



نگاهی به آمار بیمه شدگان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی که حمایت‌های ویژه‌ای از نیمی از جمعیت کشور را به عهده دارد، ۱۴ میلیون و ۶۵۸ هزار و ۹۹۴ نفر بیمه‌شده اصلی را تحت پوشش خود دارد که در این میان تعداد مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی نیز قابل توجه است؛ زیرا ۳ میلیون و ۲۸۹ هزار و ۱۷۷ نفر پرونده فعال مستمری دارند.

این اطلاعات بر اساس داده‌های آماری سازمان تأمین اجتماعی تا پایان سال ۱۳۹۹ استخراج شده است. این در حالی است که اکنون و بر اساس اعلام آماری این سازمان، حدود ۴ میلیون نفر از جمعیت ۴۵ میلیون نفری افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی را بازنشستگان تشکیل می‌دهند.

بر اساس داده‌های آماری سازمان تأمین اجتماعی تا پایان سال ۱۳۹۹، در مجموع بیش از ۲ میلیون و ۲۰۶ هزار نفر معادل ۶۷ درصد مستمری‌بگیران را بازنشستگان، بیش از ۱۴۱ هزار نفر معادل چهار درصد نیز مربوط به ازکارافتادگان و در حدود ۹۴۱ هزار نفر یا ۲۹ درصد کل مستمری‌بگیران را فوت‌شدگان تشکیل می‌دهند که در این میان ۱۱ درصد از بازنشستگان، هشت درصد ازکارافتادگان و کمتر از دو درصد فوت‌شدگان زن هستند.

کل زنان مستمری‌بگیر تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی ۲۱ درصد شامل بازنشستگان، ازکارافتادگان و فوت‌شدگان هستند که نسبت جنسی مرد به زن در میان بازنشستگان برابر هشت، ازکارافتادگان برابر ۱۳ و فوت‌شدگان معادل ۶۱ است.

در مجموع ۴۹ درصد بازنشستگان را بازنشستگان عادی و ۵۱ درصد نیز بازنشستگان پیش‌ازمعد هستند، میانگین سنی بازنشستگان نیز برابر ۶۴٫۷ سال، از کارافتادگان برابر ۵۵٫۶ سال و بازماندگان نیز ۴۸٫۵ سال است.

بر اساس اطلاعات و آمار موجود میانگین سن برقراری بازنشستگان ۵۶٫۵ سال و از کارافتادگان ۴۳٫۵ سال است. میانگین سن فوت افراد متوفی نیز ۶۰٫۶ سال است.

همچنین میانگین سابقه پرداخت حق بیمه بازنشستگان ۲۳٫۲ سال، از کارافتادگان ۱۰٫۱ سال و فوت‌شدگان معادل ۱۴٫۲ سال است. پرتکرارترین اساس برقراری در مورد بازنشستگان مربوط به مقررات ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی برای ازکارافتادگان مقررات مربوط به قانون تأمین اجتماعی در مواد (۷۱)، ۷۳ و (۷۵) و برای فوت‌شدگان نیز بند یک ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی بوده است. ۷۴ درصد بازنشستگان، ۷۵ درصد ازکارافتادگان و ۸۱ درصد فوت‌شدگان پیش از برقراری مستمری بیمه‌شده اجباری بوده‌اند. در حال حاضر تعداد بازنشستگان مرد بیش از یک میلیون و ۹۶۶ هزار نفر معادل ۸۹٫۱ درصد و میانگین سن برقراری بازنشستگی این افراد نیز ۵۶٫۸ سال و میانگین سن فعلی آنها ۶۵٫۲ سال و میانگین سابقه اصلی و ارفاقی آنها ۲۳٫۸ سال و میانگین مستمری دریافتی آنها نیز ۲۶ میلیون و ۷۱۷ هزار و ۳۳۰ ریال است...

ادامه در صفحه ۷

مبنای حرفه‌ای و اخلاقی اشتغال بررسی شد

ضرورت ایجاد «شغل شایسته» در بازار کار ایران

بر مبنای تعاریف رسمی و جهانی کسب و کار، کار شایسته افزایش فرصت به دست آوردن شغل مولد با دریافت دستمزد عادلانه در شرایط کاری قابل قبول معنا شده که با نگاه به این دیدگاه، تعریف کار شایسته شامل فرصت‌های شغلی، کار مولد، آزادی در انتخاب شغل، برابری در کار، امنیت شغلی و ایمنی در کار و همچنین کرامت انسانی در کار است. بر این اساس و با توجه به وضعیت ایجاد شده در حوزه اشتغال و کسب و کار کشورمان در طول سال‌های گذشته، تمامی شاخص‌ها و مؤلفه‌های ایجادکننده بستر اشتغال و کار شایسته برای همه افراد شاغل وجود ندارد که این موضوع ضرورت هدفگذاری شکل‌دهی زمینه آن را نشان می‌دهد. در مطلب این هفته آتی‌نو تعریف رسمی کار شایسته و استانداردهای آن، وضعیت مشمولان کار شایسته و همچنین الزام ایجاد شرایط برای اشتغال افراد در شغل شایسته را بررسی می‌کنیم.

گزارش

جامعه‌شناختی، برنامه‌ریزی دولتی‌ها را در راستای تغییر نگاه در حوزه اشتغال پشتیبانی می‌کند و در واقع بر اساس نگاه انسان‌گرایانه و حرفه‌ای به موضوع اشتغال و تولید است که جایگاه مسأله شغل یا کار شایسته را در حوزه اشتغال مشخص می‌کند. طرح زیست‌بوم ملی اشتغال که اساس تصمیم‌سازی دولت جهت ایجاد فرصت‌های شغلی در طی چهار سال تصدی دولت سیزدهم قرار گرفته است، دو گروه افراد بیکار و افراد فاقد شغل شایسته را به عنوان مخاطب در اولویت قرار داده و برنامه‌هایی برای اشتغال افراد بیکار و بهبود وضعیت شغلی افراد فاقد شغل شایسته دارد.

کار شایسته با اشتغال ناقص محقق نمی‌شود

همچنین بر اساس استانداردهای تعریف شده شاخص‌های اثرگذار در حوزه اشتغال، اشتغال ناقص تحت تأثیر سطح تولید، مناسبات سرمایه‌داری و نیروی کار فصلی قرار دارد و شرایط اقتصادی و اثرگذاری تحریم باعث آسیب‌رساندن به برخی از بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی شده و این امر موجب کاهش ساعت کار و اشتغال ناقص شده است و در واقع بر اساس تعاریف عینی از این نوع اشتغال نمی‌توان آن را در قالب کار شایسته مطرح کرد. ضرورت توجه به چارچوب‌های مرتبط با کار شایسته در سیاستگذاری و هدفگذاری حوزه اشتغال می‌تواند علاوه بر ایجاد فرصت‌های شغلی گسترده برای کارجویان، بستر اشتغال در کار شایسته و دارای امنیت شغلی و در شرایط برابر را برای آنها فراهم کند و آمار بالای افرادی که در قالب اقصشار مختلف شاغل و دارای کار شایسته نیستند و همچنین کارجویانی که به دنبال یافتن شغل هستند باید در چارچوب سیاست‌های اشتغال، انتظار کار شایسته را داشته باشند. جمعیت بیش از ۶۳ میلیون نفری (افراد ۱۵ ساله و بیشتر)، اشتغال بیش از ۲۳ میلیون نفری و جمعیت ۲۵ میلیون نفری فعال، ظرفیت بالای نیروی کار در کشور را نشان می‌دهد که اهمیت برنامه‌ریزی برای این جمعیت بزرگ در طیف‌های مختلف و بهره‌مندی از این توانمندی در حوزه‌های مرتبط با ارتقاء بهره‌وری نیروی کار، رونق تولید، اشتغال گسترده و تحقق اجرای روابط کار در قالب قانون کار باید با رویکرد شغل شایسته مدنظر باشد.

جایگاه کار شایسته در هدفگذاری اشتغال دولت

وجود بیش از ۱۴ میلیون نفری شاغلانی که دارای شغل شایسته نیستند از بین جمعیت بیش از ۲۳ میلیون نفری شاغلان کشور، علاوه بر توصیف شرایط اشتغال بر مبنای رعایت کرامت انسانی و ایجاد شرایط حرفه‌ای در حوزه اشتغال و کسب و کار، ضرورت تسریع در سیاستگذاری‌های مرتبط با بهبود شرایط کسب و کار و اشتغال و آینده‌نگری در راستای ایجاد فرصت‌های شغلی در قالب بسترهای دارای ماهیت کار یا شغل شایسته را نشان می‌دهد.

بر همین اساس اگر دولت با اجرای طرح‌های گسترده به دنبال ایجاد تحول در حوزه اشتغال‌زایی، کارآفرینی و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار است، باید زمینه‌افزایش اشتغال در قالب کار شایسته را فراهم کرده و بستر تغییر ماهیت شغل افرادی که دارای اشتغال شایسته بر مبنای تعاریف استاندارد بین‌المللی نیستند را فراهم آورد.

افزایش عرضه نیروی کار، فقدان سرمایه‌گذاری مناسب و قوانین دست‌وپاگیر جهت ایجاد واحد اقتصادی سه عامل شکل‌گیری این بخش هستند. پدیده‌ای به نام اشتغال بخش غیررسمی به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از زندگی اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی بازار کار است که در دهه‌های اخیر در کشورهای در حال توسعه رواج پیدا کرده است و دلایل مختلفی از جمله مهاجرت، سطح تحصیلات پایین، سن بالا و سایر موارد برای این موضوع عنوان می‌شود. البته با توجه به اینکه از نظر سازمان بین‌المللی کار (ILO)، واژه اشتغال غیررسمی به تمام فعالیت‌های اقتصادی کارگران و بنگاه‌های اقتصادی اطلاق می‌شود که به طور کامل یا جزئی تحت پوشش ترتیبات رسمی نیستند و در نظر داشتن شرایط کار در قالب اشتغال غیررسمی، می‌توان اشتغال ناقص را چارچوب کار شایسته بر اساس شناخت توانایی‌ها و مهارت‌های علمی و عملی افراد بیکار و تعیین نوع اشتغال مناسب برای آنان را از ضرورت‌های اولیه ایجاد یک جنبش برای اشتغال‌زایی برشمرد.

به گفته سید ابراهیم ریسی، با وجود فضای ارتباطی دیجیتال تهیه اطلاعات دقیق از وضعیت اشتغال در کشور کار سختی نیست، طبیعتاً همه افراد بیکار یا فاقد شغل مناسب در یک سطح نیستند؛ لذا باید با تعیین اولویت‌ها برای رفع سریع تر دغدغه‌های مردم در زمینه اشتغال تلاش کنیم. نرخ شاخص بیکاری ۹٫۴ درصدی، داده‌های آماری رسمی ۲ میلیون و ۵۰۰ هزار نفری و غیررسمی بیش از ۴ میلیون نفری جمعیت بیکار در سطح کشور و همچنین جمعیت حدوداً ۱۴ میلیون نفری افراد شاغل که دارای شغل شایسته نیستند، همگی نشان از ضرورت سیاستگذاری کلان در حوزه ایجاد، توسعه و بهبود وضعیت اشتغال و کسب و کار در کشور دارد. اکنون در کشورمان میلیون‌ها فرد به خاطر نداشتن شغل شایسته و یا اشتغال ناقص مشکل اشتغال دارند.

شغل شایسته و هدفگذاری اشتغال‌زایی دولت

با توجه به سیاست دولت سیزدهم در اشتغال‌زایی چند میلیونی که ایجاد یک میلیون و ۸۰۰ هزار شغل تا پایان سال ۱۴۰۱ در قالب این برنامه تعریف شده است، ضرورت توجه به چارچوب‌های مرتبط با کار شایسته می‌تواند علاوه بر ایجاد فرصت‌های شغلی گسترده برای کارجویان، بستر اشتغال در کار شایسته و دارای امنیت شغلی و در شرایط برابر را برای آنها فراهم کند. ضرورت سیاستگذاری بلندمدت در حوزه ایجاد گسترده فرصت‌های شغلی و رویکرد مرتبط با بهبود شرایط اشتغال در راستای برقراری کار شایسته برای

حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما به شکل سه‌جانبه با مشارکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی تنظیم کند. سرانجام هیأت دولت در جلسه ۲۹ اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۹۸ به پیشنهاد وزارت کار، اتاق تعاون ایران و سازمان برنامه‌بودجه کشور و به استناد قانون برنامه ششم توسعه «سند ملی کار شایسته و سیاست‌های اشتغال مبتنی بر سند ملی کار شایسته» را به تصویب رساند. این سند با هدف نیل به رشد توسعه اقتصادی بر پایه عدالت نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغالی، مهارت‌افزایی و ارتقاء دانش حرفه‌ای و حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش‌بنیان و مبتنی بر کاهش نرخ بیکاری حداقل به میزان هشت درصد سالانه در طول سال‌های اجرای قانون برنامه تنظیم شده است. بسیاری از کارشناسان سند ملی کار شایسته را یک سند بالادستی و پویا دانسته و بر این باورند با اجرای آن به اصلاح قانون کار نیاز نیست هر چند که عده‌ای دیگر معتقدند اصلاح قانون کار به تنهایی نمی‌تواند مشکلات بازار کار را حل کند و سند کار شایسته و قانون کار باید هر دو در کنار هم قرار گیرند تا در قالب یک بسته جامع و مترقی مشکلات بازار کار را شناسایی، پیگیری و برطرف کند.

۱۴ میلیون نفر شغل شایسته ندارند

به عقیده بسیاری از کارشناسان حوزه بازار کار و اشتغال، در کشور حدود ۱۴ میلیون تن از شغل شایسته‌ای برخوردار نیستند و تقریباً ۶ تا ۷ میلیون شغل غیررسمی و ۲ میلیون نفر دارای اشتغال ناقص هستند. همچنین افرادی نیز وجود دارند که از درآمد مکفی برخوردار نیستند. بر مبنای این استدلال، الزام شکل‌گیری عزمی برای ساماندهی بازار اشتغال در حوزه مرتبط با کار یا شغل شایسته در حوزه فعالیت شاغلان در بخش‌های مختلف دیده می‌شود. کار شایسته به عنوان راهکار دستیابی به توسعه پایدار بر اصل سه‌جانبه‌گرایی تأکید دارد و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز با رویکرد دستیابی به کار شایسته و بر اساس قانون، سه‌جانبه‌گرایی را در مراجع رسیدگی و تصمیم‌گیر اجرا و همواره تلاش می‌کند با هدف فراگیری هرچه بیشتر مذاکرات، تمامی مساعی خود را به منظور مشارکت همه تشکلهای کارگری و کارفرمایی در مراجع سه‌جانبه‌حتمی تشکیل‌هایی که واجد رأی در این مراجع نیستند به کار گیرد تا تصمیمات اتخاذ شده از جامعیت و مقبولیت عمومی بیشتری برخوردار باشد.

امنیت شغلی، مؤلفه مهم کار شایسته

باید توجه داشت موضوع امنیت شغلی همواره یکی از اساسی‌ترین مسائل پیش روی جامعه کارگری در کشور بوده و به طور خاص، این شاخصه مهم کار در قالب قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت در طی تقریباً سه دهه گذشته با مخاطرات فراوان روبه‌رو بوده است؛ علاوه بر قانون کار، سند ملی کار شایسته نیز به این مهم در موارد متعدد تأکید داشته است.

مشاغل خارج از چارچوب کار شایسته

بخش غیررسمی اشتغال، بخشی بدون حمایت‌های قانونی و بیمه‌ای برای نیروهای کار است که نقش قابل توجهی در اشتغال، تولید و افزایش تولید ناخالص ملی و درآمد دارد؛

با این تعریف که کار شایسته به معنای افزایش شانس به دست آوردن شغل مولد با دستمزد عادلانه در شرایط کاری قابل قبول است، این مؤلفه نقش آفرین در معادلات اشتغال و بازار کار شامل فرصت‌های شغلی، کار مولد، آزادی در انتخاب شغل، برابری در کار، امنیت شغلی و ایمنی و کرامت انسانی در کار می‌شود و این در حالی است که این ابعاد بر مبنای چهار عنصر اصلی اشتغال، حمایت‌های اجتماعی، حقوق بنیادین کار و گفت‌وگوهای اجتماعی، بنیانگذاری شده است.

سند ملی «کار شایسته» تکمیل‌کننده قانون کار

اجرای کامل سند ملی کار شایسته پس از قانون کار یکی از مطالبات اساسی جامعه کارگری به شمار می‌رود و رعایت حداقل مزد متناسب با معیشت، کرامت و امنیت نیروی انسانی و منع تبعیض در اشتغال و حرفه‌ای و ویژگی‌هایی است که سند کار شایسته بر آن استوار بوده و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیگیری و نظارت بر روند اجرای صحیح سند را بر عهده دارد. سند کار شایسته با هدف دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی، مهارت‌افزایی و ارتقاء دانش حرفه‌ای، حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش‌بنیان بر مبنای کاهش نرخ بیکاری حداقل به میزان سالانه (۰٫۸ درصد) در طول سال‌های اجرای قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه تنظیم شده است. این سند علاوه بر مقوله دستمزد و معیشت نیروی کار به مباحثی همچون تولید و بهره‌وری، حقوق بنیادین کار، ثبات و امنیت شغلی و اشتغال می‌پردازد. کار شایسته بر ایجاد مختلف کمی و کیفی کار در جامعه تأکید دارد که آزادی انتخاب شغل، ترویج کار مولد و سازنده، رعایت حرمت و کرامت انسانی، تضمین امنیت نیروی کار در محیط کار و داشتن درآمد مکفی و مزد مناسب در کنار ساعات کار مطلوب از ویژگی‌های بازار آن به شمار می‌رود.

کار شایسته در قوانین ایران

برای اولین بار در ماده (۱۰۱) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت مکلف شده تا موضوع کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد سه‌جانبه‌گرایی که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم باشد تهیه و تنظیم کند. با توجه به اینکه یکی از مهمترین اهدافی که از زمان شکل‌گیری (ILO) در سیاستگذاری‌های این نهاد بین‌المللی مطرح بوده، تحقق کار شایسته در جهان است و در این مسیر، استانداردهای و مؤلفه‌های بنیادی و حقوق کار، اشتغال، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی در واقع چهار برنامه استراتژیک کار شایسته است، در کشور ما نیز همگام با توصیه‌های بین‌المللی، موضوع کار شایسته و نماگرهای آن از سال ۱۳۸۳ مطرح شد و در این راستا، وزارت کار پیش‌نویس سند ملی کار شایسته را تدوین و در شانزدهمین همایش ملی کار مورد بررسی قرار داد.

به موجب ماده (۲۵) برنامه پنجم توسعه نیز، وزارت کار مکلف شد حداکثر تا پایان سال اول برنامه، سند ملی کار شایسته را حسب مصوبات سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان در راستای تثبیت



احسان احمدی

روزنامه نگار