

مسلل: ۱۸۱۵۶

فروردین ۱۴۰۱

## چالش‌های ورزش کارکنان در ایران

معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی

دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش



شماره مسلسل: ۱۸۱۵۶

کد موضوعی: ۲۷۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: چالش‌های ورزش کارکنان در ایران

نام دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش

تهیه و تدوین کننده: عطیه‌سادات حسینی ساداتی‌نژاد

ناظران علمی: موسی بیات، کمیل قیدرلو

همکار: مهدی مرادی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. ورزش کارکنان

۲. ورزش کارگران

۳. سیاست

۴. بودجه



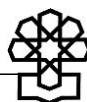
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱/۲۲

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱	چکیده
۲	مقدمه
۴	اسناد و قوانین حوزه ورزش کارکنان
۷	تحلیل اسناد و قوانین
۸	توصیف وضعیت موجود
۲۱	نتیجه‌گیری
۲۲	پیشنهادها
۲۴	منابع و مأخذ





## چالش‌های ورزش کارکنان در ایران

### چکیده

در دهه‌های اخیر می‌توان قوانین و آیین‌نامه‌های گوناگونی را یافت که در پی افزایش سلامت کارکنان با استفاده از ابزار فعالیت‌های بدنی و ورزشی بوده‌اند. امروزه به‌منظور ارزیابی وضع موجود و واکاوی چالش‌های ورزش کارکنان، بررسی اسناد و قوانین مرتبط با آن ضروری است. هدف گزارش حاضر، بررسی لایه‌های قانونی و چالش‌های مرتبط با ورزش کارکنان است. بدین منظور، به بررسی قوانین و سیاست‌ها، چالش‌ها و همچنین پیشنهاد‌های متناسب با مسائل موجود، پرداخته شده است.

با مرور قوانین و سیاست‌ها می‌توان دریافت که برخی از مهم‌ترین جوانب حوزه سیاست‌گذاری شامل موارد ذیل بوده است: وجه ضرورت‌مند توسعه و تعمیم ورزش همگانی، امکان‌پذیری تربیت‌بدنی رایگان برای عموم، تخصیص منابع به توسعه و تعمیم ورزش از محل مالیات بر ارزش‌افزوده. درحقیقت برخی از قوانین و سیاست‌ها به‌رغم آنکه در راستای توسعه ورزش کارکنان و کارگران بوده است، اما بنا بر برخی دلایل، در مرحله اجرایی‌سازی با مشکلاتی روبه‌رو بوده‌اند. در بخش چالش‌ها، یکی از مهم‌ترین آن، فقدان بانک اطلاعاتی و آماری از وضعیت آمادگی جسمانی و کیفیت زندگی جامعه مخاطب بوده است. ازسویی، سرانه پایین فضاهای ورزشی به‌عنوان یکی از زمینه‌های مسئله‌زای ورزش کارگران و کارمندان مطرح است. در بخش پیشنهادها، تخصیص اماکن ورزشی ادارات و نهادها به کارمندان و کارگران،

شفاف‌سازی ردیف بودجه و اعتبارات ورزش کارکنان مطرح شده است. پیشنهادهای مطروحه بر مبنای چالش‌های موجود در حوزه ورزش کارکنان ارائه شده است.

## مقدمه

کم‌حرکی و کاهش فعالیت روزانه یکی از نتایج صنعتی شدن است. شواهد و نتایج به‌دست آمده از تحقیقات علمی و تجربی نشان داده است که تعمیم و گسترش ورزش در واحدهای صنعتی و خدماتی و سازمان‌های بخش عمومی، ارزش‌های فرهنگی در محیط کار را ترقی داده و آمادگی‌های ذهنی و جسمی لازم برای تحرک و چالاکی نیروی کار برای جلوگیری از بروز هرگونه حوادث احتمالی حین انجام کار را فراهم آورده و همچنین ارتقای قابلیت و توانایی‌های نیروهای کار را جهت انجام امور محوله بهبود می‌بخشد. در سال‌های اخیر همگام با بروز تحولات بنیادین و همه‌جانبه در جامعه و گسترش فناوری و ماشینی شدن زندگی، چاقی و بیماری‌هایی با دلایل قلبی و عروقی شیوع پیدا کرده است که اغلب ناشی از کم‌حرکی است. بنابراین پرداختن به فعالیت جسمانی و ورزش در میان کارکنان سازمان‌های مختلف کشور باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد (قهرمان تبریزی و همکاران، ۱۳۹۴). این گزارش به چالش‌های ورزش کارکنان در ایران پرداخته است. ورزش کارکنان در ایران را در دو گروه اساسی از منظر تبعیت قانونی می‌توان تقسیم کرد:

- کارکنان بخش خصوصی تابع قانون کار و تأمین اجتماعی (ورزش کارگری)
  - کارکنان دولت- تابع قوانین سازمان امور اداری و استخدامی
- هسته اولیه توجه به ورزش کارگری در ایران را شاید بتوان به تأسیس باشگاه ورزشی راه‌آهن منسوب کرد. جایی که اولین تیم ورزشی راه‌آهن زیر نظر شرکت راه‌آهن ایران در



سال ۱۳۱۶ شمسی تشکیل و فعالیت خود را با ۴ رشته ورزشی در کشور آغاز کرد. در سال‌های دهه ۱۳۳۰ فعالیت این باشگاه فقط منحصر به ورزش کارگری بود و بدین ترتیب بود که پایه و اساس ورزش کارگری در ایران نهاده شد.

سال‌های شکوفایی ورزش کارگری در ایران، به بعد از انقلاب و اوایل دهه ۱۳۷۰ شمسی باز می‌گردد. زمانی که در سال ۱۳۷۱ با تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجمع تشخیص مصلحت نظام، یکی از مواد آن (ماده ۱۵۴)) به لزوم توجه کارفرمایان به ورزش کارگری اختصاص یافته و فضا برای فعالیت عمرانی و زیربنایی ورزش کارگری به‌خوبی فراهم شد. متعاقب تصویب این ماده، ۲۸۴ پروژه فرهنگی و ورزشی ویژه کارگران در سراسر کشور آغاز و تاکنون ۱۵۶ مجموعه فرهنگی و ورزشی تکمیل و راه‌اندازی شده است. از سال ۱۳۸۱ و پس از مطرح شدن معضلات و انجام بررسی‌های تخصصی صاحب‌نظران و کارشناسان، ایده تشکیل فدراسیون تخصصی برای پیگیری و اجرای برنامه‌های مرتبط با ورزش کارکنان مطرح شد. این فدراسیون با یک دهه تأخیر از زمان ایده اولیه آن، در سال ۱۳۹۱ تأسیس و در مهرماه ۱۳۹۱ به عضویت موقت کنفدراسیون بین‌المللی ورزش کارگری نائل آمد.

نگاه قانونی به ورزش کارکنان دولت (کارمندان) با آیین‌نامه توسعه و تعمیم ورزش کارمندان دولت (تصویب‌نامه مورخ ۱۳۷۶/۰۵/۰۴) و اصلاحات بعدی آن شناخته می‌شود. هرچند در اکثریت اسناد مرتبط با سلامت و پیشگیری، این موضوع مورد توجه بوده و هست، لکن عدم توجه به تمایز ورزش حرفه‌ای از فعالیت بدنی کارکنان در این اسناد و آیین‌نامه‌ها مشهود است. بدیهی است مقتضیات ورزش حرفه‌ای با فعالیت بدنی/ آمادگی جسمانی کارکنان متفاوت است. این آیین‌نامه مبتنی بر مواد قانونی برنامه دوم توسعه

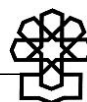
نگاشته شده و در اصلاحات بعدی آن (دو اصلاحیه) نیز توجه چندانی به مواد قانونی برنامه‌های توسعه مرتبط (سوم، چهارم، پنجم و ششم) و نیز تحولات ساختار اداری کشور نشده است (به‌ویژه ماده (۱۴) آیین‌نامه در خصوص اختصاص حداکثر ۱ درصد از اعتبارات موضوع ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی تبصره «۳۵» قانون برنامه پنج‌ساله دوم).

### اسناد و قوانین حوزه ورزش کارکنان

احکام و مستندات قانونی الزامی بر به رسمیت یافتن و قانونی شدن ورزش در دستگاه‌های دولتی هستند در جدول ذیل به مهم‌ترین اسناد و قوانین حوزه ورزش کارکنان اشاره شده است:

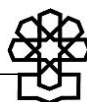
#### جدول ۱. مهم‌ترین اسناد و قوانین حوزه ورزش کارکنان

ردیف	قانون / سیاست	تاریخ تصویب	مفهوم محوری	مجری
۱	برمبنای اصل سوم قانون اساسی: آموزش و پرورش و تربیت‌بدنی رایگان برای همه در تمام سطوح و تسهیل و تعمیم آموزش عالی	۱۳۵۸/۹/۱۲	امکان‌پذیری تربیت‌بدنی رایگان برای عموم	دولت
۲	ماده (۱۵۴) قانون کار: کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت‌بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی ایجاد نمایند.	۱۳۶۹/۰۸/۲۹	تخصیص فضای مناسب ورزشی به کارکنان و کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی	کارفرمایان (با مشارکت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)
۳	آیین‌نامه اجرایی موضوع تبصره ماده (۱۵۴) قانون کار مصوب هیئت وزیران ماده (۱)؛ کلیه کارفرمایان کارگاه‌های تولیدی، صنعتی،	۱۳۷۰/۰۴/۲۳	الزام بر همکاری کارفرمایان کارگاه‌های مختلف با وزارت کار و	کارفرمایان



ردیف	قانون / سیاست	تاریخ تصویب	مفهوم محوری	مجری
	خدماتی و کشاورزی موظفند در امر ورزش کارگران براساس ماده (۱۵۴) قانون کار با وزارت کار و امور اجتماعی همکاری نمایند		امور اجتماعی در خصوص ورزش کارگران	
۴	آیین‌نامه توسعه و تعمیم ورزش کارکنان دولت؛ نظارت و پیگیری بر فعالیت کمیته هماهنگی امور ورزشی کارمندان دولت تبصره «۲» ماده (۵): الزام به عضویت یکی از زنان کارمند هر دستگاه در کمیته امور ورزش آن دستگاه ماده (۷): تشکیل کارگروه هماهنگی ورزش زنان کارمند متشکل از اعضای زن	۱۳۷۶/۴/۲۲	سیاستگذاری و برنامه‌ریزی به‌منظور توسعه و تعمیم ورزش کارکنان دولت	سازمان تربیت بدنی
۵	فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری با عنوان توانمندسازی کارمندان؛ در ۶ ماده و ۳ تبصره دستگاه‌ها را موظف به احتساب دوره‌های آموزشی گذرانده شده به‌منظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی دانسته و حقوق و مزایای خاصی برای آنان در نظر گرفته شده است	۱۳۸۶/۷/۱۸	توانمندسازی کارمندان	دولت
۶	ماده (۴۲) مدیریت خدمات کشوری (شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی بند «ز»): تأکید اکید بر داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که	۱۳۸۶/۷/۱۸	تعیین شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی از جمله داشتن سلامت جسمانی روانی و	دولت

ردیف	قانون / سیاست	تاریخ تصویب	مفهوم محوری	مجری
	استخدام می‌شوند و در بند «۱» آیین‌نامه موظف بودن دستگاه‌های اجرایی بر سنجش سلامت جسمی و روانی داوطلبان استخدامی.		عدم اعتیاد به موادمخدر و دخانیات	
۷	دستورالعمل اجرایی موضوع تبصره «۲» ماده (۳۸) قانون مالیات بر ارزش‌افزوده (بخشنامه) ۲۰۰/۱۸۳۸۴: واحدهای تولیدی که به‌منظور ارتقای مهارت و سلامت کارکنان خود مراکز آموزشی و ورزشی ایجاد کرده و یا هزینه نمایند با اعلام وزارت کار و امور اجتماعی می‌توانند ده درصد (۱۰٪) عوارض موضوع بند «الف» این ماده را تا سقف هزینه صورت گرفته درخواست استرداد نمایند، در صورت تأیید هزینه‌های مزبور توسط سازمان امور مالیاتی کشور، وجوه مربوط قابل تهاتر یا استرداد حسب مقررات این قانون خواهد بود	۱۳۹۰/۸/۴	مشوق مالیاتی نسبت به هزینه کردن واحدهای تولیدی به‌منظور ارتقای مهارت و سلامت کارکنان	دولت
۸	برمبنای اهداف، وظایف و اختیارات وزارت ورزش و جوانان: ماده (۲۵) - فراهم نمودن بستر و امکانات لازم جهت ورزش همگانی با رویکرد ورزش آسان، ارزان و در دسترس برای عموم مردم	۱۳۹۹/۶/۱۶	وجه ضرورت‌مندی توسعه و تعمیم ورزش همگانی	وزارت ورزش و جوانان



## تحلیل اسناد و قوانین

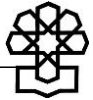
- تکلیف قانونی دستگاه‌های دولتی و کارفرمایان بخش خصوصی در حوزه ورزش کارکنان. سیاستگذاری و برنامه‌ریزی به‌منظور توسعه و تعمیم ورزش کارکنان دولت یکی از امور طراحی شده در سطوح گوناگون اسناد و قوانین است. به استناد آیین‌نامه‌ها و قوانین یاد شده در جدول فوق، می‌توان استنباط کرد که پرداختن به ورزش کارکنان در مقام یکی از تکالیف تعریف شده است. بر این مبنا، نظارت بر روند پیاده‌سازی قوانین حوزه ورزش کارکنان ضروری است.
- خلأ قانونی در حوزه ورزش کارکنان و کارگران در سایه اکتفا به مفاهیم ورزش همگانی: با وجود اینکه در قانون اساسی دولت موظف به به‌کارگیری همه امکانات خود در امر ورزش شده است و کلمه تربیت‌بدنی در عرض آموزش و پرورش آمده است. که این امر نشان‌دهنده اهمیت زیاد ورزش در نظر قانونگذار و دارای ارزشی برابر با آموزش و پرورش است اما قانونی در راستای دستیابی به اهداف قانون اساسی، مشخص کردن وظایف و صلاحیت نهادهای ورزشی، ایجاد مکانیسم‌هایی برای رشد و گسترش ورزش، حمایت از ورزشکاران، توجه به ظرفیت ورزش کارکنان و کارگران و ... تدوین نشده است.
- عدم شفافیت میزان بودجه تخصیص‌یافته به بخش ورزش کارمندان و کارگران. به بیانی ساده می‌توان دریافت که بودجه تخصیص‌یافته به ورزش کارگری و همچنین کارمندان به‌واسطه ادغام با سایر بخش‌های بودجه ورزش همگانی، چندان تدقیق نشده است. چنین امری زمینه عدم تحقق اهداف مرتبط با ورزش کارگری را نتیجه داده است.

- بی‌توجهی به سازوکارهای اجرایی از جمله فراهم کردن زیرساخت‌ها و در نظر گرفتن محل مناسب برای استفاده کارکنان و کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی. به عبارت دیگر، یکی از بایسته‌های ورزش کارگری، دستیابی به فضاهای ورزشی مناسب است. در شرایط موجود و بر مبنای آمارهای ارائه‌شده در گزارش حاضر، این امر محقق نشده و نیازمند بازنگری خواهد بود.
- مکلف شدن نظام اداری و دستگاه‌های اجرایی به توانمندسازی کارکنان و توجه به دارا بودن و سنجش سلامت جسمانی و روانی داوطلبان استخدامی.
- سهم پایین بودجه بخش کارگری در قیاس با سایر ردیف بودجه‌ها: کمترین اعتبار در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ در فصل ورزش و تفریحات متعلق به برنامه گسترش ورزش کارگران بوده است و این رقم برابر ۸٪ اعتبارات این فصل است. این امر مغایر با برنامه ششم توسعه و بهبود وضعیت ورزش کارکنان است.
- عدم تفکیک بودجه ورزش قهرمانی از ورزش همگانی در لایحه بودجه سال ۱۴۰۱.

### توصیف وضعیت موجود

مرور پژوهش‌ها و پیمایش‌های ملی در بردارنده دو نکته اساسی است. نخست آنکه آمار دقیقی از وضعیت فعالیت ورزشی کارمندان و کارگران در کشور ارائه نشده است. علاوه بر این، پیمایش دقیق و جامعی از وضعیت سلامت کارمندان و کارگران نیز به تفکیک گونه‌شناسی آن، صورت نگرفته است. بر این مبنای می‌توان به نتایج پژوهش فعالیت ورزشی ایرانیان<sup>۱</sup> اکتفا کرد: استان‌های سمنان، البرز و فارس به ترتیب با ۶۶/۱، ۵۷/۶ و ۵۶/۹

۱. مرکز آمار ایران، فعالیت ورزشی ایرانیان (۱۴۰۰).



درصد بیشترین و استان‌های کرمان با ۳۸/۸ درصد، لرستان با ۳۵/۵ درصد و سیستان و بلوچستان با ۲۰/۲ درصد کمترین درصد فعالیت ورزشی را گزارش کرده‌اند. نتایج، حاکی از آن است که بیش از ۷۰ درصد افراد ورزش کرده، به‌صورت انفرادی و کمتر از ۳۰ درصد این افراد به‌صورت گروهی ورزش کرده‌اند. محل سکونت با ۳۷ درصد، بیشترین مکانی بوده است که افراد در آنجا ورزش کرده‌اند. ۲۱/۹ درصد افراد در پارک‌ها، ۲۱/۴ درصد در سالن‌های ورزشی خصوصی، ۸/۳ درصد در سالن‌های ورزشی عمومی و ۱۱/۳ درصد در سایر فضاهای عمومی ورزش کرده‌اند. بررسی آمارهای موجود نشان می‌دهد که میزان استفاده از فضاهای ورزشی عمومی در حدود ۸ درصد در کل کشور است. این امر بیانگر آن است که مشکلات ساختاری در حوزه فعالیت ورزشی کارمندان و کارگران وجود دارد. دیگر یافته‌های قابل استناد، طرح آمارگیری از فرهنگ رفتاری خانوار از طرح‌های آماری<sup>۱</sup> بوده که با هدف شناخت فعالیت‌ها و رفتارهای فرهنگی خانوارها و استفاده از آن برای برنامه‌ریزی‌های فرهنگی کشور طراحی شده است. این پیمایش در سال ۱۳۹۹، برای افراد ۱۵ ساله و با حجم نمونه ۴۳ هزار و ۷۰۰ خانوار نمونه شهری و ۱۸ هزار و ۸۶۰ خانوار نمونه روستایی و در کل به ۶۲ هزار و ۵۶۰ خانوار انجام شده است. در سال ۱۳۹۹، ۴۶/۵ درصد از افراد ۱۵ ساله و بیشتر اظهار کرده‌اند ورزش کرده و ۵۳/۵ درصد ورزش نکرده‌اند. در این قسمت به ارائه برخی دیگر از آمارهای موجود پرداخته شده است:

## ۱. سرانه اماکن ورزشی استان‌ها

بر مبنای آمار منتشر شده سرانه اماکن ورزشی استان‌ها در سال ۱۴۰۰، به‌نظر می‌رسد در برخی استان‌ها میزان سرانه ورزشی با وضع مطلوب فاصله زیادی دارد. چنین امری نتیجتاً

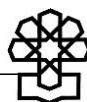
۱. مرکز آمار ایران، پیمایش ملی فرهنگ رفتاری خانوار (۱۳۹۹).

نیازمند توجه حوزه سیاستگذاری و اقدامات متناسب با هر استان را می‌طلبد. به‌منظور فهم وضعیت استان‌های کشور، در جدول ذیل به بررسی آمارهای موجود در سال جاری پرداخته شده است. برخی از استان‌ها آمار دقیقی ارائه نکرده و دارای تناقضات مختلفی بوده‌اند. با این همه در این جدول به مرور برخی آمارهای اعلام شده از سوی برخی استان‌ها پرداخته شده است:<sup>۱</sup>

### جدول ۲. آمار سرانه اماکن ورزشی استان‌ها

ردیف	نام استان	وضعیت سرانه اماکن ورزشی استان
۱	اصفهان	سرانه ورزشی در استان اصفهان حدود ۰/۴۱ مترمربع است که این سرانه با میانگین کشوری آن، که حدود یک مترمربع است، فاصله دارد.
۲	بوشهر	سرانه ورزشی در استان بوشهر تا قبل از سال ۱۳۹۲ حدود ۰/۶۴ مترمربع بوده که با افزایش ۹۰ درصدی، به ۱/۲ مترمربع در سال ۱۴۰۰ رسیده است.
۳	اردبیل	سرانه ورزشی استان اردبیل به‌طورمیانگین ۰/۵۰ مترمربع است که در این میان شهرستان کوثر بیشترین سرانه ورزشی و شهرستان اردبیل کمترین سرانه ورزشی را دارند.
۴	کرمان	سرانه ورزشی در این استان تقریباً با متوسط سرانه اماکن ورزشی در سطح کشور، که یک مترمربع است، برابری می‌کند.
۵	ایلام	رشد ۱۴ درصدی سرانه فضاهای ورزشی استان در سال‌های گذشته، میزان سرانه ورزشی از ۷۸ صدم به بیش از ۰/۹۲ مترمربع افزایش یافته است.
۶	آذربایجان شرقی	سرانه ورزشی در آذربایجان شرقی تنها ۰/۸۰ مترمربع است.
۷	قزوین	سرانه فضاهای ورزشی استان قزوین در حال حاضر نزدیک به ۰/۶۰ مترمربع به‌ازای هر فرد است.
۸	سیستان و بلوچستان	سرانه کل ورزش استان ۰/۵۲ متر مربع است که این میزان نشان از فاصله زیاد استان با کشور دارد.

۱. وزارت ورزش و جوانان، شرکت توسعه و نگهداری اماکن ورزشی کشور (۱۳۹۶).



ردیف	نام استان	وضعیت سرانه اماکن ورزشی استان
۹	چهارمحال و بختیاری	سرانه ورزشی در این استان ۰/۳۰ متر مربع است، در حالی که این شاخص نسبت به میانگین یک مترمربعی کشوری، کسری قابل توجهی دارد.
۱۰	یزد	سرانه ورزشی استان یزد با احتساب فضاهای ورزشی اداره کل ورزش و جوانان و سایر دستگاه‌های اجرایی، ۸۳ سانتیمتر است و سرانه ورزشی اداره کل ورزش و جوانان به تنهایی به ۰/۶۲ مترمربع می‌رسد.
۱۱	کهگیلویه و بویراحمد	سرانه ورزشی در کهگیلویه و بویراحمد ۰/۹۶ مترمربع است.
۱۲	خراسان شمالی	سرانه فضای ورزشی نیز از ۰/۳۶ متر مربع به حدود ۰/۶۰ مترمربع رسید و با اینکه از سرانه کشوری حدود ۰/۴۰ مترمربع عقب‌تر است، اما رشد خوبی را در این سال‌ها رقم زده است.
۱۳	آذربایجان غربی	آذربایجان غربی یکی از کمترین سرانه‌های ورزشی کشور را دارد و در رتبه‌های آخر در این حوزه قرار گرفته است. سرانه ورزشی این استان کمتر از ۰/۴۲ مترمربع است.
۱۴	هرمزگان	سرانه فضای ورزشی در استان هرمزگان در سال‌های گذشته ۰/۶۲ مترمربع بود که هم‌اکنون به ۰/۷۲ مترمربع افزایش یافته است.
۱۵	خراسان جنوبی	سرانه فضای ورزشی خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۲ حدود ۰/۳۶ مترمربع بوده که اکنون این رقم به ۰/۴۲ متر مربع افزایش یافته است.
۱۶	لرستان	سرانه فضای ورزشی در استان لرستان ۰/۶۱ مترمربع است.

بر اساس آمار فدراسیون ورزش‌های همگانی، سرانه اماکن ورزشی، برخی استان‌ها دارای اختلاف شدید از حیث برخورداری به فضای ورزشی بوده‌اند. شایان ذکر است که مرکز آمار ایران از سال ۱۳۹۶ آمار دقیقی از توسعه فضاهای ورزشی کشور به تفکیک بخش خصوصی و دولتی ارائه نکرده است. به‌منظور بررسی وضعیت کلی کشور، مرور آمار منتشر شده از سوی فدراسیون ورزش‌های همگانی ضروری به‌نظر می‌رسد: بر مبنای آمارها<sup>۱</sup>

۱. گزارش رئیس فدراسیون ورزش‌های همگانی (۱۴۰۰).

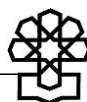
سرانه ورزشی هر ایرانی معادل ۷۰ سانتیمتر است. همچنین ۹۲ درصد اماکن ورزشی وزارتخانه‌ها، ارگان‌ها و نهادها در اختیار عموم مردم نیست و تنها ۸ درصد اماکن ورزشی ارگان‌ها و نهادها در اختیار عموم مردم قرار می‌گیرد. این امر نشان می‌دهد که حوزه سیاست‌گذاری نیازمند مداخلات متفاوت در حوزه ورزش کارمندان دولت و کارگران خواهد بود. بر مبنای آمار منتشر شده، دسترسی کارگران به اماکن ورزشی در قیاس با کارمندان دولت اختلافی چشمگیر دارد.

بر اساس آمار منتشر شده توسط فدراسیون ورزش‌های همگانی، کم‌ تحرکی مردم ایران در ۱۰ سال گذشته بیش از ۲۵ درصد افزایش یافته است، چنین آماری بیانگر آن است که ۵۱ درصد مردم ایران ورزش نمی‌کنند. در واقع بیش از ۴۲ میلیون نفر از ایرانیان هیچ‌گونه فعالیت ورزشی ندارند. شواهد آماری نشان می‌دهد که کم‌ تحرکی کارمندان و کارگران نیز سیری صعودی داشته است. از سویی، آمارها بیانگر آن است که حدود ۶۴ درصد زنان دچار کم‌ تحرکی هستند.<sup>۱</sup>

## ۲. وضعیت سلامت کارگران ایرانی

به منظور بررسی شرایط سلامت کارگران ایرانی، می‌توان به یافته‌های برخی پژوهش‌ها پرداخت.<sup>۲</sup> برای مثال، ۱۰ درصد جامعه کارگری، مصرف‌کننده هر روزه سیگار بوده‌اند. البته برخی از آمارهای سایر ارگان‌ها نیز به بررسی حوادث شغلی کارگران پرداخته‌اند. ۲۳ درصد کارگران با مشکل چاقی مواجه بوده و همچنین ۲۶ درصد جامعه کارگری از مشکل فشار خون رنج برده است. میزان حوادث ناشی از کار در سال ۱۳۹۴، نزدیک به ۱۹ هزار نفر

۱. سرشماری مرکز آمار ایران (۱۳۹۵).  
 ۲. پیمایش ملی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۴).



بوده است.<sup>۱</sup> آمارهای گوناگون نشان می‌دهد که جامعه کارگری در معرض خطرات جانی مختلف قرار دارند. جدول ۳ مهم‌ترین یافته‌های پیمایش ملی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۴) است:

**جدول ۳ مهم‌ترین یافته‌های پیمایش ملی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۴)**

ردیف	عنوان شاخص یا متغیر	میزان
۱	مصرف‌کننده هرروزه سیگار	۱.۴۰۰.۰۰۰ نفر معادل ۱۰ درصد جامعه کارگری
۲	مصرف مناسب میوه شامل مصرف دو وعده میوه در روز	۲.۳۷۰.۰۰۰ نفر معادل ۱۷ درصد جامعه کارگری
۳	تحرك جسماني كم به‌معنای کمتر از ۶۰۰ METS	۵.۸۰۰.۰۰۰ نفر معادل ۴۲ درصد جامعه کارگری
۴	چاقی (شاخص نمایه توده بدنی مساوی یا بیشتر از ۳۰ کیلوگرم بر مجذور متر	۳.۱۴۱.۰۰۰ نفر معادل ۲۳/۸ درصد جامعه کارگری
۵	فشار خون	۳.۶۳۷.۹۲۰ نفر معادل ۲۶/۴ درصد جامعه کارگری
۶	مرض قند (دیابت)	۱.۵۰۰.۰۰۰ نفر معادل ۱۱ درصد جمعیت کارگری
۷	کلسترول بالا	۳.۱۱۴.۰۰۰ نفر معادل ۲۲/۶ درصد جمعیت کارگری
۸	وضعیت ارگونومی مناسب (تطابق بدن کارگر با ابزار کار)	۲۰ درصد کارگران شامل عدم ارگونومی مناسب هستند
۹	ابزار کار نامناسب	۴۸ درصد کارگران ابزار مناسب و استاندارد ندارند

با مرور آمارها می‌توان دریافت که امروزه حوزه سیاستگذاری نقشی حیاتی در امر ورزش کارگری خواهد داشت. بر مبنای آمار ارائه شده، وضعیت سلامت کارگران به‌نظر نامطلوب بوده و یکی از زمینه‌های بهبود وضعیت سلامت کارگران، طبعاً گسترش ورزش

کارگری خواهد بود. از آنجا که برخی محدودیت‌های ساختاری و مالی احتمالاً کارگران را از فعالیت‌های ورزشی دور ساخته، توجه به این حوزه باید در دستور کار نهادهای مسئول قرار گیرد.

### ۳. مروری بر وضعیت اشتغال کارگران

به‌منظور سیاستگذاری در حوزه ورزش کارمندان و کارگران، ضروری است تا درباره الگوی کار در ایران ملاحظاتی را در نظر گیریم. در واقع امروزه در ایران افراد شاغل در زمینه‌های دولتی، غیردولتی و غیررسمی توزیع شده‌اند. به‌نظر می‌رسد مرور برخی آمار به سیاستگذار در راستای سیاستگذاری بهینه کمک کند؛ زیرا اساساً نمی‌توان بر مبنای آمارهای موجود برای تمامی شاغلان در حوزه ورزش، سیاستی یگانه را پیشنهاد کرد. در این قسمت سعی داریم تا با مرور برخی آمارهای رسمی، به درک بهتری از وضعیت شاغلان در ایران بپردازیم. بر مبنای ماهیت شغلی افراد اما می‌توان نکات سیاستی کارآمدی را در نظر گرفت. بر اساس آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در سال ۱۳۸۴، از جمعیت حدوداً دو میلیون و ۲۵۰ هزار نفری نیروی انسانی که تعداد کارکنان دولت را ۲ میلیون و ۱۸۰ هزار نفر اعلام کرده است.

در سال ۱۳۹۳، وضعیت استخدامی ۶۳۴ هزار نفر از ۲ میلیون و ۲۱۹ هزار نفر نیروی انسانی دولت، غیررسمی بوده است. این افراد عمدتاً قرارداد پیمانی داشته‌اند. این آمار به دلایلی منطقی نیست. رشد تعداد کارکنان دولت در آمار رسمی منتشر شده به طرز معناداری متناسب با رشد جمعیت و اقتصاد ایران نبوده است. تعداد کارکنان دولت بین سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ از ۸۴۹ هزار نفر به ۹۹۴ هزار نفر و پس از آن در سال ۱۳۷۶ به ۲



میلیون و ۲۱۹ هزار نفر رسیده است. این آمار تا سال ۱۳۹۳ متوقف شده و تعداد کارمندان دولت در عدد ۲ میلیون و ۲۵۰ هزار نفر ثابت باقی مانده است. این به دلیل پروژه تعدیل نیروی انسانی در ایران رقم خورده است. نیروهای غیررسمی دولت در دهه ۱۳۸۰ به بیش از ۷۰۰ هزار نفر رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). با مجموع نیروهای مشغول به کار در دولت، کارکنان نهادهای عمومی و نیروهای مسلح، آمار تعداد نیروی انسانی بدنه دستگاه‌های اجرایی به نزدیک ۴ میلیون نفر می‌رسد (مهر، ۱۳۹۳).

درباره کارگران اما پیچیدگی‌های آماری بسیار فراتر است. فتح‌آباد... بیات، رئیس اتحادیه کارگران پیمانی و قراردادی کشور (وابسته به خانه کارگر)، در سال ۱۳۹۵ مدعی شد که ۵ میلیون کارگر به واسطه شرکت‌های تأمین نیروی انسانی در اقتصاد کشور مشغول به کار هستند. همچنین در سال ۱۳۸۸ آمارهای رسمی نشان می‌دهد که ۲۷ درصد نیروهای شاغل در ایران بیمه رسمی هستند.

بر اساس تحلیل آماری تعداد بیمه‌شدگان در ایران موارد ذیل قابل استنباط است: جامعه ایران در اواسط دهه ۱۳۹۰ حدود ۱۶ میلیون کارگر داشته که از این میان حداقل ۶ میلیون نفر کارگر غیررسمی هستند. این افراد از بیمه برخوردار نبوده و باید توجه داشت که در ایران یک میلیون کارگر مهاجر نیز وجود دارد. طبق آمار سازمان تأمین اجتماعی در ایران حدود ۱۰ میلیون نفر از کارگران بیمه هستند. بسیاری از کارگران ساختمانی، کارگران غیررسمی، موتورسواران، کارگران کشاورز، کارگران میادین میوه و تره‌بار و مشابه آن در زمره کارگران غیررسمی هستند (شیوع قراردادهای موقت در بازار کار ایران، ۱۳۹۶، سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵، علیرضا خیراللهی، ۱۳۹۷).

برای تقلیل پیچیدگی موضوع و درک بهتر سیاستگذار می‌توان کارگران را به دو بخش رسمی و غیررسمی تقسیم کرد. بسیاری از کارگران غیررسمی به واسطه مشاغل پیدی، چندان در معرض بیماری‌های ناشی از انفعال قرار ندارد. در مقابل حتی به سبب فعالیت‌های سنگین در معرض فرسودگی بدنی قرار دارند. چنین امری سبب خواهد شد تا سیاستگذار نیازمند اعمال وجوه سیاستی متناسب با گروه‌های هدف باشد.

بررسی آمارهای رسمی کشور نشان می‌دهد که کارمندان به دو بخش دولتی و خصوصی قابل تقسیم‌بندی هستند. اما کارمندان را می‌توان بر مبنای قرارداد رسمی، پیمانی و غیررسمی نیز تقسیم‌بندی کرد.

#### چالش‌ها:

- فقدان بانک اطلاعاتی و آماری از وضعیت آمادگی جسمانی و کیفیت زندگی جامعه مخاطب: علی‌رغم تشکیل فدراسیون آماتوری ورزش کارگری، مروری بر فعالیت‌های این فدراسیون حاکی از این است که این فعالیت‌ها گزینشی بوده و بیشتر کارگران واحدهای تولیدی کلان مقیاس و مشهور (نیمه‌دولتی/صنایع پایه با توان مالی بسیار بالا) امکان حضور منسجم در این فعالیت‌های ورزشی را ندارند و واحدهای متوسط و خرد چندان در این فعالیت‌ها سهیم نیستند. فدراسیون آماتوری ورزش کارگری در قامت یکی از بازیگران اصلی ورزش کارگری، تمرکز خود را بر برگزاری مسابقات تقلیل داده است. این امر سبب شده تا از جامعه ۱۵ میلیونی کارگری، تعداد محدودی در آن مشارکت فعال داشته باشند.
- سرانه پایین فضاها و زیرساخت‌های ورزشی برای جامعه کار و تولید کشور: همچون سایر گروه‌های هدف در ورزش همگانی، بخش کار و تولید نیز از پایین بودن سرانه زیرساخت‌های ورزشی رنج می‌برد. به دلیل ضعف ارتباط بخش دولتی با بخش خصوصی،



امکان استفاده اشتراکی از زیرساخت‌های دولتی برای کارگران نیز به صورت بسیار محدود فراهم شده است.

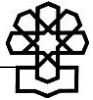
- کمبود منابع مالی و مشکلات عدم تخصیص درآمدهای اختصاصی پیش‌بینی شده در قانون: این چالش از طرفی به واحدهای تولیدی و کارفرمایان بازمی‌گردد و از طرفی به نهادهایی که در قانون برای تحقق درآمدهای اختصاصی به آنها وظیفه محول شده است. مضیقه مالی بخش تولید، مانع از اجرای قانون شده است. در کنار آن، عدم توجه و نظارت جدی به تخصیص اعتبارات موضوعه ورزش کارگری که در قوانین مالیاتی پیش‌بینی شده‌اند، مزید بر علت شده است.

- افزایش هزینه‌های ورزش به‌ویژه در شرایط تورمی: در دهه اخیر و همراهی با بروز تورم و عدم تناسب افزایش حقوق کارمندان و کارگران با افزایش هزینه‌های زندگی روزمره، به نظر می‌رسد که هزینه‌های ورزش نیز افزایش چشمگیری پیدا کرده است. بر مبنای آمار رسمی، استفاده از سالن‌های ورزشی نهادهای عمومی تنها ۸ درصد بوده که این امر به سبب کمبود ظرفیت‌های ورزشی مناسب مطرح است. برای مثال، با احتساب معلمان، کارکنان، بخش خدمات و امور اداری، نزدیک به یک میلیون نفر در زیرمجموعه وزارت آموزش و پرورش کشور مشغول به کارند. چه بسا میزان برخورداری معلمان از فضاهای ورزشی چندان متناسب با ظرفیت‌های موجود نیست و تخصیص ۱۵ درصد از ۱۵۰۰ میلیارد تومان بودجه احتمالی، موضوع ۰/۲۷ درصد مالیات بر ارزش افزوده احتمالاً پاسخگوی مسائل و خلأهای موجود نخواهد بود. یکی از زمینه‌های نابرابری ورزش، افزایش هزینه استفاده از سالن‌ها و اماکن خصوصی بوده است. جامعه کارگری بر مبنای مشکلات مالی خود توان استفاده از چنین فضاها را نخواهند داشت.

- الزام سیاستگذاری متناسب با تمایزات زیست روزمره کارمندان و کارگران؛ ماهیت کار در زمینه‌های کارگری، اساساً فعالیت‌های بدنی است. مشکلات حوزه سلامت کارگران اغلب مرتبط با حوزه فرسودگی جسمی، بیماری‌های مربوط به فیزیک بدن و مشابه آن است. حال آنکه حوزه سلامت کارمندان که در شرایط ساکن مشغول به کارند، اغلب شامل مسئله کم‌تحرکی است. چنین امری توجه سیاستگذار به تمایزات زندگی روزمره کارمندان و کارگران را می‌طلبد. بر این مبنا، نوع مواجهه سیاستگذار با گروه‌های مذکور در صورتی کارآمد خواهد بود که متناسب با شرایط فعالیت‌های جسمانی آنان باشد. این امر نیازمند مداخله پزشکان، مربیان ورزشی و متخصصان حوزه سلامت است.<sup>۱</sup>

- محرومیت نسبی کارگران در امر دسترسی به اماکن ورزشی: برخی از نهادهای دولتی با تأسیس فضاهای ورزشی در سال‌های اخیر، تسهیلات مناسبی را برای کارکنان خود در نظر گرفته‌اند. طبعاً مشکل برخورداری از فضا و امکانات مناسب ورزشی برای کارکنان وزارت نفت با معلمان سنخیتی نخواهد داشت. بسیاری از وزارتخانه‌ها، دانشگاه‌ها و سازمان‌های برخورداری از امکانات مناسبی را برای کارکنان در نظر گرفته‌اند. در مقابل، خیل عظیمی از کارگران رسمی و غیررسمی، معلمان و کارکنان بخش‌های مختلف دولتی و خصوصی، امکانات مناسبی را پیش‌روی خود نمی‌بینند. چنین امری ضرورت گام‌های مداخلاتی متمایز را پیش کشیده است. بر این اساس یکی از چالش‌های به نسبت اساسی در حوزه ورزش کارگران و کارمندان، نابرابری‌های میان‌سازمانی خواهد بود. به دلیل عدم شفافیت در حوزه تسهیلات رفاهی، ارائه آمارهای دقیق در این زمینه چندان ممکن است؛ اگرچه می‌توان بر مبنای تعداد کارکنان سازمان‌ها این مهم را استنتاج کرد.

۱. سالنامه آماری وزارت آموزش و پرورش، سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰.



-عدم تعبیه و پیش‌بینی فضای ورزشی در زیرساخت‌ها و فضاهای ادارات و دستگاه‌های اجرایی: به‌نظر می‌رسد با توجه به میزان سرانه فضاهای ورزشی و عدم برخورداری بسیاری از کارکنان و کارگران، دستیابی به فضاهای ورزشی پراهمیت باشد که مورد غفلت واقع شده است. یکی از اساسی‌ترین گام‌های توسعه ورزش کارکنان، فراهم‌سازی و پیش‌بینی فضاهای ورزشی خواهد بود.

- عدم اجرای ماده (۱۵۴) قانون کار و آیین‌نامه اجرایی آن: علی‌رغم تکلیف تعریف شده درخصوص تهیه محل برای انجام فعالیت‌های ورزشی کارمندان در ماده (۱۵۴) قانون کار و به تصویب رسیدن آیین‌نامه مربوطه به‌نظر می‌رسد تاکنون آثار مطلوب این ماده در جامعه مشهود نبوده و به‌نظر، کارفرمایان، به اجرایی‌سازی لازم‌المبادرت نورزیده‌اند، علاوه‌بر این تکالیف تعریف شده برای دستگاه‌های اجرایی مختلف در آیین‌نامه مورد پیگیری قرار نگرفته است.

ماده (۱۵۴) قانون کار و آیین‌نامه اجرایی آن نزدیک به ۳ دهه قبل تصویب شده است. آیین‌نامه اجرایی این ماده از قانون کار در دهه ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰ با کمترین تغییرات همراه بوده است. علی‌رغم تغییرات گسترده در ساختار نهادهای مسئول در این حوزه (ادغام سازمان تربیت‌بدنی و سازمان ملی جوانان و تشکیل وزارت ورزش و جوانان، ادغام وزارت کار و امور اجتماعی با وزارت تعاون و رفاه)، قوانین جدید و پشتیبانی‌کننده از ماده (۱۵۴) در راستای توسعه ورزش کارگری تدوین نشده است.

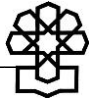
به‌دلیل گستردگی و تنوع واحدهای صنعتی و خدماتی و... موضوع ماده (۱۵۴) قانون کار و مشکلات عدیده دهه اخیر در حوزه تولید و ظرفیت‌های قانونی ورزش کارگری در اجرا با مشکلات زیادی مواجه هستند. مسائل و مشکلات تولید از جمله تأمین مالی، باعث

شده است کارفرمایان (بجز واحدهای تولیدی-صنعتی کلان مقیاس و مشهور) تمایل چندانی به اجرای این قانون نداشته باشند. هرچند پیگیر جدی نظارت شایسته‌ای نیز در این مورد صورت نگرفته است.

- عدم تبیین مفهوم توانمندسازی کارکنان در قانون مدیریت خدمات کشوری: در فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری ماهیت و محتوای توانمندسازی کارکنان به صورت دقیق مشخص نشده است، به عبارتی توانمندسازی کارکنان دارای ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مختلفی است و لذا فاقد جامعیت است و علی‌رغم اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان بخش دولتی این موضوع مورد غفلت واقع شده است؛ فی‌المثل توانمندسازی کارکنان تنها به مهارت و دانش کارکنان مربوط نمی‌باشد، لکن می‌توان یکی از عوامل ارزشیابی شغل و شاغل را، دارا بودن آمادگی جسمانی مطلوب برای شاغل شغل مربوطه محسوب نمود.

- عدم تناسب امکانات و تجهیزات ورزش ادارات و سازمان‌ها با نیازهای بانوان شاغل: با توجه به فشارهای جسمانی و روانی بانوان شاغل به دلیل انجام کار مضاعف، در محل کار و خانه، نیاز آنها به انجام فعالیت‌های بدنی منظم، بدیهی به نظر می‌رسد.

- بینش منفی و کژکارکردی توسط برخی مدیران/مسئولان ادارات به ورزش کارکنان و لذا فقدان حمایت سازمانی/مدیران از ورزش کارکنان. درحقیقت یکی از مسائل زمینه‌ای مرتبط با ورزش کارکنان، نادیده‌انگاری اهمیت مقوله ورزش کارکنان بوده است. بر این مبنای، به نظر می‌رسد رویکرد و نگرش مدیران امری تعیین‌کننده باشد. چنین چالشی زمینه تقلیل اهمیت ورزش کارکنان را فراهم آورده است.



## نتیجه گیری

شواهد نشان می‌دهد که وضعیت سلامت کارمندان بر مبنای سرانه فعالیت ورزشی در معرض پیامدهای منفی گوناگون قرار دارد. از سویی، وضعیت سلامت جامعه کارگری بر اساس پیمایش ملی وزارت بهداشت از وضع مطلوب فاصله‌ای جدی دارد. اساساً یکی از بایسته‌های پیشرفت اجتماعی و فرهنگی، عملکرد مطلوب سلامت اجتماعی و روانی کارکنان به حساب می‌آید. در این میان پیشرفت اجتماعی و فرهنگی با فعالیت‌های ورزشی و تحقق سلامت روان دارای پیوندهایی بی‌بدیل است. بر این مبنای ارتقای ورزش کارگری (جامعه هدف تابع قانون کار) و ورزش فعالیت بدنی برای کارکنان دولت (تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور) توأمان نیازمند بازنگری در قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها است. آیین‌نامه اجرایی ماده (۱۵۴) قانون کار در اجرا با مشکلات عدیده مواجه است که بسیاری از آنها به دلیل عدم تناسب مواد این آیین‌نامه با شرایط جدید جامعه کار و تولید کشور است. عدم توجه و نظارت بر تخصیص اعتبارات و نخبه گرایانه بودن فعالیت‌های فدراسیون آماتوری ورزش کارگری، بخش بزرگی از جامعه تولید کشور را از امکانات و برنامه‌های این فدراسیون محروم می‌کند. ورزش کارکنان دولت نیز نیازمند بازنگری جدی است. هم از نظر قوانین بخشی و هم از منظر اجرا در سازمان‌های دولتی، جدیت و عزم خاصی دیده نمی‌شود. از منظر سیاستی، قوانین ورزش کارمندان و کارگران ملاحظات اجرایی کافی نیز ندارد. نظارت بر تحقق فعالیت‌های بدنی و به تبع آن، بهبود سلامت کارکنان دولت و بخش خصوصی امری اساسی است. یکپارچگی قوانین اگرچه ماهیتی

مثبت تلقی می‌شود، اما ناظر بر تمایزات بنیادین در بخش کارمندان و کارگران نیازمند مداخلات مؤثر و کارآمد در راستای جامعه هدف خواهد بود.

### پیشنهادها

به‌منظور بهبود وضع موجود و ایجاد برخی مداخلات ازسوی حوزه سیاستگذاری، پیاده‌سازی برخی اقدامات مطلوب و ضروری است. پیشنهادهای مربوط به حوزه ورزش کارمندان و کارگران را می‌توان از حیث پایش سلامت، اقدامات زیرساختی، تسهیلات و مشوق‌ها، مکانیسم‌های اجرایی و درنهایت دسته‌بندی جامعه هدف از یکدیگر تمییز داد.

- تکلیف دستگاه‌های اجرایی به ارائه وضعیت موجود ورزش کارکنان و کارگران: در گام نخست، فهم سیاستگذار از وضعیت سلامت کارگران و کارمندان قبل از هرگونه اقدامی ضروری به‌نظر می‌رسد. بررسی مشکلات حوزه سلامت، سبک زندگی و نیازمندی‌های حوزه ورزشی، نقش اصلی در نوع و ماهیت سیاستگذاری خواهد داشت. مکلف‌سازی سازمان‌ها به تسهیل روند پایش سلامت و ارائه گزارشات دقیق، گام نخست در بازنگری‌های سیاستی خواهد بود. برخی از ابرکارفرمایان و شرکت‌های بزرگ کشور، تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارکنان را در خود جای داده‌اند. شرکت‌هایی نظیر ایران خودرو و سایپا، اسنپ، هولدینگ‌ها و کارخانجات گوناگون، پتانسیل اجرای سازوکارهای کارآمد بهبود فعالیت‌های ورزشی را دارا خواهند بود.

- ایجاد تسهیلات ورزشی سازمان‌یافته در چارچوب مصوبات قانونی: برخی از سازمان‌های دولتی و پاره‌ای از بخش خصوصی با سیاستگذاری در حوزه ورزش، استراتژی بنیادین خود را بر ایجاد مشوق‌های مطلوب بنا نهاده‌اند. برای مثال دستگاهی با ارائه تسهیلات به کارمندان خود برای تهیه لوازم ورزشی، گامی مطلوب برداشته است. ایجاد چنین بستری



برای کلیه سازمان‌ها و مشارکت دولت با کارفرمایان، این امکان را برای گروه‌های متعددی فراهم خواهد کرد. علاوه بر این، کاهش انحصارگرایی برخی نهادهایی که از امکانات مناسب برخوردارند نیز به بهبود دسترسی کارکنان دیگر بخش‌ها نیز کمک خواهد کرد. این امر مستلزم ورود دولت و مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

- توجه حوزه سیاستگذاری به کارگران غیررسمی: با توجه به این امر که بخش قابل توجهی از کارگران در ایران از هرگونه خدمات بیمه‌ای محروم مانده‌اند، حوزه سیاستگذار نیازمند توجه به چنین گروه‌هایی در حوزه سلامت و ورزش خواهد بود.
- توجه به فعالیت بدنی منظم بانوان شاغل: تحقق این مهم نیازمند توجه مسئولان اداره‌ها به فعالیت‌های بدنی بانوان از جمله: اختصاص ساعت‌های مشخص برای انجام فعالیت‌های بدنی، اختصاص فضاهای سرپوشیده خاص بانوان (به‌ویژه در فصول پاییز و زمستان و زمان‌های اوج آلودگی هوا) و در اختیار قرار دادن تجهیزات ورزشی از سوی اداره، ایجاد تناسب بین اوقات فراغت بانوان کارمند و ساعت‌های خالی اماکن ورزشی و همچنین نظارت و اجرای آیین‌نامه چگونگی توسعه و تعمیم ورزش کارمندان دولت درخصوص ورزش بانوان.

- تخصیص اماکن ورزشی ادارات و نهادها به کارمندان و کارگران: یکی از ظرفیت‌های بالقوه در سراسر کشور، اماکن ورزشی موجود است که می‌توان با تخصیص آن به کارمندان و کارگران، از این ظرفیت به‌طرز بهینه‌ای استفاده کرد. آمارها نشان می‌دهد که میزان استفاده از ظرفیت‌های فضایی ورزشی دولتی ناچیز بوده و این امر زمینه محرومیت کارمندان و کارگران را فراهم کرده است. بنابراین با هماهنگی بین‌دستگاهی و بهره‌ور نمودن اماکن ورزشی این امر میسر می‌شود.

• شفاف‌سازی ردیف بودجه و اعتبارات ورزش کارکنان: به‌رغم آنکه میزان بودجه ورزش همگانی در طول دهه ۱۳۹۰ روندی صعودی داشته است، اما شفافیت لازم در خصوص جزئیات آن و چگونگی پرداخت آن وجود نداشته است. به‌نظر می‌رسد در راستای تحقق عدالت اجتماعی، شفافیت جزئیات بودجه‌ای ضروری باشد.

### منابع و مآخذ

۱. مرکز آمار ایران، گزارش وضعیت فعالیت‌های ورزشی ایرانیان، ۱۴۰۰.
۲. دانشگاه تهران، بررسی وضعیت اوقات فراغت زنان در شهر تهران، طرح پژوهشی، کارفرما: شهرداری تهران، ۱۳۹۹.
۳. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، پیمایش ملی سلامت کارگران ایرانی، طرح پژوهشی، ۱۳۹۴.
۴. اداره ورزش جوانان استان تهران، گزارش سایت، سرانه فضاهای ورزشی استان‌ها، ۱۳۹۹.
۵. لایحه بودجه، گزارش لایحه بودجه، تخصیص منابع به ادارات، ۱۳۹۸.
۶. وزارت ورزش و جوانان، آیین‌نامه ورزش کارگران، فدراسیون ورزش‌های آماتوری کارگران، ۱۳۹۰.
۷. مرکز پژوهش‌های مجلس، بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۰، بودجه حوزه تربیت‌بدنی، ورزش و جوانان، دفتر مطالعات آموزش و فرهنگ، ۱۴۰۰.

