



عدالت در کار، آرامش در بازنشستگی: بررسی ارتباط عدالت شغلی و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی

در ایران امروز، صندوق‌های بازنشستگی هم‌زمان با بحران‌های مالی (عدم تعادل ورودی / خروجی و وابستگی به بودجه عمومی) و بحران مشروعیت (تردید اجتماعی نسبت به کارآمدی، عدالت و پایداری) مواجه‌اند. با تکیه بر چارچوب نظری «کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار، می‌توان گفت که بدون اصلاحات عمیق در مناسبات کار، از دستمزد و امنیت شغلی گرفته تا حق تشکیل یابی و پوشش حمایتی، هیچ اصلاح پارامتریکی در صندوق‌ها مانند افزایش سن بازنشستگی، پایداری عادلانه به بار نخواهد آورد.

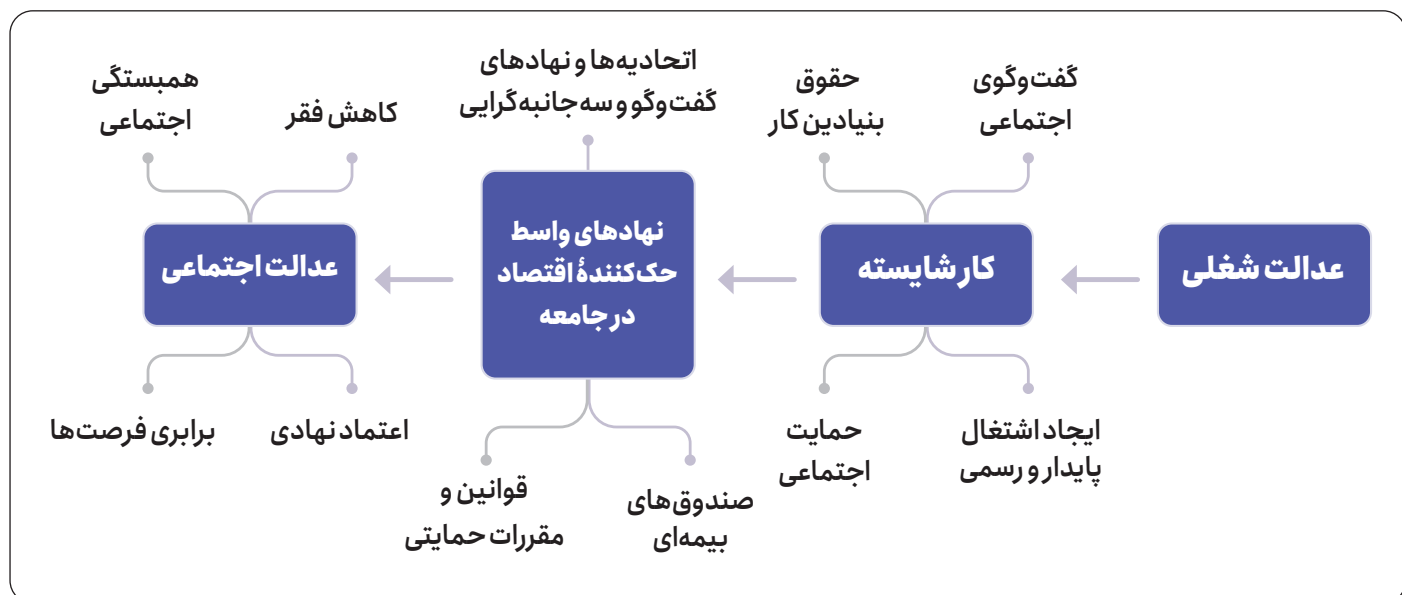
این نقصان جبران نشده است. بسیاری بر این باورند که ریشه بسیاری از مسائل در نظام بازنشستگی از جمله تبعیض و بی‌عدالتی، مرتبط با عدالت شغلی و عدم دسترسی به «کار شایسته» است. مفهوم شغل شایسته اولین بار توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) مطرح گردیده است. این سازمان، کار شایسته را ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به کار مناسب و مولد در شرایط آزاد، ایمن، همراه با کرامت انسانی تعریف و مؤلفه‌های کار شایسته را حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال کامل، حمایت از امنیت اجتماعی و حمایت از گفت‌وگوهای اجتماعی معرفی می‌کند. با در نظر گرفتن نسبت میان عدالت شغلی و پایداری صندوق‌های بازنشستگی در ایران با تکیه بر چارچوب نظری «کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار، گزارش حاضر استدلال می‌کند که بدون اصلاحات عمیق در مناسبات کار، از دستمزد و امنیت شغلی گرفته تا حق تشکیل یابی و پوشش حمایتی، هیچ اصلاح پارامتریکی در صندوق‌ها مانند افزایش سن بازنشستگی، پایداری عادلانه به بار نخواهد آورد.

(عدم تعادل ورودی / خروجی و وابستگی به بودجه عمومی) و بحران مشروعیت (تردید اجتماعی نسبت به کارآمدی، عدالت و پایداری) مواجه‌اند. داده‌های رسمی نشان می‌دهد که در قانون بودجه ۱۴۰۳ بیش از ۴۵۳ هزار میلیارد تومان برای حمایت از صندوق‌های پیش‌بینی شده و این حمایت‌ها حدود ۱۶ درصد از منابع عمومی دولت را می‌بلعند؛ علاوه بر آن، ۱۳۰ هزار میلیارد تومان برای تسویه بخشی از بدهی‌های قطعی دولت به سازمان تأمین اجتماعی منظور شده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۳). این ارقام نشان می‌دهد «پایداری صندوق» نه یک مسئله فنی صرف، بلکه یک مسئله اجتماعی - سیاسی تمام عیار است که به ساختار بازار کار و عدالت شغلی گره خورده است. ارائه صورت‌بندی‌های تک بُعدی و مقطعی در خصوص مسائل حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، نه تنها موجب رفع مسائل این حوزه نشده بلکه بر پیچیدگی و بغرنج‌تر شدن آن افزوده است. از دل چنین نگاهی است که به طور مثال، به جای تمرکز بر افزایش حداقل دستمزد در زمان اشتغال، چالش‌های عقب ماندگی دستمزد به زمان بازنشستگی انتقال یافته و با همسان‌سازی‌های چندباره نیز

نظام رفاهی، به عنوان یکی از ارکان بنیادین توسعه، نقشی کلیدی در تحقق عدالت اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی شهروندان ایفا می‌کند. در چارچوب سیاست‌های عدالت محور، تأمین اجتماعی نه تنها به کاهش نابرابری‌های اقتصادی کمک می‌کند، بلکه با ایجاد شبکه ایمنی برای آحاد جامعه، زمینه‌ساز ثبات اجتماعی و رفاه عمومی می‌شود. در این میان، صندوق‌های بازنشستگی به عنوان نهادهای اجتماعی و اقتصادی حیاتی و مهم در عصر حاضر شناخته می‌شوند که مأموریت اصلی آن‌ها تضمین معیشت و حفظ شأن انسانی افراد است.

نظام بازنشستگی در ایران متشکل از ۱۸ صندوق بازنشستگی بوده و بر پایه سیستم مزایای تعریف شده (DB) بنیان‌گذاری شده است. سازمان تأمین اجتماعی با بیش از ۴۶ میلیون نفر تحت پوشش، بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی در کشور است و پس از آن به ترتیب صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح قرار دارند. در ایران امروز، صندوق‌های بازنشستگی هم‌زمان با بحران‌های مالی

شکل ۱: مدل مفهومی ارتباط بین عدالت شغلی، کار شایسته و عدالت اجتماعی



کار شایسته و وضعیت ایران: آسیب‌شناسی عدالت شغلی پیش از اشتغال، در حین و پس از اشتغال

در ایران، ریشه بسیاری از مسائل در نظام بازنشستگی با عدم دسترسی به «شغل شایسته» و عدم تحقق «عدالت شغلی» در بازار کار ارتباط دارد. از این رو، تلاش در جهت تحقق مصادیق کار شایسته از جمله رسمی‌سازی گسترده اشتغال، رفع تبعیض‌های جنسیتی و منطقه‌ای در دسترسی به فرصت‌های شغلی، تقویت اتحادیه‌های کارگری و استقرار مستمری همگانی برای بازنشستگان، ضمن ارتقای عدالت شغلی در مراحل پیش از اشتغال، در حین و پس از اشتغال، به کاهش فشار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی یاری می‌رساند.

آسیب‌شناسی وضع موجود در ایران عدالت شغلی پیش از کار

یکی از اصلی‌ترین مصادیق عدالت شغلی، دسترسی به کار شایسته و فرصت‌های برابر برای نیل به آن است. دسترسی برابر از نظر جنسیت، جغرافیا، نسل‌های متفاوت، ویژگی‌های جسمی (مانند دسترسی معلولان) به مشاغل که ویژگی‌های کار شایسته را داشته باشند، تعیین‌کننده عدالت شغلی پیش از کار هستند. در نمودار شماره (۱) نرخ بیکاری افراد در مناطق شهری و روستایی از سال ۱۳۹۵ تا بهار ۱۴۰۴ با یکدیگر مقایسه شده است. گرچه نرخ بیکاری در روستاها همواره کمتر بوده است، اما این لزوماً به معنای دسترسی برابر به مشاغل با کیفیت و درآمد مناسب نیست. بسیاری از مشاغل در مناطق روستایی ممکن است غیررسمی، فصلی و با درآمد پایین باشند که در آمار رسمی به عنوان اشتغال ثبت می‌شوند. در نتیجه، با وجود نرخ بیکاری پایین‌تر در مناطق

تضمین می‌کند که سیاست‌های مزدی، بیمه‌ای و اصلاحات بازنشستگی با مشارکت ذی‌نفعان تدوین شوند. تعداد و کیفیت نهادهای سه‌جانبه، میزان پوشش توافقی‌های جمعی و میزان مشارکت تشکلات در فرآیند سیاست‌گذاری از شاخص‌های اصلی سنجش این رکن است.

در ایران، بخش غیررسمی بیش از نیمی از نیروی کار را در بر می‌گیرد. این امر به این معناست که میلیون‌ها نفر خارج از پوشش بیمه‌های بازنشستگی قرار دارند و هیچ ورودی به این صندوق‌ها ندارند. بنابراین، هر سیاستی که در راستای رسمی‌سازی اشتغال باشد نه تنها از کارگران حمایت می‌کند، بلکه مستقیماً با افزایش حق بیمه‌ها، پایه مالی صندوق‌های بازنشستگی را نیز تقویت می‌نماید.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) از سال ۱۹۹۹ چارچوب «کار شایسته» را به عنوان ستون اصلی مأموریت خود معرفی کرد. این چارچوب نه فقط یک برنامه فنی برای بهبود شرایط کار، بلکه یک دستور کار هنجاری و اجتماعی برای بازحک کردن اقتصاد در جامعه است. «کار شایسته» ابزار نهادی است برای مهار دوباره بازار کار و بازگرداندن کرامت انسانی به قلب مناسبات اقتصادی. این چارچوب بر چهار رکن استوار است:

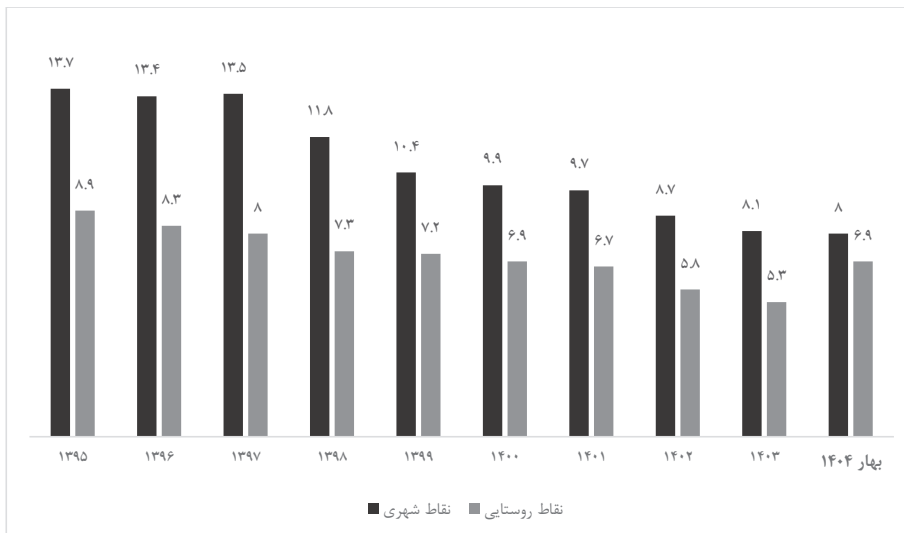
- ایجاد اشتغال پایدار و رسمی: اشتغال صرفاً عددی درباره نرخ بیکاری نیست، بلکه کیفیت آن نیز اهمیت دارد. در ادبیات ILO، اشتغال پایدار به معنای شغل مولد، با امنیت نسبی، با دسترسی به حمایت بیمه‌ای و چشم‌انداز رشد فردی است. در مقابل، مشاغل غیررسمی یا ناپایدار به بازتولید فقر، نابرابری و بحران صندوق‌های بازنشستگی منجر می‌شوند. سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۳) در این زمینه، شاخص‌هایی همچون نرخ اشتغال، نرخ بیکاری جوانان، سهم اشتغال غیررسمی و نرخ جوانان خارج از تحصیل و کار را پیشنهاد کرده است.

- حقوق بنیادین کار: حقوق بنیادین کار هسته هنجاری دستور کار «کار شایسته» است. این حقوق شامل آزادی تشکلات و چانه‌زنی جمعی، منع کار اجباری، منع کار کودک، منع تبعیض و ایمنی و سلامت شغلی است. سازمان بین‌المللی کار برای این رکن نیز شاخص‌هایی مانند نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی، چگالی اتحادیه‌ها، وجود قوانین ضد تبعیض و رعایت کنوانسیون‌های بنیادین را پیشنهاد کرده است.

- حمایت اجتماعی: حمایت اجتماعی ستون سوم کار شایسته است و شامل طیف وسیعی از ابزارها می‌شود: بیمه‌های بازنشستگی، بیکاری، ازکارافتادگی، درمان، مزایای خانوادگی و حداقل‌های حمایتی. توصیه‌نامه شماره ۲۰۲ سازمان بین‌المللی کار بر ضرورت ایجاد «کف‌های حمایت اجتماعی» در هر کشور تأکید می‌کند. این سازمان شاخص‌هایی مانند پوشش بیمه بازنشستگی، کفایت مستمری (نسبت جایگزینی)، پوشش بیمه بیکاری و نرخ فقر سالمندی را برای سنجش این رکن معرفی می‌کند.

- گفت‌وگوی اجتماعی: گفت‌وگوی اجتماعی یا سه‌جانبه‌گرایی (دولت، کارگر، کارفرما) شرط لازم برای حکمرانی دموکراتیک در حوزه کار است. این گفت‌وگو

نمودار ۱: نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر به تفکیک نقاط شهری و روستایی (منبع: مرکز آمار ایران)



نرخ بیکاری در مناطق شهری از ۱۳/۷ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۸ درصد در بهار ۱۴۰۴ رسیده در حالی که در مناطق روستایی از ۸/۹ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۶/۹ درصد در سال ۱۴۰۴ رسیده است که نشان می‌دهد سرعت کاهش آن کمتر بوده است.

برابر برای پیشرفت شغلی و توزیع عادلانه وظایف است. کارکنان باید بر اساس شایستگی‌ها و عملکرد خود، نه روابط، به آموزش‌ها دسترسی داشته باشند و امکان ارتقای سمت و ترفیع برای آنان فراهم باشد. همچنین، حجم کار و میزان سختی وظایف باید به صورت متوازن بین تمامی نیروها تقسیم شود تا از بار کاری نامتعادل بردوش برخی افراد جلوگیری گردد. در شرایط کنونی، نظام ارتقا و انتصاب در کشور دچار چالش‌های فراوانی است، از جمله: عدم وجود سازوکارهای نظارتی مؤثر در این حوزه، عدم تعیین سازوکارهای قانونی استقرار نظام شایستگی در ارتقا و انتصاب، عدم ثبات و امنیت شغلی مدیران حرفه‌ای، سیاست‌زدگی در نظام اداری کشور، عدم تحقق سامانه عملیاتی بانک اطلاعاتی مدیران و عدم حاکمیت قانون در این زمینه از جمله کم‌توجهی به احکام فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در زمینه ارتقای مسیر شغلی و همچنین تعیین حدود امکان انتصاب مدیران خارج از سازمان.

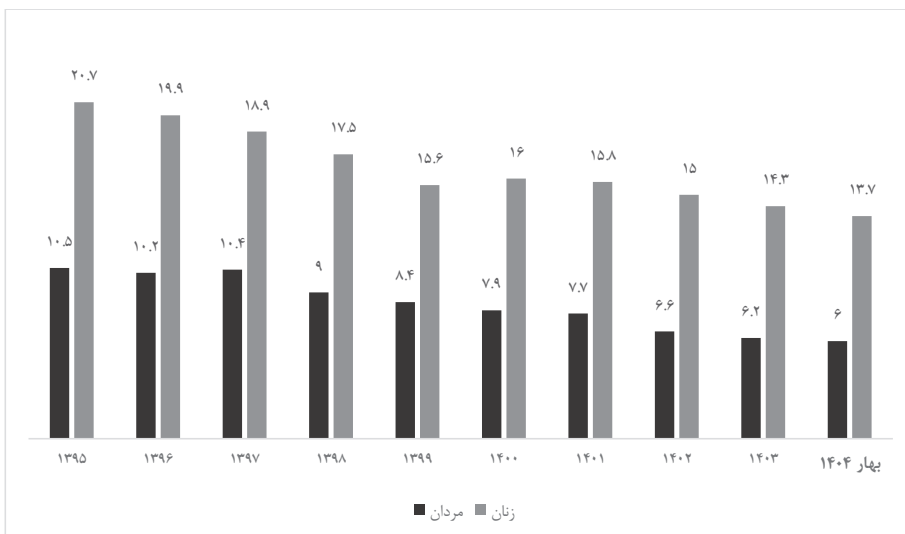
• حق داشتن تشکل و اتحادیه: حق تشکیل اتحادیه و تشکل‌های مستقل کارگری، یک حق اساسی بشری و جزء لاینفک عدالت شغلی است. قانون کار ایران (مصوب ۱۳۶۹) اگرچه در اصول کلی خود «حق تشکیل انجمن‌های صنفی» را برای کارگران به رسمیت می‌شناسد، اما در عمل، این حق را در چهارچوب ساختاری بسیار محدود و تحت نظارت شدید دولت تعریف می‌کند. در گزارشی که توسط مرکز پژوهش‌های مجلس در خصوص «آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران» منتشر شده، نتایج حاکی از آن است که این تشکل‌ها از حیث منابع قدرت ساختاری

مسئولیت هرفرد باشد و از هرگونه تبعیض در پرداخت‌ها، خواه بر اساس جنسیت، قومیت یا روابط شخصی، جلوگیری شود. در ایران، با وجود اینکه سهم قابل توجهی از بودجه عمومی صرف پرداخت حقوق و مزایا به کارمندان می‌شود، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد روند بی‌عدالتی در نظام پرداخت بخش دولتی ایران طی دهه اخیر شتاب و گستره بیشتری یافته است. بررسی‌ها حکایت از آن دارد که نظام پرداخت در کشور به نظامی چندپاره تبدیل شده است که هر دستگاهی به اقتضای منابع مالی در اختیار، درآمدهای اختصاصی و توان جذب اعتبارات عمومی، با استفاده از سازوکارهای قانونی و شبه قانونی به کارمندان و مدیران خود حقوق و مزایا پرداخت می‌کند. بررسی‌ها حکایت از آن دارد که اکنون بسیاری از دستگاه‌های اجرایی یا از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری خارج شده‌اند که این امر نظارت بر عملکرد مالی آنان را با مشکلات جدی مواجه کرده است یا از مجوزهای خاص علاوه بر ظرفیت‌های قوانین عمومی برخوردار شده‌اند.

• فرصت برابر برای ارتقا: مورد دیگر فراهم آوردن فرصت‌های

تقویت حقوق بنیادین کار، از جمله آزادی تشکل و مذاکره جمعی، می‌تواند سه اثر کلیدی داشته باشد: قدرت چانه‌زنی کارگران را افزایش دهد، به توزیع عادلانه‌تر درآمدها کمک کند و در نهایت، با افزایش مشارکت مالی رسمی، به پایداری بلندمدت صندوق‌های بازنشستگی یاری رساند.

نمودار ۲: نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر به تفکیک جنسیت (منبع: مرکز آمار ایران)



آمارهای مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که اگرچه در طول دهه اخیر نرخ بیکاری زنان و مردان رو به کاهش بوده، اما این نرخ در تمام این دوره برای زنان تقریباً ۲ برابر مردان بوده است. این داده‌ها نشانگر نابرابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی برای زنان است که هم در مناطق شهری و هم مناطق روستایی مشاهده می‌شود.

روستایی، نمی‌توان به سادگی نتیجه گرفت که عدالت شغلی در این مناطق وضعیت بهتری دارد. علاوه بر این، نرخ بیکاری در مناطق شهری از ۱۳/۷ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۸ درصد در بهار ۱۴۰۴ رسیده در حالی که در مناطق روستایی از ۸/۹ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۶/۹ درصد در سال ۱۴۰۴ رسیده است که نشان می‌دهد سرعت کاهش آن کمتر بوده است.

از منظر جغرافیایی علاوه بر دسترسی نابرابر در مناطق شهری و روستایی، استان‌های مختلف کشور نیز دسترسی نابرابری به فرصت‌های شغلی دارند. بر اساس اظهاراتی که اخیراً توسط وزیر کار مطرح شد، ۵۰ درصد از مشاغل که در یک سال گذشته ایجاد شده، فقط در استان تهران بوده است؛ یعنی سهم کل استان‌های کشور یک طرف و سهم یک استان در یک طرف دیگر که نشان‌دهنده نابرابری فزاینده شغل و فرصت‌های اقتصادی در ایران است. داده‌های رسمی مرکز آمار ایران نیز نشان می‌دهد که در بهار ۱۴۰۴، نرخ بیکاری کل کشور، ۷/۳ درصد بوده اما بین استان‌ها پراکندگی معناداری وجود دارد؛ به نحوی که استان خوزستان با وجود منابع فراوان بالاترین آمار بیکاری را ثبت کرده و کمترین میزان مرتبط با استان خراسان جنوبی است. این ناهمگنی به تمرکز فرصت‌ها در قطب‌های صنعتی/خدماتی و کم‌برخوردار بودن استان‌های پیرامونی اشاره دارد و خود را در مهاجرت‌های کاری، حاشیه‌نشینی و نابرابری منطقه‌ای بازتاب می‌دهد.

اما دسترسی‌ها تنها بر مبنای نقطه جغرافیایی نابرابر نیست و این مورد بر اساس جنسیت نیز مصداق دارد. در واقع بر اساس آمارهای مرکز آمار ایران (۱۴۰۴) نرخ بیکاری زنان به طور قابل توجهی بالاتر از مردان است. در آخرین آمار موجود که مربوط به بهار ۱۴۰۴ است، نرخ بیکاری زنان ۱۳/۷ درصد و مردان ۶ درصد بوده است. این شکاف جنسیتی نشان‌دهنده نابرابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی برای زنان است که هم در مناطق شهری و هم مناطق روستایی مشاهده می‌شود.

عدالت شغلی حین کار

اگر فرصت‌های دسترسی به شغل پایدار را عدالت شغلی پیش از کار بدانیم، حقوق بنیادین کار یعنی آزادی تشکل و چانه‌زنی جمعی، منع تبعیض و ایمنی و سلامت شغلی، رعایت اصول سه‌جانبه‌گرایی و داشتن مزایایی چون بیمه بازنشستگی را بایستی مصادیق عدالت شغلی در حین کار تعریف کنیم. بر اساس اظهارات رسمی معاون اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که در رسانه‌های جریان اصلی بازتاب یافته، سهم اشتغال غیررسمی در سال ۱۴۰۲ حدود ۵۵/۶ درصد از شاغلان برآورد شده است. این یعنی بیش از نیمی از اشتغال خارج از چتر حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی جریان دارد و به نوعی به محاق رفتن عدالت شغلی در حین کار را نشان می‌دهد. برخی از مصادیق مختلف عدالت شغلی در حین کار به قرار زیر است:

• نظام پرداخت عادلانه: یکی از مصادیق اصلی عدالت شغلی در حین کار، در پرداخت عادلانه دستمزد و مزایا نیز متبلور می‌شود. این بدان معناست که حقوق و پاداش‌ها باید منصفانه و متناسب با نوع کار، تخصص، تجربه و میزان

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

گزارش سیاستی «عدالت در کار، آرامش در بازنشستگی: بررسی ارتباط عدالت شغلی و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی» - شماره نهم | بهمن ۱۴۰۴

برگرفته از کتاب دیپاچه‌ای بر عدالت شغلی و صندوق‌های بازنشستگی؛ مقاله عدالت در کار، آرامش در بازنشستگی؛ دیپاچه‌ای بر ارتباط عدالت شغلی و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی»
نویسنده: فرشاد کرمی
تهیه و تنظیم: سمانه ذاکری



و سازمانی در چهار محور دارای ضعف هستند: نخست اینکه نمایندگان این تشکلهای دارای امنیت و مصونیت نیستند و در معرض عدم تمدید قرارداد کاری و کاهش توان چانه‌زنی در سطوح کارگاهی، منطقه‌ای و ملی قرار دارند. دوم اینکه تضعیف سه‌جانبه‌گرایی به ضرر نماینده‌های تشکلهای کارگری شده است. از طرفی گسترش کارگران فصلی و موقت و گسترش بخش غیررسمی اقتصاد کشور موجب بحران نمایندگی در بین کارگران شده و به فقدان فرصت‌های کافی برای اشتغال و دستیابی به درآمد راه برده است. همچنین تعهد ناکافی دولت‌ها به اجرای سیاست اشتغال کامل، نرخ بالای بیکاری، شکاف مهارتی و ناهماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار، پوشش ضعیف حمایت‌های اجتماعی به‌ویژه قانون بیمه بیکاری و نبود نظام چندلایه تأمین اجتماعی، به کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران و تشکلهای کارگری در بازار کار انجامیده است؛ در نهایت مورد چهارم امنیت در بازتولید مهارت است. در واقع فقدان فرصت‌های کافی و مطمئن برای آموزش‌های پایه، حرفه‌ای و کارآموزی به‌منظور توسعه ظرفیت‌های فردی و کسب صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام مشاغل و فقدان یادگیری‌های مستمر، امنیت شغلی کارگران و به تبع آن قدرت چانه‌زنی تشکلهای کارگری را کاهش می‌دهد.

عدالت شغلی پس از کار

عدالت شغلی محدود به دوران اشتغال نمی‌شود و پس از پایان دوران کار نیز ادامه می‌یابد. مصادیق عدالت شغلی پس از کار عمدتاً حول حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی متمرکز هستند تا کرامت و امنیت افراد در دوران بازنشستگی حفظ شود. در ادامه مهم‌ترین این مصادیق شرح داده شده‌اند:

• حق برخورداری از مستمری بازنشستگی کافی و عادلانه: دریافت مستمری بازنشستگی که متناسب با سنوات کاری، میزان مشارکت مالی فرد و سطح دستمزد وی باشد، به گونه‌ای که بتواند هزینه‌های ضروری زندگی را پوشش دهد. این در حالی است که در ایران نابرابری و بی‌عدالتی نسبی در سن بازنشستگی، کمبود میزان مستمری‌ها نسبت به تورم و ناکافی بودن پوشش صندوق‌های بازنشستگی برای برخی گروه‌ها این موضوع را دچار چالش کرده است.

وابستگی شدید صندوق‌های بازنشستگی ایران به بودجه عمومی و شکاف عمیق بین منابع و مصارف، نشان‌دهنده ناکارآمدی این طراحی است. استقرار یک «لایه پایه» یا مستمری همگانی می‌تواند دو هدف را همزمان محقق سازد: هم از فقر در دوران سالمندی پیشگیری کند و هم با کاهش فشار مالی بر صندوق‌ها، عدالت بین‌نسلی را تقویت نماید.

- حمایت از سلامت و درمان پس از بازنشستگی: این مورد در دسترسی عادلانه به خدمات درمانی، بیمه تکمیلی و مراقبت‌های بهداشتی باکیفیت برای بازنشستگان مصداق می‌یابد. در ایران افراد به محض بازنشسته شدن با محدودیت‌های پوشش بیمه‌ای، هزینه‌های سنگین دارو و درمان و کاهش کیفیت خدمات مواجه می‌شوند.
- برابری در سن و شرایط بازنشستگی: سن بازنشستگی و شرایط دریافت مزایا باید برای همه گروه‌ها (زنان و مردان، مشاغل سخت و غیرسخت) به صورت عادلانه تعیین شود. این در حالی است که در ایران پایین‌تر بودن سن بازنشستگی برای برخی از گروه‌ها که اغلب به کاهش مستمری آنان می‌شود، شرایطی ناعادلانه ایجاد کرده است.

پیوند زدن عدالت شغلی با عبور از بحران‌های صندوق‌های بازنشستگی

مسئله عدالت شغلی در ایران پیوندی ناگسستی با رفاه در کشور و مسائل مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی دارد. اتفاقاتی که در بازار کار رخ می‌دهد، به شدت بر پایداری صندوق‌های بازنشستگی است. در ایران، پدیده‌هایی مانند اشتغال غیررسمی گسترده، قراردادهای موقت فزاینده و بازنشستگی‌های زود هنگام چالش‌های جدی بازار کار هستند. در این شرایط، کارگران بدون پشتوانه نهادهای حمایتی، در برابر سازوکار خام و بی‌قید بازارها شده‌اند. در چنین شرایطی چارچوب «کار شایسته» می‌تواند نقش بازگرداندن اقتصاد به درون جامعه از طریق تقویت نهادهای حمایتی و مشارکتی را ایفا کند.

در این میان، صندوق‌های بازنشستگی به عنوان نهادهای کلیدی، نمونه‌ای بارز از این ادغام مجدد اقتصاد در ساختارهای اجتماعی محسوب می‌شوند. با این حال، چالش اصلی در ایران، اندازه بسیار بزرگ بخش غیررسمی است که بیش از نیمی از نیروی کار را در برمی‌گیرد. این امر به این معناست که میلیون‌ها نفر خارج از پوشش بیمه‌های بازنشستگی قرار دارند و هیچ ورودی به این صندوق‌ها ندارند. بنابراین، هر سیاستی که در راستای رسمی‌سازی اشتغال باشد نه تنها از کارگران حمایت می‌کند، بلکه مستقیماً با افزایش حق بیمه‌ها، پایه مالی صندوق‌های بازنشستگی را نیز تقویت می‌نماید.

ضعف در تشکلهای کارگری مستقل و شیوع قراردادهای موقت، از دیگر نشانه‌های فک شدگی بازار کار ایران است. تقویت حقوق بنیادین کار، از جمله آزادی تشکل و مذاکره جمعی، می‌تواند سه اثر کلیدی داشته باشد: قدرت چانه‌زنی کارگران را افزایش دهد، به توزیع عادلانه‌تر درآمدها کمک کند و در نهایت، با افزایش مشارکت مالی رسمی، به پایداری بلندمدت صندوق‌های بازنشستگی یاری رساند. از منظر طراحی نظام حمایت اجتماعی، وابستگی شدید صندوق‌های بازنشستگی ایران به بودجه عمومی و شکاف عمیق بین منابع و مصارف، نشان‌دهنده ناکارآمدی این طراحی است. استقرار یک «لایه پایه» یا مستمری همگانی می‌تواند دو هدف را همزمان محقق سازد: هم از فقر در دوران سالمندی پیشگیری کند و هم با کاهش فشار مالی بر صندوق‌ها، عدالت بین‌نسلی را تقویت نماید.