

تأمین اجتماعی؛ قربانی قوانین سخت و زیان‌آور

بیش از نیمی از بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی پیش از موعد بازنشسته می‌شوند و ۲۲ درصد از آنان مشاغل سخت و زیان‌آور دارند؛ این وضعیت توازن منابع و مصارف صندوق را تهدید می‌کند



فرصت‌های شغلی جدید به چالش می‌افتد.

کارفرمایان مطابق قانون موظفند پس از دو سال از اعلام وضعیت سخت و زیان‌آوری کارگاه، اقدام به سالم‌سازی محیط کار کرده و شرایط سخت و زیان‌آور را حذف کنند. با این حال، مشکلات اجرایی قانون در این زمینه بسیار آشکار است. اکثر کارفرمایان به این الزام بی‌توجه بوده و اقداماتی برای رفع شرایط سخت و زیان‌آور در کارگاه‌های خود انجام نمی‌دهند. این مسأله نشان می‌دهد که یا نظارت‌های کافی برای اجرای این قانون وجود ندارد، یا سیستم نظارتی به درستی عمل نکرده است. در حقیقت، کارفرمایان از این غفلت در اجرای قانون بهره‌برداری کرده و در بسیاری از موارد، به دلیل عدم اجرای سالم‌سازی محیط کار، از این شرایط منتفع می‌شوند. محمدعلی جنانی، مدیرکل سابق امور مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی، در این باره بیان می‌کند که چرا باید تمامی خسارات ناشی از بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور بر دوش سازمان تأمین اجتماعی باشد، در حالی که کارفرمایان به راحتی از اجرای الزامات قانونی برای سالم‌سازی محیط کار خودداری می‌کنند. به گفته جنانی، این مسأله موجب شده که منابع سازمان تأمین اجتماعی که باید برای نسل‌های آینده ذخیره شود، به شکل سخاوتمندانه در بخش بازنشستگی‌های پیش از موعد هزینه گردد. در کنار فشار بر منابع سازمان تأمین اجتماعی، بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور مشکلاتی را نیز برای کارفرمایان ایجاد کرده است. آن‌ها نه تنها در پرداخت ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور موظف هستند بلکه به دلیل کاهش نیروی کار ماهر، مجبور به هزینه‌های گزاف برای تربیت نیروی کار جدید می‌شوند. این معضل، هم برای سازمان تأمین اجتماعی و هم برای کارفرمایان آسیب‌زا است. جنانی در این خصوص تأکید می‌کند مدیریت مصارف سازمان تأمین اجتماعی باید اولویت اول قرار گیرد؛ چرا که اگر این مدیریت‌رها شود، ناترازی در منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی به بحران خواهد انجامید. در صورتی که اصلاحات و تدابیر جدی در زمینه اجرای قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور اتخاذ نشود، آسیب‌های آن به طور روزافزونی گریبانگیر نظام بیمه‌ای کشور و همچنین بازار کار خواهد شد.

مشاغل سخت و زیان‌آور در سطح جهان

بررسی وضعیت مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف، تفاوت‌های بنیادین این حوزه با قوانین داخلی کشور ما را آشکار می‌سازد. در بسیاری از کشورها، بازنشستگی نیروی کار در این مشاغل به سادگی امکان‌پذیر نیست و مقررات بسیار سخت‌گیرانه‌ای اعمال می‌شود تا سلامت و پایداری بازار کار حفظ شود. در سراسر جهان بازنشستگی سخت و زیان‌آور به شکل دوجبه‌ای و مبتنی بر سن و سابقه تعریف شده است، در حالی که در کشور ما بدون شرط سنی، خدمات بازنشستگی سخت و زیان‌آور با ضریب ارفاق برای مشمولان قانون کار ارائه می‌شود. این رویه خسارات گسترده‌ای برای تأمین اجتماعی و بازار کار به همراه دارد. قوانین جهانی این حوزه دو جنبه اصلی دارند: پیشگیری و حمایت. اولویت نخست، صیانت از نیروی کار در برابر

بازنشسته شده‌اند. از این درصد، ۲۲ درصد به مشاغل سخت و زیان‌آور تعلق دارند و ۳۰ درصد باقی‌مانده مربوط به بازنشستگی پیش از موعد است. این آمار نشان‌دهنده افزایش نگران‌کننده تعداد بازنشستگان زود هنگام و اثرات آن بر توازن منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی است. از سوی دیگر، هزینه‌های مربوط به بازنشستگی‌های پیش از موعد، به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور، فشار زیادی به منابع مالی این سازمان وارد می‌کند. در سال ۱۴۰۲، نزدیک به ۹ درصد از مصارف سازمان تأمین اجتماعی صرف پرداخت مستمری‌های ناشی از بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور شده که به‌طور مستقیم بر توان مالی و پایداری این صندوق تأثیر می‌گذارد.

برای مقابله با چالش‌های موجود و جلوگیری از گسترش بحران در منابع سازمان تأمین اجتماعی، نیاز به اصلاحات اساسی در قوانین بازنشستگی پیش از موعد و مشاغل سخت و زیان‌آور احساس می‌شود. از جمله اقداماتی که باید در دستور کار قرار گیرد، بازنگری در قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور، اجرای دقیق الزامات کارگاهی و بررسی مستمر قوانین مربوط به سنوات ارفاقی است. این اصلاحات باید به گونه‌ای انجام شود که ضمن حفظ تعهدات تأمین اجتماعی، پایداری آن در بلندمدت نیز تأمین گردد.

محمدعلی جنانی، کارشناس حوزه تأمین اجتماعی، با تأکید بر لزوم انجام اصلاحات قانونی و بیمه‌ای، معتقد است که این تغییرات باید با تدبیر و با شبیهِ منطقی پیاده‌سازی شوند. هدف از این اصلاحات، مدیریت اطمینان از توانایی آن برای ایفای تعهدات آینده است. به گفته وی، یکی از چالش‌های عمده در این زمینه، مسئله بازنشستگی افراد شاغل در دستگاه‌های دولتی است که با بهره‌مندی از ده سال سنوات ارفاقی به‌صورت پیش از موعد بازنشسته می‌شوند. این رویکرد، در کنار دیگر موارد مشابه، موجب برهم‌خوردن تعادل منابع و مصارف تأمین اجتماعی می‌شود.

جنانی همچنین بر این نکته تأکید می‌کند که علاوه بر اصلاحات در زمینه بازنشستگی سخت و زیان‌آور، توجه به مسائلی مانند حذف طلاق‌های سوری، اصلاح نحوه برقراری از کارافتادگی و اصلاح قانون بیکاری نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. این مسائل در کنار مدیریت منابع و افزایش وصولی‌ها، می‌توانند به بهبود وضعیت سازمان تأمین اجتماعی و تقویت پایداری آن کمک کنند. در عین حال، باید توجه داشت که قوانین مربوط به بازنشستگی سخت و زیان‌آور باید تنها برای مشاغلی اعمال شود که واقعاً امکان رفع شرایط سخت و زیان‌آور آنها وجود ندارد و تمهیدات حفاظتی و ایمنی برای این مشاغل کافی نیست. در چنین شرایطی، اجرای بازنشستگی پیش از موعد می‌تواند منطقی و ضروری باشد.

به‌طور کلی، اصلاحات ساختاری و مدیریتی در حوزه تأمین اجتماعی نه تنها برای حفظ تعادل منابع این سازمان بلکه برای تضمین منافع بلندمدت بیمه‌شدگان، بازنشستگان و کارفرمایان به‌عنوان شرکای اجتماعی این نهاد، امری ضروری به شمار می‌رود.

تغییر قانون و پیامدهای آن

با توجه به وضعیت فعلی بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی و صدمه‌یالای پیش از موعد‌ها و بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور، اصلاح و بازنگری قوانین مربوطه ضروری به نظر می‌رسد. ادامه وضعیت موجود موجب ناترازی منابع و مصارف سازمان شده و توان مدیریتی صندوق را تحت فشار قرار داده است. اصلاح مقررات بازنشستگی سخت و زیان‌آور و محدود کردن بازنشستگی پیش از موعد، علاوه بر کاهش هدررفت منابع کارفرمایان، فرصت اشتغال نیروی کار با تجربه را حفظ می‌کند و پرداخت سهم ۴ درصدی حق بیمه در این حوزه کارآمدتر خواهد شد. در مقابل، سازمان تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان اصلی‌ترین متضرر از اجرای قوانین فعلی، می‌تواند با روزرسانی و اصلاح مقررات، منابع مالی خود را افزایش دهد و هزینه‌های مربوط به بازنشستگی پیش از موعد و سخت و زیان‌آور را به سمت تعهدات دیگر هدایت کند.

این تغییرات، ضمن تقویت پایداری مالی صندوق، به نفع جامعه بیمه‌شدگان، بازنشستگان و کارفرمایان خواهد بود و امکان مدیریت بهتر منابع و مصارف را فراهم می‌کند. به‌طور خلاصه، اصلاح قوانین بازنشستگی سخت و زیان‌آور گامی حیاتی برای افزایش عدالت اجتماعی، پایداری صندوق و بهره‌وری نیروی کار کشور است.



یادداشت
O P I N I O N



نرگس اکبرپور روشن

عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بحران صندوق‌ها بابازنشستگی پیش از موعد

در بسیاری از کشورها، مفهوم «شغل سخت و زیان‌آور» تنها به طیفی محدود از فعالیت‌ها و محیط‌های کاری اطلاق می‌شود؛ قوانینی که در چارچوبی مشخص و با هدف صیانت از سلامت نیروی کار طراحی شده‌اند. در این کشورها، پوشش بیمه‌ای برای مشاغل خاص به‌صورت محدود اعمال می‌شود و تنها گروه کوچکی از شاغلان را در برمی‌گیرد. اما در ایران، گستره این تعریف چنان وسیع شده که به خروج گسترده نیروی کار از بازار رسمی و گسترش بازنشستگی‌های پیش از موعد انجامیده است؛ روندی که نه تنها تعادل منابع صندوق‌های بیمه‌ای را تهدید می‌کند بلکه بنیان پایداری نظام تأمین اجتماعی را نیز زیر سؤال برده است.

گروهی از کارگران که در چارچوب مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته می‌شوند، معمولاً دوباره به بازار کار بازمی‌گردند و با اشتغال غیررسمی، هم‌زمان از حقوق مستمری و دستمزد شغل دوم بهره‌مند می‌شوند. این چرخه دوگانه در بلندمدت، فشار مالی مضاعفی بر صندوق‌ها وارد کرده و به کاهش میانگین سن بازنشستگی منجر شده است. در حالی که کشورهای توسعه‌یافته با افزایش سن بازنشستگی متناسب با رشد امید به زندگی از پایداری صندوق‌ها حمایت می‌کنند، در ایران مسیر معکوس طی شده و قوانین تازه، سن بازنشستگی را کاهش داده‌اند. نتیجه آنکه منابع ورودی صندوق‌ها افت کرده و هزینه‌ها در اثر رشد مستمری‌گیران فزونی یافته است؛ وضعیتی که عملاً تراز مالی نظام بیمه‌ای را در مرز ناپایداری نگاه داشته است.

افزایش بازنشستگی‌های زود هنگام، نه تنها سطح درآمد‌های بیمه‌ای را کاهش می‌دهد بلکه هزینه‌های جاری صندوق‌ها را نیز بالا می‌برد. هر بازنشسته زود هنگام، سال‌های بیشتری مستمری می‌گیرد و در مقابل، سال‌های کمتری بیمه می‌پردازد. از این رو، تعادل منابع و مصارف صندوق‌ها بر هم می‌خورد و سازمان‌های بیمه‌گر ناچار به تحمل بار تعهدات سنگین‌تری می‌شوند. در نتیجه، کاهش بیمه‌پردازی و افزایش پرداخت‌ها، چرخه‌ای از کسری و بدهی به وجود می‌آورد که آثار آن بر خدمات رفاهی و اجتماعی آشکار است. این روند در بلندمدت، کارکرد حمایتی بیمه‌ها را تضعیف کرده و توان ایفای تعهدات را محدود می‌سازد.

از سوی دیگر، ایران در آستانه پایان پنجره جمعیتی قرار دارد؛ فرصتی محدود که در آن نسبت جمعیت شاغل به بازنشسته بیشینه است. اتلاف این فرصت با بازنشستگی‌های زودرس، ظرفیت نیروی کار فعال کشور را کاهش داده و بار تأمین اجتماعی را برای دهه‌های آینده سنگین‌تر می‌کند. پس از سال ۱۴۳۰، با افزایش سهم سالمندان، نسبت بازنشستگان به شاغلان رشد می‌یابد و فشار مضاعفی بر اقتصاد و صندوق‌های بیمه‌ای وارد می‌کند. در چنین شرایطی، قوانین بازنشستگی زود هنگام که با هدف ایجاد فرصت شغلی برای جوانان تدوین شده بودند، عملاً بی‌اثر می‌شوند؛ چرا که در مشاغل دولتی، نیروی جایگزین جذب نمی‌شود و در بخش خصوصی نیز فناوری جای انسان را گرفته است.

“

انباشت

بازنشستگان

پیش از موعد

وی‌توجهی

کارفرمایان به

سالم‌سازی

محیط کار،

فشار مضاعفی

بر منابع

تأمین اجتماعی

وارد کرده و

تعادل میان

اشتغال فعالان

کار و تعهدات

بیمه‌ای را به

خطر انداخته

است