



تأسیس دادپزشک خصوصی؛ راهکاری مؤثر برای برون رفت از چالش کمبود منابع مالی و انسانی در ساختار پزشکی قانونی کشور

امید ایروانی^۱ MD، PhD، علیمردان پناهپوریان^۱ PhD، منصور فیروزبخت^۱ MD

^۱ مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: امید ایروانی، پست الکترونیک: om_iravani@yahoo.com

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۰

تاریخچه مقاله: دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴

How to cite: Iravani O, Panahpourian A, Firozbakht M. Establishing a private legal medicine center; An effective solution to overcome the challenge of lack of financial and human resources in the country's legal medicine structure. Iran J Forensic Med. 2024;30(3):195-6.

سردبیر محترم؛

در اقتصاد نوین جهانی تنها راه برون رفت از وضعیت اقتصادی نامناسب و پیشرفت عمومی جامعه، گذر به سمت خصوصی سازی و واگذاری امور به دست افراد توانمند و ایجاد فضای آزاد و رقابتی معرفی شده است. خصوصی سازی با روش های واگذاری، برون سپاری و یا صدور مجوز برای واحدهای هم ارز خصوصی امکان پذیر است. هر یک از این روش ها دارای مزایا و معایب ویژه ای هستند [۱، ۲]. با این حال در صورتی که نظارت لازم پس از خصوصی سازی وجود داشته باشد نه تنها معایب آن مهار یا رفع می شود، بلکه از فربه شدن سیستم های دولتی که بعضا دچار چالش منابع مادی و انسانی هستند، پیشگیری خواهد شد. در واقع در خصوصی سازی اهداف مهمی در حوزه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دنبال می شود. متأسفانه تجربه نشان داده که رویکرد سیستم های دولتی برای خصوصی سازی دارای گرایش سیاسی و بعضا تدافعی بوده است [۳]. مدیریت بهینه منابع انسانی و مالی یکی از عوامل مهم موفقیت در سازمان هاست. محدودیت های شدید منابع مالی و انسانی، مدیریت بهینه را با چالش مواجه می سازد. صرف نظر از محدودیت های مالی، مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی با چالش هایی برای جذب، آموزش، استفاده صحیح و نگهداری از استعداد های برتر و کارآمد مواجه است [۴]. با توجه به آمار روزافزون حوادث، وقایع و پرونده های قضایی، یکی از سازمان های پرمراجعه ای که با

محدودیت های روزافزون منابع مالی و انسانی مواجه بوده سازمان پزشکی قانونی است. این سازمان با توجه به نیروهای متخصص و متعهدی که طی سال های گذشته جذب و به کارگیری شده، با حداقل منابع مالی و با ظرفیتی بیش از حد اکثر توان فعلی مشغول به فعالیت های متنوعی بوده که به لحاظ صعوبت شغلی با سایر مشاغل سخت نیز قابل قیاس نیست. با یک آسیب شناسی اجمالی می توان دریافت که بار مسئولیتی خارج از حد توان پرسنلی، کمبود منابع انسانی، فقدان تناسب ضرایب حقوقی با طبیعت و ساعات کاری، فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه مستخدمان، افزایش خروجی پرسنل نسبت به جذب و تمایل اندک برای شرکت در فراخوان های جذب پرسنلی، همه به عنوان چالش های جدی پیش روی این سازمان در سال های آتی خواهد بود. پیش بینی و ارائه راهکارهای مؤثر برای پیشگیری از چالش ها و بحران های آتی در راستای وظایف کمیته های پدافند غیرعامل هر سازمان است. این راهکارها در راستای به حداقل رسانی تهدیدها ضمن حفظ و ارتقای کیفیت خدمات و رضایتمندی پرسنل و ارباب رجوع هر سازمان ارزشمند است.

چند سالی است که پروژه نیمه خصوصی دادپزشک برای تسهیل امور اداری متوفیات طبیعی تحت نظارت مرکز تحقیقات سازمان پزشکی قانونی در حال اجرا می باشد. پیش از آغاز اجرای این طرح در کشور، صدور جواز دفن برای متوفیات غیر ۱۹ گانه با مشکلات

انتخاب به مراجعان، موجبات رضایتمندی هر چه بیشتر ارباب رجوع این سازمان را فراهم می‌سازد. از آنجا که تمهید مکان مناسب بر اساس الزامات اساسنامه و تهیه زیرساخت‌های ضروری برعهده بخش خصوصی است، اجرای این پروژه برای سازمان پزشکی قانونی کشور بار مالی نخواهد داشت. بدیهی است که در این طرح سه ضلع مثلث خدمت شامل ساختار اداری سازمان پزشکی قانونی، خدمت‌دهندگان (پرسنل) و خدمت‌گیرندگان (ارباب رجوع) منتفع خواهند شد. در مجموع به‌نظر می‌رسد چشم‌انداز تأسیس و راه‌اندازی دادپزشک خصوصی همچون سایر ساختارهای خصوصی تحول مثبت و رو به جلویی برای رفع چالش‌ها در حوزه‌های منابع مالی و انسانی در سازمان پزشکی قانونی کشور ایجاد کند.

تأییدیه اخلاقی: موردی برای گزارش وجود ندارد.

تعارض منافع: هر سه نویسنده تعارض منافی را اعلام نداشتند.

سهم‌نویسندگان: هر سه نویسنده سهم یکسانی در تهیه مقاله حاضر دارا بودند.

منابع مالی: مقاله حاضر مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

References

1. Moghbel, A. Objectives, benefits and problems of privatization of state industries. Journal of Management Knowledge. 1993;21:56-61. [Persian]
2. Shorvarzi MR, Mohammadi H. Comparing company performance pre-privatization and post-privatization. Accounting and Auditing Studies. 2012;1(1):98-109. [Persian]
3. Yaghoubi M, Seyfi V, Sadeghi Shahdani M. Basic strategy for privatization in Iran. Economic Strategy. 2021;10(37):215-50. [Persian]
4. Hashemian F, Zandian H, Aqamohammadi D. Analysis of private sector participation in the education system. Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies. 2016;3(12):1-26. [Persian]

متعددی همراه بود. این تجربه نه‌تنها مراجعات ارباب رجوع در حوزه متوفیات غیرجنائی را سامان‌دهی کرد، بلکه از مراجعات غیرضروری بستگان متوفیات به پزشکی قانونی، سردرگمی مراجعان، کالبدگشایی‌های غیر ضروری و افزایش بی‌دلیل حجم پرونده‌های قضایی در ساختار سیستم قضایی جلوگیری کرده است. دسته بزرگی از مراجعان سرپایی به مراکز پزشکی قانونی، آسیب‌دیدگان مربوط به حوادث طبیعی، حوادث کار و تصادفات بوده که به دلیل حجم روزافزون آن بار زیادی را به منابع مالی و منابع انسانی سازمان تحمیل می‌کند. به منظور حل این معضل و کاهش حجم کار مراکز پزشکی قانونی، طرحی، تحت عنوان طرح «دادپزشک خصوصی» پیشنهاد می‌شود. در این طرح که مجوز آن همانند پروانه کلینیک‌های خصوصی صادر می‌شود، امکان استفاده از پرسنل پزشکی قانونی، کارکنان بازنشسته و سایر افراد واجد صلاحیت در ساعات غیر اداری وجود خواهد داشت.

طرح تأسیس دادپزشک خصوصی، تحت نظارت عالی سازمان پزشکی قانونی کشور قابلیت اجرا خواهد داشت. در این طرح آسیب‌دیدگان مربوط به حوادث طبیعی، حوادث کار و تصادفات به دادپزشک خصوصی مراجعه می‌کنند. دادپزشک خصوصی با ساختار تعریف شده در اساسنامه آن به‌صورت دوره‌ای اقدام به ارائه آمار و ارقام به پزشکی قانونی می‌کند. تعرفه خدمات این واحد خصوصی با رعایت ضریب خدمات پزشکی قانونی در بخش خصوصی دریافت می‌شود. در صورت ورود اعتراض به نظریات دادپزشک خصوصی، امکان ارجاع پرونده به مراکز پزشکی قانونی وجود دارد. اجرای این پروژه آزمایشی در دوره‌ای با زمان‌بندی محدود می‌تواند نقاط قوت و ضعف این طرح را مشخص کند. از جمله مزایای این طرح آزمایشی می‌توان به کاهش حجم کار مراکز پزشکی قانونی، افزایش رضایتمندی پرسنل، افزایش رضایتمندی ارباب رجوع، ارتقای کیفیت خدمات، صرفه‌جویی در هزینه‌های مصرفی و غیرمصرفی دولتی، کاهش مدت زمان پاسخ‌دهی به مراجع قضایی و انتظامی و به تبع آن کاهش میزان اطاله دادرسی پرونده‌های قضایی اشاره کرد. اجرای این پروژه با ارتقای رضایتمندی پرسنل باعث رفع بحران منابع انسانی و کاهش فرسودگی شغلی پرسنل شده و از سوی دیگر با توزیع متناسب جغرافیایی خدمات در ساعات غیراداری و تودیع حق