



تحلیل قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی از دیدگاه اشتغال و دیگر کارکردهای اساسی در جامعه (به منظور ارائه الگوی اصلاحی کاربردی متناسب با شرایط جامعه ایران)

دکتر حمیدرضا بهرامی^۱

از صفحه: ۸۳ تا ۱۰۸

تاریخ ارائه: ۸۷/۷/۲۶

تاریخ پذیرش: ۸۷/۹/۲۰

چکیده

نرخ بیکاری موجود در جامعه و عدم وجود فرصت‌های شغلی متناسب با نیروهای آماده به کار و همچنین اعتقاد مدیران سازمان‌ها در کاهش کارآمدی و توان برخی از نیروهای مسن این سازمان‌ها که طبق قانون اجباری بازنشستگی تامین اجتماعی، اختیار بازنشسته نمودن آن‌ها را ندارند؛ مهمترین انگیزه در پایه ریزی تحقیقی شد که از یکسو با مطالعه تطبیقی جامع درخصوص شرایط و قوانین بازنشستگی در داخل با سایر کشورها، و از سوی دیگر از دید نمایندگان مجلس شورای اسلامی، مدیران ارشد وزارت رفاه، و مدیران سازمان تامین اجتماعی به:

- بررسی و شناخت مجموعه الزامات و متغیرهای تاثیر گذار بر تهیه، تنظیم و تصویب قانون کارآمد بازنشستگی اجباری (مدل مطلوب)؛
- تحلیل میزان توجه به این الزامات و اهداف در تهیه و تنظیم و تصویب قانون بازنشستگی اجباری فعلی کشور (مدل موجود)؛
- شناخت میزان مطابقت قانون بازنشستگی تامین اجتماعی موجود با قانون مطلوب و یا مغایرت‌های آن؛
- و وقوف بر تاثیرات مثبت اصلاح قانون بازنشستگی تامین اجتماعی مطابق الگوی پیشنهادی پرداخت

به طور کلی با انجام این تحقیق پاسخ‌گویی به سه سوال اساسی زیر ممکن شد، که نتایج آن

در این مقاله ارایه می‌گردد:

- آیا قانون فعلی بازنشستگی تامین اجتماعی منطبق بر شرایط جامعه و در راستای تامین اهداف کلان اجتماعی هست؟
- الزامات و اهداف تاثیر گذار بر تهیه و تنظیم و تصویب قانون کارآمد بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی کدامند؟
- تا چه میزان در تهیه و تنظیم و تصویب قانون فعلی بازنشستگی اجباری کشور به این الزامات و اهداف توجه شده است؟
- و اما آنچه به عنوان نتیجه این تحقیق قابل برداشت است آنکه مدل موجود تنظیم و تصویب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی با مدل مطلوب آن فاصله بسیاری داشته؛ که می‌تواند به لحاظ تاثیر گذاری آن بر جامعه؛ مورد بازنگری سریع قرار گیرد.

واژگان کلیدی: بازنشستگی اجباری، بازنشستگی زودرس، اشتغال، بیکاری، امید به زندگی

مقدمه

بازنشستگی از مقولاتی است که دامنه مطالعاتی وسیعی را در بر گرفته و محافل علمی و قانون‌گذاری هر کشوری را مشغول به خود می‌سازد. در مباحث متعدد و با اهمیت بازنشستگی؛ بحث سن اجباری بازنشستگی به لحاظ ارتباط نزدیک خود با اشتغال؛ بیش از سایر موضوعات بازنشستگی دارای اهمیت و توجه است. همچنین کاهش یا افزایش سن اجباری بازنشستگی به خاطر تاثیرات متفاوت خود بر حوزه‌های مختلف (از جمله اشتغال و یا درآمد و زیان سازمان تامین اجتماعی) موضوعی کاملاً چالشی و قابل تفحص و پژوهش است. بر این اساس تحقیق در خصوص موضوع سن اجباری بازنشستگی و عوامل موثر بر تعیین آن و ارایه مدل مطلوب قانونگذاری موضوعی کاملاً کاربردی و راهگشا در شرایط فعلی جامعه به نظر می‌رسد.

تبیین موضوع

تدوین قوانین کار و تامین اجتماعی از پروسه‌های زمان‌بری است که تحت تاثیر شرایط و نفوذ ذی‌نفعان و قواعد بازی سیاسی حاصل می‌شود. این قوانین گرچه ممکن است بسیاری از معضلات موجود در جامعه و فضای کاری را بهبود بخشد؛ منتهی به لحاظ وجود برخی ملاحظات و شاید

عدم انجام مطالعات صحیح و جامع در تدوین آن؛ خالی از اشکال نیست. در تهیه، تنظیم و تصویب قانون تاثیر گذار و بسیار با اهمیت قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی که به نظر می‌رسد بر بسیاری از ساختارهای جامعه تاثیر گذار خواهد بود؛ باید بسیاری از الزامات و اهداف مورد نظر واقع شوند. شناخت این الزامات و بررسی میزان توجه به آن در تدوین و تصویب قانون فعلی بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی از جمله مسایل مورد نظر در این تحقیق است.

از سوی دیگر در شرایط حاضر، اشتغال دغدغه اصلی دولت و مردم و به نحوی تحت تاثیر قوانین مملکتی قرار دارد که با افزایش نرخ بیکاری توجه بیشتری را می‌طلبد. یکی از قوانینی که مستقیماً بر اشتغال تاثیر گذار است قانون بازنشستگی تامین اجتماعی است (که در آن سن اجباری بازنشستگی برای مردان ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال تعیین شده است) و به نظر می‌رسد با شرایط کنونی جامعه؛ غیر منطقی و جانب‌دارانه (به سود سازمان تامین اجتماعی) باشد. بر اساس این قانون، و حتی پس از سی سال سابقه، کارفرما نمی‌تواند پیشنهاد بازنشستگی فردی را به تامین اجتماعی بدهد و صرفاً ملاک عمل، سن شناسنامه‌ای فرد خواهد بود. لذا در سازمان‌هایی که تحت شمول قانون تامین اجتماعی هستند تعداد بسیاری از شاغلان را می‌توان دید که با وجود سن بالا و عدم توان کافی کماکان حضور فیزیکی خود را حفظ کرده، و به اشتغال جامعه لطمه وارد می‌سازند. بر این مبنای دیدگاه این تحقیق بررسی تطبیقی و شناخت الزامات تاثیرگذار بر تهیه و تنظیم و تصویب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی و میزان توجه به آن در تهیه و تنظیم و تصویب قانون فعلی و میزان تاثیر منفی این قانون بر سطح اشتغال است (که در آن کارگر حتی اگر کارآیی چندانی نداشته باشد، باز از لحاظ قانونی می‌تواند به کار خود ادامه دهد). لذا می‌توان عنوان کرد که؛ کاهش سطح اشتغال (و از طرفی کاهش کارآیی و...) از جمله معایب [محتمل] این قانون است که با اصلاح آن به صورتی که شرایط مختلف در نظر گرفته شود گام موثری در کاهش مشکلات و انطباق با برنامه‌های توسعه برداشته خواهد شد.

تعریف بازنشستگی

بازنشستگی بیشتر بر مبنای دو ویژگی تعریف شده است :

۱- عدم مشارکت در نیروی کار (خارج شدن از حوزه افرادی که عضو نیروی کاری جامعه

تلقی می‌شوند)

۲- دریافت درآمدی از مستمری‌ها یا تامین اجتماعی و یا دیگر طرح‌های بازنشستگی

(Patrick j. Purcell;2000:27)

بازنشستگی وضعیتی است که روی شرایط اقتصادی افراد در دوران استراحت و شرایط اقتصاد ملی تاثیر دارد. تعداد افراد بازنشسته در هر سال؛ اندازه نیروی کاری را تغییر می‌دهد که مستقیماً ظرفیت اقتصادی برای تولید کالا و خدمات را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. (Patrick j. Purcell;2000:19)

دیدگاه جدید بازنشستگی

در دیدگاه سنتی بازنشستگی، یک کارگر از حالت اشتغال کامل به وضعیت خروج کامل از نیروی کار جابجا می‌شد.

بازنشستگی مرحله‌ای یکی از دیدگاه‌های جدید در بازنشستگی است که دارای دو روش معروف ۱- استخدام بازنشستگان پس از بازنشستگی و ۲- به‌کارگیری بازنشستگان به‌صورت مشاور، می‌باشد.

روش‌های دیگری نیز در این دیدگاه وجود دارد، از جمله اجازه دادن به کارکنان در کاهش روزهای کاری در هفته یا ساعات کاری در روز (چند ماه قبل از بازنشستگی کامل) (Patrick j. Purcell;2000:27) برای بازنشستگی مرحله‌ای تعریف قانونی و مقرر وجود ندارد. مع الوصف یک تحلیل‌گر (Wilma K.Schopp) اشاره داشته که بازنشستگی مرحله‌ای، وضعیتی است که در آن فرد مسن فعالانه و به صورت پاره‌وقت و یا کاهش زمان حضور خود کار می‌کند. در این حال فرد ممکن است قسمتی یا تمام مزایای بازنشستگی را دریافت کند. (Patrick j. Purcell;2000:25)

ارتباط بین پیشرفت‌های فنی و بازنشستگی

در اقتصادهای مدرن، بازنشستگی پیش از موعد (بازنشسته شدن قبل از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی) یک پدیده شایع شده است. به‌طور مثال در سال ۱۹۹۶ متوسط مشارکت نیروی کار در کشورهای OECD در جنس مردان در سنین ۵۵ تا ۶۴ سال برابر ۶۳/۶٪ بوده در حالی که متوسط مشارکت در سنین ۲۵ تا ۵۴ سال برابر ۹۳/۱٪ بوده است. متوسط مشارکت مردان در آمریکا در سنین ۵۵ تا ۶۴ سال از ۸۶/۷٪ در سال ۱۹۴۸ به ۶۲/۶٪ در سال ۹۶ کاهش یافته است.

تحقیقات اولیه انجام شده بر روی بازنشستگی زودرس؛ در درجه اول پیرامون مسایل بهداشتی (سلامتی) و دوم انگیزه‌ها و مشوق‌های مطرح در طرح‌های بازنشستگی بوده اند. اما اخیراً توجه به بررسی تحلیل رفتگی و فرسودگی ناشی از پیشرفت‌های فنی معطوف شده

است. پیشرفت‌های فنی به‌طور پیوسته مسیر تولید را تغییر می‌دهند. آن‌ها کالاهای جدید، ماشین‌های جدید و روش‌های جدید تولید را معرفی می‌کنند و همچنین شاغلین حرفه‌ای جدید را معرفی و قدیمی‌ها را کنار می‌گذارند. از این‌رو تکنولوژی‌های جدید همواره سرمایه انسانی منسوخ را به‌وجود می‌آورند در حالی‌که تقاضا برای انواع جدید سرمایه انسانی را نیز ایجاد می‌کند (Averner Ahituv & Joseph Zeira;2001:1)

پیشرفت‌های فنی به‌طور کلی دارای دو اثر بر بازنشستگی هستند:

- ۱- اثر تحلیلی یا فرسایشی (Erosion Effect): در بخش‌هایی که دارای پیشرفت تکنیکی سریعتری هستند کارگران مسن زودتر بازنشسته می‌شوند که این اثر منفی را اثر تحلیلی گویند.
- ۲- اثر مزدی (Wage Effect): در دوره‌هایی که پیشرفت فنی بالاست، مزد افزایش یافته و بر موجودی نیروی کار مسن اثر مثبت می‌گذارد یعنی منجر به تمایل نیروی کار مسن به ابقاء در کار می‌گردد که این حالت اثر مزدی نامیده می‌شود. (Averner Ahituv & Joseph Zeira;2001:1)

تأثیرات بازنشستگی زودرس

امروزه در کشورهای توسعه یافته، دلایلی همچون تغییرات فزاینده در بازار کار، جهانی شدن و بهبود و توسعه اطلاعات منجر به افزایش کناره‌گیری انتخابی افراد از بازارهای کار شده است. آمار به دست آمده در این کشورها نشان می‌دهد که افراد کمتر تا رسیدن به سن بازنشستگی اجباری در کار می‌مانند و به دلایل مختلف از جمله حق آسایش، قبل از بازنشستگی رسمی، شخصا از کار کناره‌گیری می‌کنند (Laura Saurama;2001:1)

گرچه بازنشستگی زودرس می‌تواند به بهره‌برداری مطلوب‌تر و آسایش بیشتر در دوران استراحت در زمان کهولت سنی منجر شود، اما تحقیقات (نظیر تحقیق سائوراما در چند کشور اسکاندیناوی) نشان از ارتباط بین بازنشستگی زودرس با حاشیه‌ای شدن (به حاشیه رفتن) اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دارد. (Laura Saurama;2001:4)

در حقیقت پیوستگی اجتماعی (social integration) که از طریق شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود و در مقابل حاشیه‌ای شدن اجتماعی (social marginalization) به معنای از دست دادن این شبکه‌ها) قرار دارد و حاشیه‌ای شدن سیاسی (political marginalization) که به معنای از دست رفتن مشارکت مناسب سیاسی است و در مقابل پیوستگی سیاسی (مشارکت مناسب سیاسی) قرار دارد و حاشیه‌ای شدن اقتصادی که به معنای کمبود منابع مادی است؛ از نتایج بازنشستگی زودرس محسوب می‌شود (Goul Anderson. J,1996:15)

تاملی بر سوابق و تحقیقات انجام شده در خصوص بازنشستگی در سایر کشورها

نتایج تحقیقی که کایران (Kieran) در سال ۲۰۰۱ بر روی موضوع بازنشستگی زودرس در کشور کانادا انجام داده بی‌اگر آنست که خانم‌ها نسبت به آقایان علاقه مندی بیشتری به بازنشستگی زودرس دارند. نتایج دیگر این تحقیق همچنین مبین آنست که کارکنان با تحصیلات و آموزش‌های تخصصی بالاتر نسبت به آن‌هایی که آموزش رسمی پایین‌تری دارند بیشتر علاقه مند به بازنشستگی زودرس هستند (Kieran, 2001, P9)

در تحقیقی که توسط دال (Dahl) و همکارانش بر روی رفتار بازنشستگی نروژی‌ها صورت گرفت مراحل گذار از کار به مرحله دریافت مستمری ناتوانی، از کارافتادگی، یا منافع بیکاری و... مشخص شدند. این گروه ضمن شناخت عوامل موثر بر این گذار؛ این‌گونه بیان کردند که محرک‌های مالی عامل مهمتری در قرار گرفتن در بیکاری و ناتوانی هستند (Bratberg & Holmas & Thogersen, 2000:3)

نتایج تحقیق دیگری که در سال ۲۰۰۱ توسط ایتوو و زیرا (Avener Ahituv & Joseph Zeira) در خصوص ارتباط بین پیشرفت‌های فنی و مشارکت کارکنان مسن در کار انجام شده است حاکی از آن است که پیشرفت‌های فنی تاثیر منفی اساسی روی میزان مشارکت کارکنان مسن دارد؛ و یا به عبارت دیگر خروج کارکنان مسن را تسریع می‌نماید (Ahituv & Zeira, 2001:27)

گالی (Gali) همچنین در سال ۱۹۹۹ نتایج مشابهی را با تحقیق فوق گرفته بود (Gali, 1999:249)

پراچی و ولج (Peracchi & Welch) در سال ۱۹۹۴ تجزیه و تحلیل‌های خود را روی کاهش مشارکت نیروی کار مردان مسن متمرکز کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که فشار وارده به این قشر (به لحاظ پیشرفت‌های فنی) احتمال دارد آن‌ها را مجبور به خروج از نیروی کار نماید (Peracchi & Welch, 1994:210)

همچنین بارتل و سیچرمن (Bartel & Sicherman) روابط بین پیشرفت‌های فنی و موجودی نیروی کار مسن در بخش‌های مختلف را مورد ارزیابی و مقایسه تطبیقی قرار داده‌اند که در آن رابطه معکوس بین این دو متغیر مورد تایید واقع شده است (Bartel & Sicherman, 1993:162)

لورا سائوراما (Laura Saurama) در تحقیقی در خصوص نتایج بازنشستگی‌های پیش از موعد در شمال اروپا به ارتباط بین گسستگی‌های سیاسی، اجتماعی، و اقتصادی با بازنشستگی‌های زودرس اشاره کرده و این رابطه را مورد تایید قرار می‌دهد (Saurama, 2001:4)

اشتغال

در دنیای متغیر، رقابتی، و جهانی شده ی امروز استفاده از کلیه ابزارهای مدیریت و اقتصاد برای اداره جامعه ضروری تر از هر زمان دیگر است. در حال حاضر در میان دغدغه‌های مسئولین، بحث امنیت سرمایه‌گذاری و اشتغال از اهم مسایل می‌باشد. مجلس شورای اسلامی نیز سیاست‌های اشتغال‌زایی را دنبال می‌کند. علت این نگرانی‌ها روشن است، بیکاری از مهمترین مسایل جامعه ما می‌باشد. بیکاری در کشور ما به دلایلی از بعضی از کشورهای دیگر بیشتر است. یکی از دلایل آن افزایش سریعتر جمعیت در یک دوره زمانی خاص است. از سال ۵۸ تا ۶۸ سالانه تولد دو میلیون کودک در سازمان ثبت احوال کشور به ثبت رسیده است که مطابق تئوری مراحل رشد زندگی (ارایه شده توسط اریک اریکسون) این نسل از سال ۷۸ به مرحله جستجوی کار رسیده، به طوری که در هر سال بر عرضه نیروی کار در جامعه افزوده می‌شود لیکن تقاضای کار به دلیل عدم وجود فرصت‌های شغلی کافی پاسخ‌گوی عرضه نیروی کار نیست. از اینروست که در اصطلاح مدیریتی هر سال تعداد زیادی به لشکر اغتشاش (Disturbance Division of Army) اضافه می‌شوند.

در طول چند سال گذشته تدابیر مختلفی به منظور جلوگیری از این پدیده از سوی مسئولین اتخاذ شده است، از جمله تشکیل فراکسیون اشتغال در مجلس شورای اسلامی، تعیین معاون اشتغال برای هر یک از وزیران و... اگرچه همه اقدامات در بستر سازی و ایجاد زمینه‌های اشتغال مثبت و موثر است اما شناسایی عوامل کلیدی توفیق، به دست اندرکاران و برنامه ریزان و کارشناسان و مدیران جامعه در اولویت بندی این عوامل و معطوف کردن توجه با لحاظ نمودن اولویت‌ها و ایجاد اشتغال کامل‌تر کمک خواهد نمود. به هر حال از آنجایی که اشتغال مقوله بسیار پیچیده و مهمی است و عوامل بسیار زیاد و متعددی موجب شکل‌گیری آن می‌شود بنابراین لازم است که در برنامه ریزی‌های آتی آن عوامل شناسایی و مهمترین آن‌ها انتخاب شوند. از سوی دیگر خود اشتغال نقش موثری در توسعه همه جانبه جوامع دارد و اکثر صاحب‌نظران آن را محور توسعه می‌دانند و توسعه یافتگی را بر اساس شاخص توسعه می‌سنجند (مجله کار و جامعه، ۱۳۸۲: ۲۶)

نیروی انسانی مهمترین عامل موثر در توسعه ی هر کشور و جمعیت هر جامعه به منزله ی ثروت ملی هر کشور محسوب می‌شود. از طرف دیگر پدیده ی بیکاری و سوء اشتغال در جامعه همواره دارای تبعات اقتصادی و پیامدهای اجتماعی می‌باشد. تبعات اقتصادی آن شامل هدررفت منابع تولید و پیامدهای اجتماعی آن ممکن است به صورت کاهش اعتماد به نفس، عادت به بیکاری و سایر زمینه‌های فساد در جامعه بروز یابد.

این که چگونه می‌توان فرصت‌های شغلی مولد و با درآمد کافی برای جمعیت در حال توسعه (افزایش) ایجاد کرد شاید مهمترین مسأله‌ای بوده است که کشورهای در حال توسعه با آن دست و پنجه نرم کرده‌اند. حتی کشورهایی که موفق شده بودند نرخ رشد اقتصادی رضایت بخشی داشته باشند، متوجه شدند که اشتغال به سرعت کافی رشد نمی‌کند و بیکاری هم چنان روبه افزایش است. پدید آمدن مسایل اجتماعی جدید و توزیع نامتعادل درآمد حاصل از رشد اقتصادی، ضرورت پرداختن به مسأله اشتغال را بیش از پیش مطرح می‌ساخت، به طوری که کشورهای در حال توسعه، مسأله ایجاد اشتغال را به عنوان یکی از اهداف اصلی در برنامه‌های توسعه خود گنجانده‌اند که این اهمیت در کشور ما نیز در قالب برنامه‌های مختلف توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور نمود پیدا کرده است. و اشتغال به عنوان مهمترین دغدغه‌ی مسئولان نظام مورد توجه جدی و ویژه قرار گرفته است. بیکاری حادث شده در دهه‌ی اخیر در کشور ناشی از عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار می‌باشد. عرضه‌ی نیروی کار به دلیل رشد بیش از حد جمعیت در دهه‌های اخیر افزایش قابل ملاحظه‌ای یافته است. از طرف دیگر تقاضا برای نیروی کار به عنوان تابعی از رشد اقتصادی بهره‌ی نیروی انسانی تکنولوژی مورد استفاده و قیمت‌های نسبی کار و سرمایه متناسب با عرضه‌ی نیروی کار افزایش نیافته است.

تعریف اشتغال و برخی دیگر از مفاهیم

اشتغال از لحاظ کلی به معنای استفاده از یک عامل تولید توسط یک شرکت یا موسسه و به طور متداول‌تر به معنای استخدام و مشغول بودن در کار است و همچنین اشتغال به حالت شاغل بودن اطلاق می‌شود و شاغل به کسی می‌گویند که برای کسب مزد، سود، و منفعت کار می‌کند. طبق تعاریف وزارت کار آمریکا این اصطلاح شامل کسانی که در خانواده و یا مزرعه بدون مزد کار می‌کنند نیز می‌شود (مجتبوی نایینی، ۷۲: ۳۸)

- کار

کاریا پیشه از دیدگاه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای فعالیتی دایمی است که به تولید کالا و خدمات منجر می‌شود و برای اجرای آن فردی در نظر گرفته می‌شود، لذا کار دارای ۳ خصوصیت است که عبارتست از: ۱) دایمی و همیشگی است ۲) به تولید کالا یا خدمات می‌انجامد ۳) دستمزدی برای آن در نظر گرفته شده است. (غدیری و مهدوی، ۱۳۸۰ مجموعه مقالات)

بنا به تعریف دیگر کار عبارتست از: هر فعالیت فکری و بدنی که قانوناً مجاز باشد و به منظور

کسب درآمد (نقدی یا غیر نقدی) صورت گیرد. (نوتاشی، مجموعه مقالات)

اشتغال دارای ۳ بعد متمایز اما مرتبط است:

۱) بسیاری از افراد به خاطر نبود فرصت‌های شغلی دلسردند. این گروه هم افراد بیکار و هم شاغلانی را که علاقه مند به داشتن ساعت کار طولانی تر یا کار شدیدتر هستند، در بر می‌گیرد.

۲) بخش بزرگی از نیروی کار چه شهری و چه روستایی فاقد درآمدی هستند که هم قابل اتکا باشد و هم تکافوی برآوردن نیازهای اساسی خود و وابستگانش را بنماید.

۳) حجم قابل ملاحظه‌ای از نیروی کار بدون مصرف یا به قدر کافی استفاده نشده وجود دارد که باید از این منبع بالقوه استفاده شود (لطفی، مجموعه مقالات).

- جمعیت فعال

افراد واقع در سنین کار را که شاغل در جامعه یا در جستجوی کار هستند جمعیت فعال جامعه گویند.

- جمعیت شاغل

آن‌هایی هستند که در حال حاضر مشغول کار و فعالیت هستند.

نرخ اشتغال

این نشان دهنده درصد شاغلان است و از رابطه زیر بدست می‌آید:

نرخ اشتغال = (تعداد نیروی شاغل / جمعیت فعال از نظر اقتصادی) × ۱۰۰

اشتغال به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با شاخص‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی، ارتباط پیدا می‌کند که بعضی از آن‌ها عبارتند از: اشتغال و مهاجرت، اشتغال و فقر، اشتغال و فسادهای اجتماعی، اشتغال و جمعیت، اشتغال و توزیع درآمد، اشتغال و آموزش. (ماهنامه جهاد: ۴۹)

- بیکار

بیکار به کسی اطلاق می‌شود که شاغل نیست و در مدت هفت روز گذشته (قبل از مراجعه مامور سرشماری) در جستجوی کار بوده باشد. همچنین کسانی که در هفت روز قبل از سرشماری به اقتضای فصل و یا ماهیت فصلی کار خود بیکار بوده اند چنانچه در جستجوی کار دیگری باشند در شمار بیکاران منظور می‌شوند. (نوتاشی، مجموعه مقالات)

- به عبارت دیگر به بخشی از نیروی کار جامعه که در جستجوی یافتن شغل هستند اما موفق به داشتن شغل نمی شوند بیکار گفته می شود. (روزبهان، ۱۳۸۲)
- خصوصیات یک فرد بیکار از دیدگاه (I.L.O) عبارتند از :
- ۱- بدون کار باشد (فقدان کار)؛
 - ۲- آمادگی کامل برای انجام کار داشته باشد؛
 - ۳- بالاخره دایما در جستجوی کار باشد (جویای کار). (رالف هومسمانز، ۱۳۷۳: ۷۶)

- بیکاری (Un Employment)

چنانچه وضعیت اشتغال ناقص تشدید گردد به نحوی که تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار برهم خورد بیکاری ایجاد می شود.

مساله بیکاری و عدم اشتغال امروز نه تنها گریبانگیر بسیاری از مردم جهان سوم است بلکه این مشکل گریبانگیر دیگر کشورهای پیشرفته صنعتی جهان نیز می شود.

در حقیقت بیکاری پدیده ای نیست که به یکبار در جامعه ای به وجود آید بلکه این پدیده همراه با تغییرات اجتماعی ایجاد می شود و رفته رفته گسترش می یابد.

اگر عوامل به وجود آورنده بیکاری را دسته بندی کنیم، به یکی از اصلی ترین آنها یعنی عامل اقتصادی بر می خوریم که به نظر می رسد سایر عوامل تابعی از این عامل هستند. از سوی دیگر می توانیم به عدم استفاده کامل از ظرفیت تولیدی و کارگاهی صنعتی در کشورهای جهان سوم اشاره کنیم. البته لازم به ذکر است که کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص نقش اساسی در پایین بودن میزان استفاده از ظرفیت تولیدی برعهده دارد.

از جمله عوامل اجتماعی موثر در بیکاری جوانان می توان به تغییر سطح توقعات و خواسته های آنان، افزایش انتظارات خانواده و توجه به موقعیت و پایگاه اجتماعی مشاغل اشاره کرد (غدیری و مهدوی، همایش ملی بررسی راهکارهای ایجاد اشتغال)

- نرخ بیکاری

نرخ بیکاری نشان دهنده درصد افراد مایل به کار است که بیکارند. به عبارت دیگر درصدی از نیروی کار که به هیچ شغلی مشغول نیست.

نرخ بیکاری از رابطه زیر بدست می آید :

نرخ بیکاری = (تعداد افراد بیکار / نیروی کار) × ۱۰۰ = (جمعیت بیکار / جمعیت فعال) × ۱۰۰ از نظر اقتصادی (۱۰۰)

- نرخ طبیعی بیکاری

عبارتست از نرخ بیکاری در یک وضعیت پایدار که به دو عامل بستگی دارد
 الف) نرخ نیروی بیکار منتظر خدمت
 ب) نرخ نیروی بیکار در پی یافتن شغل جدید
 نیروی انسانی را به سه دسته شاغل، بیکار، و یا خارج از نیروی کار تقسیم بندی می کنند.
 خارج از نیروی کار به افرادی مانند محصلان، دانشجویان، و خانه داران اطلاق می شود که نه
 شاغل هستند و نه بیکار

- انواع بیکاری

بیکاری ارادی: وقتی فرد، کار موجود در بازار را نمی پذیرد و یا کار خود را به امید پیدا کردن
 شغل بهتر رها می کند.
 بیکاری غیر ارادی: نوعی بیکاری است که فرد قادر به انجام کار و در جستجوی کار است
 ولی کاری پیدا نمی کند.
 بیکاری پنهان: این نوع بیکاری مربوط به زمانی است که کل پتانسیل فرد مورد استفاده قرار
 نمی گیرد و نوعی کم کاری وجود دارد.
 بیکاری فصلی: این نوع بیکاری به علت کاهش منظم و فصلی فعالیت های اقتصادی به وجود
 می آید.
 بیکاری موضوعی: این نوع بیکاری مربوط به فاصله زمانی است که فرد شغلی را که تمایل
 ندارد رها می کند تا وقتی که شغل مناسب و موافق میل خود را پیدا نماید.
 بیکاری موقت: بیکاری موقت عبارتست از عدم اشتغال کوتاه مدت که به علت عدم توانایی
 تطبیق سریع افراد با مشاغل موجود در بازار کار به وجود می آید.
 بیکاری ساختاری: این نوع بیکاری عبارتست از عدم اشتغال طولانی افراد و عدم امکان تطبیق
 افراد با مشاغل موجود.
 بیکاری ساختاری معمولا به دلیل عوامل زیر به وجود می آید:
 الف) تغییر جهت سریع در تقاضا، که معمولا به علت تغییر تکنولوژی اتفاق می افتد؛
 ب) توزیع وسیع جغرافیایی مراکز اقتصادی، در برخی مناطق کشور ممکن است رشد اقتصادی
 بیشتر و در برخی مناطق حتی با رکود اقتصادی مواجه باشد؛
 ج) استانداردهای استخدام غیر اقتصادی ثابت؛

(د) مهارت ویژه؛

(ه) اطلاعات کم از بازار کار.

بیکاری دوره‌ای: این نوع بیکاری به طور طبیعی در زمان رکود اقتصادی به وجود می‌آید. (میر

سپاسی: ۷۹)

– اشتغال کامل (Full Employment)

بورچ (Beveridge 1997) اشتغال کامل را چنین تعریف می‌کند: اشتغال کامل به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن فرصت‌های شغلی خالی بیش از افراد بیکار است و جایی که مشاغل نوعاً در سطح دستمزدهای عادلانه بوده، و طوری تعیین شده اند که پذیرش آنها توسط افراد بیکار، می‌تواند منطقیاً مورد انتظار باشد. حتی در این شرایط نرخ بیکاری اجتناب ناپذیر است چون تعدادی از کارگران مشاغل خود را برای یافتن مشاغل جدید و با شرایط بهتر رها می‌کنند و تا انطباق کارگران با مشاغل جدید و یا شرایط بهتر طول خواهد کشید. (Beveridge 1997:13)

بر اساس منابع دیگر می‌توان گفت اشتغال کامل :

(۱) به وضعیتی گویند که از همه ی منابع و عوامل تولیدی به طور کامل در امر تولید استفاده می‌شود و منبع بیکار وجود ندارد. (روزبهان، ۱۳۸۲)

(۲) اشتغال کامل وضعیتی است که در یک منطقه مفروض برای تمام افراد جویای کار شغل مزددار فراهم باشد و به عبارت دیگر اشتغال کامل آنچنان شرایطی است که در آن برای کلیه کسانی که قادر و مایل به کارکردن باشند شغل ثمربخش وجود داشته باشد (مجتبوی نایینی، ۳۸:۷۲)

– اشتغال ناقص (Under Employment)

وقتی کارگران مزد تمام وقت خود را دریافت کنند در حالی که از تمامی وقت آنان استفاده نشود یا برعکس وقتی کارگرانی که در جستجوی کار تمام وقت هستند تنها موفق شوند کار نیمه وقت پیدا کنند حالت اشتغال ناقص وجود دارد (احمد خوی، ۱۳۷۱: ۱۱۷)

بیکاری در کشورهای جهان سوم و کشورهای صنعتی

علل پیدایش و افزایش بیکاری در کشورهای صنعتی و کشورهای جهان سوم با یکدیگر

متفاوت است ضمن اینکه بعضی از علل در هر دو گروه مشترک می‌باشند:

- بعضی از علل در کشورهای پیشرفته غرب (صنعتی) عبارتند از :
- خودکار شدن فعالیت‌های صنعتی و استفاده از ربات‌ها و آدمک‌های مصنوعی؛
 - گسترش تکنولوژی اطلاعات و عدم نیاز به وجود انسان در بسیاری از بخش‌های خدمات و تولیدی؛
 - کاهش تعداد توزیع کنندگان کالاها به خاطر گسترش فروشگاه‌های زنجیره‌ای؛
 - گسترش بخش خدمات در اقتصاد توأم با اتوماسیون آن؛
 - بیکاری ادواری ناشی از مرحله رکود (از سه مرحله رونق، رکود و بهبود)؛
 - اقتصاد آزاد و اقتصاد بازار (بیکاری دوره کساد)؛
 - عدم پذیرش بسیاری از مشاغل توسط جویندگان کار به خاطر درآمد پایین آن‌ها؛
 - وجود و گسترش انواع سیستم‌های تامین اجتماعی؛
 - حرکت سرمایه‌های کشورهای صنعتی از کشورهای مادر (اصلی) به خاطر استفاده از تسهیلات و جاذبه‌هایی که کشورهای در حال صنعتی شدن برای آن‌ها فراهم می‌نمایند؛
 - افزایش معلومات و سطح آگاهی کارگران به همراه افزایش رفاه شهروندان و عدم پذیرش مشاغل سخت و زیان آور و یا مشاغلی که عناوین شغلی مناسبی ندارند. (Charles K. Bearn, 1994:573-580)
- بعضی از علل بیکاری در کشورهای جهان سوم:
- بالابودن نرخ رشد جمعیت و فزونی عرضه نیروی کار بر تقاضا (به خصوص نیروی کار فعال) و عدم وجود شغل؛
 - دولتی بودن اقتصاد و دخالت بوروکراسی بی‌رسم دولتی در همه امور جامعه؛
 - عدم وجود طبقه‌ای به نام کارآفرین در این کشورها؛
 - ساختار غلط و دوگانه اقتصادی؛
 - عدم وجود سیستم مشارکتی و دخالت مردم در امور؛
 - کمبود منابع مالی و پولی و سرمایه‌ای و انسانی جهت سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال؛
 - وجود بیکاری ساختاری ناشی از ساختار اقتصادی و سازمانی این کشورها؛
 - وجود بیکاری پنهان که ناشی از بیکاری ساختاری است؛
 - تاثیر دوره رکود اقتصادی بازار؛
 - وجود فقر، نابرابری و... در جامعه؛
 - عدم ظهور سرمایه‌ها در امر سرمایه‌گذاری تولیدی و...

علل و ریشه‌های بیکاری در ایران

بیکاری گسترده‌ای که هم‌اکنون کشور ما با آن مواجه است ریشه در مشکلات و عوامل متعدد اقتصادی دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از:

- اقتصاد تک محصولی وابسته به نفت؛
 - پایین بودن نرخ پس انداز و سرمایه گذاری؛
 - فقدان رابطه مناسب بین آموزش و نیاز بازار کار؛
 - پایین بودن نرخ رشد اقتصادی؛
 - نارسایی‌های نهادی و ساختاری؛
 - کاهش روند تقاضای بخش دولتی و تعدیل نیروی انسانی در دولت؛
 - رشد رقابت‌های بین‌المللی و نابسامانی‌های بازار جهانی؛
 - پایین بودن نرخ تقاضای کل برای نیروی انسانی در بخش‌های خصوصی، دولتی و عمومی؛
 - مازاد نیروی کار به خصوص به دلیل رشد سریع جمعیت در دهه اول انقلاب؛
 - ناکافی بودن امنیت اقتصادی به خصوص امنیت سرمایه؛
 - عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی با توقعات و توانایی‌های فردی؛
 - موانع موجود بر سر راه سرمایه‌گذاری خارجی؛
 - پایین بودن توان صادرات و رقابت در محصولات به دلیل کیفیت پایین و هزینه بالا.
- (نوتاش، بررسی بازار کار ایران)

تحلیل دینامیکی اشتغال در ایران

بیکاری هر نهاده تولید به منزله از دست رفتن فرصت بهره برداری از آن برای تولید محصول است. انباشته شدن فرصت‌های ازدست رفته در هر کشوری در طی زمان منجر به ضعف نسبی اقتصاد آن در مقایسه با سایر کشورها می‌شود. (رضوی، ۱۳۸۳: ۱۸)

از آنجا که فشار عرضه باعث گسترش بیشتر بی‌تعدالی در بازار کار در سال‌های اخیر شده است تحلیل این بازار بدون شبیه سازی درون زای سیستم جمعیتی کشور و عرضه نیروی کار از جامعیت لازم برخوردار نخواهد بود (رضوی، ۱۳۸۳: ۳۵)

وضعیت بیکاری در کشور ناشی از به سن کار رسیدن جمعیت حاصل از رشد ۳/۹ درصدی جمعیت در دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵ است بنابراین بررسی این بازار بدون تحلیل درون زای ساختار

دموگرافیک جمعیت اعتبار چندانی نخواهد داشت. شبیه سازی بخش جمعیت نشان می‌دهد در حالی که نرخ رشد کل جمعیت در دوره ۱۳۷۵-۱۳۸۵ به طور متوسط ۱/۵۵ درصد در سال است. نرخ رشد جمعیت در سن کار سالانه به طور متوسط ۲/۷ درصد خواهد بود. (همان)

همچنین بررسی و اصلاح برخی از قوانین موجود که از تفکرات گذشته سرچشمه گرفته و با شرایط جمعیتی حال حاضر کشور تطابق ندارد (نظیر قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی) می‌تواند در التیام بخشی، به معضل اشتغال جامعه نقش موثری را ایفا نماید. لذا به نظر می‌رسد می‌توان:

- ۱- با بررسی تطبیقی ویژگی‌ها و مشخصه‌های بازنشستگی در کشورمان با سایر کشورها و تهیه الگوی مناسب؛
- ۲- با بهره برداری از دیدگاه صاحب‌نظران و متخصصین امر اشتغال و بازنشستگی در کشور به رهیافت موثری در این خصوص دست یافت.

۱- بررسی تطبیقی ویژگی‌ها و مشخصه‌های موثر بر بازنشستگی در کشورمان با سایر کشورها

با تحلیل مشخصه‌های ارایه شده در جدول ذیل چنین به نظر می‌رسد که تعیین سن بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی در کشورمان چندان براساس شرایط دموگرافیک جمعیتی کشور نبوده است. کشورهای دیگر با توجه به کهولت سنی جمعیت در کشورشان، و به لحاظ عدم وجود نیروی جمعیتی جوان و فعال و می‌توان گفت با لحاظ کردن شرایط نیروی کاری موجود، نیروی آماده به کار، و سایر خصوصیات جمعیتی کشورشان (نظیر امید به زندگی و...) به تعیین سن بازنشستگی اجباری پرداخته اند.

جدول تجمیعی - تطبیقی برخی از مشخصه‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف

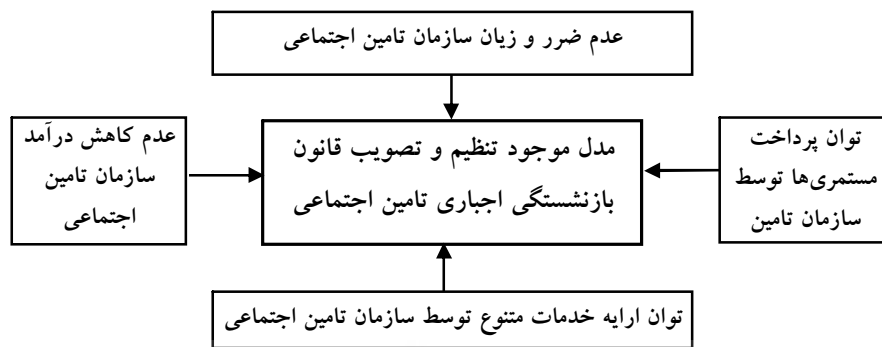
نام کشور	سن بازنشستگی اجباری در مردان و زنان	سن بازنشستگی پیش از موعد	حداقل سابقه پرداخت حق بیمه در مردان و زنان	امید به زندگی
سوئد	۶۵ و ۶۵	۶۱	۲۵ و ۳۰	۸۰/۶۳
فنلاند	۶۵ و ۶۵	۶۰		۷۸/۶۶
انگلستان	۶۰ و ۶۵		۲۰ و ۲۵	۷۸/۷۰
آلمان	۶۵ و ۶۵	۶۳ تا ۲۵ سال سابقه و ۶۰ تا ۱۵ سال سابقه	۲۵ و ۲۵	۷۸/۹۵
فرانسه	۶۰ و ۶۰		۲۰ و ۲۰	۸۰/۵۹
هلند	۶۵			۷۹/۱۱
ترکیه	۵۵ مردان و ۵۰ زنان	۲۵ سال سابقه بیمه بدون محدودیت		۷۲/۸۸
کانادا	۶۵ و ۶۵		۲۵ و ۲۵	۸۰/۳۴
استرالیا	۶۵ مردان و ۶۲/۵ زنان			۸۰/۶۲
فیلیپین	۶۵	۵۵ برای مشاغلی همچون معدن		۷۰/۵۱
چین	۶۰ و ۵۵	۵۰ مردان و ۴۵ زنان با ۱۰ سال سابقه بیمه	۱۵ و ۱۲	۷۲/۸۸
کره جنوبی	۶۰	۵۵ تا ۱۰ سال سابقه بیمه		۷۷/۲۳
عربستان	۶۰ مردان و ۵۵ زنان	۵۵ تا ۱۲۰ ماه سابقه پرداخت حق بیمه		۷۵/۸۸
ژاپن	۶۵	بین ۶۰ تا ۶۴	۲۵ و ۲۰	۸۲/۰۲
کویت	۵۰ تا ۱۵ سال سابقه	۴۵ سال		۷۷/۳۶
آمریکا	۶۵ و ۶۵		۲۵ و ۲۰	۷۸
مصر	۶۰ و ۶۵		۱۲ و ۱۲	۷۱/۵۷
پاکستان	۶۰ و ۶۲		۱۰ و ۱۲	۶۳/۷۵
دانمارک				۷۷/۹۶
ایران	۶۰ و ۶۵		۱۰ و ۱۰	۷۰/۵۶

غالباً در تحلیل‌های مسئولین سازمان تامین اجتماعی شنیده‌ایم که با استناد به افزایش سن اجباری بازنشستگی در کشورهای دیگر نظیر آمریکا و ژاپن خواستار افزایش سن بازنشستگی اجباری در کشورمان هستند. اما با در نظر گرفتن و مقایسه نیروی جوان و آماده به کار، نرخ امید به زندگی، تعداد افراد مسن شاغل در سنین بازنشستگی و... کشورمان با این کشورها به خوبی می‌توانیم به سست بودن این تحلیل‌ها واقف شویم. کشورهایی نظیر آمریکا و ژاپن که به لحاظ عدم وجود نیروی جوان و آماده به کار، درصد بالای امید به زندگی (که چیزی در حدود ده سال از کشورمان بیشتر است) و تعداد زیاد نیروهای شاغل مسن که در موعد بازنشستگی قرار داشته و جایگزینی برای آن‌ها نیست، و با خروجشان از موجودی نیروی کار ممکن است خلل بزرگی را در نظام کسب و کار کشورهاشان ایجاد کنند؛ هیچ مبنای مقایسه‌ای خوبی جهت تطبیق با کشورمان که دارای جوانترین جمعیت دنیا، و بیشترین نیروی جوان آماده به کار می‌باشد (که برای آنان فرصت شغلی کافی ایجاد نشده است) را ندارد.

۲- تبیین مدل‌های موجود و مطلوب بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی در کشور

با بهره‌گیری از دیدگاه متخصصین و صاحبه نظرانی که در زمینه بازنشستگی اجباری و تنظیم و تصویب قانون مربوطه دخیل هستند (نمایندگان مجلس شورای اسلامی؛ مدیران ارشد وزارت رفاه؛ مدیران ارشد سازمان تامین اجتماعی کل کشور)؛ مدل‌های موجود و مطلوب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی ترسیم شد. در این تحقیق ابتدا ۴۲ عاملی که به نحوی در تهیه و تنظیم قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی دخیل هستند؛ شناسایی، و با در نظر گرفتن تفاوت‌هایی که هر یک از سه جامعه مذکور در دیدگاهشان نسبت به عوامل در نظر گرفته شده در مدل موجود خط مشی‌گذاری پیرامون قانون اجباری بازنشستگی اجباری وجود دارد و با نگرش کلی (در نظر گرفتن دیدگاه مجموعه سه جامعه)؛ از بین ۴۲ عامل مطرح شده عواملی را که در قانون بازنشستگی اجباری فعلی مد نظر قرار گرفته است (به ترتیب اولویت در مدل موجود) به صورت زیر بیان و مدل موجود ترسیم شد:

- ۱- عدم ضرر و زیان سازمان تامین اجتماعی؛
- ۲- عدم کاهش درآمد سازمان تامین اجتماعی؛
- ۳- توان ارائه خدمات متنوع توسط سازمان تامین اجتماعی؛
- ۴- توان پرداخت مستمری‌ها توسط سازمان تامین اجتماعی.



مدل موجود تنظیم و تصویب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی

به خوبی می‌توان از مدل موجود ترسیم شده دریافت که صرفاً ۴ عامل در تهیه و تنظیم و تصویب قانون فعلی مد نظر قرار گرفته است و به سایر عوامل شناسایی شده توجهی مبذول نشده است.

از سوی دیگر، و با توجه به مسایل مطرح شده و با در نظر گرفتن تفاوت‌هایی که هر یک از سه جامعه مذکور در دیدگاهشان نسبت به عوامل موثر در مدل مطلوب خط مشی گذاری پیرامون قانون اجباری بازنشستگی اجباری وجود دارد و با نگرش کلی (در نظر گرفتن دیدگاه مجموعه سه جامعه)؛ از بین ۴۲ عامل مطرح شده می‌توان عوامل موثر را (به ترتیب اولویت در مدل مطلوب) که باید قطعاً در تدوین قانون بازنشستگی اجباری دیده شود، به صورت زیر بیان و مدل مطلوب آنرا ترسیم کرد:

- ۱- توجه به شرایط اقلیمی؛
- ۲- توجه به شرایط سازمانی؛
- ۳- دستیابی به ساختار اداری و سازمانی مناسب؛
- ۴- ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب برای جوانان جویای کار؛
- ۵- میانگین سنی جمعیت کشور؛
- ۶- درصد امید به زندگی؛
- ۷- افزایش اشتغال و کاهش بیکاری؛
- ۸- عدم ضرر و زیان سازمان تامین اجتماعی؛
- ۹- تعداد افراد جوان در کشور؛

- ۱۰- توان پرداخت مستمری‌ها توسط سازمان تامین اجتماعی؛
- ۱۱- امکان استفاده از نیروهای جوان برای کارفرمایان؛
- ۱۲- کاهش مشکلات و تنش‌ها؛
- ۱۳- استفاده بهینه از منابع انسانی؛
- ۱۴- اصلاح ساختار نیروی انسانی و تعدیل آن توسط کارفرمایان؛
- ۱۵- جلوگیری از خدشه‌دار شدن جلوه نظام؛
- ۱۶- تامین رفاهی و بهداشتی کارگران پس از بازنشستگی؛
- ۱۷- تعداد افراد مسن و سالخورده؛
- ۱۸- کاهش فشارها و تنش‌های روحی و روانی در بین افراد جامعه؛
- ۱۹- کاهش معضلات اجتماعی؛
- ۲۰- عدم بروز اعتصاب‌ها و آشوب‌ها؛
- ۲۱- کاهش بزهکاری‌های اجتماعی.



مدل مطلوب تنظیم و تصویب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی

۳- تطبیق دو مدل (موجود و مطلوب)

در یک نگاه اجمالی و کلی به قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی در وضعیت موجود و مطلوب؛ در می‌یابیم وضعیت موجود و مطلوب بسیار با هم فاصله دارند. به عبارت دیگر بر اساس گزارش این تحقیق که از دست اندرکاران تقنینی و اجرایی قانون بازنشستگی به دست آمده است، قانون موجود بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی با شرایط و خصوصیات مطرح شده برای یک قانون مطلوب و کارآمد فاصله زیادی دارد، و در شرایط فعلی جامعه که اشتغال بحث روز ماست چندان منطقی و موثر در تحقق اهداف مورد نظر نظام نخواهد بود. تطبیق مدل‌های موجود و مطلوب نشان می‌دهد در مدل موجود، به عوامل محدود (چهار عامل)، و فقط به عواملی توجه شده است که مد نظر سازمان تامین اجتماعی است، و در خدمت اهداف این سازمان خواهد بود. جالب آنست که از دید پاسخ‌گویان این تحقیق حتی در خصوصیات ۲۱ گانه مطرح شده برای یک مدل و الگوی مطلوب فقط دو عامل از این چهار عامل (از مدل موجود) باید در مدل مطلوب مورد توجه واقع شود (یعنی عدم ضرر و زیان سازمان تامین اجتماعی و توان پرداخت مستمری‌ها توسط سازمان تامین اجتماعی)، آنهم در اولویت‌های هشتم به بعد.

پیشنهادهای

بر اساس اقداماتی که در طول این تحقیق به انجام رسید (که فرآیند تحقیق را تشکیل می‌دهد) و همچنین با استناد بر تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده و نتیجه‌گیری صورت گرفته از این پردازش اطلاعات می‌توان پیشنهادهای تحقیق را در دو مقوله کلی به صورت زیر ارائه کرد :

۱- پیشنهادهای خاص

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق که به طور مشروح در قسمت قبل بدان پرداخته شد؛ می‌توان نتایج خاص این تحقیق را در عبارات زیر خلاصه نمود :

الف - از آنجایی که مدل مطلوب و موجود به هیچ وجه بر هم منطبق نشده، و انحراف گزافی با یکدیگر دارند؛ لذا اولین پیشنهاد این تحقیق، تجدید نظر سریع و قطعی در قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی با در نظر گرفتن کلیه عوامل موثر و قابل توجه در تدوین مدل مطلوب می‌باشد که در این تحقیق این موارد مورد شناسایی واقع شدند.

ب - بر اساس نتایج به دست آمده در اولویت بندی عوامل موثر و قابل توجه در تهیه و تدوین مدل مطلوب قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی؛ به این مهم خواهیم رسید که نمی‌توان

برای کلیه مناطق و نواحی کشورمان ایران (که به هر حال از گستردگی و تنوع آب و هوایی نیز بهره مند است) یک نسخه واحد ارائه نمود و سن قطعی و مشخصی را برای کلیه این مناطق مورد تصویب قرار داد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد شرایط آب و هوایی خشک تا مرطوب؛ سردسیر و معتدل تا گرمسیر و... (همانگونه که بر اساس یافته‌های پزشکی و روانشناسی تأثیرات متفاوتی را بر بدن و قدرت بدنی و شرایط جسمانی و حتی دیرتر یا زودتر پیر شدن انسان دارد)، باید ضریب متفاوتی را در تعیین سن بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی در مناطق مختلف به خود بگیرد که البته باید گفت اجرایی کردن این موضوع و به نتیجه موثر رسیدن آن نیاز به تحقیقات بیشتر و تعیین این ضرایب و شناخت تفاوت‌های بین مناطق مختلف آب و هوایی و... دارد.

ج - نتایج تحقیق و توجه به اولویت بندی صورت گرفته از عوامل موثر و قابل توجه در مدل مطلوب نشان می‌دهد که نباید سن اجباری بازنشستگی مشخصی را برای کلیه پست‌ها و شرایط سازمانی در سازمان‌های مختلف و به طور یکسان به کار برد؛ به عبارت دیگر پاسخ‌گویان این تحقیق اعتقاد بر آن دارند که باید برای کارفرما شرایط قابل انعطافی (البته با بررسی‌های جامع و دقیق) فراهم شود و این موارد به گونه‌ای در تدوین قانون بازنشستگی اجباری نیز لحاظ گردد. تا کارفرما بتواند افراد نا کارآمدی که شرایط کاری و سنی، عدم بهره‌وری آنان را فراهم کرده است را، بازنشسته نماید.

د- پیشنهاد دیگر در راستای نتیجه‌ای است که شاید به صورت خاص بتوان از این تحقیق گرفت؛ و آن تفاوت مسیر پیموده شده در کشورهای توسعه یافته و کشورمان با توجه به لحاظ نمودن روند و تغییرات شرایط و ویژگی‌های جمعیتی است. بدین معنی که در بسیاری از استدلال‌هایی که به اشتباه در توجیه قضیه افزایش سن بازنشستگی اجباری (و یا برعکس در مخالفت با کاهش این سن) مطرح می‌شود به سن بازنشستگی اجباری در کشورهای توسعه یافته (در حال حاضر) و افزایش آن اشاره می‌شود. در حالی که با بررسی تطبیقی صورت گرفته در فصل دوم، و مطالبی که در این فصل بیان شد به این نتیجه خواهیم رسید که کشورهای توسعه یافته کنونی در شرایطی که در وضعیت کشور ما قرار داشته‌اند و مواجه با افزایش جمعیت کشورشان به طور چشم‌گیر بوده‌اند، به هیچ‌وجه چنین سن بالایی را برای بازنشستگی اجباری کشورشان تعیین نکرده‌اند، و تعیین سن بازنشستگی اجباری فرضاً در حد ۶۰ و ۶۵ (برای زنان و مردان) که در حال حاضر در کشور ما اجرا می‌گردد؛ نسخه تجویز شده برای کشورهای توسعه یافته فعلی جهان است که با کمبود نیروی انسانی و رشد منفی جمعیت مواجه‌اند. و از سوی دیگر با توجه به آنکه در عوامل شناخته شده مدل مطلوب این تحقیق به وضوح می‌توان عامل جمعیت و افزایش آن را به

عنوان یکی از اولویت‌دارترین عوامل موثر و قابل توجه در تعیین مدل مطلوب می‌بینیم، لذا به نظر می‌رسد که باید در تعیین سن بازنشستگی اجباری کشور به کاهش سن بازنشستگی اجباری پرداخته شود.

ه - همچنین با توجه به آنکه عامل امید به زندگی نیز جزء عوامل موثر و قابل توجه در مدل مطلوب و تعیین سن مناسب بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی است و همچنین در مقایسه این نرخ در کشورمان با کشورهای پیشرفته به پایین بودن آن در کشورمان نسبت به این کشورها اذعان خواهیم کرد؛ لذا قابل شدن به وجود تفاوت بین سن بازنشستگی اجباری در کشورمان با کشورهای پیشرفته که متاسفانه در قانون حاضر تقریباً یکسان است باید بیش از پیش مورد توجه واقع شود.

۲- پیشنهادهایی در خصوص تحقیقات مکمل

با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق؛ آنچه مشخص است عدم تناسب قانون بازنشستگی اجباری فعلی کشور و لزوم تجدید نظر سریع و قطعی در آنست. از سوی دیگر همواره با مطرح شدن مبحث تجدید نظر در قانون بازنشستگی اجباری تامین اجتماعی؛ شاهد آن هستیم که مسئولین این سازمان (بنا بر ضرورت فعالیت خود در سازمان تامین اجتماعی و...) از طریق رسانه‌های عمومی بحث ضرر و زیان سازمان و ورشکستگی آنرا اعلام می‌نمایند. لذا لازم است در تحقیقی جامع به این مساله پرداخته شود که به نظر می‌رسد از طریق مباحث اقتصادسنجی می‌توان پرده از این راز سازمان تامین اجتماعی و سود ده بودن و یا زیان ده بودن آن برداشت. گرچه در این خصوص توجه به بازده سرمایه سازمان که حاصل پرداخت‌های بیمه‌ای می‌باشد و مدیریت صحیح سرمایه‌گذاری سازمان تامین اجتماعی را نیز باید به طور خاص مورد توجه و عنایت قرار داد و در محاسبات خود لحاظ کرد.

فهرست منابع

- ۱- ایمانی، مصطفی، تامین اجتماعی و امنیت ملی، فصلنامه تامین اجتماعی، ۱۳۷۸.
- ۲- جمعی از نویسندگان و مترجمان، فصلنامه تامین اجتماعی (دفتر روابط عمومی)، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۲.
- ۳- حیدری، محمد؛ آشنایی با خدمات و حمایت‌های سازمان تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۸۳.
- ۴- خوی، احمد، اقتصاد کلان کاربردی، تهران موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول، شهریور، ۱۳۷۱.
- ۵- رالف هومسمانزو فرهاد مهران و وحی جی ورما، آمارگیری‌های جمعیت فعال اقتصادی، بیکاری، اشتغال و اشتغال ناقص، تهران: انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۳.
- ۶- رضوی، مهدی، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۸، ۱۳۸۳.
- ۷- رنانی، محسن، بازار یا نابازار؟ بررسی موانع نهادی کارآیی نظام اقتصاد بازار در اقتصاد ایران، سازمان برنامه و بودجه، چاپ اول ۱۳۷۶.
- ۸- روزبهان، محمود، اقتصاد کلان، موسسه مطالعات، چاپ پنجم تهران، ۱۳۸۲.
- ۹- زرگر، حسین، معرفی سیستم تامین اجتماعی کشور چین، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۳.
- ۱۰- زرگر، حسین، معرفی سیستم تامین اجتماعی کشور فیلیپین، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۲.
- ۱۱- زرگر، حسین، معرفی سیستم تامین اجتماعی کشور فرانسه، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۲.
- ۱۲- زرگر، حسین، معرفی سیستم تامین اجتماعی کشور کویت، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۲.
- ۱۳- زرگر، معرفی سیستم تامین اجتماعی کشور عربستان، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۸۲.
- ۱۴- ساروخانی، جواد، مروری بر اهداف، راهبردها، برنامه‌ها، عملکردها و چالش‌های سازمان تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۷۸.

- ۱۵- سام آرام، علی، تامین اجتماعی سنتی بیمه حوادث عشایر لر، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی. ۱۳۷۳.
- ۱۶- ظهوری، جلال، آیین رفتار حرفه‌ای، کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۷۸.
- ۱۷- عباس زادگان، عباس، تامین اجتماعی در کشورهای منطقه اسکاپ، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۵.
- ۱۸- کاظمی پور، احمد؛ سازمان تامین اجتماعی، سیر تحول بیمه‌های اجتماعی در ایران، اداره کل امور پرسنلی، ۱۳۸۲.
- ۱۹- مجتبوی نایینی، سید مهدی، مجله کار و جامعه، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۲.
- ۲۰- نوری فرد؛ سعید، موسسه حسابرسی تامین اجتماعی، راهنمای مقررات تامین اجتماعی (شیوه‌های محاسباتی و روش‌های حسابداری)، انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۸۰.
- ۲۱- نراقی، یوسف، تامین اجتماعی در کشورهای منطقه اسکاپ، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۵.
- ۲۲- هفته نامه آتیه، متن کامل قانون ساختار سازمانی نظام جامع تامین اجتماعی، هفته نامه رسمی سازمان تامین اجتماعی، شماره ۴۶۷ سال یازدهم، ۱۳۸۳.
- 23- Avner Ahituv & Joseph Zeira , "Technical progress & Early retirement " February 2001 ,p27. <http://ideas.repec-org/p/cpr/ceordp/2614.html/>, 2001.
- 24- Goul Anderson ,J. Marginalization,Citizenship and the economy : The capacities of the universalist welfare state in denmark.In Eriksen,E.O.& Loftager.J.(eds).The rationality Of the Welfare state.ScandinavianUniversity Press.Oslo, 1996.
- 25- Charles K.Bearn: European Unemployment.A Survey:In Economist.pp:573-580, 1994.
- 26- Beveridge,World Employment, National Politics In A Global Context. I. L. O, p13, 1996/97.
- 27- Ginn ,J,& Arber ,s. Towards Womens Independence :pension systems in three contrasting Europen Welfare States.Journal of Europen Social Policy 2(4);255-277, 1992.
- 28- Gali,Jordi, "Technology,Employment,and the Business cycle:Do Technology Shocks Explain Aggregate Fluctuations?American Economic Review , 89(1999),p249-271, 1999.
- 29- Ronald W.Hilmes, The Cure For Unemployment. In Freeman Publication Inc.Vol 32,No 7.<http://www.Libertyharen.com>.p:32, 1982.

- 30- J.La.Honson, Dictionary Of Economics &Commerce,International student Edition,Printed In Great Britian,p:234, 1982.
- 31- Patrick kieran, "Early Retirements Trends", Perspective on labor & income (statistic canada , catalogue no 75-001-xpe)winter 2001 ,pp7-13, 2001.
- 32- Matthias knuth & Thorsten Kelina, Unemployment Compensation as a bridge between employment and retirement in west germany; 4th International research Conference on Social Security; Antwerp, 5-7 May 2003; www.iatge.de/actuell/veroeff/2003/Knutho2.pdf, 2003.
- 33- HossainMahro:[http://Sina-Sharif.Edu/~Techso/siasanati/Archive/800506\(1389/12/2\)/p:4](http://Sina-Sharif.Edu/~Techso/siasanati/Archive/800506(1389/12/2)/p:4)
- 34- Marshall,T.,H. Class,citizenship and social development,Combridge University Press, 1950.
- 35- Dahl,S.A,Nilson & K.Vagge.Work Or Retirement? Exit routes for norwegian elderly,"Applied Economics for tchcoming, 2000.
- 36- Nimela , H,& Salmineh,K. pension systems in countries;1993;helsinki p65, 1993.
- 37- Palme.j.&Stahlberg, A-C. Pension Reform in Sweden journal of Europe Social Policy 3(1): 53- 56, 1993.
- 38- Pixely,J. Citizenship and Employment , Investigating Post- Industrial Options.Cambridge University Press.Cambridge, 1993.
- 39- Poloug ,N.&Kvist,J(eds) ,Recent Trends in Cash Benefits Social tryghed.i Europen 4.Thr Danish National Institute of Social Research.Copenhagen.Espring-Anderson,G(1990)The Three Worlds of Welfare Capitalism ,Polity,Cambridge:83-96, 1994.
- 40- Patrick J Purcell, Older Workers: Employment & Retirement Trends, Monthly Labor Review, October 2000, p27, [www.ilr.cornell.edu/library/ downloads/ keyworkplace documents/crs/crsretirement1001r/30629.pdf](http://www.ilr.cornell.edu/library/downloads/keyworkplace%20documents/crs/crsretirement1001r/30629.pdf), 2000.
- 41- Room,G.& 6, P Welfare State in Europe and the Third Sector, in P6 & I.Vudal (EDS) Delivering Welfare- RE Positioning Non-Profit and CO-Operative Action in Western European Welfare States, Cies, Barcelona, p111, 1994.
- 42- Salmineh, K. (1993) Pension Shems in the Making: Acomprative Study of the Scandinavian Countries, The Central Pension Security Institues, Helsinki, p36
- 43- Saurama,Laura, ,2001" outcomes of early retirement." , p4 , [www.socsci.auc.dk /cost/conference/workshop3/saurama.pdf](http://www.socsci.auc.dk/cost/conference/workshop3/saurama.pdf)
- 44- Schmahl,W. The 1992 Reform of Public Pensions in Germany:Main Elements and Some Effects , Journal of European Social Policy3(1):39-51, 1993.
- 45- Sinfield , A. Social Security Through Taxation , in D. Pieters (ed) Social security , taxation and europe ,MAKLU,Amsterdam: 45-90, 1993.

- 46- Sinfield , A. British Social Security policy During the Eighties , in B. Greve(ed) Social Policy In Europe : Latest Evolution & Perspectives for the Future f.u.2 , The National institutes of Social Research.copenhagen:201-203, 1992.
- 47- Sinfield , A. Alternative Ways to Social Security ,in D.Pieters (ed)Social Security in Europe : miscellanea of the Erasmus programme of Studies Relating to Social Security in the European comm:164-176, 1991.
- 48- Taylor-gooby.P. Welfare State Regimes and Welfare Citizenship, Journal of European Social Policy 1(2):93-105, 1991.

