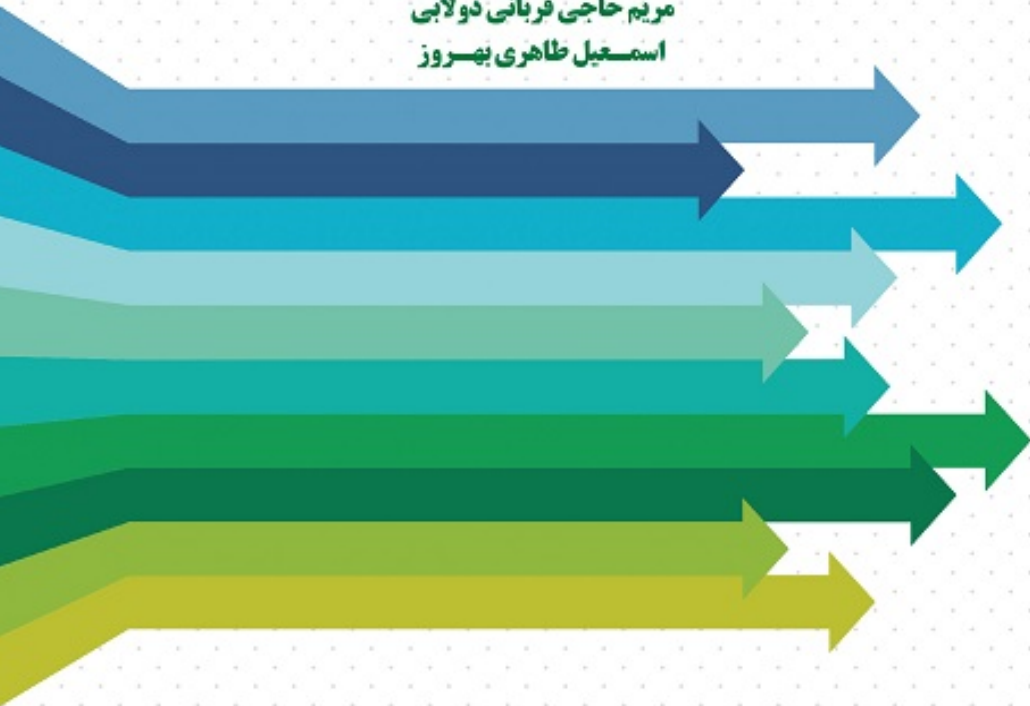




۱۰ چالش جهانی تأمین اجتماعی

ترجمه
مریم حاجی قربانی دولابی
اسمعیل ظاهری بهروز



به نام آنکه جان را فکرت آموخت

چالش جهانی تأمین اجتماعی

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی

۲۰۱۶

ترجمه:

مریم حاجی قربانی دولابی

اسمعیل طاهری بهروز

موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا
«نهاده پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۷



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

۱۰ چالش جهانی تأمین اجتماعی

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی ۲۰۱۶

ترجمه: مریم حاجی قربانی دولابی، اسمعیل طاهری بهروز

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

صفحه آرایشی: سروش آفتاب فردا

طراح جلد: علی اکبر محمدخانی، گروه طراحان سَلو

تاریخ انتشار: تابستان ۱۳۹۷

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.



نشانی: تهران، خیابان شهید بهشتی، خیابان اندیشه، کوچه اندیشه یکم،

پلاک ۲۹، طبقه دوم

کد پستی: ۱۵۶۹۷۵۵۶۱۵

دورنگار: ۰۲۱-۸۸۴۶۰۰۶۸

تلفن: ۰۲۱-۸۸۴۵۸۶۱۵

پست الکترونیک: info@saba-psi.ir

تارنما: www.saba-psi.ir

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، سازمان بین‌المللی پیشگام مؤسسات، بخش‌های دولتی و آژانس‌های تأمین اجتماعی در جهان است. این انجمن از طریق دستورالعمل‌های حرفه‌ای، دانش تخصصی، پشتیبانی و خدمات، امکان تعالی راهبری تأمین اجتماعی را با هدف توانمندسازی اعضای خود، به‌منظور توسعه خط‌مشی و سیستم‌های پویای تأمین اجتماعی در سراسر جهان، فراهم می‌کند.

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی در سال ۱۹۲۷، با نظارت سازمان بین‌المللی کار تأسیس شده و بیش از ۳۲۰ سازمان از ۱۵۰ کشور، عضو آن هستند.

این نسخه با مجوز بین‌المللی

International Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0

قابل دسترسی است (CC BY-NC-ND 4.0).

عناوین استفاده‌شده در این مطالعه که منطبق با شیوه‌های سازمان ملل متحد است، مبین نظر انجمن درباره مسائل حقوقی، منطقه‌ای، خاک، یا مقامات کشورها، یا مشخص کردن حدود مرزهای آن‌هاست.

به‌رغم دقت نظر در تهیه و پردازش اطلاعات مترتب، ISSA در قبال بی‌دقتی، حذف یا دیگر خطاهای احتمالی در داده‌ها، و به‌طور کلی، خسارت یا ضرر اعم از مالی یا غیرمالی حاصل از استفاده نسخه حاضر، از خود سلب مسئولیت می‌کند.

www.issa.int

ISBN 978-92-843-0197-3

© International Social Security Association 2016

چالش ۱

پر کردن شکاف پوشش

۱۷

چالش ۲

نابرابری در سراسر دورهٔ حیات

۲۹

چالش ۳

پیر شدن جمعیت

۴۱

چالش ۴

اشتغال کارگران جوان

۵۳

چالش ۵

بازارهای کار و اقتصاد دیجیتالی

۶۳

چالش ۶

سلامت و مراقبت‌های بلندمدت

۷۵

چالش ۷

ریسک‌های جدید، شوک‌ها و رخداد‌های حاد

۸۷

چالش ۸

حمایت از کارگران مهاجر

۹۹

چالش ۹

گذار تکنولوژیکی

۱۱۱

چالش ۱۰

انتظارات عمومی عالیه

۱۲۳

فهرست

پیشگفتار..... ۱۱

دیباچه..... ۱۵

چالش یکم

پر کردن شکاف پوشش..... ۱۹

چالش‌های گسترش دامنه پوشش..... ۲۱

واکنش‌ها به گسترش دامنه پوشش..... ۲۳

چالش دوم

نابرابری در سراسر دوره حیات..... ۳۱

چالش‌های انسجام اجتماعی..... ۳۲

واکنش‌ها در برابر حمایت از انسجام اجتماعی..... ۳۳

چالش سوم

پیر شدن جمعیت..... ۴۳

چالش سالمندی..... ۴۴

واکنش‌ها به جهان در حال پیر شدن..... ۴۵

چالش چهارم

اشتغال کارگران جوان..... ۵۵

چالش‌های بازار کار و کارگران جوان..... ۵۶

پاسخ به نیازهای کارگران جوان..... ۵۷

چالش پنجم

بازارهای کار و اقتصاد دیجیتالی..... ۶۵

چالش‌های جهان کار در حال تغییر..... ۶۶

واکنش به اقتصاد دیجیتال..... ۶۷

چالش ششم

سلامت و مراقبت‌های بلندمدت..... ۷۷

چالش‌های سیستم‌های مراقبت بهداشتی و تأمین اجتماعی..... ۷۸

واکنش‌ها به منظور تطابق با سیستم‌های بهداشت و مراقبت..... ۸۰

چالش هفتم

ریسک‌های جدید، شوک‌ها و رخداد های حاد..... ۸۹

چالش‌های جدید در تأمین اجتماعی..... ۹۰

واکنش به ریسک‌های جدید..... ۹۱

چالش هشتم

حمایت از کارگران مهاجر..... ۱۰۱

آثار و چالش‌های مهاجرت..... ۱۰۲

واکنش‌های تأمین اجتماعی به نیازهای کارگران مهاجر..... ۱۰۴

چالش نهم

گذار تکنولوژیکی..... ۱۱۳

چالش‌های مرتبط با ICT..... ۱۱۴

ICT: واکنش‌های استراتژیک..... ۱۱۵

چالش دهم

انتظارات عمومی عا لیه..... ۱۲۵

چالش‌های انتظارات عمومی..... ۱۲۶

پیشگفتار

کتابی که هم‌اکنون پیش روی شماست گزارشی است که اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) به منظور معرفی ده چالش مهم جهانی که نظام‌های تأمین اجتماعی با آن‌ها درگیرند، تهیه نموده است. ده چالش مورد بحث عبارتند از:

چالش یکم) پر کردن شکاف پوشش: با توجه به نابرابری‌های موجود در زمینه دسترسی گروه‌های خاص به تأمین اجتماعی همانند کارگران اقتصاد غیر رسمی، کارگران روستایی، زنان و کارگران خویش‌فرما.

چالش دوم) نابرابری در سراسر دوره حیات: بسیاری از کارگران با اشکال بسیار متزلزلی از اشتغال مواجه‌اند. بحران‌های سال ۲۰۰۷-۲۰۰۸ در برخی کشورهای OECD شاهد بروز فزاینده نابرابری و فقر در میان گروه‌های سنی نخست و انباشت رو به افزایش ثروت در بسیاری از جوامع بوده‌ایم.

چالش سوم) پیر شدن جمعیت: روندهای جمعیتی بر روی نیازها، هزینه‌ها و منابع درآمد نظام‌های تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارند.

چالش چهارم) اشتغال کارگران جوان: در نظام‌های اقتصادی با مشخصات جمعیتی جوان‌تر، غالباً معدود مشاغل شایسته نوپا، تکافوی خیل عظیم داوطلبان جدید بازار کار را نمی‌کند.

چالش پنجم) بازارهای کار و اقتصادهای دیجیتالی: دنیای کار در حال دگرگونی است و سیستم‌های تأمین اجتماعی نیز ناگزیر از تغییرند.

چالش ششم) سلامت و مراقبت‌های بلندمدت: چالش‌ها و ریسک‌های مراقبت‌های بهداشتی و بلندمدتی که سیستم‌های تأمین اجتماعی با آنها مواجه‌اند، رو به افزایش هستند؛ به رغم تحولات بهداشتی، نابرابری در دستاوردهای بهداشتی همچنان به عنوان یک چالش مطرح است.

چالش هفتم) ریسک‌های جدید، شوک‌ها و رخداد‌های حاد: ابتکارات جدید در تأمین اجتماعی -در شرایط نامطمئن جهانی، نظام‌های اقتصادی و جوامع- در معرض رخداد‌های شدید و شوک‌های پیش‌بینی‌ناپذیر اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، مهاجری و زیست‌محیطی هستند.

چالش هشتم) حمایت از کارگران مهاجر: وجود بیش از یک میلیارد مهاجر داخلی و بین‌المللی در سراسر جهان و تعدد و تنوع بسیار بالا در ملیت کارگران مهاجر، چالش‌های اجرایی را در سیستم‌های تأمین اجتماعی به وجود می‌آورند.

چالش نهم) گذار تکنولوژیکی: فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) نقشی استراتژیک در پیاده‌سازی برنامه‌های تأمین اجتماعی، ایجاد بهبود در عملکرد و کیفیت خدمات راهبردی تأمین اجتماعی ایفا می‌کنند.

چالش دهم) انتظارات عمومی عالیه: درک عمومی از تأمین اجتماعی، شاخص مهمی برای راهبری عمومی است. راهبردهای تأمین اجتماعی نمای مهمی از حکمرانی به ویژه در دوره‌های بحرانی زندگی مردم محسوب می‌گردد. در این گزارش، برای هر یک از این چالش‌ها، توضیحاتی در بخش‌های مختلف ارائه شده و همچنین راهکارهایی برای غلبه بر چالش‌های مورد اشاره پیشنهاد

گردیده است.

ضمن سپاس از زحمات همکاران در مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا که زمینه ترجمه و انتشار این کتاب را فراهم کردند، شایسته است از مترجمان این گزارش سرکارخانم حاجی قربانی دولابی و جناب آقای طاهری بهروز قدردانی شود. امید است انتشار این گزارش زمینه مناسبی را برای گفت‌وگوهای راهبردی و راهگشا در حوزه بسیار مهم و تعیین‌کننده رفاه و تأمین اجتماعی فراهم آورد.

محمدعلی ابراهیم‌زاده

رئیس هیأت‌مدیره مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا و
معاون فنی صندوق بازنشستگی کشوری

دبی‌اچه

هم‌اکنون سطوح جهانی حمایت از تأمین اجتماعی، در بالاترین حد خود قرار دارد و دامنه پوشش آن، همچنان در حال افزایش است. بر اساس تعهد سیاسی قوی و راهبری متعالی، تأمین اجتماعی زندگی‌ها را تغییر و جوامع را در تمام مناطق جهان، شکل می‌دهد.

جامعه جهانی کارشناسان و متخصصان تأمین اجتماعی، به‌عنوان اعضای انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، متعهد به حفظ و گسترش بیشتر تأمین اجتماعی، به‌منظور تحصیل اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد، برای سال ۲۰۳۰ هستند. برای دستیابی به این هدف والا، شناسایی و درک چالش‌هایی که با آن‌ها مواجه هستیم و نیز پیش‌بینی و بسط واکنش‌های مناسب، ضرورت دارد.

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی با هدف معرفی ده چالش مهم جهانی که سیستم‌های تأمین اجتماعی با آن‌ها مواجه‌اند، مبادرت به تهیه گزارش حاضر کرده است. این گزارش مبتنی بر پژوهش‌ها و رایزنی‌های بیش از ۲۸۰ بخش دولتی و مؤسسات تأمین اجتماعی در سراسر جهان است.

ده چالش مذکور، چارچوب مباحث مطرح شده در مهم ترین رخداد سه سالانه تأمین اجتماعی گردهمایی جهانی تأمین اجتماعی در سال ۲۰۱۶ را تنظیم می کنند.

گزارش حاضر، ضمن اینکه درک بهتری از شرایط در حال تغییر تأمین اجتماعی ارائه می کند، نمونه های جالبی از واکنش های نوآورانه مؤسسات عضو ISSA را به منظور تعامل موفق با چالش های یادشده، فراهم می کند.

باوجود چشم انداز مثبت تأمین اجتماعی، ضرورت توسعه بیشتر و تسهیم نوآوری ها، شیوه ها و راهکارهای مناسب از سوی مؤسسات تأمین اجتماعی، به منظور مقابله با چالش های کنونی و آتی، مشهود و اجتناب ناپذیر است. بدین منظور، ISSA شریک و پلتفرم متمایز محسوب می شود.

امیدوارم این گزارش مشوق و الهام بخش باشد و سبب تقویت بیشتر تعامل در انجمن منحصربه فرد ISSA شود.

Hans-Horst Konkolewsky

دبیر کل

چالش یکم



پرو کردن شکاف پوشش

تأمین اجتماعی، به عنوان حقی فراتر از حقوق اولیه انسانی، طیف وسیعی از چالش‌های اقتصادی اجتماعی را مورد توجه قرار داده و منجر به انعطاف‌پذیری بیشتر جامعه شده است. این امر به‌ویژه زمانی آشکارتر می‌شود که پوشش آن کافی و جامع باشد. دسترسی به تأمین اجتماعی در سطح جهان، تاکنون به این میزان نبوده و فقر شدید به‌اندازه قابل‌توجهی، کاهش‌یافته است. چنان‌که در اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد، برای سال ۲۰۳۰ تأکید شده است، از جمله تعهدات دولت‌ها، گسترش پوشش برای تمام ملت‌هاست؛ همچنان‌که در ترویج سطوح ملی حمایت‌های اجتماعی موردنظر سازمان بین‌المللی کار نیز، دیده شده است.

شکاف پوششی تأمین اجتماعی، در حال پرو شدن است. پیشرفت‌هایی در آفریقا، قاره آمریکا و به‌ویژه در آسیا و اقیانوسیه، صورت گرفته است. در سطح جهانی، چالش باقی‌مانده برای راهبران تأمین اجتماعی و سیاست‌گذاران، لزوم توجه کامل به نابرابری‌های موجود در زمینه دسترسی گروه‌های خاص، همانند کارگران اقتصاد غیررسمی، کارگران روستایی، زنان و کارگران خویش‌فرما، به تأمین اجتماعی است. این چالش‌ها، به

دلیل شرایط متفاوت ملی، دارای چند وجه است که به‌طور مستمر، تغییر می‌کنند.

عوامل اثرگذار در گسترش پوشش تأمین اجتماعی، شامل موارد زیر است:

- سطح توسعه اقتصادی ملی؛
- ثبات سیاسی؛
- بالندگی و قلمرو قانونی سیستم تأمین اجتماعی ملی؛
- بازارهای کار ملی؛
- اندازه نظام‌های اقتصاد سنتی یا روستایی در مقابل اقتصاد رسمی مبتنی بر دستمزد؛
- کارایی سیستم مالیاتی و مکانیسم‌های جمع‌آوری (وصول) حق بیمه‌ها؛
- سطح شهرنشینی؛ و
- جغرافیا.

از آنجا که تمامی کارگران و شهروندان، از درآمد پایداری برای پرداخت حق بیمه مربوط به برنامه‌های تأمین اجتماعی بهره‌مند نیستند؛ بهترین راه حل ممکن، گسترش دامنه پوشش با تأمین مالی از طریق مالیات است. هنگام اتخاذ خط‌مشی‌ها، مجموعه‌ای از تدابیر، باید به‌دقت لحاظ شوند؛ برای نمونه، به‌منظور تشویق پرداخت حق بیمه، ضروری است سطوح مزایای نقدی مشارکتی و غیرمشارکتی، به حد کافی، نسبت به هم متمایز باشند. مشوق‌های دیگری نیز می‌بایست در طراحی برنامه‌ها گنجانده شوند؛ به‌ویژه فرایندهای راهبری که دسترسی و رعایت قوانین را تسهیل می‌کنند. اقدامات تأدیبی باید به‌نحوی مناسب، از بروز رفتارهای متقلبانه و سوءاستفاده از برنامه‌های تأمین اجتماعی، ممانعت کنند.

تجارب اخیر حاکی از قابلیت وصول و مقرون‌به‌صرفه بودن پوشش

همگانی تأمین اجتماعی، به‌ویژه برای حمایت و مراقبت‌های سلامتی از سالمندان است. این امر در کشورهایی با سطوح گوناگون توسعه اقتصادی، محقق شده است. پوشش تأمین اجتماعی می‌تواند با ترکیب هوشمندانه برنامه‌های مشارکتی اجباری، برنامه‌های مشارکتی یارانه‌ای، برنامه‌های تأمین مالی از طریق مالیات، برنامه‌های داوطلبانه و مزایای غیرنقدی، گسترش یابد.

چالش‌های گسترش دامنه پوشش

در بلندمدت، هم‌زمان با بهبود کفایت، کارایی، تساوی حقوق و ثبات برنامه‌ها، موضوع برقراری توازن مناسب میان طرح‌های مشارکتی و غیرمشارکتی، یک چالش محسوب می‌شود. این امر، به‌ویژه در مورد گروه‌های محروم و آسیب‌پذیر، مصداق دارد.

برای کمک به گسترش دامنه پوشش، وجود نگرش‌های مثبت میان کارگران و کارمندان درباره ارزش‌های سیستم‌های تأمین اجتماعی، ضروری است. به‌منظور تضمین تساوی حقوق جمعیت زیر پوشش و تأمین مالی مزایای کافی، پرداخت کامل و منظم حق بیمه در برنامه‌های اجتماعی از نوع بیمه‌ای، با هدف حفظ ثبات مالی، ضروری است. تضمین پایش و اعمال حق بیمه‌ها، نیازمند پشتیبانی و حمایت نهادهای قدرتمند، برای الزام قانونی کارگران و کارفرمایان به پرداخت حق بیمه‌هاست. همچنین، به‌منظور تشویق افراد برای پیوستن به تأمین اجتماعی، شناسایی مزایا و معایب احتمالی مؤثر از نظر کارگران، پیش از انتخاب مشارکت، حیاتی است. این موضوع درباره کارگران شاغل در اقتصاد غیررسمی و روستایی، مصداق بیشتری دارد. به عبارتی، تأمین اولویت‌ها و نیازهای این گروه از

کارگران و پیش‌بینی فرایندهای راهبری لازم، برای تسهیل شمول آنان ضرورت دارد.

در فرایند عملیاتی گسترش دامنه پوشش، تخصیص شناسه شخصی منحصر به فرد (برای مثال، شماره تأمین اجتماعی) و تضمین مدیریت آتی هویت، نخستین گام اساسی است. شناسه‌های شخصی، جمعیت زیر پوشش را برای تعامل با سیستم تأمین اجتماعی، توانمند می‌کند؛ در نتیجه، دسترسی عادلانه‌ای را، حداقل به سطوح ملی حمایت اجتماعی، ممکن می‌سازد. سطوح مذکور شامل حمایت درآمدی و دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی ضروری است.

شایان ذکر است شناسه‌های شخصی، ضمن پشتیبانی از یکپارچگی طرح‌ها، هماهنگی ملی و بین‌المللی را نیز میسر می‌کند. انتظار این است که حداقل پوشش جهانی، به‌طور تصاعدی، گسترش یابد و حمایت جامع و کاملی را در قبال مخاطرات عدیده بازار کار و در طول چرخه زندگی، فراهم کند. طرح‌ها مکلف به تضمین قابلیت پیش‌بینی، کیفیت، کفایت و توانایی انتقال حمایت‌های مذکورند.

حفظ و تقویت کفایت مزایا و کیفیت راهبری و خدمات، حتی برای اقتصاد غنی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)^۱، از ابعاد مهم پوشش محسوب می‌شوند؛ برای مثال، مزایای بسیاری از خانواده‌های اروپایی افزایش یافته است. کشورها می‌بایست به کفایت اندوخته‌های فعلی در حوزه مراقبت بلندمدت، توجه داشته باشند. برای مقابله مناسب با ریسک‌ها، مزایای نقدی پیش‌بینی و تعبیه شده‌اند که متأسفانه کفایت

1. Organization for Economic Co-operation and Development

لازم را در ارائه پوشش موردنظر، ندارند. ضروری است مزایا ضمن پرداخت صحیح، به‌هنگام و همگام با هزینه‌های زندگی، به‌طور منظم و مناسب، تعدیل و تنظیم شوند. البته، از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۸، همواره چنین نبوده است و صرفاً در برخی از کشورها، شاهد تعدیلاتی موردی و نارسا بوده‌ایم. چالش‌های مراقبت درمانی مناسب، می‌توانند پیچیده باشند. در دهه گذشته، دسترسی به حمایت بهداشتی برای ۱/۵ میلیارد نفر فراهم شد؛ افرادی که پیش از این، از حمایت‌های مذکور محروم بوده‌اند. کشورهای عضو اتحادیه آفریقا، متعهد به حمایت بهداشتی شده‌اند. برای بسیاری از کشورها، سال ۲۰۲۵، تاریخ مقرر برای تحقق بخشیدن به پوشش بهداشت جهانی، زیر نظر استراتژی ملی حمایت اجتماعی محسوب می‌شود. انتظار می‌رود بهبود دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی، مطابق با کیفیت قابل‌پیش‌بینی، توسط نیروی کار واجد شرایط و کافی، انجام گیرد.

واکنشها به گسترش دامنه پوشش

گسترش دامنه پوشش، اولویت مهم جهانی است. ایجاد هیئت همکاری بین‌سازمانی حمایت اجتماعی، مکانیسم حمایتی جدیدی را به همراه پلتفرم‌های موجود منطقه‌ای و چندجانبه، به‌منظور حمایت و هماهنگی بین‌المللی، مهیا می‌کند. توافقات دوجانبه تأمین اجتماعی میان کشورها، اسناد قانونی اصلی برای تضمین و تصدیق قابلیت انتقال حقوق تأمین اجتماعی اکتسابی کارگران محسوب می‌شوند. سطح توسعه در برخی از کشورها، نقش استراتژیک و منسجم‌تری برای تأمین اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی در استراتژی‌های توسعه ملی، ایفا می‌کند. هدف روند کلی، ایجاد هم‌افزایی و ارتباط بیشتر میان سیستم‌های مالیاتی و

کارگزاران سیاست اجتماعی است.

پیش‌تر بر این نکته تأکید شده بود که کشورها قبل از لحاظ مدل‌های تأمین اجتماعی، ملزم به تحصیل سطحی از توسعه اقتصادی‌اند. شواهد در بسیاری از نظام‌های اقتصادی توسعه‌یافته، حاکی از صحت نداشتن این ادعاست. در سال‌های اخیر، کشور چین سالانه هفتاد میلیون نفر را زیر پوشش تأمین اجتماعی قرار داده است. به‌طور مشابه، از اواخر دهه ۱۹۹۰، کشورهای آمریکای جنوبی با استفاده از مکانیسم‌های مشارکتی و تأمین مالی‌شده از طریق مالیات، به پیشرفت چشمگیری در پوشش تأمین اجتماعی دست یافتند. این امر همراه با پیشرفت در رسمیت بخشیدن به بازار کار، سهم قابل توجهی در کاهش نابرابری دستمزدها داشته است.

درحالی‌که بسیاری از کشورها دامنه پوشش را، به‌ویژه برای مراقبت‌های بهداشتی جهانی، گسترش می‌دهند، شاهد پیشرفت در ایجاد کف ملی حمایت اجتماعی، از طریق بسط دسترسی به انتقالات نقدی و مستمری‌های اجتماعی بین‌المللی هستیم. دیگر کشورها پوشش جامع‌تری را معرفی و ارائه کرده‌اند؛ برای مثال، اخیراً طرح‌های مزایای بیکاری در کشورهای اردن، مراکش، عربستان سعودی، آفریقای جنوبی، تایلند، تونس و ویتنام، ارائه شده‌اند. موارد مذکور اعتماد به رشد فعالیت اقتصادی رسمی، موضوعیت و ثبات سیستم‌های تأمین اجتماعی را نشان می‌دهد.

روندهای امروزی بازار کار و ماهیت درحال‌تغییر مسیرهای شغلی، ساختارهای خانواده و مسئولیت‌های مراقبتی، مجدداً این دیدگاه را القا می‌کند که تأمین مالی از طریق حق‌بیمه‌های تأمین اجتماعی و نیز درآمدهای عمومی مالیاتی، نقشی اساسی و ضرورتاً تکمیل‌کننده دارد. همچنین، پس‌اندازهای فردی و خدمات بیمه‌ای می‌توانند درآمد رسمی حاصل از حمایت تأمین اجتماعی را تکمیل کنند. انعطاف‌پذیری در برآوردن نیازهای تأمین مالی بخش تأمین اجتماعی، ضروری است. امروزه، فرایندها و

شیوه‌های راهبری، بسیار منعطف و پویا هستند؛ به‌ویژه هنگامی که تکنولوژی‌های سیار (موبایل) و پلتفرم‌های نوین ICT، از آن‌ها پشتیبانی می‌کنند. به‌کارگیری راهکارهای کارت هوشمند برای پرداخت حق‌بیمه‌ها و مزایا، یا پیشخوان‌های مدیریتی سیار، با هدف بهبود دسترسی، ازجمله مثال‌های آن است. موارد اشاره‌شده به همراه اقدامات دیگر، برای رفع شکاف‌های باقی‌مانده پوشش، به‌ویژه در مورد کارگران روستایی و اقتصاد غیررسمی، ضرورت دارد.

تحولات مشترک در راهبری تأمین اجتماعی، عبارت از معرفی مراکز واحد خدمات و ارائه خدمات سوار^۱ بر تکنولوژی‌های جدید است. دیگر تحولات، شامل طراحی خلاقانه و تأمین مالی مزایاست که پوشش تأمین اجتماعی را، حتی برای جمعیتی با دشواری پوشش، تشویق می‌کند. دستیابی به پوشش گسترده تأمین اجتماعی با ارائه خدمات مناسب، به‌عنوان توانمندساز، برای سطوح بهتر پوشش، ممکن به‌نظر می‌رسد. امروزه، پوشش برای جمعیت روستایی، کارگران اقتصاد غیررسمی، کارگران دارای قراردادهای کوتاه‌مدت و کارگران مهاجر، در حال گسترش است. ازجمله اهداف مشخص و خاص، گسترش پوشش برای زنان است که اغلب در اشکال بی‌ثبات اشتغال، فعال هستند. سیستم SIMPLES برزیل و سیستم‌های Monotributo آرژانتین و اروگوئه، با پرداخت مزایای تأمین اجتماعی به کارگران کم‌درآمد خوداشتغال و کارگران غیررسمی، پس از پرداخت حق‌بیمه یارانه‌ای محدود، نشان داد که چگونه خلاقیت می‌تواند پوشش را با موفقیت گسترش دهد.

اساساً برای همه ابتکارات منتهی به گسترش پوشش، دولت ملی ملزم به ارائه راهنمایی و چشم‌انداز است؛ برای مثال، گام‌های بسیار بلندی که چین و رواندا به‌منظور گسترش پوشش برداشته‌اند، فراتر از انتظاری است که حقوق اولیه بشر از تأمین

1. Piggybacking

اجتماعی دارد. همچنین، نوع جوامعی که این کشورها در صدد ساختن آن هستند نیز، یک تصمیم استراتژیک است. خطمشی‌ها باید به‌طور مساوی، اهداف وسیع‌تری همچون اشتغال در اقتصاد رسمی و تقویت مبنای مالیاتی را پشتیبانی کنند.

راهبری‌های تأمین اجتماعی، به‌طور سیستماتیک، ملزم به سنجش و ارزیابی پیشرفت در توسعه پوشش‌اند. این امر باید با یک استراتژی بلندمدت ملی همراه شود که مبتنی بر گفتمان اجتماعی، کمپین‌های اطلاع‌رسانی عمومی و حمایت از «فرهنگ تأمین اجتماعی» باشد و تعهد برای نیل به پوشش جهانی را تعریف کند.

چنین تعهدی التزام به سرمایه‌گذاری در شالوده سرمایه تأمین اجتماعی، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات^۱ و منابع انسانی را ایجاب می‌کند. این موضوع، درس مهم ناشی از تجربه اخیر چین است. برای انجام وظیفه‌ای که از آن‌ها خواسته شده است یعنی گسترش همگانی پوشش راهبری تأمین اجتماعی نیاز به ابزار درست و منابع کافی دارد.



1. ICT: Information and Communication Technology

پوشش جهانی تأمین اجتماعی درصد جمعیت جهانی با دسترسی به مزایای تأمین اجتماعی



مزایای سالمندی



مزایای درمانی



مزایای حوادث
ناشی از کار

منبع: گزارش حمایت اجتماعی در جهان (۲۰۱۴، ۲۰۱۵)، سازمان بین المللی کار (۲۰۱۴)

گسترش دامنه پوشش امکان پذیر
است



میلیارد ۱/۵+

افزایش میزان دسترسی افراد به
حمایت اجتماعی در حوزه سلامت
طی دهه گذشته



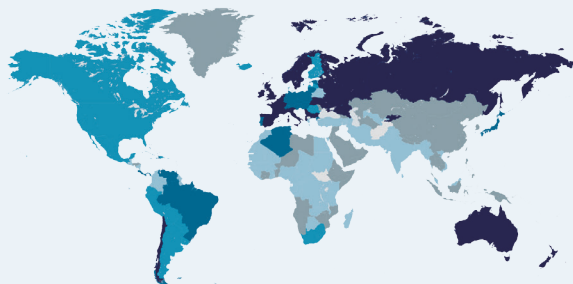
میانگین رشد سالانه پوشش
بازنشتگی در چین

منبع: راهبری بیمه اجتماعی وزارت منابع
انسانی و تأمین اجتماعی چین (۲۰۱۶)

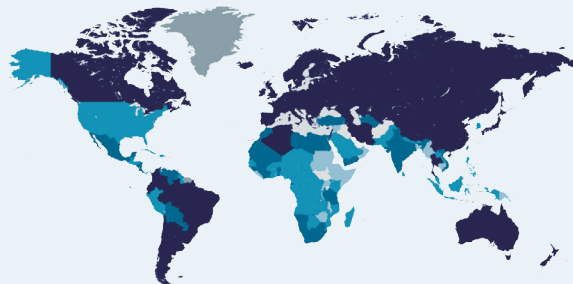
سازمان غیر انتفاعی بین المللی
ایسا، Helpage

به سمت پوشش همگانی تأمین اجتماعی

آمایش قانونی برنامه های تأمین اجتماعی (۱۹۵۰)



آمایش قانونی برنامه های تأمین اجتماعی (۲۰۱۴)



منبع: راهبری تأمین اجتماعی آمریکا/ ایسا، برنامه های تأمین اجتماعی در سراسر جهان

تلفیق داده ها توسط سازمان بین المللی کار

اولویت های اعضای ISSA

سازمانهای عضو که
گسترش دامنه پوشش را به
عنوان چالش اولویت دار در
نظر میگیرند.

۵۶٪ جهان

۷۸٪ آفریقا

۵۲٪ قاره آمریکا

۳۰٪ اروپا

۵۵٪ آسیا و اقیانوسیه

منبع: گزارش جهانی ایسا
(۲۰۱۵)



چالش دوم





نابرابری در سراسر دوره حیات

سیستم‌های تأمین اجتماعی ابزاری مهم برای خلق انسجام اجتماعی، ارتقای مشارکت فعال و مقابله با نابرابری‌ها در جامعه‌اند. در میان این وظایف، مقابله با نابرابری درآمدی، صرفاً یک هدف است. سیستم تأمین اجتماعی، دیگر نابرابری‌ها همانند عدم تساوی جنسیتی در فرصت‌های شغلی بازار کار، یا دسترسی به خدمات و مراقبت‌های درمانی را نیز مورد خطاب قرار می‌دهد و افراد را برای کاهش ریسک‌ها و درک استعداد آنان در سراسر دوره زندگی، توانمند می‌کند.

از سیستم‌های تأمین اجتماعی، گاه به‌عنوان تورهای ایمنی، با هدف پیشگیری از فقر، یاد می‌شود؛ با این استدلال که قرار گرفتن افراد زیر این پوشش‌ها، سبب مصونیت آنان از فقر می‌شود. در عین اهمیت این نقش، سیستم‌های مدرن تأمین اجتماعی، دستاوردهای بسیاری کسب کرده‌اند. این موضوع به‌ویژه هنگامی بارز می‌شود که سیستم‌های مذکور با سیستم‌های ملی مالیاتی، مراکز خدمات بهداشتی، بازرسان ایمنی و بهداشت شغلی، خدمات عمومی اشتغال، کارفرمایان، سیستم‌های آموزشی، و خدمات عمومی، تعامل و همکاری کنند.

این سیستم‌ها، به‌عنوان کانون‌های متمرکز، با هدف سرمایه‌گذاری روی عموم مردم و بهره‌گیری از معیارهای متناسب سرمایه‌گذاری اجتماعی، ضمن کمک مؤثر و قابل‌توجه به افراد برای چیرگی بر مخاطرات و نابرابری در طول زندگی، سبب احتساب آنان به‌عنوان اعضای فعال جامعه می‌شوند. در بسیاری از جوامع، اهداف توزیع مجدد برنامه‌های تأمین اجتماعی، نقش قدرتمندی در شکستن چرخه فقر بین‌نسلی در خانوارهای آسیب‌پذیر، ایفا می‌کند.

چالش‌های انسجام اجتماعی

سیستم‌های قدرتمند تأمین اجتماعی با پوشش گسترده و کافی، به سطوح بالاتری از انسجام اجتماعی منتهی می‌شوند؛ به تعبیری، اعتماد جمعی بیشتری در میان مؤسسات کشور شکل می‌گیرد. اما بسیاری از سیستم‌های تأمین اجتماعی، با چالش‌های متعددی روبه‌رو می‌شوند که دست یافتن به این مهم را دشوار می‌کند. چالش‌های مالی و سیاسی، برخی از سیستم‌های مزبور را ناچار به کاهش مقیاس برنامه‌های تأمین اجتماعی می‌کنند. همچنین، تحولات بازار کار ممکن است سبب تحدید فرصت‌های کارگران برای مشارکت کامل با برنامه‌های تأمین اجتماعی و نیز کمک فعال به خودشان شود. تلفیق فشارهای مالی با ضرورت «انجام بیشترین کار با کمترین مقدار»، شاهد بیشترین کاربرد در هدف‌گذاری هوشمندانه، برای کمک به افراد شناسایی‌شده به‌عنوان نیازمندترین مردم، بوده است. در برخی از کشورها، به مسئولیت افراد به‌منظور مدیریت مخاطرات، نقش بیشتری داده شده است.

نقش اندوخته تأمین مالی از طریق مالیات در بسیاری از کشورها، ازجمله در برنامه‌های مشارکتی یارانه‌ای، اهمیت نسبی کسب کرده است. در برنامه‌های بازنشستگی، ارتباطی محکم، به‌ویژه میان ارزش حق‌بیمه‌های پرداخت‌شده و مزایای نقدی دریافتی، وجود دارد. این موضوع در اصل، پاسخی به چالش ثبات مالی ناشی از

امید به زندگی طولانی‌تر و پیری جمعیت است. تغییر مذکور می‌تواند موجب کاهش نقش توزیع مجدد تأمین اجتماعی شود. هم‌زمان، افزایش سن بازنشستگی، به‌منزله دریافت حقوق اندک مزایای مادام‌العمر در برنامه‌های مشارکتی، تفسیر می‌شود. حضور فزاینده سیستم‌های تأمین اجتماعی در حمایت از توانمندسازی بیشتر افراد، از طریق کاربرد وسیع‌تر معیارهای کنش‌گرایانه در پشتیبانی از بازار کار، به همراه اقدامات بهداشتی پیشگیرانه، پیشرفت مهمی است که مکمل اهداف جهان‌شمول و حمایت از کفایت درآمد است.

بسیاری از کارگران با اشکال بسیار متزلزلی از اشتغال مواجه‌اند. از زمان وقوع بحران‌های سال ۲۰۰۷-۲۰۰۸، در برخی از کشورهای OECD، شاهد بروز فزاینده نابرابری و فقر در میان گروه‌های سنی نخست و انباشت روبه‌افزایش ثروت، در بسیاری از جوامع بوده‌ایم. چنان‌که هدف پویایی انسجام اجتماعی باشد، باید با تمامی منابع تنش مقابله کرد.

واکنش‌ها در برابر حمایت از انسجام اجتماعی

ثبات و پایداری سیستم‌های تأمین اجتماعی در گرو حمایت از همه بخش‌های جامعه، به‌ویژه ضرورت شمول طبقات متوسط است. در بسیاری از کشورها، استفاده روزافزون هدفمند از منابع مالی تأمین اجتماعی، ضمن پشتیبانی از ثبات مالی، امکان انجام واکنش‌های مناسب برای تأمین نیازهای گروه‌های آسیب‌پذیر را نیز میسر می‌کند. اعتماد عمومی به سیستم‌های تأمین اجتماعی و نگرش مثبت به انسجام اجتماعی را می‌توان از طریق ایجاد توازن و برقراری ارتباط دقیق درخصوص ضرورت ثبات مالی، اجتماعی و سیاسی، تحصیل کرد.

پشتیبانی هدفمند از آسیب‌پذیرترین اقشار، نباید به قیمت انحراف از اهداف والا تمام شود. این مهم در تمامی کشورها صدق می‌کند. در برخی از نظام‌های اقتصادی

در حال توسعه که با محدودیت پوشش روبه‌رو هستند، یارانه‌های فراگیر همگانی، همانند یارانه مصرف سوخت، از طریق گروه‌هایی با درآمد بالا جذب می‌شوند؛ بنابراین، ارزیابی مستمر عادلانه بودن بروندهای اقدامات تأمین اجتماعی، از جمله در مورد یارانه‌ها و حمایت‌های هدفمند، ضرورت دارد.

راهبران تأمین اجتماعی چه واکنش‌هایی را در پشتیبانی از تداوم انسجام اجتماعی، می‌توانند اتخاذ کنند؟ اولویت باید به گسترش پوشش کافی، اعطا شود و پس از آن، چالشی که تمامی سیستم‌های تأمین اجتماعی با آن روبه‌رو هستند، تبدیل تدریجی به سیستمی با پاسخگویی بالا، در برابر نیازهای روبه‌رشد افراد طی دوره زندگی است.

بسیاری از کشورهای در حال توسعه، به عنوان بخشی از حداقل حمایت‌های اجتماعی عمومی، مستمری اجتماعی افراد سالخورده را از محل تأمین مالی مالیاتی جبران می‌کنند. نتیجه این اقدام، کمک به کاهش سطح فقر خانوارها و ایجاد تأثیرات مثبت گسترده‌تر در سلامتی و تندرستی (به شیوه خود اظهاری) و نیز شمول اجتماعی است. در کشورهایی با سطوح بالایی از فقر در میان سالخوردگان، زمینه‌سازی برای پرداخت نقدی منابع مالی به افراد کهن‌سال از محل مالیات، این امکان را به آن‌ها می‌دهد که با بازارها و جوامع محلی، تعامل نزدیک‌تری داشته باشند و مبادرت به سرمایه‌گذاری در دارایی‌هایی کنند که از زندگی مستقلشان حمایت و پشتیبانی می‌کند. معمولاً پرداخت‌های نقدی، دارایی‌ها و امنیت اقتصادی افراد را تقویت می‌کند. این پرداخت‌ها، ضمن کمک به ساختن اقتصاد محلی، بهبود دسترسی به آموزش و پرورش و مراقبت‌های بهداشتی و تغذیه‌ای، منجر به پی‌ریزی سطوح بالاتری از توانمندسازی و انسجام اجتماعی می‌شود.

برای کلیه کشورهای دارای سهم روبه‌رشدی از جمعیت شصت‌ساله و بالاتر

از آن، اهمیت چنین پرداخت‌هایی برای انسجام اجتماعی، افزایش خواهد یافت. پرداخت‌های نقدی که شوک‌های غیرمترقبه، همانند تأثیر بلایای طبیعی را تخفیف می‌دهند، غالباً به حفظ انسجام اجتماعی در جامعه، منتج می‌شوند.

اما در مورد گروه‌های سنی جوان‌تر، چه سیاستی را باید اتخاذ کرد؟ پرداخت نقدی مشروط که هدف آن گروه‌های جمعیتی آسیب‌پذیر جوان‌تر است، باعث تقویت مشارکت مدنی و انسجام جوامع محلی می‌شود. این امر، به‌ویژه در کشورهایی با سطوح بالاتر نابرابری درآمدی و نیز دسترسی به خدمات، مصداق دارد. چنین سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی به‌دنبال تفوق و پیشگیری از چرخه‌های فقر بین‌نسلی است. پرداخت‌ها به این افراد، به شرط ثبت‌نام بچه‌ها در مدرسه یا حضور در معاینات پزشکی مستمر، انجام می‌شود. در سطح ملی، این امر درواقع، سرمایه‌گذاری کنش‌گرایانه در نسل‌های آتی محسوب می‌شود که با الحاق خدمات عمومی ضروری به آن، می‌توان به کاهش نابرابری‌ها و ارتقای انسجام و پویایی اجتماعی کمک کرد. به‌منظور پشتیبانی از گروه‌های جوان‌تر جامعه، پرداخت‌های نقدی مشروط معمولاً در رشد و تکامل کودکان، سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ همچنین، برابری جنسیتی را از طریق پرداخت بی‌واسطه به زنان، ترویج می‌نمایند. در سطح جهانی، اشتغال بدون دستمزد زنان در بخش غیررسمی، خوداشتغالی یا کار خانوادگی، به‌تناسب، محتمل‌تر از مردان است؛ تمایل بیشتر بر مستثنا کردن زنان از برنامه‌های مشارکتی است که نوعاً مزایای بهتری ارائه می‌کنند. ارائهٔ تصویری بهتر از زنان در بسیاری از برنامه‌های تأمین اجتماعی، فرصتی برای تعریف و تبیین پیشرفت پایدار، به‌منظور دستیابی به «تأمین اجتماعی همگانی» و تقویت انسجام اجتماعی است.

بسیاری از اشکال جهانی تأمین آتیه که نوعاً شرایط رفاه کشورهای اروپایی را مشخص می‌کنند یعنی ارائهٔ خدمات پشتیبانی به افراد در طول عمر آنان به‌عنوان

عامل‌های اصلی در تشریح سطوح پایین‌تر نابرابری و ثبات نسبی بسیاری از جوامع اروپایی، پذیرفته می‌شوند. با این حال، عوامل متعددی در تشدید دغدغه افزایش سطوح نابرابری، نقش دارند؛ از جمله:

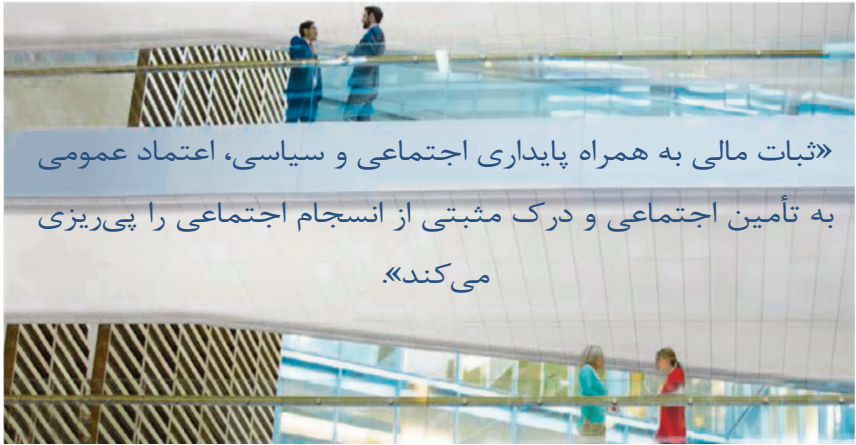
- رشد اشتغال غیراستاندارد؛
- تضعیف مقررات کار؛
- رکود در رشد دستمزد؛
- سطوح بالای بیکاری؛
- سطوح بالای سرمایه‌های آزاد و سرگردان؛
- تغییر الگوهای مهاجرت.

صرف‌نظر از حمایت‌هایی که اقدامات مؤثر بر فعال‌سازی بازار کار ارائه می‌کنند، این موضوع که چنین روندهایی به درک انسجام اجتماعی در بلندمدت منجر شود، در پرده‌ای از ابهام قرار دارد.

در جست‌وجو برای یافتن پاسخ‌های مناسب، تجربیات اخیر رهنمودهایی را ارائه می‌کنند. کاهش میزان شوک‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از بحران‌های جهانی سال ۲۰۰۷-۲۰۰۸، در کشورهایی که از مداخلات هدفمند مبتنی بر سیستم جامع تأمین اجتماعی استفاده کردند، از آن جمله است. با کنترل ریسک‌ها و جبران خسارات واردشده، شاهد حفظ انسجام اجتماعی بوده‌ایم.

در طراحی برنامه تأمین اجتماعی، محدودیت‌های منابع موجود و اولویت‌های سیاست ملی، نقش بیشتری در اقدامات کنش‌گرایانه و پیشگیرانه ایفا می‌کنند. توانمندسازی افراد و پشتیبانی از اشتغال‌پذیری و توان‌بخشی، به‌طور خاص،

همچنین کمک به کنترل هزینه‌ها، تقویت ثبات تأمین اجتماعی، حمایت از بازارهای کار پویاتر، و ترویج زندگی مستقل و فعالیت اقتصادی، از جمله اهداف متری اقدامات مزبور، محسوب می‌شوند.



به‌رغم دشواری سنجش دقیق، راهبران تأمین اجتماعی می‌توانند میزان کامیابی خود را برای مشارکت مثبت در انسجام اجتماعی، ارزیابی کنند. در بسیاری از کشورها، این امر از طریق گفت‌وگو با فراگیر با جمعیت زیر پوشش، انجام می‌شود. به‌عنوان واکنشی عملی، تمامی راهبران تأمین اجتماعی، ملزم به بررسی افکار عمومی با در نظر گرفتن دو موضوع اساسی هستند: رابطه مزایا و خدمات؛ و نیز کیفیت قابل‌استنباط از ارائه خدمات. با انتظارات عمومی بالاتر، تجزیه و تحلیل واکنش‌ها باید بر این موضوع تأکید کند که سیستم‌های تأمین اجتماعی، ضمن انجام صحیح و مناسب وظایف، به تداوم و تقویت انسجام اجتماعی در سطح ملی، کمک می‌کنند. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل باید با هدف میزان تأثیر مزایا و خدمات در سطوح فقر، تندرستی، دستاوردهای آموزشی و فعالیت در بازار کار، انجام شود. البته، برای

شخصی‌سازی مزایا و خدمات، باید تلاش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد. پیام روشن است: پوشش همگانی تأمین اجتماعی لازمهٔ انسجام اجتماعی است که به‌نوبهٔ خود، از جملهٔ الزامات ضروری برای ایجاد ثبات سرمایه‌گذاری و کار مطمئن، با هدف نیل به جامعه‌ای قوی‌تر و ثمربخش‌تر است.

انسجام اجتماعی

نابرابری ها در حال گسترش است



منبع: سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۱۳)، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۵)، هلدینگ چندملیتی خدمات مالی (credit suisse)

سهم افرادی که در فقر مطلق زندگی می کنند، براساس تقسیمات جهانی ۲۰۱۲-۱۹۸۱

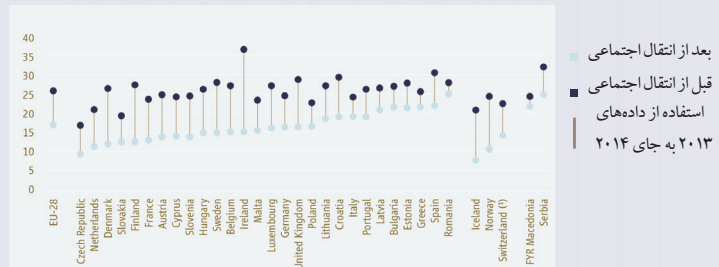


آمریکای لاتین و کشورهای حوزه کارائیب (فقط کشورهای در حال توسعه) ■ اروپا و آسیای مرکزی (فقط کشورهای در حال توسعه) ■ آسیای شرقی و اقیانوسیه (فقط کشورهای در حال توسعه) ■ جنوب صحرای آفریقا (فقط کشورهای در حال توسعه) ■ جنوب آسیا ■ خاورمیانه و شمال آفریقا (فقط کشورهای در حال توسعه) ■ جهان

منبع: بانک جهانی

انتقال (حقوق) اجتماعی ریسک نابرابری و فقر را کاهش می دهد.

نرخ های در معرض فقر، قبل و بعد از انتقالات اجتماعی (کشورهای عضو جامعه اروپا ۲۰۱۴)



منبع: کمیسیون اروپا / اداره کل آمار (۲۰۱۶)

چالش سوم





پیر شدن جمعیت

پیری جمعیت یک حقیقت جهانی است که در کشورهای صنعتی، بسیار بر آن تأکید شده است. برای بسیاری از نظام‌های اقتصادی در حال توسعه، فرایند پیری جمعیت آغاز شده است؛ اما در مقایسه با دیگر کشورهای پیشرو در حال گذار جمعیتی، با سرعت بیشتری در حال وقوع است؛ این امر چالش‌های ویژه‌ای را به دنبال خواهد داشت. برای تضمین ثبات مالی سیستم‌های تأمین اجتماعی و برآوردن نیازهای افراد در جوامع روبه‌پیری، سیستم‌های ملی حمایت اجتماعی، مکلف به تکمیل نقش فعالانه خود، از طریق تقویت سرمایه‌گذاری در بهداشت، اشتغال و توانمندسازی، هستند. واکنش مناسب مستلزم وجود سیستم‌های تأمین اجتماعی هماهنگ است که با استفاده از اقدامات خاصی، از افراد در طول حیات آنان، حفاظت و پشتیبانی کنند.

افزایش بی‌سابقه امید به زندگی، به همراه نرخ روبه‌کاهش زادوولد، ساختار جمعیتی را به میزان قابل توجهی متأثر کرده است. تا سال ۲۰۵۰، سهم جهانی افراد دارای شصت سال و بالاتر، از ۱۱/۷ درصد کنونی به ۲۱/۱ درصد، افزایش خواهد یافت. همچنین، انتظار می‌رود تعداد سالمندان دارای هشتاد سال و بالاتر، در همین دوره زمانی، رشد پیدا کند. به علاوه، ساختار جمعیتی کهن سالان، با افزایش مستمر نسبت سالمندان دارای هشتاد سال و بالاتر، در حال تغییر و دگرگونی است. چنین روندی را غالباً در

کشورهای کمتر توسعه یافته، شاهد هستیم.

در حال حاضر، ۶۶ درصد از جمعیت سالمند، در کشورهای در حال توسعه زندگی می کنند که این رقم تا سال ۲۰۵۰، به ۸۰ درصد افزایش خواهد یافت. در سال ۲۰۱۵، بالغ بر ۹۰۱ میلیون فرد سالخورده دارای شصت سال و بالاتر، وجود داشتند. این رقم در سال ۲۰۵۰، به ۲/۱ میلیارد نفر خواهد رسید که قاره آسیا دوسوم از این افراد را در خود جای خواهد داد.

چنین روندهای جمعیتی بر تأمین اجتماعی و نیازهای مراقبت درمانی، منابع درآمدی و هزینه ها تأثیر می گذارد. پیر شدن جمعیت منجر به تنزل نسبی سطوح حق بیمه ها و افزایش هزینه ها می شود. همچنین، به منظور حفظ سطوح تولید اقتصاد ملی، ضروری است تقلیل نسبت جمعیت در سن کار، با افزایش بهره وری و بهبود سطوح مشارکت نیروی کار رسمی، جبران شود.

در بسیاری از نظام های اقتصادی، رشد مشارکت کارگران زن مؤید این نکته است که نرخ های اشتغال رسمی زنان در مقایسه با مردان، همچنان پایین مانده است. افزایش نرخ اشتغال زنان منجر به تقویت نتایج کار در جوامع روبه پیری می شود و مبنایی را برای رشد و توسعه بیشتر اقتصادی فراهم می کند؛ همچنین، سهم قابل توجهی را در ثبات سیستم های تأمین اجتماعی، به ویژه طرح های بازنشستگی، مهیا می کند.

چالش سالمندی

در مواجهه با روند پیری جمعیت، چالش پیش رو عبارت از تضمین ثبات مالی سیستم های تأمین اجتماعی است که با هدف برآوردن نیازهای روبه رشد و تمهید سطوح کافی از خدمات و امنیت درآمد، تنظیم شده اند. همچنین، به منظور اقناع مطالبات عدالت بین نسلی، فراهم سازی امنیت درآمدی و مراقبت های مورد نیاز برای سالمندان، باید با سرمایه گذاری در نسل های جوان تر متوازن شود.

دوره زندگی پویاتر و تحرک فزاینده بازار کار، چالش‌های ویژه‌ای هستند که بسیاری از طرح‌های بازنشستگی قدیمی طراحی شده با هدف تبیین اشتغال خطی پایدار و ساختار خانواده‌محور، با آن‌ها مواجه‌اند. ما شاهد تغییر نگرش‌ها به‌سوی مفاهیم بازنشستگی و «سالخوردگی»، از طریق جایگزینی سنین بازنشستگی با سنین منعطف بازنشستگی، در بسیاری از کشورها بوده‌ایم.

واکنش‌ها به بروز روبه‌رشد شرایط وخیم بهداشتی، با هدف تضمین وجود سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی پایدار و در دسترس، ضروری است. مقابله با عامل‌های مخاطره‌آمیز بهداشتی مرتبط با تحول شیوه و سبک زندگی، مستلزم رویکردهای نوین است و پیشگیری و مداخله به‌موقع در زمینه‌های گوناگون را ایجاب می‌کند.

موضوع مهم، به‌رغم تعهد سیاسی روبه‌ارتقا و افزایش سطح پوشش، دسترسی نداشتن بخش معتنا به‌ای از جمعیت جهان به حمایت کافی تأمین اجتماعی است. برای برخی از کشورهای در حال توسعه، ممکن است پیر شدن جمعیت با فقدان مقررات تأمین اجتماعی جامع، همراه شود. خطر فقر در سالمندی، چالش اساسی بسیاری از کشورهاست. پیش‌بینی‌های جمعیتی حاکی از نیاز به اقدامات بیشتر، به‌منظور گسترش و بهبود کفایت پوشش است. محتملاً چالش‌های مراقبتی برای مراقبت‌های خانوادگی غیررسمی و سیستم‌های مراقبتی رسمی، تشدید خواهند شد. مراقبت درمانی بلندمدتی را که از طریق حق‌بیمه‌های بیمه اجتماعی تأمین مالی می‌شوند، صرفاً می‌توان در کشورهایی به تعداد انگشتان یک دست، پیدا کرد.

واکنش‌ها به جهان در حال پیر شدن

روند اصلاحات کنونی، تکامل پارامترهای محوری سیستم‌های تأمین اجتماعی را نشان می‌دهد. نظر به پیر شدن جمعیت و چالش‌های پایداری تحمیلی بر سیستم‌های بازنشستگی، افزایش سنین بازنشستگی، علاوه بر کشورهای OECD، در کشورهایی با

درآمد متوسط نیز متداول است. همچنین، هدفمند کردن خدمات و مزایای تأمین اجتماعی روبه‌فرونی است. کاهش نرخ باروری، عاملی در پیر شدن جمعیت محسوب می‌شود. به‌عنوان واکنشی نسبی، مزایای تأمین اجتماعی می‌تواند از تلاش برای افزایش نرخ زادوولد حمایت و پشتیبانی کند. در کشورهای روبه‌پیری که دارای جمعیت پیش‌بینی‌شده روبه‌کاهش (در غیاب خالص مهاجرت ورودی) هستند، ضروری است به مذاقه در سیاست‌های مترقی خانوادگی، ارجحیت داده شود؛ ازجمله این سیاست‌ها، پشتیبانی مالی با هدف تسهیل مراقبت از کودکان و فرصت‌های هم‌ترازی والدین (برای پدران و مادران) است. تجارب فرانسه و روسیه حاکی از این است که چنین اقداماتی می‌تواند در افزایش نرخ زادوولد، مؤثر باشد.

توسعه سیستم‌های مراقبت بهداشتی، علاوه بر ساده‌سازی آن‌ها با هدف کاهش ناکارآمدی، شامل تأکید بر پیشگیری و ترویج بهداشت و ارائه خدمات مناسب برای افراد دارای شرایط حاد و نیازهای مراقبتی بلندمدت است. به‌طور کلی، ضمن تشویق خدمات تکمیلی، نقش مسئولیت افراد همچنان افزایش می‌یابد.

باوجود اینکه چنین تغییراتی در پارامترهای طرح، می‌تواند منجر به پس‌اندازهای کوتاه و بلندمدت شود، به‌تنهایی تکافوی اداره شایسته چالش‌های کفایت و ثبات ناشی از روندهای جمعیتی را نمی‌کند که ازجمله آموزه‌های اصلاحات اخیر بازنشستگی بوده است.

باوجود توجه به چالش‌های ثبات مالی در بسیاری از سیستم‌های بازنشستگی در کشورهای OECD، در برخی از موارد، این موضوع با هزینه کردن کفایت سطوح مزایای نقدی، حاصل شده است. اما درباره دغدغه‌های موجود در زمینه نرخ‌های فقر در سالمندی، باید متذکر شد که با نزدیک شدن تعداد زیادی از کارگران شاغل در حرفه‌های غیراستاندارد به بازنشستگی، نرخ‌های مذکور افزایش خواهند یافت. بنابراین،

تمایل جهانی به سوی تضمین مناسب‌تر حداقل درآمد بازنشستگی، برای تمامی افراد در سن بازنشستگی، واکنشی صریح محسوب می‌شود.

فقر در میان زنان سالمند، نیازمند واکنشی اختصاصی است. زنان در مقایسه با مردان، با چالش‌های متعددی در طول حیات کاری خود، مواجه‌اند که تأثیری منفی بر درآمد بازنشستگی آتی آنان دارد. چالش‌های مذکور سطوح پایین‌تر اشتغال، دستمزد کمتر، وقفه‌های بیشتر در مسیر شغلی، عامل‌های فرهنگی و ساختاری محدودکننده دسترسی به فرصت‌های ویژه اشتغال (صرف‌نظر از شایستگی تحصیلی)، سطوح بالاتر مسئولیت‌های مراقبت از خانواده، طراحی مرد محور برخی از سیستم‌های بازنشستگی، فقدان بی‌طرفی جنسیتی در پرداخت مقرری سالانه و نرخ‌های بالاتر طلاق را دربر می‌گیرند. به‌منظور تمرکز بر پارامترهای طرح، راهکارهای تأمین اجتماعی، ضمن پشتیبانی از مشارکت بازار کار، فعالیت‌ها و بهره‌وری، ملزم به کلی‌نگری در تحدید نیاز به خدمات و مزایا هستند. مواجهه با چالش‌های حاصل از پیری جمعیت، مستلزم تأکیدی قوی بر اقدامات کنشگرانه و پیشگیرانه از سوی سیستم‌های تأمین اجتماعی است. حمایت‌ها باید با پشتیبانی از مردم، نظام‌های اقتصادی و جوامع، از طریق سرمایه‌گذاری مؤثر در بهداشت، اشتغال و توانمندسازی، تکمیل شود.

سلامتی عنصری کلیدی از سرمایه انسانی است. سرمایه‌گذاری برای کاهش عامل‌های ریسک بهداشتی و نیز بهبود مراقبت‌های بهداشتی، به ایجاد جوامعی سالم‌تر و فراگیرتر، همراه با بهره‌وری بالا، منجر می‌شود. در بسیاری از کشورها، با هدف افزایش ترویج بهداشت، تشخیص زودهنگام عامل‌های ریسک و نیز بهبود دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی ساختارمند و هماهنگ، اقداماتی در دست اجراست. رویکردهای کنشگرانه و پیشگیرانه همواره برای سیستم‌های بهداشتی، مهم تلقی شده‌اند؛ اما امروزه، بیش‌ازپیش موردتوجه قرار گرفته‌اند تا بدین ترتیب، از رشد

بیماری‌های غیرمسمری، ممانعت و آن‌ها را کنترل کنند.

تعداد رو به افزایشی از کهن سالان، به مراقبت‌های تمام‌وقت نیاز خواهند داشت. ارائه اعتبارات مشارکتی به مراقبان بدون حقوق، باید به‌عنوان یک واکنش، لحاظ شود. بدین ترتیب، نیازهای مراقبتی افراد، پشتیبانی و امنیت درآمد مراقب، در زمان بازنشستگی، تقویت می‌شود. حمایت از مراقبت خانگی، از بار مسئولیت تأمین مراقبت‌های سازمانی می‌کاهد. مراقبت در خانه، مزایای روانی قابل توجهی را برای تعداد کثیری از افراد، به‌همراه می‌آورد.

حمایت و پشتیبانی از اشتغال و کار، به همان میزان اهمیت دارد. هرچه زمان دوری فرد از کار بیشتر باشد، احتمال محرومیت او از بازار کار قوت خواهد گرفت و بدین ترتیب، به مزایای بلندمدت تأمین اجتماعی، نیاز خواهد داشت.

به‌کارگیری اقدامات تأمین اجتماعی با هدف پیشگیری یا کاستن دوره غیبت از کار در نتیجه بیکاری، بیماری یا حادثه شغلی، در بسیاری از نظام‌های اقتصادی توسعه یافته، متداول است که از طریق اقدامات حساب‌شده برای کارگران جوان‌تر و مسن‌تر، تکمیل می‌شود.



برنامه بازگشت به کار^۱ در کشور مالزی، با استفاده از رویکرد مدیریتی، به معلولان حوادث ناشی از کار و نیز افراد متقاضی بازنشستگی از کارافتادگی، به منظور بازگشت به کار، کمک می‌کند. حدود سه چهارم از شرکت‌کنندگان در این برنامه جدید پیشرفته، با موفقیت به کار برگشتند.

استراتژی بعدی، توانمندسازی افراد است. رویکردهای تأمین اجتماعی می‌تواند به افراد، برای مدیریت شخصی، مدیریت ریسک و پیشرفت در طول دوره زندگی که بیش از پیش متغیر شده است، کمک کند. سرمایه‌گذاری در آموزش‌ها و استعدادها، با هدف کنترل مناسب‌تر عامل‌های ایجاد ریسک بهداشتی، موجب بهبود اشتغال‌پذیری و کاهش ریسک‌های ناشی از فقر می‌شود. اقدامات تأمین اجتماعی که از توسعه و ارتقای دانش و مهارت‌ها پشتیبانی می‌کند، می‌تواند موجب فعالیت مولد و امنیت بالاتر درآمد شود که این امر به درهم شکستن الگوی فقر بین‌نسلی کمک می‌کند.

نمونه چنین اقداماتی شامل ارائه برنامه‌های آموزشی درخصوص تأمین اجتماعی و ریسک‌ها، در محیط‌های مختلف اجتماعی، همانند مدارس، می‌شود. بانک بیمه اجتماعی اروگوئه^۲ مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های آموزشی را تهیه و تدوین کرده است که تأمین اجتماعی و ریسک‌ها را در قالبی پذیرفته‌شده، تشریح می‌کند. اطلاعات تأمین اجتماعی درباره افراد، به صورت اختصاصی، همانند تعاملات و اطلاعات بازنشستگی ارائه‌شده در سوئد یا ایالات متحده، به توانمند کردن افراد برای برنامه‌ریزی بهتر بازنشستگی و مدیریت ریسک‌های مربوط، کمک می‌کند. نکته حائز اهمیت این است که توانمندسازی و سرمایه‌گذاری اجتماعی، از جمله اهداف اصلی برنامه‌ها در کشورهای در حال توسعه است. برنامه بولسا فامیلیای کشور برزیل^۳، کمک مالی را برای

1. Return to Work programme

2. Banco de Previsión Social – BPS

3. Brazil's Bolsa Família programme

خانواده‌های فقیر، با شرط حضور فرزندان خانواده در مدرسه و پیروی از برنامه‌های خاص بهداشتی، فراهم کرده است.

ماهیت سیستم‌های تأمین اجتماعی، در حال تغییر است. راهبری تأمین اجتماعی، نقش شایان توجهی در توسعه و ارائه اقدامات سرمایه‌گذاری اجتماعی، ایفا می‌کند که سبب توانمندی عموم مردم در کاهش مناسب‌تر ریسک‌های بهداشتی، درآمدی و اشتغال می‌شود. البته، این بدان معنا نیست که مردم را به خود واگذار کنند، بلکه پشتیبانی از پایداری سیستم به همراه کفایت در جوامع روبه‌پیری و حمایت از مردم در طول مراحل زندگی، هدف است.

آموزه‌های سیاست حاصل از راهبری‌های ملی که جمعیت زیر پوشش آن‌ها در موضوع گذار جمعیتی بسیار گسترده هستند، به راهبرانی با پروفایل‌های جمعیتی جوان‌تر، در انتخاب شیوه‌های مناسب و آمادگی برای مواجهه با پیر شدن جمعیت، کمک می‌کنند.

جمعیت جهان و طول عمر افراد در حال افزایش است



میانگین جهانی امید به زندگی بین سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ به میزان پنج سال افزایش یافته است.
(سازمان بهداشت جهانی).



۳۹۵ میلیون
تعداد سالمندان ۸۰ سال و بالاتر بین سالهای ۲۰۰۰ و ۲۰۵۰ سه برابر خواهد شد
(سازمان بهداشت جهانی).



۱۱.۲ میلیارد نفر
جمعیت جهانی پیش‌بینی شده برای سال ۲۱۰۰، که از ۷.۳ میلیارد نفر در سال ۲۰۱۵ فراتر رفته است.



۹۰۱ میلیون نفر
افراد ۶۰ سال و بالاتر
۲۰۵۰
۲.۱ میلیارد نفر
افراد ۶۰ سال و بالاتر

منبع: سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۵)، سازمان ملل (۲۰۱۵)

(نسبت) وابستگی سالمندی در

حال افزایش است

نسبت وابستگان سالمند به جمعیت در سن کار (۱۵-۶۴) رو به رشد است.



۲۰۱۵



۲۰۵۰

منبع: سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۱۵)

هزینه سالمندی سطوح پیش‌بینی شده از مخارج عمومی حقوق

بازنشستگی و سلامت (%GDP)

۲۱۰۰	۲۰۵۰	۲۰۱۵	
۲۴,۸	۲۱,۴	۱۶,۴	کشورهای توسعه یافته
۱۶	۱۰,۰	۵,۵	کشورهای در حال توسعه

منبع: صندوق جهانی پول (۲۰۱۵)

اولویت‌های اعضای ASSI

جهان ۶۱ درصد
آفریقا ۷۹ درصد
قاره آمریکا ۷۱ درصد
اروپا ۷۰ درصد
آسیا و اقیانوسیه ۵۵ درصد

منبع: گزارش جهانی ایسا (۲۰۱۵)

چالش چهارم



Agentur für Arbeit





اشتغال کارگران جوان

سطوح بالای بیکاری و بیکاری جزئی^۱ در میان زنان و مردان جوان، یک چالش جهانی است. واکنش‌های هماهنگ راهبردی‌های تأمین اجتماعی، خدمات اشتغال عمومی و مؤسسات تعلیم و تربیت، می‌توانند به بهبود اشتغال‌پذیری و کاهش سطوح بیکاری، بیکاری جزئی و رکود، کمک کنند. به‌منظور تحقق این اهداف، سیستم‌های تأمین اجتماعی در صدد عبور از نقش مرسوم خود، به‌عنوان ارائه‌کننده حمایت‌های درآمدی، هستند. با توجه به دسترسی فقط یک‌دهم نیروی کار جهانی به حمایت‌های بیمه بیکاری، گسترش سالم بازارهای کار رسمی، همچنان یک چالش محسوب می‌شود.

در بسیاری از کشورها، جمعیت جوان (۱۵ تا ۲۴ سال) چالش‌های پیچیده‌ای برای سیستم‌های تأمین اجتماعی به‌وجود آورده‌اند. کارگران جوان در مقایسه با دیگر گروه‌های سنی، در ورود به اشتغال رسمی پایدار، دارای مشکلات فراوان‌اند. بیش از دوپنجم کارگران جوان سراسر جهان، مشاغل شایسته ندارند. در برخی از بازارهای کار، در سطح ملی، کارگران جوان به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای، در اقتصاد غیررسمی فعالیت می‌کنند و در دیگر بازارها، اغلب شاهد فعالیت نداشتن و بیکاری آنان هستیم. کارگران

۱. هرگاه نیروی انسانی موجود در یک کشور، ناحیه، یا صنعت، به‌طور کامل مورد استفاده قرار نگیرد، یا وقتی ساعات کار کارگران، کمتر از ساعات معمول کار باشد. م.

جوان بیکار به مزایای تأمین اجتماعی، مطلقاً دسترسی ندارند. برخی از آنان نیز ممکن است زمان طولانی‌تری را در دوره‌های آموزشی تمام‌وقت، سپری کنند. مباحثات اروپایی حاکی از این امر است که برخی از افراد جوان، به‌ویژه زنان، در حال تحصیل، اشتغال یا آموزش نیستند. همچنین، مشخص شده است که رکودهای اقتصادی تأثیر بیشتری بر نرخ‌های اشتغال در میان کارگران جوان، در مقایسه با کارگران مسن‌تر دارند. بحران‌های جهانی سال ۲۰۰۸-۲۰۰۷ که طی آن بسیاری از کارگران جوان، شغل خود را ازدست دادند و این مسئله به سطح بی‌سابقه‌ای در جنوب اروپا رسید، دلالت بر این امر دارد. اگرچه اقتصاد جهانی پس از آن مجدداً تقویت شد، در بسیاری از کشورها، رشد مجدد با نرخ قابل‌مقایسه‌ای از ایجاد شغل، همراه نبوده است. نظام‌های اقتصادی متعددی شاهد تداوم سطوح بیکاری بلندمدت و روند آزاردهنده رشد بیکاری بوده‌اند.

چالش‌های بازار کار و کارگران جوان

در میان کشورها، اولویت‌های سیاستی، با توجه به کارگران بیکار، متفاوت است. در موقعیت‌هایی با نرخ بالای بیکاری و پیری جوامع، برقراری تعادل از سوی سیستم‌های تأمین اجتماعی، ضرورت دارد. چالش پایداری مالی پیش‌روی برخی از سیستم‌های تأمین اجتماعی، به‌طور جانب‌دارانه‌ای، بر تداوم فعالیت طولانی‌تر کارگران مسن‌تر تأکید می‌کند. البته، متعادل‌سازی این گزینه از طریق اتخاذ اقدامات گوناگون، برای مساعدت ورود کارگران جوان‌تر به بازار اشتغال، در برخی از نظام‌های اقتصادی، چالش محسوب می‌شود.

در نظام‌های اقتصادی با مشخصات جمعیتی جوان‌تر، غالباً معدود مشاغل شایسته نوپا، تکافوی خیل عظیم داوطلبان جدید بازار کار را نمی‌کند. فرصت‌های شغلی مناسب برای کارگران جوان با تحصیلات بهتر، همچنان در برخی از مناطق، همانند شمال آفریقا و شرق مدیترانه، نادر هستند. پذیرش فرصت‌هایی با بازده پایین در اقتصاد غیررسمی،

می‌تواند از جمله راهکارهای جایگزین باشد. مهاجرت به‌رغم خسارت‌های هنگفت آن به پتانسیل نظام‌های اقتصادی در حال توسعه، می‌تواند واکنش حساب‌شده‌ای برای بعضی از کشورها به‌شمار آید. در برخی مناطق، بیکاری در میان زنان، به‌طور قابل‌توجهی بالاتر است.

پیامدهای بلندمدت تأمین اجتماعی ناشی از سطوح بالای بیکاری جوانان، همچنان مورد بحث است. شکاف‌های شغلی، امکان تحقق حقوق کامل بازنشستگی مشارکتی کلیه کارگران را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد.

چالش بعدی، به‌ویژه برای کارگرانی با دستمزد پایین، این است که طرح‌های بازنشستگی متعددی مبادرت به کاهش نقش توزیعی خود و ارتباط قوی میان حق بیمه‌های افراد و مزایای آتی کرده‌اند. دوره‌های مشارکتی کوتاه‌تر توأم با حق بیمه‌های پرداختی براساس درآمدهای پایین‌تر، منجر به مستمری‌های بازنشستگی کمتری می‌شود. به‌علاوه، جمعیت جوان، مصرف‌کنندگان مهمی در نظام‌های اقتصادی ملی به‌شمار می‌آیند و مصرف آنان محرک‌های مهم اقتصادی را طرح‌ریزی می‌کند. تداوم شمار زیاد کارگران جوان نیمه‌بیکار یا بیکار، موجب محدودیت در رشد و فعالیت اقتصادی می‌شود.

پاسخ به نیازهای کارگران جوان

مزایای متعلق به افراد در سن کار، معمولاً توسط کارگران تأمین مالی جزئی می‌شود (عمدتاً مزایای بیکاری). در حالی که ترغیب این اقدامات اهمیت دارد، چنین رویکردی افراد دارای سابقه کاری منقطع را جریمه می‌کند؛ به‌ویژه افرادی را که اغلب بین مشاغل جابه‌جا می‌شوند. واکنش متعارف در قبال اشکال متعدد ناامنی اقتصادی، پشتیبانی درآمد تأمین مالی‌شده حاصل از مالیات است. اما تجربه حاکی از آن است که چنین اشکالی از حمایت، کمتر بر کارگران تمرکز دارد و غالباً جوان‌ترین و پیرترین گروه‌های آسیب‌پذیر جوامع را هدف‌گذاری می‌کند.

در سراسر جهان، از هر ده کارگر، یک کارگر به برخی از انواع بیمه بیکاری دسترسی

دارد. به‌رغم این موضوع که کسور در بودجه‌های اجتماعی، سبب تضعیف برخی از اقدامات حمایتی بیکاری در سال‌های اخیر شده است، غالباً پوشش در کشورهای بیشتر توسعه‌یافته، بالاتر است که عاملی برای ارتقای انگیزه در جست‌وجوهای شغلی، با پیش‌فرض قابلیت دسترسی به کار شایسته است.

پیشرفت‌هایی به‌منظور حمایت بیشتر از کارگران، انجام شده است. در سال‌های اخیر، برای نخستین بار، کشورهایی در آفریقا و آسیا، برنامه‌های مزایای بیکاری را برقرار کرده‌اند. برنامه‌های مذکور اساسی‌اند و اجرای آن‌ها باید امنیت را برای کارگران در هنگام گذار از بیکاری، فراهم کند.

با هدف تأثیر بیشتر، کلیه برنامه‌های جدید بیکاری، ملزم به لحاظ نیازهای مشخص گروه‌های خاص کارگران، به‌ویژه زنان و مردان جوان‌تر، هستند.

به‌موقع بودن واکنش‌ها یک ضرورت است؛ زیرا واکنش سریع محتملاً منجر به بازگشت زودتر کارگر به اشتغال می‌شود. بسیاری از طرح‌های تضمین (شغلی) جوانان در اروپا که دسترسی به آموزش یا اشتغال را مهیا می‌کنند، با هدف مداخله برای حفظ حقوق آنان، در سه‌ماهه اول بیکاری، طراحی شده‌اند.

از سال ۲۰۱۳، اتحادیه اروپا از معرفی طرح تضمین جوانان، برای همه افراد جوان تا ۲۵ سال، حمایت می‌کند. هدف از این طرح، تمهید شغل مناسب، آموزش مستمر، کارآموزی یا کارورزی در طی چهار ماه، پس از ترک دوره آموزشی یا بیکاری است. کشورهای دانمارک و آلمان طرح تضمین جوانان را در سال ۲۰۱۴ ارائه کرده‌اند؛ طرح مربوط به دانمارک، مداخلات را خاص دو زیرگروه (۱۵ تا ۱۷ سال و ۱۸ تا ۲۹ سال)، طراحی و ارائه کرده است؛ اما در کلیت، دارای اهداف مشترکی هستند؛ ازجمله اینکه هر جوانی دارای نیازهای آشکار، انتظارات و هدایت، به‌منظور پیشرفت در بازار کار یا سیستم آموزشی است. هدف بلندمدت، سطوح پایین‌تر بیکاری در میان کارگران جوان‌تر است. در میان کشورهای اتحادیه اروپا، دانمارک در حال حاضر، دارای نرخ‌های

بالای اشتغال جوانان و نرخ‌های پایین بیکاری در میان آنان بوده است.

چالش‌های بازار کار برای تصمیم‌گیران سیاسی، متعدد است و پاسخ‌های چندگانه‌ای وجود دارد. به‌منظور مقابله با بیکاری و توجه به ناهماهنگی میان مهارت‌های کارگران و نیازهای کارفرمایان، سیستم‌های تأمین اجتماعی می‌توانند ضمن مداخله فعال و به‌موقع، اقدام به تعلیم (بازآموزی) و آموزش در سراسر زندگی کنند. تجربه خوب نظام‌های اقتصادی توسعه‌یافته نشان می‌دهد که وجود برنامه‌های هماهنگ در زمینه مزایای نقدی، اقدامات فعال‌سازی، ابزارهای مالیات بر درآمد منفی و سیستم‌های مالیاتی مترقی، مسیری را با هدف مقابله با بیکاری و فقر، مشخص می‌کنند.

چالش‌های بیکاری و بیکاری جزئی در بازار کار کشورهای درحال توسعه، غالباً فراوان است و ماهیت ساختاری برخی از چالش‌های مزبور، موجب صعوبت آن‌ها می‌شود. بیشتر در بازارهای کاری غیررسمی بزرگ، شاهد این امر هستیم. دغدغه عمده، رشد و افزایش نیروی کار آسیب‌پذیر و منزوی است که در شرایط پرمخاطره بدون حمایت اجتماعی اولیه، مشغول به کار هستند. بالا بودن نرخ بیکاری جزئی جوانان تحصیل کرده، منجر به چالش‌های خاصی می‌شود. هدف باید ایجاد فرصت‌های شغلی شایسته برای کارگران جوانی (همانند دیگر کارگران) باشد که درحال حاضر، فاقد شغل یا آموزش مرتبط با نیازها و خواسته‌هایشان هستند.

تجارب بسیاری از راهبران ملی تأمین اجتماعی، حاکی از آن است که مداخلات باید به‌شکلی چندگانه و چندمرحله‌ای باشند تا ماهیت پویای ریسک‌ها را آشکار کنند. شناسایی عامل‌های ریسک برای کارگران جوان بیکار، ضرورت دارد و باید اقدامات خاصی در هر مرحله، اتخاذ شود. وراثت امنیت درآمدی، کارگران جوان غالباً نیازمند اقدامات فعال‌سازی، ازجمله آموزش (بازآموزی) مهارت‌ها هستند و چنین اقداماتی باید دارای ابعاد جنسیتی باشد.

تحریک رشد اشتغال و نیز مقابله با ریسک بالقوه بی‌ثباتی اجتماعی و ناآرامی،

در میان جمعیت منزوی واقع در سن کار، مستلزم حمایت سیاسی سطح بالا از خط‌مشی‌های بازار کار فعال است.

راهبري‌های تأمین اجتماعی نمی‌توانند به‌تنهایی با این چالش‌ها مواجه شوند. سیستم‌های کارآموزی متناسب با بازارهای کار، در برخی از کشورها، به‌عنوان عاملی در نرخ‌های پایین‌تر بیکاری، در میان کارگران موردتوجه قرار گرفته‌اند. سیستم‌های مذکور با ارائه مهارت‌های زندگی و اشتغال، حلقه اتصال آموزش و کار هستند. چنین سیستم‌هایی نیازمند همکاری ملی میان کارفرمایان، اتحادیه‌های تجاری و واحدهای دولتی، مشتمل بر تنظیم سطوح دستمزد و مقررات بازار کارند.

بسیاری از مردان و زنان جوان از چنین کمک‌هایی برخوردار نیستند؛ بنابراین، در کارایی، کاملاً بدون حمایت و پشتیبانی‌اند و به شبکه‌های شخصی متکی هستند. فرصت‌ها، فارغ از تخصص و مهارت‌های انسانی یا سطح پیشرفت تحصیلی، برای افراد دارای شبکه‌های ارتباطی قوی‌تر، پدید می‌آیند. بیشترین بهره حاصل از سرمایه‌گذاری، در هماهنگی خدمات اشتغال عمومی و تأمین اجتماعی، برای کارگران فاقد پشتیبانی خواهد بود.

اقدامات راهبري‌های تأمین اجتماعی، در هماهنگی با خدمات کارآموزی و آموزش و اشتغال عمومی، در انتقال کارگران جوان به آموزش و کارآموزی حرفه‌ای، یا شغل شایسته و مناسب، مؤثر است.

صرف‌نظر از چرخه‌های اقتصادی منطقه‌ای و جهانی، کاهش موفقیت‌آمیز بیکاری در بین کارگران جوان، مستلزم سیاست عمومی برای پرورش نیروی کار مجرب و شرایط مناسبی است که ایجاد شغل را امکان‌پذیر کند. همچنین، همکاری تنگاتنگ و هماهنگی میان نهادهای عمومی گوناگون و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، ضرورت دارد.

بیکاری جوانان



۷۱ میلیون

جوان بیکار (بین سنین ۱۵ تا ۲۴ سال) در سال ۲۰۱۶ (سازمان بین المللی کار)



جوانان ۴۰٪ بیکاران جهان را دربر می گیرند (سازمان بین المللی کار)



۳۰۰ میلیارد دلار آمریکا

خسارت دستمزدها در نتیجه بیکاری جوانان (سازمان همکاری و توسعه اقتصاد)

منبع: سازمان بین المللی کار (۲۰۱۵)

نیاز برای مشاغل جدید



۴۳٪

نسبت نیروی کار جوانان بیکار یا کم کار در سطح جهان (سازمان بین المللی کار)



۴۰ میلیون

تعداد افرادی که سالانه وارد بازار کار می شوند (سازمان بین المللی کار)



۶۰۰ میلیون

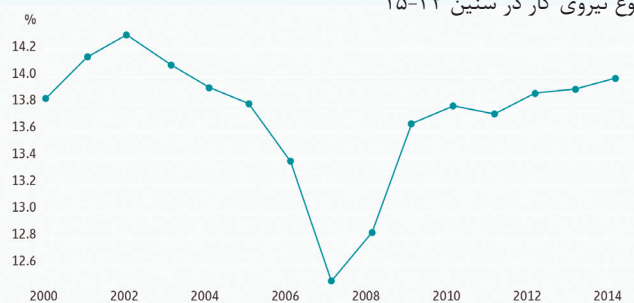
تعداد مشاغل فعال نیازمند ایجاد طی دهه آتی (سازمان بین المللی کار)

منبع: سازمان بین المللی کار (۲۰۱۶)؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

روند جهانی بیکاری جوانان

بیکاری جهانی جوانان ۲۰۱۴-۲۰۰۰

درصد از مجموع نیروی کار در سنین ۱۵-۲۴



منبع: سازمان بین المللی کار و بانک جهانی، ۲۰۱۴



چالش پنجم





بازارهای کار و اقتصاد دیجیتال

نظام‌های اقتصادی بسیاری شاهد افزایش استاندارد زدایی از الگوهای اشتغال، شامل انعطاف‌پذیری بیشتر ساعات کار، ترتیبات کاری در حال تکوین و عدول از مسیر سنتی خطی حیات شغلی بوده‌اند. تغییر به اقتصاد دیجیتالی، اصطلاحاً «صنعت ۴.۰»، محتملاً روندهای مذکور را از طریق جایگزینی مشاغل مخاطره‌آمیز با تکنولوژی، تسریع می‌کند. در رویارویی با این دورنما، ضرورت دارد تأمین مالی، چارچوب حقوقی و ارائه مزایای سیستم‌های تأمین اجتماعی، تعدیل و تطبیق داده شوند.

تکنولوژی‌های دیجیتالی برپایه سخت‌افزار، نرم‌افزار و شبکه‌های کامپیوتری، در حال حاضر، جهانی و متداول شده‌اند. پیشرفت‌های حاصل در زمینه هوش مصنوعی، واسطه‌ها و پروتکل‌های ارتباطی، باعث پیچیدگی و یکپارچگی بیشتر تکنولوژی‌های مذکور شده و اقتصاد جهانی را متحول کرده‌اند. پیامدهای تکنولوژیکی چهارمین انقلاب صنعتی به‌عنوان پیشرفتی شگرف، در بسیاری زمینه‌ها، از توالی ژن تا نانو تکنولوژی، دیده می‌شود.

دیجیتالی شدن و به‌هم‌پیوستگی روزافزون دنیای ما، صرفاً از منظر تحولات تکنولوژیکی مورد نظر است که سبب تسهیل و امنیت بیشتر زندگی روزمره و شغل افراد می‌شود. نگاهی دقیق‌تر، تصویری پیچیده‌تر را ارائه می‌کند.

برخلاف تحولات تکنولوژی پیشین، دیجیتال سازی با سرعتی تصاعدی، در حال تکامل است. با عنایت به اینکه ما در جهانی چندوجهی و به هم پیوسته زندگی می کنیم، تکنولوژی مزبور، ضمن تغییر سریع نظام های اقتصادی ملی، الگوهای ما را از تعاملات اجتماعی، دگرگون می کنند.

چالش های جهان کار در حال تغییر

پیرامون ما، دنیای کار در حال دگرگونی است؛ بنابراین، سیستم های تأمین اجتماعی نیز باید متحول شوند. توانایی همپایی با تغییرات، چالش مهم پیش روی نهادهای ملی معظم حمایت اجتماعی است. در دنیای کار، شاهد تعداد فزاینده ای از سیستم های تولیدی خودسازمان ده، «کار جمعی»، هستیم که به طور مستقل، با کارگرانی شاغل در خانه یا ورای مرزها، با سیاست تحویل بهنگام محصول، کار می کنند.

امروزه، شاهد کاربرد فزاینده هواپیماهای بدون سرنشین، چاپگرهای سه بعدی و روبات هایی هستیم که در تولید ملی کشورهای متعددی، سهیم هستند. در آینده نزدیک، روبات ها جایگزین فرم های ملال انگیز، طاقت فرسا، یا پرمخاطره کار انسانی می شوند که روندی مناسب و خوب است.

تأمین اجتماعی و سیستم های بهداشت و ایمنی شغلی (OSH)^۱، در پاسخ به ریسک های مرتبط با ساختارهای اجتماعی، بازارهای کار، روابط کاری و تکنولوژی های تولیدی اواسط قرن صنعتی بیستم، توسعه یافتند. کاهش محتمل انواع مشخصی از مشاغل و برخی حرفه ها به همراه روند شخصی سازی، انعطاف پذیری و «غیررسمی شدن»، در اشکال جدید مشاغل همانند «Cloud working» چالش هایی جدی را بر روش های سنتی تأمین مالی بسیاری از برنامه های حمایت اجتماعی، تحمیل می کند. در بسیاری از بخش ها، شرایط کاری در حال تکوین اند؛ نمونه آن انعطاف پذیری در

1. Occupational safety and health

ساعات کاری است که پیش‌تر در برخی از بخش‌ها، عملی شده است. البته، چنان‌که همین موضوع الزامی شود، بسیاری از کارگران آن را منشأ ناامنی در نظر می‌گیرند. لازم به ذکر است جنبه‌های مثبتی را نیز در این روند شاهد هستیم؛ کاهش محتمل بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار به دلیل اتوماسیون مسئولیت‌های مخاطره‌آمیز، ازجمله آن‌هاست. واقعه فوکوشیما نشان داد که چگونه روبات‌ها می‌توانند در پیشگیری از قرار گرفتن در معرض ریسک‌های مهم، همانند خطرات مواد رادیواکتیویته، مؤثر باشند. هرچند در حالتی افراطی، تفکر جناحی، حاکی از وجود فرصت‌های بکری از تکنولوژی روباتیک انسان‌محور است، نباید ریسک‌های حاصل از اتخاذ این روش‌ها را از یاد برد. اتکای زیاد به تکنولوژی روباتیک در صورتی اطمینان‌بخش است که با اعمال مقررات مؤثر و مستمر، از کارگران در برابر صدمات و حوادث محیط کار، محافظت کند. صرف کاربرد روبات‌ها، نمی‌تواند به‌عنوان عاملی برای بی‌توجهی به اصل پیشگیری در محیط کار، محسوب شود.

اشتغال به کار در کنار روبات‌هایی با عملکرد بالا و خستگی‌ناپذیر و فرایندهای تکنولوژیکی جدید، مستلزم تطبیق افراد است. مسئله کلیدی، نحوه اثرگذاری کاربرد ابزارهای دیجیتالی، ماشین‌های جدید و هوش مصنوعی بر اشتغال در بخش‌های سنتی، و نیز تأثیر آن‌ها در افزایش ایجاد شغل در حرفه‌های جدید انقلاب صنعتی ۴/۰ است.

واکنش به اقتصاد دیجیتالی

چشم‌انداز اقتصادی و اشتغال ناشی از تأثیرات احتمالی دیجیتالی شدن، مبهم است؛ به‌رغم به وجود آمدن فرصت‌های رشد مؤثر اقتصادی و بهبود رفاه اجتماعی، پیامدهای احتمالی دیگری شامل از دست دادن شغل، افزایش بازارهای کار ناهمگون، ضرورت انطباق قواعد کاری با اشکال جدید کار، نفوذ بیشتر زنان در برخی از بخش‌های اقتصادی

و عادی سازی اشتغال «غیرمعمول»^۱ نیز، ممکن به نظر می‌رسد.

تهدید ثبات مالی برنامه‌های مشارکتی، ناشی از دیجیتالی سازی سیستم‌های تأمین اجتماعی است. دیجیتالی سازی همچنین ضرورت گسترش پوشش قانونی برای دسته‌بندی‌های جدید کارگری را ایجاد می‌کند. اشکال جدید فشارهای روانی و استرس محیط کار، خطر بالقوه‌ای است که متخصصان بهداشت و ایمنی شغلی ملزم به در نظر گرفتن آن هستند. چنین ریسک‌هایی پیش‌تر در اروپا، موجب از دست دادن نیمی از روزهای کاری شده است. ریسک بالقوه دیگر، نحوه تضمین رعایت استانداردهای بهداشت و ایمنی شغلی در میان تعداد روبه افزایش افراد شاغل در اقتصاد دیجیتالی، در شرایط فردی غیراستاندارد است.

تکنولوژی‌های ارتباطی دیجیتالی، روش تنظیم و ارائه برخی از خدمات را در بازار کار تغییر می‌دهند. بسیاری از اشکال کار بر مبنای تقاضا، از طریق اپلیکیشن‌های سیار در «اقتصاد GIG»^۲، عرضه و تقاضا را به وسیله دارایی‌های مورد استفاده، همانند محل اقامت استیجاری، خدمات حمل و نقل و نظافت، در کنار هم برآورده می‌کنند.

برخی از خدمات مزبور، به دلیل عدم قابلیت شناسایی قانونی، ممکن است در قالب رابطه کارگر کارفرما، ارائه شود. در شرایط عملی، وجود چنین پلتفرم‌هایی، و البته شیوه‌های جدید کار و اشتغال غیرمعارف، بر ضرورت اصلاحات رگولاتوری دلالت دارند. در برخی از حوزه‌های قضایی ملی، ممکن است بعضی از عملیات، در کنار قوانین کار و تأمین اجتماعی و مقررات بهداشت و ایمنی شغلی، قرار گیرند.

اینترنت پلتفرم «ثانویه‌ای» را برای کارآفرینان دیجیتالی، با هدف پیوند «مشتریان» و «ارائه‌دهندگان خدمات» مهیا می‌کند. در برخی موارد، به دلیل بی‌توجهی کامل

1. Atypical

۲. درآمد حاصل از شغل‌های کوتاه‌مدت و موقت (نوازندگان در قدیم، بر اساس مدت‌زمان چرخش فرفره، می‌نواختند و درآمد کسب می‌کردند). م.

فرایندهای جدید تولید یا عملیات کاری به تأمین اجتماعی و ایمنی و بهداشت کارگران، از بدو امر، شاهد ظهور چالش می‌شویم. مقابله با چنین چالشی، مستلزم حمایت از کارگران، ضمن بهبود اثربخشی تجاری، اعتبار و ثبات بنگاه‌های «دیجیتالی» جدید طبق مبانی حقوقی است.

در چنین دنیای متهورانه و جدیدی از کار و درحالی که منتظر به‌روزرسانی لازم قوانین رگولاتوری هستیم، امکان تضعیف جایگاه رسمی روابط کارگر کارفرما وجود دارد؛ باین حال، برخی از کشورها برای رفع آن، به تکاپو افتاده‌اند.

بیمه حوادث قانونی سوئیس (SUVA)^۱ و صندوق بازنشستگی سوئیس، به اتفاق هم، تصمیم گرفتند شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات تاکسی مبتنی بر اپلیکیشن را به عنوان کارفرما، تلقی و آن‌ها را مکلف به پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی کنند؛ به این دلیل که در سوئیس، راننده تاکسی وابسته به وظایف محول شده از سوی مقرهای عملیاتی شرکت است و از نظر قانونی، خویش فرما محسوب نمی‌شود. یک مورد قانونی علیه خدمات تاکسی مبتنی بر اپلیکیشن در فرانسه، منجر به تحمیل جریمه بر کارفرما، به دلیل وفادار نبودن به قوانین حمل و نقل شد.

واکنش‌های قانونی به دیجیتالی شدن، نخستین گام مهم برای برقراری حمایت اجتماعی، حفظ حقوق کارگران و مقابله با خودداری کارفرمایان از پرداخت حق بیمه‌هاست. راهبری‌های تأمین اجتماعی ملزم به هدایت فراخوانی‌ها برای پرداخت کامل حق بیمه‌های تأمین اجتماعی، بر اساس درآمد‌های GIG اظهار شده هستند.

پارلمان اروپا هم‌اکنون در حال بررسی پیش‌نویس پیشنهادی است که مستلزم پیچیده‌ترین روبات‌های مستقل طبقه‌بندی شده با عنوان «اشخاص الکترونیکی» است. پیش‌نویس مذکور چنین استدلال می‌کند که این گونه روبات‌ها باید مرتبط با صندوقی

1. Swiss statutory accident insurance

باشند که به‌منظور پوشش مسئولیت‌های قانونی آن‌ها تأسیس شده‌اند و از صاحبان روبات‌ها انتظار دارد که مسئولیت پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی مربوط را تقبل کنند. دربارهٔ اهداف مالیاتی نیز، به الزام کارفرمایان برای اعلان پس‌اندازهای حاصل از حق بیمه‌های تأمین اجتماعی، هنگام جایگزینی نیروی کار انسانی با روبات‌ها، تصریح شده است.



«دنیای کار در حال دگرگونی است و سیستم‌های تأمین اجتماعی نیز ناگزیر از تغییرند».

به‌رغم چنین تحولاتی، سناریوی آتی برای بسیاری از عناصر متعارف تأمین اجتماعی، نامشخص است. هشتمین هدف در میان اهداف توسعهٔ پایدار (SDGs)^۱ مصوب سال ۲۰۱۵، عبارت از ترویج رشد اقتصادی فراگیر و پایدار، اشتغال کامل و مؤثر و کار شایسته، برای تمامی افراد است. بازارهای کار و سیستم‌های تأمین اجتماعی با این پرسش روبه‌رو هستند: در صورت جایگزینی برخی از اشکال کار توسط فرایندهای اتوماتیک و راهکارهای تکنولوژیکی جدید، چه اتفاقاتی ممکن است بیفتد؟ بحث جهانی دربارهٔ پیاده‌سازی مکانیسم‌های درآمد پایهٔ جهانی (UBI)^۲ (از آلاسکا تا هند به سوئیس)، واکنشی چالش‌برانگیز است. به‌طور کلی، افکار عمومی دربارهٔ مکانیسم‌های

-
1. Sustainable Development Goals
 2. Universal basic income

مذکور تردید دارند، دو پرسش اساسی عبارت‌اند از: مکانیسم فوق در مقایسه با کف حمایت اجتماعی، به چه میزانی هزینه‌بر خواهد بود و نیز چگونه درآمد پایه جهانی از دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی و اجتماعی، برای کلیه گروه‌های سنی حمایت می‌کند؟

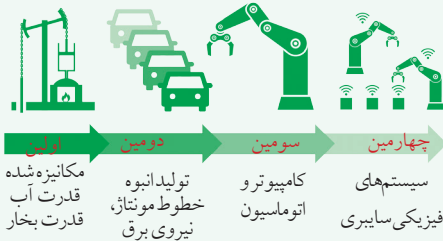
اگرچه ماهیت کار روبه دگرگونی است، خاتمه شکل کنونی آن، به شهادت پیشرفت‌های اخیر، امری بعید است. اشکال جدید کار انبوه، سازماندهی‌شده با استفاده از پلتفرم‌های دیجیتالی، حاکی از این است که در اقتصاد مدرن، غالباً کار مستلزم انجام وظایف کوچک و تکراری است. البته، پیام مهم این است که انسان همچنان برخی از وظایف را به بهترین شکل، انجام می‌دهد. در مراقبت‌های پزشکی، فناوری‌های جدید به‌منظور بهبود سلامت، حیاتی‌اند؛ اما مداخلات تکنولوژیکی و جایگزینی آن‌ها با دیگر وظایف و تصمیماتی که انسان در این حیطه اتخاذ می‌کند، حتی در بلندمدت، دور از ذهن است.

به‌طور مشابه، درباره منتفعان خدمات تأمین اجتماعی، بسیار بعید است که «احساس انسانی» کاملاً دیجیتالی شود. اقتصاد دیجیتالی، ماهیت مزایا و خدمات موردنیاز را دچار تردید می‌کند؛ همچنین روشی را که بتواند کفایت حمایت اجتماعی را تأمین مالی و شخصیت مسئول پرداخت حق‌بیمه‌ها را تعیین کند، به چالش می‌کشد. مسئله دیگر، تعیین نهاد مسئول اجرا و رعایت مقررات ایمنی و بهداشت شغلی و حقوق مترتب با جبران خسارت است.

راهبران تأمین اجتماعی کمتر از دیگر ارائه‌کنندگان خدمات عمومی، از دیجیتال‌سازی متأثر نمی‌شوند؛ البته، در کل، بخش عظیمی از این تأثیر، مثبت است. در حال حاضر، کیفیت نتایج پیش‌بینی‌شده برای ارائه خدمات، بهبود یافته است. تهدید محسوس در ارائه خدمات ناشی از بازنشستگی قریب‌الوقوع بسیاری از متولیان تأمین اجتماعی در کشورهای

روبه‌پیری، به‌دلیل راهکارهای تکنولوژیکی جبرانی، رفع شده است. برای مدیران، سیر صعودی اقتصاد دیجیتال، به‌معنای ارائه سریع راهکارهای جدید دیجیتال است. آهنگ نزولی زمانی آغاز می‌شود که شیوه‌های نهادی موجود در مقایسه با تغییرات دنیای کار، با روندی کندتر تکوین می‌یابند. در وضعیت منسوخ شدن مقررات و قوانین، به‌رغم اطمینان از به‌روز شدن آن‌ها، سرعت آهسته روزآمدی قوانین و مقررات، در مقایسه با آهنگ مطلوب پیشرفت، چالش پیش‌روی تأمین حفاظت یکپارچه برای کارگران کلیه مشاغل محسوب می‌شود.

انقلاب صنعتی چهارم



منبع: مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)

اولویت‌های اعضای ایسا

مؤسسات عضو، که موقعیت بازار کار را یک چالش اولویت دار احتساب می‌کنند.

جهان ۶۵٫۸٪

آفریقا ۷۹٪

قاره آمریکا ۷۱٪

اروپا ۷۰٪

آسیا و اقیانوسیه ۵۵٪

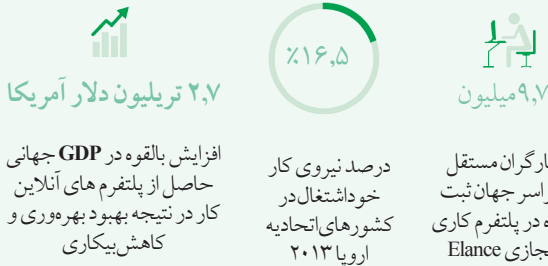
منبع: گزارش جهانی اعضای ایسا

آینده کار تکنولوژی و سیستم دیجیتال، دنیای کار را تغییر می‌دهند



منبع: مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۶)، McKinsey (۲۰۱۵)

کارکنان خویش فرما و کارکنان غیروابسته



منبع: انستیتو جهانی McKinsey (۲۰۱۵)، سازمان همکاری و توسعه اقتصاد ۲۰۱۳،

پلتفرم Elance 2015

چالش ششم





سلامت و مراقبت‌های بلندمدت

چالش‌ها و ریسک‌های مراقبت‌های بهداشتی و بلندمدتی که سیستم‌های تأمین اجتماعی با آن‌ها مواجه‌اند، روبه افزایش هستند. به‌رغم تحولات بهداشتی، نابرابری در دستاوردهای بهداشتی، همچنان به‌عنوان یک چالش تلقی می‌شود. با وجود اینکه جمعیت جهانی در حال پیر شدن است، حدود و ماهیت این فرایند، یکنواخت نیست. از دیدگاه نتایج بهداشتی، نیل به عمر طولانی‌تر، به‌معنای زندگی در سلامتی نیست. دستیابی به اهداف اصلی سیستم‌های تأمین اجتماعی، مستلزم پیش‌بینی صحیح چالش‌های مرتبط با سلامتی و بهداشت، تعبیه پاسخ‌های کنش‌گرایانه و پیشگیرانه، و تمهید خدمات و مزایای مناسب است.

به‌طور معمول، افراد طولانی‌تر عمر می‌کنند و در وضعیت سلامتی بهتری به سر می‌برند؛ اما چنین تصویر جهانی‌ای، تفاوت‌های روبه افزایش، به‌ویژه نابرابری در زمینه بهداشت و سلامتی را پنهان نمی‌کند. ثروتمندان دارای عمر طولانی‌تر و وضعیت سلامتی بهتری هستند؛ حال آنکه شاهد کاهش امید به زندگی در گروه‌های اجتماعی اقتصادی پایین‌تر بوده‌ایم. همچنین، دستاوردهای بهداشتی می‌تواند متأثر از ترکیب عامل‌های جغرافیایی با وضعیت اجتماعی اقتصادی شوند.

اگرچه شکاف طول عمر جنسیتی روبه‌کاهش است، زنان همچنان طولانی‌تر از مردان زندگی می‌کنند؛ بااین‌حال، زنان سال‌های کمتری را در سلامتی طی می‌کنند. امید به زندگی سالم، بسیار آهسته‌تر از امید به زندگی معمول، افزایش می‌یابد. با فزونی افراد دارای طول عمر طولانی‌تر، ماهیت سربار بهداشتی و مراقبت‌های درمانی موردنیاز، دگرگون شده است. برای مثال، در اکثریت بیماران، تشخیص سرطان در گروه سنی شصت و بالاتر از آن، اتفاق می‌افتد و شاهد افزایش قابل‌توجهی در مبتلایان به آلزایمر، به‌ویژه در کشورهای اروپایی، هستیم.

هزینه‌های بهداشتی (سلامتی) در سال‌های پایانی زندگی، بسیار هنگفت و گاه مستلزم تمدید مراقبت‌های تمام‌وقت است. علاوه‌بر افزایش تعداد سال‌های عمر با سلامتی کمتر، ظهور بیماری‌های غیرمسمری (NCDs)^۱، پیامدهای مالی، سیاستی و اجرایی را دربر داشته است. مرگ‌ومیر جهانی ناشی از بیماری‌های مزمن غیرمسمری، درحال حاضر، از نرخ مرگ‌ومیر بیماری‌های مسمری، زایمان، شرایط بارداری و تغذیه‌ای، پیشی گرفته است. اختلالات روانی حدود ۱۲ درصد از هزینه‌های سربار جهانی بیماری را به خود اختصاص داده است. سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰، اقدامات در زمینه اختلالات مصرف مواد مخدر و تغذیه، بیش از یک‌چهارم و نیز در مورد اسکیزوفرنی، بیش از ۱۰ درصد افزایش یافت.

با ظهور چالش‌های جدید سلامتی و ترقی هزینه‌های سالانه پزشکی، درصورت اتخاذ نکردن رویکردهای جدید، قاعدتاً با پیامدهای مهمی در بودجه بهداشت، مواجه خواهیم بود.

چالش‌های سیستم‌های مراقبت بهداشتی و تأمین اجتماعی

در تمامی جوامع، نابرابری‌های ساختاری و فقر نقدینگی، تأثیر مهمی بر وضعیت و بروندهای سلامتی دارند. مضاف بر اینکه در نظام‌های اقتصادی بیشتر توسعه‌یافته،

1. Non-communicable diseases

محرک‌های اصلی در مرگ‌ومیر زودرس، شامل بیماری‌های غیرمسمری، همانند بیماری‌های قلبی عروقی، سرطان، دیابت و بیماری‌های تنفسی مزمن، هستند. افزایش شیوع بیماری‌های غیرمسمری که غالباً به دلیل هزینه‌های مستقیم پزشکی و هزینه‌های غیرمستقیم آن‌ها (غیبت از محل کار، بازده هدررفته) و شیوع چندگانه (اتفاق هم‌زمان شرایط بهداشتی گوناگون)، برای جامعه هزینه‌بر هستند، چالش‌های جدیدی را مطرح کرده‌اند. سیستم‌های تأمین اجتماعی ملزم به واکنش در برابر این چالش‌ها هستند.

در سال ۲۰۱۲، بیماری‌های غیرمسمری عامل ۶۸ درصد از مرگ‌ومیرهای جهانی و نیز بیش از ۴۰ درصد از ۳۸ میلیون فوت ناشی از بیماری‌های غیرمسمری نابهنگام (پیش از هفتادسالگی)، شناخته شدند. تقریباً سه‌چهارم از کلیه مرگ‌ومیرهای ناشی از بیماری‌های غیرمسمری (۲۸ میلیون نفر) و اکثریت فوت‌های نابهنگام (۸۲ درصد)، در کشورهایی رخ داده‌اند که دارای درآمدی کم یا متوسط بوده و بیش از ۸۰ درصد جمعیت جهان را در خود جای داده‌اند.

در بسیاری از کشورها، ارتباطی منسجم میان سبک زندگی و وضعیت سلامت وجود دارد که غالباً با سطح درآمد خانوار، در ارتباط است. تأثیرات منفی مصرف افراطی الکل، دخانیات و چاقی بر سلامتی، همچنان چالش‌هایی جدی محسوب می‌شوند. همچنین، تأثیرات زیست‌محیطی، با اثراتی نه کمتر از محل کار، به عنوان عامل‌های مهم بیماری‌های روانی و جسمی شناخته می‌شوند.

ماهیت از کارافتادگی در حال دگرگونی از شرایط جسمی به شرایط روحی (روانی) است. این روند با تعداد روبه‌افزایشی از موارد حادث در سنین جوانی و نیز در میان زنان، همچنان ادامه دارد. چنین تغییری مستلزم واکنش‌های دقیق طراحی شده است. ارائه مراقبت‌های بلندمدت (LTC)^۱ برای جمعیت روبه‌افزایش کهن‌سالان، به دلیل

1. Long-term care

تشدید هزینه‌ها و تغییر الگوی ساختارهای خانوادگی که موجب محدودیت شبکه‌های حمایتی سنتی می‌شود، چالش محتمل روبه‌افزایی است.

بیش از نیمی از افراد مسن جهان حدود سیصد میلیون نفر فاقد مراقبت‌های بلندمدت هستند. صرفاً ۵/۸ درصد از جمعیت جهان در کشورهایی با دسترسی جهانی به مراقبت‌های بلندمدت، زندگی می‌کنند. حدود ۸۰ درصد از موارد مراقبت‌های مذکور، به‌صورت غیررسمی انجام می‌شود و ۹۰ درصد از مراقبت‌های رسمی را زنان فراهم می‌کنند. بررسی‌ها حاکی از کمبود حدود چهارده‌میلیون کارگر رسمی در بخش مراقبت‌های بلندمدت، در سراسر جهان است. همچنین، روند روبه‌رشد تنها زیستن را در میان تعداد قابل‌توجهی از کهن‌سالان، مشاهده می‌کنیم.

واکنش‌ها به‌منظور تطابق با سیستم‌های بهداشت و مراقبت

بسیاری از سیستم‌های بهداشتی، همچنان منابع بیشتری را برای مراقبت از بیماری‌های حاد، به‌جای مزمن، متمرکز می‌کنند. به‌طور مشابه، بسیاری از سیستم‌های تأمین اجتماعی، به‌جای توجه به عوامل زیربنایی سهمیم در تدارک مزایا و خدمات بهداشتی، بیشتر در ارائهٔ غرامت برای هزینه‌های احتمالی تعیین‌شده، متمرکز می‌شوند. باوجوداین، روندی نوپا برای نهادهای تأمین اجتماعی و مراقبت بهداشتی شکل گرفته است که در آن به‌منظور پیش‌بینی چالش‌های آتی، اقدامات نوآورانه‌ای از سوی نهادهای مذکور، اتخاذ می‌شود.

با توجه به سربار روبه‌رشد مراقبت و هزینه‌های پزشکی، راهبران تأمین اجتماعی بیش‌ازپیش، بر اقدامات پیشگیرانه شامل هماهنگی با دیگر ذی‌نفعان و همچنین مزایا و خدمات هدفمند، تأکید دارند؛ بنابراین، همکاری با دیگر سازمان‌های ملی و فراملی ضرورت دارد.

همچنین، خرید هرچه بهتر تجهیزات و بررسی نحوهٔ معالجه و درمان، الزامی است.

تأکید بر اقدامات پیشگیرانه مستلزم سرمایه‌گذاری بیشتر است که در صورت انجام مناسب، منجر به کاهش نیاز به معالجات گران‌قیمت خواهد شد.

به‌عنوان مسئله‌ای مهم، آموزش و توسعه کادر پزشکی با هدف پر کردن خلأهای کاری، حیاتی است. برخلاف ارائه مزایای نقدی، بسیاری از وظایف پزشکی و مراقبتی را نمی‌توان به‌سهولت اتوماتیک کرد و همچنان نیاز به نیروی انسانی دارد. با عنایت به اینکه نسبت بالایی از مراقبان رسمی و غیررسمی را زنان تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مسائل به احتمال زیاد، حمایت از دیگر اقدامات اجتماعی را برای کاهش نابرابری درآمدی و جنسیتی، در پی دارد.

بیماری‌های غیرمسمری مستلزم واکنش‌های فعال و کنش‌گرایانه هستند:

افزایش اهمیت بیماری‌های غیرمسمری در سربار جهانی بهداشت، بیانگر جایگاه آن به‌عنوان یک چالش عمده در سیاست عمومی است که مستلزم توجه به آن در سطح جامعه است. راهبران تأمین اجتماعی و فعالان حوزه سلامت همگانی، ضمن حمایت از تغییرات رفتاری، نقشی اساسی در کمک به کنترل مخارج فزاینده اجتماعی دارند. معاینات دوره‌ای منظم سلامتی می‌تواند فرصتی برای تسهیم اطلاعات سلامت و مشاوره درباره سبک زندگی و نیز ارائه ارزیابی‌های پزشکی محسوب شود. در جمهوری کره، غربالگری‌های هدفمند، نرخ تشخیص سرطان را بهبود بخشیده است. این اقدام با مراکز ارتقای سلامتی ممکن شده و اطلاعات مراقبت‌های بهداشتی را بهبود داده است. به‌طور مشابه، استراتژی سلامت عمومی نیز موردنیاز است. در مجارستان، درمانی با موضوع استانداردهای تغذیه‌ای برای کیت‌رینگ‌های عمومی، با هدف تضمین برخورداری کودکان مدرسه‌ای از رژیم غذایی متعادل، به همراه پرورش مناسب جسمانی، روانی و فکری، مقرر شده است. معدودی از کشورها و شهرها، همانند مکزیک و فیلادلفیا، با هدف کمک به کاهش نرخ‌های چاقی مفرط، مبادرت به وضع «مالیات بر نوشابه» کرده‌اند.

ارتقای سلامت محیط کار: راهبران تأمین اجتماعی قادر به پشتیبانی از تلاش‌های کارفرمایان، برای تطبیق محیط کار با نیازهای نیروی کار روبه‌کهولت و ارتقای بهداشت و رفاه هستند.

نقطه آغازین برای راهبران تأمین اجتماعی، تطبیق تلاش‌ها با کارفرمایان معظم محلی دارای ظرفیت دسترسی به جوامع محلی است. راهبران تأمین اجتماعی باید در خاطر داشته باشند که به بسیاری از ریسک‌های سلامتی کهن‌سالان و همچنین گروه‌های جوان‌تر در محیط‌های محل کار و ورای آن، توجهی نشده است. مزایای قابل‌سنجش برای بیمه حوادث ناشی از کار، برحسب کاهش در غیبت و هزینه‌های مرخصی استعلاجی، دیده شده است. به بیانی ساده‌تر، به رضایت شغلی بیشتر و رفاه همراه با بهبود بهره‌وری محل کار، تأکید می‌شود.

مراقبت تسکین‌بخش مقرون به‌صرفه است: مداخلات زودهنگام از نظر اقتصادی، به‌صرفه است. ازجمله رویکردهای مقابله با تأثیرات جامعه روبه‌کهولت، مراقبت تسکین‌بخش است. ارائه مراقبت تسکین‌دهنده، ظرف دو روز پس از تشخیص سرطان پیشرفته، می‌تواند هزینه‌ها را به میزان یک‌چهارم کاهش دهد.

مسائل سلامت روانی و دشواری یادگیری، مانعی در مسیر زندگی فعال نیستند: دلایل اصلی افزایش مسائل مربوط به سلامتی روان، مستلزم تدقیق است. راهبری تأمین اجتماعی هم‌راستا با اهداف گسترده سرمایه‌گذاری اجتماعی و زندگی فعال، می‌تواند از مشارکت فعال پشتیبانی کند.

سیستم بیمه از کارافتادگی در کشور سوئیس، از اقدامات نوآورانه برای افرادی با دشواری‌های فراگیری، همانند Dyspraxia، اختلال بیش‌فعالی با نقص توجه، و اختلال در توانایی خواندن، پشتیبانی می‌کند. به‌رغم باور به ناتوانی افراد مذکور در زمینه اشتغال، اکثریت قریب به اتفاق آنان، با حمایت مناسب، نه‌تنها به‌نحوی مؤثر قادر به کار

کردن می‌شوند، بلکه مهارت‌های مختلفی را نیز به نیروی کار عرضه می‌کنند.

واکنش‌های مراقبت‌های بلندمدت باید کارآمد باشد: سیستم‌های تأمین اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی ملزم به حمایت از واکنش‌ها در قبال چالش‌های مراقبتی مذکور، از طریق اولویت‌دهی به وضع مقررات قانونی و تأمین مالی جدید هستند. در حال حاضر، ارائه‌دهندگان رسمی و غیررسمی، مراقبت‌های بلندمدت را انجام می‌دهند که مدل باثباتی محسوب نمی‌شود. هزینه‌های متعدد مراقبت غیررسمی (از جمله سلامت، کارایی، سلامت روانی و فرصت‌های شغلی مراقبان)، به همراه فقدان مهارت‌های مراقبان غیررسمی، مستلزم توسعه واکنش‌های نوآورانه است.

هم‌اکنون، فقط آلمان، اسرائیل، ژاپن، لوکزامبورگ و جمهوری کره، مبادرت به ایجاد بیمه مراقبت‌های بلندمدت مشارکتی کرده‌اند. آفریقای جنوبی دارای شیوه‌هایی برای سنجش استحقاق وابستگان در این خصوص است (به‌استثنای مراقبت‌های رسمی). اقدامات به‌منظور پشتیبانی از مراقبان غیررسمی، باید شامل اعتبارات محدود بازنشستگی برای دوران مراقبت غیررسمی باشد.

سنین بازنشستگی با انعطاف‌پذیری بیشتر: تفاوت وضعیت سلامتی افراد در یک گروه سنی، طیف گسترده‌ای از سنین بازنشستگی و نیز بازنشستگی انعطاف‌پذیر و تدریجی^۱ را در راهبری تأمین اجتماعی، پیشنهاد می‌کند. همچنین، مستلزم اقدامات پیشگیرانه در محیط کار، به‌منظور کاهش آمار مشاغل سخت و زیان‌آور و حرکت به‌سوی مشاغل متعارف، از طریق جابه‌جایی شغلی و دیگر شیوه‌ها، برای افرادی است که تجربه از کارافتادگی را داشته‌اند.

بازنشستگی انعطاف‌پذیر، همانند بازنشستگی در کشورهای فنلاند و سوئد، هنگامی که با مکانیسم‌های مناسب سلامت و بازار کار هم‌راستا می‌شود، می‌تواند رویکردی مؤثر

1. Partial retirement

در تشویق به تعویق بازنشستگی کامل محسوب شود. روش دیگر، عبارت از همکاری با کارفرمایان در بهبود سیاست‌های فعال پیر شدن جمعیت، با هدف تسهیل تداوم اشتغال طولانی‌تر کارمندان است. حفظ کفایت برای افراد، به‌ویژه در صورت فقدان یا محدودیت خدمات تکمیلی، بسیار اهمیت دارد.

به‌منظور هدایت راهبری‌های تأمین اجتماعی، مبارزه با نابرابری در حصول سلامتی، ضمن شمول اقدامات هماهنگ فعالان متعدد، باید با طراحی منسجم واکنش‌های کنش‌گرایانه و خدمات و مزایای مناسب نیز، همراه باشد. بدین منظور، می‌بایست علاوه بر پیش‌بینی و پیشگیری از ریسک‌ها، نیازهای افراد را به‌طور صحیح برآورده کرد.

بهبود سلامت جهانی



۶۳ سال

امید به زندگی سالم در زمان تولد ۶۳،۱ سال در ۲۰۱۵ به افزایش از ۵۶،۹ در سال ۱۹۹۰ (سازمان بهداشت جهانی)



۷۱،۴ سال

امید به زندگی جهانی برای کودکان متولد ۲۰۱۵ (سازمان بهداشت جهانی)



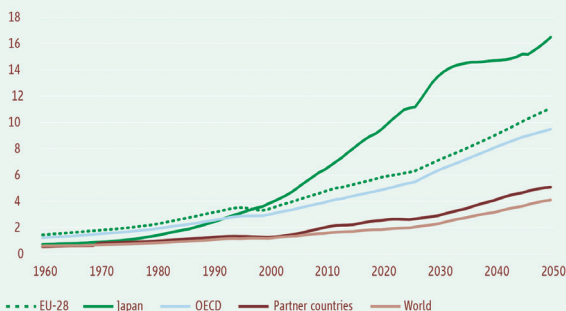
۱،۲

از ۱۹۹۰، مرگ و میر کودکان تقریباً به نصف کاهش یافته است. (سازمان بهداشت جهانی)

منبع: سازمان بهداشت جهانی ۲۰۱۵

نیاز رو به رشد برای مراقبت طولانی مدت

روندهای جهانی در سهم جمعیت ۸۰ سال و بالاتر ۲۰۵۰-۱۹۶۰ (به درصد)



منبع: سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۱۵

افزایش آثار بیماریهای غیرمسمری



#۱

امراض غیرواگیر، عمده دلیل جهانی مرگ و ناتوانی است (سازمان بهداشت جهانی)



%۶۶

مرگ و میر سالانه ناشی از بیماریهای غیرواگیر (اتحادیه بیماریهای غیرواگیر)



۲،۱ میلیارد نفر

تقریباً ۳۰٪ جمعیت جهان چاق یا اضافه وزن دارند. (ژورنال Lancet پزشکی)

منبع: سازمان سلامت جهانی، اتحادیه بیماریهای غیرواگیر، ژورنال پزشکی Lancet

چالش هفتم





ریسک‌های جدید، شوک‌ها و رخدادهای حاد

در شرایط نامطمئن جهانی، نظام‌های اقتصادی و جوامع در معرض رخدادهای شدید و شوک‌های پیش‌بینی‌ناپذیر اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، مهاجرتی و زیست‌محیطی هستند. سیستم‌های تأمین اجتماعی، ضمن جذب و تخفیف پیامدهای ناگوار چنین وقایعی، جوامع را برای ترمیم سریع تبعات رکود و کساد و نیز آمادگی بیشتر در مقابل رویدادهای آتی، اعم از پیش‌بینی‌پذیر یا پیش‌بینی‌ناپذیر، توانمند می‌کنند. در جهانی با رشد فزاینده بی‌ثباتی، نقش برنامه‌های تأمین اجتماعی در مدیریت ریسک، فراتر از بازارهای کار و چرخه زندگی، گسترش می‌یابد.

متعاقب بحران‌های اقتصادی و مالی جهان در سال ۲۰۰۷-۲۰۰۸، بسیاری از راهبران تأمین اجتماعی، به دلیل اتخاذ سیاست‌های واکنشی تکمیلی، با هدف حفاظت از مردم، نظام اقتصادی و جامعه، در برابر رکود مخاطره‌آمیز تحسین شدند. درواقع، چنین واکنش‌هایی غیرمنتظره نبودند و نقشی بسیار حیاتی داشتند.

سیستم‌های تأمین اجتماعی اخیراً به‌منظور حمایت از افرادی که در معرض خسارت‌های معیشتی فاجعه‌بار ناشی از رخدادهای مرتبط با آب و هوا و بلایای طبیعی قرار دارند، همچنین در تأمین نیازهای ویژه و متفاوت پناهجویان، به‌دفعات از این واکنش‌ها استفاده کرده‌اند. عمده این واکنش‌ها، شباهت‌های مهمی با یکدیگر دارند و نشان می‌دهند که چگونه اداره حرفه‌ای راهبری‌های تأمین اجتماعی می‌تواند با انعطاف‌پذیری لازم، خود را با چالش‌های ناشی از انواع گوناگون وقایع بحرانی، وفق دهد. سیستم‌های تأمین اجتماعی غالباً تنها بازیگر سطح ملی با ظرفیت‌های موردانتظار هستند؛ باین‌حال، حتی انعطاف‌پذیرترین راهبری‌های تأمین اجتماعی، همچنان با محدودیت‌های نقشی مواجه‌اند. در کلیه راهبری‌ها، چالش عبارت از برقراری توازن میان تأمین مالی سیاست‌های کلان و واقعیت عملی محدودیت منابع انسانی و مالی است.

چالش‌های جدید در تأمین اجتماعی

شرایط حال حاضر جهان را می‌توان با مجموعه چالش‌ها و بی‌ثباتی‌های درحال‌رشد، مشخص کرد. این چالش‌ها بسته به شرایط و میزان اهمیت، عبارت‌اند از:

- تداوم ناپایداری اقتصادی؛
- رشد ازدست دادن شغل؛
- سطوح بالای بیکاری؛
- نرخ‌های پایین رشد دستمزد؛
- گسترش نابرابری‌ها؛
- محدودیت‌های مالی؛ و
- جوامع سالمند.

موارد مذکور با پیشرفت مثبت در دیگر حوزه‌ها، همانند کاهش فقر و بهبود دسترسی به مراقبت بهداشتی، همراه‌اند.

در شرایط رقابتی، به‌دلیل رشد تدریجی برخی از چالش‌های سیاسی، امکان پیش‌بینی تأثیر احتمالی چالش‌ها بیشتر و آمادگی برای واکنش‌های مترتب، مناسب‌تر است. در مورد دیگر چالش‌های جدید، ممکن است نتوان به‌راحتی آن‌ها را پیش‌بینی کرد، یا واکنشی حساب‌شده داشت. به عبارتی، شوک‌های غیرمترقبه مستلزم واکنش‌های بلادرنگی هستند و زمان اندکی را برای آماده شدن در اختیار می‌گذارند. همچنین، تکرار وقوع شوک‌های پیش‌بینی‌نشده در حال افزایش است. برای مثال، در سال ۲۰۱۵، وقوع ۱۹۸ بلای طبیعی ثبت شده است؛ حال آنکه در مقایسه‌ای، شاهد کمتر از پنجاه مورد در دهه ۱۹۷۰، و بین پنجاه تا صد بلای طبیعی، طی دهه ۱۹۸۰ هستیم. به‌طور کلی، مناطق متأثر از این حوادث، بیشتر در آسیا و اقیانوسیه واقع شده است؛ اما از نظر جهانی، آمار مرگ‌ومیر ناشی از آن‌ها، کاهش یافته است.

درحالی‌که ناپایداری اقتصادی همچنان دغدغه اصلی است، بی‌ثباتی‌های جغرافیایی سیاسی، بیش‌ازپیش در حال ظهور است. به‌علاوه، تعداد وقایع حاد مرتبط با تغییرات اقلیمی، روبه‌افزایش است. در مقابل، شاهد تلاش‌های چندجانبه و ابتکارات بیشتر، همانند کنفرانس تغییرات اقلیمی سال ۲۰۱۵ سازمان ملل در پاریس، COP21، و کنفرانس‌های صلح بین‌المللی متعدد، درخصوص کشمکش‌های منطقه‌ای بوده‌ایم.

واکنش به ریسک‌های جدید

به‌رغم محدودیت‌های عملیاتی و فشارهای بیرونی، راهبری تأمین اجتماعی نشان داده است که توانایی لازم برای انطباق با مجموعه ریسک‌های جدید و متنوع را دارد.

بلایای طبیعی و ریسک‌های زیست‌محیطی: منطقه آسیا اقیانوسیه انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی، آسیب‌پذیرترین منطقه در برابر بلایای طبیعی، تخریب محیط‌زیست و تأثیرات بالقوه تغییرات آب و هوا شناخته می‌شود. مخاطرات ناشی از سیل، کمبود آب، تغییر الگوهای کاربری زمین، افزایش فشار برای مهاجرت، آینده تهدیدآمیز تأمین مواد غذایی و احتمال زیاد شیوع امراض، از جمله چالش‌های غیرمترعارف سیاست‌های اجتماعی‌اند که در نمایشگرهای عملکردی سیستم‌های تأمین اجتماعی رشد نشان می‌دهند. تمامی موارد فوق، مستلزم واکنش‌هایی مبتکرانه و غالباً سریع هستند.

فیلیپین، به‌عنوان کشوری مستعد وقوع بلایای طبیعی، در معرفی نحوه ارائه و بهبود کارآمد واکنش‌ها، پیشگام شده است. برنامه کشوری انتقال نقدی مشروط Pantawid، از طریق مالیات، تأمین مالی شده و اصولاً برای خانوارهای به‌شدت فقیر، با هدف پشتیبانی از بهبود سلامتی، تغذیه و تعلیم کودکان، طراحی شده است؛ برنامه مذکور مدل منعطفی را به‌عنوان واکنش تأمین اجتماعی، پس از فاجعه گردباد Yolanda، ارائه کرد.

همچنین سوابقی از تأمین اجتماعی در واکنش به پیامدهای ناشی از تندبادهای گرمسیری در اقیانوس اطلس، موجود است. در ایالات متحده، طوفان کاترینا ۶/۱ میلیون دریافت‌کننده تأمین اجتماعی در سال ۲۰۰۵ را تحت تأثیر قرار داد. فرایندهای اضطراری متعددی، از جمله برقراری خطوط تماس ویژه، تخصیص کارمندان اضافی استخدامی برای غرامت مرگ، مزایای از کارافتادگان و بازماندگان، ایجاد دفاتر موقت، و ارتباط با خدمات پستی، به‌منظور تضمین پرداخت‌های مزایا، پیش‌بینی و تعبیه شده است.

طرح انتقال نقد مشروط BolsaVerde در برزیل، جوامع منطقه آمازون را

هدف‌گذاری و سالانه ۳۲۰ دلار به بیش از هفتاد هزار خانوار بسیار فقیر، پرداخت می‌کند، مشروط بر اینکه دریافت‌کنندگان از فعالیتهای مخرب زیست‌محیطی، همانند قطع غیرقانونی درختان، خودداری کنند؛ بنابراین، محو فقر و حفاظت از محیط‌زیست، اهداف توأم طرح مذکور محسوب می‌شود.

طرح ملی تضمین اشتغال روستایی مهاتما گاندی در هند، طرح ایجاد شغل برای کارگران روستایی است. امور عام‌المنفعه ناشی از اجرای طرح‌هایی شامل حفاظت از منابع آب، پیشگیری از خشکسالی (احیای جنگل) و کنترل سیل است. این امر منجر به افزایش سطح منابع آب‌های زیرزمینی، بهبود حاصلخیزی خاک و بهره‌وری زمین شده است. چشم‌اندازهای پیشرفته حاصل از تجارب خانوارهای روستایی نیز، از انقلابی فرهنگی، یعنی توانمندسازی زنان و گروه‌های به‌حاشیه رانده‌شده (منزوی)، پشتیبانی می‌کند.

موفقیت چنین برنامه‌هایی مستلزم راهبری و مدیریتی نوآورانه، انعطاف‌پذیر و مردم‌محور، همراه با تحول رویکردهای ارتباطی و شیوه‌های کسب‌وکار است؛ بنابراین، باید نقش کلیدی را برای برنامه‌های تداوم کسب‌وکار و مدیریت ریسک قائل شد. سیستم تأمین اجتماعی ژاپن، بیش از دویست اقدام متفاوت را به‌منظور واکنش به وقایع پس از زمین‌لرزه و سونامی، در نظر گرفت. اقدامات مذکور شامل استقرار تعداد بیشتری از کادر پزشکی، ارائه خدمات درمانی به افرادی که کارتهای بیمه سلامت آنها مفقود شده بود، پرداخت بیمه بیکاری خاص به آسیب‌دیدگان و افتتاح دفاتر تلفن همراه بود.

جمعیت پناه‌جویان: تخمین زده می‌شود که بیش از بیست‌میلیون پناه‌جو در سراسر جهان، وجود دارد. گشایش مرزهای برخی از کشورهای اروپایی به روی پناه‌جویان در سال ۲۰۱۵، توجه جهانی را به نحوه مواجهه مقامات ملی با چالش‌های

اضطراری، همانند برآوردن نیازهای تأمین اجتماعی جوامع پناهجویان، معطوف کرد. بیمهٔ بازنشستگی فدرال آلمان^۱، ازجملهٔ راهبران تأمین اجتماعی است که در امر سامان دادن به وضعیت پناهجویان در سراسر جامعه، مشارکت داشته است. به‌عنوان واکنشی عملی، این سازمان برای رسیدگی به امور پناهجویان، دارای کارکنان پشتیبانی، به‌منظور پردازش و تأمین تجهیزات اداری موردنیاز است. به‌علاوه، تیم ویژه‌ای با هدف رسیدگی به مسائل پناهجویان ایجاد شد. تیم مزبور گزینه‌هایی را برای توسعهٔ اقدامات پایدار در تشریک مساعی با دیگر نهادهای بیمهٔ بازنشستگی و همکاری با سایر مقامات، هماهنگ می‌کند.

حدود پیامدهای مالی برای مقامات تأمین اجتماعی، به‌طور کامل مشخص نیست. همچنین، آثار بلندمدت آن‌ها بستگی به میزان امتزاج موفقیت‌آمیز پناهجویان با بازار کار و در حالت کلان کل جامعه دارد.

شوک‌های سیاسی و اقتصادی: نهادهای تأمین اجتماعی همچنان در معرض ریسک‌های مربوط به دورهٔ زندگی مانند بیکاری هستند. اقدامات پیشگیرانه، همانند طرح‌های بیکاری جزئی با مزایای مکفی کوتاه‌مدت، از اشتغال و ورود مجدد نیروی کار پشتیبانی می‌کنند که از نظر مالی نیز، ارزشمند محسوب می‌شوند. با افزایش بی‌ثباتی سیاسی و تأثیر روبه‌رشد جنبش‌های مدنی و استفادهٔ آن‌ها از رسانه‌های اجتماعی، پیشروی سیستم‌های تأمین اجتماعی، مستلزم استحکام در برابر تغییرات بیرونی و نیز برخورداری از سرعت لازم در هماهنگی با تغییرات سیاستی است. کاربرد رسانه‌های اجتماعی و ارتباطی متناسب به‌منظور معرفی بهتر اهمیت تأمین اجتماعی در ایجاد انسجام اجتماعی را نیز نباید ناچیز انگاشت.

1. Deutsche Rentenversicherung Bund

شوک‌های سلامت: امراض مسری همانند Ebola و Zika و نیز روندهای نوظهور تأثیرات ناگهانی، همانند مقاومت به آنتی‌بیوتیک، نیازمند شیوه‌های واکنشی نوینی است. اقدامات مؤثر در مقابل Ebola در کشورهای متعددی، با استفاده از کارآمدترین فرم ارتباطی رادیو و تأکید بر اهمیت اقدامات پیشگیرانه، همانند آبرسانی به بدن^۱، انجام شد. چنین رویکردهایی، مقرون به صرفه و مؤثرتر از درمان‌های گران‌قیمت، پس از ابتلا بودند.



بسیاری از نمونه‌های ذکرشده، بر اهمیت ارتباطات کارآمد در راهبری تأمین اجتماعی، تأکید می‌کنند. به‌طور کلی، نمونه‌ها حاکی از توانایی راهبری‌های تأمین اجتماعی در نشان دادن واکنش‌ها با شیوه‌ای مؤثر است؛ اما بی‌ثباتی جهانی چالش‌های جدیدی را عیان می‌کند. به عبارتی، باید تصریح شود که سیستم‌های تأمین اجتماعی، با توجه به مواجهه با چالش‌های جدید، درحالی‌که همچنان با ریسک‌های متعارف مقابله می‌کنند، تا چه محدوده‌ای نهادی، مالی و سیاسی می‌توانند به‌آسودگی به کار خود ادامه دهند. توسعه استراتژی مدیریت کنش‌گرایانه

1. Rehydration

ریسک از سوی راهبران تأمین اجتماعی، واکنشی است که فراتر از ریسک‌های مالی و سرمایه‌گذاری متداول می‌نگرد و ریسک‌های زیست‌محیطی و دیگر عامل‌های ریسک را نیز در نظر می‌گیرد.

تغییرات اقلیمی و بلایای طبیعی، سلامت و جامعه را در سطح جهانی تحت تأثیر قرار می‌دهند.



پیش بینی افزایش مرگ و میر سالانه به دلیل تغییرات اقلیمی، ۲۰۳۰-۲۰۵۰ (سازمان بهداشت جهانی)



تعداد بلایای طبیعی ثبت شده در سال ۲۰۱۵ (بخش استراتژی بین‌المللی کاهش بلایای طبیعی سازمان ملل)



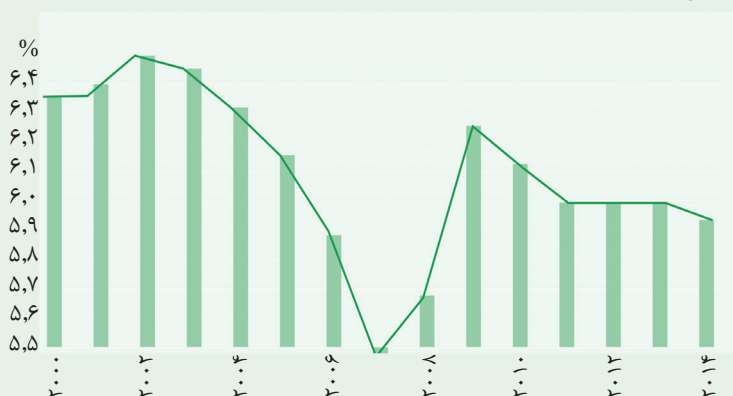
۲-۴ میلیارد دلار آمریکا

هزینه های سالانه سلامت مرتبط با تغییرات اقلیمی تا سال ۲۰۳۰ (سازمان بهداشت جهانی)

منبع: سازمان بهداشت جهانی ۲۰۱۶، بخش استراتژی بین‌المللی کاهش بلایای طبیعی، ۲۰۱۵

تأثیر بحران های اقتصادی بر بیکاری

بیکاری، مجموع (درصدی از کل نیروی کار) ۲۰۱۴-۲۰۰۰



منبع: بانک جهانی و سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۴

دامنه و تأثیر ریسک ها



۶۶,۵ میلیارد دلار آمریکا

هزینه تخمینی بلایا در سال ۲۰۱۵ (بخش استراتژی بین‌المللی کاهش بلایای طبیعی سازمان ملل)



۲۲۵ میلیارد دلار آمریکا

زیانهای ترکیبی صندوق های ذخیره در سال ۲۰۰۸ (انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی)



۶۵,۳ میلیون

تعداد مهاجرت اجباری و آواره در جهان (کمیساریای عالی پناهندگان سازمان ملل)

منبع: بانک جهانی / اتحادیه بین‌المللی کار، ۲۰۱۴

چالش هشتم





حمایت از کارگران مهاجر

وجود بیش از یک میلیارد مهاجر داخلی و بین‌المللی در سراسر جهان و تعدد و تنوع بسیار بالا در ملیت کارگران مهاجر، چالش‌های اجرایی را در سیستم‌های تأمین اجتماعی به‌وجود می‌آورند. به‌رغم پیشرفت‌ها و برخورداری یک‌پنجم کارگران مهاجر از حمایت کامل و انتقال‌پذیری حقوق تأمین اجتماعی، حمایت مهاجران در جهان از طریق سیستم تأمین اجتماعی، همچنان ضعیف باقی مانده است. با تدقیق اساسی در جریان مسئله مهاجرت جنوب به شمال، به تحول ماهیت جهانی جریان مهاجران پی می‌بریم. توفیق در برآوردن نیازهای تأمین اجتماعی کلیه کارگران مهاجر در سراسر جهان، مؤلفه مهمی در تحقق تأمین اجتماعی همگانی است.

در بسیاری از کشورها، تعداد کارگران مهاجر در حال افزایش است؛ همچنین، صادرات نیروی کار در حال رشد است. کارگران مهاجر با مخاطراتی مشابه با دیگر کارگران مواجه‌اند و نیاز به حمایت در برابر بیکاری، ناتوانی، سالمندی، بارداری و بقا دارند. از طرفی، کارگران مزبور در معرض مخاطرات ناشی از مهاجرت نیز هستند که موجب تشدید آسیب‌پذیری آنان می‌شود. در حالی که زنان حدود نیمی از جمعیت مهاجران بین‌المللی را به خود اختصاص می‌دهند، شاهد اعمال تفاوت‌های جنسیتی

مهمی از سوی بخش‌های اقتصادی، ازجمله کیفیت و ایمنی کار، سطوح پرداخت‌ها، مواجهه با ریسک‌های سلامت و ایمنی، و کفایت حمایت تأمین اجتماعی هستیم. مهاجران داخلی نیز با چالش‌های تأمین اجتماعی روبه‌رو هستند. این موضوع به‌ویژه در کشورهای وسیع، دارای ساختار فدرال، فرهنگ‌های چندگانه با تنوع زبانی، و سیستم پراکنده تأمین اجتماعی، نمود بیشتری دارد. برای مثال، چین دارای نزدیک به ۴۰ میلیون کشاورز مهاجر داخلی است. مسئله فوری برای تصمیم‌گیران تأمین اجتماعی، چگونگی گسترش مؤثر پوشش کافی و قیاس‌پذیر برای کلیه کارگران است.

آثار و چالش‌های مهاجرت

به‌رغم تحول خاستگاه جریان‌ها و بزرگی آن‌ها، مهاجرت همچنان ادامه خواهد داشت. در شرایط پیر شدن جمعیت، باید ضمن لحاظ مهاجران به‌عنوان منبعی مهم، امتزاج آن‌ها با بازار کار را همچون یک سرمایه‌گذاری محسوب کرد. مهاجران فعال در نظام‌های اقتصادی قاعده‌مند که اغلب دارای تمکن مالی‌اند و به پیشرفت کشور یا منطقه کمک می‌کنند، افرادی در گروه سنی ۲۰ تا ۳۹ سال، با تحصیلات تکمیلی و هزینه‌های پرداخت‌شده‌ای هستند که در حال حاضر، از نظر اقتصادی فعال‌اند. این کارگران جوان با سن پایین‌تر از جمعیت عمومی کشورهای میزبان، برای کشورهای مهاجرپذیر مترصد راه‌های جوان‌سازی مجدد پروفایل جمعیتی خود، پرجاذبه هستند. مهاجران بسیاری از آثار سودمند اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی را برای کشور میزبان به‌ارمغان می‌آورند؛ ازجمله تزریق مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی که موجود نیست، یا در کوتاه‌مدت، امکان تأمین آن وجود ندارد. کارگران مهاجر غالباً کارآفرین و سخت‌کوش هستند.

وجوهی که مهاجران به خانه ارسال می‌کنند، برای اقتصاد داخلی کشور مذکور، بسیار قابل توجه است؛ باین‌حال، وجوه مذکور اغلب در هزینه‌های توازنی کشور مبدأ مهاجران (ازدست دادن نیروی کار مستعد)، لحاظ می‌شود. یک نمونه دیگر از موازنه‌ها،

ناشی از تحولات زنجیره‌های مراقبتی جهانی و به‌ویژه شیوه تأثیر آن بر زنان است. با توجه به پیر شدن جوامع، مشارکت فزاینده زنان در بازار کار و نیز بی‌کفایتی مراقبت همگانی در کشورهای توسعه‌یافته، نیاز شدید به کارگران محلی و مراقبت از کودکان، سالخوردگان و افراد بیمار یا ناتوان، احساس می‌شود؛ در نتیجه، بسیاری از زنان ساکن در کشورهای در حال توسعه، با هدف یافتن مشاغلی نظیر خدمتکار خانه و مراقبان (پرستار)، در کشورهای بیشتر توسعه‌یافته بستگان خود را ترک می‌کنند. این امر منتج به «کمبود مراقبت» در کشورهای صادرکننده نیروی کار می‌شود.

البته، کارگران مهاجر چالش‌های سیاستی را برای مقاصد مهاجرتی، به‌وجود می‌آورند. دستمزدها ممکن است تحت تأثیر پیشنهاد نیروی کار مهاجر رقابتی تنزل پیدا کند؛ ضمن اینکه مدیریت مسائل مربوط به تفاوت‌های فرهنگی و انسجام اجتماعی، ضروری است. چالش‌های عملی که کارگران مهاجر بر راهبری تأمین اجتماعی تحمیل می‌کنند، بسیار زیاد است؛ اما می‌توان بر آن‌ها فائق آمد. چالش‌های مذکور ممکن است ناشی از ویژگی‌های غیرمعمول حرفه و کار کارگران مهاجر، مانند مشاغل موقت در کشور میزبان با تغییر مکرر شغل و دوره‌های فعالیت در اقتصاد غیررسمی باشد. یکی از چالش‌های اجرایی، به‌ویژه در برخی از کشورهای در حال توسعه، فقدان پرونده‌های الکترونیکی و تداوم استفاده از اسناد کاغذی است.

کاربرد گسترده فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهبری تأمین اجتماعی، عملیاتی بودن آن را در تبادل اطلاعات و داده‌ها نشان می‌دهد.

هزینه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات برای برخی از کشورها، می‌تواند بسیار گزاف باشد. دیگر چالش‌ها برای پوشش مهاجران شامل تفاوت‌های بین‌کشوری در مفاهیم، اصطلاحات و شیوه‌ها، موانع سیاسی و قانونی، و دسترس‌پذیری داده‌های تأمین اجتماعی است.

واکنش‌های تأمین اجتماعی به نیازهای کارگران مهاجر

علاوه بر استدلال حقوق بشری مبنی بر گسترش پوشش و عدالت در رفتار، راهکارهای مثبت متعددی برای برنامه‌های تأمین اجتماعی و نیز صرفه اقتصادی گسترش پوشش برای کارگران مهاجر، وجود دارد.

گسترش پوشش زمینه دسترسی به خدمات و مزایای اولیه با هدف کمک به کاهش ریسک‌های متعدد را فراهم می‌کند و بدین ترتیب، موجب ارتقای انسجام اجتماعی، تسهیل رشد اقتصادی و تقویت حمایت عمومی برنامه‌های تأمین اجتماعی می‌شود. به‌طور کلی، تلاش‌ها به‌منظور رسمی کردن بازار کار، تشدید شده و پتانسیل برای بهره‌کشی از کار کارگران، تقلیل و امکان جابه‌جایی افزایش یافته است. مهم‌تر اینکه کارگران مهاجر غالباً مشارکت‌کنندگان خالص سیستم‌های تأمین اجتماعی هستند.

سیستم‌های تأمین اجتماعی با هدف تقلیل تنش‌ها و تسهیل انسجام اجتماعی، به شیوه‌ای فعال و مناسب، از خود واکنش نشان می‌دهند. ارتباط عمومی مؤثر، نخستین گام در آگاه‌سازی کارگران مهاجر درباره حقوق تأمین اجتماعی و مقرری آنان است.

رویکرد نوآورانه مصوب سازمان کل بیمه اجتماعی عربستان سعودی، ثبت‌نام کنش‌گرایانه از کارگران خارجی (مهاجر)، به‌محض ورود به کشور است. همکاری بین‌سازمانی متضمن کارایی افزوده، کیفیت بالاتر داده‌ها، دقت، حقوق و مزایای منصفانه و عادلانه، و تقریباً پوشش ۱۰۰ درصدی تأمین اجتماعی برای کارگران خارجی است که بیش از ۸۰ درصد از کارگران بخش خصوصی کشور را دربر می‌گیرند.

اما بسیاری از کارگران مهاجر، در حوزه‌های اقتصادی فعالیت می‌کنند که در آن ارتباط کارفرما کارگر کم‌رنگ است؛ موضوعی که در تأمین مالی و راهبری تأمین اجتماعی، اهمیت بسیاری دارد. غالباً شاهد این نوع ارتباط در انواع فعالیت‌های مراقبتی و کارهای خانگی با اشتغال کارگران مهاجر زن هستیم. مقررات خاص این‌گونه مشاغل

اغلب ضعیف است و کارگران این بخش، چالش‌هایی را برای راهبری و شمول تأمین اجتماعی ایجاد می‌کنند.

از طریق اصلاح قانون تأمین اجتماعی و تنظیم ساختارهای مشارکت و مزایا، می‌توان پوشش را در مورد کارگران مهاجر، گسترش داد. ادارهٔ فدرال منابع عمومی آرژانتین، سیستم متمرکز ثبت‌نام خاصی را برای کارگران خانگی، از جمله کارگران مهاجر، با اعطای حقوقی همانند دیگر کارگران، ایجاد کرده است. چنین سیستم آنلاینی، اظهار روابط استخدامی در اقتصاد غیررسمی را امکان‌پذیر می‌کند. آثار مثبت آن شامل سطوح بالاتر کارگران ثبت‌نامی، تسهیل رعایت قوانین از سوی کارفرمایان، تضمین کیفیت اطلاعات و افزایش مشارکت‌ها و پوشش است.

توافقات دوجانبهٔ تأمین اجتماعی، مکانیسمی فراتر از مرزهاست که هدف آن گسترش پوشش قابل‌انتقال به کارگران مهاجر بین‌المللی است. در سراسر جهان، چنین توافقاتی، به‌ویژه در کشورهای اتحادیهٔ اروپا و اروپای غربی، به‌وفور دیده می‌شود. استفاده از چنین مکانیسم‌هایی، به تشخیص هویت کارگر خارجی و احراز شرایط تأمین اجتماعی وی کمک می‌کند و محاسبهٔ مقرری و قابلیت انتقال آن را میسر می‌سازد. این‌گونه توافقات، ضمن تنظیم و اعمال قوانین رفتاری مترتب، هماهنگی اقدامات به‌منظور پشتیبانی از نحوهٔ اجرای موارد موردنظر و نیز چگونگی برقراری ارتباط مؤثر میان ذی‌نفعان مختلف را امکان‌پذیر می‌کند.

لازمهٔ پیاده‌سازی و اجرای توافقات مزبور، صرف زمان قابل‌توجهی است که به‌عنوان مانعی در راهبری تأمین اجتماعی، محسوب می‌شود؛ اما به‌محض عملی شدن، شاهد نقاط قوتی به شرح زیر خواهیم بود:

- شفافیت، به‌طوری که ذخایر برای کارگر مهاجر صرفاً از طریق قانون یک کشور، در زمان مشخص، اداره می‌شود.

● صیانت از حقوق مکتسبه باید کاملاً مستقل از محل کسب حقوق باشد و هیچ‌گونه محدودیتی در پرداخت مزایای متعلق به کارگر در هریک از کشورها، مستحق به دریافت آن شده، وجود نخواهد داشت.

● تمامیت حقوق که در آن اکتساب حق، منوط به تکمیل مدت‌زمان لازم برای احراز شرایط، با لحاظ دوره‌های خدمتی کارگر مهاجر (در کشورهای شاغل در آن‌ها) است.

● جلوگیری از پرداخت «حق بیمهٔ دابل» از سوی کارگران موقت، در کشورهای میزبان. موافقت‌نامه‌های چندجانبهٔ تأمین اجتماعی، پلتفرمی را با هدف تسهیل همکاری نزدیک‌تر گروه‌های منطقه‌ای کشورها ارائه می‌کنند. کنفرانس «CIPRES»^۱ در مرکز و غرب آفریقا؛ کنوانسیون چندجانبهٔ Ibero-American^۲ در تأمین اجتماعی، امضاشده توسط اسپانیا، پرتغال و دوازده کشور آمریکای لاتین؛ توافق‌نامهٔ تأمین اجتماعی جامعهٔ کارابین (CARICOM)؛ توافق‌نامهٔ MERCOSUR میان آرژانتین، برزیل، پاراگوئه و اروگوئه؛ موافقت‌نامهٔ شورای همکاری خلیج فارس، و اعلامیهٔ باکو در سال ۲۰۰۵ بین کشورهای اوراسیا، نمونه‌های بارزی از توافقات چندجانبه هستند.

تحصیل نیازهای تأمین اجتماعی مهاجران، مدیریت قوی هویت و اقدامات مناسب راهبری و مدیریتی، متضمن برآوردن نیازهای تأمین اجتماعی کارگران است که ارائهٔ مؤثر آن‌ها از طریق توافقات دوجانبه انجام می‌شود. بدین ترتیب، زمینهٔ همکاری بیشتر، تقویت ظرفیت‌های راهبری منسجم را فراهم و در تبادل تجارب ارزنده، مساعدت می‌کند؛ همچنین، شامل همکاری با دیگر ذی‌نفعان، با هدف حمایت از شناسایی و پذیرش کارگران مهاجر است. به‌رغم پیشرفت‌های حاصل‌شده، فقط حدود یک‌پنجم

1. Conférence interafricaine de la prévoyance sociale

۲. نام سابق شبه‌جزیرهٔ اسپانیا و پرتغال

از کارگران مهاجر در سراسر جهان، از حمایت کامل و قابلیت انتقال حقوق تأمین اجتماعی مندرج در موافقتنامهٔ مورد تأیید کشور مبدأ و کشور میزبان، برخوردارند؛ افرادی که غالباً کارگران در حال جابه‌جایی بین بازارهای کار کشورهای توسعه‌یافته هستند.

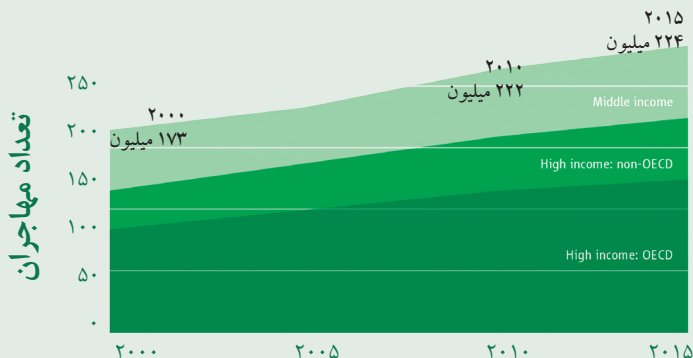


از دیگر واکنش‌های کارآمد راهبری، می‌توان به ایجاد اداره‌های سیار و فرایندهایی به‌منظور ترغیب عضویت، ارتباط چندزبانهٔ مناسب و به‌کارگیری کانال‌های ارتباطی، اشاره کرد. سرویس ملی بازنشستگی جمهوری کره، ساختاری است که خدمات بازنشستگی تخصصی را برای اتباع خارجی ارائه می‌دهد. مدیریت مقرری تأمین اجتماعی در میان کشورهایی با جریان‌های باثبات و معظم مهاجرت، مستلزم ایجاد یک سیستم فناوری اطلاعات و ارتباطات مشترک است. کشورهای MERCOSUR دقیقاً این مهم را به‌انجام رسانده‌اند؛ به عبارتی، محرمانگی و حفاظت از داده‌ها، تبادل مؤثر داده‌ها، و نیز پس‌انداز برای ذی‌نفعان، با توجه به هزینه‌های بانکی و تراکنش‌های معاملات ارزی را با برقراری سیستم ارتباطی میان کلیهٔ اعضای راهبری، امکان‌پذیر می‌کنند.

مهاجرت

جریان های جهانی مهاجرت

روند روبه افزایش تعداد مهاجران بین‌المللی (تعداد مهاجران جهانی در حال افزایش است)
تعداد مهاجران بین‌المللی بر اساس گروه‌های درآمدی کشور یا منطقه هدف (مقصد مهاجرت)



منبع: دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل (۲۰۱۶)

مهاجرت و تأمین اجتماعی



موافقت نامه های دو جانبه
تأمین اجتماعی - ۱۳۶ کشور را
پوشش داده است



درصد تخمینی از کارگران
مهاجر دارای حمایت اجتماعی
کامل و حقوق قابل جابجایی



تعداد توافق نامه عمده
چندجانبه تأمین اجتماعی،
که کارگران مهاجر را پوشش
می دهند.

منبع: پایگاه داده ILO در موضوع قوانین ملی: کار، تأمین اجتماعی و حقوق

مهاجران سهم عمده ای در اقتصاد دارند.



۴۳۶ میلیارد
دلار آمریکا

منابع ارسالی مهاجران از کشورهای در
حال توسعه (بانک جهانی ۲۰۱۵)



درصد مهاجران در سن
کار (۶۴-۲۰) (دپارتمان
امور اقتصادی و اجتماعی
سازمان ملل)



مهاجران ۷۰ درصد از
افزایش در نیروی کار اروپا
طی ده سال گذشته را
تشکیل می دهند.

منابع: بانک جهانی (۲۰۱۵)، دپارتمان امور اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل (۲۰۱۶)، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، (۲۰۱۴)

چالش نہم





گذار تکنولوژیکی

فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، نقشی استراتژیک در پیاده‌سازی برنامه‌های تأمین اجتماعی، ایجاد بهبود در عملکرد و کیفیت خدمات راهبری تأمین اجتماعی ایفا می‌کنند. ICT علاوه بر اتوماسیون فرایندهای خاص و ایجاد تحول در عملیات و خدمات، به‌عنوان یک توانمندساز استراتژیک در ارائه راهکارهای ابتکاری برای واکنش به چالش‌ها و تحولات اجتماعی، در نظر گرفته می‌شود. تکنولوژی‌های سیار، ابر داده‌ها و دولت الکترونیک، سه محور اصلی ابتکارند.

شاخص توسعه دولت الکترونیک سازمان ملل متحد، حاکی از آن است که انتخاب فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) از سوی نهادهای دولتی، روبه‌فزونی است. تمامی دولت‌های عضو سازمان ملل متحد، سرویس‌های دولتی آنلاین را پیاده‌سازی می‌کنند که سازمان‌های تأمین اجتماعی همگانی، بخشی از این روند محسوب می‌شوند. راهکارهای ICT در راهبری‌های تأمین اجتماعی، موجب تسهیل در پیاده‌سازی سیستم‌های تأمین اجتماعی فراگیر می‌شود؛ بدین ترتیب، هماهنگی بهتر برنامه‌های اختصاصی و نیز پیاده‌سازی مکانیسم‌های پیشرفته ارائه خدمات را ممکن می‌کند. به‌منظور بهبود نتایج، ابتکارات در ICT، ضمن ساده‌سازی ارائه و ارتقای کیفیت

خدمات، موجب گسترش دامنه و تأثیر سیاست‌های اجتماعی می‌شود. در تکامل شکل راهبری تأمین اجتماعی، ICT از سرویس‌های کاربرمحوری پشتیبانی می‌کند که به بهترین نحو، انتظارات مشتری را برآورده و کاربران را از طریق فعال‌سازی «سلف سرویس»، همواره و همه‌جا توانمند می‌کنند. تغییر فوق، ضمن هماهنگی با دیگران، موجب پیاده‌سازی برنامه‌های اجتماعی در مقیاس کلان — همانند یکپارچه‌سازی نهادهای گوناگون — و تسهیل آن در سراسر مرزهای ملی می‌شود. ICT حمایت اجتماعی از جوامع را از طریق ترویج به‌کارگیری مؤثر قوانین حمایت اجتماعی، بیش‌ازپیش تقویت می‌کند.

در کشورهای درحال توسعه، نفوذ بُرنده ICT، نهادها را قادر به برداشتن گام‌های بلند به سمت جلو و حتی برابری با تجارب ارزشمند کشورهای بیشتر توسعه‌یافته، می‌کند. کاربرد روبه‌گسترش و نفوذ فناوری‌های سیار در آفریقا، نمونه‌ای خوب از غلبه بر محدودیت‌های زیرساخت مخابراتی خطوط زمینی است.

بدین ترتیب، ICT، به‌عنوان توانمندسازی استراتژیک، راهکارهای مبتکرانه‌ای را در راهبری تأمین اجتماعی، به‌ویژه راهکارهای مبتنی بر تکنولوژی‌های سیار، یکپارچه‌سازی بین‌نهادی و مدیریت کلان داده‌ها، ارائه می‌دهد.

چالش‌های مرتبط با ICT

کاربرد بسیار زیاد ICT، چالش‌هایی را به‌وجود می‌آورد. نخستین چالش، تضمین کیفیت و هزینه — کارایی سیستم‌های مبتنی بر ICT تأمین اجتماعی است. تأخیرها، تخمین پایین هزینه‌ها و افراط در بودجه‌ها، ریسک‌های موجود در توسعه بسیاری از پروژه‌های ICT هستند. دومین چالش، ماهیت توسعه‌نیافته بازارهای ICT است که انتخاب مشتری، ارائه و تعمیر و نگهداری محصولات را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سومین موضوع، مدیریت مطلوب تکنولوژی‌های پیچیده و به‌ویژه تکنولوژی‌های

میان عملیاتی است که برای برقراری ارتباط میان سیستم‌ها و نهادهای ضروری هستند. وجود استانداردهای متداول ICT، برای راهبری‌های تأمین اجتماعی و دیگر آژانس‌های عمومی لازم است؛ اما احتمال نقصان یا فقدان آن‌ها وجود دارد. تفوق بر شکاف دیجیتالی باید برای همه افراد، به‌ویژه کسانی که دسترسی کارآمد به پوشش لازم را ندارند، مانند افراد آسیب‌پذیر و گروه‌های در حاشیه، امکان‌پذیر باشد.

کیفیت داده‌ها و حفاظت از آن‌ها، به‌عنوان شرط لازم برای استفاده مطمئن و سازگار با حجم فزاینده داده‌ها، چالش‌های بیشتری را مطرح می‌کنند. مدیریت داده، انتظام کلیدی برای نهادهای تأمین اجتماعی مدرن است. تحولات در حوزه ICT، شامل پیاده‌سازی ابرداده‌ها و سیستم‌های تصمیم‌گیری پشتیبان است.

از یک طرف، دسترسی به داده‌های دقیق و قابل‌اعتماد مستقل، به‌طور فزاینده‌ای برای راهبری تأمین اجتماعی، اهمیت پیدا کرده است و از طرف دیگر، پتانسیل مدیریت و استخراج آسان‌تر داده‌ها، مشوق ابتکارات بیشتر است. به هر صورت، موضوعات امنیت سایبری، تمامی کشورها را تحت تأثیر قرار داده و با تشدید کاربرد داده‌ها روی پلتفرم‌های مبتنی بر وب، افزایش یافته است. تهدید هک کردن و سرقت داده‌های شخصی، دغدغه‌های دائمی و جهانی هستند.

ICT: واکنش‌های استراتژیک

با رشد تصاعدی کاربرد داده‌ها در سراسر جهان و ظهور «ابر داده»، انقلاب جدید ICT با محوریت داده‌ها، در حال وقوع است و به‌منظور پردازش پیشرفته و تجزیه و تحلیل داده‌ها برای «پروفایل مشتری» و نیز استخراج دیگر اطلاعات از ابرداده‌ها، استفاده می‌شود.

این امر اصطلاحاً «نوآوری داده‌محور» (DDI) نامیده می‌شود و همگام با تحولات مبتنی بر قابلیت جابه‌جایی و اینترنت، متضمن بهبود محصولات، فرایندها

و روش‌های سازمانی است؛ همچنین، می‌تواند از عهده چالش‌های جهانی خط‌مشی اجتماعی، همانند نیازهای حمایت اجتماعی و سلامتی جوامع آسیب‌پذیر، برآید. پیشرفت درهوش مصنوعی، به‌نوبه خود می‌تواند زمینه‌ساز افزایش اتوماسیون خدمات الکترونیک تأمین اجتماعی شود. دستیارهای مجازی و پردازش زبان طبیعی می‌تواند ضمن پشتیبانی از مکانیسم‌های اعمال رگولاتوری، موجب ارتقای پشتیبانی مشتری و مدیریت موضوع شود.

به‌منظور راهبری تأمین اجتماعی، ICT غالباً تفاوت بین خدمات و فرایندهای ممکن یا غیرممکن را مشخص می‌کند. به همین دلیل، ICT جزئی تفکیک‌ناپذیر در راهبری سیستم‌های تأمین اجتماعی است.

تحولات ICT برای جمعیت زیر پوشش، خودمختاری بیشتر، انعطاف‌پذیری و سادگی در دسترسی و تصدیق اطلاعات، و برقراری ارتباط با ادارات تأمین اجتماعی را به‌همراه می‌آورد. همچنین، پلتفرم‌های ICT سیار، بهبود دسترسی به پوشش افراد فاقد پوشش کافی را پشتیبانی می‌کند. پلتفرم‌های مزبور، علاوه بر پشتیبانی از پرداخت مشارکت‌ها و دریافت نقدی مزایا، امکان دسترسی به تشخیص صحیح در مراقبت بهداشتی و به‌اشتراک‌گذاری داده‌های حیاتی را در موضوع سلامتی بیمار بین متخصصان اولیه، تسهیل می‌کند.

ICT عملکرد راهبری تأمین اجتماعی را از طریق کاهش هزینه‌های اداری با مشخص کردن حجم کار، کمک به کاهش خطاها و تشخیص تقلب‌ها، و بهبود کفایت مزایا با پشتیبانی از جمع‌آوری حق بیمه و محاسبه و ارائه مزایا، ارتقا می‌دهد. تکنولوژی‌های پردازش داده‌ها با عملکرد بالا، راهبری را به بهبود کارایی و نیز کیفیت و دقت فرایندها از طریق افزایش توانایی آن‌ها، به‌منظور ارزیابی مطمئن اعتبار، کنترل‌ها و محاسبات، توانا می‌کند. جنبش مرفقی راهبری «بدون کاغذ»، متضمن

ایجاد نظام اقتصادی قابل توجه و نیز حمایت از اهداف سیاست‌های زیست‌محیطی است.

ICT مهم‌ترین توانمندساز استراتژیک برای راهکارهای ابتکاری در راهبری تأمین اجتماعی، محسوب می‌شود. رشد منابع اطلاعاتی و پلتفرم‌های عملیاتی اشتراکی، طراحی الگوهای جدید سازمانی را براساس ویژگی‌های چندعاملی، میسر می‌کند؛ باین‌حال، پیاده‌سازی راهکارهای ICT، مستلزم تضمین سازگاری راهبری تأمین اجتماعی با پلتفرم‌های موجود، خلق مهارت‌های درونی به‌کارگیری ابزار و امکانات جدید و ارائه سرویسی با کیفیت و هزینه - کارآمد است.

سرویس‌های سیار، داستان موفقیت کاملاً مشهودی را ارائه می‌کنند: تغییر جهانی ارائه خدمات تأمین اجتماعی. سرویس پرداخت سیار با عنوان M-PESA، در کنیا و جمهوری متحده تانزانیا، نمونه‌ای از سرویس‌های مذکور است که بر روی هر نوع تلفن همراه، از جمله مدل‌های بسیار ابتدایی متداول در مناطق روستایی آفریقا، کار می‌کند. مشتریان می‌توانند با استفاده از تبادلات الکترونیکی در شبکه‌ای از عاملان مجاز مستقر در فروشگاه‌های خرده‌فروشی، اقدام به واریز و برداشت وجه نقد از حساب خود کنند. در کنیا، مشتریان می‌توانند بخشی از مزایای حمایت اجتماعی را نقداً دریافت کنند؛ حال آنکه در جمهوری متحده تانزانیا، حق بیمه‌ها قابل پرداخت به صندوق مزایای بازنشستگی GEPF است.

کاربرد ابر داده‌ها نیز داستان موفق دیگری برای راهبری تأمین اجتماعی است. تکنولوژی‌های آنالیز و ابر داده با هدف تشخیص فرار و تقلب در حق بیمه‌های تأمین اجتماعی، در کشورهای فرانسه، ایتالیا (مؤسسه ملی بیمه حوادث اشتغال)^۱، اسپانیا (خزانه‌داری عمومی تأمین اجتماعی (TGSS)^۲)، و اروگوئه (بانک پیش‌بینی‌های

1. National Employment Accident Insurance Institute

2. Tesorería General de la Seguridad Social

اجتماعی (BPS)^۱، استفاده شده است. نهادهای مذکور آنالیزهای متضمن پیش‌بینی را به کار می‌برند که از پایگاه‌های داده‌ای مرتبط با مزایا و جمع‌آوری حق بیمه استفاده می‌کنند تا بدین ترتیب، پایگاه اطلاعاتی برای آنالیز مربوط را گسترش دهند. در این کشورها، قانون‌مداری (رعایت مقررات) ارتقا یافته است.

سرویس ملی بیمه سلامت در جمهوری کره، پروژه ابرداده را پیاده‌سازی کرده است که در آن کلیه اطلاعات تأمین اجتماعی جمع‌آوری شده از سال ۲۰۰۱، مربوط به کل جمعیت (پنجاه میلیون نفر) را پوشش می‌دهد. داده‌های مزبور مشتمل بر داده‌های جمعیتی، حق بیمه‌های پرداخت شده، مزایای دریافت شده و داده‌های پزشکی است. ابرداده دربرگیرنده داده‌هایی از چندین پایگاه اطلاعاتی ملی است و به‌منظور پشتیبانی از تصمیم‌گیری و نیز پیش‌بینی بروز بیماری‌ها و دیگر مخاطرات اجتماعی، استفاده می‌شود. عدم‌شناسایی اطلاعات شخصی، تطابق با مقررات حفاظت داده را تضمین می‌کند.

این تحولات برای برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأمین اجتماعی، حامل چه معنایی هستند؟ تحولات ICT سبب کاهش الزامات نیروی کار تأمین اجتماعی در برخی از وظایف شده است که این امر عموماً از طریق پیاده‌سازی سیستم‌های خودکار و سلف‌سرویس، انجام شده است؛ اما کاربرد موفقیت‌آمیز ICT، همچنان مستلزم منابع انسانی ماهر، نه تنها برای مدیریت پورتفوی ICT، بلکه برای تبیین سرویس‌ها و فرایندهای جدید و تغییر یافته است که بتوانند از ICT بهره کامل را کسب کنند.



”ICT یک توانمندساز استراتژیک جهت راهکارهای ابتکاری در تأمین اجتماعی است.“

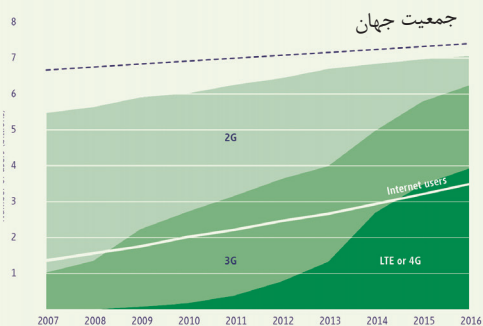
فعالیت‌های تصمیم‌گیری مرتبط با طراحی برنامه و سیاست‌گذاری و همچنین مدیریت موردی و خدمات مشتری، نیازمند دخالت انسان متخصص است. همچنین، برای مثال، شاهد وظایف، نقش‌ها و تصمیم‌گیری در مراقبت‌های پزشکی هستیم که به راحتی امکان جایگزینی آن‌ها توسط ICT، فراهم نیست.

ابتکارات تکنولوژیکی به زودی این حقیقت را تغییر خواهند داد. ویژگی‌های فرهنگی - اجتماعی نیز همچنان تداوم ارتباط انسانی را برای ارائه سرویس، مهم می‌شمارد.

راهبران تأمین اجتماعی با خوش‌بینی به آینده می‌نگرند: انتخاب تکنولوژی‌های جدید و نقش ادامه‌دار دخالت‌های انسانی که متقابلاً انحصاری نیستند. بهترین کاربرد چنین فرصت‌های جدیدی برای کارکنان و مشتریان، از طریق کاربرد هوشمندانه و روشنفکرانه ICT، حاصل می‌شود.

گذار تکنولوژیکی

تحولات جهانی ICT، ۲۰۰۷-۲۰۱۶



منبع: اتحادیه بین المللی ارتباطات/ پایگاه داده شاخص های ICT (۲۰۱۶)

تحولات دیجیتالی



۱ میلیارد

تعداد جهانی
خانوارها با دسترسی
به اینترنت

%۴۷

درصد جمعیت جهانی
که از اینترنت استفاده
می کنند

۳,۶ میلیارد

مشترکین جهانی موبایل

منبع: اتحادیه بین المللی ارتباطات ۲۰۱۶

پیشرفت در دولت الکترونیک

دولت الکترونیک در کلیه مناطق رو به گسترش است.



۲۰۰۳

۴۵ کشور دارای پلتفرم واحد
بوده و صرفاً ۳۳ کشور تراکنش
های آنلاین را مهیا می کنند.

۲۰۱۶

۹۰ کشور، یک یا بیشتر از یک
پرتال ورود مجزا برای اطلاعات
عمومی یا سرویس های آنلاین (یا
هر دو) را فراهم کرده و ۱۴۸ کشور
حداقل یک نوع خدمات تراکنشی
آنلاین را ارائه می کنند.

منبع: اطلس داده جهانی-رتبه بندی، نقشه، داده ملی و آمار منطقه ای و جهانی

اولویت های اعضای ایسا

مؤسسات عضو، مدیریت
ابتکارات و تحولات
تکنولوژیکی را به عنوان
اولویت بالا در نظر می گیرند

جهان ۷۶٪
آفریقا ۸۰٪
قاره آمریکا ۷۹٪
اروپا ۷۵٪
آسیا و اقیانوسیه ۶۸٪

منبع: گزارش جهانی اعضای
ایسا ۲۰۱۵

چالش دهم



انتظارات عمومی عالیه

درک عمومی از تأمین اجتماعی، شاخص مهمی برای راهبری عمومی است. راهبری‌های تأمین اجتماعی نمای مهمی از حکمرانی، به‌ویژه در دوره‌های بحرانی زندگی مردم، محسوب می‌شود. ظهور رسانه‌های اجتماعی، افکار روبه‌رشد طبقات متوسط جدید در بسیاری از کشورها، تکوین جنبش سیاسی مستقل از حقوق بشر نسبت به تأمین اجتماعی، و هوشیاری بیشتر مردم در امور مربوط به کیفیت خدمات، باعث پیشبرد راهبری‌های تأمین اجتماعی به سمت کاربرمحور شدن بیشتر و حساسیت در زمینه کیفیت می‌شوند.

بسیاری از راهبری‌های تأمین اجتماعی، به دلیل قرار گرفتن در زمرهٔ پیشروان کشور خود در ارائهٔ سرویس‌های عمومی کیفی، به خود می‌بالند که این امر در نتیجهٔ ابتکارات و تکنولوژی‌های نوین در فرایندهای کسب و کار، تحصیل شده است.

راهبری تأمین اجتماعی با هدف جلب افکار عمومی و برآوردن انتظارات درخصوص کیفیت خدمات، به دنبال راه‌های جدیدی برای بهبود کیفیت خدمات و تبدیل بیشتر به کاربرمحوری است؛ در عین حال، این مهم مستلزم دیدی واقع‌بینانه دربارهٔ محدودیت‌های منابعی است که ممکن است در فرایند ارائهٔ خدمات عمومی با آن‌ها مواجه شوند. موضوع مشترک در نظر گرفتن کاربر به عنوان مرکز (نقطهٔ قانونی) تمام خدمات است.

چالش‌های انتظارات عمومی

با توجه به افزایش به کارگیری رسانه‌های اجتماعی برای برقراری ارتباط و اطلاع‌رسانی درباره مسائل عام‌المنفعه، راهبري‌های تأمین اجتماعی ملزم به هوشیاری و واکنش سریع نسبت به تأمین انتظارات عامه هستند. یکی از موضوعات بااهمیت، درک عدالت سیستم است. موضوع مهم دیگر، کنترل دسترسی به — و حفاظت از — اطلاعات شخصی است که متضمن استقرار روش کاربرمحور کاملاً سفارشی است. درنهایت، تلقی منفی عامه درباره کیفیت خدمات، موجب وارد شدن خدشه به شهرت و اعتبار راهبري تأمین اجتماعی می‌شود.

چالش‌های پیچیده و وسیع‌تر تأمین اجتماعی عبارت از تحقق هم‌زمان سرویس‌های ارتقایافته، بهره‌وری هزینه‌سازمانی، بازخورد مثبت بیشتر و سطوح بالاتر اعتماد عمومی است. به‌منظور استقرار چنین اهدافی، باید راهی طولانی برای برآوردن انتظارات بالای عموم، طی کرد.

واکنش به چالش‌ها

مشتریان خود را بشناسید: نخستین الزام راهبري تأمین اجتماعی برای برآوردن انتظارات عموم، برخورداری از اطلاعات مناسب درباره «کاربران» فعلی و بالقوه خدمات است. برخی از کشورها دارای پلتفرم‌های داده‌ای هستند که آمارهای حیاتی و ثبت‌احوال جامعی را ارائه می‌کنند. بسیاری دیگر از کشورها، به‌طور منظم، تحقیقات، نظرسنجی‌ها، تبادل نظر و مشاوره‌هایی را با هدف سنجیدن افکار عمومی و انتظارات در مورد سرویس‌های تأمین اجتماعی، انجام می‌دهند.

در دوره اخیر، ایرلند، گابن و موریس، از معدود کشورهایی هستند که مبادرت به تقویت پایگاه داده ملی برای جمع‌آوری، هم‌سنجی و آنالیز اطلاعات در مورد نیازهای ذی‌نفعان کرده‌اند.

تعامل با مشتریان خود: تمرکز بر بیمه‌شدگان و دیگر مشتریان، به‌عنوان نقطهٔ شروع توسعهٔ فرایندهای ارائه و طراحی خدمات، استراتژی مهمی است و هدف از آن، تشویق تعامل و حتی همکاری در طراحی خدمات عمومی با کمک مشتریان است.

منطقهٔ آمریکای جنوبی، پیشگام تعهد و تعامل با مشتریان به‌شمار می‌آید. در اواخر دههٔ ۱۹۹۰، برزیل و اروگوئه به‌ترتیب، سیستم‌های SIMPLES و Monotributo را با هدف آسان‌سازی مالیات‌ها و حق‌بیمه‌های تأمین اجتماعی برای کارگران خویش‌فرما و کسب‌وکارهای غیررسمی، معرفی کردند. کارگران غیررسمی دارای درآمدهای بالا، با رغبت به این تحولات واکنش نشان دادند. البته، چالشی که هردو کشور با آن مواجه هستند، تعامل موفقیت‌آمیز با کارگران فقیرتر و رفع نیازهای آن‌هاست.

در اروپا، فرانسه مرکز نوآوری‌های متعددی در طراحی مشترک محسوب می‌شود. در یک مورد، ابهامات داده‌های باز^۱ (داده‌های آزاد) و ابتکارات و بهبود خدمات توسط صندوق ملی کمک‌هزینهٔ خانواده (CNAF)^۲، از طریق برگزاری جلسات سازماندهی شده بین جامعهٔ مدنی و داوطلبان از میان کارکنان CNAF، موردتوجه قرار گرفت.

تلاش‌های فرانسه به‌منظور ترویج خدمات شهروندمحور، ازجمله نظرات مستدل مشتریان در طراحی خدمات، تغییرات گسترده‌تری را در نقش‌های بسیاری از راهبری‌های تأمین اجتماعی و ارتباط آن‌ها با مردم و آژانس‌های عمومی، مجسم می‌کند. همچنین، این کشور اهمیت بالایی فراگیری خط‌مشی براساس آموزه‌های ارزندهٔ بین‌المللی را نمایان کرد. Emploi Store در کشور فرانسه — مرکز انحصاری ارائهٔ خدمات دیجیتالی برای سرویس‌های متعدد بازار کار — براساس آموزه‌های هلندی و سوئدی، شکل گرفته است.

-
1. Open data
 2. Caisse nationale des allocations familiales

نوآوری و مهندسی مجدد: استراتژی دیگر برای تحقق ارتقای کیفیت خدمات، عبارت از نوآوری و مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار است. در صندوق های بازنشستگی، «گواهی حیات» به منظور اثبات استحقاق پرداخت های مربوط به بازنشستگی، اهمیت دارد. صندوق بازنشستگی مراکش (CMR)^۱ فرایند خود را در یک مرحله، ساده کرده است که در حال حاضر، صرفاً مستلزم مراجعه حضوری ذی نفع به بانک شریک CMR است. همچنین، همان طور که در مکزیك مشاهده می شود، گواهی حیات از طریق ثبت های ملی، قابل تأیید و کنترل متقابل است. هنگامی که گواهی فوت ثبت می شود، پرداخت های حقوق بازنشستگی به صورت خودکار، مسدود و از بروز خطا یا تقلب، جلوگیری می شود.

از سال ۲۰۱۰، برای مقابله با کاهش در بودجه عملیاتی، اداره اشتغال ملی بلژیک (ONEM)^۲ با تکنیک های مدیریتی موجز و مستقیم، به برنامه های کاربردی دولت الکترونیک، دیجیتال سازی افزوده، بهینه سازی های آموزش و مدیریت دانش، و دورکاری، واکنش نشان داده است؛ بدین ترتیب، ONEM را قادر به ایفای تعهدات و حتی فراتر از آن در برخی از حوزه ها، به ویژه افزایش رضایت کارمند و کاربر، کرده است. بهبودهای مشابه و متعددی در کشورهای دوردست و متفاوت، همانند استرالیا و مالت، شاهد بوده ایم.

توانمندسازی نیروی کار سازمان: نیروی کار با توانمندی بالا، استراتژی دیگری برای کسب رضایتمندی مشتری است. این گونه تعبیر می شود که رضایت مشتری و توانمندسازی کارمند، به طور متقابل، اهداف را تقویت می کنند. برنامه های آموزشی، آموزش رهبری، برنامه های مدیریت عملکرد، پاداش و به رسمیت شناختن، حسابرسی مهارت ها، و ارتباطات داخلی، از جمله عامل های کلیدی مؤثر بر عملکرد کارمندان است.

1. Caisse marocaine des retraites

2. Office national de l'emploi

«اداره کل» مرکز واحد خدماتی صندوق ملی بیمه اجتماعی کامرون (CNPS)^۱، مبتنی بر استفاده مؤثر از منابع انسانی و ICT برای پشتیبانی ارائه خدمات است. نتایج حاکی از کاهش قابل توجه در زمان پردازش مطالبه مزایای سالمندی، معلولیت و بازماندگان کارکنان، از سی روز به حداکثر ۴۸ ساعت و از هفت روز به کمتر از یک ساعت، برای مطالبات مزایای خانواده‌هاست.

سیستم تأمین اجتماعی کشور چین، پیش از این، خدمات را از طریق بیش از هشت‌هزار کارگزار، ارائه کرده است. در سال ۲۰۰۹، اصلاحات لازم برای استانداردسازی ۹۰ درصد از سرویس‌ها و فرایندهای عملیاتی تا سال ۲۰۱۷، آغاز شد؛ تعهدی کلان که شامل حمایت از ۱۸۰.۰۰۰ عضو در سراسر کشور، به‌منظور بهبود ارائه خدمات است. **الکترونیکی شوید، حرکت کنید، آنلاین شوید:** پیاده‌سازی سرویس‌های منسجم‌تر و مبتنی بر کاربر، با استفاده از پلتفرم‌های الکترونیکی و مبتنی بر وب و با پشتیبانی کارکنان آموزش‌دیده، تسهیل می‌شود. در گسترده‌ترین شکل، برخی از کشورها رویکرد کاملاً دولتی را برای سرویس‌های دیجیتالی معرفی می‌کنند که دسترسی آنلاین ایمن و یکپارچه‌ای را به دپارتمان‌های دولتی فراهم می‌کند. در استرالیا، دپارتمان خدمات انسانی مبادرت به پذیرش MyGov کرده است که بیش از هفت‌میلیون حساب فعال را پشتیبانی می‌کند و شاهد میانگین ورود به سیستم روزانه، به تعداد ۱۳۰.۰۰۰ نفر و ۱۲۶.۰۰۰ مورد ارسال ایمیل هستیم.

1. Caisse nationale de prévoyance sociale



بسیاری از تحولات خاص، همانند پذیرش کارت‌های بیومتریک که سوابق حق بیمه را بهتر کنترل می‌کنند (گابن) و نیز پلتفرم‌های وب برای ارسال الکترونیکی مدارک (چین)، به همان اندازه اهمیت دارند. دیگر تحولات مرتبط شامل تمهید دسترسی اینترنتی کارگران بازنشسته به اطلاعات بازنشستگی مربوط (کانادا)، اعطای مجوز ثبت‌نام آنلاین کارگران خانگی، معمولاً زنان برای بهره‌مندی از پوشش (آرژانتین)، و کمک به شهروندان برای ثبت‌نام و مدیریت داده‌ها به‌منظور دسترسی به مراقبت‌های سلامتی (اندونزی) است.

در تعداد روبه‌رشدی از کشورها، شاهد تغییر در خدماتی هستیم که امکان استفاده آسان و قابل‌دسترس از طریق برنامه‌های کاربردی سیار را فراهم می‌کنند. در کلیه موارد، کاهش هزینه‌های راهبری، کنترل بهینه داده‌ها و رضایت بالاتر کاربر، هدف‌گذاری شده است.

راهبری‌های تأمین اجتماعی همچنان به ارائه خدمات، براساس اصول کیفیت خدمات، ادامه می‌دهند. تسهیم تجارب خوب در جامعه جهانی تأمین اجتماعی،

فرهنگ مثبت نوآوری را تهییج می‌کند. یکی از پرسش‌های عملی برای راهبری‌های تأمین اجتماعی این است که آیا نوآوری مستمر امکان‌پذیر است. احتمالاً پاسخ مثبت است؛ انتظارات عالیۀ عامه، هرگز وقفه و سکون را تأیید نمی‌کند. محدودیت منابع که بسیاری از راهبری‌های تأمین اجتماعی با آن مواجه هستند، همچون فرصتی برای نوآوری‌های روزافزون عمل می‌کند.

برای تحقق انتظارات زنان و مردان از سرویس‌های کیفی کاربرمحور، راهبران تأمین اجتماعی ملزم به استفاده از تجربه و دانش جمعی خویش هستند. راهبری‌های تأمین اجتماعی باید همواره به‌شکلی سیستماتیک، ضمن سنجش و ارزیابی کارایی پیشرفت‌های اکتسابی، اقدامات خود را به‌شکلی مناسب تنظیم کنند. مجموعه اقدامات نهایی عبارت است از مطلع کردن مردم از آنچه تاکنون تحصیل شده است و آنچه در آینده به‌دست خواهد آمد. در سوئد، استراتژی ارتباطی آژانس بیمۀ اجتماعی، به‌دقت، برای اطلاع‌رسانی عمومی به طریق ذکرشده ایجاد شد. این مهم با استفاده از عروسک‌های خیمه‌شب‌بازی، تا حدی غیرمنتظره، انجام گرفت؛ رسانه‌ای سنتی که پیام‌های اصلی را به تمامی گروه‌های جامعه، به شیوه‌ای شفاف، مختصر، جامع و منصفانه انتقال می‌دهد. در اسپانیا، رابطه‌ای مثبت میان سیستم تأمین اجتماعی و شهروندان از طریق پلتفرم وب Tu Seguridad Social (تأمین اجتماعی شما) ایجاد شده است که فضایی خصوصی را برای هریک از شهروندان، با تمامی اطلاعات مرتبط، سوابق حق بیمه‌ها، حقوق مکتسبه یا درحال کسب و دیگر اسناد، فراهم کرده است.

اعتماد به دولت و خدمات عمومی



درصد از پاسخگویان که دارای برداشت مثبت از دولت خود می باشند (کشورهای در حال توسعه و نوظهور - Pew)



درصد پاسخگویان که اعتماد به دولت ملی خود را متذکر شدند (کشورهای OECD)



درصد از پاسخگویان که کارمندان عمومی را دارای تأثیر مثبت ارزیابی می کنند (Pew)

منبع: مرکز تحقیقات Pew ۲۰۱۴ و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۱۵

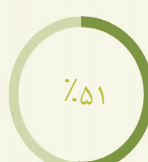
کانال‌های مناسب دیجیتالی، دسترسی به خدمات عمومی را بهبود می بخشد



درصد پاسخگویانی که دسترسی به خدمات عمومی را آسانتر یا معادل با خدمات خصوصی آنلاین می دانند.



درصد پاسخگویانی که اذعان دارند تعاملات دیجیتالی دسترسی به خدمات عمومی را تسهیل می نمایند.



درصد پاسخگویانی که اعتقاد دارند توانایی تعامل دیجیتالی با سرویس‌های عمومی، مشارکت آنان را تقویت می نماید

منبع: شرکت خدمات حرفه ای و مشاوره ای جهانی مدیریت ۲۰۱۲

اولویت‌های اعضای ایسا

واکنش به انتظارات عمومی، استراتژی اولویت داری برای اعضای ایسا می باشد



اولویت را به بهبود کیفیت و دسترس پذیری سرویس‌ها می دهند.



اولویت‌ها را به واکنش در قبال نیازهای روبه افزایش عموم / مشتری اعطا می کنند



اولویت را به تقویت اعتماد عمومی در موسسه می دهند.

منبع: گزارش جهانی اعضای ایسا، ۲۰۱۵

صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌گذاران نهادی، دارای حجم عظیمی از منابع مالی هستند که به ناگزیر باید جهت تأمین تعهدات از قبل تعیین شده براساس قانون، سرمایه‌گذاری شوند. حجم عظیم این منابع در کنار نوع تعهداتی که این طرح‌ها مکلف پاسخگویی به آن‌ها هستند، ویژگی‌های منحصر به فردی برای سرمایه‌گذاری این طرح می‌دهد. از این رو در بسیاری از مواقع قوانین کشورها و یا قوانین بالادستی این طرح‌ها به آنها الزام می‌کنند که سیاست‌های سرمایه‌گذاری و اقدامات مرتبط با آن را در قالب گزارش‌های سیاست مالی سرمایه‌گذاری مکتوب و بعضاً در اختیار ذینفعان طرح قرار دهند. این گزارش مکتوب عموماً تحت عنوان سیاست‌های سرمایه‌گذاری و اقدامات اجرایی قلمداد می‌شود.

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان