

کنت وگو



فرصت طلایی در...

ادامه از صفحه ۷

تأکید بر این امر به واسطه اهمیت است که افزایش نرخ زادوولد در بحث پایداری جمعیتی صندوق ها دارد. بنابراین، از این منظر به نظر می رسد سیاستگذاری مشخصی در کشور، از روی تدبیر، انجام است.

منظر دوم در سطح فرابخشی، بحث اقتصاد و بازار کار است که از طریق افزایش ورودی های صندوق ها، وضعیت آنها را بهبود می دهند؛ لذا سیاست هایی که از یک طرف به بهبود وضعیت کار منجر شوند و از طرف دیگر افراد را به اشتغال و بیمه پردازی تشویق کنند به طور حتم به بهبود نسبت پشتیبانی سازمان منجر می شوند. هر چقدر اقتصاد شکوفا تر و اشتغال بیشتر باشد، طبیعتا افراد بیشتری بیمه می شوند و سازمان تأمین اجتماعی ورودی هایش افزایش می یابد.

در سطح بخشی، راهکارها ناظر به خود صندوق ها و سیاست های درون بخشی است. باید قوانینی که به سازمان تحمیل و منجر به این شده که این سازمان خیلی زودتر از آنچه انتظار می رفت، در درون خودش به سالمندی برسد، محدود شوند. به طور ویژه، ضرورت دارد بازنشستگی پیش از موعد محدود شود. در حالی که در سایر کشورهای جهان به طور منظم سن بازنشستگی در حال افزایش است، در ایران نه تنها سن بازنشستگی افزایش پیدا نکرده، بلکه به دلیل بازنشستگی های پیش از موعد عملا نرخ بازنشستگی مؤثر کاهش هم یافته است. به طور ویژه در سازمان تأمین اجتماعی، سن بازنشستگی مؤثر به دلیل بازنشستگی پیش از موعد به حدود ۵۶ سال است. این وضعیت را نمی توان ادامه داد و به نظر می یکی از مهمترین راهکارهای جلوگیری از کاهش سریع نسبت پشتیبانی افزایش سن بازنشستگی مؤثر از طریق افزایش سن قانونی بازنشستگی و کاهش بازنشستگی های پیش از موعد است. باید توجه کرد سن بازنشستگی ۶۰ سال زمانی در قانون تأمین اجتماعی تعیین شده بود که امید زندگی ۵۷ سال بود.

افزایش امید به زندگی مسأله ای است که همه جهان با آن روبه رو هستند که باعث می شود کیفیت زندگی افراد در سنین بالای ۶۰ سال با گذشته بسیار متفاوت باشد. الان کسی که بازنشسته می شود کاملاً توانایی انجام کار را دارد و سالمند به آن مفهوم نیست. به خاطر این مطلب و همین طور به خاطر بازنشستگی های پیش از موعد، شاهد آن هستیم که بازنشستگان در زمان مستمری بگیری قادر هستند کار هم کنند؛ تادر وضعیت دشوار معیشتی از دو محل منبع در آمدی داشته باشند. با وجود افزایش امید زندگی، سن بازنشستگی در بسیاری از کشورها، علاوه بر یک افزایش مقطعی، در یک برنامه زمانی به طور منظم افزایش می یابد؛ مثلاً یک ماه در هر سال در آلمان، علاوه بر این در برخی از کشورها بازنشستگی تدریجی وجود دارد، به این معنا که افراد به جای اینکه ناگهان از کار بازنشسته شوند که اثرات اجتماعی، اقتصادی و روانی هم در پی داشته باشد، کم کم قطع همکاری کنند. یعنی ساعات کار با افزایش سن کاهش می یابد تا زمانی که وقتی مایل و قادر نبودند کاملاً بازنشسته شوند.

گزارش



حسن بهاروند

روزنامه نگار

تأثیر سیاست های جمعیتی بر آینده بازار کار چقدر است؟

جامعه سالمند، تولید و اشتغال آفرینی ندارد

کارشناسان علوم اجتماعی معتقدند سیاست های کلان جمعیتی در بلندمدت اثرات قابل توجهی در بسیاری از زوایای زندگی اجتماعی افراد در قالب اقشار مختلف دارد. در واقع این جهت گیری سیاست های جمعیتی است که جوانی یا سالمندی جامعه را موجب می شود و اثرپذیری اقتصاد و تولید از جهت گیری طرح های جمعیتی قابل انکار نیست.

و بانگیزه برای اشتغال یکی از آسیب های آن خواهد بود و به عبارتی نسل نیروی کار یا کارگر در این بین بیشترین آسیب را می بیند.» وی اضافه کرد: «اما اگر فارغ از شرایطی که در این خصوص در سال های گذشته اتفاق افتاده، بناس است که تغییر رویکرد و مسیری در سیاست های جمعیتی و عوامل ناشی از آن مانند نیروی کار و اشتغال را در کشور تجربه کنیم و با حمایت های دولتی و دستگاه های مربوط و تصویب قوانین و مقررات حمایتی در این خصوص، چارچوب اثرگذار تازه ای برای این مهم ترسیم کرده و به دنبال ارائه راهکار برای حل مشکلات این بخش باشیم، باید زیرساخت لازم را فراهم و دستمزد نیروی کار را در بازه زمانی مشخص به سمت عادلانه شده هدایت و حداقل های زندگی را در قالب تأمین نیازهای زندگی برای جامعه بخصوص برای اقشار کارگر فراهم کنیم.»

وی افزود: «زمانی که سیاست های مرتبط با ازدیاد جمعیتی در طول دوره های گذشته به درستی اجرا نشده و در واقع تأکید بر بسترسازی برای ترغیب جوانان به فرزندآوری به شکل اثرگذاری صورت نگرفته باشد، حرکت افزایش میانگین سنی کشور به سمت پیری را شاهد خواهیم بود و به مرور زمان کاهش نیروی کار جوان و بانگیزه را به دنبال خواهد داشت.»

کاهش نیروی کار و منابع تأمین اجتماعی

توفیقی با بیان اینکه شرایطی که ممکن است عدم تعادل در ورودی و خروجی منابع سازمان تأمین اجتماعی را به وجود آورد به این دلیل نیست که فرصت های شغلی به میزان کافی در بازار کار وجود ندارد، ادامه داد: «یکی از دلایل اصلی این موضوع، فرارهای بیمه ای است که به عنوان یکی از آسیب ها در راستای منابع این سازمان مطرح و تأمین اجتماعی را در تأمین منابع با محدودیت مواجه کرده است.»

رییس کمیته دستمزد کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور همچنین اظهار کرد: «با توجه به سوداگری در بخش های کسب و کار مرتبط با صنعت، به هر میزان که واردات به مرور زمان جای تولید را در شرکت ها و صنایع بگیرد، صنایع مختلف در درازمدت با کمبود نیروی کار مواجه می شوند و کاهش نیروی کار بیمه پرداز به طور طبیعی روند کاهش ورودی ها به سازمان تأمین اجتماعی و ناهمترازی منابع را موجب خواهد شد و کاهش منابع سازمان بزرگ بیمه ای مانند تأمین اجتماعی نیز ارتباط مستقیم با گستره خدمات به جمعیت تحت پوشش خواهد داشت.»

در پایان نتیجه می گیریم به هر میزان موفقیت در سیاست های افزایش جمعیت به واسطه بسترسازی در ترغیب جوانان به ازدواج و فرزندآوری و در بلندمدت حفظ نیروی کار جوان بیشتر و بارزتر باشد، به همان اندازه علاوه بر زمینه سازی در رشد و توسعه به واسطه تولید بیشتر خواهد شد و سازمان هایی مانند تأمین اجتماعی نیز با رشد منابع و ایجاد تعادل در منابع و مصارف امکان توسعه پوشش بیمه ای به افراد و اقشار تولیدگر را خواهد داشت.

کار کشور در خصوص اثرگذاری سیاست های جمعیتی در بازار کار و تولید و حیات سازمان تأمین اجتماعی معتقد است: «زمانی که هدف از اجرای یک طرح، حل مسأله ای در ارتباط با همان موضوع خاص است، ابتدا باید به این نتیجه برسیم که مشکلات مرتبط با آن در چه شرایطی ایجاد شده است و مدامی که دلایل ایجاد مشکل را پیدا نکنیم، امکان ارائه راهکار برای حل مسأله و اثرگذاری در آن وجود نخواهد داشت؛ نکته ای که در جامعه شناسی از آن تحت عنوان ریشه یابی علت ها یاد می شود.»

فرامرز توفیقی همچنین اظهار داشت: «در همین ارتباط و در خصوص ارائه طرح های مرتبط با سیاست های جمعیتی و اثرگذاری احتمالی آن در شرایط عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار کار و تأثیرپذیری منابع سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگترین نهاد بیمه ای و بازنشستگی کشور نیز باید ریشه یابی و سپس چاره اندیشی و ارائه طرح شود.» وی در ادامه تصریح کرد: «ابتدا باید دلایل ایجاد شرایط امروز در خصوص عدم رغبت به فرزندآوری باید مورد بررسی و واکاوی قرار گیرد و دولت ها در راستای پذیرش و انجام وظایف مرتبط با سیاست های جمعیتی گام بردارند و در غیر این صورت و با ارائه طرح های غیرکارشناسی در این حوزه امکان اثرگذاری کمتری در پیشبرد سیاست های جمعیتی و فرزندآوری وجود خواهد داشت.»

دلایل اصلی ازدواج گریزی

عضو کارگری شورایی عالی کار در ادامه با اشاره به اینکه باید به دنبال یافتن دلایل عدم میل به ازدواج و فرزندآوری در جوانان باشیم تا با ارائه راهکارهای عملیاتی در این خصوص زمینه را برای این کار فراهم کنیم، گفت: «از جمله دلایل اصلی در کاهش میل جوانان به ازدواج، تشکیل خانواده و فرزندآوری در راستای سیاست های جمعیتی، مهیا نبودن زیرساخت های مرتبط با امنیت شغلی با وجود قراردادهای موقت و کوتاه مدت کار و تأمین معیشت در قالب دستمزد عادلانه برای نیروی کار است که در مواد (۷) و (۴۱) قانون کار صراحتاً به آن اشاره شده است.» وی ادامه داد: «در خصوص قراردادهای کار به عنوان یکی از مهمترین عوامل انگیزشی نیروی کار برای برنامه ریزی ادامه اشتغال و زندگی و بستری برای ترغیب شدن افراد به فرزندآوری، این پرسش مطرح است که آیا نیروی کار به این آگاه است که پس از قرارداد کوتاه مدت یک یا سه ماهه همچنان به کار خود ادامه می دهد یا خیر و همچنین نگرانی ها و دغدغه های مرتبط با دستمزد که جامعه کارگری با آن مواجه است نیز در انگیزه بخشی نیروی کار برای اثرگذار هستند.»

سالمندی جمعیت و کاهش نیروی کار

این فعال حوزه کار همچنین گفت: «اگر اجرای درست و به موقع سیاست های تشویقی از دیاد جمعیت در دستور کار دولت ها و نهادهای مرتبط با این موضوع نباشد، در آینده نه چندان دور کشور به سمت سالمندی خواهد رفت که نبود نیروی کار جوان

مواجه می کند.

عدم تحقق سیاست های جمعیتی در چارچوب حفظ نسل جوان و جوانی جمعیت همچنین اثرات جبران ناپذیری را در ارتباط با سازمان های بیمه ای و بازنشستگی مانند سازمان تأمین اجتماعی به دنبال خواهد داشت و در این زمینه می توان افزایش میانگین سنی جامعه را به دلیل کاهش بهره وری کار و عدم اقبال کارفرمایان به استفاده از نیروی کار با میانگین سنی بالا و نهایتاً کاهش بیمه پردازان سازمان تأمین اجتماعی را در تضاد با منافع نهادهای بیمه گر دانست.

با این توصیف، سیاست های ترغیب کننده جمعیتی برای افزایش فرزندآوری در درازمدت با حفظ و یا کاهش میانگین سنی جامعه و به تبع آن افزایش نیروی کار بیمه پرداز می تواند منابع سازمان تأمین اجتماعی را ارتقاء داده و شرایط استمرار حیات اثارگذار این سازمان را موجب شود. در نقطه مقابل، عدم اثربخشی سیاست های جمعیتی در ایجاد تعادل در شاخص های مرتبط با جمعیت می تواند زمینه ساز کاهش نیروی کار جوان بانگیزه و به دنبال آن کاهش منابع سازمان تأمین اجتماعی باشد. بیمه پردازی بیش از ۱۴ میلیون نفر به سازمان تأمین اجتماعی و پوشش بیمه ای، درمانی و بازنشستگی بیش از ۵۲ درصد افراد جامعه در قالب بیش از ۴۴ میلیون نفر، اهمیت و ضرورت توجه و تمرکز سیاست های بر حفظ بازه جمعیتی جوان کشور در قالب نیروی کار بیمه پرداز را نشان می دهد. در واقع این سیاست های کلان جمعیتی در مسیر فرزندآوری است که علاوه بر ایجاد تعادل در عرضه و تقاضای نیروی کار و زمینه سازی برای افزایش و ارتقاء بهره وری در تولید را ممکن می کند؛ راهکاری در حفظ یا ارتقاء ضریب پوشش بیمه ای در سازمان تأمین اجتماعی و به تبع آن ارتقاء بیمه شدگان و خدمات به جامعه تحت پوشش محسوب می شود.

سالمندی جمعیت و آسیب به تولید

رییس کمیته دستمزد کانون عالی شوراهای اسلامی

نیاز کشورها به نیروی کار جوان و دارای انگیزه به عنوان قشر مولد و دارای مهارت در بخش های مختلف همواره به عنوان یکی از امتیازات و ظرفیت های حوزه تولید و توسعه اقتصادی مطرح می شود. در واقع کشوری که بتواند بسترهای انگیزشی در راستای ترغیب بخش جوان جامعه برای ازدواج و فرزندآوری را ایجاد و گسترش دهد و از آن به عنوان یک ظرفیت اثرگذار برای بلندمدت در حوزه حفظ جوانی جمعیت و شکل دهی نیروی کار استفاده کند، مزیت جمعیت جوان را نسبت به دیگر کشورها در بخش تولید ایجاد کرده است.

جوانی و توسعه کار و تولید و اشتغالزایی

اساساً جوانی جمعیت علاوه بر مزایایی مانند حفظ امید و نشاط در جامعه، افزایش سن امید به زندگی، توان و انگیزه کار و اشتغال و ایده پردازی و بسیاری از بسترهای اجتماعی و اقتصادی دیگر، یکی از مهمترین نشانه ها در توانمندی جامعه برای توسعه کار و تولید و اشتغالزایی است که در واقع سیاستگذاری برای تربیت نیروی کار جهت فعالیت های تولیدی و خدماتی را ممکن می کند.

جوانی جمعیت در کشور ما در طول دهه های اخیر همواره به عنوان یک مزیت و امتیاز در راستای سیاستگذاری و برنامه ریزی برای بهره مندی بخش های اقتصادی و تولید از این جمعیت بوده که البته در بخش هایی مانند حوزه کار و تولید و کسب و کار از این حجم عظیم نیروی جوانی جمعیت استفاده لازم به عمل نیامده و بسترهای ایجاد فرصت های شغلی در همه زمینه ها ایجاد نشده. به عبارتی فرصت ها در این بازه زمانی از دست رفت.

در درازمدت که پدیده جوانی جمعیت به سمت سالمندی پیش رود، شاخص هایی مانند انگیزه نیروی کار، ایده پردازی و پیگیری و بسیاری از عوامل اثربخش دیگر تحت تأثیر قرار گرفته و در کنار افزایش هزینه هایی مانند درمان به دلیل پیری جمعیت، تعادل بازار کار را در حوزه نیروی کار را با اختلال

چالش کشورهای کم درآمد تا نیمه قرن ۲۱

۸۰ درصد جمعیت سالمند خواهند بود

گزارش

به گزارش اداره کل روابط عمومی و امور بین الملل صندوق بازنشستگی

کشوری، در حال حاضر سرعت پیر شدن جمعیت جهان بسیار سریع تر از گذشته است. بر اساس سرشماری های صورت گرفته در کشورهای مختلف دنیا، تعداد افراد ۶۰ سال و یا بالاتر تا سال ۲۰۲۰ بیشتر از کودکان کمتر از پنج سال خواهد شد. همچنین در کشورهایی با

درآمد کم و متوسط تا سال ۲۰۵۰، ۸۰ درصد جمعیت را افراد سالمند تشکیل خواهند داد. بر اساس این گزارش ها، با افزایش سریع سن جمعیت ها، بسیاری از کشورها با چالش های عمده ای مواجه می شوند؛ بنابراین اطمینان حاصل می کنند تا درمان و نظام های تأمین اجتماعی شان، آمادگی لازم برای رویارویی با تغییرات جمعیتی را داشته باشد.

بسیاری از مردم جهان، انتظار دارند تا ۶۰ سالگی و یا بیشتر عمر کنند. امروزه در جهان، تعداد افراد ۸۰ ساله و یا مسن تر به ۱۲۵ میلیون نفر رسیده است. تا سال ۲۰۵۰، حدود ۱۲۰ میلیون نفر در کشور چین به تنهایی زندگی خواهند کرد که این تعداد در سراسر جهان ۴۲۴ میلیون نفر خواهد بود.

سرعت پیر شدن در جهان به طور چشمگیری در حال افزایش است. به



جمهوری اسلامی ایران و فدراسیون روسیه به نسبت مشابهی از جمعیت سالمند کشور ژاپن خواهند رسید.

عنوان مثال، در کشور ژاپن ۳۰ درصد از جمعیت، بالای ۶۰ سال سن دارند و بسیاری از کشورها نظیر شیلی، چین،