

Designing Policies for the Development of the Social Security Pension System with a Future Research Approach

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Mohammad Shamiri¹
Ghanbar Amirnejad^{2*}
Mohammadreza Jaber Ansari³
Rostam Derakhshani⁴

How to cite this article

Mohammad Shamiri, Ghanbar Amirnejad, Mohammadreza Jaber Ansari, Rostam Derakhshani, Designing Policies for the Development of the Social Security Pension System with a Future Research Approach, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3): 651-678.

1. PhD student, Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
2. Faculty member, Management Department, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author).
3. Faculty Member, Scientific Department of Management, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran.
4. Faculty Member, Management Department, Ramhormoz Branch, Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran.

* Correspondence:
Address:
Phone:
Email: g.amirnejad@yahoo.com

Article History
Received: 2022/09/11
Accepted: 2022/11/16

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to design social security pension system development policies with a future research approach.

Materials and methods: This research is applied in terms of purpose. In terms of the data collection method, this research is a qualitative type of future research using the scenario writing method, which were identified through the meta-combination method of policies, and the desired futures were formulated through the scenario writing method. became . The statistical population of the intended research in the meta-composite section was that by reviewing 70 articles and interviewing 25 experts and senior experts of the Social Security Organization in Khuzestan province, 15 people were selected as a statistical sample using the snowball method. Among the informants, a panel was considered to respond to the scenario-writing questionnaire in future research and a panel was considered to determine future strategies according to the output scenario in quantitative and qualitative sections.

Findings: In the current study, 274 codes were identified in the reference MAXQDA software. It should be noted that some of the identified codes had multiple frequencies. In this regard, taking into account the frequency, a total of 1097 codes were extracted with frequency. Among the identified codes, governance, social and cultural policies, global experiences of open sitting, management, government and Webster's institutional, economic and technical policies are among the most important codes. had been identified. And finally, three optimistic futures, probable futures and pessimistic futures were created by the focus group.

Conclusion: Based on the results of the research, the policy package that includes the main policies (mother) and supporting policies (in three categories: hindering, enabling and facilitating). Finally, the focus group was used to confirm and finalize as well as modify and approve the proposed policies. This policy package includes description of the package, purpose, type of policy, mother policies, support policies that hinder, support policies for feasibility, support policies-facilitator based on the future research approach.

Keywords: Politics, Pension System Development, Social Security; Futuristic Approach

طراحی سیاست های توسعه نظام بازنشستگی تامین

اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی

محمد شامیری^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

قنبر امیرنژاد^{۲*}

عضو هیات علمی، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

محمدرضا جابرائصاری^۳

عضو هیات علمی، گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

رستم درخشانی^۴

عضو هیات علمی، گروه مدیریت، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، طراحی سیاست های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی است.

مواد و روش ها: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی می باشد. این تحقیق از نظر روش جمع آوری داده ها، کیفی از نوع آینده پژوهی به روش سناریونویسی است که از طریق روش فراترکیب سیاستها شناسایی شدند و از طریق روش سناریو نویسی آینده های مورد نظر تدوین شد. جامعه آماری تحقیق مورد نظر در بخش فراترکیب عبارت بود که با بررسی ۷۰ مقاله و با مصاحبه با تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و کارشناسان ارشد سازمان تامین اجتماعی در استان خوزستان بوده که به روش گلوله برفی تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از میان خبرگان هیئتی را برای پاسخگویی به پرسشنامه سناریو نگاری در آینده پژوهی و هیئتی را برای تعیین راهبردهای آینده با توجه به سناریوی خروجی در بخش های کمی و کیفی در نظر گرفته شدند

یافته ها: در پژوهش حاضر ۲۷۴ کد در نرم افزار MAXQDA ارجاعی شناسایی شد لازم به ذکر است برخی از کدهای شناسایی شده دارای چندین فراوانی بود. از این حیث با در نظر گرفتن فراوانی در مجموع ۱۰۹۷ کد با فراوانی استخراج شد در میان کدهای شناسایی شده، سیاستهای حاکمیتی، اجتماعی و فرهنگی، تجربیات جهانی بازنشستگی، مدیریت، دولت و سیاستگذاری و بسترهای نهادی و اقتصادی و فنی در زمره مهم ترین کدهای شناسایی شده بود. و در نهایت توسط گروه کانونی سه آینده خوشبینانه، آینده محتمل و آینده بدبینانه سناریو سازی شد.

نتیجه گیری: براساس نتایج حاصل از تحقیق بسته سیاستی که هر دربرگیرندهی خطمشی های اصلی (مادر) و خطمشی های حمایتی (در سه دسته مانع بردار، امکان پذیر و تسهیل گر) می باشند. در نهایت از گروه کانونی برای تأیید و نهایی کردن و همین طور اصلاح و تأیید

سیاست های پیشنهادی، استفاده شد. این بسته سیاستی شامل، شرح بسته، هدف، نوع سیاست، سیاستهای مادر، سیاستهای حمایتی مانع بردار، سیاستهای حمایتی امکان پذیری، سیاست های حمایتی- تسهیل گر بر اساس رویکرد آینده پژوهی می باشد.

واژگان کلیدی: سیاست، توسعه نظام بازنشستگی، تامین اجتماعی؛ رویکرد آینده پژوهی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۵

* نویسنده مسئول: g.amirnejad@yahoo.com

مقدمه

در ایران سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگترین بیمه گر اجتماعی در ارتباط با بازنشستگی فعال است. جامعه قرن ۲۱ با سالخوردگی انبوه جمعیت مواجه است، این ویژگی به همراه دیگر تغییرات در محیط اجتماعی - اقتصادی مانند افزایش مهاجرت روستاییان به شهرها و جهانی سازی موجب شده در نظام های تامین اجتماعی بسیاری از کشورها چالش های جدی ایجاد شود، به طوری که رشد مخارج بازنشستگی برای بخش عمومی در برخی از کشورهای در حال توسعه به یک تهدید مالی جدی منجر گردیده و اصلاحات نظام بازنشستگی به ضرورتی اجتناب ناپذیر بدل شده است (۱).

ایران نیز در زمره کشورهایی است که با مشکلات مشابهی مانند سالمندی جمعیت و افزایش هزینه های درمان مواجه است. آمارهای جمعیتی تقریباً کلیه کشورها بیانگر روند سالمندتر شدن جمعیت هستند. در ایران نیز آمار سرشماری های کشور مؤید همین روند است. باید توجه داشت پیر شدن جمعیت دگرگونی مهمی در ساختار جمعیتی ایران ایجاد خواهد کرد به طوری که با روند کنونی امید به زندگی پیش بینی می شود در افاق ۱۴۰۴ پنج نسل کامل در کنار هم خواهند زیست که از این میان فقط دو نسل کار و تولید خواهند کرد و تامین کلیه هزینه های پنج نسل مذکور را برعهده خواهند داشت (۲). به همین دلیل است که اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بازنشستگی و تامین اجتماعی را به رسمیت شناخته و از آنها به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت یاد نموده است. بر اساس مطالعات اکچوئری، کسری بودجه سازمان تامین اجتماعی در سال های آینده به نصف بودجه عمومی دولت، یعنی ۱۰۰ هزار میلیارد تومان خواهد رسید (۳)؛ به همین سبب در فرایند تدوین برنامه ششم توسعه کشور، موضوع صندوق های بازنشستگی و به خصوص مسائل مالی آن ها در کنار بحرانهای محیط زیست، کمبود آب و بیابکاری، به عنوان مشکلات اصلی فراروی کشور در سال های آتی مطرح شده است (۴). در یک وضعیت مطلوب نظام تامین اجتماعی و نیز نظام بازنشستگی با عملکرد خوب، عنصر اصلی هر اجتماع مدرن است. کشوری که نظام رفاهی آن نتواند یا نخواهد اطمینان فراگیر مردمش را جلب کند نباید از آنها انتظار داشته باشد که نسبت به آینده خوشبین باشند. از این رو اقداماتی که اعتماد مردم به نظام رفاهی و تامین اجتماعی را افزایش می دهند از طرفی

روش مورد نظر در این پژوهش، روش سناریونویسی است. سناریوها تصویر روشنی از آینده‌اند که برنامه‌ریزی به کمک آنها می‌تواند مسائل، چالش‌ها و فرصت‌های محیط را به روشنی ببیند و بشناسد. یک سناریو، تنها پیش‌بینی یک آینده‌ی خاص نیست. بلکه توصیف همه‌ی احتمالات است. در واقع سناریو تصویری از آینده‌ی ممکن و محتمل است. سناریو ابزاری برای تحلیل سیاستها و شناخت شرایط، تهدیدات، فرصتها، نیازها و ارزشهای برتر آینده است. به سبب گوناگونی عوامل و نیروهای سازنده‌ی آینده و پیچیدگی و تعامل میان آنها، هرگز نمیتوان آینده را به طور دقیق پیش‌بینی کرد (۱۱).

مطالعه نظام های بازنشستگی کشورهای مختلف نشان می دهد که برنامه های متنوعی در سطح جهان وجود دارد و هر یک از این کشورها با توجه به ساختار اقتصادی و اجتماعی خود سعی کرده اند برنامه خاصی را تدوین و به اجرا گذارند که با خصوصیات جامعه خود سازگار باشد. از اینرو مدیران عالی سازمان تامین اجتماعی باید نسبت به چالش های فرا روی سازمان و مسایل مهم از این قبیل و آینده پژوهی آن در جامعه نوین، توجه مقتضی را معمول دارند. در این حالت تصمیم گیری بسیار دشوار و پیچیده تر شده و این چالشی است که صندوق های بازنشستگی تامین اجتماعی در دنیا با آن مواجه هستند. که این مهم مسئله اساسی و یکی از اهداف اصلی این سازمان است. ویژگی بارز عصری که ما در آن زندگی می کنیم، یکی تغییرات شتابنده و دیگری غیرقابل پیش بینی بودن آینده است؛ بنابراین بی توجهی به آینده پژوهی و عدم شناسایی و کسب اطلاعات از فضای پیش رو، سیاست گذاری، برنامه ریزی و اجرای اثربخش فعالیت های سازمان را مورد شک و تردید قرار خواهد داد و برعکس شناخت آینده و چالش های فرا روی متاثر از فضای نوین، ظهور بازیگران جدید جهانی، ارتقای توان سازمان در شناخت بهتر پیچیدگی ها، همسویی با دیگران، غافلگیر نشدن در مقابل تغییرات تکنولوژیکی سریع و مزیت رقابتی در روند جهانی شدن را به همراه دارد.

با توجه به آنچه گفته شد برنامه ریزی علمی و سنجیده، مدیریت صحیح و حرفه‌ای، و آسیب شناسی به موقع مشکلات و چالش های فرا روی نظام بازنشستگی تامین اجتماعی از ابعاد اقتصادی، اجتماعی، و حتی سیاسی و فرهنگی امری ضروری است. از طرفی، با توجه به اینکه بازنشستگی (بر اساس هر نوع نظام و طرحی که اتخاذ شود) قراردادی بین نسلی است و افق دوردست را مورد هدف قرار می دهد اخذ هر نوع سیاست، برنامه یا راهکاری در این مورد آثار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی قابل توجهی را بر جای خواهد گذارد. از این رو، نه تنها نبود برنامه و نظام بازنشستگی خطرناک است، بلکه ایجاد برنامه های بازنشستگی نسنجیده نیز آثار مخرب و خطرناکی را در بر جای خواهد گذاشت بنابراین پژوهشگر درصدد است تا به این سوال پاسخ دهد که سیاستهای مناسب به منظور توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟

عملاً موجبات تثبیت و تقویت اقتصاد و از طرف دیگر اقتدار دولت -ها را فراهم می‌آورند. نظام‌های بازنشستگی و برنامه‌های مربوط به آن در بسیاری از کشورها مهمترین ابزار پاسخگویی به مسئولیت تأمین و تضمین حداقل سطح زندگی برای سالمندان می‌باشند. تقریباً همه برنامه‌های بازنشستگی به لحاظ گستره و ساختار، از آن نوع اقدامات دولت که هدفشان فقط و فقط تأمین نوعی «تورایمنی» برای تضمین حداقل سطح زندگی است، به مراتب فراتر می‌روند (۶). آنچه تاکنون بیان شد تا حدی ابعاد مسئله پیش روی کشور را روشن می‌کند؛ اما برای سیاست‌گذاری مؤثر در حوزه نظام بازنشستگی به تصویری جامع‌تر از وضعیت موجود نیاز است. تاکنون صورت بندی‌های مختلفی از مشکلات پیش رو در مطالعات و گزارش های منتشر شده ارائه شده است؛ اما در اینجا پژوهشگر درصدد است سیاست های مناسبی به منظور توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی در سازمان تامین اجتماعی طراحی نماید. آینده نگری یکی از ابزارهای مناسب برای حرکت بر روی موج های عدم قطعیت است و انتخاب روش مناسب از مهم ترین نکاتی است که برای موفقیت آینده نگری لازم است. آینده پژوهی ۱، پژوهش در آینده ۲، آینده گرایی ۳ یا آینده شناسی ۴ مطالعه سیستماتیک، بین رشته ای و جامع پیشرفت اجتماعی و فناوری و سایر روندهای محیطی است که اغلب به منظور بررسی چگونگی زندگی و کار مردم در آینده است (۶). تکنیک های پیشگویانه، مانند پیش‌بینی، را می‌توان به کار برد، اما محققان آینده پژوهی معاصر بر اهمیت کاوش سیستماتیک جایگزین‌ها تأکید می‌کنند (۷). به طور کلی می‌توان آن را شاخه ای از علوم اجتماعی و گسترشی به حوزه تاریخ دانست. آینده پژوهی (که توسط بسیاری از دست اندرکاران این رشته به صورت محاوره ای "آینده" نامیده می‌شود) به دنبال این است که بفهمد چه چیزی احتمالاً ادامه دارد و چه چیزی می‌تواند به طور قابل قبولی تغییر کند. بنابراین، بخشی از این رشته به دنبال درک سیستماتیک و مبتنی بر الگو از گذشته و حال، و کشف امکان رویدادها و روندهای آینده است (۸).

در واقع آینده پژوهی از پنج مرحله تشکیل شده است. البته، بیشتر پژوهش‌های آینده پژوهی تنها روی یک یا دو مرحله تمرکز می‌کنند و سایر مراحل را به پروژه‌های بعدی اختصاص می‌دهند. این مراحل پنج‌گانه عبارتند از:

۱- شناسایی و نظارت بر تغییرات؛ ۲- نقد و تحلیل تغییرات؛ ۳- حدس حالات جایگزین؛

۴- تجسم حالت مطلوب؛ ۵- برنامه ریزی و پیاده‌سازی اقدامات اندیشیده شده در راستای تحقق حالت مطلوب (۹).

عمده روش‌های آینده پژوهی را می‌توان چنین برشمرد، (۱) روش دلفی، (۲) روش سناریو نویسی، (۳) روش پیمایش محیطی، (۴) روش ذهن انگیزی، (۵) روش تحلیل ثبت اختراع، (۶) روش درخت وابستگی، (۷) روش تحلیل ریخت شناسی، (۸) روش تأثیرات متقابل و (۹) روش چرخه آینده (۱۰).

3 futurism
4 futurology

1 Futures studies
2 futures research

مبانی نظری پژوهش

امروزه اکثر کشورهای توسعه یافته سیستم هایی برای ارائه مستمری بازنشستگی در دوران پیری دارند که توسط کارفرمایان یا دولت تامین می شود. در بسیاری از کشورهای فقیرتر، حمایتی فراتر از حمایت خانواده از سالمندان وجود ندارد. امروزه بازنشستگی با مستمری در بسیاری از جوامع، حق کارگر تلقی می شود. جنگ های سخت ایدئولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بر سر این که آیا این یک حق است، صورت گرفته است. در بسیاری از کشورهای غربی، این حق است که در قوانین اساسی ملی گنجانده شده است. تعداد فزاینده ای از افراد انتخاب می کنند تا این نقطه از بازنشستگی کلی را به تعویق بینانند. بازنشستگی یا عمل ترک شغل یا ترک کار پس از رسیدن به سن خاصی، از حدود قرن هجدهم وجود داشته است. پیش از قرن هجدهم، میانگین طول عمر انسان ها بین ۲۶ تا ۴۰ سال بود. در نتیجه، تنها درصد کمی از جمعیت به سنی رسیدند که در آن نارسایی های جسمی مانعی برای کار شد. کشورها در اواخر قرن نوزدهم و قرن بیستم شروع به اتخاذ سیاست های دولتی در مورد بازنشستگی کردند که از آلمان تحت رهبری اتو فون بیسمارک آغاز شد. بازنشستگی عبارت است از کناره گیری از موقعیت یا شغل یا زندگی کاری فعال (۱۲). همچنین ممکن است فرد با کاهش ساعات کاری یا حجم کاری نیمه بازنشسته شود. بسیاری از افراد زمانی که سالخورده هستند یا به دلایل سلامتی قادر به انجام کار خود نیستند، بازنشستگی را انتخاب می کنند. (۱۳).

امروزه اکثر کشورهای توسعه یافته سیستم هایی برای ارائه مستمری بازنشستگی در دوران پیری دارند که توسط کارفرمایان یا دولت تامین می شود. یک فرد ممکن است در هر سنی که بخواهد بازنشسته شود. با این حال، قوانین مالیاتی یک کشور یا قوانین بازنشستگی ایالتی معمولاً به این معنی است که در یک کشور معین سن خاصی به عنوان سن استاندارد بازنشستگی در نظر گرفته میشود. همانطور که امید به زندگی افزایش می یابد و افراد بیشتر و بیشتری تا سنین بالا زندگی می کنند، در بسیاری از کشورها سنی که در آن مستمری اعطا می شود (۱۴).

پیشرفت های اخیر در جمع آوری داده ها، توانایی درک روابط مهم بین بازنشستگی و عواملی مانند سلامت، ثروت، ویژگی های شغلی و بویایی خانواده و سایر موارد را بسیار بهبود بخشیده است. برجسته ترین مطالعه برای بررسی رفتار بازنشستگی در ایالات متحده، مطالعه مداوم سلامت و بازنشستگی است که برای اولین بار در سال ۱۹۹۲ انجام شد و حاوی انبوهی از اطلاعات در مورد موضوعاتی مانند مشارکت نیروی کار (به عنوان مثال، اشتغال فعلی، سابقه شغلی، برنامه های بازنشستگی، صنعت/شغل، حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی)، سلامت (به عنوان مثال، وضعیت سلامت و سابقه، بیمه سلامت و زندگی، شناخت) متغیرهای مالی (مانند دارایی و درآمد، مسکن، دارایی خالص، وصیت، مصرف و پس انداز)، ویژگی های خانواده (مانند ساختار خانواده، نقل و انتقالات، اطلاعات والدین/فرزند/نوه/خواهر) و مجموعه ای از موضوعات دیگر (مثلاً، انتظارات، هزینه ها، استفاده از اینترنت، ریسک پذیری، روانی اجتماعی، استفاده از زمان)

عوامل زیادی بر تصمیمات بازنشستگی افراد تأثیر می گذارد. آموزش تامین مالی بازنشستگی عامل بزرگی است که بر موفقیت تجربه بازنشستگی افراد تأثیر می گذارد.

پیشینه تحقیق

نورمحمدان، نعیمی و فاسمی (۱۵) پژوهشی با عنوان تحلیل نظام حقوقی بازنشستگی تامین اجتماعی ایران در پرتو حقوق بنیادین بشر انجام دادند. در این تحقیق نظام حقوقی بازنشستگی تامین اجتماعی کشور ایران از جنبه حقوقی با استفاده از روش تحقیق تفسیری، کیفی و در مقایسه با اصول حقوق بنیادین بشر مورد نقد و بررسی قرار گرفته و برای کاستی های نظام حقوقی بازنشستگی ایران راه کارهایی ارائه شده است. باقری و مجتهدی (۱۶) پژوهشی با عنوان ساختار و قواعد صندوق های بازنشستگی در نظام حقوقی ایران و کشورهای اتحادیه اروپا از دیدگاه جامعه شناسی حقوق انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که، الگویی که کشورهای اتحادیه اروپا در قبال صندوق های بازنشستگی به کار گرفته اند، نشان از آینده نگری، توانمان با جامع نگری دارد؛ چنان که به سیاست اشتغال، در کنار فراگیری برای تمام اقشار جامعه، توجه شده است. آنچه که در ساماندهی و الگو صندوق های بازنشستگی کشورهای اتحادیه اروپا، می تواند برای سیاست گذاران در ایران مورد توجه باشد؛ توجه به سیاست های اقتصادی و جمعیت شناختی، در کنار نظم بخشیدن به مقررات قانونی، حذف تدریجی تشکیلات اضافی و کاهش هزینه ها، برای استمرار خدمات صندوق ها است. اصلاحات در نظام صندوق های بازنشستگی ایران، مستلزم رویکردی همه جانبه در سیاست گذاری ها و عزمی قوی برای آغاز تغییرات بنیادین است. عسگری (۱۷) پژوهشی با عنوان تأثیر برنامه های فرهنگی- اجتماعی بر رضایت بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی ایران انجام داد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی شهرستان گلپایگان می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس، ۳۸۴ مستمری بگیر این شهرستان مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون میانگین جامعه، همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که کیفیت برنامه های آموزشی ارائه شده به مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی مطلوب است. اما کیفیت برنامه های اجتماعی و فرهنگی ارائه شده به مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی مطلوب نبود. پهلوانی دهکهان (۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی تطبیقی بازنشستگی در نظام تامین اجتماعی ایران و کشورهای منتخب (فرانسه و آلمان) انجام داد. در تحقیق حاضر به بررسی تطبیقی بازنشستگی در نظام تامین اجتماعی ایران و کشورهای منتخب (فرانسه و آلمان) پرداخته شده است. این پژوهش یک مطالعه تطبیقی- مقایسه ای و از نوع توصیفی بوده که با استفاده از داده های کتابخانه ای، منابع علمی، معتبر و تجارب منتشر شده نتایج نشان داد که، تغییر و تحولات اقتصادی و اجتماعی نظیر افزایش امید زندگی، کاهش نرخ باروری، نوسانات در رشد اقتصادی، تحولات ایجاد شده در روند اشتغال، نوسانات در درآمد دولت ها و غیره

انجام داد. در این تحقیق به برخی پیامدهای خاص کاهش یا گسترش سیاست های اجتماعی که مستلزم ایجاد سیاست های اجتماعی جدید یا مداخله بیشتر از سوی بازیگران جامعه مدنی است توجه می شود: نسبت جنسی ناهنجار، پیری جمعیت، مهاجرت های کاری که مقوله های جدیدی را ایجاد کرده است. جمعیت های آسیب پذیر به جای مانده، نابرابری های منطقه ای، و شکاف های شهری و روستایی. پاولینی و ساراسنو ۳ پژوهشی با عنوان سال گذار برای سیاست های تامین اجتماعی و رفاه در ایتالیا؛ انجام دادند. پس از بررسی توضیحات اصلی موجود در ادبیات برای مشکلات مدرن سازی دولت رفاه ایتالیا، با تجزیه و تحلیل آنچه در سال ۲۰۲۱ در سه حوزه سیاست رخ داد، پاسخی ارائه شد: مربوط به خانواده های دارای فرزند، و آموزش و مراقبت در دوران اولیه کودکی، در مورد حمایت از افراد مسن وابسته، و در مورد سیاست های حداقل درآمد، با توجه به نقش رقابت احزاب و همچنین جامعه مدنی. در حالی که در زمینه سیاست خانواده و دوران اولیه کودکی تغییر آشکاری به سمت سرمایه گذاری بیشتر صورت گرفته است، در حوزه مراقبت از افراد مسن وابسته، تحولات مرددتر و مهم تر بوده است. با توجه به تامین حداقل درآمد، منازعات سیاسی در حال حاضر مانع هر گونه تلاش برای اصلاح شده است. بنابراین پاسخ به سوال تحقیق فقط تا حدی مثبت است. ماناناسالا و مارکوئز ۴ پژوهشی با عنوان تامین اجتماعی در بازارهای کار برای رسیدگی به جمعیت سالخورده در کشورهای منتخب آسه آن انجام دادند. این مطالعه تأثیر وابستگی به سالمندی، افزایش امید به زندگی و تولید ناخالص داخلی سرانه را بر بهره‌وری نیروی کار با استفاده از مجموعه داده‌های پانل از کشورهای منتخب آسه آن از براکت‌های درآمدی مختلف، به‌ویژه مالزی، سنگاپور، تایلند و ویتنام بررسی کرد، که به عنوان کشورهای گروه زرد نیز طبقه بندی می شوند که در مرحله اجرای تقسیم سود جمعیتی هستند. با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه، محققان دریافتند که نسبت وابستگی سالمندی بر میزان مشارکت نیروی کار تأثیر مثبتی دارد. با این حال، تولید ناخالص داخلی سرانه، امید به زندگی، و صندوق غیر مشارکتی نرخ مشارکت نیروی کار را کاهش می دهد. باکوویک ۵ پژوهشی با عنوان نظام بازنشستگی و اصلاحات در مونته نگرو انجام داد. دو سناریو پیش بینی، پیری جمعیت و رشد دستمزد ارائه شده است. نتایج نشان می دهد که پایداری مالی نظام بازنشستگی در شکل فعلی اش ممکن است تا سال ۲۰۵۶ بهبود یابد، اما نمی توان به طور کامل به آن دست یافت. اگرچه دو بسته جامع اصلاحی برای افزایش سن بازنشستگی، معرفی سیستم امتیازی در محاسبه مستمری و تغییر فرمول تعدیل مستمری اجرا شد، اما اصلاحات بیشتر توصیه می شود. برای ارائه نظام بازنشستگی که هم از منظر مالی و هم از منظر اجتماعی پایدارتر باشد، اصلاحات بیشتر ممکن است با تقویت سیاست بازنشستگی پیش از موعد و بازنگرگی در طرح بازنشستگی پیش از موعد در جهت طولانی کردن مشارکت در بازار کار باشد. او بایدولایونا ۶ پژوهشی با عنوان اصلاح و بهبود

باعث گردیده که هزینه های طرح های بازنشستگی تامین اجتماعی به شدت روبه افزایش باشد و این امر به یکی از مهم ترین دغدغه های سیاستگذاران و تصمیم گیران تبدیل شده است. محقق زاده و همکاران (۱۹) پژوهشی با عنوان ارزیابی پایداری نظام بازنشستگی مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی انجام دادند. این تحقیق با استفاده از مطالعه هم گروهی و با استفاده از داده های جمعیتی و اقتصادی به برآورد توانایی مالی سازمان تامین اجتماعی پرداخته است. مهم ترین چالشهای اقتصادی سازمان تامین اجتماعی عبارت بودند از فرمول مستمری سخاوتمندانه شامل سن و سابقه بازنشستگی پایین و عدم پرداخت حقیقه های سهم دولت. بر اساس گزینه های امکان پذیر پیشنهاد های اصلاح بایستی در قالب اصلاح فرمول مستمری، افزایش سن و سابقه بازنشستگی و تدبیر مشارکتهای پرداخت نشده دولت در پرداخت منظم سهم حق بیمه دولت تدوین شود. معصومی، هاشمی و رستمی (۲۰) پژوهشی با عنوان امکان سنجی تجمیع صندوق های بازنشستگی در نظام تامین اجتماعی ایران انجام دادند. یکی از ساز کارهایی که در نظام حقوقی ایران برای نظارت بر صندوق های بازنشستگی و ایجاد هماهنگی میان آنها پیش بینی شده، تجمیع صندوق های بازنشستگی است. تجمیع صندوق ها به معنای جمع شدن صندوق ها با حفظ شخصیت حقوقی خود زیر نظر یک نهاد برتر، آثار مطلوب متعددی به همراه خواهد داشت. این مقاله که با هدف امکان سنجی تجمیع صندوق های بازنشستگی ایران به رشته تحریر در آمده است در سه بخش به ترتیب به بررسی ضرورت ها، منابع و مراجع صلاحیت دار و موانع تجمیع صندوق ها پرداخته است. بررسی های مقاله نشان می دهد به دلایلی چون ناهماهنگی میان صندوق ها، فقدان نظارت موثر بر آنها و نیز نایده گرفته شدن برخی سیاست های دولت توسط صندوق ها، تجمیع آنها در وضعیت کنونی، ضرورت دارد. با این حال با وجود آنکه بسترهای قانونی این اقدام در ایران تا حد زیادی فراهم است اما در این راه موانعی چون تعارض تجمیع با استقلال صندوق ها، تعارض با سیاست کوچک سازی دولت و مخالفت مدیران عالی نیز وجود دارد. ون هکن ۱ (۲۱) پژوهشی با عنوان نگرش ها، باورها و پاسخ های عاطفی شرکت کنندگان در بازنشستگی به سیستم بازنشستگی جدید هلند انجام داد. نتایج نشان می دهد که بسیاری از شرکت کنندگان نظرات خود را بر اساس تجربیات قبلی، تصورات نادرست و تفسیر (گاهی نادرست) از اطلاعات موجود در متن قرار می دهند. علاوه بر این، متوجه می شویم که جوانان خوش بین تر هستند، در حالی که شرکت کنندگان مسن تر تمایل دارند که احساس قربانی شدن کنند. از آنجایی که قوانین جدید بازنشستگی هلند هنوز معرفی نشده است، نتایج مطالعه پژوهش حاوی اطلاعات ارزشمندی برای سیاست گذاران و صندوق های بازنشستگی است که باید احساسات، باورها و نگرش های اغلب شدیدی را که بر نحوه درک اطلاعات عمداً خنثی تأثیر می گذارد، تصدیق کرده و به آنها رسیدگی کنند و آنرا بپذیرند. لالیبرت ۲ پژوهشی با عنوان سیستم تامین اجتماعی چین از ۱۹۴۹ تا ۲۰۱۲

4 Manansala & Marquez
5 Baćović,
6 Ubaydullayevna

1 van Hekken
2 Laliberté
3 Pavolini & Saraceno

است که از طریق روش فراترکیب سیاست‌شناسایی شدند و از طریق روش سناریو نویسی آینده‌های مورد نظر تدوین شد. جامعه آماری تحقیق مورد نظر در بخش فراترکیب عبارت بود که با بررسی ۷۰ مقاله و با مصاحبه با تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و کارشناسان ارشد سازمان تأمین اجتماعی در استان خوزستان بوده که به روش گلوله برفی تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از میان خبرگان هیئتی را برای پاسخگویی به پرسشنامه سناریو نگاری در آینده پژوهی و هیئتی را برای تعیین راهبردهای آینده با توجه به سناریوی خروجی در بخش‌های کمی و کیفی در نظر گرفته شدند. جامعه آماری تحقیق مورد نظر در بخش فراترکیب عبارت بود که با بررسی ۷۰ مقاله و با مصاحبه با تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و کارشناسان ارشد سازمان تأمین اجتماعی در استان خوزستان بوده که به روش گلوله برفی تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از میان خبرگان هیئتی را برای پاسخگویی به پرسشنامه سناریو نگاری در آینده پژوهی و هیئتی را برای تعیین راهبردهای آینده با توجه به سناریوی خروجی در بخش‌های کمی و کیفی در نظر گرفته شدند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

عوامل استخراج شده حاصل از فراترکیب مقالات به شرح جدول زیر است.

سیستم بانزستگی در ازبکستان انجام داد. این مقاله به تحلیل اصلاحات جاری در سیستم بانزستگی و بررسی تجربیات خارجی در اصلاح و بهبود سیستم بانزستگی در بسیاری از کشورها از جمله کشورهای مشترک المنافع می‌پردازد. همچنین پیشنهادات و پیشنهادهای برای مطالعه جامع نظام بانزستگی و توسعه این بخش در کشورمان ارائه شده است. زریانسکی ۱ پژوهشی با عنوان لهستان: یک نظام بانزستگی دوباره در حال ساخت دائمی انجام داد. با وجود تغییرات زیاد، هسته اصلاحات بانزستگی لهستان - فرمول DC - بدون تغییر باقی مانده است. با این حال، تهدیدی برای عدم کفایت حقوق بانزستگی به ویژه برای زنان است. علاوه بر این، بازگرداندن اعتماد لهستانی‌ها به سیستم بانزستگی و اجرای تأمین مالی آن مهم است. این پیش‌نیاز یک سیستم طولانی مدت و پایدار پس‌انداز اضافی دوران سالمندی در لهستان است. ولف ۲ (۲۲) پژوهشی با عنوان گذار به یک نظام بانزستگی چند ستونی: ناهنجاری ذاتی اجتماعی-اقتصادی انجام داد. هدف این مقاله بررسی ریسک‌پذیری افراد با استفاده از یک تابع مطلوبیت ساده بر اساس میزان مصرف و نرخ تنزیل در هر دوره است. این تحقیق مدل را بر اساس نظام بانزستگی اسرائیل به عنوان نماینده یک سازمان توسعه یافته کوچک کوچک برای همکاری اقتصادی و توسعه کشور کالیبره می‌کند.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. این تحقیق از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، کیفی از نوع آینده‌پژوهی به روش سناریونویسی

جدول ۱. عوامل استخراج شده

مقوله ها	تم	کد	منابع
مؤلفه های فنی و اقتصادی	ثبات اقتصادی(۳۴)، توسعه صنعتی، ارتباطات پیشرو و پسرو با اقتصاد داخلی، تحقق اهداف توسعه، تعهد به اقتصاد (۲)، همسویی اقتصادی ملی با اقتصاد جهانی(۲۱)، قوانین و مقررات اقتصادی(۱۰)، عملکرد اقتصادی(۵)		جلیلی و مسلمی (۱۳۹۳)، دارابی و همکاران (۱۳۹۱) عطاریان (۱۳۹۰) کوشی و همکاران (۱۳۹۲)
مؤلفه های اقتصادی	ساز و کارهای تأمین مالی، عوامل خارجی، شاخص های عینی عملکرد(۵)، شاخص های ذهنی عملکرد، چابکی، تعیین اولویتهای رقابتی(۲۰)،	تمرکز بر جذب سرمایه ها (۷)، مشوق های سرمایه گذاری(۹)، اندازه بازار(۵) نرخ ارز (۱۲)، کاهش دخالت بخش دولتی(۸)، کارآمد کردن سیستم بانکی و بیمه ای و ایجاد شعبه از بانک های معتبر بین المللی (۱۴)، بازگشت فروش(۷) و گردش موجودی(۴)، نوع بازار(۵)، بازار (۸)، حاکمیت اقتصاد آزاد(۱۳) مزیت رقابتی(۱۳)، نزدیکی به بازارهای مصرف داخلی(۳)، منابع انسانی(۳)، بازارهای پولی و مالی، هزینه های تولید، آزادسازی اقتصادی(۷)، مالکیت خصوصی (۸) و ضرورت کاهش مداخلات دولتی در امور اقتصادی(۲) و شکل گیری اقتصاد مبتنی بر دانایی(۳۴)، حرکت در جهت یکپارچگی اقتصادی، بانکداری و فورواردینگ، صنعت پیشرفته، سودآوری، سهم بازار، نوآوری، کارایی و ایجاد مزیت استراتژیک، بلوغ خوشه ها و صنایع مرتبط، تعالی و بلوغ کسب و کارهای منطقه توانمندی اقتصادی (۹) آموزش سالمندان و باز نشستهگان (۵) آموزش فن اوری و ارتباطات (۵) آموزش مراقبتهای فردی و بهداشت و سلامت (۸) دوره های مهارت اموزی شغلی (۹)، آموطش فعالیتهای شغلی (۹) متناسب سازی محیط کالا ها و خدمات (۸) متناسب سازی فضای شهری (۹) حمایت از توسعه و تولید فناوریهای مناسب برای بازنشستگان (۱۴)	Principi, Per H. Jensen, and Giovanni Lamura(2014), Bain(2005), Barrett, G., and McGoldrick(2013), Bertocchi, M.; Schwartz, S. L. and William T. Siroën,2014.,Rong & Ziemba(2010)Yücer et al,2011.,Rong-Her,2014., Wu2009.Söderbaum,2015.,Zaki et al,2015 , Booth 2005, Eltejaee 2009, Sedighi 2004, Borhani 2007, Islamic Parliament Research Center 2016, List 2002,Armesh 2007, Rahbar 2014, Mamipour et al 2014, faizi 2000,Ehsandar 2009,Mirzaei 2007, Tahaghoghi 2006, Sammeti 2007, Latifi 2005, Mohamadirad 2007, Guogerdchian 2009, Rafie 2008, Mousaie 2007, Khatami 2013 , Tari 2005

Borland, J.(2005) Cahill, K. E., Giandrea, M. D., and Quinn, J. F(2012) Council of Europe(2014) Cummins, P.; Brown, J., and Sauer, P.(2014), Denton, F. T. and Spencer, B.G. (2009), Doling, J. (2005), Dorn, D., and Sousa-Poza, A. (2007), EPSCO (2012) European Commission (2012) Fraser, J.; Clayton, S.; Sickler, J., and Taylor, A. (2009) Gerometta J.; Haussermann H. and Longo G. (2005) Grice, J.C.; Davies, A.; Patrik, R. and Norman, W., (2012) Ilmarinen, Juhani (2005) Khan, H. (2013) Larsen, C. A. (2008)

Clark2000,Hamalainen, 2003 Eltejaee 2009, Borhani 2007, Taghvi 2010, Karimikia & Moghdam2012 , Rahnavard 2011, Islamic Parliament Research Center 2016, Rahbar 2014,Mamipour et al 2014, faizi 2000, Mirzaei 2007, Tahaghoghi 2006, Badri 1996,Pourjafar 2006,Taghizadeh 2013 ,Hafeznea2011,Rezaie 2006, Asgharizadeh 2007. Eftekhari et al 2009, Taghvi2010,Azizeyanfar&Ghasemi2006, Badri 1996, Kivani2012, Hafeznea 2011, Rahnavard2011,Zonouri 2005, Aghaei 2004, Eslamnia 2007, Davareyan 2007,Esfandeyari 2007,

حمایت از فیلم ها و سریال هایی که تصویری مثبت از بازنشستگی ارائه میدهند (۹)، رصد و بازنمایی رسانه ای منفی و آگاهی بخشی (۷)، حمایت از کمپین های مبارزه با سالمند آزاری (۶)، گسترش خدمات موجود و استفاده از نیروهای داوطلب (۱۱)، اجرایی کردن ایده بانک زمان (۹)، تاسیس مراکز کاربایبازنشستگان (۸)، مقابله با سالمند ستیزی در محیط های شغلی (۶)، مشارکت در مدیریت محله (۹)، مشارکت در تامین امنیت محله (۱۴)، استفاده از ظرفیت معلمان بازنشسته (۸) برگزاری دوره های آمادگی برای بازنشستگان (۸)، تدوین آیین نامه تشریفات ابلاغ حکم بازنشستگی (۵)، تاسیس خانه های بین نسلی (۵)

فراهم کردن ترتیبات نهادی برای سیاستگذاری (۱۱) تصمیم سازی (۶) تصمیم گیری (۸)، هماهنگ سازی و اجرای اقدامات و برنامه های مؤثر (۶)، تدوین سند ملی سالمندان (۵)؛ متناسب با توان اجرایی و عملی واقعی کشور (۷) مسائل معیشتی و ناکافی بودن حقوق بازنشستگی (۹)، افزایش سطح پوشش خدمات (۵) گسترش پوشش نظام تأمین اجتماعی (۸) درک ابعاد مخاطرات پیش رو (۷) ضرورت اجماع گروه ها و جناح های سیاسی برای اجرای مجموع های از اصلاحات پارامتریک (۸)

تغییر انگاره های ذهنی و نوآور یهای اجتماعی (۱۵) مقررات و اشتغال و بازنشستگی (۱۱)، اهمیت یافتن مراقبتهای بلند مدتو مراقبتهای اجتماعی (۶) تقویت همبستگی بین نسلی (۹)، تقویت فعالیتهای داوطلبانه (۲) ضرورت آموزش مادام العمر (۱۰)، تدوین حقوقو قوانین مرتبط با سالمندان و بازنشستگان (۱۳)

تجربیات جهانی بازنشستگی

نهاد سازی موثر در حوزه سالمندان و بازنشستگان (۶)، تدوین حقوق سالمندان و بازنشستگان (۱۱)، تقویت و گسترش نظام رفاه و تامین اجتماعی (۹) بازنگری سیاستها و قوانین اشتغال و بازنشستگی (۱۴)، رسمیت شناختن حقوق شهروندی بازنشستگان (۱۰)

مؤلفه های حاکمیتی

Hamalainen1999, de la Reza 2015, Kovac ic
 2007, Smith1995, HolsaPle2001,
 Eltejaee 2009, Borhani 2007, Taghvi 2010,
 Karimikia & Moghdam2012 , Rahnavard
 2011, Islamic Parliament Research Center
 2016, Rahbar 2014, Mamipour et al 2014,
 faizi 2000, Tahaghoghi 2006, Badri
 1996, Pourjafar 2006, Taghizadeh 2013
 ,Hafeznea2011, Rezaie 2006, Eftekhari et al
 2009,
 Taghvi2010, Azizeyanfar&Ghasemi2006,
 Badri 1996, Kivani2012, Hafeznea 2011,
 Rahnavard2011, Zonouri 2005, Aghaei 2004,
 Eslamnia 2007, Davareyan
 2007, Esfandeyari 2007,
 Sadri2007, Khorram2004, List
 2000, khalili2008, Tahaghoghi
 2006, Ahmadzadeh2017, Ebrahimzadeh2011

ایجاد ساختارهای انگیزشی (۷)، عدم تبعیض (۵)، تغییر تفکر اقتصادی (۴)، ایجاد فضای
 مناسب، بهبود فضای اجتماعی (۴)، عوامل محیطی (۸)، زمان مناسب، داشتن اجماع نظر در
 زمینه هدفهای ایجاد و گسترش خدمات تامین اجتماعی (۸)، هماهنگی مجریان و
 مردم (۷)، خدمات همگانی مناسب (۹)، یکپارچه سازی فعالیت ها جهت تاثیرگذاری در حوزه
 فرهنگی (۱۰)، جلب مشارکت مردم (۱۱)، فضای مساعد حقوقی و اجتماعی (۴)، مشارکت
 همگانی برای بهبود فضای رونق و توسعه (۵)، تأمین فضای باز کار و زندگی اجتماعی، محیط
 شهری توسعه یافته (۶)، اجماع و تفوق نظر اجتماع در مورد اهداف (۸)، بهبود سطح
 استنادهای زندگی و رفاه (۹)، ایجاد شرایط و چارچوبی برای رونق و کامیابی در
 جامعه (۶)، دستیابی به استانداردهای بالای زندگی و رفاه اجتماعی (۱۲) اجماع یا اتفاق آراء

ایجاد فضای مناسب
 توسعه (۸)، شرایط زندگی
 ، شرایط مناسب
 فرهنگی (۸)، شهرت، خدمات
 حمایتی (۹)، باورها و شرایط
 اجتماعی (۱۱)، یکپارچه سازی
 فعالیت های فرهنگی و
 اجتماعی (۱۰) گسترش و پوشش
 اجتماعی (۵) بهبود کیفیت
 خدمات (۴) رهنمود بازگشت
 به کار و به کارگیری دوباره
 در محیط کاری (۸) استفاده از
 فرصتهای سالمندی در توسعه
 پایدار (۷)

مؤلفه های
 اجتماعی و
 فرهنگی

Hsieh2004, Rong-Her2014
 Helpman2012, Porter1990,
 Clark2000, Meliciani2002, Yang2004, Brenes
 , Milan1998, Smith1995, Booth ۱۹۹۷ et al
 2005, Eltejaee 2009, Sedighi 2004, Borhani
 2007, Khorram 2004, Rahnavaard 2009,
 Khalili 2007, Sadri 2007, Eftekhari et al
 2009, Taghvi 2010, Karimikia &
 Moghdam2012, Azizeyanfar&Ghasemi2006,
 Badri 1996, Kivani 2012, Hafeznea 2011,
 Rahnavaard 2011, Islamic Parliament
 Research Center 2016, List 2002, Armesh
 2007, Rahbar 2014, Mamipour et al 2014,
 faizi 2000, Ehsandar 2009, Mirzaei 2007,
 Guogerdchian 2009, Rafie 2008, Mousaie
 2007, Khatami 2013, Tari 2005, Tahaghoghi
 2006, Sammeti 2007, Latifi 2005,
 Mohamadirad 2007,

توان عملیاتی بالا در فعالیتهای بندری (۶)، ظرفیت ترانزیت کانتینری (۷)، فناوری (۱۴)،
 امکانات بهتر (۱۲)، توسعه سیستم اسناد الکترونیکی، توسعه تکنولوژی، تسهیلات تقویت
 زیرساخت (۴)، صنایع با تکنولوژی بالا (۸)، بانک های اطلاعاتی (۷)، تکنولوژی تولید و
 اطلاعات (۶) شبکه ریلی و جاده ای، تقویت و تسریع زیرساخت (۱۳)، بودجه دولت در
 زیرساخت (۱۱)، توسعه امکانات و ابزارها، امکانات و تجهیزات سخت افزاری، انتقال
 فناوری (۸)، تسهیلات حمل و نقل و ارتباطی خوب، منابع مطمئن آب، برق و انرژی،
 فرودگاه، ارتباطات زمینی، حمل و نقل دریایی، انگیزه های سخت، شامل فراهم نمودن
 زیربنای فیزیکی و خدمات ضروری برای تولید (۶) زیرساخت فیزیکی، رفاه شهری،
 اطلاعات و ارتباطات، اداری، بازار سرمایه، علمی و نوآوری، زیرساخت بازارها و شرایط
 تقاضا و زمینه رقابت

اتکا به فناوری اطلاعات (۱۳)،
 برخورداری از بنادری کارآ و
 قدرتمند (۱۱)، تاسیسات
 زیربنایی (۹)، زیرساخت های
 مناسب (۱۸) زیربنای صنعتی
 توسعه یافته (۹)، ایجاد بسترهای
 نهادی بهینه (۳۰)، رویکردهای
 مبتنی بر فناوری (۱۶) (فناوری
 (۲۵)

بسترهای
 نهادی

O'Sullivan C, Mulgan G and Vasconcelos D (2010) Rodrigues, R.; Hofmarcher, M.; Leichsenring, M.K. and Winkelmann, J. (2013) Rosenman, L. (2005) Rowland, D.T. (2012) Rowland, D.T. (2012) Rudman, D.L. (2006) Sidorenko A. and Zaidi A. (2013) Tang, F. (2010) Volonteupe (2010) Walker, A. (2009) Walker, A. and Foster, L. (2013) Wetzel, M. and Mahne, K. (2016) Wijkström F. and Einarsson, T. (2011) et al. (2007), Latifi 2005, Mohamadirad 2007, Guogerdchian 2009, Rafie 2008, Mousaie 2007, Khatami 2013, Tari 2005, Saedi 2006, Asfia 2005, Jabbarzadeh 2007, Eslamnia 2011, Zammani 2012, Shaddel 2006, Ghabezi 2012, Winkelmann-Gleed, A. (2012) Yong, V., Minagawa, Y., and Yasuhiko S. (2015)

استفاده از قوانین تامین اجتماعی (۸)، قانونمندی کامل (۱۹)، به کارگیری مدیران متخصص (۳۹)، دانش فنی (۸)، بسیج امکانات کشور در خدمت اجتماع بازنشستگان (۱۰)، تغییر قوانین و مقررات، بهره از علم دیگران، مقررات انگیزشی (۱۳)، کوچک سازی و چابک سازی دواير تامین اجتماعی (۸)، نظارت بر اجرای قوانین و اجرای بودجه ریزی عملیاتی (۶)، سیاست های برون گرایانه (۹)، توسعه منابع انسانی (۱۰)، توانمندسازی مدیران (۱۸)، توانمندسازی کارکنان (۱۵)، ساده سازی رویه های گمرکی (۵)، قوانین و مقررات شفاف (۱۰)، کارگر ماهر (۱۶)، آمار و اطلاعات، الزامات اجرایی و خط مشی گذاری، پشتیبانی قانونی دولت، خدمات در سطح جهانی، سازمان های اجرایی کارآمد، یادگیری، نوآوری (۱۴) کارایی دولت (۱۵)، سهولت کسب و کار (۱۳)، استانداردهای مشخص برای ارزیابی و مدیریت عملکرد تامین اجتماعی (۱۹)، ارتباطات، خدمات دهی و خدمات رسانی (۲) وحدت رویه و پشتیبانی مدیریت ملی (۷)، تنظیم سند راهبردی توسعه (۱۲)، اولویت بندی نیازها (۳)، همزمانی اجرا، نظارت و بهره برداری، سیستم اداری فاقد جنبه های بوروکراتیک (۴)، آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص (۲۵)، مشتری (۳)، هم رقابتی (۲۲)، وجود انسان های بهره ور، حمایت قانونی، هماهنگی با عوامل محیط ملی، تعادل مناسبی در بین نیروهای ساختار داخلی، برنامه ریزی استراتژیک و طراحی راهبردی (۱۸)، سازماندهی و ساختار مناسب (۲۵)، سازگاری فرآیندهای مدیریتی (۴)، تعامل بین محیط کلان ملی و ویژگیهای محیط وظیفه ای، یکپارچه سازی فعالیت ها جهت تاثیرگذاری در حوزه تامین اجتماعی و عملیات، پیش بینی،

مدیریت کارا، بهره وری مدیریت دولتی، سیاستگذاری و برنامه ریزی (۵)، مطالعات امکان سنجی، تسهیل، شفاف سازی و اصلاح قوانین (۹)، رویکردهای مبتنی بر شایستگی و تغییر ذهنیت به بازنشستگان (۲۵)، حمایت ها و سیاستهای دولت (۷)، هم افزایی در میان دولت، یکپارچه سازی فعالیت ها، سازماندهی، جهت گیری استراتژیک، حمایت مدیران ارشد کشور، همگرایی، استفاده از شاخص های اندازه گیری عملکرد در منابع انسانی، تعیین جایگاه بازنشستگان در اسناد توسعه ای کشور، استفاده اثربخش از فرصت های محیطی اصلاح حکمرانی صندوق های بازنشستگی (۵) پرهیز از مدیریت جزیره ای (۷)

مدیریت، دولت و سیاستگذاری

آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌شود به این ترتیب مفاهیم تم‌های پژوهش شکل داده می‌شود. مبنای دسته‌بندی این کدها برحسب میزان تشابه کدهای مختلف با یکدیگر است در زیر نمونه‌ای از کدگذاری را مشاهده می‌کنید. در هر تم تعدادی کد به عنوان نمونه آورده شده است. در خاتمه نتایج حاصل از فراترکیب عوامل طراحی سیاست‌های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی را در به هر شش بُعد(مقوله‌های فنی و اقتصادی، مؤلفه‌های تجربیات جهانی بازنشستگی، مؤلفه‌های حاکمیتی، مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی، بسترهای نهادی و مدیریت، دولت و سیاستگذاری) بر مبنای خلاقیت محقق به شش مقوله و ۳۴ کد تقسیم بندی نموده ایم.

از روش فراترکیب به منظور شناسایی عوامل طراحی سیاست‌های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی و از روش کدگذاری به منظور ارائه نظریه‌ای پیرامون طراحی سیاست‌های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی و سپس ارائه در قالب سیاستها با توجه به مولفه اثربخشی(تعیین اقدامات فوری و پیامدی و توجه به موانع و اقدامات حمایتی) ، و همچنین توجه به مولفه کارآیی (کاهش هزینه ها و انسجام عمودی و افقی) استفاده شد.

تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده و از مطالعات را به عنوان کد در نظر گرفته می‌شود سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از کدها،

جدول ۲. شاخص‌های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی برحسب تعداد کد

مقوله	تعداد کد
مؤلفه‌های حاکمیتی	۳
مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی	۳
مؤلفه‌های تجربیات جهانی بازنشستگی	۵
مدیریت، دولت و سیاستگذاری	۱۰
بسترهای نهادی	۵
مولفه‌ی اقتصادی و مدیریت اقتصادی	۸
تعداد کل	۳۴

توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی

تشریح کلی مقوله‌ها و کدها در راستای توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی به شرح جدول زیر است.

جدول ۳. طبقه بندی کدها، تم و مقوله‌ها مستخرج از روش فراترکیب (بررسی اسناد، روش فراترکیب)

مقوله	کد
مؤلفه‌های حاکمیتی	نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی
مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی	موقعیت تامین اجتماعی
	سیاستها و قوانین اشتغال بازنشستگی
تجربیات جهانی بازنشستگی	نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی
	مشارکت همگانی برای بهبود فضای بازنشستگی
	یکپارچه سازی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در حوزه بازنشستگی
توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی	انگاره‌های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی
	مراقبتهای بلند مدت و مراقبتهای اجتماعی
	همبستگی بین نسلی و آموزش مادام العمر
	تسهیل مشارکت اجتماعی فعال
مدیریت، دولت و سیاستگذاری	حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان
	سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان
	رویکردهای مبتنی بر شایستگی
	به کارگیری مدیران متخصص در طرح‌های بازنشستگی
	توانمندسازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان
	مطالعات امکان‌سنجی و قانونمندی کارآیی بازنشستگان

سازماندهی مناسب و جهت گیری استراتژیک برای بازنشستگان	
گسترش پوشش اجتماعی تامین اجتماعی	
بهبود کیفیت خدمات	
حمایت ها و سیاست های دولت	
استفاده از فن اوری های پیشرفته برای طرح های بازنشستگی	
زیربناهای اجتماعی توسعه یافته	
رویکردهای مبتنی بر فناوری و ساختار	
زیرساخت های مناسب	بسترهای نهادی
اتکا به فناوری اطلاعات	
رهنمود بازگشت به کار و به کار گیری دوباتره در محیط کار	
توانمند سازی اقتصادی	
دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری	
آموزش مراقبتهای فردی، بهداشت و سلامت	
یکپارچگی و مدیریت اقتصادی	مؤلفه های اقتصادی و فنی
شکل گیری اقتصاد بازنشستگان مبتنی بر دانایی	
اصلاح حکمرانی صندوق های بازنشستگی	
آموزش سالمندان و متناسب سازی محیط کالاها و خدمات	
پرهیز از مدیریت جزیره ای	

نشستگی، مدیریت، دولت و سیاستگذاری، بسترهای نهادی، مؤلفه های اقتصادی و فنی) است در قالب خروجی نرم افزار مکس کیودی ای ارائه شده است. خروجی نرم افزار مکس کیو-دی-ای توسعه در شکل زیر ارائه شده است.

با توجه به سوال پژوهش با استفاده از نتایجی که ارائه شده است، طراحی چارچوبی برای سیاستها ارائه گردید. در خاتمه نتایج حاصل از فراترکیب عوامل توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی هر شش بُعد(مقوله های مؤلفه های حاکمیتی، مؤلفه های اجتماعی و فرهنگی، تجربیات جهانی باز

جدول فراوانی کدگذاری مقوله مولفه های اجتماعی و فرهنگی

- بررسی مقوله مدیریت دولت و سیاستگذاری :
در جدول زیر دیده می شود که این مقوله شامل ۱۰ شاخص می باشد.

مشاهده می شود شاخص مشارکت همگانی برای بهبود اقتصاد بازنشستگی با ۱۴ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص های این مقوله داراست.

جدول ۵. فراوانی کدگذاری مقوله مدیریت دولت و سیاستگذاری

مدریت ، دولت و سیاستگذاری	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
راهبردی	1																				
شایستگی		1																			
متخصص			1																		
توانمند سازی				1																	
امکان سنجی					2																
سازماندهی						1															
یوشش							1														
بهبود																					
حمایت																					
فن آوری																					

- بررسی مقوله مولفه های اقتصادی و فنی :
در جدول زیر دیده می شود که این مقوله شامل ۸ شاخص می باشد.

مشاهده می شود شاخص توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان با ۱۶ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص های این مقوله داراست.

جدول ۶. فراوانی کدگذاری مقوله مولفه های اقتصادی و فنی

اقتصاد و فنی	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
اقتصادی																					
مهارت																					
مراقبت																					
مدیریت																					
شکل گیری																					
حکمرانی																					
آموزش																					
جزیره ای																					

بررسی مقوله بستر های نهادی :
در جدول زیر دیده می شود که این مقوله شامل ۵ شاخص می باشد.

مشاهده می شود شاخص دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری با ۲۰ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص های این مقوله داراست.

جدول ۷. فراوانی کدگذاری مقوله بستر های نهادی

نهادی	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
زیر بنا ها																					
فناوری																					
زیر ساخت																					
اتکا																					
رهنمود ها																					

انگاره های ذهنی و نو آوریهای اجتماعی با ۲۸ کد تخصیص یافته ، شاخص مشارکت همگانی برای بهبود اقتصاد بازنشستگی با ۱۴ کد تخصیص یافته ، شاخص توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان با ۱۶ کد تخصیص یافته ، شاخص دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری با ۲۰ کد تخصیص یافته فشاخص زیر ساخت های

مشاهده می شود شاخص زیر ساخت های مناسب با ۹ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص های این مقوله داراست. در پژوهش حاضرکدها در نرم افزار مکس کیو دی ای ارجاعی شناسایی شد. از این حیث با در نظر گرفتن فراوانی در مجموع ۲۷۴ کد با فراوانی استخراج شد، در میان کدهای شناسایی شده، شاخص سیاستها و قوانین اشتغال و بازنشستگی با ۱۱ کد تخصیص یافته

و مولفه‌ی اقتصادی و فنی) به طور هم زمان توجه شود و تمرکز به روی یک یا دو بعد، منجر به تحقق توسعه نظام باز نشستگی نمی‌شود.

پس از تفکیک عوامل و با در نظر گرفتن موارد ماتریس بالا هشت سناریوی زیر بر اساس برای توسعه نظام باز نشستگی در نظر گرفته شد بهترین و خوشبینانه ترین سناریو سناریوی هشتم و بدبینانه ترین سناریو سناریوی اول است. جدول زیر نشان دهنده حالات ممکن برای سناریو هاست.

مناسب با ۹ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص‌ها داشته اند و در زمره مهم‌ترین کدهای شناسایی شده بود. یافته‌های حاصل نتایج فراترکیب عوامل طراحی سیاست های توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی که در قالب مفاهیم شامل ابعاد و مولفه ها ارائه گردید بیانگر این نکته مهم است که برای تحقق توسعه نظام باز نشستگی باید به هر شش بُعد(مولفه‌های حاکمیتی، مولفه های اجتماعی و فرهنگی، تجربیات جهانی باز نشستگی، مدیریت، دولت و سیاستگذاری، بسترهای نهادی

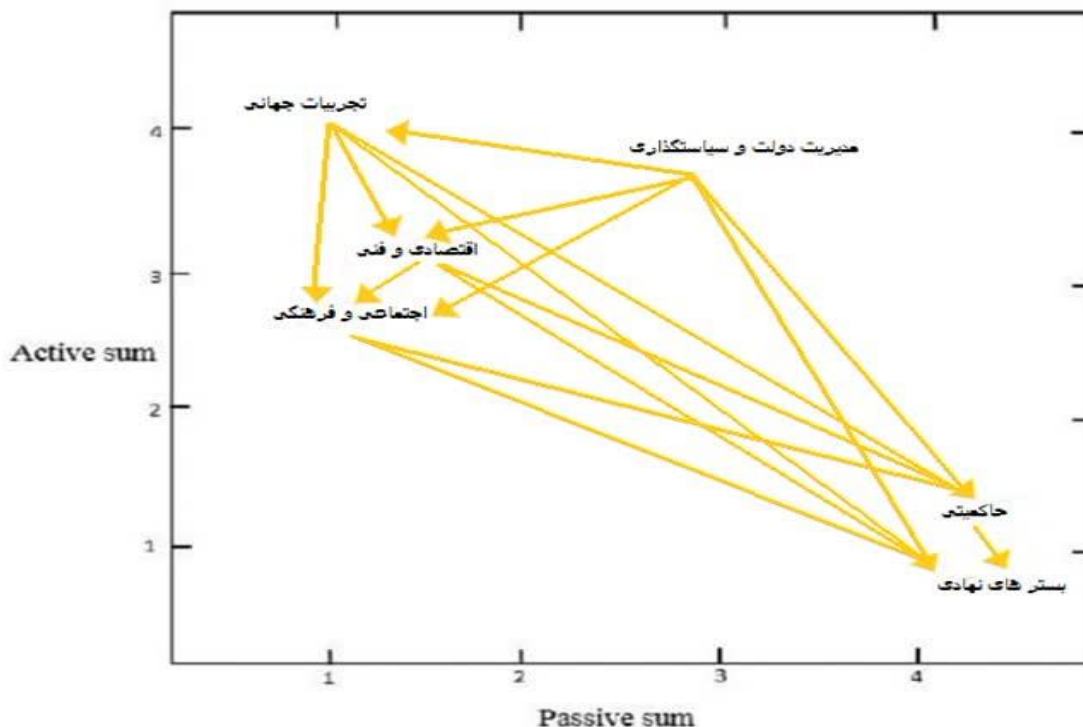
جدول ۸. سناریوی سازگار با توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی

سناریو	حاکمیتی	اجتماعی و فرهنگی	تجربیات جهانی بازنشستگی	مدیریت و دولت و سیاستگذاری	بسترهای نهادی	اقتصادی و فنی	ضریب تاثیر کل
سناریو ۱	ضعیف	ضعیف	مطلوب	ضعیف	ضعیف	ضعیف	۱۷
سناریو ۲	مطلوب	ضعیف	مطلوب	ضعیف	ضعیف	ضعیف	۷
سناریو ۳	مطلوب	عالی	مطلوب	ضعیف	عالی	مطلوب	۴
سناریو ۴	عالی	عالی	مطلوب	ضعیف	عالی	مطلوب	۷
سناریو ۵	عالی	عالی	عالی	ضعیف	عالی	ضعیف	۱۱
سناریو ۶	مطلوب	عالی	مطلوب	مطلوب	عالی	مطلوب	۹
سناریو ۷	مطلوب	ضعیف	مطلوب	عالی	ضعیف	عالی	۸
سناریو ۸	مطلوب	عالی	مطلوب	عالی	عالی	عالی	۱۱

توانمندسازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان، مطالعات امکان سنجی و قانونمندی کارآی باز نشستگان، سازماندهی مناسب و جهت گیری استراتژیک برای باز نشستگان، گسترش پوشش اجتماعی تامین اجتماعی، بهبود کیفیت خدمات، حمایت ها و سیاست های دولت، استفاده از فن اوری های پیشرفته برای طرح های بازنشستگی، زیربناهای اجتماعی توسعه یافته، رویکردهای مبتنی بر فناوری و ساختار، زیرساخت های مناسب اتکا به فناوری اطلاعات، رهنمود بازگشت به کار و به کار گیری دوباره در محیط کار، توانمند سازی اقتصادی، دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری، آموزش مراقبتهای فردی، بهداشت و سلامت، یکپارچگی و مدیریت اقتصادی، شکل گیری اقتصاد باز نشستگان مبتنی بر دانایی، اصلاح حکمرانی صندوق های باز نشستگی، آموزش سالمندان و متناسب سازی محیط کالاها و خدمات، پرهیز از مدیریت جزیره ای رضایت کامل دارد.

در شکل خروجی نرم افزار سناریوی ویزارد در مورد عوامل توسعه نظام باز نشستگی بر اساس میزان تأثیر گذاری و تأثیر پذیری نشان میدهد که بستر های نهادی کمترین تأثیر را در توسعه نظام باز نشستگی داشته و تجربیات جهانی باز نشستگی بالاترین تأثیر را نقش دارند. نمودار این تأثیر به شرح زیر است.

در تشریح جدول فوق میتوان چنین بیان نمود که در سناریوی اول فقط تجربیات جهانی بازنشستگی مطلوب است و بقیه عوامل داری کیفیت ضعیفی هستند. این بدان معنا است که باز نشستگان فقط به عوامل تجربیات جهانی بازنشستگی که شامل انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی، مراقبتهای بلند مدت و مراقبتهای اجتماعی، همبستگی بین نسلی و آموزش مادام العمر، تسهیل مشارکت اجتماعی فعال و حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان هستند، رضایت نسبی دارند و در بقیه موارد دارای رضایت نمیباشد. در سناریوی هشتم حالتی متصور است که باز نشستگان از عوامل حاکمیتی و تجربیات جهانی باز نشستگی یعنی انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی، مراقبتهای بلند مدت و مراقبتهای اجتماعی، همبستگی بین نسلی و آموزش مادام العمر، تسهیل مشارکت اجتماعی فعال، حقوق و قوانین مرتبط با باز نشستگان، نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی، موقعیت تامین اجتماعی، سیاستها و قوانین اشتغال بازنشستگی رضایت نسبی دارند ولی از عوامل بقیه عوامل یعنی اجتماعی و فرهنگی، مدیریت دولت و سیاست گذاری، بستر های نهادی و اقتصادی و فنی، که شامل موارد، سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان، رویکردهای مبتنی بر شایستگی، به کارگیری مدیران متخصص در طرح های بازنشستگی



نمودار ۱. تاثیر پذیری و تاثیر گزاری عوامل توسعه نظام باز نشستگی

حالت‌های خوشبینانه و بدبینانه و سناریوی محتمل برای توسعه نظام باز نشستگی در نظر گرفته شده است. با توجه به جدول بالا سناریوی هشتم سناریوی خوشبینانه و سناریوی اول بدبینانه است برای انتخاب محتمل ترین سناریو از فراوانی وضعیت ها که شامل عالی، مطلوب و ضعیف است استفاده نمودیم. که نتایج در جدول زیر نشان داده شده اند.

برای تعیین تدابیر و سیاست‌های لازم نرم افزار سناریو ویزارد هشت آینده ممکن را پیش بینی نموده است که در جدول بالا بیان شد. طبیعی است که سازمان ها و شرکت ها سازمان تامین اجتماعی توانایی برنامه ریزی و استفاده از سیاست‌های موجود پیش بینی شده را ندارد علاوه بر آن نه تنها مقرون به صرفه نیست بلکه هزینه آور است. از این رو بر اساس روش های سناریو نویسی سه سناریو در

جدول ۹. پر تکرارترین وضعیت ها در هر عامل برای انتخاب سناریوی محتمل

عوامل توسعه نظام باز نشستگی	عالی	مطلوب	ضعیف	وضعیت انتخابی
حاکمیتی	۲	۵	۱	مطلوب
اجتماعی و فرهنگی	۵	۰	۳	عالی
تجربیات جهانی باز نشستگی	۱	۷	۰	مطلوب
مدیریت، دولت و سیاستگذاری	۲	۱	۵	ضعیف
بستر های نهادی	۵	۰	۳	عالی
اقتصادی و فنی	۵	۱	۷	عالی

با در نظر گرفتن جدول فوق میتوان چنین بیان کرد که در هر عامل محتمل ترین سناریو سناریوی سوم است که طبق جدول زیر نشان داده شده اند.

جدول ۱۰. سناریو هایی توسعه نظام باز نشستگی

سناریوی انتخابی	حاکمیتی	اجتماعی و فرهنگی	تجربیات جهانی بازنشستگی	مدیریت، دولت و سیاستگذاری	بستر های نهادی	اقتصادی و فنی
خوشبینانه ترین سناریو	رضایت بازنشستگان از اعمال حاکمیتی مانند نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی و موقعیت تامین اجتماعی و ایجاد سیاستها و اشتغال و بازنشستگی	عملکرد بسیار عالی و فراتر از انتظار نظام بازنشستگی در عمل به وعده های خود و برآورده کردن نیازهای بازنشستگان نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی و ایجاد مشارکت همگانیو یکپارچه سازی فعالیت ها	عملکرد بسیار مطلوب نظام بازنشستگی پاسخگویی و ارائه خدمات به موقع چابک، به روز و متناسب با نیاز های بازنشستگان ایجاد انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی و تسهیل مشارکت اجتماعی با رعایت حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان	درک کامل نیاز های بازنشستگان، ارائه خدمات بی نقص و گوش دادن فعال به بازنشستگان و صحبت کردن متناسب با شخصیت بازنشستگان همچنین ایجاد سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان و توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان در پوششهای اجتماعی تامین اجتماعی با ایجاد بهبود کیفیت خدمات	رضایت از بازگشت به کار و ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار، ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته و صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان و رضایت کامل بازنشستگان	رضایت از توانمند ساز های اقتصادی و دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری، آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت و یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی و اصلاح حکمرانی صندوقهای بازنشستگی
محتمل ترین سناریو	رضایت نسبی بازنشستگان از اعمال حاکمیتی مانند نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی و موقعیت تامین اجتماعی و اشتغال و ایجاد سیاستها و اشتغال و بازنشستگی	عملکرد بسیار عالی و فراتر از انتظار نظام بازنشستگی بازنشستگان در عمل به وعده های خود و برآورده کردن نیازهای بازنشستگان نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی و ایجاد مشارکت همگانیو یکپارچه سازی فعالیت ها	عملکرد نسبتا مطلوب نظام بازنشستگی پاسخگویی و ارائه خدمات به موقع چابک، به روز و متناسب با نیاز های بازنشستگان ایجاد انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی و تسهیل مشارکت اجتماعی با رعایت حقوق و	نارضایتی کامل بازنشستگان از نحوه درک کامل نیاز های بازنشستگان، ارائه خدمات بی نقص و گوش ندادن فعال به صحبت های بازنشستگان و صحبت کردن نامتناسب با شخصیت بازنشستگان همچنین ایجاد سیاستگذاری و طراحی	رضایت از بازگشت به کار و ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار، ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته و صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان و رضایت کامل بازنشستگان	نارضایتی از از توانمند ساز های اقتصادی و دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری، آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت و یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی و اصلاح حکمرانی صندوقهای بازنشستگی

		<p>قوانین مرتبط با بازنشستگان</p>	<p>راهبردی برای بازنشستگان و توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان در پوششهای اجتماعی تامین اجتماعی با ایجاد بهبود کیفیت خدمات</p>			
<p>نارضایتی کامل از توانمند ساز های اقتصادی و دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری، آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت و یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی و اصلاح حکمرانی صندوقهای بازنشستگی</p>	<p>نارضایتی شدید بازگشت به کار و ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار، ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته و صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان و رضایت کامل بازنشستگان</p>	<p>نارضایتی کامل بازنشستگان از نحوه درک کامل نیاز های بازنشستگان، ارائه خدمات بی نقص و گوش ندادن فعال به بازنشستگان و صحبت کردن نامتناسب با شخصیت بازنشستگان همچنین ایجاد سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان و توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان در پوششهای اجتماعی تامین اجتماعی با ایجاد بهبود کیفیت خدمات</p>	<p>عملکرد نسبتا مطلوب مدیریت کیفیت خدمات پاسخگویی و ارائه خدمات به موقع چابک، به روز و متناسب با نیاز های مشتری ایجاد انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی و تسهیل مشارکت اجتماعی با رعایت حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان</p>	<p>ناتوانی کارکنان مرک در عمل به وعده های خود و برآورده کردن نیازهای بازنشستگان و همچنین نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی و ایجاد مشارکت همگانی و یکپارچه سازی فعالیت ها</p>	<p>نارضایتی کامل بازنشستگان از اعمال حاکمیتی مانند نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی و موقعیت تامین اجتماعی و ایجاد سیاستها و اشتغال و بازنشستگی</p>	<p>بد بینانه ترین سناریو</p>

در مرحله دوم هیئتی متشکل از خبرگان شامل پنج نفر تشکیل شد و از ایشان درخواست شد تا سه سناریوی در نظر گرفته را مورد بحث و تبادل نظر قرار دهند. و راهبردهایی را برای آینده در نظر بگیرند که اصول متمرکز گروه خبرگان کیفی در این بخش طبق جدول زیر می باشد.

سناریوی منتخب	اقدامات و راهبردهای پیشنهادی کار گروه متمرکز
سناریوی خوش بینانه	<p>نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی و موقعیت تامین اجتماعی</p> <p>ایجاد سیاستها و اشتغال و باز نشستگی</p> <p>برآورده کردن نیازهای بازنشستگان</p> <p>نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی</p> <p>ایجاد مشارکت همگانی و یکپارچه سازی فعالیت ها</p> <p>پاسخگویی و ارائه خدمات به موقع چابک، به روز و متناسب با نیاز های بازنشستگان</p> <p>ایجاد انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی</p> <p>تسهیل مشارکت اجتماعی با رعایت حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان</p> <p>درک کامل نیاز های بازنشستگان</p> <p>ایجاد سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان</p> <p>توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان در پوششهای اجتماعی تامین اجتماعی با ایجاد بهبود کیفیت خدمات</p> <p>بازگشت به کار و ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار</p> <p>ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته</p> <p>صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان و رضایت کامل بازنشستگان</p> <p>توانمند ساز های اقتصادی و دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری</p> <p>آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت</p> <p>یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی</p> <p>آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت</p> <p>یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی</p> <p>اصلاح حکمرانی صندوقهای بازنشستگی</p>
محتمل ترین سناریو	<p>اعمال حاکمیتی مانند نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی</p> <p>ایجاد بهترین موقعیت تامین اجتماعی</p> <p>ایجاد سیاستها و اشتغال و باز نشستگی</p> <p>ایجاد سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان</p> <p>توانمند سازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان در پوشش های اجتماعی تامین اجتماعی با ایجاد بهبود کیفیت خدمات</p> <p>بازگشت به کار و ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار</p> <p>ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته و صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان ایجاد توانمند ساز های اقتصادی</p> <p>انجام دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری</p> <p>آموزش کامل و ایجاد مراقبتهای بهداشتی و سلامت</p> <p>یکپارچه نمودن مدیریت اقتصادی</p> <p>اصلاح حکمرانی صندوقهای بازنشستگی</p>
سناریوی بد بینانه	<p>ایجاد انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی</p> <p>تسهیل مشارکت اجتماعی با رعایت حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان</p> <p>ایجاد سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان</p> <p>ایجاد زیر ساختهای مناسب و رویکرد های مبتنی بر فناوری و ساختار</p>

ایجاد زیر بناهای اجتماعی توسعه یافته
صلاحیت و مهارت کافی در بین بازنشستگان
ایجاد توانمند ساز های اقتصادی

نتیجه گیری

در این بخش به بررسی یافته های پژوهش در بستر ادبیات نظری می پردازیم؛ بدین معنی که ابتدا سعی می شود توصیفی از مقوله ارائه شده و پس از مقایسه با ادبیات نظری نقاط تمایز و اشتراکات آن ها مشخص گردد. سپس به تبیین وضع موجود آنها پرداخته و در صورت امکان در انتها، وضع مطلوب آنها نیز تشریح گردد. با توجه به محدود بودن و یا عدم وجود پژوهش های کافی در حوزه سیاستهای توسعه نظام بازنشستگی از مقالاتی که به نوعی به بررسی نظام بازنشستگی و عوامل آن با توجه به مأموریت و رسالت و حوزه فعالیت پرداخته شده بود را انتخاب و از اطلاعات مربوطه در این پژوهش با توجه

به خلاقیت محقق استفاده گردید. بررسی ادبیات و سوابق تحقیق کنونی نشان می دهد که محوری ترین عناصر برای پدیده رقابت پذیری مناطق آزاد تجاری-صنعتی در سطح بین المللی با استفاده از روش فراترکیب به شرح ذیل هستند.

- ۱- عوامل حاکمیتی
- ۲- عوامل فرهنگی و اجتماعی
- ۳- تجربیات جهانی
- ۴- مدیریت، دولت و سیاست
- ۵- بستر های نهادی
- ۶- عوامل اقتصادی و فنی

جدول ۱۲. طبقه بندی کدها، تم و مقوله ها مستخرج از روش فراترکیب (بررسی اسناد، روش فراترکیب)

مقوله	کد
مؤلفه های حاکمیتی	نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی
	موقعیت تامین اجتماعی
	سیاستها و قوانین اشتغال بازنشستگی
مؤلفه های اجتماعی و فرهنگی	نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی
	مشارکت همگانی برای بهبود فضایی بازنشستگی
	یکپارچه سازی فعالیت های فرهنگی و اجتماعیدر حوزه بازنشستگی
	انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی
	مراقبتهای بلند مدت و مراقبتهای اجتماعی
تجربیات جهانی بازنشستگی	همبستگی بین نسلی و آموزش مادام العمر
	تسهیل مشارکت اجتماعی فعال
	حقوق و قوانین مرتبط با بازنشستگان
	سیاستگذاری و طراحی راهبردی برای بازنشستگان
	رویکردهای مبتنی بر شایستگی
	به کارگیری مدیران متخصص در طرح های بازنشستگی
	توانمندسازی مدیریتی و نیروی انسانی بازنشستگان
مدیریت، دولت و سیاستگذاری	مطالعات امکان سنجی و قانونمندی کارآی بازنشستگان
	سازماندهی مناسب و جهت گیری استراتژیک برای بازنشستگان
	گسترش پوشش اجتماعی تامین اجتماعی
	بهبود کیفیت خدمات
	حمایت ها و سیاست های دولت
	استفاده از فن آوری های پیشرفته برای طرح های بازنشستگی
	زیربناهای اجتماعی توسعه یافته
	رویکردهای مبتنی بر فناوری و ساختار
بسترهای نهادی	زیرساخت های مناسب
	اتکا به فناوری اطلاعات
	رهنمود بازگشت به کار و به کار گیری دوباره در محیط کار
مؤلفه های اقتصادی و فنی	توانمند سازی اقتصادی

توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی

دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری
آموزش مراقبتهای فردی، بهداشت و سلامت
یکپارچگی و مدیریت اقتصادی
شکل گیری اقتصادباز نشستگان مبتنی بر دانایی
اصلاح حکمرانی صندوق های باز نشستگی
آموزش سالمندان و متناسب سازی محیط کالاها و خدمات
پرهیز از مدیریت جزیره ای

امروزه صندوق باز نشستگی گام بسیار مهمی را در توسعه نظام باز نشستگی بر میدارد که این صندوق دارای چشم اندازی است که بیان میدارد صندوق باز نشستگی کشوری در افق چشم انداز، صندوقی است پایدار، خودکفا، توسعه یافته و عدالت محور با تعامل موثر با جوامع بین المللی از طرف دیگر مأموریت صندوق عبارت است از صندوق باز نشستگی کشوری مأموریت دارد در جهت ارائه و گسترش خدمات بیمه های اجتماعی در امور باز نشستگی، از کارافتادگی و فوت (در چارچوب قوانین ذریبط) با اهتمام به افزایش مشترکین و گسترش فعالیت های بیمه ای (عمر، حوادث و درمان تکمیلی) فعالیت کند. در این راستا این صندوق اهدافی دارد که عبارتند از:

حفظ کرامت انسانی باز نشستگان.
ارتقاء و توسعه خدمات رفاهی جهت باز نشستگان.
ایجاد صندوق باز نشستگی خودکفا و پایدار بر اساس مطالعات علمی.
بهره برداری اقتصادی و اطمینان بخش از دارایی های صندوق از طریق سرمایه گذاری در فعالیت های اقتصادی سودآور و زودبازده.
فراهم آوردن زمینه
بسته سیاستی که هر دربرگیرنده خط مشی های اصلی (مادر) و خط مشی های حمایتی (در سه دسته مانع بردار، امکان پذیر و تسهیل گر) می باشند. در نهایت از گروه کانونی برای تأیید و نهایی کردن و همین طور اصلاح و تأیید سیاست های پیشنهادی، استفاده شد.

با در نظر گرفتن موارد فوق میتوان چنین تحلیل نمود که امور حاکمیتی آن دسته از اموری است که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی شود. از قبیل:

الف - سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی.
ب - برقراری عدالت و تأمین اجتماعی و باز توزیع درآمد.
ج - ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار و تضییع حقوق مردم.
د - فراهم نمودن زمینه ها و مزیت های لازم برای رشد و توسعه کشور و رفع فقر و بیکاری.
ه - قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت و اداره امور قضایی.
و - حفظ تمامیت ارضی کشور و ایجاد آمادگی دفاعی و دفاع ملی.
ز - ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی، اسلامی.
ح - اداره امور داخلی، مالیه عمومی، تنظیم روابط کار و روابط خارجی.
ط - حفظ محیط زیست و حفاظت از منابع طبیعی و میراث فرهنگی.
ی - تحقیقات بنیادی، آمار و اطلاعات ملی و مدیریت فضای فرکانس کشور.
ک - ارتقای بهداشت و آموزش عمومی، کنترل و پیشگیری از بیماری ها و آفت های واگیر، مقابله و کاهش اثرات حوادث طبیعی و بحران های عمومی.

جدول ۱۳. سیاست های توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی

سیاست های توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی	
نام بسته سیاستی	سیاست های پیشنهادی توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی
شرح مساله	این بسته به منظور طراحی سیاست های توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی ارائه شده است
هدف	ارتقاء نوآوری برنامه های توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی ارتقای اثربخشی و کارایی برنامه های توسعه نظام باز نشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی از طریق افزایش یکپارچگی ها با توجه به سیاست های مادر و سیاست های حمایتی
نوع سیاست	محورهای اصلی اقدامات سیاست

<p>تدوین و اجرای طرح جامع راهبردی و کالبدی پیاده سازی استراتژی توسعه نظام بازنشستگی با رویکرد آینده پژوهی در تدمین اجتماعی انتخاب رویکرد مناسب با توجه به چالش موجود در تامین اجتماعی رویکرد مبتنی بر روابط بازنشستگی در راستای پاسخ به چالش موجود در نظام بازنشستگی رویکرد مبتنی بر منابع در راستای قابلیت سازی و پاسخ به چالش منابع موجود رویکرد اقیانوس آبی در راستای پاسخ به چالش قواعد و قوانین رویکرد مبتنی بر بازار در راستای پاسخ به چالش سهم بازار برای بازنشستگان اتخاذ رویکرد تلفیقی به اقتضاء شرایط برای بازنشستگان</p>	<p>انتخاب رویکرد و برنامه عملیاتی اقتضایی و مناسب توسعه نظام بازنشستگی تامین اجتماعی با رویکرد آینده پژوهی</p>
<p>شناسایی مزیت و قرار دادن سکوی اقتصادی و فنی برای بازنشستگان ایجاد کرانه مناسب و زیرساخت نرم و سخت و تقویت اقتصاد دانش بنیان در راستای توسعه نظام بازنشستگی مبتنی بر، انتقال فناوری پیشرفته تقویت بخش خصوصی با تضمین سرمایه گذاری ها در زمینه بازنشستگی تعهد به همسویی اقتصاد ملی با اقتصاد جهانی، رقابت هوشمند و تعاملات بین المللی استفاده از استراتژی توانمند سازی مدیریتی نیروی انسانی در بین بازنشستگان ابتکار عمل مدیریت، دولت و سیاست در الگوبرداری و ساماندهی تجربیات جهانی جهت ایجاد عزم همگانی و مشارکت جمعی مراقبت های بلند مدت برای بازنشستگان</p>	
<p>تدوین طرح های توانمند سازی اقتصادی تبیین نقش و جایگاه دوره های مهارت آموزی و فعالیتهای هنری آموزش مراقبتهای فردی و بهداشتی و سلامت استفاده از پیوستار و منظومه های یکپارچگی مدیریت اقتصادی در راستای مشارکت و توانمندسازی بازنشستگان شکل گیری اقتصاد بازنشستگان مبتنی بر دانایی</p>	<p>تعیین اهداف اقتصادی و فنی</p>
<p>تدوین برنامه های استراتژیک حاکمیتی مبتنی بر نهاد سازی موثر در حوزه بازنشستگی و موقعیت تامین اجتماعی و همچنین سیاستها و قوانین اشتغال و بازنشستگی تجمیع برنامه های خرد تامین اجتماعی در حوزه بازنشستگی در چارچوب برنامه جامع استراتژیک تدوین شده تعریف و اجرای چارچوب جامع بستر های نهادی و منابع، مبتنی بر اهداف تعریف شده در برنامه جامع استراتژیک در زمینه های زیر بناهای اجتماعی توسعه فن اوری اطلاعات و ارتباطات و اطلاعات و زیر ساختهای متناسب</p>	<p>تدوین برنامه جامع استراتژیک متناسب با اهداف توسعه نظام بازنشستگی</p>
<p>برنامه ریزی راهبردی، سیاستگذاری، تنظیم مقررات، نظارت، ارزشیابی و توزیع منابع به صورت متمرکز برای بازنشستگان هدایت هماهنگی میان بخش ها و سازمان های مرتبط و بازنشستگان ایجاد ثبات و پایداری در ساختار مدیریت و سیاستگذاری دولت شامل: تثبیت مدیریت بازنشستگی و سیاستگذاری مربوطه تخصصی شدن هیئت مدیره های نظام بازنشستگی در تامین اجتماعی</p>	<p>ساختار نهادی کارآمد و اثربخش</p>
<p>وحدت رویه و پشتیبانی مدیریت ملی از مناطق آزاد تنظیم سند راهبردی توسعه مناطق آزاد تجاری توسط شورای عالی مناطق آزاد و تصویب توسط دولت تعیین جایگاه و نقش مناطق آزاد در اسناد توسعه ای کشور و نقش پذیری مناطق آزاد تجاری-صنعتی در شکوفایی اقتصادی کشور</p>	<p>نگاه دولت به مناطق آزاد تجاری-صنعتی</p>

سیاست مادر (اقدامات اصلی)

حیاتی - منابع برای سیاست های

<p>ارتقاء فرهنگ قانونمداری و احترام به بازنشستگان نهادینه سازی توسعه اجتماعی و فرهنگی بازنشستگی برنامه های جلب مشارکت حداکثری، مسئولیت اجتماعی و اعتمادسازی برای مشارکت همگانی بهبود فضای بازنشستگی ارتقاء و یکپارچه سازی فعالیت های فرهنگی و اجتماعی در حوزه بازنشستگی اعتماد عمومی به مدیران و ایفای نقش صحیح حاکمان توسعه گرا در پاسخگویی و مسئولیت پذیری نظام بازنشستگی</p>	<p>برنامه های هوشمند توسعه فرهنگی اجتماعی</p>
<p>اصلاح حکمرانی صندوق بازنشستگی کشوری به منظور هماهنگی سیاست های کلی در حوزه های بازنشستگی جهت توسعه نظام بازنشستگی با ریاست رئیس جمهور و وزیران بررسی، اصلاح و تأیید سیاست های نظام بازنشستگی در راستای آینده پژوهی و پیشنهاد آن به هیئت وزیران با منظور نمودن اسناد بالادستی و رعایت سیاست های کلی نظام بازنشستگی</p>	<p>شکل گیری اجماع ملی</p>
<p>سیاستگذاری و تعیین سیاست های صحیح و جهت گیری های کلان توسط سازمان تامین اجتماعی به عنوان اصلی ترین بازیگر کلیدی بازنشستگی ابلاغ و نظارت دقیق بر اجرای قوانین و مقررات مصوب توسط دبیرخانه های سازمان تامین اجتماعی به عنوان بازوی اجرایی نظام بازنشستگی کشوری سیاستگذاری و هدفگذاری و اجرای موثر مدیران و مجامع سازمان های تامین اجتماعی در تدوین برنامه راهبردی و اولویت بندی پروژه های بازنشستگی انسجام در قانونگذاری توسط مجلس در راستای تعالی و توسعه نظام بازنشستگی و ایجاد مزیت رقابتی و حمایت از توسعه بستر های نهادی بازنشستگی تعامل و فهم مشترک بین وزارت توسعه، کار و رفاه اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بانکها، بیمه ها، وزارت راه و شهرسازی، به عنوان نهادهای تاثیرگذار بر امور در راستای توسعه نظام بازنشستگی و علاوه بر تعامل و فهم مشترک، ایفای نقش صحیح این نهادها و همچنین تعیین سیاست های همراستا، هم افزا و یکپارچه. رشد فرهنگی و اجتماعی و میزان مشارکت بازنشستگان در کنار بخش خصوصی پویا به همراه ثبات سیاسی و اقتصادی بسیار تعیین کننده می باشد همسویی و هماهنگی بین دستگاههای اجرایی و وجود یک مجموعه و مرجع تصمیم گیری برای بازنشستگان سرمایه سازمانی و فرهنگ سازمانی پویا و همراستایی ساختار غیررسمی با ساختار رسمی در تامین اجتماعی در زمینه بازنشستگی ساده سازی و بهبود فرآیندها و مقررات و ضمانت اجرای قوانین و مقررات و قراردادهای نظام بازنشستگی و حقوق و مزایای بازنشستگی توجه به ویژگی های بازار، شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تصمیم گیری های سیاسی و میزان دخالت، فشار و لابی های سیاسی و همچنین متغیرهای محیطی در عزل و نصب ها در سازمان تامین اجتماعی انعطاف پذیری و ساختار سازمانی پویا و اتخاذ استراتژی های نظام بازنشستگی در زمینه بازگشت به کار و به کارگیری دوباره در محیط کار</p>	<p>بازیگران کلیدی و عوامل بروز و درون سازمانی</p>
<p>ایجاد هماهنگی و تعامل برنامه های نظام بازنشستگی با برنامه های جامع و اسناد بالادستی کاهش آثار سوء احتمالی برنامه ها و سیاست های اقتصادی از طریق مشارکت و استفاده از ظرفیت خبرگی در نظام بازنشستگی ایجاد هماهنگی و تعامل بین مدیران و تصمیم گیران جهت ایجاد انگیزه و تعهد به تصمیمات اتخاذ شده به بازنشستگان در راستای یکپارچگی درونی و همبستگی بین نسلی و انجام آموزشهای مادام العمر برای بازنشستگان</p>	<p>یکپارچگی میان حوزه ای و بیرونی</p>

تفکیح قوانین موجود و وضع قوانین و مقررات متناسب برای طرح های بازنشستگی
برقراری ثبات در قانون گذاری ها و پایبندی به تعهدات و شرایط قبلی و اعمال اصلاحات پارامتری
چارچوب قانونی مدیریتی ، دولتی و سیاستگذاری
به صورت منسجم و تدریجی
مطالعات امکان سنجی و قانونمندی کارای بازنشستگی
برای بازنشستگی

گسترش پوشش اجتماعی تامین اجتماعی

برگزاری همایش ها و مجامع بین المللی با حضور رسانه ها و فعالیت های بین المللی و بازاریابی خوب
در راستای ایجاد مناسبات و تعاملات شکل گیری اقتصاد باز برای بازنشستگان
پیوند اقتصادی و ارتباطات
درون سازمانی در تامین
ارتباطات بین المللی
تفاهم نامه ها و موافقت نامه های ملی و منطقه ای و تقویت دیپلماسی و تسهیل مشارک آزاد
اجتماعی
بازنشستگان و نگاه تعامل گرا
انگاره های ذهنی و نوآوریهای اجتماعی

تعریف و طبقه بندی مشاغل مدیریتی به دو بخش سیاسی و حرفه ای بازنشستگان
انجام ارزیابی های مدیریتی و تخصصی لازم در انتخاب و انتصاب افراد به پست های حرفه ای در تامین
اجتماعی

استفاده از نظامهای مدیریتی مبتنی بر دانایی و استفاده از ظرفیت خبرگی در فرآیند تصمیم گیری و
سیاستگذاری در نظام بازنشستگی
ساختار انتخاب مدیریتی
صحیح و کارآمد
رعایت اصل ثبات ، شایسته سالاری، تخصص و ایجاد بهبود کیفیت خدمات تامین اجتماعی در تصدی
پست های مدیریتی با اختیارات وسیع قانونی و وجود یک مجموعه تصمیم گیر واحد و مسئولیت
پذیری مدیران

هدفگذاری واقعی و ارزیابی سیستماتیک و منظم نظام بازنشستگی و هدایت و هماهنگی بین
بازنشستگان

ایجاد ساختار سازمانی چابک و فرآیندهای اداری کارآ و فاقد بوروکراتیک
ایجاد سیستم ارزیابی و مدیریت عملکرد در سازمان تامین اجتماعی
تقویت سیستم پیشنهادات در راستای خلاقیت و نوآوری در فناوری و ارائه برنامه ها و اجرای کارآمد
برنامه های توسعه نظام بازنشستگی
سیاستگذاری مدیریتی
اعتمادسازی، تیم سازی و شبکه سازی جهت بهره برداری بهینه از فرصت ها و ظرفیت سازی در
سازمان تامین اجتماعی در راستای ایجاد انگیزه و الهام بخشی به بازنشستگان
پرورش استعداد های درون سازمان در راستای افزایش توانمندسازی بازنشستگان و شایسته سالاری و
ارتقای وجدان کاری و فرهنگ مسئولیت پذیری مدیران و سیاست گزاران
استقلال از دخالت سیاسی و بیرونی در تصمیمات و عزل و نصب های تامین اجتماعی در حد ادارات
فرهنگ سازی جهت تبعیت از برنامه محور بودن و چرخه رشد و هم افزایی مدیریتی با تغییر
مدیریت در نظام بازنشستگی

داشتن نگرش فلسفی اقتصادی

راهبرد آموزش سالمندان و متناسب سازی محیط کالاها و خدمات
وجود راهبرد درونگر (روش حصول به رشد و توسعه اقتصادی) و راهبرد برونگر (مزیت نسبی توام با
کارایی)
نظام اقتصادی و فنی

طراحی الگوهای اقتضایی، متناسب با سیاست های بازنشستگی
یکپارچگی سیاست های اقتصادی برای بازنشستگان و طراحی راهبردی دانش بنیان

<p>برنامه ریزی جهت تامین منابع مالی پایدار و بلند مدت بازنشستگی اتخاذ سیاست های درآمدزایی در چارچوب قانونی و مطابق با سیاست های کلی نظام بازنشستگی بررسی و ارزیابی مستمر به منظور اطمینان از ثبات وضعیت مالی (مصارف سرمایه و منابع سرمایه) قلمروهای کارکردی تامین اجتماعی جهت اجرای تعهدات جاری و آتی و ارائه گزارش های لازم به مراجع ذی ربط</p> <p>تعیین و ایجاد منابع پایدار با استفاده از ظرفیت بخش خصوصی، مشارکت مردمی، جذب سرمایه گذاری داخلی و خارجی برای طرح های بازنشستگی</p> <p>تدوین اصول و سیاست های درآمد زایی برای بازنشستگان و الزام بر اجرا و عمل بر اساس آن رعایت محاسبات درآمدی و ایجاد تعادل بین مصارف سرمایه و منابع سرمایه در راستای حداکثر کردن ارزش سازمان تامین اجتماعی، با تاکید بر سودآوری، امنیت سرمایه گذاری، امانت داری، شفافیت و پاسخگویی</p> <p>تنظیم و اجرای بودجه ریزی عملیاتی تقویت و پایداربخشی نظام بازنشستگی در منابع مالی از طریق: هدایت منابع مالی و سرمایه گذاری ها به سمت صنایع دارای مزیت نسبی</p>	<p>مدیریت کارآمد و اثربخش درآمدها و هزینه های بازنشستگان</p>
<p>تشکیل پایگاه اطلاعاتی بازنشستگان به منظور جمع آوری و پردازش اطلاعات مربوطه و تعیین شاخص های ذی ربط در حوزه های بازنشستگی</p> <p>ایجاد پنجره واحد خدمات الکترونیکی برای بازنشستگان</p> <p>به کارگیری شیوه ها و تکنولوژی های نوین در راستای توسعه فعالیت ها و ارائه خدمات بهتر به بازنشستگان</p>	<p>نظام جامع اطلاعات و ارتباطات</p>
<p>سامانه یکپارچه فعالان اقتصادی در بین بازنشستگان</p> <p>استقرار سامانه کشوری کسب و کار برای بازنشستگان</p> <p>راه اندازی پنجره واحد خدمت رسانی به بازنشستگان</p> <p>ایجاد سازماندهی متناسب و جهت گیری استراتژیک برابازنشستگان</p> <p>اصلاحات ساختاری به منظور پیاده سازی و ایفای نقش حاکمیتی در نظام بازنشستگی</p> <p>سازماندهی نظام نظارت و ارزشیابی کارکردهای و همچنین ارزیابی و مدیریت عملکرد نظام بازنشستگی</p> <p>تسهیل فرآیندها کاری و عملیاتی از طریق به کارگیری تکنولوژیهای نوین</p> <p>طراحی و پیاده سازی مکانیسم های نظارت و حساب پس دهی بر عملکرد تامین اجتماعی</p> <p>تنظیم مقررات سرمایه گذاری و فعال سازی آن برای انجام مأموریت تنظیم مقررات و هماهنگ سازی مقررات و قوانین بازنشستگی</p>	<p>نوآوری های اقتصادی و بهینه سازی فرآیندهای عملیاتی و نظارتی</p>
<p>آگاهی دولت و تصمیم گیرندگان سیاسی از منافع نظام بازنشستگی و نقش و اهمیت و اثربخشی سازمان تامین اجتماعی در این زمینه</p> <p>وفاق ملی و عزم و اراده مدیران نسبت به رسالت و اهداف نظام بازنشستگی</p> <p>ساختار سیاستگذاری و اجرایی همسو، حامی و هم افزا و تفویض اختیار و هماهنگی دستگاهها جهت تسهیل مقررات و اجرای نظام بازنشستگی</p> <p>دیپلماسی هوشمند، سیاست داخلی سازنده و سیاست های باز اقتصادی منطبق با استانداردهای بین المللی و توسعه محور نظام بازنشست</p> <p>هدفگذاری در اولویت های سازمان تامین اجتماعی در راستای تشویق و ترویج فعالیت های بازنشستگی کارآیی ساختار سیاسی و قانونی در راستای فرهنگ سازی و اعتماد سازی نظام بازنشستگی بین مردم و دولت</p> <p>توسعه اقتصاد دانش بنیان جهت ایجاد ارزش افزوده از فرصت های رقابتی بر مبنای مزیت نسبی برای بازنشستگان</p> <p>آماده سازی بستر بیمه ای و بانکی و کارآیی سیاست های مالی برای بازنشستگان</p> <p>توسعه هدفمند زیرساخت های اطلاعاتی و ارتباطی، فنی، گردشگری، بندری، عمرانی و حمل و نقل چندوجهی برای بازنشستگان</p>	<p>مسائل حاکمیتی و سیاستگذاری دولت</p>

ساماندهی و هماهنگی برنامه ها، فعالیت ها و خدمات در هریک از حوزه های فعالیت در جهت افزایش کارآمدی و پوشش کامل تر فعالیت ها و همچنین جلوگیری از همپوشانی و تداخل فعالیت ها
 یکپارچگی درونی در نظام بازنشستگی کشوری
 سیاست ها و برنامه ها ایجاد مکانیسم های محاسبه گری، بازنگری و پیاده سازی طرح ها و برنامه های نوآورانه در نظام بازنشستگی
 حمایتها و سیاستهای دولت در زمینه نظام بازنشستگی

1395, Tehran: Social Security Organization, Economic and Planning Deputy

5. Laliberté, A. (2022). China's Social Security System from 1949 to 2012. In Religion and China's Welfare Regimes (pp. 3-25). Palgrave Macmillan, Singapore.

6. Fischer, N., & Dannenberg, S. (2021). The social construction of futures: Proposing plausibility as a semiotic approach for Critical Futures Studies. *Futures*, 129, 102729.

7. Traxler, J., Connor, S., Hayes, S., & Jandrić, P. (2021). Futures studies, mobilities, and the postdigital condition: Contention or complement. *Postdigital Science and Education*, 1-25.

8. Pau, S. S. T., & Hall, A. (2021). New spaces for healthcare futures studies: Connecting existing theory to deeper participatory practice. *Futures*, 126, 102689.

9. Dana, L. P., Salamzadeh, A., Mortazavi, S., Hadizadeh, M., & Zolfaghari, M. (2022). Strategic Futures Studies and Entrepreneurial Resiliency: A Focus on Digital Technology Trends and Emerging Markets. *Tec Empresarial*, 16(1), 87-100.

10. Gharayag Zandi, Daoud (1400). Future research and public policy: concepts and methods. *Policy Strategic Researches* » Winter 1400 - Scientific-Research Number 69/33 pages - from 176 to 208.

11. Nazmfar, Hossein (1400). Future research of tourism development planning (case example: Ardabil province). *Applied Research of Geographical Sciences* »

پیشنهاد اول ایفای نقش و نقش پذیری نظام بازنشستگی در اقتصاد ملی است با این افاق دید که پتانسیل های بازنشستگان در مقیاس ملی مورد بهره برداری قرار گیرد. راهکار عملیاتی کردن این پیشنهاد، سیاستگذاری جدید و توسعه زیرساخت های چندوجهی و توسعه ظرفیت نظام بازنشستگی در راستای نقش آفرینی در اقتصاد ملی محسوب می شود.

پیشنهاد دوم تقویت اقتصاد بازنشستگی و باز برای باز نشستگان با مطالعه و امکانسنجی، و ایجاد شرایط پایین دست، توسعه واحدهای فعال، ساماندهی نظام بازنشستگی مجدد امکان پذیر است.

پیشنهاد سوم براساس اصل مشارکت، بالا بردن سطح رفاه است. جلب مشارکت بازنشستگان، بیشتر از آن که اقدامی اقتصادی باشد، مقوله ای فرهنگی و اجتماعی است که گسترش کارآفرینی برای بازنشستگی و نظام ان به همراه دارد

تمرکز بر تقویت زیرساخت ها توسط بخش دولتی و با مشارکت بخش خصوصی به همراه طیف گسترده ای از تسهیلات فناوری اطلاعات و ارتباطات، امور مالی و سایر بخش های خدماتی در موقعیت استراتژیک برای بازنشستگان

نگاه پلتفرمی (خانواده محصول) به مقوله سیاست های بازنشستگی: از مزایای این سیاست، کاهش قابل توجه هزینه ها و ایجاد زمینه بهبود و ارتقای نظام بازنشستگی می باشد.

References

1. Madrasi Alam Zahra A look at the methods of reforming the pension system and the general framework of its reform in the country. *Economic magazine* (bimonthly review of economic issues and policies). 1390; 11 (12):130-123.
2. Mir, Seyyed Javad, Ganjian, Mehdi, Faruhesh Tehrani, Gholamreza. (2013). Challenges and solutions of pension funds in Iran: a case study of the Jihad Agriculture Pension Fund. *Strategic and Macro Policies*, 2(No. 7), 111-139.
3. Islamic Council Research Center (2015)
4. Bureau of Economic and Social Statistics and Calculations (1395), statistical selection at the end of December

of the studied pension system: Social Security Organization. Social Welfare. 1399; 20 (79): 334-307.

20. Masoumi, Ali Akbar; Hashemi, Seyyed Mohammad; Rostami, Vali. (2019). The feasibility of consolidating pension funds in Iran's social security system, Public Law Research Quarterly, Volume 22, Number 68.

21. van Hekken, A., Hoofs, J., & Brüggén, E. C. (2022). Pension Participants' Attitudes, Beliefs, and Emotional Responses to the New Dutch Pension System. *The Economist*, 1-22.

22. Wolf, I., & y Ocerin, J. M. C. (2021). The transition to a multi-pillar pension system: the inherent socio-economic anomaly. *Journal of Financial Economic Policy*.

Winter 1400 - Number 63 / 21 pages - from 59 to 79(

12. Garrouste, C., & Perdrix, E. (2021). Is there a consensus on the health consequences of retirement? A literature review. *Journal of Economic Surveys*.

13. Eberhardt, W., Post, T., Hoet, C., & Brüggén, E. (2022). Exploring the first steps of retirement engagement: a conceptual model and field evidence. *Journal of Service Management*, (ahead-of-print.)

14. Henning, G., Johansson, B., Lindwall, M., & Huxhold, O. (2022). Retirement adjustment in Germany from 1996 to 2014. *Work, Aging and Retirement*, 8(3), 304-321.

15. Nur Mohammadan, Farid; Naimi, Imran; Ghasemi, Mohsen. (1401). Analysis of Iran's social security retirement legal system in the light of fundamental human rights, *Iranian Political Sociology Quarterly*, Volume 5, Number 2.

16. Bagheri, Aydin, Mojtahdi, Mohammadreza, Melkooti, Hossein, Naimi, Imran. (1400). The structure and rules of pension funds in the legal system of Iran and European Union countries from the point of view of sociology of law. *Sociological Studies*, 14(50), 143-167.

17. Asgari, S. (2021). The Effect of Cultural-Social Programs on Pensioners' Satisfaction in Social Security Organization in Iran. *International Journal of Business and Management*, 15(5), 1-1.

18. Pahlavani Dehkhan, Abdul Mutalib. (2019). Comparative study of retirement in the social security system of Iran and selected countries (France and Germany), the third international conference of psychology, educational sciences and social studies, Hamedan.

19. Mohagheqzadeh Mehrdad, Daman Kasheh Marjan, Momeni Vasalian Hoshang, Afshari Rad Majid, Zahighi Mohal Alireza. Assessing the sustainability