



ماجرا چیست؟

### آیا کاهش سن بازنشستگی زنان تهدیدی بر اشتغال این قشر از جامعه است؟

# فرصت یا تبعیض



کسب و کار، رسیدن به شایسته‌ترین و شرفرو

کاستن از بار مالی دولت به سرنوشته حذف دجار شد، اما سوالی که در این میان مطرح است، این است که

دولت که یکسوم آنها مشمول این مصوبه می‌شوند، اشاره دارند.

#### شرایط سخت‌تر زنان

در جهان امروزی وقتی سخن از نیروی کار و اشتغال به میان می‌آید، زنان و مردان با هم دیده می‌شوند؛ نیروهایی که بنگاه‌ها سعی دارند با یک‌بارگیری آنان برای بلندمدت از تخصص‌شان بهره ببرند، اما حالا با وجود چنین قانونی بی‌شک منطقی‌ترین انتخاب آن را تحمیل بار مالی بر بیمه‌ها و افزایش بیکاری زنان می‌دانند و معتقدند؛ این افراد هنوز هم در چرخه اقتصاد کارایی دارند و می‌توان از این پتانسیل که در تجربه نیز آمیخته شده، بهره برد. این گروه برای گفته‌های خود به ۵۵ هزار میلیارد تومان بار مالی صندوق بازنشستگی و ۳۰ هزار میلیارد تومان تأمین اجتماعی استاندارد می‌کنند و به ۳۰۰ هزار شاغل زن در

صاحب‌نظران بر این باورند که اجرائی کردن هر طرحی باید بر مبنای تئوری صورت بگیرد و اهدافی را دنبال کند؛ طرح پایین آوردن سن بازنشستگی نیز طرحی است که بی‌شک دولت با اجرائی کردن آن به دنبال دستیابی به هدفی است؛ هدفی که بدون تردید تئوری را پشت‌سر خود می‌بیند؛ تئوری جذب نیروی جوان و متخصص. در واقع کاهش نرخ بیکاری به قیمت تحمل هزینه بازنشسته کردن نیروی کار موجود، البته قبول این تئوری و مقایسه آن با آنچه در قانون مدیریت خدمات کشوری آورده شده، آدمی را متوجه نوعی تناقض در این طرح می‌کند. طرحی که در قانون پنجم توسعه نیز لحاظ شده بود اما به دلیل

#### نگاه کارشناس



#### محسن ایزدخواه - کارشناس اقتصادی | مسأله‌ای که ما امروز با آن مواجه هستیم، این است که نظام تصمیم‌گیری ما با یک تضاد درونی و اندیشه‌ای روبرو است.

با در نظر گرفتن این مسأله که به‌طور طبیعی زن نامی از جمعیت جامعه هستند؛ جمعیتی که سال‌ها بسترهای مناسبی برای فعالیت‌های سیاسی، علمی و اجتماعی آنها فراهم شده است. در واقع از طرفی تلاش بر این است که زنان بیشتر وارد عرصه‌های مختلف شوند اما از سوی دیگر، قوانین و مقرراتی را داریم که تا به امروز بر اشتغال و بازنشستگی زنان حاکم بوده است - دو صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی تسهیلاتی در نظر گرفته‌اند تا زنان بتوانند از مزایای بازنشستگی‌های پیش از امروز بهره ببرند؛ بنابراین اقتضات جسمی و روحی زنان - محسن ایزدخواه، کارشناس اقتصادی در ادامه صحبت‌هایش می‌افزاید: کاهش سن بازنشستگی زنان با این مضمون که در ۲۵ سال فعالیت دریاقتی ۳۰ سال را داشته باشند، بی‌شک تحمیل بار مالی زیادی

#### نگاه مخالف



#### ناصر موسوی لارگانی - نایب رئیس کمیسیون اقتصادی | اینکه گفته شود کاهش سن بازنشستگی زنان ۲۵ سال تهدیدی بر اشتغال زنان است، باید گفت قطعاً اینگونه نیست. دلیل این ادعا همین

است که در حال حاضر درصد قابل توجهی از زنان کشور مشغول به کار هستند؛ درصدی از اشتغال که می‌تواند جواب‌دهنده‌ای باشد برای کسانی که نظام جمهوری اسلامی ایران را زیر سؤال می‌برند، با این ادعا که محدودیت‌هایی برای زنان قایل شده‌اند.

ناصر موسوی لارگانی، نایب رئیس کمیسیون اقتصادی در ادامه صحبت‌هایش اشاره‌ای به وضع اشتغال زنان در قبل و بعد از انقلاب می‌کند و ادامه می‌دهد: برای مقایسه این دو دوره کافی است درصدها و آمارها را کنار هم قرار بدهیم و نگاهی مقایسه‌ای به آنها داشته باشیم؛ آمارهایی که از جمعیت ۳۰ میلیونی قبل از انقلاب روایت می‌کنند و به جمعیت ۸۰ میلیونی حال حاضر اشاره دارند و درصدهایی که از میزان اشتغال زنان در آن دوران می‌گویند و اشتغال حال حاضر زنان. درصدهایی که نشان می‌دهد با در نظر گرفتن میزان جمعیت و آزادی که ادعا می‌شد، برای زنان قایل بودند کمتر از میزان زنان شاغل حال حاضر است. با کمی دقت می‌شود به راحتی متوجه شد که درصد قابل توجهی از زنان مشغول به فعالیت‌های اقتصادی هستند.

موسوی لارگانی با در نظر گرفتن طرح کاهش سن بازنشستگی زنان به ۲۵ سال می‌گوید: این کاهش سن بازنشستگی نمی‌تواند تهدیدی بر اشتغال آنان باشد. نکته بعدی که باید در نظر گرفت، این است که قطعاً زنان آن توانایی‌ای



سطوح تخصصی و مدیریتی برای زنان آثار منفی در پی خواهد داشت، چون بنگاه‌های اقتصادی ترجیح می‌دهند برای این سطوح از افرادی بهره ببرند که مدت زمان طولانی‌تری بتوانند در عرصه فعالیت باشند و این در حالی است که نرخ بیکاری زنان بالاست و بخشی از زنان اساساً وارد بازار کار نمی‌شوند یا بعد از جست‌وجوی طولانی نا امید شده و از بازار کار خارج می‌شوند و شاید برای همین است که اعداد و ارقام اقتصادی گواه این مسأله هستند که نرخ مشارکت زنان یک‌چهارم مردان هم نیست؛ یعنی از هر ۱۰۰ نفر زن تنها ۱۶ نفر وارد بازار کار می‌شوند. با این تفاسیر سوال اصلی این است آیا در چنین شرایط سختی داشتن چنین قوانینی موانع برای زنان بیشتر از گذشته نمی‌کند؟ یکی از نظریات بدبینانه در پاسخ به این پرسش ادعایی می‌کند که یکی از انگیزه‌های تصویب این طرح فرستادن زنان به خانه‌هایشان است تا فرصت شغلی بیشتری برای بخش دوم نیروی کار فراهم شود. در واقع با وجود موانع متعددی که بر سر راه اشتغال زنان وجود دارد، طرح‌هایی از این دست شرایط را برای اشتغال زنان در بخش‌های رسمی و تخصصی بحرانی‌تر می‌کند. اگرچه این طرح‌ها تأثیر جدی بر کارهای پاره‌وقت ندارد، چون کارفرماها ترجیح می‌دهند زنان را با مزدهای پایین در این مشاغل استخدام کنند. در این میان چیزی را که نباید از آن غافل بود، این است که بخشی از زنان سرپرست خانوار هستند و عدم امکان اشتغال برای این زنان به معنای تحمیل فقر به خانواده‌ها و تحمیل آسیب‌های اجتماعی ناشی از آن است. البته برای قضاوت در مورد این که چنین طرحی می‌تواند تهدیدی بر اشتغال زنان باشد، پای صحبت مخالفان و موافقان نشستیم که در ادامه می‌خوانید.

#### نگاه موافق

#### راهکارها را بیابیم



#### سمیه محمودی عضو کمیسیون اجتماعی فرانسویون | کاهش سن بازنشستگی زنان به ۲۵ سال می‌تواند

همچون سایر مسائل جنبه‌های مثبت و منفی داشته باشد. این کاهش از آن دست اخباری است که زنان شاغل آن را دنبال می‌کنند و یکی از خواسته‌های این قشر از جامعه است. سمیه محمودی، عضو کمیسیون اجتماعی و فراکسیون زنان در ادامه صحبت‌هایش می‌افزاید: بارها در مورد طرح‌هایی از این دست بحث‌های مختلفی شکل گرفته، بحث‌هایی که به ایجاد محدودیت‌هایی اشاره داشته است. اگرچه برخی نیز به جنبه‌های مثبت آن اشاره کرده و آنها را جزو اولویت‌ها قرار می‌دهند. البته برخی بر این مسأله تأکید دارند که این کاهش سن بازنشستگی بار مالی اضافی را به صندوق‌های بیمه و در نهایت به دولت تحمیل می‌کند در حالی که این طرح بازنشستگی را با دریافتی ۲۵ روز در نظر گرفته است و نمی‌تواند بار اضافی برای صندوق‌ها باشد. محمودی اشاره‌ای هم به زنان شاغل دارد و عنوان می‌کند: زنانی که برای ۲۵ سال در عرصه فعالیت‌ها حضور داشته‌اند، حاضر نمی‌شوند تنها برای ۵ سال از حقوق بازنشستگی ۲۵ روز بهره‌برند.

برای زنان شاغل بود؛ اگر ۳۰ سال فعالیت برای مردان اجبار بود، این سال‌ها برای زنان ۲۵ سال بود. واقعیت این است که طرح‌های از این دست بی‌شک جنبه‌های مثبتی را در پی دارند. در واقع عملی شدن این طرح می‌تواند به جذب نیروهای بیشتر کمک کند - جوانانی که جویای کار هستند و بیشتر آنان زنان هستند.

در دخترهای نمایندگان در شهرستان‌ها مراجعان جویای کار را زنان جوان تحصیل‌کرده بر مسئولیت‌های اجتماعی که برعهده می‌گیرند، مستغولیت‌های مهمتری در خانواده برعهده دارند، بنابراین می‌توان گفت مسئولیت‌های زنان سنگین است و اگر سن بازنشستگی برای زنان کاهش بیابد، می‌تواند فرصتی باشد برای آنان تا بتوانند به مسئولیت‌های دیگرشان برسند.

نایب رئیس کمیسیون اقتصادی آذری بر طرح‌هایی از این دست در گذشته می‌زند و ادعایی می‌کند: ما در گذشته نیز استثناهایی را برای زنان شاهد بودیم؛ اگر ۳۰ سال فعالیت برای مردان اجبار بود، این سال‌ها برای زنان ۲۵ سال بود. واقعیت این است که طرح‌های از این دست بی‌شک جنبه‌های مثبتی را در پی دارند. در واقع عملی شدن این طرح می‌تواند به جذب نیروهای بیشتر کمک کند - جوانانی که جویای کار هستند و بیشتر آنان زنان هستند.

در دخترهای نمایندگان در شهرستان‌ها مراجعان جویای کار را زنان جوان تحصیل‌کرده بر مسئولیت‌های اجتماعی که برعهده می‌گیرند، مستغولیت‌های مهمتری در خانواده برعهده دارند، بنابراین می‌توان گفت مسئولیت‌های زنان سنگین است و اگر سن بازنشستگی برای زنان کاهش بیابد، می‌تواند فرصتی باشد برای آنان تا بتوانند به مسئولیت‌های دیگرشان برسند. نایب رئیس کمیسیون اقتصادی آذری بر طرح‌هایی از این دست در گذشته می‌زند و ادعایی می‌کند: ما در گذشته نیز استثناهایی را برای زنان شاهد بودیم؛ اگر ۳۰ سال فعالیت برای مردان اجبار بود، این سال‌ها برای زنان ۲۵ سال بود. واقعیت این است که طرح‌های از این دست بی‌شک جنبه‌های مثبتی را در پی دارند. در واقع عملی شدن این طرح می‌تواند به جذب نیروهای بیشتر کمک کند - جوانانی که جویای کار هستند و بیشتر آنان زنان هستند.

#### پیشینه

#### قوانینی که سن‌ها را جابه‌جا کردند

بازنشستگی نیز همچون مولفه‌های بسیاری تاریخچه‌های را پشت سر خود می‌بیند؛ تاریخچه‌ای که می‌گوید نخستین قانون بازنشستگی نصفه‌نیمه در ایران به سال ۱۲۸۷ می‌رسد؛ قانونی که در آن برهه به نام قوانین وظایف تصویب شد و طبق آن پدر، مادر، همسر، فرزندان و حتی نوه‌های فرد فوت‌شده در استخدام دولت، نیمی از حقوق فرد را دریافت می‌کردند اگر چه سهم زنان بازمانده نیمی سهم مردان تعیین شده بود. البته این قانون در سال ۱۳۰۱ کمی تکامل را به خود دید و تصویب شد چون بر مبنای آن تسهیلاتی برای فرد شاغل برای دوران پیری و از کار افتادگی در نظر گرفته بود؛ قانونی که مدت معینی را برای انجام خدمت ۲۵ ساله سابقه کار داشت و به سن ۵۵ رسیده بود، بازنشستگی می‌شد اما با گذشت هشت سال شرط سنی از این قانون حذف شد و مبنای بر این قرار

گرفت که کارمندی که می‌توانست برای ۲۰ سال متوالی کار کند، طعم بازنشستگی را می‌چشید؛ قانونی که توانست راه را برای ورود جوانان باز کند به طوری که کارمندان حکومتی با ۲۰ سال سن در ۴۰ سالگی بازنشسته می‌شدند، البته به مرور زمان این قانون تغییراتی را به خود دیده؛ به گونه‌ای که ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی برای مردان ۶۰ سال و برای زنان ۵۵ سال را برای بهره‌بردن از حق استفاده از مستعمری بازنشستگی در نظر گرفت اگر چه تبصره‌ای این سن را برای مردان ۵۰ و برای زنان ۴۵ در نظر گرفت. در سال ۶۸ بود که تغییراتی شامل حال این قانون شد و برای زنان حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت در نظر گرفته شد. البته در نظر گرفته بود؛ به طوری که فردی اگر برای ۲۵ سال سابقه کار داشت و به سن ۵۵ رسیده بود، بازنشستگی می‌شد اما با گذشت هشت سال شرط سنی از این قانون حذف شد و مبنای بر این قرار

#### تجربه دیگران

#### بازنشستگان بالای ۶۰ سال

توسعه‌یافته‌ترین سیستم بازنشستگی متعلق به نروژ است؛ کشوری که توانسته با سیستم بازنشستگی خود سطح فقر در میان مستعمری‌بگیران خود را کاهش بدهد. اگر چه طبق قانون مصوب سال ۱۹۷۰ سن بازنشستگی برای زنان و مردان ۶۷ سال در نظر گرفته شده است، البته شرایطی در نظر گرفته شده که طبق آن افراد این امکان را داشته باشند در ۶۲ سالگی بازنشسته شوند. در واقع افراد بعد از ۲۰ سال کار می‌توانند ۶۷ درصد از درآمدشان را بعد از کسر مالیات به عنوان مستمری دریافت کنند.

یکی از برترین سیستم‌های بازنشستگی دنیا متعلق به آلمان است؛ کشوری که شهروندانش در تمام سال‌هایی که فعالیت می‌کنند، حق بیمه و هزینه‌های درمانی خود را پرداخت می‌کنند، به‌طوری که بخشی از دستمزد آنها برای بیمه بیکاری کسر می‌شود. - ۵۵ درصد از درآمد ماهانه افراد در آلمان برای هزینه‌های بهداشتی، ۳۰ درصد برای بیمه اشتغال و ۱۸٫۹ درصد برای سنستاری و ۱۸٫۹ درصد برای بیمه بازنشستگی - البته این مبالغ بین کارمندان و کارفرما تقسیم می‌شود. درست است که شهروندان از سال‌های اولیه کاری خود برای پیری و تأمین نیازهای این دوره برنامه‌ریزی دارند اما در دوران بازنشستگی می‌توانند در مورد نسخه‌های پزشکی و دارو و حتی عینک از خدمات ارائه‌شده بهره ببرند.

سن نروال بازنشستگی آلمان ۶۷ سال است ولی برای زنانی که مامه‌هایی از سال را برای زامن و نگهداری فرزند در مرخصی هستند، شرایط ویژه در نظر گرفته می‌شود، البته گزارش‌های سازمان‌های همگاری و توسعه اقتصادی خیر از بیشترین شکاف پرداختی دستمزد‌های بازنشستگی بین زنان

و مردان می‌دهند؛ مردان ساکن در غرب آلمان ماهانه هزار و ۵۲۰ یورو دریافتی دارند، در حالی که مردان ایالت‌های شرقی آلمان به‌طور متوسط هزار و ۶۰۰ یورو در هر ماه دریافت می‌کنند و این در حالی است که زنان در آلمان غربی به‌طور متوسط ۷۰۵ یورو و ساکنان آلمان شرقی ۵۲۱ دلار دریافتی دارند، اما روسیه مطابق استانداردهای اولیه اروپایی در حوزه بازنشستگی عمل می‌کند و به همین خاطر متوسط سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ و برای زنان ۵۵ سال است؛ اگر چه سعی بر این است این

میزان سن تغییر پیدا کند و سن بازنشستگی برای مردان و زنان ۶۳ سال در نظر گرفته شود؛ سیستم بازنشستگی خود سطح فقر در میان البته موارد ویژه در روسیه مدنظر قرار گرفته شده است، به‌طوری که مادراتی که بیش از ۵ فرزند دارند یا شامل سختی کار می‌شوند، می‌توانند بیش از موعد بازنشسته شوند. استرالیا از آن دست کشورهای است که با اجرای سیاست‌های اصلاحاتی توانست خود را در زمره کشورهای با بهترین سیستم بازنشستگی قرار بدهد؛ سیاستی که یکی از اهدافش جذب حداکثری افراد برای زندگی در این کشور بود و برای همین سیستم‌های حمایتی رونق گرفتند تا این سیاست به هدف خود دست بیابد.

آمارهای مربوط به بازنشستگان این کشور می‌گویند که طی سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۳ نیمی از مردان و یک‌چهارم زنان بازنشسته از درآمد ماهانه افراد در آلمان برای هزینه‌های بهداشتی، ۳۰ درصد برای بیمه اشتغال و ۱۸٫۹ درصد برای سنستاری و ۱۸٫۹ درصد برای بیمه بازنشستگی - البته این مبالغ بین کارمندان و کارفرما تقسیم می‌شود. درست است که شهروندان از سال‌های اولیه کاری خود برای پیری و تأمین نیازهای این دوره برنامه‌ریزی دارند اما در دوران بازنشستگی می‌توانند در مورد نسخه‌های پزشکی و دارو و حتی عینک از خدمات ارائه‌شده بهره ببرند.

سن نروال بازنشستگی آلمان ۶۷ سال است ولی برای زنانی که مامه‌هایی از سال را برای زامن و نگهداری فرزند در مرخصی هستند، شرایط ویژه در نظر گرفته می‌شود، البته گزارش‌های سازمان‌های همگاری و توسعه اقتصادی خیر از بیشترین شکاف پرداختی دستمزد‌های بازنشستگی بین زنان

و مردان می‌دهند؛ مردان ساکن در غرب آلمان ماهانه هزار و ۵۲۰ یورو دریافتی دارند، در حالی که مردان ایالت‌های شرقی آلمان به‌طور متوسط هزار و ۶۰۰ یورو در هر ماه دریافت می‌کنند و این در حالی است که زنان در آلمان غربی به‌طور متوسط ۷۰۵ یورو و ساکنان آلمان شرقی ۵۲۱ دلار دریافتی دارند، اما روسیه مطابق استانداردهای اولیه اروپایی در حوزه بازنشستگی عمل می‌کند و به همین خاطر متوسط سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ و برای زنان ۵۵ سال است؛ اگر چه سعی بر این است این

#### منابع دیگر

- کاهش سن بازنشستگی زنان از آن دست مسائلی است که بحث‌های مختلفی روی آن شده است؛ بحث‌هایی که از ایجاد محدودیت‌هایی می‌گویند و مباحثی که آن را یک فرصت برای زنان تصور هستند. در این شماره این مسأله به پرسش گذاشته شده است و شما می‌توانید نظر مخالفان و موافقان این طرح را بخوانید؛ اگر چه چالش‌های زیر نیز می‌توانند به شفاف‌تر شدن مسأله کمک کنند.
- http://www.alef.ir/news/3960626109.html الف
- http://news.ir/news/6afd75839457.html تعادل
- http://www.cspf.ir/Books/43.pdf تحقیق وزارت رفاه و تأمین اجتماعی
- http://donya-e-eqtesad.com/news/1116477 دنیای اقتصاد
- http://www.asriran.com/fa/news/560672 عصرایران
- http://www.irna.ir/fa/News/82428982 ایرنا
- http://www.isna.ir/news/95110200649 ایسنا
- http://www.tabnak.ir/fa/news/657552/ تلناک
- http://payeshonline.com/news/129015/ سایت خبری-تحلیلی پایش

