

چشم‌انداز ۱۴۳۰ و بازتعریف آینده تأمین اجتماعی

مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی معتقد است این نهاد با تدوین سیاست‌ها، بازمهندسی فرایندها و مشارکت نخبگان، آماده مواجهه با تحولات اقتصادی، جمعیتی و فناورانه خواهد شد



به سوی آینده‌ای پایدار، تنها از مسیر اصلاحات تدریجی نمی‌گذرد، بلکه نیازمند مجموعه‌ای از اقدامات هماهنگ، راهبردی و بلندمدت است که بتواند سازمان را با تحولات شتابان محیط پیرامونی همسو کند. طرح‌های تحول آفرین تأمین اجتماعی دامنه‌ای گسترده را در بر می‌گیرند؛ از بازتعریف نقش سرمایه انسانی و جذب نخبگان تا بازمهندسی فرآیندها و استقرار تحول دیجیتال. تمرکز بر توانمندسازی نیروی انسانی، ارتقای خدمات درمانی و تقویت مشارکت فراگیر، نشان‌دهنده آن است که تحول صرفاً فنی یا ساختاری نیست، بلکه نگاهی جامع به انسان، خدمت و حکمرانی اجتماعی را دنبال می‌کند. این رویکرد، سازمان را از درون متحول می‌سازد تا بتواند به‌درستی به مطالبات بیرونی پاسخ دهد.

به گفته علی حیدری، مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، جهان امروز با روندها و ابرروندهایی مواجه است که نسبت به دهه‌های شکل‌گیری قانون تأمین اجتماعی، معادلات گذشته را دگرگون کرده‌اند. سالمندی جمعیت، تغییرات ساختار خانوار و افزایش سن ازدواج، تنها بخشی از این تحولات جمعیتی است. در کنار آن، ظهور فناوری‌های نوین، الگوهای اشتغال را متحول کرده و مشاغل سنتی را به حاشیه رانده است؛ جای آنها را اقتصاد دیجیتال، مشاغل پلتفرمی و اشکال نوین کسب‌وکار گرفته‌اند که با روابط کلاسیک کارگر و کارفرما همخوانی ندارند.

در چنین شرایطی، بی‌توجهی به این روندها، آنها را به تهدیدی جدی برای نظام‌های بیمه‌ای تبدیل می‌کند. حال آنکه رصد هوشمندانه و تصمیم‌گیری متناسب می‌تواند همین تحولات را به فرصتی راهبردی بدل سازد. از همین منظر، تدوین و اجرای بیست طرح تحولی سازمان تأمین اجتماعی، مبتنی بر آسیب‌شناسی دقیق و مشورت با صاحب‌نظران و شرکای اجتماعی، تلاشی هدفمند برای بازآفرینی نقش این نهاد در آینده‌ای پرعدم قطعیت است؛ آینده‌ای که تنها با نگاه نو، تدبیر بلندمدت و شجاعت در تصمیم‌سازی می‌توان به استقبال آن رفت.

قلب تپنده تحول نهادی

در منظومه بیست‌گانه طرح‌های تحولی سازمان تأمین اجتماعی، «چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰» جایگاهی فراتر از یک برنامه یا پروژه اصلاحی دارد و به‌مثابه سند بالادستی و قطب‌نمای راهبردی سازمان عمل می‌کند. این چشم‌انداز با هدف بازتعریف نقش تاریخی تأمین اجتماعی در سپهر حکمرانی اجتماعی کشور و تبدیل آن به نهادی آینده‌نگر، پیشرفت‌گرا و منططف در برابر تحولات پرشتاب عصر جدید طراحی شده است. در واقع، این طرح نقطه تلاقی اندیشه، سیاست‌گذاری و اقدام است؛ جایی که مسیر حرکت سازمان از واکنش به بحران‌ها به کنشگری فعال در برابر آینده تغییر جهت می‌دهد و سایر طرح‌های تحولی در نسبت با آن معنا و جهت می‌یابند. به گفته مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، این طرح از همان آغاز در چارچوب سازوکاری دقیق و مسئولانه پیش رفت. کمیته راهبری آن با حضور مستقیم مدیرعامل سازمان شکل گرفت و روند اجرا به‌صورت مستمر، نظام‌مند و مرحله به مرحله مورد رصد و ارزیابی قرار گرفت. همزمان، کمیته اجرایی متشکل از نمایندگان تام‌الاختیار معاونت‌ها، مراکز، شرکت‌ها و مؤسسات مرتبط، وظیفه پیوند میان تصمیم‌سازی کلان و اجراء در سطوح عملیاتی را بر عهده داشت. چنین معماری نهادی، تضمین‌کننده آن بود که چشم‌انداز ۱۴۳۰ نه به سندی آرمانی و معلق، بلکه به نقشه‌ای قابل اجرا و قابل پایش تبدیل شود.

در مسیر تدوین این چشم‌انداز، دو جریان مکمل به‌طور هم‌زمان پیش رفت. جریان نخست، مطالعات زمینه‌ای و پشتیبان بود که با مشارکت نهادهایی چون مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، اداره کل امور بین‌الملل، شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین، مرکز فناوری اطلاعات و آمار محاسبات و معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی انجام شد. خروجی این مطالعات، گزارش‌های تحلیلی مستندی بود که با رصد روندها و ابرروندهای اثرگذار، پیامدهای آنها را بر نقش، منظومه چشم‌انداز، با نگاهی بلندمدت، افق کرده و مجموعه‌ای از ایده‌ها و راهکارها را برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و مهار تهدیدها پیشنهاد می‌داد. این اسناد پس

از طرح در کمیته‌های اجرایی و راهبری، به‌عنوان پشتوانه فکری و تحلیلی طرح تثبیت شد.

فلسفه آینده‌آمایی راهبردی

در قلب «چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰»، فلسفه‌ای نوپدید به نام «آینده‌آمایی» قرار دارد؛ رویکردی که هم‌زمان دوافق را دنبال می‌کند: ساختن آینده مطلوب با کنشگری فعاله و آمادگی نهادی برای مواجهه با آینده‌های محتمل و گاه نامطمئن. این فلسفه در قالب برنامه‌ای چندمرحله‌ای متبلور شده است؛ از تبیین جایگاه سازمان در اسناد بالادستی ملی و تدوین سند تأمین اجتماعی نوین با اتکا به فناوری‌های نوظهور گرفته تا تهیه پیش‌نویس لویح و مقررات موردنیاز، مطالعه تطبیقی تجارب جهانی، جلب مشارکت نخبگانی، گردآوری ایده‌ها و پروژه‌های اجرایی و استقرار نظام پایش و روزآمدسازی مستمر. در کنار این مسیر تحلیلی و حقوقی، گفتمان‌سازی و اجتماعی‌سازی طرح به‌عنوان جبهه‌ای مکمل دنبال شد. اداره کل روابط عمومی، مؤسسه فرهنگی هنری آهنگ‌آتیه و رسانه‌های وابسته، با برگزاری فراخوان‌ها، کمپین‌های رسانه‌ای و پوشش پیوسته فرایندها، زمینه مشارکت فعال همکاران و شرکای اجتماعی را فراهم کردند. مرحله دوم این حرکت، فراخوان هم‌اندیشی برای تحول آفرینی بود که با طرح پرسش‌های بنیادین در باره چالش‌ها، مسیر تطور و راهکارهای برون‌رفت، به تعمیق محتوای متن چشم‌انداز انجامید. حاصل این فرایند چندلایه، چشم‌اندازی است که نه از بالا تحمیل شده و نه در خلا شکل گرفته، بلکه برآمده از گفت‌وگویی عمیق و نهادی با آینده‌ای است که تأمین اجتماعی ناگزیر از مواجهه خلاقانه با آن است.

ایده‌پردازی برای آینده پایدار

فرایند ارائه ایده در زمینه چالش‌های تأمین اجتماعی، یکی از عمیق‌ترین و معنادارترین لایه‌های اجرایی طرح «چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰» را شکل داد؛ لایه‌ای که آینده‌نگری را از سطح تحلیل‌های ستادی به میدان مشارکت نخبگانی و کارشناسی ارتقا داد. مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی با اشاره به این مرحله تصریح می‌کند که در فراخوان نخست، حدود ۹۰۰ نفر از همکاران سازمان، شرکای اجتماعی، اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران حوزه‌های مرتبط مشارکت کردند و دیدگاه‌ها و پاسخ‌های آنان به‌صورت نظام‌مند احصا و بررسی شد. از میان این جمع گسترده، ۲۷۰ نفر با توجه به کیفیت نظرات، سوابق علمی، مدارک تحصیلی و پژوهش‌های مرتبط با آینده‌پژوهی و آینده‌اماری انتخاب شدند تا در مرحله‌ای تخصصی‌تر نقش آفرینی کنند.

در ادامه این مسیر، فراخوان دوم برای حدود ۳۰۰ نفر از شرکت‌کنندگان مرحله نخست ارسال شد؛ مرحله‌ای که از سطح کلی ایده‌پردازی عبور می‌کرد و وارد قلمرو تحلیل‌های دقیق و سیاست‌محور می‌شد. در این مرحله، از طریق یک سامانه تخصصی، ۹۱ پدیده مؤثر بر آینده تأمین اجتماعی شناسایی و در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. این پدیده‌ها باید از منظر اثرگذاری بر تعادل منابع و مصارف، تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها، پایداری مالی سازمان و پیامدهای آن بر کیفیت و شیوه ارائه خدمات به ذی‌نفعان تحلیل می‌شد. مشارکت‌کنندگان موظف بودند برای هر یک از این چالش‌ها، ایده‌ها و راهکارهای اجرایی و قابل اتکا ارائه دهند.

به گفته حیدری، ویژگی متمایز این مرحله آن بود که ایده‌ها صرفاً در سطح توصیه باقی نمی‌ماند، بلکه ارائه‌پیش‌نویس احکام قانونی یا مقرراتی لازم‌الزیم از شرکت‌کنندگان مطالبه می‌شد. بدین ترتیب، آینده‌نگری با زبان حقوقی و اجرایی پیوند خورد. افزون بر این، از کارشناسان خواسته شد چنانچه پدیده‌ای در فهرست اولیه مغفول مانده است، آن را شناسایی و اضافه کنند؛ فرایندی که در نهایت تعداد پدیده‌ها را از ۹۱ به ۹۷ مورد افزایش داد و غنای تحلیلی طرح را تقویت کرد.

در گام نهایی، مجموعه پدیده‌ها، گزارش‌های تحلیلی، ایده‌ها و پیش‌نویس احکام پیشنهادی، با دستور مدیرعامل سازمان برای تمامی معاونت‌ها و واحدهای ذی‌ربط ارسال شد تا مبنای تصمیم‌سازی، اصلاح مقررات و طراحی برنامه‌های آتی قرار گیرد. هم‌زمان، این فرآیند به شناسایی شبکه‌ای از کارشناسان علاقه‌مند و متخصص انجامید که بخشی از آنان جذب واحدهای ستادی شدند و بخشی دیگر به‌صورت شبکه‌ای و مجازی در خدمت نظام تصمیم‌سازی سازمان قرار گرفتند. این رویکرد مشارکتی، آینده‌نگری را از یک مفهوم نظری به سرمایه‌ای نهادی تبدیل کرد؛ سرمایه‌ای که می‌تواند پاسخ‌گوی چالش‌های عمیق امروز باشد و منافع ملموسی چون ارتقای کیفیت خدمات، افزایش اعتماد عمومی و بهبود تجربه دریافت خدمات در عصر دیجیتال را برای ذی‌نفعان به همراه آورد.

تأمین



تأثیرپذیری متقابل تأمین اجتماعی و نیروی کار

در نظام اقتصادی و اجتماعی ایران، سازمان تأمین اجتماعی جامعه کارگری به‌عنوان دو نهاد تعیین‌کننده، نقش بنیادینی در فرایند تولید، توسعه اقتصادی و پوشش بیمه‌های اجتماعی ایفا می‌کنند. گسترده‌ی فعالیت‌های اقتصادی و رشد اشتغال نه تنها به افزایش شمار بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی منجر می‌شود، بلکه ارتقای خدمات این سازمان موجب ارتقای رفاه و معیشت کارگران تحت پوشش می‌گردد. این رابطه دوسویه نشان می‌دهد که پایداری سازمان تأمین اجتماعی و آرامش نسبی جامعه کارگری از هم‌زیستی و تعامل مستمر میان این دو نهاد ناشی می‌شود. از این منظر، افزایش تعداد بیمه‌شدگان کارگری مستلزم تأمین به‌موقع منابع حاصل از وصول حق بیمه و تضمین استمرار فعالیت‌های سازمان است.

تأثیرگذاری متقابل تأمین اجتماعی و نیروی انسانی فعال در حوزه تولید، موضوعی آشکار و ملموس است. در حال حاضر، عمده دریافت‌کنندگان خدمات سازمان، جامعه کارگری تحت پوشش این نهاد هستند و از طریق بیمه‌پردازی آنها، بخش عمده منابع تأمین اجتماعی تأمین می‌شود. این ارتباط مستقیم میان پایداری سازمان و حفظ تعامل با بیمه‌شدگان نشان می‌دهد که پرداخت بیمه‌ای نه تنها ضرورت قانونی دارد، بلکه ضامن تداوم فعالیت‌های سازمان است. در همین چارچوب، توسعه پوشش بیمه‌ای طبق قانون یکم تأمین اجتماعی و اصل ۲۹ قانون اساسی به‌عنوان رویکردی اصلی در دستور کار سازمان قرار دارد، تا اطمینان حاصل شود که هر نیروی کار شاغل از حقوق و خدمات خود بهره‌مند شود.

با این حال، موضوع فرار بیمه‌ای در کارگاه‌های تولیدی و اقتصادی، چالشی مهم برای سازمان به شمار می‌آید. شواهد نشان می‌دهد برخی کارگران با وجود اشتغال، از پوشش بیمه‌ای محروم‌اند یا دستمزد واقعی آنها به سازمان اعلام نمی‌شود. با توجه به اینکه تعهدات تأمین اجتماعی بر اساس سابقه بیمه‌پردازی و دستمزد واقعی محاسبه می‌شود، ضرورت دارد کارفرمایان نسبت به بیمه‌پردازی کامل و اعلام دستمزد حقیقی حساس باشند. کارگران نیز باید از سوابق بیمه‌ای و دستمزد خود مطلع باشند تا در زمان بازنشستگی یا استفاده از خدمات سازمان، حقوق‌شان محفوظ بماند. در این زمینه، ارسال پیامک ماهانه توسط سازمان تأمین اجتماعی به بیمه‌شدگان در حال انجام است تا آگاهی لازم درباره وضعیت بیمه‌پردازی صورت گیرد.

نقش سازمان تأمین اجتماعی در تضمین امنیت و آرامش نیروی کار، اثر مستقیمی بر بهره‌وری و کیفیت تولید دارد. کارگران تحت پوشش سازمان، با اطمینان از تأمین معیشت و آینده‌شغلی، با انگیزه و تمرکز بیشتری در عرصه کار حاضر می‌شوند. در صورت از کارافتادگی یا فوت، خانواده آنان از خدمات گسترده بیمه‌ای بهره‌مند می‌شوند و کارفرمایان نیز با بیمه‌پردازی کامل و اعلام دستمزد واقعی، می‌توانند تعهدات ناشی از حوادث و بیماری را به سازمان ارجاع دهند.