری مشتری
- ارتقای اعتماد و اطمینان طرف‌های ذینفع
- تقویت وجهه عمومی.

۲-۸- مدل پژوهش: ایزو ۲۶۰۰۰

زمینه تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی از کنگره جهانی محیط‌زیست آغاز می‌شود که در سال ۱۹۹۲ در ریودوژانیرو برگزار شد. در این کنگره ارتباط بین مسئولیت اجتماعی و پایداری سازمان مطرح شد، سپس این موضوع در کنگره جهانی توسعه پایدار که در سال ۲۰۰۲ در آفریقای جنوبی برگزار شد نیز مورد بحث قرار گرفت. در آوریل ۲۰۰۱ شورای سازمان بین‌المللی استاندارد از کمیته سیاست‌گذاری این سازمان برای مصرف‌کنندگان درخواست کرد تا در زمینه تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی امکان‌سنجی کند.

سازمان استاندارد سال ۲۰۰۳، یک گروه از مشاورین استراتژیک را با موضوع مسئولیت اجتماعی شامل نمایندگان و طیف وسیعی از گروه‌های ذینفع از جمله دولت‌ها، بنگاه‌های اقتصادی، اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های حقوق مصرف‌کنندگان و سازمان‌های غیردولتی را گرد هم آورد. پس از آن ISO با تشکیل کنفرانس بین‌المللی مسئولیت اجتماعی در سوئد اقدام به جلب حمایت کشورها برای تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی کرد و یک گروه کاری برای تهیه پیش‌نویس اولیه تشکیل شد. پس از جلسات بسیار و تشکیل کمیته‌هایی در کلیه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی استاندارد از جمله ایران، متن اولیه در سال ۲۰۰۹ منتشر شد و در نهایت در سال ۲۰۱۰ متن نهایی تصویب و منتشر شد.

این استاندارد بین‌المللی با رویکرد چند ذینفعی و با همکاری کارشناسانی از ۹۰ کشور و ۴۰ سازمان جهانی و منطقه‌ای بزرگ که در ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی مشغول به فعالیت هستند، توسعه یافته است.

در تهیه این استاندارد، تمهیدات ویژه‌ای به منظور برقراری تعادل میان کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه در گروه‌های مسئول تدوین پیش‌نویس استاندارد در نظر گرفته شده است. افزون بر این تعادل جنسیتی نیز در این گروه‌ها رعایت شده است.

۲-۸-۱- چرا ایزو ۲۶۰۰۰؟

سازمان‌های سراسر جهان و ذی‌نفعان‌شان به‌طور روزافزون به ضرورت و مزایای رفتار مسئولانه اجتماعی آگاه می‌شوند. عملکرد یک سازمان از نظر تأثیر آن بر جامعه و همچنین تأثیر آن بر محیط‌زیست، عامل مهمی در سنجش عملکرد کلی سازمان و توانایی آن برای ادامه فعالیت‌های خود به‌طور مؤثر است.

ایزو ۲۶۰۰۰ با هدف کمک به سازمان‌ها در سهیم بودن توسعه پایدار تهیه شده است. با در نظر گرفتن این مسئله که انطباق با قانون، وظیفه اساسی هر سازمان و یکی از بخش‌های ضروری مسئولیت اجتماعی است، هدف دیگر این استاندارد تشویق سازمان‌ها به انجام فعالیت‌هایی فراتر از الزامات قانونی است.

استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ رهنمودهایی درباره اصول بنیادین مسئولیت اجتماعی، شناخت مسئولیت اجتماعی، مشارکت ذی‌نفعان، موضوعات محوری مرتبط با مسئولیت اجتماعی و روش‌های یکپارچه سازی و ادغام رفتار مسئولانه اجتماعی در سازمان فراهم می‌آورد. این استاندارد بین‌المللی، تأکید ویژه‌ای بر نتایج و پیشرفت‌های مربوط به اجرای مسئولیت اجتماعی دارد؛ همچنین با هدف سودمند بودن برای تمامی سازمان‌ها اعم از خصوصی، دولتی، غیرانتفاعی، بزرگ یا کوچک، فارغ از اینکه در کشور توسعه‌یافته فعالیت می‌کند یا در کشور در حال توسعه، تدوین شده است. با اینکه تمام بخش‌های این استاندارد به یک اندازه مورد استفاده سازمان قرار نخواهد گرفت؛ اما موضوعات اصلی آن به هر سازمانی مربوط می‌شود. تمام موضوعات اصلی مطرح‌شده در این استاندارد، موارد گوناگونی را در برمی‌گیرد و این مسئولیت خود سازمان است که با در نظر گرفتن ملاحظات سازمانی و گفتگو با ذی‌نفعان، تشخیص دهد کدام مسائل مهم‌تر هستند و در ارتباط بیشتری با حوزه فعالیتشان قرار دارد.

یکی دیگر از مزایای این مدل، قابل استفاده بودن آن برای سازمان‌های دولتی است؛ چراکه هدف از این استاندارد به هیچ وجه تعویض، اصلاح یا تغییر الزامات و قوانین حکومتی نیست؛ بدین ترتیب هر سازمانی تشویق می‌شود تا با استفاده از این استاندارد بین‌المللی از نظر اجتماعی، مسئولانه‌تر عمل کند.

با توجه به اینکه هر سازمان در مراحل مختلفی از درک و تکمیل مسئولیت اجتماعی قرار دارد، این استاندارد بین‌المللی هم برای استفاده سازمان‌هایی که اجرای مسئولیت اجتماعی را آغاز کرده‌اند و هم برای سازمان‌هایی که در اجرای آن تجربه بیشتری دارند، طراحی شده است. این استاندارد برای سازمان‌های مبتدی در زمینه مسئولیت اجتماعی می‌تواند نقطه آغازی برای پرداختن به مسئولیت اجتماعی باشد؛ درحالی‌که سازمان‌های باتجربه در این زمینه می‌توانند از آن به عنوان راهنمای بهبود اقدامات موجود و پیشبرد روند یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در سازمان استفاده کنند.

گفتنی است، استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ تنها برای راهنمایی استفاده‌کنندگان است و برای اعطای گواهی نامه به آن‌ها آماده نشده است و هیچ گونه گواهی برای اجرای آن صادر نخواهد شد.

۲-۸-۲- تشریح مدل ایزو ۲۶۰۰۰

طرح کلی ایزو ۲۶۰۰۰ شامل بخش‌های زیر است (منبع کلیه مطالب تشریح مدل ایزو ۲۶۰۰۰ وبسایت سازمان استاندارد جهانی ISO است):

جدول شماره ۲-۵: مدل ایزو ۲۶۰۰۰

شماره بخش	عنوان ماده	توضیح ماده
بخش ۱	دامنه شمول	تعریف دامنه شمول
بخش ۲	اصطلاحات و تعاریف	شناسایی و تعریف اصطلاحات کلیدی
بخش ۳	درک مسئولیت اجتماعی	مفهوم و معنی مسئولیت اجتماعی شرکتی و چگونگی عملکرد آن در سازمان و همچنین شرایطی که بر توسعه مسئولیت اجتماعی تأثیر گذارند
بخش ۴	اصول مسئولیت اجتماعی	شرح قوانین مسئولیت اجتماعی
بخش ۵	تشخیص مسئولیت اجتماعی و برقراری ارتباط با ذی‌نفعان	شناخت سازمان از مسئولیت اجتماعی خود و شناسایی ذی‌نفعان و ارتباط با آنها
بخش ۶	راهنمایی درباره موضوعات اصلی مسئولیت اجتماعی	توضیح مسائل اصلی مرتبط با مسئولیت اجتماعی اطلاعاتی پیرامون دامنه شمول هر موضوع، ارتباط آن با مسئولیت اجتماعی، قوانین مرتبط و ملاحظات، اقدامات قابل اجرا و همچنین انتظارات مرتبط با موضوع
بخش ۷	راهنمایی به منظور یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان	ارائه راهنمایی برای اجرای مسئولیت اجتماعی در یک سازمان شامل: درک مسئولیت اجتماعی، یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان، ارتباطات مربوط به مسئولیت اجتماعی، بهبود اعتبار یک سازمان در نتیجه ایفای مسئولیت اجتماعی خود

منبع مورد استفاده در بخش تشریح مدل 2010 , International Standard ISO 26000, guidance on social responsibility

بخش ۱: دامنه استاندارد

این استاندارد بین‌المللی برای تمامی سازمان‌ها، صرف‌نظر از اندازه و موقعیت جغرافیایی، راهنمایی درباره موارد زیر است:

- مفاهیم، اصطلاحات و تعاریف مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکتی
- پیشینه، روند و ویژگی‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی
- اصول و فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی
- موضوعات و مسائل اصلی مسئولیت اجتماعی شرکتی
- نحوه یکپارچه‌سازی، اجرا و ترویج رفتار مسئولانه در کلیه سطوح سازمان، در سیاست‌ها و فعالیت‌های سازمان در حوزه نفوذ خود
- شناسایی ذی‌نفعان و مشارکت با آنان
- اطلاع‌رسانی سازمان درباره تعهدات و عملکردش و سایر اطلاعات در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی

بخش ۲: اصطلاحات و تعاریف

اصطلاحات و تعاریف مختلفی در این استاندارد تعریف شده است که مهم‌ترین آن‌ها در اینجا اشاره خواهد شد.

- پاسخ‌گویی: پاسخ‌گویی یک سازمان درباره تصمیمات و فعالیت‌هایش به سازمان‌های تنظیم‌کننده، مسئولان قانونی و به‌طور وسیع‌تر، ذی‌نفعان آن

- بررسی دقیق: پیش‌قدم شدن سازمان از طریق به‌کارگیری فرایندی جامع برای شناخت و آگاهی از تأثیرات منفی آشکار و احتمالی تصمیمات و فعالیت‌های کلی خود در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در تمام چرخه عمر پروژه یا فعالیت سازمان، با هدف پیشگیری و یا کاهش اثرات منفی فعالیت‌ها

- محیط‌زیست: شامل محیط طبیعی است که هر سازمان در آن مشغول به کار است؛ مانند هوا، آب، زمین، منابع طبیعی، گیاهان، جانداران، مردم، فضا و ارتباط متقابل میان آن‌ها

- رفتار اخلاقی: شامل رفتاری است که مطابق با اصول پذیرفته شده رفتار در ست یا مناسب با شرایط مشخص بوده و با معیارهای جهانی رفتار سازگار است.

- مسئولیت اجتماعی: شامل مسئولیت یک سازمان در قبال تأثیرات و پیامدهای تصمیمات و فعالیت‌هایش بر جامعه و محیط‌زیست، به‌طور شفاف و اخلاقی است که موارد ذیل را در برمی‌گیرد:

➤ مشارکت در توسعه پایدار، شامل بهداشت و رفاه جامعه

➤ در نظر گرفتن انتظارات ذی‌نفعان

➤ تطابق با قوانین و سازگاری با هنجارهای بین‌المللی

➤ یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در سراسر سازمان و استفاده از آن در روابط خود

- حوزه نفوذ: گستره یا میزان روابط سیاسی، قراردادی، اقتصادی و ... سازمان با سایرین که از طریق آن‌ها، سازمان تصمیمات و اقدامات افراد یا سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

- زنجیره تأمین: توالی فعالیت‌ها یا گروه‌هایی که محصولات یا خدماتی را برای یک سازمان فراهم می‌کنند.

- توسعه پایدار: توسعه‌ای که نیازهای نسل امروز را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده در برطرف کردن نیازهایش پاسخ دهد.

- زنجیره ارزش: توالی فعالیت‌ها و گروه‌ها که ارزش را در قالب محصولات و یا خدمات، فراهم یا دریافت می‌کند.

- شفافیت: شفاف عمل کردن در زمینه تصمیمات و فعالیت‌هایی که بر جامعه، اقتصاد و محیط‌زیست اثر می‌گذارد و تمایل سازمان به ابراز آن‌ها به‌صورت واضح، دقیق، به‌موقع، صادقانه و کامل

بخش ۳: درک مسئولیت اجتماعی

ویژگی اصلی مسئولیت اجتماعی عبارت است از تمایل یک سازمان به در نظر گرفتن ملاحظات اجتماعی و زیست‌محیطی در تصمیم‌گیری‌ها و پاسخگویی نسبت به تأثیر فعالیت‌ها و تصمیمات خود بر جامعه و محیط‌زیست. این مطلب به دو موضوع رفتار شفاف و رفتار اخلاقی اشاره دارد که به توسعه پایدار کمک می‌کند. افزون بر این، مطلب بیانگر اهمیت یکپارچگی مسئولیت اجتماعی در سراسر سازمان، روابط سازمان با دیگران و در نظر گرفتن منافع ذی‌نفعان نیز هست.

از سوی دیگر، مسئولیت اجتماعی، درک وسیع‌تری از انتظارات یک جامعه را می‌طلبد. یکی از اصول بنیادین مسئولیت اجتماعی، احترام به قانون و مطابقت با الزامات آن است. افزون بر این، مسئولیت اجتماعی شامل اقداماتی فراتر از انطباق با قانون است و دربرگیرنده شناسایی تعهدات به دیگران می‌شود که جنبه قانونی و اجباری ندارد.

هر یک از موضوعات اصلی استاندارد، شامل مسائل مختلف است که سازمان را قادر به شناسایی پیامدها و نتایج فعالیت‌هایش بر جامعه می‌کند. تشریح هر کدام از مسائل نیز اقدامات لازم برای مهار این پیامدها را توصیف می‌کند.

شناسایی و مشارکت با ذی‌نفعان، از اصول مسئولیت اجتماعی است. یک سازمان باید تشخیص دهد چه اشخاص و یا گروه‌هایی از تصمیمات و فعالیت‌هایش تأثیر می‌پذیرند تا از این طریق بتواند پیامد فعالیت‌هایش را درک کند و به مهار پیامدهای منفی بپردازد.

نکته دیگری که نباید از آن غافل شد، یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در سازمان است. با توجه به اینکه مسئولیت اجتماعی نگران پیامدهای بالفعل و بالقوه فعالیت‌های و تصمیمات یک سازمان است، فعالیت‌های روزانه، مقرر و دائمی سازمانی از برنامه‌های مهمی هستند که باید به آن‌ها پرداخته شود. مسئولیت اجتماعی باید از اجزای درونی استراتژی اصلی سازمان باشد و پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری را در تمام سطوح مناسب سازمانی در نظر بگیرد.

باید توجه داشت این استاندارد بین‌المللی نمی‌تواند جایگزینی برای انجام وظیفه دولت در اقدام برای تأمین منافع عمومی باشد. همچنین این استاندارد در زمینه مسائلی که باید در چهارچوب قانون به‌طور الزامی رعایت شوند، هیچ رهنمودی ارائه نمی‌کند؛ افزون بر این هدف این استاندارد، پاسخ به چالش‌هایی نیست که تنها از طریق نهادهای حکومتی قابل رفع هستند.

نیاز توسعه پایدار به عملکرد صحیح دولت، ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. نقش دولت در حصول اطمینان از اجرای مؤثر قوانین و نظارت بر آن، نقشی حیاتی است تا از این طریق، فرهنگ تطابق با قانون شکل گیرد. دولت‌ها می‌توانند به طرق گوناگون مانند شناخت و ترویج مسئولیت اجتماعی، به سازمان‌ها در پیشرفت عملکرد اجتماعی

مسئولانه کمک کنند؛ اما ترویج و ارتقای مسئولیت اجتماعی نمی تواند جایگزینی برای انجام صحیح وظایف دولت و ایفای مسئولیت های آن باشد.

بخش ۴: اصول مسئولیت اجتماعی

این مدل اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی را به صورت زیر تعریف می کند:

- **پاسخگویی:** یک سازمان باید مسئول آثار فعالیت های خود بر روی جامعه، اقتصاد و محیط باشد. این اصل حاکی از آن است که یک سازمان باید رسیدگی موشکافانه ای را بپذیرد و همچنین وظیفه پاسخ دهی به این رسیدگی را به عهده گیرد.
- **شفافیت فعالیت های سازمان:** یک سازمان باید در یک وضعیت شفاف، دقیق و کامل قرار داشته باشد و دریافت منطقی و کافی از سیاست ها، تصمیم گیری ها و فعالیت هایی داشته باشد که مسئول آن هاست؛ همچنین از آثار مشخص و احتمالی آن بر جامعه و محیط نیز آگاه باشد. این اطلاعات باید به سهولت موجود بوده و به طور مستقیم در دسترس قرار گیرند و برای گروه هایی که تحت تأثیر سازمان هستند، قابل درک باشد.
- **رفتار اخلاقی:** رفتار یک سازمان باید مبتنی بر ارزش هایی مانند صداقت، انصاف و درستی باشد. این ارزش ها دلالت بر دغدغه به انسان ها، حیوانات، محیط و توجه به آثار فعالیت های سازمان و تصمیم گیری های آن بر روی منافع ذی نفعان دارد.
- **توجه و احترام به اجرای قانون:** توجه به اجرای قانون به حاکمیت قانون اشاره دارد و به طور خاص منظور این است که هیچ فرد یا سازمانی فراتر از قانون نبوده و دولت نیز تابع قانون است. در زمینه مسئولیت اجتماعی، احترام به تأمین قانون به معنای آن است که یک سازمان با تمامی قوانین و مقررات اجرایی موافقت داشته باشد. این اصل حاکی از آن است که باید برای آگاهی از قوانین و مقررات اجرایی تلاش شود تا افراد درون سازمان از تعهدات خود مطلع باشند.
- **احترام به منافع و علائق سهام داران:** یک سازمان باید به منافع ذی نفعان خود احترام گذاشته، آن ها را در نظر داشته و پاسخگو باشد. اگرچه اهداف یک سازمان ممکن است به منافع مالکین، اعضا، مصرف کنندگان یا اعضای خود محدود باشد، دیگر افراد و گروه ها نیز دارای حقوق، ادعاها یا منافع مشخصی هستند که باید در نظر گرفته شوند. به طور کلی، این افراد یا گروه ها، ذی نفعان سازمان را تشکیل می دهند.
- **احترام به حقوق انسان:** رفتار محترمانه با تمامی افراد و تلاش ویژه برای کمک به افراد گروه های آسیب پذیر، یک سازمان باید به حقوق انسانی احترام گذاشته و اهمیت و عمومیت آن ها را در نظر بگیرد.

حقوق انسانی به رفتار محترمانه با تمامی افراد بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصی آن‌ها و تنها به دلیل انسان بودنشان اشاره دارد.

- **احترام به هنجارهای بین‌المللی:** یک سازمان باید ضمن رعایت قوانین داخلی هر کشور به هنجارهای بین‌المللی هم احترام گذاشته و برخلاف آن هنجارها عمل نکند.
- **احترام به حقوق بشر:** یک سازمان باید به حقوق بشر احترام بگذارد و هر دو جنبه اهمیت و جهانی بودن آن را به رسمیت بشناسد.

بخش ۵: شناسایی مسئولیت اجتماعی و مشارکت با ذی‌نفعان

این بخش به دو کاربرد بنیادی مسئولیت اجتماعی می‌پردازد. این دو کاربرد شامل تشخیص مسئولیت اجتماعی سازمان و شناسایی و مشارکت با ذی‌نفعانش است.

یک سازمان به هنگام پرداختن به مسئولیت اجتماعی خود باید سه رابطه را درک کند:

- رابطه میان سازمان و جامعه: یک سازمان باید چگونگی آثار فعالیت‌ها و تصمیماتش را بر جامعه، محیط‌زیست و همچنین انتظارات جامعه از رفتار مسئولانه خود در قبال این تأثیرات را بررسی کند.
- رابطه میان سازمان و ذی‌نفعانش: یک سازمان باید از ذی‌نفعان گوناگون خود آگاه باشد. ذی‌نفعان افراد یا گروهی هستند که تصمیمات و فعالیت‌های سازمان بر منافعی که دارند اثرگذار است.
- رابطه میان ذی‌نفعان و جامعه: یک سازمان باید از یک طرف رابطه میان منافع ذی‌نفعان که تحت تأثیر سازمان هستند و از طرف دیگر، انتظارات جامعه را درک کند. با اینکه ذی‌نفعان به عنوان بخشی از جامعه تلقی می‌شوند، ممکن است دارای منافع باشند که با انتظارات جامعه همسو نباشند؛ به عبارت دیگر، ذی‌نفعان منافع خاصی در رابطه با سازمان دارند که می‌تواند با انتظارات جامعه از رفتار مسئولانه اجتماعی در رابطه با هر موضوعی متمایز باشد.

یک راه مؤثر برای سازمان در شناسایی مسئولیت اجتماعی خود، آشنایی سازمان با مسائل مرتبط با این حوزه و هفت موضوع اصلی آن است که این موضوعات عبارت‌اند از: حاکمیت سازمانی، حقوق بشر، فعالیت‌های کاری، محیط‌زیست، فعالیت‌های عملیاتی عادلانه، مسائل مربوط به مصرف‌کنندگان، مشارکت در توسعه جامعه محلی.

این موضوعات اصلی به احتمال زیاد تأثیرات اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی فعالیت‌های سازمان را که باید به آن‌ها اقدام کند را پوشش می‌دهند. در شناسایی مسئولیت اجتماعی یک سازمان نیز سازمان باید هر مسئله‌ای که با فعالیت‌ها یا تصمیماتش مرتبط است را همراه با انتظارات و اقدامات مربوطه شناسایی کند.

هر سازمان باید تمام موضوعات اصلی استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ را مورد بررسی قرار دهد تا مشخص شود کدام یک از مسائل با سازمان مرتبط هستند. شناسایی مسائل مرتبط باید با ارزیابی اهمیت تأثیر سازمان صورت گیرد. اهمیت یک تأثیر نیز می‌بایست با در نظر گرفتن نگرانی‌های ذی‌نفعان و همچنین چگونگی این اثرگذاری بر توسعه پایدار مورد ارزیابی قرار گیرد.

شناسایی مسئولیت اجتماعی یک فرایند پیوسته است. تعیین و مدنظر قرار دادن تأثیرات بالقوه فعالیت‌ها و تصمیمات باید در مرحله برنامه‌ریزی فعالیت‌های جدید صورت گیرد. فعالیت‌های مستمر سازمان باید به‌منظور اطمینان از در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی سازمان و تعیین این مسئله که آیا نیازی به در نظر گرفتن مسائل جدید هست یا خیر، بازنگری شود.

از سوی دیگر، یک سازمان علاوه بر اینکه مسئول فعالیت‌ها و تصمیمات خود است، ممکن است در بعضی مواقع بتواند بر فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان‌هایی که با آن‌ها در ارتباط است نیز تأثیر بگذارد و چنین موقعیت‌هایی در حیطه حوزه نفوذ سازمان قرار گیرد. این حوزه نفوذ شامل روابط میان زنجیره ارزش سازمان و فراتر از آن است. تعیین اینکه سازمان در چه موقعیت‌هایی مسئولیت اعمال نفوذ در سایر سازمان‌ها را دارد به میزان ارتباط سازمان در سهم بودن در پیامدهای منفی فعالیت‌های دیگر سازمان‌ها بستگی دارد.

در بخش ۵ ایزو ۲۶۰۰۰ شناسایی ذی‌نفعان و مشارکت با آنان از اصول محوری مسئولیت اجتماعی یک سازمان است. ذی‌نفعان، سازمان‌های و یا افرادی هستند که در رابطه با هر فعالیت و تصمیم سازمان، منافع کم یا زیادی دارند و به دلیل تأثیرپذیری این منافع از فعالیت‌های سازمان، یک رابطه میان آن‌ها ایجاد می‌شود. با توجه به اینکه این رابطه رسمی نیست و حتی ممکن است طرفین از آن مطلع نباشند، درک چگونگی تأثیرپذیری افراد و گروه‌ها از فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان، امکان شناسایی منافعی که منجر به ایجاد یک رابطه با سازمان می‌شود را میسر می‌کند.

یک سازمان برای شناسایی ذی‌نفعان، می‌تواند پرسش‌های زیر را از خود بپرسد:

- به چه کسانی تعهد قانونی دارد؟
- فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان بر چه افرادی ممکن است تأثیر مثبت و یا منفی داشته باشد؟
- چه اشخاصی احتمالاً در رابطه با تصمیمات فعالیت‌های سازمان ابراز نگرانی خواهند کرد؟
- چه کسانی می‌توانند به سازمان برای مورد توجه قرار دادن تأثیرات خاص فعالیت‌هایش کمک کنند؟
- چه کسانی می‌توانند توانایی‌های سازمان را در انجام مسئولیتش تحت تأثیر قرار دهند؟
- چه کسانی با صرف نظر کردن از مشارکت با سازمان متضرر خواهند شد؟
- چه کسانی در زنجیره ارزش تحت تأثیر قرار می‌گیرند؟

یک سازمان باید نمایندگی و اعتبار گروه‌هایی را که مدعی نمایندگی ذی‌نفعان خاص یا حمایت از مسائل خاصی هستند را موردبررسی قرار دهد. در بعضی موارد، امکان نمایندگی مستقیم از منافع مهم وجود ندارد؛ برای مثال، حیات وحش و یا طبیعت و همچنین کودکان، دارای گروه‌های سازمان‌یافته و تحت اختیار خود نیستند. در چنین شرایطی، یک سازمان باید به نقطه نظرات گروه‌های معتبر که خواستار حمایت از چنین منافع هستند، توجه کند.

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، شناسایی ذی‌نفعان با هدف مشارکت آنان صورت می‌گیرد. مشارکت ذی‌نفعان شامل گفتگوی بین سازمان با یک یا تعداد بیشتری از ذی‌نفعان است که با فراهم کردن مبنای آگاهانه لازم در تصمیم‌گیری، به سازمان در پرداختن به مسئولیت اجتماعی خود کمک می‌کند.

مشارکت ذی‌نفعان می‌تواند دارای صورت‌های مختلفی باشد که سازمان آن را بنانهاده است و یا به‌عنوان پاسخ سازمان به یک یا تعداد بیشتری از ذی‌نفعان آغاز شده باشد؛ همچنین مشارکت می‌تواند به‌صورت جلسات رسمی یا غیررسمی صورت پذیرد و به شکل‌های متعددی پیگیری شود، مانند جلسات خصوصی، کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها، گزارش‌های عمومی، میزگردها، رویه‌های مشورتی، اطلاعات منظم و ساختاریافته، عضویت و شرکت در گروه‌های اجتماعی. مشارکت ذی‌نفعان باید به‌گونه‌ای تعاملی صورت پذیرد و هدف آن ایجاد فرصت برای ذی‌نفعان باشد تا صدایشان شنیده شود. ویژگی اصلی مشارکت، در نظر گرفتن ارتباط دوجانبه میان گروه‌ها است.

سازمان‌ها و افرادی که به‌عنوان ذینفع شناخته شده‌اند، باید منافع درست و واقعی داشته باشند و فرایند شناسایی آنان باید تأثیرپذیری آن‌ها از فعالیت‌ها یا تصمیمات سازمان را مشخص کند. مشارکت مؤثر ذی‌نفعان بر پایه اعتماد مناسب بوده و فراتر از روابط عمومی است. به هنگام مشارکت با ذی‌نفعان، یک سازمان نباید گروه سازمان‌دهی شده را به دلیل اینکه این گروه دوستانه‌تر رفتار می‌کند یا از اهداف سازمان بیش از سایر گروه‌ها حمایت می‌کند، به دیگران ترجیح دهد، یا یک سازمان نباید مشارکت با ذی‌نفعان خاص را تنها به علت سکوتشان نادیده بگیرد. گفتگوی اصیل با ذی‌نفعان، مستلزم استقلال طرفین و آشکار کردن شفاف حمایت‌های مالی و یا حمایت‌های مشابه است.

در صورت وجود تعدادی از عناصر، مشارکت ذی‌نفعان معنادار و هدفمند به نظر می‌رسد. این موارد عبارت‌اند از: هدف مشخص و واضحی برای مشارکت وجود داشته باشد؛ منافع ذی‌نفعان شناسایی شده باشند؛ رابطه‌ای که بین سازمان و ذی‌نفعان بر اساس این منافع ایجاد شده است، صریح و مهم تلقی شود، منافع ذی‌نفعان به‌طور چشمگیری مرتبط با توسعه پایدار باشد و ذی‌نفعان اطلاعات و درک لازم را برای تصمیم‌گیری داشته باشند.

بخش ۶: راهنمایی درباره موضوعات اصلی مسئولیت اجتماعی

برای تعیین دامنه شمول مسئولیت اجتماعی، شناسایی مسائل مرتبط با آن و اولویت‌بندی آن‌ها، یک سازمان باید موضوعات اصلی زیر را مدنظر قرار دهد:

- حاکمیت سازمانی
- حقوق بشر
- فعالیت‌های کاری
- محیط زیست
- فعالیت‌های عملیاتی عادلانه
- مسائل مربوط به مشتری و مصرف کننده
- مشارکت در جوامع محلی و توسعه آن‌ها

جنبه‌های اقتصادی و جنبه‌های مرتبط با بهداشت، ایمنی و زنجیره ارزش، در هر هفت موضوع اصلی استاندارد مورد بحث قرار گرفته است. همچنین شیوه‌های گوناگونی که هر یک از این هفت موضوع، زنان و مردان را تحت تأثیر قرار می‌دهد نیز بررسی شده است. قابل توجه است که هیچ دستور از پیش تعیین شده‌ای برای ترتیب بررسی موضوعات اصلی توسط سازمان وجود ندارد و با توجه به شرایط و نوع سازمان تغییر خواهد کرد.

یک سازمان باید دید کلی و تاریخی به موضوعات اصلی داشته باشد و تمام موضوعات اصلی و مسائل و وابستگی آن‌ها را در نظر بگیرد. سازمان باید آگاه باشد که پرداختن به یک موضوع ممکن است سبب شود که از توجه به سایر موضوعات غافل شود. پیشرفت‌های خاصی که یک مسئله ویژه مورد هدف قرار می‌دهد، نباید اثر معکوس بر دیگر مسائل داشته باشد.

۹-۲- نتایج اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی

هفت موضوع اصلی ذکر شده، شامل گستره‌ای از مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی است که در این بخش همراه با اقدامات و انتظارات مرتبط با آن توضیح داده خواهد شد. با توجه به اینکه مسئولیت اجتماعی موضوعی پویا است و تکامل تدریجی نگرانی‌های زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی را منعکس می‌کند؛ بنابراین مسائل تکمیلی دیگری نیز در آینده ممکن است مطرح شود.

■ حاکمیت سازمانی (شرکتی)

حاکمیت شرکتی سیستمی است که یک سازمان برای تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات برای پیگیری اهداف خود از آن استفاده می‌کند و شامل دو نوع مکانیسم حاکمیت رسمی و غیررسمی است. حاکمیت رسمی بر اساس ساختار و فرایندهای مشخص است و حاکمیت غیررسمی در رابطه با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی پدیدار می‌شود و اغلب از رهبران سازمان تأثیر می‌پذیرد. حاکمیت شرکتی که می‌توان گفت چارچوب تصمیم‌گیری سازمان است، اساسی‌ترین عامل در توانمندسازی سازمان برای مسئولیت‌پذیری در برابر تأثیرات فعالیت‌ها و تصمیماتش و همچنین یکپارچه‌سازی کامل مسئولیت اجتماعی در سراسر سازمان و ابلاغ و ارتباطات آن است. حاکمیت شرکتی در مفهوم مسئولیت اجتماعی

ویژگی خاصی دارد، زیرا هم به عنوان یک موضوع اصلی تلقی می‌شود که سازمان باید بر اساس آن اقدام کند و هم وسیله‌ای است که از طریق آن توانایی سازمان برای رفتار مسئولانه در رابطه با دیگر موضوعات اصلی ذکر شده، افزایش می‌دهد. حاکمیت مؤثر باید بر اساس یکپارچه‌سازی اصول مسئولیت اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها و اجرا بنا شود. این اصول عبارت‌اند از: پاسخگویی، شفافیت، رفتار اخلاقی، احترام به منافع ذی‌نفعان، احترام به قانون و احترام به هنجارهای بین‌المللی و رعایت حقوق بشر. رهبری نیز برای حاکمیت مؤثر سازمانی بسیار مهم است. این امر نه تنها برای تصمیم‌گیری بلکه برای افزایش انگیزه کارکنان در اجرای مسئولیت اجتماعی و نهادینه کردن آن در فرهنگ سازمانی دارای اهمیت است.

■ فرایندها و ساختارهای تصمیم‌گیری

فرایندها و ساختارهای تصمیم‌گیری که به عنوان تسهیل‌کننده مسئولیت اجتماعی تلقی می‌شوند، فرایندها و ساختارهایی هستند که استفاده عملی از اصول و شیوه‌هایی که قبلاً ذکر شده است را ارتقا می‌دهد. تمام سازمان‌ها باید فرایندها، سیستم‌ها، مکانیسم‌ها و ساختارهایی را مستقر کنند که امکان به کارگیری اصول مسئولیت اجتماعی و عمل به آن‌ها را فراهم می‌کند. فرایندها و ساختارهای تصمیم‌گیری باید یک سازمان را توانمند کند تا:

- استراتژی و اهدافی تعیین کند که نشان‌دهنده تعهد به مسئولیت اجتماعی باشد.
- تعهد رهبری سازمان و پاسخ‌گویی آن را نشان دهد.
- محیط و فرهنگی در سازمان ایجاد کند که اصول و مسئولیت اجتماعی در آن تمرین شود.
- سیستمی از مشوق‌های اقتصادی و غیراقتصادی در راستای عملکرد بر اساس مسئولیت اجتماعی ایجاد کند.
- از منابع مالی، طبیعی و انسانی به طور بهینه استفاده کند.
- فرصت‌های عادلانه‌ای را برای گروه‌های در حاشیه برای احراز مقامات ارشد سازمان فراهم کند.
- میان نیازهای سازمان و ذی‌نفعانش که شامل نیازهای کنونی و نیازهای نسل آینده است، تعادل برقرار کند.
- فرایند ارتباط دوجانبه با ذی‌نفعان را که به در نظر گرفتن منافع ذی‌نفعان و کمک به شناسایی فضاهای موافق، ناموافق و مذاکره برای حل تناقضات ممکن منجر می‌شود، ایجاد کند.
- مشوق مشارکت تمام سطوح کارکنان سازمان در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی باشد.
- سطوح اختیار، مسئولیت و ظرفیت افرادی که از طرف سازمان تصمیم‌گیری می‌کنند را متعادل کند.
- اجرای تصمیمات را به منظور حصول اطمینان از انطباق تصمیم‌گیری‌ها با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی به نتایج حاصل از فعالیت‌های منفی و یا مثبت سازمان زیر نظر داشته باشد.
- روندهای حاکمیتی سازمان را به طور منظم مورد بازبینی و ارزیابی قرار دهد، فرایندها را طبق نتایج این بررسی‌ها تغییر داده و تغییرات انجام شده را به کل سازمان ابلاغ کند.

۲-۹-۱- حقوق بشر

حقوق بشر، حقوقی اساسی است که تمام انسان‌ها از آن برخوردارند. حقوق بشر به دو گروه عمده تقسیم می‌شود. گروه اول مربوط به حقوق سیاسی و مدنی است و حقوقی مانند حق زندگی، آزادی، برابری، آزادی بیان را شامل می‌شود. دومین گروه مربوط به حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و حقوقی مانند حق کار، حق تغذیه، حق برخورداری از بالاترین سطح بهداشت، تحصیل و امنیت اجتماعی را در برمی‌گیرد.

■ بررسی دقیق

دولت‌ها مسئول و موظف به رعایت و احترام به حقوق بشر و حمایت از آن هستند. علاوه بر آن، هر سازمان نیز مسئول احترام به حقوق بشر در درون و حوزه نفوذ خود است. مسئولیت بنیادی سازمان‌های غیردولتی احترام به حقوق بشر است؛ بدین منظور، سازمان‌ها مکلف‌اند نهایت کوشش را در تشخیص تأثیرات منفی اقداماتشان بر حقوق بشر به کار برند و از بروز چنین اثراتی جلوگیری کنند. بررسی دقیق به معنی آگاه بودن سازمان به مسئولیت خود مبنی بر تأثیرگذاری بر رفتار دیگران است که احتمال دارد در حال نقض حقوق بشر باشند.

به‌طور خلاصه در رابطه با حقوق بشر، فرایند بررسی دقیق، متناسب با وسعت و شرایط سازمان انجام می‌پذیرد که شامل مؤلفه‌های زیر خواهد بود:

- خط‌مشی حقوق بشر برای سازمان که راهنمای ارزشمند و مفیدی را برای افراد درون سازمان و آن‌هایی که در ارتباط با سازمان‌اند، فراهم می‌کند.
- راه‌های ارزیابی چگونگی اثرگذاری فعالیت‌ها و پیشنهادهای موجود بر حقوق بشر
- شیوه‌های یکپارچه‌سازی حقوق بشر در سراسر سازمان
- اقداماتی که تأثیرات منفی تصمیمات و فعالیت‌های سازمان را مدنظر قرار می‌دهند.

■ شرایطی که حقوق بشر را تهدید می‌کند

موقعیت‌ها و محیط‌های خاصی وجود دارد که در آن سازمان در رابطه با حقوق بشر دچار چالش می‌شوند و در وضعیتی دشوار قرار خواهند گرفت. احتمال شدید خطر سوءاستفاده از حقوق بشر در برخی شرایط وجود دارد. به‌طور مثال در شرایط بی‌ثباتی سیاسی، فقر و خشک‌سالی، بلایای طبیعی، مجاورت فعالیت‌ها با جوامع بومی، وجود فرهنگ فساد، درگیر بودن در فعالیت‌های استخراجی که ممکن است بر منابع طبیعی اثر مخرب بگذارد؛ از این‌رو سازمان باید دقت ویژه‌ای در برخورد با موقعیت‌ها داشته باشد.

در پاسخ به شرایط دشوار و به‌منظور دستیابی به هدف احترام به حقوق بشر، سازمان باید نتایج بالقوه اقداماتش را زیر نظر داشته باشد؛ به‌ویژه موجب تشدید و ایجاد سوءاستفاده‌های دیگر از حقوق بشر نشود؛ به عبارت دیگر از یک موقعیت پیچیده نباید به عنوان بهانه‌ای برای عدم اقدام، استفاده کرد.

■ اجتناب از مشارکت در جرم

مشارکت در جرم شامل دو مفهوم قانونی و عرفی است. در معنای قانونی مشارکت در جرم با مفاهیم کمک و همدستی در ارتکاب کاری غیرقانونی و یا غفلت از انجام امری قانونی مرتبط است. در معنای عرفی، ناشی از انتظارات وسیع اجتماعی از سازمان است. سه نوع کلی مشارکت در جرم به این شرح است:

- مشارکت مستقیم در جرم: همکاری آگاهانه سازمان در نقض حقوق بشر
- مشارکت سودجویانه در جرم: سود بردن یک سازمان از نقض حقوق بشر توسط فرد یا سازمانی دیگر
- مشارکت خاموش در جرم: قصور سازمان در زیر سؤال بردن مسئله نقض مستمر یا سیستماتیک حقوق بشر؛

در راستای اجتناب از مشارکت در جرم سازمان‌ها باید اقدامات زیر را انجام دهند:

- مقررات و تمهیدات امنیتی سازمان به حقوق بشر احترام گذاشته و با هنجارهای بین‌المللی تطابق داشته باشد؛
- خدمات و محصولات خود را در جهت نقض و سوءاستفاده از حقوق بشر در اختیار نهادهای دیگر قرار ندهد؛
- وارد مشارکت‌های رسمی و غیررسمی که اقداماتی را در جهت ارتکاب جرم و نقض حقوق بشر انجام می‌دهند، نشود؛

- باید به شرایط زیست‌محیطی و اجتماعی تولید خدمات و کالاهای خریداری‌شده آگاهی یابد؛
- نباید با نهادهایی که در اقدامات ضداجتماعی فعال‌اند، همکاری کند؛

■ تبعیض و گروه‌های آسیب‌پذیر

تبعیض شامل هرگونه تفاوت، تحریم یا رجحان است که سبب از بین رفتن برابری رفتار و فرصت می‌شود؛ به‌طوری‌که این امر از روی تفاوت رخ دهد نه از روی ملاحظات قانونی. زمینه‌های غیرقانونی تبعیض مواردی مانند نژاد، رنگ، جنسیت، سن، ملیت یا خاستگاه ملی، مذهب، منشأ نژادی یا اجتماعی، نظام طبقاتی، شرایط اقتصادی، معلولیت، بارداری، عضویت در اتحادیه‌های صنفی و وابستگی سیاسی را شامل می‌شود. ممنوعیت تبعیض یکی از اساسی‌ترین اصول قانون بین‌المللی حقوق بشر تلقی می‌شود.

مشارکت دادن و درگیر کردن کامل و مؤثر تمام گروه‌های جامعه، از جمله آن‌هایی که آسیب‌پذیر هستند، فرصت‌هایی را برای تمام سازمان‌ها و همچنین افرادی که این امر برایشان اهمیت دارد، ایجاد می‌کند. یک سازمان با اتخاذ یک رویکرد فعال برای اطمینان از وجود فرصت‌های یکسان و احترام به تمام افراد، منافع زیادی کسب خواهد کرد.

تبعیض می‌تواند غیرمستقیم نیز باشد. این امر هنگامی رخ می‌دهد که یک شرط، معیار یا فعالیت ظاهراً بی‌طرف، افرادی را که دارای ویژگی خاص هستند در موقعیتی نامطلوب در مقایسه با سایرین قرار دهد. مگر آنکه آن شرط، معیار یا فعالیت با هدفی مشروع و بی‌طرفی تنظیم شود و رسیدن به آن هدف، ضروری و مقتضی باشد.

- هر سازمان باید عملیات خود و دیگر شرکا را در چارچوب حوزه نفوذ خود بررسی کند و مشخص کند که آیا تبعیض به صورت مستقیم یا غیرمستقیم وجود دارد یا خیر؛ همچنین باید عدم شراکت در اعمال تبعیض آمیز را نیز تضمین کند.
- برخی از گروه‌های آسیب‌پذیر و اقدامات و انتظارات مربوط به آن‌ها به شرح زیر است:
- زنان: یک سازمان باید احترام به حقوق زنان را در حیطه تدابیر و تصمیماتش در نظر بگیرد و برخورد متعادل میان زنان و مردان را در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ارتقا بخشد.
 - افراد دارای معلولیت: سازمان باید به منظور دستیابی به تسهیلات، امکانات و مکان‌ها، تمهیدات لازم را برای افراد دارای معلولیت فراهم کند.
 - کودکان: سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را در پیش بگیرند تا کارمندان را از سوءاستفاده جنسی و انواع دیگر بهره‌جویی از کودکان منع کنند.
 - مردم بومی: مردم بومی به این دلیل در میان گروه‌های آسیب‌پذیر قرار گرفته‌اند که تبعیض‌های سیستماتیک چون استعمار، سلب مالکیت از سرزمین خود، وضعیت و شرایطی متفاوت در مقایسه با دیگر شهروندان و نقض حقوق بشر را تجربه کرده‌اند. این افراد باید از حقوقی مانند تعیین حق سرنوشت، دسترسی و مدیریت املاک اجدادی، آب و منابع، حفظ و بهره‌مندی از رسوم، فرهنگ، زبان و علوم سنتی خود به‌دوراز هرگونه تبعیض؛ همچنین مدیریت مالکیت فرهنگی و معنوی خود برخوردار باشند.
 - دیگر گروه‌های آسیب‌پذیر از جمله کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان، افرادی که مورد تبعیض نژادی قرار گرفته‌اند، افراد سالخورده، فقرا، افراد بی‌سواد نیز باید مورد توجه سازمان قرار بگیرند.

■ حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

بر اساس مدل ایزو ۲۶۰۰۰ هر فرد به عنوان عضوی از جامعه دارای حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی لازم‌الاجرا به دلیلشان و جایگاه شخصی‌اش است. به منظور رعایت و احترام گذاشتن به چنین حقوقی، یک سازمان باید تلاش لازم را برای اطمینان یافتن از عدم مشارکت در اقدامات بازدارنده در برخورداری از این حقوق به کار گیرد. نمونه‌هایی از این اقدامات به شرح زیر است:

- تسهیل دستیابی به آسایشگاه‌ها و امکانات در رابطه با تحصیلات آموزش بلندمدت برای اعضای جامعه
- همکاری با دیگر سازمان‌ها و مؤسسات دولتی در حمایت از رعایت و تحقق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
- بررسی راه‌های مربوط به فعالیت‌های اصلی سازمان که به احقاق این حقوق کمک می‌کند
- تطبیق قیمت کالاها و خدمات با توان خرید مردم فقیر

۲-۹-۲- محیط‌زیست

تصمیمات و فعالیت‌های سازمان صرف‌نظر از محل قرار گرفتن سازمان، همواره بر محیط‌زیست اثر می‌گذارد. به‌منظور کاهش تأثیرات زیست‌محیطی، سازمان باید یک خط‌مشی یکپارچه در تصمیم‌ها و فعالیت‌هایش اتخاذ کند که دربرگیرنده الزامات اقتصادی، اجتماعی، سلامت و زیست‌محیطی باشد.

مسئولیت زیست‌محیطی یک پیش‌شرط برای بقا و موفقیت بشر و ازجمله جنبه‌های مهم مسئولیت اجتماعی است. یک سازمان باید اصول زیست‌محیطی زیر را ترویج کرده و به آن‌ها احترام بگذارد:

- مسئولیت زیست‌محیطی: یک سازمان افزون بر اینکه باید تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایش با برنامه‌ها، قوانین و مقررات زیست‌محیطی مطابقت داشته باشد، باید مسئولیت مشکلات زیست‌محیطی که فعالیت‌ها، محصولات و خدمات در فضاها، روستایی، شهری و محیط‌زیست به وجود آورده‌اند را به معنای وسیع‌تر بپذیرد.
- رویکرد محتاطانه: بر اساس بیانیه "ریو" درباره محیط‌زیست و توسعه، بیانیه‌ها و توافقات پس از آن، به هنگامی که آسیب جدی و غیرقابل‌برگشت، محیط‌زیست و یا سلامت انسان را تهدید می‌کند، تردید علم در مورد علل پیدایش آن نباید دلیلی برای تأخیر در انجام اقدامات مؤثر و اقتصادی جهت جلوگیری از انحطاط محیط‌زیست و یا آسیب به سلامتی انسان‌ها مدنظر قرار گیرد.
- مدیریت ریسک زیست‌محیطی: سازمان باید به اجرای برنامه‌هایی که دارای چشم‌انداز مبتنی بر ریسک و پایداری هستند، پردازند.
- پرداخت هزینه آلاینده‌ها: یک سازمان باید تلاش خود را به‌منظور درونی کردن هزینه آلودگی و کمی کردن مزایای اقتصادی و محیطی و نیز پیشگیری از آلودگی برای کاهش پیامدهای منفی آن بر مبنای اصل پرداخت هزینه‌های آلاینده‌ها به کار گیرد.

▪ پیشگیری از آلودگی

سازمان می‌تواند عملکرد زیست‌محیطی خود را با جلوگیری از ایجاد آلودگی در موارد زیر بهبود بخشد:

- انتشار آلودگی در هوا
- انتقال آلودگی‌ها به آب
- مدیریت پسماندها (مواد زائد)
- دفع مواد شیمیایی خطرناک و سمی

■ استفاده پایدار از منابع

به منظور در دسترس بودن منابع در آینده، رویه‌های کنونی مصرف و تولید باید تغییر کند تا هماهنگ با ظرفیت‌های موجود کره زمین عمل شود. استفاده پایدار از منابع بدین معنی است که نرخ استفاده، کمتر یا مساوی با نرخ تجدید طبیعی آن‌ها باشد. چهار محدوده کلیدی برای بهبود بازدهی عبارت‌اند از:

- بازدهی و بهینه‌سازی مصرف انرژی
- ذخیره‌سازی، استفاده و دسترسی به آب
- بازدهی در استفاده از مواد
- حداقل رسانی منابع مورد نیاز برای تهیه یک محصول

■ کاهش تغییرات آب و هوایی و سازگاری با آن

هر سازمان برای خروج بخشی از گازهای گلخانه‌ای مسئول بوده و به طریقی از تغییرات آب و هوایی تأثیر می‌پذیرد. در راستای کاهش تغییرات آب و هوایی اقدامات زیر ضروری است:

- شناسایی منابع خروجی‌های گازهای گلخانه‌ای و اندازه‌گیری، ثبت و گزارش آن‌ها
- بررسی میزان و نوع سوخت‌های مصرفی در سازمان برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری و اثربخشی
- کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای
- استفاده از تجهیزات و کالاهایی با بازدهی بالای انرژی
- توجه به کاهش انتشار کربن

■ حفاظت و تجدید محیط طبیعی

سازمان‌ها می‌توانند در ترمیم و حفاظت از محیط‌زیست طبیعی و اکوسیستم‌های آن و نیز حفاظت از خدمات و کارکردهای مختلفی که اکوسیستم فراهم می‌کند، بسیار مسئولانه‌تر عمل کنند. در این باره سازمان باید موارد زیر را رعایت کند:

- شناسایی اثرات آسیب‌زا بر اکوسیستم و اقدام لازم برای حذف آن‌ها
 - پرهیز از آسیب‌رسانی به اکوسیستم‌های طبیعی و ... تجدید و احیای اکوسیستم که باید در اولویت قرار گیرد.
 - استراتژی یکپارچه و هماهنگ برای اداره زمین، آب و اکوسیستم
 - کاهش تأثیرات زیست‌محیطی احتمالی ناشی از تصمیمات مرتبط با کشاورزی و توسعه شهری
 - در توسعه ساختمان‌ها، جاده‌ها و ... حفاظت از زیست‌گاه‌های طبیعی، تالاب‌ها، جنگل‌ها و مناطق حیات وحش
- در دستور کار سازمان قرار گیرد.

۲-۹-۳- مشارکت در توسعه جامعه

امروزه به صورت گسترده پذیرفته شده است که سازمان‌ها با جوامعی که در آن فعالیت می‌کنند در ارتباط هستند. این ارتباط باید بر اساس مشارکت در کمک به توسعه جامعه باشد. توسعه جامعه، نتیجه ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بوده و به ویژگی‌های نیروهای اجتماعی مرتبط در جامعه بستگی دارد.

مسائل مرتبط با توسعه جامعه که سازمان می‌تواند در آن سهم باشد، عبارت‌اند از:

- ایجاد اشتغال از طریق گسترش و تنوع فعالیت‌های اقتصادی و توسعه فن‌آوری،
 - ایجاد ثروت و درآمد از طریق سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی و اقدامات توسعه اقتصادی محلی،
 - گسترش آموزش و برنامه‌های توسعه مهارت‌ها،
 - ارتقا و حفظ فرهنگ و هنر و
 - ارائه یا ارتقای خدمات سلامت جامعه. توسعه جامعه ممکن است شامل تقویت نهادهای جامعه، گروه‌ها و انجمن‌ها، برنامه‌های فرهنگی، اجتماعی، زیست‌محیطی و شبکه‌های محلی متشکل از نهادهای متعدد باشد.
- در اینجا به برخی اصول که در توسعه و مشارکت در جامعه مؤثر هستند، می‌پردازیم:
- سازمان خود را بخشی از جامعه و نه جدا از آن در نظر گیرد.
 - حقوق اعضای جامعه را به‌منظور تصمیم‌گیری در رابطه با جوامع خود و در نتیجه، پیگیری شیوه‌ای که انتخاب می‌کنند، به رسمیت شناخته و مورد توجه قرار دهد.
 - به هنگام تعامل با جامعه، مؤلفه‌های اصلی جامعه اعم از فرهنگ، مذهب، سنت و تاریخ را بشناسد و مورد توجه قرار دهد.
 - ارزش و اهمیت کار مشارکتی را به رسمیت شناخته و به حمایت و پشتیبانی از تبادل تجربیات، منابع و کوشش‌هایی که در این زمینه انجام می‌شود، پردازد.

■ مشارکت جامعه

مشارکت در توسعه جامعه، همکاری فعالانه سازمان با جامعه است. این مشارکت اهدافی چون پیشگیری از وقوع مشکلات و حل آن‌ها، تقویت همکاری با سازمان‌های محلی و ذی‌نفعان و ایجاد اشتیاق برای حضور در جامعه به عنوان شهروند خوب را دنبال می‌کند؛ به‌طور کلی سازمان‌ها از طریق همکاری و حمایت از نهادهای مدنی و مشارکت در شبکه گروهی و فردی که جامعه مدنی را تشکیل می‌دهند، به جوامع خود کمک می‌کنند. مشارکت در جامعه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با نیازهای جامعه و اولویت‌های آن آشنا شوند؛ بدین ترتیب توسعه و تلاش‌های دیگر سازمان با آنچه در جامعه محلی و اجتماع موجود است، منطبق و هماهنگ می‌شود.

در صورتی که اقدامات مشارکت اجتماعی در راستای تقویت احترام به حاکمیت قانون و فرایندهای مشارکتی باشد که به حقوق افراد احترام گذاشته و به دیدگاه دیگران برای بیان و دفاع از منافع خود توجه می کند، پیامدهای فعالیت های انجام شده می تواند ثمربخش باشد. اقدامات مهمی که سازمان در این باره می تواند انجام دهد عبارت اند از:

- مشورت با نمایندگان گروه های جامعه در تعیین اولویت های مرتبط با سرمایه گذاری اجتماعی و فعالیت های توسعه جامعه
- مشورت درباره زمان و شرایط توسعه و پیشرفت با جوامع از جمله مردم بومی و تطبیق و هماهنگی کردن خود با آنان
- در صورت امکان، مشارکت با انجمن های محلی با هدف کمک به اهداف عمومی مطلوب و توسعه جوامع
- روابط شفاف با مقامات دولتی محلی و نمایندگان سیاسی به دور از اعمال نفوذ نامناسب و تطمیع یا دادن رشوه
- تشویق مردم به داوطلب شدن در انجام خدمات اجتماعی و حمایت از آنان
- مشارکت در تدوین سیاست ها، ایجاد، اجرا، نظارت و ارزیابی برنامه های توسعه

■ آموزش و فرهنگ

آموزش و فرهنگ، پایه و اساس برای هر نوع توسعه اقتصادی اجتماعی است و جزئی از هویت جامعه است. بهبود آموزش و ارتقا و حفظ فرهنگ هم راستا با احترام به حقوق بشر، تأثیر مثبتی بر همبستگی و توسعه اجتماعی دارد. در همین راستا سازمان باید:

- به ارتقا و حمایت از آموزش در همه سطوح پرداخته و در ارتقای دانش محلی و از بین بردن بی سوادی مشارکت کنند.
- به طور ویژه به ترویج فرصت یادگیری برای گروه های آسیب پذیر بپردازد
- ترغیب ثبت نام کودکان برای حضور در دوره ها و کلاس های آموزش رسمی
- کمک به ارتقای فعالیت های فرهنگی و به رسمیت شناختن، اعتباربخشی و ارزش گذاری به آداب، آیین ها و سنن فرهنگی جوامع بومی و محلی
- تسهیل و ارتقای استفاده از دانش سنتی و فناوری جوامع بومی

■ اشتغال زایی و توسعه مهارت ها

اشتغال، یک هدف شناخته شده جهانی مرتبط با توسعه اقتصادی و اجتماعی است. همه سازمان ها اعم از بزرگ و کوچک می توانند با اشتغال زایی در کاهش فقر و ارتقای توسعه اقتصادی و اجتماعی سهمی داشته باشند. یک سازمان باید:

- تأثیر تصمیمات سرمایه‌گذاری خود بر اشتغال‌زایی را مورد بررسی قرار دهد و به هنگام شرایط مناسب برای رشد و توسعه اقتصادی، به انجام سرمایه‌گذاری‌هایی بپردازد که به‌طور مستقیم از طریق اشتغال‌زایی کاهش فقر را به دنبال خواهد داشت.
- تأثیر انتخاب فناوری بر اشتغال را در نظر گیرد و فناوری‌هایی را انتخاب کند که موجب افزایش فرصت‌های شغلی می‌شوند.
- برنامه‌های توسعه مهارت‌های محلی و ملی را تدوین کند.

■ توسعه فناوری و دسترسی به آن

- مشارکت و توجه سازمان به نیاز جوامع و اعضای آن در دسترسی کامل و ایمن به فناوری مدرن به‌منظور کمک به پیشبرد توسعه اقتصادی و اجتماعی از طریق به‌کارگیری دانش تخصصی، مهارت‌ها و فناوری به‌گونه‌ای که توسعه منابع انسانی و نفوذ فناوری را گسترش دهد، دارای اهمیت است.
- سازمان می‌تواند به شیوه‌های زیر در توسعه فناوری در جامعه مشارکت و همکاری کند:
- مشارکت در توسعه فناوری‌های ارزان‌قیمت که به‌آسانی قابل جایگزین هستند و تأثیر اجتماعی بسزایی بر ریشه‌کنی فقر و گرسنگی دارند
 - همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی به‌منظور توسعه فناوری و علمی از طریق همکاری با شرکایی از جامعه محلی و استخدام افراد بومی

■ سلامت

- سلامت جزء ضروری زندگی در اجتماع و یک حق شناخته‌شده بشر است. تهدیدات سلامت عمومی می‌تواند اثرات جدی بر جامعه داشته توسعه آن را مختل کند؛ از این‌رو همه سازمان‌های بزرگ یا کوچک، باید به‌حق سلامت احترام بگذارند و با ابزارهای خود به شکل مقتضی در ارتقا و بهبود سلامت، پیشگیری از تهدیدات سلامت، بیماری‌ها و کاهش هرگونه آسیب به جامعه مشارکت کنند.
- سازمان‌ها باید با انجام اقداماتی مشابه موارد زیر در این راه گام بردارند:
- به دنبال از بین بردن اثرات و پیامدهای منفی هرگونه فرایند تولید محصول و یا خدمات ارائه‌شده از سوی سازمان‌ها بر روی سلامت باشند.
 - ترویج سلامتی مطلوب را در نظر داشته باشند.
 - خدماتی ارائه کنند که دسترسی به داروها و واکسن‌ها را تسهیل کند.
 - شیوه‌های زندگی سالم از جمله ورزش و تغذیه را تشویق کنند.

- از دسترسی همگانی و طولانی مدت به خدمات ضروری برای مراقبت های سلامتی، آب سالم و بهداشت مناسب به منظور جلوگیری از بیماری ها، حمایت کند.

■ سرمایه گذاری اجتماعی

سرمایه گذاری اجتماعی زمانی صورت می گیرد که سازمان ها منابع خود را در اقدامات و برنامه هایی که هدف آن ها بهبود جنبه های اجتماعی حیات جامعه است، سرمایه گذاری کنند. انواع سرمایه گذاری های اجتماعی شامل موارد زیر است:

- پروژه های مربوط به آموزش و تحصیل
- پروژه های فرهنگی
- مراقبت های بهداشتی
- اشتغال زایی
- توسعه زیرساخت ها
- دسترسی بهتر به اطلاعات

به منظور شناسایی فرصت ها برای سرمایه گذاری اجتماعی، یک سازمان باید مشارکت خود را با نیازها و اولویت های جامعه ای که در آن فعالیت می کند و همچنین با در نظر گرفتن اولویت هایی که سیاست گذاران محلی و ملی تعیین کرده اند، هم سو کند. تبادل اطلاعات، مشاوره و مذاکره ابزارهای مفیدی برای همکاری در شناسایی فرصت ها و اجرای سرمایه گذاری های اجتماعی هستند.

یک سازمان همچنین باید مشارکت اجتماعی در طراحی و پیاده سازی پروژه ها را مورد تشویق قرار دهد. این امر می تواند به بقا و پیشرفت پروژه ها هنگامی که سازمان دیگر درگیر پروژه نیست، کمک کند.

۲-۹-۴- فعالیت های کاری کارکنان

فعالیت های کاری یک سازمان شامل تمامی خط مشی ها و فعالیت های مربوط به کار انجام شده از سوی سازمان و همچنین پیمان کاران فرعی آن می شود. فعالیت های کاری شامل به کارگیری و ارتقای کارکنان، رویه های انضباطی، رسیدگی به شکایات، انتقال و جابه جایی کارگران، فسخ قرارداد، توسعه آموزش و مهارت ها، ایمنی و بهداشت صنعتی و هر خط مشی یا فعالیتی که بر شرایط کار به ویژه بر ساعت کاری و حق الزحمه کارکنان اثرگذار است، می شود. فعالیت های کاری همچنین شامل شناسایی سازمان ها و نمایندگی های کارگری و مشارکت سازمان های کارگران و کارفرمایان در گفتگو و مذاکرات دسته جمعی، گفتگوی اجتماعی و رایزنی های سه جانبه برای پاسخ به مسائل اجتماعی مربوط به استخدام است.

■ شیوه‌های عملیاتی عادلانه

شیوه‌های عملیاتی عادلانه، به رفتارهای اخلاقی در ارتباط با سایر سازمان‌ها مربوط می‌شود. این رفتارها روابط میان سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، روابط سازمان‌ها با شرکا، تأمین‌کنندگان، پیمان‌کاران، رقبا و انجمن‌هایی که در آن عضو هستند را شامل می‌شود. مسائل مربوط به شیوه‌های عملیاتی عادلانه در حوزه ضد فساد، مداخله مسئولانه در حوزه‌های عمومی، رقابت عادلانه، رفتار اجتماعی مسئولانه، ارتباط با سایر سازمان‌ها و محترم دانستن حقوق مالکیت بروز می‌کند.

اخلاقی رفتار کردن برای بنیان نهادن و تداوم روابط سازنده و مشروع میان سازمان‌ها ضروری است؛ بنابراین، رعایت، ترویج و تشویق استاندارد رفتارهای اخلاقی زمینه‌ساز شیوه‌های عملیاتی عادلانه است. اقداماتی که یک سازمان در این باره می‌تواند انجام دهد به این شرح است:

- مبارزه با فساد: فساد کار آیی و اعتبار اخلاقی سازمان را زیر سؤال می‌برد و ممکن است آن را در معرض پیگیری قانونی و تحریم‌های اداری و مدنی نیز قرار دهد. فساد منجر به نقض حقوق بشر، فرسایش فرایندهای سیاسی، فقر جوامع و صدمه به محیط کسب و کار می‌شود.
- مشارکت سیاسی مسئولانه: سازمان‌ها باید از فرایندها و روندهای سیاسی عمومی حمایت کنند و توسعه سیاست‌گذاری عمومی که منافع جامعه را در سطح وسیع‌تر در بر دارد، تشویق کنند. سازمان‌ها باید از رفتارهایی مانند تقلب، ارباب و تحمیل که می‌تواند فرایند سیاسی عمومی را تخریب کنند، پرهیز کنند.
- رقابت عادلانه: رقابت عادلانه و گسترده، کار آیی و نوآوری را ترغیب می‌کند، به سازمان‌ها این اطمینان را می‌دهد که دارای فرصت یکسان در کسب و کار هستند، توسعه محصولات جدید و بهبود یافته یا فرایندها را تشویق می‌کند و در بلندمدت، رشد اقتصادی و استانداردهای زندگی را ارتقا می‌دهد.

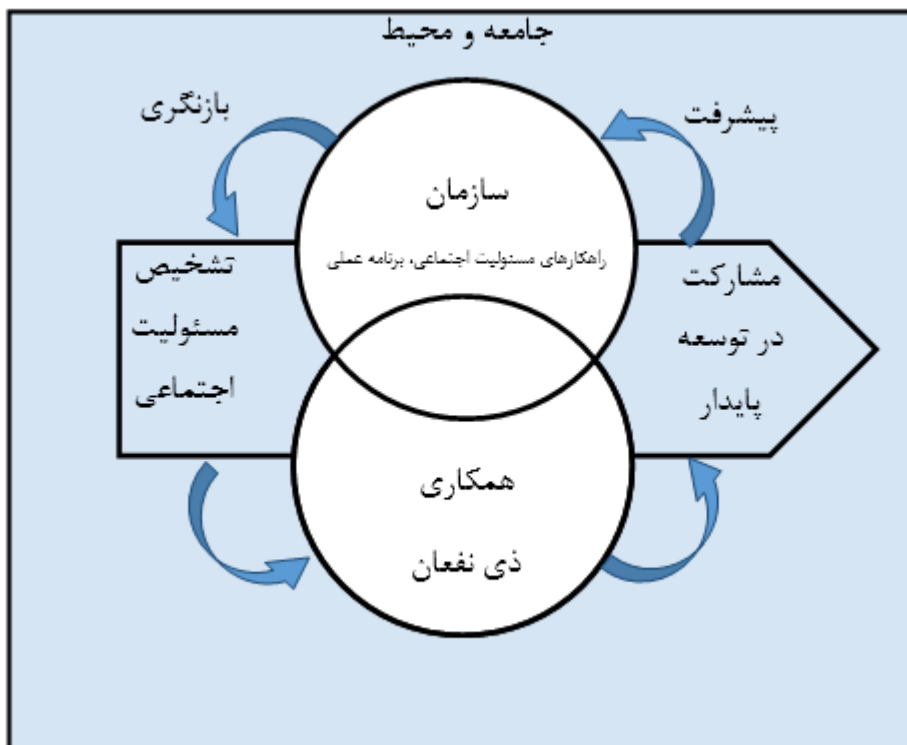
■ مسائل مربوط به مصرف‌کننده

سازمان‌های تأمین‌کننده محصولات یا خدمات در قبال مصرف‌کنندگان خود و نیز مشتریان مسئول هستند که این مسئولیت عمدتاً در ارتباط با مشتریانی است که برای نیل به مقاصد تجاری خرید می‌کنند؛ اما مسائلی که در این بند به آن پرداخته خواهد شد عمدتاً افرادی را در بر می‌گیرد که با مقاصد شخصی (مصرف‌کنندگان)، خرید می‌کنند.

مسئولیت‌ها شامل آموزش و ارائه اطلاعات صحیح، استفاده از اطلاعات بازاریابی و فرایندهای قراردادی عادلانه، شفاف و مفید، ارتقای مصرف پایدار و طراحی محصولات و خدماتی است که امکان دسترسی را برای همگان و در موارد مناسب، برای گروه‌های آسیب‌پذیر فراهم می‌کند.

۲-۱۰- راهنمای یکپارچه سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان

بخش های پیشین این استاندارد بین المللی، اصول، موضوعات اصلی و مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی را مشخص کرده است. این بخش برای اجرایی کردن مسئولیت اجتماعی در سازمان راهنمایی هایی ارائه می کند. در بیشتر موارد، سازمان ها می توانند با گسترش سیستم های موجود، سیاست ها، ساختارها و شبکه های سازمانی، مسئولیت اجتماعی را به اجرا در آورند؛ اگرچه برخی فعالیت ها احتمالاً باید با استفاده از شیوه های جدید و با در نظر گرفتن طیف گسترده تری از عوامل انجام شوند.



شکل شماره ۲-۵: مدل یکپارچه سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان

سازمان ها صرف نظر از نقطه شروع، به منظور اجرای مسئولیت اجتماعی باید رهنمودهای زیر را در نظر بگیرند.

۱- مشخص کردن رابطه ویژگی های سازمان با مسئولیت اجتماعی

به منظور ایجاد یک مبنای آگاهانه برای اجرای مسئولیت اجتماعی در کل سازمان، لازم است سازمان چگونگی ارتباط میان خصوصیات کلیدی خود و مسئولیت اجتماعی را مشخص نماید. این تجزیه و تحلیل، همچنین به شناسایی و تعیین مسائل اصلی مسئولیت اجتماعی مرتبط با سازمان و ذی نفعان آن در هر موضوع اصلی کمک می کند. مهم ترین مواردی که باید در این تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گیرد شامل موارد زیر است:

- نوع، هدف، ماهیت عملیات و اندازه سازمان.
- حوزه های که سازمان در آن فعالیت می کند.
- سازمان های بخشی که سازمان با آن ها مشارکت می کند.

همچنین برای سازمان مهم است که از نگرش جاری، سطح تعهد و درک مسئولیت اجتماعی توسط رهبری خود آگاه باشد. درک کامل سازمان از اصول، موضوعات اصلی و منافع مسئولیت اجتماعی به یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در درون سازمان و حوزه نفوذ آن کمک شایانی خواهد نمود.

۲- درک مسئولیت اجتماعی سازمان

بررسی دقیق و جامع در حیطه‌ی مسئولیت اجتماعی، فرایندی کنشگرانه به‌منظور شناسایی اثرات منفی اجتماعی، زیست‌محیطی و اقتصادی تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های یک سازمان است که با هدف اجتناب و کاهش اثرات منفی آن انجام می‌شود.

همچنین این بررسی نفوذ و تأثیر دیگران، به‌ویژه درجایی که ممکن است سازمان به‌عنوان یکی از عوامل شریک در نقض حقوق بشر یا نقض سایر موضوعات شناخته شود را نیز در برگیرد. در فرایند بررسی دقیق و جامع، متناسب با اندازه و شرایط سازمان، موارد زیر در نظر گرفته شود:

- سیاست‌های سازمانی مرتبط با موضوعات اصلی که راهنمایی‌های ارزشمندی را برای افراد درون سازمان و افرادی که رابطه‌ی نزدیکی با سازمان دارند، فراهم می‌کند.
- ابزارهای ارزیابی چگونگی تأثیرات احتمالی فعالیت‌های موجود و پیشنهادی بر اهداف سازمان تدوین می‌گردد.
- ابزارهای پیگیری عملکرد سازمان در طول زمان به‌منظور ایجاد تنظیمات لازم در اولویت‌ها و رویکردها طراحی می‌شود.

علاوه بر خودارزیابی، یک سازمان ممکن است دریابد که در برخی موارد، این امکان و تناسب وجود دارد تا برای تأثیر بر رفتار دیگر نهادها و افزایش عملکردشان در حوزه‌ی مسئولیت اجتماعی تلاش شود، به‌ویژه در مواردی که ارتباط نزدیکی با سازمان دارند. هنگامی که سازمان در حوزه بهبود عملکرد مسئولیت اجتماعی تجربه کسب می‌کند، ممکن است ظرفیت و تمایل سازمان به همکاری با دیگر نهادها در جهت حمایت از این هدف گسترش یابد.

۳- تعیین میزان ارتباط و اهمیت موضوعات اصلی و مسائل برای سازمان

همه موضوعات اصلی، نه همه مسائل، به همه سازمان‌ها ارتباط دارند. یک سازمان تمام موضوعات اصلی را برای شناسایی مسائل مرتبط بررسی نماید. در همین ارتباط سازمان باید:

- کلیه فعالیت‌های خود را فهرست کند.
- ذی‌نفعان را شناسایی نماید.
- فعالیت‌های خود و دیگر سازمان‌ها در حوزه نفوذ را شناسایی کرده و در نظر داشته باشد که تصمیمات و فعالیت‌های تأمین‌کنندگان و پیمانکاران، می‌تواند مسئولیت اجتماعی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد.
- تعیین موضوعات و مسائل اصلی در هنگام انجام فعالیت‌ها که در حوزه نفوذ یا زنجیره ارزش، ممکن است رخ دهد.

- بررسی راه‌هایی که از آن طریق، ذی‌نفعان و مسائل مسئولیت اجتماعی می‌توانند بر تصمیمات، فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان تأثیر بگذارند.

- تمامی مسائل مسئولیت اجتماعی مرتبط با فعالیت‌های روزانه و دیگر مسائلی که تنها در شرایط بسیار خاص رخ می‌دهند را مورد شناسایی قرار دهد.

اگرچه خود سازمان ممکن است باور داشته باشد که مسئولیت اجتماعی خود را درک می‌کند، اما باید مشارکت ذی‌نفعان را نیز در فرایند شناسایی برای گسترش چشم‌انداز، موضوعات و مسائل اصلی در نظر بگیرد.

پس از آن که سازمان طیف گسترده‌ای از مسائل مرتبط با تصمیمات و اقدامات خود را مورد شناسایی قرارداد، می‌تواند به‌دقت مسائل شناسایی شده را بررسی کند. مجموعه‌ای از معیارهای تصمیم‌گیری در مورد مسائل و موضوعات اصلی که بیشترین اهمیت را در کل و برای سازمان دارند، تدوین کند. برخی از این معیارها عبارت‌اند از:

- میزان تأثیر مسائل بر ذی‌نفعان و توسعه پایدار.

- اثر بالقوه اقدام یا عدم اقدام روی آن مسئله.

- سطح دغدغه ذی‌نفعان در مورد آن مسئله.

مسائلی که در کل با اهمیت در نظر گرفته می‌شوند عبارت‌اند از: عدم تطابق با قوانین، عدم سازگاری با هنجارهای رفتار بین‌المللی، نقض بالقوه حقوق بشر، شیوه‌هایی که می‌توانند زندگی و سلامت را به خطر انداز و شیوه‌هایی که می‌توانند تأثیر منفی جدی بر محیط بگذارند.

۴- ارزیابی حوزه نفوذ سازمان و اعمال نفوذ

حوزه‌های سازمان از منابعی زیر سرچشمه می‌گیرد:

- مالکیت و نظام راهبری: ماهیت و گستره مالکیت و نمایندگی را شامل می‌شود.

- رابطه اقتصادی: تأثیرگذاری بر مبنای سطح ارتباطات اقتصادی و اهمیت این ارتباط برای هر سازمان است.

- مرجع سیاسی-قانونی: بر مبنای تهیه قراردادهای قانونی یا وجود اختیارات قانونی که توانایی تحمیل موارد خاص بر دیگران را به سازمان می‌دهد، استوار است.

- افکار عمومی: توانایی سازمان برای تأثیرگذاری بر افکار عمومی و اثرات افکار عمومی بر عواملی که سازمان تلاش می‌کند بر آن‌ها تأثیر داشته باشد را شامل می‌شود.

سازمان می‌تواند از طریق اعمال نفوذ خود بر دیگران، در جهت افزایش اثرات مثبت بر توسعه پایدار یا به حداقل رساندن اثرات منفی یا هردوی آن‌ها گام بردارد. سازمان باید به هنگام ارزیابی حوزه نفوذ و تعیین مسئولیت‌های خود، بررسی دقیق و جزئی را به کار گیرد. راهکارهای اعمال نفوذ عبارت‌اند از:

- تنظیم بندهای قراردادی و یا مشوق‌ها.
- بیانیه‌های عمومی توسط سازمان.
- مشارکت و همکاری با جامعه، رهبران سیاسی و دیگر ذی‌نفعان.
- تصمیم‌گیری در مورد سرمایه‌گذاری‌ها.
- به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات.
- انجام پروژه‌های مشترک.
- مشارکت با انجمن‌های بخشی، سازمان‌ها و دیگران.

یک سازمان باید جنبه‌های زیست‌محیطی، اجتماعی، حاکمیت سازمانی و نیز مسئولیت اجتماعی سازمان‌هایی را که با آن‌ها در ارتباط است یا قصد برقراری ارتباط با آن‌ها را دارد، در نظر بگیرد. به کارگیری نفوذ سازمان، باید همواره توسط رفتار اخلاقی و سایر اصول و شیوه‌های مسئولیت اجتماعی هدایت شود. سازمان وقتی اعمال نفوذ می‌کند، باید در درجه اول، مشارکت در گفتگو با هدف بهبود آگاهی در مورد مسئولیت اجتماعی و ترویج رفتار مسئولانه را در نظر گیرد. اگر گفتگو مؤثر نباشد، اقدامات دیگری شامل تغییر ماهیت ارتباط، باید در نظر گرفته شوند.

۵- اولویت‌بندی برای پرداختن به مسائل و موضوعات اصلی

سازمان باید اولویت‌های خود را برای اجرای مسئولیت اجتماعی در تمام سازمان و فعالیت‌های روزانه آن تعیین کند و به آن متعهد باشد. اولویت‌ها باید از میان مسائلی که مهم و مرتبط در نظر گرفته می‌شوند، انتخاب گردند. ذی‌نفعان نیز باید در شناسایی اولویت‌ها مشارکت داده شوند.

سازمان برای تعیین اولویت یک فعالیت موارد زیر را مدنظر قرار دهد:

- عملکرد فعلی سازمان در رابطه با تطابق قانونی، استانداردهای جهانی، هنجارهای رفتاری بین‌المللی و بهترین عملکردها.
- آیا این مسئله تأثیر فراوانی بر توانایی سازمان در رسیدن به اهداف مهم دارد.
- تأثیر بالقوه اقدام مربوطه در مقایسه با منابع موردنیاز برای اجرا.
- مدت‌زمان رسیدن به نتایج مطلوب.

باید توجه داشت که اولویت‌ها در فواصل زمانی مناسب برای سازمان، بررسی و به‌روزرسانی شوند.

۶- افزایش آگاهی و ایجاد شایستگی برای مسئولیت اجتماعی

ایجاد مسئولیت اجتماعی در همه ابعاد فعالیت یک سازمان، تعهد و درک همه‌جانبه سازمان را در همه سطوح می‌طلبد. در مراحل اولیه تلاش سازمان در زمینه مسئولیت اجتماعی، ایجاد آگاهی باید برافزایش درک جنبه‌های مسئولیت

اجتماعی شامل اصول، موضوعات اصلی و مسائل متمرکز باشد. تعهد و درک باید از بالاترین سطح سازمان آغاز شود. درک مزایای مسئولیت اجتماعی برای سازمان، نقش اساسی در ایجاد تعهد در رهبری سازمان ایفا می‌کند؛ بنابراین، تلاش‌ها باید در ایجاد درک همه‌جانبه رهبری سازمان از مفاهیم و مزایای مسئولیت اجتماعی انجام شود.

برخی کارکنان و بخش‌های سازمان، علاقه بیشتری به اقدام در جهت مسئولیت اجتماعی دارند. سازمان‌ها ممکن است تمرکز تلاش اولیه را بر این بخش‌ها و حوزه‌های پذیرا قرار دهند تا معنای مسئولیت اجتماعی را در عمل نشان دهند. ایجاد فرهنگ مسئولیت اجتماعی در درون سازمان ممکن است به زمان قابل توجهی نیاز داشته باشد، اما پیشرفت این موضوع با روش نظام‌مند و عمل بر مبنای ارزش‌ها و فرهنگ موجود در بسیاری از سازمان‌ها مؤثر بوده است.

۷- تعیین مسیر سازمان به سوی مسئولیت اجتماعی

بیانیه‌ها و اقدامات رهبری سازمان همراه با اهداف، آرمان‌ها، ارزش‌ها، اصول اخلاقی و استراتژی سازمان، مسیر سازمان را تعیین می‌کنند. برای اینکه مسئولیت اجتماعی بخش مهم و مؤثری از کارکرد سازمان باشد، باید مسئولیت اجتماعی در این جنبه‌های سازمان منعکس شود. سازمان باید مسیر خود را با یکپارچه کردن مسئولیت اجتماعی در سیاست‌ها، خط‌مشی، فرهنگ سازمانی، استراتژی، ساختارها و عملکرد تعیین کند.

برخی اقدامات در این راستا به شرح زیر است:

- لحاظ کردن اهمیت مسئولیت اجتماعی در آرمان‌ها یا بیانیه چشم‌انداز سازمان
- بیان مشخص، شفاف و دقیق جنبه‌های مهم مسئولیت اجتماعی سازمان
- رعایت اصول رفتاری و اخلاقی که تعهد سازمان را در قبال مسئولیت اجتماعی از طریق تبدیل اصول و ارزش‌ها به بیانیه‌هایی در مورد رفتار مناسب، مشخص می‌کند.
- اولویت‌های اقدام در زمینه مسائل و موضوعات اصلی استاندارد را از طریق ادغام آن در سیستم‌ها، سیاست‌ها، فرایندها به اهداف سازمانی قابل مدیریت تبدیل کند.

۸- ایجاد مسئولیت اجتماعی در حاکمیت، سیستم‌ها و فرایندهای سازمانی

یکی از راه‌های مهم و مؤثر برای یکپارچه‌سازی مسئولیت اجتماعی در کل سازمان، حاکمیت سازمانی است، سیستمی که بر اساس آن تصمیمات در جهت نیل به اهداف، اتخاذ و اجرا می‌شوند. سازمان باید تأیید کند که اصول مسئولیت اجتماعی در حاکمیت و نحوه اداره سازمان اجرایی شده و در ساختار و فرهنگ و الگوهای رفتاری آن منعکس شده است. سازمان باید رویه‌ها و فرایندهای خود را در فواصل زمانی مناسب بازنگری کنند تا اطمینان یابند که مسئولیت اجتماعی سازمان در آن‌ها لحاظ شده است.

برای دستیابی به آنچه گفته شد باید موارد زیر در نظر گرفته شود:

- اطمینان از انعکاس مسئولیت اجتماعی سازمان و پاسخ به آن در شیوه‌های مدیریتی نهادینه شده در سازمان.

نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی

- شناسایی راه‌هایی که با استفاده از آن‌ها به اصول مسئولیت اجتماعی و مسائل و موضوعات اصلی استاندارد در بخش‌های مختلف سازمان، عمل شود.
- با توجه به اندازه و ماهیت سازمان، ایجاد بخش‌ها یا گروه‌های درون‌سازمانی برای بازنگری و تجدیدنظر در رویه‌های عملیاتی به گونه‌ای که با اصول و موضوعات اصلی مسئولیت اجتماعی سازگار باشد.
- در نظر گرفتن مسئولیت اجتماعی در انجام عملیات سازمان و ادغام آن با شیوه‌های سرمایه‌گذاری، مدیریت منابع انسانی و ...

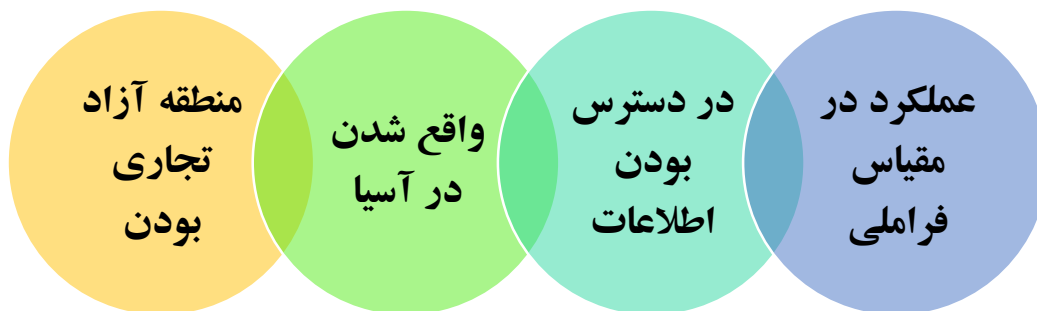
۳- تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی

۳-۱- مقدمه

در این گزارش به واکاوی نمونه‌های موفق کاربریست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی (CSR) در سازمان‌های مختلف با تأکید بر مناطق آزاد تجاری پرداخته می‌شود. ناگفته پیداست که بهینه‌سازی کاوی تجارب عملی و استخراج رهنمودهای اصلی آن (به‌طور عام) همواره بخش مهمی از هرگونه پژوهش عملی به‌ویژه پژوهش‌های انجام شده در حوزه علوم اجتماعی را شکل می‌دهد که مهم‌ترین دلایل آن عبارت‌اند از:

- تحلیل اثرات و نتایج اقدامات انجام شده در سایر نقاط
- توجیه امکان‌پذیری بودن اقدامات مبتنی بر تجارب عملی موجود
- دریافت آموزه‌هایی از چگونگی کاربریست تجارب رهیافت مدنظر و آگاهی از شیوه‌های نوآورانه
- آگاهی از امکانات و محدودیت‌ها در کاربریست رهیافت مدنظر و مانند آن.

بااین‌وجود، بررسی تجارب عملی و نمونه‌های مشابه، زمانی مؤثر خواهد بود که این نمونه‌ها بر اساس مجموعه‌ای از معیارهایی انتخاب شود که تضمین‌کننده بیشترین قرابت میان آن‌ها و نمونه موردپژوهش باشد. ازاین‌رو، سعی بر آن شده است تا نمونه‌هایی که به‌منظور بررسی چگونگی کاربریست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی انتخاب می‌شوند تا حد ممکن دارای ویژگی‌های زیر باشند:

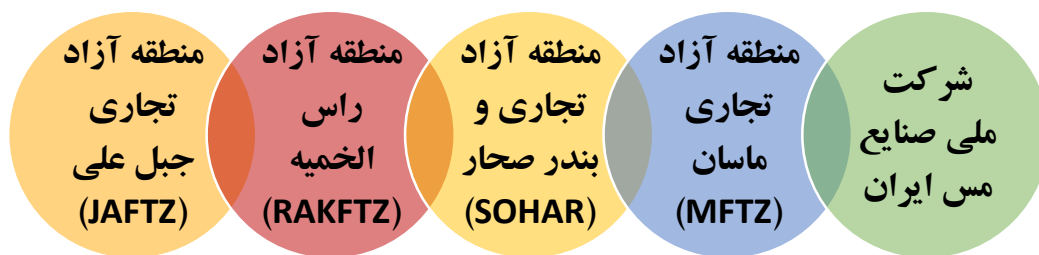


شکل شماره ۳-۱: معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه‌های تجربی

البته باید به این نکته اشاره شود که در انتخاب موارد، چنانچه یک یا چند مورد، به علتی خاص (نوآوری در به‌کارگیری رهیافت، شرایط ویژه پیاده‌سازی و مانند آن) به تشخیص گروه پژوهشی، واجد بررسی شناخته شود، به بررسی آن پرداخته شده است، هرچند یک یا چند معیار از معیارهای فوق در مورد آن‌ها صدق نکند.

منطبق بر معیارهای اشاره‌شده در بالا، درنهایت ۵ سازمان به‌منظور بررسی نحوه‌ی کاربریست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در آن‌ها، انتخاب شدند که عبارت‌اند از:

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



شکل شماره ۳-۲: سازمان‌های انتخاب‌شده به منظور بررسی نحوه کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در آنها

در ادامه این نوشتار، نخست هریک از این سازمان‌ها به صورت اجمالی معرفی می‌شوند و پس از آن، ابعاد مختلف کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی آنها تبیین می‌شود. در نهایت و در قالب جمع‌بندی از بررسی این تجارب عملی، مهم‌ترین رهنمودهای استخراجی تدوین و ارائه می‌شود.

۳-۲- تجرب جهانی

۳-۲-۱- منطقه آزاد تجاری ماسان^۱ کره جنوبی (MFTZ)

گریزی بر مناطق آزاد تجاری کره جنوبی

در سال ۱۹۷۰، دولت کره جنوبی با معرفی منطقه آزاد تجاری ماسان، تلاش‌های خود را به منظور جذب سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی آغاز کرد. از آن زمان به بعد، دولت کره جنوبی به دنبال رشد اقتصادی و تجمیع سرمایه و فناوری، تعداد زیادی منطقه آزاد تجاری تأسیس کرد. (Jae-gon, 2008).

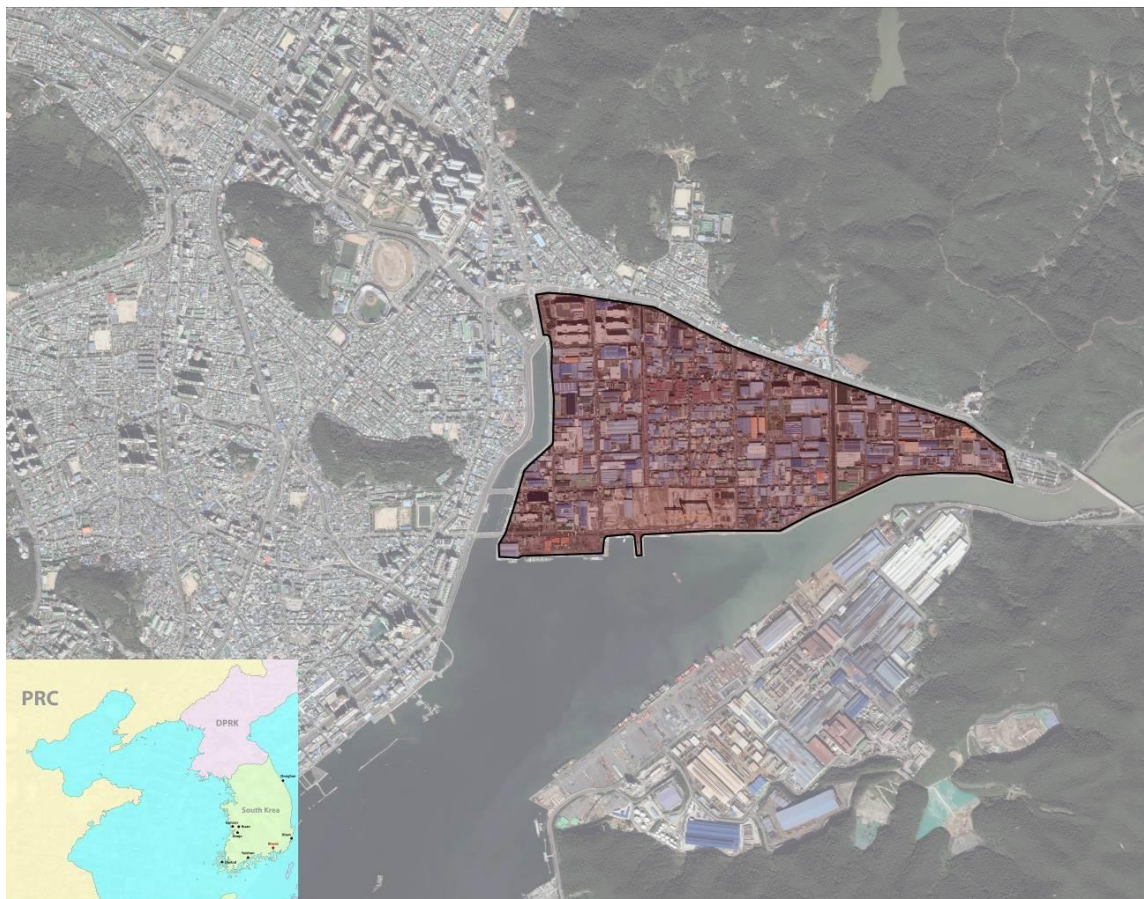
دولت کره جنوبی در ابتدا به ایجاد دو نمونه منطقه آزاد تجاری (یکی با محوریت صنعت و دیگری با محوریت تهیه و توزیع) پرداخت؛ اما در سال ۲۰۰۴ پس از بازبینی‌های رسمی، تصمیم بر ادغام آن‌ها با عنوان مناطق آزاد تجاری گرفت. باین حال، در حال حاضر این کشور دارای ۱۰ منطقه آزاد تجاری است که در این بین، ۶ منطقه آزاد تجاری با محوریت صنعت و مجموعه‌های صنعتی (زیر نظر وزارت اقتصاد دانش‌بنیان) و ۴ منطقه آزاد دیگر با محوریت تهیه و توزیع، شامل بندر و فرودگاه (زیر نظر وزارت زمین و شیلات) هستند (Jae-gon, 2008).

معرفی منطقه‌ی آزاد تجاری ماسان (Masan)

منطقه آزاد تجاری ماسان در ژانویه سال ۱۹۷۰ به عنوان اولین مجموعه صنعتی ویژه خارجی‌ها در کره تأسیس شد. هدف از تأسیس این منطقه آزاد، ارتقای اقتصاد ملی و منطقه‌ای از طریق جذب سرمایه‌های خارجی، تحریک صادرات، ایجاد اشتغال و ارائه پیشرفت‌های فناورانه بوده است. منطقه آزاد تجاری ماسان به عنوان منطقه آزاد صادراتی بر پایه صنایع پردازشی و ساخت از سال ۱۹۷۰ تا سال ۲۰۰۰ شناخته می‌شد، باین وجود در ۲۰۰۰/۱۳/۰۷، این منطقه به عنوان منطقه آزاد تجاری جامع، سازمان‌دهی مجدد شد تا از کسب و کارهای مشتریان از طریق مشوق‌های مالیاتی به شکلی مؤثرتر و جذاب‌تر، حمایت کند (deloitte Consulting Service, 2008).

این منطقه آزاد که محدوده‌ای به مساحت ۹۵۰۰۰۰ مترمربع را شامل می‌شود به سه بخش مجزا تقسیم شده است که همگی در نزدیکی بندر ماسان (واقع شده در خلیج ماسان) در جنوبی‌ترین قسمت شبه جزیره کره واقع شده‌اند. بیش از ۸۰ شرکت در این منطقه آزاد تجاری تأسیس شده‌اند که شامل طیف متنوعی از مالکیت‌ها (مالکیت ۱۰۰ درصد خارجی، مالکیت مشترک داخلی و خارجی و مالکیت ۱۰۰ داخلی) می‌شود. ۹۸ درصد از کل تولیدات انجام شده در این منطقه، مختص صادرات است. اداره این منطقه آزاد بر عهده سازمان مدیریت منطقه آزاد تجاری ماسان بوده که تحت نظر وزارت اقتصاد دانش‌بنیان کره جنوبی قرار دارد (deloitte Consulting Service, 2008).

^۱ Masan free trade zone



تصویر شماره ۳-۱: موقعیت منطقه آزاد تجاری ماسان در کره جنوبی (منبع: نگارندگان)

کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه‌ی آزاد ماسان کره جنوبی (MFTZ)

منطقه آزاد ماسان در کره جنوبی باوجود اینکه در مقایسه با سایر مناطق آزاد بررسی شده در این گزارش، سابقه به مراتب بیش‌تری دارد؛ اما در تدوین و ارائه برنامه‌ای مشخص برای سازمان‌دهی به فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی، عملکرد به مراتب ضعیف‌تری را به نمایش گذاشته است. شاهد این مدعا، عدم اشاره به برنامه این منطقه آزاد و یا اختصاص قسمتی از وبگاه این سازمان به مباحث مرتبط با پایداری و مسئولیت اجتماعی است. در همین ارتباط، گزارش ارائه‌شده از سوی وزارت امور خارجه ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۱۶ پیرامون اقلیم سرمایه‌گذاری در کره جنوبی نیز ضمن اذعان به رشد آگاهی در زمینه پایداری و مسئولیت اجتماعی سازمانی در کره جنوبی، شیوه اجرای آن توسط سازمان‌های این کشور را خام و در مراحل ابتدایی تکامل، ارزیابی می‌کند (Bureau of economic and business affairs, 2016).

باوجود نبود برنامه‌ای خاص و مدون برای سازمان‌دهی به اقدامات مرتبط با مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد ماسان، بررسی نمودهای عملی رهیافت مسئولیت اجتماعی در این منطقه آزاد، صرفاً بر مرور کوتاهی بر اقدامات انجام شده در این باره تمرکز کرده و از پرداختن به اهداف، ذی‌نفعان، ارکان و حوزه‌های تمرکز فعالیت‌های مرتبط با پایداری (به دلیل نبود اطلاعات کافی) پرهیز می‌شود.

اقدامات انجام شده توسط سازمان در ارتباط با اهداف پایداری و مسئولیت اجتماعی

گزیده‌ی مهم‌ترین اقداماتی که در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی در منطقه‌ی آزاد ماسان انجام شده است، عبارت است از^۱: گزیده اقدامات مهم که در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد ماسان انجام شده است، عبارت است از:

- برگزاری سمینار حمایت فنی از توسعه پروژه‌ها در سال ۲۰۱۱
- برگزاری کارگاه توسعه مدیریت و نیروی کار در سال ۲۰۱۱
- امضای یادداشت تفاهم‌نامه صنعتی-دانشگاهی با دانشگاه پلی‌تکنیک کره جنوبی
- تجهیز و نوسازی خوابگاه کارمندان ساکن در منطقه آزاد با رعایت استانداردهای بین‌المللی و محیط‌زیستی
- پیاده‌سازی سیستم پایش صرفه‌جویی در مصرف انرژی در منطقه آزاد در سال ۲۰۱۱

^۱اطلاعات موجود در این قسمت براساس پایگاه اطلاع‌رسانی منطقه‌ی آزاد مازاد، جمع‌آوری و سازماندهی شده است.

۳-۲-۲- مسئولیت اجتماعی سازمانی در هند

کشور هند، تنها کشور در دنیا است که در آن، مسئولیت اجتماعی سازمانی در قالب قوانین مشخص، مطرح شده است. مسئولیت اجتماعی (CSR) همچون جاهای دیگر، در هند نیز سیاستی سازمانی برای ارزیابی و پذیرش اثرات برجای گذاشته شده توسط شرکت‌ها بر محیط زیست و رفاه اجتماعی است. همچنین، رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی ناظر بر ارتقای اثرات مثبت اجتماعی و محیط زیستی است که شرکت‌ها بر محیط پیرامونی خود دارند. دیدگاه این است که درآمد شرکت‌ها، در ارتباط با جامعه به دست می‌آید، بنابراین، منافع آن‌ها باید به همان جامعه بازگردد (iasparliament, 2017).

الزامات قانونی مسئولیت اجتماعی سازمانی در هند چیست؟

تحت قانون شرکت‌ها، تدوین شده در سال ۲۰۱۳، هر شرکت با ارزش خالص ۵۰۰ کروڑ^۱ و بیش‌تر، حجم معاملات ۱۰۰۰ کروڑ و بیش‌تر و سود خالص ۵ کروڑ و بیش‌تر باید حداقل ۲ درصد از سود خالص ۳ سال گذشته خود را پیرامون وظایف مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی خرج کنند. این قانون از تاریخ ۱ آوریل ۲۰۱۴ لازم‌الاجراست (iasparliament, 2017).

علاوه بر این، بر طبق قوانین، شروط قانون مسئولیت اجتماعی سازمانی نه تنها برای شرکت‌های هندی بلکه برای شعبه‌های ادارات خارجی موجود در هند نیز لازم‌الاجراست. به علاوه، شرکت‌های واجد صلاحیت ملزم به ایجاد کمیته مسئولیت اجتماعی سازمانی متشکل از سه عضو یا بیشتر هستند. کمیته مسئولیت اجتماعی سازمانی ملزم است سیاستی که فعالیت‌های آتی را معین می‌کند، اتخاذ کرده و ابلاغ کند. به واسطه این سیاست، منابع تخصیص داده می‌شود و اقدامات مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت، پایش می‌شوند. عدم ایفای نقش مرتبط با مسئولیت اجتماعی توسط سازمان بین ۵۰۰۰۰ کروڑ تا ۲۵ لک و یا حتی تا سه سال حبس را به دنبال خواهد داشت (iasparliament, 2017).

چه فعالیت‌هایی می‌تواند در راستای مسئولیت اجتماعی سازمانی صورت گیرد؟

مسئولیت اجتماعی سازمانی تعهدی برای سیاست‌ها و نوآوری‌هایی است که به شکلی مشخص به ارتقای زندگی تنگ‌دستان و محرومان در یکی از زمینه‌های زیر می‌پردازد (iasparliament, 2017).

- از بین بردن گرسنگی، فقر و سوء تغذیه
- ارتقای آموزش و تحصیلات
- ارتقای سلامت نوزادان و کودکان
- ارتقای ورزش
- تضمین پایداری محیط زیستی

^۱ ۱۵۶۲۵۰ دلار است.

- حمایت از میراث فرهنگی
- تمهیداتی برای منافع نیروهای مسلح
- توسعه نواحی فرودست شهری

مسئولیت اجتماعی سازمانی چگونه به جامعه منفعت می‌رساند؟

- استفاده‌کنندگان از نظر اجتماعی آگاه می‌شوند: بسیاری از مصرف‌کنندگان به شکلی فعال به دنبال شرکت‌هایی هستند که از خیریه‌ها حمایت می‌کنند.
- مزیت رقابتی: شرکت‌هایی که نشان می‌دهند در قبال مسئولیت اجتماعی با جدیت بیشتری نسبت به رقبای خود عمل می‌کنند، به موفقیت نزدیک‌تر هستند.
- ارتقای روحیه کارمندان: فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر شگرفی بر روحیه کارمندان دارند چرا که آن‌ها را از انسان‌دوستی و یکدلی شرکت مطمئن می‌کند (iasparliament, 2017).

اثرات وضع قانون پیرامون موضوع مسئولیت اجتماعی سازمانی در هند چه بوده است؟

کمک بیشتر: پس از وضع این قانون، کمک به امور خیریه و خیریه‌ها توسط شرکت‌های خصوصی از ۳۳,۶۷ میلیارد روپیه در سال ۲۰۱۳، به نزدیک به ۲۵۰ میلیارد^۱ روپیه افزایش یافته است؛

تبدیل شدن مسئولیت اجتماعی سازمانی به جریان اصلی: وضع این قانون باعث شده است تا مسئولیت اجتماعی سازمانی از یک امر حاشیه‌ای به یک اصل تبدیل شود. هم‌اکنون شرکت‌ها باید با جدیت پیرامون منابع، برنامه‌ی زمانی و راهبردهای خود که برای ملزومات رسمی موردنیاز است، بیندیشند؛

عدم موافقت: نتایج یک نظرسنجی مشخص کرده است ۵۲ شرکت از ۱۰۰ شرکت بزرگ هند در سال گذشته، موفق به پرداخت این ۲ درصد نشدند.

بازگشت به عقب: کمک به خیریه‌ها از گذشته، به عنوان یک عامل اعتبار بخش برای شرکت‌ها به حساب می‌آمده است. امروزه این کمک‌ها تنها به دلیل پیروی از قانون رسمی است. بسیاری از شرکت‌هایی که پیش‌تر، بیش از این مقدار به خیریه‌ها کمک می‌کردند، امروزه کمک‌های خود را به میزان دو درصد کاهش داده‌اند.

نابرابری: یکی از چالش‌های پیشروی بخش شرکتی، یافتن خیریه مناسب برای حمایت است؛ از این رو خیریه‌های بزرگ و معروف با کمک‌های زیادی روبه‌رو شده و این در حالی است که خیریه‌های کوچک، مغفول می‌مانند.

^{۳۱} میلیارد و هشتصد میلیون دلار

جغرافیا: قانون دو در صد به نوعی به شکاف جغرافیایی دامن زده است، به این گونه که شرکت‌ها به خیریه‌هایی کمک می‌کنند که در نزدیکی آن‌ها قرار دارند. از این رو، کمک به خیریه‌های واقع شده در مناطق صنعتی تر نسبت به خیریه‌های واقع شده در مناطق کمتر صنعتی (جایی که نیاز بیشتری به توسعه وجود دارد) بیشتر است.

سیاست: برخی شرکت‌ها به دنبال به دست آوردن اعتبار از طریق کمک به پروژه‌های اداره شده توسط بخش دولتی هستند؛ از این رو کمک به این پروژه‌ها در مقایسه با پروژه‌های بخش مستقل، بیشتر خواهد بود. (iasparliament, 2017).

اهداف و مقاصد اصلی برنامه مسئولیت اجتماعی در هند

- شناسایی قسمت‌هایی که کسب و کارها، فعالیت‌ها را به شیوه‌ای نظام‌مند و یکپارچه پیش می‌برند.
 - کمک به تحلیل شکاف داخلی، حمایت از کارهای پسندیده‌ی در حال انجام و مشخص کردن نواحی برای توسعه
 - فراهم آوردن ابزارها و چارچوب‌های عملی برای ارتقای عملکرد و پیشبرد ارتباطات
 - پیشنهاد آموزش‌های بهتر منطقه‌ای و کشوری و حمایت یک‌به‌یک شرکت‌ها
- خدمات ارائه شده:
- توسعه آموزش، ارزش‌گذاری و برنامه‌های راهبردی برای مسئولیت اجتماعی سازمانی
 - برگزاری سلسله جلسات در مقیاس کشوری و کارگاه‌های ظرفیت‌سازی
 - تعیین برنامه‌های راهبردی مسئولیت اجتماعی سازمانی
 - برقراری پشتیبانی میان-شرکتی.

تجدید حیات شهری دهلی - سیاست‌های نوآورانه اجتماعی-اقتصادی

در پروژه اجرا شده در محله حضرت نظام‌الدین^۱، اقدامات حفاظتی با تلاشی مرتبط با توسعه اجتماعی-اقتصادی ترکیب شد که در قالب رهیافتی همیاران و با مرکزیت اجتماع محلی پیاده‌سازی شده است. هدف، ارتقای شرایط محیط‌زیستی و تقویت خدمات شهری ضروری از طریق مداخلات با مرکزیت آموزش، سلامت و بهداشت بود. تمامی برنامه‌ها با مطالعات ارزیابان کیفیت زندگی، همراه بود.

- آموزش

اقدامات در زمینه آموزش از رهیافت چرخه زندگی پیروی می‌کنند: برنامه مراقبت و توسعه از ابتدای دوره کودکی به دنبال تسهیل توسعه همه‌جانبه کودکان و تسهیل دوره گذار آن‌ها تا زمان ورود به مدرسه است. تلاش اصلی برای ارتقای آموزش دوره دبستان شامل بازسازی دبستان^۲ MCD، معرفی آموزش هنر، ارتباط بهتر با والدین و ارتقای

¹ Hazrat Nizamuddin Basti

² Municipal Corporation of Delhi

مدیریت مدرسه بود. پشتیبانی آموزشی چشمگیری برای دانش‌آموزان ارشد فراهم شده است. برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای برای جوانان شامل یک مرکز توسعه حرفه (کانون فناوری NIIT) و آموزش زبان انگلیسی (سفارت بریتانیا) به عنوان یک مهارت مورد نیاز برای اشتغال، می‌شود.

- سلامت

مداخلات مرتبط با بهداشت در محله، شامل ارتقای درمانگاه چندبخشی MCD برای تشخیص و درمان بهتر، کاهش ارجاعات و ایجاد ظرفیت برای تیم پزشکی سلامت محله، برای مراقبت‌های پزشکی پیشگیرانه می‌شود. یکی دیگر از اقدامات در حوزه سلامت، ایجاد آزمایشگاه پاتولوژی که در آن بیش از ۱۱۵۰۰ آزمایش بر روی ۳۶۷۵ بیمار انجام شده است. اقدامات مرتبط با این بخش همچنین شامل مشاوره تخصصی مرتبط با بخش زنان، گوش، حلق و بینی و مراقبت از چشم می‌شود.

- ارتقای وضعیت شهری

در سال ۲۰۰۹، نگاشت کالبدی محله، به منظور سند نگاری از آن باهدف برنامه‌ریزی محیط حساس شهری انجام شد. این پیمایش به آماده سازی برنامه‌های ارتقای خیابان منجر شد که شهرداری دهلی اجرا کرد. پارک‌های موجود در حاشیه غربی محله منظرسازی شد تا نیازهای اشاره شده توسط اجتماع ساکن را پاسخ دهند. پارک‌هایی به بانوان، کودکان، بازی کریکت و برگزاری جشن ازدواج، اختصاص یافت. سرویس‌های بهداشتی عمومی نوساز، به عنوان مداخله‌ای کلیدی برای تجدید حیات محله، به ارتقای دسترسی بهتر به محیطی بهداشتی برای ساکنان انجامید.

- احیای فرهنگی

"فرهنگ زنده" این ناحیه، شامل ترکیب بی‌بدیلی از عناصر چند اعتقادی و سکولار است که هنرهای نمایشی، موسیقی کلاسیک، سفالگری و صنایع دستی سنتی را در برمی گیرد. اقدامات در راستای احیا و تجدید این عناصر از طریق مانا ساختن آن‌ها در محیط معاصر صورت پذیرفته است. اینجا همچنین جایی است که امیر خسرو موسیقی سنتی قوالی را در قرن سیزدهم، آغاز کرده است. میراث او در جشنواره‌ها به چشم می‌خورد. همچنین اقداماتی در زمینه آگاهی بخشی پیرامون یادمان‌ها از طریق فعالیت‌هایی مانند برگزاری تئاتر، کارگاه‌های صنایع دستی و بازدید از میراث در حال انجام هستند. زنانی که در پیشه سنتی برش کاغذ آموزش دیدند، امروزه با فروش این محصولات، درآمدی بیش تر برای خانواده خود به ارمغان می‌آورند.



تصویر شماره ۳-۲: فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی در هند

در همه موارد اشاره شده تعیین حوزه فعالیت و توانمندسازی جامعه محلی از ارکان اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند کردن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه مورد هدف برای پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی است که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند. رکن اصلی در بحث مسئولیت اجتماعی، پایداری است و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی در دو حوزه اجتماعی و محیط‌زیست نیز بتواند

بیشترین تأثیر را داشته باشد. هرچند که تنها در حوزه خلیج فارس و هندوستان (چه‌بسا که در وبگاه آن‌ها نیز بخش مجزایی به مسئله مسئولیت اجتماعی اختصاص پیدا کرده)، از ابتدا برنامه‌ای مدون در زمینه مسئولیت اجتماعی وجود داشته است اما دیگر کشورها نیز از این مسئله غافل نبوده و همان‌طور که اشاره شد به‌منظور یاری‌رسانی به جامعه محلی و حفظ محیط پیرامونی تلاش‌هایی داشته‌اند.

دو بحث اساسی و مشترک در همگی موارد برای تحقق بخشیدن به اهداف تعیین‌شده، بحث آموزش و تربیت نیروی کار به‌منظور توانمند کردن جامعه است که گروه‌های مختلف سنی را نیز مدنظر قرار می‌دهد. حمایت از فرهنگ محلی و تلاش برای معرفی آن نیز از عواملی است که به ایجاد منبع درآمد پایدار و اقتصاد جامعه محلی کمک می‌کند.

فعالیت‌های اشاره‌شده در پژوهش انجام شده، در هر دو حوزه فعالیتی و کالبدی (ملموس و ناملموس) از قبیل برگزاری رویدادها، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی و همچنین احداث مدارس، دانشگاه، مراکز بهداشتی و غیره در کنار رعایت اصول محیط‌زیستی مدون، همگی در راستای ایجاد جامعه‌ای پایدار و توانمند در درازمدت از چشم‌اندازهای اصلی مسئولیت اجتماعی هست.

۳-۳- تجارب منطقه‌ای

۳-۳-۱- مناطق آزاد تجاری جبل علی^۱ در امارات متحده عربی

گریزی بر مناطق آزاد تجاری در امارات متحده عربی (UAE)

مناطق آزاد تجاری در امارات متحده عربی شامل زمین‌ها یا محیط‌های مشخص و مجزا با سازمان وارداتی، گمرکی و مالیاتی ویژه هستند که توسط چارچوب مقرراتی مختص خود (به استثنای قانون کیفری امارات متحده عربی) اداره می‌شوند. کشور امارات، مناطق آزاد متعددی در دبئی، ابوظبی، شارجه و سایر امارات هفت‌گانه خود تأسیس کرده است که در قالب یک دسته‌بندی می‌توان آن‌ها را به مناطق آزاد بندرگاهی، مناطق آزاد فرودگاهی و مناطق آزاد واقع در سرزمین اصلی (خشکی) تقسیم‌بندی کرد. این مناطق آزاد تجاری دارای ویژگی‌های زیر هستند (UAE free zones, 2016):

- اعطای مالکیت ۱۰۰ درصد به شرکت‌ها و بنگاه‌های خارجی
- معافیت‌های مالیاتی کامل برای واردات و صادرات
- بازپرداخت سرمایه و سود کامل
- معافیت مالیاتی سازمانی برای ۵۰ سال
- معافیت مالیات بر درآمد شخصی
- معافیت کامل از هزینه‌های انتقال (سرمایه، درآمد و مانند آن)
- کمک در فرایندهای استخدام نیروی کار و کمک‌های مرتبط با خدمات مربوط به پشتیبانی نیروی کار (ضمانت و مسکن)

هریک از این مناطق آزاد پیرامون یک یا چند گروه کسب و کار صنعتی شکل گرفته‌اند و تنها اجازه فعالیت به شرکت‌هایی داده می‌شود که در قالب این گروه‌ها فعالیت می‌کنند. در هر یک از این نواحی آزاد تجاری، هسته‌ای مستقل به نام سازمان منطقه آزاد اداره منطقه آزاد را به عهده دارد و مسئول اصلی ارائه مجوز فعالیت برای کسب و کارهای مختلف و نیز کمک به بنگاه‌ها و شرکت‌ها در زمینه تأسیس کسب و کارهای خود در منطقه آزاد است. (freezoneguide.com, 2016). در حال حاضر، ۴۵ منطقه‌ی آزاد در کشور امارات متحده عربی وجود دارد که امارت دبئی با ۲۵ منطقه‌ی آزاد تجاری، بیش‌ترین تعداد این مناطق را به خود اختصاص داده است (Cherian & Writer, 2017). در ادامه، به معرفی اجمالی و سپس، بررسی تفصیلی کاربست مسئولیت اجتماعی سازمانی (CSR) در دو منطقه‌ی آزاد جبل علی و رأس‌الخیمه پرداخته می‌شود.

^۱Jabel Ali free trade zone

معرفی منطقه‌ی آزاد تجاری جبل علی (JAFTZ)

منطقه آزاد جبل علی دبی با مساحتی بیش از ۵۷ کیلومترمربع در سال ۱۹۸۵ در حد جنوب غربی شهر دبی، تأسیس شد. این منطقه آزاد، فعالیت خود را با تعداد اندکی واحد اداری و انبار آغاز کرد و در سال ۱۹۹۰ فعالیت‌های خود را با ایجاد تسهیلات صنعتی سبک، گسترش بخشید. هم‌اکنون، منطقه آزاد جبل علی یکی از شبکه‌های بزرگ کسب‌وکار در خاورمیانه است که بیش از ۳۲ درصد از مجموع سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی در کشور امارات و نیز ۲۱ درصد از تولید ناخالص داخلی کشور را به خود اختصاص داده است. این منطقه آزاد، نخستین منطقه در خاورمیانه و جهان است که در سال ۱۹۹۶ موفق به کسب نشان ISO^۱ شده است ((companyincorporationdubai.com, 2017).

منطقه آزاد جبل علی تنها منطقه آزاد در جهان است که در میان یکی از بزرگ‌ترین فرودگاه‌ها و بندرهای جهان واقع شده است؛ بدین شکل که در یک‌طرف آن، بندر جبل علی، هفتمین بندر بزرگ حمل‌ونقل دریایی جهان و در سوی دیگر، فرودگاه بین‌المللی المکتوم، یکی از بزرگ‌ترین فرودگاه‌های باری جهان قرار دارد (uaeefreezones.com, 2017).

این منطقه آزاد، یکی از پیشران‌های اصلی و برجسته رشد اقتصادی دبی و امارات در طول سال‌ها بوده است به شکلی که محیطی جذاب را با ارائه پیشنهادها و مشوق‌های ویژه برای جذب بهترین کسب‌وکارها از سرتاسر جهان فراهم آورده است و با دربرداشتن بیش از ۷۳۰۰ کسب‌وکار بین‌المللی، منطقه آزاد جبل علی در سال ۲۰۱۷ تجارت غیرنفتی معادل با ۸۰٫۲ میلیارد دلار را به ثبت رسانده و فرصت اشتغال برای بیش از ۱۴۴۰۰۰ هزار نفر، فراهم آورده است. (gulfnews.com, 2017).



تصویر شماره ۳-۳: موقعیت منطقه آزاد تجاری جبل علی در امارات متحده عربی (منبع: نگارندگان)

¹International organization for standardization

■ کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد جبل علی (JAFTZ)

چنانچه رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی را تعهد دائم و پیوسته یک سازمان یا بنگاه اقتصادی به منظور کنترل و مدیریت پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیطی زیستی اقدامات خود و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، تعریف کنیم، بررسی هرچند اجمالی در فعالیتهای انجام شده در سازمان مناطق آزاد تجاری کشور امارات متحده عربی، حاکی از پیشتازی و توجه ویژه این سازمان‌ها به کاربست نوآورانه این رهیافت دارد. برنامه‌های مدون اجرایی برای این تعهد در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و محیط‌زیستی، اجرای برنامه‌های نوآورانه و نیز توجه به رعایت اصول و اهداف توسعه پایدار در اجرای فعالیتهای اصلی سازمان، شاهدی بر این مدعاست.

در همین ارتباط و به منظور بررسی فعالیتهای مرتبط با مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری جبل علی به بخش مجزایی که در وبگاه این منطقه آزاد تجاری پیرامون مباحث پایداری و مسئولیت اجتماعی سازمانی آورده شده است و نیز گزارش‌هایی که در پایگاه‌های خبری و مقالات مرتبط انتشار یافته است، مراجعه و نتایج حاصل در قالب سه بخش به شکل زیر تدوین شده است.

■ چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی در برنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد جبل علی

بر اساس رهنمودهای اشاره‌شده در برنامه مسئولیت اجتماعی سازمانی منطقه آزاد جبل علی، این اعتقاد وجود دارد که موفقیت نهایی سازمان به جای توجه صرف به عملکردهای مالی بر ایفای نقش کارآمد این سازمان در گرو توسعه اجتماعی است که این منطقه آزاد، بخشی از آن است. این دیدگاه، پایداری را به عنوان کلیدی برای آینده‌ای موفقیت‌آمیز در نظر می‌آورد و مشارکت مؤثر همه ذی‌نفعان را امری حیاتی می‌داند؛ از این رو این سازمان با فعالیتهای خود در صدد است تا مشارکت اجتماعات و کارمندان خود را در راستای تحقق توسعه پایدار، برانگیزاند. با بررسی برنامه‌ها و فعالیتهای این سازمان و نیز ارزش‌های مطرح‌شده توسط آن، می‌توان اهداف زیر را برای برنامه مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد جبل علی، شناسایی کرد (JAFTZ, n.d.):

- استقبال از تنوع و تشویق رشد از طریق به کارگیری بهترین استعدادهای موجود در امارات
- مشارکت با نوآوران و کارآفرینان در زمینه کسب و کار، آموزش و محیط‌زیست
- اولویت دادن نیازهای ذی‌نفعان (کارفرمایان، کارمندان و شهروندان) بر فعالیتهای اقتصادی صرف

■ ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد تجاری جبل علی

بررسی گزارش‌های سالانه ارائه شده توسط سازمان منطقه آزاد تجاری جبل علی نشان می‌دهد که فعالیتهای انجام شده در حوزه مسئولیت اجتماعی سازمانی در این سازمان، حول ۴ رکن محیط کار، بازار، محیط‌زیست و اجتماع سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی شده‌اند. در ادامه هر کدام از این ارکان به اجمال معرفی می‌شوند (JAFTZ, n.d.):

محیط کار: مبتنی بر این رکن در این منطقه آزاد، ایجاد محیطی که رضایت کارمندان را به همراه داشته باشد در اولویت قرار می‌گیرد. در این صورت است که ارزش ایجادشده به رضایت مشتریان و وفاداری کارمندان می‌انجامد و عملکرد کلی سازمانی افزایش می‌یابد. در همین ارتباط، تعدادی برنامه و خطوط راهنما تدوین شده است که تضمین‌کننده مقاصد کلیدی شامل: تأمین فرصت‌های برابر، آموزش و توسعه، پاداش‌ها و منافع‌ها و خدمات تخصصی هستند که به شکلی مؤثر بر رفاه اجتماعی کارمندان اثر می‌گذارند.

بازار: یکی از مقاصد اصلی رهیافت مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد جبل علی، دربرگیری تمامی ذی‌نفعان است که به واسطه آن، اثر برنامه‌های انجام شده در منطقه آزاد بیش‌تر شده است و درعین‌حال، احساس تعلق به اجتماع و تعهد در میان تمامی ذی‌نفعان، برانگیخته می‌شود که نتیجه آن، تسهیل فعالیت‌های انجام شده به وسیله ذی‌نفعان مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی است که درنهایت، منافع‌های حاصل شده برای اجتماعات را چندین برابر می‌کند. برای تشویق مشارکت ذی‌نفعان، سمینارهای و کارگاه‌هایی برگزار می‌شود تا مشتریان و شرکای کسب‌وکار منطقه آزاد در آن شرکت کنند و در قالب آن به یادگیری و اشتراک تجربیات خود بپردازند و کاربرست‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی را در فعالیت‌های کسب‌وکاری خود نهادینه کنند.

محیط زیست: تعهد برای مراقبت از محیط‌زیست و ارتقای کاربرست‌های دوستدار محیط‌زیست در تمامی فعالیت‌های منطقه آزاد وجود دارد. سیاست‌های محیط‌زیستی جنبه‌های متنوعی (به‌مانند کارایی انرژی، انرژی‌های تجدید پذیر، استانداردهای ساخت‌وساز سبز و نیز کاشت گیاهان) را در برمی‌گیرد.

اجتماع: یکی از ابعاد کلیدی مرتبط با مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری جبل علی، اقدام برای افزودن ارزش و کمک مؤثر به سلامت جامعه (به‌مثابه یک کلیت) است. منطقه آزاد چه در مقیاس محلی و چه در مقیاس بین‌المللی به سرمایه‌گذاری در تمامی جنبه‌هایی که با معیارهای مشخص منطقه آزاد همخوانی داشته و تأثیرات ارزنده‌ای را به همراه دارند، اقدام می‌کند. این سرمایه‌گذاری‌ها شامل کمک‌های بلاعوض، ضمانت‌ها و ایجاد رویدادهای اجتماعی است؛ همچنین منطقه آزاد از سازمان‌ها و اشخاصی که تغییرات مؤثر و مفیدی را ایجاد می‌کنند، حمایت و پشتیبانی می‌کند. این اقدامات شامل برگزاری مراسم افطاری در ماه رمضان با مشارکت مشتریان منطقه آزاد جبل علی در طول ماه مبارک رمضان، مشارکت در رویدادهای ورزشی مانند ماراتون دبي و نیز پشتیبانی از دولت امارات متحده عربی با فعالیت‌های جشن روز ملی است.

- **گزیده‌ای از اقدامات انجام شده توسط سازمان در ارتباط با اهداف پایداری و مسئولیت اجتماعی**
منطقه‌ی آزاد جبل علی تاکنون فعالیت‌های متنوعی را در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی خود و نیز تحقق توسعه پایداری در تمامی ابعاد آن، صورت داده است. گزیده‌ای از این فعالیت‌ها از شرح زیر است:^۱
 - سازمان‌دهی برنامه کارورزی "طموهی" هدف از اجرای این برنامه که در نوع خود بی‌بدیل است، کمک به جوانان اماراتی برای دستیابی به آینده دلخواه و متناسب با انتظاراتشان است. منطبق بر این برنامه که با همکاری دانشگاه‌ها، وزارتخانه‌ها و شرکت‌های چندملیتی واقع در منطقه آزاد صورت می‌گیرد، این فرصت برای جوانان اماراتی فراهم می‌شود تا با ارتقای استعدادهای خود برای ورود به بازار کار در آینده آماده شوند.
 - مشارکت در رویداد سالانه **روز بدون خودرو** که با مشارکت این سازمان و شهرداری دبی برگزار شده است. در قالب این رویداد نمادین، بیش از ۳۰۰۰ نفر از کارمندان منطقه آزاد از حمل‌ونقل عمومی دوسندار محیط‌زیست برای سفر به محل کار استفاده کردند.
 - مشارکت در رویداد ورزشی **ماراتون دبی** در سال ۲۰۱۷
 - پیشنهاد و برگزاری برنامه **ساخت یک مدرسه** در نپال. در قالب این برنامه، این فرصت داوطلبانه برای کارمندان منطقه آزاد فراهم آمد تا به نپال سفر کرده و در ساخت مدارس در این کشور که به‌تازگی دچار سانحه طبیعی شده بود، مشارکت کنند.
 - برگزاری برنامه‌های متنوع **آموزشی و تفریحی** در بیش از ۲۵ پرورشگاه در دبی
 - **اقدامات نوآورانه در بهره‌گیری از انرژی‌های پایدار**، مانند نصب ۸۸۰۰۰ پنل خورشیدی بر روی سقف ساختمان‌ها، پارکینگ‌ها و انبارها در منطقه آزاد

^۱اطلاعات موجود در این قسمت براساس پایگاه اطلاع‌رسانی منطقه آزاد جبل علی و نشریه The Zone:JAFTZ استخراج و سازماندهی شده است.

۳-۳-۲- مناطق آزاد تجاری رأس‌الخیمه در امارات متحده عربی معرفی منطقه‌ی آزاد رأس‌الخیمه (RAKFTZ)

منطقه آزاد رأس‌الخیمه در سال ۲۰۰۰ تأسیس شده است و از این نظر، جزو مناطق آزاد تازه تأسیس در امارات متحده عربی است. این منطقه آزاد که در فاصله‌ای حدوداً یک‌ساعته از دبی واقع شده است، باعث جذب سرمایه از بیش از ۸۰۰۰ شرکت و بنگاه از بیش از ۱۰۰ کشور بوده است که در ۵۰ بخش صنعتی فعالیت می‌کنند. مهم‌ترین ویژگی‌هایی که این منطقه آزاد را به محیطی جذاب برای سرمایه‌گذاری تبدیل کرده است، عبارت‌اند از (uaefreezones.com, 2017):

- محیطی با معافیت مالیاتی کامل
 - اعطای مالکیت ۱۰۰ درصد به شرکت‌ها و بنگاه‌های خارجی
 - ارائه تسهیلات متنوع متناسب با نیازهای هر کسب‌وکار
 - سیستم و فرایند منعطف استخدام کارمندان
 - سرعت و سهولت در ثبت شرکت
- منطقه آزاد رأس‌الخیمه از ۴ مجموعه جداگانه تشکیل شده است که ویژگی‌های هر کدام از مجموعه‌ها به شکل زیر است:

جدول شماره ۳-۱: مجموعه‌های چهارگانه موجود در منطقه آزاد رأس‌الخیمه

ویژگی‌ها	مجموعه
- مجموعه‌ای برای استقرار دفاتر اداری - واقع شده در قلب بخش تجاری (مرکزی) شهر	مجموعه کسب‌وکار (تجاری)
- مجموعه‌ای ۱۲۸ هکتاری برای استقرار صنایع سنگین - واقع شده در ۱۸ کیلومتری شمال شهر رأس‌الخیمه	مجموعه صنعتی
- مجموعه‌ای ۱۰۰ هکتاری برای تجارت و استقرار صنایع سبک - واقع شده در جنوب شهر رأس‌الخیمه	مجموعه فناوری
- مجموعه‌ای برای استقرار مراکز پژوهشی و مؤسسات آموزشی	مجموعه علمی و پژوهشی

منبع: uaefreezones.com, 2017



تصویر شماره ۳- ۴: موقعیت منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه در امارات متحده عربی
کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه‌ی آزاد رأس الخیمه (RAKFTZ)

بر اساس برنامه تدوین شده مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه، این سازمان معتقد است، نقش سازمان‌های اصلی در قبال اجتماعی که در آن فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از صرف کمک به رشد اقتصادی است. منطقه آزاد رأس الخیمه تعهدی دائمی به ایفای مسئولیت اجتماعی سازمانی خود از طریق ارتقای پشتیبانی، سازمان‌دهی و مشارکت در فعالیت‌هایی دارد که باعث بهبود روحیه اجتماع شده و به ایجاد سبک زندگی متعادل کمک می‌کند و به حفاظت از میراث طبیعی و فرهنگی کشور امارات یاری می‌رساند.

همین تعهد باعث شده است تا این منطقه آزاد در ژانویه سال ۲۰۱۴، برنده جایزه ویژه EPDA^۱ برای فعالیت‌ها و کاربست‌های دو ستدار محیط‌زیستی خود شود. در ادامه، به تفصیل به بررسی برنامه و کاربست عملی رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در این منطقه‌ی آزاد پرداخته می‌شود.

■ چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی در برنامه مسئولیت اجتماعی منطقه‌ی آزاد رأس الخیمه

با بررسی برنامه تدوین شده این سازمان به منظور سازمان‌دهی فعالیت‌های خود در زمینه مسئولیت اجتماعی، می‌توان اهداف زیر را تبیین کرد (ae-rakftz.com, n.d.):

خدمت‌گذاری به اجتماعات محلی: منطبق با این هدف، این تعهد برای منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه ایجاد می‌شود که به ارتقای سطح زندگی اجتماعی که در نزدیکی آن ساکن است، کمک کند. این هدف از طریق کمک و شراکت با سازمان‌های غیرانتفاعی تحقق بخشیده می‌شود.

کمک به رشد آموزش و تحصیلات: از طریق این هدف، منطقه آزاد رأس الخیمه به دنبال همکاری نزدیک با سازمان‌ها و بنیادهایی است که اهداف آموزشی را پیش می‌برند. حمایت از مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی و نیز

¹ Environmental protection and development Authority

تشویق و حمایت از دانش‌آموزان با استعداد برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر از اهداف برنامه‌های مسئولیت اجتماعی این منطقه آزاد است. همچنین این سازمان به دنبال فراهم آوردن برنامه‌های آموزشی درون خود سازمان برای دانش‌آموزانی است که می‌خواهند تجربه کسب کرده و حرفه دلخواه خود را دنبال کنند.

مراقبت از محیط زیست: مبتنی بر این هدف، منطقه آزاد متعهد به همکاری با سازمان‌ها، شرکا، تأمین‌کنندگان و سیاست‌سازان برای یافتن راه‌حل‌های نوآورانه برای مراقبت از محیط زیست از طریق کاهش ضایعات، ذخیره آب و انرژی، پشتیبانی از سیاست‌های نوآورانه پیرامون بازیافت و تشویق شرکت‌های درون منطقه آزاد برای استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر می‌شود.

بهداشت و سلامت کارمندان: مبتنی بر این هدف، منطقه آزاد تجاری رأس‌الخیمه موظف به ارتقای بهداشت و سلامت کارمندان می‌شود. در همین ارتباط، برنامه سبک زندگی کارمندان سالم (HELP) که دپارتمان منابع انسانی آن را تنظیم کرده است، پیگیری می‌شود که در قالب آن، کارمندان به ابزارها و منابع متنوعی تجهیز می‌شوند که آن‌ها را برای زندگی سالم در طول روز، یاری می‌کند.

ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد تجاری رأس‌الخیمه

منطقه آزاد رأس‌الخیمه، جذب کسب‌وکارهای نوآورانه، پیشرفته، دانش‌بنیان و ارزش‌افزا که در رأس‌الخیمه واقع شده‌اند را به‌عنوان مأموریت اجتماعی-محیط‌زیستی خود برگزیده است تا از این طریق به شرکت‌های اماراتی کمک کند تا فعالیت‌های خود را از طریق شبکه اداری جهانی این منطقه آزاد به استانداردهای بین‌المللی برسانند. ارزش‌های اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی این منطقه آزاد براساس ۴ رکن مسئولیت اجتماعی، اولویت دادن به مشتریان، توسعه نیروی کار و تعهد به نوآوری، سازمان‌دهی شده‌اند (ae-rakftz.com, n.d.).

مسئولیت اجتماعی: همکاری نزدیک و رودررو با سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات به اجتماعات محلی، نهادهای خیره بین‌المللی، ارائه مقررات فعال در زمینه حفاظت و مراقبت از محیط طبیعی

اولویت دادن به مشتریان: ارائه راه‌های کسب‌وکار بهتر، پشتیبانی زیرساختی، نوآوری‌های فنی و کمک‌های عمومی به استفاده‌کنندگان به‌عنوان ذی‌نفعان اصلی از طریق رهیافت اولویت‌بخشی به مشتریان

توسعه نیروی کار: اتخاذ رهیافت فعالانه در زمینه توسعه و نگهداری از اشخاص و گروه‌های بااستعداد از طریق برنامه‌های آموزشی جامع، سیستم‌های پاداش مؤثر، نوآوری‌های متمرکز آموزشی و برنامه‌ریزی پیشرفت

تعهد و نوآوری: فراهم‌سازی امکانات برای بروز نوآوری در کسب‌وکارهای موجود.

حوزه‌های تمرکز و اقدامات انجام شده در هر حوزه

اقدامات انجام شده پیرامون تعهد این منطقه آزاد به مسئولیت اجتماعی خود، حاکی از آن است که این اقدامات پیرامون دو حوزه کلان کسب و کار و محیط‌زیست سازمان‌دهی شده‌اند که هر کدام از این حوزه‌ها شامل مجموعه‌ای از اقدامات در ابعاد مختلف هستند. در زیر، به صورت اجمالی به معرفی هریک از این حوزه‌ها پرداخته می‌شود: ae- (rakftz.com, n.d.).

الف) حوزه کسب و کار:

منطقه آزاد متعهد می‌شود تا به تولید فرصت‌های شغلی جدید، رشد اقتصادی و درعین حال، حفاظت و مراقبت از محیط‌زیست بپردازد:

استانداردهای قانونی و عرفی: سازمان منطقه آزاد به صورت سه ماه یکبار و سالانه، گزارش مالی خود را منتشر کرده که به شکلی شفاف در اختیار تمامی ذی‌نفعان قرار می‌گیرد؛ همچنین، سیستم پایش قدرتمندی وجود دارد که در دوره‌های مشخص به پایش فعالیت شرکت‌ها و صنایع واقع شده در محدوده می‌پردازد. این کار تضمین‌کننده پیروی آن‌ها از استانداردهای قانونی و بین‌المللی است.

توسعه نیروی کار: در قالب این بعد، برنامه‌هایی سازمان‌دهی می‌شود که هدفشان جذب، استخدام و توسعه نسل آینده از استعدادهای جوان اماراتی است. این بعد در قالب طرح‌ها و برنامه‌های زیر صورت می‌گیرد:

- برنامه‌های اشتغال برای فارغ‌التحصیلان
- برنامه‌های کارورزی
- فرصت‌های شغلی تابستانی

ب) محیط‌زیست: حفاظت از محیط‌زیست اقدامی ضروری برای تضمین سلامت سازمان و اجتماعی است که درون آن فعالیت می‌کند. اقدامات انجام شده در این حوزه در منطقه آزاد تجاری رأس‌الخیمه شامل موارد زیر است:

- برنامه محیط‌زیست، امنیت و سلامت که از سال ۲۰۰۸ در تمامی فعالیت‌های صنعتی و نیز مرتبط با کسب و کار در منطقه آزاد رعایت شده است.

- برنامه‌های مدیریت آب و پسماند که شامل دستورالعمل‌هایی است که در تمامی منطقه آزاد لازم‌الاجراست.

- بهداشت و سلامت کارکنان: این سلسله اقدامات به منظور ارج نهادن به سلامت جسمی و روانی کارمندان و

تیم‌های مشغول در منطقه آزاد انجام می‌شود. اصلی‌ترین برنامه در این زمینه، برنامه سبک زندگی کارمند سالم (HELP) است.

■ اقدامات انجام شده توسط سازمان در ارتباط با اهداف پایداری و مسئولیت اجتماعی

- منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه تاکنون فعالیت‌ها و رویدادهای متنوع و نوآورانه‌ای را در راستای تحقق ابعاد مختلف برنامه مسئولیت اجتماعی خود سازمان‌دهی کرده است. گزیده‌ای از این اقدامات شامل موارد زیر است:
- راه‌اندازی و اداره کمپین پاک‌سازی امارات از سال ۲۰۰۴ با مشارکت گروه محیط‌زیست امارات (EEG) و تلاش برای تبدیل آن به عنوان رویداد سالانه دائمی
 - پیاده‌سازی برنامه جامع سلامت، محیط‌زیست و ایمنی (EHS) که به منظور تضمین سلامت و ایمنی کارمندان منطبق با رهنمودهای ISO 14001 و قانون پایش مراقبت محیط‌زیستی فدرال (شماره ۲۴، ۱۹۹۹)، انجام می‌گیرد.
 - پیاده‌سازی سیستم یکپارچه بازیافت در سال ۲۰۰۹ که به واسطه آن، ایستگاه‌های بازیافت متعددی در سرتاسر منطقه آزاد نصب شد
 - برگزاری سلسله سمینار عملکرد محیط‌زیستی (EPC) برای مشتریان مجموعه صنعتی با مشارکت وزارت آب و محیط‌زیست امارات
 - پیاده‌سازی سیستم خدمات ضروری محیط‌زیستی (EHS) به منظور پایش اثرات محیط‌زیستی تمامی شرکت‌های موجود در منطقه آزاد رأس الخیمه
 - برگزاری برنامه سبک زندگی کارمند سالم (HELP) از اوایل سال ۲۰۱۲ به منظور ارائه پیشنهادهای کاربردی و کمک به بیش از ۳۵۰ نفر از کارمندان برای انتخاب سبک زندگی سالم‌تر

۳-۳-۳- منطقه‌ی آزاد صحار^۱ در عمان (SOHAR)

گریزی کوتاه بر مناطق آزاد تجاری عمان

توسعه مناطق آزاد تجاری در سرتاسر عمان، اصلی‌ترین راهبرد برنامه این کشور به منظور تنوع‌بخشی به اقتصاد ملی مبتنی بر بخش نفتی موجود از طریق ارتقای صنایع صادرات محور واجد ارزش افزوده بوده است. مناطق آزاد تجاری از طریق فراهم آوردن تأسیسات (برای نمونه بندرگاه‌ها و راه‌ها) و چارچوب قوانین و مقررات و مشوق‌های مالیاتی (معافیات از مالیات گمرکی و مالیات بر درآمد) که جاذب شرکت‌های خارجی و داخلی با فناوری بالا هستند، به مثابه عامل تسریع این رشد عمل می‌کنند (Gugolz, 2011).

هدف دولت عمان از ایجاد مناطق آزاد تجاری، ایجاد محیط‌های مطلوب از نظر اقتصادی به منظور جذب و متمرکز کردن شرکت‌ها در یک محیط جذاب از نظر اقتصادی و نیز تحریک بخش خصوصی برای کمک به توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور است. (Gugolz, 2011).

در حال حاضر، سه منطقه آزاد تجاری در عمان وجود دارند: منطقه آزاد تجاری صلاله، منطقه آزاد تجاری صحار و منطقه آزاد تجاری المزیونه. دو منطقه آزاد تجاری بزرگ صلاله و صحار از عناصر اصلی اقتصاد عمان هستند و منطقه آزاد تجاری المزیونه نیز با وجود کوچک‌تر و کمتر مطرح بودن، به دلیل دارا بودن موقعیتی استراتژیک (مرزی عمان با یمن) از اهمیتی ویژه برخوردار است (Hossain, 2015).

مزیت اصلی مناطق آزاد کشور عمان، موقعیت قرارگیری استراتژیک آن‌هاست. علاوه بر این، موقعیت ویژه استراتژیک، مشوق‌های متنوعی نیز در هریک از این مناطق آزاد برای ایجاد محیطی جذاب برای سرمایه‌گذاری خارجی ارائه می‌شود که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از (Gugolz, 2011):

- اعطای مالکیت ۱۰۰ درصد به شرکت‌ها و بنگاه‌های خارجی
- معافیت عوارض گمرکی بر صادرات و واردات
- معافیت مالیات بر سود سهام برای مدت ۳۰ سال
- نبود هیچ‌گونه محدودیت برای انتقال سرمایه و سرمایه‌گذاری
- امکان سرمایه‌گذاری بدون تعیین حداقل آن برای شروع کار
- معافیت از مالیات بر درآمد شخصی

^۱ SOHAR port and free zone

معرفی بندر و منطقه‌ی آزاد صحر (SOFTZ)

بندر و منطقه آزاد تجاری صحر متشکل از مجموعه بندر اقیانوسی و محدوده مشخص منطقه آزاد تجاری نزدیک آن است که در صحر عمان، در میانه جاده دبی به مسقط واقع شده است. بندرگاه صحر نخست در سال ۲۰۰۲ تأسیس شد و اراضی منطقه آزاد، ۱۰ سال پس از آن (سال ۲۰۱۰) به مجموعه اضافه شد. بندر و منطقه آزاد صحر طی یک قرارداد سرمایه‌گذاری مشترک (۵۰:۵۰) بین بندر نتردام هلند و دولت عمان تأسیس شده و شرکت صنعتی صحر آن را مدیریت می‌کند (muscatdaily.com, 2013).

منطقه آزاد صحر در شمال کشور عمان و در زمینی به مساحت ۴۵۰۰ هکتار و در نزدیکی بندر صحر واقع شده است. فاز نخست این منطقه آزاد تجاری در محدوده‌ای به مساحت ۵۰۰ هکتار و در قالب بخشی از برنامه جامع ۴۵۰۰ هکتاری این منطقه آغاز به کار کرد. موقعیت ویژه این منطقه آزاد باعث شده است تا از مزیت‌های درخوری در زمینه دسترسی به بازار گسترده و امکان توزیع با سهولت در مقیاس جهانی برخوردار شود (Hossain, 2015).

این منطقه آزاد با رشد روزافزون سرمایه‌گذاری خارجی از جمله مناطق آزادی است که از سرعت رشد بالایی برخوردار بوده است. منطقه آزاد تجاری صحر هم‌اکنون مکان تجمع خوشه‌های تهیه و توزیع، پتروشیمی، فلزات و غذاست که هر کدام از این خوشه‌ها، تغذیه‌کننده صنایع پایین‌دستی با مواد اولیه‌ای مانند فولاد، پلاستیک، لاستیک، سرامیک و مواد شیمیایی هستند (dredgingtoday.com, 2013).



تصویر شماره ۳-۵: موقعیت بندر و منطقه آزاد تجاری صحر در عمان (منبع: نگارندگان)

کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه‌ی آزاد صحر (SOHAR FTZ)

منطقه آزاد صحر در عمان نیز مانند مناطق آزاد جبل علی و رأس الخیمه در امارات متحده عربی، دارای برنامه مدون و مشخصی در زمینه پایداری فعالیت‌ها و تحقق تعهد خود در حوزه مسئولیت اجتماعی سازمانی است که

این برنامه در وبگاه و نیز گزارش‌های سالانه این منطقه آزاد، قابل دسترسی است. در ادامه به بررسی دقیق‌تر کاربرست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در این منطقه آزاد پرداخته می‌شود.

چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی در برنامه مسئولیت اجتماعی منطقه‌ی آزاد صحار

منطبق بر اطلاعات موجود در برنامه سازمان بندر و منطقه آزاد صحار برای تحقق مسئولیت اجتماعی سازمانی، این سازمان مسئولیت اجتماعی را به‌عنوان ابزاری کلیدی برای دستیابی به آینده‌ای موفقیت‌آمیز می‌داند؛ همچنین مسئولیت اجتماعی برای این سازمان به‌مثابه وظیفه‌ای حیاتی است که به دلیل تعهدی که این سازمان در راستای ایفای نقش در زمینه تحقق توسعه در کشور عمان (در تمامی ابعاد) برای خود می‌بیند، خود را موظف به پایداری به آن می‌داند. بر طبق این برنامه، سازمان بندر و منطقه آزاد صحار در سایه مشارکت با صنایع فعال در این منطقه و نیز اجتماعات و سازمان‌هایی که در همسایگی آن و در مقیاسی کلان‌تر در منطقه وجود دارند، در حال توسعه و تبدیل به یک بندر در سطح جهانی و یک ناحیه صنعتی یکپارچه است. این منطقه، نقشی ویژه در تحریک رشد صنعتی در منطقه و کشور عمان بر عهده دارد؛ از این رو، هدف مسئولیت اجتماعی سازمانی، پایش این توسعه به‌نوعی است که پایدار و متعادل بوده و منفعتی بلندمدت برای اجتماعات محلی و در مقیاس بالاتر، کشور فراهم آورد. در همین باره، می‌توان اهداف زیر را برای برنامه مسئولیت اجتماعی سازمانی در بندر و منطقه آزاد تجاری صحار در نظر گرفت (soharportandfreezone.com, 2017):

- فعالیت به‌عنوان بندر اصلی و ارزشمند در منطقه از طریق ارتقای کارایی و امنیت ترافیک دریایی
- توسعه، ساخت، مدیریت و فعالیت بندر و ناحیه صنعتی منطقه صحار به شکلی پایدار در معنای فراگیر کلمه از طریق:

- مراقبت از محیط‌زیست
- سودرسانی به اجتماعات محلی
- مراقبت از کیفیت زندگی در این اجتماعات در آینده
- توجه به مراقبت از منافع آینده اجتماعات مانند سلامتی، ارزش‌های اجتماعات و محیط‌زیست.

ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در بندر و منطقه‌ی آزاد تجاری صحار

به‌طور کلی، تلاش‌های انجام شده پیرامون مسئولیت اجتماعی سازمانی در این بندر و منطقه آزاد تجاری بر سه رکن **پایداری، تعهد و شفافیت** استوار است. در ادامه به‌اجمال این سه رکن معرفی می‌شوند (soharportandfreezone.com, 2017).

پایداری: پایداری در فعالیت‌های این منطقه آزاد به‌عنوان ارزشی کلیدی که محرک توسعه بندر و منطقه آزاد است در نظر آورده می‌شود. این بدین معناست که ایجاد تعادل میان ملزومات اقتصادی، انسانی و محیط‌زیستی، از اهمیت ویژه برخوردار است؛ افزون بر این رکن ناظر بر پیاده‌سازی یک برنامه فعال بلندمدت برای ارتقای کیفیت بندر و منطقه

آزاد تجاری صحار برای محیط‌زیست و نیز برای کسانی است که در آن کار می‌کنند و یا در اطراف آن زندگی می‌کنند؛ همچنین این منطقه آزاد، شرکت‌های موجود در این نواحی را به منظور به کارگیری فناوری‌های پاک و نیز اصول توسعه پایدار، تشویق کرده و آن‌ها را به چالش می‌کشانند.

تعهد: مبتنی بر این رکن، بندر و منطقه آزاد تجاری صحار خود را بخشی از اجتماعی که در آن فعالیت می‌کند، می‌بیند و به دنبال این است که به عنوان بخشی از این اجتماع در نظر آورده شود. این تعهد که به نوعی تضمین‌کننده موفقیت‌های آتی سازمان نیز هست، بندر و منطقه آزاد تجاری صحار را موظف می‌کند تا از کسب و کارهای محلی، آموزش، ورزش و فرهنگ پشتیبانی کرده و در حفاظت از میراث فرهنگی بکوشد.

شفافیت: براساس این حکم، بندر و منطقه آزاد تجاری صحار خود را موظف می‌داند تا تلاش‌های انجام شده در زمینه کسب و کارهای پایدار و مسئولیت اجتماعی سازمانی را به شکلی شفاف منتشر کند. این عمل از دو طریق زیر محقق می‌شود

- انتشار اخبار مربوطه در وبگاه سازمان در بخش خبرها
- تعامل مستقیم با گروه‌های اجتماعی، مراکز آموزش و پرورش و سایر سازمان‌ها و نهادهای محلی

حوزه‌های تمرکز و اقدامات انجام شده در هر حوزه

اصلی‌ترین حوزه‌های تمرکز و اقدامات صورت گرفته در هریک از این حوزه‌ها در بندر و منطقه آزاد تجاری صحار، شامل موارد زیر هستند (soharportandfreezone.com, 2017).

آموزش: سازمان بندر و منطقه آزاد تجاری صحار از فعالیت‌های آموزشی و فنی و حرفه‌ای از طریق ارائه کمک‌هزینه‌های تحصیلی، برنامه‌های توسعه دانش‌آموزان و برنامه‌های سلامت و ورزش برای مدارس حمایت می‌کند.

کارآفرینی: یکی از اصلی‌ترین منافع رشد صنعتی، ایجاد فرصت‌های اشتغال است. علاوه بر این، بندر و منطقه آزاد تجاری صحار، خود را متعهد به ارتقا و حمایت از ایجاد اشتغال و برنامه‌های کارآموزی جوانان و نیز پتانسیل‌های خوداشتغالی می‌داند.

بهداشت، ایمنی، امنیت و محیط‌زیست: سازمان بندر و منطقه آزاد تجاری صحار، خود را متعهد می‌داند محیطی را ایجاد کند که برای کارمندان، کارکنان صنایع، مراجعه‌کنندگان و اجتماعات اطراف آن، سالم و امن باشد؛ همچنین در این سازمان از هرگونه نوآوری و برنامه‌ای که به توسعه بهداشت، ایمنی، امنیت و محیط‌زیست کمک می‌کند، حمایت می‌شود.

مشارکت ذی‌نفعان: سازمان بندر و منطقه آزاد تجاری صحار تأکید بر ارتباط و تعامل نزدیک با ذی‌نفعان دارد. از این طریق، آن‌ها به دنبال توسعه درک مشترک از منافع مشترک و تغییراتی هستند که توسعه به همراه

می‌آورد. فعالیت‌های این بخش از راه‌های مختلفی مانند پایگاه‌های خبررسانی، بازدید از مدارس و فعالیت‌های اجتماعی و ورزشی مشترک انجام می‌شود.

گزیده‌ای از اقدامات انجام شده توسط سازمان در ارتباط با اهداف پایداری و مسئولیت اجتماعی

بندر و منطقه آزاد تجاری صحار تاکنون به شیوه‌های متعدد و نوآورانه‌ای اقدام به پیاده‌سازی سیاست‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی کرده است که مهم‌ترین آن‌ها شامل موارد زیر هستند (Al-Shamaisi, 2018):

- **دوره آموزش تابستانی** در سال ۲۰۱۷ که ۳۵۰ دانش‌آموز از مدارس محلی در آن شرکت کردند. هدف این دوره، ایجاد کارگاه‌هایی با تمرکز بر توسعه مهارت فناوری اطلاعات، آموزش زبان انگلیسی و توسعه مهارت‌های فردی بود.
- **حمایت مالی از جشن قدردانی از دانش‌آموزان** شهرهای صحار و لیوا
- **تأسیس دانشکده بین‌المللی علوم دریایی** با همکاری وزارت حمل‌ونقل و ارتباطات و ارائه گواهی‌های معتبر بین‌المللی
- **برگزاری کارگاه "حرفه‌ی بانوان: قدم برداشتن با یکدیگر"** با همکاری سفارت هلند
- **کمک به گروهی از بانوان** کارآفرین برای شرکت در **انجمن کارآفرینی بانوان شورای**

همکاری‌های خلیج در سال ۲۰۱۷

- **برگزاری و حمایت مالی و معنوی از همایش‌ها و فعالیت‌های مرتبط با بهداشت، ایمنی، امنیت و محیط‌زیست به‌مانند:**

- ششمین کنفرانس علوم سم‌شناسی خاورمیانه و شمال آفریقا
- شرکت در رویداد **هفته ترافیک** شورای همکاری‌های خلیج در سال ۲۰۱۷
- برگزاری دوره‌های آموزشی کمک‌های اولیه
- حمایت از برگزاری **برنامه‌ی مدارس سبز** در مدرسه امیر بنت قیاس در شهر لیوا با همکاری وزارت آموزش و پرورش، دفتر یونسکو در دوحه، دانشگاه سلطان قابوس و برخی از سازمان‌های مردم‌نهاد

- همکاری با سازمان‌های مردم‌نهاد بومی و بین‌المللی در حمایت از **برنامه‌های خیریه و رویدادها**

۳-۴- تجربه ملی

۳-۴-۱- مسئولیت اجتماعی شرکتی در شرکت ملی صنایع مس ایران

مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی، در دهه‌های اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره شرکت‌ها تبدیل شده است و شرکت‌های بزرگ و معتبر جهانی، مسئولیت در برابر اجتماع و محیط اجتماعی را جزئی از راهبرد شرکتی خود می‌بینند. این مفهوم، موضوعی است که هم‌اکنون در کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای با اقتصاد باز به شدت از سوی حکومت‌ها، شرکت‌ها و جامعه مدنی، سازمان‌های بین‌المللی و مراکز علمی دنیا دنبال می‌گردد. باگذشت بیش از ۶۰ سال از ورود مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی به ادبیات مدیریت شرکت‌ها و کسب‌وکارها، هنوز این مفهوم در فضای کسب‌وکار ایران جایگاه شایسته‌ای پیدا نکرده است (karafarini.mcls.gov.ir, nd). در همین راستا، فاطمه دانشور، نائب رئیس کمیسیون صنعت و معدن اتاق تهران، و وضعیت و جایگاه شرکت‌های ایرانی بر طبق شاخص مسئولیت اجتماعی شرکتی را جایگاهی نامطلوب می‌داند و تعداد شرکت‌هایی که در ایران مفهوم مسئولیت اجتماعی سازمانی را به‌طور کامل اجرا و تمام شاخص‌های مسئولیت اجتماعی را عملیاتی کرده باشند به‌طوری که برنامه‌ریزی برای تحقق این شاخص در برنامه‌های مدیریتی و راهبردی شرکت تبلور یابد و شفافیت در گزارش نتایج وجود داشته باشد را انگشت‌شمار می‌داند (دانشور، ۱۳۹۵).

بااین حال در فضای کنونی اقتصاد ایران که بارقه‌های امید از رشد بخش خصوصی و توجه به صاحبان سرمایه در آن به چشم می‌خورد، مجموعه‌ای از مدیران بخش خصوصی و اعضای تشکلهای صنعتی نیز در چند سال گذشته با تأکید بر ضرورت توجه به اجرای پروژه‌هایی در راستای مسئولیت و تعهد اجتماعی، ایفای این تعهد در قبال اجتماع محلی را خنثی‌کننده دیدگاه‌های افراطی بدبینانه نسبت به سرمایه و سرمایه‌داری می‌دانند.

مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی در ایران در سال‌های اخیر توسط صاحبان صنایع و بخش خصوصی، سازمان‌های غیردولتی و روشنفکران و دانشگاهیان مطرح گردیده است. برگزاری اولین کنفرانس مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها توسط برخی تشکلهای صنعتی چون اتاق بازرگانی، کنفدراسیون صنعت، برخی از شرکت‌های خصوصی و نیز سازمان‌های غیردولتی، نقطه آغازی در زمینه مطرح کردن مفهوم و ادبیات این موضوع در ایران بود. از طرف دیگر شدت یافتن فضای رقابتی برای برخی صاحبان صنایع باعث شد که بسیاری از شرکت‌های برتر ایرانی به این مفهوم در فرایندهای مدیریتی خود توجه کنند. با مطرح‌شدن گواهی‌نامه‌های کیفیت محیط‌زیستی و نیز گواهی‌نامه‌های تعالی سازمانی، این مفهوم در فرایندهای مدیریتی شرکت‌ها جای گرفت. دریافت این گواهی‌نامه‌ها علاوه بر اینکه شرکت‌ها را به سمت بهره‌وری بیشتر سوق می‌داد، برای شرکت‌ها مزیت رقابتی نیز ایجاد می‌کرد (امیدوار، ۱۳۸۷).

درمجموع، اهداف شرکت‌های ایرانی از حرکت به‌سوی مسئولیت اجتماعی شرکتی را می‌توان در موارد زیر

دسته‌بندی نمود (امیدوار، ۱۳۸۷):

- بهبود تصویر بیرونی شرکت در بین افکار عمومی، مصرف کنندگان، کارکنان و نیز سرمایه گذاران؛
- هدفمند کردن و یکپارچه کردن فعالیت‌های پراکنده کنونی شرکت در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی به منظور اتصال و هم‌افزایی فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی به دیگر فرایندهای درون‌سازمانی؛
- ارتقای امتیاز در مدل تعالی سازمانی.

در ادامه، به معرفی شرکت ملی صنایع مس ایران و پس‌از آن، بررسی فعالیت‌های این شرکت در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی شرکتی، پرداخته می‌شود.

معرفی شرکت ملی صنایع مس ایران

شرکت ملی صنایع مس ایران (شرکت صنایع معدن سرچشمه کرمان پیدایش) از سال ۱۳۵۵، کلیه فعالیت‌های معادن مس کشور را سازمان‌دهی و مدیریت می‌کند. طبق اساسنامه شرکت ملی صنایع مس ایران (مصوب ۱۳۵۷/۳/۲۷ کمیسیون‌های پارلمانی مجلسین)، عمده‌ترین وظایف این شرکت، استخراج و بهره‌برداری از معادن مس، تولید محصولات پرعیار سنگ معدن و محصولات مسی مانند کاتد، بیلت و مفتول‌های ۸ میلی‌متری است (rc.majlis.ir, n.d).

شرکت ملی صنایع مس ایران از تولیدکنندگان بزرگ مس در ایران و منطقه و پانزدهمین شرکت بزرگ تولید مس در جهان است. محصول تولیدی اصلی این شرکت، کاتد مس است و سایر محصولات در کنار این محصول قرار می‌گیرند. از معادن مهم این شرکت می‌توان به معدن مس سرچشمه، معدن میدوک شهر بابک و معدن سونگون آذربایجان شرقی اشاره کرد که پروانه بهره‌برداری این معادن به نام خود شرکت است.

کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی در شرکت ملی صنایع مس ایران

شرکت ملی صنایع مس ایران از شرکت‌های پیش‌تاز در زمینه ایفای نقش مسئولیت اجتماعی، به‌ویژه در میان شرکت‌های معدنی است؛ به شکلی که می‌توان تأثیرات این شرکت، کارخانه‌ها و صنایع مطبوع آن را بر مناطقی که در آنجا واقع شده‌اند، به‌وضوح مشاهده کرد. با وجود اینکه برنامه مدونی با عنوان "برنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی" در این شرکت تدوین نشده است؛ با این حال، این شرکت فعالیت‌های متنوعی در زمینه فرهنگ‌سازی و آگاهی‌بخشی پیرامون این مفهوم از یک سو و نیز اجرای پروژه‌های عملی در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی خود، سازمان‌دهی کرده است. نکته مهم در این میان، این است که مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی در این شرکت با مفاهیمی مانند اقتصاد مقاومتی و تاب‌آوری پیوند خورده است تا مدلی را ایجاد کند که خلق ارزش مشترک به بهترین شکل تحقق یابد. در ادامه، ابعاد مهم مسئولیت اجتماعی شرکتی در این شرکت بررسی می‌شود:

چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی در برنامه مسئولیت اجتماعی شرکت ملی صنایع مس ایران

همان‌گونه که بیان شد، شرکت ملی صنایع مس ایران گام‌های جدی در حوزه مسئولیت اجتماعی چه در زمینه فرهنگ‌سازی پیرامون این مفهوم و چه در زمینه اقدامات کاربردی برداشته است. بررسی‌های انجام شده پیرامون استخراج

برنامه این سازمان (حاوی چشم‌اندازها، راهبردها و مانند آن) حاکی از آن است که باوجوداینکه برنامه مشخص و معینی برای سازمان‌دهی اقدامات این شرکت در این حوزه وجود ندارد؛ اما این امکان وجود دارد که این موارد را از دو بخش، استخراج و مستند کرد.

الف) نقشه استراتژی شرکت ملی صنایع مس ایران

نقشه استراتژی شرکت ملی صنایع مس ایران که به‌نوعی، سندی راهبردی برای سازمان‌دهی به فعالیت‌های آینده این سازمان است؛ در ۶ بخش، تدوین شده است. بررسی این نقشه راه حاکی از آن است که در تدوین آن، توجه ویژه‌ای به ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی و محیط‌زیستی اجتماعات محلی شده است. در ادامه، به رهنمودهای اصلی این سند پیرامون تبیین چشم‌انداز، اهداف و راهبردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی در این شرکت اشاره می‌شود:

در بخش ارکان جهت ساز، احترام به سلامت و کرامت انسان‌ها، توسعه پایدار، شفافیت و پاسخگویی و حفظ اصول

اجتماعی به‌عنوان ارزش‌های اصلی مدنظر شرکت، فهرست شده‌اند که عبارت‌اند از:

- صیانت از ثروت ملی و زیست‌محیطی و ایفای مسئولیت اجتماعی، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و تحول فرهنگی، اخلاقی و اجتماعی به‌عنوان موضوعات استراتژیک شرکت ملی صنایع مس ایران، به شمار می‌آید.

- ارتقای مشارکت و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، توسعه فرصت‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی، ارتقای استانداردهای زیست‌محیطی و صیانت و حفظ ذخایر معدنی نیز به‌عنوان راهبردهای مهم در برخورد با مشتریان و ذی‌نفعان، توسط این شرکت تدوین شده است.

- در بخش راهبردهای مربوط به فرایندهای داخلی نیز در قالب دو بخش فرایندهای قانونی و اجتماعی و نیز فرایندهای تولید و عملیات به تصویر نقش مسئولیت اجتماعی در سازمان‌دهی به فرایندهای داخلی پرداخته شده است.



تصویر شماره ۳-۶: نقشه استراتژی شرکت ملی صنایع مس ایران در حوزه مسئولیت اجتماعی

ب) چارچوب نهادی و نظام اجرایی اقدامات زیست‌محیطی

در قالب این چارچوب که برگرفته از سند ملی محیط‌زیست جمهوری اسلامی ایران در معدن سرچشمه است، پس از بیان اصول، حقوق و اخلاق محیط‌زیستی شرکت، اقدامات راهبردی به شرح زیر، تدوین شده است (nicico.com, n.d.):

- ایجاد یکپارچگی و کارآمدی در مدیریت کمیت و کیفیت منابع آبی زیرزمین و سطحی
- پیشگیری، پایش و کنترل کیفیت هوا برای دسترسی به هوای پاک
- راهبری، کنترل و بهبود کمیت و کیفیت منابع خاک
- رعایت استانداردهای محیط‌زیستی در مصرف منابع انرژی
- ایجاد و توسعه ظرفیت‌های علمی و فناوریانه در بخش محیط‌زیست

ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در شرکت ملی صنایع مس ایران

همان‌گونه که در بخش پیشین نیز بدان اشاره شد، برنامه مدونی در زمینه ایفای مسئولیت اجتماعی در شرکت ملی صنایع مس ایران در دسترس نیست، بااین حال، نظرات و آرای مسئولان این شرکت در گفتگوها، سمینارها و جلسات حاکی از آن است که این‌گونه فعالیت‌ها در این شرکت حول مفهوم تاب‌آوری، در دو رکن سازمان‌دهی شده است:

- **حوزه تولید (مقاوم‌سازی تولید):** اقدامات انجام شده در این بخش به فعالیت‌های درون شرکتی

اشاره دارد.

- **مناطق عملکردی (انجام مسئولیت اجتماعی در بستر اقتصاد مقاومتی):** اقدامات انجام شده

در این بخش به فعالیت‌های بیرونی شرکت دلالت دارد. در این محور، مفهوم تاب‌آوری در مناطق هم‌جوار با کارخانه‌ها جلوه پیدا می‌کند. این مناطق عمدتاً مناطقی هستند که اقتصادشان تک‌محصولی و کاملاً وابسته به مس است؛ به بیانی شیواتر در دوران پسمعدن (دورانی که ذخیره مس تمام شود) اقتصاد این نواحی دچار فروپاشی خواهد شد. در همین راستا، این شرکت در نگاه و رویکرد خود، افزایش تاب‌آوری در نواحی عملکردی را برای جلوگیری از فروپاشی اقتصاد این مناطق در دوران پسمعدن، دنبال می‌کند.

اقدامات انجام شده سازمان در ارتباط با اهداف پایداری و مسئولیت اجتماعی

ازجمله اقدامات مهم که شرکت ملی صنایع مس ایران، در راستای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی سازمانی انجام داده است، عبارت‌اند از:

- **تشکیل ستاد مدیریت اقتصاد مقاومتی** در سال ۱۳۹۵، مأموریت اصلی این ستاد، مقاوم‌سازی

تولید در برابر تنش‌ها و تکانه‌های جهانی و انجام مسئولیت اجتماعی در بستر اقتصاد مقاومتی است که ارکان و اجزای شرکت باید آن را پیگیری کنند.

- کمک برای ساخت و تجهیز نمایشگاه بزرگ جنوب شرق ایران در کرمان، این نمایشگاه

در وسعتی نزدیک به ۲۴۰ هکتار در جاده باغین شهر کرمان به بهره‌برداری رسیده است. با اتمام ساخت محل دائمی نمایشگاه، یکی از نیازهای جدی استان کرمان برآورده شد که در سال‌های گذشته وجود این محل، سبب شد تا در معرفی دستاوردهای اقتصادی و فرهنگی این استان تحول جدی ایجاد شود.

- طرح جهاد درمانی در منطقه ورزقان و سونگون با مشارکت شرکت ملی صنایع مس

ایران، این طرحی چهار روزه بوده که در قالب آن، ۳۵۰ مددجو از خدمات و امکانات دندانپزشکی و سایر خدمات بهداشتی و درمانی فراهم شده، استفاده کردند.

- طرح احیا و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط شهر بابک، این طرح از ابتدای

خردادماه ۱۳۹۶ و تاکنون اقداماتی مانند راه‌اندازی وبگاه «شهر بابک، شهر کارآفرینی» ایجاد پنجره واحد برای پیگیری و رفع موانع تولید، شناسایی و معرفی روش‌های تأمین مالی به کارآفرینان را به انجام رسانده است.

- پیاده سازی استانداردهای محیط‌زیستی پیشرفته و کنترل تولید آلاینده‌ها، به‌ویژه در

صنایع موجود در شهر بابک.

۳-۵- جمع‌بندی فصل

جدول شماره ۳-۲: نمونه ۱: منطقه آزاد جبل علی (JAFTZ) امارات متحده عربی

نوع سازمان: منطقه آزاد تجاری

ویژگی‌های عمومی اقتصادی: بزرگ‌ترین شبکه کسب و کار خاورمیانه شامل بیش از ۳۲ درصد از مجموع سرمایه‌گذاری‌های مستقیم خارجی، حضور بیش از ۷۳۰۰ کسب و کار بین‌المللی، ثبت تجارت غیرنفتی معادل با ۸۰,۲ میلیارد دلار و به ثبت رساندن بیش از ۱۴۴۰۰۰ نفر فرصت شغلی.

- استقبال از تنوع و تشویق رشد از طریق به کارگیری بهترین استعدادهای موجود در امارات - مشارکت با نوآوران و کارآفرینان در زمینه کسب و کار، آموزش و محیط زیست - اولویت دادن به نیازهای ذی‌نفعان (کارفرمایان، کارمندان و شهروندان) بر فعالیت‌های اقتصادی صرف	اهداف
- محیط کار: اولویت دادن به ایجاد محیطی که رضایت کارمندان را به همراه دارد. تعدادی برنامه و خطوط راهنما تدوین شده است که تضمین‌کننده مقاصد کلیدی شامل تأمین فرصت‌های برابر آموزش و توسعه، پاداش‌ها و منافع‌ها و خدمات تخصصی است که در صدد ارتقای رفاه اجتماعی کارمندان سازماندهی شده است. - بازار: تسهیل فعالیت‌های انجام شده توسط ذی‌نفعان مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی که در نهایت منافع‌های حاصل‌شده برای اجتماعات را چندین برابر می‌کنند. برای تشویق مشارکت ذی‌نفعان، سمینارهای و کارگاه‌هایی ایجاد می‌شوند تا مشتریان و شرکای کسب و کار منطقه آزاد در آن شرکت کنند تا در قالب آن به یادگیری و اشتراک تجربیات خود بپردازند و در نهایت کاربست‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی را در فعالیت‌های کسب و کاری خود نهادینه کنند. - محیط زیست: تعهد برای مراقبت از محیط زیست و ارتقای کاربست‌های دوستانه محیط زیست در تمامی فعالیت‌های انجام شده در منطقه آزاد وجود دارد. سیاست‌های محیط زیستی جنبه‌های متنوعی را در برمی‌گیرد (مانند کارایی انرژی، انرژی‌های تجدیدپذیر، استانداردهای ساخت و ساز سبز و نیز کاشت گیاهان). - اجتماع: یکی از کلیدی‌ترین ابعاد مرتبط با مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری جبل علی، اقدام برای افزودن ارزش و کمک مؤثر به سلامت جامعه (به‌مثابه یک کلیت) است. چه در مقیاس محلی و چه در مقیاس بین‌المللی، منطقه آزاد به سرمایه‌گذاری در تمامی جنبه‌هایی که با معیارهای مشخص منطقه آزاد همخوانی داشته و نتایج و تأثیرات مثبتی را به همراه دارند، اقدام می‌کند.	زمینه‌های فعالیتی (ارکان) مسئولیت اجتماعی
سازمان‌دهی برنامه کارورزی طموهی مشارکت در رویداد سالانه روز بدون خودرو مشارکت در رویداد ورزشی ماراتون دبی پیشنهاد و برگزاری برنامه ساخت یک مدرسه در نپال برگزاری برنامه‌های متنوع آموزشی و تفریحی در بیش از ۲۵ پرورشگاه اقدامات نوآورانه در بهره‌گیری از انرژی‌های پایدار	نمونه فعالیت‌های انجام شده در هر زمینه
دانش‌آموزان و دانشجویان، زنان، نیازمندان، کودکان بی‌سرپرست، کارمندان	جامعه هدف

جدول شماره ۳-۳: نمونه ۲: منطقه آزاد رأس الخیمه (RAKFTZ) امارات متحده عربی

نوع سازمان: منطقه آزاد تجاری

ویژگی های عمومی اقتصادی: جذب سرمایه از بیش از ۸۰۰۰ شرکت و بنگاه از بیش از ۱۰۰ کشور.

اهداف - خدمت گذاری به اجتماعات محلی - کمک به رشد آموزش و تحصیلات - مراقبت از محیط زیست - بهداشت و سلامت کارمندان	
زمینه های فعالیتی ارکان مسئولیت اجتماعی، شامل: - احترام به جامعه محلی: همکاری نزدیک و رودررو با سازمان های ارائه دهنده خدمات به اجتماعات محلی، نهادهای خیره بین المللی، ارائه مقررات فعال در زمینه حفاظت و مراقبت از محیط طبیعی - اولویت دادن به مشتریان: ارائه راه های کسب و کار بهتر، پشتیبانی زیرساختی، نوآوری های فنی و کمک های عمومی به استفاده کنندگان به عنوان ذی نفعان اصلی از طریق رهیافت اولویت بخشی به مشتریان - توسعه نیروی کار: اتخاذ رهیافت فعالانه در زمینه توسعه و نگهداری از اشخاص و گروه های با استعداد از طریق برنامه های آموزشی جامع، سیستم های پاداش مؤثر، نوآوری های متمرکز آموزشی و برنامه ریزی پیشرفت - تعهد و نوآوری: فراهم آوردن امکانات برای بروز نوآوری در کسب و کارهای موجود حوزه های عمل مسئولیت اجتماعی شامل: الف) حوزه کسب و کار: مبتنی بر این حوزه، منطقه ای آزاد متعهد می شود تا به تولید فرصت های شغلی جدید، رشد اقتصادی و درعین حال، حفاظت و مراقبت از محیط زیست بپردازد. ب) حوزه محیط زیست: حفاظت از محیط زیست اقدامی ضروری برای تضمین سلامت سازمان و اجتماعی است که درون آن فعالیت می کند.	
نمونه فعالیت های انجام شده در هر زمینه - راه اندازی و اداره کمپین پاک سازی امارات از سال ۲۰۰۴ - پیاده سازی برنامه ای جامع سلامت، محیط زیست و ایمنی (EHS) - پیاده سازی سیستم یکپارچه بازیافت در سال ۲۰۰۹ - برگزاری سلسله سمینار عملکرد محیط زیستی (EPC) - پیاده سازی سیستم خدمات ضروری محیط زیستی (EHS) - برگزاری برنامه ای سبک زندگی کارمند سالم (HELP)	
جامعه هدف کارمندان، ساکنان شهر	

جدول شماره ۳-۴: نمونه ۳: منطقه آزاد صحار (SOHAR) عمان

نوع سازمان: منطقه آزاد تجاری

ویژگی های عمومی اقتصادی: از نمونه مناطق آزاد با سرعت رشد بالا بر اساس رشد روزافزون سرمایه گذاری خارجی.

اهداف - فعالیت به عنوان بندر اصلی و ارزشمند در منطقه از طریق ارتقای کارایی و امنیت ترافیک دریایی - توسعه، ساخت، مدیریت و فعالیت بندر و ناحیه صنعتی منطقه صحار به شکلی پایدار در معنای فراگیر منطقه از طریق:	
- مراقبت از محیط زیست؛ - سودرسانی به اجتماعات؛ - مراقبت از کیفیت زندگی در اجتماعات - توجه به مراقبت از منافع آینده اجتماعات به مانند سلامتی، ارزش های اجتماعی و محیط زیست	

ارکان مسئولیت اجتماعی شامل: پایداری؛ / تعهد؛ / شفافیت. حوزه‌های عمل مسئولیت اجتماعی شامل: آموزش: حمایت از فعالیت‌های آموزشی و فنی و حرفه‌ای از طریق ارائه کمک‌هزینه‌های تحصیلی، برنامه‌های توسعه دانش‌آموزان و برنامه‌های سلامت و ورزش برای مدارس کارآفرینی: تعهد به ارتقا و حمایت از ایجاد اشتغال برنامه‌های کارورزی جوانان و نیز پتانسیل‌های خوداشتغالی بهداشت، ایمنی، امنیت و محیط‌زیست: تعهد به ایجاد محیطی سالم، ایمن و امن برای کارمندان، کارکنان صنایع مراجعه‌کنندگان و اجتماعات اطراف آن مشارکت ذی‌نفعان: ارائه و معرفی فعالیت‌های سازمان از راه‌های متنوع به‌مانند خبررسانی، بازدید از مدارس و فعالیت‌های مشترک اجتماعی و ورزشی	زمینه‌های فعالیتی
برگزاری و حمایت مالی و معنوی از همایش‌ها و فعالیت‌های مرتبط با بهداشت، ایمنی، امنیت و محیط‌زیست برگزاری دوره آموزش تابستانی در سال ۲۰۱۷ حمایت مالی از جشن قدردانی از دانش‌آموزان شهرهای صحار و لیوا تأسیس کالج بین‌المللی علوم دریایی با همکاری وزارت حمل‌ونقل و ارتباطات برگزاری کارگاه "حرفه‌ی بانوان: قدم برداشتن با یکدیگر" کمک به گروهی از بانوان کارآفرین برای شرکت در انجمن کارآفرینی بانوان شورای همکاری‌های خلیج همکاری با سازمان‌های مردم‌نهاد بومی و بین‌المللی در حمایت از برنامه‌های خیریه و رویدادها	نمونه فعالیت‌های انجام شده در هر زمینه
دانش‌آموزان و دانشجویان، زنان، اجتماعات محلی، نیازمندان، کارمندان.	جامعه هدف

جدول شماره ۳-۵: نمونه ۴: منطقه آزاد ماسان (MTZ) کره جنوبی

نوع سازمان: منطقه آزاد تجاری

ویژگی‌های عمومی اقتصادی: اولین مجموعه صنعتی مخصوص سرمایه‌گذاری خارجی در کره جنوبی، فعالیت بیش از ۸۰ شرکت خارجی در این منطقه‌ی آزاد، اختصاص بیش از ۹۸ درصد از کل تولیدات انجام شده در این منطقه به صادرات.

- برگزاری سمینار حمایت فنی از توسعه پروژه‌ها در سال ۲۰۱۱ - برگزاری کارگاه توسعه‌ی مدیریت و نیروی کار در سال ۲۰۱۱ - امضای یادداشت تفاهم‌نامه صنعتی-دانشگاهی با دانشگاه پلی‌تکنیک کره جنوبی - تجهیز و نوسازی خوابگاه کارمندان ساکن در منطقه‌ی آزاد با رعایت استانداردهای بین‌المللی و محیط‌زیستی - پیاده‌سازی سیستم پایش صرفه‌جویی در مصرف انرژی در منطقه آزاد در سال ۲۰۱۱	نمونه فعالیت‌های انجام شده در هر زمینه
دانش‌آموزان و دانشجویان، کارمندان، دانشگاهیان	جامعه هدف

جدول شماره ۳-۶: نمونه ۵: شرکت ملی صنایع مس ایران (NICICO)

نوع سازمان: شرکت غیرتجاری

ویژگی‌های عمومی اقتصادی: بزرگ‌ترین تولیدکننده مس در ایران و پانزدهمین شرکت تولید مس در جهان.

اهداف مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی در این شرکت از دو قسمت قابل استخراج هستند: الف) نقشه استراتژی شرکت ملی صنایع مس ایران - در بخش ارکان جهت ساز، احترام به سلامت و کرامت انسان‌ها، توسعه پایدار، شفافیت و پاسخگویی و حفظ اصول اجتماعی به عنوان ارزش‌های اصلی مدنظر شرکت، فهرست شده‌اند. - صیانت از ثروت ملی و زیست محیطی و ایفای مسئولیت اجتماعی، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و تحول فرهنگی، اخلاقی و اجتماعی به عنوان موضوعات استراتژیک شرکت ملی صنایع مس ایران، به حساب می‌آیند. - ارتقای مشارکت و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، توسعه فرصت‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی، ارتقای استانداردهای زیست محیطی و صیانت و حفظ ذخایر معدنی نیز به عنوان مهم‌ترین راهبردها در برخورد با مشتریان و ذی‌نفعان، توسط این شرکت تدوین شده است. - در قسمت راهبردهای مربوط به فرایندهای داخلی نیز در قالب دو بخش فرایندهای قانونی و اجتماعی و نیز فرایندهای تولید و عملیات، به تصویر نقش مسئولیت اجتماعی در سازمان‌دهی به فرایندهای داخلی پرداخته شده است. ب) چارچوب نهادی و نظام اجرایی اقدامات محیط‌زیستی اقدامات راهبردی در زمینه حفاظت محیط‌زیستی به شکل زیر تدوین شده‌اند: - ایجاد یکپارچگی و کارآمدی در مدیریت کمیت و کیفیت منابع آبی زیرزمین و سطحی - پیشگیری، پایش و کنترل کیفیت هوا برای دسترسی به هوای پاک - راهبری، کنترل و بهبود کمیت و کیفیت منابع خاک - رعایت استانداردهای محیط‌زیستی در مصرف منابع انرژی - ایجاد و توسعه ظرفیت‌های علمی و فناوریانه در بخش محیط‌زیست	اهداف
فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی در این شرکت حول مفهوم اقتصاد مقاومتی و تاب‌آوری پیرامون دو رکن سازمان‌دهی شده‌اند: - حوزه‌ی تولید (مقاوم‌سازی تولید): اقدامات انجام شده در این بخش به فعالیت‌های درون شرکتی بازمی‌گردد. - مناطق عملکردی (انجام مسئولیت اجتماعی در بستر اقتصاد مقاومتی): اقدامات انجام شده در این بخش به فعالیت‌های برون شرکتی دلالت دارد. در این محور، مفهوم تاب‌آوری در مناطق هم‌جوار با کارخانه‌ها جلوه پیدا می‌کند.	زمینه‌های فعالیتی
تشکیل ستاد مدیریت اقتصاد مقاومتی در سال ۱۳۹۵ کمک برای ساخت و تجهیز نمایشگاه بزرگ جنوب شرق ایران در کرمان طرح جهاد درمانی در منطقه ورزقان و سونگون با مشارکت شرکت ملی صنایع مس ایران طرح احیا و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط شهراباک پیاده‌سازی استانداردهای محیط‌زیستی پیشرفته و کنترل تولید آلاینده‌ها، به‌ویژه در صنایع موجود در شهراباک	نمونه فعالیت‌های انجام شده در هر زمینه
ایده پردازان، اجتماعات محلی، کارمندان	جامعه هدف

منابع

- احمدی، کیومرث، الوانی، سید مهدی، معمار زاده، غلامرضا (۱۳۹۰). سیر تکوینی پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ارائه مدلی برای بسط مفهومی آن در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجندج.
- اسکات، ریچارد. دبلیو. (۱۳۷۴) سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی اهرنجان و فلورا سلطانی تیرانی، تهران، دانشگاه تهران
- الوانی، سید مهدی؛ قاسمی، احمدرضا، (۱۳۷۷)، مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- امیدوار، ع. (۱۳۸۷). سیاست‌گذاری حکومت در ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها. پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. صفحه ۲۸
- امیدوار، علیرضا، سیاست‌گذاری حکومت در ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، رشته سیاست‌گذاری عمومی، دانشگاه تهران، ۱۳۸۷
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، (۱۳۷۱): مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مدیریت، دانش مدیریت، شماره ۱۸.
- براتلو، فاطمه (۱۳۸۶)، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، فصلنامه پژوهش، ۴۴.
- پور رشیدی، رستم؛ جلالی جوارن، مرتضی، (۱۳۸۸)، تأثیرات توجه به مسئولیت اجتماعی در سازمان، ماهنامه مدیریت، سال بیستم، شماره ۱۵۴-۱۵۳، بهمن و اسفند.
- پورخویی، بیژن (۱۳۹۲). راهکارهای ترویج مسئولیت اجتماعی در یک اقتصاد غیردولتی، پژوهش‌نامه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، شماره ۲۱
- خلیلی عراقی، مریم و مهرانگیز یقین لو، (۱۳۸۳): سایه‌روشن‌هایی از مسئولیت‌پذیری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۴، اردیبهشت‌ماه.
- دانشور، ف. (۱۳۹۵، ۱۷). رتبه شرکت‌های ایرانی در مسئولیت اجتماعی مطلوب نیست. (ا). گوهریان، مصاحبه‌کننده) بازیابی از <http://otaghiranonline.ir/news/> ۲۷۸۹
- رابینز، استیفن (۱۳۷۹)، تئوری سازمان، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار.
- رحمان سرشت، حسین و محمود رفیعی و مرتضی کوشا، (۱۳۸۸): مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فرا سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره بیستم. اردیبهشت‌ماه.
- رؤیایی، رمضانعلی؛ مهردوست، حسین (۱۳۸۸)، بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک پست سازمان صداوسیما)، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم.

- صالحی امیری، سید رضا و مطهری نژاد، سید مجید (۱۳۹۰)، درآمدی بر مسئولیت فرهنگی اجتماعی بنگاه‌ها و سازمان‌ها در ایران، قم: یوسف زهرا
- عرب صالحی، مهدی؛ صادقی، غزل؛ معین‌الدین، محمود (۱۳۹۲)، رابطه مسئولیت اجتماعی با عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال سوم، شماره ۹.
- فرنچ، درک و هینر ساورد، (۱۳۷۱): فرهنگ مدیریت. ترجمه: محمد صائبی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- هانگر، جی دیوید و توماس آل ویلن، (۱۳۸۴): مبانی مدیریت استراتژیک، مترجمان: سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

- Ackermann, R. And R. Bauer (1976), "Corporate Social Performance: The Modern Dilemma", Reston Publishing Company.
- ae-rakftz. (n.d.). Corporate Social Responsibility (CSR). Retrieved from ae-rakftz.com: <http://www.ae-rakftz.com/rakftz/About-Us/CSR.html>
- Al-Shamaisi, S. (2018). The four pillars of corporation social responsibility. Sohar port and free zone magazine, pp. 36-40.
- Amiri, zahra. (2009). Corporate social responsibility and the importance of attention to it. Misagh modiran Journal.
- Bayound, N.S.; Kavanagh, M.; Slaughter, M. (2012), «Is There a relationship between Corporate Social Responsibility Disclosure and Corporate Reputation in Developing Countries? The Case of Libya», Journal of Business and Policy Research.
- Beaver, W. 1999. Is the stakeholder model dead? Business Horizons, (March/April).
- Brammer, S. Millington, A. Rayton, B. (2007): "The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment", University of Bath, school of management, Working Paper Series: 20.
- Bureau of economic and business affairs. (2016, 7 5). 2016 Investment Climate Statements. Retrieved from <https://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/2016/eap/254289.htm>
- Carol A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance; Academy of Management Review, October.
- Carroll, Archie, b., (2008), "A history of corporate social responsibility: Concepts and practices, The Oxford handbook of corporate social responsibility, Oxford University Press Online Publication,
- Chatterji, A. K. Levine, D. I. & Toffel, M. W. (2009). "How well do social ratings actually measure corporate social responsibility?", Journal of Economics and Management Strategy, 18 (1).
- Cherian, D. & Writer, G. (2017, 8 15). 45 free zones in the UAE: fine the right one for your new business. Retrieved from Gulfnews.com: <http://gulfnews.com/guides/life/community/45-free-zones-in-the-uae-find-the-right-one-for-your-new-business-1.1716197>

- Cochran P.L. (2007). The evolution of corporate social responsibility. *Business Horizon*, 50.
- companyincorporationdubai. (2017, 11 11). Jebel ali free zone in dubai. Retrieved from companyincorporationdubai.com: <https://www.companyincorporationdubai.com/jebel-ali-free-zone-in-dubai>
- Danko, Dori; Goldberg, Jennifer S. Goldberg, Stephen R. Grant, Rita. (2008). Corporate social responsibility: The united states vs. Europe. *The Journal of Corporate Accounting & Finance*.
- Davis & Blomstrom, Business and it's environment, New York, McGraw-Hill, 1966.
- deloitte Consulting Service. (2008). Free trade zone study. Western economic diversification Canada.
- dredgingtoday. (2013, 11 21). SOHAR Port and Freezone Wins Significant Award (Oman). Retrieved from dredgingtoday.com: <https://www.dredgingtoday.com/2013/11/21/sohar-port-and-freezone-wins-significant-award-oman/>
- Elise Ramstad, H. (2018). Innovation generating model–Simultaneous development of work organization and knowledge infrastructure.
- Filizöz, B. & Fisne, M. (2011). “Corporate social responsibility: A study of striking corporate social responsibility practices in sport management”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24 (2011).
- Fischer, J. (2004). Social responsibility and ethics: clarifying the concepts. *Journal of Business Ethics*.
- Font, X. Guix, M. & Bonilla-Priego, M. J. (2016). Corporate Social Responsibility In Cruising: Using Materiality Analysis to Create Shared Value. *Tourism Management*, 53: 175-186
- freezoneguide. (2016). UAE free zones. Retrieved from freezoneguide.com: <http://www.freezoneguide.com/new-free-zone/>
- Georges Enderle, International Business & hics, Univ. of Notre Dame Press, 1999.
- Gugolz, A. (2011, 4 12). Free Trade Zones in Sultanate of Oman. Retrieved from lezarabiae.meyer-reumann.com: <http://lexarabiae.meyer-reumann.com/free-trade-zones-in-sultanate-of-oman/>
- gulfnews. (2017, 9 14). Dubai's gem: How Jebel Ali free zone has turned the Emirates into a global trading powerhouse. Retrieved from gulfnews.com: <http://gulfnews.com/business/sectors/shipping/dubai-s-gem-how-jebel-ali-free-zone-has-turned-the-emirate-into-a-global-trading-powerhouse-1.2089870>
- Hossain, Z. M. (2015). Free Trade Zones In Oman: A Descriptive Analysis. *International of Organization of Research & Development Organization*, 64-73.
- <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97688>
- <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

- Hui Tsai, Y. Peng Lin, C. Chun Ma, H. & Tsu Wang, R. (2015). Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry. *Technological Forecasting & Social Change*.
- Hui Tsai, Y. Peng Lin, C. Chun Ma, H. & Tsu Wang, R. (2015). Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry. *Technological Forecasting & Social Change*.
- iasparliament. (2017, 1 10). Corporate Social Responsibility in India. Retrieved from iasparliament.com: <http://www.iasparliament.com/current-affairs/corporate-social-responsibility-in-india>
- Jae-gon, P. (2008). Direction for Free Trade Zone Policy. *KIET Industrial Economic Review*.
- JAFTZ. (n.d). Corporate Social Responsibility. Retrieved from <http://jafza.ae: http://jafza.ae/sustainability/>
- Johnson H, H. (2003); Does it pay to be good? Social responsibility and financial performance *Business Horizons*, November.
- Johnson, Brian R. Connolly, Eric; Carter, Timothy S. (2010). Corporate social responsibility: The role of fortune 100 companies in domestic and international natural disasters. *Journal of Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Kang, K.H., Lee, S. & Huh, C. (2010). Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management*.
- karafarini.mcls.gov. (n.d). Retrieved from karafarini.mcls.gov.ir: <https://karafarini.mcls.gov.ir/fa/filepool/download/c8097b2aaa844fe191bc3d5a472081>
- Kolk, A. and J. Pinkse, (2006), "stakeholder mismanagement and corporate social responsibility crises", *European Management Journal* 24 (1),
- MellatParast, M. & Adams, S. G. (2012). "Corporate social responsibility, benchmarking, and organizational performance in the petroleum industry: A quality management perspective", *International Journal of Production Economics*, 139 (2).
- Mohr, Lois A. Webb, Deborah J. (2005). The effect of corporate social responsibility and price on consumer responses. *Journal of Consumer Affairs*.
- muscatdaily. (2013, 2 9). Freezone Sohar - A driver of business growth. Retrieved from muscatdaily.com: <http://www.muscatdaily.com/Archive/Oman/Freezone-Sohar-A-driver-of-business-growth-2144>
- Nelling, Edward; Webb, Elizabeth. (2009). Corporate social responsibility and financial performance: The "virtuous circle" revisited.
- nicico. (n.d). Retrieved from nicico.com
- <http://www.nicico.com/index.jsp?siteid=1&fkeyid=&siteid=1&fkeyid=&siteid=1&fkeyid=&siteid=1&pageid=323>
- Ocler, R. (2009). Discourse analysis and corporate social responsibility: A qualitative approach. *Society and Business Review*, 4(3),
- Pasquero J, la responsabilite sociale de l'entreprise comme obj& des sciences de gestion; un regard historique dans Turcotte M.-F. B. & Salmon A

(dir), Responsabilité sociale & environnementale de l'entreprise, Collection Pratiques & politiques sociales & économiques, Presses de l'Université du Québec. 2005.

- Romni, S. & Grappi, S. (2013). Explaining consumer reactions to corporate social responsibility: The role of gratitude
- Sohar port and free zone. (2017). Retrieved from [soharportandfreezone.com](http://www.soharportandfreezone.com): <http://www.soharportandfreezone.com/en/about/overview>
- soharportandfreezone. (2017). Corporate Social Responsibility. Retrieved from [soharportandfreezone.com](http://www.soharportandfreezone.com): <http://www.soharportandfreezone.com/en/csr/corporate-social-responsibility>
- Strike, V. M. Gao, J. & Bansal, P. (2006). Being good while being bad: Social responsibility and the international diversification of US firms. *Journal of International Business Studies*, 37(6),
- uaefreezones. (2017). Jebel Ali Free Zone Authority. Retrieved from <http://uaefreezones.com>: http://uaefreezones.com/fz_jebel_ali.html
- van Luijk, H. J. L. 2001. Business ethics in Europe: a tale of two efforts. In R. Lang (Ed.), *Wirtschaftsethik in Mittel- und Osteuropa*: 9-18. Munich: Rainer Hampp
- rc.majlis. (n.d). Retrieved from

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



موسسه مطالعات و تحقیقات
اجتماعی دانشگاه تهران



گزارش طرح
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در
سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

بررسی مسائل و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ
منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

جلد دوم از چهارم

مجری:

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

دکتر حسین ایمانی جاجرمی

آذر ۱۳۹۲

شناسنامه طرح

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نام طرح

کارفرما	سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار		
رئیس شورای راهبری طرح	عبدالرحیم کردی- دکتری اقتصاد، مدیرعامل سازمان منطقه آزاد چابهار		
ناظر طرح	عبدالوهاب شهلی‌بر- دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی		
مجری طرح	موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران		
اعضای اجرایی طرح			
نام و نام خانوادگی	تحصیلات	تخصص	مسئولیت در طرح
حسین ایمانی جاجرمی	دکتری	توسعه اجتماعی	مدیر علمی
سعید معیدفر	دکتری	مسائل اجتماعی	مشاور علمی
مونا ولیک جزی	دکتری	طراحی شهری	مطالعات تطبیقی تجارب جهانی و ملی
آرش خان دل	کارشناسی ارشد	مدیریت	مطالعات نظری و تدوین نظامنامه
رامین صفی یاری	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی، تحلیل ثانویه آماری و تدوین نظامنامه
کاظم رحیمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی و تدوین نظامنامه
عبدالطیف کاروانی	دانشجوی دکتری	مسائل اجتماعی	مطالعات گردشگری
طلا رستمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	همکار تدوین سند
فاطمه خاوری	کارشناسی ارشد	ادبیات	ویراستار

فهرست مطالب

جلد دوم: بررسی مسائل و ویژگی های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۴- بررسی مسائل حوزه مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار..... ۱۱۸

۴-۱- مسئله شناسی مطالعه بر اساس الگوی ذی نفعان سازمان..... ۱۱۸

۴-۱-۱- تبیین مدل ذی نفعان ۱۱۸

۴-۱-۲- شناسایی ذی نفعان منطبق بر مدل مفهومی..... ۱۱۹

۴-۱-۳- مشاهده ها و مصاحبه های میدانی..... ۱۲۰

۴-۲- مسائل محوری هر یک از ارکان مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد..... ۱۲۲

۴-۳- ارائه یافته های میدانی بر اساس مشاهده ها و مصاحبه ها به تفکیک ذی نفعان ارکان چهار گانه..... ۱۲۳

۴-۳-۱- سازمان منطقه آزاد چابهار..... ۱۲۳

۴-۳-۲- مشتریان سازمان منطقه آزاد چابهار..... ۱۲۵

۴-۳-۳- جامعه محلی (شهرستان چابهار و شهرستان کنارک)..... ۱۳۴

۴-۳-۴- وضعیت محیط زیست ۱۸۵

۵- مطالعه وضعیت جمعیتی و ویژگی های اجتماعی حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار..... ۱۸۸

۵-۱- مقدمه ۱۸۸

۵-۲- تقسیمات سیاسی استان و شهرستان های مورد مطالعه ۱۸۸

۵-۳- بررسی ویژگی های جمعیتی استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور ۱۹۰

۵-۳-۱- تحلیل روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان و سهم آن از کل کشور..... ۱۹۰

۵-۳-۲- تحلیل روند نرخ رشد جمعیت شهری و روستایی و مقایسه آن با کشور..... ۱۹۶

۵-۳-۳- رشد جمعیت در شهرهای استان سیستان و بلوچستان..... ۱۹۹

۵-۳-۴- بررسی وضعیت مهاجرت در استان و شهرستان های حوزه نفوذ..... ۲۰۲

۵-۴- بررسی وضعیت نیروی انسانی و اشتغال در استان سیستان و بلوچستان..... ۲۰۷

۵-۴-۱- جمعیت فعال و غیر فعال..... ۲۰۷

۵-۴-۲- شاخص های عمده نیروی کار..... ۲۱۳

۵-۴-۳- تحصیلات نیروی کار فعال..... ۲۱۸

۵-۵- بررسی بودجه خانوار استان سیستان و بلوچستان و مقایسه با کل کشور ۲۲۰

۵-۵-۱- بررسی هزینه های سبد خانوار به تفکیک هر بخش..... ۲۲۵

۵-۶- بررسی وضعیت آموزش پایه و آموزش عالی در استان و شهرستان های حوزه نفوذ..... ۲۲۷

- ۵-۶-۱- وضعیت باسوادی در جمعیت بالای ۶ سال..... ۲۲۷
- ۵-۶-۲- وضعیت دانش آموزان و کارکنان آموزشی..... ۲۲۸
- ۵-۶-۳- وضعیت آموزش عالی..... ۲۳۵
- ۵-۶-۴- مراکز فنی و حرفه‌ای و رشته‌های تحصیلی فنی..... ۲۳۷
- ۵-۷-۲- بررسی وضعیت بهداشت و درمان در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ..... ۲۳۹
- ۵-۷-۱- مراکز بیمارستانی و ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی..... ۲۳۹
- ۵-۷-۲- مراکز تشخیصی و آزمایشگاهی..... ۲۴۱
- ۵-۷-۳- نیروی متخصص در حوزه درمان..... ۲۴۲
- ۵-۸-۸- بررسی وضعیت بهزیستی و تأمین اجتماعی در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ..... ۲۴۵
- ۵-۸-۱- مراکز خدمات توانبخشی..... ۲۴۶
- ۵-۸-۲- خانوارهای نیازمند حمایت..... ۲۴۷
- ۵-۸-۳- فعالیت‌های کمیته امداد و مددجویان نیازمند..... ۲۴۸
- ۵-۸-۴- کارگاه‌های تحت پوشش تأمین اجتماعی..... ۲۴۹
- ۵-۸-۵- زنان سرپرست خانوار..... ۲۵۲
- ۵-۹-۹- بررسی وضعیت فضاهای فرهنگی، گردشگری در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ..... ۲۵۳
- ۵-۹-۱- فضاهای گردشگری - اقامتی..... ۲۵۵
- ۵-۱۰-۱- بررسی وضعیت شاخص‌های مسکن در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ..... ۲۵۶
- ۵-۱۰-۱- پروانه‌های ساختمانی صادرشده..... ۲۵۶
- ۵-۱۰-۲- پروانه‌های صادرشده براساس نوع ساختمان..... ۲۶۰
- ۵-۱۰-۳- پروانه‌های صادرشده ساختمانی براساس نوع اسکلت و مصالح..... ۲۶۱
- ۵-۱۰-۴- پروانه‌های صادرشده برحسب تعداد طبقات..... ۲۶۲
- ۵-۱۱-۱۱- نتایج و یافته‌های تحلیل داده‌های آماری..... ۲۶۳
- ۵-۱۱-۱- یافته‌های جمعیتی و تحولات آن..... ۲۶۳
- ۵-۱۱-۲- یافته‌های حوزه نیروی انسانی و اشتغال..... ۲۶۵
- ۵-۱۱-۳- یافته‌های حوزه آموزش پایه و آموزش عالی..... ۲۶۶
- ۵-۱۱-۴- یافته‌های حوزه بهداشت و درمان..... ۲۶۷
- ۵-۱۱-۵- حوزه رفاه و تأمین اجتماعی..... ۲۶۸
- ۵-۱۱-۶- حوزه فرهنگی - تفریحی..... ۲۶۸

فهرست جدول‌ها

- جدول شماره ۴-۱: شناسایی ذی‌نفعان سازمان منطقه آزاد به تفکیک ارکان چهارگانه مسئولیت اجتماعی ۱۱۹
- جدول شماره ۴-۲: اطلاعات مربوط به مصاحبه‌شوندگان با توجه به ابعاد و ذی‌نفعان آن ۱۲۰
- جدول شماره ۴-۳: محورهای ابعاد مسئولیت اجتماعی ۱۲۲
- جدول شماره ۴-۴: مسئله شناسی محور درون سازمان و سیاست‌های پیشنهادی ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۵: مسئله شناسی محور پتروشیمی و صنایع فولاد و سیاست‌های پیشنهادی ۱۲۷
- جدول شماره ۴-۶: مسئله شناسی محور تولیدکنندگان و کارخانه‌های شهرک صنعتی و سیاست‌های پیشنهادی ۱۲۸
- جدول شماره ۴-۷: مسئله شناسی محور کارگران و قانون کار و سیاست‌های پیشنهادی ۱۳۰
- جدول شماره ۴-۸: مسئله شناسی محور آموزش در جامعه محلی و سیاست‌های پیشنهادی ۱۴۰
- جدول شماره ۴-۹: مسئله شناسی محور سلامت، بهداشت و درمان و سیاست‌های پیشنهادی ۱۴۵
- جدول شماره ۴-۱۰: مسئله شناسی محور مهاجرت و حاشیه‌نشینی و سیاست‌های پیشنهادی ۱۴۷
- جدول شماره ۴-۱۱: مسئله شناسی محور افتراق فضایی و نگاه جامعه و سیاست‌های پیشنهادی ۱۵۱
- جدول شماره ۴-۱۲: مسئله شناسی محور روستای تیس و منطقه آزاد و سیاست‌های پیشنهادی ۱۵۴
- جدول شماره ۴-۱۳: مسئله شناسی محور بهزیستی و وضعیت چابهار و سیاست‌های پیشنهادی ۱۵۶
- جدول شماره ۴-۱۴: مسئله شناسی محور سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار و سیاست‌های پیشنهادی ۱۵۸
- جدول شماره ۴-۱۵: مسئله شناسی محور اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر و سیاست‌های پیشنهادی ۱۶۱
- جدول شماره ۴-۱۶: مسئله شناسی محور جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و روستاهای اطراف) و سیاست‌های پیشنهادی ۱۶۲
- جدول شماره ۴-۱۷: مسئله شناسی محور آب آشامیدنی، مسئله مهم چابهار و سیاست‌های پیشنهادی ۱۶۳
- جدول شماره ۴-۱۸: مسئله شناسی محور گردشگری و سیاست‌های پیشنهادی ۱۸۴
- جدول شماره ۴-۱۹: مسئله شناسی محور محیط زیست و سیاست‌های پیشنهادی ۱۸۷
- جدول شماره ۵-۱: تقسیمات کشوری حوزه نفوذ مورد مطالعه ۱۸۸
- جدول شماره ۵-۲: روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر) ۱۹۰
- جدول شماره ۵-۳: جمعیت شهرستان‌های مورد بررسی به تفکیک نقاط شهری و روستایی، تعداد و بعد خانوار در سال ۱۳۹۵ ۱۹۲
- جدول شماره ۵-۴: نسبت شهرنشینی شهرستان‌های مورد مطالعه ۱۹۳
- جدول شماره ۵-۵: روند تعداد خانوار استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر) ۱۹۵
- جدول شماره ۵-۶: روند رشد جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور ۱۹۷
- جدول شماره ۵-۷: نرخ رشد جمعیت در شهرستان‌های مورد بررسی ۱۹۸
- جدول شماره ۵-۸: جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۰
- جدول شماره ۵-۹: رشد جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان در بازه زمانی ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۱
- جدول شماره ۵-۱۰: وضعیت مهاجرت بین استانی در دوره ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۳
- جدول شماره ۵-۱۱: میزان مهاجران واردشده به تفکیک درون استان و برون استان برای شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان ۲۰۴
- جدول شماره ۵-۱۲: وضعیت مهاجرت به شهرستان چابهار در بازه زمانی ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵ ۲۰۵
- جدول شماره ۵-۱۳: مهاجران واردشده از استان‌های دیگر به شهرستان چابهار در سال ۹۰ و ۹۵ ۲۰۶

جدول شماره ۵-۱۴: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس	۲۰۷
جدول شماره ۵-۱۵: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط شهری	۲۰۹
جدول شماره ۵-۱۶: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط روستایی	۲۱۱
جدول شماره ۵-۱۷: شاخص های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس	۲۱۴
جدول شماره ۵-۱۸: شاخص های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط شهری	۲۱۵
جدول شماره ۵-۱۹: شاخص های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط روستایی	۲۱۷
جدول شماره ۵-۲۰: وضعیت سواد و بی سوادی در نیروی کار فعال به تفکیک سطح تحصیلات	۲۱۸
جدول شماره ۵-۲۱: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه های خانوار در کل کشور از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ (هزار ریال)	۲۲۱
جدول شماره ۵-۲۲: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه های خانوار در استان سیستان و بلوچستان از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵	۲۲۲
جدول شماره ۵-۲۳: بررسی میزان تغییرات سه مورد اولویت دار در هزینه های خانوار در سطح کشور و استان سیستان و بلوچستان	۲۲۴
جدول شماره ۵-۲۴: بررسی سبد خانوار و درصد هزینه های هر بخش به تفکیک کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۱۳۹۵ ...	۲۲۶
جدول شماره ۵-۲۵: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۲۷
جدول شماره ۵-۲۶: جمعیت دانش آموزی و کارکنان آموزشی و سرانه های مربوطه در محدوده های مورد بررسی	۲۲۹
جدول شماره ۵-۲۷: سرانه کلاس به دانش آموزان پیش دبستانی به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۳۰
جدول شماره ۵-۲۸: سرانه های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۳۱
جدول شماره ۵-۲۹: سرانه های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۳۲
جدول شماره ۵-۳۰: سرانه های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۳۳
جدول شماره ۵-۳۱: پراکندگی فراوانی دانش آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی	۲۳۴
جدول شماره ۵-۳۲: پراکندگی درصد دانش آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی به تفکیک جنسیت	۲۳۴
جدول شماره ۵-۳۳: وضعیت هیئت علمی دانشگاه ها در محدوده های مورد بررسی	۲۳۵
جدول شماره ۵-۳۴: دانشجویان دوره های مختلف تحصیلی مؤسسات آموزش عالی برحسب جنس و شهرستان	۲۳۶
جدول شماره ۵-۳۵: وضعیت مریبان و مراکز ثابت فنی و حرفه ای در محدوده های مورد بررسی	۲۳۷
جدول شماره ۵-۳۶: پراکندگی حرفه آموزان به تفکیک جنسیت و رشته تحصیلی	۲۳۸
جدول شماره ۵-۳۷: تعداد بیمارستان های فعال کشور و تخت های ثابت موجود برحسب نوع وابستگی ۱۳۹۵	۲۳۹
جدول شماره ۵-۳۸: مراکز ارائه دهنده مراقبت های اولیه بهداشتی	۲۴۰
جدول شماره ۵-۳۹: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توان بخشی، داروخانه به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۴۲
جدول شماره ۵-۴۰: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۴۳
جدول شماره ۵-۴۱: سرانه پزشک برحسب تخصص های مختلف به تفکیک محدوده های مورد بررسی	۲۴۴
جدول شماره ۵-۴۲: فراوانی مراکز نگهداری از کودکان بی سرپرست، آسیب های اجتماعی و مهد کودک ها	۲۴۵
جدول شماره ۵-۴۳: تعداد مراکز شبانه روزی و خدمت در منزل (دولتی و غیردولتی) تحت پوشش معاونت توان بخشی	۲۴۶
جدول شماره ۵-۴۴: تعداد خانوارهای مستمری بگير اداره کل بهزیستی	۲۴۷
جدول شماره ۵-۴۵: واحدهای خدمت رسانی، مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی و مبالغ پرداختی	۲۴۸
جدول شماره ۵-۴۶: سرانه مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای ده هزار نفر)	۲۴۸
جدول شماره ۵-۴۷: کارگاه های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب طبقات کارکن	۲۴۹
جدول شماره ۵-۴۸: تعداد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی	۲۵۰

جدول شماره ۵- ۴۹:	درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نسبت به کل	۲۵۱
جدول شماره ۵- ۵۰:	بیمه‌شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب نوع بیمه	۲۵۱
جدول شماره ۵- ۵۱:	تعداد و درصد سرپرستان برحسب جنس به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۵۲
جدول شماره ۵- ۵۲:	سرانه فضاهاى فرهنگى، سینما به تفکیک محدوده مورد بررسی	۲۵۳
جدول شماره ۵- ۵۳:	سرانه فضاهاى فرهنگى، تئاتر و موسيقى، به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی	۲۵۴
جدول شماره ۵- ۵۴:	اقامتگاه‌های گردشگری به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی برحسب نوع	۲۵۵
جدول شماره ۵- ۵۵:	تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۶
جدول شماره ۵- ۵۶:	مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۸
جدول شماره ۵- ۵۷:	مساحت زیربنای طبقات پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری	۲۵۸
جدول شماره ۵- ۵۸:	پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری ۹۵	۲۶۰
جدول شماره ۵- ۵۹:	پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی	۲۶۱
جدول شماره ۵- ۶۰:	پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا برحسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری ۹۵	۲۶۲
جدول شماره ۵- ۶۱:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه جمعیتی	۲۶۴
جدول شماره ۵- ۶۲:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه نیروی انسانی و اشتغال	۲۶۵
جدول شماره ۵- ۶۳:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه آموزش پایه و آموزش عالی	۲۶۶
جدول شماره ۵- ۶۴:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه بهداشت و درمان	۲۶۷
جدول شماره ۵- ۶۵:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی	۲۶۸
جدول شماره ۵- ۶۶:	برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه فرهنگی - تفریحی	۲۶۹

فهرست نمودارها

- نمودار شماره ۵- ۱: سهم استان سیستان و بلوچستان از جمعیت کل کشور به تفکیک نقاط شهری و روستایی ۱۹۱
- نمودار شماره ۵- ۲: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۱۹۳
- نمودار شماره ۵- ۳: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی استان سیستان و بلوچستان با حوزه نفوذ مورد مطالعه ۱۹۴
- نمودار شماره ۵- ۴: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی شهرستان‌های مورد مطالعه ۱۹۴
- نمودار شماره ۵- ۵: مقایسه بعد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک شهری - روستایی ۱۹۶
- نمودار شماره ۵- ۶: نرخ رشد جمعیت کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک نقاط شهری - روستایی ۱۹۷
- نمودار شماره ۵- ۷: نرخ رشد جمعیت شهرستان‌های مورد مطالعه در بازه زمانی ۹۵-۱۳۷۵ به تفکیک شهری - روستایی ۱۹۹
- نمودار شماره ۵- ۸: افزایش جمعیت شهرستان‌های پرجمعیت استان سیستان و بلوچستان از ۹۵-۱۳۶۵ ۲۰۰
- نمودار شماره ۵- ۹: نرخ رشد جمعیت در بازه زمانی ۴۵ تا ۹۵ ۲۰۱
- نمودار شماره ۵- ۱۰: وضعیت مهاجرت فرستی و مهاجرپذیری استان‌ها در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۰ ۲۰۲
- نمودار شماره ۵- ۱۱: میزان مهاجران وارد شده درون و برون‌استانی به شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان ۹۰-۹۵ ۲۰۵
- نمودار شماره ۵- ۱۲: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۷
- نمودار شماره ۵- ۱۳: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۸
- نمودار شماره ۵- ۱۴: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی ۲۰۹
- نمودار شماره ۵- ۱۵: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۰
- نمودار شماره ۵- ۱۶: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۰
- نمودار شماره ۵- ۱۷: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری) ۲۱۱
- نمودار شماره ۵- ۱۸: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۲
- نمودار شماره ۵- ۱۹: درصد جمعیت شاغل و بیکار جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۲
- نمودار شماره ۵- ۲۰: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی) ۲۱۳
- نمودار شماره ۵- ۲۱: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس ۲۱۴
- نمودار شماره ۵- ۲۲: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی کل جمعیت ۲۱۵
- نمودار شماره ۵- ۲۳: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط شهری ۲۱۶
- نمودار شماره ۵- ۲۴: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط شهری ۲۱۶
- نمودار شماره ۵- ۲۵: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط روستایی ۲۱۷
- نمودار شماره ۵- ۲۶: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط روستایی ۲۱۸
- نمودار شماره ۵- ۲۷: میزان باسوادی و بی‌سوادی در نیروی شاغل و بیکار ۲۱۹
- نمودار شماره ۵- ۲۸: وضعیت تحصیلات بین نیروی شاغل و بیکار ۲۱۹
- نمودار شماره ۵- ۲۹: مجموع درآمدپولی و غیر پولی ناخالص و هزینه‌های ناخالص خانوار شهری در استان سیستان و بلوچستان ... ۲۲۳
- نمودار شماره ۵- ۳۰: نسبت تغییرات هزینه‌های ناخالص خانوار در نقاط شهری استان سیستان و بلوچستان ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۵ ۲۲۳
- نمودار شماره ۵- ۳۱: درصد سه مورد اولویت دار در هزینه‌های سبد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۲۲۵
- نمودار شماره ۵- ۳۲: نسبت هزینه‌های ناخالص سبد خانوار در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۲۲۶
- نمودار شماره ۵- ۳۳: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۸
- نمودار شماره ۵- ۳۴: نسبت دانش‌آموز به کل جمعیت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۹

- نمودار شماره ۵- ۳۵: سرانه معلم به دانش آموز به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۲۹
- نمودار شماره ۵- ۳۶: سرانه کلاس به دانش آموزان پیش دبستانی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۰
- نمودار شماره ۵- ۳۷: سرانه‌های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۱
- نمودار شماره ۵- ۳۸: سرانه‌های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۲
- نمودار شماره ۵- ۳۹: سرانه‌های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۳
- نمودار شماره ۵- ۴۰: ترکیب درصدی آموزشگران دانشگاهی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۶
- نمودار شماره ۵- ۴۱: نسبت جنسیت در دانشجویان محدوده‌های مورد بررسی ۲۳۷
- نمودار شماره ۵- ۴۲: درصد آموزش دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برحسب گروه‌های عمده آموزشی ۲۳۸
- نمودار شماره ۵- ۴۳: سرانه تخت به تفکیک حوزه‌های مورد بررسی ۲۴۰
- نمودار شماره ۵- ۴۴: سرانه مراکز بهداشتی، پایگاه بهداشت و خانه‌های بهداشت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۱
- نمودار شماره ۵- ۴۵: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۲
- نمودار شماره ۵- ۴۶: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۳
- نمودار شماره ۵- ۴۷: سرانه پزشک برحسب تخصص‌های مختلف به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۴
- نمودار شماره ۵- ۴۸: سرانه مهد کودک به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی ۲۴۵
- نمودار شماره ۵- ۴۹: تعداد خانوارهای مستمری‌بگیر اداره کل بهزیستی (به ازای هر ده هزار نفر) ۲۴۷
- نمودار شماره ۵- ۵۰: مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای هر ده هزار نفر) ۲۴۹
- نمودار شماره ۵- ۵۱: کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب طبقات کارکن ۲۵۰
- نمودار شماره ۵- ۵۲: درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی ۲۵۱
- نمودار شماره ۵- ۵۳: بیمه‌شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب نوع بیمه ۲۵۲
- نمودار شماره ۵- ۵۴: درصد زنان سرپرست خانوار در کل کشور و محدوده‌های مورد بررسی ۲۵۲
- نمودار شماره ۵- ۵۵: سرانه تعداد صندلی سینما (گنجایش) به ازای هر صد هزار نفر ۲۵۳
- نمودار شماره ۵- ۵۶: سرانه تعداد اجرا تئاتر برای هر صد هزار نفر ۲۵۴
- نمودار شماره ۵- ۵۷: درصد انواع اقامتگاه‌های محدوده‌های مورد بررسی ۲۵۵
- نمودار شماره ۵- ۵۸: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۵۹: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۰: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۱: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی ۲۵۷
- نمودار شماره ۵- ۶۲: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۳: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۴: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۵: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی ۲۵۹
- نمودار شماره ۵- ۶۶: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۰
- نمودار شماره ۵- ۶۷: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۱
- نمودار شماره ۵- ۶۸: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا برحسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری ۱۳۹۵ ۲۶۲

فهرست تصاویرها

تصویر شماره ۵-۱: استان سیستان و بلوچستان و شهرستان‌های مورد بررسی حوزه نفوذ ۱۸۹

فهرست شکل‌ها

شکل شماره ۴-۱: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی ۱۱۸

پیشگفتار

سال‌ها است که امکان زیست تک ساحتی و محدود در حصارهای اندیشه‌ای، معنای خود را از دست داده است و در جهان شاهد رویکردهای جدیدی در موضوع راهبری فرایندهای توسعه هستیم که یکی از آن‌ها رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) است که از دهه ۱۹۵۰ توسط متفکران رشته مدیریت معطوف به عملکرد سازمان‌ها مطرح شد. سازمان‌هایی که بنا بر مأموریت ذاتی‌شان تنها بر رشد و توسعه منافع و منابع زیربنایی و اقتصادی خود تمرکز داشتند و محاسبه سود و زیان اقتصادی، محوری‌ترین شاخص ارزیابی عملکرد درون و برون دستگاهی‌شان محسوب می‌شد، در ابتدا تحت فشار مردم و سازمان‌های مدنی، دید خود را اندکی به فراتر از منافع صرف سازمان معطوف داشتند. ضرورت افزایش اعتبار سازمانی، پذیرفته شدن در تعاملات بین‌بخشی حکمرانی، ورود مؤثر در عرصه سیاست‌گذاری عمومی و تبادل اندیشه، تجربه و دستاوردهای سازمان‌های دیگر و مطرح شدن نظریه‌های جدید توسعه در آکادمی، آنان را به ضرورت حتمی و گریزناپذیر این الگوی حکمرانی و مشارکت سوق داد.

امروز دیگر به وضوح مشخص است که عمل سازمان‌ها بر محیط بیرونی تأثیر به سزایی خواهد داشت و نمی‌توان سود و زیان ناشی از عملکرد آن‌ها بر جامعه را نادیده گرفت. گرایش مسئولیت اجتماعی به سمت و سویی است که فواید اجتماع محلی و ملی در امتداد آن تعریف شده است. لذا تلاش بر این است که سود و زیان سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که مردم هزینه اضافی متحمل نشوند. از آنجایی که عمل سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر نظام اجتماعی دارد؛ بنابراین چگونگی فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی متوجه جامعه نشود و در صورت رسیدن زیان، ملزم به جبران آن باشند. امروزه این تعریف به ضرورت اثرگذاری مثبت و مؤثر سازمان بر مناطق پیرامونی نیز گسترش یافته است. چنان‌که در بسیاری از کشورها و همچنین نسبت چشمگیری از سازمان‌های داخلی، امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد.

جدا از مباحث نظری که در مورد تعریف و نیز ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود دارد و پرداختن به آن‌ها مهم است، نقشه راه مسئولیت اجتماعی هر سازمانی باید با توجه به رسالت توسعه‌ای و فراگیری حوزه فعالیت و اقدام آن در سطح ملی و محلی، شناخت از جایگاه و اعتبار آن در محیط اجتماعی، شناسایی مختصات ممکن آن سازمان با توجه به خصوصیات عام و خاص و سنجش برد اثرپذیری و اثرگذاری بر محیط پیرامونی برحسب تجربیات ملی و بین‌المللی تدوین شود.

تلاش‌هایی که شرکت‌ها در حوزه مسئولیت اجتماعی خود انجام می‌دهند، طیف وسیعی دارد و از سرمایه‌گذاری‌های مادی بر روی یک برند تا سیاست و تاکتیک‌های ارتباط دوستانه با مشتری را در برمی‌گیرد. این تلاش در وهله نخست با چشم‌انداز مشارکت فعال در عرصه عمومی و ارتقاء سطح توانمندی و مهارتی جامعه محیطی صورت می‌پذیرد، اما موجب بهبود تصور عمومی جامعه نسبت به شرکت، افزایش پوشش رسانه‌ای نسبت به فعالیت‌های شرکت،

افزایش مشارکت کارکنان، جذب و حفظ سرمایه گذاران، ایجاد محیط کاری آرام و مناسب برای فعالان اقتصادی و کارمندان شرکت، افزایش خلاقیت کارکنان و استفاده از ظرفیت و پتانسیل نیروهای برون سازمانی، می شود.

بر این اساس و با توجه به این مهم که هر فرد، گروه، سازمان یا نهادی مسئول رفتار خود و تأثیر بر محیط پیرامونی است، سازمان منطقه آزاد چابهار به عنوان سازمانی توسعه ای در سطح ملی، منطقه ای و محلی و اولین سازمان در منطقه، برنامه ریزی و اقدام در حوزه مسئولیت اجتماعی را به عنوان یکی از مهم ترین محورهای فعالیتی خود در دستور کار قرار داده است. مسئولیت اجتماعی این سازمان در دو سطح سازمان منطقه آزاد و بنگاه های اقتصادی حاضر و فعال در محدوده تعریف شده است.

منطقه آزاد چابهار به عنوان جدی ترین کانون فعالیتی در چابهار (نقطه تلاقی دو سند مهم توسعه منطقه ای کشور یعنی توسعه سواحل مکران و توسعه محور شرق) به دلیل نقش استراتژیک و ژئوپلیتیک خود در منطقه، تأثیری اساسی بر اقتصاد و فضای اجتماعی، دانش و فناوری، تعاملات بین المللی، تقویت کریدورهای ارتباطی جنوب- شمال و شرق- غرب، مناسبات سیاسی و تجاری ایران در منطقه و توسعه بندری و حمل و نقل دارد و از آنجایی که مقیاس فعالیتش به سمت فرا سرزمینی می رود و روندی سریع دارد به طور حتم بر مناسبات و کنش های محلی در دو بخش فرهنگ و اجتماع نیز اثرگذار بوده و از این رهگذر آثار هزینه ای چشمگیری که بخشی از آن در همین ابتدای راه مشهود است، در پی خواهد داشت. پایداری توسعه مورد انتظار، نیازمند مشارکت حداکثری جامعه محلی با نگاه به مراقبت از محیط زیست است. مشارکت جامعه محلی در شرایطی می تواند محقق شود که در کنار اراده و خواست متولیان توسعه، مشارکت دادن جامعه محلی مورد توجه قرار گیرد. مشاهدات عینی، به خوبی نشان می دهد که شاخص های توسعه و مشارکت پذیری جامعه، خصوصاً در حوزه های آموزش، بهداشت و توانمندی های مهارتی، مناسب نیست و این روند در سال های آتی به دلیل شکل گیری سایر کانون های فعالیتی در دو محور پیش گفته، با پیامدهای اجتماعی ناخوشایندتری همراه خواهد شد.

توسعه و امنیت پایدار، به عنوان پیش نیازهای ضروری امکان بهره گیری از فرصت های بی بدیل منطقه، نیازمند اقدامات اساسی، همه جانبه و عمومی توسط همه سازمان ها و بنگاه های فعال اقتصادی حاضر در منطقه است. با چنین رویکردی، مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار می تواند در نقش "پیشران فعالیت های اجتماعی در مدل توسعه درونزا" عمل نماید و ضمن کاهش حس نارضایتی و دغدغه نسبت به پیامدهای توسعه اقتصادی در فضای محلی، از احتمال گسست اجتماعات محلی از مجموعه اقدامات توسعه ای در آینده، پیشگیری نماید و پتانسیل بالقوه نیروهای بومی را احصاء و در راستای چرخه رشد اقتصادی، ارتقاء سطح آگاهی و توانمندی اعضای جامعه محلی فعلیت بخشد. چنین برهم کنشی جزء از راه تعامل پایدار و هدفمند ذی نفعان حوزه حکمرانی و سیاست گذاری با نیروهای اجتماعی و فعالان بخش مدنی میسر نخواهد بود که رویکرد مسئولیت اجتماعی جامع ترین و اجرایی ترین الگوی ممکن است.

نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد، الگو و قاعده‌ای برای تحقق این مهم است که با تلاش موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، اولین نهاد علمی علوم اجتماعی در کشور و با مدیریت علمی جناب آقای دکتر حسین ایمانی جاجرمی تدوین گردیده است که وظیفه می‌دانم از زحمات ایشان و همکارانشان نهایت سپاس را داشته باشم. این نظامنامه بر پایه مطالعات و پایش میدانی منطقه شهری چابهار و مناطق همجوار و ضرورت‌های آتی توسعه، نیازمندی‌های مشارکت‌پذیری و حضور حداکثری جامعه و الزامات توسعه پایدار را به‌درستی استخراج و در قالب هدف، راهبرد، سیاست و برنامه به‌عنوان نقشه راه سازمان منطقه آزاد و شرکت‌های فعال در این مجموعه تدوین کرده است.

نظارت علمی بر اجرای فرایند مطالعاتی بر عهده جناب آقای دکتر عبدالوهاب شهلی بر بوده که بافهم عمیق ضرورت‌های فرهنگ و اجتماع بومی منطقه در فرایند توسعه، استراتژی مطالعه را تدوین نموده و بر یافته‌های تیم پژوهشی صحنه گذاشته‌اند که لازم می‌دانم از ایشان نهایت تشکر را داشته باشم. در پایان، از همکارانم و نیز همه کسانی که در این اقدام ارزشمند یاریگر سازمان منطقه آزاد چابهار بوده‌اند قدردانی نموده و تلاش خواهیم نمود تا با اجرای صحیح این برنامه در جهت توسعه پایدار منطقه با رویکرد جلب مشارکت حداکثری جامعه محلی و مراقبت از محیط‌زیست، حرکت نماییم.

عبدالرحیم کردی

رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

از دهه‌های گذشته، منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار یکی از قطب‌های جذاب اقتصادی در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی در جنوب شرق ایران بوده است. پس از تأسیس منطقه آزاد چابهار و استقرار فعالیت‌های متعدد تجاری، صنعتی و خدماتی در محدوده آن، زیرساخت‌های توسعه‌ای مناسبی از نظر کالبدی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آمده است که می‌تواند به مثابه پیشران‌های رونق اقتصادی-اجتماعی در سطوح محلی و نیز ملی عمل کند.

توسعه در چابهار، همچون توسعه در جای دیگری، در کنار ایجاد فرصت‌های کاری منجر به تحولات جمعیتی و اجتماعی پرشتابی شده است که بدون توجه به آن‌ها آینده منطقه دچار چالش‌های اساسی خواهد شد. افزایش سریع جمعیت در منطقه شهری چابهار و رشد فزاینده شهرنشینی نامتوازن منجر به شکل گرفتن مسائل اجتماعی متعددی در حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار شده است که بازنگری در الگوهای گذشته توسعه و نیز برنامه‌ریزی برای ارتقاء شاخص‌های توسعه اجتماعی را می‌طلبد.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار به عنوان جدی‌ترین بازیگر توسعه منطقه تاکنون، موفقیت‌های چشمگیری داشته است اما تارسیدن به سقف ظرفیت‌هایش مسیری طولانی در پیش دارد. استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در این سازمان یک نهادسازی جدید برای پایبندی هر چه بیشتر به توسعه جامعه محلی و افزایش بهره‌وری منابع اختصاص داده شده در این حوزه است.

برای تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، مطالعات مختلفی انجام گرفت تا به شناخت دقیقی از موضوع و حوزه‌های عمل، دست‌یابیم. در جلد اول، پس از بیان کلیات پژوهش، نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بررسی شدند و در واپسین بخش، با نگاهی به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌های موفق از تجارب عملی کاربست مسئولیت اجتماعی شرکتی، تجربه‌ی عملی به بارگیری این رهیافت در ۵ سازمان موفق (که مبتنی بر معیارهای مشخص انتخاب شده‌اند) مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش، چگونگی عملیاتی نمودن مسئولیت اجتماعی در چند بخش مجزا (چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی، ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی، حوزه‌های تمرکز و اقدامات پیش‌بینی شده در قالب هر رکن و در نهایت، گزیده‌ای از اقدامات عملی انجام‌شده) بررسی شده و در انتها، مهم‌ترین رهنمودها در قالب جداولی جمع‌بندی شدند. البته باید در نظر داشت که نمونه‌های بررسی‌شده به عنوان تجارب موفق جهانی، عموماً دارای سابقه‌هایی طولانی در امر مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر برنامه‌ای جامع بوده‌اند و مراحل اولیه آن را پشت سر گذاشته‌اند، پس نباید انتظار داشت که برنامه‌های تدوینی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد شهر چابهار باید از آغاز شبیه یا نزدیک به برنامه‌های فعلی اجرا شده در آن‌ها باشد. همین امر، لزوم طرح مفهوم اولویت‌بندی اقدامات را بیش‌ازپیش مشخص می‌کند.

در مجلد دوم، با انجام مطالعات میدانی و تحلیل آماری ثانویه، تصویری مستند از مسائل و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار، ترسیم شده است. با تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده، یک نیازسنجی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که اقدامات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی باید پیرامون آن‌ها سازمان‌دهی شوند، صورت پذیرفت و به‌عنوان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای تهیه نظامنامه مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تأکید می‌شود که تعیین حوزه‌های فعالیتی و توانمندسازی جامعه محلی از اهداف اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند بودن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه هدف در جهت پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی‌ست که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی، در دو حوزه اجتماعی و محیط‌زیست نیز بتواند بیشترین تأثیر را داشته باشد.

جلد سوم گزارش، حاوی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار است که در قالب دو بخش (۱) نظامنامه سازمان و (۲) نظامنامه شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی فعال در محدوده منطقه آزاد، تنظیم شده است. در این مجلد پس از بیان شماییک فرایند انجام مطالعات، اصول و ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار که برآمده از نتایج مطالعات نظری و میدانی پژوهش‌اند، توضیح داده شده‌اند. در ادامه، اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد چابهار در حوزه مسئولیت اجتماعی احصاء شده و متناسب با مسائل اجتماعی حوزه نفوذ سازمان، ساختار اجرایی نظامنامه معرفی شده است. پس از مبانی، متن اصلی نظامنامه ارائه شده است که بخش مربوط به سازمان، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۴ سیاست و ۱۵۹ طرح و بخش مربوط به شرکت‌ها، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۳ سیاست اجرایی و طرح است.

در مجلد نهایی گزارش که حکم پیوست دارد، فایل‌های پاورپوینت کارگاه‌های آموزشی برگزارشده و نیز گزارش تصویری از مطالعات میدانی ارائه شده است.

طرح اقدام پژوهی^۱ «تدوین برنامه راهبردی_ عملیاتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار که از سوی سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار به موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران واگذار شده است، نخستین طرح پژوهشی- مداخله‌ای در سازمان‌های مناطق آزاد کشور است که هدف آن، شناخت مسائل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و نیز طراحی مدل‌های مداخله‌ای به منظور ارتقاء عملکرد سازمان و نقش آن در توسعه زیرساخت‌های حوزه نفوذ محیط بلافصل آن است.

در این طرح که مبتنی بر یک روش‌شناسی میان‌رشته‌ای جامعه‌شناختی، اقتصادی، مدیریتی و شهرسازی است، تلاش شده که با شناخت مسائل اجتماعی- اقتصادی محیط بلافصل، مسائل اداری و مدیریتی درون‌سازمانی، تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی و مفاهیم، نظریه‌ها و استانداردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی، نقشه راه

^۱ Action research

تحول ساختاری برای بازتعریف و باز معماری سازمان منطقه آزاد چابهار تدوین شود تا این سازمان بتواند با نگاهی واقع بینانه به چالش های اجتماعی محیط پیرامون و نیز آگاهی از منابع انسانی سازمان و کنشگران جامعه محلی از گفتمان و الگوهای مدیریتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در هزینه کرد منابعی که برای توسعه اجتماعی جامعه محلی اختصاص می دهد بهره برد و راهبردی تر عمل کند و همچنین سهم بیشتری در توسعه منطقه ای جنوب شرق کشور ایفا کند.

برای انجام این مهم، موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران به عنوان مجری پروژه با مدیریت اینجانب اقدام به تشکیل تیم پژوهشی کرد. اعضای تیم دکتر سعید معیدفر (دکترای جامعه شناسی)، دکتر حسین ایمانی جاجرمی (دکترای جامعه شناسی توسعه)، دکتر مونا ولیک جزی (دکترای طراحی شهری)، کاظم رحیمی (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، رامین صفی یاری (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، آرش خان دل (کارشناس ارشد مدیریت)، عبدالطیف کاروانی (دانشجوی دکترای جامعه شناسی مسائل اجتماعی)، طلا رستمی (کارشناس ارشد پژوهشگری) و فاطمه خاوری (کارشناس ارشد ادبیات) بود که از همکاری همه نامبردگان نهایت سپاس را دارم. هماهنگی های امور اداری پروژه را کارکنان بخش اداری موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، انجام دادند که از تک تک آنها تشکر می کنم.

حسین ایمانی جاجرمی

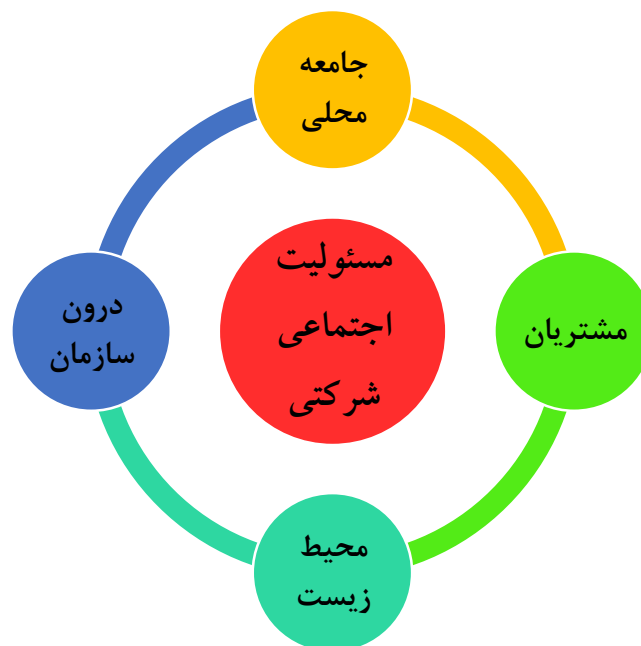
رئیس موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

۴- بررسی مسائل حوزه مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۴-۱- مسئله شناسی مطالعه بر اساس الگوی ذی نفعان سازمان

۴-۱-۱- تبیین مدل ذی نفعان

مسئولیت اجتماعی شرکتی به معنای مسئولیت شرکت در پاسخگویی به پیامدهای فعالیت‌هایی است که جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. منظور از جامعه، همه ذی‌نفعان شرکت است. بر اساس یک تقسیم‌بندی می‌توان ذی‌نفعان هر شرکت را به چهار رکن تقسیم کرد. رکن نخست به خود شرکت مربوط بوده و شامل: وظایف و برنامه‌ها، چشم‌اندازها، خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، هنجارهای اخلاقی و قوانین و کلیه مسائل مربوط به کارکنان سازمانی و نیروی انسانی است. رکن دوم مشتریان خرد و کلانی را شامل می‌شود که در ارتباط مستقیم با شرکت اصلی هستند و در حوزه خود مستقل عمل می‌کنند. رکن سوم جامعه محلی است که به صورت غیرمستقیم با شرکت در ارتباط است و در آخرین رکن که رکن چهارم است، محیط‌زیست قرار می‌گیرد. در سازمان منطقه آزاد چابهار، ذی‌نفعان در چهار رکن به شکل زیر، قابل توصیف هستند. مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد باید به یک فرهنگ سازمانی تبدیل شود تا با تغییر مدیریت از بین نرود و همه اعضای سازمان بدانند که با رفتن آن مدیر هم باید به همین روش عمل کنند؛ به عبارت دیگر مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد یک باور سازمانی است که به دنبال خلق ارزش مشترک میان ذی‌نفعان شرکت است و یک پروژه نیست که آغاز و پایانی داشته باشد؛ بنابراین برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی فعالیت‌هایی جاری در کسب‌وکار روزانه سازمان است.



شکل شماره ۴-۱: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی

۴-۱-۲- شناسایی ذی‌نفعان منطبق بر مدل مفهومی

بر اساس مدل چهارگانه بالا در جدول زیر به توصیف کلی ذی‌نفعان هر رکن پرداخته شده است. این تقسیم‌بندی بر اساس اهمیت هر یک از ذی‌نفعان با توجه به ارتباط، تأثیرگذاری و یا تأثیرپذیری با سازمان منطقه آزاد چابهار انجام شده است. در رکن درون‌سازمانی، نیروی انسانی به تفکیک نوع همکاری با سازمان در رکن مشتریان ۶ گروه، تجار و واردکنندگان، تولیدکنندگان، پتروشیمی و صنایع فولاد، سازمان بنادر و گمرک، فروشندگان و غرفه داران و در نهایت، خریداران خرد در رکن جامعه محلی، شهروندان شهرهای چابهار و کنارک، روستای تیس و حاشیه نشینان شهری و سازمان‌های دولتی و مردم‌نهاد و در نهایت در رکن محیط‌زیست، گروه ساکنان و اداره محیط‌زیست قرار گرفته است.

جدول شماره ۴-۱: شناسایی ذی‌نفعان سازمان منطقه آزاد به تفکیک ارکان چهارگانه مسئولیت اجتماعی

ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی	ذی‌نفعان زیر بخشی
درون سازمان	نیروی انسانی و کارکنان رسمی
	نیروهای شرکت صید صنعتی
	نیروی انسانی شرکتی - پیمانی
مشتریان	تجار واردکنندگان
	تولیدکنندگان
	پتروشیمی و صنایع فولاد
	سازمان بنادر و گمرک
	فروشندگان و غرفه داران
جامعه محلی	خریداران خرد
	شهروندان و ساکنان شهر چابهار و کنارک
	ساکنان روستای تیس و حاشیه شهر، کمب
	سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی
محیط‌زیست	سازمان‌های مردم‌نهاد داوطلب، سمن‌ها
	ساکنان و شهروندان شهرستان چابهار، کنارک
	اداره محیط‌زیست و منابع طبیعی چابهار

۴-۱-۳- مشاهده‌ها و مصاحبه‌های میدانی

مبنای گزارش حاضر، مشاهده‌ها و مصاحبه‌های میدانی است. تیم مطالعاتی با سفر به شهر چابهار و کنارک و انجام بازدیدهای میدانی و هماهنگی‌های متعدد با افراد حقیقی و حقوقی برای انجام مصاحبه‌ها توانست حجم اطلاعات میدانی ارزنده‌ای برای تحلیل از نگاه ذی‌نفعان جمع‌آوری کند. در جدول زیر، مصاحبه‌ها و مشاهده‌های میدانی به تفکیک ابعاد چهارگانه مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد و ذی‌نفعان هر بخش، زمان و مکان مصاحبه و مدت زمان مصاحبه آمده است.

جدول شماره ۴-۲: اطلاعات مربوط به مصاحبه‌شوندگان با توجه به ابعاد و ذی‌نفعان آن

ارکان چهارگانه	ذی‌نفعان زیر بخشی	افراد مصاحبه شده	روز و تاریخ مصاحبه	مکان مصاحبه	مدت زمان مصاحبه
درون‌سازمانی	نیروی انسانی و کارکنان رسمی	مدیرعامل سازمان	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر مدیرعامل	یک ساعت و ربع
		معاونت فنی و زیربنایی	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر معاونت	یک ساعت
		معاونت حمل‌ونقل و ترانزیت	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر معاونت	دو ساعت
		معاونت توسعه مدیریت	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر معاونت	یک ساعت و ربع
		مدیر غذا و دارو	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر مدیریت	دو ساعت و نیم
		مدیر اجتماعی	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دفتر اجتماعی	یک ساعت
		رئیس اداره کار سازمان	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	اداره کار سازمان	دو ساعت
	نیروهای شرکت صید صنعتی	مدیر روابط عمومی	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	اتاق کنفرانس	نیم ساعت
		کارمند اداری	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	ساختمان ۱	یک ساعت
		کارمند تشریفات	سه‌شنبه ۲۱ فروردین ۹۷	داخل خودرو	یک ساعت
		راننده حمل‌ونقل	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	داخل خودرو	سه ساعت
		نیروی حراست ورزشگاه	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	ورزشگاه ورنا	نیم ساعت
		کارگر فضای سبز	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	منطقه آزاد	نیم ساعت
		نیروی راهنمایی و رانندگی	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	منطقه آزاد	نیم ساعت
مشتریان	نیروی انسانی شرکتی- پیمانی	نیروی رسیدگی به شکایات	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	منطقه آزاد	نیم ساعت
	تجار واردکنندگان	واردکننده پوشاک	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	مجتمع صدف	یک ساعت
	تولیدکنندگان	مدیر کارخانه دانیال	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	کارخانه دانیال	یک ساعت
		مدیر بسته‌بندی چای	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	شهرک صنعتی	یک ساعت
		کارگران شهرک صنعتی	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	شهرک صنعتی	سه ساعت
	پتروشیمی و صنایع فولاد	سرپرست کارگاه پتروشیمی	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	دفتر پتروشیمی	سه ساعت
	سازمان بنادر و گمرک	دبیر اجرایی اتاق بازرگانی	پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	اتاق بازرگانی	یک ساعت
	فروشنده‌گان و غرفه داران	غرفه دار تلفن همراه	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	مجتمع پردیس	یک ساعت
		غرفه دار پوشاک	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	مجتمع صدف	سه ساعت
		غرفه دار لوازم خانگی	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	مجتمع صالحیار	یک ساعت
		غرفه دار مواد غذایی	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	مجتمع فردوس	دو ساعت
		کلبه غواصی	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	کلبه غواصی	سه ساعت

بررسی مسائل حوزه مسئولیت اجتماعی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار (مطالعه کیفی)

خریداران خرد محلی و غیربومی	مشتریان چابهار و کنارکی گردشگران ایرانی	از تاریخ ۲۲ تا ۲۶ فروردین	مجمع‌های تجاری	هفت ساعت
شهروندان و ساکنان شهر چابهار و کنارک	ساکنان شهر چابهار و کنارک	از تاریخ ۲۲ تا ۲۷ فروردین	شهر چابهار و کنارک	ده ساعت
شهرداری و شورای شهر چابهار	معاون شهردار و اعضای شورای شهر چابهار	از تاریخ ۲ تا ۵ فروردین	شهر چابهار	پنج ساعت
گردشگران	گردشگران	از تاریخ ۲ تا ۵ فروردین	شهر چابهار	بیست ساعت
ساکنان روستای تیس و حاشیه شهر، کمب	رئیس شورای تیس	چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
	نایب رئیس شورای تیس	چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
	ساکنان روستای تیس	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	روستای تیس	سه ساعت
	ساکنان منطقه کمب	شنبه ۲۵ فروردین ۹۷	منطقه کمب	چهار ساعت
جامعه محلی	رئیس کمیته امداد امام خمینی (ره)	چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	محل اداره	دو ساعت
	رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان چابهار	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
	رئیس اداره بهزیستی	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
	شهردار شهر کنارک	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	شهرداری کنارک	دو ساعت
	شهردار سابق شهر کنارک	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	شهرداری کنارک	یک ساعت
	کارشناس تربیت بدنی کنارک	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	تربیت بدنی کنارک	یک ساعت
	معاون دانشگاه دریانوردی	چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	دانشگاه دریانوردی	دو ساعت
	کارشناس اداره میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری	چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷	محل اداره	یک ساعت
	رئیس شورای شهرستان چابهار	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
	رئیس موسسه گوهر صدف	چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷	هتل فردوس	دو ساعت
سازمان‌های مردم‌نهاد داوطلب، سمن‌ها	رئیس موسسه نبی اکرم (ص)	یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷	هتل فردوس	یک ساعت
	رئیس موسسه راه سلامت	جمعه ۲۴ فروردین ۹۷	شهر چابهار	یک ساعت
	ساکنان و شهروندان شهرستان چابهار، کنارک	از تاریخ ۲۲ تا ۲۷ فروردین	شهرستان چابهار و کنارک	ده ساعت
	اداره محیط زیست و منابع طبیعی چابهار	چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷	محل اداره	۲ ساعت
محیط زیست	رئیس اداره محیط زیست و منابع طبیعی شهرستان چابهار	چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷	محل اداره	۲ ساعت

۴-۲- مسائل محوری هر یک از ارکان مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد

پس از انجام مصاحبه با توجه به مسائل و مشکلات موجود با محوریت مسئولیت اجتماعی شرکتی و همچنین مشاهدات میدانی در جدول زیر به جمع‌بندی محورهای مهم و تفکیک چهارگانه ذی‌نفعان پرداخته شده است.

جدول شماره ۴-۳: محورهای ابعاد مسئولیت اجتماعی

ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکتی	مسائل محوری هر رکن
سازمان درونی	کارکنان
	قانون مداری
	چابکی و کار آیی
	آموزش
	رفاه
مشتریان	پتروشیمی و فولاد
	کارگاه‌های تولیدی
	شفافیت
	زیرساخت‌های منطقه آزاد
	کارگران و قانون کار
	غرفه داران و فروشندگان
	سرمایه‌گذاران و تجار
	خریداران خرد
	آموزش پایه و آموزش عالی
جامعه محلی	آموزش فنی و حرفه‌ای
	وضعیت فقر در منطقه
	سلامت، بهداشت و درمان
	مهاجرت و حاشیه‌نشینی
	آسیب‌های اجتماعی
	افتراق فضایی و نگاه جامعه
	روستای تیس و منطقه آزاد
	بهزیستی وضعیت چابهار
	سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار
	اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر
	جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و روستاهای اطراف)
	آب آشامیدنی
	منابع آبی و فاضلاب و پسماندها
محیط زیست	مطالعات ارزیابی تأثیرات زیست محیطی
	حیوانات موذی
	محیط زیست دریا
	منطقه آزاد و محیط زیست

۴-۳- ارائه یافته‌های میدانی بر اساس مشاهدات و مصاحبه‌ها به تفکیک ذی‌نفعان ارکان چهارگانه

۴-۳-۱- سازمان منطقه آزاد چابهار

یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکتی کارکنان یک سازمان و شرکت است. منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار نیز با توجه به حجم بالای فعالیت‌ها و دارا بودن بیش از هزار نفر پرسنل، مسئولیت‌سنجینی بر عهده دارد؛ از این رو در ادامه به بررسی وضعیت کارکنان، قانون‌مداری، چابکی و کارآیی، آموزش و رفاه آنان می‌پردازیم که در همین ارتباط، مصاحبه‌هایی با معاون توسعه مدیریت و تعدادی از کارکنان رسمی، قراردادی و شرکتی سازمان انجام شده است.

۴-۳-۱-۱- کارکنان

کارکنان سازمان که بیش از هزار نفر هستند در سه قالب رسمی، قراردادی و شرکتی کار می‌کنند و بیشتر آن‌ها افراد بومی، جنس مرد و دارای مدرک کارشناسی تشکیل می‌دهند. دخالت سلیق شخصی مدیران و چندگانگی قانون در سازمان منطقه آزاد باعث مشکلاتی از جمله استخدام‌های توده‌ای، درهم‌ریختگی ارتقاء شغلی و اختلال در اخذ پست سازمانی شده است که می‌تواند در کارآیی و اثربخشی آن تأثیر منفی بگذارد.

۱۲۰۰ نفر نیرو دارد که ۲۰۰ نفر رسمی هستند و ۶۰۰ نفر در قالب شرکت سرمایه‌گذاری هستند و ۴۰۰ نفر با شرکت‌های بخش خصوصی هستند؛ یعنی اگر با هر شرکتی قرارداد بسته می‌شود لیست افراد ضمیمه می‌شود و باید با آن‌ها شرکت کار کنند. از میان ۸۰۱ نفر نیرو رسمی و قراردادی سازمان ۷۶ درصد بومی (سیستان و بلوچستان) و ۲۴ درصد غیربومی هستند. از میان این کارکنان ۲۶ درصد رسمی و ۷۴ درصد شرکتی هستند. به لحاظ جنسیت ۱۱ درصد زن و ۸۹ درصد مرد هستند و به لحاظ تحصیلات هم ۳۶ درصد دیپلم و زیر دیپلم، ۱۶ درصد فوق دیپلم، ۳۹ درصد لیسانس و ۹ درصد فوق لیسانس و دکتری دارند. در سال‌های گذشته اتفاقاتی برای کارکنان افتاده برای فردی که برای سازمان ده سال کار کرده و طبق جدول طبقه‌بندی مشاغل جلو رفته، اما الان با ادغام در یک شرکت به صورت قراردادی هستند که پیشرفتی در کار خودشان نمی‌بینند و حقوق و مزایایشان هم ثابت مانده. خب این خود به خود باعث نارضایتی میشه. کارمندی که وضعیت اقتصادی و قرارداد کارش خوب بود، الان تبدیل به کارمند قرارداد موقت شده که سطح معیشتش پایین اومده. کمیته انتصابات در جایگاه اصلی خود نبوده و تقسیم و تصمیم در خصوص پست‌های سازمانی منوط به تصمیم مدیران عامل و لابی بوده است که ما می‌خواهیم آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها را در چارچوب مشخصی تنظیم کنیم و به همه کارکنان ابلاغ کنیم که هم بحث شفافیت را اجرا کنیم و هم اینکه کارکنان اطلاع داشته باشند که من بعد ارتقا شغلی و تعیین میزان حقوق و مزایا چگونه خواهد شد و یک روال خاصی رو داشته باشه. بی‌نظمی موجود باعث شده که یک بی‌اعتمادی بین کارکنان و مجموعه مدیریت سازمان شکل گیرد و کارکنان انگیزه و توان لازم برای انجام امور محوله را نداشته باشند. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

کارکنان قراردادی احساس امنیت شغلی ندارند و به روزمرگی در انجام وظایف دچار شده‌اند. از این رو نیروی انسانی به جای اینکه به عنوان سرمایه باشد به عنوان تهدید برای سازمان محسوب می‌شوند. (مصاحبه با معاون فنی و زیربنایی)

در نیروهای خدماتی و کارگری ما رده‌بندی شغلی نداریم و به نوعی آن‌ها نمی‌توانند ارتقاء شغلی داشته باشند. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

۴-۳-۱-۲- قانون مداری

آنچه در سازمان بیشتر سبب ضعف و ناکارآمدی در بخش کارکنان می شود، وجود سیستم غیر رسمی قدرت است که مانع اعمال نظرات مدیران و هدایت صحیح سازمان می شود.

فرهنگ سازمانی منطقه آزاد بنا بر مدیریت غلط تبدیل به فرهنگ قبیله‌ای و عشیره‌ای شده است و می توان آن را به صورت منظم دید. روابط غیررسمی در بعضی مواقع مهم تر از روابط رسمی کارکنان در منطقه آزاد است. یک بی نظمی خاصی در سازمان نهادینه شده و بیشتر در نیروی انسانی مشهود است. این بی نظمی در صورت نبود شفافیت و عدم رعایت قانون تبدیل به یک عرف و حتی قانون نانوشته در بین کارکنان شده است. برخی حقوقی برای خودشان قائل اند که نه قانونی است و نه عادلانه. حتماً باید نظام مشخص و قانونی برای اداره مجموعه کارکنان تعیین شود که یک فرد نمی تواند به تنهایی این نظام را تدوین و اجرا کند چرا که مقاومت و عدم مشارکت کارکنان عملاً طرح را با شکست مواجه می کنند. این نظام پیشنهادی باید با مشارکت همه کارکنان و همراهی آنان باشد تا دایر شود. مناطق آزاد سازمان شتر، گاو پلنگ هستند. از یک طرف تابع قانون کار، از طرف دیگر تابع قانون تجارت و همچنین وابسته به وزارت اقتصاد و مناطق آزاد هستند که قوانین موازی و ضدونقیض وجود دارد که خود مانعی برای اجرای شفافیت، عدالت و رفاه کارکنان است. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

۴-۳-۱-۳- چابکی و کار آیی

در سازمان منطقه آزاد به دلیل حجم بالای کارکنان و عدم نظارت دقیق بر کارکرد و کار آیی آن ها منجر به هدر رفت منابع مالی و انسانی شده است که چابکی در ساختار کارکنان و افزایش کار آیی سازمانی را می طلبد.

ما در سازمان تورم بالای نیروی انسانی داریم که علاوه بر تأثیر سوء در حس تعلق سازمانی، باعث هدر رفت منابع نیز می شوند؛ چرا که ورود کارکنان به این سازمان مسیر مشخص و قانون مند ندارد و بستگی زیادی به افرادی دارد که مدیرعامل منطقه می شدند. تغییر مدیریت یکی از ضعف های اصلی سازمان در بحث اجرایی و سیاست گذاری است به طوری که در ۲۵ سال گذشته ما ۱۲ مدیرعامل داشتیم که میزان عدم ثبات مدیریتی را نشان می دهد. (مصاحبه با معاون فنی و زیربنایی سازمان)

۴-۳-۱-۴- آموزش

پراکندگی دوره های آموزشی، مناسب نبودن آموزش ها با وظایف سازمانی کارکنان، نبود چارچوب مناسب آموزشی منطبق با نیازهای جاری و آینده سازمان از مشکلات اساسی در زمینه آموزش کارکنان سازمان منطقه آزاد است.

یک نظام جامع آموزشی نه بر اساس چارچوب سازمان اداری و استخدامی بلکه بر اساس نیازهای سازمانی و ملزومات مناطق آزاد تنظیم شود و در این کار اسناد بالادستی هم مورد مطالعه قرار می گیرد و آن ها نیز اعمال می شوند. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

۴-۳-۱-۵- رفاه

سه بخش رفاه کارکنان در زمینه معیشتی، مسکن و سلامت پیش‌بینی شده است. هرچند که در میان کارکنان از نظر دسترسی به این مزایا تفاوت‌هایی وجود دارد که بعضاً منجر به نارضایتی آنان می‌شود؛ چراکه کارکنان شرکتی که خود را جزء کارکنان سازمان می‌دانند مزایای خود را پایین می‌دانند.

ما در حوزه کارکنان سه هدف اصلی را برای رفاه کارکنان و مسئولیت اجتماعی سازمان در قبال کارکنانش در نظر گرفتیم که عبارت‌اند از معیشت، بهداشت و درمان و مسکن. تأمین حداقل معیشتی و بحث سلامت و درمان کارکنان و همچنین تأمین مسکن در قالب تعاونی مسکن کارکنان را پیگیری می‌کنیم. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

در بحث سلامت سعی شده که بیمه درمانی برای همه کارکنان صادر گردد و برای بهره‌مندی از مزیت بیشتر بیمه‌های درمانی از بیمه تکمیلی استفاده کنند و پرونده پزشکی برای خود و خانواده خود تشکیل دهیم و با تشکیل تعاونی واگذاری زمین سعی در تأمین مسکن آن‌ها هم هستیم اما دستورالعمل مشخصی وجود ندارد که بایستی نحوه واگذاری و شرایط لازم را در آن قید کنیم که به اطلاع عموم کارکنان برسد. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

مگه ما چی از اونایی که زیر کولر دارن کار می‌کنند کم داریم. تازه سختی کار ما که از صبح تا شب داریم تو خیابون ماشین‌ها رو کنترل می‌کنیم سخت تره. فقط به خاطر اینکه من شرکتی‌ام باید از مزایای سازمان بی‌بهره باشم اما کارم در راستای وظایف و اهداف سازمان باشه. منم فوق دیپلم و اونیم که توی مالی فوق دیپلم ولی حقوق مون زمین تا آسمون فرق داره. (مصاحبه با یکی از کارکنان ترافیک سازمان)

پیشنهادی که سازمان برای اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی کارکنان خود داشت عبارت بود از:

برگزاری برنامه‌های مختلف برای کارکنان و خانواده‌هایشان، اعلام برنامه‌ها و شفافیت در قوانین، تنظیم نظام جامع خدمات رفاهی و معیشتی، ملاقات عمومی مدیران ارشد با کارکنان، ایجاد کانال ارتباطی انتقادات و پیشنهادها بین کارکنان و مدیریت از جمله کارها و فعالیت‌هایی است که برای ارتقای مسئولیت سازمانی می‌توان برای کارکنان انجام داد.

جدول شماره ۴-۴: مسئله‌شناسی محور درون سازمان و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله‌شناسی محور درون سازمان	سیاست‌های پیشنهادی
- کمبود آموزش‌های مرتبط با شغل هر فرد - بی‌ضابطه بودن ارتقاء شغلی و ناعدالتی در آن - قانون‌گریزی و عدم رعایت اصول قانونی - وجود تعداد زیاد نیرو در سازمان - کمبود امکانات رفاهی مانند مسکن و... برای کارکنان	- افزایش دوره‌های آموزشی مرتبط - تشکیل کمیته منابع انسانی به صورت مستمر و اعلام عمومی - مشروح مطالب جلسه - افزایش امکانات رفاهی کارکنان - رعایت عدالت در اعطای تسهیلات رفاهی در میان کارکنان - چابک سازی ساختار و نیروی موجود در سازمان در راستای اهداف تعیین شده

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۴-۳-۲- مشتریان سازمان منطقه آزاد چابهار

منظور از اصطلاح مشتریان منطقه آزاد چابهار، شرکت‌ها، کارگاه‌های تولیدی، کارگران شاغل در شرکت‌های مستقر، بازرگانان، خریداران، غرفه داران و فروشندگان است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم با سازمان منطقه آزاد در ارتباط هستند و سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی شرکتی خود دارای حقوق وظایفی است.

۴-۳-۱- پتروشیمی و صنایع فولاد

از دیگر فازهای توسعه در منطقه، توسعه پتروشیمی و صنایع فولاد است که موج جدید توسعه را در منطقه ایجاد کرده است. این مسئله پتانسیل‌های اشتغال و رونق اقتصادی برای منطقه دارد؛ اما اگر به مسائل اجتماعی و فرهنگی آن توجه نشود، سبب بروز مسائل و مشکلات بیشتری خواهد شد؛ به عبارتی فاصله ایجاد شده میان منطقه آزاد و شهر چابهار، از نظر کالبدی، زیرساخت‌ها، توسعه و دسترسی به منابع با گسترش و توسعه پتروشیمی و صنایع فولاد، دوچندان خواهد شد.

از مسائل مهم در حوزه پتروشیمی و صنایع فولاد، مسئله اشتغال است. نیروهای انسانی متمرکز در شهرستان‌های اطراف، انتظار اشتغال در فرصت‌های ایجاد شده را دارند؛ اما مهم‌ترین تهدید وضعیت موجود، نبود تجربه و مهارت برای انجام فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای است.

مردم بومی، سواد فنی ندارند و فقط می‌توانند کار ییدی انجام دهند. هرچند به مرور زمان در برخی از کارهای عمرانی، تجربه کسب کردند. مثلاً برای کانال‌سازی، حدود ۶۷ کیلومتر با سنگ کار شد که در آخر کار، افرادی از مردم بومی، استادکار شده بودند. در مورد استخدام نیروهای بومی، بیشتر در دست پیمان‌کاران است. بیشتر پیمان‌کاران هم به دلیل نیاز به نیروهای متخصص ترجیح می‌دهند از استان‌های دیگر نیرو بگیرند تا نیروهای بومی. برای این منظور باید در راستای آموزش نیروهای بومی اقداماتی انجام داد. (سرپرست کارگاه پتروشیمی)

به سازمان فنی و حرفه‌ای و به دانشگاه‌های چابهار، گفته شده است که برای سال‌های آینده، دوران بهره‌برداری به نیروی متخصص در زمینه شیمی، عمران، مکانیک، جوشکاری و... نیاز هست. باید به تربیت و آموزش این نیروها توجه شود که سال‌های آینده در پتروشیمی استخدام شوند. (سرپرست کارگاه پتروشیمی)

پتروشیمی و فولاد باید منابعی برای آموزش نیروی‌های محلی برای جذب کارهای فنی مثل جوشکاری، ساخت و ساز و... در نظر بگیرند؛ در صورتی که چنین اتفاقی نمی‌افتد و نیروی انسانی از شهرستان‌های دیگر تأمین می‌شود. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

جدول شماره ۴- ۵: مسئله شناسی محور پتروشیمی و صنایع فولاد و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور پتروشیمی و صنایع فولاد	سیاست‌های پیشنهادی
• سهم پایین جامعه محلی از فرصت‌های اشتغال پتروشیمی و فولاد • رعایت استانداردهای شاخص‌های محیط‌زیستی و توجه ویژه به پسماندها و آلودگی‌های هوایی • توجه به زیرساخت‌های ضروری برای استقرار نیروی کار متخصص پتروشیمی و فولاد در زمان بهره‌برداری	• تهیه دستورالعمل مشخص در استخدام نیروهای بومی • آموزش فنی و حرفه‌ای برای افزایش مهارت‌های نیروی کار • سرمایه‌گذاری در حوزه نیروی انسانی متخصص • تفاهم‌نامه با مراکز آموزش عالی، فنی و حرفه‌ای برای تأمین نیروی انسانی متخصص • استفاده از فناوری روز فیلتراسیون برای کاهش آلودگی زیست‌محیطی • احداث خدمات شهری لازم برای پاسخگویی به نیازهای کارکنان و کارگران پتروشیمی

۴-۳-۲- کارگاه‌های تولیدی

تولید، مسائل و مشکلات متعددی دارد که در کشور تاکنون نتوانسته است به ظرفیت ایدئال خود دست پیدا کند. از مسائل تولید می‌توان به میزان سود پایین آن در مقایسه با واردات کالا و هزینه‌های بالای آن اشاره کرد. این مسئله در کنار کالای قاچاق، ضربه سختی به وضعیت تولید کالا وارد کرده است.

تولیدکنندگان و کارخانه‌های شهرک صنعتی محدوده صنعتی منطقه آزاد، وظیفه تولید منطقه آزاد را بر عهده دارند. هرچند در دهه‌های گذشته به دلایل مختلف از جمله نبود زیرساخت‌های مناسب برای تولید، این رسالت به‌خوبی به انجام نرسیده است؛ اما در وضعیت موجود، پتانسیل مناسبی برای احداث کارخانه‌های تولیدی در سطح منطقه وجود دارد. این مسئله به دلیل قوانین منطقه آزاد، مورد توجه برخی از سرمایه‌گذاران قرار گرفته است.

ما زیرساخت‌های مناسب برای تولید فراهم نکرده‌ایم. نه از نظر زیرساخت‌های کالبدی و نه نیروی انسانی متخصص، شرایط مناسبی برای تولید نداریم. انگیزه تولید از سرمایه‌گذار گرفته شده است. در صورتی که می‌توانست شرایط به سمتی پیش برود که وضعیت تولید مناطق آزاد بسیار شکوفاتر از وضعیت کنونی باشد. زمین خالی بدون هیچ زیرساختی، برچه اساسی پیشرفت و توسعه پیدا کند. فراهم کردن اولیه شرایط که باید توسط دولت انجام می‌شد، فراموش شد؛ به همین خاطر برای درآمدزایی هزینه‌های توسعه، شرایط به سمت تجاری‌سازی و فروش کالای خارجی پیش رفت. مثلاً از مشتری‌ها، سال ۱۳۷۶، ۹۰ میلیون تومان اعتبار گرفته شد تا آب تأمین شود؛ اما هنوز آب تأمین نشده است. در قسمت صنعتی ما هنوز آب نداریم. (مصاحبه با دبیر اجرایی اتاق بازرگانی)

واقعیت‌اش رو بخواهید، ما قاچاقچی هستیم. اگر نتوانیم کالا را غیرقانونی از منطقه آزاد به سرزمین اصلی خارج کنیم که اصلاً صرفه اقتصادی ندارد که شرایط نامساعد اینجا را تحمل کنیم. اگر کسی اینجا سرمایه‌گذاری می‌کند به خاطر قاچاق کالا است و سود بالای آن، در غیر این صورت در سرزمین اصلی سرمایه‌گذاری می‌کرد. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

هزینه‌های سرمایه‌گذاری در تولید زیاد شده، برای مجوز، حدود ۱۵ میلیون سازمان دریافت می‌کند اما مگر چه امکاناتی می‌دهد. هنوز زیرساخت‌های تولید فراهم نیست. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

افرادی که خارج از سیستم باشند، اگر طرحی داشته باشند برای تولید، دو سال طول می‌دهد و می‌فرستند دنبال مدارک و گواهی‌های خاص، آن قدر که خسته شود. بعد دو سال هم طرف از نظر مالی دیگر توانایی خرید و سرمایه‌گذاری را ندارد یا آن قدر خسته است که دیگر آمیدی به ادامه ندارد؛ اما اگر آشنا باشی، همان یک هفته کارت انجام می‌شود و زمین را می‌گیری. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

نرخ بهره بانکی و عدالت در اجرای قانون یکی از عوامل سهولت ایجاد کسب و کار است که با توجه به اظهارات صاحبان مشاغل و کارگاه‌های تولیدی این امر یکی از نقایص و کاستی‌های منطقه آزاد چابهار بوده است.

نرخ سود وام بانک‌ها دو برابر سرزمین اصلی است. بعضی از وام‌ها هم به گونه‌ای است که الان وام میدن و بعد از دو سال نرخ سودش رو تعیین میکنن. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

اگر زمین بخوای بگیری هست ولی سازمان در اختیارتون قرار نمی‌ده و باید یا پول خرج کنی و یا پارتی داشته باشی که پشتت باشه. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

سرمایه‌گذاری در منطقه آزاد با سرزمین اصلی هیچ فرقی ندارد و تنها تفاوتش در این است که کالایی که وارد می‌کنی راحت بتونی وارد سرزمین اصلی بکنی و همه کار قاچاق میکنن. این کار هم احتیاج به لابی قوی دارد که بتوانی جنست رو رد کنی. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

من زمین گرفتم و دارم توش ساختمان می‌سازم ولی سند ندارم و آب و برق رو معلوم نیست که بدهند یا نه. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

جدول شماره ۴-۶: مسئله شناسی محور تولیدکنندگان و کارخانه‌های شهرک صنعتی و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور تولیدکنندگان و کارخانه‌های شهرک صنعتی	سیاست‌های پیشنهادی
- فراهم نبودن زیرساخت‌های مناسب تولید - وجود تبعیض در ارائه فرصت‌های سرمایه‌گذاری - عدم وجود قوانین شفاف، مشخص و قاطع - هزینه‌های بالای تولید (هزینه زمین، تأمین زیرساخت‌ها و...) - بی‌ثباتی در سیاست‌ها و برنامه‌ها که مانع سرمایه‌گذاری بلندمدت می‌شود.	- تأمین زیرساخت‌های مناسب و هماهنگ در راستای تقویت تولید - تجدیدنظر در قوانین و دستورالعمل‌ها و رویه‌ها برای همسان‌سازی و یکپارچگی - کاهش هزینه‌های تولید و ارائه بسته‌های تشویقی برای سرمایه‌گذاری - ضمانت اجرایی قوانین و ثبات اجرایی در صورت تغییر مدیریت

۴-۳-۲-۳- شفافیت

شفافیت سازمانی در اطلاع رسانی قوانین، مقررات، مزایده‌ها و مناقصه‌ها، تصمیمات، برنامه‌ها و... است و یکی از ابعاد مهم مسئولیت اجتماعی است که رفتار همراه با عدالت سازمان را می‌تواند در برداشته باشد. این مهم از سوی سرمایه‌گذاران، مردم محلی و کارکنان مورد مطالبه قرار می‌گیرد.

ما بهتره که در قالب یک پنجره واحد با سرمایه‌گذاران برخورد بکنیم و مقررات و ضوابط را در قالب یک پکیج به آن‌ها اطلاع دهیم و انحصار در اطلاع از قوانین و مقررات باید از افراد خارج شوند و بعد آن‌ها را به صورت الکترونیکی و چاپی در اختیارشان قرار گیرد. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

یکی از مشکلات سازمان، نبود قوانین همه‌شمول و شفاف در تخصیص زمین برای تولید است. سازمان بیشتر زمین‌های مرغوب را به صورت رانت به کارکنان و آشنایان آن‌ها می‌دهد؛ تا افراد بیرونی خبردار شوند، زمین تموم شده است. قیمت زمین در سال‌های قبل، ۳۵ هزار تومان بوده، الان دولتی ۷۰ هزار تومان است، اما آزاد ۱۵۰ هزار تومان، البته دولتی هم بتوانی زمین بگیری، سه سال آینده قیمت زمین مشخص می‌شود. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

زمین‌های منطقه صنعتی و کارگاهی رو بدون اطلاع فروختن وقتی که ما مراجعه کردیم که زمینی برای احداث کارگاه و ایجاد تولیدی خریداری کنیم، گفتند که زمینی برای فروش نداریم. ما حتی طرح برای تولید لباس با پارچه خارجی داشتیم که بدون مطالعه آن را رد کردند. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

درآمد و میزان گردش مالی منطقه آزاد از پارو بالا می‌ره. جوری هست که میتونه دوباره شهری مثل چابهار رو خراب کنن و از نو بسازن. معلوم نیست این پول کجا می‌ره. مردم بدبخت هستند و بودجه این منطقه همین جوری داره خورده میشه. (مصاحبه با یکی از ساکنان چابهار)

۴-۳-۲-۴- زیرساخت‌های منطقه آزاد

زیرساخت‌های منطقه آزاد که علاوه بر بعد کالبدی که به فرودگاه‌ها، محورهای مواصلاتی جاده‌ای و ریلی، انرژی، پمپ‌بنزین، هتل، رستوران و... را شامل می‌شود؛ به طور مستقیم به اهداف سازمانی نیز مرتبط است؛ همچنین به زیرساخت‌های آموزش، بهداشت، سلامت و غیره نیز که به طور غیرمستقیم و در ارتباط با مردم ساکن است نیز اشاره می‌کند. مطالعه انجام‌شده نشان می‌دهد که وضعیت زیرساخت‌ها و سرانه آن‌ها در منطقه آزاد بسیار پایین است.

زیرساخت‌های منطقه آزاد بسیار در سرمایه‌گذاری مهم است. این زیرساخت‌ها ممکن است از جنس امنیت مالی و جانی باشد که در بحث گردشگری بسیار مهم هستند؛ چراکه امنیت پایه اصلی گردشگری است و همچنین زیرساخت‌های کالبدی مانند برق، انرژی، خطوط ارتباطی مانند جاده، راه آهن و هواپیما است که می‌تواند برای سرمایه‌گذار مهم باشد. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

اینجا زیرساختی نداره. شما اگر عید اینجا بودید می‌دیدید که مردم برای پمپ‌بنزین و پارک ماشین و آب و غذا صف کشیدن. جاده‌ها که دیگه اصلاً کشش نداشتند و توی این منطقه که ترافیکی وجود نداشت، ملت توی ترافیک گیر کرده بودن. با این وجود ما می‌خوایم که اینجا رو گردشگری بکنیم و جمعیت منطقه رو بالا ببریم.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

به دلیل ارتباط کسبه با کشورهای خارجی و دادوستد با آن‌ها مجبوریم که از پروازهای خارجی استفاده کنیم؛ اما متأسفانه پرواز مستقیم حداقل به دبی رو نداریم و مجبوریم بریم تهران و از اونجا بریم که علاوه بر وقت گیر بودن هزینه سفر رو هم بالا می‌بره. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

منطقه آزاد باید روی زیرساخت‌های آموزش، بهداشت و درمان، امکانات زیرساختی مانند خطوط حمل و نقل، پمپ‌بنزین و... سرمایه‌گذاری کند. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

۴-۳-۵- کارگران و قانون کار

کارگران و قانون کار از دیگر مسائل مهم در حوزه مسئولیت اجتماعی است. توجه به حقوق افراد و شاغلین در سازمان و رعایت قوانین مربوطه از وظایف سازمان است. وضعیت کارگران در منطقه آزاد به دلایل مختلف از جمله قوانین کار، دستمزدهای پایین، نیروی کار بیش از اندازه و... نامناسب و بی‌سامان است.

سهولت در قوانین و حمایت از کارفرما در قوانین کار منطقه آزاد بهتر از سرزمین اصلی است. برای این که سرمایه‌گذار ترغیب شود، دست‌اش در مورد استخدام نیروی کار، باز است و اختیار تام دارد. ما موظفیم تنها ۸ نفر از کارگرایمان را بیمه کنیم. بقیه‌شان را بیمه نمی‌کنیم و از نظر حق‌الزحمه، تقریباً یک سال از قانون کار و حداقل حق‌الزحمه سرزمین اصلی، عقیم. الان ما دستمزد سال ۱۳۹۶ را که حدود ۸۰۰ هزار تومان است، به کارگرها می‌دهیم. نیروی کار زیاد است و کارگر ارزان است. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

داشتن وسیله نقلیه موتوری یکی از شروط جذب کارگر است. کسی که وسیله نداشته باشد، استخدام نمی‌شود. (رئیس یکی از کارخانه‌های منطقه آزاد)

حقوق کارگرها، حدود ۷۰۰ تا ۸۰۰ تومان است. خیلی‌ها بیمه ندارند و اگر کارخانه‌دار خوش‌اش نیاید، اخراج‌شان می‌کند. دست کارگر به جایی نمی‌رسد. (مصاحبه با کارگران منطقه آزاد)

وضعیت کار الان کمی بهتر شده، قبلاً خوب نبود، کارخانه‌ها تعطیل بود؛ اما کارگر زیاد هست. به همین خاطر، دستمزدها پایین است. (مصاحبه با کارگران منطقه آزاد)

قانون کار مناطق آزاد، به نفع کارفرما است و کارگر به راحتی می‌تواند از کار اخراج شود و اعتراضی هم نمی‌تواند بکند. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

جدول شماره ۴-۷: مسئله شناسی محور کارگران، قانون کار و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور کارگران و قانون کار	سیاست‌های پیشنهادی
• قوانین متفاوت با سرزمین اصلی و عدم توجه به حقوق اولیه کارگران • نبود ضمانت اجرای قوانین موجود توسط کارفرما • عدم التزام و تعهد کارفرما برای پرداخت حق بیمه کارگران • مشکلات رفت و آمد و نبود سرویس‌های حمل و نقل • دستمزد پایین و عدم رعایت حداقل حقوق کارگری • بی‌توجهی به حقوق اولیه کارگران	• بازنگری و همگرایی در قوانین کار • ارائه مشوق‌های حمایتی برای کارفرمایان برای رعایت حقوق اولیه کارگران • الزام به پرداخت حق بیمه برای کارگران

۴-۳-۲-۶- غرفه داران و فروشندگان

گروهی که در دو رکن ذی نفعان و مشتریان قرار می گیرد و می تواند دو نقش را داشته باشد، فروشندگان و غرفه داران در منطقه آزاد هستند. از جمله مشکلات این گروه عبارتند از: اجرا نشدن صحیح قانون گمرک، وجود اتباع خارجی و داشتن سرمایه زیاد است که منجر به عدم رقابت با آنان می شود. بخش دیگر مشکلات این گروه عدم وجود زیر ساخت های مرتبط با موضوع فعالیت شان است که به میزان قیمت بلیط هواپیما، عدم وجود سرمایه یا صندوق محلی برای تأمین سرمایه، فرهنگ غلط و ادامه شیوه قدیمی برای انجام کار، عدم حمایت بانک ها و مدیریت غلط در مجتمع های تجاری مرتبط است.

قانون و روال خاصی برای ترخیص کالا وجود ندارد و در صورت وجود داشتن هم به درستی اجرا نمی شود؛ یعنی بعضی از کالاها که برای شرکت های ممنوعه است ولی ترخیص می شود. بعضی از کالاها که تأیید بهداشت را ندارد ترخیص می شود. همه بازارگیر یک فرد در ترخیص کالا افتاده که بعضی از کالاها را ترخیص می کند و کالاهای باقی افراد را برای یک ماه در گمرک نگه می دارد. چرا باید یک فرد کل مافیای ترخیص را داشته باشد و کارهای غیرقانونی انجام دهد. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

یکی از مشکلات اساسی ما وجود افغان ها است که حجم پول زیادی را وارد بازار می کنند و باقیمت بالا مغازه ها را اجاره و یا خرید می کنند در حالی که ما توان رقابت با آن ها را نداریم. معلوم نیست که این ها برای پول شویی اینجا را راه انداخته اند یا نه اما آنچه مسلم است توان اقتصادی ضعیف ما ایرانی ها و عدم رقابت با آن ها است که رفته رفته باعث حذف ما می شود. در انواع صنف ها هم هستند از پارچه، برنج و لباس گرفته تا موبایل و لوازم خانگی. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

برخی از مغازه دارها مستقیم از دبی، چین و یا تایلند جنس وارد می کنند. ولی بعضی از افراد هم از دیگری که وارد کننده هستند خرید می کنند که قیمت تمام شده بالا می ره. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

سبک زندگی مردم این منطقه فرق دارد به گونه ای که چند لنج دارند ولی آن ها را نمی فروشند که یک کشتی بخرند. ممکن است خانم ها یک کیلو طلا داشته باشند ولی خانه خیلی ساده ابتدایی دارند اگر مردم همت کنند و به صندوق برای حداقل تأمین سرمایه فروشندگان محلی ایجاد کنند خیلی می تواند توی اشتغال و اقتصاد منطقه و مردم مفید باشد. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

بانک ها هیچ حمایتی از کسانی که بخواهند تازه، وارد بازار شوند، نمی کنند. به همین دلیل کسانی که سرمایه لازم را ندارند نمی توانند وارد بازار شوند. هیچ صندوقی هم در منطقه وجود ندارد که بتواند از کسبه حمایت کند و بتواند پشتوانه مالی برای آن ها باشد. این عامل باعث شده که کسبه توان مالی کمی داشته باشند و نتوانند با برندهای معروف کار بکنند و بتوانند نمایندگی آن ها را بگیرند و این باعث افت کیفیت کالاها و ارائه شده در منطقه آزاد چابهار می شود. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

اگر این منطقه رو مثل کیش و قشم به منطقه گردشگری تبدیل کنند باید حتماً فکری به حال پروازها بکنند. چراکه فاصله از مرکز کشور زیاد است و گردشگران مجبور هستند که بیشتر از هواپیما استفاده کنند. قیمت پروازها هم در مقایسه با جاهایی مثل کیش بسیار بالاست و اصلاً برای فردی که در تهران است نمی‌ارزد که باقیمت دو برابر کیش به چابهار بیاید. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

مدیریت مجتمع‌های تجاری روال قانونی ندارند. جلسه هیئت مدیره مرتب برگزار نمی‌شوند و شفافیتی در مباحث مالی وجود ندارد. مدیریت یکپارچه نیست و بین مجتمع‌ها فرق زیادی هست. حتی حقوق کارگرانی که در آنجا کار می‌کنند پرداخت نمی‌شود. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

۴-۳-۲-۷- سرمایه‌گذاران و تجار

سرمایه‌گذاران و تجار به عنوان شرکای قوی سازمان منطقه آزاد دارای مشکلاتی مانند روابط خارجی ایران با سایر کشورها، فرهنگ مذهبی و سنتی جامعه میزبان، مسئله قومیت، مشخص نبودن قوانین در منطقه و تداخل و تعارض قوانین منطقه آزاد با سرزمین اصلی، پایین بودن وضعیت مالی مردم محلی و عدم مهارت شغلی آنان، آب شرب و پیچیدگی روند اداری برای انجام سرمایه‌گذاری و تجارت در منطقه روبه‌رو هستند.

سیاست کلی کشور در بحث سرمایه‌گذاری نیز تأثیرگذار است به‌ویژه اینکه منطقه آزاد به دلیل ارتباط با کشورهای خارجی بسیار به سیاست‌های کلان کشور در سیاست خارجی وابسته است. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

فرهنگ مذهبی و سنتی منطقه در اوایل خیلی اذیت کرد و این مقاومت الآن هم در بعضی از مواقع وجود دارد. دلیل آن هم در افزایش جمعیت غیربومی و کاهش ارزش و اعتبار مولوی‌های مذهبی و سرداران سنتی است که مردم را مقابل سرمایه‌گذار قرار می‌دهند. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

مسئله قومیت هم یکی از مسائل اساسی این منطقه است که به دلیل سرمایه‌گذاری فکر می‌کنند که دچار اضمحلال می‌شوند و برای همین ممکن است مقاومت‌هایی صورت گیرد. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

یکی دیگر از دلایل مقاومت محلی در برابر سرمایه‌گذاران افزایش جمعیت سکولار و اهل تشیع است که موازنه قدرت مذهبیون را به هم می‌ریزد که این عامل باعث می‌شود که فکر کنند در آینده علاوه بر غالب بودن مذهب تسنن، جوهره دین‌داری مردم هم به هم می‌ریزد. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

به علت پایین بودن وضعیت مالی در منطقه سرمایه‌گذار بومی نیست و چون وضعیت سواد و مهارت کاری هم پایین است اگر سرمایه‌گذاری به این منطقه بیاید بومی‌ها انتظار دارند که از نیروی انسانی آن‌ها استفاده شود چون بیکاری بالاست، اما به دلیل پایین بودن توانایی شغلی افراد، سرمایه‌گذار مجبور است از نیروی غیربومی استفاده کند و این خود یکی از دلایل مخالفت با سرمایه‌گذاری در منطقه و ممانعت از آن است. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

در مواقعی همپوشانی و همچنین مشخص نبودن الزام به قانون منطقه آزاد و یا سرزمین اصلی سرمایه‌گذاران را دچار سردرگمی می‌کند و باعث کاهش سرمایه‌گذاری در این مناطق میشه. (مصاحبه با سرمایه‌گذار در منطقه آزاد)

دو تا مسئله هست که مثل دیگر جاهای کشور ایجاد مشکل می‌کند، اولی فساد اداری و دیگری پیچیدگی اداری است. این دو عامل مانند دیگر مناطق کشور وجود دارد اما تفاوت در اینجا است که انتظاری که از مناطق آزاد می‌رود

این است که این موارد در منطقه آزاد به حداقل خود برسد که بحث سرمایه گذاری را تسهیل کند. منطقه آزاد باید نیروهایی به کار بگیرد که تخصص کاری داشته باشند و با چم و خم کار آشنا باشند. در بسیاری از مواقع کارشناس و یا مسئولی سازمان که سرمایه گذار با آن در ارتباط هست، ممکن است در وهله اول کار را یکسره کند و سرمایه گذار را فراری دهد؛ اما برعکس هم می تواند اتفاق بیفتد و با تدبیر و کارآمدی خود سرمایه گذار بیشتری را جذب کند. عامل دیگر که در سرمایه گذاری منطقه مهم مربوط به سرمایه گذاران است. اون هم مربوط به سرمایه پایین سرمایه گذران داخلی نسبت به خارجی ها است که این موضوع به دلیل ارزش پایین نرخ ریال در مقابل ارز خارجی چندین برابر مهم می شود. برای همین سازمان منطقه آزاد باید برای سرمایه گذاران داخلی هم سیاست هایی را اتخاذ کند که در برابر خارجی ها توان رقابت داشته باشند. بسیاری از مسئولیت ها به منطقه آزاد محول نشده است. برای اینکه یک کاری بکنیم باید هم مجوز از سازمان ها و ارگان های دیگر بگیریم و هم از سازمان منطقه آزاد خب این موضوع تعجار رو دچار سردرگمی می کنه که بالاخره باید از قوانین کدوم دستگاه و نهادهی تبعیت کنه. آب شرب نیز یکی از موانع سرمایه گذاری در این منطقه است. هرچند که موضوع سرمایه گذاری نیاز به آب نداشته باشد اما نیروی انسانی آن که نیازمند آب شرب است. دریافت تسهیلات هم یکی از موانع سرمایه گذاری است زیرا میزان بهره آن زیاد است چراکه با نرخ منطقه آزادی حساب می کنند از این رو می توان زیاد روی تسهیلات حساب باز کرد. (مصاحبه با سرمایه گذار در منطقه آزاد)

۴-۳-۲-۸- خریداران خرد

خریداران خرد به عنوان بخش مهمی از ذی نفعان سازمان که در قالب خریداران (تجار خرد)، گردشگران و ساکنان محلی به خرید در منطقه آزاد اقدام می کنند دارای مشکلاتی هستند که رفع آنان می تواند نه به عنوان هزینه بلکه به عنوان سرمایه گذاری و تلاش در جهت رونق اقتصادی منطقه باشد.

من اولین باره که میام چابهار و هیچ گونه آشنایی با اینجا ندارم اما حداقل توی این جور مواقع به نقشه و تابلویی هست که مردم و گردشگران رو راهنمایی کنه. علاوه بر این که راهنمای منطقه و شهر نیست، برای مجتمع های تجاری هم راهنمایی نداشتند که بدونیم چی به چیه. (مصاحبه با یک گردشگر)

اینجا امکانات تفریحی و رفاهی خیلی پایینی داره. برای منی که اوادم چند روز تعطیلات رو بگذرونم و اگر شده به خریدی کرده باشم، هیچ جذاییتی نداره. یک دونه وسایل و لباس برند ندیدم. همش جنسای بنجل و از مد افتاده هستند که قیمت شون هم مثل تهران و سایر جاهای کشور. خب اگر من اوادم که از منطقه آزاد خرید کنم تا قیمت پایین بیفته باید جنس و قیمت خوبی هم بگیرم بیاد. قیمت هتل و مسافرخانه برای اقامت خیلی گرون است. علاوه بر هزینه پرواز که نسبت به جاهای دیگه ای مانند قشم بالا ست، هزینه اقامت هم بالا ست و برای همین اصلاً نمی صرفه که بیای از چابهار خرید کنی (مصاحبه با یک خریدار).

۴-۳-۳-جامعه محلی (شهرستان چابهار و شهرستان کنارک)

۴-۳-۳-۱-آموزش پایه و آموزش عالی

■ اهمیت آموزش

آموزش اساس و پایه توسعه متوازن است. نیازی به تأکید بر اهمیت آموزش و تأثیر آن بر دیگر عرصه‌های زندگی شهری نیست، اما نیاز به تأکید مضاعف است که به وضعیت آموزش استان‌ها و شهرستان‌های محروم به‌ویژه شهرستان چابهار توجه ویژه شود.

«هرکسی که دل درگرو توسعه کشور داشته باشد؛ باید بداند زیربنای توسعه، نیروی انسانی است و توسعه نیروی انسانی اخذ مدرک تحصیلی نیست، بلکه یادگیری سبک و مهارت درست زیستن است برای زندگی بهتر در جامعه‌ای سالم‌تر» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

«یکی از مشکلات اساسی، آموزش و پرورش ضعیف است که این آموزش ضعیف به دانشگاه هم منتقل می‌شود. آموزش و پرورش ما هم از نظر نیروی انسانی و هم از نظر فضاهای آموزشی و هم از نظر امکانات آموزشی بسیار ضعیف است. شاید بتوان گفت در کل کشور، جز بدترین‌هاست. از طرف دیگر، توان اقتصادی مردم نیز پایین بوده که همه این موارد باعث می‌شود که بیشتر به مسئله آموزش توجه کنیم» (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

«آموزش، آموزش و آموزش هم از نظر اهمیت و ضرورت تأکید می‌شود و هم از نظر تأثیرگذاری، آموزش نیازمند تکرار و تکرار و تکرار است. آموزش در گذر زمان تبدیل به فرهنگ می‌شود، بنابراین باید مستمر و مکرر باشد. این آموزش در محورهای مختلف باید صورت بگیرد، هم بهداشت، هم آموزش رسمی، هم آموزش غیررسمی، آموزش مهارت زندگی و...» (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

مسئله آموزش از مهم‌ترین مسائل چابهار است. نبود امکانات آموزشی، فضاهای آموزشی و... باعث بسیار از آسیب‌های دیگر در آینده جوانان می‌شود. ناآگاهی و ناتوانایی مهم‌ترین عامل مؤثر بر افزایش آسیب‌های اجتماعی است. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

■ وضعیت آماری آموزش رسمی در شهرستان چابهار

بررسی آمارهای بالادستی نشان از پایین‌ترین رتبه آموزش رسمی استان سیستان و بلوچستان در کل کشور دارد که در این میان، سرانه‌های آموزشی در شهرستان چابهار را در مقایسه با دیگر شهرستان‌های استان نیز در رتبه پایین‌تری قرار دارد؛ به عبارتی شهرستان چابهار، به استناد آمارها و مشاهدات میدانی یکی از محروم‌ترین شهرستان‌ها در مسئله آموزش رسمی است. در این زمینه آمارهای زیر از زبان رئیس آموزش و پرورش شهرستان می‌تواند بیانگر وضعیت موجود باشد.

«رشد طبیعی دانش‌آموزان در کشور از سال ۹۲ تاکنون، یک درصد است. در استان ما ۱۴ درصد است و در شهر چابهار ۲۷ درصد است! در عرض ۶ تا ۷ سال، یک سوم به جمعیت دانش‌آموزی اضافه شده است. همین سال تحصیلی

گذشته، حدود ۹ هزار نفر در محدوده شهر چابهار به جمعیت دانش آموزی اضافه شده است. در سال ۱۳۹۴، جمعیت دانش آموزی حدود ۳۰ هزار نفر بوده که در سال ۱۳۹۶ به بیش از ۴۰ هزار نفر رسیده است». (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

وضعیت رشد جمعیت دانش آموزی، مهم ترین عامل در تغییرات سرانه های آموزشی (فضای آموزشی، سرانه معلم و...) و کاهش فزاینده آن در مقایسه با کل استان و کل کشور است.

«فضای آموزشی، معلم دوم دانش آموز است. میانگین سرانه فضای آموزشی در کل کشور ۵/۳۴ مترمربع است. در برخی از استان ها مثل یزد، گیلان نزدیک به ۱۰ مترمربع است. سرانه در استان در سال قبل ۳/۱۱ و امسال ۲/۹ مترمربع است. در استان ما، دو شهرستان ضعیف ترین سرانه آموزشی را دارند، قصرقند و چابهار با ۱/۹ مترمربع است. با اینکه امسال دو مدرسه در چابهار افتتاح شده است، اما وقتی رشد جمعیت دانش آموزی داریم، عدد سرانه فضای آموزشی به جای بالا رفتن، کاهش داشته است». (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

سرانه های آموزشی بسیار پایین است. سرانه فضای آموزشی در شهرستان ۱/۸ مترمربع و در خود شهر چابهار، ۰/۴۸ مترمربع که در مقایسه با سرانه کل کشور ۵/۵ مترمربع است؛ همچنین تعداد معلم به دانش آموز اختلاف بسیار زیادی با سطح کشور دارد. (مصاحبه عضو با شورای شهر چابهار)

سرانه نسبت یک معلم به دانش آموز در شهرستان چابهار آمار عجیبی دارد؛ به طوری که در وضعیت کنونی بیش از ۶ هزار معلم برای رساندن سرانه معلم به دانش آموز به پایین ترین سرانه پس از استان سیستان و بلوچستان، یعنی سرانه های استان خوزستان، نیاز است.

«سرانه معلم در کل کشور، به ازای هر ۱۳ دانش آموز یک معلم است؛ اما در استان به ازای هر ۱۸ دانش آموز یک معلم داریم. پراکندگی جمعیت ما در مقایسه با کل کشور، سه برابر است. ما برای اینکه سرانه ۱۸ نفر را به ۱۲ نفر برسانیم باید ۱۲ هزار ۶۰۰ نفر استخدام کنیم که به میانگین کشور برسیم. حال برای اینکه حداقل به میانگین استان قبل از خودمان برسیم، یعنی خوزستان یک معلم برای ۱۴/۵ نفر دانش آموز، ما نیاز داریم ۶ هزار ۵۰۰ نفر استخدام کنیم. وضعیت نیروی انسانی ما تا این حد مسئله دارد». (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

«پایین بودن سرانه ها و شاخص ها در بیشتر حوزه ها، به دلیل مهاجرت و افزایش جمعیت در سال های اخیر در سال های اخیر بوده است. اگر رشد جمعیت ما، میانگین کشور بود؛ تا این اندازه فاصله بین سرانه ها کشوری، استانی و شهر چابهار احساس نمی شد. در رشد جمعیت دانش آموزی مهم ترین عامل مهاجرت و بحث حاشیه نشینی است». (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

■ عملکرد آموزشی سازمان منطقه آزاد

عملکرد آموزشی منطقه آزاد را می توان در دو محور مورد بررسی قرار داد، محور اول، مربوط به وضعیت آموزشی داخل محدوده منطقه آزاد است که زیرساخت های مناسب و در حد منطقه آزاد فراهم نکرده است. با وجود

احداث مدرسه در محدوده منطقه آزاد، اما از نظر کیفیت آموزشی در حدی نیست که باعث جذب دانش آموز از خود شهر شود. این مسئله به نبود نیروی انسانی متخصص در زمینه آموزش و امکانات آموزشی مربوط می شود.

«منطقه آزاد حداقل به اندازه پرسنل (تعداد نیروی انسانی) و خانوارهای آن ها، مدرسه درست کند. ما نمی خواهیم برای ما مدرسه درست کند، اما حداقل بار خودش در نیاز به مدرسه را از دوش ما بردارد. اصلاً برای حاشیه نشینی نمی خواهد مدرسه درست کند، برای رفع نیازهای خودش مدرسه درست کند. اگر این کار را هم کرده باشد، آیا کیفیت آموزشی مدارس منطقه آزاد قابل مقایسه با برخی از مدرسه داخل شهر است؟»

«کیفیت آموزشی مدارس منطقه آزاد باید به نحوی باشد که از شهر چابهار دانش آموزان خوب و نخبه را جذب کند، درحالی که در وضعیت کنونی برعکس این است.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

در سال های اخیر مدیریت کنونی، اقداماتی برای بهبود وضعیت آموزشی منطقه انجام داده است. با توجه به این که روستای تیس در داخل محدوده منطقه آزاد است، مذاکرات و اقداماتی برای احداث مدرسه انجام شده است.

«در سال قبل، مدیریت کنونی، مجوز دبیرستان و هنرستان را گرفته و دارد برای بهبود وضعیت آموزشی و کیفیت آن تلاش هایی انجام می دهد.»

«طی مذاکره با منطقه آزاد، قرار شده که ۵ مدرسه در روستای تیس احداث شود که مهر امسال یک مدرسه ۱۲ کلاسه افتتاح خواهد شد.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

محور دوم، به عملکرد آموزشی منطقه در خارج از فنس مربوط می شود. گفتنی است که بر اساس قوانین تخصیص منابع برای آموزش باید در داخل محدوده صورت گیرد که این مسئله باعث ایجاد محدودیت هایی برای انجام فعالیت ها خارج از محدوده می شود.

«تفاوت عمده منطقه آزاد چابهار با دیگر مناطق آزاد کشور، از نظر تقسیمات سیاسی است. برخلاف دیگر مناطق آزاد؛ منطقه آزاد چابهار بخشی از آموزش و پرورش چابهار را تحت پوشش دارد، نه همه منطقه آموزشی را، به عبارت دیگر، مرز منطقه آزاد منطبق بر مرز شهر چابهار نیست. چارچوب منطقه آزاد، شامل محدوده منطقه آزاد و روستای تیس است. از نظر آماری اگر ما در چابهار حدود ۷۵ تا ۸۰ هزار دانش آموز داشته باشیم تنها ۲ تا ۳ هزار دانش آموز تحت پوشش منطقه آزاد است. این باعث شده که با توجه به قوانین، از نظر هزینه کرد، منطقه آزاد تنها به محدوده خودش (داخل فنس) بپردازد. قانون، برای تخصیص منابع در محدوده خارج فنس منطقه آزاد محدودیت قرار داده که این خودش مبنای تبعیض است در صورتی که شهر با منطقه در تلفیق کامل است.»

مدیریت جدید منطقه آزاد، با توجه به رویکرد و نگاه مثبت، اعتباراتی فراتر از محدوده منطقه آزاد تخصیص داده است که شامل حال شهر چابهار هم شده است. در حال حاضر، همکاری آموزش و پرورش با سازمان منطقه آزاد در سه حوزه پیگیری می شود. ۱- مشاوره و آموزش خانواده ۲- تقویت بنیه علمی دانش آموزی ۳- دانش افزایی معلمان که در این سه حوزه فعالیت هایی با کمک آموزش و پرورش انجام شده است و تفاهم نامه هایی در زمینه ساخت فضاهای آموزشی منعقد کردیم. (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

■ آموزش‌های غیررسمی

در کنار آموزش رسمی و پایه، توجه به آموزش‌هایی که دانش‌آموزان و افراد جامعه را در مسیر زیست سالم‌تر و زندگی باکیفیت‌تر توانمند کند، از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. این آموزش‌ها می‌تواند با عناوین مختلفی مانند مهارت‌های زندگی، شناخت و مقابله با آسیب‌های اجتماعی، اعتیاد و... باشد. آموزش و پرورش در کنار آموزش رسمی به آموزش غیررسمی نیز می‌پردازد، اما نیاز به توجه ویژه دارد تا بتوان جمعیت گسترده‌ای را توانمند کرد.

«برخی از مسائل اجتماعی در شهر چابهار عبارت‌اند از اعتیاد، روابط دختران و پسران، فضای مجازی و... است. آموزش و پرورش از سال ۱۳۷۶ با برنامه مهارت زندگی توانسته به مسائل پرورشی بپردازد و در این زمینه از سمن‌ها، افراد متخصص و... نیز استفاده می‌کند.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

«برخی جاها، آموزش به صورت انجام فعالیت‌هایی برای تغییر زندگی است. مثلاً ساختن دستشویی، آموزش الگویی است برای تغییر در سبک زندگی مردم، در این زمینه‌ها تلاش‌هایی انجام شده اما با تغییر افراد، روندها قطع شده و مستمر نبوده است.» (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

■ مشکلات و مسائل آموزشی

مرور آمار و سرانه‌ها، بیانگر مسائل، مشکلات و کمبودهای حوزه آموزش در شهرستان چابهار است. این وضعیت در شهرستان مجاور کنارک نیز وجود دارد و تفاوت چندانی با چابهار ندارد.

«در بیشتر مدارس ما، معلم‌ها در کلاس ۵۰ دانش‌آموز دارند و به اندازه دو یا سه نفر معلم کار می‌کنند، اما تفاوت بسیار اندکی از لحاظ حق الزحمه وجود دارد. به همین خاطر در مناطق محروم به دلیل مسائل و مشکلات و نبود مشوق‌های مناسب، ماندگاری نیروی انسانی نداریم.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

اما مسائل دیگری نیز در ارتباط با کمبودها وجود دارد که بیانگر محرومیت مضاعف آموزش در شهرستان است. یکی از مشکلات مهم، آب شرب مدارس است.

«مدارس ما مشکل آب دارند و با سقایی تأمین آب می‌شوند.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

فقر مالی و فقر فرهنگی باعث بازتولید چرخه بی‌سوادی در منطقه شده است. اگر قرار باشد بومی‌گزینی کنیم و آن نیروی بومی سواد کافی نداشته باشد، این مسئله منجر به بازتولید بی‌سوادی می‌شود. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

همچنین تأمین کمترین امکانات اولیه با توجه به وضعیت آب و هوایی استان و محرومیت‌ها با هزینه‌های بالایی همراه است.

«هزینه اداره مدارس ما، بیشتر از میانگین کشور است. هزینه‌های نگهداری و ارائه امکانات هزینه‌های ما به دلیل نبود زیرساخت‌ها بیشتر است.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

▪ پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت آموزش پایه

شاید اگر قرار باشد در کلیات مطالعه مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار، تنها یک موضوع مورد توجه قرار گیرد، آن موضوع آموزش خواهد بود. آموزش با توجه به وضعیتی که در شهرستان دارد و با توجه به اهمیت آن در تحول و توسعه آینده، توجه ویژه‌ای می‌طلبد. پیشنهادهای زیر، مربوط به مصاحبه‌های میدانی با مسئولان، مدیران، فعالان اجتماعی و شهروندان است.

شاید بتوان سه حوزه مهم آموزش را ساخت مدارس و تجهیز آن، افزایش کیفیت آموزش و تقویت بنیه علمی معلمان و دانش‌آموزان و تأکید بر آموزش‌های غیررسمی و فنی و حرفه‌ای معرفی کرد.

«تقویت مدارس شبانه‌روزی و جذب دانش‌آموزان از روستاهایی که تعداد دانش‌آموزان کم است و امکان مدرسه و نیروی انسانی وجود ندارد. طرح‌های روستا مرکزی بسیار مناسب است برای سطوح پایین تحصیلی بهتر است و مدارس شبانه‌روزی برای سطوح بالایی تحصیلی مناسب است. در مدارس شبانه‌روزی، امکان تحصیلی دختران نیز با توجه به نگاه فرهنگی منطقه، بهتر و بیشتر ممکن خواهد بود. خانواده‌ها، وقتی با مدارس شبانه‌روزی که کاملاً با پرسنل خانم اداره می‌شود، مواجه می‌شوند، اجازه تحصیل به فرزندان خود را می‌دهند.» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

«نیازهای مورد نظر آموزش و پرورش ۱- ساخت مدارس در حوزه ابتدایی (جوانی جمعیت) و مدارس ۶ کلاس ۲- در حوزه متوسطه، تجهیزات آموزشی هنرستان‌ها، آزمایشگاه، تجهیزات و... ۳- آموزش‌های غیررسمی، مهارت‌های زندگی و مهارت‌های فردی و تخصصی، مثل سوزن‌دوزی، گردشگری و...» (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

در زمینه افزایش کیفیت آموزشی، بهبود کادر آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است.

«حقوق و مزایای معلم‌ها، بسیار پایین است و مشوق خوبی برای ماندگاری ندارند. منطقه آزاد می‌تواند امکانات خوبی به عنوان مشوق، مثلاً امکان اسکان و تأمین مسکن و... برای جذب اساتید آموزش و پرورش اقدام کند. مثلاً ۵۰ معلم را با استفاده از برخی مشوق‌ها، امکان فعالیت‌شان را برای مدت کوتاهی تأمین کند.» (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

در بحث آموزش، کیفیت آموزشی بسیار مهم است. ما نیاز به افزایش کیفیت آموزش در کنار کمیت داریم. باید انگیزه دانش‌آموزان و خانواده را افزایش داد و کارگاه‌هایی در این زمینه برگزار کرد. اهمیت علم را باید نشان داد. باید در محلات گردهمایی‌ها برای صحبت با جامعه محلی برگزار کنیم. الگوهایی موفق را معرفی و ترویج کنیم. نگرش خانواده‌ها را باید تغییر داد. اگر تضمین شغلی ایجاد شود، در راستای آموزش‌های فنی می‌توان فعالیت‌های هدفمندی انجام داد. دوره‌های کوتاه مدت برای آموزش فنی و حرفه‌ای می‌توان ایجاد کرد. (مدیر عامل، گروه مردم‌نهاد نبی اکرم)

■ وضعیت آموزش عالی در شهرستان چابهار

آموزش عالی در شهرستان و شهر چابهار، اگر وضعیت بدتری از آموزش پایه نداشته باشد، وضعیت بهتری ندارد. شاید زیر ساخت‌های عمرانی، از نظر ظرفیت فضای آموزشی تا حدودی در سطح شهرستان فراهم شده است، اما به دلیل نبود مدرسان متخصص و اساتید دارای سابقه بالا، کیفیت آموزش عالی، در سطح مناسبی ارزیابی نمی‌شود. شاید فراهم کردن شرایط جذب اساتید مطرح، استفاده از نیروهای دانشگاه‌های زاهدان و کلان‌شهرهای دیگر، راه‌حلی برای افزایش کیفیت آموزش عالی باشد.

«شهرستان ۹ واحد دانشگاهی دارد؛ اما بیشترشان نیروی انسانی متناسب در حد دانشگاه را ندارند. شاید تنها دانشگاه دریانوردی هست که نیروی انسانی متناسب و مناسبی را با توجه به رشته‌های آموزشی دارد. دانشگاه پیام‌نور، دانشگاه بین‌المللی منطقه آزاد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه سلامت، دانشگاه علمی و کاربردی منطقه آزاد، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی- بهار اندیشه و دانشگاه علمی و کاربردی وابسته به شهرداری چابهار، دانشگاه‌های موجود در سطح شهرستان هستند. چون بحث پذیرش بومی در سال‌های اخیر مطرح بوده، امکان قبول شدن افراد در دانشگاه‌های محلی و دانشگاه دریانوردی بسیار بالاست. با وضعیت دانش‌آموزان ضعیف، دانشگاه‌های چابهار هم ضعیف است. دانشگاه دریانوردی حدود ۲۰۰۰ نفر دانشجو ۱۱۰ نفر استاد دارد که یک تعدادی بورسیه هستند و حدود ۶۰ تا ۷۰ نفر در حال حاضر تدریس می‌کنند. دانشگاه آزاد، جمعیت دانشجویی بالایی دارد، اما اعضای هیئت علمی ضعیف هم از نظر کمیت و کیفیت دارد». (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

علاوه بر این که وضعیت آموزش عالی به لحاظ کیفیت پایین است دانشگاه‌هایی مانند دانشگاه علمی و کاربردی هم باعث مدرک‌گرایی و عدم مهارت برای اشتغال شده است. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

نکته دیگر در آموزش عالی، کاهش جمعیت در سن دانشگاه بوده که این مسئله به کاهش متقاضی ورود به دانشگاه در برخی از رشته‌ها منجر شده است. در برخی از شهرستان‌ها با توجه به کاهش متقاضی، برخی از رشته و گروه‌های آموزشی حذف و در برخی موارد کلیت دانشگاه منحل شده است.

«با توجه به تقاضای پایین و عرضه بیشتر، در وضعیت موجود برخی رشته‌ها تکمیل نمی‌شود. برخی رشته‌هایی که مطلوبیت ندارد، با وجود اینکه حتی شهریه هم نمی‌دهند، در سال‌های اخیر، تکمیل نمی‌شود». (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

از طرف دیگر، نگاه ارزشی جامعه به علم و تحصیلات دانشگاهی تغییر کرده است. افراد بیشتر به مدرک تحصیلی نیاز دارند تا علم دانشگاهی. جایگاه علم و استفاده از آن در جامعه افول پیدا کرده و افراد انگیزه لازم برای تلاش در دانشگاه و یادگرفتن علم و فن را ندارند.

«افراد به قصد آموزش وارد دانشگاه نمی‌شوند، بیشتر به مدرک نیاز دارند یا فکر می‌کنند نیاز دارند. دانشگاه‌ها، بیشتر به موسسه صدور مدرک تبدیل شده‌اند و از نظر کیفیت بسیار ضعیف هستند». (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

■ آموزش عالی در منطقه آزاد چابهار

منطقه آزاد چابهار در اواخر دهه ۱۳۷۰، اقداماتی برای احداث دانشگاه بین‌المللی و بعدها دانشگاه علمی و کاربردی انجام داد. سپس وارد همکاری آموزش با برخی از دانشگاه‌های خارج از کشور شد و در برخی از رشته‌های مهندسی اقدام به جذب دانشجو کرد؛ اما با تغییر سیاست‌های مدیریت مناطق آزاد با تغییر دولت اصلاحات، نگاه ارزشی به محور آموزش مناطق آزاد دچار تغییر اساسی شد و به مرور دانشگاه بین‌المللی تضعیف شد. در حال حاضر برای راه‌اندازی دوباره آن با همکاری دانشگاه علم و صنعت تلاش‌هایی در حال انجام است.

دانشگاه‌های دیگر شهرستان مانند دانشگاه دریانوردی، فعالیت‌هایی مشترک با دانشگاه منطقه آزاد دارند.

«با منطقه آزاد تفاهم‌نامه‌ای رسمی نداریم، اما از نظر نیروی انسانی، خیلی از اساتید ما در ساعات غیرموظفی در

دانشگاه بین‌المللی و علمی و کاربردی تدریس می‌کنند. با منطقه آزاد تعاملات زیادی نداریم، تنها تعدادی دوره‌های

استارت آپ برگزار کرده‌ایم. در برخی موارد کمک‌های مالی دریافت کرده‌ایم؛ اما با توجه به پتانسیل‌هایی که هست،

می‌توان همکاری بیشتری کرد» (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

با توجه به ظرفیت‌های منطقه آزاد، پیشنهاد‌های جامعه دانشگاهی منطقه در زمینه آموزش عالی به شرح زیر است.

«از نظر امکانات آزمایشگاهی، تجهیزات آموزشی و... فضاهای دانشگاهی کمک‌هایی انجام دهد. در این زمینه‌ها،

لازم است که به تجهیز امکانات و در مرحله بعد به فضاهای دانشگاهی توجه بیشتری شود. از جمله این پیشنهادات

عبارت‌اند از: ۱- توسعه فضاهای آموزشی (با توجه به نیازهای پتروشیمی و فولاد می‌توان رشته‌های جدید تأسیس

کرد) ۲- امکانات آزمایشگاهی برای تربیت دانشجو ۳- دعوت از اساتید دانشگاه‌های مادر برای تدریس، دوره‌های

کوتاه‌مدت، کارگاه‌ها و...» (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

جدول شماره ۴- ۸: مسئله شناسی محور آموزش در جامعه محلی و سیاست‌های پیشنهادی

سیاست‌های پیشنهادی	مسئله شناسی آموزش در جامعه محلی
- افزایش سرانه‌های فضای آموزشی و استخدام نیروی انسانی - تقویت فرصت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کوتاه‌مدت و دوره‌های حرفه‌ای - تأکید بر آموزش غیررسمی، مهارت‌های زندگی و... با همکاری انجمن‌های داوطلب - عقد تفاهم‌نامه و تأمین نیروی انسانی (معلم، دبیر، استاد دانشگاه) برای بهبود وضعیت آموزش پایه و عالی	- کمبود فضای آموزشی (۱/۹ مترمربع در برابر ۵/۴ مترمربع میانگین کشور) و نسبت معلم به دانش‌آموز ۱ به ۱۸ در مقابل ۱ به ۱۳ دانش‌آموز - فرصت‌های اشتغال نیروی کار در پروژه‌های توسعه‌ای پتروشیمی، صنایع فولاد و بنادر - وجود آسیب‌های اجتماعی، فقر، اعتیاد، ناآگاهی و... - پایین بودن کیفیت آموزش پایه و آموزش عالی در سطح شهرستان

۴-۳-۲- آموزش فنی و حرفه‌ای

آموزش فنی و حرفه‌ای از مسائل مهم دیگر در منطقه است. منطقه با توجه به ظرفیت توسعه و برنامه‌های توسعه‌ای از جمله توسعه منطقه آزاد، توسعه بنادر خلیج، توسعه پتروشیمی و صنایع فولاد، نیازمند نیروهای انسانی آموزش دیده برای اشتغال در فرصت‌های موجود و آینده است. توسعه هر یک از موارد یادشده، نیازمند نیروی انسانی آموزش دیده و دارای مهارت فنی و حرفه‌ای برای انجام فعالیت‌های مهندسی، ساخت و نگهداری است. در صورتی که زیرساخت‌ها و فرصت‌های آموزش مهارت‌های فنی در سطح شهرستان محدود و بدون نیروی متخصص آموزش دهنده است که هر نهاد توسعه‌ای باید برای استفاده از نیروی کار بومی، برنامه‌ریزی داشته و سرمایه‌گذاری لازم را انجام دهد.

نبود تخصص و مدارک گرایی بدون تخصص، مشکلی هست که در وضعیت کلی آموزشی داریم؛ بنابراین توسعه فنی و حرفه‌ای و کار و دانش از اصول آموزشی ما باید باشد. این مسئله با توجه به پتروشیمی و صنایع فولاد از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است. آینده توسعه منطقه نیروی فنی و متخصص دارد، نه مدارک دانشگاهی و تحصیلات تکمیلی که نه توان فنی دارد و نه امکان انجام کارهای فنی. پتروشیمی و صنایع فولاد که می‌خواهد در این منطقه توسعه پیدا کند و نیروی انسانی استخدام کند، آیا نباید از همین الان شروع به ساختن زیرساخت‌های آموزشی و دیگر موارد کند؟ آیا نباید پاسخگوی نیازهای موردنیاز خود باشد. (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

«دانشگاه‌ها، خیلی توان تربیت متخصص در حوزه‌های مختلف و موردنیاز صنایع و پتروشیمی را ندارد». (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

فنی و حرفه‌ای و دانشگاه علمی کاربردی نمی‌توانند مهارت یاد دهند و به درد صنایع منطقه بخورند چون دوره‌های آموزشی منطبق با نیازهای منطقه نیست و روش تدریس و امکانات نیز بسیار ابتدایی است. از مدارس هم بچه چیزی یاد نمی‌گیرد که در کار به دردش بخورد. هرچند که بعضی از کارگاه‌ها نیاز به مهارت خاصی ندارد و برخی از صنایع هم مانند پتروشیمی و فولاد همیشه نیرو نمی‌خواهد که فنی و حرفه‌ای و علمی و کاربردی کارگر برای آن‌ها تربیت کند. (مصاحبه با رئیس اداره کار سازمان)

فنی و حرفه‌ای آموزش‌ها را تا حدودی پوشش می‌دهد اما بسیار آموزش‌ها ابتدایی هستند وقتی به بحث کاربرد آن‌ها می‌رسیم به درد نمی‌خورند و امکانات و بودجه فنی و حرفه‌ای زیاد نیست. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

نیازسنجی صنایع صورت نمی‌گیرد و صنایع و کارگاه‌ها اعلام نمی‌کنند که چه نیروهایی را می‌خواهند که ما چند سال زودتر نیروهای لازم را تربیت کنیم. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

۴-۳-۳-۳- وضعیت فقر در منطقه

خشک سالی های طولانی در منطقه، نبود زیرساخت های صنعتی، گردش مالی پایین ساکنان، مهارت پایین شغلی و بی توجهی به مسئولان باعث تشدید فقر در منطقه شده است. تعداد خانوارهای تحت پوشش کمیته امداد ۲۰۶۰ خانوار است که بخش بیشتری از جمعیت را به علت مسائل فرهنگی و مقید بودن آنها در بر نمی گیرد.

به طور دقیق ۲۰۶۰ خانوار و ۴۷۱۲ نفر تحت پوشش کمیته امداد هستند. نیم در صد عوارض ورود و خروج کالا که طبق قانون برنامه ششم به کمیته امداد تعلق گرفته (۱۶۰ میلیون تومان) بوده که به بحث اشتغال افراد تحت پوشش اختصاص داده ایم که بر اجرای آن نیز نظارت می کنیم و کسی که برای خودش شغل ایجاد می کند تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی می شود که کمیته امداد پرداخت می کند. هزینه ایجاد شغل در این منطقه ۲۰ میلیون تومان است که با بودجه نیم در صد پار سال حدود ۸ یا ۹ نفر اشتغال زایی شده است که رقم بسیار پایینی است. ۷۸ مورد خوداشتغالی پار سال داشتیم که یک میلیارد و پانصد میلیون تومان بودجه اختصاص دادیم که هزینه بالایی برای آن باید صرف شود.

یک مربی ای داریم که به صورت رایگان مهارت های صنایع دستی را برای افراد تحت پوشش کمیته امداد آموزش می دهد که سالیانه ۲۵۰ نفر در آنجا آموزش می بینند. یکی از پتانسیل هایی که این منطقه وجود دارد و می تواند در بحث اشتغال زایی و کاهش فقر مؤثر باشد، شیلات است. برنامه کمیته امداد این گونه است که در طی ۶ تا ۱۸ ماه توانمند شوند و بعد از ایجاد شغل پایدار برای خود فرد و یا اعضای خانواده آن از تحت پوشش کمیته خارج شوند. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

مردم محلی سرمایه خانگی اعم از پول و طلا دارند اما آنها را نه به تنهایی و نه به صورت شریکی و تعاونی برای سرمایه گذاری در بازار می آورند. به همین دلیل سهمشان از تجارت در منطقه آزاد کاهش می یابد و نمی توانند از مزیت این منطقه استفاده کنند. (مصاحبه با فروشنده در منطقه آزاد)

۴-۳-۳-۴- سلامت، بهداشت و درمان در شهرستان چابهار

سلامت و امنیت، دو نعمت ارزشمند هستند که در نبود آنها می‌توان اهمیت و ضرورت آن را درک کرد. تأمین سلامت جسمی و روانی و بهداشت عمومی و فردی در جامعه راهی برای پیشگیری از بیماری و اختلال در سلامت آن جامعه است که باعث کاهش هزینه‌های درمان می‌شود. به‌ویژه زمانی که امکانات جامعه اجازه انجام هرگونه درمانی را نمی‌دهد. جامعه مورد مطالعه چابهار و حوزه فراگیر آن به دلیل کمبود امکانات در حوزه بهداشت و درمان، نیازمند توجه ویژه در این حوزه است. در ادامه به بررسی وضعیت سلامت، بهداشت و درمان با توجه به مصاحبه‌های میدانی و مشاهدات پرداخته می‌شود.

■ مسائل حوزه درمان و بیماری‌های خاص منطقه

از بیماری‌های مهم و مسائل مربوط به حوزه درمان در حوزه فراگیر، می‌توان از مالاریا، بیماری‌های انگلی، بیماری‌های پوستی، تالاسمی، هموفیلی، سل، فلج اطفال و... نام برد. در حوزه سلامت نیز می‌توان به وضعیت سلامت عمومی و فردی، آلودگی‌های محیطی، اعتیاد و... اشاره کرد که نیازمند توجه ویژه است.

یک سری بیماری‌ها از کشورهای همسایه و مرزی می‌آید. مالاریا، بیماری انگلی، بیماری‌های پوستی و... که ما در بیشتر موارد موفق به کنترل شده‌ایم. در حال حاضر پشه‌ای دس هست که خودش عامل بسیاری بیماری مثل تب دنگی، چیکلگونیا، بیماری سل از مسائل دیگر هست و حتی فلج اطفال هنوز در برخی از نقاط شهرستان وجود دارد. بیشترین بیماری خونی در منطقه، تالاسمی و هموفیلی است. دلیل این امر هم ازدواج‌های فامیلی و نبود امکانات پزشکی برای آزمایش‌های ژنتیکی قبل از ازدواج و دوره بارداری است. ما حتی این اجازه را از مولوی چابهار گرفتیم که چنین دارای نقص را بتوان سقط کرد اما روستائیان حرف ما رو قبول ندارند. آزمایش‌های ژنتیکی به دلیل نبود امکانات و بالا بودن هزینه آن قابل دسترس برای همه نیست. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

در بحث بیماران هموفیلی و تالاسمی، مسئله فرهنگ سازی لازم است، هرچند تلاش‌هایی در سال‌های اخیر انجام شده است، اما نیاز به آموزش دارد. زمان بر است اما آموزش نتیجه می‌دهد. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

درباره بحث بهداشت عمومی در مناطق حاشیه شهر و در داخل شهر هم محله‌های قدیمی با مشکل آب روان، فاضلاب و زباله‌ها مواجه هستیم که باعث افزایش پشه‌ها و به تبع آن افزایش بیماری مالاریا می‌شود. حالا بماند که در نزدیکی شهر و حاشیه کمب، دفع فاضلاب به صورت غیر اصولی هم داریم. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

شهرستان چابهار در مقایسه با کل استان و کل کشور بیشترین میزان ابتلا به HIV رو داراست که دلیل آن هم نزدیکی به پاکستان و رفت و آمد به آنجا و همچنین اشتغال در کشورهای عربی است؛ اما در این شهرستان امکانات آزمایش برای تشخیص آن وجود ندارد و باید به زاهدان بروند که تشخیص دیرنگام آن باعث آلوده شدن خانواده آن فرد هم می‌شود. بیشترین دلیل آن هم روابط جنسی و نیز اعتیاد است. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

مسئله دیگر با توجه به وضعیت منطقه ورود کالاهایی در بخش تغذیه و خوراکی، امور مربوط به تأیید سلامت و

بهداشت کالاهای وارداتی است. در این حوزه، مدیریت غذا، دارو سلامت مسئولیت سنگینی بر عهده دارند.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

درباره کالای قاچاق در حوزه سلامت و مواد غذایی، بسیار سخت گیرانه عمل می کنیم و به طور مشخص موارد تخلف را دنبال می کنیم. آخرین قضیه که در این زمینه بوده، روغن های زیتون بود که پیگیری های ما نشان می دهد که از انبارهای سازمان نبوده و این کالا از طریق دیگر وارد شهر یا حتی منطقه آزاد شده است. پیگیری ها شخصی خودم هم با اینکه نامه نگاری های متعددی انجام داده ام، به نتیجه نرسید چون قاضی، افراد متخلف معرفی شده را تبرئه کرده است. سال گذشته ما ۲۰۰ میلیون تن، مواد غذایی را معدوم کردیم، چند مدیر گمرک را تغییر دادیم و اجازه ورود مواد غذایی مسئله دار را نمی دهیم. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

■ وضعیت بهداشت و درمان به زبان آمار

حوزه بهداشت و درمان از دیگر حوزه هایی است که به زبان آمار، بیانگر وضعیت نابسامان و تعجب برانگیز از نظر کمبودهاست. جمعیت ۲۸۰ هزار نفری چابهار که با جمعیت کنارک و قصر قند، حدود ۵۰۰ هزار نفر است که تنها بیمارستان ۵۰ تخته خوابی چابهار باید پاسخگوی نیازهای درمانی منطقه باشد.

شاخص های بهداشتی و سلامت در سطح شهر، بسیار پایین و نیازمند توجه ویژه است. از نظر سرانه، هر هزار نفر باید یک تخت بیمارستانی داشته باشند، چابهار ۲۵۰ هزار نفری، دارای بیمارستان ۱۵۰ هزار نفری هست که ۵۰ تخته امکان سرویس دهی دارد. کنارک هم بیمارستان ندارد. این مسئله، بسیار مورد مهمی است. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

سرانه فضای بهداشت و درمان چابهار بسیار پایین است. چابهار را نباید محدود به شهر دید بلکه این شهر علاوه بر شهرستان گاه از روستاهای دیگر شهرستان ها هم مراجعه کننده دارد که جمعیتی بالغ بر ۴۰۰ و ۵۰۰ هزار نفر می شود. ساخت و سازهای بهداشت و درمان هم با کمبود بودجه مواجه اند و دوره ساخت آن ها طولانی شده است.

هم از نظر کادر پزشکی و هم از نظر امکانات و زیرساخت های بهداشت و درمان منطقه کمبود دارد. خدا نکنه هم زمان دوتا تصادف اتفاق بیفتد، امکانات به قدری پایین است که می توان همه افراد را نجات داد. برای نمونه یک مورد در عید به خاطر کمبود امکانات فوت شد. زنان باردار روستایی نیز به دلیل پایین بودن امکانات پزشکی حاضر نیستند برای زایمان به بیمارستان چابهار مراجعه کنند و ترجیح می دهند تا به صورت سنتی در خانه و یا در پاکستان زایمان کنند. به علت کمبود امکانات در مراکز بهداشت روستاها، مردم روستایی مجبور به شهر مراجعه کنند که اینجا هم با مشکل ازدیاد بیماران در مراکز درمانی مواجه می شوند. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

کل منطقه چابهار یک بیمارستان دارد که ۱۸۰ تخته است که حداقل حدود ۴۰۰ تخته باید باشد. پزشکان هم تخصص و مهارت کاری حتی برای کار با دستگاه های درمانی را ندارند. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

از نظر سرانه های بهداشتی وضعیت اسفناک است. سرانه تخت بیمارستانی با توجه به حوزه نفوذ شهرستان چابهار باید حدود ۸۰۰ تخت باشد که حدود ۵۰ تخت است. (مصاحبه عضو با شورای شهر چابهار)

پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت بهداشت و درمان با وجود مشکلات متعدد و کمبود منابع انسانی و مالی، انجام فعالیت هایی برای بهبود وضعیت موجود، سلامت، بهداشت و درمان در سطح منطقه بیش از منابع مالی، نیازمند عزم راسخ

مدیران و پیگیری برنامه‌های و فعالیت‌های ابتکاری با مشارکت خود افراد جامعه، گروه‌های داوطلب و... در این حوزه است. در این باره فعالیت‌های برخی از مدیران قابل توجه بوده است که ادامه فعالیت‌ها نیازمند پیگیری و حمایت است.

ایده‌های جالبی می‌توان در حوزه بهداشت از طریق آموزش به اجرا رساند. ایده آموزش به دانش‌آموزان به عنوان دانش‌آموزان دوستدار بهداشت، برای رعایت بهداشت توسط خانواده‌های آن‌ها، ایده مربی مهد و فعال کردن مهدهای روستایی که می‌تواند در سلامت جسمی و روانی کودکان مؤثر باشد. ایجاد آموزشگاه بهورزی در یکی از روستاهای مرکزی برای تجهیز روستاها به بهورز که طرح بسیار جالب و موفقی بود. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

پیشنهادهای ارائه شده در مصاحبه‌ها با موضوع سلامت، برای بهبود وضعیت موجود به شرح زیر است.

- ۱- ایجاد مرکز جامع سلامت برای شهروندان و ساکنان در حوزه بهداشتی به عنوان الگویی برای نمونه
- ۲- تقویت زیرساخت‌های بهداشتی روستای تیس و تلاش برای ایجاد بهترین روستای گردشگری و نمونه سلامت
- ۳- شهرک سلامت می‌تواند در قسمتی از منطقه آزاد اجرا شود که از این طریق می‌توان گردشگر سلامت جذب کرد.

۴- تفکیک کارگاه‌های صنعتی با توجه به اینکه تولیدات آن‌ها تهدیدی برای سلامت است. مسئله فاضلاب‌های صنعتی یکی از آسیب‌های محیط‌زیستی ماست.

- ۵- توجه به خلیج چابهار استفاده از ظرفیت‌های آن با در نظر گرفتن مسائل زیست محیطی
- ۶- منطقه آزاد می‌تواند برخی از دانش‌آموزان را بورسیه کند و نیروی انسانی کادر درمانی را تقویت کند اما در دانشگاه سلامت نه بلکه در دانشگاه‌های معتبر، به شرطی که تعهد به خدمت از آن‌ها بگیرند که بعد از فارغ التحصیلی در این منطقه خدمت کنند، کارسازتر خواهد بود. بیمارستان ۵۴۰ تخته خوابی در حال برنامه‌ریزی و انجام عملیات مقدماتی هست. نیاز به اعتبارات هست که قرار شده از محل زمین بیمارستان قبلی تأمین اعتبار شود. امیدوارم این مسئله از طرف منطقه آزاد پیگیری و به نتیجه برسد. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

ویزیت رایگان پزشک داخلی، زنان و زایمان، عمومی، دندان پزشکی، اطفال و... برای ساکنان منطقه کمب و مناطق حاشیه نشین اجرا شود چون اکثریت ساکنان این مناطق بیمه ندارند و در بحث درمان با مشکلات مالی مواجه هستند. همین قضیه باعث وخیم‌تر شدن بعضی از بیماری‌ها می‌شود. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

جدول شماره ۴- ۹: مسئله شناسی محور سلامت، بهداشت و درمان و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور سلامت، بهداشت و درمان	سیاست‌های پیشنهادی
- کمبود سرانه‌های بهداشتی و درمانی - وجود بیماری‌های خاص در منطقه و نیاز به تأمین - آزمایشگاه‌های تخصصی - نیاز به آگاهی و آموزش با هدف رعایت بهداشت عمومی و فردی - سرمایه‌گذاری برای تأمین نیروهای متخصص در حوزه درمان	- پیگیری احداث بیمارستان ۵۴۰ تخته خوابی - تقویت زیرساخت‌های بهداشتی و درمانی برای تشخیص و درمان بیماری‌های خاص ساکنان منطقه - اجرای برنامه‌های آموزشی برای توانمندسازی جامعه محلی - حمایت مالی از دانش‌آموزان مستعد برای تحصیل در رشته‌های پزشکی به منظور تأمین نیروی انسانی

۴-۳-۵- مهاجرت و حاشیه‌نشینی

مهاجرت یکی از عوامل تغییر جمعیت در هر جامعه‌ای است که دلایل مختلف دارد. جاذبه‌های مقصد و دافعه‌های مبدأ، یکی از مدل‌های مفهومی برای درک مهاجرپذیر یا مهاجر فرست بودن هر جامعه‌ای است. چابهار و حوزه فراگیر منطقه‌ای آن مهاجرپذیر است. از جاذبه‌های مهم مهاجرپذیر بودن چابهار، وجود دورنمای یافتن شغل و فرصت‌های ایجادشده با پروژه‌های توسعه‌ای منطقه آزاد، بنادر، پتروشیمی و صنایع فولاد است. این مسئله در کنار دافعه‌های مبدأ از جمله خشک سالی، از دست رفتن کشاورزی، رکود اقتصادی و اشتغال و... فهم وضعیت مهاجرپذیری چابهار و حوزه فراگیر را ساده‌تر و قابل درک می‌کند. چابهار دومین شهر مهاجرپذیر (پس از زاهدان) و کنارک چهارمین شهر مهاجرپذیر است.

همایوی توسعه منطقه آزاد، باعث شده شمار زیادی از مردم از داخل استان و روستاهای اطراف به سمت شهر چابهار جذب شوند. چون امکانات منطقه و استان بسیار ضعیف است، افراد تفاوتی از نظر امکانات بین روستاها و حاشیه شهر چابهار نمی‌بینند، اما امید و احتمال بیشتری برای بهبود وضعیت زندگی‌شان را در حاشیه شهر می‌بینند. دافعه روستاهای استان به دلیل کمبود امکانات و عدم دسترسی‌های مناسب زندگی به همراه خشک سالی و از بین رفتن اشتغال (کشاورزی و دام پروری) است. جاذبه مهاجرت در شهر چابهار، صنایع، منطقه آزاد، امکانات منطقه آزاد (امکان خرید خودرو خارجی به قیمت کمتر از خودرو داخلی) و... است که باعث مهاجرت شده است. (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

چابهار به دلیل برخی جذابیت‌ها، داری مهاجرت بسیار بالایی در سال‌های اخیر بوده است. متناسب با این رشد جمعیت، زیرساخت‌ها باید آماده شود که این‌طور نبوده است. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

توهم این‌که در منطقه چابهار به خاطر مزیت منطقه آزاد کار هست، باعث هجوم مردم روستایی به این منطقه شده است که سرانه‌های درمان، آموزش، مسکن و... را کاهش داده و هیچ عملی برای جبران این اتفاق انجام نمی‌شود. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

از پیامدهای مهاجرت، می‌توان به حاشیه‌نشینی اشاره کرد. این مسئله در کلان شهرها، یکی از مسائل و معضلات اجتماعی است. در چابهار نیز، حاشیه‌نشینی یکی از مسائل اجتماعی مهم و تأثیرگذار در وضعیت اجتماعی و فرهنگی آن است. بزرگ‌ترین حاشیه‌نشینی شهر در شرق چابهار، منطقه‌ای به نام کمب و روستای عثمان‌آباد است که بالغ بر ۴۰ هزار نفر جمعیت دارد، شکل گرفته است.

در نگاه مردم، حاشیه شهر، به دلیل تعریف فرصت‌هایی برای آینده، باعث مهاجرت از دیگر نقاط و هجوم به حاشیه شهر بوده است. این مسئله بعد از احداث سازمان منطقه آزاد بعد از سال ۱۳۷۳، با توجه به بحث‌های کارت سبز و سوءاستفاده از آن برای ورود کالا، عده‌ای افراد دیگر که از اقبال ضعیف شهرهای دیگر بوده برای شناسنامه و کارت سبز و... وارد شهر شده و چون اقامت آنها بیشتر می‌شد، افراد در حاشیه شهر، با وسایل و مصالح بسیار بی‌کیفیت، برای

خود سرپناهی ساخته و حاشیه شهر چابهار رشد پیدا کرد. در وهله دیگر، بحث خشک سالی و هجوم مرحله دوم مهاجرت از روستاها و شهرهای دیگر به چابهار بوده است. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

شدت مهاجرت به سمت چابهار مسئله اجتماعی مهمی است که باعث حاشیه نشینی ۴۰ هزار نفری شده است. (مصاحبه با رئیس اداره بهزیستی)

حجم و الگوی حاشیه نشینی چابهار، بسیار خاص و مسئله دار است. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

جنس حاشیه نشینی چابهار، با جنس حاشیه نشینی شهرهای بزرگ، تهران، مشهد، اصفهان فرق دارد. حاشیه نشینی مشهد، طبقه متوسط شهرهای کوچک است که امکان سرمایه گذاری هم دارد؛ اما حاشیه نشینی چابهار از نظر، سواد، فرهنگ، وضعیت اقتصادی، اشتغال و... بسیار متفاوت و ضعیف است. (مصاحبه با رئیس آموزش پرورش)

حاشیه نشینی پیامدهای گسترده اجتماعی دارد. فقر اقتصادی و فرهنگی که بیشتر خانوارهای حاشیه شهر چابهار را تحت تأثیر قرار داده، باعث ایجاد مسائل مختلفی شده است.

بیشتر حاشیه نشین های کمب و اطراف شهر چابهار، خارجی و پاکستانی نیستند، بیشترشان از شهرستان های استان به دلیل خشک سالی و از بین رفتن کشاورزی و نبود شغل، به امید یافتن شغل به سمت چابهار سرازیر شده اند. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

منطقه آزاد باعث اختلاف شدید طبقاتی شده است. جمعیت منطقه تقریباً دو گروه شده و قشر متوسط بسیار ضعیفی دارد. جامعه چابهار یا جز طبقات مرفه، تجار و کارخانه دارها و... هستند که بیشتر بومی نیستند و یک قشر بسیار ضعیف که گستره بالایی در شهر و حاشیه شهر دارد. (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

انجمن بیشتر فعالیت اش را در حاشیه شهر تعریف کرده با توجه به مسائل اجتماعی بیشتر تمرکز بر آن بوده است. اگر کاری فرهنگی در سطح منطقه و حاشیه آن انجام ندهیم، در آینده وضعیت پیچیده تری را تجربه خواهیم کرد. محرومیت، افراد را در مسیرهایی قرار می دهد که دست به ناامنی و فعالیت های مخرب می زنند. باید با این مسائل روبه رو شد و به دنبال حل آن باشیم. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

در شهر کنارک نیز، به دلیل مهاجرپذیر بودن، حاشیه نشینی رشد داشته است.

یکی از محله های حاشیه نشین، چادران است که مسائلی مانند کمب دارد. از منطقه انتظار داریم، مانند کمب به محله چادران توجه ویژه داشته باشد. (مصاحبه با شهردار کنارک)

جدول شماره ۴- ۱۰: مسئله شناسی محور مهاجرت و حاشیه نشینی و سیاست های پیشنهادی

مسئله شناسی محور مهاجرت و حاشیه نشینی	سیاست های پیشنهادی
- گسترش بی رویه مهاجرت و حاشیه نشینی در اطراف شهر - وضعیت نامطلوب دسترسی به خدمات شهری در حاشیه - وجود مسائل اجتماعی متعدد در محله های حاشیه نشین - فقر اقتصادی و فرهنگی در محله های حاشیه ای شهر	- سامان دهی بافت های حاشیه شهر - تأمین تأسیسات زیربنایی شهر برای دسترسی همه شهروندان - توجه ویژه به آموزش مسائل اجتماعی و کنترل آسیب ها و اجرای برنامه های فرهنگی - تأمین و تقویت اشتغال های خرد و خانگی برای بهبود وضعیت اقتصادی حاشیه نشینان

۴-۳-۶- آسیب‌های اجتماعی

از دیاد جمعیت و از بین رفتن نظارت و کنترل اجتماعی حاکم در شهر به واسطه ورود مهاجران و کاهش کنترل رسمی از سوی نهادهای انتظامی باعث افزایش افسار گسیخته آسیب‌های اجتماعی مانند اعتیاد، درگیری، سرقت، زورگیری و... شده است.

اعتیاد و انواع مختلفی که وجود دارد، خودش مسئله مهمی است که باعث خیلی از مسائل می‌شود که باید کنترل شود. یکی از موارد اعتیاد، مصرف پان است که مقوله ویژه‌ای دارد و باید طی برنامه آموزشی در سطح فرد و خانواده و جامعه، پیگیری و کنترل شود. این مسئله جدا از مسائل بهداشتی و سلامت بر وضعیت گردشگری و توسعه آن نیز می‌تواند تأثیر منفی بگذارد. متأسفانه پیگیری و برنامه مشخصی برای این مسئله به صورت مستمر نیست. بیشتر برنامه‌ها وابسته به فرد است و این باعث مقطعی بودن و بی‌تأثیر شدن برنامه‌ها می‌شود. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

اعتیاد صنعتی بالاتر از اعتیاد سنتی است و انواع مختلفی دارد. اعتیاد از شهرستان‌های هم‌جوار استان وارد شده است. ریشه اعتیاد، عدم آگاهی و نبود آموزش است. خیلی از افراد تصور دیگری از مواد مختلف و انواع آن دارند. همین پان، قبلاً به عنوان خوشبوکننده دهان و سفیدکننده دندان استفاده می‌شد. الآن هم برخی افراد بر اساس ناآگاهی از این مواد استفاده می‌کنند. (مصاحبه با رئیس اداره بهزیستی)

بیشترین معضلات اجتماعی مانند درگیری، دزدی، قاچاق، اعتیاد به خاطر مهاجرت رو ستائیان به حاشیه چابهار رخ می‌دهد. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

یکی از مسائل منطقه اعتیاد است که ۳۰ یا ۴۰ درصد خانواده‌ها درگیر این مسئله هستند و به دلیل ارزانی مواد مخدر صنعتی بیشتر گرایش به این مواد است. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

با تفاهم نیروی انتظامی - کمیته امداد و بهزیستی در کمپ تیس ترک اعتیاد به صورت رایگان تحت نظارت بهزیستی صورت می‌گیرد؛ اما اگر مسئله اشتغال حل نشود بعد از ترک هم دوباره به سمت اعتیاد می‌روند. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

بسیاری از آسیب‌های اجتماعی موجود در منطقه اعم از اعتیاد، سرقت، فقر و... ناشی از بیکاری است. البته ناگفته نماند که در بین کارگران مشغول کار هم اعتیاد زیاد است. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

در سال ۱۳۹۶ برای ۱۸ شرکت کارگاه آموزشی پیشگیری از اعتیاد توسط بهیان‌ها اجرا شد که به‌طور متوسط در آن‌ها بین ۲۰ تا ۵۰ نفر کارگر شرکت کردند و هدف از اجرای آن‌ها تقویت سرمایه انسانی کار منطقه بوده است. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

۴-۳-۳-۷- افتراق فضایی و نگاه جامعه

سازمان منطقه آزاد چابهار از سال ۱۳۷۲ پس از تصویب قوانین مربوطه، گسترش یافت و با گذشت نزدیک به ۳۰ سال از احداث و توسعه منطقه آزاد، تأثیرات مثبت و منفی زیادی بر حوزه فراگیر خود داشته است. از تأثیرات ارزنده آن می‌توان به ایجاد فرصت‌های اشتغال در فعالیت‌های مختلف مانند بخش تجارت واردات، فروشندگی عمده و خرده، شهرک صنعتی، توسعه ساختمان و بخش اداری سازمان اشاره کرد.

منطقه آزاد بر سبک زندگی تأثیر مثبت داشته و باعث تغییر در وضعیت فرهنگی شده است. شهر چهره مدرن‌تری به خودش گرفته است. منطقه آزاد برخی نقاط مثبت مثل اشتغال و... را باعث شده است. (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

در منطقه چابهار برخلاف مناطق دیگر مانند کیش، زیرساخت‌های اولیه برای توسعه، فراهم نشده بود و در گذر زمان، سلیقه‌های مدیریتی متفاوت باعث توسعه نامتوازن منطقه شد. به نحوی که تنها به توسعه اقتصادی و کالبدی توجه شده و از توسعه اجتماعی، فرهنگی، انسانی و توجه به جامعه محلی چشم‌پوشی شده است. در این زمینه نگاه افتراقی به منطقه آزاد و محدوده‌های بلافصل آن (چابهار و کنارک) خود منجر به شکل‌گیری بی‌اعتمادی و نگاه منفی در نظر شهروندان شده است.

برخلاف قوانین که در منطقه آزاد در سال ۱۳۷۲ تصویب شده و عدم پیوستگی مدیریت و رفتارهای سلیقه‌ای در سال‌های اخیر، آن گونه که باید نتوانست وظایف و اهدافی که برای آن در نظر گرفته شده را به عمل برساند. مناطق آزاد در قبال مسئولیت اجتماعی چه از نظر اجرای قوانین، شفافیت و... و چه از نظر اجتماع محلی نتوانست به وظایف خود به خوبی عمل کند. (مصاحبه با دبیر اجرایی اتاق بازرگانی)

زیرساخت لازم برای توسعه منطقه آزاد مهیا نشد، این مسائل باعث شد که اهداف منطقه آزاد به جای توسعه و اشتغال و تولید ثروت، به مسائل حاشیه‌ای و ضد خود تبدیل شود. همچنین به شاخص‌های کیفیت زندگی برای زیست‌پذیری هیچ توجهی نشد و خدمات شهری مورد نیاز مهیا نشد. این مسئله باعث اختلاف چشمگیر سرانه‌های مورد نیاز زیست شهری در مقایسه با دیگر نقاط استان و کشور شد. از طرف دیگر، توسعه نامتوازن باعث اختلاف طبقاتی بین مردم محلی و منطقه آزاد شد. منطقه آزاد توسعه یافته و حاشیه توسعه نیافته و بدون امکانات. چهره دو منطقه بسیار متفاوت است و در نظر مردم نیز این اختلاف قابل لمس است. (مصاحبه با مدیر غذا و سلامت)

در ارگان‌ها و سازمان‌هایی چون بنادر، گمرک و منطقه آزاد بی‌توجهی نسبت به شهر چابهار وجود دارد؛ گویی مدیران نمی‌خواهند مسائل و مشکلات موجود که بخشی از آن‌ها به خاطر همین توسعه بنادر، گمرک و منطقه آزاد بوده را ببینند. اگر توسعه پایدار باشد باید به محیط زیست و توسعه اجتماعی و انسانی توجه ویژه شود، اگر چنین اتفاقی نیافتد، چالش‌های پیش رو در سال‌های آینده بسیار سخت خواهد بود. تکرار شدن مشکلات روزی، سرباز خواهد کرد. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

چطور می شود که ۴ هزار میلیارد تومان می تواند صرف توسعه یک فاز بندر شود اما یک مدرسه برای کودکان کارکنان خودش فراهم نکند. بارگذاری جمعیت که به خاطر این توسعه اتفاق می افتد، باید خود توسعه پاسخگو باشد. وقتی چنین پاسخگویی وجود ندارد، ذهنیت مردم بسیار منفی است. توسعه ما، صرفاً اقتصادی بوده و اصلاً نگاه اجتماعی و فرهنگی نداشته، شاخص های زیست شهری و کیفیت زندگی اصلاً مورد توجه نبوده است. (م. صاحب به عضو شورای شهر چابهار)

بین مردم بومی و منطقه آزاد یک بی اعتمادی وجود دارد؛ قسمتی از این بی اعتمادی به دلیل قول هایی است که از طرف مدیران منطقه به مردم داده می شود و در گذر زمان انجام نمی گیرد و باعث بی اعتمادی مردم به منطقه آزاد می شود؛ بنابراین منطقه نباید قول هایی بدهد که نمی تواند یا نمی خواهد اجرایی کند. منطقه آزاد توقع هایی ایجاد می کند و پاسخ گویی ندارد. عدم شفافیت، باعث منفی نگری مردم به منطقه آزاد می شود. (م. صاحب به شهردار کنارک)

هرچند دیوار بلند بی اعتمادی در مدیریت جدید تا حدودی کوتاه تر شده، اما در بیشتر موارد قول هایی که داده می شود، یا انجام نمی شود یا بسیار کند مسائل پیش می رود. همکاری در سطوح پایین برای انجام امور به سختی انجام می گیرد. بیش از دو سال است برای اخذ دو تانکر آب برای ناوگان آب رسانی تلاش می کنیم، اما هنوز برخلاف قول هایی که داده شده، موفق نشده ایم. چرا کلیت شهر چابهار، در محدوده منطقه آزاد قرار نمی گیرد، اما صحبت از اتصال بندر شهید کلاتری و شهید بهشتی زده می شود؟ این رفتارها، اجازه نمی دهد که مسئولیت اجتماعی آن طور که مدنظر است، اجرا شود. (م. صاحب به عضو با شورای شهر چابهار)

یکی از مشکلات مدیران ما، عدم شناخت فرهنگ منطقه است. این باعث ایجاد تقابل ها و تضادهایی شده است. سازمان نتوانست با مردمان منطقه و بومی، تعاملی سازنده برقرار کند و سلیقه ای برخورد کردن مدیران باعث افزایش بیکاری در منطقه شد که ضربه به عملکرد و جایگاه منطقه آزاد بود. (م. صاحب به دبیر اجرایی اتاق بازرگانی)

منطقه آزاد، برخی از هزینه های خودش را به شهر تحمیل کرده و باعث کاهش سرانه های زیرساختی شده است. رفع تبعیض ها، باعث همبستگی اجتماعی و ملی می شود و اگر این جمعیت به بازی گرفته نشود و در منافع سهیم نباشند، ناامنی و بحث های امنیتی از عوامل تهدید کننده آینده خواهد بود. (م. صاحب به معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

تغییر مدیریتی از ابتدای تأسیس مناطق آزاد، بسیار گسترده بوده، دهه هفتاد سه مدیرعامل، دهه هشتاد هشت مدیرعامل و دهه ۹۰ دو مدیرعامل بوده است. این مسئله باعث تغییر سیاست ها و رویکردها نسبت به حل مسائل و قطع روندها

می شود. (م. صاحب به مدیر غذا و سلامت)

در کنار منطقه آزاد، پشت پمپ بنزین کمربندی، اسکان غیررسمی وجود دارد که وضعیت بسیار اسف باری دارند. توسعه ای که هنوز در بیخ گوش خودش و وضعیت نامناسبی را تجربه می کند. (م. صاحب به معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

تبعیض‌هایی مانند وجود آب شرب ۲۴ ساعته در طول هفته برای مناطق آزاد باعث افتراق بیشتر بین ساکنان چابهار و منطقه آزاد می‌شود. در بحث بهداشت و درمان هم سازمان منطقه آزاد با دیگر نقاط دارای افتراقی است که برای مردم این خیلی محسوس و برجسته است چراکه امکانات پزشکی منطقه آزاد خیلی بالاتر از خود چابهار است و این باعث انعکاس منفی سازمان در بین اذهان مردم شده است. این افتراق در بین کارکنان خود سازمان با مردم بومی هم هست که آن‌ها به دلیل ماهیت قوانین و حوزه عملیاتی خود مدام از جدا بودن منطقه از چابهار حرف می‌زنند و در عملکرد خود هم توجهی به چابهار نمی‌شود و اصلاً براشون مهم نیست که در چابهار به‌ویژه در بحث بهداشت و درمان چه اتفاقی می‌افتد. سازمان حساس‌تر است و همه چیز را با سود و زیانش می‌بیند اما این حساس‌گری در همه چیز خوب نیست و می‌توان در بحث سلامت هم به فکر درآمدزایی بود. این در حالی است که سلامت به‌عنوان پایه در مباحث توسعه مطرح است. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

تأثیر منطقه آزاد نه فقط محدود به خود سازمان، بلکه حتی در شهر هم قابل مشهود است و اگر بخواهیم بندر تیس و بندر رمین را مقایسه کنیم می‌فهمیم که تأثیر منفی زیادی منطقه حتی در فرهنگ چابهار و تیس داشته و منجر به یک بی‌نظمی شده است. (مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان)

هزینه‌هایی مانند بالا رفتن قیمت زمین و مسکن در کنار مشکلاتی مانند کاهش سرانه‌های بهداشتی، آموزشی و زیرساختی و... که به دلیل تبلیغات کاذب منطقه آزاد منجر به حاشیه‌نشینی شده است. باید برای مردم منطقه یک دستاورد نیز داشته باشد که تاکنون چیز چشمگیری ندیده‌ایم. باید دیوار بین منطقه آزاد و کل منطقه چابهار برداشته شود و منفعت آن به کل منطقه برسد. همین دیوار باعث شده است که ما بیشتر احساس بیگانگی کنیم و ایجاد یک منطقه مرفه در کنار این وضعیت به فقر نسبی دامن می‌زند و آن را تشدید می‌کند. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

از راهکارهای مهم، تشکیل اتاق فکر توسعه در منطقه است که بتواند مدیریت واحدی برای توسعه منطقه به ارمغان بیاورد.

اتاق فکر توسعه چابهار می‌تواند راهکار مدیریت توسعه باشد، اگر اختیارات و قدرت اجرایی داشته باشد. این اتاق می‌تواند منابع را برای توسعه متوازن، با توجه به نیازها و کمبودها در نظر بگیرد. (مصاحبه با شورای شهر چابهار)

جدول شماره ۴-۱۱: مسئله شناسی محور افتراق فضایی و نگاه جامعه و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور افتراق فضایی و نگاه جامعه	سیاست‌های پیشنهادی
- توسعه نامتوازن منطقه و بی‌توجهی به زیرساخت‌های اولیه، مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی - ایجاد افتراق فضایی و فکری بین منطقه آزاد و شهر چابهار و بلافاصل آن - نگاه بالا به پایین منطقه به جامعه بومی و احساس طردشدگی جامعه بومی در مقایسه با منطقه	- تشکیل اتاق فکر توسعه منطقه در راستای توسعه متوازن و توجه ویژه به کمبودهای منطقه - گسترش محدوده منطقه آزاد به کلیت شهر چابهار و حذف فاصله‌های جداکننده - آگاهی‌سازی کارکنان و شفاف‌سازی وضعیت درآمدی و هزینه‌ای منطقه - فعالیت در راستای مسئولیت اجتماعی و ارائه گزارش به جامعه بومی

۴-۳-۳-۸- روستای تیس و منطقه آزاد

روستای تیس در محدوده منطقه آزاد (داخل فنس) قرار دارد. این مسئله باعث توجه و ارتباط ویژه روستای تیس با منطقه آزاد شده است. همچنین روستای تیس به دلیل قدمت تاریخی و فرهنگی از ویژگی منحصر به فرد گردشگری برخوردار است. این روستا در فاصله چند کیلومتری بخش کالبدی منطقه آزاد واقع شده است. از مسائل مهم روستای تیس، بی توجهی به مسائل آن و عدم توجه به نیازها، کمبودها و پتانسیل‌ها آن است. این بی توجهی باعث جدایی کالبدی و اختلاف فاحش از نظر امکانات و جدایی ذهنی بین ساکنان روستای تیس و منطقه آزاد شده است. از نظر مردم روستای تیس و شورای شهر، منطقه آن‌ها را به دیده خودی نگریسته است و به همین خاطر، برخلاف استفاده از پتانسیل‌های منطقه در منافع اشتراکی برای مردم بومی روستای تیس وجود ندارد. هرچند اغراق‌هایی در مصاحبه‌ها در ارتباط با وضعیت روستای تیس وجود داشت، اما از نظر امکانات زیربنایی مانند آب، معابر و دیگر امکانات روستای تیس قابل مقایسه با منطقه آزاد نیست. اشاره به این نکته خالی از لطف نیست که مدیریت جدید نظر مساعدی به آینده و تحولات سال‌های اخیر و توسعه روستای تیس دارد که مهم‌ترین نمونه آن، پروژه آبلوله کشی روستای تیس با همکاری و مشارکت منطقه آزاد است.

جمعیت روستای تیس، ۸۵۰۰ نفر در وضعیت کنونی است. افزایش جمعیت با توجه به توسعه منطقه آزاد و پتروشیمی اتفاق افتاده است. به دلیل بیکاری در سطح استان، افراد برای یافتن شغل به چابهار مهاجرت می‌کنند. حدود ۲۵۰۰ نفر غیربومی و باقی افراد بومی روستا هستند. به دلیل قوانین و الزام منطقه آزاد برای اسکان اتباع خارجی، عده‌ای از اتباع خارجی هم در روستای تیس استقرار یافته‌اند. چون این افراد باید در روستای تیس اسکان یابند. البته وجود زمین ارزان و هزینه مسکن، برای افراد صرفه اقتصادی دارد. مهاجرت به روستا باعث تغییرات فرهنگی شده که جامعه محلی تا به حال توانسته خودش را با این تغییرات سازگار کند. هرچند وجود اختلاف طبقات در جامعه، خود باعث ایجاد مسائل اجتماعی است. (مصاحبه با اعضای شورای روستای تیس)

▪ مشکلات روستای تیس

مشکلات روستای تیس از برخی جهات به ویژه زیرساخت‌ها و امکانات مانند شهر چابهار است. از مهم‌ترین مشکلات می‌توان به مسئله آب اشاره کرد.

ما در روستا، آسفالت نداریم، برق دچار افت ولتاژ هست، آبلوله کشی وجود ندارد. هیچ فضای بازی کودکان نیست. اخیراً با مدیریت آقای کردی، آبلوله کشی در حال انجام است. امیدواریم که این طرح اجرا شود. انتظار داریم، روستای تیس، روستای نمونه گردشگری شود.

طرح هادی روستا تصویب شده اما اجرا نشده است. به دلیل افزایش قیمت زمین، اجرایی شدن طرح با مسائلی روبه‌رو است که باید طرح بازبینی شود. (مصاحبه با اعضای شورای روستای تیس)

جنس دیگر مشکلات روستای تیس به منطقه آزاد مربوط می‌شود. از مهم‌ترین این مسائل به زمین‌های غیرمستثنیات و اشتغال در منطقه آزاد می‌توان اشاره کرد.

یکی از مشکلات با منطقه آزاد، بحث زمین‌های مستثنیات و غیرمستثنیات است که سه‌چهارم، زمین‌ها غیرمستثنیات است. ما زمین‌هایمان را از دست دادیم. با اجبار زمین‌های ما را خریدند و شرایط را به سمتی بردند که افراد زمین‌ها را بفروشتند. ما زمین‌هایمان را ۵ هزار تومان فروختیم الان شده ۵۰۰ هزار تومان!

مسئله دیگر، عدم توجه به استخدام نیروهای بومی است. سازمان هیچ توجهی به استخدام نیروی‌های بومی ندارد. قبل از منطقه آزاد، اکثر مشاغل در صید و صیادی بوده است و کشاورزی بعد از انقلاب از بین رفت. از زمانی که منطقه آزاد شکل گرفت، اول قول‌های امیدوارانه‌ای دادند و افراد فکر می‌کردند که آینده فرصت‌های اشتغال بیشتری خواهند داشت؛ اما در وضعیت موجود کمتر از یک درصد از جمعیت شاغل ما در منطقه آزاد شاغل هست. شعارهایی که داده شد، عملی نشد. تنها ۹ نفر در سازمان هستند. ۱ نفر رسمی و ۸ نفر در شرکت صید صنعتی هستند. از طرف دیگر، شغل‌هایی که امنیت شغلی ندارند، شغل محسوب نمی‌شوند. سازمان می‌تواند آماری از وضعیت نیروی‌های آماده به کار روستا از شورا داشته باشد و شرکت‌های زیر نظر خودش را در زمان نیاز به نیروی انسانی ملزم به استفاده از نیروهای بومی کند. (مصاحبه با اعضای شورای روستای تیس)

■ ارتباط روستای تیس با منطقه و انتظارات از منطقه

همان‌طور که اشاره شد در محدوده قرار گرفتن روستای تیس باعث ایجاد فرصت‌هایی برای روستا شده است. ما انتظاری که از سازمان داریم، این هست که درست هست که روستای تیس در محدوده سازمان منطقه آزاد هست، اما به چشم، خودی به ما نگاه کنند.

با این وجود، منطقه آزاد منابعی برای انجام برخی فعالیت‌ها در روستا تخصیص داده است.

منطقه آزاد، منابع مالی برای شورای روستای تیس در نظر گرفته که برای انجام برخی از فعالیت‌ها استفاده می‌شود. مثلاً برای نظافت روستا، افرادی را استخدام کرده‌اند که از طریق این منابع مالی پرداخت می‌شود. شورا ۱۷ نفر را می‌تواند برای انجام امور جاری استخدام کند که هزینه‌های آن توسط سازمان پرداخت می‌گردد. (مصاحبه با اعضای شورای روستای تیس)

انتظارات را می‌توان به شرح زیر عنوان کرد.

آب‌لوله‌کشی، تعیین تکلیف زمین‌های روستای تیس، اشتغال جوانان، آموزش (فضاهای آموزشی رسمی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای) و کاهش آسیب‌های اجتماعی از انتظارات ما هست. برای حل مسئله زمین‌های تیس، نگاه منطقه آزاد از مالکیتی باید به مدیریتی تبدیل شود و سرمیز مذاکره این مسئله را حل کنیم. این مسئله نگاه مردم را به منطقه آزاد تغییر می‌دهد.

روستای تیس، ظرفیت بالایی در ارائه خدمات گردشگری دارد که باید زیرساخت‌های آن باید تقویت شود. امسال گردشگران زیادی وارد روستا شدند، اما ظرفیت روستا بیش از این است که فقط گردشگری به زمان عید منتهی نشود.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

آموزش در حوزه گردشگری می‌تواند ظرفیت‌های بالقوه منطقه را به فرصت‌های اشتغال تبدیل کند. (مصاحبه با

اعضای شورای روستای تیس)

جدول شماره ۴-۱۲: مسئله شناسی محور روستای تیس و منطقه آزاد و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور روستای تیس و منطقه آزاد	سیاست‌های پیشنهادی
• کمبود زیرساخت‌های زیربنایی مثل آب شرب، معابر، بهداشتی و... • مسئله اشتغال و بیکاری قشر تحصیل کرده و انتظارت برای افزایش اشتغال • پتانسیل‌های گردشگری روستا و عدم ساماندهی آن	• اتمام پروژه آب شرب روستا • توجه به پتانسیل‌های اشتغال روستا و سرمایه‌گذاری در راستای توانایی‌ها • ارتباط مستمر با شورا، دهیار و مردم روستا و درخواست مشارکت مردم در راستای بهبود زیرساخت‌ها • توجه به پتانسیل‌های گردشگری و نمادسازی ایجاد روستای در راستای گردشگری و سلامت

۴-۳-۳-۹- بهزیستی وضعیت چابهار

از دیگر محورهای موردبررسی در جامعه محلی، توجه به حمایت اجتماعی نهادها و ارگان‌های مسئول است. از ارگان‌های حمایتی می‌توان به بهزیستی و فعالیت‌های آن در چابهار اشاره کرد. چتر حمایتی بهزیستی در این شهر به دلیل کمبود منابع مالی و انسانی از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. به همین دلیل مانند حوزه سلامت، بهداشت و درمان، این حوزه هم به توجه ویژه نیاز دارد.

■ وضعیت بهزیستی شهرستان

وضعیت بهزیستی و حوزه‌های مربوطه آن، شامل مواردی چون معلولیت‌ها، بیماری‌های خاص، فقر و خانواده‌های بی‌سرپرست، زنان سرپرست خانوار، دانش‌آموزان نیازمند کمک، کودکان کار، افراد درگیر در اعتیاد و... از جمله موارد موردتوجه بهزیستی است که برای رسیدگی به آن‌ها با کمبود امکانات مواجه است. بااین‌وجود یکی از نکات مثبت دراین‌بین وجود نهادهای مردمی است که در راستای اهداف بهزیستی به صورت تنگاتنگی با اداره بهزیستی شهرستان همکاری می‌کنند.

۳۲۱۵ نفر، معلول داریم، در طرحی همه این موارد را شناسایی کردیم، اما اعتباراتمان کفاف انجام کمترین امکانات

و سرویس‌دهی را به ما نمی‌دهد. چون چابهار شهرستان است، اعتبارات بسیار خرد و ناچیز است. در صورتی که با توجه

به پراکندگی شهرها در این استان، مهاجرت به سمت چابهار و... میزان افراد نیازمند نسبت بالایی دارد.

ما تنها برای اورژانس اجتماعی ۵ نفر کارمند داریم. با ۵ نفر شما چکار می‌توانید بکنید. قبلاً ۳ نفر بودیم، با سه نفر

چطور می‌توان به جنگ با مسائل و مشکلات اجتماعی رفت؟

بهداشت، از مهم‌ترین مسائل در معلولیت است. بهداشت، هنگام زایمان، دوران کودکی و... می‌تواند به معلولیت

بیانجامد. ازدواج‌های فامیلی مسئله دیگری است که باعث ایجاد مشکلات و نیازمندی‌ها در حوزه بهزیستی شده است،

معلولیت زیاد هست. امکان غربالگری نیست. امسال دو مرکز مشاوره راه اندازی کردیم، نابینایی و ناشنوایی را راه اندازی کردیم؛ اما آزمایشگاه ژنتیک نداریم که بتوانیم غربالگری کنیم. اعتبارات ما جواب نمی دهد. تصادفات عامل دیگری در ایجاد معلولیت هست. ما حدود ۴۰ نفر، بیمار ضایع نخایی داریم. تیم تخصصی ما آن قدر نیست که بتوانیم امکانات بدهیم. اینجا نه متخصص پزشکی داریم و نه امکانات نگهداری و... از طرف دیگر، سطح شهرستان برای دسترسی بسیار سخت است. حدود ۳۰۰ نفر بازمانده از تحصیل داریم. البته این مواردی است که ما شناسایی کردیم. آمار بیش از دو تا سه هزار نفر است. کودکان کار و خیابان زیاد شده است. کودکان بازمانده از تحصیل، بد سرپرستان، اعتیاد والدین باعث افزایش کودکان کار و خیابان شده است. به دانش آموزان نیازمند که بیشترشان تک والد هستند، کمک مالی بسیار اندکی که سه ماهه حدود ۹۰ هزار تومان است می توانیم پرداخت کنیم. وضعیت منابع ما بسیار محدود است. HIV در یکی از روستا، بسیار زیاد است، حدود ۹۰ مورد در یک روستا داشتیم، ۲۰ مورد فوت شده، الان ۷۰ مورد هنوز داریم و نیازمند کنترل هستیم تا وضعیت بیشتر نشود. در کل شهرستان حدود ۳۰۰ مورد است. (مصاحبه با رئیس اداره بهداشتی)

■ پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت بهداشتی در چابهار

با توجه به گسترده بودن حوزه بهداشتی و کمبود امکانات، پیشنهادهای متنوعی در حوزه فعالیت های بهداشتی ارائه شده است.

شهرستان چابهار اسم اش شهرستان ویژه است، اما اعتبارات و نگاه حاکمیت، اصلاً نگاه ویژه نیست. در بهداشتی هنوز، امکانات اولیه، مثل خودرو برای انجام خدمات نداریم. یک درصدی که منطقه آزاد، به حساب خزانه واریز می کند تا به مسائل بهداشتی رسیدگی شود، بعد از واریز به خزانه از طرف استان، تخصیص صورت نمی گیرد. پس از پیگیری آخرسر، به این نتیجه رسیدیم که برای ترک معتادین، کمپ هایی را مجهز کنیم و هزینه ترک معتادین را از همین منابع تأمین کنیم. حدود ۲۷۶ مرد و ۱۰ نفر زن برای ترک معرفی شده اند. برنامه ای که طرحی کردیم و شورای مشارکت های مردمی شهرستان را راه اندازی کردیم که شامل یک حساب مشخص است، این شورای ۹ نفر، بر اساس برنامه های ارائه شده، منابع از یک در صد از عوارض ورود کالا به منطقه آزاد تخصیص داده می شود.

مهم ترین مسئله برای توانمندی جامعه، آموزش است، اگر آموزش داده شود، می تواند به تغییر سبک زندگی افراد بیانجامد. ما باید از مهدکودک ها، آموزش را شروع کنیم. ما مهد های روستایی را راه اندازی کردیم. مربی از خود روستایی را در یک دوره کوتاه مدت، آموزش می دادیم و روستا مهد ها را راه انداختیم. مربی حقوق ثابتی نمی گیرد، فقط کمک مختصری دریافت می کند.

ما هم نیروی تخصصی لازم داریم، روان شناس، فیزیوتراپ، مددکار اجتماعی و... که متخصص باشند، لازم داریم. قسمتی از فعالیت هایمان را از طریق NGO ها و انجمن ها ادامه می دهیم و قسمتی را به بخش خصوصی انتقال دادیم. مراکز خدمات تخصصی در حوزه بهداشتی را بیشتر کردیم.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

و سیله نقلیه لازم داریم. نیاز به آزمایشگاه ژنتیک داریم، پایگاه‌های آگاه سازی (ترویج فرهنگ، آموزش، ورزش)، در برنامه‌های عمومی به نیازها توجه کنند و کمک کنند. (مصاحبه با رئیس اداره بهزیستی)

جدول شماره ۴- ۱۳: مسئله شناسی محور بهزیستی و وضعیت چابهار و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور بهزیستی وضعیت چابهار	سیاست‌های پیشنهادی
• کمبود منابع انسانی و مالی در حوزه بهزیستی • گستردگی مسائل مربوط به بهزیستی و نیاز به توجه ویژه • مهم‌ترین مسائل حوزه بهزیستی عبارت‌اند از: معلولان، خانواده‌های بی‌بضاعت، زنان سرپرست خانوار، کودکان بازمانده از تحصیل، اعتیاد و... • ناآگاهی ساکنان و شهروندان به‌ویژه در حاشیه شهر به آسیب‌های اجتماعی و ...	• تخصیص بودجه و کمک‌های مالی و تجهیزاتی برای حوزه بهزیستی • توجه به زیرساخت‌های پیشگیری‌کننده از معلولیت، مانند آزمایشگاه ژنتیک • آگاه‌سازی اجتماع محلی در راستای مسائل مربوط به بهزیستی

۴-۳-۱۰- سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار

گروه‌های مردم‌نهاد که به‌صورت داوطلبانه به انجام خدمات اجتماعی می‌پردازند از دیگر عوامل مؤثر در حیات اجتماعی چابهار هستند. شمار این گروه‌ها در سال‌های اخیر در سطح استان سیستان و بلوچستان زیاد شده است؛ هرچند از چالش‌های مهم این گروه‌ها، استمرار فعالیت‌های آن‌هاست. در این ارتباط با چند نفر از افراد مؤثر حاضر در گروه‌های مردم‌نهاد، مصاحبه شده است.

زمینه فعالیت NGO گوهر صدف که اولین سازمان مردم‌نهاد در سه حوزه، آسیب‌های اجتماعی (توانمند سازی)، حوزه بانوان (۱۵۰۰ خانواده) و حوزه عفاف و حجاب. فعالیت‌هایی در مورد زنان سرپرست خانوار انجام دادیم. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

■ سازمان منطقه آزاد و گروه‌های مردم‌نهاد

جنس گروه‌های مردم‌نهاد، با توجه به فعالیت آن‌ها، اعتراضی و نگاه نقادانه به بخش دولتی است.

دستگاه‌ها و ارگان‌های مختلفی در چابهار فعال هستند و از منابع زمینی، دریایی و... استفاده می‌کنند و بیشتر این سازمان‌ها و ارگان‌ها، هیچ نفعی به جامعه محلی و شهر چابهار نرسانده که هیچ، از نظر استفاده از امکانات و زیرساخت‌ها نیز از امکانات شهر چابهار استفاده می‌کنند. حتی برای کارکنان خودشان کمترین فضای آموزشی، درمانگاه، ورزشگاه و... احداث نکرده‌اند. سازمان دریانوردی، منطقه آزاد، گمرک، پتروشیمی و... حتی برای کارکنان و نیازهای خودشان زیرساخت‌های شهری فراهم نکرده‌اند. اگر باری از دوش ما نمی‌توانید بردارید، حداقل باری بر دوش نحیف ما نشوید. (مدیرعامل، گروه مردم‌نهاد نبی اکرم)

همکاری بین سازمان‌های مردم‌نهاد و سازمان به‌گونه‌ای باید باشد که استقلال و مردمی بودن خود را حفظ کنند و مردمی بودن بیشتر در بین مردم این منطقه اعتبار دارد تا اینکه وابسته به نهادها و سازمان باشند. برای همین می‌خواهیم

که بیشتر به خود مردم وابسته باشیم تا دولت و از خود مردم کمک بگیریم؛ اما مطالبه گری از دولت باید باشد که این مطالبه گری به معنای وابستگی نیست. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

سازمان‌ها، زمین‌ها و سواحل چابهار را فنس کشیده‌اند که هیچ کس حق ورود به آنجا را هم ندارد؛ حالا حداقل کمترین امکانات را برای استفاده از این منابع در اختیار جامعه محلی قرار کنید. (مدیرعامل، گروه مردم‌نهاد نبی اکرم) از طرف دیگر، سازمان منطقه آزاد در سال‌های اخیر، سعی کرده ارتباط مستمری با گروه‌های مردمی داشته باشد.

منطقه آزاد همکاری بسیار نزدیکی با انجمن دارد و پشتیبان بسیاری از برنامه‌های بوده است. با این حال، در بیشتر مواقع سلیقه‌ای عمل می‌شود. هنوز مدیران و مسئولان ما، فعالیت‌های مردم‌نهاد و آموزش‌های غیررسمی در حوزه‌های مختلف را باور ندارند. شاید می‌فهمند که این فعالیت‌ها خوب است، اما باور ندارند که فرصت‌هایی برای فعالیت به سمن‌ها بدهند. موانع فعالیت در اجتماع محلی، بسیار زیاد است و سازمان‌ها و ارگان‌ها، همکاری مناسبی ندارند. از نظر بودجه که اصلاً توجه نیستند و بسیار مانع تراشی می‌کنند. اهمیتی برای کیفیت برنامه‌ها قائل نیستند. در حرف توافق‌هایی برای فعالیت انجام می‌گیرد، اما در عمل و تخصیص بودجه بسیار مانع ایجاد می‌کنند. منطقه آزاد هم در خیلی از مواقع، اگر مدیرعامل پیگیر مسئله باشد و علاقه‌مند همکاری، مدیران و کارکنان، نه فعالیت‌های سمن‌ها را می‌شناسند و نه توجه هستند. مدیران مالی و بودجه اصلاً توجهی به این مسائل نمی‌کنند. برایشان مهم نیست و این مسائل ما را بی‌انگیزه می‌کند. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

■ سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) و درخواست‌های آنان از سازمان منطقه آزاد

انتظارات و درخواست‌های انجمن‌های مردم‌نهاد از سازمان منطقه آزاد، عبارت‌اند از: افزایش سرانه‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های مهارت‌های زندگی، احداث زمین کودک و ... است.

کل بودجه منطقه آزاد ۶۰۰ میلیارد هست، اگر ۱۰ درصد از آن بودجه را به مسائل فرهنگی اختصاص بدهند، می‌توان فرهنگ غالب را تغییر داد. بودجه فرهنگی باید در مسیر فرهنگ و پایه‌ای انجام شود. باید صرف آموزش کرد تا در سال‌های بعد بتوان نتیجه آن را دید. ساختن اماکن آموزشی و ارائه آموزش‌های رایگان یا نیمه رایگان به شهروندان در چند نقطه از شهر، ساختن مدارس شبانه‌روزی، ساختن سینما، ارائه برنامه‌های فرهنگی در طول سال در مناطق محروم شهر با افراد نباید قهری برخورد کرد. به جای آن باید فضاهایی برای آموزش، ورزش، تفریح و... ایجاد کرد تا بتوان جامعه را به سمت شرایط بهبود برد.

چابهار بیشترین آمار کودکان کار را در استان دارد که در کارهای صنعتی- خدماتی، مکانیکی، دست‌فروشی و... شهر بازی و فضای بازی برای کودکان وجود ندارد. فضاهای شهری بیشتر فروخته شده است و حق شهروندان نادیده گرفته می‌شود. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

می‌توانند در حوزه آموزش (احداث مدارس)، حوزه بهداشت (راه‌اندازی درمانگاه) و حاشیه‌نشینی فعالیت‌های انجام دهند. در کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی، ما در سامان‌دهی کارتون خواب‌ها فعال هستیم. سازمان منطقه آزاد

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

می‌تواند در این زمینه ما را کمک کند. در زمینه اعتیاد و در زمینه آموزش نسبت به حقوق شهروندی و آموزش در زمینه افزایش انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان کمک کنند. (مدیرعامل، گروه مردم‌نهاد نبی اکرم)

مشکل سازمان این است که اگر طرح یا پیشنهادی از بیرون منطقه چه استان و یا کشور شود، استقبال می‌کنند اما اگر طرحی از خود منطقه چابهار به سازمان شود نمی‌پذیرد چراکه به استعدادها و توانایی‌های محلی اعتقادی ندارد و دیدگاه شون مثبت نیست. (مصاحبه با رئیس موسسه راه سلامت)

جدول شماره ۴- ۱۴: مسئله شناسی محور سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) در شهر چابهار	سیاست‌های پیشنهادی
- آگاه نبودن مدیران از اهمیت سمن‌ها در راستای کاهش مسائل و مشکلات بومی منطقه - فراهم نبودن دستورالعمل و رویه مشخص در ارتباط با سمن‌ها	- تقویت جایگاه سمن‌ها در نگاه کارکنان و مدیران سازمان - همکاری مستمر در راستای برگزاری و اجرای برنامه‌های میدانی به منظور آگاه کردن جامعه بومی - بازنگری دستورالعمل‌ها و رویه‌ها در ارتباط با سمن‌ها

۴-۳-۱۱- اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر

وضعیت اقتصادی کشور در دهه‌های اخیر، تغییرات و تحولات مختلفی را پشت سر گذاشته است که در دو دهه اخیر این تحولات با رکود، تورم و بیکاری همراه بوده است. مسئله اشتغال جدا از مسئله اقتصادی، پیامدهای اجتماعی متعددی را به همراه دارد؛ بنابراین بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در جامعه هدف از اهمیت بالایی برخوردار است. این مسئله با فقر اقتصادی و کمبود امکانات زیستی اهمیت موضوع را دوچندان می‌کند.

در شهرستان چابهار ۳۱۰۰ واحد کارگاهی وجود دارد و تقریباً ۳۰ هزار نفر مشمول قانون کار هستند. واحدهای کارگاهی مربوط به صنوف، پیمانکاری، تولیدی، خدماتی، شیلات را شامل می‌شود. ما در این حوزه یک شهرک صنعتی و دو ناحیه صنعتی داریم. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

مهم‌ترین مسئله اجتماعی منطقه، بیکاری و نبود فرصت‌های اشتغال به‌ویژه برای خانواده‌های ضعیف است. (مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف)

بیکاری را به عنوان مادر مسائل می‌دانم که اکثریت مردم این منطقه درگیر آن هستند و خانواده‌ای حداقل یکی دو نفر بیکار دارد. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

۱۸ هزار نفر در کارگاه‌های منطقه آزاد مشغول به کار هستند. (مصاحبه با رئیس اداره کار سازمان)

مناطق آزاد، باید بخشی از نیروی‌های انسانی خود را از جامعه محلی و بومی استخدام کند و برای این که نیروی‌های بومی توانایی داشته باشند، نسبت به آموزش‌های تخصصی و موردنیاز اقدام‌هایی انجام دهد. منطقه آزاد باید شرکت‌های زیرمجموعه‌اش را موظف به آموزش نیروی انسانی خود و توانمندسازی بخشی از جامعه برای آینده شغلی و جذب نیروی انسانی کند. (مصاحبه با معاونت پژوهشی دانشگاه دریانوردی چابهار)

مشاغل خانگی این منطقه عبارت‌اند از سوزن‌دوزی، معرق‌کاری، صدف‌دوزی که هزینه ایجاد هر شغل خانگی بین ۵ تا ۱۰ میلیون تومان است. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

اگر یک تریلی بخواهد از چابهار به مقصد مشهد حرکت کند در مسیر به‌طور متوسط ۷۰ شغل ایجاد می‌کند. این یعنی حمل‌ونقلی که می‌تواند در این منطقه شکل بگیرد چقدر میزان اشتغال کشور به‌ویژه در چابهار تأثیرگذار است؛ اما این‌ها منوط به داشتن روابط با خارج از کشور است. (مصاحبه با رئیس اداره کار سازمان)

با مشکل پیدا کردن صید و صیادی، صنایع وابسته هم به مشکل می‌خورند مانند مزارع میگو که بر اثر یک بیماری به مشکل خورد و تمامی صنایع بسته‌بندی، حمل‌ونقل و سردخانه‌ای بسته شد.

چابهار پتانسیل زیادی نسبت به دیگر مناطق استان برای ایجاد اشتغال دارد. این اشتغال می‌تواند در زمینه صنعتی و گردشگری باشد. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

■ قانون کار و اجرایی شدن آن

قوانین کار منطقه آزاد ضمانت اجرایی ندارد و در بیشتر مواقع قابل اجرا نیست. برای مثال بیمه در آن اجباری نیست و چون قوانین بر اساس اصول کشورهای سرمایه‌داری کار نوشته شده است، بیشتر به توافق کارفرما با کارگر تکیه شده است، نه اینکه قوانین سفت و سختی را پیش پای آن‌ها بگذارد.

به دلیل اینکه در توافق کارگرو کارفرما معمولاً کارفرما دست بالا را دارد، امکان چانه‌زنی برای کارگران کم است. این منطقه هم تا دلتان بخواهد بیکار دارد و مردم مجبورن برای امرار معاش تن به حقوق و مزایای پایین بدهند. به دلیل وضعیت بد اقتصادی کارگاه‌ها و بیکاری زیاد در منطقه، سازمان هم نمی‌تواند به کارفرماها فشار وارد کند؛ چون بلافاصله تعطیل می‌کنند. حقوق کارگران را کارگاه‌ها نمی‌دهند. بیشتر کارگاه‌ها اضافه‌کاری، عیدی، سنوات و... را پرداخت نمی‌کنند و حداقلی از حقوق را می‌دهند. تقریباً سالیانه ۱۷۰ پرونده در حوزه روابط کار تشکیل می‌شود که بیشتر شکایات در حوزه پرداخت حقوق است. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

اداره کار کاری ندارد و اگر مشکلی پیش بیاد معمولاً طرف کارفرما رو میگیره تو همون مراحل اولیه حل و فصل می‌کنه و به دادگاه و اجرای احکام نمی‌فرسته. تأمین اجتماعی هم مثل سرزمین اصلی گیر نیست هر کی میخواد بیمه میریزه و هر کی نمیخواد با توافق میشه کار رو پیش برد. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

■ مشاغل نوظهور

۱۳ تعاونی‌های داریم که در زمینه سوزن‌دوزی و سکه‌دوزی فعالیت می‌کنند و به واسطه شبکه‌های اجتماعی و شرکت در نمایشگاه‌ها محصولات خودشان را به فروش می‌رسانند که عمده مشکلات آن‌ها در زمینه تأمین سرمایه و بازار فروش است.

۱۱ تعاونی هم در زمینه گردشگری ثبت شده است که در زمینه بوم‌گردی فعالیت می‌کنند که مهم‌ترین مشکلات این‌گونه تعاونی‌ها نامنا سب بودن زیر ساخت‌های گردشگری مانند خطوط هوایی، پمپ‌بنزین، مراکز تفریحی و... است. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

■ مهارت کاری

کارگران اینجا تخصص لازم برای انجام کارهای فنی را ندارند به همین خاطر کارگران نمی‌توانند انحصار نیروی کار را داشته باشند و بتوانند قدرت چانه‌زنی داشته باشند. ۹۵۰ لنج و ۱۳۰۰ قایق در صیادی مشغول به کار است. هر لنج بین ۱۵ تا ۲۰ و هر قایق ۳ تا ۴ نفر به صورت مشغول به کار می‌شوند. به دلیل عدم تمایل به کار نیروهای بومی در صید و صیادی بیشتر از اتباع خارجی مانند هندی، پاکستانی و افغانستانی استفاده می‌شود که تقریباً نیمی از نیروهای مشغول به کار را شامل می‌شود و دلیل اصلی آن هم عدم استقبال نیروهای بومی از شرایط کاری سخت مانند صیادی است که حتی در صنایع جانبی صیادی مانند بسته‌بندی هم تمایلی به کار کردن ندارند. دلیل دیگر عدم تمایل فصلی بودن صیادی است. دلیل دیگر را در پایین بودن حقوق صیادی می‌دانم که برای فردی که مستقل صید کند بیشتر سود دارد تا اینکه برای دیگران کار کند. یکی از دلایل اینکه نیروهای بومی در صنایع مانند پتروشیمی و فولاد جذب نمی‌شوند، عدم مهارت کافی است که جوانان انگیزه کافی برای کسب مهارت رو ندارند و دلیل این بی‌انگیزگی هم عدم به‌کارگیری نیروهایی بوده که توانایی و مهارت داشتند اما استخدام نشدند. ۵۰ درصد نیروهای کاری موجود در منطقه چابهار در مشاغل تخصصی کار می‌کنند که اکثریت غیربومی هستند. اگر امکانات آموزشی‌های مهارتی منطقه کم است یا باید آن‌ها را تقویت کرد و یا افراد را برای آموزش دوره به مناطق دیگر مانند عسلویه و اصفهان بفرستیم که آماده برای کار شوند. با فولاد سال گذشته توافق شد که ۲۵۰ نفر نیرو برای تربیت در سطح کاردانی توسط دانشگاه علمی کاربردی صورت گیرد و بعد در آنجا مشغول به کار شوند حالا اگر این کار در پتروشیمی اتفاق بیفتد بسیار مثرتر می‌شود. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

مردم اینجا خیلی مهارت کاری شون کم. هیچ کدوم از شهرک‌های صنعتی سرویس ندارند اگر کارگری موتور داشته باشد دارای مزیت است و می‌تونه زودتر کار پیدا کنه. (مصاحبه با صاحب کارگاه تولیدی)

■ فرهنگ کار

کارگران بومی تمایلی برای کار مداوم و پیشرفت کاری ندارند. به محض اینکه مقداری پول گیرشان می‌آید دست از کار کردن می‌کشند و چند وقتی را کار نمی‌کنند تا اینکه پولش تمام شود و دوباره به کار برمی‌گردند. به همین دلیل مهارت کاری هم بینشان پایین می‌آید. بیشتر متقاضیان شغلی در منطقه، راننده و نگهبان و سرایدار هستند چون کارهای راحت را می‌خواهند. برای اصلاح فرهنگ کار در این منطقه باید کار فرهنگی صورت گیرد و از پایه و از سطح دانش‌آموزان شروع شود. بیشتر در مدارس این‌ها را آموزش دهید. هرچند که گذشت زمان و با رفت و آمد گردشگران و غریبه‌ها به بومیان اینجا هم تأثیر می‌گذارد و مراودات تأثیر مثبت دارد. (مصاحبه با رئیس اداره کار سازمان)

اکثر جوانان ما دنبال کارهای نگهداری، رانندگی و سرایدار هستند که راحت‌تر باشد. حدود ۵۰ نفر بیمه بیکاری داریم. تلاشم بر این است که بیمه بیکاری ندهیم که عادت به تنبلی نکنند. فرهنگ قناعت‌پیشگی در بین مردم منطقه به گونه‌ای است که اگر حداقلی برای زندگی مهیا کنند، دیگر تلاشی برای پیشرفت نمی‌کنند؛ اما همه مردم یک‌جور

نیستند همچنان که پنج تا انگشت یکی نیست ولی این به عنوان یک الگو تقریباً غالب است. (مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

جدول شماره ۴- ۱۵: مسئله شناسی محور اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر و سیاست‌های پیشنهادی

سیاست‌های پیشنهادی	مسئله شناسی محور اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر
• توجه به اشتغال‌های خرد و خانگی • تقویت پتانسیل‌های محلی اشتغال • توجه به پتانسیل‌های گردشگری و ایجاد شغل در این زمینه • افزایش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای در میان افراد جویای کار • تجدیدنظر در قوانین کار و بیمه در منطقه آزاد و متعادل‌سازی و احقاق حقوق کارگر • تقویت چرخه اقتصادی تولید تا بازار فروش • توجه به زیرساخت‌های گردشگری • آموزش در حوزه فرهنگ کاری	• آمار بالای بیکاری در منطقه • از دست رفتن فعالیت‌های سنتی، کشاورزی و... • مهاجرت از شهرهای اطراف برای یافتن شغل • پایین بودن مهارت‌های فنی برای شغل‌های فنی و حرفه‌ای • مشکلات حقوق، بیمه و مزایای کارگران و عدم الزام قانونی به کارفرما • نبود بازار مناسب برای مشاغل خانگی و سنتی • نبود زیرساخت‌های مناسب برای گردشگری و شغل‌های مرتبط • فرهنگ قناعت‌پیشگی در حوزه کار

۴-۳-۱۲- جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و روستاهای اطراف)

منطقه تحت تأثیر منطقه آزاد، فراتر از شهر و شهرستان چابهار است. مهم‌ترین دلیل این مسئله، هم‌جوار بودن منطقه آزاد با شهرستان چابهار و شهرستان قصرقند است. همچنین ارتباطات گسترده شهرستان چابهار و کنارک در مسائلی همچون، خلیج مشترک دریایی، فرودگاه مشترک و... باعث تنیده شدن این دو جامعه به هم شده است.

■ سازمان منطقه آزاد و شهرستان‌های کنارک و قصرقند

تأثیرات توسعه‌ای سازمان منطقه آزاد، همان‌طور که شهر چابهار را نیز تحت تأثیر خود قرار داده، شهرهای اطراف را نیز متأثر کرده است. در نگاه شهروندان شهرستان چابهار، بین منطقه آزاد و شهر چابهار افتراق وجود دارد. در نگاه شهروندان حومه مثل کنارک، افتراق بین منطقه و چابهار و دیگر شهرستان‌ها وجود دارد. به عبارتی افتراق حومه مضاعف است.

منافع منطقه آزاد، به صورت عادلانه تقسیم نشده است. تنها شاید شهر چابهار از آن منتفع شده، اما شهرهای هم‌جوار مانند کنارک از منافع منطقه آزاد، به صورت عادلانه برخوردار نبوده است. پروژه‌هایی هم از طرف منطقه در کنارک ایجاد شده، مثلاً روشنایی اسکله کنارک و ساختمان شهرداری کنارک توسط منطقه آزاد پیگیری شده و می‌شود.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

از مسائل دیگر، عدم اشتغال نیروهای بومی و سهم نداشتن کنارک از اشتغال منطقه است. این مسئله از نظر مردم بسیار مهم است.

هنوز بیمارستان ۳۲ تخته خوابی شهر کنارک که ۱۰ سال است ساخته شده، به دلیل نبود پزشک، بدون استفاده است. دلیل این که نیروی های متخصص ماندگاری ندارند، نبود امکانات و خدمات زیستی است. نبود مدرسه مناسب، نبود معلم، نبود امکانات ورزشی و بهداشتی و... باعث می شود که نیروی های متخصص به محض تموم شدن دوره خود، منطقه را ترک می کنند. (مصاحبه با شهردار کنارک)

برخلاف پتانسیل این منطقه که مزیت اصلی آن تجارت دریایی است متأسفانه مردم اطراف منتفع نمی شوند و در حمل و نقل هم بیشتر غیربومی و اتباع خارجی هستند. از طرفی تردد بیشتر اتومبیل ها مانند تریلی ها باعث افزایش تصادفات به تبع آن افزایش فوتی و معلولین در این منطقه شده است. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

با توجه به پتانسیل های کنارک، پیشنهادها و انتظارات جامعه بومی بیشتر همان رفع کمبودها و توجه ویژه به افزایش دسترسی و سرانه های مورد نیاز جامعه است.

کنارک پتانسیل خوبی برای گردشگری دارد، اما فعالیت و زیرساخت های لازم برای گردشگری پیگیری نمی شود. منطقه آزاد باید کارهایی انجام دهد که افراد بیشتری از آن منتفع شوند؛ مانند بهداشت و ساخت بیمارستان، ساخت مدارس و... ورود به مسئله حاشیه نشینی که با توجه به منابع از توان شهرداری ها خارج است.

منطقه چابهار - کنارک زیرساخت لازم برای پاسخگویی به تعداد گردشگران نوروز را نداشته. برای این مسئله باید برنامه ریزی و زیرساخت ها را آماده کند. کمپ گردشگری، زیرساخت های جاده ای، تعداد پروازها به مقصد کنارک و... از مهم ترین کارها است. زیرساخت های نیروی انسانی را برای افزایش توانمندی های حرفه ای و تخصصی ایجاد کند. (مصاحبه با شهردار کنارک)

پیگیری پارک شهرداری و به نتیجه رساندن آن می تواند از اقدامات مهم منطقه آزاد باشد. (مصاحبه با شهردار کنارک)

جدول شماره ۴-۱۶: مسئله شناسی محور جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و روستاهای اطراف) و سیاست های

پیشنهادی

سیاست های پیشنهادی

مسئله شناسی جامعه بومی فراگیر (کنارک، قصرقند و

روستاهای اطراف)

• محرومیت های شدید در دسترسی به خدمات شهری و زیربنایی	• توجه به توسعه منطقه در ارتباط با سرانه های خدمات شهری و زیربنایی
• احساس بی عدالتی مضاعف از عملکرد منطقه آزاد و بی توجهی به جامعه محلی از طرف منطقه آزاد	• انجام پروژه ها با حداکثر ذی نفعان در جوامع پیرامون مانند شهرستان کنارک و قصرقند

۴-۳-۱۳- آب آشامیدنی، مسئله مهم چابهار

یکی از مسائل مهم شهر چابهار و منطقه، آب آشامیدنی و دسترسی به آن است. تنها ۲۰ درصد شهرستان به آب آشامیدنی لوله کشی شده دسترسی دارد و به بقیه شهرستان به صورت سقایی، آبرسانی می شود. این مسئله هم از نظر اجتماعی و هم از نظر امکانات زیربنایی از اهمیت بالایی برخوردار است. در وضعیت کنونی یکی از افتراق های منطقه آزاد با شهر چابهار، به مسئله آب آشامیدنی ۲۴ ساعته منطقه آزاد و ۲ ساعته شهر چابهار مربوط می شود. این مسئله چنان در نگاه مردم مهم است که منطقه آزاد را در این مسئله دخیل می دانند که سهم آب شهر را به خود اختصاص داده و آب شهر را قطع کرده است. آب منطقه آزاد و شهر چابهار از دستگاه آب شیرین کن، کنارک تأمین می شود.

یکی از مشکلات شهرستان چابهار مسئله آب است که هنوز تنها ۲۱ درصد شهرستان، دسترسی به آب لوله کشی دارد و ۷۹ درصد به صورت سقایی آب آشامیدنی دارند. تنها این نیست، وضعیت فقر بسیار ناگوار است که باعث مسائلی متعددی از نظر شاخص های زیست پذیری ایجاد کرده است. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

در شهر چابهار، مشکل اصلی آب داریم، جالب است که ۴ هزار مترمکعب از آب حاصل از شیرین کن را به منطقه آزاد اختصاص داده اند، منطقه آزاد به جای این که یار شاطر باشد، بار خاطر شده است. به جای این که آب شهر چابهار را تأمین می کرد، آب خود شهر را هم به خود اختصاص داده است. تا زمانی که کمترین امکانات زیستی برای شهر تأمین نشود، چطور می توان از مسئولیت اجتماعی صحبت کرد. (مصاحبه با عضو شورای شهر چابهار)

مسئله آب در منطقه، مسئله بسیار مهم و حیاتی است. چه آب آشامیدنی و چه آب کشاورزی، از مهم ترین مسائلی است که باید در مورد آن برنامه ریزی و مدیریت ویژه صورت گیرد. (سرپرست کارگاه پتروشیمی)

مهم ترین مسئله منطقه آب هست که باعث از بین رفتن کشاورزی و گسترش فقر در روستاها می شود که متعاقباً منجر به حاشیه نشینی می شود که بایستی حداقل آب شرب روستایی ها و شهرستان تأمین شود. اگر مشکل آب حل شود پایداری زندگی در روستاها هم بهتر می شود و مردم می توانند از طریق اشتغال به کشاورزی زندگی حداقلی خود را تأمین کنند.

برخی از مسئولین پخش آب به صورت تانکر با هماهنگی دهیاری ها آب را می فروشند به طوری که از دهیار امضا می گیرند که آب را به روستائیان تحویل داده اند ولی به دیگران می فروشند که حتی در توزیع حداقلی آب هم به مشکل میخوریم. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

جدول شماره ۴-۱۷ مسئله شناسی محور آب آشامیدنی، مسئله مهم چابهار و سیاست های پیشنهادی

مسئله شناسی محور آب آشامیدنی، مسئله مهم چابهار	سیاست های پیشنهادی
• آب شرب یکی از مهم ترین مشکل های منطقه	• تأمین زیرساخت مناسب برای تأمین آب شرب به عنوان یکی از مهم ترین اقدامات

۴-۳-۳-۱۴- گردشگری چابهار

صنعت گردشگری به عنوان متنوع ترین و بزرگ ترین صنایع در جهان، مهم ترین منبع درآمد و ایجاد فرصت های شغلی برای بسیاری از کشورهای دنیا است و کشورهای توسعه یافته سرمایه گذاری های زیادی در این صنعت انجام می دهند و یکی از عوامل اصلی توسعه کشورهاست. از صنعت گردشگری به عنوان موتور توسعه نام برده می شود، به علت اهمیتی که از نظر اقتصادی، اجتماعی دارد روزه به روزه بیشتر مورد توجه قرار گرفته و دولت ها به آن اهمیت می دهند و امروزه یکی از پایه های اصلی و استوار اقتصاد جهان و از جمله صنایع مهم با رشد سریع در توسعه اقتصادی جهان است که با ایجاد بالاترین میزان ارزش افزوده به صورت مستقیم و غیرمستقیم می تواند سایر فعالیت های اقتصادی و فرهنگی را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین با توجه به اهمیت گردشگری و نقش آن در رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی کشور، لزوم توجه به این صنعت و تلاش برای توانمند کردن و شناساندن جاذبه های گردشگری با تأکید بر برنامه ریزی شهری امری ضروری است و سرمایه گذاری در این صنعت دارای آثار و تبعات اقتصادی اجتماعی است که می توان از آن به عنوان یکی از صنایع وسیع و متنوع درآمدهای ارزی با تأکید بر برنامه ریزی شهری و منطقه ای در سطوح محلی، ملی و بین المللی نام برد.

گردشگری به عنوان فعالیتی چند رشته ای، چند مسئله ای، چندبخشی و چند شکلی به عنوان تحقق توسعه پایدار و ایجاد تحکیم پیوندهای ملی، منطقه ای و جهانی با سرعت پرشتاب خود جایگاه ویژه ای را در دنیا برای خود به وجود آورده است و هر ساله کشورهای توسعه یافته، برنامه و سیاست های متعددی برای توسعه گردشگری دارند و اهمیت خاص و اساسی به این صنعت قائل هستند.

گردشگری برای کشورهای دارای جاذبه های جهانگردی مانند ایران می تواند به منبع مهم کسب درآمد ارزی تبدیل شود. مشروط بر اینکه برنامه ریزی صحیح و همه جانبه توأم با آینده نگری برای آن تنظیم و اجرا شود. متأسفانه در کشور ما، صنعت توریسم چنان که شایسته است گسترش و توسعه نیافته است. باوجودی که در تمامی برنامه های توسعه سالیان اخیر بر رهایی از اقتصاد تک محصولی متکی بر صادرات نفت تأکید شده است؛ اما در مقام عمل موفقیت و کامیابی قابل توجه، ملموس و محسوسی در این زمینه به دست نیامده است. رشد و توسعه صنعت توریسم در ایران به عنوان یکی از راهکارهای عملی رهایی از اقتصاد تک محصولی و متنوع سازی منابع درآمدی کشور باید بیش از پیش مورد توجه برنامه ریزان و سیاست گذاران کشور قرار گیرد. بدون شک امروزه صنعت گردشگری به عنوان صنعت جهانی، رشد سریعی در اقتصاد جهان داشته است که در نتیجه، افزایش نرخ رشد سالانه از تولید ناخالص ملی در سطح جهان، صادرات، تجارت جهانی و خدمات، سهم گردشگران بین المللی در فعالیت اقتصادی جهان نیز به طور مداوم بالا رفته است که استان سیستان و بلوچستان و شهر چابهار هم از این امر مستثنی نیست و یکی از عوامل اصلی دستیابی به توسعه پایدار، توجه

بیشتر و سیاست‌گذاری دقیق در امر گردشگری است که در سالیان اخیر برنامه‌هایی برای توسعه این صنعت در نظر گرفته شده است، باوجود این محدودیت‌ها و مشکلات عدیده‌ای در موضوع گردشگری و توسعه گردشگری وجود دارد.

■ گردشگری به مثابه صنعت

یکی از صنایع مهم جهانی که در حال حاضر به سرعت در حال رشد است، صنعت گردشگری است طوری که می‌توان این صنعت را صنعت اصلی قرن بیست و یکم دانست. کشورهای جهان و به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته در رقابت شدیدی باهم قرار دارند تا در زمینه این صنعت، پیشرفت بیشتری داشته باشند و سود بیشتری دریافت کنند. از سوی دیگر، گردشگری به عنوان صنعت پاک به شمار می‌رود؛ زیرا در مقایسه با صنایع دیگر از آلودگی بسیار کمتری برخوردار است. اصولاً در دنیای امروز گردشگری به مبحثی جهانی و صنعتی تبدیل شده است و این صنعت گسترده بخش عظیمی از درآمد سالانه کشورها را به خود اختصاص داده است. صنعت توریسم یکی از حرفه‌های گسترده در جهان است که میلیون‌ها نفر در سرتاسر جهان را به کار مشغول کرده است و با توجه به سروکار داشتن با جغرافیا و مکان‌های مختلف به عنوان مرکزیت تمام جهان و کشورها تلقی می‌شود. این صنعت ارزآوری و درآمدزایی بسیار عظیم و مناسبی را در پی دارد و می‌تواند برای میلیون‌ها نفر اشتغال‌زایی کند.

در این زمینه یکی از مدیرانی که با آن مصاحبه شده است معتقد است که:

صنعت گردشگری به عنوان یکی از ارزشمندترین صنایع محسوب می‌شود و بر اساس داشته‌های قراردادی و داشته‌های معنوی و آنچه در گذشته به انسان ارث رسیده یعنی شما هزینه‌ای نکرده‌اید و چیزی نسل به نسل به نسل جلدید رسیده و این‌ها را عرضه می‌کنید هزینه‌ای انجام نمی‌دهید ولی برعکس سودی چند برابر می‌شود یعنی شما این را می‌فروشید و به این دلیل است که کشورهای توسعه‌یافته بسیار پیشرو هستند می‌آیند از داشته‌های خدادادی استفاده می‌کنند تا کسب درآمد کنند. ارزش‌های اقتصادی خود را بالا می‌برند و خودشان را معرفی می‌کنند و ما باید از فرصت‌های گردشگری بیشتر استفاده کنیم و نگاهی صنعت گونه به گردشگری داشته باشیم.

■ گردشگری ابزاری برای ایجاد صلح

هم‌زمان با گسترش گردشگری به کارگیری آن به عنوان ابزاری برای ایجاد صلح اهمیت می‌یابد. گردشگری و گردشگران از این پتانسیل و ظرفیت برخوردار هستند که یک صنعت در خدمت صلح باشد. به منظور تسهیل و تسریع روندی که طی آن گردشگران می‌توانند به سفیران صلح تبدیل شوند و خودشان از سفیران اصلی صلح به شمار بیایند. گردشگری پدیده‌های جهانی، چندبعدی و با اثراتی عمیق است که کشورهای جهان با بازگشایی مرزهای خود با آن روبه‌رو می‌شوند. به عقیده بسیاری از محققان، گردشگری دارای پتانسیل اثرگذاری بر روابط بین‌الملل و ابزاری برای ترویج صلح در جهان است. گردشگری ابزاری برای دیپلماسی عمومی و توسعه بین‌الملل و پاسخ‌دهی قدرتمندی برای چالش‌های جهانی و مقابله با تروریسم است. بررسی مطالعات نشان می‌دهد، گردشگری نه تنها از صلح بهره می‌برد، بلکه خود نیرویی حیاتی برای گسترش صلح در میان ملت‌هاست. گردشگران تجربیات و دانش نو را از تعامل با دیگر

فرهنگ‌ها، مناطق و کشورها کسب می‌کنند و اهمیت نگهداری از محیط را در کمی کنند و مناسباتشان با یکدیگر را بهبود می‌بخشند. در این فرایند روابط صلح جویان در میان مردم گسترش می‌یابد.

در همین زمینه یکی از مدیران که خودش هم سالیان دراز است در حوزه گردشگری فعالیت دارد، معتقد است که:

علاوه بر این، صنعت گردشگری و توریسم تنها صنعتی است که باعث صلح و آرامش می‌شود و این برای تمام کشورها همین جوری است. زمانی که ما هزینه می‌کنیم و به یک کشور دیگر سفر می‌کنیم و پول می‌دهیم از فرهنگ و آداب آن‌ها لذت ببریم این یعنی صلح یعنی آرامش نکته اساسی همین است اگر بخواهید دنیا تبدیل به مکان امن کنیم، باید از این صنعت استفاده کنیم پس از گردشگری و صنعت گردشگری می‌توان در ایجاد صلح استفاده کرد و شهر چابهار هم می‌تواند از این قابلیت گردشگری بیشتر استفاده نماید.

■ صادر کردن ارزش‌ها

یکی از جنبه‌های گردشگری، صادر کردن ارزش‌ها و به‌ویژه صادر کردن ارزش‌های معنوی‌ای است. چرا که شما کالا یا چیز قابل لمسی را خرید و فروش نمی‌کنید، بلکه داشته‌های معنوی و ارزش‌های معنوی عرضه می‌کنید. این یعنی اینکه شما هزینه زیادی بر عرضه این ارزش‌ها نکرده‌اید، بلکه همه این‌ها دارای ارزش معنوی‌ای هستند.

یکی از مدیران منطقه آزاد معتقد است که:

الان ما به عنوان یک مجموعه کشور ایران که نفت دارد و دارد نفت عرضه می‌کند یعنی داریم منابع خود را عرضه می‌کنیم و از این منابع کم می‌کنیم و شاید هم تمام شود. ولی برعکس در صنعت گردشگری شما دارید هوای منطقه را عرضه می‌کنید و می‌فروشید شما دارید یک منطقه را می‌فروشید. شما دیدن این لباس بلوچ را دارید می‌فروشید شما طعم غذای بلوچ را دارید می‌فروشید. شما دارید چیزهای لمس نمی‌کنید و هزینه نکرده‌اید را دارید می‌فروشید و این یعنی یک گنج نهان یک گنج که شما از آن غافل هستید و مستر است. متأسفانه در این زمینه ما غافل بوده‌ایم و از این فرصت گردشگری استفاده بهینه نکرده‌ایم و ارزش‌ها خود را با تأکید بر گردشگری صادر نکرده‌ایم.

■ بازدهی بالای صنعت گردشگری

بر اساس گزارش شورای جهانی سفر و گردشگری که به مقایسه سهم اقتصادی صنایع مختلف در دنیا پرداخته است در سال ۲۰۱۶ بخش سفر و گردشگری رتبه چهارم مشارکت اقتصادی و اشتغال در میان صنایع مختلف جهان را به خود اختصاص داده است. طبق این گزارش میزان مشارکت این بخش در تولید ناخالص داخلی جهان بیش از بخش‌هایی همچون خودروسازی و کشاورزی بوده و مشارکت آن در ایجاد اشتغال از خودروسازی نیز بیشتر بوده است. بر این اساس می‌توان گفت که صنعت گردشگری از جمله اصلی‌ترین صنایعی است که بیشترین سود و بازدهی و از سوی دیگر کمترین هزینه را دارد.

در این زمینه هم یکی از مدیران که تجربه مدیریتی زیادی در حوزه گردشگری دارد، معتقد است که:

از آنجاکه صنعت گردشگری زودبازده است و نیازمند زیرساخت‌های پیچیده و آن‌چنانی و فناوری اروپایی نیست و شما بیشترین بازدهی را دارید. مثلاً کشور گرجستان را اگر در نظر بگیرید پنج سال قبل چه کشوری بوده الان آن را ببینید و این به خاطر بستر و حضور گردشگران است. اگر به ترکیه نگاه کنید هم همین‌طور و این موقعیتشان دو حالت دارد اول در پول درآوردن و دوم در آرامشی که به مردم خودشان دارند می‌دهند. این صنعت بیشترین بازدهی و کمترین ضرر رو دارد و ای کاش از این بازدهی بسیار زیاد گردشگری در جهت نیل به اهدافمان در چابهار استفاده بیشتر می‌برسیم.

■ حس خوشایند مردم از سفر و گردشگری

از جمله ویژگی‌های برجسته گردشگری و صنعت گردشگری این است که شما حس خوبی و خوشایندی از هزینه کردن برای سفر دارید؛ یعنی اینکه شما هزینه می‌کنید تا به ازای آن مردم و جاهای دیدنی آن منطقه حس خوبی داشته باشید و این موضوع از جمله موضوعاتی است که کمتر به آن توجه می‌شود. کشورهایی که حساسیت بیشتری به این موضوع داشته باشند، سود زیادی کسب می‌کنند.

در همین رابطه، یکی از مدیران که با او مصاحبه شده است، براین باور است که:

حس خوشایند مردم ترکیه از نحوه درآمد و پول درآوردن دولت رو مقایسه کنید با حس مردم آمریکا. چون آمریکا اکثر هزینه و درآمد خود را از فروش فناوری پیشرفته ساخت اسلحه به دست می‌آورند ترکیه از طریق شادی. شما با رغبت به ترکیه سفر می‌کنند و به‌نوعی دارد جیب شما را خالی می‌کنند و آن‌طرف شما هم حس خوبی دارید تازه آن‌ها را دوست دارید. شما رفتی پول داده‌اید برای اینکه حس بهتری نسبت به آن مردم داشته باشید و این نکته اصلی صنعت گردشگری است که ماها به آن توجه نمی‌کنیم و این حس خوشایند از سفر مطمئناً از سفر به چابهار هم به دست می‌آید و ما باید در این زمینه بیشتر تلاش کنیم تا گردشگران حس خوشایند بیشتری از سفر به چابهار داشته باشند.

■ گردشگری؛ یعنی مهمانی و استفاده از ظرفیت‌های بالای مهمان‌نوازی

می‌توان گردشگری را یک نوع مهمانی دانست، مهمانی‌ای که شما دسته‌جمعی و به همراه خانواده و خویشاوندان، مهمان یک شهر و اهالی یک شهر هستید؛ یعنی اینکه همه اهالی شهر، میزبان گردشگران هستند و این گردشگران مهمان همه اهالی آن منطقه هستند. نوع مهمانی و پذیرایی از مهمانان در تغییر نوع نگاه و ارزیابی‌های درخور تحسین یا برعکس این گردشگران از اهالی شهر تأثیرگذار است.

این نکته هم از دید مدیران دور نمانده است و یکی از مدیران در این باره می‌گوید:

گردشگری یعنی مهمانی، یعنی پذیرایی و استقبال از گردشگران. اگر یک کرمانی بیاید خونه یک بلوچ و بگوید می‌خواهم بروم هتل، سریع فرد بلوچ می‌گوید چرا هتل؟ و این افراد واقعاً شوکه می‌شوند پس گردشگری یعنی همین مهمانی و این بزرگ‌ترین ظرفیت ماست. به خاطر آن که ما تخصص مهمان‌نوازی را داریم و ذاتاً متخصص و مهمان‌نواز هستیم و این مهمان‌نوازی یک فرصت است و ما باید بیشتر از این فرصت مهمان‌نوازی استفاده کنیم.

■ استیگمای موقعیتی عامل دفع گردشگران

استیگما به مفهوم مجموعه‌ای پیش‌داوران، رفتارهای قالبی و تبعیض آمیز، ساختار اجتماعی سوگیرانه از سوی بیشتر افراد اجتماع در مورد زیرگروه بی‌اعتبار در نظر گرفته شده است. این مفهوم، شامل فرایندهای برچسب زدن، تصورات کلیشه‌ای جداسازی، واکنش‌های هیجانی، از دست دادن موقعیت و تبعیض در یک موقعیت قدرت است. استان سیستان و بلوچستان همواره یکی از استان‌هایی بوده است که به‌عنوان ناامن‌ترین منطقه و استان شناخته شده است و این نوع شناخته شدن ضربات سنگینی بر پیکره گردشگری شهرهای استان زده است که چابهار هم از این قاعده مستثنی نبوده است. بیشتر گردشگرانی که به این شهر سفر می‌کنند، چابهار را به‌عنوان یک موقعیت و مکان ناامن می‌شناسند و این داغ‌ننگی است که بر پیشانی شهر چابهار و سایر شهرهای استان خورده است و این برچسب منفی همیشه با گردشگران همراه است، باوجوداینکه تا حدود زیادی تغییر کرده است و این نوع برچسب منفی بهبود پیدا کرده است.

یکی از گردشگران در زمینه برچسب منفی شهر چابهار می‌گوید:

همیشه این نوع تصور رو داشتم که شهرهای استان سیستان و بلوچستان و چابهار از جمله ناامن‌ترین نقاط ایران به شمار می‌آیند و سعی می‌کردم کمتر به این مناطق سفر کنم، چون نمی‌خواستم جونم رو به خطر بیاندازم.

یکی دیگر از گردشگران معتقد بود که:

از لحاظ ناامنی وجود امنیت کم، همیشه این احساس رو داشتم که شهرهای استان سیستان و بلوچستان ناامن‌ترین هستند و به خاطر همین موضوع سعی می‌کردم از سفر به این نقاط خودداری کنم. چون این ترس و ناامنی همیشه با ما بود.

■ تصورات قالبی درباره مردم چابهار

تصور یا تفکر قالبی (کلیشه‌ای) ترکیبی از نگرش‌ها و پیش‌داوری‌هاست و به هر نوع باور تعمیم یافته به حد اغراق و اغلب نادرست، درباره گروهی از مردم اطلاق می‌شود که شخص بر پایه آن چنین می‌پندارد که همه افراد آن گروه از ویژگی معینی برخوردارند. از نظر جامعه‌شناسی تصورات قالبی، باورهای تعمیم یافته‌ای است که درباره برخی از اقلیت‌های مذهبی، نژادی و قومی ساخته و پرداخته می‌شود. اعضای این اقلیت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای رفتاری خاص و از پیش تعیین شده‌ای از خود نشان می‌دهند؛ بنابراین، تصورات قالبی در برابر استدلال مخالف سخت مقاومت می‌کند و فردی که دارای باورهای قالبی است، همواره دچار تعصب می‌شود. بر اساس همین، می‌توان گفت که تصورات قالبی که درباره مردم بلوچ و اهالی شهر چابهار وجود دارد هم از جمله عواملی است که مانع ورود گردشگران زیاد به شهرهای استان و به‌ویژه شهر چابهار می‌شود که به چند نمونه اشاره می‌شود.

یکی از گردشگران می‌گوید: از قبل این تصور رو داشتم که همه بلوچ‌ها خیلی خشن و بی‌رحم هستند و اصلاً نمیشه با آن‌ها حرف زد و در صورت کوچک‌ترین حرفی، کاملاً آشفته می‌شوند. مثلاً از قبل این تصور رو داشتم که هنگام

خرید اصلاً جروبحثی انجام ندهم چون سریع آن فرد خشن می شود. در صورتی که وقتی به اینجا آمدم، خودم دیده ام که اصلاً این جوری نیست. این مردم به نظرم بهترین هستند. یکی دیگر از گردشگران براین باور است که:

این تصور رو داشتم که همه بلوچ ها حداقل یک اسلحه با خودشان دارند و همه بلوچ ها مسلح هستند و همیشه با آنها حرفی زد. زمانی که به اینجا آمدم و با این مردم نشست و برخاست داشتم، واقعاً بی نظیر هستند. ساده و دوست داشتنی و...

■ حس ناامنی عاملی برای دفع گردشگران

احساس امنیت پدیده روانشناختی-اجتماعی بوده که دارای ابعاد گوناگونی است. این احساس ناشی از تجربه های مستقیم و غیرمستقیم افراد از شرایط و اوضاع محیط پیرامونی است و افراد مختلف به صورت های گوناگون آن را تجربه می کنند. منابع تأمین کننده احساس امنیت برای افراد و گروه های مختلف جامعه نیز متفاوت از همدیگر است و در سطوح مختلف اثرگذار است. احساس امنیت تحت تأثیر عوامل مختلفی است که یکی از اصلی ترین آنها رسانه های جمعی است؛ زیرا در عصر حاضر که عصر اطلاعات است، قالب های ذهنی و ساختار گرایش و ارزیابی افراد از وضع امنیتی جامعه، نوع اطلاع رسانی از حوادث و اتفاقات، جنایات، تصادفات و... تعیین می شود و این ویژگی تعیین کننده برای رسانه ها، روزبه روز گسترده تر می شود. این نوع احساس به عنوان احساس و نگاه مسلط درباره مرزهای شرقی و همه مرزهای استان سیستان و بلوچستان شناخته می شود و از جمله عواملی است که می توان از همه قابلیت های گردشگری استفاده برد؛ چراکه به علت های مختلف و گزارش های صداوسیما از جمله ناامن ترین مرز شناخته می شود.

یکی از گردشگران درباره ناامنی می گوید:

زمانی که از کرمان به سمت چابهار حرکت کردم، همش ترس ولرز داشتم که نکنه کسی بهم حمله کند و همه وسایل و جیب های ما رو خالی کند. از سوی دیگر با این هشدارها: مثل اینکه فقط در روز در این مسیرها تردد کنید هم باعث شده بود ترسمان چند برابر شود. در صورتی که من چیز خاصی ندیدم و تازه یک قسمت از مسیر رو هم در شب رانندگی کردیم.

همچنین گردشگر دیگری هم به همین موضوع اشاره کرد:

با اصرار زیاد موفق شدم خانواده ام رو راضی کنم که به چابهار بیایم. چون ترس و ناامنی فراوان داشتند و خیلی از این مرزها می ترسیدند. تازه خودم هم می ترسیدم ولی می دانستم که دقیقاً این جور نیست. تبلیغات رسانه ها و به ویژه صداوسیما و فیلم های که ساخته شده بود در این حس ناامنی خیلی تأثیرگذار هستند و به خاطر همین فیلم ها، خانواده ام راضی نمی شدند.

■ نگاه جزیره‌ای مدیران منطقه آزاد آفتی برای گردشگری چابهار و حومه

نگاه خاص ویژه مدیران منطقه آزاد به محدوده جغرافیایی منطقه آزاد و اینکه اصلاً برنامه‌ای برای مناطق حومه و شهر چابهار نداشتند و تنها به محدوده جغرافیایی منطقه آزاد توجه می‌کردند و همه سرمایه‌گذاری‌ها و امکانات را فقط برای این محدوده جغرافیایی در نظر می‌گرفتند، یک نوع توسعه نامتوازن میان منطقه آزاد و حومه منطقه آزاد به وجود آورد که خوشبختانه این نوع نگاه خیلی متعادل‌تر شده است و مدیران منطقه آزاد رویه خود را تغییر داده‌اند و سرمایه‌گذاری‌های زیادی در شهر چابهار و حومه انجام داده‌اند.

یکی از مدیران شهری چابهار بر این باور است که:

منطقه آزاد به عنوان یک منطقه اقتصادی باید به نقاط هم‌جوار و حومه هم توجه ویژه‌ای داشته باشد که منطقه آزاد چابهار هم از این قاعده مستثنی است باید در زمینه توسعه و به‌ویژه توسعه گردشگری شهر چابهار برنامه‌ریزی و اقدامات بیشتری انجام دهد تا نوعی توازن توسعه بین منطقه آزاد و شهر چابهار ایجاد شود. اگر هم فکر کنیم که ممکن است به صورت جزیره‌ای عمل کنیم، می‌توانیم جوابگوی انتظارات گردشگران باشیم که وقتی به چابهار وارد می‌شوند اصلاً این جواری نیست چون برای کسی که وارد شهر چابهار و یا منطقه می‌شود، این مرزبندی‌ها اصلاً مفهومی ندارد و... اصلاً کاری ندارد که این مناطق کجا هستند بلکه می‌گویند: من رفتم چابهار آنجا اصلاً سرویس بهداشتی وجود نداشت. یک منطقه هم‌جوار با چابهار کلاً کپرنشین بودند و از این حرف‌ها. این نوع گردشگرها می‌تواند به عنوان یک سفیر، منعکس‌کننده نقاط ضعف و قوت ما و مدیریت شهری باشند از این نظر من معتقدم که از این نگاه جزیره‌ای بیرون بیایم و یک نگاه تعامل‌گرایان بین شهر چابهار و منطقه آزاد چابهار ایجاد شود. تا بتوانیم یک شهری که ادعا می‌کنند توسعه یافته‌ترین نقطه توسعه استان است را داشته باشیم.

■ مشکلات اقامتی مانعی برای توسعه گردشگری

در سالیان گذشته و همچنین هنوز هم شهر چابهار در رابطه با موضوع اقامت گردشگران با مشکلات عدیده‌ای دست‌وپنجه نرم می‌کند و همچنان دشواری‌هایی در بحث اقامت وجود دارد و این موضوع به اصلی‌ترین چالش و دغدغه گردشگران تبدیل شده است. از عواملی که در این مسئله دخیل هستند، می‌توان به عدم توازن مسافرت در همه ماه‌های سال اشاره کرد؛ چراکه بیشتر مسافران و گردشگران فقط در تعطیلات نوروز به چابهار سفر می‌کنند و در ماه‌های دیگر سال خبری از مسافر و گردشگر نیست.

یکی از مدیران در این رابطه بر این باور است که:

از لحاظ اقامت، مسافران هم با مشکلات عدیده‌ای دست‌وپنجه نرم می‌کنیم و در بین این سال‌ها رشد چندانی پیدا نکرده است چون مسافرانی که به چابهار می‌آیند به صورت متوازن و در طول و همه ایام سال نیست و به خاطر همین سرمایه‌گذاران، زیاد مایل نیستند چون فقط در نوروز می‌توان هزار تخت آماده و مهیا کرد و در سایر ایام مثلاً فقط ۶ تخت پر شود.

یکی از گردشگران می گوید:

از جمله اصلی ترین دغدغه ای که داشتم همین موضوع اسکان بود. هرجایی که رفتم از قبل پر بود و اصلاً یک شب در پارک خوابیدم و این برای شهر چابهار خوشایند نیست و باید فکری برای این موضوع شود.

■ محدودیت های قانونی مانعی برای توسعه گردشگری

هر کشوری قانون خاص خودش را دارد و بر اساس این قانون باید برنامه ریزی ها انجام شود که قانون اساسی و هم قانون شرع به نظر برخی، محدودیت هایی برای توسعه گردشگری ایجاد می کند و این محدودیت ها بیشتر در مناطق ساحلی نمود پیدا می کند.

یکی از مدیران در این رابطه بر این باور است که:

محدودیت های ما به قوانین کشوری برمی گردد که این قوانین نشاءت گرفته از قوانین شرعی است. ممکن است که گردشگری به یک شهر بندری یا ساحلی برود آنجا در بغل دریا راحت باشد. در اینجا نه قوانین اجازه همچنین چیزی را می دهد و نه سنت های دینی و قومی. ولی ما می توانیم این را هدفمند کنیم و همین استفاده را به گونه ای به کار ببریم که تظاهر به فساد نشود اگر یک مقدار در این زمینه خلاقیت داشته باشیم و نوعی نوآوری داشته باشیم با نوآوری که با قوانین شرع تضادی نداشته باشد در این زمینه هم می توانیم موفق باشیم.

یکی دیگر از مدیران معتقد است که

محدودیت هایی که منطقه دارد نیاز به مصوبات مجلس شورای اسلامی دارد و این موانع برای خدمت رسانی منطقه ایجاد مانع می کنند، چون مصوبات مجلس مخالف این موضوع هست. چون هم آن گونه که از اسمش برمی آید باید آزاد عمل کنند که این مصوبات مجلس این آزادی را از منطقه گرفته است.

■ حاشیه نشینی مانعی برای سرمایه گذاری

چابهار از جمله شهرهایی است که جمعیت حاشیه نشینی بالایی دارد و این موضوع مسائل متعددی بر شهر و مدیریت شهری و به ویژه در بحث گردشگری دارد؛ چراکه نمود و ظاهر خوبی برای آن شهر ندارد. به صورت خاص حاشیه نشینی برای سرمایه گذاری هم موانع زیادی ایجاد می کند و در مناطقی که رشد حاشیه نشینی زیاد باشد، تمایل سرمایه گذاران برای سرمایه گذاری کاهش پیدا می کند و این موضوع برای شهر چابهار صادق است و از جمله عوامل اصلی عدم سرمایه گذاری بالا همین موضوع حاشیه نشینی است.

درباره موضوع حاشیه نشینی و سرمایه گذاری، یکی از مدیران معتقد است که:

مورد دیگری که باید بهش اشاره کنم، بحث جذب سرمایه گذار است. زمانی که از سرمایه گذار صحبت می کنیم باید متوجه شویم که سرمایه گذار پول خود را جایی سرمایه گذاری می کند که از تمام نقاط اطمینان کافی داشته باشد. ضمن اینکه برای یک سرمایه گذار، اولین چیزی که اهمیت دارد. امنیت سرمایه اش است که به چندین عامل

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

برمی گردد به صورت موردی می توان به بحث حاشیه نشینی شهر چابهار اشاره کرد که نباید وجود داشته باشد و دیده شود و به نوعی باید سامان دهی شود. اگر مایلیم سرمایه گذاران وارد شود.

وجود حاشیه نشینی برای توریسم هم جالب نیست در صورتی که الان جمعیتی بالغ بر ۲۰ هزار حاشیه نشین داریم. در سال های گذشته ما سرمایه دارانی داشته ایم که برای سرمایه گذاری وارد منطقه شده اند و به خاطر موقعیت خیلی خاصی که دارد وضعیت چابهار را خوب دیده اند، ولی وقتی اطراف شهر چابهار می بینند منصرف شده اند و گفته اند خود شما برای سرمایه گذاران موانع ایجاد کرده اید و این حاشیه نشینی، سرمایه سرمایه گذار را به خطر می اندازد. یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

در حال حاضر خیلی معضلات هم در شهر و هم در منطقه داریم. ما بالاترین آمار حاشیه نشینی به نسبت جمعیت را داریم. وضعیت مدارس و آموزش بسیار نابسامان است وضعیت آب با مشکلات زیادی برخوردار است تصفیه خانه ای وجود ندارد و این ها در عدم سرمایه گذاری مناسب تأثیرگذار هستند.

■ سیاست های ضد توسعه گردشگری دولت

سیاست های دولت های مختلف هم در توسعه گردشگری و هم در عدم توسعه گردشگری در یک منطقه نقش مهمی دارد و این نقش و تأثیر، بارزتر و پررنگ تر از هر عامل دیگری است که متأسفانه در چند سال اخیر این سیاست ها و برنامه ها باعث کاهش گردشگری در شهر چابهار شده است و به نوعی عاملی منفی و ضد توسعه برای گردشگری شهر چابهار بوده است.

در همین زمینه یکی از مدیران می گوید:

متأسفانه بعضی مواقع برای اجرای سیاست های دولت نگاه کارشناسی وجود ندارد. مثلاً در دوره احمدی نژاد، سازمان میراث فرهنگی یک کمپ ایجاد کرد با صرف میلیاردها ریال؛ اما چون زیرساخت های لازم مثل برق، دسترسی و ... را ایجاد نکرد ما دیدیم که این کمپ کاملاً متروکه شد و آن کمپ که امکانات زیادی هم داشت از بین رفت و همه امکانات آن کمپ را دیگران غارت کردند. الان آن مجموعه کاملاً بلااستفاده است. چون کار مطالعاتی قوی و کار کارشناسی قوی قبل از انجام طرح انجام نشده بود.

یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

رویکردهای دولت می تواند حامی یا مانع شود که در حال حاضر این رویکرد مثبت است و به نوعی نقش ترانزیتی چابهار و رویکرد مثبت دولت به این نقش می تواند در سایر جنبه ها هم تأثیرگذار باشد.

■ دولتی سازی و خصوصی سازی سواحل، آفت توسعه گردشگری

یکی مسائلی که مدیران شهری و منطقه آزاد با آن دست و پنجه نرم می کنند، دولتی سازی و خصوصی سازی سواحل دریای چابهار است. منطقه اصلی و مهم گردشگری شهر چابهار، ساحل است که متأسفانه اکثر در تسلط ارگان ها

و سازمان‌های دولتی است و کمتر از این ساحل در بحث گردشگری استفاده شده است و این ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی اجازه چنین برنامه‌ای را نمی‌دهد.

یکی از مدیران منطقه آزاد معتقد است که:

در بحث گردشگری ما آفت‌هایی وجود دارد؛ مثلاً در خلیج چابهار به عنوان کشتی‌سازی مجوز داده‌اند. در دل پیکره گردشگری، کشتی‌سازی زده‌اند که مانع ورود گردشگران به این موقعیت شده‌اند. یا بهترین‌ها و مهم‌ترین جای چابهار، دریای بزرگ است که متأسفانه این مکان را همین جواری ادارات دولتی دارند به خود اختصاص می‌دهند تا به انتهای و نزدیک دریا رسیده است.

یکی دیگر از مدیران شهری معتقد است که:

در مورد توسعه گردشگری محدودیت‌های وجود دارد که از جمله مهم‌ترین این‌ها می‌توان به زیاده‌خواهی سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی و نظامی اشاره کرد، چرا که یکی از بهترین جاهای چابهار، دریا و ساحل آن هست که متأسفانه این سازمان‌ها و ارگان‌ها همه این ساحل رو به خودشان اختصاص داده‌اند و اکثر این ساحل رو دیوار کرده‌اند. می‌توان به سازمان بنادر اشاره کرد، به سپاه، دانشگاه و... اشاره کرد که دسترسی مردم رو به این ساحل زیبا غیرممکن ساخته‌اند و می‌توان از این‌ها استفاده و بهره‌ای برد.

■ پتانسیل‌های گردشگری چابهار

شهر چابهار یکی از شهرهای استان سیستان و بلوچستان است که از بنادر بزرگ ایران است و البته تنها بندر اقیانوسی ایران است و از جمله شهرهای استان سیستان و بلوچستان است که بیشترین جاذبه‌های گردشگری را دارد و از جمله نقاطی به شمار می‌آید که بیشترین گردشگران را جذب می‌کند. چابهار جاذبه‌های دیدنی بسیاری دارد که هر ساله سیل عظیمی از گردشگران و مسافران را به سوی خود جلب می‌کند؛ همچنین چابهار به علت آن که منطقه آزاد تجاری است، قیمت‌های مناسبی برای خرید دارد و در خود شهر منطقه‌ای به نام منطقه آزاد است که محل قرار گرفتن بازارها و مجتمع‌های تجاری آن است و سالیانه مسافران بسیاری را برای خرید به سمت خود می‌کشاند. به علت آب‌وهوای چابهار پوشش گیاهی خاص و منحصر به فردی در اطراف شهر مشاهده می‌شود که گردشگران زیادی را جذب می‌کند.

در این زمینه، یکی از مدیران معتقد است که:

به لحاظ گردشگری اگر بخواهیم سهمی برای گردشگری برایش در نظر بگیریم چابهار سهم قابل توجهی ندارد. ولی اگر بخواهیم در مورد جذابیت‌های گردشگری شهر چابهار اظهار نظر کنیم؛ شاید در سواحل جنوبی ایران نظیری مثل چابهار نداریم.

همچنین یکی دیگر از مدیران درباره قابلیت‌های بالقوه گردشگری چابهار معتقد است که:

چابهار یکی از شهرهای استان سیستان و بلوچستان است که ظرفیت‌های زیاد گردشگری دارد و این ظرفیت‌ها و پتانسیل‌ها خدادادی هستند و خودمان هیچ هزینه‌ای برای وجود این ظرفیت‌ها نکرده‌ایم و از طرف دیگر برای شکوفایی و بالفعل کردن این ظرفیت‌ها هم متأسفانه سرمایه‌گذاری زیادی انجام نداده‌ایم و متأسفانه از این پتانسیل‌ها و ظرفیت‌ها بهره‌ای نبرده‌ایم. من یک خاطره‌ای تعریف کنم از زمانی که در دانشگاه مالزی مشغول به تحصیل بودم و به اکثر نقاط ساحلی آسیای شرقی مثل سریلانکا، مالزی، اندونزی و... سفر کرده بودم و یک‌بار در جزیره بالی که یکی از بهترین جزایر زیبایی جهان است قدم می‌زدم با یک توریست سوئدی در آنجا ملاقات کردم و از من پرسید، کجایی هستید و گفتم ایران تا رسیدیم به چابهار که با تعجب سؤال کرد که چابهار به آن زیبایی را ول کرده‌اید و به جزیره بالی آمده‌اید و تعریف کرد که در سال ۱۳۵۸ به چابهار و قبل از انقلاب آمده‌ام و آن ساحل زیبایی که در چابهار دیده بودم در هیچ جای جهان ندیده‌ام. ما این ساحل زیبای را داریم ولی متأسفانه استفاده لازم و بهره لازم را نبرده‌ایم. علاوه بر این، یکی دیگر از مدیران هم بر این باور است که:

در مورد ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های گردشگری شهر چابهار باید بگوییم که چی ندارد، چرا که همه جنبه‌های مختلف را دارد. توریسم و ژئوتوریسم، گردشگری فرهنگی، گردشگری تاریخی، گردشگری دریایی درمانی و... هر آنچه در بین تمامی زیرمجموعه‌های صنعت توریسم وجود دارد چابهار همه را باهم دارد. همچنین می‌توان به نظر یکی دیگر از مدیران اشاره کرد که می‌گوید:

شهر چابهار به لحاظ موقعیت جغرافیایی و از نظر اقلیمی و آب‌وهوایی همواره به عنوان یکی از شهرهای جذاب گردشگری مطرح بوده است. وجود پتانسیل‌های بالقوه‌ای که شهر چابهار دارد و از لحاظ هم‌جواری که با دریا دارد و دارا بودن دو ساحل آرام و اقیانوس به عنوان یکی از شهرهای بندری منحصربه‌فرد کشور محسوب می‌شود که مورد توجه گردشگران و سیاحت‌گران داخلی و خارجی در اکثر ایام بوده است. گردشگرانی هم که مصاحبه کرده‌اند، هم به پتانسیل‌های بالقوه چابهار اشاره کرده‌اند. در همین زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان معتقد بود که:

چابهار واقعاً بی‌نظیر است و همه چیز دارد. زمانی که به چابهار آمدم واقعاً متحیر شده‌ام که مثلاً هم دریای کوچک رو دارد که دریا کاملاً آرام است و هم دریا بزرگ رو دارد که موج‌هایش به بیش از چند متر می‌رسد. یکی دیگر از گردشگران هم معتقد بود که:

چابهار جای خیلی دیدنی است که هم جای خوبی برای خرید است و هم جایی برای سیاحت و گردشگری. هر موقع که با خانواده‌ام به چابهار آمده‌ام، چیز جدیدی دیده‌ایم و اصلاً برایم تکراری نبوده. در همین رابطه یکی دیگر از گردشگران معتقد است که:

حیف است این شهر به این زیبایی که این همه ظرفیت و پتانسیل در همه زمینه‌های ابعاد گردشگری رو دارد که اکثر این ظرفیت‌ها خدادادی هستند ولی قدر این‌ها رو نمی‌دانیم و ازشان بهره‌ای نمی‌بریم.

■ چابهار؛ تجربه چهار بهار

چابهار یکی از شهرهایی است که آب هوای ویژه‌ای دارد و وضعیت آب و هوای اش متفاوت از سایر جاهای کشورمان است؛ چراکه در فصل سرما که بیشتر مناطق ایران دارای آب و هوای سرد هستند و در بعضی جاها یخبندان است و برف می بارد، هوای چابهار، بهاری است و در تابستان، ماه‌های مرداد و شهریور هم که وضعیت آب و هوای اکثر مناطق کشورمان گرم است، و وضعیت هوایی چابهار به علت ورزش بادهای مونسون، بهاری است؛ یعنی اینکه و وضعیت آب و هوایی چابهار در هر چهار فصل، بهاری و خنک است.

یکی از مدیران درباره شرایط آب و هوایی چابهار می گوید:

از جمله دیگر ظرفیت های شهر چابهار می توان به نوع آب و هوای چابهار اشاره کرد که واقعاً خاص ویژه شهر چابهار هست چون که در ماه های مثل تیر، مرداد و شهریور که همه شهرهای ایران گرم می باشند، در شهر چابهار بادهای مونسون می وزد و این باد هوای شهر چابهار رو خنک می کند و همچنین در فصل زمستان که اکثر شهرهای ایران سرد و یخ بندان هستند، شهر چابهار هوای بهاری دارد و اصلاً خبری از هوای سرد و یخ بندان نیست.

یکی از مشارکت کنندگان در مصاحبه هم در رابطه با این موضوع معتقد است که:

آب و هوای چابهار خیلی خاص ویژه است و همان گونه که از اسمش معلوم است همیشه بهار است یعنی چهار فصل بهار در شهر چابهار داریم.

همچنین یکی دیگر از مشارکت کنندگان در مصاحبه معتقد بود که:

خودم تجربه سفر در فصل زمستان رو به چابهار ندارم. ولی دوستانم که به اینجا آمده بودند بهم همیشه می گفتند که در فصل زمستان اینجا هوا بهاری است تا اینکه زمستان امسال به اینجا آمدم واقعاً هوا بهاری بود و خیلی لذت بردم.

■ چابهار؛ هند کوچک ایران

به علت نوع و شرایط آب و هوایی و نوع میوه های گرمسیری که در چابهار کشت می شود، چابهار به هند کوچک ایران مشهور است؛ همچنین یکی دیگر از دلایل این نام گذاری نوع پوشش زنان و مردان است که شباهت های زیادی با نوع پوشش بعضی از هندی ها دارد. بر اساس همین موضوع یکی از مواردی که چابهار را با آن در کشورمان می شناسند، هند کوچک هست که این موضوع هم از دید مدیران و مشارکت کنندگان پنهان مانده است و افراد زیادی به این موضوع اشاره کرده اند.

در همین رابطه، یکی از مدیران شهری چابهار می گوید:

چابهار به نظرم از همه نظر شبیه به هند است ولی هندی ها از پتانسیل ها و ظرفیت هایی که وجود داشته، حداکثر استفاده رو برده اند. هم از ظرفیت های کشاورزی شان حداکثر استفاده رو برده اند و هم از ظرفیت های دریا و ساحلی شان. ولی متأسفانه ما از این ظرفیت ها استفاده نبرده ایم و به خاطر همین خیلی جا داره تا چابهار به هند کوچک واقعی تبدیل شود.

یکی از مشارکت کنندگان در مصاحبه هم معتقد است که:

زمانی که وارد چابهار شدم، یک لحظه احساس کردم، وارد هند شده‌ام، چراکه میوه‌هایی مثل نارگیل و انبه و موز فقط در هند وجود دارد و از سوی دیگر به نوع پوشش هم نگاه کردم که شباهت‌های زیادی با هند داشت و این‌ها همه در چابهار وجود داشتند.

■ اهمیت استراتژیک چابهار

بر اساس پیش‌بینی محققان سازمان ملل در زمینه حمل و نقل بین‌المللی، حدود نیمی از حمل و نقل جهان میان خاور دور با سایر نقاط دنیا انجام می‌شود. از مجموع سه کریدور حمل و نقل جهانی که کارشناسان سازمان ملل برای این امر پیش‌بینی کرده‌اند، سه کریدور از ایران می‌گذرد و چابهار نقطه عبور جنوبی‌ترین کریدور شرقی-غربی جهان خواهد بود. این کریدور از «دروازه ابریشم» در چین آغاز می‌شود و قلب اقتصاد این کشور؛ یعنی استان کانتون را تغذیه کرده و به سرزمین آسیای جنوب شرقی می‌پیوندد و پس از طی این مسیر وارد هندوستان شده و با عبور از شهرهای مهم این ناحیه مانند کلکته، ناکپور، جاپور، حصارآباد، کراچی و بن قاسم به چابهار می‌رسد.

بندر چابهار یکی از راه‌های آسان و راهبردی دسترسی به آب‌های آزاد برای شش کشور محاط در خشکی در آسیای میانه است. بندر چابهار به دلیل موقعیت راهبردی که نزدیک‌ترین راه دسترسی کشورهای محصور در خشکی آسیای میانه (افغانستان، ترکمنستان، ازبکستان، تاجیکستان، قرقیزستان و قزاقستان) به آب‌های آزاد است از اهمیت فراوانی برخوردار است و سازندگی و سرمایه‌گذاری فراوانی در آن صورت می‌گیرد؛ از جمله ساخت اسکله، افزایش گنجایش بارگیری کشتی‌های اقیانوس‌پیما، ساخت راه‌آهن به سوی آسیای میانه و احداث فرودگاه بین‌المللی. این بندر یکی از چهارراه‌های مهم کریدور شمال-جنوب بازرگانی جهانی است.

درباره اهمیت استراتژیک چابهار، یکی از مدیران می‌گوید:

چابهار از جمله معدود شهرهایی است که اهمیت استراتژیک دارد و این اهمیت به علت دسترسی به آب‌های آزاد و حمل و نقل بین‌المللی است؛ چراکه چابهار به همه راه‌های آزاد دسترسی دارد و می‌توان از این ظرفیت بالقوه حداکثر استفاده را برد. اگر این منطقه در جای دیگری از جهان بود، الان بهشت بود و از همه این ظرفیت‌ها حداکثر استفاده را می‌بردند.

■ ساحل اقیانوسی و آرام به عنوان ظرفیت گردشگری

از جمله اصلی‌ترین ظرفیت‌های چابهار، وجود دریا و ساحل بکر آن است. این ساحل آنچنان قشنگ و جذاب و دیدنی است که بیش از نیمی از گردشگران فقط برای دیدن این ساحل به شهر چابهار می‌آیند. چون خاص و ویژه است، چون همزمان دو نوع ساحل آرام و اقیانوسی دارد. ساحل آرام آن تا بیش از یک کیلومتر کاملاً آرام است و عمق اش به یک متر نمی‌رسد و جای دیدنی برای ورزش‌های دریایی آرام است و از سوی دیگر مناسب شنا است. ساحل اقیانوسی یا

دریا بزرگ نیز ساحلی است که موج‌هایش به بیش از ده متر و عمق‌اش هم به بیش از ده‌ها متر می‌رسد و این نوع ساحل مناسب ورزش‌های مثل موج سواری، غواصی، اسکی روی آب و... است و فاصله این دو ساحل هم زیاد نیست.

در رابطه با همین موضوع یکی از مدیران می‌گوید:

وجود پتانسیل‌های بالقوه‌ای که شهر چابهار دارد و از لحاظ هم‌جواری که با دریا دارد و دارا بودن دو ساحل آرام و اقیانوس به عنوان یکی از شهرهای منحصربه‌فرد بندری کشور محسوب می‌شود که مورد توجه گردشگران و سیاحت‌گران داخلی و خارجی و در اکثر ایام بوده است.

بیشتر گردشگرانی که به چابهار سفر کرده‌اند از این جذابیت‌های ساحلی واقعاً شوکه شده بودند که در همین زمینه یکی از این گردشگران معتقد بود که:

چابهار محشر است، شهری جذاب و دیدنی، شهری که هم دریا کوچک رو دارد که کیف می‌دهد برای شنا و آب‌تنی چون تا چند کیلومتر عمق‌اش زیاد نیست و از سوی دیگر برای دیدن موج‌های با چندین متر فاصله زیادی نباید رفت و این برایم واقعاً جذاب و فراموش‌نشدنی هستند.

همچنین یکی دیگر از گردشگران می‌گوید:

زمانی که به چابهار آمدم، دو نوع ساحل رو دیدم یعنی دریا بزرگ و دریا کوچک. از سوی دیگر در کنار هم بودن این دو نوع ساحل یک چیز بی‌نظیری است تا حالا جای دیگر ندیده‌ام و حتی نشنیده‌ام. چون برای همه گروه‌های سنی و هر نوع ورزش این دو نوع ساحل مناسب و مطلوب هستند.

■ سهم پایین چابهار از صنعت گردشگری

با وجود اینکه چابهار از پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های گردشگری بالایی برخوردار است و بیشتر ابعاد و جنبه‌های گردشگری در چابهار وجود دارد و بیشتر این پتانسیل‌ها و ظرفیت‌ها نیز خدادادی است و کمتر خود افراد و مدیران سهمی در وجود یا عدم وجود این پتانسیل‌ها داشته‌اند؛ اما با این همه پتانسیل و جاذبه‌های گردشگری متعدد، چابهار هنوز جایگاه و سهم بالایی در گردشگری ندارد؛ با وجود جاذبه‌های گردشگری و جنبه‌های مختلف گردشگری، جمعیت زیادی به چابهار نمی‌آیند، با وجود اینکه در سال‌های اخیر رشد چشمگیری داشته است.

در رابطه با همین موضوع، یکی از مدیران بر این باور است که:

به عنوان کسی که در منطقه هستم احساس می‌شود جنس گردشگری روز به روز در حال تغییر است از گردشگران محلی شهرهای اطراف دارد همین‌طور شعاعش گسترده‌تر می‌شود و ما امسال شاهد هستیم که گردشگران ما از شهرهای مختلف هستند و این از پلاک‌های ماشین‌شان مشهود است. این نشان می‌دهد که به لحاظ پتانسیل و ظرفیت توانسته‌ایم جایگاه مناسبی برای خودمان کسب کنیم اما از لحاظ سهم به دلیل عدم سرمایه‌گذاری و آن ذهنیت‌های منفی تاریخی که نسبت به منطقه وجود داشته سهمی مناسب و متناسب با ظرفیت‌ها و پتانسیل‌ها نداریم.

همچنین یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

به لحاظ گردشگری اگر بخواهیم جایگاه مهمی برای چابهار در نظر بگیریم، سهم قابل توجهی ندارد. ولی اگر بخواهیم در مورد جذابیت‌های گردشگری شهر چابهار اظهار نظر کنیم شاید در سواحل جنوبی ایران نظیری مثل چابهار نداریم منتهی به دلایل مختلف که برخی ریشه تاریخی دارد و بخشی به دلیل اینکه تصویر نامناسبی از مرزهای شرقی در داخل کشور نشان داده شده است، مانع این شده است که مردم به جذابیت‌های گردشگری شهر چابهار توجه کنند.

■ عدم معرفی و شناخت چابهار

یکی از عواملی که باوجود جاذبه‌های گردشگری متعدد شهر چابهار، گردشگران کمی از این جاذبه‌ها استقبال می‌کنند، عدم شناساندن و معرفی مناسب چابهار است؛ چراکه به صورت شایسته‌ای این ظرفیت و پتانسیل به مردم معرفی نشده است و مردم به صورت کامل از این پتانسیل‌ها و ظرفیت‌ها آگاهی ندارند. در صورت معرفی بهتر و شایسته‌تر چابهار به یقین گردشگران بیشتری به چابهار می‌آیند.

یکی از مدیران در این باره می‌گوید:

دو دلیل عمده برای عدم استقبال گردشگران از شهر چابهار وجود دارد اولاً چابهار را خوب نمی‌شناسند و شناسایی و تصویرسازی درستی نشده است، دوم اینکه زمانی که به اینجا می‌آیند متوجه می‌شوند که هیچ امکانات اولیه‌ای وجود ندارد مثلاً زمانی که گردشگری وارد می‌شود اولین و ساده‌ترین نیازش وجود سرویس بهداشتی است که یا وجود آب و... است و یا مثلاً وجود یک سکو در کنار ساحل است که روی آن بنشینند.

■ مهیا نبودن زیرساخت و امکانات اولیه برای گردشگران

از نیازهای ضروری گردشگران این است که زیرساخت‌های اولیه و امکانات ابتدایی مثل آب آشامیدنی و سرویس‌های بهداشتی مهیا باشد. به نوعی این نیازها، پیش‌نیازی برای سفر هستند. در صورت مهیا نبودن این امکانات، گردشگران با مشکلات عدیده‌ای دست و پنجه نرم می‌کنند. متأسفانه این نیازها و امکانات به صورت مطلوب در شهر چابهار برای گردشگران مهیا نیست و گردشگران در شهر چابهار هنوز با این نیازهای اولیه دست و پنجه نرم می‌کنند و برای رفع این نیازها با مشکلات عدیده‌ای روبرو هستند.

یکی از مدیران درباره مهیا نبودن زیرساخت‌های لازم می‌گوید:

زیرساخت‌ها و امکانات اولیه برای گردشگری متأسفانه وجود ندارد و این به نوعی همان قضیه مرغ و تخم مرغ است چون که قبلاً کسی نیامده ما به فکرمان نرسیده که این امکانات را مهیا کنیم.

یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

متأسفانه هم آن‌گونه که مستحضرید شهرهای گردشگری باید زیرساخت‌های اولیه و ابتدایی را داشته باشند و شهر چابهار از این لحاظ در محدودیت کامل قرار دارد. باز خورد این قضیه این است که الان وقتی ایام نوروز می‌شود سیل

مردم به اینجا می آیند و متأسفانه زیرساخت های شهری ما جوابگوی این جمعیت نیست و همواره دچار مشکل می شویم و خود این گردشگران هم با مشکلات عدیده ای دست و پنجه نرم می کنند. گردشگر هر جا دنیا که سفر کند نیازمند یک سری اقدامات اولیه از طرف مدیریت شهرهای آن منطقه است که متأسفانه ورود این مدیریت شهری برای ایجاد زیرساخت های شهری خیلی کم است اگرچه در چند سال اخیر تلاش های زیادی انجام شده است. یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

ولی به نظر من شاید یکی از دلایلی که من به دوستانمان می گویم که الان خیلی در مورد چابهار تبلیغات نکنید، به این خاطر است که وقتی به اینجا می آیند و برمی گردند، اگر امکانات برایش مهیا نباشد می تواند سفر بدی برایشان باشد و می گویند من رفتم، چیزی نبود، نروید. لذا متناسب با حضور گردشگران ما باید در حوزه زیر ساختی تکمیل کنیم.

■ عدم وجود راهنمای گردشگر

یکی از موضوعاتی که بیشتر گردشگران به آن اشاره کرده اند، همین عدم وجود راهنمای گردشگر هست. این گردشگران می گویند: زمانی که وارد شهر چابهار و منطقه آزاد شده اند، به کسی دسترسی نداشتند که از آن ها اطلاعاتی درباره جاهای جذاب و جاذبه های گردشگری شهر، منطقه و حومه چابهار بدهد و با مشکلات فراوانی روبرو شده اند. در همین زمینه یکی از گردشگران معتقد است که:

اصلاً اینجا راهنمای گردشگری وجود ندارد که به ما بگوید کجا برویم یا نرویم و چه زمان هایی برای دیدن مکان ها برویم که جذاب تر و جالب تر باشد. یکی دیگر از گردشگران می گوید:

از جمله اصلی ترین مشکلی که من داشتم به عدم وجود راهنمای گردشگر برمی گردد. برای دیدن یکجا، خیلی الاف شده ایم و کلی از وقتمان گرفته شد. اگر کسی راهنمایی مان می کرد خیلی زود می توانستیم برویم.

■ مناسب نبودن راه های دسترسی به چابهار

راه های دسترسی هم هوایی و هم زمینی برای ورود به چابهار اصلاً مناسب این شهر نیستند. یکی از گردشگران درباره این موضوع معتقد است که:

از ترس این راه های خیلی بد، کلی از مسافران و گردشگران از سفر به چابهار منصرف می شوند و اصلاً تمایلی به سفر با وجود این مسیرهای سخت پیدا نمی شود. اگر مسیرها مناسب تر باشند مطمئن باشید خیلی بیشتر مسافر به این شهر می آید.

هزینه بلیط هواپیما هم از جمله عواملی است که گردشگران کمتر به شهر چابهار سفر می کنند. یکی از گردشگران در زمینه بلیط هواپیما می گوید:

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

هزینه رفت و برگشت سفر به چابهار به بیش از ۵۰۰ هزار تومان می‌رسد که خیلی زیاد است. الان تورهایی وجود دارد که با همین هزینه سفر چندروزه به ترکیه رو می‌برند. آدم مطمئناً سفر به ترکیه رو به چابهار با این هزینه زیاد ترجیح می‌دهند.

یکی از مدیران معتقد است که:

یکی دیگر از اقداماتی که باید انجام داد به این موضوع برمی‌گردد که باید هزینه سفر به چابهار را به حداقل رساند؛ یعنی یکی از اصلی‌ترین مشکلاتی که اکثر گردشگران با آن دست و پنجه نرم می‌کنند به همین موضوع برمی‌گردد. چون هزینه سفر واقعاً خیلی زیاد است. خوشبختانه در سال گذشته اقدامات خوبی انجام شد. ولی این اقدامات کافی نیستند چون هزینه سفر هنوز هم بالاست.

■ مطالبه گری مردم و تحریک تقاضا عاملی برای سرمایه‌گذاری بیشتر

در صورت عدم وجود تقاضا، عرضه‌ای هم صورت نمی‌گیرد؛ یعنی اینکه در صورتی که تقاضا برای یک کالا وجود نداشته باشد، سرمایه‌گذاری برای ورود و یا فروش آن کالا هم صورت نمی‌گیرد. این موضوع درباره گردشگری هم صدق می‌کند. با توجه به اینکه در گذشته تقاضا برای گردشگری ورود نسبتاً کم گردشگران به شهر چابهار، سرمایه‌گذاری خاصی در حوزه گردشگری انجام نشده است، یعنی اینکه سرمایه‌گذاری زیادی برای مهیا کردن امکانات رفاهی مثل هتل و رستوران و... انجام نشده است. از سوی دیگر، مردم منطقه هم در این زمینه مطالبه‌گری‌های خاصی نداشته‌اند؛ ولی با تغییر وضع یعنی مطالبه گری مردم و تقاضای بیشتر در عرصه گردشگری در آینده نزدیک، سرمایه‌گذاری خیلی بیشتری هم انجام خواهد شد.

یکی از مدیران درباره مطالبه گری مردم و تحریک تقاضا معتقد است که:

تقاضا هم تحریک می‌کند و ادار می‌کند که امکانات بیشتری برای گردشگران مهیا کنیم و از سوی دیگر مطالبه گری‌های مردم هم در این باره تأثیرگذار هستند. تقاضایی که صورت می‌گیرد سمت عرضه را هم تحریک می‌کند یعنی ما را وادار می‌کند که خدمات بیشتری ارائه کنیم. وقتی که مردم بیشتر به چابهار می‌آیند یک پالس برای سرمایه‌گذاران می‌فرستد که بیایند سرمایه‌گذاری‌های لازم را انجام دهند چون این همه جمعیت نیاز به خونه و هتل دارند. با این جمعیت زیادی که گردشگرند، سرمایه‌گذاران در این زمینه گردشگری هم می‌توانند سرمایه‌گذاری انجام دهند. در یک کلمه تحریک تقاضا باعث شده سرمایه‌گذاری انجام شود. ظرفیت تقاضایی که الان در حوزه گردشگری وجود دارد به دلیل توسعه و تغییر نگاه و رویکرد آن با سرعت لازم توسعه پیدا می‌کند.

■ سرمایه‌گذاری منطقه آزاد در حوزه فرهنگی

یکی از اقداماتی که در سال‌های اخیر منطقه آزاد و مدیران منطقه آزاد انجام داده‌اند، حساسیت بیشتر به مقوله فرهنگ به صورت عام و مقوله آموزش به صورت خاص است؛ یعنی اینکه در سال‌های اخیر مدیران منطقه آزاد اقدامات

گسترده‌ای در زمینه آموزش؛ به‌ویژه آموزش‌های لازم در بحث گردشگری انجام داده‌اند و کلاس‌های گسترده و فشرده‌ای در زمینه آموزش، نحوه برخورد و تعامل با گردشگران، نحوه استقبال از گردشگران و... برگزار کرده‌اند.

یکی از مدیران منطقه آزاد معتقد است که:

بحث عمده ما به‌عنوان مقوله منطقه آزاد، فرهنگی است. آموزش نحوه رفتار درست و نحوه برخورد درست. ما در سال گذشته تعداد خیلی زیادی دوره‌های آموزشی برگزار کرده‌ایم که این دوره‌ها را همین‌جوری گسترش می‌دهیم تا بتوانیم آموزش دهیم تا چطور با گردشگر برخورد کنیم. به نظر من یکی دیگر از عوامل به عدم آموزش برمی‌گردد که نتوانیم برای جذب تعریف درستی ارائه کنیم. اخیراً یک سری از جوانان مثلاً در فضای مجازی جذب تور می‌کنند.

■ سامان‌دهی حاشیه‌نشینی برای جذب سرمایه‌گذار

ازجمله موضوعاتی که مدیران منطقه آزاد و مدیران شهری چابهار باید به آن پردازند، بحث سامان‌دهی حاشیه‌نشینی است که ورود به این موضوع اصلاً صورت نگرفته است و اگر مدیران منطقه آزاد و مدیران شهری تمایل دارند، سرمایه‌گذاران بیشتری برای سرمایه‌گذاری به شهر و منطقه آزاد چابهار بیایند، باید این جمعیت زیاد حاشیه‌نشینی سامان‌دهی شود.

یکی از مدیران معتقد است که:

به نظرم باید مدیران شهری چابهار و مدیران منطقه آزاد باید با همدیگر جلسات و هم‌اندیشی‌هایی برگزار کنند تا این جمعیت حداقل ۲۰ هزار نفر حاشیه‌نشینی را سامان‌دهی کنند تا کمتر در زمینه ضربه ببینیم.

■ سالم‌سازی ساحل برای توسعه گردشگری

شهرهای ساحلی باید سالم‌سازی سواحل را در نظر بگیرند. منظور از سالم‌سازی سواحل این است که بخش‌های خاصی از این سواحل را برای گروه‌های خاصی در نظر بگیریم؛ یعنی بخش خاصی را برای کودکان بخش خاصی را برای خانم‌ها و بخش خاصی برای خانواده‌ها. تا این گروه‌ها با خیال راحت از این سواحل استفاده کنند و احساس نکنند که مورد مزاحمت و دید بقیه قرار دارند.

مثلاً یک ساحل برای تفریح خانواده‌ها یا مکانی که فقط مختص خانواده‌ها باشد را در نظر نگرفته‌ایم. یا مکان خاصی که فقط مختص زنان باشد، نداریم و این‌ها به نظرم از ضروریات است و اگر می‌خواهیم توسعه گردشگری پیدا کنیم باید این سالم‌سازی روانجام دهیم.

■ تعامل منطقه آزاد و میراث فرهنگی برای توسعه گردشگری

برای توسعه گردشگری اقدامات یک‌نهاد یا ارگان کافی نیست، بلکه باید اکثر سازمان‌ها و ارگان‌ها دست‌به‌دست هم بدهند و باهم تعامل و همکاری‌های مختلفی داشته باشند و این همکاری را در زمینه‌های مختلف ادامه دهند شاید توسعه اتفاق بیفتد. برای توسعه گردشگری شهر چابهار هم اقدامات یک سازمان مثل منطقه آزاد کافی نیست، بلکه باید

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

همه سازمان‌ها تلاش و همکاری خوبی داشته باشند. به‌ویژه میراث فرهنگی به‌عنوان متولی امر و منطقه آزاد باید تعاملات بیشتری برای توسعه گردشگری هم منطقه آزاد و هم شهر چابهار داشته باشند.

یکی از مدیران درباره این تعامل معتقد است که:

منطقه آزاد می‌تواند در زمینه‌های گوناگون و به‌ویژه گردشگری، سرمایه‌گذاری کند و اگرچه تلاش‌ها و اقداماتی در این سال‌ها انجام شده است، اما به نظر من به‌اندازه کافی به این موضوع توجه نشده است، چراکه همه هم‌وغم مدیران منطقه آزاد مربوط به محدوده منطقه آزاد بوده است و در زمینه شهر چابهار و حومه اقدامات زیاد مؤثری انجام نداده است. همچنین فقط سرمایه‌گذاری منطقه آزاد کافی نیست، بلکه سازمان میراث فرهنگی به‌عنوان متولی امر باید تلاش‌ها و اقدامات بیشتری انجام دهد و تعامل بیشتری با منطقه آزاد و مدیران شهری چابهار ایجاد کند تا از این تعامل سازمانی، توسعه گردشگری عاید شهر چابهار گردد.

■ استقبال مردم از گردشگران

یکی از مواردی که مدیران کمتر به آن توجه کرده‌اند، دخالت خود مردم در بحث گردشگری بوده است. بیشتر مدیران اصلاً اعتقادی به این نداشته‌اند که از خود مردم در بحث استقبال از گردشگران استفاده کنند؛ بلکه برعکس سعی شده است بین گردشگران و مردم فاصله بیفتد و این به‌نوعی یک آفت است؛ چراکه این مردم از سرمایه‌های اصلی در بحث گردشگری هستند. در صورت استفاده از این مردم و استقبال خود این مردم از گردشگران و تعامل بیشتر بین مردم و گردشگران، مطمئناً بر تعداد گردشگران افزوده می‌شود.

یکی از مدیران در این باره می‌گوید:

فرهنگ مردم-پذیرش مردم و استقبال از گردشگران خیلی مهم است. تقریباً کسی نیست که تجربه سفری در بین مردم چابهار و همه بلوچ‌ها را داشته باشد و نگوید که عجب مردمانی بودند. به نظر من یکی از پتانسیل‌های ما همین موضوع است. ما متأسفانه سرمایه‌گذاری خاصی انجام نداده‌ایم ما همیشه دنبال این موضوع بوده‌ایم که گردشگران را از مردم جدا کنیم در صورتی که اتفاقاً برعکس باید گردشگران را بفراستید داخل مردم، مردم از این‌ها استقبال کنند. برای تعامل مردم با گردشگران باید یک سری آموزش‌های لازم در نظر بگیریم.

■ مهیا کردن بسترهای آموزشی برای راهنماهای گردشگری محلی

یکی از موضوعاتی که باید حساسیت بیشتری به آن داشته باشیم، بحث راهنماهای گردشگری محلی و آموزش‌های لازم برای آنان است. یکی از عوامل گسترش گردشگران، بحث برنامه‌های راهنماهای گردشگری است. در صورتی که در راهنماهای گردشگری محلی فعال باشند، بحث گردشگری هم فعال‌تر خواهد شد. برای این گروه از افراد محلی باید کلاس‌های آموزشی متعددی برنامه‌ریزی شود چون در صورت عدم آموزش، با ضررها و زیان‌های متعددی روبرو می‌شوند که این موضوع به ضرر گردشگری آن منطقه خواهد شد.

یکی از مدیران که در سال‌های اخیر به موضوع گردشگران محلی وارد شده است، بر این باور است که:

تور لیدرهای محلی هم متأسفانه آموزش‌های لازم را ندیده‌اند و حساب و کتاب همه ویژگی‌های لازم تور را در نظر نمی‌گیرند که متأسفانه در اولین تجربه ضرر می‌کنند و تور لیدرها علاوه بر اینکه باید بدانند که گردشگران از جاهای دیدنی دیدن کنند و لذت ببرند باید حساب و کتاب هم بلد باشند و بهتر است که این تور لیدرهای محلی آموزش‌های مالی مناسب را فراگیرند.

■ توجه اقتصادی سرمایه‌گذاری

درباره سرمایه‌گذاری و یا عدم سرمایه‌گذاری هم بحث‌های زیادی وجود دارد که این موضوع هم از دید مدیران شهری و هم منطقه آزاد پنهان نمانده است و در این زمینه اظهار نظرهای متعددی انجام داده‌اند که به برخی از این‌ها اشاره خواهیم کرد. یکی از مدیران منطقه آزاد معتقد است که

سرمایه‌گذاری یک مفهوم و مقوله است که باید توجه اقتصادی پیدا کند که انجام شود. سال‌های سال ما در چابهار فقط سه هتل داشتیم و این سه هتل حداقل برای دوره ۱۵ ساله در چابهار بوده‌اند و این سه هتل هم جوابگو بوده‌اند و حتی کمتر با نصف ظرفیت کار می‌کرده‌اند بنابراین هیچ سرمایه‌گذار دیگری تمایل پیدا نمی‌کرد که در این حوزه سرمایه‌گذاری کند اما با این تحولات از یک سو تبلیغات گسترده از سوی دیگر و ریختن این ترس و تعریف از خوبی‌های این منطقه باعث شده که هر سال تعداد افرادی که به چابهار سفر می‌کنند بیشتر شود.

یکی دیگر از مدیران معتقد است که:

فیلم‌های بسیار زیادی می‌بینید که در سرمای کشتنده کانادا و آلاسکا یا در گرمای سوزان آریزونا افرادی جوینده طلا بوده‌اند و به طمع ثروت آمده‌اند به آن بیابان‌ها و آباد کرده‌اند چون احساس می‌کردند درآمدهای وجود دارد. اگر ما توانایی این را داشته باشیم و این احساس در سرمایه‌گذاران ایجاد کنیم در افق نه‌چندان دور، سرمایه‌گذاری چندین برابر می‌شود و سیلی از سرمایه‌گذاران وارد اینجا می‌شوند. مثلاً در حال حاضر افغانستانی‌های زیادی هستند که وارد منطقه شده‌اند و سرمایه‌گذاری می‌کنند، چرا که احساس می‌کنند سرمایه‌شان به هدر نمی‌رود و سودی چند برابری از این سرمایه‌گذاری به دست می‌آورند.

■ طراحی نقشه گردشگری برای توسعه گردشگری

از جمله موضوعاتی که در سال‌های اخیر به آن پرداخته شده است، طراحی نقشه گردشگری بوده است که مدیران منطقه آزاد اقداماتی در این زمینه انجام داده‌اند تا شاید عاملی برای گسترش و ترویج بیشتر گردشگری شود.

درباره طراحی نقشه گردشگری، یکی از مدیران معتقد است که:

برای اولین بار راهنمای گردشگری در منطقه آزاد ایجاد کرده‌ایم که تقریباً بخش‌های مختلف چابهار را در این نقشه دیده‌ایم. برای اولین بار نقشه گردشگری منطقه را طراحی کرده‌ایم قبلاً فقط به منطقه آزاد اختصاص داده بود ولی الان این نقشه گردشگری را برای سایر مناطق هم جوار هم در نظر گرفته‌ایم. نقطه گردشگری ما از گل‌افشان شروع می‌شود و تا گواتر ادامه دارد و تمام جاهای دیدنی را به همراه توضیح مختصر آورده‌ایم و این به گردشگر خیلی کمک می‌کند و این اقداماتی است که مدیریت منطقه آزاد دارد انجام می‌دهد.

■ توسعه ورزش‌های آبی و دریایی برای جذب بیشتر گردشگران

از جمله قابلیت‌ها و پتانسیل‌هایی که شهر چابهار دارد بحث ترویج و توسعه ورزش‌های آبی و دریایی است. در صورت توسعه و ترویج این ورزش‌ها استقبال گردشگران چند برابر می‌شود. در چند سال اخیر اقداماتی برای توسعه این نوع ورزش‌ها در شهر چابهار انجام شده است و به تبع آن، تعداد گردشگرانی که از این بازی‌ها استقبال کرده‌اند، چند برابر شده است. در صورت وجود برنامه خاص ویژه برای ترویج و گسترش این نوع ورزش‌ها، بر تعداد گردشگران افزوده می‌شود و هر سال شاهد جمعیت زیادی از گردشگران خواهیم بود که برای انجام این ورزش‌ها می‌آیند.

یکی مدیران معتقد است که:

مهم‌ترین پتانسیل شهر چابهار دریا است که متأسفانه استفاده زیادی از آن نکرده‌ایم. فقط از دریا برای ماهیگیری و صید و صیادی استفاده کرده‌ایم و قطب صیادی کشور هستیم و طبق آمار اداره شیلات بزرگ‌ترین قطب صیادی آسیای شرقی هستیم؛ اما از نظر مسافری و گشت‌های دریایی، مسافربری تقریباً در حد صفر هستیم. تفریحات دریایی ورزش‌های دریایی هم اصلاً وجود ندارد و از این‌ها به شدت می‌توان گردشگر جذب کرد.

یکی از گردشگران معتقد است که:

حیف است که شهر چابهار اصلاً ورزش‌های دریایی مثل موج سواری و قایق سواری و جت اسکی و... رونداورد. از این ورزش‌ها می‌توان پول کلانی به جیب زد و تعداد زیادی افراد رو سرکار برد و مشغول کرد.

جدول شماره ۴- ۱۸: مسئله شناسی محور گردشگری و سیاست‌های پیشنهادی

سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور گردشگری

• تأمین زیرساخت مناسب برای تأمین آب شرب به عنوان یکی از مهم‌ترین اقدامات	• نگاه جزیره‌ای مدیران در مباحث مربوط به گردشگری
• تبلیغات گسترده درباره ویژگی‌ها، ظرفیت‌ها و جاذبه‌های فرهنگی، طبیعی، تاریخی و اقتصادی منطقه	• نگاه نقطه‌ای به چابهار در مباحث مربوط به گردشگری و انفکاک از سایر مناطق هم‌جوار
• کل‌نگری درباره گردشگری منطقه	• احساس ناامنی با توجه به تبلیغات سوء از استان و منطقه
• ایجاد فرصت‌ها و اعطای امتیازات برای سرمایه‌گذاران در بخش گردشگری	• عدم وجود زیرساخت‌های رفاهی اولیه برای گردشگران
• اصلاح شبکه مواصلاتی و گسترش زیرساخت‌های گردشگری مانند هتل، فرودگاه و...	• آگاهی کم راهنمایان تورهای گردشگری
• انتفاع عمومی در گسترش گردشگری که به اشتغال، کاهش فقر و افزایش رفاه جامعه محلی کمک کند.	• راه‌های ارتباطی نامناسب برای گردشگران و بالا بودن هزینه سفر با هواپیما
• حمایت از بخش خصوصی برای همکاری در گردشگری منطقه	• تأثیر عامل حاشیه‌نشینی و فقر در کاهش گردشگر
• بالا بردن ارزش افزوده محصولات منطقه از طریق گسترش گردشگری	• عدم وجود امکانات برای استفاده از سواحل
	○ عدم آشنایی با جاذبه‌های گردشگری در داخل و خارج از کشور
	• عدم وجود جاذبه برای سرمایه‌گذاران
	• وجود مشکل آب آشامیدنی

۴-۳-۴- وضعیت محیط زیست

یکی از ارکان مهم در بحث مسئولیت اجتماعی شرکتی توجه به محیط زیست است. این مبحث به ویژه زمانی برجسته می شود که در یک منطقه حساس و شکننده زیست محیطی، طرح های گسترده توسعه ای مانند بنادر، پتروشیمی، فولاد و... را داشته باشیم. کم آبی، سواحل گسترده مرجانی و جنگل های حرا، صنایع سنگین، عدم تصفیه فاضلاب و پسماندهای شهری و گسترش روز به روز جمعیت در منطقه محیط زیست را دچار چالش می کند. فعالیت بندری در این منطقه و استقرار انبارهای غله برای انتقال آن به کشور افغانستان نیز مزید بر علت شده و در افزایش حیوانات موزی مانند موش و مار و... مؤثر بوده است.

۴-۳-۴-۱- منابع آبی

کمبود آب شرب و کشاورزی و توسعه نیافتگی روستاها و از طرفی دیگر جاذبه چابهار باعث ایجاد حاشیه نشینی شده است که این مسئله باعث تغییر کاربری زمین های اطراف شهر و نیز نوار ساحلی شده است. درصد برخورداری آب سالم در چابهار ۲۳ درصد است. بیشترین حجم مصرفی آب در مناطق مسکونی است که متأسفانه تصفیه خانه ندارند و حجم قابل توجهی از آلودگی را ایجاد می کنند و برخی هتل ها و کارگاه های تولیدی آب را با فیلتر شنی تصفیه می کنند که قابل اتکا نیست. (مصاحبه با رئیس محیط زیست شهرستان)

۴-۳-۴-۲- مطالعات ارزیابی تأثیرات زیست محیطی

یکی از نقاط ضعف منطقه آزاد عدم تشریح برنامه ها و پروژه های خود برای مردم بومی است که آن ها را در جریان امور بگذارند برای همین اعتماد بین سازمان و مردم محلی از بین رفته است و به تبع آن مشارکت مردمی را در کنار خود ندارند. مطالعات زیست محیطی هم اگر انجام می شود باید به اطلاع مردم برسد تا برخی نگرانی های محلی رفع شود. (مصاحبه با ساکنان محلی)

اگر برای مباحث محیط زیستی برخی از شرکت ها مانند پتروشیمی و فولاد مشاور برای ارزیابی تأثیرات محیط زیستی هم استخدام کنند به نظرات آن ها توجه نمی کنند چرا که بر اساس مطالعات انجام شده ظرفیت محیط زیستی برای هر یک از صنایع مشخص است اما در عمل بیش از گنجایش آن صورت می گیرد که این امر به محیط زیست در کوتاه مدت و بلندمدت آسیب می رساند.

منطقه آزاد مطالعات پایه ای مانند درصد میزان فلزات خاکی، آلودگی هوا و صوت، سنجش ذرات، وضعیت آب را انجام دهد و به صورت آرشیو نگهداری کنند تا این مطالعات به صورت مستمر مورد پایش قرار گیرند. (مصاحبه با رئیس محیط زیست شهرستان)

۴-۳-۴-۳- حیوانات موزی

انبارهای ذخیره کالا نزدیک شهر است برای مثال وقتی گندم در انبارها دپو می شود، جانوران چونند مانند موش که اکثریت هم غیریومی هستند را دور خود جمع می کند که به تبع آن خزندگانی مانند مار هم بیشتر می شوند و این برای ایمنی شهروندان مناسب نیست. (مصاحبه با رئیس محیط زیست شهرستان)

۴-۳-۴- محیط‌زیست دریایی

منطقه ایجاد کارگاه‌های صنعتی هم نزدیک نوار ساحلی است و هم نزدیک منطقه شهری است که باعث انتقال آلودگی‌ها به دریا و شهر می‌شود.

رفت و آمد کشتی‌ها در برخی مواقع باعث از بین رفتن مرجان‌ها و نیز مانع تخم‌ریزی ماهی‌ها در نوار ساحلی می‌شود که سازمان بنادر بایستی در قبال این کارها، اقدامات جبرانی انجام دهد. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان) جنگل حرا، سواحل لاک‌پشت‌ها، مناطق مرجانی، تمساح پوزه‌کوتاه نیاز به برنامه حمایتی و حفاظتی دارند که با اقدامات توسعه‌ای ممکن است نادیده گرفته شده و از بین بروند. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان)

۴-۳-۵- فاضلاب و پسماندها

در جوامع شهری پسماندها و فاضلاب به عنوان یکی از مشکلات اساسی است چرا که حجم بالای آن‌ها بیشتر در تخریب محیط‌زیست و آلودگی محیطی مشهود است. (مصاحبه با یکی از شهروندان)

در بحث فاضلاب با توجه به ساحلی بودن شهر که به اهمیت آن افزوده می‌شود نه سیستم مناسب جمع‌آوری داریم و نه سیستم تصفیه وجود دارد. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان) چابهار سایت بازیافت زباله دارد که منطقه آزاد نیز حمایت می‌کند اما خودشان تولید انرژی پاک و یا آب شرب مستقل ندارند. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان)

اگر بازچرخانی آب را درست انجام دهند و از تصفیه فاضلاب برای فضای سبز استفاده کنند بازدهی بیشتر و هزینه کمتری هم برای سازمان دارد تا اینکه برای تأمین آب فضای سبز اقدام به خرید آب کنند. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان)

در بحث بهداشت عمومی کار شده ولی خیلی جای کار دارد و یکی از موارد مشهود آن که بایستی چاره‌ای اندیشیده شود مسئله فاضلاب است که به صورت بهداشتی ساخته نشده و به صورت اصولی هم دفع نمی‌شود. (مصاحبه با رئیس کمیته امداد)

۴-۳-۶- منطقه آزاد و محیط‌زیست

محل منطقه آزاد شاید به دلیل مسائل استراتژیک مناسب باشد؛ از نظر زیست محیطی به هیچ وجه درست نبوده و باعث تخریب محیط‌زیست و زیست گاه‌های این منطقه شده است.

در مباحث محیط‌زیست به تقسیمات سیاسی اکتفا نکنیم؛ بلکه باید آن‌ها را به صورت یک کلیت در نظر گرفت؛ زیرا اقدامی که در منطقه آزاد صورت می‌گیرد ممکن است اثرات آن فراتر از یک شهرستان باشد.

درهم آمیختگی بافت شهری با برخی از کاربری‌ها نیز مشکل آفرین است برای مثال بافت شهری در کنار طرح توسعه اسکله شهید بهشتی بر مشکلات محیط‌زیست شهری تأثیر سوئی دارد. حالا در کنار این، شما راه آهن را هم اضافه کنید و ببینید که چه می‌شود؛ از این رو آلودگی صوتی و... در کنار آلودگی آب‌ها و تخریب محیط‌زیست از جمله مشکلات اساسی منطقه چابهار بخصوص شهر چابهار است که به واسطه توسعه منطقه آزاد به وجود می‌آید.

منطقه آزاد برنامه جامعی برای پیکربندی برای مناطق خود ندارد که بر اساس آن بتواند نقشه کامل محیط‌زیستی تدوین شود چراکه بیشتر تصمیمات فردمحور و مقطعی است. نباید مواد غذایی، کشتارگاه و... در کنار مواد صنعتی، آسفالت و شیمیایی باشد که محصولات را دچار آلودگی می‌کند. نباید صرفاً فروختن زمین بدون توجه به ملاحظات زیست‌محیطی باشد.

نباید منطقه آزاد در مباحث محیط‌زیست محصور در منطقه سرزمینی خودش باشد چراکه این مباحث خارج از چارچوب تعیین شده بر اساس فنس و دیوار و دروازه است و مربوط به یک حوزه محیط‌زیستی می‌شود. (مصاحبه با رئیس محیط‌زیست شهرستان)

جدول شماره ۴- ۱۹: مسئله شناسی محور محیط‌زیست و سیاست‌های پیشنهادی

مسئله شناسی محور محیط‌زیست	سیاست‌های پیشنهادی
• کمبود منابع آبی منطقه • حیوانات موذی حاصل از فعالیت بندری • عدم تصفیه فاضلاب ورود آن به ساحل • گسترش صنایع به‌ویژه صنایع سنگین بدون توجه به ملاحظات زیست‌محیطی آن • اجرایی نشدن ملاحظات ترمیمی طرح‌های ارزیابی تأثیرات زیست‌محیطی برای صنایع	• تأمین زیرساخت مناسب برای تأمین آب شرب و استفاده صحیح از منابع آبی موجود • استفاده صنایع سنگین از آب دریا و تصفیه آن • اجرای دقیق مصوبات ترمیمی مطالعات ارزیابی تأثیرات اجتماعی • تصفیه فاضلاب و بازیافت پسماندهای صنعتی و شهری

۵- مطالعه وضعیت جمعیتی و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار

۵-۱- مقدمه

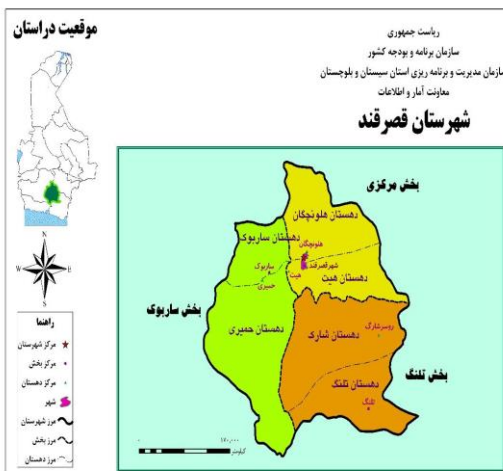
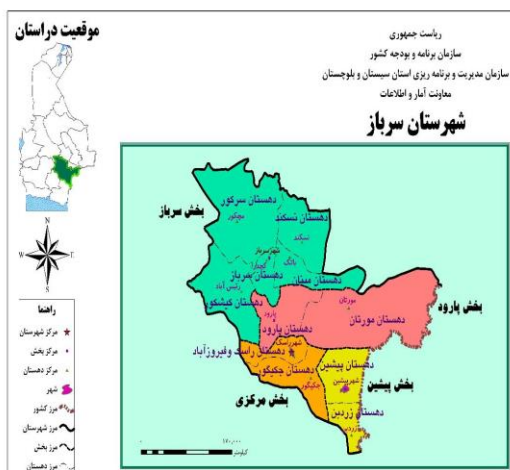
جمعیت یکی از اصلی‌ترین عوامل اثرگذار در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری طرح‌های توسعه است؛ بنابراین توزیع متوازن جمعیت در پهنه جغرافیایی و پایداری آن با توجه به استفاده بهینه از امکانات و منابع نشان از اهمیت مطالعات جمعیتی در برنامه‌های توسعه دارد. همچنین بررسی روند رشد جمعیت، گروه‌های جمعیتی و ویژگی‌های آن می‌تواند در برنامه‌ریزی تحولات آینده مؤثر باشد. در این فصل به تحلیل روند جمعیت و ویژگی‌های جمعیتی استان سیستان و بلوچستان با تأکید بر نقاط شهری و روستایی و مقایسه آن با کل کشور و سپس به بررسی وضعیت تحولات و ویژگی‌های جمعیتی حوزه نفوذ که مشتمل بر ۵ شهرستان، چابهار، کنارک، سرباز، قصرقند و نیک شهر است، پرداخته شده است.

۵-۲- تقسیمات سیاسی استان و شهرستان‌های مورد مطالعه

استان سیستان و بلوچستان با وسعت حدود ۱۸۷۵۰۲ کیلومتر مربع معادل ۱۱/۵ درصد مساحت کشور را به خود اختصاص داده است. این استان بین ۲۵ درجه و ۳ دقیقه تا ۳۱ درجه و ۲۹ دقیقه عرض شمالی و ۵۸ درجه و ۴۹ دقیقه تا ۶۳ درجه و ۲۰ دقیقه طول شرقی واقع شده است و از شمال به استان خراسان جنوبی، از جنوب به دریای عمان، از شرق به کشورهای افغانستان و پاکستان و از غرب به استان‌های کرمان و هرمزگان محدود شده است. بر اساس آخرین تقسیمات کشوری این استان دارای ۱۹ شهرستان، ۳۷ مرکز شهری، ۴۸ بخش، ۱۱۲ دهستان و ۹۹۴۸ آبادی است که ۷۱۰۸ آبادی دارای سکنه و ۲۸۴۰ آبادی خالی از سکنه بوده است. شهرستان‌های حوزه فراگیر براساس آخرین تقسیمات سیاسی مصوب وزارت کشور، در جدول ذیل ارائه شده است. به‌طور کلی ۵ شهرستان، ۱۶ بخش، ۱۱ شهر و ۳۸ دهستان به‌عنوان قابل‌دسترس‌ترین مناطق در حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار در نظر گرفته شده‌اند که در جدول شماره ۵-۱، آمده است. در محدوده مورد بررسی حدود ۲۳۰۰ آبادی موجود بوده که حدود ۶۰۰ مورد از آن‌ها در حال حاضر خالی از سکنه است و ۱۷۰۰ مورد دارای جمعیت و فعالیت است.

جدول شماره ۵-۱: تقسیمات کشوری حوزه نفوذ مورد مطالعه

محدوده	مساحت کل (کیلومتر مربع)	تعداد شهرستان	بخش	شهر	دهستان	آبادی دارای سکنه	آبادی خالی از سکنه
کل کشور	۱۶۲۸۷۷۷	۴۲۹	۱۰۵۸	۱۲۴۶	۲۵۸۹	۹۱۴۶۳	۳۳۷۶۶
استان سیستان و بلوچستان	۱۸۷۵۰۲	۱۹	۴۸	۳۷	۱۱۲	۹۹۴۸	۷۱۰۸
کل حوزه نفوذ	۴۶۱۸۱	۵	۱۶	۱۱	۳۸	۲۲۹۶	۱۷۱۹
شهرستان چابهار	۷۷۱۹	۱	۳	۲	۶	۴۹۶	۴۴۶
شهرستان کنارک	۸۹۶۹	۱	۲	۲	۴	۱۸۰	۱۳۶
شهرستان سرباز	۱۰۵۶۸	۱	۴	۳	۱۱	۷۹۸	۵۸۱
شهرستان قصرقند	۵۳۹۵	۱	۳	۱	۶	۲۰۳	۱۶۰
شهرستان نیک شهر	۱۳۵۳۰	۱	۴	۳	۱۱	۶۱۹	۳۹۶



تصویر شماره ۵-۱: استان سیستان و بلوچستان و شهرستان‌های مورد بررسی حوزه نفوذ

۵-۳- بررسی ویژگی‌های جمعیتی استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور

۵-۳-۱- تحلیل روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان و سهم آن از کل کشور

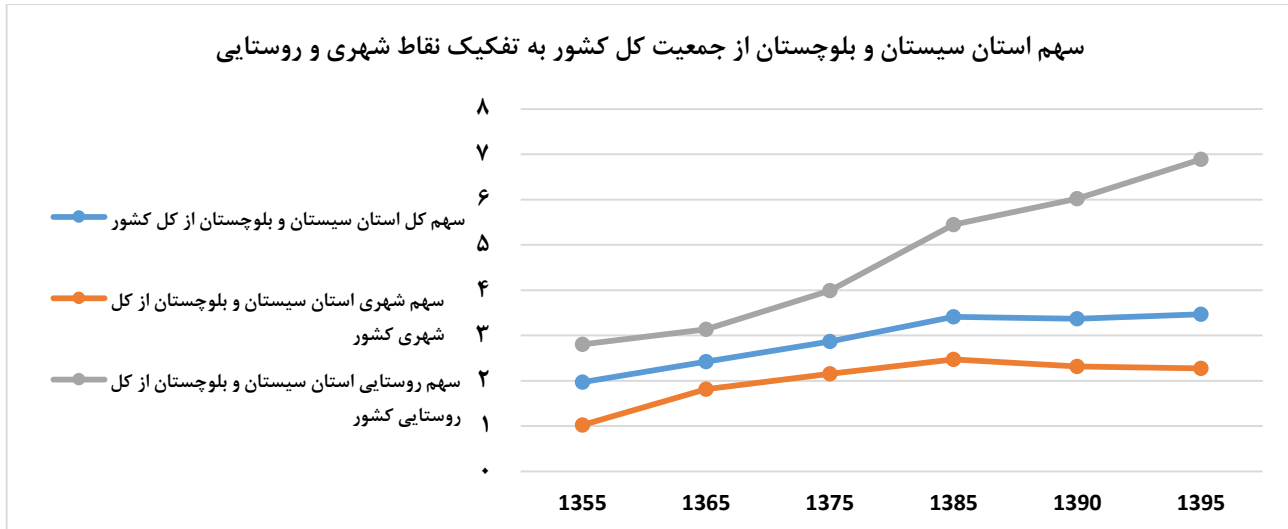
با توجه به جدول شماره ۵-۲، جمعیت استان سیستان و بلوچستان براساس آخرین سرشماری سال ۱۳۹۵، به ۲ میلیون و ۷۷۵ هزار نفر رسیده است. سهم استان سیستان و بلوچستان از جمعیت ۸۰ میلیون نفری در حدود ۳/۵ درصد بوده که با توجه به دوره‌های سرشماری، ۹۵-۱۳۵۵، روند افزایشی داشته است. سهم جمعیت استان از ۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۳/۵ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است. در بررسی سهم نقاط شهری استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با نقاط شهری کل کشور، از میزان ۱ درصد سال ۱۳۵۵ به ۲/۳ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است در صورتی که سهم نقاط روستایی استان در مقایسه با کل کشور از ۲/۸ به ۶/۹ درصد از کل جمعیت روستایی کشوری رسیده است. این نشان از سهم بالای استان در جمعیت روستایی کل کشور دارد که رتبه سوم در میزان جمعیت روستایی در کل کشور را داراست. جمعیت روستایی استان روند رشد داشته و از ۵۰۰ هزار نفر در سال ۱۳۵۵ به یک میلیون ۴۲۹ هزار در ۱۳۹۵ رسیده است.

جدول شماره ۵-۲: روند جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر)

محدوده	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۵
جمعیت کل کشور	۳۳۷۰۹	۴۹۴۴۵	۶۰۰۵۵	۷۰۴۹۶	۷۵۱۵۰	۷۹۹۲۶
جمعیت نقاط شهری کشور	۱۵۸۵۵	۲۶۸۴۵	۳۶۸۱۸	۴۸۲۶۰	۵۳۶۴۷	۵۹۱۴۷
جمعیت نقاط روستایی کشور	۱۷۸۵۴	۲۲۶۰۰	۲۳۲۳۸	۲۲۲۳۶	۲۱۴۴۷	۲۰۷۳۱
جمعیت استان سیستان و بلوچستان	۶۶۴	۱۱۹۷	۱۷۲۲	۲۴۰۵	۲۵۳۴	۲۷۷۵
جمعیت نقاط شهری سیستان و بلوچستان	۱۶۲	۴۸۷	۷۹۴	۱۱۹۳	۱۲۴۳	۱۳۴۵
جمعیت نقاط روستایی سیستان و بلوچستان	۵۰۱	۷۰۹	۹۲۸	۱۲۱۲	۱۲۹۱	۱۴۲۹
سهم کل استان سیستان و بلوچستان از کل کشور	۱.۹۷٪	۲.۴۲٪	۲.۸۷٪	۳.۴۱٪	۳.۳۷٪	۳.۴۷٪
سهم شهری استان سیستان و بلوچستان از کل شهری کشور	۱.۰۲٪	۱.۸۱٪	۲.۱۶٪	۲.۴۷٪	۲.۳۲٪	۲.۲۷٪
سهم روستایی استان سیستان و بلوچستان از کل روستایی کشور	۲.۸۱٪	۳.۱۴٪	۳.۹۹٪	۵.۴۵٪	۶.۰۲٪	۶.۸۹٪
جمعیت نقاط شهری کشور	۴۷٪	۵۴٪	۶۱٪	۶۸٪	۷۱٪	۷۴٪
جمعیت نقاط روستایی کشور	۵۳٪	۴۶٪	۳۹٪	۳۲٪	۲۹٪	۲۶٪
جمعیت نقاط شهری سیستان و بلوچستان	۵۲٪	۴۱٪	۴۶٪	۵۰٪	۴۹٪	۴۸٪
جمعیت نقاط روستایی سیستان و بلوچستان	۷۵٪	۵۹٪	۵۴٪	۵۰٪	۵۱٪	۵۲٪

منبع: سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن مرکز آمار

نمودار شماره ۵- ۱: سهم استان سیستان و بلوچستان از جمعیت کل کشور به تفکیک نقاط شهری و روستایی



تحولات جمعیتی در شهرستان‌های مورد بررسی که در جدول زیر مورد نشان داده شده است، بیانگر این است که در برخی از شهرستان‌ها تفاوت چشمگیری با تحولات کشوری و حتی استانی وجود دارد. از بارزترین تفاوت‌ها، می‌توان به دو برابر شدن جمعیت شهرستان چابهار در بازه زمانی ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ اشاره کرد که جمعیت شهرستان از حدود ۱۰۰ هزار نفر به بیش از ۲۰۰ هزار نفر رسیده است. این رشد در بازه زمانی ۵ ساله بعدی نیز پیشرفت چشمگیری داشته است و به حدود ۲۶۴ هزار نفر در سال ۱۳۹۰ و سپس به ۲۸۳ هزار در آخرین سرشماری سال ۱۳۹۵ رسیده است. به‌طور مشخص احداث و توسعه منطقه آزاد چابهار را می‌توان مهم‌ترین دلیل این تغییرات دانست که در شهرستان مجاور آن، کنارک نیز باعث افزایش جمعیت شده است.

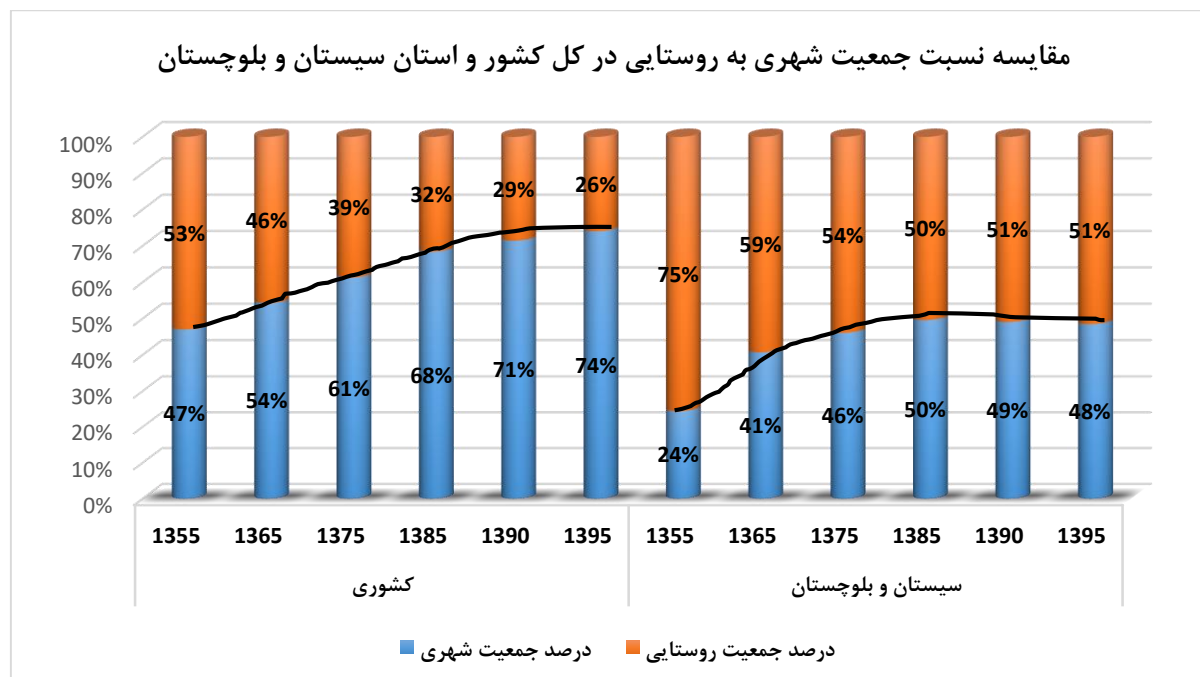
شهرستان کنارک نیز با افزایش جمعیت قابل توجهی همراه بوده و از ۴۵ هزار نفر در سال ۱۳۷۵ به حدود ۱۰۰ هزار نفر در سال ۱۳۹۵ رسیده است. شهرستان‌های دیگر (نیک شهر، سرباز و قصر قند) به‌اندازه شهرستان‌های چابهار و کنارک با افزایش جمعیت زیادی روبه‌رو نبوده‌اند. با توجه به حوزه نفوذ مطالعات که مجموع ۵ شهرستان را شامل می‌شود؛ براساس سرشماری سال ۱۳۹۵؛ مجموع جمعیت در ۵ شهرستان ۷۷۰ هزار نفر بوده که با توجه به جمعیت حدود ۲ میلیون و ۷۷۵ هزار نفری، عدد قابل توجهی بوده و ۲۷ درصد از کل جمعیت استان را تشکیل می‌دهد.

جدول شماره ۵-۳: جمعیت شهرستان‌های مورد بررسی به تفکیک نقاط شهری و روستایی، تعداد و بعد خانوار در سال

۱۳۹۵						
محدوده	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۵	خانوار ۹۵	بعد خانوار ۹۵
جمعیت کل	چابهار	۱۰۹۱۸۴	۲۱۶۶۸۱	۲۶۴۰۵۱	۲۸۳۲۰۴	۶۸۱۴۷
	کنارک	۴۵۷۲۸	۷۱۰۶۳	۸۲۰۰۱	۹۸۲۱۲	۲۳۶۰۰
	قصرقند	-	-	-	۶۱۰۷۶	۱۵۵۲۴
	سرباز	۱۰۰۸۶۰	۱۶۴۶۹۵	۱۶۴۵۵۷	۱۸۶۱۶۵	۴۵۹۱۰
	نیک شهر	۱۴۸۹۰۱	۱۸۸۷۱۳	۲۱۲۹۶۳	۱۴۱۸۹۴	۳۷۲۰۷
جمعیت شهری	چابهار	۳۶۸۸۸	۷۷۱۲۸	۹۰۲۴۵	۱۱۲۴۰۹	۲۷۲۱۶
	کنارک	۱۴۹۴۱	۳۰۷۱۶	۳۸۸۵۲	۴۷۲۶۱	۱۰۸۳۰
	قصرقند	-	-	-	۱۱۶۰۵	۲۶۴۹
	سرباز	۰	۱۷۸۶۵	۲۳۳۹۲	۲۸۱۴۶	۶۳۳۲
	نیک شهر	۲۴۸۹۲	۴۳۰۹۲	۴۴۹۵۹	۲۸۲۷۳	۶۷۸۶
جمعیت روستایی	چابهار	۷۲۲۹۶	۱۳۹۵۵۳	۱۷۳۸۰۶	۱۷۰۷۹۵	۴۰۹۳۱
	کنارک	۳۰۷۸۷	۴۰۳۴۷	۴۳۱۴۹	۵۰۹۵۱	۱۲۷۷۰
	قصرقند	-	-	-	۴۹۴۷۱	۱۲۸۷۵
	سرباز	۱۰۰۸۶۰	۱۴۶۸۳۰	۱۴۱۱۶۵	۱۵۸۰۱۹	۳۹۵۷۸
	نیک شهر	۱۲۳۹۵۶	۱۴۵۶۲۱	۱۶۸۰۰۴	۱۱۳۶۲۱	۳۰۴۲۱
جمعیت کل	کل حوزه نفوذ	۴۰۴۶۷۳	۶۴۱۱۵۲	۷۲۳۵۷۲	۷۷۰۵۵۱	۱۹۰۳۸۸
نسبت جمعیت محدوده مورد مطالعه نسبت به کل جمعیت استان						
	۰/۲۴	۰/۲۷	۰/۲۹	۰/۲۸	۰/۲۷	۳/۹۴

ویژگی خاص دیگر جمعیتی استان، میزان شهرنشینی در استان و تحولات آن در مقایسه با کل کشور است. در سطح کشور، جمعیت شهرنشینی در طول ۴ دهه از ۴۷ درصد به ۷۴ درصد رسیده در صورتی که در استان سیستان و بلوچستان از ۲۴ درصد در سال ۵۵ به ۴۸ درصد رسیده است. این وضعیت نشان از روستایی بودن استان دارد که خود این مسئله در میزان برخورداری جمعیت از امکانات و خدمات شهری مؤثر است. بیشتر روستاهای استان به امکانات اولیه زیستی، از جمله آب آشامیدنی سالم، امکانات آموزشی و بهداشتی دسترسی ندارند و بیش از ۵۰ درصد جمعیت استان در جوامع روستایی زندگی می‌کنند. با توجه به تحولات شهرنشینی، وضعیت استان در مقایسه با کل کشور، شبیه دیگر نقاط کشور در سه دهه گذشته است که وضعیت موجود استان و میزان برخورداری از امکانات نیز نشان از عقب ماندگی و عدم برخورداری استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با استان‌های دیگر دارد.

نمودار شماره ۵- ۲: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان



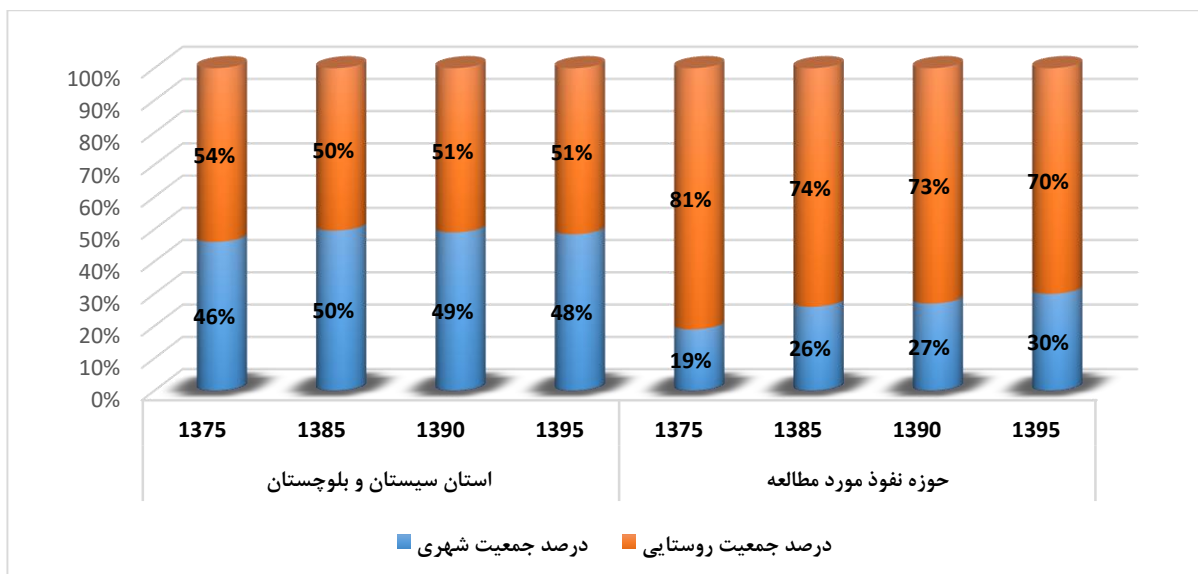
در سطح شهرستان‌های مورد بررسی نیز میزان شهرنشینی در صد پایین‌تری از روستانشینی دارد. در کل محدوده در سال ۱۳۹۵ حدود ۳۰ درصد از ساکنان در نقاط شهری و ۷۰ درصد در نقاط روستایی زندگی می‌کنند. بیشترین آمار شهرنشینی در شهرستان کنارک ۴۸ درصد و چابهار ۴۰ درصد و کمترین میزان شهرنشینی در سرباز ۱۵ درصد است. نمودار بالا نشان از نیز میزان درصد روستانشینی حوزه نفوذ مورد بررسی دارد.

جدول شماره ۵- ۴: نسبت شهرنشینی شهرستان‌های مورد مطالعه

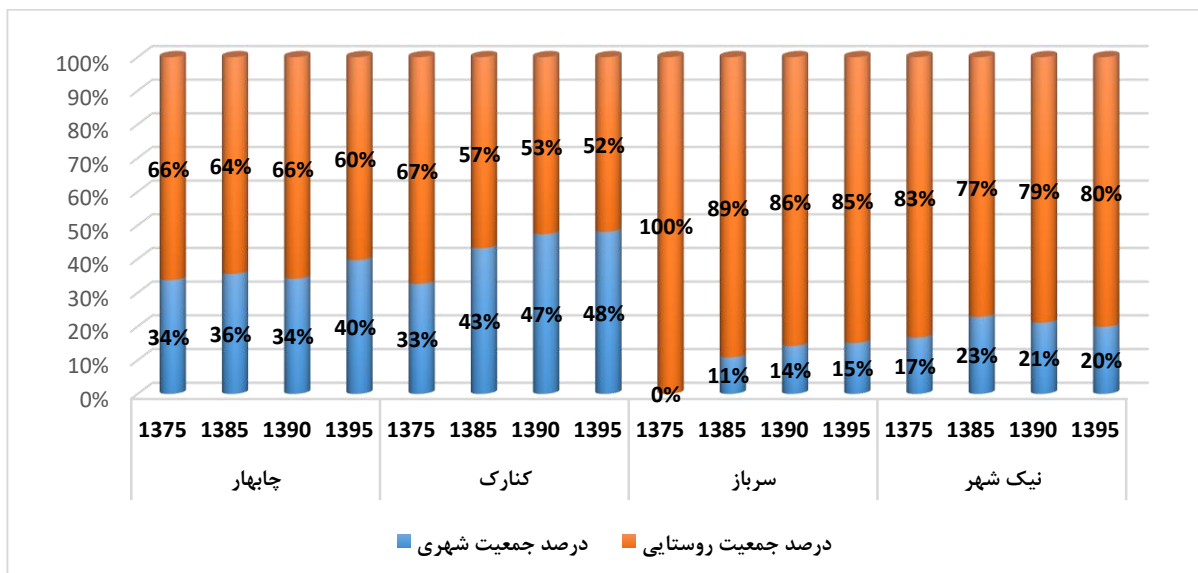
محدوده	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۵
چابهار	۳۴٪	۳۶٪	۳۴٪	۴۰٪
کنارک	۳۳٪	۴۳٪	۴۷٪	۴۸٪
قصرقند	-	-	-	۱۹٪
سرباز	۰٪	۱۱٪	۱۴٪	۱۵٪
نیک شهر	۱۷٪	۲۳٪	۲۱٪	۲۰٪
کل حوزه نفوذ	۱۹٪	۲۶٪	۲۷٪	۳۰٪

همان‌طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود، شهرستان‌های مورد بررسی حجم بالایی از جمعیت روستایی را شامل می‌شود. این وضعیت در روندهای مهاجرتی باید مدنظر قرار گیرد که در صورت وجود دافعه در مبدأ نقاط روستایی مانند خشک‌سالی، از بین رفتن کشاورزی، نبود اشتغال جایگزین و ... ظرفیت بالایی برای مهاجرفرستی روستاها و افزایش جمعیت نقاط شهری محدوده نفوذ مورد مطالعه وجود دارد. به عبارت دیگر، هنوز پتانسیل مهاجرت از نقاط روستایی به نقاط شهری مانند شهر چابهار و کنارک وجود داشته و با تغییرات توسعه‌ای در محدوده‌های شهری مانند توسعه صنایع پتروشیمی و فولاد در اطراف شهر چابهار، می‌تواند به موج مهاجرتی دیگر در آینده نزدیک بیانجامد.

نمودار شماره ۵-۳: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی استان سیستان و بلوچستان با حوزه نفوذ مورد مطالعه



نمودار شماره ۵-۴: مقایسه نسبت جمعیت شهری به روستایی شهرستان‌های مورد مطالعه



در بررسی روند تغییرات خانوار استان سیستان و بلوچستان از سال ۱۳۵۵ تا ۱۳۹۵، همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، تعداد خانوار استان از ۱۴۸ هزار در سال ۱۳۵۵ به ۷۰۴ هزار در ۱۳۹۵ رسیده است که این مقایسه نشان از رشد نزدیک به ۵ برابر تعداد خانوار در طول ۴۰ سال اخیر دارد. سهم تعداد خانوارهای استان سیستان و بلوچستان از کل کشور روند افزایشی داشته به نحوی که از ۲/۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۲/۷ درصد در سال ۱۳۸۵ و ۲/۹ درصد در سال ۱۳۹۵ می‌رسد.

جدول شماره ۵- ۵: روند تعداد خانوار استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور (هزار نفر)

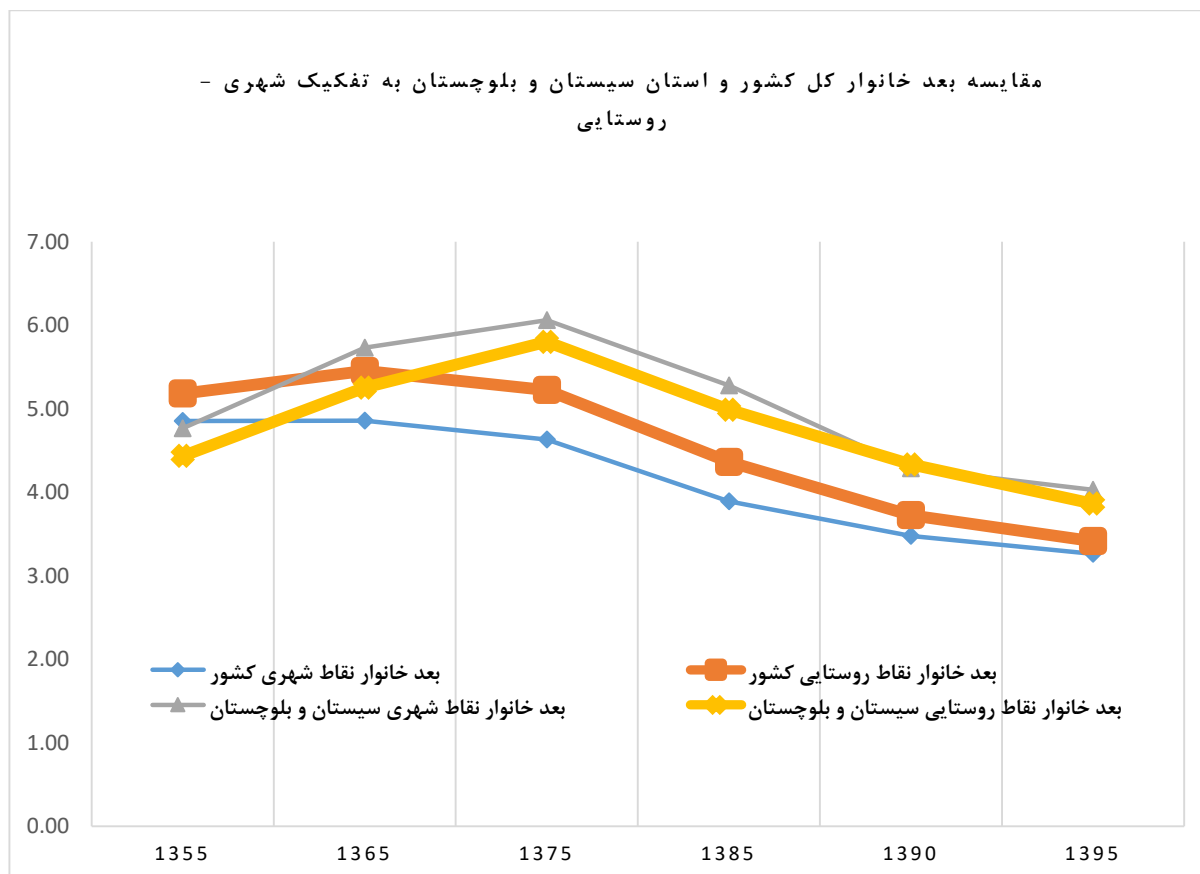
سال	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۵
کل کشور	۶۷۱۲	۹۶۷۴	۱۲۳۹۸	۱۷۵۰۲	۲۱۱۸۶	۲۴۱۹۶
نقاط شهری کشور	۳۲۶۶	۵۵۲۹	۷۹۴۹	۱۲۴۰۶	۱۵۴۲۸	۱۸۱۲۵
نقاط روستایی کشور	۳۴۴۶	۴۱۴۵	۴۴۴۹	۵۰۹۶	۵۷۵۸	۶۰۷۱
استان سیستان و بلوچستان	۱۴۸	۲۲۱	۲۹۱	۴۷۰	۵۸۸	۷۰۴
نقاط شهری سیستان و بلوچستان	۳۴	۸۵	۱۳۱	۲۲۶	۲۹۰	۳۳۴
نقاط روستایی سیستان و بلوچستان	۱۱۳	۱۳۵	۱۶۰	۲۴۳	۲۹۸	۳۷۰
سهم کل استان سیستان و بلوچستان از کل کشور	۲.۲۱٪	۲.۲۸٪	۲.۳۵٪	۲.۶۹٪	۲.۷۸٪	۲.۹۱٪
سهم شهری استان سیستان و بلوچستان از کل شهری کشور	۱.۰۴٪	۱.۵۴٪	۱.۶۵٪	۱.۸۲٪	۱.۸۸٪	۱.۸۴٪
سهم روستایی استان سیستان و بلوچستان از کل روستایی کشور	۳.۲۸٪	۳.۲۶٪	۳.۶۰٪	۴.۷۷٪	۵.۱۸٪	۶.۰۹٪
بعد خانوار کل کشور	۵۰۲	۵.۱۱	۴.۸۴	۴.۰۳	۳.۵۵	۳.۳۰
بعد خانوار نقاط شهری کشور	۴.۸۵	۴.۸۶	۴.۶۳	۳.۸۹	۳.۴۸	۳.۲۶
بعد خانوار نقاط روستایی کشور	۵.۱۸	۵.۴۵	۵.۲۲	۴.۳۶	۳.۷۲	۳.۴۱
بعد خانوار استان سیستان و بلوچستان	۴.۴۹	۵.۴۲	۵.۹۲	۵.۱۲	۴.۳۱	۳.۹۴
بعد خانوار نقاط شهری سیستان و بلوچستان	۴.۷۶	۵.۷۳	۶.۰۶	۵.۲۸	۴.۲۹	۴.۰۳
بعد خانوار نقاط روستایی سیستان و بلوچستان	۴.۴۳	۵.۲۵	۵.۸۰	۴.۹۹	۴.۳۳	۳.۸۶

منبع: سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن مرکز آمار

از دیگر ویژگی‌های خانوار که مورد توجه است، افزایش بعد خانوار از ۴/۵ نفر در سال ۱۳۵۵ به ۵/۹ نفر در سال ۱۳۷۵ و کاهش آن به ۳/۹ در سال ۱۳۹۵ است. بعد خانوار در جامعه روستایی بیشتر از جامعه شهری بوده و در ۱۳۹۵ هنوز بالای ۴ نفر در سطح روستاهای استان است. این وضعیت در کل کشور، ۳/۲ در شهرها و ۳/۴ در روستاها است. تغییرات بعد خانوار به تفکیک نقاط شهری و روستایی در نمودار زیر دیده می‌شود. افزایش جمعیت در دهه ۶۰ باعث افزایش بعد خانوار در کل کشور شده و در دو دهه اخیر با کاهش ازدواج و فرزندآوری، باعث کاهش بعد خانوار و رشد خانوارهای دو نفره شده است.

در شهرستان‌های مورد بررسی حوزه نفوذ نیز تغییرات بعد خانوار مورد مشاهده است. باین وجود بعد خانوار در مجموع ۵ شهرستان، ۴/۰۵ نفر بوده که در جامعه شهری در مقایسه با جامعه روستایی اندکی بالاتر است. استان سیستان و بلوچستان و به‌ویژه شهرستان‌های جنوبی این استان، در مقایسه با دیگر شهرستان‌های استان و استان‌های دیگر، میزان فرزندآوری بالایی دارند و از نظر فرهنگی و سبک زندگی تمایل بیشتر به خانواده پرجمعیت دارند.

نمودار شماره ۵-۵: مقایسه بعد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک شهری - روستایی



۵-۳-۲- تحلیل روند نرخ رشد جمعیت شهری و روستایی و مقایسه آن با کشور

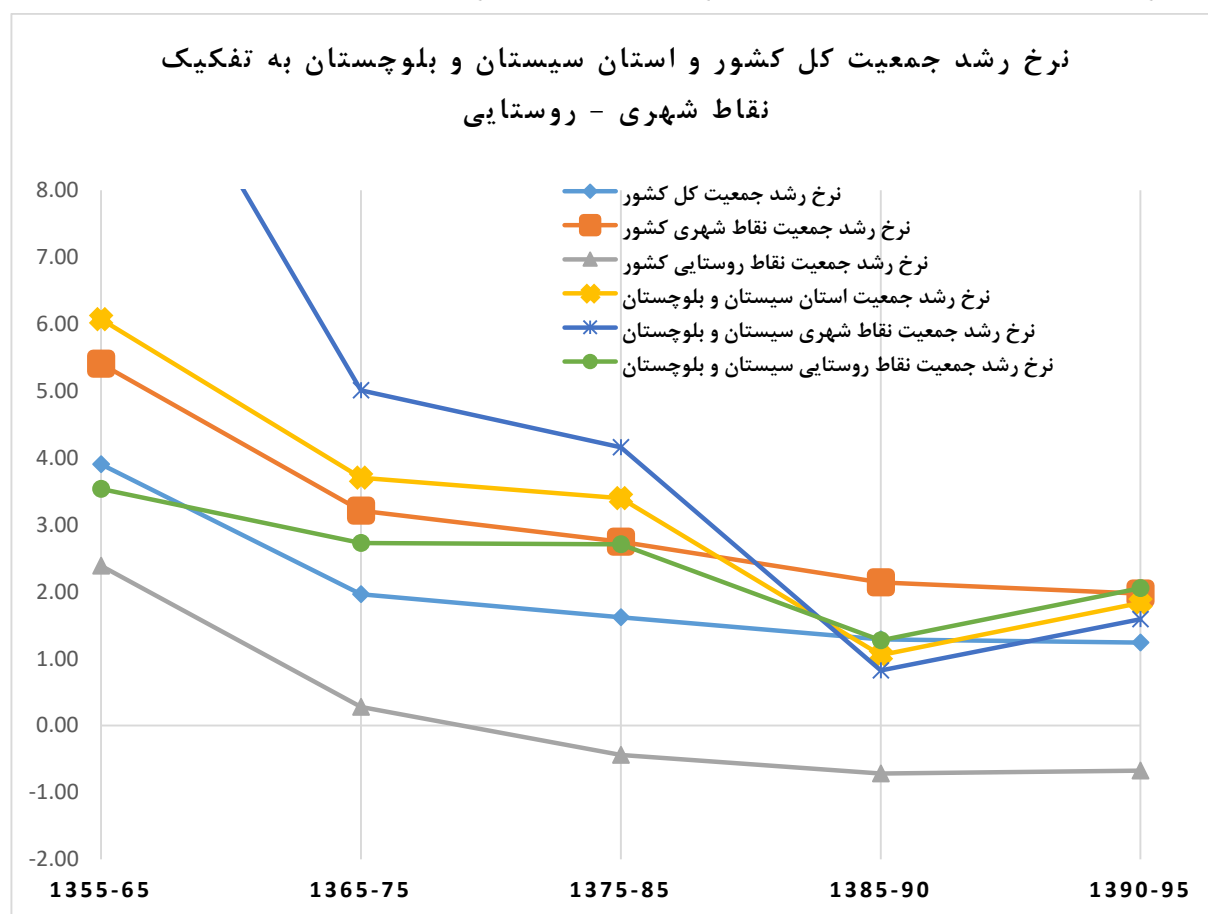
بررسی روند نرخ رشد جمعیت در نقاط شهری و روستایی استان با وضعیت تغییرات روندی کل کشور، همسو است اما تفاوت‌هایی از نظر شدت تغییرات دارد. نرخ رشد جمعیت کشور، از ۳/۹۱ در بازه زمانی ۶۵-۱۳۵۵ به ۱/۲۴ در بازه زمانی ۹۵-۱۳۹۰ رسیده است و در ۴ دهه گذشته نرخ رشد روند کاهشی داشته است. این روند در استان سیستان و بلوچستان، همسو است اما همیشه از نرخ رشد جمعیت بالاتری در مقایسه با متوسط کل کشور برخوردار بوده است. بیشترین نرخ رشد جمعیت کل استان در بازه زمانی ۶۵-۱۳۵۵ برابر با ۶/۰۷ بوده که در سال‌های بعد روند کاهشی داشته است و در بازه دو سرشماری آخرین سال‌های ۹۰ تا ۱۳۹۵، میزان رشد استان ۱/۸۳ بوده که جامعه شهری با رشد ۱/۶ و جامعه روستایی استان نرخ رشد جمعیتی بیش از ۲ را تجربه کرده‌اند؛ این درحالی است که نرخ رشد جمعیت جامعه روستایی کل کشور، بعد از سال ۱۳۷۵، رشد منفی داشته و در آخرین سرشماری برابر با ۰/۶۸- بوده است.

جدول شماره ۵-۶: روند رشد جمعیت استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با کل کشور

سال	۱۳۵۵-۶۵	۱۳۶۵-۷۵	۱۳۷۵-۸۵	۱۳۸۵-۹۰	۱۳۹۰-۹۵
نرخ رشد جمعیت کل کشور	۳/۹۱	۱/۹۶	۱/۶۲	۱/۲۹	۱/۲۴
نرخ رشد جمعیت نقاط شهری کشور	۵/۴۱	۳/۲۱	۲/۷۴	۲/۱۴	۱/۹۷
نرخ رشد جمعیت نقاط روستایی کشور	۲/۳۹	۰/۲۸	-۰/۴۴	-۰/۷۲	-۰/۶۸
نرخ رشد جمعیت استان سیستان و بلوچستان	۶/۰۷	۳/۷۰	۳/۴۰	۱/۰۵	۱/۸۳
نرخ رشد جمعیت نقاط شهری سیستان و بلوچستان	۱۱/۶۴	۵/۰۱	۴/۱۶	۰/۸۲	۱/۵۹
نرخ رشد جمعیت نقاط روستایی سیستان و بلوچستان	۳/۵۳	۲/۷۳	۲/۷۱	۱/۲۷	۲/۰۵

منبع: سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن مرکز آمار و محاسبات مشاور

نمودار شماره ۵-۶: نرخ رشد جمعیت کل کشور و استان سیستان و بلوچستان به تفکیک نقاط شهری - روستایی



در شهرستان‌های مورد بررسی، همان‌طور که در بخش جمعیت مورد تأکید قرار گرفت، شهرستان‌های چابهار و کنارک نرخ رشد بسیار بالاتری در بازه زمانی سال ۱۳۷۵ به بعد را تجربه کرده‌اند. در بازه زمانی ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ شهرستان چابهار نرخ رشد بالای ۷ داشته که نرخ رشد جامعه شهری این شهرستان بیشتر از جامعه روستایی بوده است. در دوره‌های بعدی نیز از نرخ رشد بالای ۴ در بازه ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ و ۱/۴ در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ برخوردار بوده است.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

شهرستان کنارک که تحت تأثیرترین شهرستان از تحولات منطقه آزاد چابهار بعد از خود شهرستان چابهار است که نرخ رشد جمعیت چشم گیری در بازه زمانی بعد از سال ۱۳۷۵ تجربه کرده است. نرخ رشد جمعیت شهری این شهرستان در بازه زمانی ۹۰ تا ۹۵ بالای ۴ بوده است که در خور توجه است. تنها شهرستانی که در جامعه شهری و روستایی آن نرخ رشد منفی را در سال های اخیر تجربه کرده است نیک شهر با رشد منفی نزدیک به یک در بازه زمانی ۹۰ تا ۹۵ بوده است. نرخ رشد منفی جمعیت شهری این شهرستان بیش تر از نرخ رشد جامعه روستایی آن است. این مسئله در بخش مربوط به مهاجرت مورد تدقیق و بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول شماره ۵-۷: نرخ رشد جمعیت در شهرستان های مورد بررسی

محدوده				۱۳۷۵-۸۵	۱۳۸۵-۹۰	۱۳۹۰-۹۵
نرخ رشد جمعیت کل	چابهار	۷/۰۹	۴/۰۳	۱/۴۱		
	کنارک	۴/۵۱	۲/۹۰	۳/۶۷		
	سرباز	۵/۰۳	-۰/۰۲	۲/۵۰		
	نیک شهر	۲/۴۰	۲/۴۵	-۰/۹۶		
	کل حوزه نفوذ	۴/۷۱	۲/۴۵	۱/۲۷		
نرخ رشد جمعیت شهری	چابهار	۷/۶۵	۳/۱۹	۴/۴۹		
	کنارک	۷/۴۷	۴/۸۱	۴/۰۰		
	سرباز	-	۵/۵۴	۳/۷۷		
	نیک شهر	۵/۶۴	۰/۸۵	-۲/۳۷		
	کل حوزه نفوذ	۸/۲۰	۳/۱۸	۲/۸۹		
نرخ رشد جمعیت روستایی	چابهار	۶/۸۰	۴/۴۹	-۰/۳۵		
	کنارک	۲/۷۴	۱/۳۵	۳/۳۸		
	سرباز	۳/۸۳	-۰/۷۸	۲/۲۸		
	نیک شهر	۱/۶۲	۲/۹۰	-۰/۵۹		
	کل حوزه نفوذ	۳/۷۲	۲/۱۸	۰/۶۳		

نمودار شماره ۵-۷: نرخ رشد جمعیت شهرستان‌های مورد مطالعه در بازه زمانی ۹۵-۱۳۷۵ به تفکیک شهری - روستایی



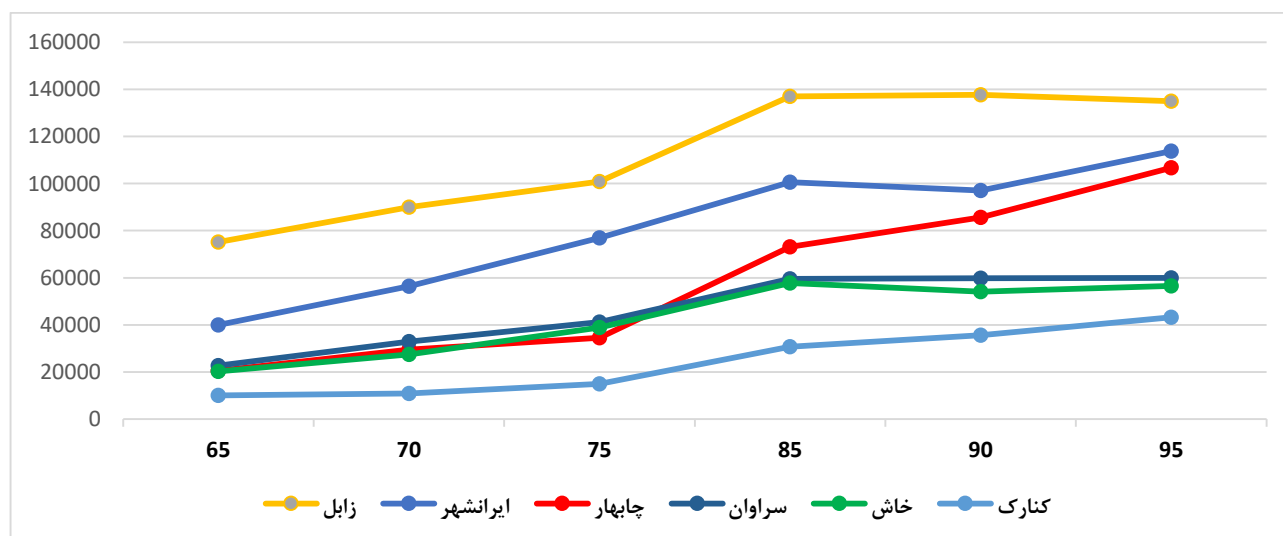
۳-۳-۵- رشد جمعیت در شهرهای استان سیستان و بلوچستان

باتوجه به محدوده مداخله که مربوط به شهر چابهار است، بررسی وضعیت جمعیتی شهر چابهار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برای این منظور بررسی وضعیت جمعیتی شهرهای استان و مقایسه رشد جمعیت آن‌ها می‌تواند بیانگر نکات مهمی باشد. مرکز استان، شهر زاهدان است که بیشترین جمعیت را در بین دیگر شهرهای استان دارد. جمعیت این شهر نزدیک ۶۰۰ هزار نفر بوده که اختلاف آن با دومین شهر پرجمعیت (زابل ۱۳۵ هزار نفر) قابل توجه است. در حال حاضر، ۳ شهر زابل، ایرانشهر و چابهار بالای ۱۰۰ هزار نفر جمعیت دارد و سه شهر بعد سراوان، خاش و کنارک در رتبه‌های بعدی هستند. بررسی جمعیت سه شهر هم سطح زابل، ایرانشهر و چابهار، نشان می‌دهد که در سال ۱۳۵۵، زابل جمعیتی در حدود ۳۰ هزار نفر داشته در سال ۶۵ به ۷۵ هزار می‌رسد. بعد از این سال، روند رشد جمعیتی آن کند شده تا سال ۱۳۸۵ به حدود ۱۳۵ هزار می‌رسد. از سال ۱۳۸۵، شهر زابل، رشد جمعیتی چندانی نداشته است و در دو سرشماری بعد، جمعیت آن اندکی نیز کاهش می‌یابد. شهر دیگر، ایرانشهر است که روند رشدی شبیه به زابل داشته است و در دهه اخیر رشد اندکی حدود ۱۰ هزار نفری داشته است؛ اما شهر چابهار، تحولات متفاوتی دارد. جمعیت ۶ هزار نفری چابهار در سال ۱۳۵۵، به عدد ۲۰ هزار در ۱۳۶۵ می‌رسد و یک دهه بعد به عدد ۳۵ هزار نفر رسیده اما با احداث منطقه آزاد و جذاب شدن چابهار برای زندگی و اشتغال، در مدت یک دهه تا سال ۱۳۸۵، جمعیت شهر به نزدیک ۷۵ هزار نفر افزایش می‌یابد و در دهه بعد نیز رشد چشمگیری داشته و در سال ۱۳۹۵ به عدد ۱۰۶ هزار نفر می‌رسد. در جدول و نمودارهای زیر، روند رشد جمعیت ۶ شهر نشان داده شده است که دو شهر چابهار و کنارک تحولاتی شبیه به هم و رشد چشمگیری در دهه اخیر داشتند.

جدول شماره ۵-۸: جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵

شهرستان	شهر	۴۵	۵۵	۶۵	۷۰	۷۵	۸۵	۹۰	۹۵
زاهدان	زاهدان	۳۹۷۳۲	۹۳۷۴۰	۲۸۱۹۲۳	۳۵۶۳۸۹	۴۱۹۵۱۸	۵۶۷۴۴۹	۵۶۰۷۲۵	۵۸۷۷۳۰
زابل	زابل	۱۸۸۰۶	۲۹۴۰۴	۷۵۱۰۵	۹۰۰۱۹	۱۰۰۸۸۷	۱۳۶۹۵۶	۱۳۷۷۲۲	۱۳۴۹۵۰
ایرانشهر	ایرانشهر	۵۳۸۶	۱۱۳۸۶	۴۰۰۲۷	۵۶۴۴۷	۷۶۹۵۹	۱۰۰۶۴۲	۹۷۰۱۲	۱۱۳۷۵۰
چابهار	چابهار	۲۸۲۸	۵۹۲۲	۲۰۵۴۴	۲۹۵۱۷	۳۴۶۱۸	۷۳۰۹۸	۸۵۶۳۳	۱۰۶۷۳۹
سراوان	سراوان	۵۳۹۷	۹۰۹۷	۲۲۷۳۰	۳۲۹۶۹	۴۱۱۷۷	۵۹۶۱۰	۵۹۷۹۵	۶۰۰۱۴
خاش	خاش	۴۶۳۹	۸۲۳۶	۲۰۲۲۸	۲۷۴۲۰	۳۸۹۲۴	۵۷۸۱۱	۵۴۱۰۵	۵۶۵۸۴
کنارک	کنارک	۲۵۰۶	۵۰۶۹	۱۰۰۷۶	۱۰۹۶۵	۱۴۹۴۱	۳۰۷۱۶	۳۵۶۳۰	۴۳۲۵۸
سراوان	جالق	۴۵۸۹	۶۵۰۵	۷۹۷۹	۹۲۸۵	۱۰۲۲۱	۱۳۹۹۹	۱۷۵۴۶	۱۸۰۹۸
نیک شهر	نیک شهر	۲۱۳۴	۳۱۷۹	۴۶۳۶	۷۲۲۷	۹۳۴۹	۱۴۴۸۳	۱۵۸۸۹	۱۷۷۳۲
سرباز	پیشین	-	-	-	-	-	۱۰۵۲۹	۱۳۶۹۰	۱۶۰۱۱
سیب و سوران	سوران	۱۴۰۷	۱۷۰۱	۳۹۸۱	۴۴۳۶	۷۱۶۳	۱۰۳۵۰	۱۰۶۳۲	۱۳۵۸۰
زهک	زهک	۴۵۸۹	۶۵۰۵	۵۷۷۸	۷۱۱۹	۸۰۰۲	۱۱۴۰۱	۱۴۳۲۴	۱۳۳۵۷
فנוچ	فנוچ	۲۳۸۱	۳۲۹۴	۵۶۰۳	۶۴۹۵	۷۴۳۷	۱۰۰۴۱	۱۱۵۷۷	۱۳۰۷۰
مهرستان	مهرستان	-	-	-	-	-	۸۱۰۳	۱۰۱۱۲	۱۲۲۴۵
ایرانشهر	بمپور	۲۴۰۷	۲۹۷۸	۵۲۰۹	۶۷۳۶	۶۸۴۳	۹۳۲۳	۱۰۰۷۱	۱۲۲۱۷
قصرقند	قصرقند	-	-	۳۶۹۹	۴۳۹۰	۸۱۰۶	۱۰۸۴۸	۸۵۶۳	۱۱۶۰۵
ایرانشهر	محمدان	-	-	-	-	-	-	۸۱۹۳	۱۰۳۰۲
دلگان	گلمورتی	-	-	-	-	-	۳۳۴۸	۸۳۱۰	۱۰۲۹۲
سرباز	راسک	-	-	-	-	-	۶۲۰۰	۸۴۷۲	۱۰۱۱۵
میرجاوه	میرجاوه	۱۰۳۴	۱۶۶۰	۳۱۹۵	۴۸۹۸	۸۱۱۳	۱۴۱۶۲	۱۰۱۲۱	۹۳۵۹
چابهار	نگور	۴۳۸	۸۸۱	۱۲۵۹	۲۱۵۵	۲۲۷۰	۴۰۳۰	۴۶۱۲	۵۶۷۰

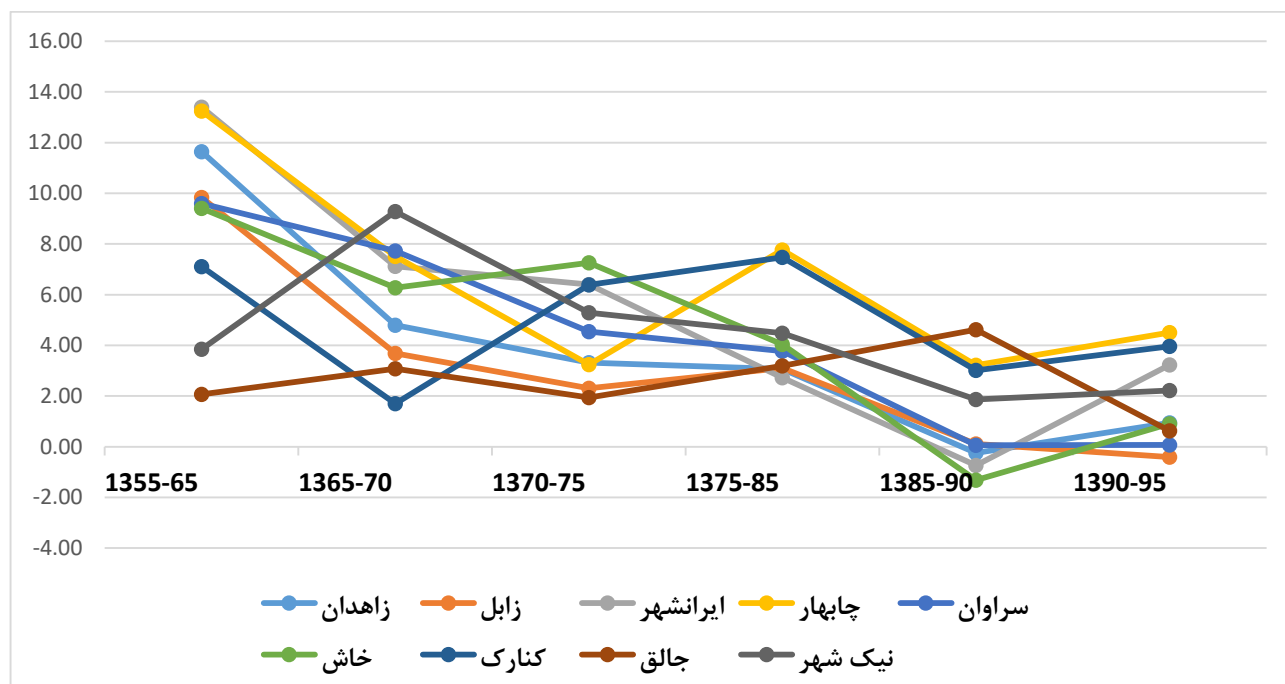
نمودار شماره ۵-۸: افزایش جمعیت شهرستان‌های پرجمعیت استان سیستان و بلوچستان از ۹۵-۱۳۶۵



جدول شماره ۵- ۹: رشد جمعیت شهرهای استان سیستان و بلوچستان در بازه زمانی ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵

شهرستان	شهر	۱۳۴۵-۵۵	۱۳۵۵-۶۵	۱۳۶۵-۷۰	۱۳۷۰-۷۵	۱۳۷۵-۸۵	۱۳۸۵-۹۰	۱۳۹۰-۹۵
زاهدان	زاهدان	۸/۹۶	۱۱/۶۴	۴/۸۰	۳/۳۲	۳/۰۷	-۰/۲۴	۰/۹۵
زابل	زابل	۴/۵۷	۹/۸۳	۳/۶۹	۲/۳۱	۳/۱۰	۰/۱۱	-۰/۴۱
ایران‌شهر	ایران‌شهر	۷/۷۷	۱۳/۴۰	۷/۱۲	۶/۴۰	۲/۷۲	-۰/۷۳	۳/۲۳
چابهار	چابهار	۷/۶۷	۱۳/۲۵	۷/۵۲	۳/۲۴	۷/۷۶	۳/۲۲	۴/۵۰
سراوان	سراوان	۵/۳۶	۹/۵۹	۷/۷۲	۴/۵۵	۳/۷۷	۰/۰۶	۰/۰۷
خاش	خاش	۵/۹۱	۹/۴۰	۶/۲۷	۷/۲۶	۴/۰۳	-۱/۳۲	۰/۹۰
کنارک	کنارک	۷/۳۰	۷/۱۱	۱/۷۱	۶/۳۸	۷/۴۷	۳/۰۱	۳/۹۶
سراوان	جالق	۳/۵۵	۲/۰۶	۳/۰۸	۱/۹۴	۳/۲۰	۴/۶۲	۰/۶۲
نیک شهر	نیک شهر	۴/۰۷	۳/۸۴	۹/۲۹	۵/۲۸	۴/۴۷	۱/۸۷	۲/۲۲

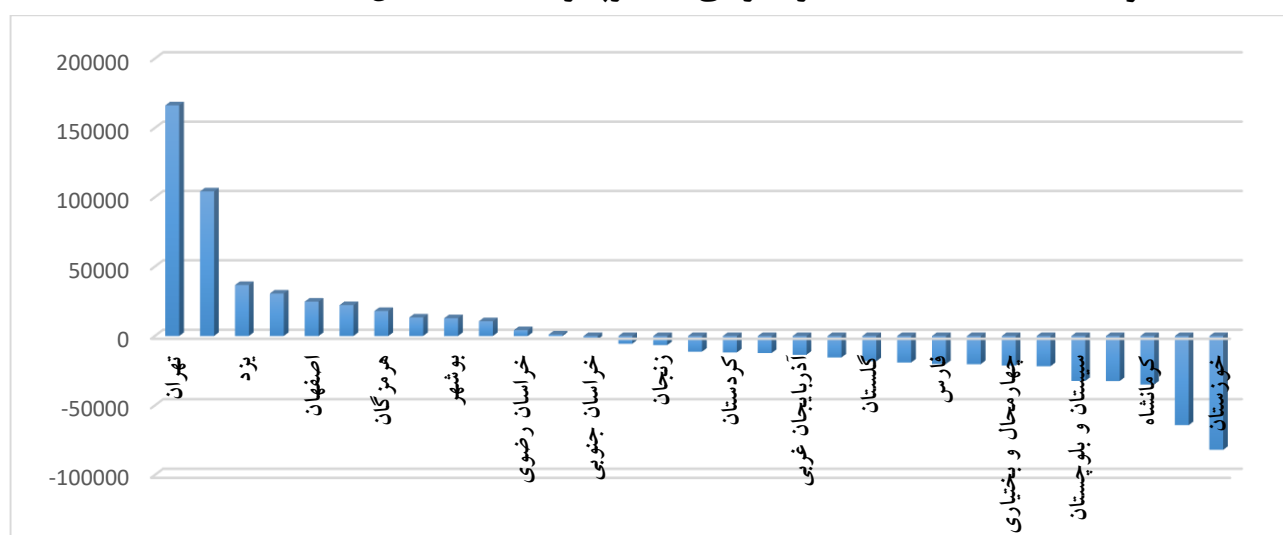
نمودار شماره ۵- ۹: نرخ رشد جمعیت در بازه زمانی ۴۵ تا ۹۵



۵-۳-۴- بررسی وضعیت مهاجرت در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

مهاجرت داخلی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده نرخ رشد جمعیت و ترکیب سنی جغرافیای مناطق مختلف کشور است. در جدول صفحه بعد جریان‌های مهاجرتی بین استانی در دو سرشماری اخیر ارائه شده است. همان‌طوری که از اطلاعات جدول برمی‌آید در دوره ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ در مجموع تعداد ۱۹۶۵۴۹۱ نفر از استان‌های کشور خارج و وارد سایر استان‌ها شده‌اند. به عبارتی حجم کل جابجایی‌های بین استانی در دوره مذکور برابر با رقم فوق بوده است. در دوره اخیر یعنی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ حجم جابجایی‌های بین استانی به بالای ۲ میلیون نفر رسیده است. این موضوع به اهمیت جابجایی‌های داخلی در ایران اشاره دارد که روند رو به افزایشی را طی نموده است. جدول فوق براساس تعداد اختلاف مهاجران وارد شده منهای مهاجران خارج شده در دوره ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ مرتب شده است. استان‌هایی که در بالای جدول قرار دارند، تهران، البرز، یزد و... که محاسبه اختلاف بین مهاجران وارد شده با خارج شده آن‌ها مثبت است؛ مهاجرپذیر بوده و استان‌هایی که عدد منفی دارند؛ استان‌های مهاجر فرستند. استان سیستان و بلوچستان جز استان‌های مهاجر فرست و در رتبه پنجم مهاجر فرستی قرار دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود؛ استان‌هایی که دافعه مقصد بالایی دارند، مانند خوزستان که به دلیل وضعیت زیست‌محیطی، آلودگی‌های آب و هوایی، گردوغبار، کمبود آب، مهاجر فرست‌ترین استان است. بعد از آن استان لرستان، کرمانشاه و همدان قرار گرفته‌اند که وضعیت اشتغال و نبود فرصت‌های شغلی از دلایل آن است. در مورد استان سیستان و بلوچستان نیز می‌توان دافعه بودن وضعیت کنونی مبدأ که بیشتر روستاهای استان هست و نبود اشتغال، درآمد کافی، امکانات اولیه زیستی و... باعث خروج خانوارها از روستاها و مهاجرت به سمت استان‌های برخوردار از نظر امکانات زیستی و وجود فرصت‌های شغلی شده است.

نمودار شماره ۵-۱۰: وضعیت مهاجرت فرستی و مهاجرپذیری استان‌ها در سال ۱۳۹۰-۱۳۹۵



جدول شماره ۵- ۱۰: وضعیت مهاجرت بین استانی در دوره ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵

استان	مهاجرت بین استانی				
	۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰		۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵		
	مهاجران خارج شده	مهاجران وارد شده	مهاجران خارج شده	مهاجران وارد شده	مهاجر پذیر/مهاجر فرست
کل	۱۹۶۵۴۹۱	۱۹۶۵۴۹۱	۲۰۶۲۹۵۴	۲۰۶۲۹۵۴	۰
تهران	۴۰۰۸۲۱	۳۷۹۱۵۸	۳۵۰۶۳۲	۵۱۶۹۲۲	۱۶۶۲۹۰
البرز	۹۷۷۹۹	۱۹۰۳۴۱	۱۰۳۴۳۷	۲۰۷۶۶۹	۱۰۴۲۳۲
یزد	۲۴۵۵۹	۵۰۴۹۰	۲۳۵۳۵	۶۰۲۸۱	۳۶۷۴۶
سمنان	۲۳۳۵۶	۴۱۵۰۶	۲۲۶۲۲	۵۳۲۶۸	۳۰۶۴۶
اصفهان	۹۲۶۵۶	۱۳۹۳۶۸	۱۰۳۱۴۰	۱۲۷۹۰۳	۲۴۷۶۳
قم	۴۰۹۳۰	۴۵۶۴۴	۴۱۶۰۸	۶۳۸۶۱	۲۲۲۵۳
هرمزگان	۴۳۴۲۷	۵۱۴۳۷	۴۷۵۵۲	۶۵۵۹۹	۱۸۰۴۷
گیلان	۵۶۱۰۶	۸۵۹۲۴	۶۱۵۵۵	۷۴۸۹۱	۱۳۳۳۶
بوشهر	۲۷۴۰۵	۵۱۶۱۲	۳۰۸۸۵	۴۳۷۰۵	۱۲۸۲۰
مازندران	۵۳۶۶۰	۷۸۹۴۷	۵۹۰۶۳	۶۹۷۱۴	۱۰۶۵۱
خراسان رضوی	۱۱۵۰۲۱	۱۰۸۸۲۷	۱۰۷۷۸۶	۱۱۲۰۲۷	۴۲۴۱
قزوین	۳۷۹۹۸	۳۱۵۹۸	۳۴۹۱۸	۳۶۰۱۰	۱۰۹۲
خراسان جنوبی	۱۷۴۹۹	۳۱۲۰۱	۳۱۲۶۰	۲۸۷۸۷	-۲۴۷۳
مرکزی	۴۳۵۳۸	۵۱۳۳۳	۵۰۱۲۶	۴۴۵۷۰	-۵۵۵۶
زنجان	۲۶۸۸۰	۳۰۲۷۷	۳۰۴۹۳	۲۳۹۶۰	-۶۵۳۳
ایلام	۱۸۵۱۳	۱۵۸۵۸	۲۳۰۶۶	۱۱۷۹۵	-۱۱۲۷۱
کردستان	۴۶۹۵۴	۳۶۷۹۳	۴۹۶۱۸	۳۷۷۸۹	-۱۱۸۲۹
کهگیلویه و بویراحمد	۱۷۱۹۳	۱۲۹۴۰	۲۶۱۲۳	۱۳۹۳۰	-۱۲۱۹۳
آذربایجان غربی	۵۱۷۳۲	۲۷۸۵۱	۴۸۳۰۹	۳۴۸۰۹	-۱۳۵۰۰
خراسان شمالی	۳۰۲۳۸	۲۹۸۳۶	۳۷۰۱۱	۲۱۵۴۸	-۱۵۴۶۳
گلستان	۳۷۱۷۹	۵۱۰۱۷	۵۱۸۴۸	۳۳۶۹۹	-۱۸۱۴۹
آذربایجان شرقی	۷۱۷۲۸	۶۴۳۳۰	۶۷۹۶۸	۴۸۹۰۸	-۱۹۰۶۰
فارس	۹۸۵۸۹	۷۳۱۷۰	۹۲۹۳۴	۷۲۷۴۵	-۲۰۱۸۹
اردبیل	۳۹۸۲۷	۲۶۲۳۲	۴۴۶۲۵	۲۴۳۸۴	-۲۰۲۴۱
چهارمحال و بختیاری	۳۱۵۵۱	۱۴۹۶۵	۳۸۸۴۴	۱۷۵۷۷	-۲۱۲۶۷
کرمان	۴۳۹۳۵	۳۷۷۹۲	۴۸۲۱۷	۲۶۴۷۷	-۲۱۷۴۰
سیستان و بلوچستان	۶۰۴۱۴	۲۷۰۰۰	۵۹۶۲۷	۲۷۳۰۱	-۳۲۳۲۶
همدان	۶۳۷۲۴	۴۵۵۱۲	۷۱۶۳۶	۳۹۲۱۸	-۳۲۴۱۸
کرمانشاه	۷۷۱۳۱	۳۹۰۲۰	۷۷۵۵۳	۴۲۶۲۵	-۳۴۹۲۸
لرستان	۶۰۷۳۵	۲۴۹۹۱	۹۱۴۷۲	۲۷۳۵۰	-۶۴۱۲۲
خوزستان	۱۱۴۴۹۳	۶۰۵۲۱	۱۳۵۴۹۱	۵۳۶۳۲	-۸۱۸۵۹

۵-۳-۴-۱- بررسی وضعیت مهاجرتی شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان

در ادامه به بررسی میزان مهاجرت درون استانی و مهاجرت برون‌استانی واردشده به هر کدام از شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان مقایسه شده و بیشترین شهرستان‌های مهاجرپذیر مورد بررسی قرار گرفته است.

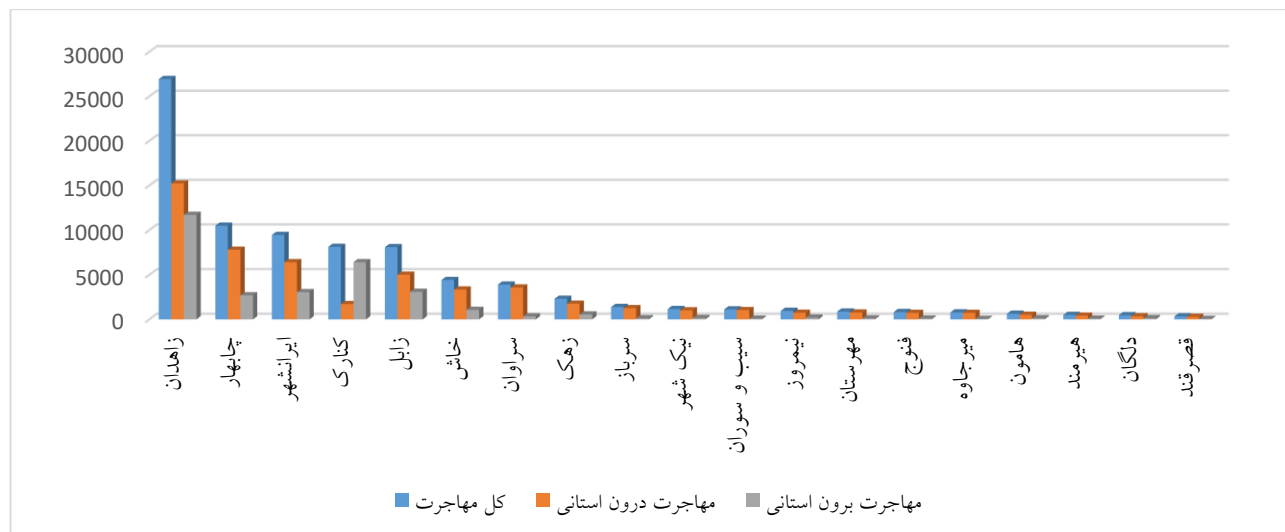
همان‌طور که جدول زیر نشان می‌دهد؛ کل مهاجران در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ حدود ۸۳ هزار نفر است که ۵۳ هزار نفر آن درون استانی بوده و ۳۰ هزار نفر از بیرون استان واردشده‌اند. با توجه به میزان مهاجرت، شهر زاهدان، بیشترین میزان مهاجر واردشده را که ۱۵ هزار درون استان و ۱۲ هزار بیرون استانی بوده به خود اختصاص داده است. پس از آن شهرستان چابهار با بیش از ۱۰ هزار مهاجر واردشده در رتبه دوم قرار دارد. میزان مهاجرت درون استانی به شهرستان چابهار حدود ۸ هزار نفر و میزان برون استانی نزدیک ۳ هزار نفر بوده است. شهرستان بعدی، ایرانشهر با حدود ۹ هزار مهاجر (۶ هزار درون و ۳ هزار برون استان) و در رتبه بعد کنارک با ۸ هزار (۲ هزار درون و ۶ هزار برون استان) و در رتبه بعدی زابل با ۸ هزار (۵ هزار درون و ۳ هزار برون استان) قرار گرفته است.

جدول شماره ۵- ۱۱: میزان مهاجران واردشده به تفکیک درون استان و برون استان به شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان

کل مهاجرت	مهاجرت درون استانی	مهاجرت برون استانی	
کل استان	۵۲۶۵۷	۳۰۱۲۶	۸۲۷۸۳
زاهدان	۱۵۲۳۱	۱۱۷۰۴	۲۶۹۳۵
چابهار	۷۷۹۳	۲۶۹۹	۱۰۴۹۲
ایرانشهر	۶۴۰۹	۳۰۵۱	۹۴۶۰
کنارک	۱۷۱۶	۶۴۰۶	۸۱۲۲
زابل	۵۰۰۷	۳۰۸۳	۸۰۹۰
خاش	۳۳۴۳	۱۰۷۲	۴۴۱۵
سراوان	۳۵۶۸	۳۳۵	۳۹۰۳
زهک	۱۷۵۱	۵۵۵	۲۳۰۶
سرباز	۱۲۵۹	۱۲۷	۱۳۸۶
نیک شهر	۱۰۱۱	۱۵۰	۱۱۶۱
سیب و سوران	۱۰۴۰	۷۹	۱۱۱۹
نیمروز	۷۴۶	۲۰۷	۹۵۳
مهرستان	۷۶۴	۱۱۴	۸۷۸
فנוچ	۷۳۰	۱۰۰	۸۳۰
میرجاوه	۷۳۱	۵۲	۷۸۳
هامون	۵۱۰	۱۲۵	۶۳۵
هیرمند	۴۲۰	۸۵	۵۰۵
دلگان	۳۴۶	۱۳۰	۴۷۶
قصرقند	۲۸۲	۵۲	۳۳۴

با توجه به شهرهای مورد بررسی، چابهار و کنارک دو نقطه مطلوب و جذاب برای مهاجران درون استان و حتی برون استان به حساب می‌آید. این مسئله با توجه به توسعه صنایع سنگین (پتروشیمی و فولاد) باید موردنظر قرار بگیرد.

نمودار شماره ۵- ۱۱: میزان مهاجران واردشده درون و برون استانی به شهرستان‌های استان سیستان و بلوچستان ۹۵-۹۰



۵-۳-۴-۲- بررسی وضعیت مهاجرتی شهرستان چابهار

بررسی مهاجران واردشده به شهرستان چابهار در بازه زمانی ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵ نشان می‌دهد که چابهار در بازه زمانی ۱۳۸۵-۱۳۷۵ نزدیک به بیش از ۱۹ هزار نفر را به خود جذب کرده است که ۱۴ هزار نفر آن درون استان و ۵ هزار نفر آن خارج از استان بوده است.

جدول شماره ۵- ۱۲: وضعیت مهاجرت به شهرستان چابهار در بازه زمانی ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵

سال	جمع	شهرستان محل سرشماری		سایر شهرستان‌های استان		شهرستان‌های سایر استان‌ها		خارج از کشور	اظهار نشده
		شهر	آبادی	شهر	آبادی	شهر	آبادی		
۱۳۹۰-۹۵	۹۱۳۲	۶۲	۲۰۹	۵۶۴۴	۶۰۵	۲۲۷۲	۲۲۳	۱۱۰	۷
۱۳۸۵-۹۰	۵۲۳۴	۳۳۳	۴۴۳	۲۰۶۵	۱۲۶	۱۵۸۹	۴۸	۱۸	۶۱۲
۱۳۷۵-۸۵	۱۹۱۰۶	۲۸۱۷	۲۷۶۷	۵۸۲۷	۲۰۸۴	۴۷۷۲	۴۳۳	۱۷۶	۲۳۰
۱۳۶۵-۷۵	۸۴۸۹	۱۱۸۹	۹۹۰	۲۶۵۹	۵۴۲	۲۸۰۹	۱۲۵	۱۳۶	۳۹
۱۳۹۰-۹۵	۱۰۰/۰٪	۰/۷٪	۲/۳٪	۶۱/۸٪	۶/۶٪	۲۴/۹٪	۲/۴٪	۱/۳٪	۰/۱٪
۱۳۸۵-۹۰	۱۰۰/۰٪	۶/۴٪	۸/۵٪	۳۹/۵٪	۲/۴٪	۳۰/۴٪	۰/۹٪	۰/۳٪	۱۱/۷٪
۱۳۷۵-۸۵	۱۰۰/۰٪	۱۴/۷٪	۱۴/۵٪	۳۰/۵٪	۱۰/۹٪	۲۵/۰٪	۲/۳٪	۰/۹٪	۱/۳٪
۱۳۶۵-۷۵	۱۰۰/۰٪	۱۴/۰٪	۱۱/۷٪	۳۱/۳٪	۶/۴٪	۳۳/۱٪	۱/۵٪	۱/۶٪	۰/۵٪

دربازه ده سال بعدی، ۱۳۸۵-۱۳۹۵، شهرستان چابهار بیش از ۱۴ هزار مهاجر به خود جذب کرده است که حدود ۱۰ هزار نفر از داخل استان بوده و نزدیک ۴ هزار نفر خارج از استان که این مسئله جمعیت شهر چابهار را در بازه زمانی ۳۰ ساله، از ۲۰ هزار به ۱۰۶ هزار رسانده است که رشدی بیش از ۵ برابر را نشان می‌دهد.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

بررسی روند مهاجرت نشان می‌دهد که در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۷۵، بیشتر از درون شهرستان و شهرستان‌های داخل استان صورت می‌گرفت؛ اما در بازه‌های زمانی بعدی، بیشترین مهاجرت‌ها از شهرستان‌ها و آبادی‌های داخل استان جذب شهرستان چابهار می‌شده‌اند.

جدول زیر نشان می‌دهد که بیشترین مهاجران به شهرستان چابهار از استان‌های خراسان رضوی، خراسان جنوبی، تهران، گلستان، کرمان و فارس بوده است.

جدول شماره ۵-۱۳: مهاجران وارد شده از استان‌های دیگر به شهرستان چابهار در سال ۹۵-۹۰

استان محل اقامت قبلی		استان محل اقامت فعلی چابهار
سال	۹۵۱۳	۹۰۱۳
مرد و زن	۹۱۳۲	۵۲۳۴
سیستان و بلوچستان	۶۵۲۰	۲۹۶۷
خراسان رضوی	۴۲۷	۲۷۵
خراسان جنوبی	۲۴۳	۶۱
تهران	۲۳۱	۱۸۱
گلستان	۱۹۴	۵۴
کرمان	۱۸۲	۱۵۸
فارس	۱۵۳	۲۶۵

۴-۵ - بررسی وضعیت نیروی انسانی و اشتغال در استان سیستان و بلوچستان

در این بخش به بررسی شاخص‌های اقتصادی مانند انواع جمعیت فعال و غیرفعال اقتصادی، ویژگی‌های جمعیت شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی و شاخص‌های عمده اقتصادی در سطح کلی، نقاط شهری و نقاط روستایی و... پرداخته خواهد شد. گفتنی است که به دلیل عدم ارائه آمار در سطح شهرستان؛ سطح آماری در این بخش در سطح کشوری و استانی خواهد بود.

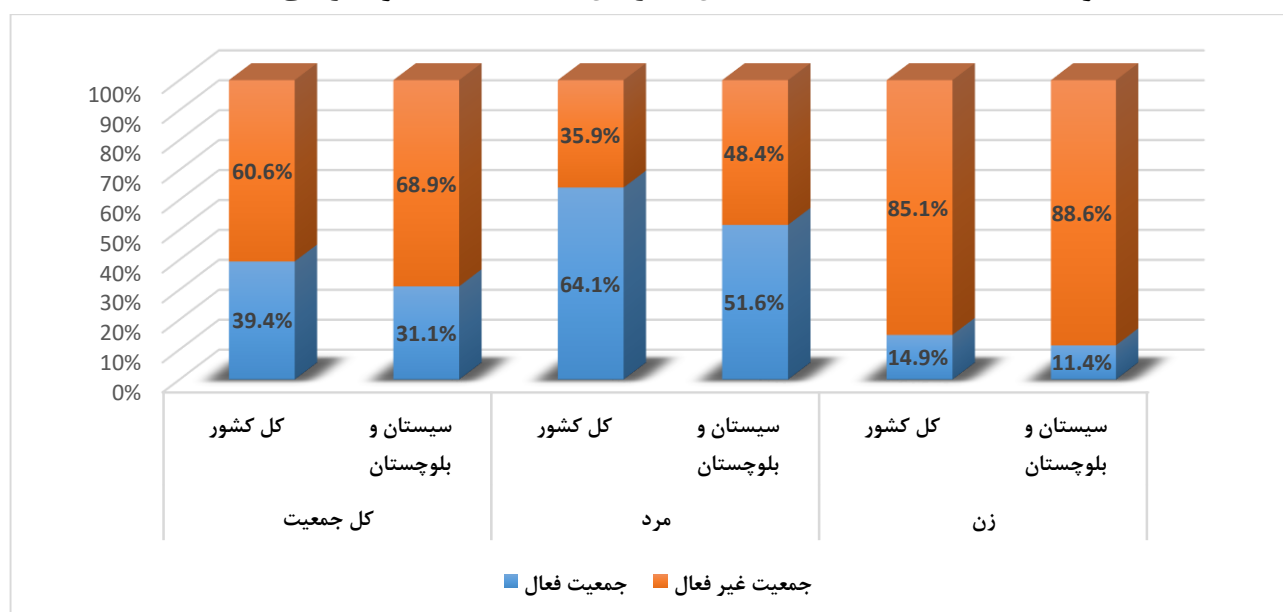
۵-۴-۱ - جمعیت فعال و غیرفعال

تمامی اعضای ۱۰ ساله و بیشتر خانوارها که در هفت روز قبل از مراجعه مأمور آمارگیری شاغل و یا بیکار بوده‌اند، جمعیت "فعال اقتصادی" به شمار می‌آیند. محصلان، خانه‌داران و دارندگان درآمد بدون کار، چنانچه شاغل و یا بیکار نیز بوده‌اند، "فعال اقتصادی" محسوب می‌شوند.

جدول شماره ۵-۱۴: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر بر حسب وضع فعالیت و جنس

جمعیت		جمعیت فعال از نظر اقتصادی		جمعیت غیرفعال از نظر اقتصادی		جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر		محدوده	
جمع	شاغل	بیکار	جمع	محصل	خانه‌دار	دارای درآمد بدون کار	سایر		
۳۹/۴٪	۳۴/۵٪	۴/۹٪	۶۰/۶٪	۱۷/۷٪	۳۱/۶٪	۷/۴٪	۳/۹٪	کل کشور	کل جمعیت
۳۱/۱٪	۲۷/۱٪	۴/۰٪	۶۸/۹٪	۲۴/۴٪	۳۰/۰٪	۵/۷٪	۸/۸٪	سیستان و بلوچستان	
۶۴/۱٪	۵۷/۴٪	۶/۷٪	۳۵/۹٪	۱۸/۳٪	۰/۲٪	۱۱/۹٪	۵/۴٪	کل کشور	مرد
۵۱/۶٪	۴۵/۶٪	۵/۹٪	۴۸/۴٪	۲۶/۸٪	۰/۱٪	۸/۶٪	۱۲/۹٪	سیستان و بلوچستان	
۱۴/۹٪	۱۱/۸٪	۳/۱٪	۸۵/۱٪	۱۷/۱٪	۶۲/۸٪	۲/۸٪	۲/۳٪	کل کشور	زن
۱۱/۴٪	۹/۲٪	۲/۰٪	۸۸/۶٪	۲۲/۱٪	۵۸/۷٪	۲/۸٪	۴/۹٪	سیستان و بلوچستان	

نمودار شماره ۵-۱۲: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی

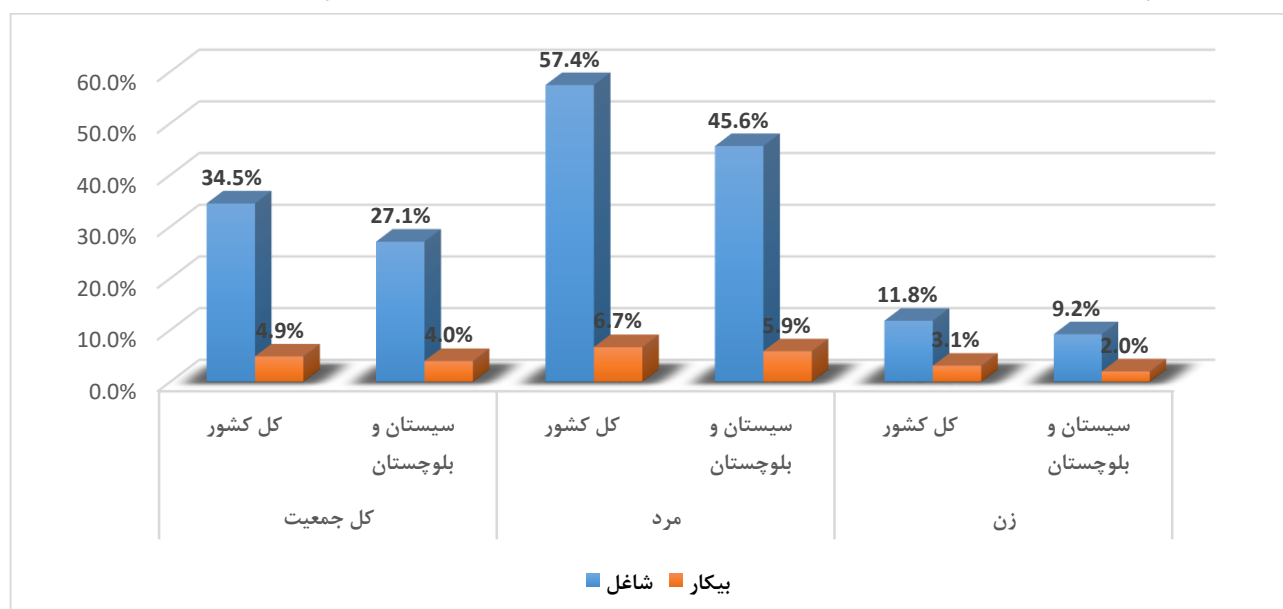


تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

در کل کشور، ۳۹ درصد از افراد بالای ۱۰ سال، جمعیت فعال و ۶۱ درصد جمعیت غیرفعال از نظر اقتصادی هستند. این وضعیت در استان سیستان و بلوچستان ۳۱ درصد جمعیت فعال و ۶۹ درصد جمعیت غیرفعال است. در صد جمعیت فعال و غیرفعال در مردان با زنان متفاوت است. در مردان ۶۴ درصد در کل کشور و ۵۲ درصد در سطح استان فعال هستند، اما در زنان این آمار ۱۵ درصد و ۱۱ درصد است.

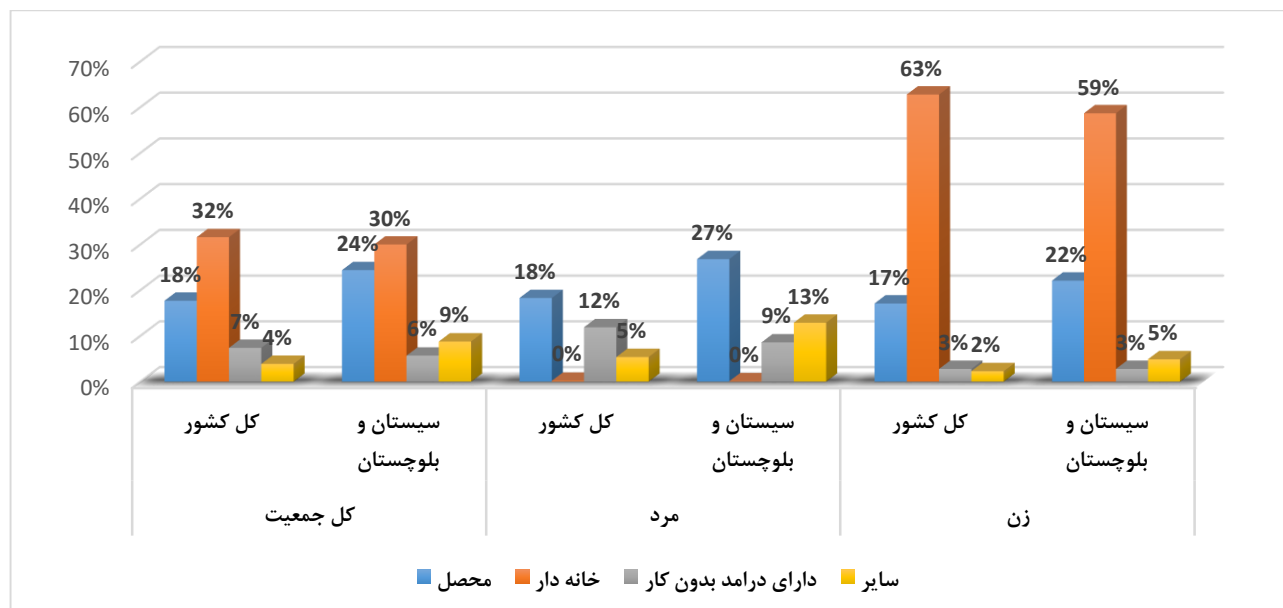
در نمودار زیر، وضعیت اشتغال و بیکاری در جمعیت فعال قابل مشاهده است. در کلیت کشور، ۳۵ درصد شاغل هستند؛ اما در استان وضعیت اشتغال محدودتر بوده و ۲۷ درصد است. آمار اشتغال در مردان ۵۷ درصد است. در بیکاری ۷ درصد کشور و ۶ درصد استان و در زنان ۱۲ درصد کل کشور شاغل و ۳ درصد بیکار، در استان ۹ درصد زنان شاغل و ۲ درصد بیکار هستند.

نمودار شماره ۵-۱۳: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی



در ارتباط با جمعیت غیرفعال و گروه‌های مربوطه، در سطح کل کشور، ۱۸ درصد محصل، ۳۲ درصد خانه‌دار، ۷ درصد درآمد بدون کار و ۴ درصد سایر موارد هستند؛ اما در سطح استان ۲۴ درصد محصل، ۳۰ درصد خانه‌دار و ۶ درصد درآمد بدون کار و ۹ درصد سایر هستند. در تفکیک بین زن و مرد، بیشترین اختلاف در خانه‌دار بودن است که برای مردان صفر و برای زنان در سطح کشور ۶۳ و در سطح استان ۵۹ درصد است. نسبت محصل‌ها در داخل استان از نظر جنسیت ۲۷ درصد مرد و ۲۲ درصد زنان هستند که در قسمت آموزش به آن اشاره شد. با این وصف می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در شاخص‌های شهری و روستایی استان باید به زیر ساخت‌های اشتغال تأکید فراوان شود تا استان خود را به سطح کشور برساند. از طرف دیگر، به دلیل بار تکفل بالای استان و فرصت‌های اشتغال کم، نیازمند تقویت پایه‌های اقتصادی و اشتغال هستند.

نمودار شماره ۵- ۱۴: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی



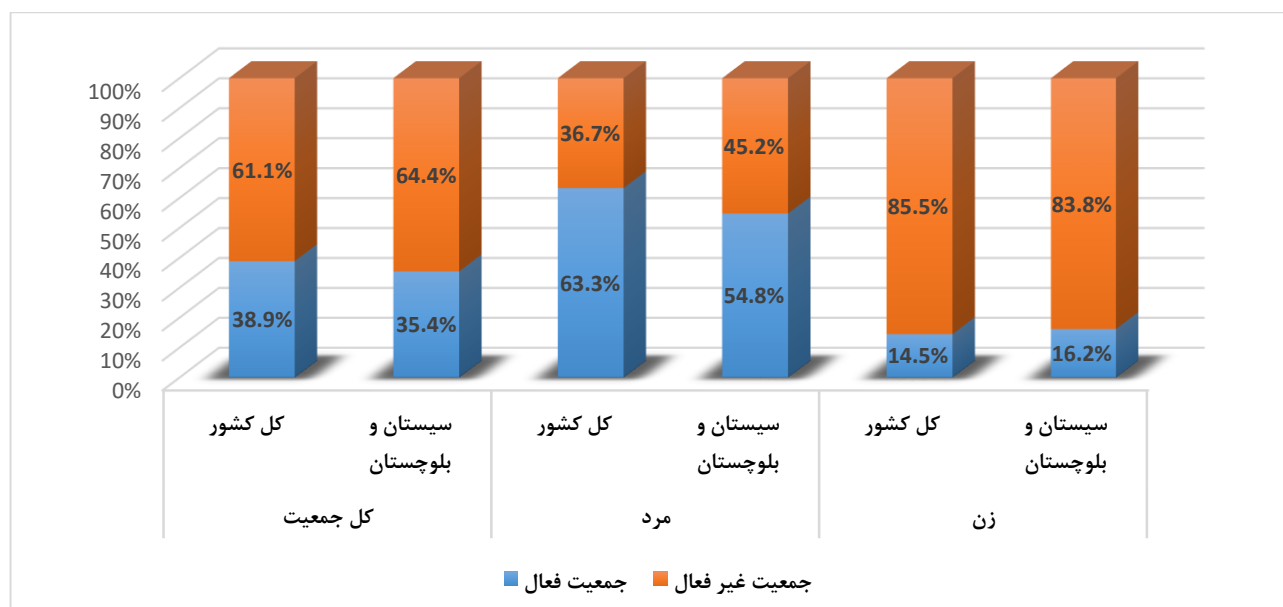
۵-۴-۱-۱- جمعیت فعال و غیرفعال در نقاط شهری

با توجه به بررسی کلی، وضعیت جمعیت فعال و غیرفعال در نقاط شهری و روستایی را به تفکیک مورد بررسی قرار داده می‌شود. هرچند تفاوت خیلی زیادی بین نقاط شهری و روستایی در سطح کل کشور وجود ندارد، اما در وضعیت استان سیستان و بلوچستان شرایط متفاوت است. جمعیت فعال کل کشور در نقاط شهری ۳۹ درصد اما در استان این شاخص ۳۵ درصد است. این وضعیت در مردان تفاوت بیشتری باهم دارد. ۶۳ درصد مردان بالای ۱۰ سال، جز جمعیت فعال هستند در صورتی که در استان ۵۵ درصد است. در زنان تفاوت به نفع جمعیت فعال استان سیستان و بلوچستان است. دلیل این امر، فعالیت زنان شهری برای اداره هزینه‌های اقتصادی زندگی است. زنان سرپرست خانوار در کل استان آمار بالایی در مقایسه با کل کشور دارد.

جدول شماره ۵- ۱۵: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط شهری

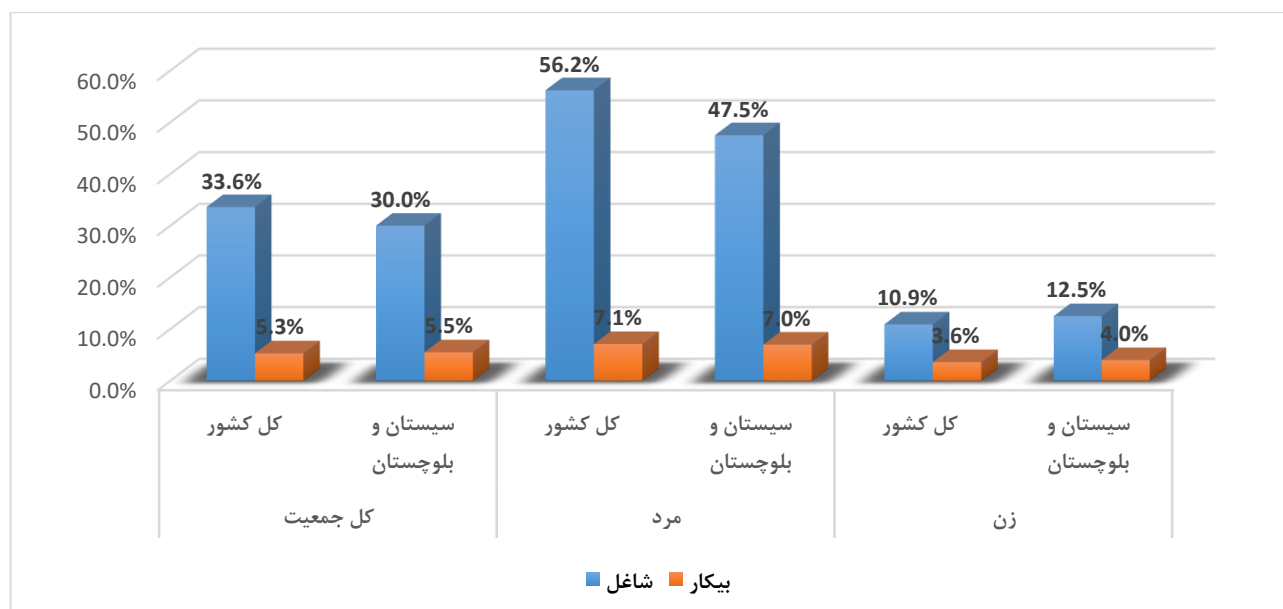
	جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر	جمعیت فعال از نظر اقتصادی			جمعیت غیرفعال از نظر اقتصادی				محدوده	
		جمع	شاغل	بیکار	جمع	محصّل	خانه دار	دارای درآمد بدون کار		
کل	۱۰۰/۰٪	۳۸/۹٪	۳۳/۶٪	۵/۳٪	۶۱/۱٪	۱۸/۱٪	۳۱/۴٪	۸/۰٪	کل کشور	
جمعیت	۱۰۰/۰٪	۳۵/۴٪	۳۰/۰٪	۵/۵٪	۶۴/۴٪	۲۴/۷٪	۲۶/۸٪	۵/۶٪	سیستان و بلوچستان	
مرد	۱۰۰/۰٪	۶۳/۳٪	۵۶/۲٪	۷/۱٪	۳۶/۷٪	۱۸/۴٪	۰/۲٪	۱۳/۱٪	کل کشور	
	۱۰۰/۰٪	۵۴/۸٪	۴۷/۵٪	۷/۰٪	۴۵/۲٪	۲۵/۸٪	۰/۱٪	۸/۵٪	سیستان و بلوچستان	
زن	۱۰۰/۰٪	۱۴/۵٪	۱۰/۹٪	۳/۶٪	۸۵/۵٪	۱۷/۹٪	۶۲/۶٪	۲/۹٪	کل کشور	
	۱۰۰/۰٪	۱۶/۲٪	۱۲/۵٪	۴/۰٪	۸۳/۸٪	۲۳/۶٪	۵۳/۴٪	۲/۶٪	سیستان و بلوچستان	

نمودار شماره ۵- ۱۵: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری)



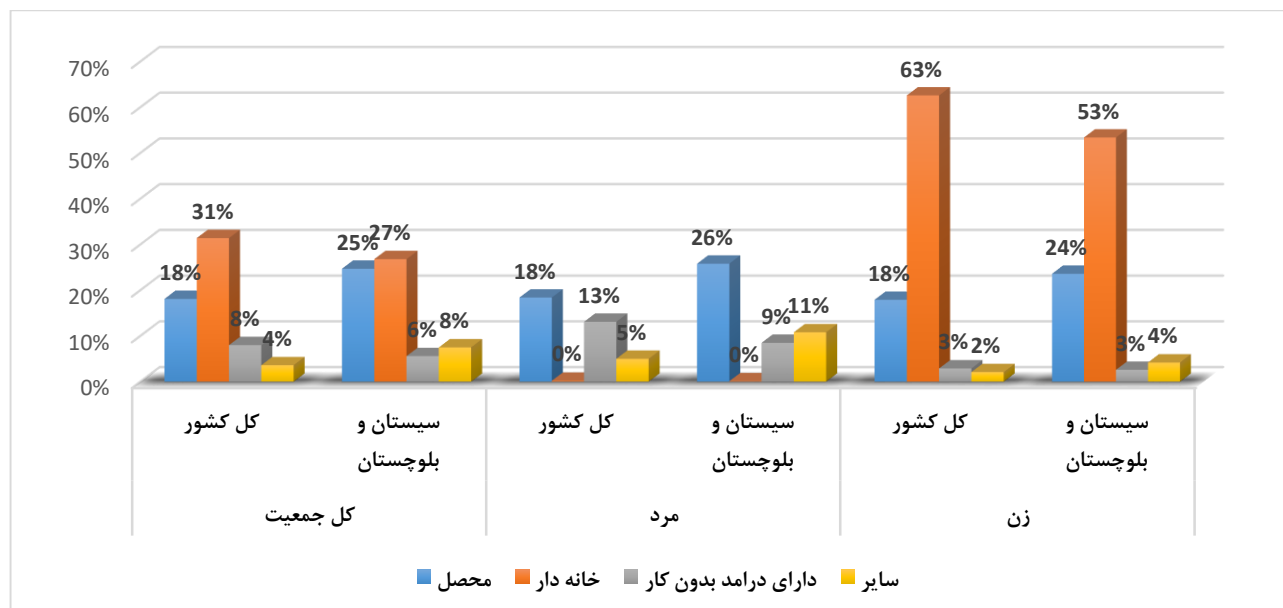
نسبت جمعیت شاغل و بیکار در کل کشور ۳۴ درصد شاغل به ۵ درصد بیکار در نقاط شهری است؛ در استان سیستان و بلوچستان ۳۰ درصد شاغل به ۵ درصد بیکار است. تفاوت زیادی در کل جمعیت بین کشور و استان ملاحظه نمی‌شود؛ اما در تفکیک جنس، میزان اشتغال مردان ۵۶ درصد در کل کشور و ۴۸ درصد مردان است که نشان از اختلاف بیش از ۸ درصدی است. همچنین درصد اشتغال زنان در سطح استان بیشتر از کشور در نقاط شهری است.

نمودار شماره ۵- ۱۶: درصد جمعیت شاغل و بیکار، جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری)



وضعیت نقاط شهری در گروه‌های مربوط به جمعیت غیرفعال، شبیه کل جمعیت است. درصد محصل در نقاط شهری استان ۲۶ درصد است در صورتی که در کل کشور ۱۸ درصد است. همچنین در زنان، درصد خانه‌دار در کل کشور ۶۳ درصد و در استان ۵۳ درصد است.

نمودار شماره ۵-۱۷: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط شهری)



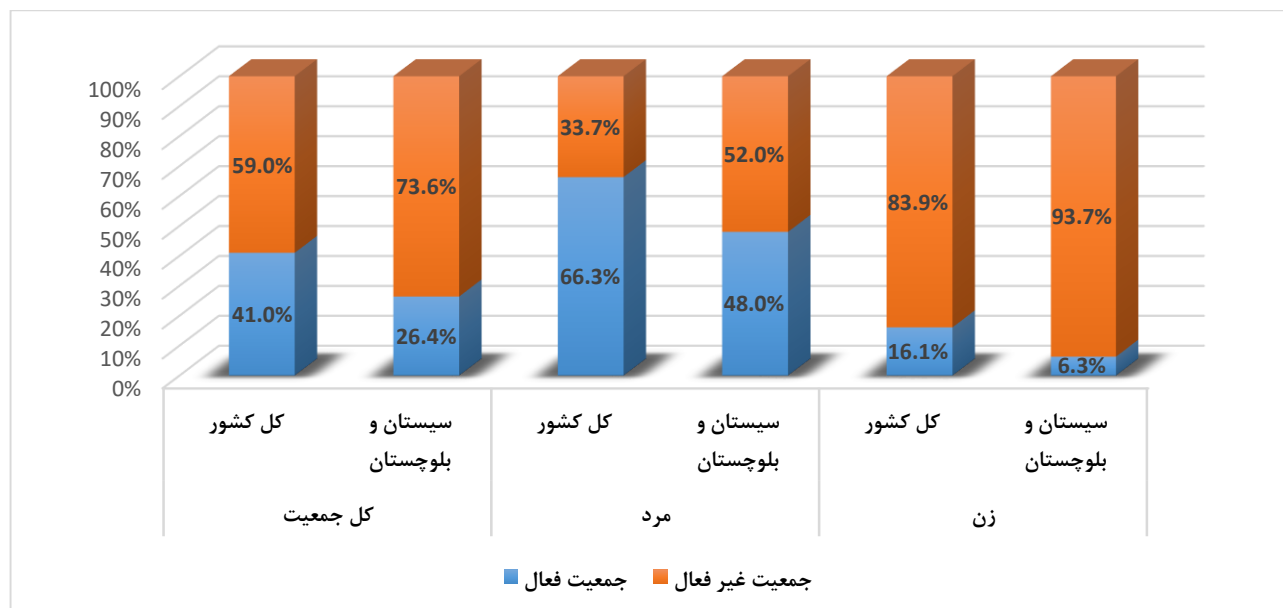
۵-۴-۱-۲- جمعیت فعال و غیرفعال در نقاط روستایی

در نقاط روستایی استان وضعیت متفاوت‌تر از نقاط روستایی کل کشور است. در کل کشور، ۴۱ درصد از افراد بالای ۱۰ ساله روستایی جز نیروهای فعال از نظر اقتصادی هستند و این درصد در استان سیستان و بلوچستان ۲۶ درصد است. در مردان روستایی ۶۶ درصد فعال و در استان ۴۸ درصد و در زنان کل کشور ۱۶ درصد فعال و در سطح استان ۶ درصد است. وضعیت اشتغال در نقاط روستایی استان با نقاط روستایی کل کشور به خاطر اقلیم و وضعیت خشک سالی بسیار متفاوت و پایین‌تر از متوسط کل کشوری است.

جدول شماره ۵-۱۶: توزیع نسبی جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر برحسب وضع فعالیت و جنس در نقاط روستایی

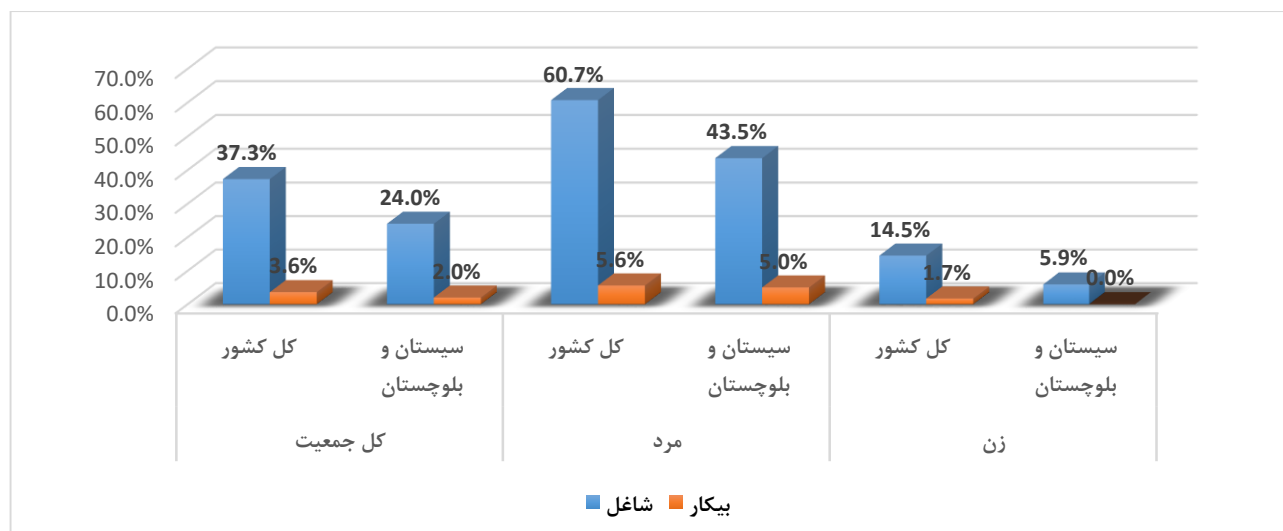
جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر	محدوده	جمعیت فعال از نظر اقتصادی				جمعیت غیرفعال از نظر اقتصادی			
		جمع	شاغل	بیکار	جمع	محصل	خانه‌دار	دارای درآمد بدون کار	سایر
۱۰۰/۰٪	کل کشور	۴۱/۰٪	۳۷/۳٪	۳/۶٪	۵۹/۰٪	۱۶/۷٪	۳۲/۰٪	۵/۶٪	۴/۸٪
۱۰۰/۰٪	سیستان و بلوچستان	۲۶/۴٪	۲۴/۰٪	۲/۰٪	۷۳/۶٪	۲۴/۲٪	۳۳/۳٪	۵/۸٪	۱۰/۳٪
۱۰۰/۰٪	کل کشور	۶۶/۳٪	۶۰/۷٪	۵/۶٪	۳۳/۷٪	۱۸/۳٪	۰/۲٪	۸/۵٪	۶/۶٪
۱۰۰/۰٪	سیستان و بلوچستان	۴۸/۰٪	۴۳/۵٪	۵/۰٪	۵۲/۰٪	۲۸/۰٪	۰/۱٪	۸/۷٪	۱۵/۱٪
۱۰۰/۰٪	کل کشور	۱۶/۱٪	۱۴/۵٪	۱/۷٪	۸۳/۹٪	۱۵/۰٪	۶۳/۲٪	۲/۷٪	۲/۹٪
۱۰۰/۰٪	سیستان و بلوچستان	۶/۳٪	۵/۹٪	۰/۵٪	۹۳/۷٪	۲۰/۶٪	۶۴/۳٪	۳/۱٪	۵/۷٪

نمودار شماره ۵- ۱۸: درصد جمعیت فعال و غیرفعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی)



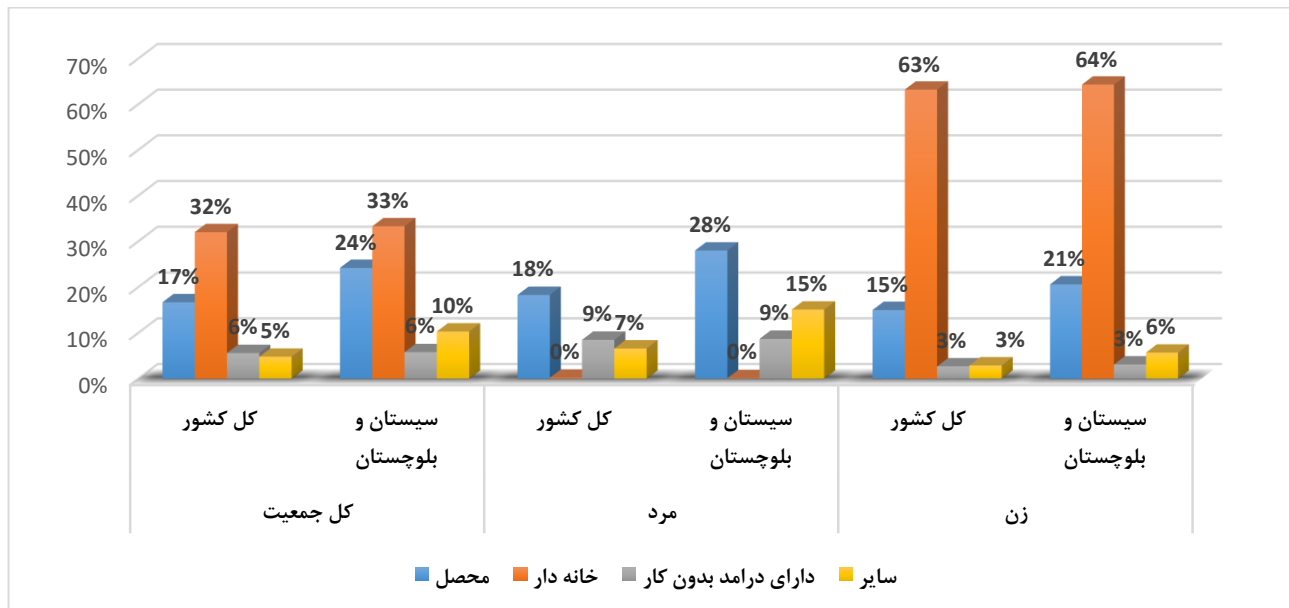
در نمودار زیر، اختلاف فاحش بین اشتغال روستایی در استان سیستان و بلوچستان با میانگین کل کشور قابل مشاهده است. در کل جمعیت ۳۷ درصد کل روستاییان، شاغل هستند و در استان این عدد ۲۴ درصد است. به عبارتی تنها یک چهارم افراد بالای ۱۰ سال شاغل هستند. وضعیت بیکاری هم در نیروی فعال ۴ درصد کل کشور در مقایسه با ۲ درصد استان است. در تفکیک جنسیتی، ۶۱ درصد مردان روستایی در کل کشور شاغل هستند اما در روستاهای استان این عدد ۴۴ درصد است و در زنان؛ ۱۵ درصد کل کشور به ۶ درصد شاغل در روستاهای استان سیستان و بلوچستان قابل مقایسه است.

نمودار شماره ۵- ۱۹: درصد جمعیت شاغل و بیکار جمعیت فعال در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی)



در جمعیت غیرفعال نیز، درصد محصلین جامعه روستایی در مردان ۲۸ استان سیستان و بلوچستان به ۱۸ کشوری و در زنان ۲۰ به ۱۵ کشوری است. در جمعیت خانوار تفاوت قابل توجهی وجود ندارد.

نمودار شماره ۵-۲۰: درصد جمعیت غیرفعال به تفکیک گروه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی (نقاط روستایی)



۵-۴-۲- شاخص‌های عمده نیروی کار

در ادامه به برخی از شاخص‌های عمده نیروی کار در کل کشور به تفکیک نقاط شهری و روستایی پرداخته می‌شود. سپس سهم اشتغال هر بخش در اقتصاد کشور به تفکیک مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت)^۱ در کل کشور ۳۹ درصد است که در سطح استان سیستان و بلوچستان ۳۱ درصد است. نرخ مردان در کل کشور ۶۴ درصد و در استان ۵۱ درصد که اختلاف چشمگیری بین میانگین کشوری و استان وجود دارد. این نشان‌دهنده ضعف پایه‌های اقتصادی استان و عدم وجود ظرفیت‌های اشتغال کافی با توجه به نیروی انسانی است. وضعیت زنان تا حدودی نزدیک‌تر به میانگین کشوری است.

نرخ بیکاری^۲ در سه گروه نشان داده شده است. بیکاری کلی، بیکاری در گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ سال و بیکاری در گروه سنی ۱۵ تا ۲۹ سال. نرخ بیکاری کلی ۱۲ درصد بوده که در گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ سال این عدد به ۲۹ و در گروه سنی ۱۵ تا ۲۹ سال به ۲۶ درصد می‌رسد. به عبارت دیگر نیروی جوان کشور میزان بیکاری ۳۰ درصدی را تجربه می‌کند. این وضعیت در استان برای مردان نرخ بیکاری ۱۱ درصد و برای گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ سال ۳۲ درصد است.

^۱: عبارت است از نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۰ ساله و بیشتر به جمعیت در سن کار ۱۰ ساله و بیشتر، ضربدر ۱۰۰.

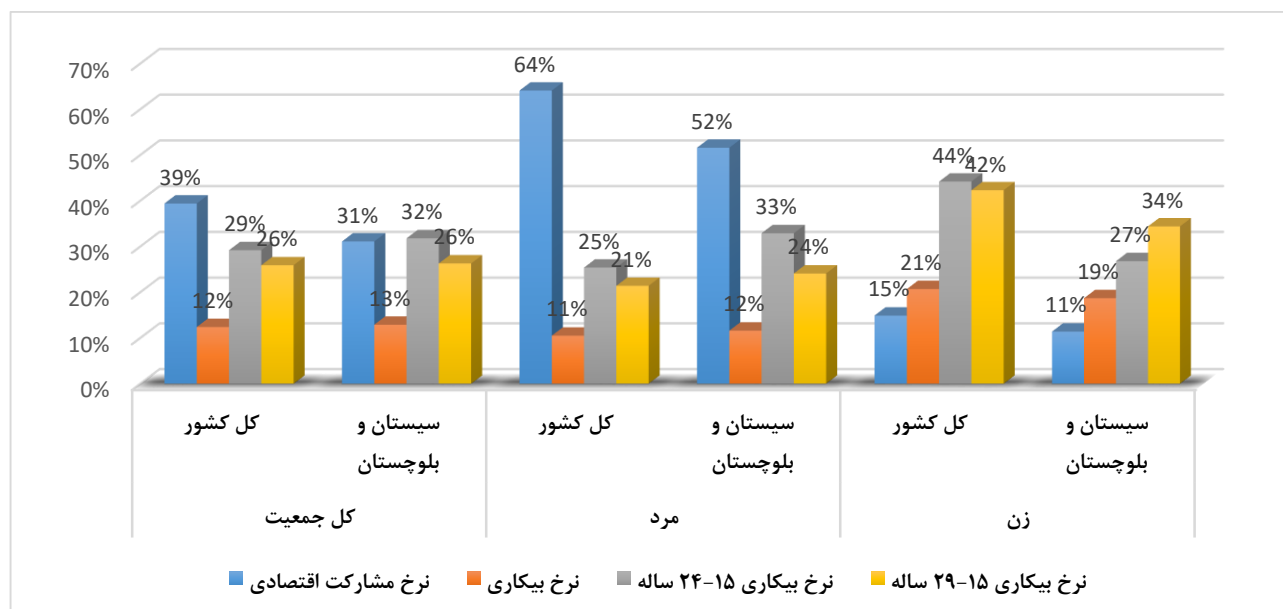
^۲: عبارت است از نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضربدر ۱۰۰ شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس

جدول شماره ۵- ۱۷: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس
 سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی

محدوده	نرخ مشارکت اقتصادی	نرخ بیکاری	نرخ بیکاری ۱۵-۲۴ ساله	نرخ بیکاری ۲۵-۲۹ ساله	کشاورزی	صنعت	خدمات
کل کشور	۳۹/۴٪	۱۲/۴٪	۲۹/۲٪	۲۵/۹٪	۱۸/۰٪	۳۱/۹٪	۵۰/۱٪
سیستان و بلوچستان	۳۱/۱٪	۱۲/۹٪	۳۱/۸٪	۲۶/۳٪	۱۸/۲٪	۲۹/۲٪	۵۲/۶٪
کل کشور	۶۴/۱٪	۱۰/۵٪	۲۵/۴٪	۲۱/۴٪	۱۷/۱٪	۳۳/۳٪	۴۹/۶٪
سیستان و بلوچستان	۵۱/۶٪	۱۱/۶٪	۳۲/۹٪	۲۴/۱٪	۲۰/۲٪	۲۸/۰٪	۵۱/۸٪
کل کشور	۱۴/۹٪	۲۰/۷٪	۴۴/۲٪	۴۲/۳٪	۲۲/۰٪	۲۵/۲٪	۵۲/۸٪
سیستان و بلوچستان	۱۱/۴٪	۱۸/۷٪	۲۶/۸٪	۳۴/۴٪	۸/۶٪	۳۴/۷٪	۵۶/۷٪

در بین دو جنس، وضعیت بیکاری زنان در سطح استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با میانگین کل کشور، پایین‌تر است؛ اما در ارتباط با نیروی انسانی مرد، وضعیت بیکاری بالاتر از میانگین کل کشور است.

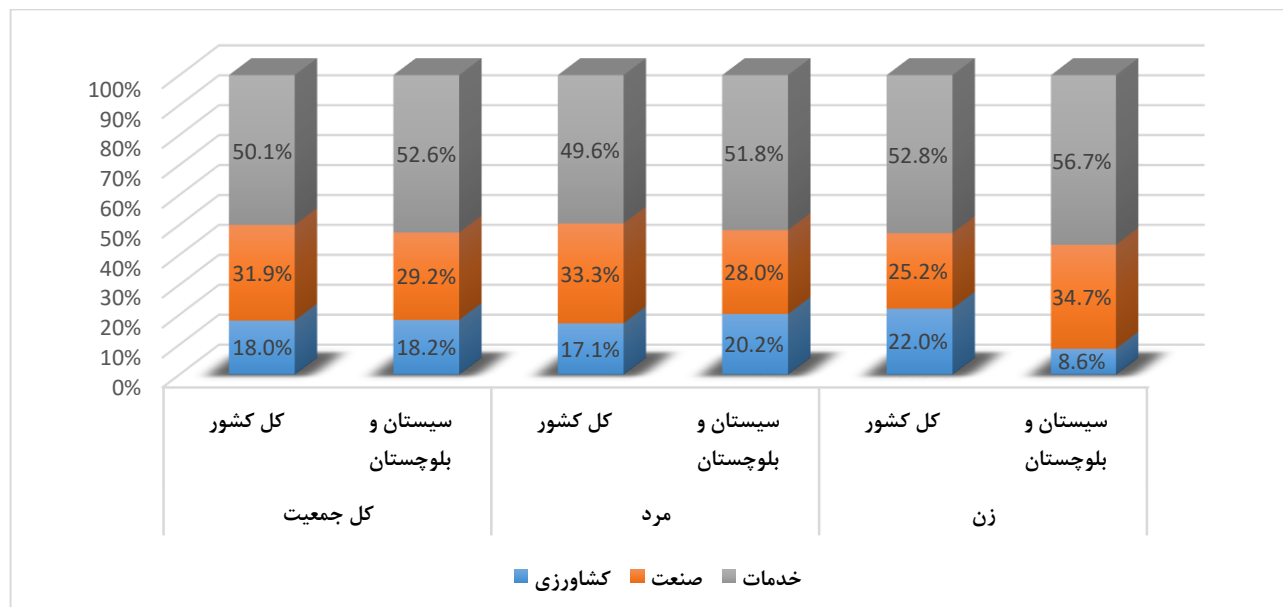
نمودار شماره ۵- ۲۱: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس



نمودار پایین سهم سه بخش خدمات، کشاورزی و صنعت را از وضعیت اشتغال کشور و استان به تفکیک دو جنس نشان می‌دهد. در کل کشور ۱۸ درصد کشاورزی، ۳۲ درصد صنعت و ۵۰ درصد خدمات از وضعیت اشتغال و اقتصادی سهم دارند. در سطح استان این نسبت‌ها تفاوت‌های اندکی دارد، کشاورزی ۱۸ درصد صنعت ۲۹ و خدمات ۵۳ درصد؛ این وضعیت نشان می‌دهد که وضعیت استان در مقایسه میانگین کشوری بیشتر خدماتی بوده و صنایع کمتری در آن مستقر هستند. وضعیت به تفکیک مرد نشان از تفاوت ۳ درصدی در کشاورزی به نفع مردان استان (۱۷ درصد کل کشور ۲۰ درصد استان)، تفاوت ۵ درصدی در صنعت به نفع کشوری و تفاوت ۲ درصدی خدمات به نفع استان وجود دارد.

در سهم اشتغال زنان تفاوت قابل توجهی در بخش کشاورزی بوده و ۲۲ درصد کشوری در مقابل ۹ درصد استانی قرار دارد. از طرف دیگر، وضعیت صنعت و خدمات به نفع زنان استانی بوده و ۳۵ درصد استانی در مقابل ۲۵ درصد کشوری در بخش صنعت و ۵۷ درصد استانی در مقابل ۵۳ درصد کشوری در بخش خدمات است.

نمودار شماره ۵-۲۲: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی کل جمعیت



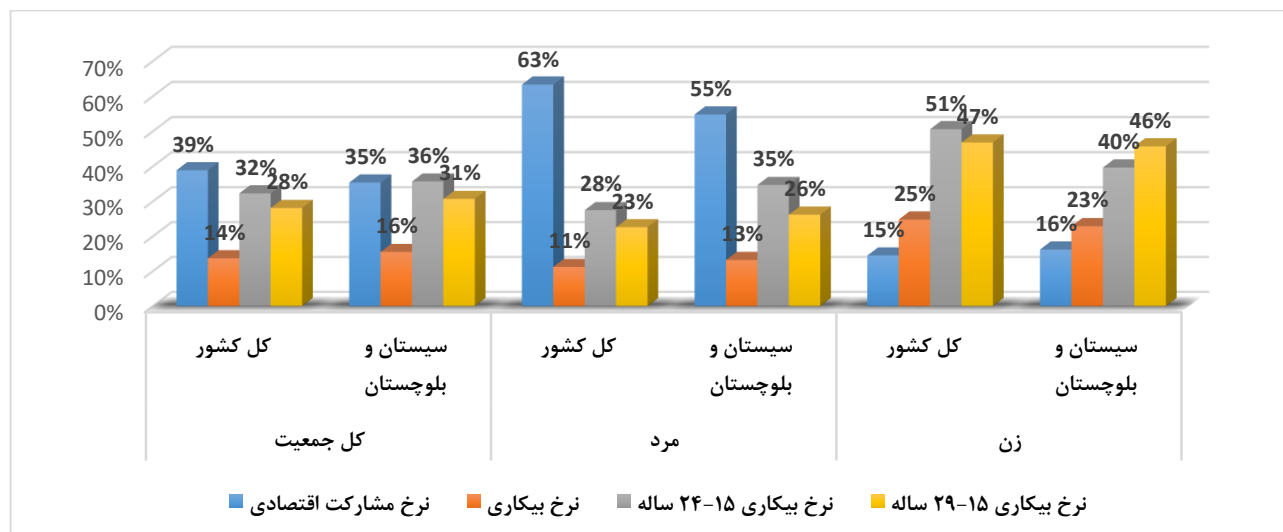
۵-۴-۲-۱- شاخص‌های عمده نیروی کار در نقاط شهری

در نقاط شهری کل کشور ۳۹ درصد نرخ مشارکت و ۱۴ درصد بیکاری وجود دارد. در سطح استان ۳۵ درصد نرخ مشارکت و ۱۶ درصد بیکاری وجود دارد. در مردان نرخ مشارکت اقتصادی کشوری ۶۳ درصد و استانی ۵۵ درصد است که فرصت‌های کم اشتغال از عوامل آن است. وضعیت بیکاری مردان ۱۱ درصد کل کشوری و ۱۳ درصد استان است. در گروه‌های سنی وضعیت مردان کشوری ۲۸ درصد افراد ۱۵ تا ۲۴ سال و ۳۵ درصد استان است.

جدول شماره ۵-۱۸: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس در نقاط شهری
شاخص‌های عمده نیروی کار سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی

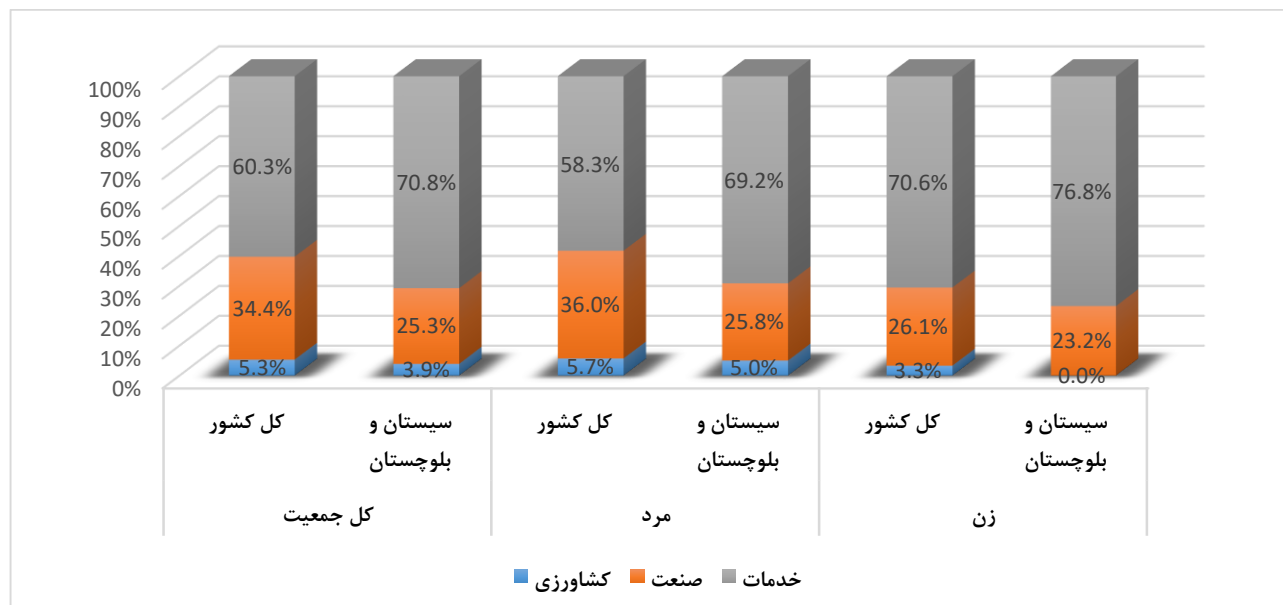
محدوده	نرخ مشارکت اقتصادی	نرخ بیکاری	نرخ بیکاری ۱۵-۲۴ ساله	کشاورزی	صنعت	خدمات
کل کشور	۳۸/۹٪	۱۳/۷٪	۳۲/۳٪	۲۸/۱٪	۵/۳٪	۶۰/۳٪
سیستان و بلوچستان	۳۵/۴٪	۱۵/۵٪	۳۵/۷٪	۳۰/۷٪	۳/۹٪	۷۰/۸٪
کل کشور	۶۳/۳٪	۱۱/۲٪	۲۷/۵٪	۲۲/۶٪	۵/۷٪	۵۸/۳٪
سیستان و بلوچستان	۵۴/۸٪	۱۳/۲٪	۳۴/۷٪	۲۶/۲٪	۵/۰٪	۶۹/۲٪
کل کشور	۱۴/۵٪	۲۴/۸٪	۵۰/۶٪	۴۶/۸٪	۳/۳٪	۷۰/۶٪
سیستان و بلوچستان	۱۶/۲٪	۲۲/۹٪	۳۹/۷٪	۴۵/۷٪	۰/۰٪	۷۶/۸٪

نمودار شماره ۵- ۲۳: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر برحسب جنس در نقاط شهری



سهم اشتغال بخش‌های مختلف در جامعه شهری کشوری ۵ درصد کشاورزی، ۳۵ درصد صنعت و ۶۰ درصد خدمات است. در استان ۴ درصد کشاورزی، ۲۵ درصد صنعت و ۷۱ درصد خدمات است. در مردان شهری، کشوری و استانی ۵ درصد کشاورزی، ۳۶ درصد صنعت در سطح کشوری و ۲۶ درصد استان یو در خدمات ۵۸ درصد کشوری و ۶۹ درصد استانی است. در جنس زن، ۳ درصد کشاورزی کشوری در مقابل صفر درصد استانی، ۲۶ درصد صنعت کشوری و ۲۳ درصد استانی و بخش خدمات ۷۰ کشوری در مقابل ۷۷ درصد استانی قابل مقایسه است.

نمودار شماره ۵- ۲۴: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط شهری



۵-۴-۲- شاخص‌های عمده نیروی کار روستایی

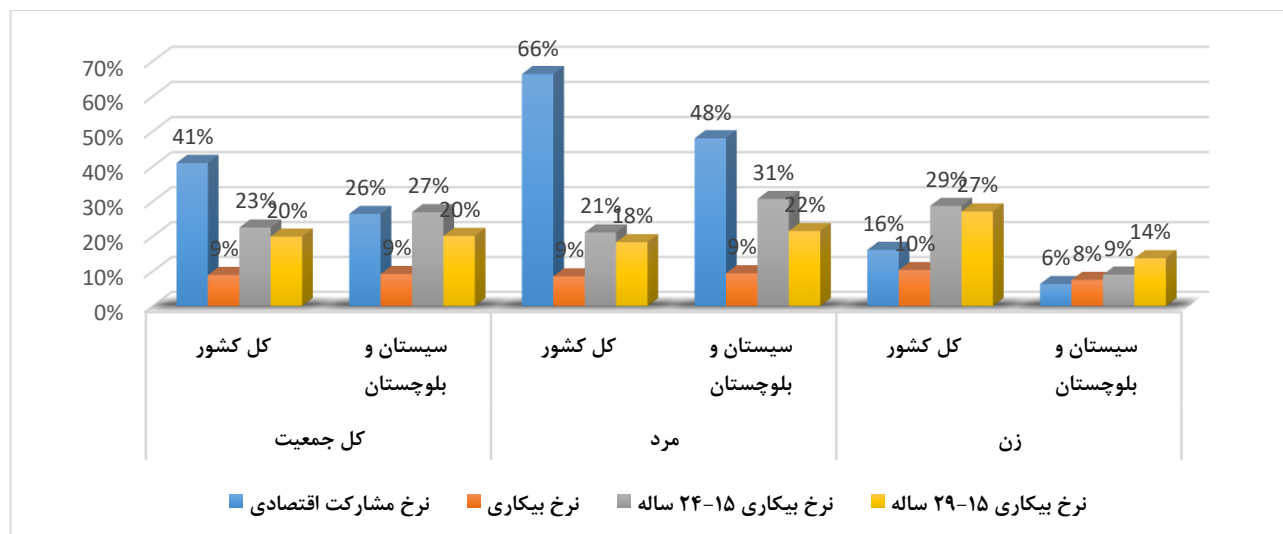
نرخ مشارکت اقتصادی روستاها در کل کشور ۴۱ درصد است که در مقایسه با استان سیستان و بلوچستان ۲۶ درصدی بسیار بالاتر است. نرخ بیکاری در کل کشور و استان در بخش روستایی تفاوت چندانی ندارد و در بیکاری مردان و زنان نیز تفاوت قابل توجه نیست؛ اما نرخ مشارکت در جنس مرد روستایی در سطح کشور ۶۶ درصد و در استان ۴۸ درصد است. به همان نسبت در زن روستایی کشوری ۱۶ درصد و زن روستایی استانی ۶ درصد، این نشان از فرصت‌های بسیار محدود اشتغال و نوع نگاه جامعه روستایی به کار زنان دارد.

جدول شماره ۵-۱۹: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس در نقاط روستایی
سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی

محدوده	نرخ مشارکت اقتصادی	نرخ بیکاری	نرخ بیکاری ۱۵-۲۴ ساله	کشاورزی	صنعت	خدمات
کل کشور	۴۱/۰٪	۸/۹٪	۲۲/۵٪	۱۹/۹٪	۲۵/۴٪	۲۴/۳٪
سیستان و بلوچستان	۲۶/۴٪	۹/۲٪	۲۶/۹٪	۲۰/۱٪	۳۴/۳٪	۲۸/۴٪
کل کشور	۶۶/۳٪	۸/۵٪	۲۱/۱٪	۱۸/۳٪	۴۷/۶٪	۲۶/۵٪
سیستان و بلوچستان	۴۸/۰٪	۹/۴٪	۳۰/۷٪	۲۱/۵٪	۳۸/۷٪	۳۰/۷٪
کل کشور	۱۶/۱٪	۱۰/۳٪	۲۸/۷٪	۲۷/۱٪	۶۱/۳٪	۱۵/۴٪
سیستان و بلوچستان	۶/۳٪	۷/۵٪	۹/۰٪	۱۳/۷٪	۲۷/۶٪	۱۲/۴٪

در نمودار زیر تفاوت‌ها قابل مشاهده و مقایسه است. نرخ مشارکت اقتصادی بخش روستایی در سطح کشور و استان تفاوت فاحشی باهم دارد. این وضعیت می‌تواند به مهاجرت‌های فصلی و دائمی به نقاط شهری و دارای فرصت‌های اشتغال منجر شود. این مسئله در شهرستان چابهار در دهه‌های قبل انجام شده بود و پتانسیل مهاجرت به دلیل اشتغال هنوز در نقاط روستایی استان وجود دارد.

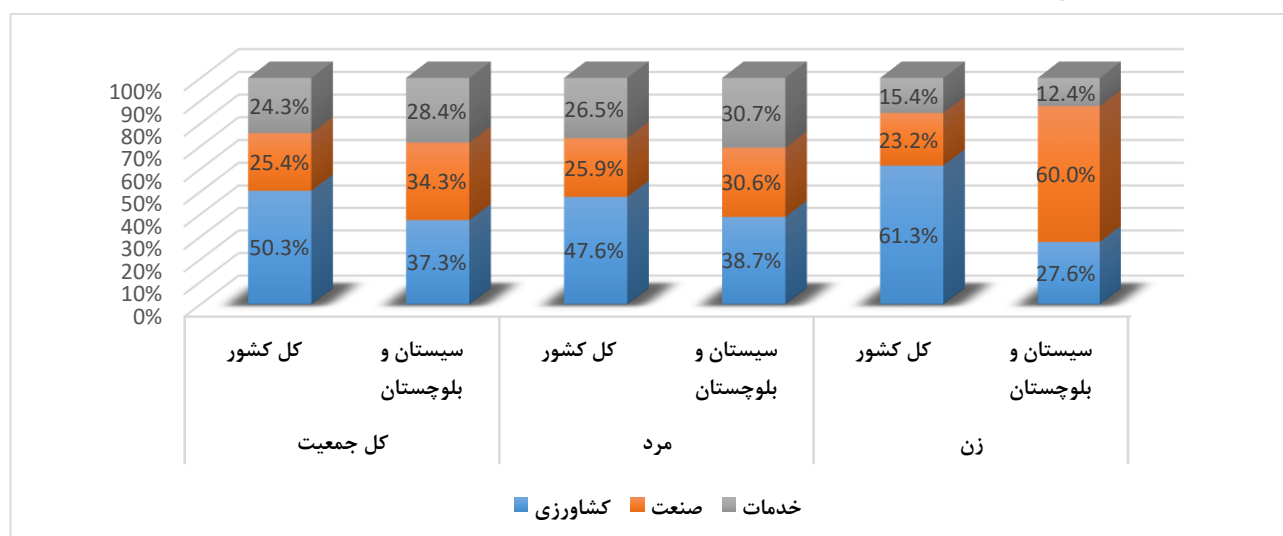
نمودار شماره ۵-۲۰: شاخص‌های عمده نیروی کار در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس در نقاط روستایی



تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

سهم اشتغال بخش‌های مختلف، در کل کشور ۵۰ درصد کشاورزی، ۲۵ درصد صنعت و ۲۵ درصد خدمات است. این نسبت به دلیل ظرفیت‌های محدود عرصه کشاورزی ۳۷ درصد، ۳۴ درصد صنعت و ۲۹ درصد خدمات است. در تفکیک دو جنس، مردان کشوری ۴۷ درصد کشاورزی، ۲۶ درصد صنعت و ۲۶ درصد خدمات و مردان استان، ۳۹ درصد کشاورزی، ۳۰ درصد صنعت و ۳۱ درصد خدمات که در مقایسه با جنس زن، دارای تفاوت‌هایی است. در زنان روستایی کشوری، ۶۱ درصد کشاورزی، ۲۳ درصد صنعت و ۱۵ درصد خدمات و در سطح استان، ۲۸ درصد کشاورزی، ۶۰ درصد صنعت که بیشتر مربوط به صنایع دستی مانند سوزندوزی و... و ۱۲ درصد خدمات است.

نمودار شماره ۵-۲۶: سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نقاط روستایی



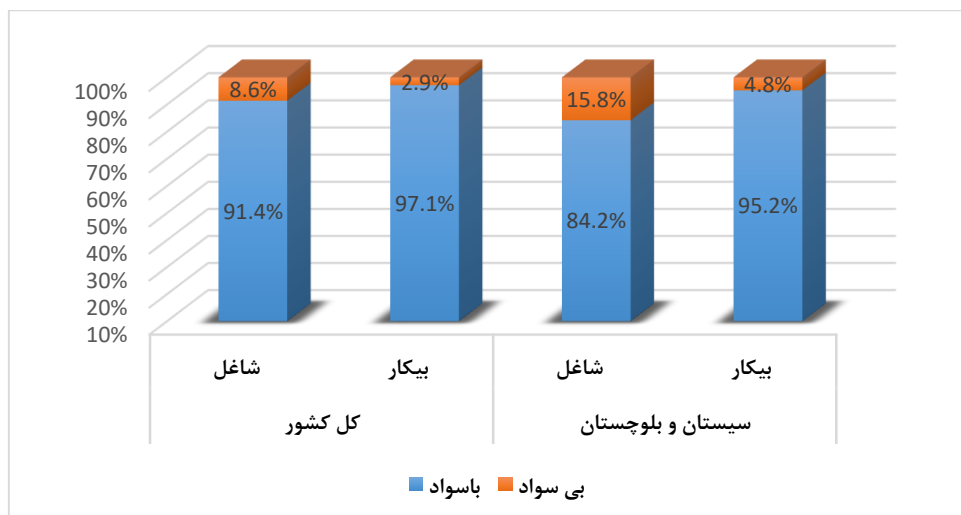
۵-۴-۳- تحصیلات نیروی کار فعال

بررسی وضعیت تحصیلات نیروی کار نشان می‌دهد که در سطح کشور ۹۱ درصد از افراد شاغل باسواد و تنها ۹ درصد بی‌سواد هستند. در نیروی بیکار نیز ۹۷ درصد باسواد و تنها ۳ درصد بی‌سواد هستند. در سطح استان سیستان و بلوچستان، ۸۴ درصد شاغلین باسواد و ۱۶ درصد بی‌سواد هستند. این وضعیت در نیروی فعال نشان‌دهنده نیاز به کسب سواد و افزایش تحصیلات برای ارتقاء شغلی و فعالیت در شغل‌های نیازمند سواد و مهارت است. در نیروی بیکار نیز مانند سطح کشور ۹۵ درصد افراد باسواد و ۵ درصد بی‌سواد هستند. میزان باسوادی در نیروی بیکار بیشتر از نیروی فعال شاغل است.

جدول شماره ۵-۲۰: وضعیت سواد و بی‌سوادی در نیروی کار فعال به تفکیک سطح تحصیلات

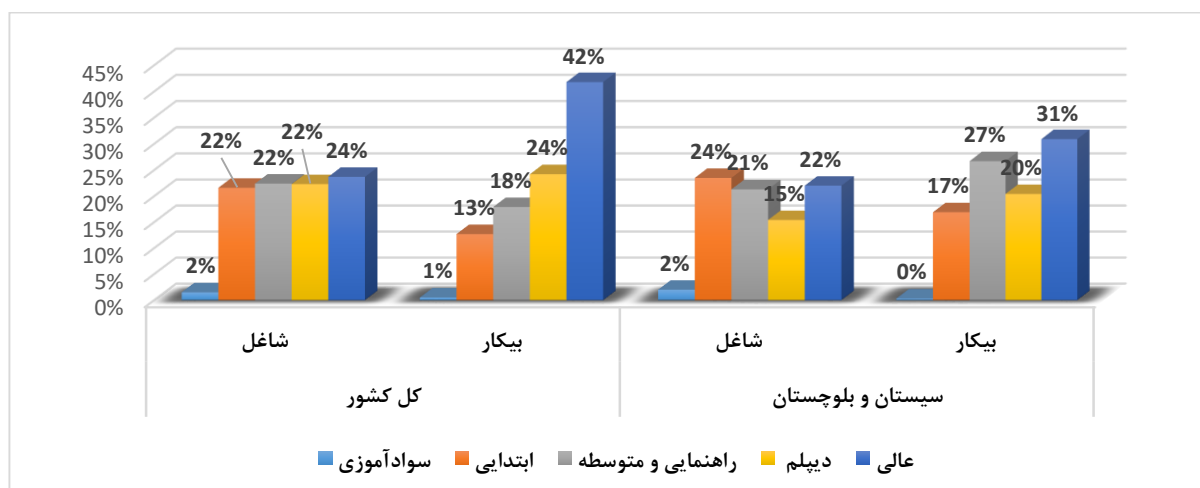
محدوده	جمع	باسواد	ابتدایی	راهنمایی	متوسطه	دیپلم	عالی	سوادآموزی	بی‌سواد
شاغل	۱۰۰/۰٪	۹۱/۴٪	۲۱/۶٪	۲۱/۹٪	۰/۵٪	۲۲/۳٪	۲۳/۷٪	۱/۵٪	۸/۶٪
بیکار	۱۰۰/۰٪	۹۷/۱٪	۱۲/۷٪	۱۷/۴٪	۰/۵٪	۲۴/۲٪	۴۱/۸٪	۰/۵٪	۲/۹٪
شاغل	۱۰۰/۰٪	۸۴/۲٪	۲۳/۵٪	۲۰/۳٪	۱/۰٪	۱۵/۴٪	۲۲/۰٪	۲/۰٪	۱۵/۸٪
بیکار	۱۰۰/۰٪	۹۵/۲٪	۱۶/۹٪	۲۶/۵٪	۰/۲٪	۲۰/۴٪	۳۰/۹٪	۰/۳٪	۴/۸٪

نمودار شماره ۵- ۲۷: میزان باسوادی و بی‌سوادی در نیروی شاغل و بیکار



بررسی میزان تحصیلات در نیروی شاغل کل کشور، نشان می‌دهد که ۲۲ درصد تحصیلات ابتدایی، ۲۲ درصد راهنمایی، ۲۲ درصد دیپلم و ۲۴ درصد تحصیلات عالی دارند. در صورتی که در نیروی کار بیکار، وضعیت کاملاً متفاوت است. ۱۳ درصد آنها تحصیلات ابتدایی، ۱۸ درصد متوسطه، ۲۴ درصد دیپلم و ۴۲ درصد تحصیلات عالی دارند. در استان هم تفاوت‌ها قابل توجه است و میزان تحصیلات پایین‌تر از متوسط کشوری است. حدود ۱۷ درصد بیکاران ابتدایی، ۲۷ درصد متوسطه، ۲۰ درصد دیپلم و ۳۱ درصد دارای تحصیلات عالیه هستند. این وضعیت در نیروی بیکار نیز کاملاً قابل مشاهده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، دوره‌های سوادآموزی و فنی و حرفه‌ای برای کسب مهارت‌های شغلی برگزار شود.

نمودار شماره ۵- ۲۸: وضعیت تحصیلات بین نیروی شاغل و بیکار



۵-۵- بررسی بودجه خانوار استان سیستان و بلوچستان و مقایسه با کل کشور

اصولاً یکی از اساسی‌ترین مطالعات آماری که به منظور نیل به اهداف مختلف اقتصادی و اجتماعی، در اغلب کشورهای جهان صورت می‌گیرد، بررسی بودجه خانوار است. از طریق این بررسی می‌توان به چگونگی هزینه‌ها و درآمدهای خانوارها و روند تغییرات آن‌ها و نیز آمار و اطلاعات گوناگون دیگری پی برد. مهم‌ترین اهداف این بررسی، شناسایی الگوها و عادات مصرفی خانوارها و مطالعه در مورد روند تغییرات آن‌ها در اثر تحولات اقتصادی و اجتماعی و تعیین سهم هزینه‌های مختلف در هزینه کل خانوارها و اطلاع از چگونگی مصرف می‌توان ذکر کرد. با توجه به داده‌های جداول زیر می‌توان به یافته‌های زیر اشاره کرد.

در سال ۱۳۹۵ متوسط درآمد پولی و غیرپولی^۱ ناخالص سالانه یک خانوار شهری در کشور حدود ۳۹۲۳۷۳ هزار ریال (ماهانه حدود ۳۲۶۹۷ هزار ریال) ۶۹,۳ درصد آن را درآمد پولی ناخالص و ۳۰,۷ درصد را درآمد غیر پولی تشکیل داده است. در استان سیستان و بلوچستان در این سال، متوسط مجموع درآمد سالانه یک خانوار شهری ۲۷۱۱۳۵ هزار ریال بوده که پایین‌تر از متوسط کل کشور است که سهم درآمد پولی به درآمد غیر پولی ۸۴ درصد به ۱۶ درصد است. میزان رشد درآمد سال ۱۳۹۵ به سال قبل حدود ۲۰ درصد است. روند طولی درآمدهای پولی و غیرپولی در دو جدول زیر در سطح کشور و استان از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ آمده است و نمودارها میران تغییرات دوره‌ای را نشان می‌دهد.

در سال ۱۳۹۵ متوسط هزینه ناخالص سالانه یک خانوار شهری حدود ۳۹۳۰۰۵ هزار ریال (ماهانه حدود ۳۲۷۵۰ هزار ریال) بود که در مقایسه با سال قبل ۱۱,۵ درصد افزایش داشته است. در استان سیستان و بلوچستان، متوسط هزینه ناخالص یک خانوار شهری، پایین‌تر از میانگین متوسط کل کشور و در حدود ۲۸۰۸۹۴ هزار ریال (ماهانه حدود ۲۳۴۰۷ هزار ریال) بوده که در مقایسه با سال قبل حدود ۱۹,۶ درصد افزایش داشته که بیشتر از رشد کل کشور است.

نکته قابل توجه در درآمدها و هزینه‌های خانوار، بالا بودن هزینه‌های ماهانه در مقایسه با درآمدهای ماهانه است. خانوار ایرانی به‌طور متوسط، در سال ۶۳۲ هزار ریال بیشتر از درآمد خود خرج می‌کند.

^۱ انواع درآمد پولی عبارت‌اند از: درآمد از مزد و حقوق (بخش دولتی، خصوصی و تعاونی)، درآمد از مشاغل آزاد (کشاورزی و غیرکشاورزی)، درآمدهای متفرقه و درآمد حاصل از فروش کالاهای دست‌دوم. درآمد غیر پولی عبارت است از ارزش اجاری مسکن شخصی، در برابر خدمت و رایگان و ارزش کالاها و خدمات در برابر مزد و حقوق، رایگان (نه از خانوار دیگر) تولید برای مصرف در خانه، از محل کسب کشاورزی و غیرکشاورزی.

مطالعه وضعیت جمعیتی و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

جدول شماره ۵- ۲۱: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه‌های خانوار در کل کشور از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ (هزار ریال)

سال	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵									
کل کشور	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد
جمع کل هزینه ناخالص	۱۱۵۴۴۵	۱۰۰٪	۱۲۷۱۳۹	۱۰۰٪	۱۴۱۶۶۲	۱۰۰٪	۱۷۳۹۲۶	۱۰۰٪	۲۱۶۵۴۰	۱۰۰٪	۲۸۴۴۶۲	۱۰۰٪	۳۲۸۷۶۰	۱۰۰٪	۳۵۲۶۵۱	۱۰۰٪	۳۹۳۰۰۶	۱۰۰٪
خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها	۲۷۴۷۵	۲۳٪	۳۰۱۶۸	۲۳٪	۳۵۲۱۳	۲۴٪	۴۳۲۶۷	۲۴٪	۵۶۸۴۱	۲۶٪	۷۴۷۲۴	۲۶٪	۸۰۸۰۷	۲۴٪	۸۳۲۷۶	۲۳٪	۸۹۹۷۶	۲۲٪
دخانیات	۴۵۳	۰٪	۵۱۹	۰٪	۵۱۹	۰٪	۵۵۸	۰٪	۸۶۳	۰٪	۱۱۷۶	۰٪	۱۱۵۹	۰٪	۱۱۱۸	۰٪	۱۳۳۴	۰٪
پوشاک و کفش	۵۳۵۹	۴٪	۶۴۴۷	۵٪	۶۹۳۱	۴٪	۷۹۶۳	۴٪	۹۸۴۲	۴٪	۱۳۱۴۹	۴٪	۱۵۲۴۳	۴٪	۱۵۸۹۷	۴٪	۱۶۹۱۴	۴٪
مسکن، آب، برق و گاز و سایر	۳۸۲۱۱	۳۳٪	۳۹۸۷۹	۳۱٪	۴۲۶۳۷	۳۰٪	۵۳۲۹۲	۳۰٪	۷۱۱۵۸	۳۲٪	۹۷۰۷۴	۳۴٪	۱۰۹۹۰۲	۳۳٪	۱۲۳۴۹۶	۳۵٪	۱۳۹۴۳۵	۳۵٪
لوازم، اثاث و خدمات	۵۸۱۲	۵٪	۶۷۰۳	۵٪	۷۳۸۲	۵٪	۸۳۰۴	۴٪	۹۶۴۷	۴٪	۱۱۹۲۳	۴٪	۱۳۶۰۰	۴٪	۱۴۵۳۶	۴٪	۱۵۷۷۷	۴٪
بهداشت و درمان	۵۲۰۹	۴٪	۶۴۵۵	۵٪	۷۸۶۶	۵٪	۹۳۰۰	۵٪	۱۱۸۵۸	۵٪	۱۶۰۲۱	۵٪	۱۹۰۳۱	۵٪	۲۰۵۴۹	۵٪	۲۳۱۵۳	۵٪
حمل و نقل	۱۳۳۶۵	۱۱٪	۱۴۷۶۷	۱۱٪	۱۶۰۱۴	۱۱٪	۲۰۳۱۰	۱۱٪	۲۰۳۹۰	۹٪	۲۴۲۹۹	۸٪	۳۴۰۴۳	۱۰٪	۳۶۰۳۴	۱۰٪	۴۱۸۵۱	۱۰٪
ارتباطات	۲۹۸۳	۲٪	۲۹۴۲	۲٪	۳۲۰۳	۲٪	۳۹۴۱	۲٪	۴۴۱۵	۲٪	۵۷۳۰	۲٪	۷۰۳۰	۲٪	۷۴۸۹	۲٪	۸۳۲۲	۲٪
تفریح و امور فرهنگی	۲۸۲۴	۲٪	۳۴۶۰	۲٪	۳۹۵۲	۲٪	۴۶۹۱	۲٪	۵۰۷۰	۲٪	۶۵۴۹	۲٪	۷۷۲۷	۲٪	۶۹۴۰	۲٪	۷۶۴۹	۱٪
تحصیل	۲۶۵۱	۲٪	۲۸۵۴	۲٪	۳۴۷۵	۲٪	۳۶۵۳	۲٪	۴۲۱۷	۱٪	۴۹۹۰	۱٪	۶۱۷۰	۱٪	۶۵۲۴	۱٪	۷۳۴۴	۱٪
رستوران و هتل	۲۴۸۲	۲٪	۲۸۴۶	۲٪	۳۱۴۳	۲٪	۳۹۷۳	۲٪	۴۵۳۵	۲٪	۵۸۵۷	۲٪	۶۵۵۳	۲٪	۷۴۰۲	۲٪	۸۳۶۸	۲٪
کالاها و خدمات متفرقه	۸۶۲۳	۷٪	۱۰۰۹۹	۷٪	۱۱۳۲۶	۸٪	۱۴۶۷۳	۸٪	۱۷۷۰۳	۸٪	۲۲۹۷۰	۸٪	۲۷۴۹۴	۸٪	۲۹۳۸۹	۸٪	۳۲۸۸۴	۸٪
کشور	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد
مجموع درآمد پولی و غیر پولی	۱۱۳۱۸۲	۱۰۰٪	۱۲۳۹۴۹	۱۰۰٪	۱۳۶۸۱۴	۱۰۰٪	۱۶۷۱۹۷	۱۰۰٪	۲۰۹۰۵۹	۱۰۰٪	۲۷۶۸۶۷	۱۰۰٪	۳۱۳۸۲۰	۱۰۰٪	۳۵۲۵۸۶	۱۰۰٪	۳۹۲۳۷۳	۱۰۰٪
درآمد پولی ناخالص	۷۹۶۲۸	۷۰٪	۸۸۹۶۱	۷۱٪	۱۰۰۳۰۶	۷۳٪	۱۲۳۶۱۵	۷۳٪	۱۴۸۱۱۹	۷۰٪	۱۹۱۶۲۳	۶۹٪	۲۱۸۷۳۲	۶۹٪	۲۴۵۶۳۸	۶۹٪	۲۷۲۰۴۹	۶۹٪
درآمد غیر پولی	۳۳۵۵۵	۲۹٪	۳۴۹۸۸	۲۸٪	۳۶۵۰۸	۲۶٪	۴۳۵۸۲	۲۶٪	۶۰۹۴۰	۲۹٪	۸۵۲۴۵	۳۰٪	۹۵۰۸۸	۳۰٪	۱۰۶۹۴۸	۳۰٪	۱۲۰۳۲۵	۳۰٪

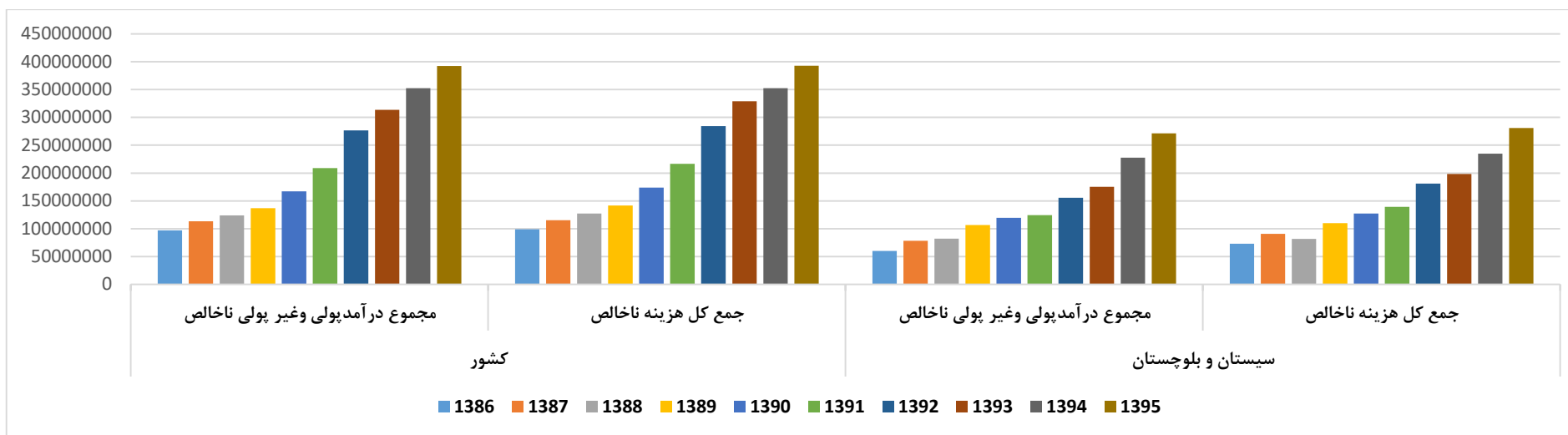
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

جدول شماره ۵- ۲۲: مجموع میانگین درآمد و میانگین هزینه‌های خانوار در استان سیستان و بلوچستان از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ (هزار ریال)

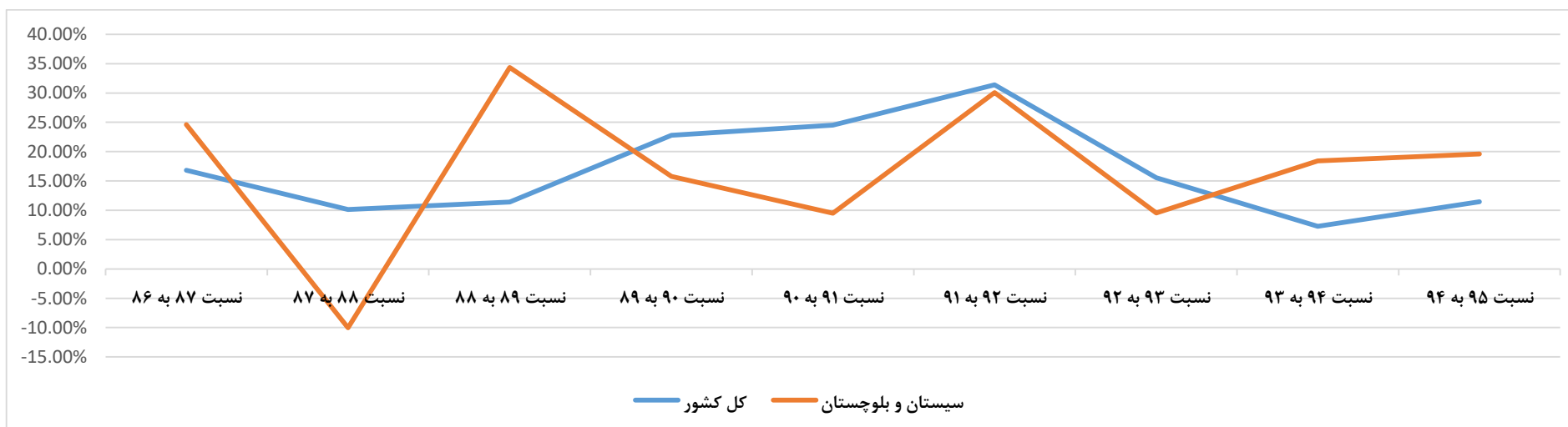
سال	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵									
سیستان و بلوچستان	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد	هزینه	درصد
جمع کل هزینه ناخالص	۹۰۸۵۶	۱۰۰٪	۸۱۷۳۱	۱۰۰٪	۱۰۹۸۰۴	۱۰۰٪	۱۲۷۱۲۵	۱۰۰٪	۱۳۹۱۷۷	۱۰۰٪	۱۸۱۰۱۳	۱۰۰٪	۱۹۸۲۷۳	۱۰۰٪	۲۳۴۸۳۸	۱۰۰٪	۲۸۰۸۹۴	۱۰۰٪
خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها	۳۵۱۵۲	۳۸/۷٪	۲۶۹۴۰	۳۳/۰٪	۳۴۸۱۴	۳۱/۷٪	۴۳۵۸۲	۳۴/۳٪	۵۵۳۳۰	۳۹/۸٪	۷۸۹۶۲	۴۳/۶٪	۸۲۹۹۵	۴۱/۹٪	۹۰۳۸۰	۳۸/۵٪	۱۰۳۱۹۰	۳۶/۷٪
دخانیات	۱۱۵	۰/۱٪	۲۲۵	۰/۳٪	۲۲۲	۰/۲٪	۳۲۴	۰/۳٪	۳۸۵	۰/۳٪	۱۳۷۶	۰/۸٪	۱۲۰۶	۰/۶٪	۴۴۴	۰/۲٪	۳۹۱	۰/۱٪
پوشاک و کفش	۵۰۶۸	۵/۶٪	۴۲۷۰	۵/۲٪	۷۰۵۴	۶/۴٪	۸۴۸۰	۶/۷٪	۶۱۰۱	۴/۴٪	۹۱۶۸	۵/۱٪	۱۰۸۶۸	۵/۵٪	۱۱۱۲۸	۴/۷٪	۱۶۴۹۸	۵/۹٪
مسکن، آب، برق و گاز و سایر	۱۷۸۶۵	۱۹/۷٪	۱۸۴۸۰	۲۲/۶٪	۲۰۹۵۶	۱۹/۱٪	۲۴۷۲۷	۱۹/۵٪	۲۸۴۵۵	۲۰/۴٪	۳۵۵۶۶	۱۹/۶٪	۴۰۲۱۹	۲۰/۳٪	۵۵۸۴۷	۲۳/۸٪	۶۰۵۳۶	۲۱/۶٪
لوازم، اثاث و خدمات	۴۹۵۹	۵/۵٪	۳۹۳۳	۴/۸٪	۵۷۵۲	۵/۲٪	۶۲۵۵	۴/۹٪	۶۹۸۳	۵/۰٪	۷۳۴۶	۴/۱٪	۸۲۵۴	۴/۲٪	۹۶۳۹	۴/۱٪	۱۲۱۶۹	۴/۳٪
بهداشت و درمان	۳۹۸۷	۴/۴٪	۴۱۸۱	۵/۱٪	۵۷۲۴	۵/۲٪	۴۸۴۸	۳/۸٪	۸۹۱۰	۶/۴٪	۷۶۶۲	۴/۲٪	۷۰۰۳	۳/۵٪	۱۱۹۳۴	۵/۱٪	۱۳۴۹۸	۴/۸٪
حمل و نقل	۸۶۸۲	۹/۶٪	۱۱۵۴۵	۱۴/۱٪	۱۴۵۲۵	۱۳/۳٪	۱۸۲۶۵	۱۴/۴٪	۱۲۰۱۹	۸/۶٪	۱۵۴۸۲	۸/۶٪	۱۷۹۳۱	۹/۰٪	۲۰۲۵۳	۸/۶٪	۲۸۰۷۹	۱۰/۰٪
ارتباطات	۲۵۲۰	۲/۸٪	۲۱۷۰	۲/۷٪	۳۰۰۵	۲/۷٪	۳۴۹۲	۲/۷٪	۳۰۶۷	۲/۳٪	۳۹۷۷	۲/۲٪	۴۷۶۶	۲/۴٪	۵۷۰۴	۲/۴٪	۷۳۷۳	۲/۶٪
تفریح و امور فرهنگی	۱۸۷۵	۲/۱٪	۱۲۲۲	۱/۵٪	۳۳۲۱	۳/۰٪	۲۵۸۱	۲/۰٪	۲۱۶۱	۱/۶٪	۲۴۶۵	۱/۴٪	۲۲۴۵	۱/۱٪	۲۵۸۱	۱/۱٪	۳۰۵۴	۱/۱٪
تحصیل	۱۹۶۶	۲/۲٪	۱۹۶۷	۲/۴٪	۲۰۳۹	۱/۹٪	۲۱۹۸	۱/۷٪	۲۷۱۷	۲/۰٪	۲۷۳۴	۱/۵٪	۳۱۳۹	۱/۶٪	۳۶۵۵	۱/۶٪	۴۷۰۶	۱/۷٪
رستوران و هتل	۱۳۰۶	۱/۴٪	۱۰۶۴	۱/۳٪	۱۸۳۴	۱/۷٪	۲۱۴۴	۱/۷٪	۲۶۰۹	۱/۹٪	۲۰۵۰	۱/۱٪	۲۹۴۹	۱/۵٪	۲۸۸۵	۱/۲٪	۴۸۵۳	۱/۷٪
کالاها و خدمات متفرقه	۷۳۶۲	۸/۱٪	۵۷۳۶	۷/۰٪	۱۰۵۵۸	۹/۶٪	۱۰۲۲۹	۸/۰٪	۱۰۴۴۰	۷/۵٪	۱۴۲۲۵	۷/۹٪	۱۶۶۹۸	۸/۴٪	۲۰۳۸۸	۸/۷٪	۲۶۵۴۸	۹/۵٪
کشور	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد	درآمد	درصد
مجموع درآمد پولی و غیر پولی	۷۸۳۰۰	۱۰۰٪	۸۲۰۴۷	۱۰۰٪	۱۰۶۷۷۱	۱۰۰٪	۱۱۹۶۲۴	۱۰۰٪	۱۲۴۴۹۴	۱۰۰٪	۱۵۵۴۸۴	۱۰۰٪	۱۷۵۲۶۴	۱۰۰٪	۲۲۷۴۳۲	۱۰۰٪	۲۷۱۱۳۶	۱۰۰٪
درآمد پولی ناخالص	۶۳۱۶۷	۸۰/۷٪	۶۷۵۷۰	۸۲/۴٪	۹۱۵۰۰	۸۵/۷٪	۱۰۳۱۳۴	۸۶/۳٪	۱۰۲۴۲۱	۸۲/۳٪	۱۳۰۲۷۹	۸۳/۸٪	۱۴۷۳۳۰	۸۴/۱٪	۱۸۷۰۴۸	۸۲/۲٪	۲۲۸۲۱۱	۸۴/۳٪
درآمد غیر پولی	۱۵۱۳۳	۱۹/۳٪	۱۴۴۷۷	۱۷/۶٪	۱۵۲۷۱	۱۴/۳٪	۱۶۴۹۱	۱۳/۸٪	۲۲۰۷۳	۱۷/۷٪	۲۵۲۰۵	۱۶/۲٪	۲۷۹۳۴	۱۵/۹٪	۴۰۳۸۴	۱۷/۸٪	۴۲۹۲۴	۱۵/۸٪

مطالعه وضعیت جمعیتی و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

نمودار شماره ۵- ۲۹: مجموع درآمد پولی و غیر پولی ناخالص و مجموع هزینه‌های ناخالص خانوار شهری در کشور و استان سیستان و بلوچستان



نمودار شماره ۵- ۳۰: نسبت تغییرات هزینه‌های ناخالص خانوار در نقاط شهری کل کشور و استان سیستان و بلوچستان ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۵



تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

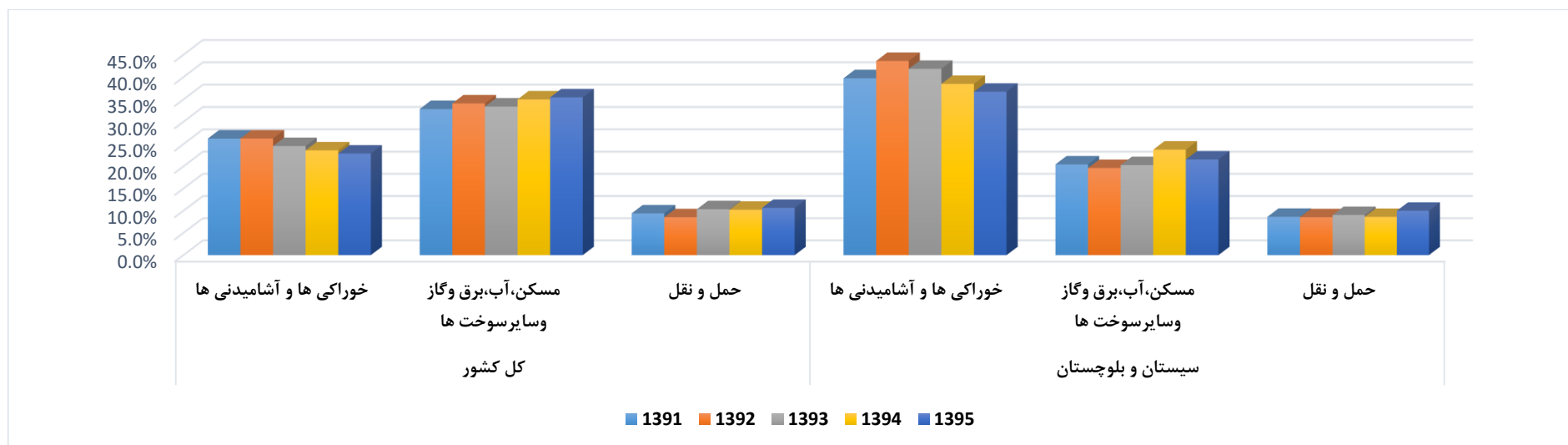
در سطح کشور به صورت میانگین بیشترین سهم هزینه‌های خانوار به ترتیب مربوط به مسکن، آب، برق و گاز و سایر سوخت‌ها با ۳۶ درصد، خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها ۲۳ درصد، حمل‌ونقل حدود ۱۱ درصد است. در استان سیستان و بلوچستان، بیشترین سهم هزینه‌های خانوار، مربوط به همان ۳ بخش اما با ترتیبی متفاوت است. در رتبه اول به‌جای مسکن، خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها با حدود ۳۷ درصد، در رتبه دوم، مسکن، آب، برق و گاز با ۲۲، حمل‌ونقل با ۱۰ در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

بررسی روند از سال ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ تغییرات جزئی را نشان می‌دهد که بیشتر بین دو بخش مسکن و هزینه‌های خوراکی و آشامیدنی متغیر است. سال ۹۱ میزان هزینه مسکن ۳۳ درصد بوده که به‌مرور افزایش یافته و هم‌زمان از هزینه‌های خوراکی و آشامیدنی کاهش داشته است. در استان سیستان و بلوچستان نیز، هزینه‌های مسکن از ۲۰ درصد سال ۱۳۹۱ به ۲۲ درصد ۱۳۹۵ رسیده و هم‌زمان هزینه‌های خوراکی و آشامیدنی از ۴۰ درصد به ۳۷ درصد رسیده است.

جدول شماره ۵-۲۳: بررسی میزان تغییرات سه مورد اولویت‌دار در هزینه‌های خانوار در سطح کشور و استان سیستان و بلوچستان

	۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	
کل کشور	۲۲/۹٪	۲۳/۶٪	۲۴/۶٪	۲۶/۳٪	۲۶/۲٪	خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها
	۳۵/۵٪	۳۵/۰٪	۳۳/۴٪	۳۴/۱٪	۳۲/۹٪	مسکن، آب، برق و گاز و سایر سوخت‌ها
	۱۰/۶٪	۱۰/۲٪	۱۰/۴٪	۸/۵٪	۹/۴٪	حمل و نقل
سیستان و	۳۶/۷٪	۳۸/۵٪	۴۱/۹٪	۴۳/۶٪	۳۹/۸٪	خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها
بلوچستان	۲۱/۶٪	۲۳/۸٪	۲۰/۳٪	۱۹/۶٪	۲۰/۴٪	مسکن، آب، برق و گاز و سایر سوخت‌ها
	۱۰/۰٪	۸/۶٪	۹/۰٪	۸/۶٪	۸/۶٪	حمل و نقل

نمودار شماره ۵- ۳۱: درصد سه مورد اولویت دار در هزینه‌های سبد خانوار کل کشور و استان سیستان و بلوچستان



۵-۵-۱- بررسی هزینه‌های سبد خانوار به تفکیک هر بخش

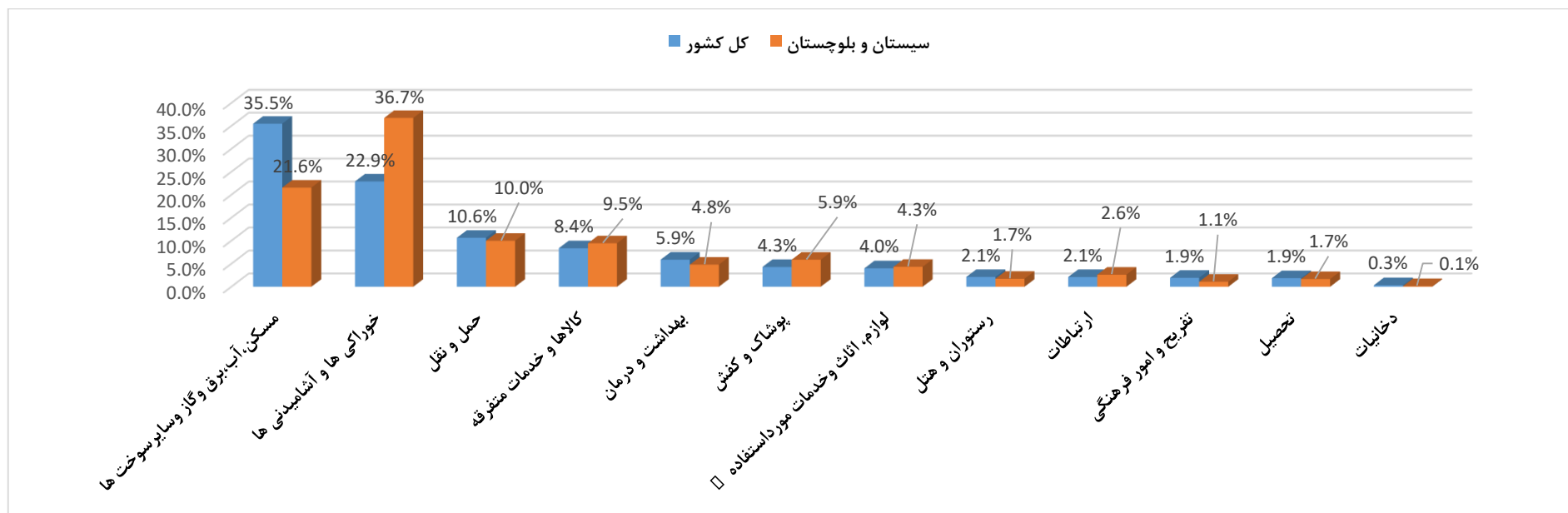
در ادامه به بررسی هر کدام از بخش‌های سبد خانوار در سطح کشور و استان پرداخته می‌شود. مسکن به عنوان مهم‌ترین بخش هزینه‌ای سبد خانوار؛ بیش از ۳۵ درصد هزینه‌ها را صرف خود می‌کند. در صورتی که این مورد در استان، حدود ۲۲ درصد است. این اختلاف در بخش هزینه‌های خوراکی و آشامیدنی بین کشور و استان، جبران می‌شود. در سطح کشور هزینه‌های خوراکی و آشامیدنی ۲۳ درصد است در صورتی که در استان ۳۷ درصد است. در ارتباط با حمل و نقل، هم در سطح کشور و هم استان، تقریباً ۱۰ درصد از سبد خانوار با به خود اختصاص می‌دهد. کالاهای و خدمات متفرقه در کشور ۸ درصد و استان ۹/۵ درصد؛ بهداشت درمان سطح کشور ۶ درصد و استان ۵ درصد؛ پوشاک و کفش کشور ۴ و استان ۶ درصد لوازم و اثاث مورد استفاده در خانه، تقریباً هم در سطح کشور و هم استان ۴ درصد در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرند. بقیه موارد زیر ۲ درصد از سبد خانوار را به خود اختصاص داده‌اند که هزینه تفریح و امور فرهنگی در سطح کشور ۲ و در استان ۱ درصد است. این مسئله می‌تواند در برنامه‌ریزی مورد توجه قرار گیرد. همچنین هزینه تحصیلات بعد از مصرف دخانیات، در کمترین رتبه قرار دارد و میزان آن در استان کمتر از میانگین کشوری است. این مسئله نیز نیاز به توجه ویژه دارد.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

جدول شماره ۵-۲۴: بررسی سبب خانوار و درصد هزینه‌های هر بخش به تفکیک کل کشور و استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۵

سیستان و بلوچستان	کل کشور	سیستان و بلوچستان	کل کشور
۴/۳٪	۴/۰٪	لوازم، اثاث و خدمات مورد استفاده در خانه	۲۱/۶٪
۱/۷٪	۲/۱٪	رستوران و هتل	۳۶/۷٪
۲/۶٪	۲/۱٪	ارتباطات	۱۰/۶٪
۱/۱٪	۱/۹٪	تفریح و امور فرهنگی	۹/۵٪
۱/۷٪	۱/۹٪	تحصیل	۴/۸٪
۰/۱٪	۰/۳٪	دخانیات	۵/۹٪

نمودار شماره ۵-۳۲: نسبت هزینه‌های ناخالص سبد خانوار در کل کشور و استان سیستان و بلوچستان



۵-۶- بررسی وضعیت آموزش پایه و آموزش عالی در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

آموزش پایه‌ای‌ترین اصل توسعه انسانی است. آموزش آدمی را از قید و بند جبرهای تاریخی و مکانی می‌رهاند و راه بهتر زیستن را می‌گشاید. آموزش رهایی است و تا زمانی که میزان بی‌سوادی بر باسوادی در جامعه‌ای غلبه کند، توسعه نمی‌تواند کیفیت زندگی افراد را افزایش دهد تا زمانی که آموزش و آگاهی درونی نشود، معیارهای بیرونی توانایی تأثیرگذاری زیادی نخواهند داشت.

۵-۶-۱- وضعیت باسوادی در جمعیت بالای ۶ سال

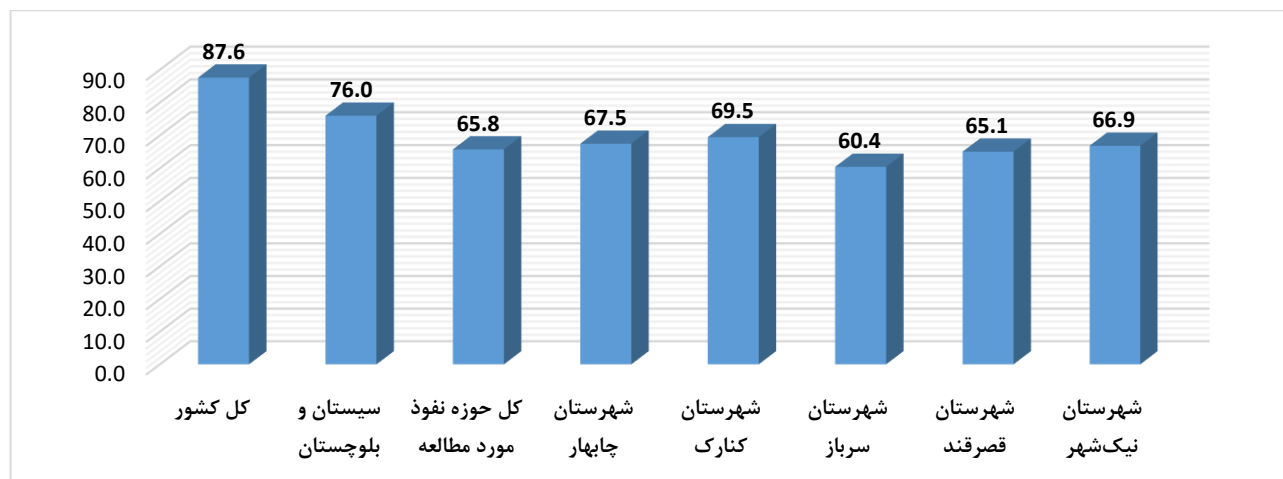
وضعیت آموزش در برخی از استان‌ها به‌ویژه استان‌های دور از مرکز و پایتخت، از وضعیت کیفی و کمی مناسبی برخوردار نیست. این وضعیت هم در نیروی انسانی آموزش‌دهنده و هم امکانات آموزشی موردنیاز قابل توجه است. نرخ باسوادی کل کشور ۸۷/۶ درصد در سطح استان ۷۶ و در سطح حوزه مورد بررسی ۶۵/۸ است. این وضعیت نشان از تفاوت بیش از ۲۰ درصد نرخ باسوادی شهرستان‌های مورد بررسی با سطح کل کشور دارد. تفاوت دیگر بین نقاط شهری با نقاط روستایی است. این تفاوت در سطح کشور ۱۲ درصد، در سطح استان ۱۶ درصد و در سطح شهرستان چابهار ۱۷ درصد تفاوت وجود دارد. وضعیت آموزش روستاهای استان، بسیار نامناسب و با کمبودهای متعددی همراه است. همچنین باید به تفاوت میزان باسوادی بین دو جنس توجه ویژه کرد که میزان باسوادی مردان حدود ۱۵ درصد بالاتر از باسوادی زنان در شهرستان‌های مورد بررسی است.

جدول شماره ۵-۲۵: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	باسوادان کل کشور	شهری	روستایی	مرد	زن	نرخ باسوادی کل	نرخ باسوادی شهری	نرخ باسوادی روستایی	نرخ باسوادی مرد	نرخ باسوادی زن
کل کشور ^۱	۶۲۶۶۷	۴۸۳۰۵	۱۴۳۶۲	۳۲۹۱۳	۲۹۷۵۴	۸۷/۶	۹۰/۸	۷۸/۵	۹۱/۰	۸۴/۲
سیستان و بلوچستان	۱۷۳۳۱۹۲	۹۴۳۲۰۶	۷۸۹۹۸۶	۹۳۱۴۳۰	۸۰۱۷۶۲	۷۶/۰	۸۴/۲	۶۸/۲	۸۱/۲	۷۰/۸
کل حوزه نفوذ	۴۱۳۶۳۶	۱۴۲۶۳۷	۲۷۰۹۹۹	۲۳۱۸۶۳	۱۸۴۷۷۳	۶۵/۸	۷۶/۲	۶۱/۳	۷۲/۷	۵۹/۶
شهرستان چابهار	۱۵۶۲۵۵	۷۱۷۴۷	۸۴۵۰۸	۸۶۷۶۵	۶۹۴۹۰	۶۷/۵	۷۷/۷	۶۰/۷	۷۳/۶	۶۱/۱
شهرستان کنارک	۵۶۳۱۹	۳۱۳۳۱	۲۴۹۸۸	۳۵۱۲۸	۲۴۱۹۱	۶۹/۵	۷۹/۲	۶۰/۲	۸۰/۰	۶۵/۱
شهرستان سرباز	۹۰۳۳۰	۱۵۶۳۲	۷۴۶۹۸	۴۹۵۹۶	۴۰۷۳۴	۶۰/۴	۷۰/۵	۵۸/۷	۶۶/۹	۵۴/۱
شهرستان قصرقند	۳۲۷۳۷	۶۱۵۴	۲۶۵۸۳	۱۸۲۲۹	۱۴۵۰۸	۶۵/۱	۶۴/۲	۶۵/۳	۷۳/۳	۵۷/۰
شهرستان نیک شهر	۷۷۹۹۵	۱۷۷۷۳	۶۰۲۲۲	۴۲۱۴۵	۳۵۸۵۰	۶۶/۹	۷۵/۹	۶۴/۶	۲۷۲/۱	۶۱/۲

^۱: آمار کل کشور براساس هزار نفر است.

نمودار شماره ۵-۳۳: نرخ باسوادی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۶-۲- وضعیت دانش‌آموزان و کارکنان آموزشی

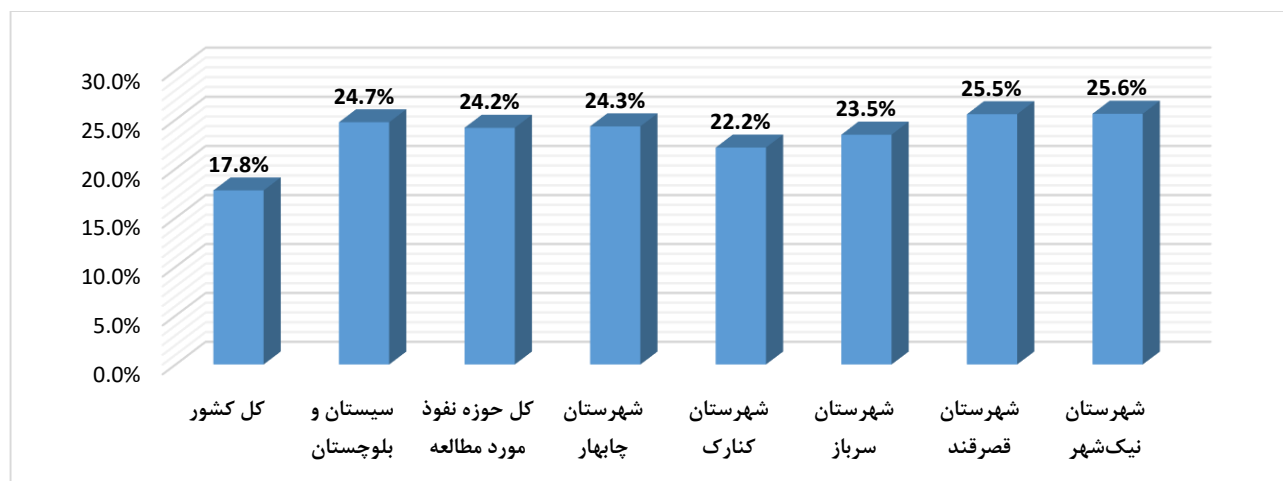
در سطح کشور بیش از ۱۴ میلیون نفر دانش‌آموز وجود دارد که حدود ۱۸ درصد جمعیت کشور است. این نسبت در استان سیستان و بلوچستان عدد قابل توجه ۲۵ درصد است. به عبارتی از هر ۴ نفر، یک نفر در سطح استان دانش‌آموز است که جمعیتی بالغ بر ۷۰۰ هزار نفر را شامل می‌شود. در شهرستان‌های مورد بررسی، حدود ۱۸۶ هزار نفر دانش‌آموز وجود دارد که ۲۴ درصد جمعیت را تشکیل می‌دهد؛ سهم شهرستان چابهار نزدیک ۷۰ هزار نفر است که ۲۴/۳ درصد از جمعیت را تشکیل می‌دهد. این نسبت در شهرستان‌های دیگر بین ۲۲/۲ تا ۲۵/۶ درصد در نوسان است. برای ۱۴ میلیون دانش‌آموز؛ نزدیک ۸۰۰ هزار نفر کارکنان آموزش پرورش در سطح کل کشور وجود دارد. سهم استان نزدیک ۳۳ هزار نفر و سهم شهرستان چابهار ۲۲۰۰ نفر است. بررسی سرانه کارکنان و معلمان نشان می‌دهد که سرانه معلم به دانش‌آموز در سطح کشور برای ۲۵ دانش‌آموز یک معلم، در سطح استان برای ۳۰ دانش‌آموز یک معلم و در سطح حوزه نفوذ برای ۴۰ نفر یک معلم وجود دارد. این آمار در سطح شهرستان چابهار ۴۴ دانش‌آموز، کنارک ۴۶ و سرباز ۵۴ دانش‌آموز برای هر معلم است. این وضعیت در کیفیت آموزش تأثیر زیادی گذاشته و باعث پایین آمدن کیفیت آموزش دانش‌آموزان می‌شود. همچنین از دیگر مسائلی که به زبان آمار، قابل بیان نیست، میزان کیفیت آموزشی نیروهای انسانی (معلمان و مدیران) در سطح استان‌های محروم است. در استان سیستان و بلوچستان و شهرستان‌های مورد بررسی نیز مسئله بسیار پررنگ و قابل توجه است. پیامدهای اصلی پایین بودن کیفیت آموزشی در میزان قبولی پایه‌های تحصیلی و مهم‌تر از آن در میزان قبولی در کنکور دانشگاه‌های مادر است. تقریباً سهم دانشجویان استان از دانشگاه‌های مادر کشور، نزدیک به صفر است در صورتی که یکی از نیازهای منطقه وجود نیروهای متخصص در حوزه‌های مختلف به‌ویژه حوزه درمان پزشکی و فنی و مهندسی است. برای این منظور جذب برخی از اساتید موفق و سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی برای بهبود وضعیت آموزشی و رسیدن به نتایج درخشان در ورود به دانشگاه می‌تواند وضعیت آموزش را از دور باطل خارج کند. همان‌طور که در نمودار زیر مشاهده می‌شود، سرانه معلم در شهرستان چابهار ۴۴ دانش‌آموز برای یک معلم است

درحالی که سرانه متوسط کشوری ۲۵ نفر به ازای یک معلم است. این تفاوت نیاز به افزایش نیروی انسانی از نظر کمی و کیفی را مورد تأکید قرار می‌دهد.

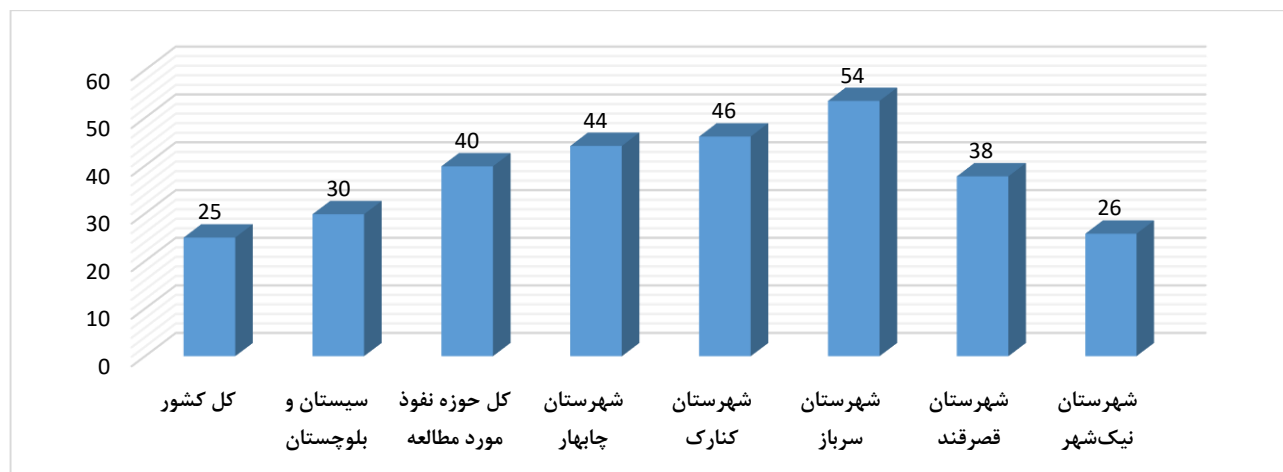
جدول شماره ۵- ۲۶: جمعیت دانش‌آموزی و کارکنان آموزشی و سرانه‌های مربوطه در محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پسر	دختر	جمع	معلم	مدیریت و کیفیت بخشی	دانش‌آموز به جمعیت کل	کارکنان آموزشی به دانش‌آموز	معلم به دانش‌آموز
کل کشور	۱۴۲۲۰۳۴۲	۷۳۴۹۳۲۶	۶۸۷۱۰۱۶	۷۹۶۸۸۹	۵۶۹۸۹۲	۲۲۶۹۹۷	۱۷/۸٪	۱۸	۲۵
سیستان و بلوچستان	۶۸۶۱۸۸	۳۶۳۶۱۲	۳۲۲۵۷۶	۳۲۶۴۳	۲۲۹۸۸	۹۶۵۵	۲۴/۷٪	۲۱	۳۰
کل حوزه نفوذ	۱۸۶۲۰۲	۹۹۴۵۴	۸۶۸۰۸	۶۶۰۰	۴۶۷۱	۱۹۲۹	۲۴/۲٪	۲۸	۴۰
شهرستان چابهار	۶۸۸۴۳	۳۷۳۸۶	۳۱۴۵۷	۲۲۱۱	۱۵۶۰	۶۵۱	۲۴/۳٪	۳۱	۴۴
شهرستان کنارک	۲۱۷۵۷	۱۱۸۳۱	۹۹۲۶	۶۶۷	۴۷۲	۱۹۵	۲۲/۲٪	۳۳	۴۶
شهرستان سرباز	۴۳۶۸۸	۲۳۳۴۹	۲۰۳۹۹	۱۲۱۹	۸۱۶	۴۰۳	۲۳/۵٪	۳۶	۵۴
شهرستان قصرقند	۱۵۶۰۳	۸۲۸۱	۷۳۲۲	۵۶۰	۴۱۳	۱۴۷	۲۵/۵٪	۲۸	۳۸
شهرستان نیک شهر	۳۶۳۱۱	۱۸۶۰۷	۱۷۷۰۴	۱۹۴۳	۱۴۱۰	۵۳۳	۲۵/۶٪	۱۹	۲۶

نمودار شماره ۵- ۳۴: نسبت دانش‌آموز به کل جمعیت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



نمودار شماره ۵- ۳۵: سرانه معلم به دانش‌آموز به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۶-۲-۱- بررسی سرانه‌های آموزش مقطع پیش‌دبستانی

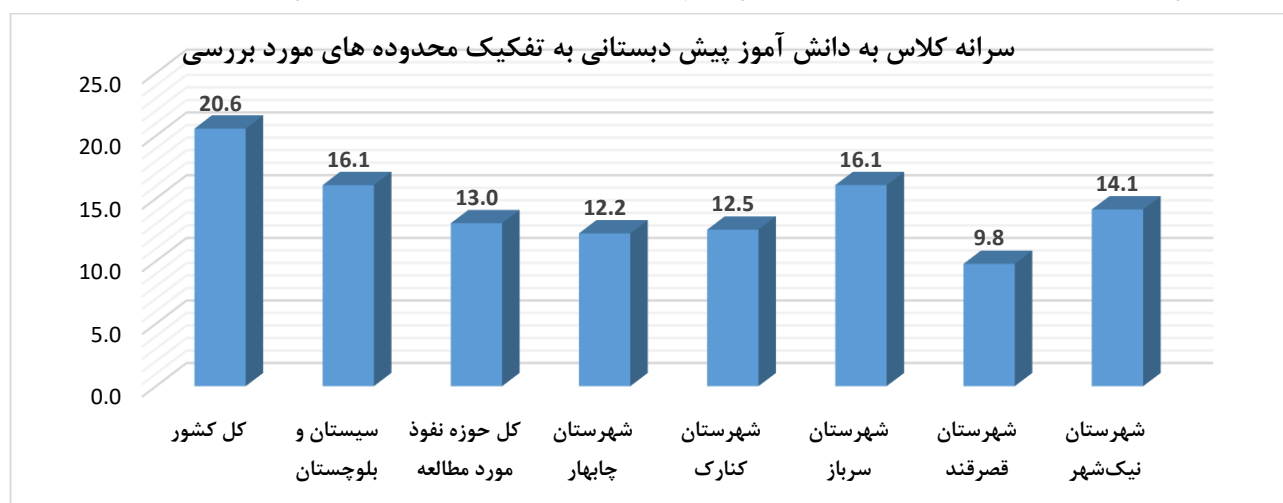
تعداد کودکان پیش‌دبستانی در کل کشور حدود ۸۳۷ هزار است که این تعداد در ۲۸ هزار آموزشگاه و ۴۰ هزار کلاس مشغول آموزش هستند. سرانه کلاس به دانش‌آموز ۲۰ نفر در سطح کل کشور است. براساس داده‌های آماری سالنامه ۱۳۹۵؛ تعداد دانش‌آموزان مقطع پیش‌دبستانی ۶۱ هزار در قالب ۱۱۰۰ آموزشگاه و ۳۸۰۰ کلاس درس است که سرانه ۱۶ نفر در هر کلاس را نشان می‌دهد.

در سطح شهرستان‌های مورد بررسی، سرانه چابهار ۱۲ نفر، کنارک ۱۲ نفر، سرباز ۱۶، قصرقند ۱۰ و نیک شهر ۱۴ نفر است. مهم‌ترین عامل این مسئله به اجباری نبودن آموزش و عدم علاقه خانواده‌ها به آموزش کودکان و کم‌اهمیت بودن آموزش در نگرش‌های والدین مربوط می‌شود. از طرف دیگر هزینه‌های آموزشی نیز در میزان استقبال خانواده‌ها برای ثبت نام کودکان تأثیر منفی دارد. بدین منظور مهم‌ترین کار در این حوزه، آگاهی بخشی و ارائه برنامه‌های مختلف فرهنگی برای مهم جلو دادن آموزش به‌ویژه در مقاطع ابتدایی و قبل از آن است.

جدول شماره ۵-۲۷: سرانه کلاس به دانش‌آموزان پیش‌دبستانی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پسر	دختر	آموزشگاه	کلاس	سرانه کلاس به دانش‌آموز
کل کشور	۸۳۷۱۲۹	۴۲۶۷۴۰	۴۱۰۳۸۹	۲۸۲۲۰	۴۰۷۰۲	۲۰/۶
سیستان و بلوچستان	۶۱۵۶۹	۳۱۱۹۳	۳۰۳۷۶	۱۱۰۰	۳۸۳۲	۱۶/۱
کل حوزه نفوذ	۱۹۶۷۸	۱۰۰۷۶	۹۶۰۲	۳۱۵	۱۵۱۰	۱۳/۰
شهرستان چابهار	۶۵۷۵	۳۴۴۱	۳۱۳۴	۱۲۰	۵۳۸	۱۲/۲
شهرستان کنارک	۲۴۴۰	۱۲۶۰	۱۱۸۰	۹۷	۱۹۵	۱۲/۵
شهرستان سرباز	۵۰۹۴	۲۵۶۸	۲۵۲۶	۳۵	۳۱۷	۱۶/۱
شهرستان قصرقند	۲۰۹۴	۱۰۴۵	۱۰۴۹	۲۵	۲۱۴	۹/۸
شهرستان نیک شهر	۳۴۷۵	۱۷۶۲	۱۷۱۳	۳۸	۲۴۶	۱۴/۱

نمودار شماره ۵-۳۶: سرانه کلاس به دانش‌آموزان پیش‌دبستانی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



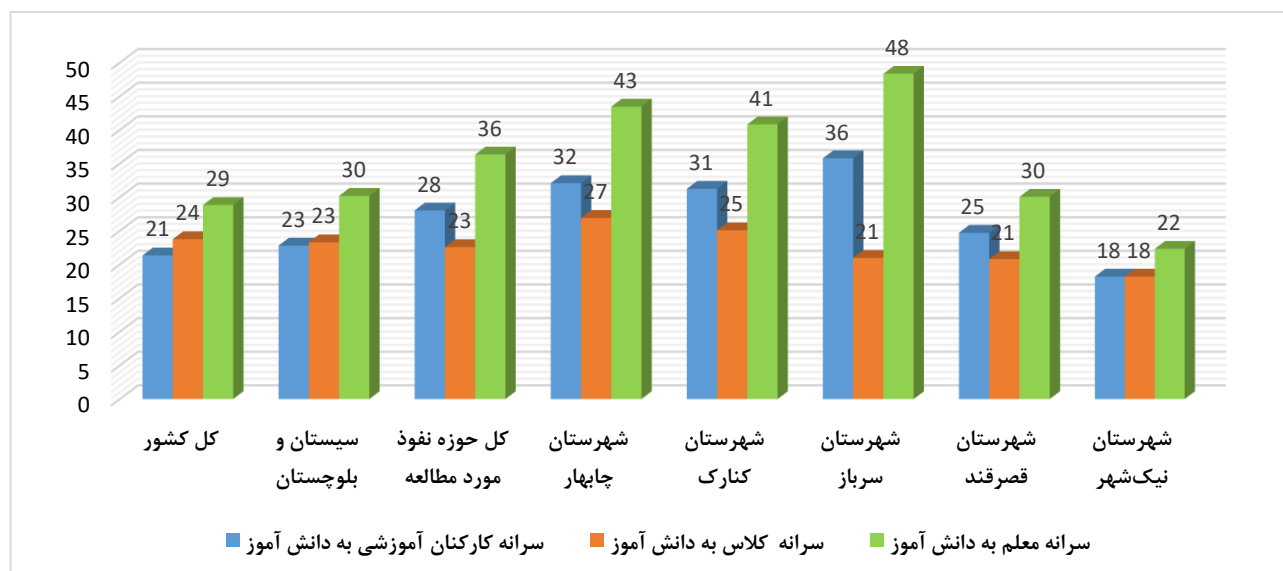
۵-۶-۲-۲- بررسی سرانه‌های آموزش مقطع دبستان

در مقطع ابتدایی، سرانه‌های مربوط به کل کشور، به ازای یک معلم، ۲۹ دانش‌آموز است که این وضعیت در استان ۳۰ و در سطح شهرستان چابهار ۳۶ دانش‌آموز می‌شود. سرانه کلاس درس نیز در سطح کشور ۲۴ دانش‌آموز در یک کلاس درس است که در سطح استان ۲۳ و در سطح شهرستان چابهار ۲۷ دانش‌آموز است. این وضعیت نشان از نیاز شدید به معلم و فضاهای آموزشی در مقطع ابتدایی در سطح شهرستان‌های مورد بررسی دارد. در سطح شهرستان سرباز وضعیت سرانه معلم به دانش‌آموز، ۴۸ نفر است که بیشترین دانش‌آموز را در بین شهرستان‌های مورد بررسی دارد.

جدول شماره ۵- ۲۸: سرانه‌های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	دانش‌آموز ابتدایی	پسر	دختر	معلم	مدیریت و کیفیت بخشی	کارکنان آموزشی	امکانات آموزشی	سرانه	سرانه معلم به دانش‌آموز
سرانه	جمع	سرانه	سرانه	سرانه	سرانه	سرانه	سرانه	سرانه	سرانه
کل کشور	۷۶۴۸۷۶۵	۳۹۳۶۶۶۶	۳۷۱۲۰۹۹	۲۶۵۰۵۷	۹۳۰۶۸	۶۳۳۲۲	۳۲۱۸۶۵	۲۴	۲۹
سیستان و بلوچستان	۴۲۵۴۹۷	۲۱۹۹۷۰	۲۰۵۵۲۷	۱۴۰۸۹	۴۵۶۵	۳۵۹۱	۱۸۲۵۸	۲۳	۳۰
کل حوزه نفوذ	۱۲۰۰۹۲	۶۱۸۲۲	۵۸۲۷۰	۳۳۰۴	۹۷۹	۱۰۵۸	۵۳۱۸	۲۳	۳۶
شهرستان چابهار	۴۴۰۳۳	۲۲۸۲۳	۲۱۲۱۰	۱۰۱۳	۳۵۹	۲۵۱	۱۶۳۶	۲۷	۴۳
شهرستان کنارک	۱۴۱۲۸	۷۳۰۱	۶۸۲۷	۳۴۶	۱۰۶	۹۹	۵۶۳	۲۵	۴۱
شهرستان سرباز	۲۹۷۸۱	۱۵۳۴۷	۱۴۴۳۴	۶۱۶	۲۱۶	۲۳۱	۱۴۱۹	۲۱	۴۸
شهرستان قصرقند	۹۵۹۲	۴۹۶۵	۴۶۲۷	۳۱۹	۶۹	۱۱۰	۴۶۱	۲۵	۳۰
شهرستان نیک شهر	۲۲۵۵۸	۱۱۳۸۶	۱۱۱۷۲	۱۰۱۰	۲۲۹	۳۶۷	۱۲۳۹	۱۸	۲۲

نمودار شماره ۵- ۳۷: سرانه‌های مدارس ابتدایی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



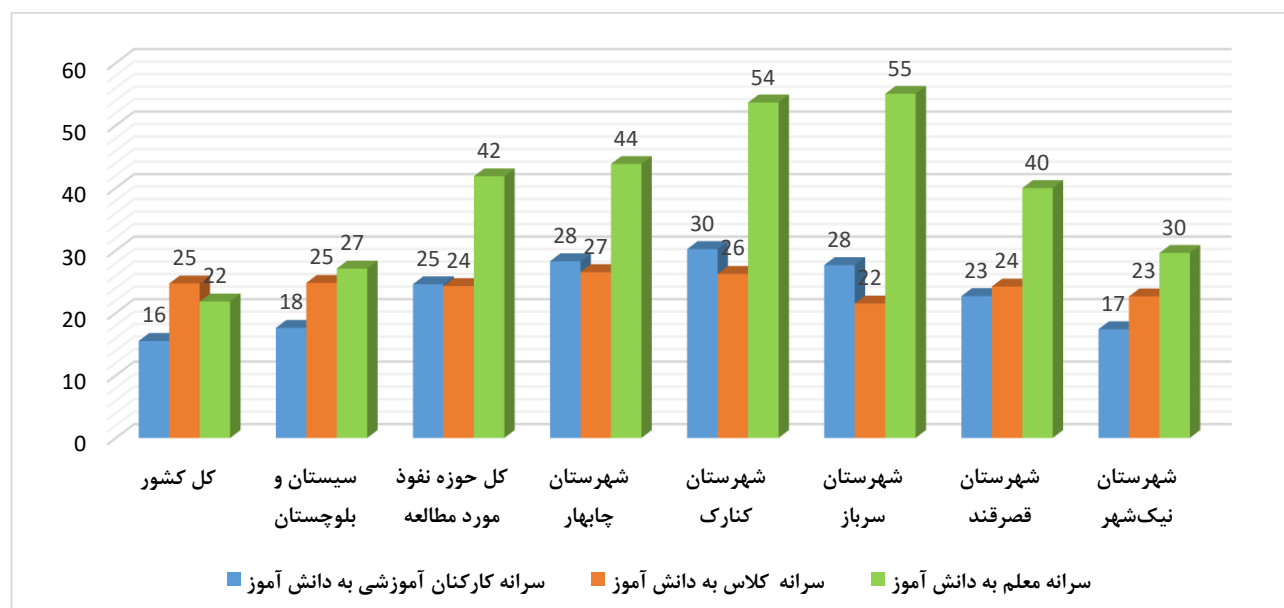
۵-۶-۲-۳- بررسی سرانه‌های آموزش دوره اول متوسطه

در دوره متوسطه اول، تعداد دانش‌آموزان کاهش پیدا می‌کند، با این وجود در سطح کشور، سرانه معلم ۲۲ دانش‌آموز و سرانه کلاس ۲۵ دانش‌آموز است. در صورتی که در سطح استان این نسبت‌ها به ۲۷ و ۲۵ دانش‌آموز می‌رسد. در سطح شهرستان چابهار نیز، سرانه معلم ۴۴ دانش‌آموز و سرانه کلاس ۲۷ دانش‌آموز است. در این مقطع بیشتر به معلم آموزشی نیاز است و باید در این زمینه برنامه‌ریزی‌هایی صورت بگیرد. این مقطع پایه‌ای است برای مقطع دوره متوسطه دوم است؛ وضعیت نشان می‌دهد که اگر دانش‌آموزان در این دوره پایه ضعیف‌تری داشته باشند؛ برای انتخاب رشته‌های تجربی و ریاضی شایستگی کمتری خواهند داشت؛ در صورتی که جامعه به متخصصان در حوزه‌های درمان و فنی و مهندسی نیازمند است.

جدول شماره ۵- ۲۹: سرانه‌های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پسر	دختر	معلم	مدیریت و کیفیت بخشی	آموزشگاه	کلاس	کارکنان به دانش‌آموز	کلاس به دانش‌آموز	سرانه معلم به دانش‌آموز
کل کشور	۳۱۱۲۲۴۳	۱۶۲۱۰۹۶	۱۴۹۱۱۴۷	۱۴۲۶۰۹	۵۷۹۷۲	۲۴۲۳۴	۱۲۵۹۴۳	۱۶	۲۵	۲۲
سیستان و بلوچستان	۱۲۳۶۶۶	۶۹۷۱۶	۵۳۹۵۰	۴۵۶۳	۲۴۵۹	۹۷۶	۴۹۸۶	۱۸	۲۵	۲۷
کل حوزه نفوذ	۳۰۱۸۳	۱۷۵۶۷	۱۲۶۱۶	۷۲۱	۵۰۶	۲۳۸	۱۲۴۲	۲۵	۲۴	۴۲
شهرستان چابهار	۱۱۷۰۳	۶۹۷۷	۴۷۲۶	۲۶۷	۱۴۷	۷۵	۴۴۱	۲۸	۲۷	۴۴
شهرستان کنارک	۳۵۹۶	۲۱۴۴	۱۴۵۲	۶۷	۵۲	۳۱	۱۳۷	۳۰	۲۶	۵۴
شهرستان سرباز	۶۰۰۱	۳۵۸۸	۲۴۱۳	۱۰۹	۱۰۸	۴۹	۲۷۹	۲۸	۲۲	۵۵
شهرستان قصرقند	۲۵۱۹	۱۴۶۹	۱۰۵۰	۶۳	۴۸	۲۰	۱۰۴	۲۳	۲۴	۴۰
شهرستان نیک شهر	۶۳۶۴	۳۳۸۹	۲۹۷۵	۲۱۵	۱۵۱	۶۳	۲۸۱	۱۷	۲۳	۳۰

نمودار شماره ۵- ۳۸: سرانه‌های مدارس دوره اول متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



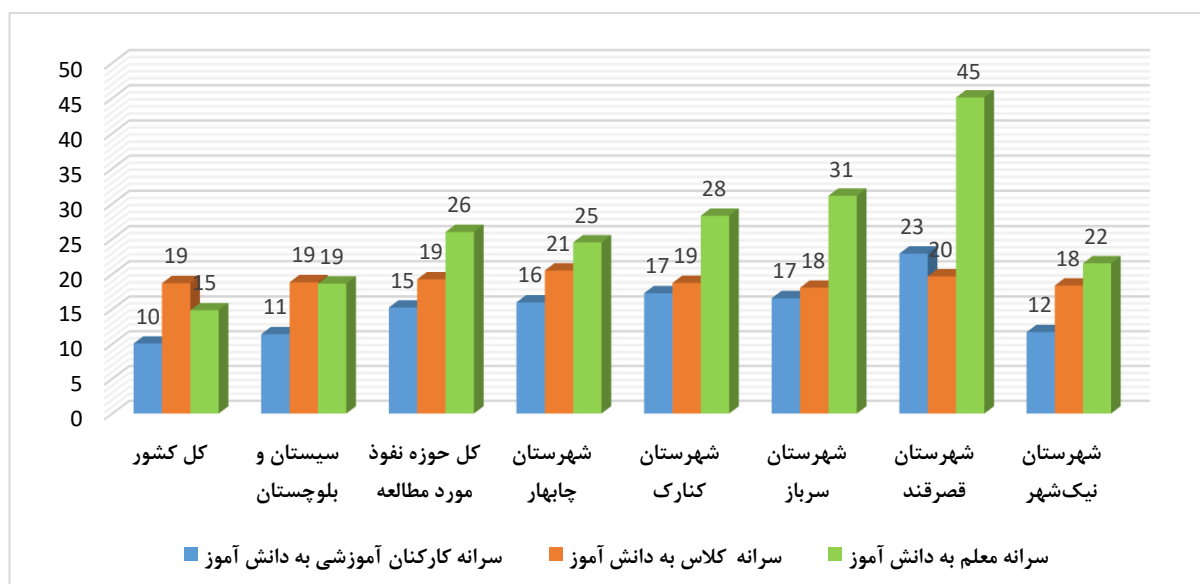
۵-۶-۲-۴- بررسی سرانه‌های آموزش دوره دوم متوسطه

با توجه به جدول و نمودار زیر، وضعیت دوره متوسطه دوم، از نظر فضاها و آموزشی تفاوت اندکی با کل کشور دارد، اما از نظر سرانه معلم و کارکنان آموزشی، تفاوت مورد توجه است. به ویژه در ارتباط با معلم، سرانه کل کشور ۱۵ دانش آموز و سرانه چابهار ۲۵ دانش آموز است. از طرفی دیگر، همان طور که اشاره شد، کیفیت آموزشی نیز بسیار پایین تر از متوسط کل کشور است که باید در زمینه آموزش و امکانات آموزشی برنامه ریزی‌های اساسی صورت گیرد و برای رسیدن به نتایج بهتر، سرمایه گذاری‌هایی انجام شود.

جدول شماره ۵-۳۰: سرانه‌های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پسر	دختر	معلم	مدیریت و کیفیت بخشی	آموزشگاه	کلاس	کارکنان به دانش آموز	کلاس به دانش آموز	سرانه
کل کشور	۲۱۸۸۱۵۹	۱۰۹۸۹۵۴	۱۰۸۹۲۰۵	۱۴۷۳۰۵	۷۰۱۷۶	۱۸۹۴۳	۱۱۶۹۳۲	۱۰	۱۹	۱۵
سیستان و بلوچستان	۷۲۶۹۱	۴۰۹۲۵	۳۱۷۶۶	۳۸۹۵	۲۴۷۴	۷۳۹	۳۸۵۶	۱۱	۱۹	۱۹
کل حوزه نفوذ	۱۵۹۳۳	۹۷۶۴	۶۱۹۹	۶۱۳	۴۳۲	۱۸۳	۸۲۷	۱۵	۱۹	۲۶
شهرستان چابهار	۶۲۹۹	۳۹۷۵	۲۳۲۴	۲۵۷	۱۳۷	۶۷	۳۰۷	۱۶	۲۱	۲۵
شهرستان کنارک	۱۵۵۶	۱۱۰۳	۴۵۳	۵۵	۳۵	۱۹	۸۳	۱۷	۱۹	۲۸
شهرستان سرباز	۲۸۰۲	۱۸۳۶	۹۹۶	۹۰	۷۹	۳۷	۱۵۵	۱۷	۱۸	۳۱
شهرستان قصرقند	۱۳۹۸	۸۰۲	۵۹۶	۳۱	۳۰	۱۳	۷۱	۲۳	۲۰	۴۵
شهرستان نیک شهر	۳۸۷۸	۲۰۴۸	۱۸۳۰	۱۸۰	۱۵۱	۴۷	۲۱۱	۱۲	۱۸	۲۲

نمودار شماره ۵-۳۹: سرانه‌های مدارس دوره دوم متوسطه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



در دو جدول زیر، پراکندگی دوره متوسطه دوم و درصد جنسیت در رشته‌های انتخاب شده توسط دانش آموزان مورد بررسی قرار گرفته است. از تفاوت‌های قابل توجه در سطح کشور و استان، اشاره به اولویت تحصیل پسران در مقایسه با دختران است. در پایه اول متوسطه، در سطح کل کشور ۵۲ درصد پسر و ۴۸ درصد دختر مشغول به تحصیل هستند؛ اما

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

در سطح استان این نسبت ۵۸ به ۴۲ و در سطح شهرستان‌های مورد بررسی ۶۲ به ۳۸ است. این نسبت در شهرستان کنارک ۷۱ به ۲۹ در صد می‌رسد. این مسئله با توجه به فرهنگ منطقه نسبت به تحصیل دختران، ازدواج زودهنگام دختران، عدم وجود فرصت‌های شغلی برابر و... قابل تبیین است.

جدول شماره ۵- ۳۱: پراکندگی فراوانی دانش‌آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی

محدوده	پایه اول		پایه دوم و سوم				سال چهارم	
			متوسطه نظری		فنی و حرفه‌ای		کاردانش	
	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر
کل کشور	۴۶۴۹۸۸	۴۲۹۱۷۳	۲۵۱۸۷۳	۲۹۶۱۳۵	۸۶۱۳۱	۵۱۵۸۷	۱۱۷۵۴۸	۶۷۴۹۷
سیستان و بلوچستان	۱۷۲۰۷	۱۲۵۴۳	۱۰۳۵۴	۹۶۷۷	۲۳۰۲	۶۳۱	۴۶۹۲	۱۶۲۷
کل حوزه نفوذ	۴۰۶۰	۲۴۶۸	۲۵۷۲	۱۹۹۱	۳۴۵	۱۲۷	۱۳۱۴	۳۱۸
شهرستان چابهار	۱۷۰۶	۹۹۲	۹۷۴	۷۴۴	۲۲۶	۶۸	۵۷۹	۱۲۶
شهرستان کنارک	۴۹۹	۲۰۰	۲۲۷	۱۴۸	۲۲	۱۸	۱۶۳	۲۱
شهرستان سرباز	۷۷۲	۳۹۰	۵۰۹	۳۳۵	۲۴	۰	۲۹۵	۵۸
شهرستان قصرقند	۳۱۳	۲۱۲	۲۶۳	۲۰۸	۰	۰	۶۶	۱۲
شهرستان نیک شهر	۷۷۰	۶۷۴	۵۹۹	۵۵۶	۷۳	۴۱	۲۱۱	۱۰۱

جدول شماره ۵- ۳۲: پراکندگی درصد دانش‌آموزان پایه دوره دوم متوسطه با توجه به مقاطع تحصیلی به تفکیک

جنسیت

محدوده	پایه اول		پایه دوم و سوم				سال چهارم	
			متوسطه نظری		فنی و حرفه‌ای		کاردانش	
	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر
کل کشور	۵۲٪	۴۸٪	۴۶٪	۵۴٪	۶۳٪	۳۷٪	۶۴٪	۳۶٪
سیستان و بلوچستان	۵۸٪	۴۲٪	۵۲٪	۴۸٪	۷۸٪	۲۲٪	۷۴٪	۲۶٪
کل حوزه نفوذ	۶۲٪	۳۸٪	۵۶٪	۴۴٪	۷۳٪	۲۷٪	۸۱٪	۱۹٪
شهرستان چابهار	۶۳٪	۳۷٪	۵۷٪	۴۳٪	۷۷٪	۲۳٪	۸۲٪	۱۸٪
شهرستان کنارک	۷۱٪	۲۹٪	۶۱٪	۳۹٪	۵۵٪	۴۵٪	۸۹٪	۱۱٪
شهرستان سرباز	۶۶٪	۳۴٪	۶۰٪	۴۰٪	۱۰۰٪	۰٪	۸۴٪	۱۶٪
شهرستان قصرقند	۶۰٪	۴۰٪	۵۶٪	۴۴٪	۰٪	۰٪	۸۵٪	۱۵٪
شهرستان نیک شهر	۵۳٪	۴۷٪	۵۲٪	۴۸٪	۶۴٪	۳۶٪	۶۸٪	۳۲٪

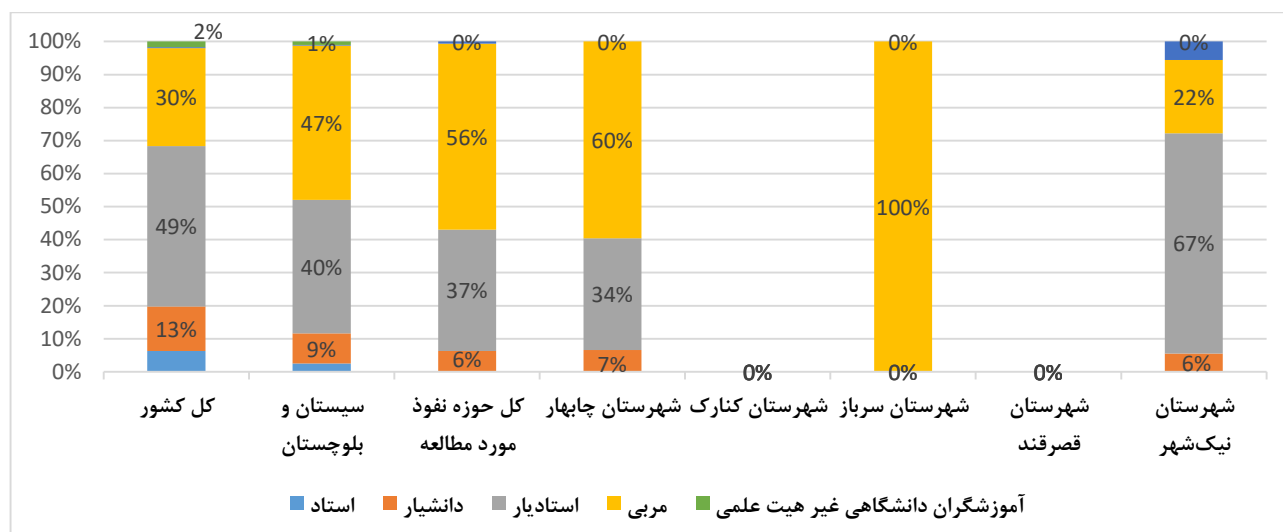
۵-۶-۳- وضعیت آموزش عالی

آموزش عالی در راستای آموزش پایه و مسائل مرتبط با آن قرار می‌گیرد. هر چه وضعیت آموزش پایه از نظر کمیت و کیفیت بالاتر باشد، سبب پایداری آموزش عالی با کیفیت و کاراتر می‌شود؛ برعکس این مسئله نیز صادق است. مشکلات آموزش پایه، به آموزش عالی منتقل می‌شود. آموزش عالی استان به‌ویژه شهرستان‌های مورد بررسی از کمبود امکانات تخصصی، فضاهای آموزشی، اساتید حرفه‌ای؛ نبود رشته‌های دانشگاهی مختلف و... رنج می‌برد. از میان شهرستان‌های ۵ گانه، مهم‌ترین شهر دانشگاهی، چابهار است و شهرستان‌های نیک شهر، سرباز ظرفیت بسیار محدودی در عرصه دانشگاهی دارند. شهرستان چابهار، با توجه به داده‌های میدانی و آماری، از نظر امکانات آموزشی و اساتید حرفه‌ای از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. دانشگاه دریانوردی چابهار به‌عنوان مهم‌ترین دانشگاه شهرستان، هیچ استادی از نظر رتبه علمی در هیئت علمی دانشگاه ندارد. حدود ۷ درصد از اساتید رتبه دانشیار، ۳۴ درصد استادیار و ۶۰ درصد مربی هستند. در صورتی که در سطح کشور، ۶ درصد استاد تمام، ۱۳ درصد دانشیار، ۴۹ درصد استادیار و تنها ۳۰ درصد مربی هستند.

جدول شماره ۵-۳۳: وضعیت هیئت علمی دانشگاه‌ها در محدوده‌های مورد بررسی

آموزشگران دانشگاهی غیر هیئت علمی	هیئت علمی					جمع	
	مربی آموزشیار	مربی	استادیار	دانشیار	استاد		
۱۳۷۰	۲۶۸	۲۴۱۹۲	۳۹۷۳۱	۱۰۹۷۵	۵۱۴۷	۸۱۶۸۳	کل کشور
۲٪	۰٪	۳۰٪	۴۹٪	۱۳٪	۶٪	۱۰۰٪	
۲۰	۴	۹۲۹	۸۰۳	۱۸۱	۴۹	۱۹۸۶	سیستان و بلوچستان
۱٪	۰٪	۴۷٪	۴۰٪	۹٪	۳٪	۱۰۰٪	
۰	۱	۸۹	۵۸	۱۰	۰	۱۵۸	کل حوزه نفوذ
۰٪	۱٪	۵۶٪	۳۷٪	۶٪	۰٪	۱۰۰٪	
۰	۰	۸۱	۴۶	۹	۰	۱۳۶	شهرستان چابهار
۰٪	۰٪	۶۰٪	۳۴٪	۷٪	۰٪	۱۰۰٪	
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شهرستان کنارک
۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	
۰	۰	۴	۰	۰	۰	۴	شهرستان سرباز
۰٪	۰٪	۱۰۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۱۰۰٪	
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شهرستان قصرقند
۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	۰٪	
۰	۱	۴	۱۲	۱	۰	۱۸	شهرستان نیک شهر
۰٪	۰٪	۶٪	۲۲٪	۶۷٪	۶٪	۰٪	

نمودار شماره ۵- ۴۰: ترکیب درصدی آموزشگران دانشگاهی به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



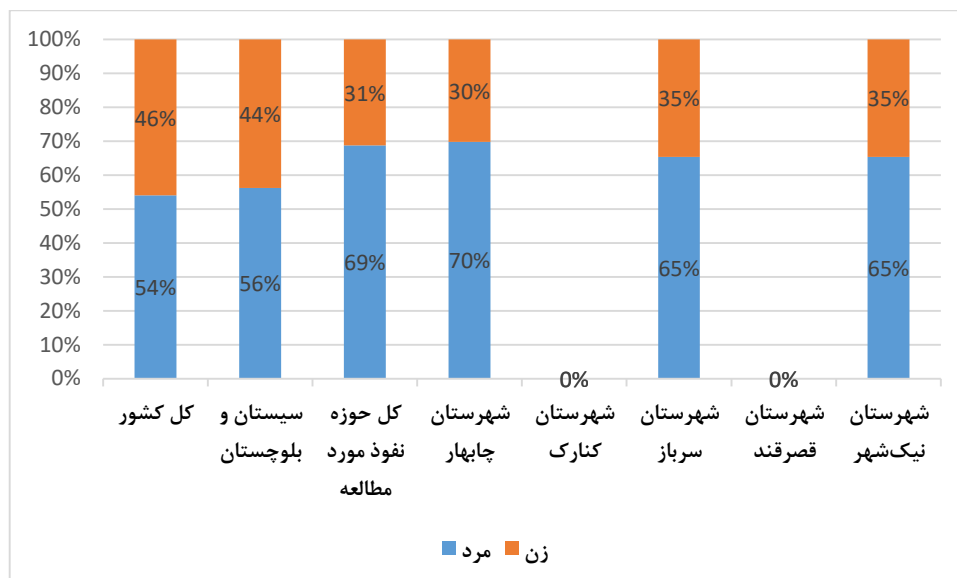
۵-۶-۳-۱- دانشجویان مؤسسات آموزش عالی

وضعیت دانشجویان و فراوانی آن‌ها با توجه به مقاطع تحصیلی در جدول زیر آمده است. در کل کشور بیش از ۴ میلیون دانشجو در تمام مقاطع تحصیلی و رشته‌های مختلف مشغول به تحصیل هستند. حدود ۲ میلیون ۲۰۰ هزار نفر مردان و یک میلیون و ۹۰۰ هزار نفر زنان تشکیل می‌دهند. از نظر مقاطع تحصیلی نیز، بیشتر در مقطع کارشناسی تحصیل می‌کنند. در سطح استان، نسبت جنسی و نسبت دانشجویان در مقاطع تحصیلی تقریباً از وضعیت کل کشور تبعیت می‌کند؛ اما در سطح شهرستان‌های حوزه نفوذ، وضعیت کمی متفاوت است. نسبت جنسی به نفع مردان بوده و بیشترین نسبت در مقطع کارشناسی است. به دلیل کمبود ظرفیت در مقاطع بالاتر، تعداد دانشجویان ارشد و دکتری بسیار اندک و نسبت کمی از کل دانشجویان را به خود اختصاص داده است. از نکات دیگر، نبود رشته‌های پزشکی در سطح شهرستان چابهار است. برخلاف نیاز بیش از اندازه به نیروی انسانی متخصص در حوزه درمان، تنها برخی از رشته‌های پیراپزشکی در سطح شهرستان موجود است.

جدول شماره ۵- ۳۴: دانشجویان دوره‌های مختلف تحصیلی مؤسسات آموزش عالی برحسب جنس و شهرستان

	کارشناسی		کارشناسی ارشد		دکتری حرفه‌ای		دکتری تخصصی	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
کل کشور	۵۱۵۸۶۹	۲۳۲۷۵۷	۱۱۵۶۰۹۴	۱۱۷۹۷۵۰	۴۱۰۸۱۷	۳۵۳۵۵۳	۸۱۳۳۸	۵۹۲۲۰
سیستان و بلوچستان	۱۳۸۱۸	۴۷۹۹	۳۲۲۶۲	۳۰۰۶۹	۶۰۰۳	۵۰۶۵	۸۱۲	۶۲۷
کل حوزه نفوذ	۲۶۰۷	۷۶۹	۵۵۲۶	۲۶۸۵	۸۹۰	۴۶۳	۴۴	۱۴
شهرستان چابهار	۲۰۰۷	۵۶۶	۴۱۶۴	۱۸۴۹	۸۹۰	۴۶۳	۴۴	۱۴
شهرستان کنارک	.	.	.	.	.	.	.	.
شهرستان سرباز	۱۸۵	۴۳	۴۷۰	۳۰۳	.	.	.	.
شهرستان قصرقند	.	.	.	.	.	.	.	.
شهرستان نیک‌شهر	۴۱۵	۱۶۰	۸۹۲	۵۳۳	.	.	.	.

نمودار شماره ۵- ۴۱: نسبت جنسیت در دانشجویان محدوده‌های مورد بررسی



۵-۶-۴- مراکز فنی و حرفه‌ای و رشته‌های تحصیلی فنی

در بحث آموزش؛ به دلیل اهمیت آموزش فنی و حرفه‌ای در منطقه و وجود پتانسیل‌های اشتغال در زمینه پتروشیمی، فولاد، کشتی رانی، گردشگری و... اشاره‌ای به وضعیت مراکز فنی و حرفه‌ای می‌شود. در سطح حوزه نفوذ، تنها ۷ مرکز آموزش فنی (۴ ویژه مردان و ۳ ویژه زنان) وجود دارد. در سطح استان نیز ۱۹ مرکز است. با توجه به ظرفیت محدود مراکز، احداث مراکز فنی دیگر، می‌تواند پاسخی برای نیاز به نیروی متخصص فنی و حرفه‌ای در این زمینه باشد.

جدول شماره ۵- ۳۵: وضعیت مریان و مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای در محدوده‌های مورد بررسی

محدوده		مریان			مراکز ثابت	
جمع	مرد	زن	جمع	ویژه مردان	ویژه زنان	
۴۲۲۴	۲۸۳۷	۱۳۸۷	۵۸۶	۲۰۹	۱۱۶	
۱۲۷	۶۳	۶۴	۲۴	۱۰	۹	
۳۰	۱۴	۱۶	۷	۴	۳	
۱۲	۶	۶	۲	۱	۱	
۷	۲	۵	۲	۱	۱	
۴	۳	۱	۱	۱	۰	
۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۷	۳	۴	۲	۱	۱	

در رشته‌های مربوط به مراکز فنی و حرفه‌ای جدول زیر نشان‌دهنده وضعیت حرفه آموزان آمده است. در رشته صنعت، بیشتر مردان مشغول به آموزش هستند در صورتی که در رشته خدمات، میزان زنان بیشتر است. در حوزه کشاورزی، زنان و مردان تقریباً نسبت مساوی دارند؛ هرچند در حوزه نفوذ به دلیل محدودیت مراکز فنی و حرفه‌ای؛

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

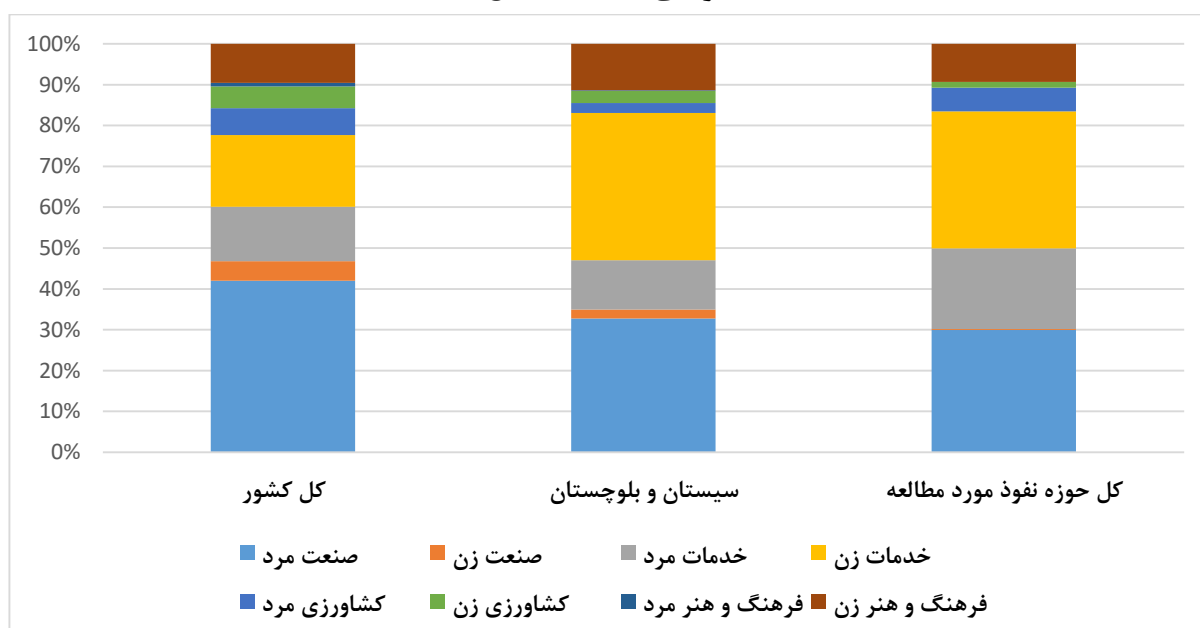
میزان مردان فزونی دارد. در رشته فرهنگ و هنر شرایط معکوس بوده و به جز سطح کشور که ۱۰ درصدی از هنرجویان مرد هستند، در سطح شهرستان‌ها هیچ مرکز فرهنگ و هنر برای مردان وجود ندارد و هیچ حرفه‌آموزی نیز نیست.

جدول شماره ۵-۳۶: پراکندگی حرفه آموزان به تفکیک جنسیت و رشته تحصیلی

جمع		صنعت		خدمات		کشاورزی		فرهنگ و هنر	
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
۵۱۷۵۹۴	۳۰۶۲۷۶	۳۴۵۷۵۱	۳۹۴۲۰	۱۱۰۲۳۱	۱۴۴۱۸۰	۵۴۴۲۵	۴۳۷۷۲	۷۱۸۷	۷۸۹۰۴
۱۱۸۶۴	۱۳۱۴۵	۸۱۹۳	۵۴۳	۳۰۲۹	۹۰۱۶	۶۰۶	۷۳۷	۳۶	۲۸۴۹
۲۶۹۸	۲۱۷۰	۱۴۵۸	۱۲	۹۶۰	۱۶۳۴	۲۸۰	۶۹	۰	۴۵۵
۹۴۲	۷۴۷	۷۳۴	۱۲	۱۵۱	۵۴۳	۵۷	۰	۰	۱۹۲
۴۳۶	۵۳۲	۱۰۷	۰	۱۱۸	۴۰۵	۲۱۱	۶۹	۰	۵۸
۵۸۰	۱۵۰	۳۸۵	۰	۱۸۳	۱۱۴	۱۲	۰	۰	۳۶
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۷۴۰	۷۴۱	۲۳۲	۰	۵۰۸	۵۷۲	۰	۰	۰	۱۶۹

نمودار شماره ۵-۴۲: درصد آموزش دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بر حسب گروه‌های عمده

آموزشی به تفکیک جنس



۵-۷- بررسی وضعیت بهداشت و درمان در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

سلامت، بهداشت و درمان از اولین نیازهای هر جامعه است. توجه به زیرساخت‌های بهداشتی و درمانی در اولویت برنامه‌های دولتی قرار داشته و نسبت به آن تعهدات زیادی بر عهده نظام اداری و حاکمیتی است. حوزه سلامت و درمان، دارای طیف مختلفی از امکانات بهداشتی، بیمارستانی، خدمات پزشکی، تشخیصی، آزمایشگاهی و درمانی است که به صورت سرانه (نسبت واحدها به جمعیت) محاسبه و مورد بررسی قرار می‌گیرد. نیازی به تأکید نیست که خدمات و امکانات مورد نیاز در حوزه‌های مختلف در استان سیستان و بلوچستان در مقایسه با دیگر استان‌ها و میانگین کشور در سطح بسیار پایین‌تری قرار دارد. حوزه سلامت، بهداشت و درمان نیز در مقایسه با متوسط کشور، وضعیت مناسبی در سطح استان ندارد. در ادامه به بررسی سرانه‌ها و مسائل مربوط به این حوزه پرداخته می‌شود.

۵-۷-۱- مراکز بیمارستانی و ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی

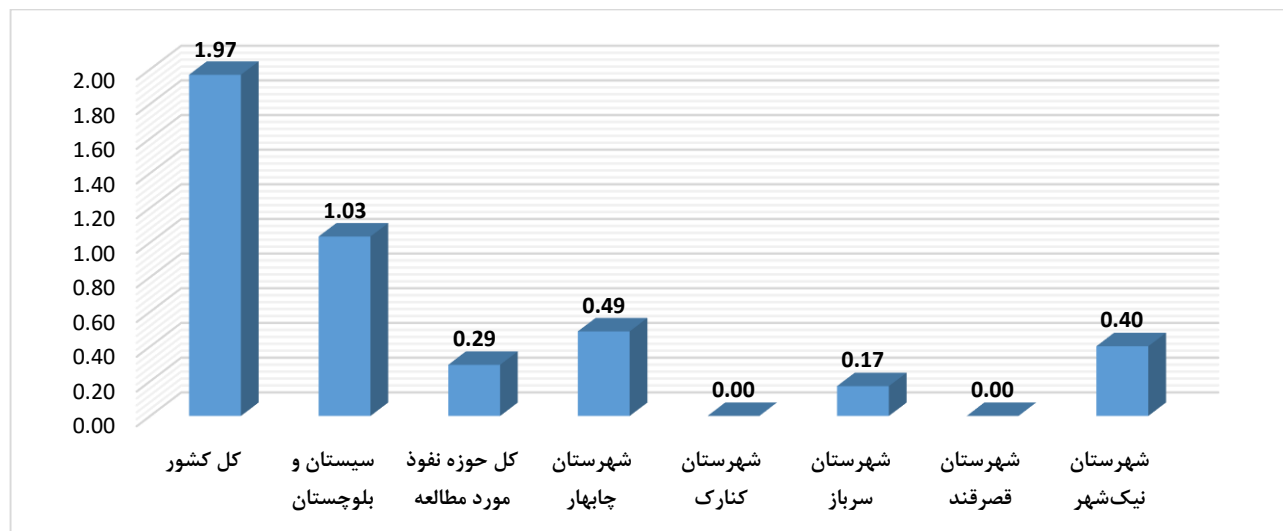
بیش از ۹۵۰ بیمارستان در سطح کشور وجود دارد که تنها ۲۲ مورد از آن‌ها در سطح استان سیستان و بلوچستان قرار دارند. سرانه تخت بیمارستان برای هر هزار نفر، دو تخت است که این میزان در سطح استان یک تخت و در حوزه نفوذ مورد بررسی، ۰/۳ تخت است؛ به عبارت دیگر اگر در سطح کشور برای ۵۰۰ نفر یک تخت بیمارستان وجود داشته باشد، در سطح حوزه نفوذ برای ۳۵۰۰ نفر یک تخت وجود دارد. در حوزه نفوذ ۳ بیمارستان وجود دارد که جمعاً ۲۲۷ تخت دارد. در شهرستان کنارک و قصرقند هیچ بیمارستانی وجود نداشته و برای رفع نیازهای بیمارستانی از شهرستان چابهار استفاده می‌شود. به عبارت دیگر، برای حدود ۳۰۰ هزار نفر، تنها یک بیمارستان با ۱۳۸ تخت فعال موجود است. این میزان به هیچ عنوان پاسخگوی نیازهای درمانی و بستری نبوده و وضعیت بیمارستان چابهار در طول سال، هیچ تخت خالی نداشته و در راهروهای آن پر از مراجعان اورژانسی است. با توجه به وضعیت موجود از مهم‌ترین نیازهای بخش درمان، احداث بیمارستان تخصصی با ظرفیت ۶۰۰ تخت است که وضعیت سرانه‌ها به میانگین کشوری نزدیک شود.

جدول شماره ۵-۳۷: تعداد بیمارستان‌های فعال کشور و تخت‌های ثابت موجود برحسب نوع وابستگی ۱۳۹۵

سرانه تخت ^۱	غیر دولتی						دولتی						
	خصوصی		خبریه		سایر نهادها		تأمین اجتماعی		دانشگاه علوم پزشکی		جمع کل		محدوده
	تخت	بیمارستان	تخت	بیمارستان	تخت	بیمارستان	تخت	بیمارستان	تخت	بیمارستان	تخت	بیمارستان	
۱/۹۷	۱۹۰۰۸	۱۵۹	۴۹۰۶	۳۲	۱۳۹۶۵	۹۷	۱۲۰۲۱	۷۲	۱۰۷۴۰۳	۵۹۴	۱۵۷۳۰۳	۹۵۴	کل کشور
۱/۰۳	۰	۰	۵۰	۱	۹۲	۲	۳۱۱	۲	۲۴۱۸	۱۷	۲۸۷۱	۲۲	سیستان و بلوچستان
۰/۲۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۲۷	۳	۲۲۷	۳	کل حوزه نفوذ
۰/۴۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۳۸	۱	۱۳۸	۱	شهرستان چابهار
۰/۰۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شهرستان کنارک
۰/۱۷									۳۲	۱	۳۲	۱	شهرستان سرباز
۰/۰۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شهرستان قصرقند
۰/۴۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۷	۱	۵۷	۱	شهرستان نیک شهر

^۱: سرانه تخت فعال به ازای هر هزار نفر است.

نمودار شماره ۵-۳: سرانه تخت به تفکیک حوزه‌های مورد بررسی



از دیگر سرانه‌های مورد توجه در حوزه مراکز درمانی و بهداشتی، سرانه مربوط به مراکز بهداشتی، پایگاه بهداشتی و خانه بهداشت است. پایگاه بهداشت واحدی مستقر در مناطق روستایی با بیش از ۶۰۰۰ نفر جمعیت و کلیه مناطق شهری است و جمعیتی حدود ۱۲۵۰۰ نفر را پوشش می‌دهد. پرسنل در آن شامل ماما، کاردان بهداشتی زن، کاردان بهداشتی مرد و خدمتگزار است. مراکز بهداشتی شامل درمانگاه، کلینیک، پلی کلینیک و مرکز بهداشت است. فعالیت مرکز بهداشت عموماً انجام واکسیناسیون و در مواردی توأم با خدمات درمانی است. خانه بهداشت؛ واحدی مستقر در روستاست که غالباً چند روستای دیگر (روستاهای قمر) را نیز پوشش می‌دهد. جمعیت تحت پوشش هر خانه بهداشت با ۲ مجوز (زن و مرد) حدود ۲۰۰۰ نفر است. بهورزان زن و مرد، کارکنان خانه بهداشت هستند که بومی بودن آن‌ها (اسکان در روستای اصلی یا روستاهای قمر) از شرایط ضروری است.

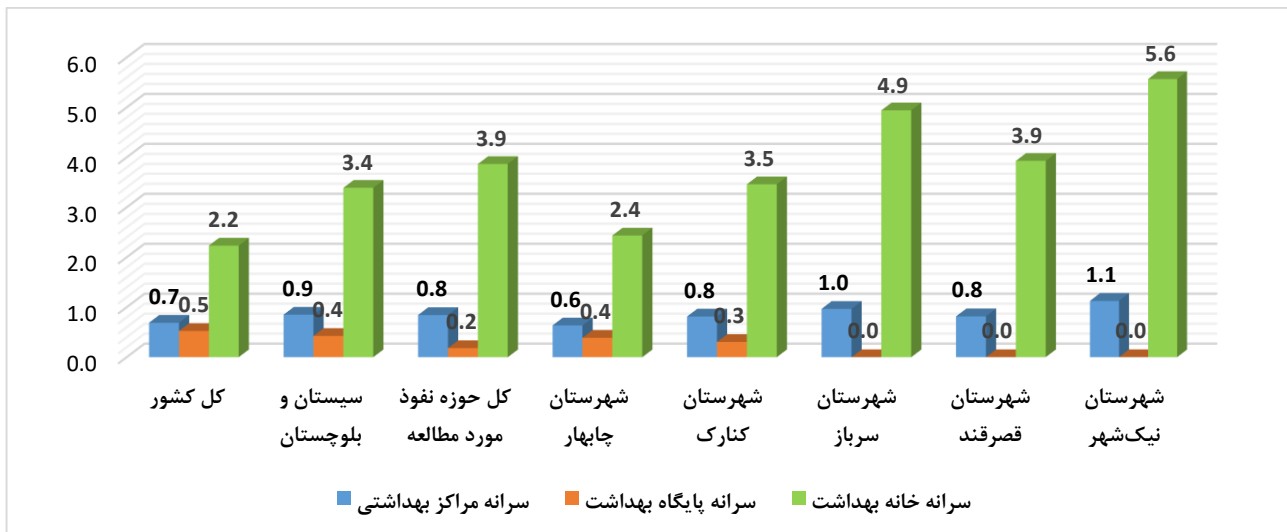
جدول شماره ۵-۳۸: مراکز ارائه‌دهنده مراقبت‌های اولیه بهداشتی

محدوده	جمع	شهری	روستایی	پایگاه بهداشت			تسهیلات زایمانی	خانه‌های بهداشت	سرانه مراکز	سرانه پایگاه	سرانه خانه بهداشت
کل کشور	۵۵۱۷	۲۸۲۰	۲۶۹۷	۴۱۹۸	۴۰۲۱	۱۷۷	۲۹۹	۱۷۸۵۴	۰/۶۹	۰/۵۳	۲/۲۳
سیستان و بلوچستان	۲۳۶	۷۹	۱۵۷	۱۱۸	۱۱۰	۸	۳۰	۹۴۱	۰/۸۵	۰/۴۳	۳/۳۹
کل حوزه نفوذ	۶۵	۱۷	۴۸	۱۴	۱۱	۳	۱۳	۲۹۸	۰/۸۴	۰/۱۸	۳/۸۷
شهرستان چابهار	۱۸	۶	۱۲	۱۱	۸	۳	۲	۶۹	۰/۶۴	۰/۳۹	۲/۴۴
شهرستان کنارک	۸	۳	۵	۳	۳	۰	۳	۳۴	۰/۸۱	۰/۳۱	۳/۴۶
شهرستان سرباز	۱۸	۳	۱۵	۰	۰	۰	۳	۹۲	۰/۹۷	۰/۰۰	۴/۹۴
شهرستان قصرقند	۵	۱	۴	۰	۰	۰	۲	۲۴	۰/۸۲	۰/۰۰	۳/۹۳
شهرستان نیک شهر	۱۶	۴	۱۲	۰	۰	۰	۳	۷۹	۱/۱۳	۰/۰۰	۵/۵۷

^۱ سرانه‌های مراکز بهداشتی، پایگاه بهداشت و خانه‌های بهداشت به ازای هر ۱۰ هزار نفر است.

تعداد پایگاه‌های بهداشت در حوزه نفوذ فقط در شهرستان چابهار و کنارک هست و سرانه آن ۰/۳۹ برای هر ۱۰ هزار نفر است. در سطح بعدی مراکز بهداشتی است که سرانه در تمام شهرستان‌ها کمی بالاتر از میانگین کل کشور است و در خانه بهداشت، سرانه حوزه نفوذ بالاتر از سطح کشور است، دلیل این مسئله فراوانی نقاط روستایی و استقرار خانه‌های بهداشت و مراکز بهداشتی در سطح روستاهاست. همان‌طور که از نمودار زیر قابل مشاهده است؛ سرانه خانه‌های بهداشتی در شهرستان‌های سرباز و نیک شهر که تعداد روستاهای این دو شهرستان بیش از سایر شهرستان‌ها و این امر باعث افزایش سرانه این دو شهرستان از نظر خانه بهداشت شده است.

نمودار شماره ۵- ۴۴: سرانه مراکز بهداشتی، پایگاه بهداشت و خانه‌های بهداشت به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۲-۷- مراکز تشخیصی و آزمایشگاهی

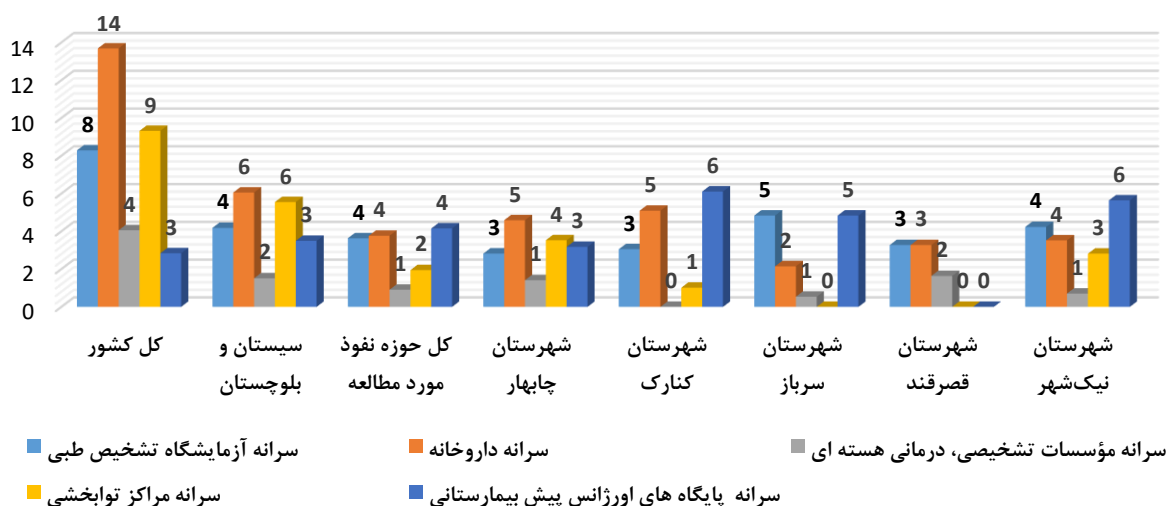
در ادامه به بررسی سرانه مراکز تشخیصی مانند آزمایشگاه‌های طبی، مؤسسات تشخیصی هسته‌ای، مراکز توان‌بخشی، پایگاه‌های اورژانس پیش بیمارستانی و داروخانه پرداخته می‌شود.

در بین این موارد، تعداد داروخانه و سرانه آن بیش از موارد دیگر است. سرانه داروخانه در سطح کل کشور ۱۳/۶ داروخانه به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر است. این میزان در سطح استان ۶ و در سطح حوزه نفوذ ۳/۷ است. سرانه آزمایشگاه تشخیصی طبی در سطح حوزه نفوذ کمتر از نصف کل کشور بوده و ۲/۸ در مقابل ۸/۳ مرکز است. سرانه مراکز توان‌بخشی نیز تقریباً یک‌چهارم سطح کشور و بوده ۱/۹۵ در مقابل ۹/۳۲ و همچنین سرانه مؤسسات تشخیصی، درمانی هسته‌ای ۱/۴ در مقابل ۴ مرکز است. در سرانه پایگاه‌های اورژانسی پیش بیمارستانی سرانه‌ها بالاتر از میانگین کل کشور است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به سرانه‌ها، توجه به مراکز آزمایشگاهی تشخیصی طبی، مراکز توان‌بخشی و مؤسسات تشخیصی درمان هسته‌ای از اولویت بالایی برخوردار است.

جدول شماره ۵- ۳۹: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه	سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه
کل کشور	۶۶۲۵	۱۰۹۳۷	۳۲۴۶	۷۴۴۹	۲۲۷۰	۸/۲۹	۱۳/۶۸	۴/۰۶	۹/۳۲	۲/۸۴
سیستان و بلوچستان	۱۱۶	۱۶۸	۴۲	۱۵۴	۹۷	۴/۱۸	۶/۰۵	۱/۵۱	۵/۵۵	۳/۵۰
کل حوزه نفوذ	۲۸	۲۹	۷	۱۵	۳۲	۳/۶۳	۳/۷۶	۰/۹۱	۱/۹۵	۴/۱۵
شهرستان چابهار	۸	۱۳	۴	۱۰	۹	۲/۸۲	۴/۵۹	۱/۴۱	۳/۵۳	۳/۱۸
شهرستان کنارک	۳	۵	۰	۱	۶	۳/۰۵	۵/۰۹	۰/۰۰	۱/۰۲	۶/۱۱
شهرستان سرباز	۹	۴	۱	۰	۹	۴/۸۳	۲/۱۵	۰/۵۴	۰/۰۰	۴/۸۳
شهرستان قصرقند	۲	۲	۱	۰	۰	۳/۲۷	۳/۲۷	۱/۶۴	۰/۰۰	۰/۰۰
شهرستان نیک شهر	۶	۵	۱	۴	۸	۴/۲۳	۳/۵۲	۰/۷۰	۲/۸۲	۵/۶۴

نمودار شماره ۵- ۴۵: سرانه مراکز تشخیصی، اورژانسی، توانبخشی، داروخانه به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۳-۷- نیروی متخصص در حوزه درمان

سرانه نیروی متخصص در حوزه بهداشت و درمان از دیگر محورهای مورد بررسی است. در جدول زیر، وضعیت نیروی انسانی به سه گروه پزشک، پیراپزشک^۱ و گروه کارکنان تقسیم شده است. براساس سالنامه ۱۳۹۵ در کل کشور حدود ۴۷ هزار پزشک وجود دارد که ۱۳۶۵ نفر در سطح استان سیستان و بلوچستان و ۲۲۱ نفر در محدوده حوزه نفوذ ارائه خدمت می کنند که شهرستان چابهار بیشترین تعداد در بین ۵ شهرستان مورد بررسی را به خود اختصاص داده که حدود ۱۰۱ پزشک است. بااین وجود براساس جدول زیر که سرانه‌های آن برای ۱۰۰ هزار نفر محاسبه شده است. سرانه پزشک در سطح کشور، ۵۹ نفر برای هر ۱۰۰ هزار نفر، در سطح استان ۴۹ نفر و در سطح شهرستان چابهار ۳۹ نفر است. محدود حوزه نفوذ عدد پایین تر از ۲۹ برای هر ۱۰۰ هزار نفر را نشان می دهد. مهم ترین دلیل کمبود پزشک، بومی نبودن پزشک ها و عدم استقرار و ادامه طبابت بعد از طی دوران طرح پزشکی شان است. به عبارتی، بیشتر پزشک های

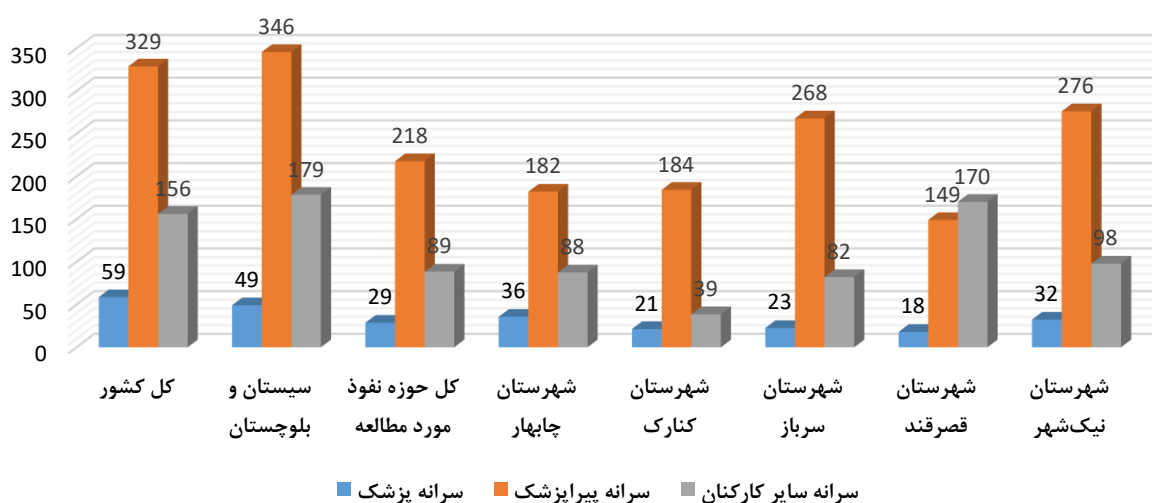
^۱: فرد غیرپزشکی است که در زمینه بهداشت و درمان فعالیت دارد.

شهرستان‌های مناطق محروم برای گذراندن طرح پزشکی، به صورت موقت در محدوده حضور دارند که بعد از طی دوره طرح؛ بیشتر شهرستان را ترک می‌کنند. این مسئله باعث افت سرانه پزشک به ویژه نبودن پزشک متخصص در حوزه‌های مختلف درمانی می‌شود که در جدول بعدی مورد بررسی قرار گرفته است. سرانه پیراپزشک نیز، در مقایسه با کل کشور و حتی استان، از عدد پایینی برخوردار بوده و شامل ۱۸۲ پیراپزشک شهرستان چابهار در مقابل ۳۴۶ پیراپزشک استان است.

جدول شماره ۵- ۴۰: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پزشک	پیراپزشک	سایر کارکنان	سرانه	سرانه	سرانه سایر
					پزشک	پیراپزشک	کارکنان
کل کشور	۴۳۴۵۱۱	۴۶۸۵۲	۲۶۲۸۴۵	۱۲۴۸۱۴	۵۴۴	۳۲۹	۱۵۶
سیستان و بلوچستان	۱۵۹۱۲	۱۳۶۵	۹۵۹۱	۴۹۵۶	۵۷۳	۳۴۶	۱۷۹
کل حوزه نفوذ	۲۵۸۲	۲۲۱	۱۶۷۹	۶۸۲	۳۳۵	۲۱۸	۸۹
شهرستان چابهار	۸۶۵	۱۰۱	۵۱۶	۲۴۸	۳۰۵	۱۸۲	۸۸
شهرستان کنارک	۲۴۰	۲۱	۱۸۱	۳۸	۲۴۴	۱۸۴	۳۹
شهرستان سرباز	۶۹۴	۴۲	۴۹۹	۱۵۳	۱۱۳۶	۲۶۸	۸۲
شهرستان قصرقند	۲۰۶	۱۱	۹۱	۱۰۴	۱۱۱	۱۴۹	۱۷۰
شهرستان نیک شهر	۵۷۷	۴۶	۳۹۲	۱۳۹	۴۰۷	۲۷۶	۹۸

نمودار شماره ۵- ۴۶: سرانه پزشک، پیراپزشک و سایر کارکنان به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



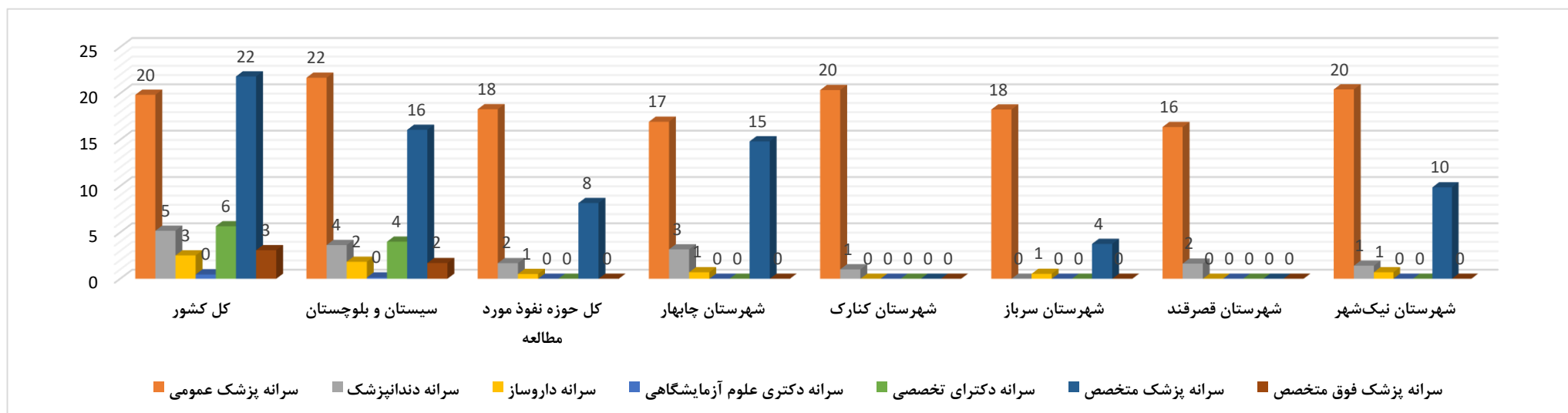
در جدول و نمودار بعدی، تخصص‌های مختلف پزشکی مورد بررسی قرار گرفته و سرانه آن‌ها برای هر ۱۰۰ هزار نفر ارائه شده است. همان‌طور که اشاره شد، در کل استان و حوزه نفوذ مورد مطالعه، تنها سرانه پزشک عمومی و تا حدودی سرانه پزشک متخصص به سرانه کشور نزدیک است و در مورد بقیه موارد، دندانپزشک، داروساز، علوم آزمایشگاهی، دکترای تخصصی، فوق تخصص سرانه‌ها بسیار پایین و حتی در بیشتر شهرستان‌ها، سرانه صفر است. تنها در سطح شهرستان چابهار ۹ دندانپزشک مشغول به کارند که یک دندانپزشک در کنارک، یک نفر در قصرقند و ۲ نفر در نیک شهر به ارائه خدمت مشغول هستند. در محدوده مورد بررسی هیچ پزشک متخصصی وجود ندارد و سرانه پزشک متخصص در حوزه نفوذ ۸ نفر در برابر ۲۲ نفر در سطح کشور است.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

جدول شماره ۵- ۴۱: سرانه پزشک برحسب تخصص‌های مختلف به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	جمع	پزشک عمومی	دندانپزشک	داروساز	دکتری علوم آزمایشگاهی	دکترای تخصصی	پزشک متخصص	پزشک فوق تخصص	سرانه کل	سرانه پزشک عمومی	سرانه دندانپزشک	سرانه داروساز	سرانه دکتری علوم آزمایشگاهی	سرانه دکترای تخصصی	سرانه پزشک متخصص	سرانه پزشک فوق تخصص
کل کشور	۴۶۸۵۲	۱۵۸۶۸	۴۱۴۵	۲۰۱۶	۳۷۴	۴۵۳۰	۱۷۴۵۲	۲۴۶۷	۵۹	۲۰	۵	۳	۰	۶	۲۲	۳
سیستان و بلوچستان	۱۳۶۵	۶۰۲	۱۰۱	۵۱	۴	۱۱۱	۴۴۶	۴۷	۴۹	۲۲	۴	۲	۰	۴	۱۶	۲
کل حوزه نفوذ	۲۲۱	۱۴۱	۱۳	۴	۰	۰	۶۳	۰	۲۹	۱۸	۲	۱	۰	۰	۸	۰
شهرستان چابهار	۱۰۱	۴۸	۹	۲	۰	۰	۴۲	۰	۳۶	۱۷	۳	۱	۰	۰	۱۵	۰
شهرستان کنارک	۲۱	۲۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۲۱	۲۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان سرباز	۴۲	۳۴	۰	۱	۰	۰	۷	۰	۲۳	۱۸	۰	۱	۰	۰	۴	۰
شهرستان قصرقند	۱۱	۱۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱۸	۱۶	۲	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۴۶	۲۹	۲	۱	۰	۰	۱۴	۰	۳۲	۲۰	۱	۱	۰	۰	۱۰	۰

نمودار شماره ۵- ۴۷: سرانه پزشک برحسب تخصص‌های مختلف به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۸- بررسی وضعیت بهزیستی و تأمین اجتماعی در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

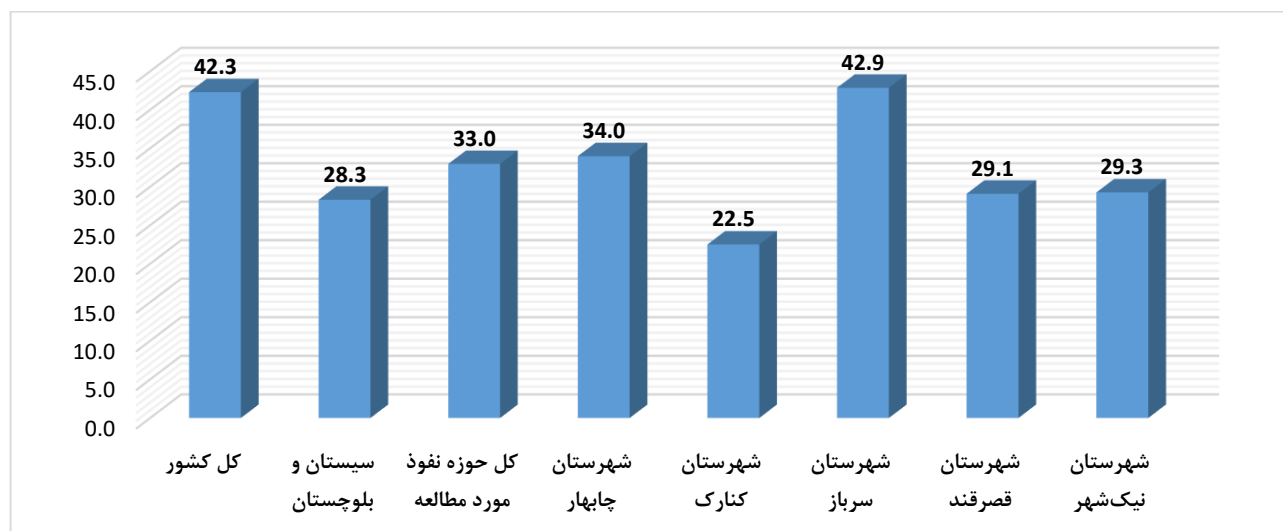
فعالیت‌های مربوط به بهزیستی و تأمین اجتماعی در قالب خدمات حمایتی (غیربیمه‌ای) و بیمه‌ای توسط سازمان‌ها و مراکز متعدد دولتی و غیردولتی انجام می‌گیرد؛ اما به علت عدم دسترسی به آمارهای بخش غیردولتی، اطلاعات آماری این بخش فقط مربوط به خدماتی است که توسط سازمان‌های عمده دولتی ارائه می‌شود، به استثنای خدمات انجام شده توسط مراکز غیردولتی که تحت نظارت سازمان بهزیستی کشور قرار دارند.

یکی از گروه‌های نیاز به حمایت‌های ویژه، کودکان هستند. در بحث نگهداری از کودکان بی‌سرپرست و مهدکودک‌های موجود که به ارائه خدمات می‌پردازند، جدول زیر آمارهای کشوری، استانی و شهرستان‌های مورد بررسی را نشان می‌دهد. در سطح شهرستان چابهار تنها یک مرکز نگهداری از کودکان وجود دارد که ۷ کودک تحت سرپرستی هستند. همچنین تعداد ۱۶۳ مهدکودک در سطح شهرستان وجود دارد که بیش از ۵۰۰۰ هزار کودک را مورد آموزش قرار داده و ارائه خدمات می‌کند.

جدول شماره ۵-۴۲: فراوانی مراکز نگهداری از کودکان بی‌سرپرست، آسیب‌های اجتماعی و مهدکودک‌ها

مهدکودک		آسیب‌های اجتماعی		نگهداری کودکان بی‌سرپرست		محدوده	
سرانه مهدکودک	تعداد کودکان	تعداد مهد	تعداد افراد	تعداد مراکز	تعداد افراد	تعداد مراکز	کل کشور
۱۹/۰	۶۴۳۴۴۹	۱۵۲۱۷	۱۰۲۱۱۶۶	۱۱۸۱	۲۵۳۴۷	۶۲۰	سیستان و بلوچستان
۲۹/۲	۲۲۹۰۰	۸۰۹	۵۰۳۴۳	۶۷	۱۵۶	۱۴	کل حوزه نفوذ
۲۱/۲	۵۳۷۳	۱۶۳	۵۵۵۵	۱۹	۷	۱	شهرستان چابهار
۱۲/۰	۱۱۵۵	۳۴	۱۰۴۵	۶	۷	۱	شهرستان کنارک
۴/۱	۹۰	۴	۱۴۹۹	۶	۰	۰	شهرستان سرباز
۱۸/۸	۱۵۰۰	۳۵	۰	۱	۰	۰	شهرستان قصرقند
۵۴/۰	۹۶۰	۳۳	۰	۰	۰	۰	شهرستان نیک شهر

نمودار شماره ۵-۴۸: سرانه مهدکودک به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی



۵-۸-۱- مراکز خدمات توانبخشی

از مهم ترین بخش های مربوط به خدمات بهزیستی، خدمات توانبخشی و مراکز مربوط به آن است. وضعیت مراکز ارائه کننده خدمات در بخش های مختلف، در سطح کشور نیز از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. این وضعیت در استان های محروم، تقریباً صفر است. تنها مراکز خدمات در سطح شهرستان چابهار، مراکز خدمات ذهنی است و در بخش های دیگر؛ هیچ مرکزی وجود ندارد. در سطح استان سیستان و بلوچستان هم خدمات ذهنی، جسمی حرکتی، کم شنوا و ناشنوا و سالمند وجود دارد. به همین دلیل، تعداد افراد مورد حمایت نیز در مقایسه با کل کشور فراوانی کمتری دارد. در صورتی که با توجه به مصاحبه های میدانی، نیاز به چنین خدماتی در بخش های مختلف وجود دارد. همچنین وضعیت کیفیت امکانات خدماتی به دلیل منابع بسیار محدود، پایین است.

جدول شماره ۵-۳: تعداد مراکز شبانه روزی و خدمت در منزل (دولتی و غیردولتی) تحت پوشش معاونت توانبخشی

محدوده	جمع کل	ذهنی	دهان و بلع	جسمی حرکتی	تعداد مراکز	تعداد افراد	تعداد مراکز	تعداد افراد
کل کشور	۱۰۷۷	۴۰۲۶۷	۲۷۵	۱۰۱۸۵	۲	۲۰۰	۸۶	۳۴۰۴
سیستان و بلوچستان	۱۶	۵۲۹	۱۱	۳۶۱	۰	۰	۱	۴۰
کل حوزه نفوذ	۳	۶۶	۳	۶۶	۰	۰	۰	۰
شهرستان چابهار	۲	۳۳	۲	۳۳	۰	۰	۰	۰
شهرستان کنارک	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۱	۳۳	۱	۳۳	۰	۰	۰	۰
ضایعه نخاعی	تعداد مراکز	تعداد افراد	کم بینا و نابینا	تعداد مراکز	تعداد افراد	کم شنوا و ناشنوا	تعداد مراکز	تعداد افراد
کل کشور	۸	۳۳۴	۱۱	۴۲۹	۶۸	۲۸۳۲	۱۰۸	۵۰۷۷
سیستان و بلوچستان	۰	۰	۰	۰	۲	۷۸	۲	۵۰
کل حوزه نفوذ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان چابهار	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان کنارک	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

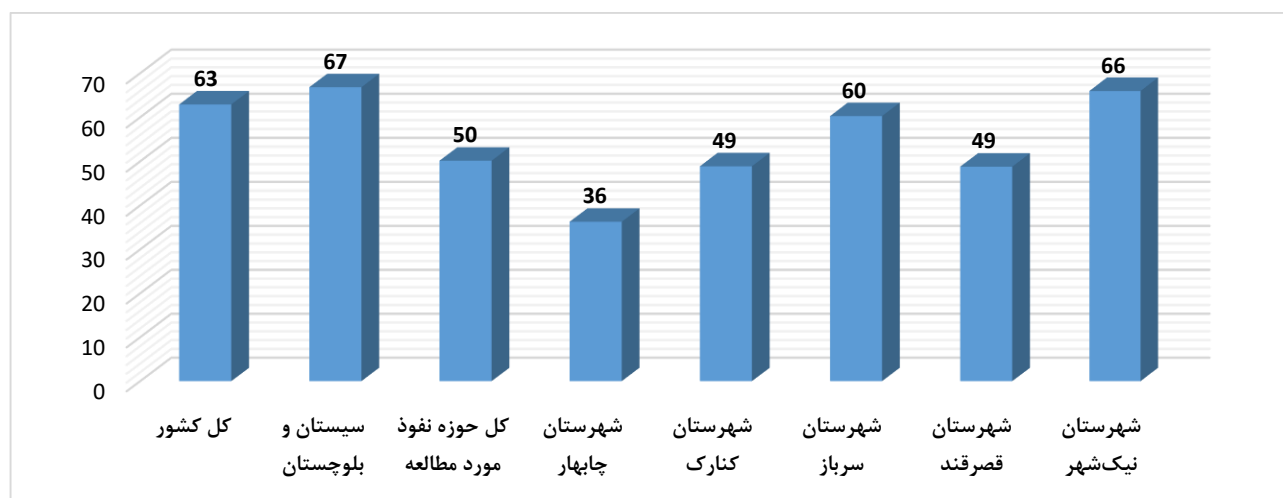
۵-۸-۲- خانوارهای نیازمند حمایت

قسمتی از فعالیت‌های مربوط به سازمان و ارگان‌های فعال در حوزه بهزیستی، حمایت از خانوارهای نیازمند است. تقویت بنیان اقتصادی و اشتغال خانواده، ارائه خدمات توانبخشی به خانواده، حمایت از عضو نیازمند خانواده و... از فعالیت‌های مرتبط با خانوارهاست. اداره کل بهزیستی در قالب دو معاونت اجتماعی و توانبخشی، حدود ۵۰۰ هزار خانوار را تحت حمایت خود دارد. در سطح استان این میزان ۱۹ هزار خانوار و در سطح شهرستان چابهار ۴ هزار خانوار است. براساس سرانه هر ۱۰ هزار خانوار، در سطح کل کشور ۶۳، در استان ۶۷ خانوار و در سطح حوزه نفوذ ۵۰ خانوار است. با توجه به وضعیت اقتصادی و اجتماعی شهرستان‌های جنوب کشور به‌ویژه استان سیستان و بلوچستان، تعداد خانوارها بسیار بیشتر از عدد و رقم‌های مندرج در جداول است. این اعداد خانوارهای مورد حمایت را نشان می‌دهد؛ در صورتی که تعداد خانوارهای نیازمند حمایت، بیشتر از این مقدار است. مهم‌ترین دلیل عدم حمایت از تمام خانوارهای، نبود منابع کافی مالی و نیروی انسانی است که توانایی پاسخ‌دهی به تمام نیازمندا را نداشته و در حد توان به ارائه خدمت می‌پردازند.

جدول شماره ۵-۴۴: تعداد خانوارهای مستمری‌بگیر اداره کل بهزیستی

محدوده	معاونت اجتماعی	توانبخشی	روانی ترخیص از مراکز	روانی مزمن	جمع	سرانه خانوارهای مستمری‌بگیر
کل کشور	۲۹۸۹۸۵	۸۳۸۷	۱۶۶۶۲	۵۰۲۸۴۶	۶۳	
سیستان و بلوچستان	۱۷۸۸۱۲	۹۸۱۵	۱۹۷	۱۸۵۴۴	۶۷	
کل حوزه نفوذ	۸۱۹۴	۱۹۹۱	۴۲	۳۸۶۴	۵۰	
شهرستان چابهار	۱۷۴۵	۵۸۸	۱۴	۱۰۲۸	۳۶	
شهرستان کنارک	۳۸۷	۲۴۳	۶	۴۸۰	۴۹	
شهرستان سرباز	۲۲۹	۵۴۲	۵	۱۱۲۲	۶۰	
شهرستان قصرقند	۵۵۳	۱۴۶	۴	۲۹۸	۴۹	
شهرستان نیک شهر	۱۴۲	۴۷۲	۱۳	۹۳۶	۶۶	

نمودار شماره ۵-۴۹: تعداد خانوارهای مستمری‌بگیر اداره کل بهزیستی (به ازای هر ده هزار نفر)



۵-۸-۳- فعالیت‌های کمیته امداد و مددجویان نیازمند

۱۱۶۹ واحد کمیته امداد، حدود یک و نیم میلیون خانوار و نزدیک یک میلیون زن سرپرست خانوار و... در سطح

کشور خدمت‌رسانی می‌کند. در سطح استان نسبت خانوارهای مورد حمایت بیشتر از کل کشور است. با توجه به جدول

مربوطه؛ به ازای ۱۰ هزار خانوار؛ در سطح کشور ۱۹۸ خانوار، ۱۱۸ سرپرست زن، ۳۷۵ هزار نفر نیازمند، ۲۰۴ سالمند ۳۵

ایتام نیازمند حمایت را تحت پوشش خود قرار داده است. در سطح استان نسبت‌ها تقریباً دو برابر کل کشور است.

جدول شماره ۵- ۴۵: واحدهای خدمت‌رسانی، مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی و مبالغ پرداختی

محدوده	واحدهای امداد	خانوار مورد حمایت	خانوار یا سرپرست زن مورد حمایت	افراد مورد حمایت	سالمندان مورد حمایت	ایتام مورد حمایت	حامیان ایتام	کل مبالغ پرداختی به مددجویان
کل کشور	۱۱۶۹	۱۵۸۱۶۰۹	۹۳۹۱۷۲	۲۹۹۸۳۳۱	۱۶۳۰۷۵۱	۲۸۲۰۶۵	۸۴۸۹۷۸	---
سیستان و بلوچستان	۷۸	۹۸۵۰۲	۵۲۸۳۸	۲۲۶۰۵۷	۸۱۷۷۹	۳۵۷۴۸	۲۱۶۹۶	۱۰۰۷۸۶۹
کل حوزه نفوذ	۱۸	۳۰۸۰۷	۱۵۷۷۴	۶۹۲۵۹	۳۱۳۹۹	۱۱۶۸۰	۵۱۷۶	۳۰۸۴۹۳
شهرستان چابهار	۴	۶۲۶۳	۳۶۰۹	۱۴۰۲۷	۳۶۳۱	۳۱۴۵	۱۳۳۷	۶۲۶۴۳
شهرستان کنارک	۳	۲۷۷۸	۱۶۹۱	۵۸۵۴	۳۵۹۷	۱۲۸۹	۵۸۰	۲۷۰۴۳
شهرستان سرباز	۴	۸۱۵۲	۴۰۸۱	۱۸۸۱۰	۱۱۷۹۸	۳۰۹۴	۱۴۸۳	۷۹۶۷۷
شهرستان قصرقند	۱	۳۰۶۳	۱۴۸۷	۶۹۵۵	۴۱۶۹	۹۱۹	۲۳۴	۳۰۷۷۹
شهرستان نیک شهر	۶	۱۰۵۵۱	۴۹۰۶	۲۳۶۱۳	۸۲۰۴	۳۲۳۳	۱۵۴۲	۱۰۸۳۵۱

سرانه‌های مربوط به حمایت در سطح شهرستان‌های حوزه نفوذ بالاتر از سطح استان است. به ازای ۱۰ هزار

خانوار، ۴۰۰ خانوار، ۲۰۵ زن سرپرست خانوار، ۸۹۹ نفر افراد نیازمند حمایت، ۴۰۷ سالمند و ۱۵۲ ایتام مورد حمایت

زیرپوشش کمیته امداد بوده‌اند. جداول توصیفی ارائه شده، تصویر مشخصی از وضعیت اجتماعی و آسیب‌پذیر استان و

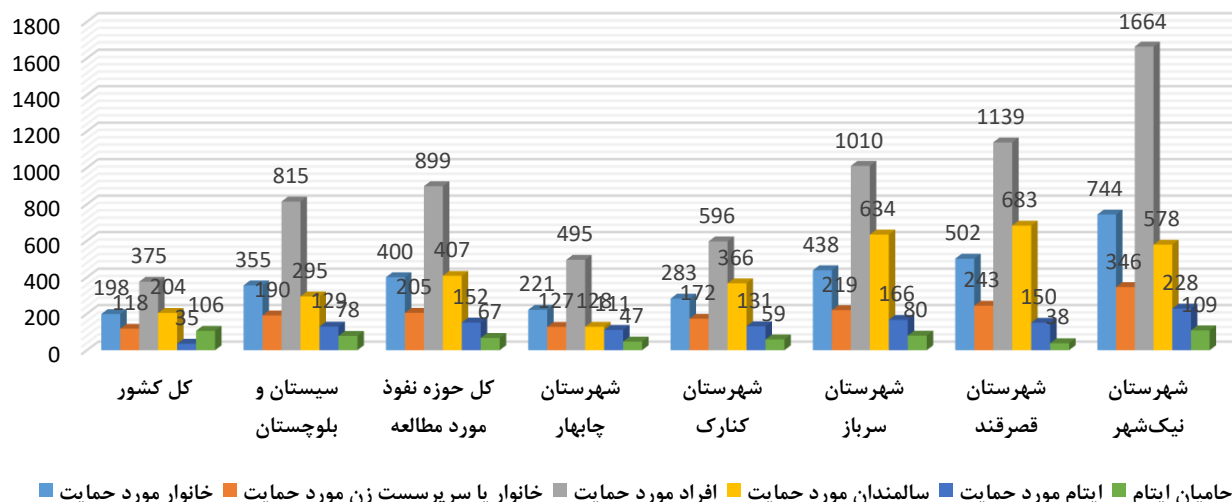
شهرستان‌های مورد بررسی در حوزه اجتماعی است. پیشنهاد می‌شود، در ارتباط با این بخش فعالیت‌های مشخصی

برنامه‌ریزی شود.

جدول شماره ۵- ۴۶: سرانه مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای ده هزار نفر)

محدوده	خانوار مورد حمایت	سرپرست زن مورد حمایت	افراد مورد حمایت	سالمندان مورد حمایت	ایتام مورد حمایت	حامیان ایتام
کل کشور	۱۹۸	۱۱۸	۳۷۵	۲۰۴	۳۵	۱۰۶
سیستان و بلوچستان	۳۵۵	۱۹۰	۸۱۵	۲۹۵	۱۲۹	۷۸
کل حوزه نفوذ	۴۰۰	۲۰۵	۸۹۹	۴۰۷	۱۵۲	۶۷
شهرستان چابهار	۲۲۱	۱۲۷	۴۹۵	۱۲۸	۱۱۱	۴۷
شهرستان کنارک	۲۸۳	۱۷۲	۵۹۶	۳۶۶	۱۳۱	۵۹
شهرستان سرباز	۴۳۸	۲۱۹	۱۰۱۰	۶۳۴	۱۶۶	۸۰
شهرستان قصرقند	۵۰۲	۲۴۳	۱۱۳۹	۶۸۳	۱۵۰	۳۸
شهرستان نیک شهر	۷۴۴	۳۴۶	۱۶۶۴	۵۷۸	۲۲۸	۱۰۹

نمودار شماره ۵- ۵۰: مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (به ازای هر ده هزار نفر)



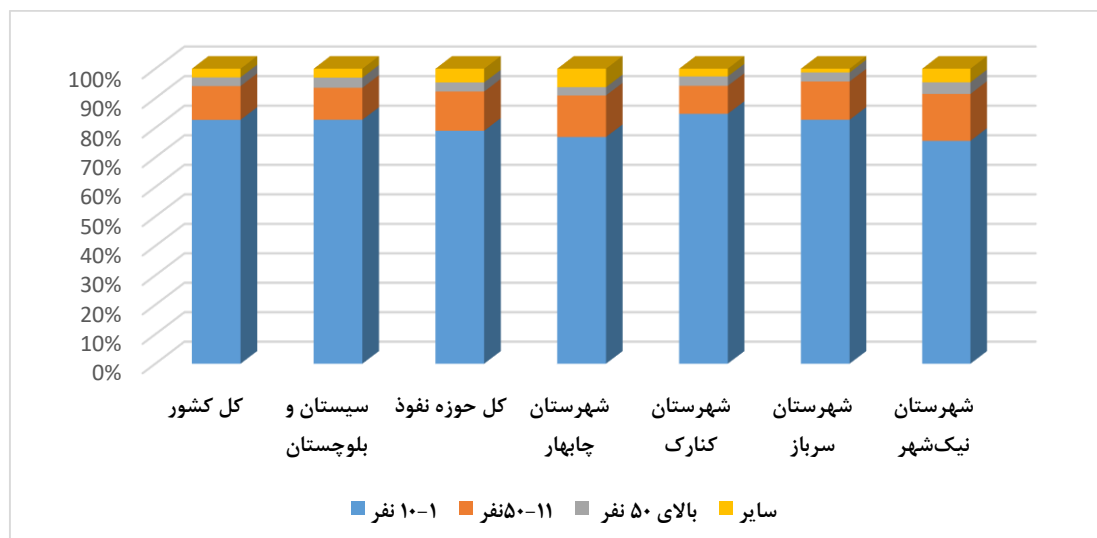
۵-۸-۴- کارگاه‌های تحت پوشش تأمین اجتماعی

در ادامه به فعالیت‌های بیمه‌ای تأمین اجتماعی در ارتباط با کارگاه‌های تحت پوشش پرداخته می‌شود. از حدود یک میلیون و ۱۹۲ هزار کارگاه تحت پوشش حدود ۸۲ درصد زیر ۱۰ نفر کارکن دارند. به عبارتی کارگاه‌های کوچک سهم بیشتری از اشتغال و بیمه تأمین اجتماعی را تحت پوشش خود دارند. کارگاه‌های متوسط که حدود ۱۱ درصد هستند، تعداد افرادی بین ۱۰ تا ۵۰ نفر دارند و حدود ۳ درصد کارگاه‌ها بالای ۵۰ نفر را به خود اختصاص داده‌اند. این در صدها در سطح استان شبیه کشور است اما در سطح شهرستان‌ها، تفاوت اندکی دارد و کارگاه‌های سطح متوسط بیشتر است.

جدول شماره ۵- ۷۴: کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بر حسب طبقات کارکن

محدوده	جمع	۱۰-۱ نفر	۵۰-۱۱ نفر	بالای ۵۰ نفر	سایر	۱۰-۱ نفر	۵۰-۱۱ نفر	بالای ۵۰ نفر	سایر
کل کشور	۱۱۹۲۴۱۷	۹۸۶۱۸۰	۱۳۶۲۹۵	۳۵۳۰۸	۳۴۶۳۴	۸۲/۷۰٪	۱۱/۴۳٪	۲/۹۶٪	۲/۹۰٪
سیستان و بلوچستان	۱۶۰۴۳	۱۳۳۰۲	۱۷۴۰	۵۵۱	۴۸۶	۸۲/۹۱٪	۱۰/۸۵٪	۳/۴۳٪	۳/۰۳٪
کل حوزه نفوذ	۴۱۹۳	۳۳۱۳	۵۵۷	۱۲۹	۱۹۴	۷۹/۰۱٪	۱۳/۲۸٪	۳/۰۸٪	۴/۶۳٪
شهرستان چابهار	۲۲۱۳	۱۷۰۲	۳۱۱	۶۲	۱۳۸	۷۶/۹۱٪	۱۴/۰۵٪	۲/۸۰٪	۶/۲۴٪
شهرستان کنارک	۸۱۳	۶۸۹	۷۷	۲۶	۲۱	۸۴/۷۵٪	۹/۴۷٪	۳/۲۰٪	۲/۵۸٪
شهرستان سرباز	۵۵۶	۴۶۰	۷۲	۱۷	۷	۸۲/۷۳٪	۱۲/۹۵٪	۳/۰۶٪	۱/۲۶٪
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک‌شهر	۶۱۱	۴۶۲	۹۷	۲۴	۲۸	۷۵/۶۱٪	۱۵/۸۸٪	۳/۹۳٪	۴/۵۸٪

نمودار شماره ۵- ۵۱: کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بر حسب طبقات کارکن



با توجه به کارگاه‌هایی که تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند، بیش از ۴۱ میلیون نفر تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند که ۱۳ میلیون نفر به صورت اصلی و بقیه به صورت تبعی یا مستمری‌بگیر تحت پوشش هستند. در سطح استان آمار بسیار متفاوت است. در سطح کشور ۵۲ درصد افراد کل کشور، تحت پوشش هستند؛ اما در سطح استان ۲۵ درصد و در شهرستان‌های حوزه نفوذ ۱۹ درصد است. این نشان از درصد بسیار پایین اشتغال و بیمه تأمین اجتماعی در سطح استان و شهرستان‌های مورد مطالعه است.

جدول شماره ۵- ۴۸: تعداد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی

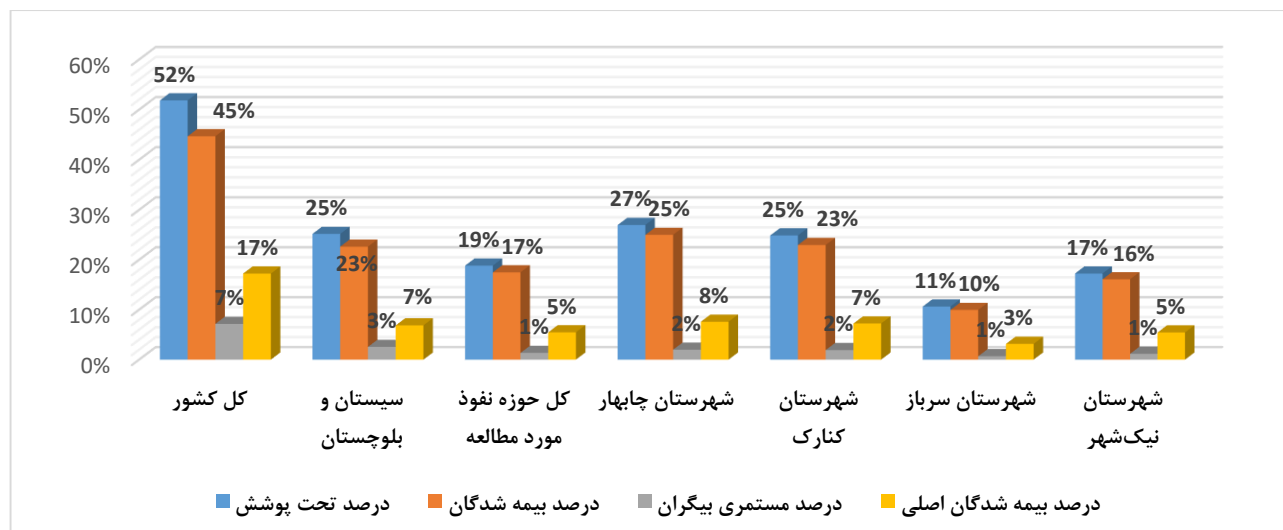
محدوده	جمع کل			بیمه‌شدگان			مستمری‌بگیران		
	جمع	اصلی	تبعی	جمع	اصلی	تبعی	جمع	اصلی	تبعی
کل کشور	۴۱۴۳۳۱۵۱	۳۵۷۱۳۲۱۶	۱۳۷۷۹۶۲۰	۲۱۹۳۳۵۹۶	۱۳۷۷۹۶۲۰	۲۱۹۳۳۵۹۶	۵۷۱۹۹۳۵	۳۲۳۶۹۸۳	۲۴۸۲۹۵۲
سیستان و بلوچستان	۶۹۸۷۶۷	۶۲۸۰۰۲	۱۹۰۳۶۲	۴۳۷۶۴۰	۱۹۰۳۶۲	۴۳۷۶۴۰	۷۰۷۶۵	۳۷۹۵۱	۳۲۸۱۴
کل حوزه نفوذ	۱۴۵۰۸۰	۱۳۴۶۶۹	۴۲۲۰۶	۹۲۴۶۳	۴۲۲۰۶	۹۲۴۶۳	۱۰۴۱۱	۶۱۷۹	۴۲۹۵
شهرستان چابهار	۷۶۳۸۲	۷۰۷۷۲	۲۱۵۰۱	۴۹۲۷۱	۲۱۵۰۱	۴۹۲۷۱	۵۶۱۰	۳۲۳۲	۲۳۷۸
شهرستان کنارک	۲۴۴۲۸	۲۲۵۴۴	۷۱۰۵	۱۵۴۳۹	۷۱۰۵	۱۵۴۳۹	۱۸۸۴	۱۱۶۶	۷۸۱
شهرستان سرباز	۱۹۷۹۳	۱۸۵۲۴	۵۸۷۹	۱۲۶۴۵	۵۸۷۹	۱۲۶۴۵	۱۲۶۹	۷۸۶	۴۸۳
شهرستان قصرقند	.	.	.	.	.	.	.	.	.
شهرستان نیک‌شهر	۲۴۴۷۷	۲۲۸۲۹	۷۷۲۱	۱۵۱۰۸	۷۷۲۱	۱۵۱۰۸	۱۶۴۸	۹۹۵	۶۵۳

در جدول زیر، درصد تحت پوشش به نسبت کل جمعیت، درصد بیمه‌شدگان و درصد مستمری‌بگیران و درصد بیمه‌شدگان اصلی آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، وضعیت شهرستان چابهار، در مقایسه با دیگر شهرستان‌ها به دلیل فرصت‌های اشتغال بهتر از شهرستان‌های دیگر است. با این وجود درصد تحت پوشش نصف میانگین کل کشور است که به احتمال زیاد به دلیل عدم اجباری بودن بیمه کارگران توسط کارفرما براساس قوانین منطقه آزاد بوده است.

جدول شماره ۵- ۴۹: درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نسبت به کل

محدوده	درصد تحت پوشش	درصد بیمه‌شدگان	درصد مستمری‌بگیران	درصد بیمه‌شدگان اصلی
کل کشور	۵۲٪	۴۵٪	۷٪	۱۷٪
سیستان و بلوچستان	۲۵٪	۲۳٪	۳٪	۷٪
کل حوزه نفوذ	۱۹٪	۱۷٪	۱٪	۵٪
شهرستان چابهار	۲۷٪	۲۵٪	۳٪	۸٪
شهرستان کنارک	۲۵٪	۲۳٪	۲٪	۷٪
شهرستان سرباز	۱۱٪	۱۰٪	۱٪	۳٪
شهرستان نیک شهر	۱۷٪	۱۶٪	۱٪	۵٪

نمودار شماره ۵- ۵۲: درصد افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی



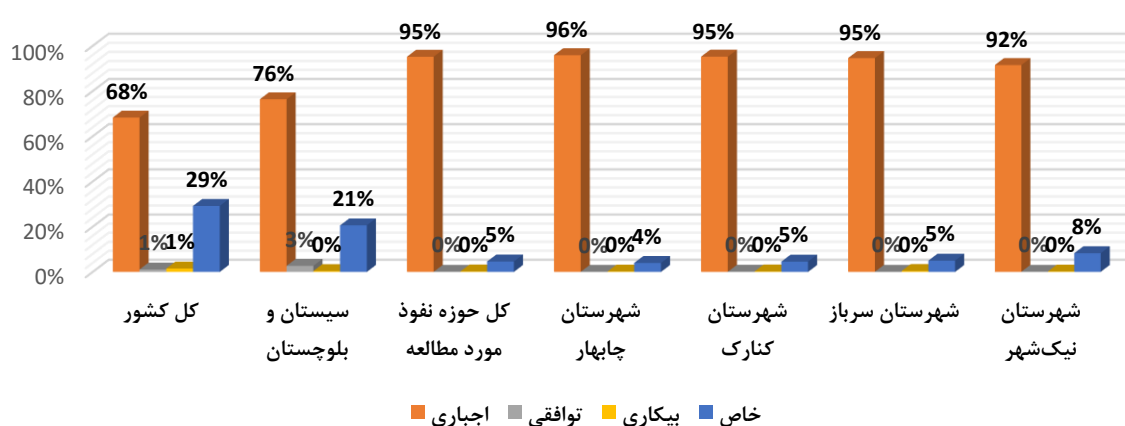
با توجه به افراد بیمه‌شده، نوع بیمه آن‌ها می‌تواند اجباری، توافقی و بیمه بیکاری باشد. در سطح استان و

شهرستان‌های مورد بررسی، تقریباً بیشترین میزان بیمه‌شده‌ها از نوع بیمه اجباری است.

جدول شماره ۵- ۵۰: بیمه‌شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی برحسب نوع بیمه

محدوده	جمع	اجباری	توافقی	بیکاری	خاص
کل کشور	۱۳۷۷۹۶۲۰	۹۴۰۸۰۱۹	۱۴۵۸۲۷	۲۰۴۷۷۵	۴۰۲۰۹۹۹
سیستان و بلوچستان	۱۹۰۳۶۲	۱۴۵۳۹۴	۵۱۰۳	۶۸۲	۳۹۱۸۳
کل حوزه نفوذ	۶۷۲۰۵	۶۳۹۷۸	۲۴	۱۱۵	۳۰۸۷
شهرستان چابهار	۴۶۵۰۰	۴۴۵۸۳	۱۴	۶۹	۱۸۳۴
شهرستان کنارک	۷۱۰۵	۶۷۶۶	۵	۱۲	۳۲۲
شهرستان سرباز	۵۸۷۹	۵۵۶۲	۲	۲۲	۲۹۳
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۷۷۲۱	۷۰۶۷	۳	۱۲	۶۳۸

نمودار شماره ۵-۵۳: بیمه شدگان اصلی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بر حسب نوع بیمه



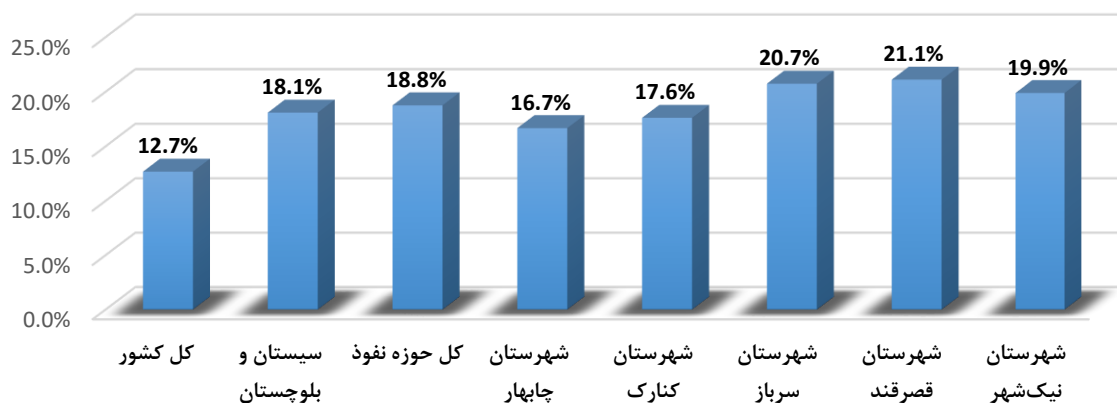
۵-۸-۵- زنان سرپرست خانوار

زنان سرپرست خانوار از دیگر گروه‌های نیازمند حمایت به شمار می‌رود که با توجه به مسئولیت سنگینی که بر عهده دارند نیازمند توجه ویژه است. درصد آماري این زنان در سطح استان و شهرستان‌های مورد بررسی در مقایسه با کل کشور بالاتر است. در سطح کشور ۱۳ درصد در سطح استان ۱۸ درصد و در سطح شهرستان‌های مورد بررسی نزدیک ۱۹ درصد از خانوارها، سرپرست خانوار هستند که بیشتر آن‌ها شغل مناسبی برای تأمین زندگی ندارند.

جدول شماره ۵-۵۱: تعداد و درصد سرپرستان بر حسب جنس به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

محدوده	تعداد سرپرستان	مرد	زن	درصد مرد	درصد زن
کل کشور	۲۴۱۲۸۵۳۱	۲۱۰۶۷۲۰۰	۳۰۶۱۳۳۱	۸۷/۳٪	۱۲/۷٪
سیستان و بلوچستان	۷۰۲۶۲۹	۵۷۵۵۲۶	۱۲۷۱۰۳	۸۱/۹٪	۱۸/۱٪
کل حوزه نفوذ	۱۸۹۵۵۸	۱۵۳۹۹۹	۳۵۵۵۹	۸۱/۲٪	۱۸/۸٪
شهرستان چابهار	۶۷۹۶۲	۵۶۶۳۱	۱۱۳۳۱	۸۳/۳٪	۱۶/۷٪
شهرستان کنارک	۲۳۳۶۸	۱۹۲۵۲	۴۱۱۶	۸۲/۴٪	۱۷/۶٪
شهرستان سرباز	۴۵۶۶۴	۳۶۱۹۵	۹۴۶۹	۷۹/۳٪	۲۰/۷٪
شهرستان قصرقند	۱۵۴۷۸	۱۲۲۱۰	۳۲۶۸	۷۸/۹٪	۲۱/۱٪
شهرستان نیک شهر	۳۷۰۸۶	۲۹۷۱۱	۷۳۷۵	۸۰/۱٪	۱۹/۹٪

نمودار شماره ۵-۵۴: درصد زنان سرپرست خانوار در کل کشور و محدوده‌های مورد بررسی



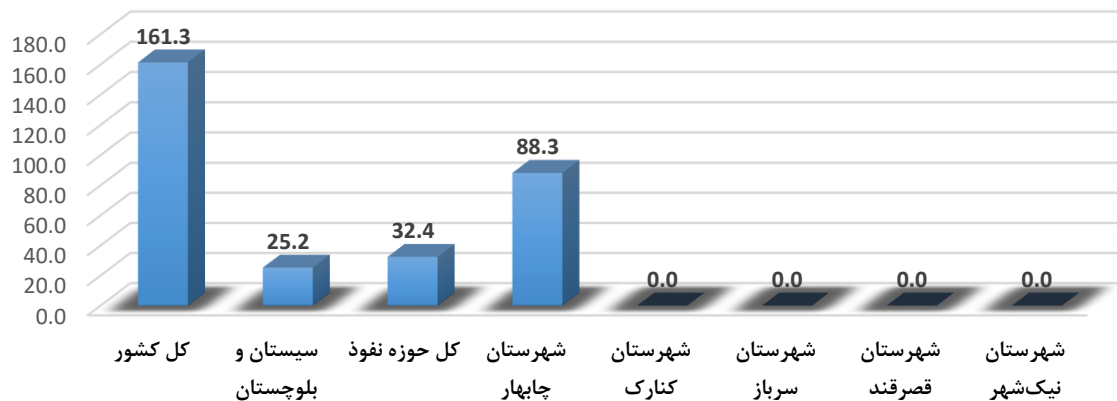
۵-۹- بررسی وضعیت فضاهای فرهنگی، گردشگری در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

شاخص‌های مختلفی را برای مباحث فرهنگی و گردشگری می‌توان مورد بررسی قرار داد اما به دلیل کمبود داده‌های آماری گردآوری شده، تنها به سرانه فضاهای سینما، تئاتر و موسیقی و در نهایت به اقامتگاه‌های موجود در سطح کشور پرداخته می‌شود. عرصه فرهنگ، نیز مانند دیگر عرصه‌ها، دارای کمبودهای قابل توجهی در استان‌های محروم است. سرانه صندلی سینما در سطح کشور ۱۶۱ صندلی برای ۱۰۰ هزار نفر است. در صورتی که در سطح استان این شاخص ۲۵ و در سطح شهرستان‌های مورد بررسی ۳۲ صندلی برای ۱۰۰ هزار نفر است. به زبان ساده‌تر، دسترسی به سالن سینما در سطح کشور ۶ برابر بیشتر از استان سیستان و بلوچستان است. قابل توجه است که در ۵ شهرستان مورد بررسی تنها یک سینما وجود دارد. از وضعیت کیفیت و کمیت سینما اطلاعات دقیقی در دسترس نیست؛ با این وجود عرصه سینما می‌تواند در گذران اوقات فراغت و آموزش شهروندان به‌ویژه دانش‌آموزان بسیار مؤثر باشد.

جدول شماره ۵-۵۲: سرانه فضاهای فرهنگی، سینما به تفکیک محدوده مورد بررسی

محدوده	تعداد سینما	تعداد گنجایش سالن	تعداد تماشاگر	سرانه ^۱ تعداد سینما	سرانه گنجایش (تعداد صندلی)
کل کشور	۲۷۹	۴۱۵	۱۲۸۹۴۳	۰/۳	۱۶۱/۳
سیستان و بلوچستان	۳	۳	۷۰۰	۰/۱	۲۵/۲
کل حوزه نفوذ	۱	۱	۲۵۰	۰/۱	۳۲/۴
شهرستان چابهار	۱	۱	۲۵۰	۰/۴	۸۸/۳
شهرستان کنارک	۰	۰	۰	۰/۰	۰/۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰/۰	۰/۰
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰/۰	۰/۰
شهرستان نیک شهر	۰	۰	۰	۰/۰	۰/۰

نمودار شماره ۵-۵۵: سرانه تعداد صندلی سینما (گنجایش) به ازای هر صد هزار نفر



^۱: سرانه‌ها برحسب صد هزار نفر محاسبه شده است.

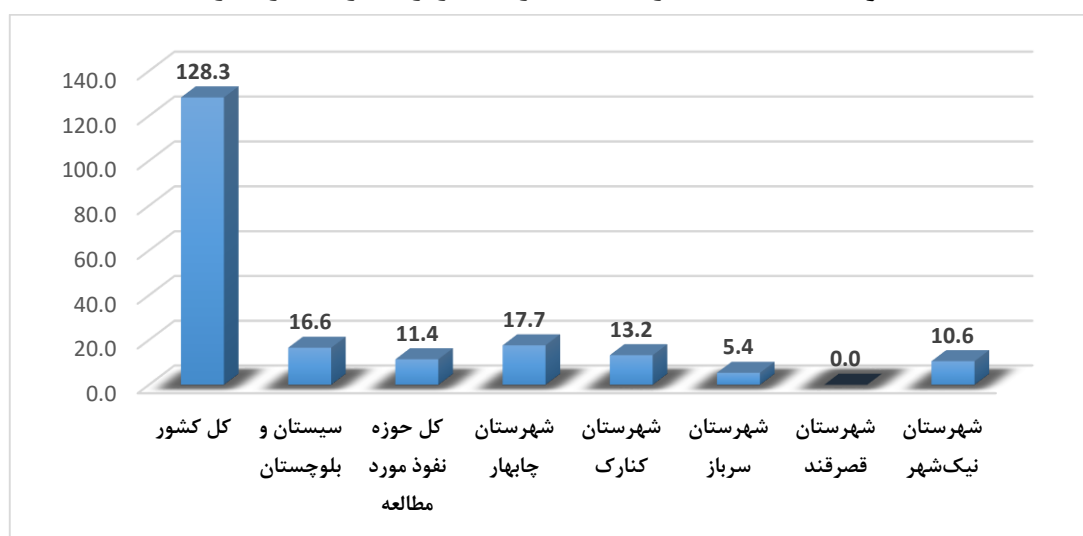
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

شاخص بعدی که مشخصات آن در جدول زیر آمده است مربوط به وضعیت اجرای تئاتر و موسیقی است. در این شاخص، شهر تهران با اختلاف زیاد در سطح کشور قرار گرفته است. در بحث اجرای تئاتر، سرانه اجرای تئاتر در سطح کشور ۱۲۸ اجرا برای هر ۱۰۰ هزار نفر است، در صورتی که در سطح استان ۱۶ و در سطح شهرستانها ۱۱ اجراست. این شاخص بسیار وضعیت پایین تری در مقایسه با میانگین کشوری دارد.

جدول شماره ۵-۵۳: سرانه فضاهای فرهنگی، تئاتر و موسیقی، به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی

سرانه اجرای تئاتر	تعداد تماشاگر		تعداد اجرا		تعداد برنامه		سالن نمایش		محدوده
	موسیقی	تئاتر	موسیقی	تئاتر	موسیقی	تئاتر	گنجایش	تعداد	
۱۲۸/۳	*	۴۲۱۰۰۰	۵۳۰۴	۱۰۲۵۲۵	*	۶۹۲۴	*	*	کل کشور ^۱
۱۶/۶	۵۱۲۰۰	۳۷۵۰۰	۲۲۵	۴۶۰	۴۶	۸۴	۳۰۶۸	۱۳	سیستان و بلوچستان
۱۱/۴	۱۳۷۰۰	۹۶۰۰	۵۰	۸۸	۱۶	۱۷	۱۰۳۸	۵	کل حوزه نفوذ
۱۷/۷	۵۵۰۰	۳۸۰۰	۲۴	۵۰	۷	۵	۲۸۰	۱	شهرستان چابهار
۱۳/۲	۳۰۰۰	۲۵۰۰	۱۲	۱۳	۵	۴	۲۸۸	۱	شهرستان کنارک
۵/۴	۲۰۰۰	۱۳۰۰	۸	۱۰	۲	۲	۲۰۰	۲	شهرستان سرباز
۰/۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	شهرستان قصرقند
۱۰/۶	۳۲۰۰	۲۰۰۰	۶	۱۵	۲	۶	۲۷۰	۱	شهرستان نیک شهر

نمودار شماره ۵-۵۶: سرانه تعداد اجرای تئاتر برای هر صد هزار نفر



^۱: داده‌های کل کشور در سالنامه ۱۳۹۵، ناقص بود.

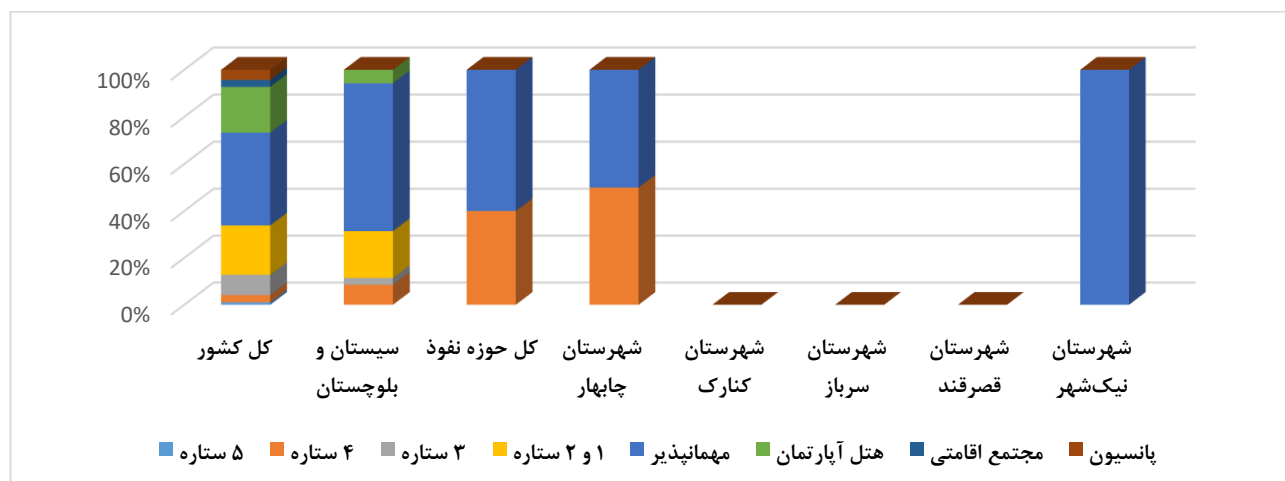
۵-۹-۱- فضاهای گردشگری - اقامتی

برخلاف ظرفیت‌های فراوان در سطح کشور، صنعت گردشگری در وضعیت نامناسبی قرار دارد. در این زمینه تغییرات سیاست‌های کلان کشوری و تجهیز زیرساخت‌های گردشگری می‌تواند تحول چشمگیری در جذب گردشگر ایجاد کرده و باعث ایجاد اشتغال شود. استان سیستان و بلوچستان و به‌ویژه شهرستان‌های مورد بررسی، چابهار، کنارک، سرباز و... از ظرفیت‌های بسیار بالای طبیعی برخوردار هستند که برخی از آن‌ها در سطح جهان نیز منحصر به فرد هستند. یکی از زیرساخت‌های گردشگری توجه به وضعیت اقامتگاه‌ها و تجهیز آن‌ها است. حدود ۳۴۰۰ اقامتگاه در سطح کشور وجود دارد که تنها ۳۶ مورد ۵ ستاره است. در سطح استان ۳۵ اقامتگاه وجود دارد که هیچ‌یک ۵ ستاره نبوده و تنها ۳ مورد ۴ ستاره هست که در شهر چابهار ۲ مورد از آن‌ها قرار گرفته است. یکی از موارد در برنامه‌ریزی گردشگری، باید تقویت زیرساخت‌های اولیه مانند اقامتگاه‌های مناسب برای شهرستان‌های حوزه نفوذ باشد.

جدول شماره ۵- ۵۴: اقامتگاه‌های گردشگری به تفکیک محدوده‌های مورد بررسی بر حسب نوع

محدوده	جمع اقامتگاه‌ها	۵ ستاره	۴ ستاره	۳ ستاره	۲ و ۱ ستاره	مهمان‌پذیر	هتل آپارتمان	مجتمع اقامتی	پانسیون
کل کشور ^۱	۳۴۰۸	۳۶	۱۰۵	۲۹۴	۷۱۸	۱۳۴۵	۶۶۲	۱۰۱	۱۴۷
سیستان و بلوچستان	۳۵	۰	۳	۱	۷	۲۲	۲	۰	۰
کل حوزه نفوذ	۵	۰	۲	۰	۰	۳	۰	۰	۰
شهرستان چابهار	۴	۰	۲	۰	۰	۲	۰	۰	۰
شهرستان کنارک	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰

نمودار شماره ۵- ۵۷: درصد انواع اقامتگاه‌های محدوده‌های مورد بررسی



^۱: داده‌های کل کشور، در سالنامه ۱۳۹۵، ناقص بود.

۵-۱۰- بررسی وضعیت شاخص‌های مسکن در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ

مسکن از ملزومات زندگی آدمی است که تحت عنوان سرپناه جز نیازهای اولیه زیستی است. جدا از این اهمیت اولیه و مصرفی بودن مسکن برای شهروندان، ملک (زمین) و مسکن در قرن اخیر جز کالاهای سرمایه‌ای محسوب می‌شود. این مسئله باعث افزایش چندین برابر قیمت زمین و مسکن در دهه‌های اخیر شده است و قدرت خرید مسکن در مقابل میزان ساعات کاری را بسیار پایین آورده است. این مسئله در کلانشهرها و همچنین شهرهایی که با رشد جمعیت بالا روبه‌رو می‌شوند، شایع است. برای بررسی وضعیت مسکن تعداد پروانه‌های صادرشده و میزان مساحت زمین و زیربنای طبقات را مورد بررسی قرار داده شده است. تحلیل صدور پروانه به صورت طولی بوده تا در سال‌های گذشته روند مورد بررسی قرار گیرد.

۵-۱۰-۱- پروانه‌های ساختمانی صادرشده

در جدول و نمودارهای زیر، وضعیت روند صدور پروانه از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ مورد بررسی قرار گرفته است. نمودارها نشان می‌دهد که در سطح کشور، وضعیت پروانه‌های صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری از تعداد بالای ۲۰۰ هزار در سال ۱۳۹۰ به حدود ۱۲۰ هزار در سال ۱۳۹۵ رسیده است. اختلاف فاز از سال ۹۲ به ۹۳ انجام شده و شرایط بافت شدید مواجهه بوده است. این وضعیت نشان می‌دهد که وضعیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری در بخش مسکن با رکود و کاهش تقاضا مواجه بوده و باعث افزایش هزینه‌های تولید مسکن و عدم رغبت برای خرید باعث کاهش تولید مسکن شده است. هرچند شاخص‌های اقتصاد کلان کشور و تأثیر آن‌ها در بخش مسکن را نباید نادیده گرفت. این وضعیت در استان سیستان و بلوچستان نیز از روندی مشابه برخوردار است و از ۳۰۰۰ مورد به ۲۲۰۰ مورد رسیده است. بررسی شهرستان‌های مورد مطالعه، نشان از الگویی متفاوت دارد.

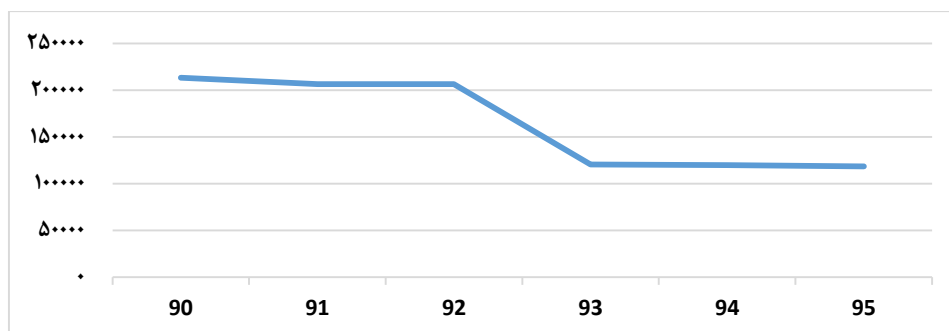
جدول شماره ۵-۵۵: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در نقاط شهری

محدوده	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵
کل کشور	۲۱۳۱۴۸	۲۰۶۳۷۲	۲۰۶۳۹۵	۱۲۰۴۰۸	۱۱۹۸۹۵	۱۱۸۳۹۰
سیستان و بلوچستان	۲۹۷۹	۳۰۴۵	۲۵۳۵	۱۷۵۱	۱۹۵۰	۲۲۳۳
کل حوزه نفوذ	۵۴۱	۴۹۰	۳۱۳	۱۲۹	۲۶۶	۳۰۶
شهرستان چابهار	۲۷۸	۲۸۷	۱۲۶	۹۷	۱۹۹	۲۳۶
شهرستان کنارک	۱۸	۸	۲۹	۲۱	۱۸	۱۶
شهرستان سرباز	۸۱	۴۳	۲۰	۱	۰	۰
شهرستان قصرقند			۴۴	۳	۱۲	۲۹
شهرستان نیک شهر	۱۶۴	۱۵۲	۹۴	۷	۳۷	۲۵

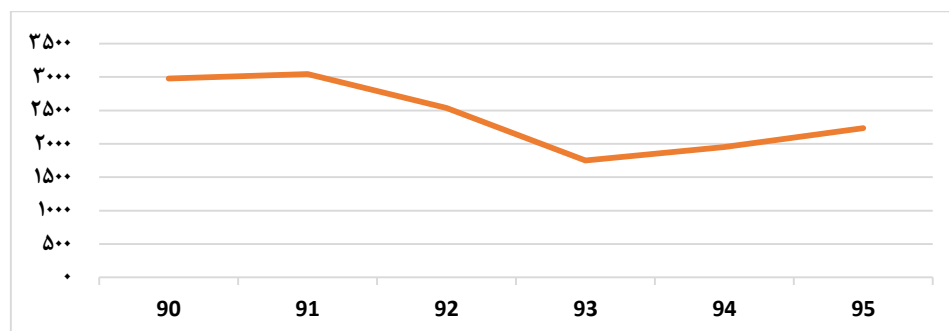
برای بررسی دقیق‌تر هر کدام از شهرستان‌ها را مورد بررسی قرار داده و مشخص می‌شود که تأثیر شهر چابهار در ساخت و ساز متمایزتر از دیگر شهرستان‌ها بوده و تعداد صدور پروانه در شهر چابهار برابر با ۵۰ درصد کل ۵ شهرستان است که در سال ۱۳۹۵ این میزان به بالای ۷۵ درصد می‌رسد. به زبان ساده‌تر، تقاضای مسکن و سرمایه‌گذاری در مسکن،

ساخت و ساز بناهای جدید و تجدید بناهای املاک قبلی با روند بالایی در حال انجام است. این مسئله از افزایش جمعیت و مهاجرت‌های انجام‌شده به شهر می‌تواند تأثیر بپذیرد.

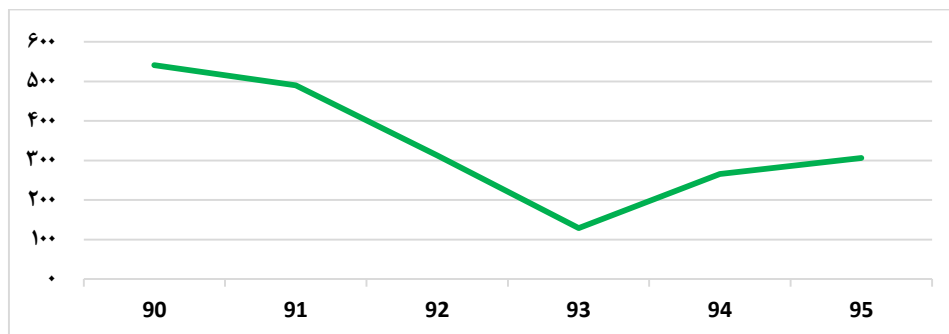
نمودار شماره ۵- ۵۸: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور



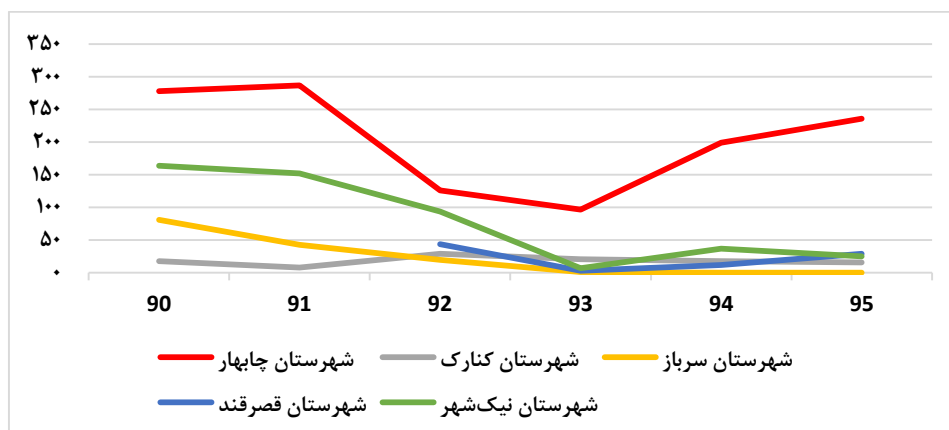
نمودار شماره ۵- ۵۹: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان



نمودار شماره ۵- ۶۰: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه



نمودار شماره ۵- ۶۱: تعداد پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی



تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

مساحت زمین عبارت از مساحت قطعه زمین ملکی است که ساختمان در آن ایجاد یا تجدید بنا شود. بررسی مساحت زمین پروانه‌های صادر شده نیز نشان از روندی مشابه با تعداد آن دارد و در سطح کشور مساحت زمین‌ها در سال ۱۳۹۳ به حدود ۵۰ درصد سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است اما بعد از سال ۱۳۹۳ هم تعداد صدور پروانه و هم میزان مساحت زمین‌های ساخته شده افزایش نسبی داشته است. در سطح استان در سال ۱۳۹۵ ۸۵۶ هزار مترمربع زمین برای احداث پروانه صادر شده است؛ که سهم شهرستان‌های مورد نظر ۱۰۵ هزار بوده که حدود ۸۰ درصد آن در شهرستان چابهار است؛ بنابراین رشد ساخت و ساز در شهرستان چابهار همچنان ادامه می‌یابد.

جدول شماره ۵-۵۶: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادر شده برای احداث بنا در نقاط شهری

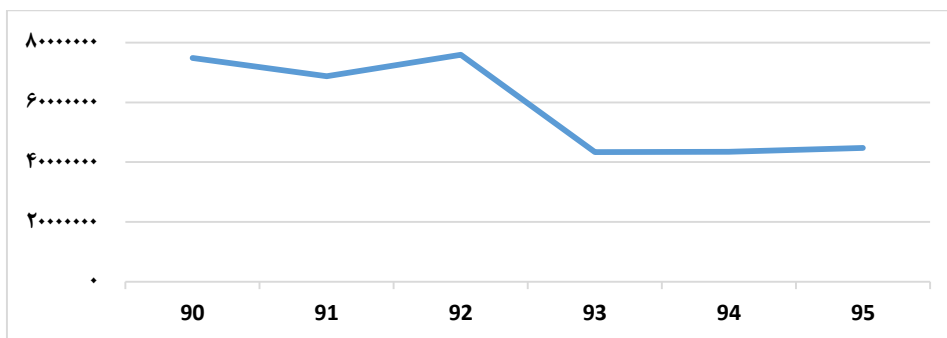
محدوده	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵
کل کشور	۷۴۸۰۷۰۰۰	۶۸۷۶۸۰۰۰	۷۵۸۶۹۰۰۰	۴۳۳۷۵۰۰۰	۴۳۴۶۷۰۰۰	۴۴۶۹۰۰۰۰
سیستان و بلوچستان	۱۰۱۴۶۹۲	۱۶۱۱۱۴۷	۷۸۴۰۲۶	۵۴۸۹۸۸	۶۸۴۶۰۶	۸۵۶۹۰۰
کل حوزه نفوذ	۲۵۰۳۹۳	۲۸۴۵۴۳	۱۳۳۹۹۱	۴۸۹۱۷	۷۰۹۳۵	۱۰۵۹۱۷
شهرستان چابهار	۱۳۲۶۸۴	۲۰۳۹۷۰	۸۰۰۳۱	۲۹۹۴۵	۵۵۵۰۵	۸۲۷۱۶
شهرستان کنارک	۳۰۰۲	۱۳۲۱	۴۸۸۳	۶۸۴۸	۶۱۳۴	۲۶۵۳
شهرستان سرباز	۶۲۲۹۸	۳۲۵۶۴	۵۱۱۹	۷۲۶	.	.
شهرستان قصرقند			۱۸۲۴۳	۹۸۸۴	۷۵۸۸	۱۱۶۸۱
شهرستان نیک شهر	۵۲۴۰۹	۴۶۶۸۸	۲۵۷۱۵	۱۵۱۴	۱۷۰۸	۸۸۶۷

سطح کل زیربنای طبقات عبارت از مجموع سطح زیربنای تمامی طبقات اعم از زیرزمین، طبقه همکف، نیم طبقه، طبقه اول و بقیه طبقات است. مسئله قابل اشاره در این مورد، میزان ارزش زمین نسبت به احداث آن است. در بیشتر کلان‌شهرها به دلیل ارزش بالای زمین، واحدهای مسکونی در تعداد طبقات بیشتری احداث می‌شود و این باعث افزایش سطح کل زیر طبقات می‌شود، اما در شهرستان‌های کشور به دلیل قیمت پایین زمین و هزینه‌های بالای ارتفاع سازی، بیشتر واحد در یک، دو یا سه طبقه احداث می‌شوند؛ بنابراین تفاوت زیادی بین مساحت زمین با مساحت زیربنای طبقات مشاهده نمی‌شود.

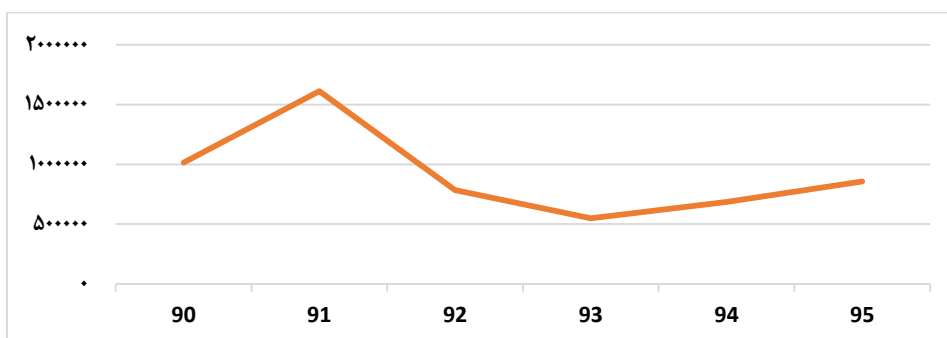
جدول شماره ۵-۵۷: مساحت زیربنای طبقات پروانه‌های ساختمانی صادر شده برای احداث بنا در نقاط شهری

محدوده	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵
کل کشور	۱۱۳۷۰۰۰۰۰	۱۱۷۵۱۳۰۰۰	۱۳۴۷۵۰۰۰۰	۶۸۱۳۳۰۰۰	۶۲۳۵۸۰۰۰	۶۲۲۷۱۰۰۰
سیستان و بلوچستان	۹۷۳۶۷۶	۱۰۰۳۲۲۱	۸۲۰۵۲۸	۵۴۰۲۲۲	۵۹۶۹۰۷	۸۷۶۲۶۳
کل حوزه نفوذ	۱۶۱۸۳۸	۱۹۳۰۸۴	۱۰۱۶۶۸	۵۳۰۴۰	۱۰۶۹۹۵	۱۴۲۲۲۴
شهرستان چابهار	۱۱۳۱۲۹	۱۵۵۹۳۳	۶۴۳۰۰	۴۴۷۴۲	۸۷۱۵۱	۱۳۰۴۱۲
شهرستان کنارک	۴۵۱۳	۱۵۰۷	۵۵۹۲	۴۴۶۳	۶۶۰۱	۳۲۱۵
شهرستان سرباز	۲۰۲۹۸	۱۳۵۳۸	۳۳۱۳	۴۲۰	.	.
شهرستان قصرقند			۷۱۵۰	۱۷۴۴	۱۸۹۲	۳۳۴۵
شهرستان نیک شهر	۲۳۸۹۸	۲۲۱۰۶	۲۱۳۱۳	۱۶۷۱	۱۱۳۵۱	۵۲۵۲

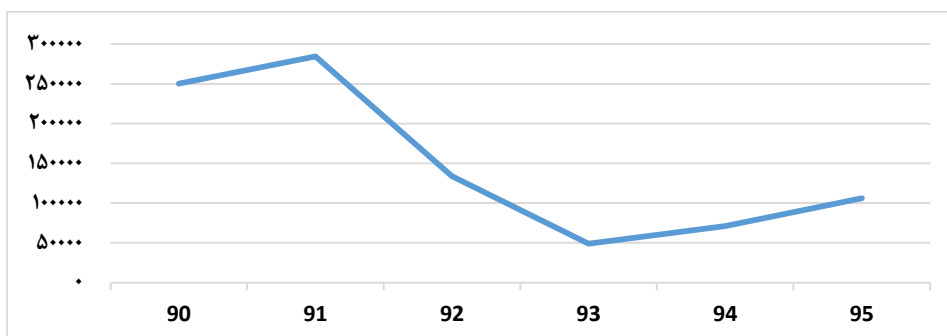
نمودار شماره ۵- ۶۲: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا کل کشور



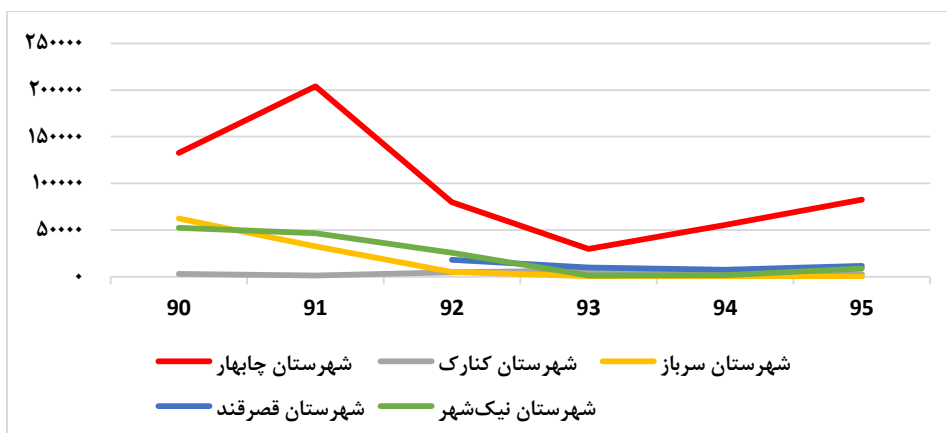
نمودار شماره ۵- ۶۳: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا استان سیستان و بلوچستان



نمودار شماره ۵- ۶۴: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا حوزه نفوذ مورد مطالعه



نمودار شماره ۵- ۶۵: مساحت زمین پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث بنا در شهرستان‌های مورد بررسی



۵-۱۰-۲- پروانه‌های صادرشده براساس نوع ساختمان

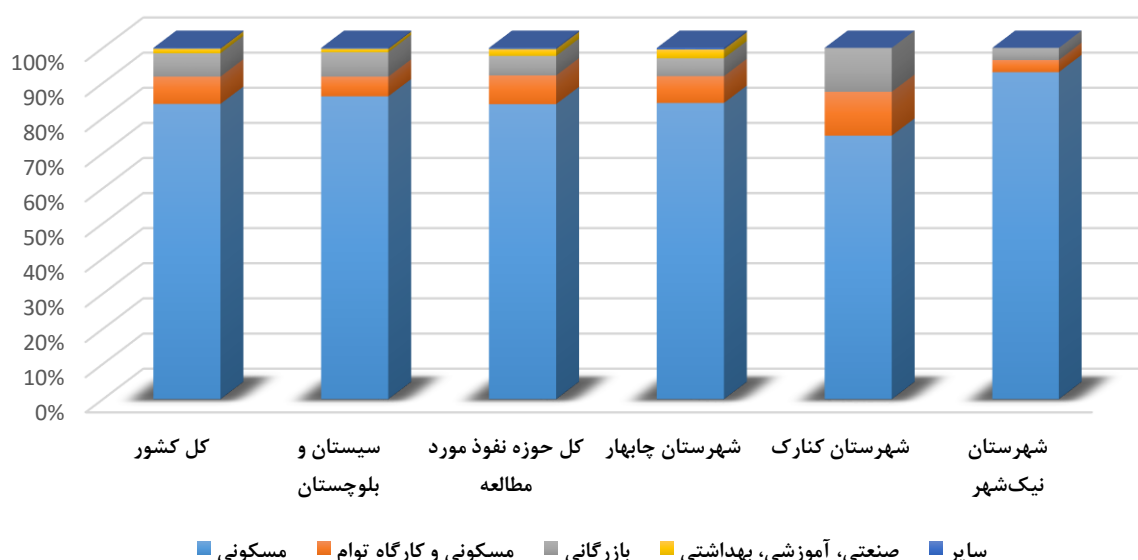
پروانه‌های صادر شده برای احداث ساختمان را می‌توان به تفکیک نوع ساختمان از جمله مسکونی، مسکونی و کارگاه توأم، بازرگانی، صنعتی، آموزشی، بهداشتی، سایر تقسیم‌بندی کرد. تفاوت‌های اندکی بین انواع ساختمان‌های وجود دارد. تقریباً حدود ۸۴ درصد ساختمان‌های صدور پروانه شده، از نوع مسکونی است. نزدیک ۸ درصد مسکونی توأم با کارگاه، ۷ درصد بازرگانی و بقیه موارد که بین یک تا دو درصد می‌شود؛ صنعتی، آموزشی و بهداشتی است. از تعداد ۲۲۳۳ پروانه ساختمانی صادرشده در استان برای احداث ساختمان ۸۶ / ۲ درصد مسکونی، ۵ / ۵ درصد مسکونی و کارگاه توأم، ۶ / ۹ درصد بازرگانی، ۰ / ۹ درصد صنعتی، آموزشی و بهداشتی و ۰ / ۲ درصد برای سایر کاربری‌ها صادرشده است. در شهرستان‌های مورد بررسی نیز بیشترین آمار مربوط به ساختمان‌های مسکونی است.

جدول شماره ۵- ۵۸: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری ۹۵

محدوده	جمع	مسکونی	مسکونی و کارگاه توأم	بازرگانی	صنعتی، آموزشی، بهداشتی	سایر
کل کشور	۱۱۸۳۹۰	۹۹۴۹۶	۹۲۰۷	۷۸۷۴	۱۵۴۸	۲۵۶
سیستان و بلوچستان	۲۲۳۳	۱۹۲۵	۱۲۵	۱۵۶	۲۱	۶
کل حوزه نفوذ	۳۰۶	۲۵۷	۲۵	۱۷	۶	۱
شهرستان چابهار	۲۳۶	۱۹۹	۱۸	۱۲	۶	۱
شهرستان کنارک	۱۶	۱۲	۲	۲	۰	۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۲۹	۲۷	۱	۱	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۲۵	۱۹	۴	۲	۰	۰

نمودار شماره ۵- ۶۶: پروانه‌های ساختمانی صادرشده برای احداث ساختمان برحسب نوع استفاده در نقاط شهری

۱۳۹۵



۵-۱۰-۳- پروانه‌های صادر شده ساختمانی براساس نوع اسکلت و مصالح

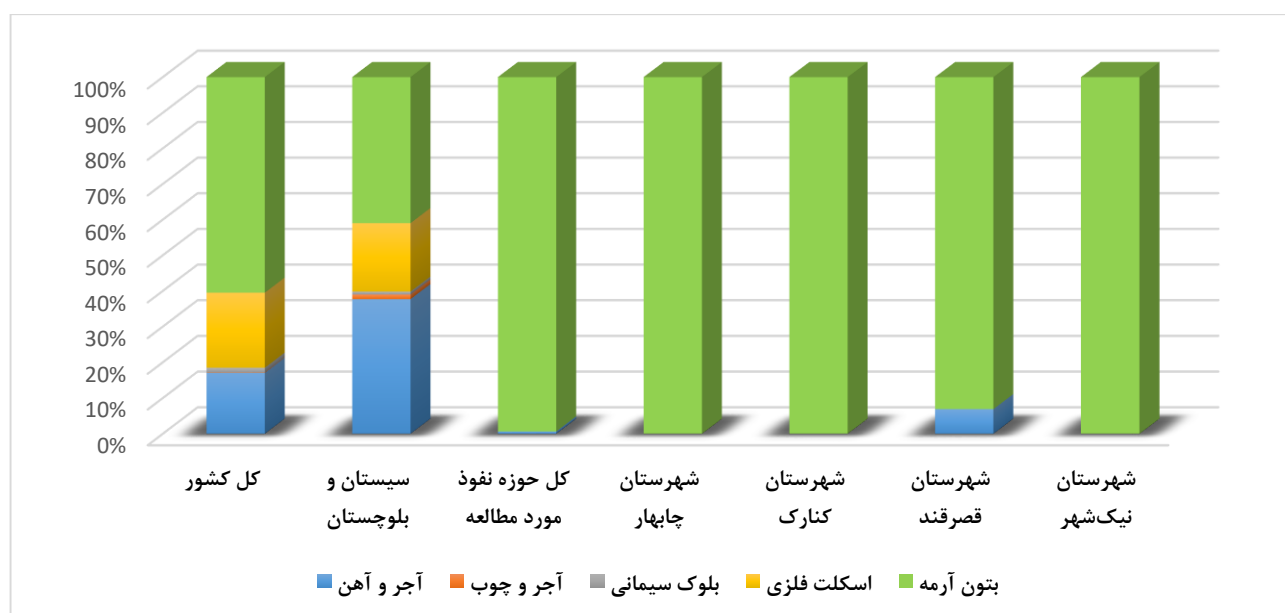
غالب مصالحی که در سطح کشور برای ساخت ساختمان استفاده می‌شود، بتون آرمه و اسکلت فلزی است؛ که بیش از ۸۱ درصد از کل ساختمان‌ها را شامل می‌شود. حدود ۱۷ درصد آجر و آهن بوده و بقیه موارد کمتر از ۲ درصد است. در سطح استان نیز تفاوت به سمت آجر و آهن است. حدود ۴۱ درصد بتون آرمه، ۳۸ درصد آجر و آهن، ۱۹ درصد اسکلت فلزی و آجر و چوب و بلوک سیمانی ۲ درصد. در سطح شهرستان‌های مورد بررسی، تقریباً ۱۰۰ درصد موارد بتون آرمه است. این مسئله به خاطر وضعیت آب و هوایی و جغرافیایی منطقه است که به دلیل رطوبت بالا، ساختمان‌ها با بتون آرمه ساخته می‌شود.

جدول شماره ۵- ۵۹: پروانه‌های ساختمانی صادر شده برای احداث ساختمان برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی در نقاط شهری ۹۵

محدوده	جمع	آجر و آهن	آجر و چوب	بلوک سیمانی	اسکلت فلزی	بتون آرمه
کل کشور	۱۱۸۳۹۰	۲۰۲۱۰	۱۴۶	۱۵۲۷	۲۴۸۹۴	۷۱۶۱۳
سیستان و بلوچستان	۲۲۳۳	۸۴۲	۲۹	۱۸	۴۲۹	۹۱۵
کل حوزه نفوذ	۳۰۶	۲	۰	۰	۰	۳۰۴
شهرستان چابهار	۲۳۶	۰	۰	۰	۰	۲۳۶
شهرستان کنارک	۱۶	۰	۰	۰	۰	۱۶
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۲۹	۲	۰	۰	۰	۲۷
شهرستان نیک شهر	۲۵	۰	۰	۰	۰	۲۵

نمودار شماره ۵- ۶۷: پروانه‌های ساختمانی صادر شده برحسب نوع اسکلت و مصالح عمده ساختمانی در نقاط شهری

۱۳۹۵



۵-۱۰-۴- پروانه‌های صادر شده بر حسب تعداد طبقات

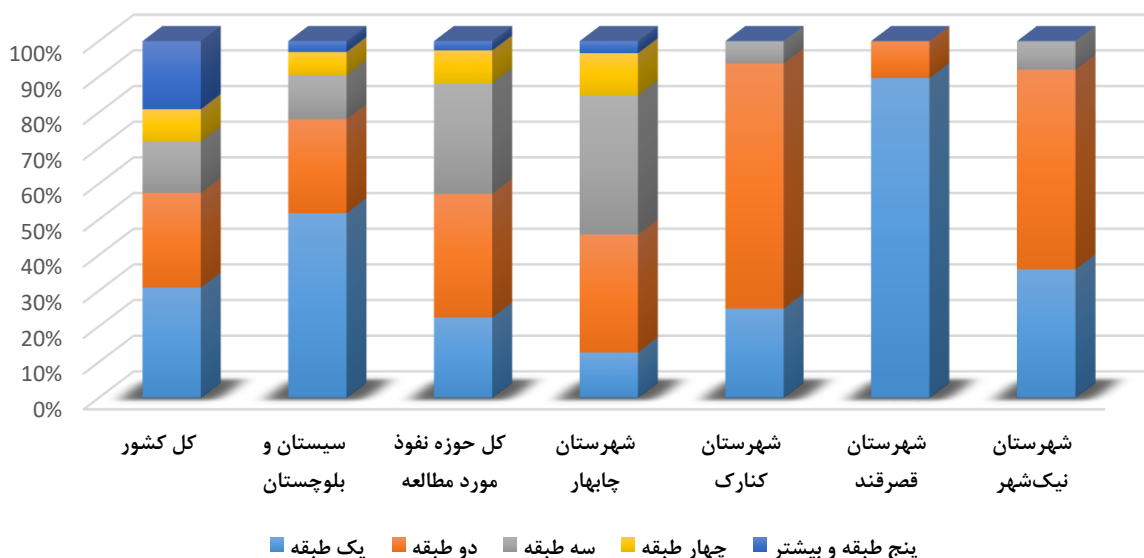
همان‌طور که اشاره شد، بلندمرتبه سازی بیشتر در کلان شهرها به دلیل قیمت بالای زمین و کمبود زمین صورت می‌گیرد. در کل کشور حدود ۳۱ درصد از ساختمان‌ها، یک طبقه، ۲۷ درصد دوطبقه، ۱۴ درصد سه طبقه، ۹ درصد چهار طبقه و ۱۹ درصد پنج و بیش از پنج طبقه است. این وضعیت در استان به این شرح است که ۵۱ درصد یک طبقه، ۲۶ درصد دوطبقه، ۱۲ درصد سه طبقه و ۹ درصد چهار طبقه و بالاتر، در سطح شهرستان‌ها این آمار متفاوت است. به جز چابهار، در بقیه شهرستان‌ها، بالای سه طبقه وجود ندارد؛ و در مورد چابهار وضعیت به این شکل است که ۲۳ درصد یک طبقه، ۳۵ درصد دوطبقه، ۳۱ درصد سه طبقه، ۹ درصد چهار طبقه و ۳ درصد بالای ۵ طبقه و بیشتر است.

جدول شماره ۵- ۶۰: پروانه‌های ساختمانی صادر شده برای احداث بنا بر حسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری

محدوده	جمع	یک طبقه	دو طبقه	سه طبقه	چهار طبقه	پنج طبقه و بیشتر
کل کشور	۱۱۸۳۹۰	۳۶۶۰۳	۳۱۴۲۰	۱۶۹۹۲	۱۰۷۸۳	۲۲۵۹۲
سیستان و بلوچستان	۲۲۳۳	۱۱۵۶	۵۸۸	۲۷۶	۱۴۵	۶۸
کل حوزه نفوذ	۳۰۶	۶۹	۱۰۶	۹۵	۲۸	۸
شهرستان چابهار	۲۳۶	۳۰	۷۸	۹۲	۲۸	۸
شهرستان کنارک	۱۶	۴	۱۱	۱	۰	۰
شهرستان سرباز	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شهرستان قصرقند	۲۹	۲۶	۳	۰	۰	۰
شهرستان نیک شهر	۲۵	۹	۱۴	۲	۰	۰

نمودار شماره ۵- ۶۱: پروانه‌های ساختمانی صادر شده برای احداث بنا بر حسب تعداد طبقات ساختمان در نقاط شهری

۱۳۹۵



۵-۱۱- نتایج و یافته‌های تحلیل داده‌های آماری

این بخش از مطالعات به بررسی داده‌های آماری که از منابع معتبر دولتی، مانند مرکز آمار ایران، بانک مرکزی، سازمان برنامه‌بودجه و... جمع‌آوری شده بود، پرداخته شد. هدف اولیه بررسی وضعیت اجتماعی، اقتصادی و زیرساخت‌های موجود در حوزه‌های مختلف در سطح استان و شهرستان‌های ۵ گانه حوزه نفوذ بود تا بتوان تصویری واقعی از میدان مطالعات و حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار به دست آورد و در گام بعدی بتوان با توجه به وضعیت موجود، کمبودها را شناخت و اولویت‌بندی معطوف به داده‌های آماری برای تخصیص منابع مالی و انسانی انجام داد. در ادامه به یافته‌هایی که می‌توان در راستای محورهای مسئولیت اجتماعی شرکتی، به ارائه برنامه‌ها و اقدامات اجرایی پرداخت، اشاره می‌شود و برنامه‌های متناسب با آن یافته‌ها پیشنهاد می‌شود.

۵-۱۱-۱- یافته‌های جمعیتی و تحولات آن

توجه به تحولات جمعیتی و بررسی روندهای گذشته می‌تواند در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منطقه‌ای و شهری، بسیار تأثیرگذار باشد. استان سیستان و بلوچستان با جمعیتی ۲/۷ میلیون نفری، حدود ۳/۵ درصد جمعیت کشور را در خود جای داده است و رشد جمعیتی آن در دهه‌های اخیر بالاتر از میانگین کل کشور است. یافته‌های حوزه جمعیتی و مهاجرت به‌طور خلاصه در زیر آمده است.

- کل استان دارای جمعیت ۲/۷ میلیون نفری که حدود ۲۷ درصد آن در حوزه نفوذ مطالعات منطقه آزاد چابهار قرار گرفته است.
- نرخ رشد جمعیت استان در ۵ سال گذشته ۱/۸۳ که بالاتر از میانگین کشوری ۱/۲۴ بوده است. مهم‌تر از آن نرخ رشد جمعیت روستایی استان ۲/۰۵ است در صورتی که نرخ رشد جمعیت روستایی کشور ۰/۶۸- است.
- نرخ رشد جمعیت شهری شهرستان چابهار و کنارک در دو دهه اخیر بالاترین میزان نرخ رشد در استان بوده است. در بازه زمانی ۱۳۷۵ تا ۸۵ شهرستان چابهار نرخ رشد بالای ۷ داشته و در سال‌های بعد نیز این روند در مقایسه با دیگر نقاط شهری، بالاتر بوده است. نرخ رشد جمعیت شهری شهرستان کنارک در بازه زمانی ۹۰ تا ۹۵ بالای ۴ بوده است که قابل توجه است.
- پایین‌ترین میزان شهرنشینی در کل کشور در سال ۱۳۹۵ برای استان سیستان و بلوچستان با ۴۸ درصد که تفاوت فاحشی با ۷۴ درصد میانگین کل کشور دارد. حوزه نفوذ شهرستان‌های مورد مطالعه، میزان شهرنشینی ۳۰ درصد است که نشان از کمبود امکانات و زیرساخت‌های شهری در کل منطقه دارد.
- بعد خانوار در استان و شهرستان‌های حوزه نفوذ (بالای ۴) در مقایسه با بعد خانوار میانگین کشوری ۳/۳ نفر بالاتر است.
- در سال‌های اخیر به دلیل تغییرات آب و هوایی از بین رفتن کشاورزی و کاهش فرصت‌های اشتغال، تغییرات مهاجرتی در سطح استان باعث مهاجر فرست شدن استان شده است. حدود ۶۰ هزار نفر از استان خارج و ۲۷ هزار نفر وارد استان شده‌اند.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

- کل مهاجران وارد شده در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ حدود ۸۳ هزار نفر است که ۵۳ هزار نفر آن درون استانی بوده و ۳۰ هزار نفر از بیرون استان وارد شده‌اند. با توجه به میزان مهاجرت، شهر زاهدان، بیشترین میزان مهاجر وارد شده را که ۱۵ هزار درون استان و ۱۲ هزار بیرون استانی بوده به خود اختصاص داده است. شهرستان چابهار با بیش از ۱۰ هزار مهاجر وارد شده در رتبه دوم قرار دارد. میزان مهاجرت درون استانی به شهرستان چابهار حدود ۸ هزار نفر و میزان بیرون استان نزدیک ۳ هزار نفر بوده است. شهرستان بعدی، ایرانشهر با حدود ۹ هزار مهاجر (۶ هزار درون و ۳ هزار بیرون استان) و در رتبه بعد کنارک با ۸ هزار (۲ هزار درون و ۶ هزار بیرون استان) قرار گرفته است. با توجه به شهرهای مورد بررسی، چابهار و کنارک دو نقطه مطلوب و جذاب برای مهاجران درون استان و حتی بیرون استان به حساب می‌آید. این مسئله با توجه به توسعه صنایع سنگین (پتروشیمی و فولاد) باید موردنظر قرار بگیرد.
- بررسی روند مهاجرت شهرستان چابهار نشان می‌دهد که در بازه زمانی سال‌های ۸۵-۱۳۷۵، مهاجرت‌ها، بیشتر از درون شهرستان و شهرستان‌های داخل استان صورت می‌گرفت؛ اما در بازه‌های زمانی بعدی، بیشترین مهاجرت‌ها از شهرستان‌ها و آبادی‌های داخل استان جذب شهرستان چابهار می‌شده‌اند. بیشترین مهاجران به شهرستان چابهار از استان‌های خراسان رضوی، خراسان جنوبی، تهران، گلستان، کرمان و فارس بوده است.

جدول شماره ۵- ۶۱: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه جمعیتی

برنامه‌های راهبردی	اقدامات اجرایی
سیاست‌گذاری در راستای توسعه منطقه‌ای به‌جای توسعه نقطه‌ای	تخصیص منابع مالی برای حوزه نفوذ منطقه آزاد و تلاش برای توسعه منطقه‌ای
توجه به توسعه پایدار و همه‌جانبه	اجرای طرح‌های اشتغال‌زایی، صنعتی و... برای تعادل بخشی به فرصت‌های اشتغال
افزایش سرانه‌های مربوط به خدمات و تسهیلات شهری	توجه ویژه به زیرساخت‌های شهری و دسترسی به امکانات شهری با توجه به افزایش جمعیت
	ارتباط با جامعه محلی برای شناخت نیازها و کمبودها و اولویت‌بندی اجرایی
	همکاری بین سازمانی و ارگانی در راستای مشارکت برای توسعه زیرساخت‌ها و سرانه‌ها
	همکاری با سازمان بنادر و کشتیرانی برای توسعه امکانات موردنیاز کارکنان
	همکاری با صنایع سنگین، برای اجرای زیرساخت‌های شهری موردنیاز در کنار توسعه پتروشیمی و صنایع فولاد

۵-۱۱-۲- یافته‌های حوزه نیروی انسانی و اشتغال

- وضعیت اشتغال و بیکار در جمعیت فعال قابل در کل کشور، نشان می‌دهد که ۳۵ درصد شاغل هستند اما در استان وضعیت اشتغال محدودتر بوده و ۲۷ درصد شاغل است. آمار اشتغال در مردان کل کشور ۵۷ درصد به ۴۵ درصد استان در بیکاری ۷ درصد کشور و ۶ درصد استان و در زنان ۱۲ درصد کل کشور شاغل و ۳ درصد بیکار، در استان ۹ درصد زنان شاغل و ۲ درصد بیکار هستند.
- در شاخص‌های شهری و روستایی استان باید به زیرساخت‌های اشتغال تأکید فراوان شود تا استان خود را به سطح کشور برساند. از طرف دیگر، به دلیل بار تکفل بالای استان و فرصت‌های اشتغال کم، نیازمند تقویت پایه‌های اقتصادی و اشتغال هستند.
- میزان اشتغال مردان ۵۶ درصد در کل کشور و ۴۸ درصد در استان است که نشان از اختلاف بیش از ۸ درصدی است. در جمعیت ۱۰ سال به بالای نقاط روستایی ۳۷ درصد کل روستایان شاغل هستند و در استان این عدد ۲۴ درصد است. به عبارتی تنها یک‌چهارم افراد بالای ۱۰ سال شاغل هستند.
- نرخ مشارکت اقتصادی بخش روستایی در سطح کشور و استان تفاوت فاحشی باهم دارد. این وضعیت می‌تواند به مهاجرت‌های فصلی و دائمی به نقاط شهری و دارای فرصت‌های اشتغال منجر شود. این مسئله در شهرستان چابهار در دهه‌های قبل انجام شده بود و پتانسیل مهاجرت به دلیل اشتغال هنوز در نقاط روستایی استان وجود دارد.
- در سطح استان سیستان و بلوچستان، ۸۴ درصد شاغلین باسواد و ۱۶ درصد بی‌سواد هستند. میزان تحصیلات شاغلین استان؛ پایین‌تر از سطح تحصیلات متوسط کشوری است. ۱۳ درصد ابتدایی، ۱۸ درصد متوسطه، ۲۴ درصد دیپلم و ۴۲ درصد تحصیلات عالی دارند. همچنین حدود ۱۷ درصد بیکاران ابتدایی، ۲۷ درصد متوسطه، ۲۰ درصد دیپلم و ۳۱ درصد تحصیلات عالی دارند. این وضعیت در نیروی بیکار نیز کاملاً قابل مشاهده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، دوره‌های سوادآموزی و فنی و حرفه‌ای برای کسب مهارت‌های شغلی برگزار شود.

جدول شماره ۵- ۶۲: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه نیروی انسانی و اشتغال

برنامه‌های راهبردی		اقدامات اجرایی
تقویت کارآفرینی و اشتغال خرد و خانگی	■	ایجاد اشتغال مبتنی بر پتانسیل‌های استانی، مانند صنایع دستی
	■	ایجاد فرصت‌های اشتغال در حوزه گردشگری، مانند برگزاری دوره‌ها کارآفرینی در گردشگری
	■	ایجاد اشتغال خانگی و پروژه‌های خرد و زودبازده
آموزش مهارت‌های شغلی و فنی	■	تقویت پتانسیل‌های اشتغال روستایی و انجام پروژه‌های نمونه در مناطق روستایی
	■	برگزاری دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای، مهارتی و... برای شاغلین و افراد در جستجوی کار
	■	سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها آموزش فنی و حرفه‌ای

۵-۱۱-۳- یافته‌های حوزه آموزش پایه و آموزش عالی

- نرخ باسوادی کل کشور ۸۷/۶ درصد در سطح استان ۷۶ و در سطح حوزه مورد بررسی ۶۵/۸ است. این وضعیت نشان از تفاوت بیش از ۲۰ درصد نرخ باسوادی شهرستان‌های مورد بررسی با سطح کل کشور دارد. تفاوت دیگر بین نقاط شهری با نقاط روستایی است. وضعیت آموزش روستاهای استان، بسیار نامناسب و با کمبودهای متعددی همراه است. همچنین باید به تفاوت میزان باسوادی بین دو جنس توجه ویژه کرد که میزان باسوادی مردان حدود ۱۵ درصد بالاتر از باسوادی زنان در شهرستان‌های مورد بررسی است.
- در شهرستان‌های مورد بررسی، حدود ۱۸۶ هزار نفر دانش‌آموز وجود دارد که ۲۴ درصد جمعیت را تشکیل می‌دهد؛ سهم شهرستان چابهار نزدیک ۷۰ هزار است که ۲۴/۳ درصد از جمعیت است.
- بررسی سرانه کارکنان و معلمان نشان می‌دهد که سرانه معلم به دانش‌آموز در سطح کشور، برای ۲۵ دانش‌آموز یک معلم، در سطح استان برای ۳۰ دانش‌آموز یک معلم و در سطح حوزه نفوذ برای ۴۰ نفر یک معلم وجود دارد. این آمار در سطح شهرستان چابهار ۴۴ دانش‌آموز، کنارک ۴۶ و سرباز ۵۴ دانش‌آموز برای هر معلم است.
- در مقطع ابتدایی، سرانه‌های مربوط به کل کشور، به ازای یک معلم، ۲۹ دانش‌آموز است که این وضعیت در استان ۳۰ و در سطح شهرستان چابهار ۳۶ دانش‌آموز می‌شود. سرانه کلاس درس نیز در سطح کشور ۲۴ دانش‌آموز در یک کلاس درس است که در سطح استان ۲۳ و در سطح شهرستان چابهار ۲۷ دانش‌آموز است. این وضعیت نشان از نیاز شدید به معلم و فضاهای آموزشی در مقطع ابتدایی در سطح شهرستان‌های مورد بررسی دارد.
- در دوره متوسطه اول، تعداد دانش‌آموزان کاهش پیدا می‌کند، با این وجود در سطح کشور، سرانه معلم ۲۲ دانش‌آموز و سرانه کلاس ۲۵ دانش‌آموز است. در صورتی که در سطح استان این نسبت‌ها به ۲۷ و ۲۵ دانش‌آموز می‌رسد؛ در سطح شهرستان چابهار نیز، سرانه معلم ۴۴ دانش‌آموز و سرانه کلاس ۲۷ دانش‌آموز است. در این مقطع بیشتر به معلم آموزشی نیاز است و باید در این زمینه برنامه‌ریزی‌هایی صورت بگیرد.
- دانشگاه دریانوردی چابهار به عنوان مهم‌ترین دانشگاه شهرستان، هیچ استاد از نظر رتبه علمی در هیئت علمی دانشگاه ندارد. حدود ۷ درصد از اساتید رتبه دانشیار، ۳۴ درصد استادیار و ۶۰ درصد مربی هستند. در صورتی که در سطح کشور؛ ۶ درصد استاد تمام، ۱۳ درصد دانشیار، ۴۹ درصد استادیار و تنها ۳۰ درصد مربی هستند.

جدول شماره ۵-۶۳: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه آموزش پایه و آموزش عالی

برنامه‌های راهبردی	اقدامات اجرایی
افزایش فضاها آموزشی	▪ احداث مدارس ۶ کلاسه ابتدایی در چابهار و محله‌های کم برخوردار
	▪ احداث مدارس دوره اول متوسطه
	▪ احداث مدارس فنی و حرفه‌ای و کار و دانش
	▪ تجهیز امکانات کمک آموزشی به مدارس
افزایش کیفیت آموزش نیروی انسانی (معلمین)	▪ استخدام و بورس معلم‌های دارای سابقه تدریس موفق
	▪ برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمین
برنامه‌های آموزش بزرگسالان	▪ برگزاری دوره‌های نهضت سوادآموزی بزرگسالان
افزایش کیفیت تحصیلات عالی و تکمیلی	▪ فراهم آوردن فرصت‌های همکاری اساتید دانشگاه‌های مادر با دانشگاه‌های چابهار

۵-۱۱-۴- یافته‌های حوزه بهداشت و درمان

- سرانه تخت بیمارستان برای هر یک هزار نفر، دو تخت است که این میزان در سطح استان یک تخت و در حوزه نفوذ مورد برر سی، ۰/۳ تخت است. به عبارت دیگر اگر در سطح کشور برای ۵۰۰ نفر یک تخت بیمارستان وجود داشته باشد، در سطح حوزه نفوذ برای ۳۵۰۰ نفر یک تخت وجود دارد. با توجه به وضعیت موجود از مهم‌ترین نیازهای بخش درمان، احداث بیمارستان تخصصی با ظرفیت ۶۰۰ تخت است که وضعیت سرانه‌ها به میانگین کشوری نزدیک شود.
- سرانه آزمایشگاه تشخیصی طبی در سطح حوزه نفوذ کمتر از نصف کل کشور بوده و ۲/۸ در مقابل ۸/۳ مرکز است. سرانه مراکز توانبخشی نیز تقریباً یک‌چهارم سطح کشور و بوده ۱/۹۵ در مقابل ۹/۳۲ و همچنین سرانه مؤسسات تشخیصی، درمانی هسته‌ای ۱/۴ در مقابل ۴ مرکز است. در سرانه پایگاه‌های اورژانسی پیش بیمارستانی سرانه‌ها بالاتر از میانگین کل کشور است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به سرانه‌ها، توجه به مراکز آزمایشگاهی تشخیصی طبی، مراکز توانبخشی و مؤسسات تشخیصی درمان هسته‌ای از اولویت بالایی برخوردار است.
- سرانه پزشک در سطح کشور، ۵۹ نفر برای هر ۱۰۰ هزار نفر، در سطح استان ۴۹ نفر و در سطح شهرستان چابهار ۳۹ نفر است. محدود حوزه نفوذ عدد پایین‌تر ۲۹ برای هر ۱۰۰ هزار نفر را نشان می‌دهد. مهم‌ترین دلیل کمبود پزشک، بومی نبودن پزشک‌ها و عدم استقرار و ادامه طبابت بعد از طی دوران طرح پزشکی‌شان است. به عبارتی، بیشتر پزشک‌های شهرستان‌های مناطق محروم، برای گذراندن طرح پزشکی، به صورت موقت در محدوده حضور دارند که بعد از طی دوره طرح، بیشترشان شهرستان را ترک می‌کنند.
- در کلیت استان و حوزه نفوذ مورد مطالعه، تنها سرانه پزشک عمومی و تا حدودی سرانه پزشک متخصص به سرانه کشور نزدیک است و در مورد بقیه موارد مانند دندانپزشک، داروساز، علوم آزمایشگاهی، دکترای تخصصی، فوق تخصص سرانه‌ها بسیار پایین و حتی در بیشتر شهرستان‌ها، سرانه صفر است. تنها در سطح شهرستان چابهار ۹ دندانپزشک، کنارک ۱، قصرقند ۱ و نیک شهر ۲ نفر ارائه خدمات می‌کنند. در محدوده هیچ پزشک متخصصی وجود ندارد و سرانه پزشک متخصص در حوزه نفوذ ۸ نفر در برابر ۲۲ نفر در سطح کشور است.

جدول شماره ۵- ۶۴: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه بهداشت و درمان

برنامه‌های راهبردی	اقدامات اجرایی
افزایش سرانه‌های زیرساخت‌های	■ اقدام برای احداث بیمارستان ۵۴۰ تخته خوابی با مشارکت سازمان‌های مربوطه
درمانی - تشخیصی	■ احداث مراکز آزمایشگاهی تشخیصی طبی؛ مراکز توانبخشی و مؤسسات تشخیصی درمان هسته‌ای
افزایش پرسنل خدمات درمانی	■ بورس دانش‌آموزان برای تحصیل در رشته‌های پزشکی
	■ ارائه خدمات ویژه برای پزشکان برای ارائه خدمت در شهرستان

۵-۱۱-۵- حوزه رفاه و تأمین اجتماعی

- وضعیت مراکز ارائه کننده خدمات در بخش های مختلف در سطح کشور نیز از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. این وضعیت در استان های محروم، تقریباً صفر است. تنها مراکز خدمات در سطح شهرستان چابهار، مراکز خدمات ذهنی است و در بخش های دیگر؛ هیچ مرکزی وجود ندارد. سرانه های مربوط به حمایت در سطح شهرستان های حوزه نفوذ؛ بالاتر از سطح استان است. به ازای ۱۰ هزار خانوار، ۴۰۰ خانوار، ۲۰۵ زن سرپرست خانوار، ۸۹۹ نفر افراد نیازمند حمایت، ۴۰۷ سالمند و ۱۵۲ یتیم مورد حمایت زیر پوشش کمیته امداد بوده اند. پیشنهاد می شود، در ارتباط با این بخش فعالیت های مشخصی برنامه ریزی شود.
- در سطح کشور ۵۲ درصد افراد کل کشور، تحت پوشش هستند؛ اما در سطح استان ۲۵ درصد و در شهرستان های حوزه نفوذ ۱۹ درصد است. این نشان از درصد بسیار پایین اشتغال و بیمه تأمین اجتماعی در سطح استان و شهرستان های مورد مطالعه است.
- سرپرست زنان خانوار از دیگر گروه های نیازمند حمایت به شمار می رود که با توجه به مسئولیت سنگینی که بر عهده دارند نیازمند توجه ویژه است. درصد آماری این زنان در سطح استان و شهرستان های مورد بررسی در مقایسه با کل کشور بالاتر است. در سطح کشور ۱۳ درصد در سطح استان ۱۸ درصد و در سطح شهرستان های مورد بررسی نزدیک ۱۹ درصد از خانوارها، سرپرست خانوار هستند که بیشتر آن ها شغل مناسبی برای تأمین زندگی ندارند.

جدول شماره ۵- ۶۵: برنامه های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی

برنامه های راهبردی	اقدامات اجرایی
تقویت رفاه اجتماعی در اقشار	▪ احداث مراکز ارائه خدمات رفاهی به اقشار نیازمند، (توانبخشی، نگهداری و...)
ضعیف اجتماعی	▪ تأسیس صندوق های خرد برای اشتغال زنان سرپرست خانوار
افزایش حمایت بیمه های همگانی	▪ تغییر قوانین منطقه آزاد در راستای اجباری بودن بیمه کارگران و پرسنل ▪ آگاهی رسانی در ارتباط با بیمه بیکاری و حقوق بیمه شدگان

۵-۱۱-۶- حوزه فرهنگی - تفریحی

- سرانه صندلی سینما در سطح کشور ۱۶۱ صندلی برای ۱۰۰ هزار نفر است. در صورتی که در سطح استان این شاخص ۲۵ و در سطح شهرستان های مورد بررسی ۳۲ صندلی برای ۱۰۰ هزار نفر است. به زبان ساده تر، دسترسی به سالن سینما در سطح کشور ۶ برابر بیشتر از استان سیستان و بلوچستان است. قابل توجه است که در ۵ شهرستان مورد بررسی تنها یک سینما وجود دارد.
- در بحث اجرای تئاتر، سرانه اجرای تئاتر در سطح کشور ۱۲۸ اجرا برای هر ۱۰۰ هزار نفر است، در صورتی که در سطح استان ۱۶ و در سطح شهرستان ها ۱۱ اجرا است. این شاخص بسیار وضعیت پایین تری در مقایسه با میانگین کشوری دارد.

- هزینه تفریح و امور فرهنگی در سطح کشور ۲ درصد و در استان ۱ درصد از هزینه کل سبد خانوار است. این مسئله می‌تواند در برنامه‌ریزی مورد توجه قرار گیرد. همچنین هزینه تحصیلات بعد از مصرف دخانیات، در کمترین رتبه قرار دارد و میزان آن در استان کمتر از میانگین کشوری است.

جدول شماره ۵-۶۶: برنامه‌های راهبردی و اقدامات اجرایی در حوزه فرهنگی - تفریحی

برنامه‌های راهبردی	اقدامات اجرایی
تقویت زیرساخت‌های فرهنگی، تفریحی	▪ احداث سینما و مرکز فرهنگی چندمنظوره (سالن تئاتر، سالن اجرای موسیقی)
	▪ در اختیار قرار دادن امکانات موجود برای انجام کارهای فرهنگی، هنری، سازمان‌های مردم‌نهاد
برگزاری برنامه‌های فرهنگی	▪ سرمایه‌گذاری در حوزه مراکز تفریحی - گردشگری
	▪ حمایت از گروه‌های هنری و اجرای برنامه‌های فرهنگی برای گروه‌های خاص (دانش‌آموزان، سالمندان، کارکنان و...)
	▪ برگزاری مسابقات فرهنگی، هنری در راستای ارتباط مردم با سازمان منطقه آزاد

منابع

- سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال‌های ۱۳۵۵، ۱۳۶۵، ۱۳۷۰، ۱۳۷۵، ۱۳۸۵، ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ نتایج تفصیلی کل کشور، استان و شهرستان، مرکز آمار ایران
- سالنامه آماری کل کشور از سال ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵، سایت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کل کشور
- سالنامه آماری استان سیستان و بلوچستان از سال ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۵، سایت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان
- نتایج بررسی بودجه خانوار در مناطق شهری ایران ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵، سایت بانک مرکزی ایران

مصاحبه و گفتگوی حضوری

- مدیرعامل سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- معاونت فنی و زیربنایی سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- معاونت حمل‌ونقل و ترانزیت سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- معاونت توسعه مدیریت سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- مدیر غذا و دارو سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- مدیر اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- رئیس اداره کار سازمان منطقه آزاد چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- مدیر روابط عمومی سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- کارمند اداری سازمان منطقه آزاد چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- کارمند تشریفات سازمان منطقه آزاد چابهار، سه‌شنبه ۲۱ فروردین ۹۷
- راننده حمل‌ونقل سازمان منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- نیروی حراست ورزشگاه سازمان منطقه آزاد چابهار، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- کارگر فضای سبز در منطقه آزاد چابهار، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- نیروی راهنمایی و رانندگی در منطقه آزاد چابهار، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- نیروی رسیدگی به شکایات در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- واردکننده پوشاک در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- مدیر کارخانه دانیال در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- مدیر بسته‌بندی چای در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- کارگران شهرک صنعتی در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- سرپرست کارگاه پتروشیمی در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- دبیر اجرایی اتاق بازرگانی در منطقه آزاد چابهار، پنجشنبه ۲۳ فروردین ۹۷

- غرفه دار تلفن همراه در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- غرفه دار پوشاک در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- غرفه دار لوازم خانگی در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- غرفه دار مواد غذایی در منطقه آزاد چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- کلبه غواصی در شهر چابهار، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- مشتریان چابهار و کنارکی گردشگران ایرانی در شهر چابهار، از تاریخ ۲۲ تا ۲۶ فروردین
- ساکنان شهر چابهار و کنارک، از تاریخ ۲۲ تا ۲۷ فروردین
- معاون شهردار و اعضای شورای شهر چابهار، از تاریخ ۲ تا ۵ فروردین
- گردشگران در شهر چابهار، از تاریخ ۲ تا ۵ فروردین
- رئیس شورای روستای تیس، چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷
- نایب رئیس شورای روستای تیس، چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷
- ساکنان روستای تیس، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- ساکنان منطقه کمب در شهر چابهار، شنبه ۲۵ فروردین ۹۷
- رئیس کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان چابهار، چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- رئیس اداره بهزیستی شهرستان چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- شهردار شهر کنارک، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- شهردار سابق شهر کنارک، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- کارشناس تربیت بدنی کنارک، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- معاون دانشگاه دریانوردی، چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- کارشناس اداره میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری شهرستان چابهار، چهارشنبه ۲۳ فروردین ۹۷
- رئیس شورای شهرستان چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- رئیس موسسه گوهر صدف در شهر چابهار، چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷
- رئیس موسسه نبی اکرم (ص) در شهر چابهار، یکشنبه ۲۶ فروردین ۹۷
- رئیس موسسه راه سلامت در شهر چابهار، جمعه ۲۴ فروردین ۹۷
- ساکنان شهرستان چابهار و کنارک، از تاریخ ۲۲ تا ۲۷ فروردین
- رئیس اداره محیط زیست و منابع طبیعی شهرستان چابهار، چهارشنبه ۲۲ فروردین ۹۷

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



موسسه مطالعات و تحقیقات
اجتماعی دانشگاه تهران



گزارش طرح
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در
سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار

جلد سوم از چهارم

مجری:

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

دکتر حسین ایمانی جاجرمی

آذر ۱۳۹۷

شناسنامه طرح

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نام طرح

کارفرما	سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار		
رئیس شورای راهبری طرح	عبدالرحیم کردی- دکتری اقتصاد، مدیرعامل سازمان منطقه آزاد چابهار		
ناظر طرح	عبدالوهاب شهلی‌بر- دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی		
مجری طرح	موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران		
اعضای اجرایی طرح			
نام و نام خانوادگی	تحصیلات	تخصص	مسئولیت در طرح
حسین ایمانی جاجرمی	دکتری	توسعه اجتماعی	مدیر علمی
سعید معیدفر	دکتری	مسائل اجتماعی	مشاور علمی
مونا ولیک جزی	دکتری	طراحی شهری	مطالعات تطبیقی تجارب جهانی و ملی
آرش خان دل	کارشناسی ارشد	مدیریت	مطالعات نظری و تدوین نظامنامه
رامین صفی یاری	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی، تحلیل ثانویه آماری و تدوین نظامنامه
کاظم رحیمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی و تدوین نظامنامه
عبدالطیف کاروانی	دانشجوی دکتری	مسائل اجتماعی	مطالعات گردشگری
طلا رستمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	همکار تدوین سند
فاطمه خاوری	کارشناسی ارشد	ادبیات	ویراستار

فهرست مطالب

جلد سوم: نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۶- نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۲۸۰
۱-۶- مقدمه	۲۸۲
۲-۶- فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه	۲۸۴
۳-۶- تعریف مفاهیم و واژگان نظامنامه	۲۸۵
۴-۶- اهمیت و ضرورت مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۸۷
۵-۶- معرفی مدل مفهومی مطالعات.....	۲۸۹
۶-۶- ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار	۲۹۲
۷-۶- عملکرد گذشته و فعالیت‌های منطقه آزاد چابهار در چارچوب مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۹۳
۸-۶- مسائل اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار.....	۲۹۶
۹-۶- ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار.....	۳۰۰
۱۰-۶- چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار	۳۰۳
۱۱-۶- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار	۳۰۴
۱-۱۱-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های تحول درون‌سازمانی.....	۳۰۵
۲-۱۱-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان.....	۳۰۶
۳-۱۱-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های جامعه محلی.....	۳۰۸
۴-۱۱-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درخصوص محیط زیست.....	۳۱۱
۱۲-۶- چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار.....	۳۱۷
۱۳-۶- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار	۳۱۷
۱-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی.....	۳۱۸
۲-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاه‌های اقتصادی.....	۳۱۹
۳-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی.....	۳۲۰
۴-۱۳-۶- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست.....	۳۲۲
۱۴-۶- شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار.....	۳۲۳

فهرست جدول‌ها

جدول شماره ۶-۱: اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲۹۴
جدول شماره ۶-۲: مسائل اجتماعی ارکان مسئولیت اجتماعی	۲۹۹
جدول شماره ۶-۳: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های تحول درون‌سازمانی	۳۰۵
جدول شماره ۶-۴: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان	۳۰۶
جدول شماره ۶-۵: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های جامعه محلی	۳۰۸
جدول شماره ۶-۶: سیاست‌های اجرایی و برنامه‌های درخصوص محیط زیست	۳۱۱
جدول شماره ۶-۷: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی	۳۱۸
جدول شماره ۶-۸: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاه‌های اقتصادی	۳۱۹
جدول شماره ۶-۹: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی	۳۲۰
جدول شماره ۶-۱۰: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درخصوص محیط زیست	۳۲۲
جدول شماره ۶-۱۱: شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار	۳۲۴

فهرست شکل‌ها

شکل شماره ۶-۱: فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه	۲۸۴
شکل شماره ۶-۲: اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد چابهار	۲۹۱
شکل شماره ۶-۳: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار	۲۹۲
شکل شماره ۶-۴: ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار	۳۰۲
شکل شماره ۶-۵: سنجش وضعیت موجود و مطلوب شاخص	۳۲۳

پیشگفتار

سال‌ها است که امکان زیست تک ساحتی و محدود در حصارهای اندیشه‌ای، معنای خود را از دست داده است و در جهان شاهد رویکردهای جدیدی در موضوع راهبری فرایندهای توسعه هستیم که یکی از آن‌ها رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) است که از دهه ۱۹۵۰ توسط متفکران رشته مدیریت معطوف به عملکرد سازمان‌ها مطرح شد.

سازمان‌هایی که بنا بر مأموریت ذاتی‌شان تنها بر رشد و توسعه منافع و منابع زیر بنایی و اقتصادی خود تمرکز داشتند و محاسبه سود و زیان اقتصادی، محوری‌ترین شاخص ارزیابی عملکرد درون و برون دستگاهی‌شان محسوب می‌شد، در ابتدا تحت فشار مردم و سازمان‌های مدنی، دید خود را اندکی به فراتر از منافع صرف سازمان معطوف داشتند. ضرورت افزایش اعتبار سازمانی، پذیرفته شدن در تعاملات بین‌بخشی حکمرانی، ورود مؤثر در عرصه سیاست‌گذاری عمومی و تبادل اندیشه، تجربه و دستاوردهای سازمان‌های دیگر و مطرح شدن نظریه‌های جدید توسعه در آکادمی، آنان را به ضرورت حتمی و گریزناپذیر این الگوی حکمرانی و مشارکت سوق داد.

امروز دیگر به وضوح مشخص است که عمل سازمان‌ها بر محیط بیرونی تأثیر به سزایی خواهد داشت و نمی‌توان سود و زیان ناشی از عملکرد آن‌ها بر جامعه را نادیده گرفت. گرایش مسئولیت اجتماعی به سمت و سویی است که فواید اجتماع محلی و ملی در امتداد آن تعریف شده است. لذا تلاش بر این است که سود و زیان سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که مردم هزینه اضافی متحمل نشوند. از آنجایی که عمل سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر نظام اجتماعی دارد؛ بنابراین چگونگی فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی متوجه جامعه نشود و در صورت رسیدن زیان، ملزم به جبران آن باشند. امروزه این تعریف به ضرورت اثرگذاری مثبت و مؤثر سازمان بر مناطق پیرامونی نیز گسترش یافته است. چنان‌که در بسیاری از کشورها و همچنین نسبت چشمگیری از سازمان‌های داخلی، امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد.

جدا از مباحث نظری که در مورد تعریف و نیز ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود دارد و پرداختن به آن‌ها مهم است، نقشه راه مسئولیت اجتماعی هر سازمانی باید با توجه به رسالت توسعه‌ای و فراگیری حوزه فعالیت و اقدام آن در سطح ملی و محلی، شناخت از جایگاه و اعتبار آن در محیط اجتماعی، شناسایی مختصات ممکن آن سازمان با توجه به خصوصیات عام و خاص و سنجش برد اثرپذیری و اثرگذاری بر محیط پیرامونی بر حسب تجربیات ملی و بین‌المللی تدوین شود.

تلاش‌هایی که شرکت‌ها در حوزه مسئولیت اجتماعی خود انجام می‌دهند، طیف وسیعی دارد و از سرمایه‌گذاری‌های مادی بر روی یک برند تا سیاست و تاکتیک‌های ارتباط دستانه با مشتری را در برمی‌گیرد. این تلاش در وهله نخست با چشم‌انداز مشارکت فعال در عرصه عمومی و ارتقاء سطح توانمندی و مهارتی جامعه محیطی صورت می‌پذیرد، اما موجب بهبود تصور عمومی جامعه نسبت به شرکت، افزایش پوشش رسانه‌ای نسبت به فعالیت‌های شرکت، افزایش مشارکت کارکنان، جذب و حفظ سرمایه‌گذاران، ایجاد محیط کاری آرام و مناسب برای فعالان اقتصادی و کارمندان شرکت، افزایش خلاقیت کارکنان و استفاده از ظرفیت و پتانسیل نیروهای برون سازمانی، می‌شود.

بر این اساس و با توجه به این مهم که هر فرد، گروه، سازمان یا نهادی مسئول رفتار خود و تأثیر بر محیط پیرامونی است، سازمان منطقه آزاد چابهار به عنوان سازمانی توسعه‌ای در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی و اولین سازمان در منطقه،

برنامه‌ریزی و اقدام در حوزه مسئولیت اجتماعی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای فعالیتی خود در دستور کار قرار داده است. مسئولیت اجتماعی این سازمان در دو سطح سازمان منطقه آزاد و بنگاه‌های اقتصادی حاضر و فعال در محدوده تعریف شده است.

منطقه آزاد چابهار به‌عنوان جدی‌ترین کانون فعالیتی در چابهار (نقطه تلاقی دو سند مهم توسعه منطقه‌ای کشور یعنی توسعه سواحل مکران و توسعه محور شرق) به دلیل نقش استراتژیک و ژئوپلیتیک خود در منطقه، تأثیری اساسی بر اقتصاد و فضای اجتماعی، دانش و فناوری، تعاملات بین‌المللی، تقویت کریدورهای ارتباطی جنوب-شمال و شرق-غرب، مناسبات سیاسی و تجاری ایران در منطقه و توسعه بندری و حمل‌ونقل دارد و از آنجایی که مقیاس فعالیتش به سمت فرا سرزمینی می‌رود و روندی سریع دارد به‌طور حتم بر مناسبات و کنش‌های محلی در دو بخش فرهنگ و اجتماع نیز اثرگذار بوده و از این رهگذر آثار هزینه‌ای چشمگیری که بخشی از آن در همین ابتدای راه مشهود است، در پی خواهد داشت. پایداری توسعه مورد انتظار، نیازمند مشارکت حداکثری جامعه محلی با نگاه به مراقبت از محیط‌زیست است. مشارکت جامعه محلی در شرایطی می‌تواند محقق شود که در کنار اراده و خواست متولیان توسعه، مشارکت دادن جامعه محلی مورد توجه قرار گیرد. مشاهدات عینی، به‌خوبی نشان می‌دهد که شاخص‌های توسعه و مشارکت‌پذیری جامعه، خصوصاً در حوزه‌های آموزش، بهداشت و توانمندی‌های مهارتی، مناسب نیست و این روند در سال‌های آتی به دلیل شکل‌گیری سایر کانون‌های فعالیتی در دو محور پیش گفته، با پیامدهای اجتماعی ناخوشایندتری همراه خواهد شد.

توسعه و امنیت پایدار، به‌عنوان پیش‌نیازهای ضروری امکان بهره‌گیری از فرصت‌های بی‌بدیل منطقه، نیازمند اقدامات اساسی، همه‌جانبه و عمومی توسط همه سازمان‌ها و بنگاه‌های فعال اقتصادی حاضر در منطقه است. با چنین رویکردی، مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار می‌تواند در نقش "پیشران فعالیت‌های اجتماعی در مدل توسعه درون‌زا" عمل نماید و ضمن کاهش حس نارضایتی و دغدغه نسبت به پیامدهای توسعه اقتصادی در فضای محلی، از احتمال گسست اجتماعات محلی از مجموعه اقدامات توسعه‌ای در آینده، پیشگیری نماید و پتانسیل بالقوه نیروهای بومی را احصاء و در راستای چرخه رشد اقتصادی، ارتقاء سطح آگاهی و توانمندی اعضای جامعه محلی فعلیت بخشد. چنین برهم‌کنشی جزء از راه تعامل پایدار و هدفمند ذی‌نفعان حوزه حکمرانی و سیاست‌گذاری با نیروهای اجتماعی و فعالان بخش مدنی میسر نخواهد بود که رویکرد مسئولیت اجتماعی جامع‌ترین و اجرایی‌ترین الگوی ممکن است.

نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد، الگو و قاعده‌ای برای تحقق این مهم است که با تلاش موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، اولین نهاد علمی علوم اجتماعی در کشور و با مدیریت علمی جناب آقای دکتر حسین ایمانی جاجرمی تدوین گردیده است که وظیفه می‌دانم از زحمات ایشان و همکارانشان نهایت سپاس را داشته باشم. این نظامنامه بر پایه مطالعات و پایش میدانی منطقه شهری چابهار و مناطق همجوار و ضرورت‌های آتی توسعه، نیازمندی‌های مشارکت‌پذیری و حضور حداکثری جامعه و الزامات توسعه پایدار را به‌درستی استخراج و در قالب هدف، راهبرد، سیاست و برنامه به‌عنوان نقشه راه سازمان منطقه آزاد و شرکت‌های فعال در این مجموعه تدوین کرده است.

نظارت علمی بر اجرای فرایند مطالعاتی بر عهده جناب آقای دکتر عبدالوهاب شهلای بر بوده که بافهم عمیق ضرورت‌های فرهنگ و اجتماع بومی منطقه در فرایند توسعه، استراتژی مطالعه را تدوین نموده و بر یافته‌های تیم پژوهشی

صحه گذاشته‌اند که لازم می‌دانم از ایشان نهایت تشکر را داشته باشم. در پایان، از همکارانم و نیز همه کسانی که در این اقدام ارزشمند یاریگر سازمان منطقه آزاد چابهار بوده‌اند قدردانی نموده و تلاش خواهیم نمود تا با اجرای صحیح این برنامه در جهت توسعه پایدار منطقه با رویکرد جلب مشارکت حداکثری جامعه محلی و مراقبت از محیط‌زیست، حرکت نماییم.

عبدالرحیم کردی

رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

از دهه‌های گذشته، منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار یکی از قطب‌های جذاب اقتصادی در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی در جنوب شرق ایران بوده است. پس از تأسیس منطقه آزاد چابهار و استقرار فعالیت‌های متعدد تجاری، صنعتی و خدماتی در محدوده آن، زیرساخت‌های توسعه‌ای مناسبی از نظر کالبدی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آمده است که می‌توانند به مثابه پیشران‌های رونق اقتصادی-اجتماعی در سطوح محلی و نیز ملی عمل کنند.

توسعه در چابهار، همچون توسعه در جای دیگری، در کنار ایجاد فرصت‌های کاری منجر به تحولات جمعیتی و اجتماعی پرشتابی شده است که بدون توجه به آن‌ها آینده منطقه دچار چالش‌های اساسی خواهد شد. افزایش سریع جمعیت در منطقه شهری چابهار و رشد فزاینده شهرنشینی نامتوازن منجر به شکل گرفتن مسائل اجتماعی متعددی در حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار شده است که بازنگری در الگوهای گذشته توسعه و نیز برنامه‌ریزی برای ارتقاء شاخص‌های توسعه اجتماعی را می‌طلبد.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار به عنوان جدی‌ترین بازیگر توسعه منطقه تاکنون، موفقیت‌های چشمگیری داشته است اما تا رسیدن به سقف ظرفیت‌هایش مسیری طولانی در پیش دارد. استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در این سازمان یک نهادسازی جدید برای پایداری هر چه بیشتر به توسعه جامعه محلی و افزایش بهره‌وری منابع اختصاص داده شده در این حوزه است.

برای تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، مطالعات مختلفی انجام گرفت تا به شناخت دقیقی از موضوع و حوزه‌های عمل، دست‌یابی. در جلد اول، پس از بیان کلیات پژوهش، نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بررسی شدند و در واپسین بخش، با نگاهی به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌های موفق از تجارب عملی کاربریست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی، تجربه‌ی عملی به بارگیری این رهیافت در ۵ سازمان موفق (که مبتنی بر معیارهای مشخص انتخاب شده‌اند) مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش، چگونگی عملیاتی نمودن مسئولیت اجتماعی در چند بخش مجزا (چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی، ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی، حوزه‌های تمرکز و اقدامات پیش‌بینی شده در قالب هر رکن و در نهایت، گزیده‌ای از اقدامات عملی انجام‌شده) بررسی شده و در انتها، مهم‌ترین رهنمودها در قالب جداولی جمع‌بندی شدند. البته باید در نظر داشت که نمونه‌های بررسی شده به عنوان تجارب موفق جهانی، عموماً دارای سابقه‌هایی طولانی در امر مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر برنامه‌ای جامع بوده‌اند و مراحل اولیه آن را پشت سر گذاشته‌اند، پس نباید انتظار داشت که برنامه‌های تدوینی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد شهر چابهار باید از آغاز شبیه یا نزدیک به برنامه‌های فعلی اجرا شده در آن‌ها باشد. همین امر، لزوم طرح مفهوم اولویت‌بندی اقدامات را بیش از پیش مشخص می‌کند.

در مجلد دوم، با انجام مطالعات میدانی و تحلیل آماری ثانویه، تصویری مستند از مسائل و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار، ترسیم شده است. با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، یک نیازسنجی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که اقدامات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی باید پیرامون آن‌ها سازمان‌دهی شوند، صورت پذیرفت و به‌عنوان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای تهیه نظامنامه مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تأکید می‌شود که تعیین حوزه‌های فعالیتی و توانمندسازی جامعه محلی از اهداف اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند بودن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه هدف در جهت پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی است که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی، در دو حوزه اجتماعی و محیط‌زیست نیز بتواند بیشترین تأثیر را داشته باشد.

جلد سوم گزارش، حاوی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار است که در قالب دو بخش (۱) نظامنامه سازمان و (۲) نظامنامه شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی فعال در محدوده منطقه آزاد، تنظیم شده است. در این مجلد پس از بیان شمایک فرایند انجام مطالعات، اصول و ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار که برآمده از نتایج مطالعات نظری و میدانی پژوهش‌اند، توضیح داده شده‌اند. در ادامه، اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد چابهار در حوزه مسئولیت اجتماعی احصاء شده و متناسب با مسائل اجتماعی حوزه نفوذ سازمان، ساختار اجرایی نظامنامه معرفی شده است. پس از مبانی، متن اصلی نظامنامه ارائه شده است که بخش مربوط به سازمان، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۴ سیاست و ۱۵۹ طرح و بخش مربوط به شرکت‌ها، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۳ سیاست اجرایی و طرح است.

در مجلد نهایی گزارش که حکم پیوست دارد، فایل‌های پاورپوینت کارگاه‌های آموزشی برگزار شده و نیز گزارش تصویری از مطالعات میدانی ارائه شده است.

طرح اقدام پژوهی ۱ «تدوین برنامه راهبردی_ عملیاتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار که از سوی سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار به موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران واگذار شده است، نخستین طرح پژوهشی- مداخله‌ای در سازمان‌های مناطق آزاد کشور است که هدف آن، شناخت مسائل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و نیز طراحی مدل‌های مداخله‌ای به منظور ارتقاء عملکرد سازمان و نقش آن در توسعه زیرساخت‌های حوزه نفوذ محیط بلا فصل آن است.

در این طرح که مبتنی بر یک روش شناسی میان‌رشته‌ای جامعه‌شناختی، اقتصادی، مدیریتی و شهرسازی است، تلاش شده که با شناخت مسائل اجتماعی- اقتصادی محیط بلا فصل، مسائل اداری و مدیریتی درون‌سازمانی، تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی و مفاهیم، نظریه‌ها و استانداردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی، نقشه راه

¹. Action research

تحول ساختاری برای بازتعریف و باز معماری سازمان منطقه آزاد چابهار تدوین شود تا این سازمان بتواند با نگاهی واقع‌بینانه به چالش‌های اجتماعی محیط پیرامون و نیز آگاهی از منابع انسانی سازمان و کنشگران جامعه محلی از گفتمان و الگوهای مدیریتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در هزینه کرد منابعی که برای توسعه اجتماعی جامعه محلی اختصاص می‌دهد بهره‌برد و راهبردی‌تر عمل کند و همچنین سهم بیشتری در توسعه منطقه‌ای جنوب شرق کشور ایفا کند.

برای انجام این مهم، موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران به‌عنوان مجری پروژه با مدیریت اینجانب اقدام به تشکیل تیم پژوهشی کرد. اعضای تیم دکتر سعید معیدفر (دکترای جامعه‌شناسی)، دکتر حسین ایمانی جاجرمی (دکترای جامعه‌شناسی توسعه)، دکتر مونا ولیک جزی (دکترای طراحی شهری)، کاظم رحیمی (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، رامین صفی‌یاری (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، آرش خان دل (کارشناس ارشد مدیریت)، عبدالطیف کاروانی (دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی)، طلا رستمی (کارشناس ارشد پژوهشگری) و فاطمه خاوری (کارشناس ارشد ادبیات) بود که از همکاری همه نامبردگان نهایت سپاس را دارم. هماهنگی‌های امور اداری پروژه را کارکنان بخش اداری موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، انجام دادند که از تک‌تک آن‌ها تشکر می‌کنم.

حسین ایمانی جاجرمی

رئیس موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

بخش اول: نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد تجاری-صنعتی
چابهار

۶- نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۶-۱- مقدمه

توسعه منطقه‌ای با محوریت اقتصاد بدون توجه به جامعه محلی، محیط زیست و شاخص‌های کیفیت زندگی، توسعه ناپایداری است که در بلندمدت می‌تواند علیه خود تبدیل شود. در دهه‌های گذشته ادبیات توسعه پایدار و شاخص‌های آن معیارهایی برای بهبود پیامدهای منفی توسعه‌های صرف اقتصادی بود که به مرور دیدگاه‌ها و شاخص‌های عینی‌تر برای افزایش زیست‌پذیری و رضایتمندی شهروندان به کار بسته شد. یکی از دیدگاه‌های به روز و کارآمد در این حوزه مفهوم «مسئولیت اجتماعی شرکتی» CSR است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی دستورالعملی برای کنترل، منشوری اخلاقی و تمرینی برای اظهار نظر صریح در زمینه عرضه خدمات از سوی سازمان و انتخاب صحیح و سرمایه‌گذاری اخلاقی روی مباحث سازمان است و در نهایت، پاسخگویی اجتماعی به توان و ظرفیت سازمان برای عمل و اقدام برای تحقق خواسته‌ها و انتظارات جامعه اشاره می‌کند.

با توجه به لزوم مشارکت تمامی ذی‌نفعان حاضر در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار در زمینه خدمت‌رسانی به جامعه محلی، حفظ محیط زیست، احترام به حقوق مشتریان و فراهم کردن فضای امن و بانشاط برای کارمندان، نظامنامه‌ای پیشرو با عنوان "نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار" تلاش دارد تا با تهیه برنامه لازم در زمینه‌های مطرح‌شده و همچنین امکان‌پایش آن، بستری برای مشارکت منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار و شرکت‌های مرتبط با منطقه آزاد در راستای مرتفع کردن مشکلات حوزه نفوذ مانند بیکاری، مهاجرت‌های بی‌رویه، مسائل محیط‌زیستی و ... تا افق زمانی مشخص این نظامنامه (۱۴۰۷)، شرایط بهتری مهیا شود. این نظامنامه براساس چارچوب مفهومی منتج از رهنمودهای استخراجی از مبانی نظری، تجارب موفق جهانی در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی، اقدامات انجام‌گرفته منطقه‌ی آزاد و همچنین مشکلات و کمبودهای سرانه‌های خدماتی موجود در حوزه نفوذ منطقه آزاد تهیه‌شده است تا بدین وسیله بر یکپارچگی میان اقدامات فعلی و آینده تأکید شود.

لزوم هماهنگی میان اقدامات صورت‌گرفته منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، شرکت‌های وابسته به این سازمان و نیز سایر سازمان‌های دخیل، انسجام‌بخشی و جهت‌دهی به اقدامات پراکنده صورت‌گرفته فعلی، اولویت‌بندی اقدامات صورت‌گرفته در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی و تخصیص منابع مالی و معنوی متناسب با نیازسنجی‌های انجام شده و نیز پایش و نظارت بر اقدامات انجام‌گرفته در این حوزه از جمله اهداف تدوین نظامنامه حاضر است که اهمیت و ضرورت تهیه آن را نیز روشن می‌کند. بر همین اساس، فرایند تهیه نظامنامه دربردارنده ارزیابی وضعیت منطقه، تحلیل وضع موجود، بیانیه چشم‌انداز، راهبردها، سیاست‌ها و در نهایت برنامه‌های اجرایی بوده است.

در تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، مطالعات مختلفی انجام شد تا به شناخت دقیقی از موضوع و حوزه‌های عمل، دست‌یابیم. به دنبال مرور ادبیات و مفهوم‌سازی در بخش ابتدایی کار تحت

عنوان مبانی نظری و با توجه به نظریات موجود و آنچه با توجه به سیستم اداری کشور احتیاج به بومی شدن دارد، منظورمان از مسئولیت اجتماعی شرکتی را مشخص کردیم.

در بخش تجارب جهانی، با نگاهی به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌های موفق از تجارب عملی کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی، تجربه‌ی عملی به کارگیری این رهیافت در ۵ سازمان موفق که با معیارهای مشخص انتخاب شده‌اند؛ مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش، چگونگی عملیاتی کردن مسئولیت اجتماعی در چند بخش مجزا (چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی، ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی، حوزه‌های تمرکز و اقدامات پیش‌بینی شده در قالب هر رکن و در نهایت، گزیده‌ای از اقدامات عملی انجام شده) بررسی شده و در انتها، رهنمودهای مهم در قالب جداولی جمع‌بندی شدند. البته باید در نظر داشت که نمونه‌های بررسی شده به‌عنوان تجارب موفق جهانی، عموماً دارای سابقه‌ای طولانی در امر مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر برنامه‌ای جامع بوده‌اند و مراحل اولیه آن را گذرانده‌اند، پس نباید انتظار داشت که برنامه‌های تدوینی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد چابهار از آغاز شبیه یا نزدیک به برنامه‌های فعلی اجرا شده در آن نمونه‌ها باشد. همین امر، لزوم طرح مفهوم اولویت‌بندی اقدامات را بیش از پیش مشخص می‌کند.

در بخش بعدی، با انجام مطالعات میدانی و تحلیل آماری ثانویه، تصویری از وضعیت مسائل اجتماعی ترسیم شد. با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، یک نیازسنجی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که اقدامات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی باید پیرامون آن‌ها سازماندهی شوند، انجام شد و به‌عنوان مهمترین منبع اطلاعاتی برای تهیه نظامنامه مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تأکید می‌شود که تعیین حوزه‌های فعالیتی و توانمندسازی جامعه محلی از اهداف اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند بودن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه مورد هدف در جهت پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی است که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی، در دو حوزه اجتماعی و محیط زیست نیز بتواند بیشترین تأثیر را داشته باشد.

نکته مهم دیگر در تدوین این نظامنامه، اهمیت دادن به تشکیل سازوکار اجرا، نظارت و پایش بر چگونگی انجام فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار است. برای این منظور، ساختاری اجرایی در این نظامنامه معرفی شده است تا منطبق با سازوکار مشخصی که در ادامه نظامنامه حاضر می‌آید، فرایند اجرا و پایش انجام شده تا مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار به بهترین و مؤثرترین نحو ممکن محقق شود.

۶-۲- فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه

مطالعات اقدام پژوهی تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار که در نتیجه آن، نظامنامه مسئولیت اجتماعی در قالب این گزارش تنظیم شده است از ۶ مرحله به شرح شکل زیر تشکیل شده است.



شکل شماره ۶-۱: فرایند انجام مطالعات و تدوین نظامنامه

۳-۶- تعریف مفاهیم و واژگان نظامنامه

در این بخش واژگان کلیدی و تعاریف عملیاتی به کار رفته در نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار معرفی می‌شود.

- منطقه آزاد تجاری-صنعتی: منطقه آزاد تجاری، قلمرو معینی است که غالباً در محدوده داخل یک بندر یا در مجاورت آن قرار گرفته و در آن تجارت آزاد با سایر نقاط جهان مجاز شناخته شده است. چنانچه کالاها را می‌توان بدون پرداخت حقوق و عوارض گمرکی از این مناطق صادر کرد یا به این مناطق وارد کرد و آن‌ها را برای مدتی در انبار ذخیره و در صورت لزوم بسته‌بندی و مجدداً صادر کرد. کالاهایی که از منطقه آزاد تجاری به کشور میزبان وارد می‌شوند، حقوق و عوارض گمرکی مقرر را می‌پردازند. مناطق پردازش صادرات علاوه بر تسهیلات فوق، ابنیه و خدمات مورد نیاز برای تولید، تبدیل مواد خام و کالاهای واسطه‌ای وارداتی به محصولات نهایی را به هدف صدور آن‌ها و برخی اوقات برای فروش در بازار داخلی، به شرط پرداخت حقوق و عوارض گمرکی معمول فراهم می‌کنند؛ از این رو منطقه آزاد پردازش صادرات ناحیه صنعتی ویژه‌ای است که تولیدات آن جهت‌گیری صادراتی دارند. تسهیلات این مناطق برای جلب سرمایه‌گذاران خارجی و تسهیل استقرار آن‌هاست و معمولاً با مشوق‌های دیگری نیز همراه است.

- مسئولیت اجتماعی شرکتی: ترکیب داوطلبانه ملاحظات اجتماعی و محیطی در عملیات تجاری شرکت‌ها و روابط آن‌ها با گروه‌های ذینفع است. مسئولیت اجتماعی یکی از وظایف و تعهدات سازمان به‌منظور منتفع کردن جامعه است به‌نحوی که هدف اولیه سازمان؛ یعنی حداکثر کردن سود را صورتی متعالی ببخشد؛ بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکتی، نوعی احساس تعهد به‌وسیله مدیران سازمان‌های تجاری بخش خصوصی است که آن‌گونه تصمیم‌گیری کنند تا در کنار کسب سود برای مؤسسه، سطح رفاه کل جامعه نیز بهبود یابد.

- توسعه پایدار: توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را برآورده کند، بدون آنکه توانایی نسل‌های آینده در برآورده سازی نیازهایشان را به خطر اندازد. دستیابی به اهداف اقتصادی و اجتماعی به گونه‌ای که در بلندمدت منابع نگه‌داری شوند، محیط زیست محافظت شود و تندرستی و رفاه انسان‌ها تضمین شود.

- چشم‌انداز: چشم‌انداز سازمان به‌عنوان نظامنامه‌ای که یک سازمان برای بیان اهداف خود تعریف می‌کند حاوی زیربنایی‌ترین بیانیه ارزش‌ها، آرمان‌ها و اهداف سازمان است. چشم‌انداز باید درک روشنی از اینکه سازمان امروز به کجا می‌رود و نیز نقشه جاده حرکت به سوی آینده را ارائه دهد. چشم‌انداز یک افق درازمدت است که گامی جهانی را توصیف می‌کند که سازمان در آینده در آن فعالیت می‌کند.

- مأموریت: بیانیه مأموریت هر سازمان، درواقع علت اصلی تشکیل و دلیل تأسیس آن است. مأموریت سازمان، مقصد اصلی و منحصر به فردی است که نوع، قلمرو عملیات، محصول و بازار سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. این بیانیه شامل علت اصلی وجود سازمان، زمینه فعالیت آن، ذی‌نفعان و نوع خدمات یا محصولات آن است.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

-اهداف کلان: در برنامه‌ریزی هدف کلان مقصد و منظوری است که برنامه به آن تمایل دارد و به سمت آن حرکت می‌کند. هدف کلان ایدئال مطلوبی است بلندمدت و اغلب کیفی است که از ارزش‌ها و آمال جامعه سرچشمه می‌گیرد.

-اهداف خرد: وسیله‌ای برای رسیدن به هدف کلان است. اهداف خرد که از اهداف کلان منتج می‌شوند؛ ملموس، کوتاه‌مدت و کمیت پذیرند.

- راهبرد: عبارت است از طرح‌ها و برنامه‌های مدیریت برای کسب نتایج منطبق با رسالت و اهداف سازمان و وسیله‌ای است برای رسیدن به اهداف و طرحی جامع، واحد و کامل برای رسیدن به اهداف است.

- سیاست اجرایی: اصول راهنمای حاکم بر راهبرد برای تحقق هدف است که حدود عمل (بایدها و نبایدها) را نیز مشخص می‌کند. سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها ابزار دست‌یابی به اهداف سالانه هستند و در مرحله اجرای راهبرد نقش مهمی را ایفا می‌کنند. به عبارتی، مقصود رهنمودهای انجام کار، مقررات و نحوه تخصیص منابع و رویه‌هایی است که سازمان برای دستیابی به اهداف اعلان‌شده و اجرای صحیح راهبرد استفاده می‌کند و در سطوح سازمانی، بخشی و وظیفه‌ای وضع و امکان‌سازگاری و هماهنگی میان بخش‌های سازمانی را به وجود می‌آورد.

- طرح: پیش‌بینی اقدامات اجرایی آینده.

- پروژه: طرح‌های دارای بودجه و زمان.

۶-۴- اهمیت و ضرورت مسئولیت اجتماعی شرکتی

در عصری که بخش زیادی از وظایف و نقش حاکمیتی دولت‌ها به شرکت‌های دولتی و نیز خصوصی واگذار شده است و چگونگی عملکرد آنها تأثیری اساسی بر تمامی جنبه‌های زندگی مردم اعم از اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نیز سیاسی دارد. دیگر نمی‌توان توسعه پایدار را فقط از دولت‌ها مطالبه کرد، میزان تعهدی که شرکت‌ها به حقوق کارکنان و مشتریان، منافع جامعه محلی، حفاظت از محیط زیست، اخلاق عمومی و عدالت اجتماعی، بهداشت و آموزش‌های عمومی، رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی دارند، سرنوشت توسعه را در جوامع رقم می‌زند. این پدیده باعث شده است که نقش اجتماعی شرکت‌ها در مرکز توجه نظریه اجتماعی و نیز جنبش‌های اجتماعی قرار گیرد. از منظر خردتر، اجتماعی کردن استراتژی تجاری، اقدامی به منظور خلق سرمایه اجتماعی برای شرکت‌هاست که منجر به افزایش بهره‌وری و نیز جلب رضایت جامعه‌ی حوزه‌ی نفوذ می‌شود. سرمایه اجتماعی، در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، منبع باارزشی است که از طریق ارتقای اعتماد متقابل و مشارکت میان «انسان‌ها»، «انسان‌ها و سازمان‌ها» و «سازمان‌ها با سازمان‌های دیگر»، برای شرکت‌ها خلق اعتبار می‌کند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه، سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ اما در حال حاضر گفته می‌شود برای تحقق توسعه بیشتر از آن چه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم، به سرمایه اجتماعی نیازمندیم؛ زیرا بدون سرمایه اجتماعی، استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی است، سایر سرمایه‌ها ابتر مانده و کم بازده می‌شوند؛ از این رو، مدیرانی موفق‌اند که بتوانند درک درستی از اهمیت کارکرد سرمایه اجتماعی داشته باشند.

استقرار مسئولیت اجتماعی شرکتی که تعهد دائمی و پیوسته یک سازمان یا بنگاه اقتصادی است و هدف آن کنترل و مدیریت پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیط زیستی اقدامات خود و کمک به جامعه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند. استراتژی‌ای دوجانبه برای تعهد شرکت‌ها به وظایف حاکمیتی انتقال یافته به آنها و نیز ارتقاء سرمایه اجتماعی‌شان است.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار که به منظور تسریع روند توسعه اقتصادی کشور از اوایل دهه‌ی ۱۳۷۰ در چابهار و در جوار دریای عمان تأسیس شد، ظرفیت نهادی و زیرساختی ویژه‌ای برای توسعه ملی و نیز منطقه‌ای است که توانسته است به مثابه‌ی نوعی پیشران توسعه، تمرکزی در فعالیتهای خدماتی و نیز تولیدی را در بندر چابهار مستقر کند؛ اما برای محقق کردن اهدافی که در اسناد برای آن در نظر گرفته شده است و نیز قابلیت‌های راهبردی که دارد، مسیری طولانی در پیش دارد. این سازمان از زمان تأسیس تاکنون، متناسب با واقعیت‌های سیاسی-اقتصادی کشور و نیز جهت‌گیری‌های اصلی مدیران هر دوره، راهبردها و برنامه‌های متفاوتی را تعریف و اجرایی کرده است که واقعیت سازمانی و نیز خروجی‌های آن را شکل داده‌اند؛ البته نباید از این مهم غفلت کرد که عملکرد سازمان منطقه آزاد چابهار

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نه فقط متأثر از متغیرهای درون سازمانی بلکه همچنین متأثر از متغیرهای برون سازمانی و به طور خاص برنامه‌های توسعه‌ای محقق شده یا نشده دستگاه‌های عمومی دیگری است که وظیفه نقش‌آفرینی در توسعه ملی و منطقه‌ای را بر عهده دارند. به نظر می‌رسد ریشه‌ی بخشی از مسائل اجتماعی شایع در حوزه نفوذ سازمان منطقه آزاد چابهار همچون فقر، حاشیه‌نشینی، کمبودهای بهداشتی و درمانی، گسترش بی‌رویه‌ی سکونت‌گاه‌های غیررسمی، کم‌آبی، ضعف شاخص‌های شهرسازی، افت تحصیلی و ...، به فقدان نگاه آمایش سرزمین در برنامه‌های توسعه ملی و نیز توسعه منطقه‌ای مرتبط است. سازمان منطقه آزاد چابهار نوعی توسعه نقطه‌ای در بخشی از شهر چابهار به وجود آورده است و مردمی که به دلیل نبودن سیاست‌های کارآمد توسعه روستایی در اثر خشک‌سالی کشاورزی کم‌بینه‌شان را از دست داده‌اند به منطقه شهری چابهار که از روزگار گذشته ضعیف‌ترین شاخص‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی را داشته است، با فراوانی بالا مهاجرت می‌کنند. مسئله‌ای که منجر به شکل گرفتن وضعیت دشوار کنونی شده است. در این وضعیت، ضمن اهمیت ارتقاء نقش سازمان منطقه آزاد چابهار در برنامه‌های فقرزدایی و توسعه‌ای ضروری است سایر دستگاه‌های دولتی متناسب با گستره و عمق معضلات برنامه‌های توسعه‌ای خودشان را تعریف و به وظایف حاکمیتی‌شان پای بند باشند.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد چابهار، رویکرد جدیدی در کیفیت‌بخشی به فعالیت‌ها و مأموریت‌های قانونی این سازمان است تا بتواند با تکمیل روندهای جاری و در کنار شناخت علمی مسائل اجتماعی جامعه محلی و نیز اولویت‌بندی آنها، برنامه‌های توسعه اجتماعی را متناسب با واقعیت‌های اجتماعی تدوین کند و توسعه اجتماعی مطلوبی را برای مردم منطقه شهری چابهار، فراهم آورد.

۶-۵- معرفی مدل مفهومی مطالعات

در مطالعات نظری، مدل‌های مختلفی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. از بین مدل‌های مفهومی به‌عنوان روح کلی مطالعات و رعایت شاخص‌های مسئولیت اجتماعی مدل استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ مدنظر قرار گرفت.

مدل استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ مسئولیت‌پذیری اجتماعی، یک راهنمای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی است که آن را در تاریخ ۱ نوامبر سال ۲۰۱۰ سازمان بین‌المللی استاندارد مستقر در ژنو (ISO) منتشر کرد. این استاندارد، به‌عنوان یکی از آرمانی‌ترین استانداردهای بین‌المللی در سال‌های اخیر شناخته شده است و نظامنامه‌ای است که تجربه‌های بین‌المللی در رابطه با مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی را برای سازمان در جامعه ادغام می‌کند.

زمینه تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی از کنگره جهانی محیط زیست آغاز شد که در سال ۱۹۹۲ در ریودوژانیرو برگزار شد. در این کنگره ارتباط بین مسئولیت اجتماعی و پایداری سازمان مطرح شد؛ سپس این موضوع در کنگره جهانی توسعه پایدار که در سال ۲۰۰۲ در آفریقای جنوبی برگزار شد نیز مورد بحث قرار گرفت. در آوریل ۲۰۰۱ شورای سازمان بین‌المللی استاندارد از کمیته سیاست‌گذاری این سازمان برای مصرف‌کنندگان درخواست کرد تا در زمینه تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی امکان‌سنجی کند. سال ۲۰۰۳، سازمان استاندارد یک گروه مشاورین استراتژیک را در حوزه مسئولیت اجتماعی شامل نمایندگان و طیف وسیعی از گروه‌های ذینفع از جمله دولت‌ها، بنگاه‌های اقتصادی، اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های حقوق مصرف‌کنندگان و سازمان‌های غیردولتی تشکیل داد. پس از آن ISO با تشکیل کنفرانس بین‌المللی مسئولیت اجتماعی در سوئد اقدام به جلب حمایت کشورها برای تدوین استاندارد بین‌المللی مسئولیت اجتماعی کرد و یک گروه کاری برای تهیه پیش‌نویس اولیه تشکیل شد. پس از جلسات بسیار و تشکیل کمیته‌هایی در کلیه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی استاندارد، متن اولیه در سال ۲۰۰۹ منتشر شد و در نهایت در سال ۲۰۱۰ متن نهایی تصویب و به انتشار رسید.

استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ رهنمودهایی در رابطه با اصول بنیادین مسئولیت اجتماعی، شناخت مسئولیت اجتماعی، مشارکت ذی‌نفعان، موضوعات محوری مرتبط با مسئولیت اجتماعی و روش‌های یکپارچه‌سازی و ادغام رفتار مسئولانه‌ی اجتماعی در سازمان فراهم می‌آورد. این استاندارد بین‌المللی، تأکید ویژه‌ای بر نتایج و پیشرفت‌های مربوط به اجرای مسئولیت اجتماعی دارد؛ همچنین با هدف مفید بودن برای تمامی سازمان‌ها اعم از خصوصی، دولتی، غیرانتفاعی، بزرگ یا کوچک، فارغ از اینکه در کشور توسعه‌یافته فعالیت می‌کند یا در کشور در حال توسعه، تدوین شده است. با اینکه تمام بخش‌های این استاندارد به یک اندازه مورد استفاده سازمان قرار نخواهد گرفت؛ اما موضوعات اصلی آن به هر سازمانی مربوط می‌شود. تمام موضوعات اصلی مطرح شده در این استاندارد، موارد گوناگونی را در برمی‌گیرد و این مسئولیت خود سازمان است که با در نظر گرفتن ملاحظات سازمانی و گفتگو با ذی‌نفعان، تشخیص دهد کدام مسائل مهم‌تر هستند و در ارتباط بیشتری با حوزه‌ی فعالیت آن قرار دارند.

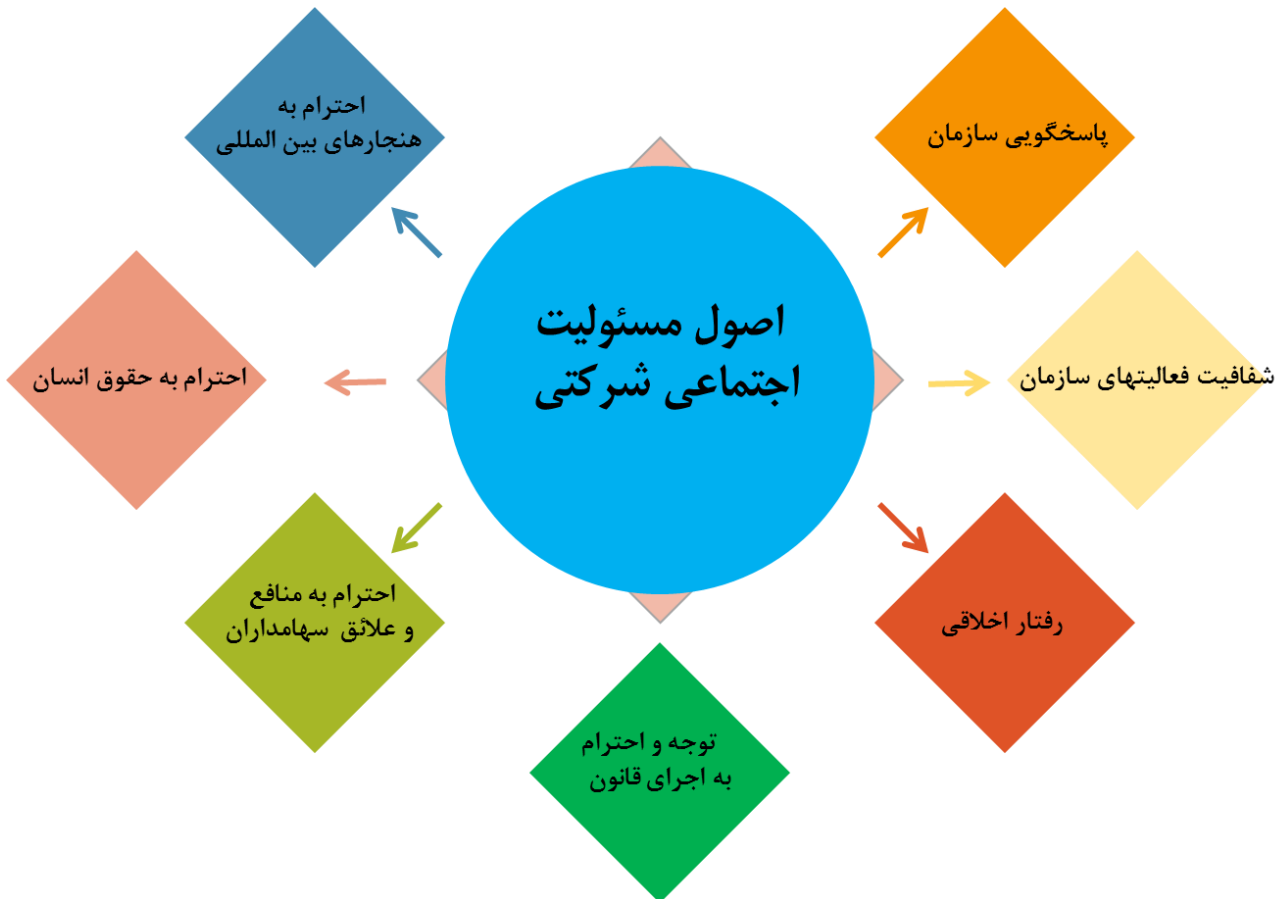
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

در استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰، هفت اصل برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل: شفافیت؛ پاسخگویی؛ رفتار اخلاقی؛ احترام به منافع ذی‌نفعان؛ احترام به حاکمیت قانون؛ احترام به هنجارهای بین‌المللی رفتار و احترام به حقوق بشر معرفی شده است. ایزو ۲۶۰۰۰، به شناخت مسئولیت اجتماعی سازمان و مشارکت ذی‌نفعان در کسب این شناخت برای سازمان پرداخته و ضمن آن، بیان می‌شود که یک سازمان برای شناخت مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود و اداره آن بایستی سه رابطه را درک کند: رابطه بین سازمان و جامعه، رابطه بین سازمان و ذی‌نفعانش و رابطه بین ذی‌نفعان و جامعه. یک سازمان باید بپذیرد که ذی‌نفعان آن شامل افراد و سایر سازمان‌ها و فراتر از آن جامعه به دلیل اهداف متفاوت، ممکن است انتظارات و منافع متفاوتی داشته باشند که می‌تواند تحت تأثیر تصمیمات و فعالیت‌های سازمان قرار گیرد.

این مدل اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی را به صورت زیر تعریف می‌کند:

- **پاسخگویی:** یک سازمان باید مسئول آثار خود بر روی جامعه، اقتصاد و محیط باشد. این اصل حاکی از آن است که یک سازمان باید رسیدگی موشکافانه‌ای را بپذیرد و همچنین وظیفه‌ی پاسخ‌دهی به این رسیدگی را به عهده گیرد.
- **شفافیت فعالیت‌های سازمان:** یک سازمان باید در یک وضعیت شفاف، دقیق و کامل قرار داشته باشد و دارای درجه‌ی منطقی و کافی از سیاست‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایی باشد که مسئول آن‌هاست، از جمله آثار مشخص و احتمالی آن بر جامعه و محیط. این اطلاعات باید به سهولت موجود بوده و مستقیماً در دسترس قرار گیرند و برای گروه‌هایی که تحت تأثیر سازمان هستند، قابل درک باشند.
- **رفتار اخلاقی:** رفتار یک سازمان باید براساس ارزش‌هایی نظیر صداقت، انصاف و درستی باشد. این ارزش‌ها دلالت بر دغدغه برای انسان‌ها، حیوانات و محیط و توجه به آثار فعالیت‌های سازمان و تصمیم‌گیری‌های آن بر روی منافع ذی‌نفعان دارد.
- **توجه و احترام به اجرای قانون:** توجه به اجرای قانون به حاکمیت قانون اشاره دارد و به‌طور خاص، منظور این است که هیچ فرد یا سازمانی فراتر از قانون نبوده و دولت نیز تابع قانون است. در زمینه مسئولیت اجتماعی، احترام به تأمین قانونی به معنای آن است که یک سازمان با تمامی قوانین و مقررات اجرایی موافق باشد. این اصل حاکی از آن است که باید برای آگاهی از قوانین و مقررات اجرایی تلاش شود تا افراد درون سازمان از تعهدات خود مطلع باشند.
- **احترام به منافع و علائق سهامداران:** یک سازمان باید به منافع ذی‌نفعان خود احترام گذاشته، آن‌ها را در نظر داشته و پاسخگو باشد. اگرچه اهداف یک سازمان ممکن است به منافع مالکین، مصرف‌کنندگان یا اعضای خود محدود باشد، دیگر افراد و گروه‌ها نیز ممکن است دارای حقوق، ادعاها یا منافع مشخصی باشند که باید در نظر گرفته شوند. به‌طور کلی، این افراد یا گروه‌ها ذی‌نفعان سازمان را تشکیل می‌دهند.

- **احترام به حقوق انسان:** رفتار همراه با احترام با تمامی افراد و تلاش ویژه برای کمک به افراد گروه‌های آسیب‌پذیر. یک سازمان باید به حقوق انسانی احترام گذاشته و اهمیت و عمومیت آنها را در نظر بگیرد. حقوق انسانی به رفتار محترمانه‌ی تمامی افراد صرف‌نظر از خصوصیات شخصی آنها و صرفاً به دلیل انسان بودنشان اشاره دارد.
- **احترام به هنجارهای بین‌المللی:** یک سازمان باید ضمن رعایت قوانین داخلی هر کشور به هنجارهای بین‌المللی هم احترام گذاشته و برخلاف آن هنجارها عمل نکند.



شکل شماره ۶-۲: اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد چابهار

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۶-۶- ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

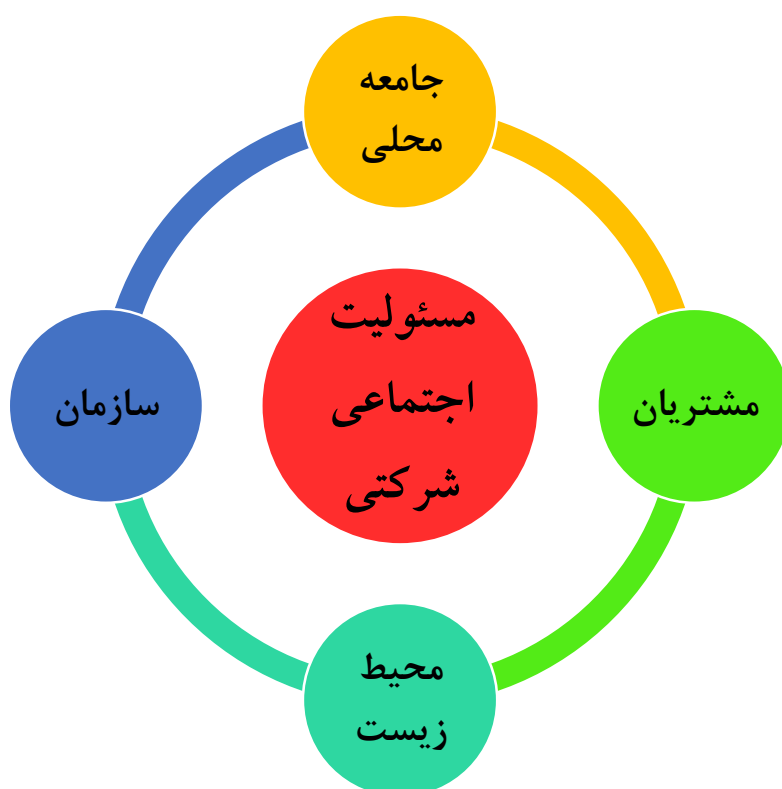
براساس مدل نظری پژوهش، چهار گروه ذی‌نفع، ارکان اصلی مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار را تشکیل می‌دهند.

گروه نخست، شامل کارکنان سازمانی و نیروی انسانی سازمان هستند؛

گروه دوم، مشتریان خرد و کلانی را شامل می‌شود که در ارتباط مستقیم با منطقه آزاد تجاری-صنعتی هستند و در حوزه خود مستقل عمل می‌کنند؛

گروه سوم، جامعه محلی است که با منطقه آزاد تجاری-صنعتی در ارتباط است؛

گروه چهارم، محیط زیست قرار می‌گیرد.



شکل شماره ۶-۳: ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

این چهار گروه ارکانی هستند که هدایت‌کننده‌ی فعالیت‌های انجام شده در حیطه‌ی مسئولیت اجتماعی خواهند

بود.

۶-۷- عملکرد گذشته و فعالیت‌های منطقه آزاد چابهار در چارچوب مسئولیت اجتماعی شرکتی

عملکرد سازمان در حوزه مسئولیت اجتماعی خود به دو دسته کلی داخل محدوده و خارج از محدوده منطقه آزاد تقسیم می‌شود. بیشترین عملکرد سازمان در داخل محدوده به فعالیت اجتماعی، فرهنگی، گردشگری و نیز عمرانی مربوط می‌شود که همه ساله با بودجه و برنامه خاصی دنبال می‌شود، اما مسئولیت اجتماعی خارج از محدوده را سازمان تحت عنوان کمک به نواحی همجوار اجرا می‌کند که این موضوع بر اساس ماده ۲ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران است که در آن درآمد سازمان‌های مناطق آزاد که در چارچوب بودجه سالیانه به تصویب هیئت وزیران می‌رسد برای عمران و آبادانی سایر نواحی با اولویت نواحی همجوار هزینه می‌شود. بررسی هزینه کرد سازمان نشان می‌دهد که در یک دهه گذشته مبلغ ۱۷۶,۸۰۲ میلیون ریال کمک سازمان منطقه آزاد چابهار به نواحی همجوار بوده است به طوری که از کل این مبلغ ۱۲۱,۳۲۴ میلیون ریال از محل سرفصل پرداخت فرهنگی - اجتماعی، ۱۵,۸۷۸ میلیون ریال از محل کمک به نهادهای حمایتی و ۳۹,۶۰۰ میلیون ریال نیز کمک به نواحی همجوار پرداخت شده است. اقدامات سازمان منطقه آزاد در حوزه مسئولیت اجتماعی خود را می‌توان به بخش‌های محیط زیست، کالبدی، آموزش، فرهنگ و هنر، گردشگری، حمل و نقل، ورزش، بهداشت، اشتغال، مشتریان و همچنین روستای تیس تقسیم کرد. عملکرد سازمان در حوزه محیط زیست از مباحث مربوط به فرهنگ‌سازی از طریق چاپ و تألیف کتاب و پازل گرفته تا بازرسی از واحدهای صنعتی مستقر در منطقه، کاشت درخت، جمع‌آوری زباله و... را در برمی‌گیرد؛ شاید بتوان نقطه قوت این اقدامات را فرهنگ‌سازی در حوزه محیط زیست دانست که به علت تأثیر ژرفی که دارد، می‌تواند به عنوان مهمترین اقدام تلقی شود؛ اما یکی از موضوعات مورد غفلت و یا کمتر توجه شده در زمینه محیط زیست می‌توان به بحث فاضلاب و محیط زیست دریایی است که در کنار تداوم اقدامات سازمان می‌تواند مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد را قوت بخشد. عملکرد سازمان در حوزه بهداشت و درمان شامل خرید تجهیزات آزمایشگاهی و بیمارستانی، خرید آمبولانس، ویزیت رایگان و همچنین ساخت فضاهای بهداشتی و درمانی در شهر چابهار و روستای تیس را شامل می‌شود. نگاهی به این اقدامات نشان می‌دهد که تمامی آنها ضروری بوده‌اند؛ اما آنچه که احساس می‌شود؛ می‌تواند اقدام اساسی از سوی سازمان به شمار آید، گسترش زیرساخت‌های بهداشت و درمان در منطقه است که یکی از اساسی‌ترین آنها لزوم افزایش نیروی متخصص در این زمینه است. این موضوع علاوه بر بهداشت و درمان حوزه آموزش عمومی و تخصصی را نیز شامل می‌شود که با وجود برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ساخت مدرسه و... طرح‌هایی مانند بورس دانش آموزان و ایجاد مدارس مانند مدرسه دانا و توانا می‌تواند با تربیت نیروی انسانی این بخش‌ها را به لحاظ بنیادی تقویت و پایدار سازد.

یکی دیگر از اقدامات مهم سازمان در حوزه مسئولیت اجتماعی، عملکرد آن در بخش ورزش است. این اقدامات شامل حمایت از تیم‌های ورزشی و ورزشکاران انفرادی در رشته‌های مختلف، ساخت ورزشگاه و رنا، پیست شترسواری، زمین کریکت، ورزش‌های بومی و محلی، برگزاری جشنواره‌ها و... می‌شود. آنچه که بیشتر احساس می‌شود سازمان در

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

زمینه ورزش می تواند انجام دهد، علاوه بر تداوم عملکرد گذشته، گسترش ورزش همگانی به منظور نیل به افزایش سلامت عمومی است.

سازمان منطقه آزاد چابهار در حوزه فرهنگ و هنر با برگزاری بیش از چهل جشنواره موضوعی و مناسبتی مانند جشنواره مونسون، جشنواره نوروزی و... علاوه بر معرفی هنر و فرهنگ بومی منطقه منجر به توسعه گردشگری نیز شده است. از طرف دیگر زیر ساخت های کالبدی گردشگری مانند ساخت هتل، گسترش فرودگاهی و... نیز در دستور کار سازمان قرار دارد. نکته مهم در زمینه گردشگری، منتفع شدن بیشتر مردم از گردشگری است که علاوه بر افزایش اشتغال، منجر به توسعه اقتصادی در منطقه می شود؛ از این رو یکی از اهدافی که برای مسئولیت اجتماعی سازمان در بحث گردشگری می توان تعیین کرد، گسترش منفعت عمومی حاصل از آن برای جامعه محلی است که این مهم به دلیل گسترش صنایع دستی، بوم گردی، ورزش های آبی و... می تواند محقق شود.

حاصل تمامی تلاش ها و اقدامات، بهره بردن ذی نفعان بومی و نواحی همجوار از عملکرد سازمان در زمینه مسئولیت اجتماعی است. بیشتر اقدامات انجام شده در زمینه مسئولیت اجتماعی سازمان نیز مانند اشتغال مولد، آسیب های اجتماعی، توانمندسازی، کاهش فقر، آبرسانی به روستاها و... برای جامعه محلی بوده است. ایجاد فرصت های شغلی از طریق استقرار صنایع و بنگاه های اقتصادی، ساخت مجتمع های تجاری و فراهم آوردن محل کسب، توسعه کتابخانه ها، حمایت از مراکز ترک اعتیاد، توانمندسازی نیروی کار ماهر، کمک به افزایش نشاط اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی، حمایت از نخبگان محلی، حمایت از فعالیت اجتماعی زنان و... نشان از حرکت سازمان در این مسیر است، اما برای تقویت و تسریع حرکت آن می توان به اهداف اساسی و بنیادی مانند تأمین آب شرب منطقه، افزایش مهارت شغلی و بازتعریف فرهنگ کار، تقویت بنگاه های تولیدی و جایگزینی تولیدات به جای واردات در مبادلات تجاری منطقه، نوآوری در مشاغل سنتی، توانمندسازی اجتماع محور و استفاده از ظرفیت های طبیعی و اجتماعی اشاره کرد. حرکت سازمان در مسیر تحقق این اهداف علاوه بر توسعه اجتماع محلی، اجرای صحیح مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد را به همراه دارد.

جدول شماره ۶- ۱: اقدامات مهم سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی

ارکان	حوزه	اقدامات
محیط زیست	فرهنگ	نگارش کتاب گاندو؛ انتشار ۲۵۰۰ نسخه کتاب آموزشی و فرهنگ سازی در زمینه محیط زیست؛ تولید ۳۰۰۰ قطعه جورچین گاندو برای معرفی نماد محیط زیست و طبیعت منطقه؛ تهیه و چاپ مجموعه ۱۰ گانه کتاب های آموزشی زیست محیطی؛ فرهنگ سازی برای استفاده بهینه از منابع انرژی (آب و برق) با استفاده از تصاویر اینفوگرافی.
محیط زیست	فرهنگ	۲ تفاهم نامه با نهادها و سازمان ها؛ نشست و هم اندیشی با مدیران سمن های فعال زیست محیطی شهرستان چابهار؛ تهیه کتابچه دستورالعمل ها و استانداردهای زیست محیطی برای سرمایه گذاری در حوزه صنایع به ویژه در پیکره های هفت و هشت؛ انعقاد تفاهم نامه همکاری با معاونت محیط زیست دریایی؛ انعقاد قرارداد همکاری برای پایش مرجان ها و سنجش آلودگی شنا گاه های ساحلی منطقه؛ حضور در دوره های آموزشی سازمان اقیانوس شناسی؛ راه اندازی کمیته HSE منطقه؛ بازنگری در طرح مطالعات SEA (ارزیابی استراتژیک محیط زیست منطقه آزاد چابهار)؛ حضور در دوره های آموزشی HSE؛ ۴ دوره برگزار شده کارگاه آموزشی.

		اختصاص ۵۰۰۰ هکتار از اراضی پیکره هشتم منطقه آزاد چابهار به استقرار صنایع سبز؛ ۵۵ بازدید از واحدهای صنعتی و خدماتی؛ برنامه هفتگی پاک سازی و پایش اراضی و سواحل سطح منطقه؛ کاشت بیش از ۱۰۰ نهال درختان بومی منطقه بین واحدهای پیکره هفت شهرک صنعتی و پیکره هشت (صنایع سنگین) از جمله پتروشیمی، فولاد مکران، روغن بحار تجارت و غیره؛ کاشت نهال حرا در محدوده جنگل های حرا در منطقه آزاد چابهار با هدف درختکاری و ارتقای فرهنگ زیست محیطی؛ ۲۵ بار پاک سازی اراضی و سواحل؛ ۱۲ برنامه مناسبتی اجرا شده در زمینه محیط زیست.
	توانمندسازی و آسیب های اجتماعی	اختصاص ۲ تانکر ۱۲ هزار لیتری برای آب رسانی به روستاها؛ حمایت از ایتم و نیازمندان شهرستان های چابهار، کنارک، نواحی همجوار و مددجویان کمیته امداد و بهزیستی روستای تیس با اهداء سبد غذائی کالا؛ گل ریزان و کمک به آزداسازی ۱۴۰ نفر از زندانیان جرائم غیر عمد، اجرای شبکه آب رسانی به روستای تیس. توانمندسازی اجتماعات محلی از طریق نهاده سازی به منظور تولید و ترویج علم و حمایت از مؤسسات مردم نهاد و NGO ها؛ تحقیق و افزایش سهم منطقه در تولیدات علمی و گسترش و تعمیق نهضت نرم افزاری و تأکید بر رویکرد خلاقیت و نوآوری؛ کمک به ساختارهای لازم برای تقویت مبانی جامعه محلی؛ ارتقاء سطح برخورداری اجتماعات منطقه از حقوق مدنی و انسانی و دسترسی به فرصت های برابر و کمک به ایجاد سازوکارهای لازم برای نهادینه شدن حقوق معنوی افراد؛ توجه به نیازها و ضرورت های نسل جوان و مشارکت آنها در فعالیت های اجتماعی و حمایت از استعداد های درخشان علمی، هنری و ورزشی؛ توانمندسازی بخش خصوصی و تعاونی. حمایت از مراکز ترک اعتیاد و سرپناه شبانه کارتن خواب های شهر چابهار (کمک مالی و تجهیز)؛ ایجاد اشتغال مولد در قالب اداره کار و خدمات اشتغال سازمان و توانمندسازی نیروهای کار ماهر؛ کمک به منظور کاهش فقر و حمایت از گروه های آسیب پذیر در راستای تحقق عدالت اجتماعی؛ برگزاری همایش ملی روانشناسی و مدیریت آسیب های اجتماعی؛ همایش تقدیر از نخبگان جوان و سفیران مبارزه با مواد مخدر سواحل مکران؛ همایش پیشگیری از آسیب های اجتماعی در مناطق حاشیه نشین شهرستان چابهار؛ حمایت از برنامه های اجتماعی مؤسسات مردم نهاد و خبریه ها با رویکرد آموزشی و توانمندسازی و بهره گیری از پتانسیل جوامع محلی؛ برگزاری جشنواره نشاط اجتماعی و اجتماعی کردن امر مبارزه با مواد مخدر با رویکرد ورزش؛ برگزاری کارگاه ازدواج آسان و تحکیم بنیاد خانواده ویژه بانوان حاشیه شهرستان چابهار.
	آموزش	بورس تحصیلی دانش آموزان برای دبیرستان دانا و توانا؛ ساخت مدرسه در روستای کمب؛ تجهیز اماکن آموزشی نواحی همجوار به ملزومات آموزشی، اداری و سیستم، سرمایشی و هوشمند سازی کلاس های آموزشی؛ برگزاری بیش از ۲۰ کارگاه آموزشی عمومی؛ کمک به توسعه و تجهیز کلاس ها و تقویت بنیه علمی دانش آموزان؛ حمایت از دانش آموزان مدارس استثنایی و دانشجویان موفق بومی بی بضاعت شهرستان چابهار؛ ساخت ۲ باب مدرسه در روستای تیس؛ احیا و بازگشایی دانشگاه بین المللی چابهار؛ تأمین سیستم سرمایشی و اداری به ادارات آموزش و پرورش شهرستان چابهار، کنارک و نگور.
	بهداشت و درمان	خرید ۲ دستگاه آمبولانس و تجهیز یک دستگاه از آنها به ICU سیار؛ مشارکت در تجهیز بیمارستان امام علی شهرستان چابهار (تکمیل ساختمان کلینیک در بخش های دیالیز و تالاسمی، احداث سردخانه، تجهیز بخش ICU)؛ مشارکت در راه اندازی بخش MRI بیمارستان امام علی (ع) چابهار؛ ویزیت رایگان بیماران در درمانگاه منطقه آزاد؛ همکاری با بهداشت و درمان شهرستان چابهار برای اجرای طرح واکسیناسیون؛ تکمیل ساختمان کلینیک در بخش های دیالیز و تالاسمی بیمارستان امام علی؛ احداث سردخانه بیمارستان امام علی؛ تجهیز بخش ICU بیمارستان امام علی.
	ورزش	ارائه خدمات ورزشی رایگان (در اختیار قرار دادن اماکن ورزشی و آموزش) به شهروندان و ساکنان محلات محروم و حاشیه نشین شهر، نواحی همجوار سرمایه گذاران، کارکنان، تجار؛ برگزاری جشنواره ورزش های بومی و محلی با مشارکت اداره ورزش و جوانان استان و فدراسیون ورزش های بومی و محلی کشور؛ تقویت ورزش های آبی- ساحلی؛ برگزاری جشنواره ورزش های تفریحی همگانی؛ ساماندهی، توسعه و حمایت از برنامه های ورزشی و تجهیز تیم های فعال ورزشی محلات محروم و حاشیه نشین به ملزومات ورزشی؛ برگزاری جشنواره ورزش های بومی و محلی با مشارکت اداره ورزش و جوانان استان و فدراسیون ورزش های بومی و محلی کشور. احداث ۳ هزار مترمربع زمین تمرین کریکت؛ احداث ۵ هزار مترمربع پیست شترسواری؛ احداث سالن ورزشی چند منظوره و رنا به مساحت ۵۷۲۷ مترمربع؛ حمایت از ورزشکاران و تیم های ورزشی
مشتریان	مشتریان	کاهش زمان رسیدگی به درخواست سرمایه گذاری از ۱۲۰ روز به ۱۴ روز؛ کاهش زمان ثبت شرکت از ۳۰ روز به ۲ روز.
سازمان	سازمان	فاقد اطلاعات

۶-۸- مسائل اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

مطالعات میدانی و تحلیل‌های آماری انجام شده در این پژوهش که پشتیبان نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار است؛ حکایت از آن دارند که آموزش، بهداشت و درمان، جمعیت و حاشیه نشینی، آسیب‌های اجتماعی، فقر و بهزیستی، اشتغال و بیکاری، محیط زیست، فاضلاب و پسماندها و... مهم‌ترین مسائل و آسیب‌های اجتماعی حوزه نفوذ هستند که به صورت خلاصه در جدول شماره ۶-۲ آمده است.

در بررسی ویژگی‌های جمعیتی- اجتماعی شهرستان چابهار و شهرستان‌های همجوار آن (کنارک، سرباز، قصرقند و نیک‌شهر) به عنوان حوزه نفوذ منطقه آزاد؛ آن‌چه بیشتر مورد توجه و قابل تأمل است، تغییرات جمعیتی و نرخ رشد چشمگیر جمعیت بعد از تأسیس منطقه آزاد بوده است. انفجار جمعیت دو شهر چابهار و کنارک با رشد نزدیک ۸ درصد در دهه ۸۵-۱۳۷۵ وضعیت این دو شهر را از بقیه شهرهای استان متمایز کرده است. جمعیت شهر چابهار از ۳۴ هزار نفر به بیش از دو برابر (۷۳ هزار نفر) در عرض ۱۰ سال رسید. این میزان رشد در سال‌های بعد هم با شیب کمتری در مقایسه با گذشته؛ اما با نرخ ۴ درصد همچنان در رتبه اول استان قرار دارد. در حال حاضر جمعیت شهر چابهار نزدیک به ۱۱۰ هزار نفر و جمعیت شهرستان بالغ بر ۲۸۰ هزار نفر است. از جمعیت ۱۱۰ هزار نفری شهر چابهار، حدود ۳۵ هزار نفر در حاشیه شهر چابهار و در منطقه کمب به اسکان غیر رسمی و حاشیه‌نشینی روی آورده‌اند. اسکان غیر رسمی و حاشیه‌نشینی در یکی از محروم‌ترین استان‌ها و در شهری که کیلومترها با مرکز استان فاصله جغرافیایی دارد، باعث پدید آمدن وضعیت سکونت با کمترین امکانات شهری و زیرساختی و محرومیتی مضاعف شده است؛ بنابراین این میزان از افزایش جمعیت زمانی محسوس است که زیرساخت‌ها و امکانات شهری به همان نسبت نتوانند رشد کنند. در وضعیت کنونی سرانه‌های جامعه شهری و روستایی شهرستان‌های مورد بررسی، بسیار پایین‌تر از متوسط کشوری و حتی متوسط استانی است. گفتنی است درصد قابل توجه افزایش انفجاری جمعیت در شهرستان‌های چابهار و کنارک، حاصل مهاجرت‌های چشمگیر از دیگر نقاط شهری و روستایی استان در دهه ۸۵-۱۳۷۵ بوده و از نقاط شهری دیگر استان‌ها مانند خراسان رضوی، خراسان جنوبی، تهران، گلستان، کرمان و فارس انجام شده است.

این مسئله در کنار میزان درصد شهرنشینی نشان از وضعیت نامناسب امکانات و تسهیلات شهری برای زیست شهروندان است. در وضعیت کنونی که میزان شهرنشینی کل کشور ۷۴ درصد است. درصد شهرنشینی استان ۴۸ و درصد شهرنشینی محدوده نفوذ مورد بررسی (شهرستان‌های چابهار، کنارک، نیک‌شهر، قصرقند و سرباز) ۳۰ درصد است؛ به عبارتی ۷۰ درصد جمعیت نقاط سکونتی، روستایی بوده که کمترین امکانات بهداشتی- درمانی، آموزشی، رفاهی و... را دارا هستند.

با توجه به تحولات جمعیتی جامعه محلی چابهار و دیگر شهرستان‌های حوزه نفوذ، سرانه‌های پایینی در شاخص‌های دسترسی به امکانات شهری و خدمات زیستی وجود دارد. سرانه‌های ورزشی، فرهنگی، آموزشی، بهداشتی- درمانی، رفاهی، اشتغال، تفریحی، فضاهای سبز و... در سطح شهرستان، به‌ویژه خود شهر چابهار، بسیار پایین است. در

ادامه به بررسی آماری برخی موارد که تبدیل به مسئله اجتماعی در سطح شهر، شهرستان و حوزه نفوذ شده، پرداخته می‌شود.

یکی از مهم‌ترین محورها، آموزش پایه و آموزش فنی حرفه‌ای است. سرانه‌های کمی (سرانه امکانات و فضاهای آموزشی) و کیفی آموزش شهرستان و حوزه نفوذ (کیفیت تدریس معلم‌ها، کیفیت امکانات رفاهی و کمک آموزشی و...) بسیار پایین‌تر از سطح کشور و سطح استان است. بررسی سرانه کارکنان و معلمان نشان می‌دهد که سرانه معلم به دانش‌آموز در سطح کشور، برای ۲۵ دانش‌آموز یک معلم، در سطح استان برای ۳۰ دانش‌آموز یک معلم و در سطح حوزه نفوذ برای ۴۰ نفر یک معلم وجود دارد. این آمار در سطح شهرستان چابهار ۴۴ دانش‌آموز، کنارک ۴۶ و سرباز ۵۴ دانش‌آموز برای هر معلم است. همچنین سطح سرانه کلاس درس در سطح شهرستان ۲۷ دانش‌آموز برای یک کلاس درس است که سرانه بالاتری در مقایسه با استان و کل کشور دارد. مسئله کمبود فضاهای آموزشی با اولویت مدارس ابتدایی و پیش‌دبستان، سپس متوسطه اول و هنرستان‌های فنی حرفه‌ای است. توجه به آموزش فنی و حرفه‌ای با توجه به نیاز صنایع پتروشیمی، فولاد و... به نیروی کار ماهر و دارای مهارت فنی، می‌تواند در وضعیت اشتغال و بهبود وضعیت اقتصادی ساکنان حوزه نفوذ مؤثر باشد.

مسئله دیگر، سرانه‌های بسیار پایین بهداشتی-درمانی حوزه نفوذ و شهر چابهار است. سرانه‌های بیمارستانی، آزمایشگاهی، درمانی، کادر نیروی انسانی متخصص و فوق تخصص و... پایین‌ترین وضعیت را در سطح کشور داشته و این منطقه از محروم‌ترین نقاط است. سرانه تخت برای هر هزار نفر در سطح کشور ۲ تخت بوده در صورتی که در سطح شهرستان چابهار کمتر از ۰/۵ تخت برای هر هزار نفر است؛ همچنین سرانه پزشک در سطح کشور، ۵۹ نفر برای هر ۱۰۰ هزار نفر است. این درحالی است که همین شاخص در سطح استان ۴۹ نفر و در سطح شهرستان چابهار ۳۹ نفر است. محدود حوزه نفوذ عدد ۲۹ پزشک برای هر ۱۰۰ هزار نفر را نشان می‌دهد. در محدوده هیچ پزشک فوق تخصصی وجود ندارد و سرانه پزشک متخصص در حوزه نفوذ ۸ نفر در برابر ۲۲ نفر در سطح کشور است. سرانه آزمایشگاه تشخیصی طبی در سطح حوزه نفوذ کمتر از نصف کل کشور بوده و ۲/۸ در مقابل ۸/۳ مرکز است. سرانه مراکز توان بخشی نیز تقریباً یک‌چهارم سطح کشور بوده ۱/۹۵ در مقابل ۹/۳۲ و همچنین سرانه مؤسسات تشخیصی، درمانی هسته‌ای ۱/۴ در مقابل ۴ مرکز است. با توجه به وضعیت موجود از نیازهای مهم بخش درمان، احداث بیمارستان تخصصی با ظرفیت ۶۰۰ تخت است تا وضعیت سرانه‌ها به میانگین کشوری نزدیک شود.

با توجه به آمار سازمان بهزیستی و کمیته امداد، سرانه خانوارهای تحت پوشش، زنان سرپرست خانوار تحت حمایت، افراد یا سالمندان تحت حمایت مراکز بهزیستی در حوزه نفوذ بیش از دو برابر میانگین کل کشور است؛ به‌طور مثال، به ازای هر ۱۰ هزار خانوار، در سطح کشور ۱۹۸ خانوار و در سطح حوزه نفوذ ۴۰۰ خانوار تحت پوشش کمیته امداد هستند. میزان زنان سرپرست خانوار در سطح کشور ۱۳ درصد در سطح استان ۱۸ درصد و در سطح شهرستان‌های مورد بررسی نزدیک ۱۹ درصد از خانوارها هستند که بیشتر آن‌ها شغل مناسبی برای تأمین زندگی ندارند. یکی از مسائل

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

اجتماعی، وجود فقر اقتصادی در خانوارها، ناپایداری اقتصادی و فقر گسترده در جامعه محلی حوزه نفوذ است. این مسئله خود می تواند عامل مؤثر بسیاری از مسائل و آسیب های اجتماعی باشد.

مسئله اشتغال جدا از مسئله اقتصادی، پیامدهای اجتماعی متعددی را به همراه دارد؛ بنابراین بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در جامعه هدف با فقر اقتصادی و کمبود امکانات زیستی اهمیت موضوع را دوچندان می کند. از نظر اقتصادی در کل کشور، ۳۹ درصد از افراد بالای ۱۰ سال، جمعیت فعال و ۶۱ درصد جمعیت غیر فعال هستند. این وضعیت در استان سیستان و بلوچستان ۳۱ درصد جمعیت فعال و ۶۹ درصد جمعیت غیر فعال است. درصد جمعیت فعال و غیر فعال در مردان با زنان متفاوت است. در مردان ۶۴ درصد در کل کشور و ۵۲ درصد در سطح استان فعال هستند؛ اما در زنان این آمار ۱۵ درصد و ۱۱ درصد است. وضعیت اشتغال و بیکار در جمعیت فعال در کل کشور، نشان می دهد که ۳۵ درصد افراد فعال، شاغل هستند؛ اما در استان سیستان و بلوچستان وضعیت اشتغال محدودتر بوده و ۲۷ درصد شاغل هستند. آمار اشتغال در مردان کل کشور ۵۷ درصد به ۴۵ درصد استان، در بیکاری ۷ درصد کشور و ۶ درصد استان و در زنان ۱۲ درصد کل کشور شاغل و ۳ درصد بیکار، در استان ۹ درصد زنان شاغل و ۲ درصد بیکار هستند. وضعیت استان از نظر میزان اشتغال از متوسط کل کشور پایین تر بوده و نیاز به تقویت زیر ساخت های اشتغال برای جذب جمعیت بیکار جامعه بومی دارد.

جدا از داده های در دسترس که امکان بررسی و مقایسه وضعیت برخی از حوزه نفوذ را با وضعیت استان و میانگین کل کشور فراهم می کند؛ حضور در میدان و انجام مصاحبه های عمیق با گروه های مختلف مانند معاونان و مدیران سازمان، رؤسای ادارات مختلف دولتی، شورای شهر و شهردار، سمن ها و نهادهای مردمی، ساکنان مختلف شهر، کسبه و کارآفرینان و... که مشتمل بر حدود ۱۱۰ مصاحبه با افراد مختلف بود، یافته های میدانی کیفی در اختیار پژوهشگران قرار داد. با تحلیل مصاحبه ها و مقوله بندی آن ها و همچنین مشاهده های میدانی، محورهای مسائل و مشکلات در ارکان چهارگانه مسئولیت اجتماعی شرکتی به شرح جدول صفحه بعد است:

جدول شماره ۶-۲: مسائل اجتماعی ارکان مسئولیت اجتماعی

ارکان	مسائل	ارکان	مسائل
سازمان درونی	حقوق کارکنان	جامعه محلی	آموزش پایه و آموزش عالی
	قانون مداری		آموزش فنی و حرفه‌ای
	چابکی و کارایی		وضعیت فقر در منطقه
	آموزش		سلامت، بهداشت و درمان
	رفاه		جمعیت، مهاجرت و حاشیه‌نشینی
مشتریان	پتروشیمی و فولاد		آسیب‌های اجتماعی
	کارگاه‌های تولیدی		افتراق فضایی و نگاه جامعه
	عدم شفافیت در تخصیص منابع		روستای تیس و منطقه آزاد
	زیرساخت‌های منطقه آزاد		بهزیستی و وضعیت چابهار
	کارگران و قانون کار		سازمان‌های مردم نهاد
	غرفه داران و فروشندگان		اشتغال و بیکاری در جامعه فراگیر
	سرمایه‌گذاران و تجار		جامعه بومی فراگیر
محیط زیست	خریداران خرد	محیط زیست	آب آشامیدنی
	منابع آبی		محیط زیست دریا
	تأثیرات زیست‌محیطی		فاضلاب و پسماندها
	حیوانات مودنی		منطقه آزاد و محیط زیست

دو بحث اساسی و مشترک برای تحقق بخشیدن به اهداف تعیین شده در حوزه مسئولیت اجتماعی، بحث آموزش و تربیت نیروی کار برای توانمند ساختن جامعه است که گروه‌های مختلف سنی را نیز مدنظر قرار می‌دهد. حمایت از فرهنگ محلی و تلاش برای معرفی آن نیز از مسائلی است که از نظر ایجاد منبع درآمد پایدار به اقتصاد جامعه محلی کمک می‌کند. فعالیت‌های اشاره شده در پژوهش انجام شده در هر دو حوزه فعالیت و کالبدی (ملموس و ناملموس) از قبیل برگزاری رویدادها، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی و همچنین احداث مدارس، دانشگاه، مراکز بهداشتی و غیره. در کنار رعایت اصول محیط زیستی مدون شده، همگی در راستای ایجاد جامعه‌ای پایدار و توانمند در درازمدت از چشم‌اندازهای اصلی مسئولیت اجتماعی شرکتی معرفی شده در منطقه آزاد چابهار است؛ بدین وسیله در تهیه برنامه‌ها، تلاش شده است تا در راستای توسعه پایدار محدوده نفوذ باشند و منطقه آزاد را علاوه بر سودآوری سازمانی به سمت **پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی** چابهار و محدوده نفوذ آن سوق دهد.

۶-۹- ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار

اجرائی شدن نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، به مثابه نوعی تغییر رویکرد در مدیریت سازمان و نیز برنامه‌ریزی توسعه حوزه نفوذ برای تحقق توسعه اجتماعی، مستلزم تعریف و ایجاد ابزارهای اداری و مدنی جدیدی است که اکنون به صورت سیستمی وجود ندارد.

با توجه به مطالعات پشتیبانی که برای تدوین این نظامنامه انجام شده است، ایجاد دو نهاد اجرایی، برنامه‌ای، اعتباری و مدنی به عنوان ابزارهای عملیاتی پیشنهاد می‌شود که اولی ماهیت بوروکراتیک و دومی ماهیت اجتماعی داشته باشد که عبارت‌اند از: ۱) شورای راهبری مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار و ۲) صندوق توسعه اجتماعی چابهار.

الف. شورای راهبری مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار

اجرائی کردن رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در یک سازمان یا بنگاه اقتصادی منوط به شکل دادن نیروی جمعی و جهت‌دهی کل ساختار سازمانی و نیز برنامه‌های آن در مسیر اهداف، اصول و ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی است؛ از این رو به جای ایجاد یک دفتر تخصصی بخشی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار و یا محول کردن آن به یکی از معاونت‌های موجود، تشکیل یک شورای عالی با عنوان «شورای راهبری مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار» پیشنهاد می‌شود که رئیس آن مدیرعامل و دبیرش معاون اجتماعی و فرهنگی سازمان است. در ادامه مهم‌ترین اجزا و نیز مأموریت‌های شورای فوق ارائه خواهند شد.

ماهیت شورای راهبری؛ شورای راهبری، شورایی با ماهیت نظارتی و مدیریتی کلان است که امر نظارت، تصویب و ابلاغ دستورالعمل‌ها و رویه‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی ارائه شده از سوی مشاور، معاونت‌های سازمان و فعالان مدنی را بر عهده خواهد داشت.

اعضای شورای راهبری، مدیرعامل سازمان، اعضای هیئت‌مدیره، معاونان سازمان، دو نفر نماینده بنگاه‌های کوچک و بزرگ فعال در منطقه آزاد و مشاور مسئولیت اجتماعی سازمان هستند.

دستور کار جلسات شورای راهبری، به پیشنهاد اعضاء و مدیریت دبیر تعیین خواهند شد.

ضمانت اجرایی مصوبات، تصمیمات شورای راهبری پس از تأیید مدیرعامل برای اجرا ابلاغ می‌شوند و بخش‌های تابعه سازمان موظف به اجرای این تصمیمات هستند.

وظایف شورای راهبری،

۱) سیاست‌گذاری اجرا و چگونگی پایش نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۲) شناسایی، بررسی و گزارش مهم‌ترین چالش‌های توسعه در ابعاد درون و برون‌سازمانی

۳) آینده‌نگری و پیش‌بینی مهم‌ترین حوزه‌های مداخله برای توسعه اجتماعی حوزه نفوذ

۴) نظارت بر تدوین گزارش‌های سالانه مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

وظایف دبیر شورای راهبری،

(۱) تهیه، تنظیم و ارائه پیشنهادها، برنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و رویه‌ها در زمینه ارتقاء مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد

با توجه به نظامنامه مسئولیت اجتماعی

(۲) ارتباط با مشاوران اجرایی و نظارت بر آنان در زمینه اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های ابلاغی از سوی شورای

راهبری

هزینه‌های دبیرخانه شورای راهبری؛ تأمین هزینه‌های دبیرخانه، براساس پیش‌بینی دبیر شورا و تأیید شورای راهبری

و با تصویب مدیرعامل سازمان از محل اعتبارات سازمان تعیین و ابلاغ می‌شود.

ب. صندوق توسعه اجتماعی چابهار

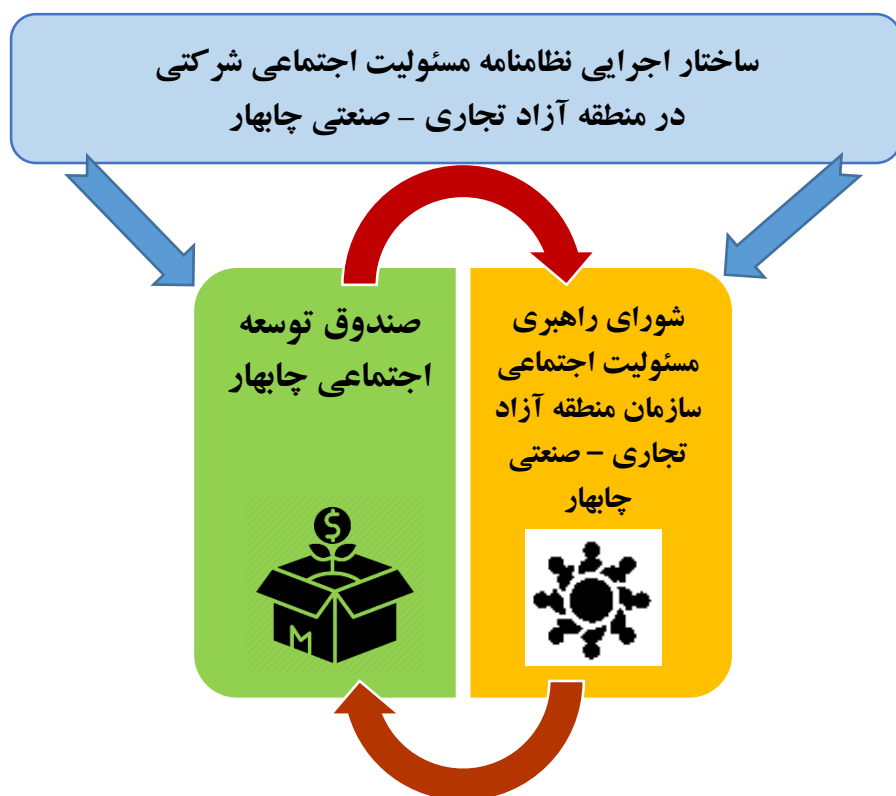
اصلی‌ترین هدف نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، تحقق توسعه پایدار اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی در حوزه نفوذ است که کاری بسیار فراتر از توان سازمان منطقه آزاد است. ضروری است که در کنار تشکیل شورای راهبری مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد که نوعی ظرفیت‌سازی اداری برای این مهم است، نهادسازی اجتماعی به‌منظور جلب مشارکت اجتماعی برای توسعه جامعه محلی شکل گیرد که تشکیل صندوق توسعه‌ای با عنوان «**صندوق توسعه‌ی اجتماعی چابهار**» پیشنهاد می‌شود.

ماهیت صندوق، این صندوق، صندوقی غیردولتی خواهد بود که با مشارکت شرکت‌های فعال در سازمان منطقه آزاد، نیکوکاران، فعالان اجتماعی محلی، نهادهای مدنی، اعضای شوراهای اسلامی شهر و روستا، اساتید دانشگاه و روزنامه‌نگاران با مجوز وزارت کشور تشکیل و اعضاء هیئت‌مدیره آن به‌صورت انتخابی برگزیده خواهند شد.

مأموریت صندوق، این صندوق به‌منظور جلب مشارکت سرمایه‌گذاران، اصناف، شهروندان، فعالان مدنی و اهل رسانه برای اجرای پروژه‌های مشخص توسعه‌ای با هدف توسعه جامعه محلی تشکیل خواهد شد.

سیاست‌گذاری صندوق، سیاست‌گذاری از سوی هیئت‌مدیره انجام خواهد شد؛ اما نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، حکم نظامنامه اولیه را خواهد داشت.

منابع مالی صندوق، بخش اعظم تأمین مالی صندوق با ترغیب سرمایه‌گذاران محدوده منطقه آزاد از طریق افزودن بند مشارکت مسئولیت اجتماعی در قراردادهای واگذاری زمین خواهد بود. اصناف فعال در منطقه هم یکی دیگر از منابع مالی صندوق خواهند بود.



شکل شماره ۶- ۴: ساختار اجرایی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

۶-۱۰ چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

- چشم‌انداز سازمان

چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، با افقی ۱۰ ساله و برای سال ۱۴۰۷ تدوین شده است. انتظار می‌رود طی ۱۰ سال آینده سازمان منطقه آزاد چابهار:

سازمانی پیشرو در پایبندی به مسئولیت اجتماعی باشد که علاوه بر پیگیری توسعه اقتصادی به دنبال تحقق توسعه پایدار از طریق تحول درون‌سازمانی، مشتری‌مداری، توسعه جامعه محلی و حفاظت از محیط زیست باشد.

- بیانیه مأموریت سازمان

ما به عنوان سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، با ارتقاء دانش، تعهد و رفاه نیروی انسانی، فرایندهای سازمانی را هوشمند ساخته و ارتقاء می‌دهیم تا خدمات و زیرساخت‌های مورد نیاز محدوده را در کوتاه‌ترین زمان ممکن فراهم کنیم و در این مسیر حامی محیط زیست و هدایت‌گر توسعه منطقه‌ای هستیم. این سازمان خود را شریک کارکنان، مشتریان، جامعه و دوست‌دار محیط زیست می‌داند. ما می‌خواهیم با توسعه پایدار منطقه‌ای از طریق اجرای مسئولیت اجتماعی خود و شرکت‌های فعال در منطقه آزاد به سازمانی پیشرو در کشور تبدیل شویم. هدف ما دستیابی به توسعه پایدار حوزه نفوذ از طریق افزایش تعهد و بهره‌وری کارکنان سازمان، جلب مشارکت سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی در توسعه اجتماعی منطقه، وارد کردن جمعیت بومی در فرایندهای بازار و کسب و کار، مهار مسائل اجتماعی و ارتقاء ظرفیت زیست‌محیطی است.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۶-۱۱- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

به منظور تحقق چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار، ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۴ سیاست و ۱۵۹ طرح به شرح ذیل تدوین شده است:

هدف کلان ۱: تحول سازمانی با تاکید بر شفاف‌سازی، قانون‌مداری و افزایش کارایی

اهداف خرد:

ارتقاء تعلق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای
دسترسی برابر به فرصت‌ها و امکانات رفاهی برای کارکنان سطوح مختلف
ایجاد فرصت برابر در مشارکت سازمانی
افزایش اعتماد سازمانی و شبکه روابط
افزایش مهارت‌ها

راهبردهای هدف ۱:

راهبرد ۱: حفظ و ارتقاء سرمایه انسانی سازمان به عنوان مهمترین اصل مسئولیت اجتماعی سازمان
راهبرد ۲: بازیابی و اصلاح ساختارها، رویکردها و فرایندهای درون‌سازمانی از منظر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان
راهبرد ۳: آموزش و ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان

۶-۱۱-۱- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های تحول درون سازمانی

جدول شماره ۶-۳: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های تحول درون سازمانی

گروه هدف: سازمان منطقه آزاد

راهبردها	سیاست‌ها	طرح‌ها	واحد	زمان
حفظ و ارتقاء سرمایه انسانی سازمان به‌عنوان مهمترین اصل مسئولیت اجتماعی سازمان	بهبود کیفیت زندگی کاری از طریق ارائه خدمات و تسهیلات	احداث مهدکودک ویژه کارکنان سازمان و شرکت‌های تابعه	معاونت توسعه مدیریت	میان مدت
		سالم کردن محیط کار و استفاده از تجهیزات ارگونومیک برای کارکنان سازمان		کوتاه مدت
		ارائه تسهیلات مسکن به کارکنان سازمان		میان مدت
		ارائه تسهیلات و خدمات فرهنگی و ورزشی مناسب برای همه کارکنان		میان مدت
		ارائه خدمات و تسهیلات بهداشتی و پزشکی مناسب به همه کارکنان		میان مدت
	ارتقای سطح مهارت‌ها و دانش کارکنان	برگزاری دوره‌های تخصصی برای کارکنان سازمان		کوتاه مدت
		برقراری تعامل با سایر سازمان‌های موفق منطقه آزاد در سطح ملی و بین‌المللی و بهره‌گیری از تجربیات آنان		میان مدت
		تأمین و به‌روزرسانی اطلاعات حوزه تصمیم‌گیری مدیران و کارکنان		کوتاه مدت
		تأمین تجهیزات و ابزار شغلی مورد نیاز کارکنان		کوتاه مدت
		حمایت از نوآوری‌های سازمانی		میان مدت
حفظ سلامت کارکنان با ترویج سبک زندگی سالم	حفظ سلامتی کارکنان با ترویج سبک زندگی سالم	انتخاب تیم‌های ورزشی از کارکنان سازمان و حمایت از آنها	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	بلند مدت
		آموزش کارکنان با محتوای سبک زندگی سالم		کوتاه مدت
		حمایت از تغذیه سالم در سازمان		میان مدت
		برگزاری روز ورزش همگانی فصلی در سطح شهر با حضور کارکنان سازمان		میان مدت
		تشویق به نرمش در محیط کار سازمان		بلند مدت
		برگزاری دوره‌های آموزشی، ورزشی و فرهنگی برای خانواده کارکنان		کوتاه مدت
		برگزاری تورهای گردشگری خارج از استان جهت تقویت مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان		بلند مدت
		حضور صاحب‌نظران نظری و اجرایی در منطقه و برگزاری دوره‌های کارورزی		میان مدت
		حمایت از کارکنان زن در دسترسی برابر به خدمات و امکانات موجود		کوتاه مدت
		حمایت از حضور زنان و نیروی بومی در بخش‌های مدیریتی سازمان		کوتاه مدت
بازبینی و اصلاح ساختارها، رویکردها و فرایندهای درون‌سازمانی از منظر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان	دسترسی برابر به فرصت‌ها و رویکردها و فرایندها	شفاف کردن روند استخدام کارکنان	معاونت توسعه مدیریت	کوتاه مدت
		تدوین اساسنامه شرایط زیست در منطقه آزاد و ارایه به کارکنان قبل از استخدام		میان مدت
		تدوین منشور حقوق اجتماعی کارکنان منطقه آزاد		کوتاه مدت
		پیش‌بینی مشوق‌ها و اضافه‌حقوق براساس دستورالعمل مشخص و شفاف که در دسترس کارکنان باشد		کوتاه مدت
		شفاف‌سازی فرایند تعیین دستمزد برای همه کارکنان		کوتاه مدت
		مشارکت دادن کارکنان در خصوص تعیین سیستم پاداش‌ها و مشوق‌ها		کوتاه مدت
		ارتقای شغلی با توجه به سطح مهارت‌های مرتبط با پست سازمانی		کوتاه مدت
		مناسب‌سازی دسترسی ساختمان‌ها برای معلولین		کوتاه مدت
		معرفی کارکنان شایسته با روند مشخص و امکان رقابت همه کارکنان		کوتاه مدت
		لحاظ کردن مسئولیت اجتماعی در پیمانه مأموریت و چشم‌انداز سازمان	هیئت مدیره و مدیرعامل	بلند مدت
	تعیین هدایت سازمان به‌سوی مسئولیت اجتماعی	تبیین مسئولیت اجتماعی هر نهاد، سازمان و شرکت در گیر در مجموعه منطقه آزاد به تفکیک حوزه فعالیت		میان مدت
		اتخاذ کدهای رفتاری و اخلاقی مدون که تعهد سازمان را در زمینه مسئولیت اجتماعی نشان دهد		بلند مدت
				بلند مدت

بلندمدت		ادغام مسئولیت اجتماعی در سیستم‌ها، سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان		
کوتاه‌مدت	معاونت توسعه	برگزاری کارگاه آموزشی و سمینارهای علمی	آموزش برای افزایش آگاهی کارکنان	آموزش و ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی در
کوتاه‌مدت	مدیریت	انتشار اخبار مربوط به مسئولیت اجتماعی در نشریات سازمان		
کوتاه‌مدت		برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط		
کوتاه‌مدت	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	تشویق کردن به کار داوطلبانه کارکنان سازمان در جامعه محلی	تشویق به مشارکت کارکنان در ایفای مسئولیت اجتماعی	
کوتاه‌مدت		حمایت از ایده‌های مشارکتی بین سازمان‌های مختلف برای تأمین نیازهای جامعه محلی		
کوتاه‌مدت		گزارش‌دهی سازمان به همه ذی‌نفعان در خصوص وضعیت درآمدی و هزینه‌ای		

هدف کلان ۲: احترام به حقوق سرمایه‌گذاران، اصناف، تولیدکنندگان، مشتریان و ارباب رجوع

هدف خرد:

افزایش رضایت مشتریان

پاسدداشت حقوق انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی

احترام به حقوق مصرف‌کننده

پایداری مثبت مشتری

راهبردهای هدف ۲:

راهبرد ۱: ایجاد شفافیت و حفظ حقوق مشتریان در راستای انجام مسئولیت اجتماعی و مشتری‌مداری

راهبرد ۲: بهبود وضعیت تجارت، تولید و افزایش ظرفیت منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۶-۱۱-۲- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان

جدول شماره ۶- ۴: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مشتریان و شرکت‌های طرف قرارداد سازمان

گروه هدف: مشتریان سازمان

زمان	واحد سازمانی	طرح‌ها	سیاست‌ها	راهبردها
کوتاه‌مدت		ارایه روند فعالیت در مجموعه		
کوتاه‌مدت	مدیریت حقوقی، امور قراردادها و املاک	ارائه اطلاعات درست و صحیح به مشتریان		
کوتاه‌مدت		انتصاب کارشناسان متخصص و کارآموده در حوزه مشتریان		
کوتاه‌مدت		الزام به رعایت تعهدات فی‌مابین		
کوتاه‌مدت	بازرسی، نظارت و پاسخگویی به شکایات	درک دیدگاه مشتریان و آمادگی برای شنیدن شکایات و انتقادات و پیگیری شکایات	پاسخگویی	ایجاد شفافیت و حفظ حقوق مشتریان در راستای انجام مسئولیت اجتماعی و مشتری‌مداری
میان‌مدت		پیش‌بینی مکانیسم‌های (حضوری، مجازی، تلفنی و...) چندگانه برای پاسخگویی		
میان‌مدت	معاونت توسعه مدیریت	برگزاری دوره‌های آموزش مشتری‌مداری به کارکنان		
کوتاه‌مدت		پیش‌بینی مکانیسم ارزیابی کارکنان		
کوتاه‌مدت		ارتقای کیفیت خدمات به مشتریان		

تسهیل و تسریع مراحل اداری	کوتاه مدت
	کوتاه مدت
تعدیل مقررات و حمایت از شرکت های کوچک مقیاس و کسب و کارهای نو	کوتاه مدت
شفاف کردن روند اطلاع رسانی و واگذاری پروژه ها	کوتاه مدت
	کوتاه مدت
شفاف کردن فرایند واگذاری مجوزهای سرمایه گذاران	کوتاه مدت
	کوتاه مدت
تدوین بسته های تشویقی سرمایه گذاری داخلی و خارجی	میان مدت
	بلند مدت
بستر سازی برای استقرار صنایع نو و زودبازده	بلند مدت
	بلند مدت
تسهیل شرایط و بستر سازی برای ورود فناوری های نو	بلند مدت
	بلند مدت
بستر سازی برای استقرار سیستم های لجستیکی هوشمند	میان مدت
	میان مدت
بستر سازی برای ورود نسل نوین بیمه های کالا	میان مدت
	میان مدت
تمهیدات لازم برای گسترش بازارهای الکترونیکی	میان مدت
	میان مدت

هدف کلان ۳: تحقق توسعه پایدار جامعه محلی

اهداف خرید:

کاهش فقر و اشتغالزایی
توزیع عادلانه امکانات و خدمات از منظر اجتماعی و فضایی
افزایش برابری فرصت‌ها و دسترسی به منابع
بهبود وضعیت آموزش
حفظ میراث فرهنگی و معنوی
افزایش کیفیت زندگی
افزایش مهارت‌ها
ارتقاء سطح مشارکت نیروهای محلی در فرایند فعالیت واحدهای بنگاه
ارتقاء سطح اعتماد و مشارکت بین نهادهای

راهنمای هدف ۳:

راهبرد ۱: ارتقاء کمی و کیفی آموزش عمومی و مهارتی در راستای توانمندسازی جامعه محلی
 راهبرد ۲: پیشبرد سلامت با تاکید بر ارتقاء شاخص‌های بهداشتی و درمانی حوزه نفوذ منطقه آزاد
 راهبرد ۳: تهیه مسکن مناسب ایمن و تاب‌آور
 راهبرد ۴: کاهش نابرابری‌های فضایی – اجتماعی و افزایش امکان دسترسی محلات مختلف به خدمات شهری
 راهبرد ۵: بهبود وضعیت اشتغال در بخش زراعت گلخانه‌ای و شیلات با توجه به ظرفیت‌های بومی و استفاده از
 تکنولوژی‌های روز
 راهبرد ۶: تقویت زیرساخت‌های کالبدی و اجتماعی گردشگری با توجه به ظرفیت‌های محیط زیست، اجتماعی و
 فرهنگی
 راهبرد ۷: توسعه زیرساخت‌های جاده‌ای و افزایش ایمنی جاده‌ای

۶-۱۱-۳- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های جامعه محلی

جدول شماره ۶- ۵: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های جامعه محلی

گروه هدف: جامعه محلی

راهبردها	سیاست‌ها	طرح‌ها	واحد سازمانی	زمان
ارتقاء کمی و کیفی آموزش عمومی و مهارتی در راستای توانمندسازی جامعه محلی	تسهیل دسترسی همگانی به مراکز و امکانات آموزشی با کیفیت و کادر آموزشی حرفه‌ای با اولویت محله‌های کم برخوردار	مشارکت در احداث مراکز آموزشی پیش‌دبستانی و دبستانی با آموزش و پرورش و خیرین مدرسه‌ساز		میان‌مدت
		حمایت از دانش‌آموزان استعداد درخشان در رشته‌های مختلف		کوتاه‌مدت
		بورس دانشجویان با توجه به مشاغل مورد نیاز در مراکز علمی معتبر		کوتاه‌مدت
		عقد تفاهم نامه همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای برای دایر کردن رشته‌های مورد نیاز توسعه صنعتی آینده منطقه		کوتاه‌مدت
	مهارت‌آموزی و حرفه‌آموزی	مشارکت با آموزش و پرورش در ایجاد هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش پیشرفته	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	میان‌مدت
		شناسایی و استانداردسازی آموزش حرفه‌های بومی		کوتاه‌مدت
		شناسایی و معرفی دانشجویان نخبه منطقه به بنگاه‌های اقتصادی در رشته‌های مورد نیاز		میان‌مدت
		مشارکت با سازمان فنی و حرفه‌ای در فراهم کردن تسهیلات لازم برای جذب استاد کارهای مورد نیاز برای رشته‌های جدید		کوتاه‌مدت
		نیازسنجی دوره‌های مشاغل مورد نیاز شرکت‌ها و تربیت نیروی بومی لازم در این حوزه‌ها		میان‌مدت
		برگزاری مسابقات در زمینه حرفه‌آموزی و مهارت‌آموزی برای تشویق به نوآوری و خلاقیت		کوتاه‌مدت
		تشکیل کانون‌های محله‌ای آموزش صنایع دستی در رشته‌های بومی منطقه		کوتاه‌مدت
		برگزاری نشست‌ها و برنامه‌های علمی، فرهنگی و اجتماعی ملی در منطقه با هدف معرفی استان و ایجاد ارتباط بین منطقه‌ای در کشور		کوتاه‌مدت
پیشبرد سلامت با تأکید بر ارتقاء شاخص‌های بهداشتی و درمانی حوزه نفوذ منطقه آزاد	دسترسی برابر به آب آشامیدنی سالم	تأمین دسترسی ساکنان خارج از محدوده منطقه آزاد شهر چابهار به آب شرب لوله‌کشی	معاونت فنی و زیربنایی	بلندمدت
		تأمین آب ساکنان روستاهای حوزه نفوذ		بلندمدت
	ترویج سبک زندگی سالم	احداث مسیرهای مناسب دوچرخه‌سواری و پیاده‌روی در شهر	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	بلندمدت
		برگزاری دوره‌های آموزش سبک زندگی اقتصادی		میان‌مدت
		برگزاری دوره کارآفرینی خرد، کسب و کارهای کوچک		میان‌مدت
		برگزاری جشنواره‌های کتاب‌خوانی و ترویج نگارش		کوتاه‌مدت
		احداث سالن‌های ورزشی مناسب و در دسترس برای عموم		کوتاه‌مدت
		ایجاد زیرساخت‌های مناسب برای معلولان و سالمندان در شهر		میان‌مدت
		برگزاری جشنواره شهر سالم		میان‌مدت
		حمایت از برگزاری ورزش‌های بومی		بلندمدت
	دسترسی همگانی به خدمات بهداشتی- درمانی پایه	حمایت از احداث مراکز بهداشتی	مدیریت غذا، دارو و سلامت	بلندمدت
		حمایت از احداث مراکز آزمایشگاهی		میان‌مدت
		حمایت از احداث مراکز توانبخشی ویژه معلولان		میان‌مدت
		حمایت از حضور پزشکان و ارائه خدمات بهداشتی در روستاها و مراکز دور از دسترس به‌صورت دوره‌ای		کوتاه‌مدت

منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار (CSR) نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی

کوتاه مدت		ارائه خدمات پزشکی و بهداشتی با هزینه مناسب به ساکنان بومی		
میان مدت		حمایت از برگزاری برنامه های آموزشی بهداشتی مستمر برای عموم و در روستاها		
بلند مدت		بدرس دانشجویان رشته های پزشکی و پیراپزشکی		
میان مدت		حمایت از تربیت و آموزش باسودان بیکار در دوره های کمک پرستاری، دوره های مهارت های کاربردی آزمایشگاه و سایر مهارت های این حوزه و استخدام	آموزش و تربیت نیروی بهداشتی درمانی بومی	
بلند مدت		حمایت از نهادهای مدنی فعال حوزه اعتیاد		
کوتاه مدت		حمایت از مراکز بهداشت درخصوص آگاه سازی و کاهش بیماری ایدز		
میان مدت	معاونت	برگزاری کارگاه های آموزشی درباره سوء مصرف مواد با همکاری مدارس و مراکز فرهنگی	کاهش سوء مصرف مواد اعتیاد آور	
کوتاه مدت	فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	دایر کردن ایستگاه های سلامت با هدف ترویج محصولات بهداشتی در بین گروه های پرخطر		
کوتاه مدت		حمایت و توسعه مراکز بازپروری و اشتغال زایی آنان		
میان مدت	مدیریت	طراحی بسته های تشویقی برای شرکت ها و سرمایه گذاران بخش خصوصی برای تحت پوشش قرار دادن همه کارگران و کارمندان	تأمین پوشش همگانی بیمه	
میان مدت	غذا، دارو و سلامت	ایجاد صندوق های کوچک حمایتی		
میان مدت		حمایت از تسهیلات درمانی ارزان و به صرفه برای گروه های فاقد بیمه		
کوتاه مدت		حمایت از تأمین مسکن مناسب خانوارهای تحت پوشش کمیته امداد		
میان مدت	معاونت	تشویق به سرمایه گذاران بخش خصوصی برای ساخت مسکن ایمن و سازگار با اقلیم منطقه	دسترسی به مسکن مناسب	مسکن مناسب ایمن و تاب آور
میان مدت	اقتصادی و سرمایه گذاری	آموزش دوره های بازسازی مسکن فرسوده در بین گروه ها		
میان مدت	سازمان	تشویق شرکت های فعال در منطقه برای احداث مسکن ایمن و مناسب برای کارمندان و کارکنان خود		
کوتاه مدت		تشویق سازندگان مسکن برای استفاده از معماری بومی در ساخت مسکن		
میان مدت		ارائه خدمات و تأسیسات زیربنایی شهری به شهر چابهار		
میان مدت	معاونت فنی و زیربنایی	کمک به انجام پروژه های عمرانی و زیربنایی در روستاهای حوزه نفوذ منطقه آزاد		
میان مدت	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	امکان دسترسی عمومی به مراکز فرهنگی و تفریحی مختص سازمان	افزایش محدوده خدمات سازمان	کاهش نابرابری های فضایی - اجتماعی و افزایش امکان دسترسی محلات مختلف به خدمات و امکانات شهری
میان مدت		حمایت از حضور فعالان ورزشی، فرهنگی و هنری در راستای برگزاری برنامه ها		
میان مدت		احداث مراکز فرهنگی چندمنظوره (فرهنگی، تفریحی) در سطح شهر		
بلند مدت		حمایت و تشویق به ایجاد گلخانه ها	تقویت ظرفیت تطبیق با تغییرات اقلیمی (آب و هوای بسیار بد، خشک سالی، سیل)	
میان مدت		تشویق به فعالیت های حفاظت کننده از منابع محیط زیستی		
میان مدت	معاونت اقتصادی و سرمایه گذاری	سرمایه گذاری و همکاری با سایر نهادهای محلی در تحقیقات کشاورزی و توسعه فناوری های کشاورزی	افزایش بهره وری کشاورزی و درآمد تولید کنندگان محصولات کشاورزی خرد	بهبود وضعیت اشتغال در بخش زراعت گلخانه ای و شیلات با توجه به ظرفیت های بومی و استفاده از فناوری های روز
کوتاه مدت		ارائه مشوق هایی برای اشتغال زایی در حوزه کشاورزی		
کوتاه مدت		حمایت از آموزش روش های جدید کشاورزی		
کوتاه مدت		حمایت های از گروه ها و نهادهای مدنی فعال در حوزه ترویج کشاورزی		
کوتاه مدت	معاونت فرهنگی، اجتماعی	برگزاری جشنواره های کشاورزی و حمایت از برگزیدگان	حمایت از بازاریابی برای کالاها و فرآورده های کشاورزی	

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

تقویت زیرساخت‌های کالبدی و اجتماعی گردشگری با توجه به ظرفیت‌های محیط زیست، اجتماعی و فرهنگی	بهبود امکانات و زیرساخت‌ها		تشویق شرکت‌های تابعه و مشتریان به خرید محصولات بومی موردنیاز	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	بهبود امکانات و زیرساخت‌ها	نصب علائم و تابلوهای راهنما برای گردشگران در شهر	احداث مراکز گردشگری چندمنظوره برای استفاده از فعالیت‌های مختلف در فصول سال	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
			احداث سرویس بهداشتی مناسب در سطح شهر و نقاط گردشگری		کوتاه‌مدت
			راه‌اندازی خط اتوبوس دریایی کنارک-چابهار	معاونت	بلندمدت
		تسهیل حمل‌ونقل هوایی، ریلی و جاده‌ای		حمل‌ونقل و ترانزیت	بلندمدت
			نصب تجهیزات و مبلمان شهری کافی و متناسب با اقلیم	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
	حمایت و توسعه از مشاغل حوزه گردشگری	آموزش نیروی ماهر در حوزه گردشگری و تورگردانی	حمایت از کسب‌وکارهای خانگی و بومی		کوتاه‌مدت
			ارائه تسهیلات به شاغلان بخش صنایع دستی		کوتاه‌مدت
			برگزاری کارگاه‌های آموزشی در حوزه صنایع دستی و غذاهای بومی		کوتاه‌مدت
			برگزاری جشنواره‌های مختلف و ارائه صنایع دستی و محصولات خانگی و معرفی ایده‌های نو		کوتاه‌مدت
			ارائه تسهیلات برای نوآوری در صنایع دستی و برندسازی		کوتاه‌مدت
		حمایت از موسیقی بومی با تأکید بر جریان‌های خلاق و تلفیقی	حمایت از بومگردی و ارائه تسهیلات به شاغلان این بخش	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	کوتاه‌مدت
			اجبار به استخدام نیروی بومی در هتل‌ها و مراکز اقامتی		کوتاه‌مدت
			تشویق به استفاده از معماری و طراحی بومی در مراکز اقامتی		کوتاه‌مدت
			تشویق شرکت‌های و مؤسسات سرمایه‌گذار به خرید محصولات پوشاک و محصولات بومی		کوتاه‌مدت
			برگزاری جشنواره‌های برون‌شهری و تبلیغ محصولات بومی محدوده		کوتاه‌مدت
			استفاده از نمادهای هنری بومی در طراحی ساختمان‌ها و مبلمان شهری منطقه آزاد		کوتاه‌مدت
			برگزاری روز پوشاک بومی در شهر و تشویق به حضور کارکنان در سازمان با لباس بومی در این روز		کوتاه‌مدت
		حمایت از نصب علائم راهنمایی و رانندگی در محورهای پرتردد	تشویق شرکت‌ها و مؤسسات سرمایه‌گذار برای کمک به ساخت و احداث معابر ایمن در محدوده نفوذ هر شرکت	معاونت حمل‌ونقل و ترانزیت	کوتاه‌مدت
			تشویق شرکت‌ها و مؤسسه‌های سرمایه‌گذار به آموزش رانندگان کامیون‌ها با محوریت رانندگی ایمن		کوتاه‌مدت
توسعه زیرساخت‌های جاده‌ای و افزایش ایمنی جاده‌ای	بهبود وضعیت راه‌ها و کاهش تصادفات جاده‌ای	تشویق شرکت‌ها و مؤسسات سرمایه‌گذار برای در نظر گرفتن رانندگی ایمن به عنوان گزینه پاداش و مشوق به رانندگان	برگزاری دوره‌های آموزشی قوانین شهری در رانندگی برای دانش‌آموزان	معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری	کوتاه‌مدت
			تشویق شرکت‌ها و مؤسسات سرمایه‌گذار به حمایت از مراکز توانبخشی برای معجروحان تصادف		میان‌مدت

هدف کلان ۴: حفظ، ارتقاء و پایداری ظرفیت زیست محیطی منطقه

هدف خرد:

حفظ منابع طبیعی

کاهش آلودگی‌های محیط زیست دریایی

بهبود الگوی مصرف انرژی

افزایش بهره‌وری با توجه به منابع موجود

حفظ میراث زیستی منطقه، افزایش دسترسی به منابع

راهبردهای هدف ۴:

راهبرد ۱: مدیریت پایدار آب و فاضلاب در جهت حفظ منابع آبی منطقه

راهبرد ۲: بهبود مصرف انرژی و سرمایه‌گذاری در انرژی‌های نو با تاکید بر ظرفیت‌های اقلیمی

راهبرد ۳: محافظت و استفاده پایدار از محیط زیست دریایی با تاکید بر خلیج چابهار و سواحل پیرامون

۶-۱۱-۴- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست

جدول شماره ۶-۶: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست

گروه هدف: محیط زیست

راهبردها	سیاست‌ها	طرح‌ها	واحد سازمانی	زمان
مدیریت پایدار آب و فاضلاب برای حفظ منابع آبی منطقه	تأمین منابع آبی پایدار به‌منظور پاسخگویی به مشکل کمبود آب	بهره‌گیری از الگوهای کشت مناسب با نیاز به آب کم‌تر	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
		کمک به حفاظت و بازیابی اکوسیستم‌های مربوط به آب از جمله تالاب‌ها، رودخانه‌ها و دریاچه‌ها		میان‌مدت
		نظارت بر کاهش بهره‌برداری غیرمجاز آب		میان‌مدت
		نظارت بر آلوده‌نکردن آب‌های زیرزمینی با کود و سموم		میان‌مدت
		حمایت‌های از نوآوری در زمینه مصرف آب	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	میان‌مدت
		گزارش‌دهی سالانه برداشت و مصرف آب	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	بهبود فاضلاب و بهداشت محیط	حمایت از دستیابی به دسترسی کافی برابر به امکانات فاضلاب بهداشتی برای همه	معاونت فنی و زیربنایی	بلندمدت
		از میان بردن انباشت زباله و به حداقل رساندن رهاسازی ضایعات و مواد شیمیایی سمی و خطرناک		کوتاه‌مدت

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

اجرای مدیریت بهم پیوسته منابع آب در همه سطوح	حمایت و تقویت مشارکت گروه‌های ذی‌نفع در مدیریت آب	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
		معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
تأکید بر بازیافت زباله در حفظ محیط زیست	تشکیل و حمایت از گروه‌های فعال در حوزه آب	معاونت فرهنگی، اجتماعی	کوتاه‌مدت
	تشویق کارکنان سازمان به صرفه‌جویی در مصرف انرژی	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	بررسی میزان و نوع سوخت مصرفی در سازمان و برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری و حذف تجهیزات و امکانات پرمصرف	معاونت فرهنگی، اجتماعی	کوتاه‌مدت
	تشویق کارکنان سازمان به بازیافت	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	حمایت از احداث مرکز بازیافت	معاونت فنی و زیربنایی	بلندمدت
	پیش‌بینی سطل زباله بازیافت و جمع‌آوری مناسب آن از محدوده	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	آموزش بازیافت به گروه‌های ذی‌نفع	معاونت فرهنگی، اجتماعی	کوتاه‌مدت
	تشویق شرکت‌ها و مؤسسات تابعه به بازیافت	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	حمایت از تولیدات بازیافتی و نوآوری‌ها در این زمینه	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	بلندمدت
	ارائه تسهیلات به شرکت‌ها و سرمایه‌گذاران برای استفاده از امکانات و تجهیزات کم‌مصرف در ساخت و راه‌اندازی	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	کوتاه‌مدت
انرژی تجدیدپذیر و فناوری‌های پاک	حمایت از سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های انرژی و فناوری‌های پاک	سرمایه‌گذاری	میان‌مدت
	ارائه تسهیلات به شرکت‌ها و مؤسسات برای استفاده از فناوری‌های پاک	سرمایه‌گذاری	کوتاه‌مدت
	همکاری با مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی برای توسعه زیرساخت‌های لازم	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	کوتاه‌مدت
	بورس دانشجویان و محققان بومی در مراکز معتبر و حمایت از نوآوری‌های آنان	سرمایه‌گذاری	کوتاه‌مدت
مدیریت و محافظت پایدار اکوسیستم‌های دریایی و ساحلی	ارائه تسهیلات به کسب‌وکارهای مرتبط با این حوزه	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	جلوگیری و کاهش آلودگی دریایی از همه نوع، خصوصاً زباله‌های دریایی و آلودگی مواد مغذی گیاهی	معاونت فنی و زیربنایی	کوتاه‌مدت
	پایان‌دادن به اقدامات نابودکننده ماهیگیری و اجرای برنامه‌های مدیریت علمی شناسایی گونه‌های نادر و حفاظت از آن‌ها	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
	انجام طرح‌های مطالعاتی علمی و دقیق از نظر شناخت ارتباطات اکوسیستمی دریا و ساحل در منطقه، به منظور حفظ هماهنگی بین طرح‌ها و توسعه زیست‌محیطی در منطقه	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
	تعیین مقررات برای فعالیت‌های توسعه ساحلی و تدوین برنامه‌هایی جهت نظارت بر کیفیت زیست‌محیطی طرح‌های بخش خصوصی در ناحیه ساحلی و نظارت بر آن‌ها تا رسیدن به اهداف نهایی	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
	سرمایه‌گذاری برای اتخاذ روش‌ها و تهیه ابزارهای مناسب برای بهره‌برداری بیشتر و پایدار از ماهی تن بدون صدمه زدن به سایر منابع آبی در منطقه	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	بلندمدت
	توسعه سایت‌های پرورش میگو و به‌خصوص لابستر (شاه میگو) مطابق با استانداردهای زیست‌محیطی، با هدف کاهش فشار بر منابع طبیعی لابستر	معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری	بلندمدت
	سرمایه‌گذاری بر روی سواحل صخره‌ای و پلاژها (سواحل هموار) و رفع آلودگی‌ها و جلوگیری از تخریب و فرسایش ساحل	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
	پیگیری جدی در زمینه مدیریت یکپارچه سواحل منطقه	معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت
		معاونت فنی و زیربنایی	میان‌مدت

بخش دوم؛ نظامنامه مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد
تجاری - صنعتی چابهار

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

۶-۱۲- چشم‌انداز و بیانیه مأموریت مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

• چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی

چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی شرکتی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، با افق ۱۰ ساله و برای سال ۱۴۰۷ تدوین شده است. انتظار می‌رود طی ۱۰ سال آینده بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد چابهار:

بنگاه‌هایی پیشرو در پایداری به مسئولیت اجتماعی باشند که علاوه بر پیگیری توسعه اقتصادی به دنبال تحقق توسعه پایدار از طریق تحول درون‌بنگاهی، مشتری‌مداری، توسعه جامعه محلی و حفاظت از محیط زیست باشند.

• بیانیه مأموریت بنگاه‌های اقتصادی

ما به‌عنوان بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار با ارتقاء دانش، تعهد و رفاه نیروی شاغل، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، مدنظر قرار دادن ملاحظات زیست‌محیطی در برنامه‌های توسعه شرکت، فرایندهای شرکتی و مشارکت در توسعه اجتماع محلی نقش اساسی در توسعه منطقه ایفاء خواهیم کرد. هدف ما دستیابی به توسعه پایدار منطقه از طریق افزایش تعهد و بهره‌وری شاغلان بنگاه‌ها، گسترش سرمایه‌گذاری و فعالیت‌های تولیدی در توسعه اقتصادی منطقه، وارد کردن جمعیت بومی در فرایندهای بازار و کسب و کار، مهار مسائل اجتماعی و ارتقاء ظرفیت زیست‌محیطی، است.

۶-۱۳- اهداف کلان، اهداف خرد، راهبردها، سیاست‌های اجرایی و طرح‌های مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

به‌منظور تحقق چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، ۴ هدف

کلان، ۱۷ هدف خرد، ۹ راهبرد، ۱۳ سیاست و ۶۱ طرح به شرح ذیل تدوین شده است:

هدف کلان ۱: ارتقاء سرمایه انسانی با عمل به مسئولیت اجتماعی بنگاه

اهداف خرد:

ارتقاء تعلق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در راستای مسئولیت اجتماعی

دسترسی برابر به فرصت‌ها و امکانات رفاهی برای همه شاغلان بنگاه

افزایش مهارت‌ها و ارتقای دانش فنی

راهبردهای هدف ۱:

راهبرد ۱: حفظ و ارتقاء سرمایه انسانی بنگاه

راهبرد ۲: آموزش و ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بنگاه

۶-۱۳-۱- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی

جدول شماره ۶-۷: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های درون‌سازمانی

راهبردها	سیاست‌ها	طرح‌ها	زمان
حفظ و ارتقاء سرمایه انسانی بنگاه	ارتقای سطح مهارت‌ها و دانش شاغلین	برگزاری دوره‌های آموزشی-مهارتی برای شاغلین	کوتاه‌مدت
		حمایت از نوآوری‌ها و ابتکارات شاغلین	کوتاه‌مدت
		جذب نیروی انسانی از بین فارغ‌التحصیلان فنی حرفه‌ای و علمی کاربردی	میان‌مدت
	ارتقای شغلی کارکنان	تدوین دستورالعمل ارتقای شغلی در بین کارکنان	کوتاه‌مدت
		ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری	بلندمدت
		اختصاص سهمیه استخدام معلولان و بازپروری	کوتاه‌مدت
		ارتقای شغلی باتوجه‌به سطح مهارت‌های مرتبط با پست سازمانی	میان‌مدت
		شفاف کردن روند استخدام کارکنان	کوتاه‌مدت
		شفاف‌سازی فرایند تعیین دستمزد برای همه کارکنان	کوتاه‌مدت
	رفاه و آسایش شاغلین	مشارکت‌دادن کارکنان در تعیین سیستم پاداش‌ها و مشوق‌ها	کوتاه‌مدت
		تعیین حداقل حقوق برای شاغلین	کوتاه‌مدت
		تعیین نماینده گروه‌های کاری در کمیته امنیت و سلامت کاری	کوتاه‌مدت
تأمین محیط و ابزارهای ایمنی و بهداشت محیط کاری		کوتاه‌مدت	
برقراری بیمه کاری برای همه شاغلین		کوتاه‌مدت	
تشویق کردن به کار داوطلبانه کارکنان سازمان و شرکت‌های تابعه در جامعه محلی		میان‌مدت	
تشویق به مشارکت	مشارکت بین مدیریت و شاغلین در امر تصمیم‌گیری	میان‌مدت	
	حمایت از ایده‌های مشارکتی بین سازمان‌های مختلف برای تأمین نیازهای جامعه محلی	میان‌مدت	
	گزارش‌دهی سازمان به همه ذی‌نفعان در خصوص وضعیت درآمدی و هزینه‌ای	میان‌مدت	

هدف کلان ۲: احترام به حقوق مشتریان و ارباب رجوع

هدف خرد:

افزایش رضایت مشتریان

پاسداشت حقوق انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی

احترام به حقوق مصرف کننده

راهبردهای هدف ۲:

راهبرد ۱: ایجاد شفافیت و حفظ حقوق مشتریان در راستای انجام مسئولیت اجتماعی

راهبرد ۲: افزایش تسهیلات و خدمات در راستای مشتری مداری

۶-۱۳-۲- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاه‌های اقتصادی جدول شماره ۶-۸: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای مشتریان بنگاه‌های اقتصادی

زمان	طرح‌ها	سیاست‌ها	راهبردها
کوتاه مدت	وجود سیستم مرجوعی کالا و خدمات تولیدی	پذیرش نقصان و پاسخگویی	ایجاد شفافیت و حفظ حقوق مشتریان در راستای انجام مسئولیت اجتماعی
میان مدت	انتشار عمومی گزارش‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی		
میان مدت	انتشار اطلاعات عمومی و مرتبط با مشتری		
کوتاه مدت	اصلاح و ایمن سازی معابر برای دسترسی به بنگاه	ایجاد زیرساخت‌ها	افزایش تسهیلات و خدمات در راستای مشتری مداری
کوتاه مدت	ایجاد تابلوهای راهنما برای بالا بردن خوانش محیطی		
کوتاه مدت	ایجاد زیرساخت‌های رفاهی برای مشتریان		
کوتاه مدت	ایجاد زیرساخت‌های بهداشتی برای مشتریان		
میان مدت	زیباسازی محیطی		

هدف کلان ۳: تحقق توسعه پایدار جامعه محلی

اهداف خرد:

کاهش فقر و اشتغالزایی

توزیع عادلانه امکانات و خدمات

افزایش برابری فرصت‌ها و دسترسی به منابع

بهبود وضعیت آموزش

افزایش کیفیت زندگی

افزایش مهارت‌ها

راهبردهای هدف ۳:

راهبرد ۱: ارتقاء سطح کمی و کیفی آموزش رسمی و غیررسمی در راستای توانمندسازی جامعه محلی

راهبرد ۲: زندگی سالم و پیشبرد سلامت با تاکید بر ارتقاء وضعیت بهداشت و درمان جامعه محلی

راهبرد ۳: بهبود وضعیت اشتغال و توسعه اقتصادی

۶-۱۳-۳- سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی

جدول شماره ۶- ۹: سیاست‌های اجرایی و طرح‌هایی برای جامعه محلی

راهبردها	سیاست‌ها	طرح‌ها	زمان
ارتقاء سطح کمی و کیفی آموزش رسمی و غیررسمی در راستای توانمندسازی جامعه محلی	دسترسی همگانی به مراکز و امکانات آموزشی باکیفیت و کادر آموزشی حرفه‌ای با اولویت محله‌های کم برخوردار	حمایت از احداث مراکز آموزشی	میان‌مدت
		مشارکت در افزایش تجهیزات و امکانات آموزشی	میان‌مدت
	مهارت‌آموزی و حرفه‌آموزی	برگزاری دوره‌های گسترده مهارت‌آموزی و حرفه‌آموزی باتوجه‌به نیازهای شغلی	میان‌مدت
		ایجاد و گسترش موسسه‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌آموزی	میان‌مدت
		شناسایی و استانداردسازی آموزش حرفه‌های بومی	میان‌مدت
		به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان بومی دوره‌های فنی حرفه‌ای و مهارت‌آموزی در شرکت‌ها	میان‌مدت

منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار (CSR) نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی

زندگی سالم و پیشبرد سلامت با تأکید بر ارتقاء وضعیت بهداشت و درمان جامعه محلی	دستیابی به دسترسی برابر به آب آشامیدنی سالم و تأمین انرژی	کوتاه مدت	جذب نیروهای حرفه‌ای غیربومی مورد نیاز در مراکز آموزشی چابهار و محدوده نفوذ آن با دادن تسهیلات و مشوق‌های لازم
		میان مدت	نیازسنجی دوره‌ای مشاغل مورد نیاز بنگاه‌ها و تربیت نیروی بومی لازم در این حوزه‌ها
		بلند مدت	تأمین دسترسی ساکنان خارج از محدوده منطقه آزاد به آب شرب
بهبود وضعیت اشتغال و توسعه اقتصادی	دسترسی همگانی به خدمات بهداشتی - درمانی پایه	میان مدت	تأمین آب ساکنان روستاهای حوزه نفوذ
		میان مدت	تأمین انرژی لازم از منابع تجدیدپذیر
		بلند مدت	حمایت از احداث مراکز بهداشتی
	اشتغال بومی	میان مدت	حمایت از احداث مراکز آزمایشگاهی
		میان مدت	حمایت از احداث مراکز توانبخشی ویژه معلولان
		کوتاه مدت	حمایت از حضور پزشکان و ارائه خدمات بهداشتی در روستاها و مراکز دور از دسترس به صورت دوره‌ای
		کوتاه مدت	ارائه خدمات پزشکی و بهداشتی با قیمت مناسب به ساکنان بومی
		میان مدت	حمایت از برگزاری برنامه‌های آموزشی بهداشتی مستمر برای عموم و در روستاها
		کوتاه مدت	استفاده از نیروی کار بومی
توسعه اقتصادی	توسعه اقتصادی	میان مدت	استفاده از نیروی بومی در رده میانی و بالای بنگاه
		میان مدت	بالا بردن میزان اشتغال مستقیم و غیرمستقیم
		میان مدت	ارائه مشوق‌هایی برای اشتغال‌زایی در حوزه‌های دارای ظرفیت بومی
		کوتاه مدت	تأمین اقلام مصرفی و مواد اولیه مورد نیاز از تأمین کنندگان محلی

هدف کلان ۴: حفظ، ارتقاء و پایداری ظرفیت زیست محیطی منطقه

هدف خرد:

حفظ منابع طبیعی

کاهش آلودگی‌های محیط زیستی

بهبود الگوی مصرف انرژی

افزایش بهره‌وری با توجه به منابع موجود

حفظ میراث زیستی منطقه، افزایش دسترسی به منابع

راهبردهای هدف ۴:

راهبرد ۱: مدیریت پایدار آب و فاضلاب با هدف حفظ منابع آبی منطقه

راهبرد ۲: محافظت و استفاده پایدار از محیط زیست

۶-۱۳-۴- سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست

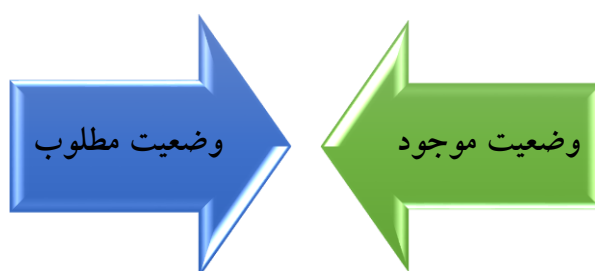
جدول شماره ۶-۱۰: سیاست‌های اجرایی و طرح‌های حوزه محیط زیست

زمان	طرح‌ها	سیاست‌ها	راهبردها
میان‌مدت	استفاده مجدد از پساب و فاضلاب تولیدی	استفاده بهینه و مجدد از منابع آبی	مدیریت پایدار آب و فاضلاب برای حفظ منابع آبی منطقه
میان‌مدت	استفاده مجدد از پساب و فاضلاب تولیدی در فضای سبز		
میان‌مدت	استفاده از آب حاصل از چگالش سیستم‌های برودتی		
میان‌مدت	حمایت از نوآوری در زمینه مصرف آب		
کوتاه‌مدت	گزارش‌دهی سالانه برداشت و مصرف آب		
بلندمدت	مشارکت در تصفیه پساب و فاضلاب تولیدی بنگاه‌ها	بهبود فاضلاب و بهداشت محیط	
کوتاه‌مدت	مشارکت در تصفیه پساب و فاضلاب تولیدی شهری		
میان‌مدت	استفاده از مواد مناسب برای بسته‌بندی دوستدار محیط زیست	کاهش زباله‌های صنعتی	محافظت و استفاده پایدار از محیط زیست
میان‌مدت	بازیافت زباله‌های تولیدی		
میان‌مدت	مشارکت در بازیافت زباله		
میان‌مدت	استفاده از مواد بازیافتی به‌عنوان ماده اولیه تولیدات		
کوتاه‌مدت	کاهش میزان تولید گازهای گلخانه‌ای	کاهش آلودگی هوا	
کوتاه‌مدت	کاهش میزان تولید ذرات معلق		

۶-۱۴- شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

با توجه به ماده یک قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی جمهوری اسلامی ایران که در آن هدف از ایجاد مناطق آزاد را «انجام امور زیربنایی، عمران و آبادانی، رشد و توسعه اقتصادی، سرمایه‌گذاری و افزایش درآمد عمومی، ایجاد اشتغال سالم و مولد، تنظیم بازار کار و کالا، حضور فعال در بازارهای جهانی و منطقه‌ای تولید و صادرات کالاهای صنعتی و تبدیلی و ارائه خدمات عمومی» بیان می‌کند و این اهداف در راستای ایجاد توسعه پایدار در مناطق آزاد است. هدف اصلی مسئولیت اجتماعی شرکتی نیز تعادل بخشی بین رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی، اقتصادی، زیست‌محیطی و به‌طور کلی ایجاد زمینه‌ای برای توسعه پایدار است. از این رو مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار علاوه بر سازمان منطقه آزاد، شامل بنگاه‌های اقتصادی مستقر در منطقه نیز می‌شوند، چرا که مجموعه بنگاه‌ها اعم از تجاری و تولیدی و سازمان منطقه آزاد با عملکرد و جایگاه خود به‌عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی منطقه محسوب می‌شوند. به همین منظور وجود نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی برای بنگاه‌های اقتصادی منطقه لازم و ضروری است.

مسئولیت اجتماعی شرکتی در بنگاه‌های اقتصادی مستقر در منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار زمانی به‌طور کامل محقق می‌شود که «وضعیت موجود میل به تساوی با وضعیت مطلوب را داشته باشد؛ از این رو نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی بنگاه‌های اقتصادی مشتمل بر چهار رکن، سازمانی، مشتریان، جامعه محلی و محیط زیست است و هر یک از ابعاد دارای شاخص‌هایی هستند که به‌وسیله وضعیت مطلوب و وضعیت موجود هر بنگاه قابل اندازه‌گیری است. این ویژگی نظامنامه مسئولیت اجتماعی برای بنگاه‌های اقتصادی، امکان مقایسه آنها را فراهم می‌آورد که به‌طور سالیانه می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد.



شکل شماره ۶-۵: سنجش وضعیت موجود و مطلوب شاخص

جدول شماره ۶- ۱۱: شاخص‌های ارکان مسئولیت اجتماعی، بنگاه‌های اقتصادی منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار

بعد مسئولیت اجتماعی شرکتی	شاخص	وضعیت مطلوب	وضعیت موجود
سازمان	دستمزد	حداقل دستمزد	میزان دستمزد دریافتی
	آموزش	آموزش مورد نیاز شاغلین	میزان ساعت آموزش ضمن خدمت
		تعداد نیروی کار جذب شده دارای مهارت	میزان نیروی کار جذب شده از مراکز فنی و حرفه‌ای و علمی و کاربردی
	بیمه	تعداد نیروی کار	تعداد نیروی کار بیمه شده
	امنیت شغلی	کمیته امنیت و سلامت شغلی	وجود نماینده گروه‌های شغلی
	مشارکت	تعداد جلسه‌های درون سازمانی	میزان جلسه‌های مشاوره با کارکنان میانی و پایین
			میزان جلسات انتقادات و پیشنهادات بین کارکنان و مدیران
	توانمندسازی	سهمیه استخدام معلولین و گروه‌های خاص	تعداد معلولین استخدام شده
			تعداد بازپرورین استخدام شده
	ایمنی و بهداشت محیط کار	تعداد کارکنان فضای کار	میزان استفاده از وسایل ایمنی متناسب با شغل
		تعداد مشاغل دارای سختی کار	میزان فضای کار دارای بهداشت محیطی
	رفاه	تعداد نیروی کار	میزان کارکنان مشمول سختی کار
		پاداش	تعداد نیروی کار استفاده کننده از سرویس ایاب و ذهاب
	زنان	تعداد نیروی کار	مشارکت کارکنان در فرایند تعیین پاداش
		تعداد مدیران	میزان کارکنان زن
	ارتقای شغلی	میزان ارتقای شغلی سازمانی انجام شده	میزان مدیران ارشد و میانی زن
مشتریان	شفافیت	تعداد گزارش‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی	میزان ارتقای شغلی انجام شده بر اساس عدالت شغلی
		حجم کالای وارد شده به بندر و ترخیص شده	میزان انتشار عمومی گزارش‌ها
	معلولین و گروه‌های خاص	معايير منتهی به بنگاه اقتصادی	انتشار عمومی اطلاعات مربوط به زمان وارد کالا به بندر و زمان ترخیص آن
	پذیرش نقصان	تعداد کالای مرجوعی	میزان معابر اصلاح شده برای سهولت دسترسی
	زیرساخت	استاندارد نسبت تعداد سرویس بهداشتی به فضای تجاری	میزان معابر ایمن سازی شده
		استاندارد نسبت فضای مادر و کودک به فضای تجاری	میزان قبولی کالای مرجوعی
		میزان تابلوهای راهنما برای خوانایی محیط	نسبت تعداد سرویس بهداشتی اختصاص داده شده به فضای تجاری
			نسبت فضای مادر و کودک اختصاص داده شده به فضای تجاری
			تعداد تابلوهای راهنما برای خوانایی محیط

منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار (CSR) نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی

جامعه محلی	آب شرب	حجم مصرف آب شرب	میزان تولید آب شرب توسط شرکت
			میزان مشارکت در تولید آب شرب توسط شرکت
	مصرف انرژی	حجم برق مصرفی	میزان تولید برق توسط شرکت
	تأمین کنندگان محلی	حجم خرید اقلام مصرفی و مواد اولیه	میزان خرید از تأمین کنندگان محلی
	نیروی کار بومی	تعداد نیروی کار	میزان استفاده از نیروی کار بومی
		تعداد مدیران	میزان مدیران ارشد و میانی بومی
	توسعه اقتصادی	میزان اشتغال مستقیم	میزان اشتغال غیرمستقیم
	معماری	حجم معماری داخلی و خارجی بناهای تجاری و گردشگری ساخته شده	میزان معماری داخلی و خارجی اقتباس شده از فرهنگ و معماری بومی
	پساب فاضلاب	حجم پساب و فاضلاب	میزان پساب و فاضلاب تصفیه شده
			میزان مشارکت در تصفیه پساب و فاضلاب کل
محیط زیست	استفاده مجدد از منابع آبی	حجم پساب و فاضلاب تصفیه شده	میزان استفاده مجدد از پساب و فاضلاب تصفیه شده در شرکت
			میزان استفاده مجدد از پساب و فاضلاب تصفیه شده در فضای سبز
			میزان استفاده از آب حاصل از چگالش رطوبت هوای کولرگازی در فضای سبز
	استفاده از مواد اولیه قابل بازیافت	حجم استفاده از مواد اولیه قابل بازیافت	میزان استفاده از مواد اولیه قابل بازیافت
	گازهای گلخانه‌ای	حجم تولید گازهای گلخانه‌ای	میزان کاهش گازهای گلخانه‌ای از طریق اقدامات اصلاحی
	ذرات معلق	حجم تولید ذرات معلق	میزان کاهش ذرات معلق از طریق اقدامات اصلاحی
	استفاده مجدد از مواد بازیافتی	حجم استفاده از مواد	میزان استفاده مجدد از مواد بازیافتی
	زباله‌های تولیدی	حجم زباله تولیدی	میزان بازیافت زباله تولیدی
			میزان مشارکت در بازیافت زباله تولیدی
	محصولات دوستدار محیط زیست	حجم محصولات تولیدی	میزان محصولات دوستدار محیط زیست
	بسته‌بندی دوستدار محیط زیست	حجم بسته‌بندی محصولات	میزان بسته‌بندی محصولات دوستدار محیط زیست

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



موسسه مطالعات و تحقیقات
اجتماعی دانشگاه تهران



گزارش طرح
تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در
سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات کیفی

جلد چهارم از چهارم

مجری:

موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

دکتر حسین ایمانی جاجرمی

آذر ۱۳۹۲

شناسنامه طرح

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

نام طرح

کارفرما	سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار		
رئیس شورای راهبری طرح	عبدالرحیم کردی- دکتری اقتصاد، مدیرعامل سازمان منطقه آزاد چابهار		
ناظر طرح	عبدالوهاب شهلی‌بر- دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی		
مجری طرح	موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران		
اعضای اجرایی طرح			
نام و نام خانوادگی	تحصیلات	تخصص	مسئولیت در طرح
حسین ایمانی جاجرمی	دکتری	توسعه اجتماعی	مدیر علمی
سعید معیدفر	دکتری	مسائل اجتماعی	مشاور علمی
مونا ولیک جزی	دکتری	طراحی شهری	مطالعات تطبیقی تجارب جهانی و ملی
آرش خان دل	کارشناسی ارشد	مدیریت	مطالعات نظری و تدوین نظامنامه
رامین صفی یاری	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی، تحلیل ثانویه آماری و تدوین نظامنامه
کاظم رحیمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	مطالعات میدانی و تدوین نظامنامه
عبدالطیف کاروانی	دانشجوی دکتری	مسائل اجتماعی	مطالعات گردشگری
طلا رستمی	کارشناسی ارشد	توسعه اجتماعی	همکار تدوین سند
فاطمه خاوری	کارشناسی ارشد	ادبیات	ویراستار

فهرست مطالب

جلد چهارم: کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات کیفی

۳۳۴.....	۷- کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات میدانی.....
۳۳۴.....	۱-۷- برگزاری کارگاه تجارب جهانی و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار.....
۳۳۵.....	۱-۱-۷- چارچوب ارائه.....
۳۴۰.....	۲-۱-۷- گزارش جلسه مدیران.....
۳۴۲.....	۳-۱-۷- گزارش جلسه کارشناسان.....
۳۴۶.....	۴-۱-۷- جمع بندی مسائل مطرح شده در کارگاه.....
۳۴۷.....	۲-۷- گزارش تصویری مطالعات میدانی.....
۳۴۷.....	۱-۲-۷- کودکان چابهار.....
۳۴۹.....	۲-۲-۷- صنایع دستی و غذاهای محلی.....
۳۵۰.....	۳-۲-۷- کسبه چابهار.....
۳۵۳.....	۴-۲-۷- روستای تیس.....
۳۵۵.....	۵-۲-۷- روستای کمب.....
۳۵۶.....	۶-۲-۷- سواحل چابهار.....
۳۵۸.....	۷-۲-۷- مصاحبه با مسئولان.....
۳۶۴.....	۸-۲-۷- شهرک صنعتی منطقه آزاد.....
۳۶۷.....	۹-۲-۷- مراکز مهم چابهار.....
۳۶۹.....	۱۰-۲-۷- بافت مسکونی.....

فهرست تصویرها

تصویر شماره ۷-۱: حاضران در کارگاه مسئولیت اجتماعی (مدیران).....	۳۴۱
تصویر شماره ۷-۲: حاضران در کارگاه مسئولیت اجتماعی (کارشناسان).....	۳۴۳
تصویر شماره ۷-۳: گزارش تصویری کارگاه آموزشی تجربیات جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی.....	۳۴۴
تصویر شماره ۷-۴: گزارش برگزاری کارگاه بررسی تجارب جهانی در منطقه آزاد چابهار در وبگاه سازمان.....	۳۴۵
تصویر شماره ۷-۵: وسایل بازی کودکان در روستای کمب.....	۳۴۷
تصویر شماره ۷-۶: روستای کمب و کودکان آن.....	۳۴۷
تصویر شماره ۷-۷: کلوب بازی رایانه ای کودکان.....	۳۴۸
تصویر شماره ۷-۸: زمین بازی کودکان در مسیل شهر چابهار.....	۳۴۸
تصویر شماره ۷-۹: کودکان در حال بازی در چابهار.....	۳۴۹
تصویر شماره ۷-۱۰: سوزن دوزی منطقه چابهار.....	۳۴۹
تصویر شماره ۷-۱۱: غذاهای محلی شهر چابهار.....	۳۵۰
تصویر شماره ۷-۱۲: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۰
تصویر شماره ۷-۱۳: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۱
تصویر شماره ۷-۱۴: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب.....	۳۵۱
تصویر شماره ۷-۱۵: مغازه ای در کمب.....	۳۵۲
تصویر شماره ۷-۱۶: مصاحبه با مغازه داری در مجتمع های تجاری منطقه آزاد چابهار.....	۳۵۲
تصویر شماره ۷-۱۷: مصاحبه با مغازه داری در مجتمع تجاری منطقه آزاد چابهار.....	۳۵۳
تصویر شماره ۷-۱۸: بافت مسکونی روستای تیس.....	۳۵۳
تصویر شماره ۷-۱۹: مسجد جامع روستای تیس.....	۳۵۴
تصویر شماره ۷-۲۰: مصاحبه با رئیس و نایب رئیس شورای روستای تیس.....	۳۵۴
تصویر شماره ۷-۲۱: مصاحبه با ساکن روستای تیس.....	۳۵۵
تصویر شماره ۷-۲۲: روستای کمب و آلاچیق های سنتی.....	۳۵۵
تصویر شماره ۷-۲۳: روستا کمب و محیط زیست و بهداشت محیطی.....	۳۵۶
تصویر شماره ۷-۲۴: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۶
تصویر شماره ۷-۲۵: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۷
تصویر شماره ۷-۲۶: قایق ها و لنچ های ماهیگیری در بندر رمین.....	۳۵۷
تصویر شماره ۷-۲۷: جاذبه های گردشگری چابهار.....	۳۵۸
تصویر شماره ۷-۲۸: مصاحبه با رئیس آموزش و پرورش شهرستان چابهار.....	۳۵۸
تصویر شماره ۷-۲۹: مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف.....	۳۵۹
تصویر شماره ۷-۳۰: مصاحبه با رئیس اداره کار منطقه آزاد.....	۳۵۹
تصویر شماره ۷-۳۱: مصاحبه با شهردار فعلی، شهردار سابق و مسئول تربیت بدنی شهر کنارک.....	۳۶۰
تصویر شماره ۷-۳۲: مصاحبه با رئیس شورای شهرستان چابهار و تعدادی از روسای سازمان های مردم نهاد.....	۳۶۰
تصویر شماره ۷-۳۳: مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان چابهار.....	۳۶۱

تصویر شماره ۷-۳۴: مصاحبه با سرپرست سایت کارگاهی پتروشیمی مکران.....	۳۶۱
تصویر شماره ۷-۳۵: مصاحبه با مدیر غذا و دارو و سلامت منطقه آزاد.....	۳۶۲
تصویر شماره ۷-۳۶: مصاحبه با رئیس بهزیستی شهرستان چابهار.....	۳۶۲
تصویر شماره ۷-۳۷: مصاحبه با معاون فنی و زیربنایی سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۳
تصویر شماره ۷-۳۸: مصاحبه با معاون حمل و نقل سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۳
تصویر شماره ۷-۳۹: مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۴
تصویر شماره ۷-۴۰: مصاحبه با یکی از سرمایه گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد.....	۳۶۴
تصویر شماره ۷-۴۱: مصاحبه با یکی از کارگران مشغول در شهرک صنعتی منطقه آزاد.....	۳۶۵
تصویر شماره ۷-۴۲: مصاحبه با دو نفر از سرمایه گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد.....	۳۶۵
تصویر شماره ۷-۴۳: واحدهای تولیدی در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۶
تصویر شماره ۷-۴۴: کارگران مشغول کار در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۶
تصویر شماره ۷-۴۵: دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار.....	۳۶۷
تصویر شماره ۷-۴۶: مرکز آموزش علمی و کاربردی چابهار.....	۳۶۷
تصویر شماره ۷-۴۷: سایت پتروشیمی مکران چابهار.....	۳۶۸
تصویر شماره ۷-۴۸: سالن ورزشی و رنا منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۸
تصویر شماره ۷-۴۹: بافت منطقه حاشیه ای شهر چابهار.....	۳۶۹
تصویر شماره ۷-۵۰: بافت مسکونی در منطقه آزاد چابهار.....	۳۶۹

فهرست اسلایدها

اسلاید شماره ۷-۱: معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه های تجربی.....	۳۳۶
اسلاید شماره ۷-۲: منطقه آزاد جبل علی.....	۳۳۷
اسلاید شماره ۷-۳: برنامه کارورزی طموهی.....	۳۳۷
اسلاید شماره ۷-۴: منطقه آزاد تجاری راس الخیمه.....	۳۳۸
اسلاید شماره ۷-۵: نمونه اقدامات منطقه آزاد راس الخیمه.....	۳۳۸
اسلاید شماره ۷-۶: بندر و منطقه آزاد تجاری سوهار.....	۳۳۹
اسلاید شماره ۷-۷: منطقه آزاد تجاری ماسان.....	۳۳۹

سال‌ها است که امکان زیست تک ساحتی و محدود در حصارهای اندیشه‌ای، معنای خود را از دست داده است و در جهان شاهد رویکردهای جدیدی در موضوع راهبری فرایندهای توسعه هستیم که یکی از آن‌ها رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) است که از دهه ۱۹۵۰ توسط متفکران رشته مدیریت معطوف به عملکرد سازمان‌ها مطرح شد.

سازمان‌هایی که بنا بر مأموریت ذاتی‌شان تنها بر رشد و توسعه منافع و منابع زیر بنایی و اقتصادی خود تمرکز داشتند و محاسبه سود و زیان اقتصادی، محوری‌ترین شاخص ارزیابی عملکرد درون و برون دستگاهی‌شان محسوب می‌شد، در ابتدا تحت فشار مردم و سازمان‌های مدنی، دید خود را اندکی به فراتر از منافع صرف سازمان معطوف داشتند. ضرورت افزایش اعتبار سازمانی، پذیرفته شدن در تعاملات بین‌بخشی حکمرانی، ورود مؤثر در عرصه سیاست‌گذاری عمومی و تبادل اندیشه، تجربه و دستاوردهای سازمان‌های دیگر و مطرح شدن نظریه‌های جدید توسعه در آکادمی، آنان را به ضرورت حتمی و گریزناپذیر این الگوی حکمرانی و مشارکت سوق داد.

امروز دیگر به وضوح مشخص است که عمل سازمان‌ها بر محیط بیرونی تأثیر به سزایی خواهد داشت و نمی‌توان سود و زیان ناشی از عملکرد آن‌ها بر جامعه را نادیده گرفت. گرایش مسئولیت اجتماعی به سمت و سویی است که فواید اجتماع محلی و ملی در امتداد آن تعریف شده است. لذا تلاش بر این است که سود و زیان سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که مردم هزینه اضافی متحمل نشوند. از آنجایی که عمل سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر نظام اجتماعی دارد؛ بنابراین چگونگی فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی متوجه جامعه نشود و در صورت رسیدن زیان، ملزم به جبران آن باشند. امروزه این تعریف به ضرورت اثرگذاری مثبت و مؤثر سازمان بر مناطق پیرامونی نیز گسترش یافته است. چنان‌که در بسیاری از کشورها و همچنین نسبت چشمگیری از سازمان‌های داخلی، امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد.

جدا از مباحث نظری که در مورد تعریف و نیز ابعاد مسئولیت اجتماعی وجود دارد و پرداختن به آن‌ها مهم است، نقشه راه مسئولیت اجتماعی هر سازمانی باید با توجه به رسالت توسعه‌ای و فراگیری حوزه فعالیت و اقدام آن در سطح ملی و محلی، شناخت از جایگاه و اعتبار آن در محیط اجتماعی، شناسایی مختصات ممکن آن سازمان با توجه به خصوصیات عام و خاص و سنجش برد اثرپذیری و اثرگذاری بر محیط پیرامونی بر حسب تجربیات ملی و بین‌المللی تدوین شود.

تلاش‌هایی که شرکت‌ها در حوزه مسئولیت اجتماعی خود انجام می‌دهند، طیف وسیعی دارد و از سرمایه‌گذاری‌های مادی بر روی یک برند تا سیاست و تاکتیک‌های ارتباط دستانه با مشتری را در برمی‌گیرد. این تلاش در وهله نخست با چشم‌انداز مشارکت فعال در عرصه عمومی و ارتقاء سطح توانمندی و مهارتی جامعه محیطی صورت می‌پذیرد، اما موجب بهبود تصور عمومی جامعه نسبت به شرکت، افزایش پوشش رسانه‌ای نسبت به فعالیت‌های شرکت، افزایش مشارکت کارکنان، جذب و حفظ سرمایه‌گذاران، ایجاد محیط کاری آرام و مناسب برای فعالان اقتصادی و کارمندان شرکت، افزایش خلاقیت کارکنان و استفاده از ظرفیت و پتانسیل نیروهای برون سازمانی، می‌شود.

بر این اساس و با توجه به این مهم که هر فرد، گروه، سازمان یا نهادی مسئول رفتار خود و تأثیر بر محیط پیرامونی است، سازمان منطقه آزاد چابهار به عنوان سازمانی توسعه‌ای در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی و اولین سازمان در منطقه،

برنامه‌ریزی و اقدام در حوزه مسئولیت اجتماعی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای فعالیتی خود در دستور کار قرار داده است. مسئولیت اجتماعی این سازمان در دو سطح سازمان منطقه آزاد و بنگاه‌های اقتصادی حاضر و فعال در محدوده تعریف شده است.

منطقه آزاد چابهار به‌عنوان جدی‌ترین کانون فعالیتی در چابهار (نقطه تلاقی دو سند مهم توسعه منطقه‌ای کشور یعنی توسعه سواحل مکران و توسعه محور شرق) به دلیل نقش استراتژیک و ژئوپلیتیک خود در منطقه، تأثیری اساسی بر اقتصاد و فضای اجتماعی، دانش و فناوری، تعاملات بین‌المللی، تقویت کریدورهای ارتباطی جنوب-شمال و شرق-غرب، مناسبات سیاسی و تجاری ایران در منطقه و توسعه بندری و حمل‌ونقل دارد و از آنجایی که مقیاس فعالیتش به سمت فرا سرزمینی می‌رود و روندی سریع دارد به‌طور حتم بر مناسبات و کنش‌های محلی در دو بخش فرهنگ و اجتماع نیز اثرگذار بوده و از این رهگذر آثار هزینه‌ای چشمگیری که بخشی از آن در همین ابتدای راه مشهود است، در پی خواهد داشت. پایداری توسعه مورد انتظار، نیازمند مشارکت حداکثری جامعه محلی با نگاه به مراقبت از محیط‌زیست است. مشارکت جامعه محلی در شرایطی می‌تواند محقق شود که در کنار اراده و خواست متولیان توسعه، مشارکت دادن جامعه محلی مورد توجه قرار گیرد. مشاهدات عینی، به‌خوبی نشان می‌دهد که شاخص‌های توسعه و مشارکت‌پذیری جامعه، خصوصاً در حوزه‌های آموزش، بهداشت و توانمندی‌های مهارتی، مناسب نیست و این روند در سال‌های آتی به دلیل شکل‌گیری سایر کانون‌های فعالیتی در دو محور پیش گفته، با پیامدهای اجتماعی ناخوشایندتری همراه خواهد شد.

توسعه و امنیت پایدار، به‌عنوان پیش‌نیازهای ضروری امکان بهره‌گیری از فرصت‌های بی‌بدیل منطقه، نیازمند اقدامات اساسی، همه‌جانبه و عمومی توسط همه سازمان‌ها و بنگاه‌های فعال اقتصادی حاضر در منطقه است. با چنین رویکردی، مسئولیت اجتماعی سازمان منطقه آزاد چابهار می‌تواند در نقش "پیشران فعالیت‌های اجتماعی در مدل توسعه درون‌زا" عمل نماید و ضمن کاهش حس نارضایتی و دغدغه نسبت به پیامدهای توسعه اقتصادی در فضای محلی، از احتمال گسست اجتماعات محلی از مجموعه اقدامات توسعه‌ای در آینده، پیشگیری نماید و پتانسیل بالقوه نیروهای بومی را احصاء و در راستای چرخه رشد اقتصادی، ارتقاء سطح آگاهی و توانمندی اعضای جامعه محلی فعلیت بخشد. چنین برهم‌کنشی جزء از راه تعامل پایدار و هدفمند ذی‌نفعان حوزه حکمرانی و سیاست‌گذاری با نیروهای اجتماعی و فعالان بخش مدنی میسر نخواهد بود که رویکرد مسئولیت اجتماعی جامع‌ترین و اجرایی‌ترین الگوی ممکن است.

نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد، الگو و قاعده‌ای برای تحقق این مهم است که با تلاش موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، اولین نهاد علمی علوم اجتماعی در کشور و با مدیریت علمی جناب آقای دکتر حسین ایمانی جاجرمی تدوین گردیده است که وظیفه می‌دانم از زحمات ایشان و همکارانشان نهایت سپاس را داشته باشم. این نظامنامه بر پایه مطالعات و پایش میدانی منطقه شهری چابهار و مناطق همجوار و ضرورت‌های آتی توسعه، نیازمندی‌های مشارکت‌پذیری و حضور حداکثری جامعه و الزامات توسعه پایدار را به‌درستی استخراج و در قالب هدف، راهبرد، سیاست و برنامه به‌عنوان نقشه راه سازمان منطقه آزاد و شرکت‌های فعال در این مجموعه تدوین کرده است.

نظارت علمی بر اجرای فرایند مطالعاتی بر عهده جناب آقای دکتر عبدالوهاب شهلای بر بوده که بافهم عمیق ضرورت‌های فرهنگ و اجتماع بومی منطقه در فرایند توسعه، استراتژی مطالعه را تدوین نموده و بر یافته‌های تیم پژوهشی

صحه گذاشته‌اند که لازم می‌دانم از ایشان نهایت تشکر را داشته باشم. در پایان، از همکارانم و نیز همه کسانی که در این اقدام ارزشمند یاریگر سازمان منطقه آزاد چابهار بوده‌اند قدردانی نموده و تلاش خواهیم نمود تا با اجرای صحیح این برنامه در جهت توسعه پایدار منطقه با رویکرد جلب مشارکت حداکثری جامعه محلی و مراقبت از محیط‌زیست، حرکت نماییم.

عبدالرحیم کردی

رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

از دهه‌های گذشته، منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار یکی از قطب‌های جذاب اقتصادی در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی در جنوب شرق ایران بوده است. پس از تأسیس منطقه آزاد چابهار و استقرار فعالیت‌های متعدد تجاری، صنعتی و خدماتی در محدوده آن، زیرساخت‌های توسعه‌ای مناسبی از نظر کالبدی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آمده است که می‌توانند به مثابه پیشران‌های رونق اقتصادی-اجتماعی در سطوح محلی و نیز ملی عمل کنند.

توسعه در چابهار، همچون توسعه در جای دیگری، در کنار ایجاد فرصت‌های کاری منجر به تحولات جمعیتی و اجتماعی پرشتابی شده است که بدون توجه به آن‌ها آینده منطقه دچار چالش‌های اساسی خواهد شد. افزایش سریع جمعیت در منطقه شهری چابهار و رشد فزاینده شهرنشینی نامتوازن منجر به شکل گرفتن مسائل اجتماعی متعددی در حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار شده است که بازنگری در الگوهای گذشته توسعه و نیز برنامه‌ریزی برای ارتقاء شاخص‌های توسعه اجتماعی را می‌طلبد.

سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار به عنوان جدی‌ترین بازیگر توسعه منطقه تاکنون، موفقیت‌های چشمگیری داشته است اما تا رسیدن به سقف ظرفیت‌هایش مسیری طولانی در پیش دارد. استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در این سازمان یک نهادسازی جدید برای پایداری هر چه بیشتر به توسعه جامعه محلی و افزایش بهره‌وری منابع اختصاص داده شده در این حوزه است.

برای تدوین نظامنامه مسئولیت اجتماعی منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار، مطالعات مختلفی انجام گرفت تا به شناخت دقیقی از موضوع و حوزه‌های عمل، دست‌یابی. در جلد اول، پس از بیان کلیات پژوهش، نظریه‌ها و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی بررسی شدند و در واپسین بخش، با نگاهی به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌های موفق از تجارب عملی کاربرست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی، تجربه‌ی عملی به بارگیری این رهیافت در ۵ سازمان موفق (که مبتنی بر معیارهای مشخص انتخاب شده‌اند) مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش، چگونگی عملیاتی نمودن مسئولیت اجتماعی در چند بخش مجزا (چشم‌انداز، اهداف و ذی‌نفعان اصلی، ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی، حوزه‌های تمرکز و اقدامات پیش‌بینی شده در قالب هر رکن و در نهایت، گزیده‌ای از اقدامات عملی انجام‌شده) بررسی شده و در انتها، مهم‌ترین رهنمودها در قالب جداولی جمع‌بندی شدند. البته باید در نظر داشت که نمونه‌های بررسی شده به عنوان تجارب موفق جهانی، عموماً دارای سابقه‌هایی طولانی در امر مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر برنامه‌ای جامع بوده‌اند و مراحل اولیه آن را پشت سر گذاشته‌اند، پس نباید انتظار داشت که برنامه‌های تدوینی در راستای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد شهر چابهار باید از آغاز شبیه یا نزدیک به برنامه‌های فعلی اجرا شده در آن‌ها باشد. همین امر، لزوم طرح مفهوم اولویت‌بندی اقدامات را بیش از پیش مشخص می‌کند.

در مجلد دوم، با انجام مطالعات میدانی و تحلیل آماری ثانویه، تصویری مستند از مسائل و ویژگی‌های اجتماعی حوزه نفوذ منطقه آزاد چابهار، ترسیم شده است. با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، یک نیازسنجی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که اقدامات مبتنی بر مسئولیت اجتماعی شرکتی باید پیرامون آن‌ها سازمان‌دهی شوند، صورت پذیرفت و به‌عنوان مهم‌ترین منبع اطلاعاتی برای تهیه نظامنامه مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه تأکید می‌شود که تعیین حوزه‌های فعالیتی و توانمندسازی جامعه محلی از اهداف اصلی مسئولیت اجتماعی است. هدفمند بودن ارائه خدمات و مشخص بودن جامعه هدف در جهت پیشبرد برنامه‌های مدون شده و تضمین پایدار بودن آن امری الزامی است که همگی از شناخت صحیح جامعه محلی حاصل می‌شوند و تلاش بر این است تا فارغ از حوزه اقتصادی، در دو حوزه اجتماعی و محیط‌زیست نیز بتواند بیشترین تأثیر را داشته باشد.

جلد سوم گزارش، حاوی نظامنامه مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار است که در قالب دو بخش (۱) نظامنامه سازمان و (۲) نظامنامه شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی فعال در محدوده منطقه آزاد، تنظیم شده است. در این مجلد پس از بیان شمایک فرایند انجام مطالعات، اصول و ارکان مسئولیت اجتماعی شرکتی منطقه آزاد چابهار که برآمده از نتایج مطالعات نظری و میدانی پژوهش‌اند، توضیح داده شده‌اند. در ادامه، اهم اقدامات سازمان منطقه آزاد چابهار در حوزه مسئولیت اجتماعی احصاء شده و متناسب با مسائل اجتماعی حوزه نفوذ سازمان، ساختار اجرایی نظامنامه معرفی شده است. پس از مبانی، متن اصلی نظامنامه ارائه شده است که بخش مربوط به سازمان، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۴ سیاست و ۱۵۹ طرح و بخش مربوط به شرکت‌ها، متشکل از ۴ هدف کلان، ۱۹ هدف خرد، ۱۵ راهبرد، ۳۳ سیاست اجرایی و طرح است.

در مجلد نهایی گزارش که حکم پیوست دارد، فایل‌های پاورپوینت کارگاه‌های آموزشی برگزار شده و نیز گزارش تصویری از مطالعات میدانی ارائه شده است.

طرح اقدام پژوهی ۱ «تدوین برنامه راهبردی_ عملیاتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار که از سوی سازمان منطقه آزاد تجاری- صنعتی چابهار به موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران واگذار شده است، نخستین طرح پژوهشی- مداخله‌ای در سازمان‌های مناطق آزاد کشور است که هدف آن، شناخت مسائل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و نیز طراحی مدل‌های مداخله‌ای به منظور ارتقاء عملکرد سازمان و نقش آن در توسعه زیرساخت‌های حوزه نفوذ محیط بلا فصل آن است.

در این طرح که مبتنی بر یک روش شناسی میان‌رشته‌ای جامعه‌شناختی، اقتصادی، مدیریتی و شهرسازی است، تلاش شده که با شناخت مسائل اجتماعی- اقتصادی محیط بلا فصل، مسائل اداری و مدیریتی درون‌سازمانی، تجربه‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی و مفاهیم، نظریه‌ها و استانداردهای مسئولیت اجتماعی شرکتی، نقشه راه

¹. Action research

تحول ساختاری برای بازتعریف و باز معماری سازمان منطقه آزاد چابهار تدوین شود تا این سازمان بتواند با نگاهی واقع بینانه به چالش های اجتماعی محیط پیرامون و نیز آگاهی از منابع انسانی سازمان و کنشگران جامعه محلی از گفتمان و الگوهای مدیریتی مسئولیت اجتماعی شرکتی در هزینه کرد منابعی که برای توسعه اجتماعی جامعه محلی اختصاص می دهد بهره ببرد و راهبردی تر عمل کند و همچنین سهم بیشتری در توسعه منطقه ای جنوب شرق کشور ایفا کند.

برای انجام این مهم، موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران به عنوان مجری پروژه با مدیریت اینجانب اقدام به تشکیل تیم پژوهشی کرد. اعضای تیم دکتر سعید معیدفر (دکترای جامعه شناسی)، دکتر حسین ایمانی جاجرمی (دکترای جامعه شناسی توسعه)، دکتر مونا ولیک جزی (دکترای طراحی شهری)، کاظم رحیمی (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، رامین صفی یاری (کارشناس ارشد توسعه اجتماعی)، آرش خان دل (کارشناس ارشد مدیریت)، عبدالطیف کاروانی (دانشجوی دکترای جامعه شناسی مسائل اجتماعی)، طلا رستمی (کارشناس ارشد پژوهشگری) و فاطمه خاوری (کارشناس ارشد ادبیات) بود که از همکاری همه نامبردگان نهایت سپاس را دارم. هماهنگی های امور اداری پروژه را کارکنان بخش اداری موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، انجام دادند که از تک تک آنها تشکر می کنم.

حسین ایمانی جاجرمی

رئیس موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

۷- کارگاه آموزشی مسئولیت اجتماعی و گزارش تصویری مطالعات میدانی

۷-۱- برگزاری کارگاه تجارب جهانی و ملی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

این کارگاه آموزشی را موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران در راستای تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد چابهار برگزار کرده است که برای نهادهای سازنده این رویکرد، این کارگاه در دو سطح کارشناسان منطقه آزاد و همچنین مدیران و روسای سازمان برنامه ریزی شده بود. هدف از برگزاری کارگاه، تشریح مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)^۱ و بررسی تجارب موفق جهانی پیرامون کاربست این رهیافت در کشورهایمانند کره جنوبی، امارات متحده عربی، هند و عمان بود و ابعاد عملیاتی آن در حوزه های جامعه محلی، محیط زیست، مشتریان و کارکنان به بحث گذاشته شد.

همان طور که گفته شد، کارگاه در دو سطح مختلف مسئولیتی برگزار شد و به این دلیل، بحث های انجام شده و بازخوردها بنا به سطح نیاز، موضوع و میزان مسئولیت سازمانی افراد متفاوت بود. در هر دو مورد، ساختار ارائه به صورتی آماده شده بود که در ابتدا تعریف کوتاهی از مسئولیت اجتماعی شرکتی انجام شده و پس از آن تجارب جهانی بررسی شود تا ارتباط ذهنی بهتری با موضوع برقرار شود.

تجارب جهانی در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)

بهینه کاوی کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) با تأکید بر مناطق آزاد تجاری



فروردین ۱۳۹۷



منطقه آزاد تجاری چابهار



ارائه دهنده: مونا ولیک جزی

تاریخ ارائه: ۲۹ فروردین ۱۳۹۷

مکان: سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار سالن کنفرانس شماره ۳

^۱ Corporate Social Responsibility

۷-۱-۱- چارچوب ارائه

به طور کلی، چارچوب ارائه به شکل زیر سازماندهی شده بود:

۷-۱-۱-۱- تعریف مسئولیت اجتماعی شرکتی

"مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) را تعهد دائم و پیوسته یک سازمان یا بنگاه اقتصادی به منظور کنترل و مدیریت پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیط زیستی اقدامات خود و کمک به جامعه‌ایی که در آن فعالیت می‌کند، تعریف می‌کنند."

۷-۱-۲- ضرورت طرح موضوع

- حفظ اهداف و منافع بلندمدت؛
- ایجاد مدیریت اثربخش؛
- افزایش اعتبار و بهبود چهره‌ی عمومی سازمان؛
- ارائه خدمات مؤثر به مردم محلی؛
- ممانعت از انتقال مشکلات جامعه به سازمان؛
- ایجاد توازن بین تعهدات و وظایف مختلف سازمان؛
- بهبود کیفیت زندگی افراد جامعه؛
- فراهم شدن زمینه ایجاد پاسخگویی اجتماعی در سازمان؛
- توسعه پایدار سازمان؛
- برقراری تعادل بین مسئولیت و قدرت سازمان؛
- هماهنگی سازمان‌ها با تغییر نیازها و توقعات عمومی؛
- جلوگیری از غفلت مدیریت سازمان نسبت به محیط زیست؛
- حفظ منابع محدود.

۷-۱-۳- اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی

اصول مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در ۴ حوزه به شرح زیر تبیین شد:

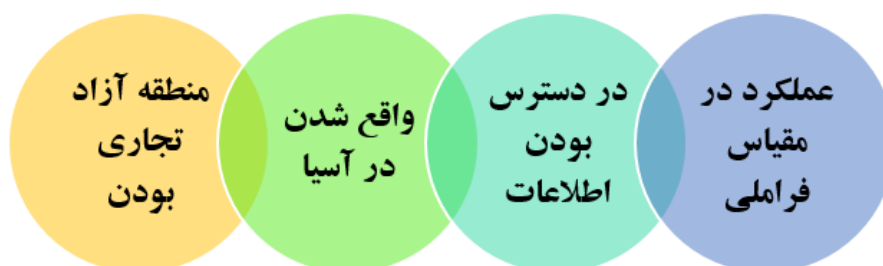
- **سازمان:** افزایش رضایت کارکنان، ایجاد فرصت‌های برابر، آموزش، توزیع عادلانه پاداش‌ها و منفعت‌ها، افزایش رفاه اجتماعی کارکنان، حفظ و افزایش سلامت جسمی و روحی، اشتغال فارغ‌التحصیلان، برگزاری دوره کارورزی

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

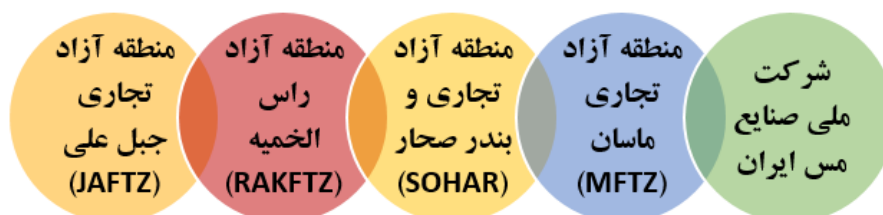
- **بازار:** شفافیت اطلاعات، انتشار گزارش های مالی، برگزاری سمینارها و کارگاه های تخصصی مرتبط با کاربست های مسئولیت اجتماعی، تشویق به مشارکت ذی نفعان، افزایش حس تعلق مشتریان و شرکای اقتصادی
- **محیط زیست:** استفاده از انرژی های تجدیدپذیر، حفظ آب، حفظ و افزایش پوشش گیاهی، بازیافت پسماند، کارایی انرژی، رعایت استاندارد ساخت وساز سبز، کاهش ضایعات
- **جامعه:** افزایش بهداشت و سلامت عمومی، توانمندسازی، بهبود امکانات درمانی، بالا بردن کمیت و کیفیت ورزش عمومی و حرفه ای، غنای بخش فرهنگی، افزایش آگاهی، کاهش نابرابری جنسیتی، آموزش

۷-۱-۱-۴- تجارب جهانی

معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه های تجربی



موارد برگزیده به منظور بررسی نحوه کاربست رهیافت مسئولیت اجتماعی سازمانی در آنها



اسلاید شماره ۷-۱: معیارهای مدنظر در انتخاب نمونه های تجربی

منطقه آزاد تجاری جبل علی (Jabel Ali Free Trade Zone) در امارات متحده عربی

ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه آزاد جبل علی

محیط کار



بازار



محیط زیست



اجتماع

اسلاید شماره ۲-۲: منطقه آزاد جبل علی

منطقه آزاد تجاری جبل علی (Jabel Ali Free Trade Zone) در امارات متحده عربی

نمونه اقدامات: برنامه کارورزی "طموهی"

هدف از اجرای این برنامه، کمک به جوانان اماراتی برای دستیابی به آینده‌ی دلخواه و متناسب با انتظاراتشان است. منطبق بر این برنامه که با همکاری دانشگاه‌ها، وزارتخانه‌ها و شرکت‌های چندملیتی واقع در منطقه‌ی آزاد صورت می‌گیرد، این فرصت برای استعداد‌های جوان اماراتی فراهم می‌شود تا با ارتقای استعداد‌های خود، برای ورود به بازار کار در آینده آماده شوند:



اسلاید شماره ۲-۳: برنامه کارورزی طموهی

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار

منطقه آزاد تجاری راس الخیمه (Ras Al-Khaimah Free Trade Zone) در امارات متحده عربی

چشم‌اندازها و اهداف مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی در منطقه‌ی آزاد راس الخیمه

با بررسی برنامه‌ی تدوین‌شده این سازمان به منظور سازماندهی فعالیت‌های خود در زمینه مسئولیت اجتماعی، می‌توان اهداف زیر را شناسایی نمود:



اسلاید شماره ۷-۴: منطقه آزاد تجاری رأس الخیمه

منطقه آزاد تجاری راس الخیمه (Ras Al-Khaimah Free Trade Zone) در امارات متحده عربی

نمونه اقدامات: راه‌اندازی و اداره کمپین پاکسازی امارات

این کمپین از سال ۲۰۰۴ با مشارکت گروه محیط‌زیست امارات (EEG) آغاز و از آن پس، تلاش برای تبدیل آن به‌عنوان رویداد سالانه‌ی دائمی صورت پذیرفت.

نمونه اقدامات: پیاده‌سازی برنامه‌ی جامع سلامت، محیط‌زیست و ایمنی (EHS)

این برنامه به‌منظور تضمین سلامت و ایمنی کارمندان منطبق با رهنمودهای ISO 14001 و قانون پایش مراقبت محیط‌زیستی فدرال (شماره ۲۴، ۱۹۹۹)، صورت می‌گیرد؛

نمونه اقدامات: پیاده‌سازی سیستم یکپارچه بازیافت

این سیستم در سال ۲۰۰۹ آغاز شد که به واسطه‌ی آن، ایستگاه‌های بازیافت متعددی در سرتاسر منطقه‌ی آزاد نصب شد؛

اسلاید شماره ۷-۵: نمونه اقدامات منطقه آزاد رأس الخیمه

بندر و منطقه آزاد تجاری سوهار (Sohar Port and Free Trade Zone) در عمان

ارکان مسئولیت اجتماعی سازمانی در مجموعه بندر و منطقه آزاد سوهار



پایداری



شفافیت



تعهد

اسلاید شماره ۶-۷: بندر و منطقه آزاد تجاری سوهار

منطقه آزاد تجاری ماسان (Masan Free Trade Zone) در کره جنوبی

گزیده‌ی مهم‌ترین اقداماتی که در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی در منطقه‌ی آزاد ماسان صورت‌گرفته است، عبارت‌است از:

- برگزاری **سمینار** حمایت فنی از توسعه پروژه‌ها در سال ۲۰۱۱؛
- برگزاری **کارگاه** توسعه‌ی مدیریت و نیروی کار در سال ۲۰۱۱؛
- امضای **یادداشت تفاهم** صنعتی-دانشگاهی با دانشگاه پلی‌تکنیک کره جنوبی؛
- **تجهیز و نوسازی** خوابگاه کارمندان ساکن در منطقه‌ی آزاد با رعایت استانداردهای بین‌المللی و محیط‌زیستی؛
- پیاده‌سازی **سیستم پایش صرفه‌جویی در مصرف** انرژی در منطقه آزاد در سال ۲۰۱۱.

اسلاید شماره ۷-۸: منطقه آزاد تجاری ماسان

۷-۱-۲- گزارش جلسه مدیران

در ابتدای جلسه تلاش شد تا در ابتدا تأکید بیشتر به ارائه‌ی تعریف مشخص و دقیقی از مسئولیت اجتماعی شرکتی شود. معرفی چهار رکن اصلی (مشتریان، کارمندان، جامعه محلی و محیط زیست) با هدف حساس کردن مسئولان انجام شد، بدین صورت که باتوجه به اطلاعاتی که طی دو روز گذشته از جامعه‌ی محلی و افراد گرفته شده بود، تلاش شد تا مثال‌هایی ملموس در این زمینه (با توجه به تجربیات جهانی) ارائه شود. از جمله مرجان‌های موجود در قسمت دماغه چابهار که با تبدیل شدن منطقه‌زیستی آن‌ها به بخشی از اداره بندر از بین رفته بودند، یا آمار بالای افراد معتاد در جامعه و یا حتی افراد بیکار. صحبت از این موارد باعث شد که در حین ارائه، افراد در بحث شرکت کنند و نظرات خود را در هر زمینه ابراز کنند.

در ادامه و با وارد شدن به بخش تجربیات جهانی، تعامل بهتری با حاضرین صورت گرفت و همگی متفق‌القول بودند که منطقه آزاد در بحث مسئولیت اجتماعی ضعیف عمل کرده است و نیاز به توجه و رسیدگی بیشتری وجود دارد. همچنین یکی از افراد اظهار داشت که با توجه به این موضوع که یک درصد از سهم منطقه آزاد باید به این امر اختصاص یابد، در سال گذشته گزارش مشخصی برای چگونه مصرف شدن این هزینه‌ها ارائه نشده است؛ همچنین از موارد دیگر مورد بحث این بود که برنامه مشخص و مدونی برای چگونگی هزینه‌شدن و پرداختن به مسئولیت اجتماعی در منطقه وجود ندارد.

جای خالی برنامه‌ی مدون برای پرداختن به مسئولیت اجتماعی شرکتی به وضوح مشهود بود.

در ادامه باید اضافه شود که بازخورد جلسه مدیران بسیار بهتر از جلسه کارشناسان بود و آگاهی بهتری در میان مدیران ایجاد شده بود و همگی تمایل به همکاری و مشارکت داشتند.

حاضران در سطح مدیران:

فرم حاضرین در کارگاه آموزشی

موضوع جلسه: کارگاه آموزشی تجربیات جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی در منطقه آزاد چابهار

زمان: ۹۷/۱/۲۹ مکان: سالن کنفرانس شماره سه ساعت: ۱۷

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	شماره تماس	اعضاء
۱	دکتر سیم بلوچ			
۲	خله مرزبان		۹۱۲۵۹۵۱۴۷	
۳	مسئع جوادپور	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۵۳۴۵۰۲۲۲	
۴	عبدالرزاق بخشی	نماینده کارخانه	۰۹۱۵۳۴۵۸۰۷۸	
۵	علی احمد رودباری	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۲۷۱۹۲۱۹۳	
۶	امید محسنی	مدیر عامل کارخانه	۰۹۵۵۴۵۰۲۸۵	
۷	صالحین بیگی	مدیر عامل کارخانه		
۸	مدرس کوردی	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۵۵۵۵۰۱۴۸	
۹	نامیده بدوش	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۵-۵۴۵-۴۱۰	
۱۰	جعفر مکی‌پاشا	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۵۵۴۵۵۵۴	
۱۱	مجتبی احمدی	مدیر عامل کارخانه	۰۹۱۵۱۴۶۱۴۱۱ asadinojogic	
	مجتبی حقیقتی	مدیر عامل کارخانه	۳۵۳۰۴۱۹۵	

تصویر شماره ۷-۱: حاضرین در کارگاه مسئولیت اجتماعی (مدیران)

۷-۱-۳- گزارش جلسه کارشناسان

جلسه با کارشناسان با کمی تأخیر شروع شد و از همان آغاز، چندان اشتیاقی به مشارکت در بحث وجود نداشت و این خود به علت عدم آشنایی با موضوع بود؛ اما رفته رفته با روشن تر شدن مسئله و نشان دادن تجربیات جهانی مشارکت حاضران حاصل شد؛ اما مشارکتی که همراه با شکایت بود. مشکلی که از ابتدا در میان کارشناسان وجود داشت، این بود که در میان کارمندان منطقه آزاد تعلق سازمانی قابل قبولی دیده نمی شود و درواقع به عنوان ذی نفعان بیان کردند که امکانات خاصی در اختیارشان قرار نمی گیرد. به ویژه این امر در میان خانم های حاضر در جلسه مشهودتر بود. شاید دلیل آن، قرار داشتن امکانات بیشتر در میان کارمندان مرد بود. اظهار آن ها به این مسئله که منطقه آزاد امکانات خاصی در اختیار آن ها قرار نمی دهد، شاهدی بر این مدعاست.

در مقابل تعریف ارائه شده از مسئولیت اجتماعی، با مضمون کمک به جامعه محلی، مخالفت هایی از طرف کارشناسان صورت گرفت. جنس مخالفت ها بیشتر در این ارتباط بود که این مسائل باید با مدیران در میان گذاشته شود و ما به عنوان کارمندان مسئولیتی در این زمینه نداریم. در ادامه تلاش بر این شد که موضوع مسئولیت اجتماعی به عنوان حق آن ها از منطقه آزاد مطرح شود (از آنجا که یکی از رکن های این بحث، مسئولیت اجتماعی شرکتی در قبال کارمندان است) و به همین دلیل، برای مشارکت دادن حاضران در بحث، در ارائه نمونه های موردی، تأکید بیشتر بر مواردی بود که مناطق آزاد برای رفاه حال کارمندان خود انجام داده بودند.

از قبیل فعالیت های گروهی انجام شده مانند پیاده روی های خانوادگی، کارگاه های زنان، مدرسه سازی در نپال و مانند آن.

با این حال انگیزه ای در میان کارشناسان برای دنبال کردن بحث در زمینه پرداختن به موضوعاتی مانند کمک به جامعه محلی و مشتریان نبود، اما از طرفی دیگر به مواردی پرداختند که بیشتر به احقاق حقوق خودشان مربوط می شد. به بحث های محیط زیستی نیز حساسیت نشان داده شد، با این وجود، مجدداً این باور وجود داشت که چنین موضوعاتی از حوزه مسئولیت آنها خارج است و به مدیران و سطوح بالاتر مربوط می شود.

همچنین یکی از موضوعات پرحاشیه در جلسه ی صبح، بحث کارمندان غیربومی بود که در حق آن ها به عنوان نیروی ماهر اجحاف شده است.

پس از پایان جلسه، یکی از شرکت کنندگان به صورت خصوصی بحث هایی را به عنوان فساد موجود در سطوح بالاتر مطرح کرد و گفت: تا زمانی که چنین روندی وجود داشته باشد، شهر چابهار به عنوان جامعه محلی سودی از این قضیه نمی برد.

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۳: گزارش تصویری کارگاه آموزشی تجربیات جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی

IR-TCI 3G VPN 08:46 84% cfzo.ir



سرپرست معاونت فرهنگی، اجتماعی و گردشگری سازمان منطقه آزاد چابهار، گفت: کارگاه بررسی تجارب جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در سازمان منطقه آزاد چابهار برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی و امور بین‌الملل سازمان منطقه آزاد چابهار "دادکریم بلوچ" افزود: این کارگاه آموزشی که در راستای تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار رویکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد چابهار توسط موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران برگزار شد، در جهت نهادینه‌سازی این رویکرد در سطح مدیران و روسای سازمان عمل خواهد کرد.

وی اضافه کرد: در این کارگاه با تشریح مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی و بررسی تجارب موفق جهانی در کشورهای مانند کره جنوبی، امارات متحده عربی، هند و عمان به ابعاد عملیاتی آن در حوزه‌های جامعه محلی، زیست‌محیطی، مشتریان و کارکنان پرداخته شد.

بلوچ در ادامه بیان کرد: مسئولیت اجتماعی شرکتی را تعهد پیوسته یک سازمان یا بنگاه اقتصادی، به‌منظور کنترل و مدیریت پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیط زیستی اقدامات خود می‌دانند که از این طریق به جامعه میزبان فعالیت‌های آن کمک کند.

شایان‌ذکر است سازمان منطقه آزاد چابهار با همکاری موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران درصدد است تا با مطالعه علمی و تدوین سند، این رویکرد

IR-TCI 3G VPN 08:45 84% cfzo.ir



جدیرترین اخبار:

برگزاری کارگاه بررسی تجارب جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در منطقه آزاد چابهار

اخبار سازمان | تاریخ خبر: 97/01/30 | تعداد بازدید: 97



تصویر شماره ۷-۴: گزارش برگزاری کارگاه بررسی تجارب جهانی در منطقه آزاد چابهار در وبگاه سازمان

۷-۱-۴- جمع‌بندی موارد مطرح شده در کارگاه

- این مسائل به ما مربوط نیست؛
- ما تصمیم گیرنده نیستیم؛
- باید با مقامات بالاتر مطرح شود؛
- ما نیز بهره‌ای از منطقه آزاد نبرده‌ایم؛
- امکانات رفاهی برای بانوان کم است و به عبارتی نیست؛
- بحث بومی‌گرایی موافق و مخالفان بسیاری داشت؛
- افراد غیربومی اظهار داشتند در حق آنها اجحاف شده از این نظر که به‌عنوان نیروی کار حرفه‌ای همچنان به آن‌ها به چشم غیربومی نگاه می‌شود؛
- منطقه آزاد برای ما سودی نداشته است؛
- تجارب جهانی مطرح شده فراتر از تصویرپذیری برای کارشناسان بود؛
- به مسائل محیط‌زیست حساسیت نشان داده شد ولی احساس مسئولیت خاصی وجود نداشت؛

۷-۲- گزارش تصویری مطالعات میدانی

۷-۲-۱- کودکان چابهار



تصویر شماره ۷-۵: وسایل بازی کودکان در روستای کمب



تصویر شماره ۷-۶: روستای کمب و کودکان آن



تصویر شماره ۷-۷: کلوپ بازی رایانه‌ای کودکان



تصویر شماره ۷-۸: زمین بازی کودکان در مسیل شهر چابهار



تصویر شماره ۷-۹: کودکان در حال بازی در چابهار

۲-۲-۷- صنایع دستی و غذاهای محلی



تصویر شماره ۷-۱۰: سوزن دوزی منطقه چابهار



تصویر شماره ۷-۱۱: غذاهای محلی شهر چابهار

۷-۲-۳- کسبه چابهار



تصویر شماره ۷-۱۲: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب



تصویر شماره ۷-۱۳: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب



تصویر شماره ۷-۱۴: مصاحبه با اهالی و کسبه روستای کمب

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۱۵: مغازه‌ای در کمب



تصویر شماره ۷-۱۶: مصاحبه با مغازه‌داری در مجتمع‌های تجاری منطقه آزاد چابهار



تصویر شماره ۷-۱۷: مصاحبه با مغازه‌داری در مجتمع تجاری منطقه آزاد چابهار

۷-۲-۴- روستای تیس



تصویر شماره ۷-۱۸: بافت مسکونی روستای تیس

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۱۹: مسجد جامع روستای تیس



تصویر شماره ۷-۲۰: مصاحبه با رئیس و نایب رئیس شورای روستای تیس



تصویر شماره ۷-۲۱: مصاحبه با ساکن روستای تیس

۷-۲-۵- روستای کمب

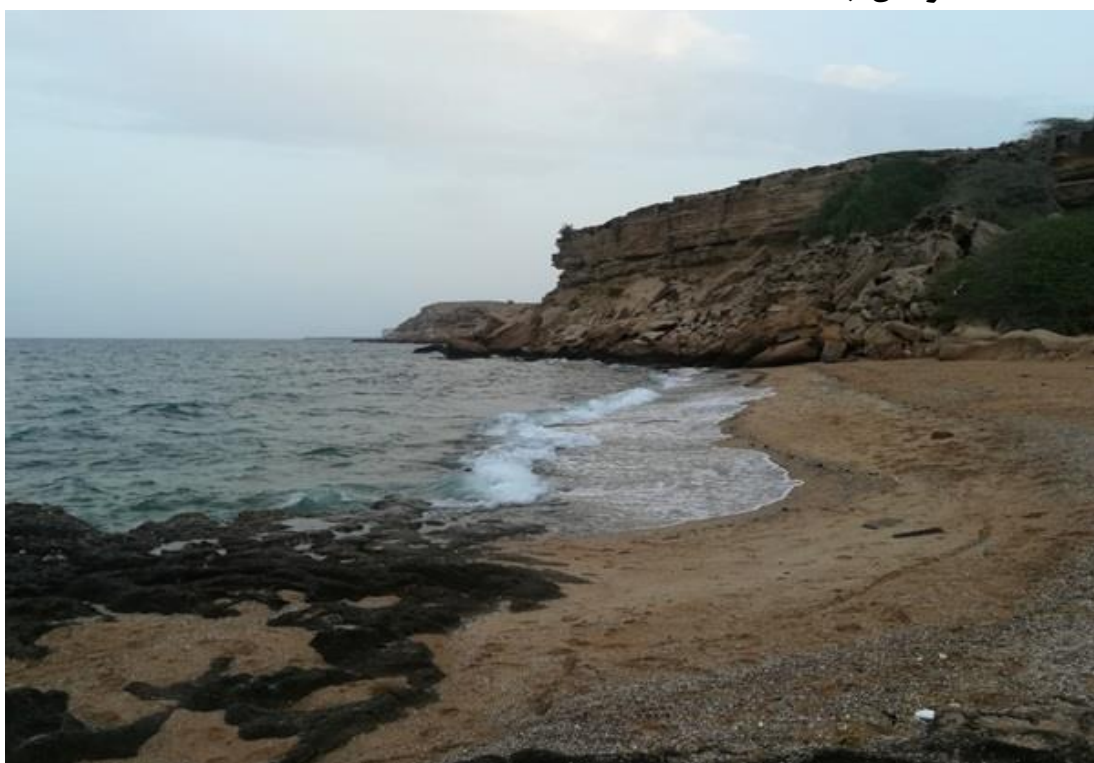


تصویر شماره ۷-۲۲: روستای کمب و آلاچیق‌های سنتی



تصویر شماره ۷-۲۳: روستا کمب و محیط زیست و بهداشت محیطی

۷-۲-۶- سواحل چابهار



تصویر شماره ۷-۲۴: جاذبه‌های گردشگری چابهار



تصویر شماره ۷-۲۵: جاذبه‌های گردشگری چابهار



تصویر شماره ۷-۲۶: قایق‌ها و لنج‌های ماهیگیری در بندر رمین

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۲۷: جاذبه‌های گردشگری چابهار

۷-۲-۷ مصاحبه با مسئولان



تصویر شماره ۷-۲۸: مصاحبه با رئیس آموزش و پرورش شهرستان چابهار



تصویر شماره ۷-۲۹: مصاحبه با مدیرعامل سمن گوهر صدف



تصویر شماره ۷-۳۰: مصاحبه با رئیس اداره کار منطقه آزاد

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۳۱: مصاحبه با شهردار فعلی، شهردار سابق و مسئول تربیت بدنی شهر کنارک



تصویر شماره ۷-۳۲: مصاحبه با رئیس شورای شهرستان چابهار و تعدادی از روسای سازمان‌های مردم نهاد



تصویر شماره ۷-۳۳: مصاحبه با رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان چابهار



تصویر شماره ۷-۳۴: مصاحبه با سرپرست سایت کارگاهی پتروشیمی مکران



تصویر شماره ۷-۳۵: مصاحبه با مدیر غذا و دارو و سلامت منطقه آزاد



تصویر شماره ۷-۳۶: مصاحبه با رئیس بهزیستی شهرستان چابهار



تصویر شماره ۷-۳۷: مصاحبه با معاون فنی و زیربنایی سازمان منطقه آزاد چابهار



تصویر شماره ۷-۳۸: مصاحبه با معاون حمل و نقل سازمان منطقه آزاد چابهار

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۳۹: مصاحبه با معاون توسعه مدیریت سازمان منطقه آزاد چابهار

۷-۲-۸- شهرک صنعتی منطقه آزاد



تصویر شماره ۷-۴۰: مصاحبه با یکی از سرمایه‌گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد



تصویر شماره ۷-۴۱: مصاحبه با یکی از کارگران مشغول در شهرک صنعتی منطقه آزاد



تصویر شماره ۷-۴۲: مصاحبه با دو نفر از سرمایه‌گذاران در شهرک صنعتی منطقه آزاد



تصویر شماره ۷-۴۳: واحدهای تولیدی در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار



تصویر شماره ۷-۴۴: کارگران مشغول کار در شهرک صنعتی منطقه آزاد چابهار

۷-۲-۹- مراکز مهم چابهار



تصویر شماره ۷-۴۵: دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار



تصویر شماره ۷-۴۶: مرکز آموزش علمی و کاربردی چابهار

تدوین نقشه راه و برنامه عملیاتی استقرار استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکتی در سازمان منطقه آزاد تجاری-صنعتی چابهار



تصویر شماره ۷-۴۷: سایت پتروشیمی مکران چابهار

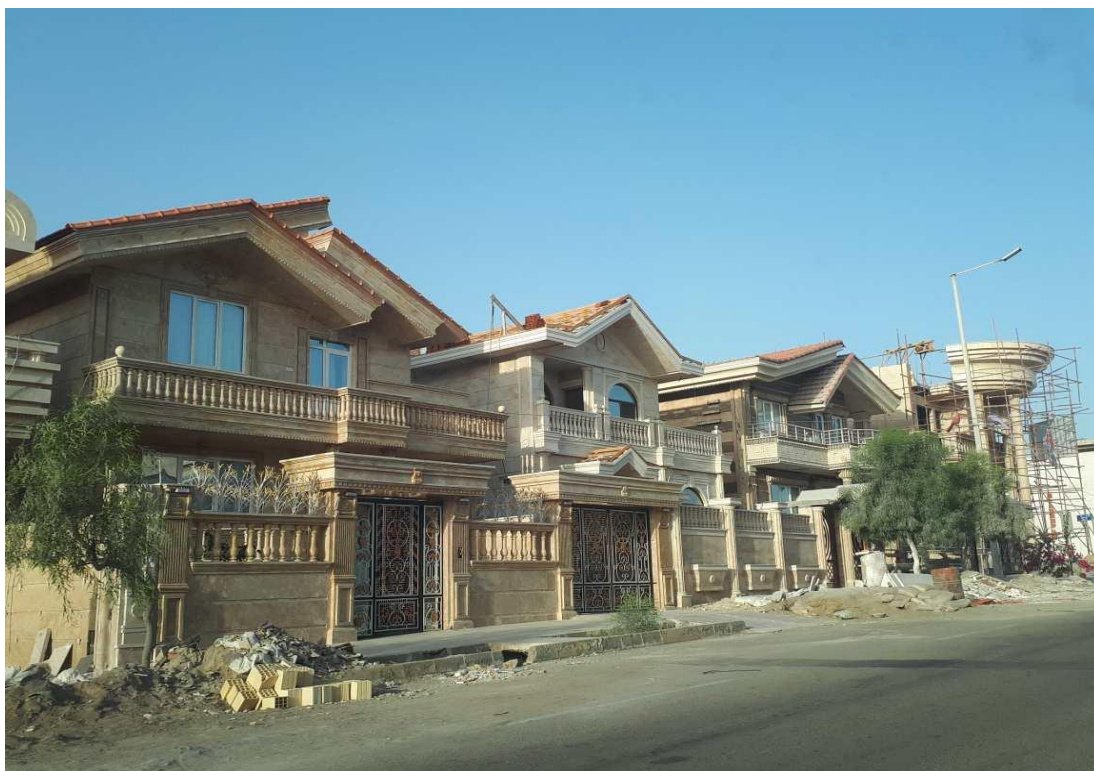


تصویر شماره ۷-۴۸: سالن ورزشی ورنه منطقه آزاد چابهار

۷-۲-۱۰- بافت مسکونی



تصویر شماره ۷-۴۹: بافت منطقه حاشیه‌ای شهر چابهار



تصویر شماره ۷-۵۰: بافت مسکونی در منطقه آزاد چابهار