



ویژ ه نامه هفته پژوهش مؤ سسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

آذر ۱۴۰۴

تهران، خیابان ملاصدرا، بین خیابان شیرازی و خیابان شیخ بهایی، پلاک ۱۱۳
تلفن: ۰۲۱۸۸۲۱۰۱۹۱

۳	عبور از شهود به شواهد
۸	در حاشیه رنج‌های جهان
۱۱	کلیات و تبیین مأموریت‌ها
۱۳	ارکان مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
۱۶	معرفی گروه‌های پژوهشی موسسه
۲۲	معرفی انتشارات، کتابخانه، فصلنامه
۲۵	مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر سلیمان پاک سرشت
۳۱	مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر علی حیدری
۴۰	مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر فرشید یزدانی
۴۷	یادداشت: پژوهش و اسطوره شناسی مسائل تأمین اجتماعی در ایران
۵۴	پژوهش‌نگار: سهم کارگران ایرانی از ثروتی که تولید می‌شود
۵۸	پژوهش‌نگار: شاغلان نامرئی در اقتصاد ایران
۶۷	پژوهش‌نگار: تأثیر راهنماهای بالینی داروهای سرطانی بر کاهش مصرف و هزینه داروها

عبور از شهود به شواهد؛ پژوهش به مثابه قطب‌نمای بقا در طوفان ناترازی‌ها

دکتر سلیمان پاک‌سرشت
رئیس مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی



■ هفته پژوهش در تقویم اجرایی سازمان‌های بزرگ، اغلب به آیینی نمادین برای تکریم مقام علم و عالمان فروکاسته می‌شود؛ فرصتی برای ارائه بیلان‌های کمی، تعداد مقالات و برگزاری همایش‌های پرطمطراق. اما برای نهاد عظیمی چون سازمان تأمین اجتماعی که امروز در یکی از حساس‌ترین پیچ‌های تاریخی خود قرار دارد، نگرستن به پژوهش به مثابه یک «کالای لوکس» یا یک «فضیلت اداری»، خطایی راهبردی و نابخشودنی است.

امروز که این سطور را می‌نویسم، ما دیگر در دوران آرامش و ثبات نسبی دهه‌های پیشین نیستیم که بتوان با تکیه بر «تجربه زیسته» مدیران و «شهود مدیریتی»، کشتی‌بانی کرد. سازمان تأمین اجتماعی، به عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر اجتماعی کشور که چتر حمایتی خود را بر سر نیمی از جمعیت ایران گسترده است، با ابرچالش‌هایی روبروست که ماهیتی چندوجهی، پیچیده و غیرخطی دارند. در چنین اتمسفری، پژوهش دیگر نه یک ضمیمه فرهنگی، بلکه دقیقاً «سامانه ناوبری» و «قطب‌نمای بقا» در طوفان ناترازی‌هاست.

مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، به عنوان مغز افزار و کانون تفکر این سازمان، رسالتی فراتر از تولید کتاب و مقاله دارد. رسالت ما، ترجمه دغدغه‌های انتزاعی علمی به راهکارهای انضمامی اجرایی و ایجاد پلی میان «دقت‌های آکادمیک» و «الزامات اجرایی» است. در این اینجا، مايلم با عبور از تعارفات معمول، به واکاوی عمیق جایگاه پژوهش در زیست‌بوم تأمین اجتماعی، چالش‌های پیش‌رو و تجربیات جهانی پردازم.

زیست‌بوم بحرانی و ضرورت گذار به سیاست‌گذاری شواهد محور.

اگر بخواهیم وضعیت کنونی نظام‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی را در یک واژه خلاصه کنیم، آن واژه «عدم قطعیت» است. اما در ایران، این عدم قطعیت با واقعیتی تلخ‌تر به نام «ناترازی انباشته» گره خورده است. پدیده‌هایی چون «پیری جمعیت»، کاهش ضریب پشتیبانی به زیر سطوح بحرانی، و تغییرات شتابان بازار کار، دیگر هشدارهایی برای آینده نیستند؛ بلکه واقعیت‌های جاری روزمره ما هستند.

در چنین شرایطی، بزرگ‌ترین آفت مدیریت، تصمیم‌گیری بر اساس «آزمون و خطا» است. تاریخ سیاست‌گذاری در ایران مشحون از تصمیماتی است که با نیت خیر اتخاذ شده‌اند، اما به دلیل فقدان پیوست پژوهشی و عدم پیش‌بینی پیامدها، نتایج معکوس به بار آورده‌اند. ما در ادبیات جامعه‌شناسی و سیاست‌گذاری، مفهومی داریم تحت عنوان «پیامدهای ناخواسته»؛ کش پژوهش دقیقاً ابزاری برای به حداقل رساندن این پیامدهای ناخواسته است. رویکرد ما در مؤسسه عالی پژوهش، گذار از مدیریت مبتنی بر سلیقه به سیاست‌گذاری شواهد محور است. ما معتقدیم هیچ طرحی نباید بدون عبور از فیلتر دقیق ارزیابی‌های علمی و آکچوئری اجرایی شود. دوران حکمرانی بر اساس حدس و گمان به پایان رسیده است؛ امروز، داده‌ها سخن می‌گویند.

چالش‌های درونی: وقتی صندوق‌ها پیر می‌شوند.

مسئله پژوهش در تأمین اجتماعی، جدا از مسئله «بحران صندوق‌ها» نیست. بیایید با اعداد صادق باشیم. سونامی سالمندی که در کشورهای توسعه‌یافته طی یک قرن رخ داد، در ایران طی چند دهه در حال وقوع است. پنجره جمعیتی ما در حال بسته شدن است و بار تکفل بر دوش نیروی کار فعال، روز به روز سنگین‌تر می‌شود.

پژوهش‌های ما در مؤسسه نشان می‌دهد که مداخله‌گری‌های غیرکارشناسی در قوانین بازنشستگی - از بازنشستگی‌های پیش از موعد گرفته تا قوانین حمایتی بدون منبع پایدار - تعادل منابع و مصارف را به شدت برهم زده است. اینجا دقیقاً نقطه‌ای است که پژوهش وارد می‌شود تا با زبان علمی و منطق اجتماعی هشدار دهد: شما نمی‌توانید با قوانین امروز، حقوق بازنشستگان فردا را تضمین کنید.

یکی از محورهای اصلی پژوهش‌های ما، تمرکز بر «عدالت بین‌نسلی» است. تأمین اجتماعی، میثاقی است میان نسل‌ها. وقتی ما امروز بدون پشتوانه محاسباتی، تعهداتی را برای صندوق ایجاد می‌کنیم، در واقع دست در جیب نسل‌های آینده کرده‌ایم. پژوهش اخلاقی، پژوهشی است که صدای نسل‌های هنوز به دنیا نیامده را در محاسبات امروز بگنجاند. ما در مؤسسه تلاش کرده‌ایم با انجام مطالعات محاسباتی دقیق، تصویری شفاف از آینده مالی سازمان تا افق‌های ۱۴۳۰ و ۱۴۵۰ ارائه دهیم تا سیاست‌گذار بداند هر امضای امروز، چه هزینه‌ای برای فردای ایران دارد.

نگاهی به تجربیات جهانی: ما تنها نیستیم.

بسیار حیاتی است که بدانیم ایران در مواجهه با چالش‌های تأمین اجتماعی تنها نیست. بحران پایداری صندوق‌های بازنشستگی، یک مسئله جهانی است، اما راه‌حل‌ها بومی و متناسب با بافتار هر کشور هستند. تجربیات کشورهای که ما در مؤسسه به دقت رصد می‌کنیم، درس‌های بزرگی برای ما دارد.

به عنوان مثال، اصلاحات اخیر در نظام بازنشستگی فرانسه یا تغییرات ساختاری در کشورهای اسکاندیناوی، نشان می‌دهد که دولت‌ها چگونه با استفاده از «گفتگوی اجتماعی» و پشتوانه پژوهشی، دست به اصلاحات دردناک اما ضروری می‌زنند. در بسیاری از کشورهای موفق، مؤسسات پژوهشی مشابه ما، نقش «میانجی بی‌طرف» را بازی می‌کنند. آنها داده‌هایی تولید می‌کنند که مورد اعتماد هم کارگران، هم کارفرمایان و هم دولت است.

یکی از حوزه‌هایی که پژوهش‌های تطبیقی ما بر آن متمرکز است، گذار از نظام‌های تک‌لایه به نظام‌های چندلایه تأمین اجتماعی است. تجربه جهانی نشان می‌دهد تکیه صرف بر یک صندوق عمومی دولتی (لایه اول)، در درازمدت پاسخگو نیست و باید لایه‌های مکمل و خصوصی با نظارت دقیق تنظیم‌گری فعال شوند. اما کپی‌برداری کورکورانه از نسخه‌های بانک جهانی یا صندوق بین‌المللی پول نیز خطاست؛ هنر پژوهشگر ایرانی، بومی‌سازی این الگوها با مختصات اقتصاد سیاسی و اجتماعی ایران است.

علاوه بر این، در سطح جهانی شاهد حرکت به سمت «تأمین اجتماعی دیجیتال» و استفاده از کلان‌داده‌ها برای شناسایی تقلب، بهینه‌سازی درمان و پیش‌بینی فقر هستیم. ما نیز در مؤسسه عالی پژوهش، قدم‌های نخستین را برای تحلیل داده‌کاوی در پرونده‌های الکترونیک و نسخه‌نویسی الکترونیک برداشته‌ایم تا الگوی مصرف و درمان را به نفع بیمه‌شدگان بهینه کنیم.

رویکرد جامعه‌شناختی: تأمین اجتماعی فراتر از عدد و رقم.

من به عنوان یک جامعه‌شناس، همواره بر این نکته تأکید داشته‌ام که تقلیل دادن سازمان تأمین اجتماعی به یک «بنگاه مالی» یا «صندوق پرداخت مستمری»، بزرگترین ظلم به این نهاد است. تأمین اجتماعی، مهم‌ترین ابزار حاکمیت برای تولید همبستگی اجتماعی و اعتماد عمومی است.

پژوهش‌های ما در حوزه «فقر و نابرابری» نشان می‌دهد که کارکرد تأمین اجتماعی تنها توزیع پول نیست، بلکه جلوگیری از سقوط طبقه متوسط به زیر خط فقر است. ما در مؤسسه، مطالعات گسترده‌ای را روی مفهوم «تاب‌آوری اجتماعی» آغاز کرده‌ایم. سوال ما این است: سیاست‌های ما چه تأثیری بر زندگی روزمره کارگران

غیررسمی، زنان سرپرست خانوار و حاشیه‌نشینان دارد؟

در همین راستا، یکی از ابتکارات مورد تأکید من، نهادینه کردن «ارزیابی تأثیرات اجتماعی» در تصمیمات کلان سازمان است. قبل از اینکه بخشنامه‌ای صادر شود یا قانونی تغییر کند، باید بدانیم این تصمیم چه پیامدی بر سرمایه اجتماعی سازمان دارد. آیا اعتماد را فرسایش می‌دهد یا تقویت می‌کند؟ پژوهش‌های کیفی، مردم‌نگاری سازمانی و نظرسنجی‌های مستمر از ذی‌نفعان، ابزارهایی هستند که صدای خاموش جامعه هدف را به گوش مدیران عالی می‌رسانند.

چالش‌های مؤسسه: پیوند علم و اجرا.

باید صادقانه اعتراف کنیم که مسیر پژوهش در بدنه اجرایی کشور، همواره هموار نیست. یکی از چالش‌های اصلی ما در مؤسسه عالی پژوهش، «شکاف زبانی» میان پژوهشگران و مدیران اجرایی است. پژوهشگر به دنبال دقت علمی و واکاوی ریشه‌ای است، در حالی که مدیر اجرایی به دنبال راهکار سریع و عملیاتی برای حل بحران امروز است.

هنر ما در دوره جدید مدیریت مؤسسه، پر کردن این شکاف بوده است. ما تلاش کرده‌ایم خروجی‌های پژوهشی را از قالب «گزارش‌های قطور کتابخانه‌ای» خارج کرده و به «بسته‌های سیاستی» (Policy Briefs)، «گزارش‌های مدیریتی» و داشبوردهای اطلاعاتی تبدیل کنیم. ما پژوهش را به اتاق‌های تصمیم‌گیری برده‌ایم.

همچنین، با چالش عدم دسترسی به داده‌های شفاف و یکپارچه مواجه بوده‌ایم که خوشبختانه با رویکرد هوشمندسازی سازمان، این نقیصه در حال برطرف شدن است. باور من این است که «داده»، نفت جدید سازمان تأمین اجتماعی است. اگر نتوانیم داده‌های بیمه‌ای، درمانی و سرمایه‌گذاری را کاوش و تحلیل کنیم، گنجینه‌ای عظیم را از دست داده‌ایم.

نقشه راه آینده: دعوت به هم‌اندیشی نخبگانی.

در پایان، باید تأکید کنم که درهای مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی به روی تمام اندیشمندان، دانشگاهیان و دلسوزان کشور باز است. مسائل سازمان تأمین اجتماعی، مسائل ملی هستند و حل آن‌ها نیازمند خرد جمعی ملی است. ما نمی‌توانیم در اتاق‌های دربسته برای سرنوشت ۴۵ میلیون ایرانی تصمیم بگیریم.

اولویت‌های پژوهشی ما در سال پیش‌رو روشن است:

پایداری منابع و مصارف: ارائه مدل‌های اصلاحات پارامتریک و سیستمی با کمترین تنش اجتماعی.

تحول دیجیتال: استفاده از هوش مصنوعی و داده‌کاوی برای هوشمندسازی نظارت و خدمات.

توسعه پوشش بیمه‌ای: یافتن راهکارهایی برای بیمه کردن شاغلین پلتفرمی (Gig Economy) و مشاغل غیررسمی.

ارزیابی فقر و رفاه: رصد دقیق خط فقر و قدرت خرید مستمری‌بگیران برای چانه‌زنی‌های مزدی.

هفته پژوهش فرصتی است تا دوباره با خود عهد ببندیم که به «پژوهش» اعتماد کنیم. راه نجات صندوق‌های بازنشستگی از مسیر پوپولیسم و تصمیمات هیجانی نمی‌گذرد؛ راه نجات، مسیری سخت، فنی و مبتنی بر شواهد علمی است. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی متعهد است که چراغ این مسیر را روشن نگه دارد و با صراحت علمی، واقعیت‌ها را – هرچند تلخ – به سیاست‌گذاران بازتاب دهد.

بیایید امیدوار باشیم که با هم‌افزایی قدرت اجرا و نور دانش، بتوانیم سازمانی پایدارتر، پویاتر و عادلانه‌تر برای نسل‌های امروز و فردای ایران بسازیم.

سلیمان پاک‌سرشت

آذرماه ۱۴۰۴

در حاشیه‌ی رنج‌های جهان

دکتر سالار کاشانی
معاون پژوهشی مؤسسه عالی تأمین اجتماعی



■ پی‌یر بوردیو^۱، جامعه‌شناس فرانسوی که یاد و نامش جاودان و آثارش برای بسیاری از پژوهشگران علوم اجتماعی امروز الهام‌بخش است، در سال ۱۹۹۳ کتابی نوشت به اسم «بارِ رنج‌های جهان» یا اگر بخواهیم به ترجمه‌ی انگلیسی کتاب او وفادار باشیم ««سنگینی جهان: رنج اجتماعی در جامعه‌ی معاصر»^۲». کار او و همکارانش در این کتاب حاصل مصاحبه‌های طولانی با افراد طبقات و موقعیت‌های مختلف اجتماعی در فرانسه است؛ از کارگران، بیکاران و ساکنان حاشیه‌نشین تا کارمندان، کشاورزان خُرد، دانش‌آموزان، بازنشستگان و بی‌خانمان‌ها. او می‌خواست «رنج اجتماعی» را همان‌طور که تجربه می‌شود، ثبت کند و منشأ آن را در ساختارهای اقتصادی، سیاسی و نمادین نشان دهد.

این شیوه‌ی کار، یعنی رفتن سراغ روایت‌های مستقیم آدم‌ها، برای بوردیو فقط یک انتخاب روش‌شناختی نبود؛ بخشی از ایده‌ی اصلی او درباره‌ی جامعه‌شناسی بود. او می‌خواست نشان دهد پشتِ مشکلاتی که در ظاهر «شخصی» به نظر می‌رسند مثل بیکاری، احساس بی‌ارزشی، شکست تحصیلی، یا تنش خانوادگی معمولاً سازوکارهای اجتماعی و تصمیم‌های سیاسی و اقتصادی وجود دارد. به همین دلیل در کتاب تلاش می‌کند صدای افراد مختلف را منعکس کند، تا معلوم شود رنج چگونه در زندگی روزمره شکل می‌گیرد و چطور آدم‌ها مجبور می‌شوند آن را به تنهایی تحمل کنند. نتیجه‌ی این کار این است که خواننده هم با تجربه‌ی واقعی رنج روبه‌رو می‌شود و هم هم‌زمان می‌بیند این رنج‌ها تصادفی نیستند و با نابرابری‌ها و روابط قدرت در جامعه ارتباط دارند.

1- Pierre Bourdieu

2- The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society

بار رنج‌های جهان‌الگویی برای پژوهش اجتماعی است؛ الگویی در میان الگوهای دیگر بسیار که دریافتن معنای آن به درک بوردیویی از چیستی جامعه‌شناسی مربوط است. بوردیو جامعه‌شناسی را به هنری رزمی تشبیه می‌کرد؛ مهارتی که با آن می‌توان از خود و دیگران در برابر قدرت تهدیدگر دفاع کرد؛ دانشی که کمک می‌کند آدم‌ها بفهمند چرا تحقیر می‌شوند، چرا خودشان را مقصر می‌دانند، و ریشه‌های ساختاری رنجشان چیست. در این برداشت پژوهش اجتماعی بیرون از قواعد و مناسک نهادمندشده‌ی آکادمیک عملی «معنادار» است. پژوهشی که می‌خواهد از رنج آدم‌ها بکاهد.

در این افق، «الگو بودن» کتاب صرفاً به معنای به‌کارگیری یک روش کیفی درست یا گردآوری داده‌های غنی نیست؛ الگو بودن یعنی جابه‌جا کردن معیار ارزش‌گذاری پژوهش. پژوهش وقتی معنادار است که بتواند رابطه‌ی میان تجربه‌ی شخصی و منطق‌های ساختاری را قابل رؤیت کند: جامعه‌شناسی می‌تواند نشان دهد چگونه سیاست‌های اشتغال، نظم نهادی آموزش، سازوکارهای بازار مسکن، و حتی زبان و نمادهای مسلط، رنج فردی را تولید و توزیع می‌کنند. در نتیجه، «هنر رزمی» جامعه‌شناسی نه در تندی زبان و نه در ژست انتقادی، بلکه در همین توان پرده‌برداری است: دفاع از انسان رنج‌دیده در برابر تبدیل شدن رنجش به امر طبیعی، و دفاع از فهم در برابر سرزنش قربانی. پژوهش در اینجا در پیوندش با امکان عمل است: امکان تغییر در نگاه عمومی، امکان اصلاح سیاست، امکان ساختن سازوکارهایی که رنج را به جای انفرادی کردن، تقلیل دهند. این همان نقطه‌ای است که جامعه‌شناسی، به تعبیر بوردیو، از توصیف جهان عبور می‌کند و به میدان منازعه بر سر رنج و عدالت وارد می‌شود. اگر همین عبارت «کاستن از رنج دیگران» را معیار قضاوت در «میدان» پژوهش اجتماعی در ایران بدانیم، چه کسری از پژوهش‌های محققان ایرانی واجد ارزش و معنا خواهند بود؟ چه نسبتی از نهادهای پرشمار پژوهش اجتماعی ایران در مدار قطب‌نمای پژوهش معنادار قرار می‌گیرند؟ در فرصت کوتاه و شاید یگانه‌ی برخی از گردانندگان مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی در دوره‌ی جدید فعالیت این مؤسسه، پرسش‌های مذکور مهم‌اند. از خود می‌پرسیم آیا می‌توان مؤسسه را در مدار این قطب‌نما نگه داشت؟ در صحنه‌ی واقعیت موجود امیدها کم و موانع بسیاریند، اما می‌توان از کوشیدن دست برداشت.

جامعه‌ی امروز ایران در معرض بلایای بسیار است. رنج و ویروس همه‌گیر است. آدم‌ها هر روز رنج را مثل جیره‌ی روزانه‌ی موظفشان از زمین و آسمان تحویل می‌گیرند و بار رنجشان را تنها بر دوش می‌کشند. در این زمانه‌ی عسرت آیا می‌توان پژوهشی، پژوهش‌هایی معنادار کرد؟

در زمانه‌ی عسرت، آدم‌ها به پناه و پناه‌گاه نیاز دارند. تعلق به جامعه در روزگار سخت نیازی حیاتی است و تقسیم

جامعه به مجموعه‌ی افراد و محکوم کردن افراد به تحمل انفرادی رنجشان بار ادبار را سنگین‌تر می‌کند. ما گمان می‌کنیم «حمایت اجتماعی» نه باری بر دوش دولت یا حاکمان جامعه که ضرورت بنیادین روزگار سختی‌هاست. و این ضرورت را با مهربانی و انسان‌دوستی توجیه نمی‌کنیم. باور داریم بقای اجتماع ملی ایران مستلزم همبستگی ایرانیان و تحقق همبستگی اجتماعی در زمانه‌ی ما مستلزم نظام کارآمد حمایت اجتماعی است. در روزگاری که خون و تبار و زبان ضامن تعلق پایدار آدم‌ها به جامعه نیست، تنها حق هر فرد در برخورداری از حمایت جامعه است که او را با اجتماع ملی ایرانیان همبسته می‌کند. تعلق، بیشتر از هر چیز، به کیفیت رابطه‌ی فرد و نهادهای عمومی وابسته می‌شود: این که آیا فرد در عمل از حقوق پایه برخوردار است یا نه، و آیا در مواجهه با ریسک‌های قابل پیش‌بینی زندگی، بیماری، بیکاری، از کارافتادگی، سالمندی، فقر ناگهانی، پشتوانه‌ای قابل اتکا دارد یا نه. «حق برخورداری از حمایت» دقیقاً همین‌جا نقش چسب اجتماعی را پیدا می‌کند، چون معیار عضویت را روشن و غیرسلیقه‌ای می‌سازد: هر کس که شهروند است باید بتواند روی حداقلی از حمایت منظم، شفاف و بدون تحقیر حساب کند. در غیاب چنین حقی، رابطه‌ی فرد با جامعه به معامله‌های ناپایدار و تجربه‌های پراکنده تقلیل پیدا می‌کند و همبستگی به جای یک واقعیت نهادی، به یک ادعای اخلاقی تبدیل می‌شود.

به گمان ما «رنج‌زدایی حمایتی» و «تسهیم رنج بیمه‌ای» حقوق بنیادین هر شهروند ایرانی و سازماندهی اساسی حمایت اجتماعی و پشتیبانی از بیمه‌ی اجتماعی شرط لازم بازیابی همبستگی اجتماعی است. اگر ریسک‌های زندگی به‌طور پیش‌فرض «شخصی» تلقی شوند، هر کس به اندازه‌ی دارایی، شبکه‌ی ارتباطی و فرصت‌های خود دوام می‌آورد و شکاف‌ها عمیق‌تر می‌شود. در مقابل، وقتی رنج در قالب بیمه و حمایت اجتماعی «قابل تقسیم» می‌شود، جامعه هزینه‌های این ریسک‌ها را جمعی می‌کند و اجازه نمی‌دهد یک ضربه‌ی معمول، زندگی فرد را به سراشی بی‌برگشت‌ناپذیر بیندازد. اما این کار با برنامه‌های پراکنده، کمک‌های موردی و سیاست‌های کوتاه‌مدت پیش نمی‌رود؛ نیازمند سازماندهی اساسی حمایت اجتماعی است: قواعد روشن و قابل اجرا، پوشش فراگیر، تأمین مالی پایدار، هماهنگی نهادی، و دسترسی ساده و بدون تحقیر. از این منظر، بازسازی همبستگی اجتماعی نه با دعوت اخلاقی به همدلی، بلکه با بازطراحی نهادی حق حمایت ممکن می‌شود؛ یعنی با تبدیل همبستگی از یک آرزو به یک سازوکار قابل اتکا در زندگی روزمره.

امیدهای اندک ما برای سامان دادن پژوهش‌های معنادار، معطوف به برآمدن ایرانی است که در آن جامعه حامی یکایک ایرانیان باشد.

◀ کلیات و تبیین مأموریت‌ها

تاریخچه و اهداف

مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۱ با هدف انجام مطالعات و انواع پژوهش‌های کاربردی، بنیادی و توسعه‌ای در حوزه تأمین اجتماعی، مبادله دستاوردهای پژوهشی با سازمان‌های مشابه در داخل و خارج از کشور، کمک به حل مشکلات و مسائل اجرایی سازمان تأمین اجتماعی، مطالعه طرح‌های بیمه‌ای و بهبود برنامه‌های تأمین اجتماعی، بررسی و شناسایی ویژگی‌ها و چگونگی استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی، همکاری با سایر مؤسسات و سازمان‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی در این حوزه و همچنین ارائه خدمات علمی و مشاوره‌ای و برنامه‌ریزی آموزشی جهت تأمین و پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز تأسیس گردید.

گستره فعالیت

مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در دوره جدید فعالیت، در چهار ساحت کلی «پژوهش»، «آموزش»، «انتشارات» و «اطلاع‌رسانی» به ایفای نقش راهبردی خود به عنوان کانون فکری و بازوی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی عمل نموده‌است.

در ساحت پژوهشی، مؤسسه در حال حاضر با داشتن پنج گروه پژوهشی «مطالعات حقوقی، اجتماعی و فرهنگی»، «مدیریت، حکمروایی و فناوری»، «اقتصادی و سرمایه‌گذاری»، «بیمه اجتماعی و محاسبات»، «سیاستگذاری و اقتصاد سلامت» و انجام پژوهش‌هایی را در جهت شناخت و ارائه فنون و روش‌های مناسب برنامه‌ریزی در زمینه‌های مختلف مربوط به گسترش و تعمیم و بهبود کیفیت پوشش نظام تأمین اجتماعی را در دستور کار داشته است. این اهداف، از طریق بررسی و برنامه‌ریزی برای ایجاد مراکز پژوهشی و مورد نیاز در سطح استان‌های کشور، ارتباط با مؤسسات و مجامع معتبر فعال در حوزه تأمین اجتماعی و تبادل اطلاعات و تجربیات به منظور بهره‌گیری از دستاوردهای فنی و امکانات پژوهشی متقابل پیگیری شده است.

در حیطه فعالیت‌های «آموزشی»، در چهارچوب اساسنامه مؤسسه، آموزش‌های نظری، کاربردی کوتاه مدت در قالب کارگاه‌های آموزشی برای ارتقای دانش حرفه‌ای و شغلی مدیران و کارشناسان بخش‌های مختلف سازمان تأمین اجتماعی یا سایر سازمان‌های بیمه‌ای و حمایتی حوزه تأمین اجتماعی کشور، برگزاری سمینارها، سخنرانی‌ها و گردهمایی‌های آموزشی و پژوهشی، برنامه‌ریزی یا مدیریت برنامه‌های آموزشی برای بهبود کیفیت نیروی انسانی تأمین اجتماعی به‌طور مستقیم یا از طریق انعقاد قرارداد با دانشگاه‌ها، مؤسسه‌های آموزش عالی و سایر سازمان‌های

تخصصی، اعطای بورس‌های تحصیلی یا آموزش‌های مقطعی در داخل یا خارج از کشور، ارتباط با نیروهای متخصص مراکز علمی و پژوهشی داخل کشور برای کمک به تحقق اهداف مؤسسه در دستور کار قرار داشته و گام به گام دنبال می‌شود.

در حیطه فعالیت‌های انتشاراتی، جمع‌آوری، تحلیل و انتشار اسناد و مدارک در زمینه‌های مرتبط با تأمین اجتماعی، تألیف، ترجمه و انتشار هر گونه کتاب، گزارش، نوشته یا تهیه فیلم‌ها و دیگر رسانه‌های آموزشی و پژوهشی در حوزه تأمین اجتماعی به صورت جدی در دستور کار مؤسسه در دوره جدید فعالیت قرار داشته و تاکنون با انتشار صدها کتاب، گزارش کارشناسی و قالب‌های متنوع دیگر تحقق یافته و پیگیری می‌شود. مجموعه فعالیت‌های انتشاراتی که مؤسسه را به مهمترین مرجع متون مربوط به حوزه تأمین اجتماعی و حوزه‌های مرتبط در کشور بدل کرده است. در حوزه اطلاع‌رسانی، مؤسسه با برگزاری همایش‌ها، نشست‌های تخصصی، شرکت در رخدادهای علمی و برقراری ارتباطات با نهادهای علمی معتبر کشور و همچنین سایر نهادهای فعال پژوهشی در زمینه‌های مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی تلاش کرده است تا به تقویت ارتباطات میان‌نهادی و بین‌رشته‌ای بپردازد.

منابع مالی

منابع مالی مؤسسه از محل اعتبارات سازمان تأمین اجتماعی یا از محل «سایر منابع» مانند درآمدهای حاصل از ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و علمی به سایر دستگاه‌ها و مؤسسات یا کمک‌ها و هدایای اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از دولتی و غیردولتی تأمین می‌گردد.

مؤسسه دارای بودجه مصوب، متضمن پیش‌بینی تفصیلی هزینه‌های مربوط به فعالیت‌های مختلف علمی - پژوهشی، عملیاتی، انتشاراتی در طی سال و اختصاص درآمدهای لازم از محل منابع سازمان تأمین اجتماعی یا «سایر منابع» به آنها است.

در اجرای بودجه، اعتبارات مربوط به فعالیت‌های مختلف مؤسسه که همراه بازمان‌بندی‌های اجرایی و مالی به تصویب رسیده است، به موازات پیشرفت فعالیت‌ها و ضرورت‌های اجرایی از سوی سازمان تأمین اجتماعی در اختیار مؤسسه قرار می‌گیرد.

مقررات مالی، معاملاتی، استخدامی

اداره امور مؤسسه به لحاظ مالی، معاملاتی و استخدامی یا سایر روش‌های معمول تابع مقررات خاص مربوط به خود و مصوب هیئت امنای مؤسسه می‌باشد.

◆ ارکان مؤسسه

ارکان مؤسسه عبارت‌اند از هیئت امناء، رئیس مؤسسه، شورای پژوهشی و بازرس.

◆ ساختار مؤسسه

ساختار مؤسسه براساس اسناد فرادست و راهبردهای توسعه فعالیت‌های تخصصی و توسعه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۵ مورد بازبینی قرار گرفت. این ساختار شامل سه بخش اصلی زیر می‌باشد:

۱- حوزه ریاست: شامل ارکان مؤسسه، روابط عمومی و بین‌الملل، فصلنامه تأمین اجتماعی

۲- حوزه معاونت پژوهشی شامل پنج گروه پژوهشی و انتشارات

۳- حوزه معاونت توسعه منابع و مدیریت شامل واحدهای مدیریت، برنامه‌ریزی و کنترل پروژه، آموزش و

◆ اعضای هیئت امنای مؤسسه:



دکتر مصطفی سوری



دکتر محمد محمدی



دکتر سلیمان پاک‌سرشت



دکتر مصطفی سالاری



دکتر مهدی کرباسیان



دکتر عیسی منصوری



دکتر شهرام غفاری

◆ اهم وظایف و اختیارات هیئت امناء:

- تعیین خط‌مشی کلی و تأیید برنامه‌های پیشنهادی مربوط به فعالیت‌های مؤسسه.
- تعیین اولویت‌های مطالعاتی و پژوهشی مؤسسه.

- بررسی و تصویب سازمان اداری و شرح وظایف مربوط.
- بررسی و تصویب آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی مؤسسه.
- بررسی و تأیید بودجه مؤسسه در سطوح کلان و تفصیلی برای ارائه و تصویب به هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی و انجام اقدامات اجرایی.
- تصویب مقررات استخدامی.
- بررسی و ارائه گزارش عملکرد، ترازنامه و سایر صورت‌های مالی مؤسسه به هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی.
- بررسی و تصویب گزارش‌های پیشرفت عملیاتی و مالی برنامه‌های اجرایی مؤسسه در مقاطع زمانی لازم.
- نظارت جاری بر عملکرد مؤسسه به منظور اطمینان از حسن اجرای امور.

◆ اعضای شورای پژوهشی مؤسسه:



دکتر شروین مشاخی



دکتر رضا تویرکان منش



دکتر سلیمان پاک‌سرشت



دکتر اسماعیل صفراوه



دکتر مهدی نوروزیان



دکتر رضا افقی



دکتر محمود رضا قدیمی



دکتر فرهاد نصرتی نژاد



دکتر رضا اکبری نوری

اهم وظایف شورای پژوهشی:

- اظهارنظر راجع به نیازهای تخصصی، صلاحیت و ترکیب نیروی انسانی و تجهیزات و سایر نیازهای لازم برای هر یک از پروژه‌های اجرایی.
- بررسی و تعیین ضوابط برگزاری سمینارها، سخنرانی‌ها و همایش‌های علمی از سوی مؤسسه.
- تعیین ضوابط و اظهارنظر نسبت به چاپ و نشر کلیه انتشارات مؤسسه.
- بررسی درخواست‌های عضویت رسمی در هیئت علمی مؤسسه و اظهارنظر نسبت به صلاحیت همکاری آنان.
- نظارت مستمر بر کیفیت و حسن اجرای طرح‌های پژوهشی مؤسسه.
- ارزیابی و اظهارنظر درباره فعالیت‌های علمی و پژوهشی مؤسسه.
- اعضای ثابت شورای پژوهشی وظایف هیئت تحریریه نشریات اداری مؤسسه را نیز بر عهده خواهند داشت.
- تأیید چهارچوب نظری، مراحل اجرایی، زمان‌بندی و اعتبارات طرح‌های پژوهشی....

◀ معرفی گروه‌های پژوهشی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

گروه پژوهشی اقتصادی و سرمایه‌گذاری

سرمایه‌گذاری و فعالیت اقتصادی نقش محوری در پایداری مالی و حفظ انباشت سرمایه بین‌نسلی بیمه‌شدگان دارد و از طریق پیوند تنگاتنگ منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی با بازار کار، تورم و نوسانات اقتصاد کلان، مستقیماً بر توان سازمان برای ایفای تعهدات رفاهی اثر می‌گذارد. هم‌زمان، حجم بالای دارایی‌های سازمان در اقتصاد ملی باعث می‌شود شرایط بازار سرمایه، نقدشوندگی دارایی‌ها و تصمیمات سیاستی، ارزش واقعی این دارایی‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. این تعامل دوطرفه میان اقتصاد کلان و حوزه رفاه اجتماعی، ضرورت وجود چهارچوب‌های تحلیلی و حکمرانی حرفه‌ای را برای مدیریت ریسک‌ها و تقویت تاب‌آوری مالی صندوق برجسته می‌سازد.

در چنین چهارچوبی، گروه اقتصاد و سرمایه‌گذاری مأمور است با اتکا به اجرای طرح‌های پژوهشی در حوزه تحلیل کلان، مدل‌سازی کمی و بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی و صندوق‌های پیشرو، ظرفیت سیاست‌گذاری اقتصادی سازمان را ارتقا دهد. این گروه با تمرکز بر طراحی سازوکارهای حکمرانی سرمایه‌گذاری، به‌روزرسانی تخصیص دارایی، مدیریت ریسک و سنجش عملکرد و همچنین پشتیبانی از تکالیف برنامه هفتم پیشرفت در حوزه شفافیت و ارتقای بازده واقعی دارایی‌ها، نقش کلیدی در تقویت نظام تصمیم‌سازی سازمان ایفا می‌کند و از طریق تعامل با شبکه پژوهشی و مالی کشور، زمینه‌ساز بهبود مداوم سیاست‌های رفاهی و بیمه‌ای می‌شود.

در همین راستا، پروژه شاخص گروه در سال جاری تدوین بیانیه خط‌مشی سرمایه‌گذاری سازمان است؛ سندی که به‌عنوان چهارچوب مادر سرمایه‌گذاری، نحوه تخصیص دارایی‌ها، حدود ریسک‌پذیری، شیوه بازمینی و بازتنظیم پرتفوی، شاخص‌های ارزیابی عملکرد و نظام گزارش‌دهی و پاسخگویی را سامان‌دهی و استانداردسازی می‌کند. این پروژه همراه با مجموعه‌ای از مطالعات پشتیبان شامل تحلیل روندهای کلان مؤثر بر منابع و مصارف، ارزیابی طبقات و صنایع دارایی، طراحی شاخص‌های عملکرد و تدوین سازوکارهای نظارت اجرا می‌شود تا بنیانی حرفه‌ای برای حکمرانی دارایی‌های سازمان ایجاد شود و سیاست‌های سرمایه‌گذاری در راستای الزامات شفافیت، کارآمدی و پاسخ‌گویی در برنامه هفتم پیشرفت قرار گیرد. هدف این بسته سیاستی، ارتقای بازده واقعی، مدیریت علمی ریسک و افزایش تاب‌آوری مالی صندوق در برابر نوسانات اقتصاد کلان است.

پرسش اصلی گروه در سال آینده این است که چگونه می‌توان سازوکارهای اجرایی و نظارتی سرمایه‌گذاری سازمان را به‌گونه‌ای بازآرایی کرد که اجرای کامل خط‌مشی سرمایه‌گذاری از تخصیص دارایی و مدیریت ریسک تا بازتنظیم

پرتفوی، شاخص‌های عملکرد و گزارش‌دهی در سطح هلدینگ‌ها و واحدهای عملیاتی بدون انحراف و با شفافیت کامل انجام شود؟ اعضای گروه بر این باورند که پایداری مالی بین‌نسلی تنها با حکمرانی مبتنی بر داده، زیرساخت اطلاعاتی استاندارد، انضباط در اجرای شاخص‌های عملکرد، آموزش تخصصی مدیران سرمایه‌گذاری و ارتباط مؤثر میان پژوهش و اجرا حاصل می‌شود. چالش‌های اصلی نیز شامل محدودیت داده‌ها، نابرابری اطلاعات میان شرکت‌های تابعه، پیچیدگی شرایط اقتصاد کلان و ضرورت هماهنگی میان سطوح مختلف تصمیم‌گیری است. پیام گروه به سازمان این است که تقویت زیرساخت‌های داده‌ای، ارتقای نظام نظارت حرفه‌ای و پایبندی جدی به اصول خطمشی سرمایه‌گذاری مسیر ضروری برای حفظ ارزش دارایی‌ها و تضمین رفاه بین‌نسلی بیمه‌شدگان خواهد بود.

از سال ۱۳۹۸ تاکنون گروه اقتصاد و سرمایه‌گذاری، ۲۴ پروژه را به اتمام رسانده است و ۱۲ پروژه در حال اجرا دارد.

گروه پژوهشی بیمه اجتماعی و محاسبات

بیمه‌های اجتماعی به‌عنوان یک بخش مهم و محوری از نظام تأمین اجتماعی کشورها، ابزاری مؤثر برای ثبات بخشیدن به سطح درآمد افراد در مواجهه با ریسک‌های مختلف در طول زندگی (نظیر بیکاری، بیماری و سالمندی) هستند. به‌رغم اهمیت آشکار موضوع بیمه‌های اجتماعی و ضرورت گسترش آن‌ها برای جمعیت فعال اقتصادی، نظام بیمه‌های اجتماعی کشور با چالش‌هایی اساسی در زمینه فراگیری، کفایت و پایداری مواجه است. با این حال، روند منسجم و یکپارچه‌ای از تولید و توسعه ادبیات علمی این موضوع در کشور وجود ندارد. این در حالی است که گسترش دانش نظری و کاربردی در حوزه بیمه‌های اجتماعی می‌تواند در رفع بسیاری از چالش‌های مهم نظام بیمه‌های اجتماعی کشور اثربخش باشد. در این راستا، «گروه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات» با هدف تعمیق ادبیات بیمه اجتماعی، شناسایی و کمی‌کردن ریسک‌های مالی در سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از علوم آکچوئرال در بیمه‌های اجتماعی، و ایجاد بستر علمی برای گسترش پوشش و بهبود عملکرد این نوع بیمه‌ها در کشور فعالیت پژوهشی خود را دنبال می‌کند.

این گروه برای تحقق اهداف خود، انجام مطالعات بنیادی، کاربردی و راهبردی در زمینه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات مربوط به آن (به‌صورت برون‌سپاری و درون‌سپاری) را در دستور کار قرار داده است.

از سال ۱۳۹۸ تاکنون گروه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات، ۴۱ پروژه را به اتمام رسانده است و ۱۹ پروژه در حال اجرا دارد.

گروه پژوهشی سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت

گروه سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت با مأموریت اصلی تولید دانش پشتیبان تصمیم‌گیری برای تحول نظام سلامت سازمان تأمین اجتماعی فعالیت می‌کند. هدف کلان این گروه، ارائه پشتیبانی علمی مبتنی بر شواهد به منظور حمایت از طرح‌های تحولی سازمان، افزایش تاب‌آوری مالی، ارتقای عدالت در دسترسی به خدمات و تسهیل تحول دیجیتال است. در این راستا، فعالیت‌های پژوهشی گروه در چهار حوزه تخصصی متمرکز شده است: تحول در حکمرانی، تأمین مالی و ارائه خدمات سلامت؛ تاب‌آوری مالی، پوشش جمعیتی و عدالت در دسترسی؛ تحول دیجیتال، هوش مصنوعی و داده‌محوری در سلامت؛ و سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی و استقرار تحول. رویکرد کاری گروه، پژوهش کاربردی و مسئله‌محور است که با تحلیل اسناد بالادستی سازمان (شامل طرح‌های تحولی، برنامه راهبردی مؤسسه و برنامه عملیاتی سالانه) آغاز شده و در نهایت به ارائه گزارش‌های سیاستی عملیاتی و راهنماهای اجرایی به مدیریت ارشد سازمان می‌انجامد تا نقش مستقیمی در بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و پیشبرد اهداف تحولی ایفا نماید.

این پروژه با هدف طراحی سند عملیاتی جامع برای استقرار پرونده الکترونیک سلامت در سطح کشور و با انگیزه پشتیبانی از تحول دیجیتال نظام سلامت سازمان تأمین اجتماعی اجرا شده است.

در چهارچوب روشی ترکیبی (کمی-کیفی) و طی پنج فاز اصلی، ابتدا تجارب بین‌المللی و اسناد داخلی مرور شد، سپس با استفاده از نظرات خبرگان و تکنیک دلفی، عوامل کلیدی موفقیت و موانع اجرایی در پنج حیطه برنامه‌ریزی، فنی، مالی، مدیریتی و انسانی احصاء و اعتبارسنجی گردید. خروجی نهایی این پژوهش، تدوین برنامه عملیاتی راه‌اندازی پرونده الکترونیک سلامت مبتنی بر ۹۰ عامل تأییدشده و ارائه راهکارهای سیاستی مشخص برای عبور از چالش‌های فعلی از جمله نبود معماری یکپارچه و اقدامات جزیرهای است. این پروژه به‌عنوان یک پژوهش کاربردی، مستقیماً از محور «تحول دیجیتال و داده‌محوری» گروه پشتیبانی می‌کند و نقشه‌ای عملیاتی برای تسریع حرکت سازمان به سمت نظام سلامت الکترونیک، هوشمند و یکپارچه ارائه می‌دهد.

پرسش کلیدی سال آینده گروه سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت این است که چگونه می‌توان با تلفیق راهکارهای تحول دیجیتال (مانند استقرار سامانه‌های یکپارچه و پرونده الکترونیک سلامت)، بهینه‌سازی مکانیسم‌های پرداخت و حکمرانی، و تقویت سرمایه انسانی، به صورت هم‌زمان بر سه چالش اصلی سازمان تأمین اجتماعی فائق آمد: تضمین تاب‌آوری مالی صندوق درمان، ارتقای عدالت در دسترسی به خدمات سلامت برای تمامی بیمه‌شدگان، و افزایش رضایت ذی‌نفعان شامل بیماران، ارائه‌دهندگان خدمات و مدیران اجرایی؟ این پرسش در واقع هسته اصلی

تلاش‌های پژوهشی سال آینده گروه را تشکیل می‌دهد که پاسخ به آن مستلزم تولید شواهد کاربردی و ارائه مدل‌های عملیاتی در چهارچوب محورهای پژوهشی تعیین شده است.

از سال ۱۳۹۸ تاکنون گروه سیاستگذاری و اقتصاد سلامت، ۱۹ پروژه را به اتمام رسانده است و ۳۴ پروژه در حال اجرا دارد.

گروه پژوهشی مدیریت، حکمروایی و فناوری مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

گروه پژوهشی مدیریت، حکمروایی و فناوری یکی از واحدهای تخصصی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی است که به عنوان بازوی علمی و تحقیقاتی سازمان تأمین اجتماعی فعالیت می‌کند. رسالت اصلی این گروه، برنامه‌ریزی، هدایت و حمایت از پژوهش‌های کاربردی در حوزه‌های مدیریتی، سازمانی و فناوری اطلاعات است. این گروه به دنبال حل مسائل عملی و چالش‌های پیش روی نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور است.

در حوزه مدیریت، این گروه از طرح‌هایی که مسائل ساختاری، فرآیندی و نظارتی سازمان را بررسی می‌کند و هدفشان پاسخگویی به مشکلات حوزه رفاه است، حمایت می‌کند. در بعد سازمانی، تمرکز اصلی بر مطالعات مرتبط با حکمروایی خوب سازمانی و شرکتی و همچنین قانون‌مداری در تعامل با ذی‌نفعان اصلی یعنی کارگر، کارفرما و دولت قرار دارد. در زمینه فناوری، گروه به طرح‌هایی که به نفوذ و استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات در سازمان تأمین اجتماعی منجر شده و سبب تسریع در ارائه خدمات به مردم می‌گردند، علاقه‌مند است.

در راستای مأموریت پژوهشی گروه مدیریت، حکمرانی و فناوری، پروژه کلیدی سال جاری تدوین و استقرار سند کلان «حکمرانی تحول دیجیتال و خدمات فناورانه» است. این سند به عنوان چهارچوب مادر، اصول راهبردی، اولویت‌های سرمایه‌گذاری فناورانه، استانداردهای یکپارچگی داده‌ها و سامانه‌ها، چرخه حیات خدمات دیجیتال، شاخص‌های ارزیابی عملکرد، و نظام حکمرانی و تصمیم‌گیری در حوزه فناوری اطلاعات را در سطح سازمان تأمین اجتماعی تعریف و استانداردسازی می‌کند. این پروژه همراه با مجموعه‌ای از مطالعات پشتیبان شامل تحلیل بلوغ دیجیتال سازمان، ارزیابی ریسک‌ها و فرصت‌های فناورانه نوظهور، طراحی معماری سازمانی اطلاعات و تدوین مدل‌های ارائه خدمات یکپارچه الکترونیکی اجرا می‌شود تا بنیانی استراتژیک برای هم‌راستاسازی سرمایه‌گذاری‌های فناورانه با مأموریت اصلی سازمان ایجاد شود و تحول دیجیتال در راستای الزامات حکمرانی خوب شامل شفافیت، کارآمدی، پاسخ‌گویی و عدالت در دسترسی بیمه‌شدگان به خدمات پیش رود.

پرسش اصلی گروه در سال آینده این است که چگونه می‌توان سازوکارهای اجرایی، نظارتی و ارزیابی تحول

دیجیتال را در سازمان به‌گونه‌ای بازآرایی کرد که پیاده‌سازی کامل سند حکمرانی تحول دیجیتال، از مرحله انتخاب و تخصیص بودجه پروژه‌ها، مدیریت چرخه عمر و یکپارچگی سامانه‌ها در کلیه سطوح سازمانی و در تعامل با تمام ذی‌نفعان بدون انحراف و با شفافیت کامل انجام شود؟ اعضای گروه بر این باورند که تحقق حکمرانی مؤثر فناوری تنها در سایه مدیریت مبتنی بر شواهد (داده‌محور)، زیرساخت اطلاعاتی استاندارد و یکپارچه، انضباط در پایش شاخص‌های عملکرد کلیدی، توسعه مستمر سرمایه انسانی متخصص و ایجاد پل مؤثر میان پژوهش، سیاست‌گذاری و عملیات فناوری حاصل می‌شود. چالش‌های اصلی نیز شامل پراکندگی و انسجام نداشتن داده‌ها و سامانه‌های موجود، ناهماهنگی فرآیندهای بخش‌های مختلف با الزامات دیجیتال، پیچیدگی فنی و مالی پروژه‌های تحول، و ضرورت ایجاد هماهنگی و فرهنگ سازمانی مشترک میان واحدهای فنی، مالی، پژوهشی و عملیاتی است. پیام گروه به سازمان این است که سرمایه‌گذاری راهبردی و متمرکز بر تقویت زیرساخت‌های داده‌ای و یکپارچه، استقرار نظام نظارت و ارزیابی حرفه‌ای پیشرفت دیجیتال، و پایبندی جدی به اصول سند حکمرانی تحول، مسیر اجتناب‌ناپذیر برای ارتقای کیفیت خدمات، بهینه‌سازی هزینه‌ها و در نهایت تضمین پایداری و اعتماد در نظام تأمین اجتماعی کشور خواهد بود.

از سال ۱۳۹۸ تاکنون گروه مدیریت، حکمروایی و فناوری، ۲۰ پروژه را به اتمام رسانده است و ۲۳ پروژه در حال اجرا دارد.

گروه پژوهشی مطالعات حقوقی، اجتماعی و فرهنگی

گروه مطالعات حقوقی، اجتماعی و فرهنگی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی با هدف اتصال و پیوند پژوهش‌های اجتماعی با نیازها و مقتضیات اجتماعی، فرهنگی و سیاسی سازمان تأمین اجتماعی و توجه به ابعاد کاربردی این‌گونه پژوهش‌ها شکل گرفته است. این گروه حوزه‌ای میان‌رشته‌ای تلقی شده که سعی دارد هم ابعاد بنیادین مسائل اجتماعی سازمان را مورد پژوهش قرار دهد و هم در بعد کاربردی گام‌های مؤثری در جهت دانش مترتب با سازمان تأمین اجتماعی بردارد. از مهم‌ترین دغدغه‌ها و مسائل این گروه رضایتمندی بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی بازنشستگان و به‌طور کلی سنجش رفاه اجتماعی و ارائه راهکارها و پیشنهادهایی برای بهبود آن است. همچنین گفتمان‌سازی و بسط و توسعه گفتمان رفاه و تأمین اجتماعی متناسب با سیاست‌های کلی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی، در دستور کار این گروه قرار دارد.

یکی از مسئولیت‌های اصلی گروه مطالعات حقوقی، اجتماعی و فرهنگی، «نظرسنجی و افکارسنجی» است که هدف اصلی آن، رساندن مؤسسه به جایگاه نهاد مرجع در زمینه اطلاعات به‌روز، رصد تحولات ملی، منطقه‌ای و

جهانی و تحلیل‌های راهبردی در حوزه تأمین اجتماعی، بیمه‌های اجتماعی و رفاه و سیاست‌گذاری در سطح کشور است. منظور از نهاد مرجع در این گزاره، نهادی با چهار ویژگی علمی بودن، راهبردی بودن، انتقادی بودن و بهروز بودن است.

از سال ۱۳۹۸ تاکنون گروه مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ۱۸ پروژه را به اتمام رسانده است و ۱۷ پروژه در حال اجرا دارد.

انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی به‌عنوان بازوی علمی این مؤسسه، نقش بنیادینی در گسترش دانش تخصصی و توسعه ادبیات علمی حوزه رفاه و تأمین اجتماعی بر عهده دارد. این انتشارات در مسیر جدید فعالیت خود، با نگاهی تحول‌گرا و پژوهش‌محور، تلاش کرده است تا مجموعه‌ای گسترده از منابع معتبر و کاربردی را برای پژوهشگران، مدیران، سیاست‌گذاران، دانشگاهیان و علاقه‌مندان این حوزه فراهم آورد.

این انتشارات با بهره‌گیری از ظرفیت علمی پژوهشگران و متخصصان، مجموعه‌ای گسترده از فعالیت‌های علمی و فرهنگی را سامان‌دهی و اجرا می‌کند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

گردآوری اسناد علمی مرتبط با تأمین اجتماعی و حوزه‌های وابسته و تبدیل آن‌ها به متونی مستند و قابل استناد؛ تألیف آثار تخصصی که به تبیین مبانی نظری، تحلیل ساختارها، چالش‌ها و راهکارهای نظام تأمین اجتماعی می‌پردازد؛ ترجمه منابع مهم جهانی با هدف انتقال تجربه‌های بین‌المللی و غنی‌سازی ادبیات علمی داخل کشور؛ انتشار گزارش‌های کارشناسی و پژوهش‌های راهبردی که به تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری در نهادهای مختلف کمک می‌کند؛ تولید منابع آموزشی و رسانه‌ای شامل متون تخصصی، مستندات پژوهشی، محتواهای چندرسانه‌ای و ابزارهای آموزشی.

این مجموعه با رویکردی دقیق و نظام‌مند، کوشیده است تا میان تولید دانش، نیازهای سیاست‌گذاری و مسائل واقعی نظام تأمین اجتماعی پیوندی مؤثر ایجاد کند.

در سایه تلاش‌های مداوم و حرفه‌ای در حوزه نشر علمی مبتنی بر استانداردهای حرفه‌ای و تولید محتوای مستند و معتبر، انتشارات مؤسسه به‌عنوان مرجع تخصصی حوزه رفاه و تأمین اجتماع شناخته شده است. آثار منتشر شده در این مجموعه شامل:

کتاب‌ها، گزارش‌های تحلیلی و منابع پژوهشی؛ به‌طور گسترده در حوزه‌های دانشگاهی، مراکز کارشناسی، فرآیندهای برنامه‌ریزی عمومی و سطوح مختلف تصمیم‌سازی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این منابع، با فراهم‌سازی داده‌ها و تحلیل‌های قابل اتکا، بخش مهمی از نیازهای پژوهشی حوزه رفاه و تأمین اجتماعی را برآورده ساخته و به تقویت پیوند میان دانش تخصصی، سیاست‌پژوهی و اجرا کمک می‌کنند.

کتابخانه تخصصی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

کتابخانه مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۱ و با هدف تأمین نیازهای اطلاعاتی پژوهشگران، متخصصان و کارشناسان حوزه رفاه و تأمین اجتماعی تأسیس شد. کتابخانه با در اختیار داشتن منابع اطلاعاتی تخصصی در بخش‌های کتاب، نشریات، طرح‌های پژوهشی و پایان‌نامه‌ها پاسخگوی نیاز اطلاعاتی مراجعان می‌باشد. سیستم طبقه‌بندی منابع کتابخانه بر اساس ردمبندی کتابخانه کنگره (LC) است. این کتابخانه منابعی قابل توجه در حوزه‌های رفاه و تأمین اجتماعی، بیمه، سلامت، اکچوئری، اقتصاد، مدیریت، حقوق و موضوعات مرتبط را به متخصصین این حوزه‌ها ارائه می‌دهد.

خدمات کتابخانه شامل امانت کتاب، انتخاب، سفارش و خرید منابع اطلاعاتی مورد نیاز مؤسسه، سازماندهی و فهرست‌نویسی منابع، تهیه نشریات فارسی و لاتین مرتبط با نیازهای گروه‌های پژوهشی، ارائه خدمات مرجع، اشتراک پایگاه‌های مورد نیاز می‌باشد. امکان جستجوی منابع از طریق وب سایت کتابخانه با استفاده از نرم‌افزار نوسا و با قابلیت جستجو از داخل و بیرون از مؤسسه به صورت بر خط فراهم شده است.

فصلنامه تأمین اجتماعی

فصلنامه تأمین اجتماعی مهرماه ۱۳۷۸ براساس مصوبه هیئت نظارت بر مطبوعات با شماره ۹۳۶۳/۱۲۴ به نام مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی ثبت شد.

هدف از انتشار فصلنامه تأمین اجتماعی توسعه اندیشه تأمین اجتماعی، ارتقاء سطح دانش موجود در زمینه نظام تأمین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی و موضوعات وابسته به آن است. ارائه و انتشار یافته‌های تحقیقاتی و دستاوردهای پژوهشی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی نیز از دیگر اهداف این نشریه است. برخی از اهداف عمده فصلنامه تأمین اجتماعی به شرح زیر است:

- تولید دانش و توسعه ادبیات در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی از طریق پژوهش‌های بنیادین، کاربردی، توسعه‌ای و میان‌رشته‌ای؛
- تبیین و ترویج آرای اندیشمندان در عرصه رفاه و تأمین اجتماعی؛
- تبیین مبانی و اصول جاری در طراحی و پیاده‌سازی نظام‌های تأمین و رفاه اجتماعی؛
- کشف مناسبات میان نظام‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مختلف و تبیین جایگاه نظام تأمین

اجتماعی و رفاه در میان آنها؛

• شناسایی ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها و چالش‌های پیش روی جامعه ایرانی در طراحی نظام مترقی رفاه و تأمین اجتماعی مبتنی بر استانداردهای متعارف و منطبق بر اهداف اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران؛

- ارتقاء جایگاه جهانی ایران در تولید علم در حوزه علوم اجتماعی با تأکید بر رفاه و تأمین اجتماعی؛
- تلاش برای ارتقای جایگاه مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و نیل به مرجعیت علمی و پژوهشی سازمان و مؤسسه در حوزه تأمین اجتماعی در سطح کشور، منطقه و مجامع بین‌المللی؛
- تربیت پژوهشگران توانمند در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی.

فصلنامه در موضوعات مرتبط با حوزه رفاه و تأمین اجتماعی مقاله می‌پذیرد. از باب بیان برخی مصادیق می‌توان به محورهای ذیل اشاره کرد:

- بررسی مفاهیم بنیادین حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، مانند: امر اجتماعی، حمایت اجتماعی، تأمین اجتماعی، بیمه اجتماعی رفاه اجتماعی، عدالت اجتماعی و اقتصادی؛
- بررسی خاستگاه، شرایط تکوین و سیر تحول نظریات رفاه و تأمین اجتماعی؛
- بررسی تجربه طراحی و راه‌اندازی سیستم‌های رفاه و تأمین اجتماعی در جهان (بیمه‌های اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی و...)
- بیمه‌های اجتماعی و محاسبات بیمه‌ای؛
- حقوق رفاه و تأمین اجتماعی؛
- اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی؛
- نسبت رفاه و تأمین اجتماعی با متغیرهای کلان اقتصادی (رشد، سرمایه‌گذاری، بیکاری، اشتغال، ثبات و...)
- اقتصاد سلامت؛
- رفاه و تأمین اجتماعی در ایران (تجربه‌ها، فرصت‌ها، تهدیدها، چشم‌انداز)؛
- جایگاه سازمان تأمین اجتماعی در نظام رفاه و تأمین اجتماعی ایران؛
- سیاست‌های رفاه و تأمین اجتماعی، بررسی آثار، کارکردها و اثربخشی آنها.



مصاحبه

تبیین یا تغییر، مسئله این است.

■ مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر سلیمان پاک‌سرشت



در آستانه هفته پژوهش، فرصتی دست داد تا با دکتر سلیمان پاک‌سرشت، رئیس مؤسسه عالی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی، به گفتگو بنشینیم. ایشان با ۹ ماه سابقه مدیریت در این جایگاه، مسئولیت بازآفرینی نهادی را پذیرفته‌اند که به گفته خودشان، با وجود سوابق درخشان گذشته، در «حضیض مطلق» به سر می‌برده است. این مصاحبه صرفاً یک بررسی مدیریتی نیست؛ بلکه مروری است بر چالش‌های عمیق بازتوانی یک نهاد کلیدی پژوهشی، استراتژی‌های تأمین مالی در شرایط محدودیت منابع، تلاش‌ها برای بازیابی «اعتبار» خدشه‌دار شده مؤسسه، و مهم‌تر از همه، دغدغه اصلی دکتر پاک‌سرشت: تبدیل پژوهش از صرف «تبیین» به پژوهشی که به معنای واقعی کلمه، منجر به «تغییر» در تصمیم‌گیری‌های کلان حوزه رفاه و تأمین اجتماعی شود. در بخش دوم این گفتگو، دکتر پاک‌سرشت نه تنها از ابرچالش‌های کلیدی کشور در این حوزه سخن می‌گویند، بلکه چشم‌انداز مؤسسه را برای عبور از موانع ساختاری و مالی در مسیر پژوهش‌های کاربردی و نوآورانه ترسیم می‌کنند.

۱. محور مدیریتی و تحول (۹ ماه اول)

سوال: از زمان حضور شما به عنوان رئیس مؤسسه عالی پژوهش حدود ۹ ماه می‌گذرد. در طول این حدود ۹ ماه، فوری‌ترین چالش‌ها و اولویتهای اصلی شما برای شروع کار در مؤسسه چه بوده است؟ آیا روند تحولی خاصی را آغاز کرده‌اید و اولین نتایج ملموس آن چیست؟

دکتر پاک‌سرشت: وقتی مسئولیت مؤسسه را پذیرفتم، با نهادهای روبرو بودم که با وجود سوابق درخشان دهه‌های گذشته در حضيض مطلق به سر می‌برد. حاشیه‌ای، بدهکار و گرفتار در انبوه پروژه‌های ناتمام از سالیان قبل و اعتباری که نزد محققان خدشه دار شده بود، مستقر در ساختمان کلنگی و محقری که تناسبی نه با شأن پژوهش داشت و نه سازمان تأمین اجتماعی.

اولین اقدامی که باید به فوریت انجام می‌شد استقرار مؤسسه در ساختمانی آبرومند و در شأن بود که با حمایت جدی مدیریت عالی سازمان میسر شد و از حدود دو ماه قبل، مؤسسه در ساختمان مناسبی در خیابان ملاصدرا مستقر شده است. تعیین تکلیف انبوه پروژه‌های ناتمام مؤسسه و تسویه حساب پرونده‌های مالیاتی بر جای مانده از سال ۱۳۹۶ و بدهی‌های بیمه‌ای از دیگر اقداماتی بود که با وجود تلاش‌های زیاد و حمایت‌های مدیریت عالی سازمان هنوز به سامان مناسب نرسیده است. تمرکز مؤسسه بر موضوعات اولویت‌دار و پژوهش‌های کاربردی نیز از محورهای دیگری بود که با تأکید هیئت امنای محترم مؤسسه و حمایت و هدایت مدیر عامل محترم سازمان در جریان است و نتیجه آن استخراج فهرست نهایی محورهای اولویت‌دار و کاربردی فعالیت مؤسسه در ارتباط نزدیک با دفتر مدیر عامل و معاونت‌های ستادی بود که تأیید آن در دستور کار جلسه آتی هیئت امنای مؤسسه قرار دارد. به‌طور کلی در ارتباط با بازتوانی سازمانی مؤسسه اقداماتی پیگیری شده است که حصول نتایج ملموس آن به زمان نیاز دارد. اما در بخش بازتوانی نهادهای، مهمترین اولویتهای احصاء شده، اصلاح و ترمیم نظام ارتباطی مؤسسه با اجتماع علمی نخبگان و محققان حوزه تأمین و رفاه اجتماعی از یک سو و سازمان تأمین اجتماعی از سوی دیگر و از آن مهمتر هدایت مؤسسه به سمت تنوع محصولات پژوهشی و پژوهش‌های به معنای واقعی کاربردی در حوزه تأمین و رفاه اجتماعی است که از طریق راهبردهایی مانند توسعه ارتباط با انجمن‌های علمی این حوزه، ترمیم ارکان مؤسسه مانند هیئت امناء و شورای پژوهشی مؤسسه و ارتباط نزدیک مؤسسه با معاونت‌های تخصصی و ستادی دنبال شده و می‌شود.

سوال: باتوجه به مشکلات مالی و «بی‌پولی» که مؤسسه با آن مواجه است، استراتژی شما برای تأمین پایدار منابع مالی و افزایش بودجه پژوهشی چیست؟

دکتر پاک‌سرشت: محدودیت منابع مالی در شرایط کنونی کشور و سازمان تأمین اجتماعی یک واقعیت کتمان ناپذیر است و باید با آن کنار آمد. یکی از اتفاقاتی که در این زمینه باید بیفتد آن است که تفاوت مدل کسب و کار مؤسسه با سایر مؤسسات و شرکت‌های وابسته به سازمان که ماهیت غیرپژوهشی دارند به رسمیت شناخته شود و الگویی برای تعامل مالی مؤسسه با سازمان طراحی و تعریف شود که با این ماهیت پژوهشی تناسب داشته باشد و مانع از آن شود که مؤسسه برای تأمین منابع مالی از سازمان به رشد کمی پژوهش‌ها و اقدامات روی بیاورد و یا در فرایندهای زمان‌بر و دست و پاگیر اداری برای اخذ بودجه و تأیید اسناد مالی که موجب بروز تأخیرهای جدی در فرایندهای پژوهشی مؤسسه می‌شود گرفتار شود. این تغییر ریل کار ساده‌ای نیست و با وجود تأکید هیئت امنای محترم مؤسسه و مدیر عامل سازمان، هنوز به نتیجه مطلوب نرسیده است. کوچک و چابک شدن مؤسسه از حیث ساختار و نیروی انسانی و خرید خدمات پژوهشی با کیفیت از اقدامات دیگری است که در کاهش هزینه‌ها تأثیرگذار است. در عین حال مؤسسه از این پتانسیل برخوردار است که با تکیه بر توان نیروی انسانی متخصص خود در بازار پژوهش کشور نیز فعال شده و درآمد زایی داشته باشد. حوزه‌ی فعالیت دیگری که مؤسسه به آن ورود کرده است حوزه آموزش، ارزیابی و توانمندسازی نیروی انسانی است که انتظار می‌رود بتواند منابع مالی پایداری را تأمین کند و در قالب مرکز استعدادیابی و ارزیابی نیروی انسانی که به زودی تأسیس می‌شود دنبال خواهد شد. قاعدتاً در کنار این اقدامات باید به‌طور جدی به حذف هزینه‌های غیرضروری به ویژه باتوجه به دیجیتالی شدن امور و تولیدات مؤسسه حرکت کرد.

سوال: باتوجه به سوابق نامطلوب پژوهشی و حاشیه‌های مدیریت قبلی، چه اقداماتی را برای بازیابی اعتماد عمومی و همچنین اعتماد کارکنان و پژوهشگران به سلامت مالی و اداری مؤسسه انجام داده‌اید؟

دکتر پاک‌سرشت: اجازه بدهید از داوری در مورد دوره مدیریت قبل بپرهیزم. چون باور دارم که همه این سوابق اعم مطلوب یا نامطلوب، خروجی بضاعت نهاد اداری کشور و جزو مقدرات بوده که روی داده است. از طرفی جامعه واقعی به این تفاوت‌های عملکردی در دوره‌های مختلف نمی‌نهد و در مورد خروجی نهایی و بلندمدت نهاد مطالعاتی و پژوهشی کشور داوری می‌کند. واقعیت آن است که سرمایه اصلی یک نهاد علمی و مطالعاتی، «اعتبار» آن است که در بلندمدت و از خلال دهه‌ها حاصل می‌شود. مؤسسه دوره‌های اوج و حسیض زیادی پشت سر گذاشته است. در یک دوره‌ای به کلی تعطیل شده است. اما جایگاه آن به عنوان یک نهاد مرجع مطالعاتی

همواره در بین اصحاب علم و سیاستگذاران حوزه تأمین و رفاه اجتماعی پذیرفته و تأکید شده است. قطعاً شفافیت در امور مؤسسه و اثربخشی آن می‌تواند در ارتقای این اعتبار سودبخش باشد. فراخوان‌های شفاف برای جلب همکاری محققان و مؤسسات مطالعاتی و انتشار قراردادهای پژوهشی از اقداماتی است که بدین منظور دنبال خواهیم می‌شود. در عین حال باور دارم بزرگترین آفت نهادهای پژوهشی که مشغول پژوهش به عنوان یک کنش خردورانه و در راستای خیر جمعی هستند، آلوده شدن به سلايق سیاسی و جناحی و گروهی است. لذا کوشش مدیریت مؤسسه این است که چه در ساختار و ترکیب نیروی انسانی مؤسسه و چه در ارتباط با محققان این حوزه، تنها بر کارآمدی و تخصص به عنوان معیار کلیدی همکاری تکیه کند. با این کار اگر کاستی‌هایی هم از این حیث در دوره‌هایی بوده است، مرتفع خواهد شد.

۲. محور پژوهش و تولید علم (هفته پژوهش)

سوال: بگذارید از امور سازمانی و زیرساختی عبور کنیم و به موضوع پژوهش بپردازیم. به نظر تان مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی تا چه اندازه توانسته است آثار ملموس و روشنی در تصمیم‌گیری‌های سازمان تأمین اجتماعی بر جای بگذارد؟

پاسخ به این سوال مستلزم بررسی مفصلی در ادوار مختلف حیات این مؤسسه در مورد تعامل آن با سازمان تأمین اجتماعی است و روشن است که در این مجال نمی‌شود به آن پرداخت. گذشته از آنکه تأثیر پژوهش‌ها بر سیاست‌ها یا تصمیمات لزوماً مستقیم نیست و پژوهش‌ها و بینش‌های ناشی از آنها به هر حال راهی به واقعیت تصمیم‌گیری پیدا می‌کنند. بنابراین از این منظر هیچ پژوهشی بی‌حاصل نیست. اما احتمالاً منظور شما پژوهشی است که بتوان تغییر یا تأثیر مشخصی را در سازمان تأمین اجتماعی بتوان به آن منتسب کرد و موارد زیادی از این دست در تاریخ فعالیت این مؤسسه وجود دارد که در مواردی این تأثیر در سطح ملی بوده است. به عنوان مثال مطالعات پشتیبان قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی که یک سند بنیادین معماری نظام رفاهی کشور است در همین مؤسسه انجام شده است. در ادوار دیگری نیز رد و اثر فعالیت‌های این مؤسسه در سازمان دیده می‌شود. اما واقعیت آن است که به مانند هر مؤسسه مطالعاتی یا کانون فکر دیگری در کشور که دغدغی اثربخشی در تصمیم‌سازی‌ها را دارند مؤسسه نیز با چالش پیوند پژوهش و سیاست دست به گریبان است. این چالش اگر در بخشی به جانب تقاضا برای پژوهش و کمیت و کیفیت خاص آن از جانب سازمان بر می‌گردد، در بخشی نیز به ضعف طراحی و اجرای پژوهش‌های کاربردی در مؤسسه و مؤسسات مشابه مربوط است. سنت پژوهش سیاستی کاربردی به معنای خاص آن که منتهی به طراحی و اجرای یک مداخله‌ی موثر و تغییر در یک

وضعیت سیاستی شود در کشور ما شکل نگرفته است. کاربردی سازی پژوهش یا طراحی مداخلات سیاستی بر اساس پژوهش به معنای یک مهارت علمی و عملی هنوز نوپاست و سنت غالب پژوهش در مؤسسات مطالعاتی ما هنوز ادامه‌ی سنت پژوهش در دانشگاه هست که هدف اصلی آن تبیین عوامل موثر بر یک پدیده است. روشن است که پژوهش برای تغییر متفاوت و فراتر از پژوهش برای تبیین است و لوازم دیگری دارد که اغلب وجود ندارند. باور ما در مؤسسه این است که برای افزایش پیوند بین پژوهش و عرصه تصمیم‌گیری به مدل‌های جایگزین و بهبودیافته برای طراحی، اجرا و نظارت بر پژوهش‌های سیاستی نیاز داریم.

سوال: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در حال حاضر، چه ابرچالش‌های کلیدی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی کشور را در اولویت پژوهشی خود قرار داده است؟

دکتر پاک‌سرشت: نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور در حال حاضر با چالش‌های مختلفی روبروست. تمرکز مؤسسه در حال حاضر بر اساس فرایندی که قبلاً عرض کردم در مورد احصای محورهای اولویت‌دار پژوهش طی شده است، بر چند چالش یا مسئله اساسی هست:

۱- اصلاح ساختار کلان تأمین اجتماعی و اصلاحات نظام بازنشستگی با تأکید بر محاسبات بیمه‌ای شاخص محور: این عنوان، دو چالش بنیادین را در بر می‌گیرد: حکمرانی کلان و پایداری فنی-مالی؛ که شامل ایجاد یک سازوکار قانونی و مالی یکپارچه برای مدیریت تعهدات است. اصلاح ساختار کلان، وظایف دولت و سازمان را شفاف کرده و از تحمیل تعهدات خارج از ضوابط بیمه‌ای جلوگیری می‌کند. اصلاحات نظام بازنشستگی نیز مستقیماً به ابزارهای فنی سازمان برمی‌گردد؛ از جمله: بازنگری در فرمول‌های محاسبه مستمری بر اساس شاخص‌های اکچوئری (سنجه‌ای) و افزایش درآمدها از طریق اعمال دقیق‌تر مزد واقعی و مبارزه با فرار بیمه‌ای. هدف نهایی این چالش، تضمین توازن اکچوئری و پایداری مالی میان مدت و بلندمدت سازمان است.

۲- مسئله افزایش سطح پوشش بیمه تأمین اجتماعی با تأکید بر اقتصاد غیررسمی و اقتصاد گیگ:

این مسئله بر توسعه چتر حمایتی سازمان به سمت اقشار جدید و در حال ظهور اقتصادی متمرکز است. ساختار بازار کار در ایران و جهان به سمت اقتصاد غیررسمی، خویش‌فرمایی و مشاغل پاروقت (اقتصاد گیگ) در حال حرکت است. بسیاری از شاغلین این بخش‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری شغلی یا نبود قانون جامع، تحت پوشش کامل بیمه‌ای نیستند. چالش اصلی در این حوزه، طراحی الگوهای بیمه‌ای انعطاف‌پذیر و جذاب است که بتواند این اقشار را با حفظ ماهیت فعالیتشان (مانند رانندگان حمل و نقل عمومی، فعالان اقتصاد پلتفرمی، یا شاغلین کسب‌وکارهای کوچک و

خانگی) به صورت اختیاری و هدفمند تحت پوشش بیمه بازنشستگی و درمانی قرار دهد. این امر به افزایش منابع حق‌بیمه و کاهش فقر و آسیب‌پذیری اجتماعی این گروه‌ها کمک می‌کند.

۳- ساماندهی مستمری بازنشستگان و عدالت در پرداخت:

این مسئله بر تعهدات فعلی سازمان و ابعاد اجتماعی-رفاهی متمرکز است. این چالش اجتماعی‌ترین و ملموس‌ترین دغدغه سازمان است. هدف، رفع نابرابری‌های شدید در میزان دریافتی بازنشستگان و ایجاد یک نظام پرداخت عادلانه و شفاف است. این ساماندهی شامل بازننگری در مزایا، فوق‌العاده‌ها و مستمری‌های خاص (مانند زنان مطلقه یا فرزندان اناث) برای اطمینان از مطابقت با قوانین بیمه‌ای و جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی (مانند طلاق‌های صوری) است. ضرورت این چالش، نه تنها از بین بردن مشکلات معیشتی بازنشستگان، بلکه حفظ اعتماد عمومی به سازمان به‌عنوان یک نهاد حمایتی کلیدی است.

سوال: چشم‌انداز پنج ساله مؤسسه را چگونه ترسیم می‌کنید؟ به‌ویژه در حوزه‌های نوآورانه‌ای مثل هوش مصنوعی.

دکتر پاک‌سرشت: جامعه ایرانی در حوزه تأمین و رفاه اجتماعی با چالش‌های انکارناپذیر و مترامی دست به گریبان است که اغلب آنها راه حل‌های موقتی و زودبازده ندارند. به‌طور طبیعی جوامع وقتی در این شرایط قرار می‌گیرند تقاضا برای مداخله‌های سیاستی و تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در آنها افزایش پیدا می‌کند و در معرض این مخاطره قرار می‌گیرند که در دام رادیکالیسم یا پوپولیسم گرفتار شوند.

مؤسسات پژوهشی مانند مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی که در این حوزه فعالیت می‌کنند وظیفه‌ی مهمی برای روشننگری در مورد مداخلات سیاستی اثربخش و بلندمدت در جامعه دارند.

سوال: سخن پایانی (پیام به جامعه پژوهشی) در آستانه هفته پژوهش چیست؟

دکتر پاک‌سرشت: پیام من به همکاران دانشگاهی و پژوهشگران عزیز ضمن تبریک هفته پژوهش به آنها، این است: ما را تنها نگذارید. مسئله صندوق‌های بازنشستگی و رفاه اجتماعی، مسئله یک سازمان یا یک دولت نیست؛ مسئله بقای همبستگی اجتماعی در ایران است. درهای مؤسسه عالی پژوهش به روی همه نقدها و ایده‌ها باز است. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی خانه، حامی و یاور همه محققانی است که در این مسیر می‌خواهند گام بردارند.

مصاحبه



■ مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر علی حیدری مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی

به مناسبت هفته پژوهش، افتخار داشتیم میزبان یکی از مدیران برجسته و با سوابق طولانی در سازمان تأمین اجتماعی باشیم که توانسته‌اند تجربه مدیریتی را با دانش عمیق پژوهشی تلفیق کنند: دکتر حیدری، مشاور محترم مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی. با توجه به اینکه سازمان تأمین اجتماعی نهادی «چند وجهی»، «بین‌نسلی» و با گردش مالی عظیم (حدود یک‌سوم بودجه عمومی کشور) است، در این گفتگوی اختصاصی تلاش شد تا با بهره‌گیری از دیدگاه‌های جامع ایشان، جایگاه حیاتی پژوهش در استراتژی‌های کلان سازمان مورد واکاوی قرار گیرد.

دکتر حیدری نه تنها بر اهمیت تخصیص حداقل «یک درصد از بودجه سازمان» به امر پژوهش تأکید کردند، بلکه به تفصیل به چالش‌های تبدیل یافته‌های پژوهشی به سیاست‌های عملیاتی، لزوم آینده‌پژوهی در مواجهه با اقتصادهای نوین (مانند فریلنسرها و استارت‌آپ‌ها) و ضرورت استفاده از هوش مصنوعی و کلان‌داده در محاسبات بیمه‌ای پرداختند. در نهایت، ایشان ضمن دعوت از جامعه علمی برای همکاری، به «گره کور» و مسئله اصلی سازمان «فقدان یک نظام جامع و چندلایه تأمین اجتماعی در سطح ملی» پرداخته‌اند.

با عرض سلام و احترام، جناب آقای دکتر حیدری،

از اینکه این فرصت را فراهم کردید و وقت گران‌بهای خود را در اختیار ما قرار دادید، کمال تشکر را داریم. جنابعالی یکی از مدیران برجسته سازمان هستید که خوشبختانه سوابق مدیریتی طولانی را با سوابق پژوهشی ارزشمند تلفیق کرده‌اید. باتوجه به تجربه و دانش گسترده شما در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی و پژوهش‌های مرتبط، خواهشمندیم ما را با پاسخ‌های خود به پرسش‌های آتی، بهره‌مند سازید.

باتوجه به مأموریت سازمان تأمین اجتماعی، پژوهش چه جایگاهی در استراتژی‌های کلان این سازمان دارد و چگونه به تحقق اهداف آن کمک می‌کند؟

دکتر حیدری: سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بزرگ‌مقیاس و ملی است که به لحاظ اینکه ماهیت مدیریت درآمد و هزینه دارد، گردش منابع و مصارف بالایی دارد و بودجه این سازمان تقریباً یک‌سوم بودجه عمومی کشور است. از این حیث، باتوجه به گردش مالی بالایی که در آن وجود دارد و نیازمند برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و انجام عملیات دقیق اجرایی و همچنین بیمه‌ای، مالی و سرمایه‌گذاری است، طبعاً چنین سازمانی با گردش مالی حدود هزار و پانصد همت منابع و همین میزان مصارف، بحث پژوهش، تحقیق و مطالعه در ابعاد مختلف، در آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

ضمن اینکه باید توجه داشت که بسیاری از سازمان‌هایی که بودجه و اعتبار دولتی دریافت می‌کنند، غالباً مدیریت هزینه هستند؛ یعنی پول آماده را از دولت می‌گیرند و صرفاً هزینه می‌کنند. اما سازمان تأمین اجتماعی، مدیریت درآمد و هزینه است؛ یعنی آن هزار و پانصد همت بودجه‌اش هم در بخش منابع قرار دارد و هم در بخش مصارف، و می‌توان ترنور (گردش مالی) این سازمان را حدود سه هزار همت دانست که طبعاً برای تدبیر و تمشیت چنین گردش مالی، نیازمند کار پژوهشی است.

به‌علاوه، سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان چند وجهی است؛ یعنی بخش درمان، بخش بیمه و بخش سرمایه‌گذاری دارد؛ علاوه بر بخش‌های عمومی دیگری که مانند حقوقی، فناوری، اداره مالی، عمرانی و مسائلی از این قبیل دارد. به نوعی، این تنوع و تکثر حوزه‌های فعالیت این سازمان نیز اقتضا می‌کند که سازمان کار پژوهشی انجام دهد.

به لحاظ استانداردهای بین‌المللی و ملی نیز طبعاً استانداردها و شاخص‌هایی در دنیا وجود دارد، از جمله سهم پژوهش از تولید ناخالص داخلی (GDP) یا در سطح سازمان‌ها، سهم پژوهش از کل بودجه‌های یک سازمان یا شرکت. استانداردهای بالا و نرم‌هایی در دنیا و در ایران وجود دارد که اگر بخواهیم به آن عدد یا شاخص و سنجه در

دسترس اشاره کنیم، بحث «یک درصد از بودجه سازمان‌ها» است که باید صرف پژوهش، تحقیق و مطالعه شود. نکته آخر در ارتباط با اهمیت پژوهش برای سازمان تأمین اجتماعی این است که سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بین‌النسلی است و تصمیمات، برنامه‌ها و تدابیری که در این سازمان اتخاذ می‌شود، اثراتش برای نسل فعلی و نسل آتی خواهد بود. از این حیث، آینده‌نگری و پیش‌بینی آینده، پیش‌بینی احتمالاتی که احتمال دارد در آینده وجود داشته باشد، و رصد روندها و ابروندهای فناوری، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و جمعیتی که در کشور وجود دارد و پیش روی کشور و سازمان تأمین اجتماعی است، از اهمیت بالایی برخوردار است و طبعاً چنین سازمانی باید بیشتر به امر پژوهش، تحقیق و مطالعه بپردازد.

سازمان چگونه اثربخشی و تأثیر واقعی پروژه‌های پژوهشی را بر بهره‌وری و رضایت ذی‌نفعان ارزیابی می‌کند؟

دکتر حیدری: در ارتباط با بحث اثربخشی و تأثیر واقعی پروژه‌های پژوهشی بر تقدیر، در کشور ما در چند زمینه امکان تقویم و اثرسنجی فعالیت‌ها وجود ندارد و مؤسسات و مراکزی که می‌توانند این ارزیابی و تحلیل اثر را انجام دهند، مؤسسات کارشناسی، تخصصی و حرفه‌ای در این حوزه‌ها نیستند. یکی بحث حوزه رسانه، تبلیغات و ارتباطات است که بالاخره سازمان‌ها و شرکت‌ها این امکان را ندارند که یک مؤسسه حرفه‌ای و تخصصی بیايد و تأثیر کارهای تبلیغاتی، ارتباطی و رسانه‌ای آنان را بسنجد و بتواند یک خروجی در این زمینه ارائه دهد.

در حوزه پژوهش، مطالعه و تحقیق نیز طبعاً چنین خلایبی در کشور ما وجود دارد و کار دشواری هم است که ما اثرسنجی، اثربخشی و تأثیر واقعی پروژه‌های پژوهشی را بتوانیم به صورت عدد و رقم تبیین نماییم.

اما با توجه به اینکه سازمان تأمین اجتماعی یک گستره جمعیتی بالا، یعنی حدود نیمی از جمعیت کشور را در طول عمرشان تحت شمول خدمات و پوشش‌های بیمه‌ای دارد و این تراکنش این افراد با سازمان تأمین اجتماعی یک امر مستمر و دائمی است و از قبل از تولد تا پس از مرگ را شامل می‌شود و افراد این تراکنش‌هایشان به‌طور مستمر و ماهانه است؛ حتی اگر این افراد بیکار باشند، باز از منظر مقرری بیمه بیکاری با سازمان تراکنش دارند؛ طبعاً چنین سازمانی با گستره وسیع جمعیتی، تصمیمات مهمی در دولت، مجلس و مراکز تصمیم‌گیری در موردش گرفته می‌شود که یا پیشنهاد خود سازمان و مجموعه سازمان است، یا مواردی است که از طرف سایر تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران مطرح می‌شود. همچنین مباحثی در ارتباط با عملکرد سازمان در رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی مطرح می‌گردد.

پاسخ به این قوانین و مقرراتی که در شُرف تصویب و یا تغییر است و پاسخ به مطالبات و انتظاراتی که از طرف ذی‌نفعان یا در فضای رسانه‌ای و شبکه‌های اجتماعی مطرح می‌شود، امری است که سازمان تأمین اجتماعی به‌طور مستمر به آن می‌پردازد. طبعاً برای تولید محتوا در حوزه رسانه، گفتمان‌سازی و جریان‌سازی، و همچنین تولید محتوا برای برقراری تعاملات و ارتباطات با مراکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری کشور، سازمان تأمین اجتماعی نیازمند انجام پژوهش، تحقیق و مطالعه است.

ضمن اینکه غالب مراکز تصمیم‌گیری مانند مجلس شورای اسلامی، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، خود ریاست جمهوری و بسیاری از سازمان‌هایی که ذی‌مدخل و ذی‌ربط هستند، در ارتباط با سازمان دارای پژوهشکده، پژوهشگاه، اندیشکده و مسائلی از این قبیل هستند که این بخش‌های پژوهشی در آن مجموعه‌ها، این مجموعه‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را تغذیه فکری می‌کنند. علی‌القاعده سازمان تأمین اجتماعی برای اینکه بتواند مواضع کارشناسی خود و صرفه و صلاح بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران و به‌قولی ذی‌نفعان خود را در این مراکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری تبیین نماید، گفتمان‌سازی نماید و جریان‌سازی فکری بکند، باید با این مؤسسات و مراکز پژوهشی که در قوای مقننه، مجریه، قضائیه و همچنین در شورای نگهبان، مجمع تشخیص و مجلس شورای اسلامی وجود دارند، بتواند تعامل کند.

برای چنین تعاملی نیز با نیاز به یک مؤسسه پژوهشی دارد که این مؤسسه پژوهش بتواند با تعامل با آن بخش‌های پژوهشی، تحقیقی و مطالعاتی، مواضع سازمان را تبیین نماید و همچنین مؤسسه پژوهش تأمین اجتماعی باید نمایندگان سازمان را تجهیز نماید و مجهز سازد و تغذیه فکری و محتوایی نماید و تولید محتوا کند تا این افراد بتوانند در آن مراکز به‌خوبی از مصالح سازمان و صرفه و صلاح بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران دفاع نمایند.

بزرگ‌ترین چالش‌ها در مسیر تبدیل یافته‌های پژوهشی به سیاست‌های عملیاتی سازمان چیست و برای غلبه بر آن‌ها چه پیشنهاداتی دارید؟

دکتر حیدری: به‌طور کلی، اگر پژوهش‌هایی که در مؤسسات پژوهشی، مطالعاتی و تحقیقاتی صورت می‌پذیرد، جنبه‌های کاربردی و عملیاتی بیشتری داشته باشند؛ موضوعاتی که برای پژوهش انتخاب می‌شوند، بر اساس نیازسنجی واقعی و نیازهای روز این سازمان‌ها باشند، یا مبتنی بر آینده‌پژوهی و آینده‌نگری باشند، یا بر رصد روندها و آبروندهایی متمرکز باشند که در سطح بین‌المللی و ملی وجود دارند؛ و همچنین بررسی‌های مقایسه‌ای و تطبیقی بین‌المللی در ارتباط با سازمان‌های تأمین اجتماعی دنیا و کشورهای جهان که شرایط، اقتضات و وضعیتشان شباهت‌هایی به ایران و سازمان تأمین اجتماعی ایران دارد، انجام پذیرد؛ طبعاً، عملیاتی‌سازی نتایج پژوهش‌ها در

سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند به‌مراتب بهتر، آسان‌تر و سریع‌تر انجام شود.

نکته دیگر، بحث شیوه ارائه این نتایج پژوهشی است. طبعاً، از آنجایی که مدیران اجرایی و عملیاتی سازمان در سطوح مختلف ستاد، استان و اجرا درگیر مشغله‌های کاری و مدیریتی فراوانی هستند، نحوه ارائه نتایج پژوهشی، کاربردی ساختن این پژوهش‌ها و گفتمان‌سازی و جریان‌سازی مدیریتی و کارشناسی نتایج پژوهش‌های مؤسسه، می‌تواند تأثیر بسزایی در عملیاتی‌سازی آن‌ها داشته باشد و این امکان را فراهم آورد که نتایج حاصل از پژوهش‌های مؤسسه به‌خوبی نزد مدیران و کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی تبیین شود و آنان بتوانند از این موارد بهره ببرند و به این نتایج علمی و پژوهشی جدید تجهیز گردند.

در سازمان بزرگی مثل تأمین اجتماعی با حجم عظیمی از داده‌ها، مشخصاً «پژوهش و مؤسسه عالی پژوهش» چه سهمی در تصمیم‌گیری‌های حساس مدیریتی دارد؟ آیا تصمیمات اخیر پیوست پژوهشی داشته‌اند؟

دکتر حیدری: باتوجه به حضور رئیس مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در جلسات شورای معاونین، جلسات کمیته طرح‌ها و لوایح و برخی از جلسات مربوط به طرح‌های تحولی جدید سازمان تأمین اجتماعی؛ و همچنین باتوجه به عضویت تعدادی از مدیران و مسئولین سازمان تأمین اجتماعی در ارکان مؤسسه، یعنی در هیئت امنا و نیز در شورای پژوهشی مؤسسه؛ علی‌القاعده این تعامل و ارتباط بین بخش پژوهشی سازمان تأمین اجتماعی با بخش اجرایی، عملیاتی و ستادی سازمان می‌تواند مناسب‌تر و با سرعت و سهولت بیشتری به انجام رسد.

اگر این تداوم حفظ شود و این تعامل بین بخش‌های مدیریتی و پژوهشی سازمان سامان و سازمان مناسب و مستمری داشته باشد، می‌توان این اطمینان را حاصل کرد که هم نتایج پژوهشی در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌های سازمان دخیل شود و هم اینکه مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، مبتنی بر نیازهای واقعی و روز سازمان تأمین اجتماعی و باتوجه به شرایط و اقتضائاتی که سازمان تأمین اجتماعی با آن‌ها روبه‌رو است، پژوهش‌هایی کاربردی، عملیاتی و مفید به انجام رساند.

به بیان دیگر، در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، سازمان در پی انجام پژوهش برای پژوهش نیست؛ بلکه باید به این سو حرکت شود که انجام پژوهش برای سازمان تأمین اجتماعی، شرایط و اقتضائات آن، و نیازهای واقعی سازمان صورت گیرد.

باتوجه به این حضور متقابل مدیران مؤسسه و مدیران سازمان در ارکان مؤسسه و در جلسات سازمانی، می‌توان از

حصول اطمینان کرد که چنین اتفاقی رخ خواهد داد. بدیهی است که اگر فرمتی یا فرآیندی و سازوکاری نیز برای اینکه کارهای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی سازمان دارای پیوست پژوهشی باشد، پیش‌بینی شود و این کار به صورت یک روال و رویه روتین درآید، قطعاً می‌تواند تأثیرات بهتری داشته باشد.

اثر ملموس پژوهش‌های مؤسسه بر زندگی روزمره بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران چه بوده است؟ آیا پژوهش‌های مؤسسه در کاهش بروکراسی یا حذف مراجعات حضوری اثرگذار بوده‌اند؟

دکتر حیدری: طبعاً این انتظار وجود ندارد که نتایج کار پژوهشی مؤسسه پژوهش مستقیماً بر زندگی بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران اثر بگذارد.

سازمان تأمین اجتماعی در طول تاریخ فعالیت خود و در طول دوره فعالیت که مؤسسه عالی پژوهش از دهه هفتاد تاکنون داشته، موارد زیادی بوده است که یا مراکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در پی آن بوده‌اند که تصمیماتی را بگیرند که به‌صرفه و صلاح سازمان نبوده و پایداری مالی سازمان را دچار خدشه و خلل می‌نموده است، و یا اینکه در مواردی، خود سازمان تأمین اجتماعی پیشنهادات کارشناسی برای تقویت تعادل منابع و مصارف سازمان یا تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌های سازمان داشته است.

برای این پیشنهاداتی که سازمان داشته، طبعاً مؤسسه عالی پژوهش تولید محتوا کرده است، اسناد پشتیبان تهیه کرده است، مطالعات زمینه‌ای انجام داده است و سازمان با استفاده از این مطالعات توانسته است پیشبرد کارش را در مراحل تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دولت و مجلس با سرعت بیشتری به انجام رساند.

طبعاً اثرات این جلوگیری از تصمیمات مغایر با مصالح سازمان یا تقویت، پیگیری و تصویب تصمیماتی که به نفع سازمان بوده، به نفع بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران نیز بوده و آنان از آن بهره گرفته‌اند.

ضمن اینکه در موارد خاصی هم مؤسسه پژوهش تأمین اجتماعی، به‌ویژه در تدوین مطالعات مربوط به قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، در تدوین مطالعات مربوط به سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی که به‌عنوان سیاست‌های کلی نظام در سال ۱۴۰۱ ابلاغ شد و در ارتباط با رضایت‌سنجی از خدمت‌گیرندگان سازمان در بخش‌های بیمه و درمان و نظرسنجی از آنان، مطالعات بسیار خوبی انجام داده است که نتایج این موارد در سازمان تأمین اجتماعی باعث بهبود روندها و فعالیت‌ها شده است و نتایج این بهبود روندها و فعالیت‌هایی که در سازمان و واحدهای تابعه شکل گرفته، به‌صورت غیرمستقیم برای بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران اثرات مثبتی داشته و خواهد داشت.

امروز دنیا به سمت استفاده از هوش مصنوعی و کلان‌داده‌ها (Big Data) در محاسبات بیمه‌ای (اکچوئری) می‌رود. جایگاه این فناوری‌های نوین در نقشه‌ی راه پژوهشی سازمان کجاست؟

دکتر حیدری: در سازمان تأمین اجتماعی، بر اساس آخرین ساختار، تجدید ساختار و بازنگری تشکیلاتی که در اواخر دهه نود صورت گرفت و در دوره خود آقای دکتر سالاری، با تلفیق بخش آمار، اطلاعات و محاسبات بیمه‌ای با بخش فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات سازمان، مرکزی تشکیل شد که نسبت به اداره کل ارتقاء یافته بود و یک ساختار واسطی بین مدیرکل یا اداره کل و معاون مدیرعامل محسوب می‌شد.

این مرکز، به لحاظ اینکه در سطح تقریباً همتراز معاونین مدیرعامل قرار گرفت، در بسیاری از جلسات تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی سازمان حضور مستقیم دارد و در جریان تصمیم‌گیری‌ها و تصمیمات سازمان هست.

ضمن اینکه بر اساس طرح‌های تحوّل دوازده‌گانه که در دستور کار سازمان قرار گرفته است، بخش‌های زیادی از این طرح‌های تحوّل مبتنی بر هوشمندسازی و استفاده از ظرفیت‌های هوش مصنوعی هستند. طبعاً سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از این ظرفیت‌هایی که در فناوری‌های نوین ایجاد شده است و ایجاد خواهد شد، می‌تواند از این اطلاعاتی که نتیجه استفاده از فناوری‌های نوین است، در کلان‌داده (Big Data) و همچنین در هوش مصنوعی برای انجام محاسبات بیمه‌ای استفاده کند.

سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و نوظهور و همچنین هوش مصنوعی، نقشه راهی را تدوین کرده است و از جمله در حوزه مدیریت ارتباطات مردمی، اخیراً با استفاده از ظرفیت‌های هوش مصنوعی، چت‌باتی را برای پاسخگویی و تعامل دوجانبه با ذی‌نفعان خود طراحی کرده است و در حال اجرایی‌سازی آن است.

این یکپارچه‌سازی فناوری‌هایی که مورد عمل سازمان هستند و همچنین هوشمندسازی آن‌ها و برقراری تعامل آنالین و برخط بین سیستم‌های اداری، مالی و سیستم‌های بیمه‌ای و درمانی سازمان تأمین اجتماعی، می‌تواند اطلاعات، پایگاه‌های داده و انبارهای داده و اطلاعات خوبی را فراهم کند که این‌ها زیرساخت‌های استفاده از بحث کلان‌داده و هوش مصنوعی هستند.

این فناوری‌ها اگر بخواهند متمر ثمر، اثربخش و نتیجه‌بخش باشند، نیازمند حجم بالایی از اطلاعات صحیح، دقیق و ثبتی‌مبنا هستند. قطعاً این اطلاعات اگر در دسترس قرار گیرد، این فناوری‌ها می‌توانند برای سازمان مؤثر باشند؛ و گرنه بدون اطلاعات جامع، صحیح، دقیق، ثبتی‌مبنا و عملیاتی، چنین فناوری‌هایی نمی‌توانند کمکی به سازمان تأمین اجتماعی بکنند.

آیا سازمان برنامه خاصی در خصوص تغییرات جمعیتی و تغییر ماهیت مشاغل (مثل فریلنسرها و استارت‌آپ‌ها) و نحوه بیمه‌پردازی آن‌ها در ۱۰ سال آینده دارد؟ و نقش پژوهش در این حوزه چیست؟

سازمان تأمین اجتماعی، در طرح‌های بیست‌گانه تحولی که اکنون با تلفیق و خاتمه یافتن برخی از آن‌ها به دوازده برنامه تحولی رسیده‌اند، هم در طرح «طراحی و تدوین چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰» و هم در یکی دو مورد از طرح‌های تحولی دیگر، مانند «بیمه کسب و کارهای نوین»، به مقولات مربوط به فناوری‌های نوین، اقتصادهای نوظهور و کسب‌وکارهای نوظهور توجه کرده است.

در همین مدت نیز سازمان تأمین اجتماعی بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم را در این زمینه صادر کرده است؛ از جمله بخشنامه‌ای که در ارتباط با نحوه بازرسی از کارگاه‌هایی که دارای نیروی کار دور کار، مجازی و آنلاین هستند، صادر نمود و همچنین اقداماتی همچون هوشمندسازی فرایند بازرسی دفاتر قانونی و هوشمندسازی فرایند محاسبه ضریب حق بیمه پیمان‌ها، از کارهایی است که سازمان تأمین اجتماعی در این زمینه انجام داده است. این طرح‌های تحولی غالباً با رویکرد رصد و پایش روندها و ابروندهای فناوری و اقتصادهای نوظهور هستند و سازمان تأمین اجتماعی در قالب این طرح‌ها تلاش می‌کند که فرایندها و سازوکارهای ارائه خدمات خود را روزآمد نماید و آن‌ها را با فناوری‌ها و اقتصادهای نوظهور متناسب و سازگار سازد.

در همین ارتباط، یکی از پروژه‌های کاربردی و عملیاتی که در قالب دوازده طرح (طرح‌های بیست‌گانه پیشین) به انجام رسید و مؤسسه عالی پژوهش نیز زحمت آن را تقبل کرد و در حال نهایی شدن است، همین مطالعات مربوط به طراحی و تدوین چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین سال ۱۴۳۰ است. بخش اعظم این پژوهش و رویکردی که سازمان در این طرح دنبال می‌کرد و این فرایند را پیگیری می‌نمود، بحث «ترندها و مگاترندهای جهانی، ملی و بین‌المللی» بود که در حوزه اقتصادهای نوظهور و فناوری‌های نوظهور در کشور ما و در سطح جهان مطرح است و این‌ها بر کارکردها، سازوکارها و فرایندهای ارائه خدمت سازمان اثر می‌گذارد. سازمان در قالب این طرح‌ها پیگیر بود تا بتواند پیش‌بینی‌های لازم را انجام دهد و ساختارها، سازوکارها و فرایندهای ارائه خدمات خود را در آینده با این روندها و ابروندها سازگار نماید.

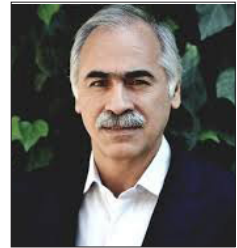
به عنوان سوال پایانی، مهم‌ترین «سوال بی‌پاسخ» یا گره کوری که در سازمان وجود دارد و از پژوهشگران کشور دعوت می‌کنید روی آن تمرکز کنند، چیست؟ و چه پیامی برای جامعه علمی و پژوهشگران جوانی که می‌خواهند در حوزه تأمین اجتماعی فعالیت کنند، دارید؟

دکتر حیدری: به اعتقاد من، بسیاری از مشکلات و مسائل مبتلابه سازمان تأمین اجتماعی به دلیل مشکلات و مسائل تحمیل شده و سرریز شده از نظام حکمرانی و تصمیمات مغایر با اصول و قواعد بیمه‌ای در دولت، مجلس و سایر مراکز تصمیم‌گیری است و همچنین فقدان نظام جامع، فراگیر و چندلایه تأمین اجتماعی که مسئولیت آن بر عهده سازمان تأمین اجتماعی نیست و باید دولت و حاکمیت چنین نظامی را طراحی نمایند. به نظر می‌رسد گره کور سازمان تأمین اجتماعی و مشکل اصلی این سازمان، فقدان یک سری زیرساخت‌های ملی است، از جمله فقدان نظام چندلایه تأمین اجتماعی که در آن دولت بتواند این نظام چندلایه را شکل دهد و لایه پایه را برای آحاد جامعه تضمین نماید.

در صورت وجود چنین نظام چندلایه‌ای و در صورت وجود یک نهاد تنظیم‌گر (رگولاتور) در حوزه بیمه‌های اجتماعی، که یکی از اجزای همین نظام چندلایه تأمین اجتماعی است و در بند ۲ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز به آن پرداخته شده است؛ اگر چنین نظام چندلایه‌ای طراحی و اجرایی شود و آن رگولاتور، یعنی نهاد رگولاتوری فرابخشی، تخصصی و علمی نیز ایجاد شود، بسیاری از مشکلات سازمان مرتفع می‌گردد.

من فکر می‌کنم اگر مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی بتواند در این زمینه همّت و تلاش بیشتری به خرج دهد و کمک کند تا مجموعه سازمان تأمین اجتماعی و دولت و حاکمیت، چنین ساختارها و سازوکارهایی را فراهم نمایند تا این خلأ بزرگ پوشش داده شود، بسیاری از مشکلات و مسائل سازمان تأمین اجتماعی برطرف خواهد شد.

مصاحبه



■ مصاحبه اختصاصی ویژه‌نامه هفته پژوهش با دکتر فرشید یزدانی پژوهشگر حوزه رفاه و تأمین اجتماعی

فرارسیدن هفته ملی پژوهش و فناوری، فرصتی مغتنم برای گفتگو با اندیشمندانی است که دغدغه پایداری و اصلاح ساختاری نهادهای حیاتی کشور را دارند. در همین راستا، از جناب آقای دکتر فرشید یزدانی، پژوهشگر شناخته‌شده حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، دعوت کردیم تا دیدگاه‌های کلیدی خود را در مورد نقش پژوهش در سازمان تأمین اجتماعی - که نقشی دانش‌بنیان و حیاتی در زندگی بیش از نیمی از جمعیت کشور دارد - به اشتراک بگذارند. این گفتگو صرفاً به بررسی نقش روزمره پژوهش نمی‌پردازد، بلکه عمیقاً به ریشه‌یابی «خلأ بلندمدت تاریخی» در بهره‌برداری تحلیلی از داده‌ها، ضعف «باور جمعی» سازمان به ضرورت پژوهش، و موانع موجود در مسیر تبدیل یافته‌های علمی به برنامه‌های عملیاتی و قوانین اجرایی می‌پردازد. دکتر یزدانی در این مصاحبه، ضمن اشاره به سه اولویت کلیدی پژوهشی (منابع انسانی، فناوری و حوزه بیمه‌ای)، بر این نکته تأکید می‌کند که تا زمانی که یک «فرهنگ پژوهش» در سازمان شکل نگیرد و تصمیم‌گیران به پیچیدگی مسائل سازمان به‌صورت عمیق ایمان نیاورند، مشکلات کنونی ادامه خواهند داشت.

با عرض سلام و احترام. فرارسیدن هفته ملی پژوهش و فناوری را تبریک عرض کرده و از اینکه دعوت ما را برای شرکت در این مصاحبه کتبی پذیرفتید، صمیمانه سپاسگزاریم. اهمیت سازمان تأمین اجتماعی در زندگی میلیون‌ها ایرانی، نقش پژوهش‌های علمی و داده‌محور را برای پایداری و اصلاحات ساختاری دوچندان می‌سازد. امیدواریم این گفتگوی مکتوب بتواند بخشی از دغدغه‌های کلیدی شما در مورد نقش اتاق فکر و ضرورت پیوند یافته‌های پژوهشی با تصمیمات اجرایی را بازتاب داده و گامی کوچک در جهت ارتقای فرهنگ پژوهش در این نهاد حیاتی باشد. خواهشمند است پاسخ‌های ارزشمند خود را برای پرسش‌های ارسالی ذیل مرقوم فرمایید.

۱. نقش و اهمیت پژوهش در سازمان تأمین اجتماعی (نگاه کلان)

به عنوان یک پژوهشگر با سابقه، نقش محوری پژوهش و داده‌کاوی را در کمک به سازمان تأمین اجتماعی برای اتخاذ تصمیمات سیاستی بلندمدت (و نه فقط تصمیمات روزمره) چگونه ارزیابی می‌کنید؟

دکتر یزدانی: در خصوص نقش و اهمیت پژوهش در سازمان تأمین اجتماعی، باید توجه داشت که ماهیت این سازمان، دانش‌بنیان است؛ یعنی اساساً بر دانش اجتماعی و نوعی حسابداری اجتماعی بنیاد نهاده شده است. در چنین سازمان‌هایی، به‌ویژه تأمین اجتماعی، رویکرد بلندمدت حاکم است و این رویکرد است که باید نظام مدیریتی و اجرایی بلندمدت آن را شکل دهد. از سوی دیگر، باتوجه به حجم گسترده ارتباطات سازمان (که به نظر می‌رسد با دربرگیری بیش از پنجاه درصد جمعیت، بالاترین ارتباط را در جامعه ما دارد)، نیاز مستمر به رصد تحولات جامعه وجود دارد؛ هم تحولات کمی (آماري) و هم تحولات کیفی.

مجموعه این شرایط، پژوهش، تحقیق و شناخت دقیق‌تر مسائل را برای سازمان ضروری می‌سازد. البته ما یک خلاً بلندمدت تاریخی داریم؛ هم در زمینه نبود اطلاعات و آمار دقیق و هم نبود یا کمبود تحلیل عمیق در خصوص این آمار. به نظر می‌رسد برخی از مشکلاتی که امروز با آن مواجهیم، ناشی از این است که به‌صورت عمیق به این مفهوم نپرداخته‌ایم.

ما برای گفتمان‌سازی در عرصه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و در عرصه کلان و عمومی جامعه به پژوهش نیاز داریم. این اتفاق نیفتاده است که بخشی ناشی از کمرنگ دیدن نقش پژوهش در ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی است. البته زمانی مدیران سازمان این ضرورت را حس کردند و در همین راستا مؤسسه عالی پژوهش را تأسیس و پیگیری کردند، ولی واقعیت این است که در طول زمان، این حوزه بارها نادیده گرفته شد؛ یک مقطع مؤسسه تقریباً

تعطیل و افول کرد و زمان‌هایی هم به واسطه همان رویکرد تقلیل‌گرایانه به بحث پژوهش، با افول مواجه شد.

در حال حاضر، مکانیسم‌های سازمان تأمین اجتماعی برای تبدیل یافته‌های پژوهشی (که اغلب توسط کارشناسان خبره تهیه می‌شوند) به برنامه‌های عملیاتی و قوانین اجرایی دقیقاً چگونه است؟

دکتر یزدانی: سؤال بعدی که مطرح کردید، در واقع مکانیزم تبدیل یافته‌های پژوهشی به برنامه‌های عملیاتی است. به نظر می‌رسد این امر بسیار کم اتفاق افتاده است؛ نمی‌گویم اصلاً رخ نداده و در برخی موارد مشاهده شده است، اما وقوع آن بسیار نادر است. شاید دلیل اینکه نگاه برخی از کارکنان سازمان به پژوهش، نگاه مثبتی نیست، به همین برمی‌گردد که می‌گویند: «خب، پژوهش چه مسئله‌ای از ما را حل کرده است؟»

این مسئله تا حدود زیادی به نگاه سنتی و ضعف در شناخت کارکردها و اهمیت سازمان در خود بدنه سازمان برمی‌گردد. متأسفانه این ضعف به صورت جدی مشاهده می‌شود. وقتی سازمان نگاه تقلیل‌گرایانه دارد و صرفاً به آن به عنوان یک واحد اداری نگاه می‌کند که صرفاً یک سیستم مدیریتی را پیش می‌برد، بدون اینکه بداند باید به مسائل اجتماعی، تحولات اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به صورت عمیقی نگاه کند و نیاز است که با این رویکرد به پیش برود تا بتواند نقش خود را هم از نظر اجتماعی (نقشی که در امنیت اجتماعی دارد) ایفا کند و هم از نظر اجرایی خدمات مناسبی ارائه دهد، مشخصاً خلأ بین یافته‌های پژوهشی و برنامه‌های عملیاتی ناشی از همین مسئله است.

در شرایط فعلی سازمان، سه حوزه پژوهشی کلیدی و اولویت‌دار که می‌تواند فوراً به بهبود خدمات یا پایداری مالی سازمان کمک کند، از نظر شما کدامند؟

دکتر یزدانی: در خصوص سؤال سه اولویت برای سازمان وجود دارد. تصور می‌شود که بخش‌های مختلف سازمان، به دلیل نیاز به تعمیق مسائل خود، به پژوهش نیاز دارند. ولی اگر بخواهم اولویت‌گذاری کنم که بتواند اثرگذاری بهتر و بیشتر در چهارچوب زمانی داشته باشد و روی سایر حوزه‌ها نیز اثرگذار باشد، به شرح زیر است:

۱. حوزه منابع انسانی: این حوزه یکی از اولویت‌های ما است؛ زیرا خلأهای فراوانی در آن داریم؛ از نحوه جذب تا نگهداری نیروی انسانی، تا مسئله مدیریت عملکرد و مجموعه شرایطی که در این حوزه وجود دارد. ۲. حوزه فناوری: این حوزه، پایه بسیاری از مباحث جدید ما است و نیاز عمیقی به آن احساس می‌شود، به‌ویژه نیازی میان‌مدت با توجه به تحولاتی که در سطح جامعه اتفاق افتاده است. حوزه فناوری به شدت می‌تواند هم روی نوع خدمت‌رسانی ما تأثیرگذار باشد و هم بر بحث کیفیت خدمات ما؛ یعنی می‌تواند به طور مشخص روی کیفیت و کمیت خدماتمان تأثیر بگذارد. ۳. حوزه بیمه‌ای: این حوزه معطوف به شناخت تحولات اقتصادی و اجتماعی سطح

کشور و متمرکز بر اصلاحاتی است که در حوزه بیمه‌ای باید رخ دهد تا بتواند پاسخگوی نیازهای جامعه مخاطب خود باشد.

۲. چالش‌ها و موانع موجود در مسیر پژوهش تأمین اجتماعی

یکی از مشکلات اصلی، دسترسی به داده‌های دقیق و یکپارچه است. سازمان چه تدابیری برای تسهیل دسترسی پژوهشگران داخلی و خارجی به داده‌های مورد نیاز (با رعایت حریم خصوصی) اندیشیده است و شما چه پیشنهادی دارید؟

دکتر یزدانی: در خصوص سؤالی که مرتبط با موانع پژوهش در سازمان مطرح شد و قید شده بود که احتمالاً داده‌ها مشکل دارند، باید گفت که به نظر نمی‌رسد این‌گونه باشد. ما داده‌های فراوانی در سازمان داریم؛ منتها اولاً بهره‌برداری از این داده‌ها مسئله دارد و ثانیاً درخواست برای ترکیب این داده‌ها و اینکه چه داده‌های مشخصی را باید تفکیک و برای پژوهش‌ها به کار ببریم، مسئله‌ساز است. به نظر می‌رسد در سازمان مشکل داده نداریم، بلکه مشکل مدیریت بهره‌برداری از داده‌ها را داریم.

اما اگر بخواهیم جدا از این بحث، به مشکلات پیش روی پژوهش‌ها بپردازیم، به نظر می‌رسد مهم‌ترین مشکل، مشکل باور به این حوزه است؛ این باور در ذهن جمعی سازمان هنوز بسیار کمرنگ است که ما برای کارهایمان به پژوهش نیاز داریم. بسیاری اوقات، رویکرد تقلیل‌گرایانه و ساده‌انگاری به موضوعات، به نظر می‌رسد این بحث را می‌بندد به اینکه ما باید به این نیاز پاسخ دهیم، در حالی که این نیاز، نیازی جدی است و دیده نشده است.

همچنین، برداشت‌هایی که از سازمان می‌شود و نگاهی که به خود سازمان وجود دارد، هم در درون و هم در بیرون سازمان، یک نگاه تقلیل‌گرایانه و ساده‌انگارانه به مسائل سازمان است. در واقع، پیچیدگی‌های مسائل سازمان نادیده گرفته می‌شود و بسیار راحت گفته می‌شود که «خب این کار را بکنیم». شاید آن نظام تصمیم‌گیری که در سطح کشور هم حاکم است، ساده‌ترین و اولین راهکاری را که به ذهن افراد می‌رسد، انتخاب می‌کند، بدون اینکه توجه شود که آن راهکار چه پیامدهایی دارد (پیامدهای مثبت و منفی) و چه پیش‌نیازهایی برای آن مسئله لازم است. ما می‌توانیم این مسئله را به‌طور مشخص در عرصه‌های مختلف سازمان ببینیم و مثال مشخص بزنیم که چه تصمیم‌گیری‌های فوری شده است که مجبور شدیم در یک بازه زمانی نسبتاً بلندمدت یا میان‌مدت، تغییرات جدی در فرمول‌ها یا فرایند کاریمان ایجاد کنیم.

به نظر می‌رسد مهم‌ترین مانع، مانع فکری و عدم باور عمیق و جدی به حوزه پژوهش و نیاز به پژوهش در سازمان است.

دکتر یزدانی: مانع دیگر، مانع توان پژوهشی حرفه‌ای در پژوهشگرانمان است؛ یعنی ما پژوهشگر حرفه‌ای که در این عرصه‌ها خوب کار کرده باشند، خوب قلم زده باشند، خوب فکر کرده باشند و گفتگو در جهت اصلاح رویکردها بین پژوهشگران شکل گرفته باشد، بسیار کم داریم. این نیز یکی از موانعی است که ما نتوانستیم مسائل را در این حوزه‌ها پیش ببریم و شاید یکی از دلایلی که نتوانستیم پژوهش‌ها را به حوزه اجرا و کار متصل کنیم، همین مسئله است که یک پژوهشگر آمده و مسئله را در حوزه اجرا خوب نشناخته است. خب، مجری با پژوهشگر بیگانه است و گاهی رویکرد مواجهه با حوزه پژوهشی دارد و این ارتباط نتوانسته شکل بگیرد و قوام پیدا کند و به نظر می‌آید باز از موانع مهم جلوی پژوهش در این عرصه است.

باتوجه به گستردگی مأموریت سازمان، بودجه اختصاص یافته به پژوهش تا چه میزان با نیازهای واقعی همخوانی دارد و آیا سازمان مدل‌های تأمین مالی نوینی برای پروژه‌های تحقیقاتی بزرگ در نظر گرفته است؟

دکتر یزدانی: در خصوص میزان منابع مالی و روش‌های غیرمالی تأمین مالی، به نظر می‌رسد سازمان اولاً آن روش‌ها (غیرمالی) را برنامه خاصی تاکنون نداشته است و در مورد میزان (مالی) نیز به نظر می‌رسد رقم بسیار کم است؛ یعنی باتوجه به نیازی که سازمان دارد و به نظر می‌آید این نیاز نیز نیازی نسبتاً عاجل است، این رقم بسیار کم است؛ یعنی چیزی در حدود پنج ده‌هزارم (یا کمتر از پنج ده‌هزارم) بودجه سازمان است که حتی نسبت به نیازها یا ارقام اعتبارات پژوهشی که در نهادهای دولتی هم گفته می‌شود، بسیار کمتر است و به نظر می‌رسد لازم است که مورد بازبینی قرار گیرد.

آیا در سازمان تأمین اجتماعی، پژوهش صرفاً یک فعالیت اداری است یا یک فرهنگ سازمانی که همه بخش‌ها درگیر آن هستند؟ برای ارتقای این فرهنگ چه اقداماتی صورت گرفته است؟

در خصوص بحث فرهنگ پژوهش نیز، به نظر می‌رسد بسیار کم‌رنگ است؛ یعنی در سازمان ما، نسبت به نهادی که نیاز کوتاه‌مدت و بلندمدت به پژوهش و نتایج حاصل از پژوهش دارد، این باور و پذیرش فرهنگی در سازمان بسیار کم است که این هم مانند بسیاری از عرصه‌های دیگر، به نظر می‌رسد نیاز به یک بازبینی جدی دارد.

برای ارتقای این فرهنگ، لازم است که گفتگوهای مکرری بین حوزه پژوهشگری سازمان (یعنی مؤسسه عالی پژوهش) با سازمان صورت گیرد؛ اینکه می‌گویند گفتگوهای جمعی، و اینکه سازمان (مجموعه سازمانی) فراتر از

یک بحث اداری به این نیاز پی ببرد و متوجه شود که ما به خاطر گفتمان‌سازی بیمه‌های اجتماعی در کشور و برای اصلاحات اساسی‌تر و بنیادی‌تر، نیاز داریم پژوهش‌هایی انجام دهیم که بتواند پاسخگوی سازمان باشد.

اگر این رابطه دوجانبه شکل بگیرد، تبادل بین داده‌های سازمانی و پژوهشگران مؤسسه نیز به نظر می‌رسد تعمیق پیدا خواهد کرد و این رابطه قوی‌تر خواهد شد و تبادل اثربخش‌تر و یک هم‌افزایی بین مجموعه صورت خواهد گرفت.

برای تبادل تجربیات و استفاده از دانش جهانی در زمینه مدیریت صندوق‌ها و اصلاحات پارامتریک، سطح همکاری‌های پژوهشی سازمان با نهادهای مشابه خارجی و سازمان‌های بین‌المللی چگونه است؟

دکتر یزدانی: در ارتباط با نهادهای بین‌المللی، ارتباطات محدودی وجود داشته است. برخی از نهادهای پژوهشی در این عرصه ارتباطاتی داشته‌اند، ولی به نظر می‌رسد که هنوز این ارتباطات بسیار ناکافی است؛ هم برای به محک گذاشتن تجاربی که ما داریم، این رابطه نیاز است و هم برای برخورداری از تجارب کشورهای خارجی و سایر کشورها و بومی‌سازی این تجارب. این تجارب هم در عرصه عملی به کار ما می‌آید و کار سازمان را پیش می‌برد و هم در حوزه نظر.

به مناسبت هفته پژوهش، مهم‌ترین دستاورد پژوهشی سال گذشته سازمان که مستقیماً بر زندگی ذی‌نفعان (بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و کارفرمایان) تأثیر گذاشته است، کدام مورد بوده است؟

دکتر یزدانی: در خصوص پژوهشی که در سال گذشته بر سازمان اثرگذار بوده است، باید دانست که مؤسسه پژوهش تقریباً از نظر کارکردی در حوزه بیمه‌های اجتماعی، در یکی دو سال گذشته، تقریباً نیمه‌تعطیل بوده است و اطلاع دقیقی در دست نیست که چه پژوهش‌هایی انجام شده است که یکی از مسائل سازمان را حل کند.

اما به نظر می‌آید پژوهشی که در جریان و تقریباً در پایان آن قرار داریم، پژوهشی است که مرتبط با بحث اثر سالمندی بر صندوق‌های اجتماعی و اصلاحاتی که لازم است در این حوزه صورت گیرد؛ با نگاه به سالمندی جمعیت، این یکی از پژوهش‌های مؤثر خواهد بود که بسیار به سازمان هم برای تحلیل و هم برای برنامه‌ریزی و اصلاح قوانین مرتبط کمک می‌کند.

به عنوان یک متخصص، مهم‌ترین توصیه‌ی شما به دولت آینده در مورد نقش پژوهش در پایداری و اصلاح ساختار تأمین اجتماعی چیست؟

دکتر یزدانی: اما در مورد پیشنهاد برای برنامه‌ریزی آینده، به نظر می‌رسد در راستای تعمیق مسائل سازمان و در نظر گرفتن پیچیدگی‌های این مسائل، شایسته است که دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و حتی دولت به‌صورت عام (که نهاد متولی دولت در این حوزه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است) توجه ویژه‌ای داشته باشند. در واقع، بحث‌هایی را که مرتبط با این حوزه هستند، متکی کنند به پژوهش‌هایی که مرتبط هستند و ابعاد مختلف مسئله را می‌بینند.

برای مثال، در حوزه سیاست‌گذاری، بند ۹ سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری ذکر می‌کند که هر یک از طرح‌ها پیوست اجتماعی داشته باشد. خب این پیوست اجتماعی نیاز به یک پژوهش گسترده دارد که شامل چه چیزهایی باشد تا اثربخشی را ببیند.

همچنین، در حوزه تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان نیز، به نظر می‌رسد به‌ویژه در مسائل کلان و برنامه‌ریزی‌هایی که اثرگذاری وسیع‌تری دارند (هم از نظر کیفی و هم از نظر کمی)، نیاز است که تصمیم‌گیران اتکا کنند به داده‌های پژوهشی. البته این به مفهوم اتکای صرف و پذیرش کامل نیست، بلکه اتکا مبتنی بر نگاه منتقدانه است؛ یعنی به هر پژوهشی که صورت می‌گیرد، با این نگاه پرداخته شود و با این رویکرد، آن پژوهش بر سیاست‌گذاری‌ها تأثیر بگذارد.

در هر صورت، اگر به این مسئله نپردازیم، یعنی بخواهیم مسائل را مانند گذشته حل کنیم، نتیجه همان خواهد بود که امروز هستیم. اگر قرار است که به سمت اصلاح و درست کردن مسائل حرکت کنیم، باتوجه‌به نکاتی که قبلاً گفته شد (یعنی بحث نگاه بلندمدت، دانش‌بنیان بودن سازمان و ارتباط گسترده با جامعه)، نیاز داریم که تصمیم‌گیری‌ها با نگاه حرفه‌ای‌تر و نگاه عمیق‌تری صورت پذیرد که بخش زیادی از این نگاه، از دل پژوهش‌هایی برمی‌آید که در این عرصه اتفاق خواهد افتاد.



یادداشت



■ پژوهش و اسطوره‌شناسی مسائل تأمین اجتماعی در ایران:

نقد اقتصاد سیاسی ناترازی صندوق‌ها با عینک رولان بارت

دکتر آوات رضانیا

کارشناس پژوهش مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

بحران صندوق‌های بازنشستگی، به‌ویژه سازمان تأمین اجتماعی در ایران، اغلب در گفتمان رسمی به عنوان یک پدیده دموگرافیک و حاصل «پیری جمعیت» بازنمایی می‌شود. این یادداشت با بهره‌گیری از نظریه اسطوره‌شناسی رولان بارت، استدلال می‌کند که این روایت، تلاشی برای «اسطوره‌سازی» و «طبیعی‌سازی» بحران است تا ریشه‌های اصلی آن پنهان بماند. تأکید اصلی این یادداشت بر این است که عامل اصلی بحران، نه کاهش زاد و ولد و پیری جمعیت، بلکه سیاست‌های تورم‌زای اقتصاد کلان، سرکوب دستمزدها و سقوط ارزش دلاری حق بیمه‌هاست که منجر به کوچک شدن اقتصاد رسمی و کاهش درآمدهای سازمان شده است.

۱. مقدمه: مکانیسم اسطوره در خوانش امر اجتماعی

رولان بارت در کتاب اسطوره‌شناسی^۱، اسطوره را نه به معنای افسانه‌های باستان، بلکه به عنوان نوعی «نظام نشانه‌شناسی ثانویه» تعریف می‌کند. کارکرد اصلی اسطوره در جهان مدرن، «طبیعی‌سازی»^۲ امر تاریخی و سیاسی است. اسطوره، امری را که حاصل تصمیمات مشخص سیاسی و اقتصادی است، از بافتار خود جدا کرده و آن را به عنوان یک واقعیت طبیعی، ابدی و اجتناب‌ناپذیر جلوه می‌دهد.

در ایران امروز، «بحران تأمین اجتماعی» به یک دال^۳ تبدیل شده است که مدلول^۴ رسمی آن در گفتمان حاکم، «تغییرات جمعیتی و افزایش امید به زندگی» است. دولت‌ها با ارجاع مداوم به مفاهیمی نظیر «پنجره جمعیتی» و «نرخ پشتیبانی»، تلاش می‌کنند تا وضعیت فعلی صندوق‌ها را مشابه روندی نشان دهند که در ژاپن یا فرانسه رخ داده است. اما اگر با رویکرد بارت به این روایت بنگریم، درمی‌یابیم که این یک «اسطوره» است که عامدانه ساخته شده تا «تاریخ» (سیاست‌های اقتصادی دولت) را حذف و «طبیعت» (روند بیولوژیک پیری) را جایگزین آن کند. هدف این یادداشت، «اسطوره‌زدایی» از این روایت و بازگرداندن امر سیاسی به متن بحران تأمین اجتماعی است. من نشان خواهم داد که چگونه حاکمیت با برجسته‌سازی اصلاحات پارامتریک (مانند افزایش سن بازنشستگی)، در حال پنهان‌سازی نقش مخرب سیاست‌های پولی و مالی خود در تخریب بنیان‌های سازمان تأمین اجتماعی است.

۲. ساختار اسطوره دولتی: تقدیر دموگرافیک

در گفتمان رسمی سازمان تأمین اجتماعی و نهادهای بالادستی (مانند سازمان برنامه و بودجه)، روایت غالب بدین صورت است: «مردم بیشتر عمر می‌کنند، کمتر بچه می‌آورند، پس نسبت بیمه‌پرداز به مستمیری‌گیر کاهش یافته است. راه‌حل: باید سن بازنشستگی را افزایش دهیم و فرمول محاسبه مستمیری را تغییر دهیم (اصلاحات پارامتریک)».

این گزاره، مصداق بارز آن چیزی است که بارت آن را «محروم کردن از تاریخ» می‌نامد. با مقایسه وضعیت ایران

-
1. Mythologies
 2. Naturalization
 3. Signifier
 4. Signified

با کشورهای توسعه‌یافته، دولت تلاش می‌کند بگوید: «ببینید! فرانسه هم سن بازنشستگی را بالا برد، پس ما هم ناچاریم».

این قیاس مع‌الفارق، ستون فقرات اسطوره است. در این روایت، متغیرهای کلیدی مانند «تورم»، «ارزش پول ملی» و «قدرت خرید دستمزد» عامدانه حذف می‌شوند. گفتمان حاکم با تمرکز بر محاسبات آکچوئری در خلأ اقتصادی، سعی دارد بحران را یک «رویداد فنی» جلوه دهد که نیازمند «راه‌حل فنی» است. این در حالی است که بحران تأمین اجتماعی در ایران، نه یک بحران محاسباتی، بلکه یک بحران اقتصاد سیاسی است.

۳. واقعیت پنهان: اقتصاد سیاسی تورم و سقوط دستمزد

اگر پوسته اسطوره دموگرافیک را کنار بزنیم، با واقعیتی خشن روبرو می‌شویم: تخلیه منابع سازمان تأمین اجتماعی از طریق سیاست‌های کلان اقتصادی.

۳-۱. تورم به مثابه مالیات پنهان و ابزار تأمین بودجه

دولت‌ها در ایران برای جبران کسری بودجه ساختاری خود، به خلق نقدینگی و ایجاد تورم متوسل می‌شوند. تورم در اینجا یک پدیده طبیعی نیست، بلکه یک تصمیم سیاسی برای انتقال ثروت از جیب حقوق‌بگیران به خزانه دولت است. اما این سیاست چه بلایی بر سر تأمین اجتماعی می‌آورد؟

سازمان تأمین اجتماعی یک نهاد بین‌نسلی است که بر اساس «ارزش واقعی» ذخایر کار می‌کند. وقتی تورم رسمی ۴۰ تا ۵۰ درصد است و بازدهی سرمایه‌گذاری‌های سازمان اغلب از تورم عقب‌تر است، عملاً ذخایر سازمان ذوب می‌شود.

۳-۲. سقوط آزاد ارزش حقیقی دستمزد (از ۲۸۰ دلار به ۱۲۰ دلار)

مهم‌ترین بخش استدلال ما در اینجا نهفته است. سازمان تأمین اجتماعی درصدی از دستمزد را به عنوان حق بیمه دریافت می‌کند. در دهه گذشته، اگرچه حداقل دستمزد به «ریال» افزایش یافته، اما به «دلار» (به عنوان معیار قدرت خرید واقعی و هزینه جایگزینی) سقوطی وحشتناک را تجربه کرده است.

وضعیت پیشین: زمانی که حداقل دستمزد کارگر معادل حدود ۲۷۵ دلار بود، حق بیمه ۳۰ درصدی (شامل سهم کارفرما، کارگر و دولت) رقمی معادل ۸۰ دلار در ماه برای هر نفر ورودی به صندوق ایجاد می‌کرد.

وضعیت کنونی: با سرکوب دستمزدها و جهش ارز، حداقل دستمزد به حدود ۱۱۰ تا ۱۲۰ دلار رسیده است. اکنون ۳۰ درصد حق بیمه، تنها معادل ۳۰ تا ۴۰ دلار است.

این یعنی ورودی واقعی صندوق به ازای هر نفر، بیشتر از نصف، کاهش یافته است. این فاجعه‌ای است که هیچ اصلاح پارامتریکی (حتی اگر سن بازنشستگی به ۸۰ سال برسد) نمی‌تواند آن را جبران کند. اسطوره حاکم با پنهان کردن این سقوط ارزش، مشکل را به گردن «تعداد» بازنشستگان می‌اندازد، در حالی که مشکل اصلی «بی‌ارزش شدن» حق بیمه پرداختی شاغلین فعلی است.

۴. مکانیسم‌های تخریب: کوچک‌سازی اقتصاد رسمی

پیامد دیگر سیاست‌های تورم‌زا و سرکوب دستمزد، فرار نیروی کار از چتر تأمین اجتماعی است. بارت می‌گوید اسطوره همواره در پی آن است که «پیچیدگی اعمال انسانی» را ساده‌سازی کند. دولت می‌گوید «جوانان کم شده‌اند»، اما واقعیت این است که «جوانان از اقتصاد رسمی فرار کرده‌اند».

زمانی که حداقل دستمزد رسمی (۱۲۰ دلار) کفاف هزینه‌های زندگی (که اغلب با دلار قیمت‌گذاری می‌شود) را نمی‌دهد، دو اتفاق رخ می‌دهد:

گسترش بخش غیررسمی: کارگران ترجیح می‌دهند به جای کار در کارخانه با دستمزد مصوب و پرداخت حق بیمه، به مشاغل کاذب، اسنپ، دستفروشی یا کارهای خدماتی بدون بیمه روی بیاورند که نقدینگی روزانه بیشتری دارد.

توافق بر سر عدم پرداخت بیمه: در بسیاری از کارگاه‌های کوچک، کارفرما و کارگر توافق می‌کنند که حق بیمه رد نشود تا مبلغ آن (که برای کارفرما سنگین و برای کارگر ناچیز به نظر می‌رسد) به جیب طرفین برود.

نتیجه این فرآیند، کاهش شدید «ضریب نفوذ بیمه» است. مشکل این نیست که جمعیت در سن کار وجود ندارد؛ مشکل این است که سیستم اقتصادی فعلی، انگیزه و امکان «بیمه‌پردازی» را از بین برده است. سازمان تأمین اجتماعی مشتریان خود را نه به خاطر پیری جمعیت، بلکه به خاطر فقر سیستماتیک از دست می‌دهد.

۵. کارکرد سیاسی اسطوره: اصلاحات پارامتریک به مثابه تنبیه قربانی

چرا رویکرد حاکم اصرار دارد مشکل را دموگرافیک نشان دهد؟ پاسخ در کارکرد سیاسی اسطوره نهفته است: سلب مسئولیت.

اگر بپذیریم مشکل از تورم و سقوط ارزش دستمزد است، راهکار باید «اصلاحات ساختاری در اقتصاد کلان»، «توقف چاپ پول»، «کنترل تورم» و «واقعی‌سازی دستمزدها» باشد. این راهکارها برای دولت هزینه دارد.

اما اگر مشکل را «پیری جمعیت» (امری طبیعی) جلوه دهیم، راهکار می‌شود «اصلاحات پارامتریک». یعنی:

افزایش سن بازنشستگی (کارگر باید بیشتر کار کند).

تغییر فرمول مستمری (بازنشسته باید کمتر بگیرد).

در این سناریو، قربانیان سیاست‌های تورم‌زا (کارگران و بازنشستگان)، خودشان مسئول نجات صندوق معرفی می‌شوند. این همان چیزی است که بارت آن را «واکسیناسیون»^۱ می‌نامد: دولت به یک شر کوچک (ناترازی صندوق) اعتراف می‌کند تا از اعتراف به شر بزرگ (ناکارآمدی مطلق مدل اقتصادی و سیاست‌های ارزی) فرار کند.

تأکید بر اصلاحات پارامتریک در شرایطی که دستمزد کارگر به ۱۲۰ دلار رسیده، نه یک اصلاحات، بلکه یک «ریاضت اقتصادی تحمیلی» مضاعف است. افزایش سن بازنشستگی برای کارگری که دستمزدش کفاف اجاره‌خانه را نمی‌دهد، به معنای فرسودگی جسمی مطلق بدون چشم‌انداز رفاهی است.

۶. نتیجه‌گیری: از اسطوره‌زدایی تا راهکار واقعی

یادداشت حاضر با بهره‌گیری از ابزار نشانه‌شناسی رولان بارت نشان داد که بحران تأمین اجتماعی در ایران، در زیر لایه‌ای ضخیم از اسطوره‌های دموگرافیک پنهان شده است. گزاره «بحران ناشی از پیری جمعیت است»، گزاره‌ای است که هدفش «غیرسیاسی کردن» یکی از سیاسی‌ترین مسائل روز ایران است.

داده‌های اقتصادی نشان می‌دهد که سقوط ورودی‌های سازمان (از ۸۰ دلار به ۳۰ دلار به ازای هر نفر) عامل اصلی ناترازی است. تازمانی که سیاست‌های کلان اقتصادی بر پاشنه «تورم‌زایی» و «سرکوب دستمزد» می‌چرخد، هیچ اصلاح پارامتریکی قادر به نجات سازمان تأمین اجتماعی نخواهد بود. حتی اگر سن بازنشستگی به ۱۰۰ سال برسد، وقتی دستمزد واقعی ناچیز است، ورودی صندوق ناچیز خواهد ماند.

پیشنهاد راهبردی:

راه نجات تأمین اجتماعی از راهروهای این سازمان نمی‌گذرد، بلکه از سازمان برنامه و بودجه و بانک مرکزی عبور می‌کند. هر نسخه‌ای برای اصلاح صندوق‌ها بدون توجه به: توقف موتور تورم‌زای کسری بودجه و ترمیم واقعی قدرت خرید دستمزد (بازگشت به سطح استاندارد جهانی یا حداقل منطقه‌ای)، صرفاً خرید زمان به قیمت فقیرتر شدن طبقه کارگر است. اسطوره‌زدایی از تأمین اجتماعی، گام اول برای مطالبه‌گری صحیح است: ما نباید اجازه دهیم «طبیعت» (پیری جمعیت) سپر بالای «سیاست» (تورم) شود.

جدول ۱: مقایسه ارزش حقیقی ورودی‌های سازمان تأمین اجتماعی (برآورد تقریبی)

شاخص	سال ۱۳۹۰ (دوران ثبات نسبی)	افق سال ۱۴۰۴ (سناریوی بحرانی)	تحلیل تغییرات واقعی
حداقل دستمزد	۳۳۰,۰۰۰ تومان	۱۵,۰۰۰,۰۰۰ تومان (برآورد)	افزایش ۴۵ برابری (ریالی)
نرخ دلار (بازار آزاد)	۱,۲۰۰ تومان	۱۲۰,۰۰۰ تومان (فرض مدل)	افزایش ۱۰۰ برابری
ارزش دلاری دستمزد	۲۷۵ دلار	۱۲۵ دلار	۵۵٪ سقوط ارزش واقعی
حق بیمه (۳۰٪ کل)	۹۹,۰۰۰ تومان	۴,۵۰۰,۰۰۰ تومان	—
ارزش دلاری حق بیمه	۸۲,۵ دلار	۳۷,۵ دلار	۵۵٪ کاهش منابع صندوق

نکته: ارقام فوق برای ساده‌سازی گرد شده‌اند، اما روند را به وضوح نشان می‌دهند.

این جدول نشان می‌دهد که سازمان تأمین اجتماعی در ظاهر (به ریال) درآمد بیشتری دارد، اما در واقعیت (به دلار/ طلا/دارایی)، به ازای هر کارگر جدید، بیشتر از یک دوم فقیرتر شده است. حال اگر این را در مقیاس میلیون‌ها بیمه‌پرداز ضرب کنیم، با حفره‌ای عظیم مواجه می‌شویم. سازمان تأمین اجتماعی با این ۳۷ دلار حق بیمه دریافتی، باید خدمات درمانی و دارویی ارائه دهد که قیمت‌شان با دلار ۱۲۰ هزار تومانی (و اغلب نرخ‌های جهانی) بالا رفته است. اینجاست که «ناترازی» رخ می‌دهد. دولت تلاش می‌کند این شکاف را با عبارت «تعداد زیاد بازنشستگان» توضیح دهد، در حالی که عامل اصلی، «آب رفتن ارزش پول حق بیمه» است. این یک پدیده دموگرافیک نیست؛ بلکه تورم و کاهش ارزش حق بیمه دریافتی است.



پژوهش نگار



■ سهم کارگران ایران از ثروتی که تولید می‌کنند.

درنگ

خیلی از ما قبول کرده‌ایم که امکان ندارد همه اعضای جامعه به یک اندازه ثروت و درآمد داشته باشند، و تفاوت‌ها در توان اقتصادی تفاوت‌هایی عادی و حتی خوب‌اند. اما اگر شدت این تفاوت خیلی زیاد باشد، یعنی یک اقلیت در رفاه و تجمل زندگی کنند و اکثریت زندگی متوسط و فقیرانه داشته باشند، کمتر کسی آن را قبول می‌کند. اما حتی نظریه‌پردازان و دانشمندان نیز به‌راحتی نمی‌توانند به این نتیجه برسند که تفاوت یا نابرابری در ثروت و درآمد تا چه اندازه منصفانه است و از چه آستانه‌ای به بعد منصفانه نیست.

با این حال، طبق حقوقی که در جهان و ایران برای شهروندان تعریف شده است، یک اصل همیشه پابرجاست: همه ما حق داریم از حداقل نیازهای اولیه بهره‌مند باشیم، حق داریم کار کنیم و امنیت درآمدی داشته باشیم.

به نظر شما سیاست‌گذاران برای اینکه همه شهروندان را از نیازهای اولیه و حق کار و امنیت درآمدی بهره‌مند کنند، مجاز به تدوین چه سیاست‌هایی هستند؟ اگر برای این کار لازم شود که شما هم بیشتر مالیات پردازید (مالیات بر ارث، بر تراکنش‌های بالا، بر املاک و...)، یا لازم شود که به کارگری که برای تعمیر تأسیسات خانه آمده دو برابر دستمزد بدهید، باز هم با چنین سیاست‌هایی موافق خواهید بود؟

مسئله

باتوجه به ساختار اقتصادی کشورهای پیشرفته، می‌توان سهم بالای نیروی کار در ارزش افزوده در این کشورها را نشانه و شاخصی از عدالت و توسعه‌یافتگی دانست. کاهش سهم نیروی کار در ارزش افزوده به معنای توزیع نابرابر درآمد، کاهش مصرف خانوارها و تقاضای کل، افزایش فقر و ضرورت مداخله‌های حمایتی دولت،

افزایش نارضایتی عمومی و آسیب‌های دیگر است. باتوجه‌به اهمیت این امر، ضرورت دارد که تصویر دقیقی از وضعیت این شاخص در اقتصاد ملی به دست آید و بر اساس مبانی علمی پیشنهادهاتی برای بهبود ارائه گردد.

مهم‌ترین یافته‌ها و آموزه‌ها

- در دهه‌های اخیر روندی جهانی وجود داشته که طی آن، سهم نیروی کار در ارزش افزوده رو به کاهش بوده است. محاسبات پژوهش بر اساس جداول داده-ستانده و نیز الگوی ماتریس حسابداری اجتماعی، هر دو نشان داده‌اند که در ایران نیز همین روند کاهشی وجود داشته است و طی سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۹۰، یعنی طی یک دهه، سهم نیروی کار در کل کاهش نشان می‌دهد:

محاسبه سهم عوامل تولید از ارزش افزوده در سال‌های نمونه				
سال	سهم نیروی کار مزد و حقوق بگیر	سهم نیروی کار خویش فرما	سهم کل نیروی کار	سهم سرمایه
۱۳۸۰	۲۰,۲۶	۲۴,۲۴	۴۵,۵	۵۴,۶۶
۱۳۸۵	۱۸,۶۸	۲۴,۲۲	۴۲,۹	۵۷,۱۹
۱۳۹۰	۱۹,۰۸	۲۴,۳۶	۴۳,۴۴	۵۵,۰۳

- همان‌طور که در جدول بالا آمده، سهم درآمدهای کاری جمعیت شاغل مزد و حقوق بگیر ۱۰,۵ میلیون نفری و جمعیت کارکنان مستقل ۷,۵ میلیون نفری به ارزش افزوده در سال ۱۳۹۰ در مجموع به ۴۳,۴۴ درصد می‌رسد. وقتی می‌توان کم بودن این سهم را درک کرد که آن را با متوسط جهان در دهه ۱۹۷۰ میلادی (بالای ۷۰ درصد) و در سال ۲۰۱۰ (حدود ۶۰ درصد) مقایسه کرد. یعنی سهمی که نیروی کار ایران از ارزش افزوده می‌برد در مقایسه با میانگین جهانی بسیار کمتر است. کاهش انگیزه‌های نیروی کار و زیر خط فقر رفتن جمعیت شاغل کشور از پیامدهای چنین روندی است.
- با بزرگ‌تر شدن کیک اقتصاد کشور، بیشینه سهم آن به سرمایه رسیده است، اما حداقل دستمزد واقعی نیز در دوره ۴۰ ساله منتهی به ۱۳۸۹ سالانه ۲/۶ درصد رشد داشته است. با این حال، رشد دستمزدهای واقعی در مقایسه با رشدهای تورم ناچیز بوده است. فشار نابرابری‌های اقتصادی بر دوش کارگران محسوس است و اتفاقاً کاهش سهم نیروی کار از ارزش افزوده، بیشتر متوجه نیروی کار مزد و حقوق بگیر بوده است.
- مهم‌ترین دلایل سهم پایین و کاهنده نیروی کار از ارزش افزوده:

- پیشرفت فناوری و اتوماسیون بیشتر فرآیند کار
- ضعف و کاهش مقررات حمایتی از کارگران (امنیت شغلی، امنیت درآمدی، حداقل دستمزد، نهادهای کارگری دارای قدرت چانه‌زنی و...)
- فربه‌شدن بخش فعالیت‌های مالی در اقتصاد که برخلاف فعالیت‌های تولیدی و خدماتی نیاز ناچیزی به نیروی کار دارند.

برخی از سیاست‌های پیشنهادی

این پژوهش برای تغییر سهم عوامل تولید سه سیاست اقتصادی را بررسی کرده است: تشویق صادرات، افزایش هزینه‌کرد بودجه‌ای، و افزایش سرمایه‌گذاری. بر اساس محاسبات، کاراترین سیاست برای افزایش سهم نیروی کار، افزایش تشکیل سرمایه است:

سیاست‌ها	تأثیر بر سهم کل نیروی کار	تأثیر بر سهم سرمایه
افزایش ۱۰٪ در صادرات کل	-۱,۱۸	+۰,۹۷
افزایش ۱۰٪ در مخارج کل دولت	+۰,۴۸	-۰,۰۴
افزایش ۱۰٪ در سرمایه‌گذاری	+۰,۶۳	-۰,۵۲

■ سرمایه‌گذاری و گسترش واحدهای تولیدی موجب می‌شود در بازار کار تقاضا برای نیروی کار بیشتر شود و دستمزدها به‌طور طبیعی افزایش پیدا کنند. یکی از معضلات اقتصاد کشور هدایت شدن نقدینگی به‌سوی بخش‌های نامولد است و تنها با عزم جزم سیاست‌گذاران و مجریان است که می‌توان تسهیلات و مقررات را به تشکیل سرمایه معطوف کرد.

■ سیاست‌گذاری برای مهارت‌افزایی مؤثر موجب می‌شود بهره‌وری نیروی کار افزایش یابد. در حقیقت باتوجه‌به اتوماسیون فزاینده کار (به‌ویژه در پرتو هوش مصنوعی)، در کنار تنظیم‌گری فضای کار از لحاظ استفاده از هوش مصنوعی، سیاست‌های جدیدی برای مهارت‌آموزی‌های ویژه در جامعه ضرورت می‌یابند.

■ یکی از مسائل دیرین بازار کار در ایران، نگاه کنترل‌گر سیاست‌گذار به فعالیت‌های تشکیلی و سندیکایی بوده است. بی‌تردید افزایش اتحادیه‌ای‌شدن و تقویت سه‌جانبه‌گرایی واقعی می‌تواند در بلندمدت به پیامدهای مثبت گوناگونی منجر شود که تنها یکی از آنها تغییر سهم نیروی کار از ارزش افزوده است.

■ احیای بخش تعاونی می‌تواند موجب تغییرات محسوسی شود: در تعاونی‌های تولیدی سهم‌بری نیروی کار از ارزش افزوده عادلانه‌تر و بیشتر است.

این پژوهش که با عنوان «محاسبه‌ی سهم بری عوامل کار و سرمایه در فعالیت‌های اقتصادی با استفاده از جداول داده‌ستانده و ماتریس حسابداری اجتماعی» به کوشش حسن طائی و همکارانش در سال ۱۳۹۴ انجام شده است، به سیاست‌گذاران کشور نشان می‌دهد که در ایران برخلاف جهان سهم نیروی کار از ارزش افزوده پایین است، و برای ممانعت از پیامدهای بحران‌زای چنین نابرابری‌ای باید چه سیاست‌هایی را پیش گرفت.

مطالعه نسخه اصلی و تفصیلی این پژوهش به مراجع زیر پیشنهاد می‌شود:

- نهادهای بالادستی، شوراهای عالی و سه قوه
- ارکان سازمان تأمین اجتماعی



پژوهش نگار

■ شاغلان نامرئی در اقتصاد ایران: کار غیررسمی زنان و چشم‌انداز تغییر



درنگ

یکی از چالش‌های سامان‌دهی به اقتصاد در تمامی کشورهای دنیا، غیررسمی بودن بخشی از اقتصاد ملی است. اقتصاد غیررسمی در سایه و پنهانی فعالیت می‌کند، و بنابراین کیفیت محصولات، و روابط کار، و محیط کار در آن از چشم‌قاعده‌گذاران و ناظران پنهان می‌ماند: کالاهای غیراستاندارد و ناسالم تولید می‌شود؛ محیط کار غیراستاندارد به کارگران آسیب می‌زند؛ کار اجباری و کار غیرعادلانه رواج می‌یابد؛ حق بیمه و مالیات پرداخته نمی‌شود و...

گروهی فکر می‌کنند که اگر دولت‌ها کاری به کار اقتصاد نداشته باشند، اوضاع بهتر می‌شود. وقتی مدام بازرس‌ها سراغ کارگاه‌ها نروند تا از آنها مالیات و حق بیمه بگیرند، مجبورشان کنند محیط کار را ایمن‌سازی کنند و... آن موقع بازار بهتر و راحت‌تر کار می‌کند.

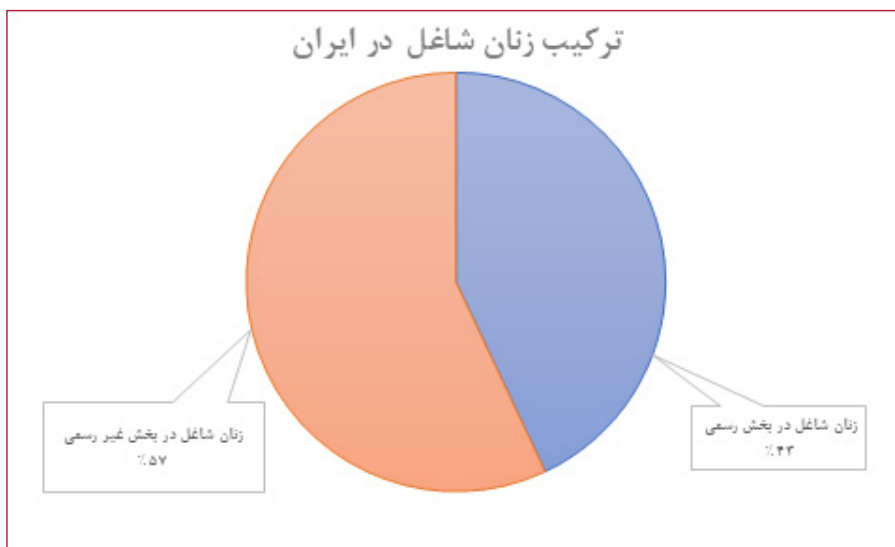
گروه دوم نظر دیگری دارند. از دید آن‌ها این بی‌قاعدگی پیامدهای آسیب‌زایی دارد: ۱- ملاک و معیار فقط پول و سود خواهد بود (استانداردهای سلامت کالا، ایمنی کارگران و حقوق کارگران فدای سود بیشتر صاحبان کارگاه‌ها می‌شود)؛ ۲- امکان اعمال مجرمانه بیشتر می‌شود (مشخص نیست چه کالاهایی تولید شود، کار کودک رواج می‌یابد، کار کم‌دستمزد نیز)؛ ۳- گروه‌های کم‌قدرت‌تر که نمی‌توانند از حقوق خود دفاع کنند، مورد ستم قرار می‌گیرند (کارگران ناچارند به کار دارای دستمزد بسیار نا عادلانه تن بدهند)؛ ۴- هم ادامه یافتن سیاست‌های لایه حمایتی نظام تأمین اجتماعی و هم ادامه یافتن سیاست‌های لایه بیمه‌ای، مشروط به رسمی‌تر شدن

اقتصاد است: برای تداوم فعالیت، لایه حمایتی به دریافت مالیات و لایه بیمه‌ای به دریافت حق بیمه نیازمندند.

شما با نظر کدام گروه موافق‌اید؟

مسئله

در هیاھوی کوچه‌پس‌کوچه‌های شهرها و سکوت خانه‌ها، ارتشی بزرگ اما نامرئی در حال فعالیت اقتصادی‌اند: زنانی که چرخ اقتصاد غیررسمی ایران را می‌چرخانند. زنانی که در قطارهای مترو، کارگاه‌های کوچک، رستوران‌ها، یا در خانه‌ها به‌عنوان پرستار کودک و سالمند، بی‌صدا و خستگی‌ناپذیر تلاش می‌کنند. آمارها تنها بخشی از این واقعیت را به ما نشان می‌دهند: از حدود ۳۶ میلیون زن شاغل در کشور، بیش از ۲ میلیون نفر، یعنی نزدیک به ۵۷ درصد، در این بخش غیررسمی مشغول به‌کارند:



برای همه گروه‌های اجتماعی کار کردن در بخش غیررسمی دشوارتر از بخش رسمی است، چون در بخش غیررسمی معمولاً خبری از این موارد نیست:

- تعیین حداقل دستمزد (کار با مزد بسیار کم)
- استانداردهای محیط کار (کارگران در معرض انواع آلودگی‌ها و ریسک‌های حادثه و... قرار می‌گیرند)

- بیمه‌کردن اجباری کارگر به‌دست کارفرما (کارگر هم‌اکنون از بیمه درمان، غرامت ایام بیماری و... و در آینده از مستمری محروم می‌شود)

و معمولاً بسیاری از امکانات دیگر مانند مرخصی و عیدی و تسهیلات محل کار هم وجود ندارند.

اما کار در بخش غیررسمی، برای زنان دشوارتر است، زیرا از نیروی اجتماعی کمتری برخوردارند. آن‌ها حتی در فضای رسمی کار نیز از نابرابری و تبعیض‌های گوناگونی رنج می‌برند، چه رسد به فضای غیررسمی. بالاین حال به‌رغم اینکه پژوهش‌های بسیاری درباره اقتصاد غیررسمی ایران انجام شده است، درخصوص وضعیت زنان در این عرصه خلأ پژوهشی‌ای وجود دارد که امکان سیاست‌گذاری سنجیده را کاهش می‌دهد.

زنان شاغل در بخش غیررسمی، با وجود تلاش برای ایستادن روی پای خودشان، در مسیری فرسایشی و بدون چتر حمایتی گام برمی‌دارند.

مسئله پژوهشی که این‌بار معرفی‌اش می‌کنیم، روشن کردن وضعیت زندگی این زنان، روایت کردن رنج‌ها و امیدهایشان، و البته ارائه یک نقشه راه سیاستی برای تغییر است؛ تغییری که می‌تواند این ارتش نامرئی را به نیرویی قدرتمند و مرئی برای توسعه کشور تبدیل کند.

یافته‌ها

- ترکیب جنسیتی اقتصاد کشور

در دهه‌های اخیر بخش رسمی اقتصاد کشور مردانه‌تر و بخش غیررسمی آن زنانه‌تر شده است؛ به عبارت دیگر در عرصه رسمی نرخ مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان کمتر است، اما در عرصه غیررسمی شرایط وارونه است.

- خلأ حمایت اجتماعی

زنانی که در این فضای اجتماعی پراسیب برای معاش تلاش می‌کنند، خود را زنی «مستقل، اما فرسوده و بدون حامی» می‌دانند. این دقیقاً همان وضعیتی است که سیستم‌های تأمین اجتماعی می‌خواهند مانع آن شوند؛ وضعیتی که فرد حس کند اگر دچار بیکاری، بیماری و... شد، دیگر درآمدش قطع خواهد شد؛ امنیت درآمدی ندارد، امنیت سلامتی ندارد؛ مستقل هست اما کسی حامی او نیست.

• خواسته و ناخواسته

دلیل گام‌نهادن زنان به این مسیر هم غیراختیاری و ناشی از افتادن در دامی به نام «تله محرومیت چندگانه» بوده است و هم اختیاری و ناشی از «میل به استقلال».

• تله محرومیت چندگانه

این تله چهار دیوار بلند دارد:

■ دیوار فقر (فقدان سرمایه اقتصادی): داستان‌هایشان تکان‌دهنده است. یکی می‌گوید: «همسر من از بلندی افتاد و زمین گیر شد. اگر من کار نکنم، نانی برای خوردن نداریم. مجبورم که می‌آیم». دیگری روایت می‌کند: «درآمد شوهرم کفاف زندگی را نمی‌دهد. باید برای دخترم جهیزیه تهیه کنم. از سر بدبختی تن به این کار دادم». بیکاری همسر، گرانی، سرپرست خانوار بودن و نداشتن سرمایه اولیه برای شروع یک کار مناسب، اصلی‌ترین دلایلی است که آن‌ها را به این مشاغل ساده و در دسترس می‌کشاند.

■ دیوار تنهایی (فقدان سرمایه اجتماعی): بسیاری از آن‌ها از نداشتن «پارتی» یا آشنایی که راه را برایشان هموار کند، گله دارند. این ناتوانی از یافتن واسطه‌ها و رابط‌هایی که در فضای رانتی شده اشتغال رسمی برایشان کاری دست‌وپا کند، آن‌ها را به سمت مشاغلی می‌برد که به تنهایی و بدون نیاز به حمایت دیگران بتوانند انجام دهند.

■ دیوار بی‌مهارتی (فقدان سرمایه مهارتی): یکی از زنان می‌گوید: «خانواده‌ام آن قدر فقیر بود که پولی برای کلاس رفتن و مهارت یاد گرفتن نداشتیم. از وقتی هم وارد این کار شدم، دیگر وقتی برایش ندارم». نداشتن مهارت‌های تخصصی، آن‌ها را از بازار کار رسمی دور می‌کند و گزینه‌ای جز مشاغل یدی و خدماتی پیش رویشان باقی نمی‌گذارد.

■ دیوار بی‌خبری (فقدان سرمایه حقوقی): اغلب این زنان از حقوق اولیه خود مانند بیمه، مرخصی و مزایای قانونی بی‌خبرند. ترس از دست‌دادن همان شغل حداقلی، باعث می‌شود از مطالبه حقوق خود چشم‌پوشی کنند و به شرایط ناعادلانه تن دهند.

• میل به استقلال

برای آن‌ها، این مشاغل که اغلب پاره‌وقت و منعطف هستند، فرصتی برای تجربه استقلال مالی است. برخی دیگر، این کار را راهی برای اثبات توانایی‌هایشان به خانواده و جامعه می‌بینند. آن‌ها می‌خواهند خود را به دیگران اثبات کنند و نشان دهند که حتی با دست خالی هم می‌توانند روی پای خود بایستند و درآمد داشته باشند. عده‌ای نیز این شغل‌ها را موقتی و پله‌ای برای رسیدن به اهداف بزرگ‌تر می‌دانند؛ جمع کردن سرمایه برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار کوچک یا شرکت در کلاس‌های مورد علاقه‌شان.

• پیامدها و چالش‌های اشتغال در بخش غیررسمی

زندگی در اقتصاد غیررسمی، پیامدهای عمیقی بر روح و جسم این زنان بر جای می‌گذارد. این پیامدها، دو روی سکه امید و فرسودگی را به نمایش می‌گذارند.

روی تاریک سکه: فرسودگی

■ اشتغال تنشی (آسیب‌های روانی): کار در این بخش، یک «اشتغال تنشی» است. نگاه‌های تحقیرآمیز دیگران، درآمد ناچیز، عدم امنیت شغلی و آینده مبهم، تنش روانی زیادی برای آن‌ها پیش می‌آورد. بسیاری از آن‌ها از افسردگی، احساس انزوای عمیق و عدم امید به آینده رنج می‌برند. یکی از آن‌ها با تلخی می‌گوید: «گاهی حرف‌هایی می‌شنوم و تحقیرهایی می‌شوم که واقعا تصمیم می‌گیرم به زندگی‌ام پایان دهم».

■ اشتغال فرسایشی (آسیب‌های جسمی): این کار، یک «اشتغال فرسایشی» است. ساعت‌های طولانی کار سخت، بدون استراحت کافی و شرایط غیراستاندارد، جسم آن‌ها را تحلیل می‌برد. خستگی مفرط و دردهای مزمن، همراه همیشگی آن‌هاست. زنی می‌گوید: «وقتی به خانه می‌رسم، یک جنازه هستم. شب از درد خوابم نمی‌برد».

روی روشن سکه: هویتی تازه

با تمام این سختی‌ها، کار کردن هویت جدیدی به این زنان می‌بخشد.

■ کسب منزلت و استقلال: آن‌ها دیگر فقط یک مادر یا همسر نیستند؛ بلکه فردی هستند که درآمد دارد و در اقتصاد خانواده نقش ایفا می‌کند. این استقلال مالی، به آن‌ها اعتمادبه‌نفس و منزلت اجتماعی می‌بخشد.

■ حضور در اجتماع: کار کردن، آن‌ها را از انزوای خانه بیرون می‌کشد و به آن‌ها فرصت تعامل با دیگران و کسب تجربیات جدید را می‌دهد. آن‌ها احساس می‌کنند در جامعه «دیده می‌شوند» و دیگران روی آن‌ها حساب می‌کنند.

پیشنهادهای

داستان این زنان نباید به فرسودگی و محرومیت ختم شود. بر اساس تحلیل‌های عمیق و گفتگو با ده‌ها کارشناس و زن شاغل در این بخش، می‌توان یک نقشه راه سیاستی جامع و چهاربعدی برای تغییر این روایت تدوین کرد.

راهبرد اول: شبکه‌سازی

بزرگ‌ترین ضعف این زنان، پراکندگی و انزوای آن‌هاست. یک صدای تنها، نجواست، اما صداهای بسیار در کنار هم، قدرت چانه‌زنی خواهند داشت.

■ توصیه سیاستی: تسهیل ایجاد نهادهای تشکیلاتی و شبکه‌های حمایتی برای زنان شاغل در بخش غیررسمی.

■ راهکارهای اجرایی:

۱. ایجاد اتحادیه‌ها و انجمن‌ها: وزارت کشور و معاونت امور زنان ریاست جمهوری باید فرآیند ثبت و حمایت از تشکل‌های صنفی و انجمن‌های حمایتی برای این زنان را ساده‌سازی کنند. این تشکل‌ها می‌توانند صدای جمعی آن‌ها برای مذاکره با دولت و کارفرمایان باشند تا از حقوقشان دفاع کنند.

۲. گروه‌بندی و نیازسنجی: این زنان یک گروه یکدست نیستند. نیازهای یک فروشنده مترو با یک پرستار سالمند متفاوت است. باید بر اساس نوع شغل و سطح درآمد، گروه‌بندی شوند تا راهکارهای متناسب با هر گروه طراحی شود.

۳. ترویج مشارکت جمعی: از طریق رسانه‌ها و نهادهای فرهنگی باید فرهنگ کار گروهی و مشارکت جمعی در میان این زنان ترویج داده شود تا از انزوای خود خارج شوند و قدرت چانه‌زنی جمعی پیدا کنند.

راهبرد دوم: بیمه‌ای برای همه؛ خدماتی گزینشی و منعطف

بسیاری از این زنان به دلیل ناتوانی در پرداخت حق بیمه کامل، از چتر حمایتی سازمان تأمین اجتماعی محروم مانده‌اند. راهکار، انعطاف‌پذیری است.

■ توصیهٔ سیاستی: توانمندسازی زنان برای انتخاب گزینشی خدمات بیمه‌ای متناسب با نیاز و توان مالی‌شان.

■ راهکارهای اجرایی:

۱. تفکیک و تنوع‌بخشی به خدمات بیمه‌ای: سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند بسته‌های بیمه‌ای خود را از حالت «همه یا هیچ» خارج کند. باید به یک زن این امکان داده شود که مثلاً فقط بیمه درمان یا فقط بیمه بازنشستگی را با حق بیمه‌ای متناسب، انتخاب کند.

۲. طراحی بسته‌های بیمه‌ای ترکیبی: سازمان تأمین اجتماعی باید با همکاری نهادهای فعال در لایهٔ حمایتی مانند کمیته امداد و بهزیستی، «محصولات بیمه‌ای» جدید و ارزان‌قیمتی طراحی کند که ویژه این قشر باشد.

در واقع سازمان تأمین اجتماعی باید در این زمینه هم از گذشته درس بگیرد و هم بسیار فعالانه عمل کند: باید مانع از تحمیل بار مالی طرح‌های حمایتی به صندوق بیمه‌گر شود و در برنامهٔ بیمه‌ای که طراحی و پیشنهاد می‌کند تضمین شود که بخشی از حق بیمه‌های سهم کارگر و کارفرما را نهادهای حمایتی تقبل و به سازمان پرداخت کنند (کاهش فشار بر زنان کارگر در بخش غیررسمی و ترغیب کارفرمایان اقتصاد پنهان به رسمی‌شدن).

راهبرد سوم: استقرار صندوق بیمه‌ای انفرادی-حمایتی

درآمد این زنان ثابت و ماهانه نیست. سیستم بیمه‌ای آن‌ها نیز نباید خشک و غیرمنعطف باشد.

■ توصیهٔ سیاستی: ایجاد صندوق‌های بیمه‌ای انفرادی با سازوکار پرداخت منعطف تکمیل‌شونده با حمایت دولت.

■ راهکارهای اجرایی:

۱. ایجاد صندوق‌های اختصاصی: صندوق‌هایی مبتنی بر حساب‌های انفرادی باید ایجاد شوند که هر فرد بتواند متناسب با درآمدش، هر زمان که توانایی داشت، حق بیمه خود را پرداخت کند، بدون آنکه وقفه‌ای در سابقه بیمه‌اش ایجاد شود.

۲. تضمین حداقل مستمری توسط دولت: دولت باید تضمین کند که اگر ذخیره انباشته‌شده در حساب انفرادی یک زن در زمان بازنشستگی برای پرداخت حداقل مستمری کافی نبود، این شکاف را از محل بودجه‌های حمایتی پر کند.

۳. هدایت یارانه‌ها به سمت این صندوق‌ها: بخشی از یارانه‌های حمایتی کشور می‌تواند به این صندوق‌های اختصاصی تزریق شود تا پایداری مالی آن‌ها تضمین گردد.

راهبرد چهارم: ریشه‌ها را هدف بگیریم؛ ارتقای سرمایه‌ها و تغییر فرهنگ

راهکارهای بیمه‌ای، مُسکن هستند. درمان واقعی، در توانمندسازی و تغییر شرایطی است که این زنان را به این مسیر کشانده است.

■ توصیه سیاستی: اجرای یک بسته سیاستی جامع برای ارتقای سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، مهارتی و فرهنگی زنان.

■ راهکارهای اجرایی:

۱. ارتقای سرمایه مهارتی و حقوقی: وزارت کار و سازمان فنی و حرفه‌ای باید دوره‌های مهارت‌آموزی رایگان یا ارزان‌قیمت را در مناطق محروم گسترش دهند. هم‌زمان، کارگاه‌های آموزشی برای آشنایی زنان با حقوق کار باید در مساجد و مراکز فرهنگی برگزار شود.

۲. ارتقای سرمایه فرهنگی و اجتماعی: سازمان صداوسیما و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی موظف‌اند با تولید محتوا، به ارزش‌گذاری کار زنان (چه در خانه و چه بیرون) و ترویج فرهنگ تقسیم وظایف در خانواده بپردازند.

۳. بهبود شرایط اقتصادی کلان: سیاست‌های کلان اقتصادی باید به سمت ثبات، مهار تورم و حمایت از کسب‌وکارهای کوچک حرکت کنند تا فشار اقتصادی که زنان را به سمت اشتغال غیررسمی سوق می‌دهد، کاهش یابد.

سخن پایانی: زنان شاغل در اقتصاد غیررسمی، با کمترین امکانات، بار سنگینی از اقتصاد خانواده و جامعه را به دوش می‌کشند. آن‌ها یک «مسئله» نیستند که باید حل شود؛ آن‌ها یک «پتانسیل» عظیم هستند که باید شکوفا شوند.

این پژوهش که زینب مرادی‌نژاد آن را با عنوان «بررسی وضعیت مرتبط با فعالیت‌های شغلی زنان شاغل در بخش غیررسمی» در سال ۱۴۰۳ انجام داده است، به خوانندگان نشان می‌دهد که علت فعالیت اقتصادی زنان شاغل در بخش غیررسمی اقتصاد کشور چیست و این تجربه برای آنان چه پیامدهایی به دنبال داشته است. همچنین، چگونه می‌توان بین بهبود وضعیت آنها و بهبود وضعیت مالی سازمان تأمین اجتماعی رابطه‌ای برقرار کرد؟ آیا پتانسیل‌رهایی سازمان از ناپایداری مالی، دست‌کم در میان‌مدت، به رهایی زنان از آسیب‌های اقتصاد غیررسمی گره نخورده است؟

مطالعه نسخه اصلی و تفصیلی این پژوهش به مراجع زیر توصیه می‌شود:

- نهادهای حاکمیتی، مقننه و مجریه
- ارکان سازمان
- معاونت بیمه‌ای و روابط عمومی سازمان
- رسانه‌ها و فعالان حوزه زنان



تأثیر راهنماهای بالینی داروهای سرطانی بر کاهش مصرف و هزینه داروها



درنگ

نظام سلامت تمام کشورهای دنیا، به‌نوعی درگیر بحث مصرف غیرمنطقی دارو است. بر اساس یکی از برآوردهای سازمان بهداشت جهانی، ۵۰ درصد از کل داروها در جهان به‌طور غیرمنطقی مصرف می‌شوند. البته این وضعیت در همه کشورهای یکسان نیست: در کشورهای در حال توسعه، ۲۵ تا ۷۰ درصد از کل هزینه‌های سلامت صرف دارو می‌شود، اما این رقم برای کشورهای توسعه‌یافته حدود ۱۰ درصد است. در ایران هم این معضل وجود دارد و در کل شاهد بیش‌تجویزی (به‌ویژه برای آنتی‌بیوتیک و داروی تزریقی) و مصرف خودسرانه بیش و خارج از نسخه هستیم. یکی از روش‌های کنترل این وضعیت، استانداردسازی تجویز از طریق تهیه و اجرای «راهنمای تجویز دارو» است. اما این خطر وجود دارد که خود راهنماها به‌درستی طراحی و یا اجرا نشوند. به نظر شما، نهادی مثل سازمان تأمین اجتماعی، قابلیت این را دارد که با تدوین و اجرای چنین راهنمایی، مصرف غیرضروری دارو را کاهش دهد؟

مسئله

رسیدن به سطح مصرف بهینه دارو، از طریق کنترل مصرف غیرضروری، نقش مهمی در افزایش کارایی نظام سلامت دارد و یکی از شیوه‌های مهم آن استفاده از «راهنماهای بالینی» است. پژوهشی که در اینجا معرفی می‌کنیم، به بررسی تأثیر

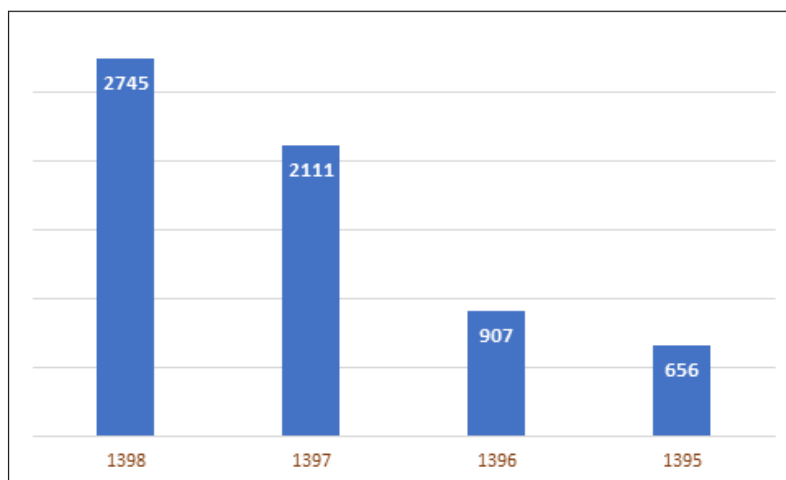
اجرای راهنماهای تجویز داروهای سرطانی در سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است. این رهنمون در سال ۱۳۹۴ ابلاغ شده است و داده‌های مربوط به سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ بررسی و تحلیل شده‌اند، تا میزان موفقیت این رهنمون‌ها مشخص شود و بتوان بر اساس این پایش به بازنگری‌های لازم پرداخت.

برخی از مهم‌ترین یافته‌ها

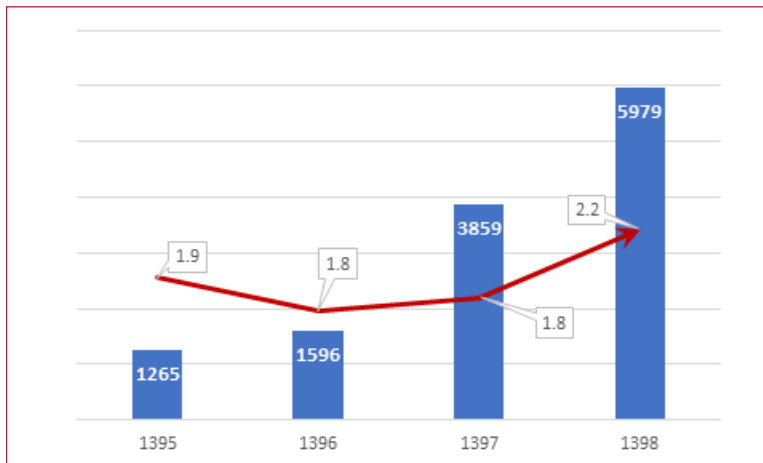
- از سال ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ به‌طور کلی ۶۴۱۹ بیمار سرطانی به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه کرده‌اند و هزینه کل داروهای تجویز شده برای آنها ۳۳,۱۱۹,۴۶۷,۹۹۸ ریال بوده است. همان‌طور که در جدول بعدی آمده، در این دوره به‌طور میانگین، هر بیمار سرطانی ۲ بار نسخه گرفته و ۱۲ قلم دارو برای او تجویز شده است. یعنی در هر نسخه بیماران سرطانی به‌طور میانگین حدود ۶ قلم دارو تجویز شده است.

خلاصه آمار بیماران سرطانی مراجع سازمان در کل دوره		
تعداد بیماران	تعداد نسخ	تعداد اقلام دارو
۶۴۱۹	۱۲۶۹۹	۷۶۹۵۳
میانگین نسخ هر بیمار	میانگین اقلام دارویی هر بیمار	میانگین اقلام دارویی هر نسخه
۱,۹۸	۱۲	۶,۰۶
هزینه متوسط دارویی هر بیمار	هزینه متوسط هر نسخه	هزینه متوسط هر دارو
۵۱۵۹۵۹۹	۲۶۰۸۰۳۷	۴۳۰۳۸۶

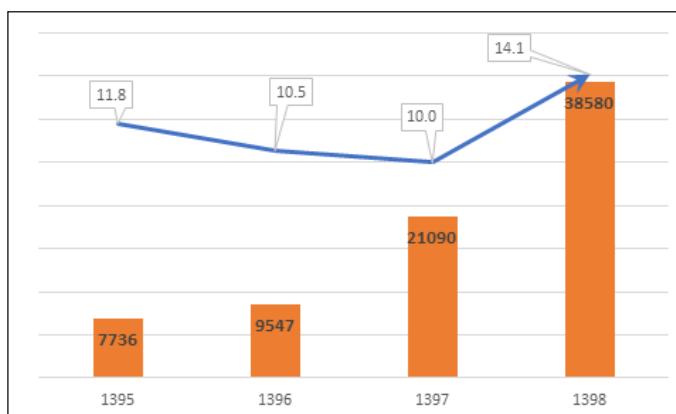
- تعداد بیماران سرطانی مراجعه‌کننده به مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی، در این دوره روندی افزایشی داشته و از ۶۵۶ نفر در سال ۱۳۹۵ به ۲۷۴۵ نفر در سال ۱۳۹۸ رسیده و بیش از ۴ برابر شده است.



- طبیعی است که با ۴ برابر شدن تعداد بیماران، تعداد کل نسخ هم افزایش یابد، نسخ ۴,۷ برابر شده‌اند و از ۱۲۶۵ به ۵۹۷۹ نسخه رسیده‌اند. اما آیا تعداد نسخ هر بیمار تغییری نکرده است؟ یعنی اگر هر بیمار در ابتدای دوره ۱ نسخه می‌گرفته، در انتهای دوره هم همین رویه باقی مانده و هر بیمار به‌طور میانگین یک بار از بیمارستان‌های سازمان نسخه گرفته است؟ پاسخ منفی است. همان‌طور که در نمودار زیر آمده است، میانگین نسخ هر بیمار (خط) هم در کل افزایشی بوده است (از ۱,۹ به ۲,۲) و بخشی از اوج گرفتن تعداد نسخ (ستون) در سال ۱۳۹۸ به این برمی‌گردد که تعداد مراجعه بیماران هم بیشتر شده است.



• در این دوره تعداد اقلام دارویی تجویز شده نیز افزایش یافته و از ۷۷۳۶ قلم در ابتدای دوره به ۳۸۵۸۰ قلم در پایان دوره رسیده است و نزدیک به ۵ برابر شده است. یعنی با مقایسه ابتدا و انتهای دوره می‌بینیم که تعداد بیماران ۴ برابر، تعداد نسخ ۴,۷ برابر و تعداد اقلام دارویی تجویز شده حدود ۵ برابر شده است. هماهنگ با این افزایش‌ها، میانگین اقلام دارویی هر بیمار نیز از ۱۱,۸ قلم دارو برای هر بیمار به ۱۴,۱ قلم دارو برای هر بیمار رسیده است.



• اگر تغییر میانگین اقلام دارویی هر نسخه را در نظر بگیریم، می‌بینیم که در ابتدای دوره با هر نسخه به‌طور متوسط ۶,۱ دارو تجویز شده است، اما این رقم در انتهای دوره به ۶,۵ رسیده است. بنابراین باتوجه به این داده‌ها، نمی‌توان گفت که افزایش مصرف دارو به افزایش تعداد بیماران برمی‌گردد، بلکه می‌توان گفت که اگر تعداد بیماران

سرطانی ثابت می‌بود، باز هم شاهد افزایش مصرف دارو بودیم. اما آیا این افزایش مقدار مصرفی، به همان نسبت موجب افزایش هزینه‌ها هم شده است؟ اگر چه در هزینه سالانه افزایش قابل توجهی می‌بینیم، اما میانگین هزینه‌ای که سازمان سالانه برای هریک از این بیماران انجام داده، پس از افزایشی در سال ۱۳۹۶ روبه‌کاهش نهاده است. هزینه متوسط هر نسخه هم روند کاهشی قابل ملاحظه‌ای دارد. هزینه متوسط هر دارو نیز کاهش یافته است. این شاخص‌ها نشان می‌دهند که با وجود افزایش چندین برابری تعداد بیماران مراجعه کننده به مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی که حاکی از شیوع بیشتر سرطان در جامعه و نیاز بیشتر به درمان دارویی است، به تدریج متوسط هزینه‌های دارویی برای هر بیمار، هر نسخه، و هر دارو کاهش یافته است؛ و احتمالاً می‌توان بخشی از این کاهش را به اجرای راهنماهای بالینی نسبت داد که از سال ۱۳۹۵ شروع شده است. با این حال برای اطمینان بیشتر از اثربخشی مداخله انجام شده لازم است که پژوهش‌های عمیق کیفی نیز انجام شود و چگونگی تجویز و مصرف داروهای سرطانی و هزینه‌های آنها در هر سه بخش بستری، سرپایی و اورژانس، و به تفکیک استان‌ها مورد بررسی دقیق‌تر قرار گیرد. ضمن اینکه بالاتر بودن هزینه‌های کل دارویی در بخش بستری نیز نیاز به بررسی دقیق‌تر و علت‌یابی دارد.

روند تغییر سالیانه هزینه دارویی بیماران سرطانی مراجعه‌کننده به مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی				
سال	هزینه کل داروهای تجویزی	هزینه متوسط دارویی هر بیمار	هزینه متوسط هر نسخه	هزینه متوسط هر دارو
۱۳۹۵	۳,۹۲۱,۲۲۵,۶۹۸	۵۹۷۷۴۷۸	۳۰۹۹۷۸۳	۵۰۶۸۸۰
۱۳۹۶	۶,۸۱۴,۸۷۳,۷۰۰	۷۵۱۳۶۴۲	۴۲۶۹۹۷۱	۷۱۳۸۲۴
۱۳۹۷	۱۰,۶۸۹,۳۱۶,۷۴۰	۵۰۶۳۶۲۷	۳۷۶۹۹۷۱	۵۰۶۸۴۳
۱۳۹۸	۱۱,۶۹۴,۰۵۱,۸۶۰	۴۲۶۰۱۲۸	۱۹۵۵۸۵۴	۳۰۳۱۱۲

• اثربخشی این مداخله آگاهی‌بخش، نشان‌دهنده اهمیت و نقش فرایندهای آموزشی مدیریت منابع انسانی در بخش درمان سازمان است، بررسی تبیینی و علی ابعاد دیگری از همین پژوهش، می‌تواند تاحدی داده‌های لازم برای نیازسنجی آموزشی بخش درمان را فراهم کند. چند یافته جزئی‌تر پژوهش را در ادامه ببینید:

■ بیشترین داروی مصرفی در طی این سال‌ها در اکثر استان‌ها داروی Bevacizumab (100mg/4mL)

بود. که حدود ۹۰ درصد از کل داروهای مصرف‌شده بود ولی میزان هزینه این دارو در حدود ۲۷ درصد از کل هزینه داروها بود. حدود ۳۵ درصد از هزینه کل داروها مربوط به داروی Rituximab (500mg/50mL) بود اما میزان مصرف این دارو کمتر از ۱ درصد از کل داروهای مصرفی بود.

■ طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ تعداد ۱۲ قلم دارو به ازای هر بیمار تجویز شده است. بیشترین کمترین داروهای تجویز شده به ازای هر بیمار به‌ترتیب مربوط به Bevacizumab (100mg/4mL) با ۱۵ قلم برای هر بیمار و Rituximab (500mg/50mL) با ۴ قلم برای هر بیمار بود. روند تغییرات تعداد دارو به ازای هر بیمار در طی این سال‌ها برای داروی Rituximab (500mg/50mL) کاهشی و برای Bevacizumab (100mg/4mL) افزایشی بود، که اجرای راهنماهای بالینی، جایگزینی یک دارو با داروی دیگر، تولیدی‌شدن یک دارو و یا تحریم‌ها می‌تواند از دلایل احتمالی این کاهش و افزایش باشد.

■ در استان سیستان و بلوچستان حدود ۲۶ بیمار وجود داشت که برای این بیماران در حدود ۶۳۸۹ قلم دارو تجویز شده است یعنی به ازای هر بیمار ۲۴۶ قلم دارو تجویز شده است که به علت نزدیک بودن این استان با کشور همسایه احتمال سودجویی از بیماران در قاچاق دارو می‌باشد. همچنین علت تعداد کم بیماران در این استان می‌تواند پوشش کم بیمه‌ها برای بیماران باشد.

■ در استان‌های لرستان، اردبیل، بوشهر، البرز، سیستان و بلوچستان، ایلام و خراسان رضوی میزان تجویز داروهای سرطانی در سال ۱۳۹۸ نسبت به سال‌های گذشته کاهش چشمگیری داشته است که از علت‌های احتمالی آن می‌توان به تأثیر راهنماهای بالینی و یا عدم دسترسی کافی بیماران به داروها سرطانی اشاره کرد. این موضوع مستلزم پژوهش‌های عمیق‌تر است؛ یعنی از سویی آمایش کشور برای سنجش نابرابری در دسترسی به داروهای سرطانی و از سوی دیگر پژوهش‌های کیفی که تفاوت استان‌ها در شیوه اطلاع‌رسانی و آموزش راهنماها را نشان دهد.

■ بیشترین میزان هزینه کل دارویی در این سال‌ها به ترتیب برای بخش بستری (۶۰٪)، سرپایی (۲۲٪)، و اورژانس (۱۷٪) بوده ولی متوسط هزینه‌های دارویی بخش سرپایی نزدیک به ۱۰ برابر بستری و ۶۰ برابر اورژانس است.

■ حدود ۵۲ درصد از داروهای تجویز شده در طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ مربوط به بخش اورژانس بوده است ولی تنها ۱۷ درصد از کل هزینه داروها مربوط به داروهای تجویز شده در بخش اورژانس بوده است. همچنین در طی این سال‌ها در حدود ۶۳ درصد از بیماران به بخش اورژانس مراجعه کرده

بودند. با اینکه بیشتر تعداد داروهای تجویز شده در بخش اورژانس است ولی میزان هزینه کل این داروها نسبت به بستری پایین‌تر است. که این علت قابل بررسی می‌باشد و از علت‌های احتمالی آن می‌توان به مراجعه بیماران در مراحل اولیه بیماری به اورژانس، انتقال بیماران به بخش‌های بستری برای ادامه درمان، استفاده از تعداد دوزهای کمتر دارو و استفاده از داروهای ارزان قیمت‌تر در بخش اورژانس اشاره کرد.

این پژوهش با عنوان «بررسی تأثیر اجرای راهنماهای بالینی داروهای سرطانی (تهیه شده توسط مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی) بر مصرف و هزینه این داروها» به کوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران و با همکاری گروهی از پژوهشگران انجام شده است و نشان می‌دهد که پس از تدوین و اجرای راهنمای تجویز داروهای سرطانی، همچنان شاهد افزایش‌هایی در مقدار مصرف دارو هستیم، اما هزینه دارویی به نسبت کاهش پیدا کرده است.

مطالعه نسخه اصلی و تفصیلی این پژوهش به مراجع زیر پیشنهاد می‌شود:

- شورای عالی سلامت
- ارکان سازمان (هیئت‌امنا، هیئت مدیره و مدیرعامل)
- معاونت درمان و معاونت توسعه و مدیریت منابع انسانی سازمان