

# بازنشستگی زودهنگام؛ تهدید توازن صندوق‌ها

خروج پیش از موعد نیروی کار از چرخه تولید باعث افزایش تعداد مستمری‌بگیران و کاهش منابع بیمه‌ای شده و پایداری مالی و انسانی نظام تأمین اجتماعی را به خطر انداخته است

یادداشت

O P I N I O N



حمیدرضا نائب خسروشاهی

کارشناس بیمه‌های اجتماعی

## حق بیمه؛ شریان حیاتی تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی طی سال‌های اخیر نقش خود را از نهادی صرفاً بیمه‌گر به بازیگری اقتصادی-اجتماعی ارتقا داده است. مأموریت اصلی آن حمایت از نیروی کار و فعالان اقتصادی است؛ مأموریتی که در چارچوب اصل ۲۹ قانون اساسی و ماده یک قانون تأمین اجتماعی تعریف شده و بر پایه آن، تعمیم و گسترش پوشش بیمه‌ای به عنوان یک وظیفه ذاتی دنبال می‌شود. امروز حدود ۴۸ میلیون نفر در قالب بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و خانواده‌های آنان تحت پوشش خدمات این نهاد قرار دارند؛ جمعیتی که تقریباً نیمی از کشور را در برمی‌گیرد و نشانه‌ای از گستردگی مسئولیت این سازمان است. سازمان تأمین اجتماعی با جدیت سیاست جذب بیمه‌شدگان جدید را دنبال می‌کند. در دوره اخیر، طرح‌هایی چون بیمه‌های توافقی برای گروه‌های فاقد بیمه اجرا شده تا هم چتر حمایتی گسترش یابد و هم منابع مالی سازمان تقویت شود. این سیاست با هدف پایداری منابع و افزایش امنیت شغلی طراحی شده، زیرا بیش از ۸۰ درصد درآمد سازمان از حق بیمه‌ها تأمین می‌شود.

در این مسیر، سازمان با تکیه بر پشتوانه قانونی خود، پوشش بیمه‌ای را برای حدود ۶ تا ۸ میلیون نفر از شاغلان فاقد بیمه و صاحبان مشاغل آزاد هدف‌گذاری کرده است. هدف، رساندن بیمه به گروه‌هایی است که تاکنون از حمایت‌های رسمی محروم بوده‌اند؛ از کارگران فصلی و خویش‌فرما تا مشاغل نوظهور. چنین توسعه‌ای در پوشش، پیامد مستقیمی بر ثبات منابع سازمان دارد. گسترش بیمه‌پردازی نه تنها به افزایش منابع ورودی می‌انجامد بلکه ضریب پشتیبانی تأمین اجتماعی را نیز در وضعیت باثبات‌تری قرار می‌دهد. این روند، به نفع هر دو سوی معادله است:

بیمه‌شده از امنیت آینده برخوردار می‌شود و سازمان از تداوم منابع پایدار اطمینان می‌یابد. در این میان، نقش کارفرمایان اهمیت ویژه‌ای دارد. وصول به‌موقع حق بیمه‌ها از سوی کارگاه‌ها و نگاه‌های اقتصادی تضمینی برای پایداری صندوق است و از بروز کسری منابع جلوگیری می‌کند. همکاری کارفرمایان، چه در بخش خصوصی و چه دولتی، با سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند به تداوم چرخه بیمه و ایفای به‌موقع تعهدات منجر شود. در کنار این همکاری، توسعه زیرساخت‌های هوشمند در سامانه خدمات غیرحضوری و ارسال لیست الکترونیکی نیز روند پرداخت‌ها را تسهیل کرده و هزینه‌های اجرایی را کاهش داده است. نتیجه نهایی این مجموعه اقدامات، افزایش امنیت خاطر برای جامعه کار و کارگر و تقویت توان سازمان در اجرای تعهدات است. تأمین اجتماعی با اجرای طرح‌های جدید بیمه‌ای، علاوه بر ایفای وظیفه قانونی خود، به تحکیم پایه‌های رفاه اجتماعی کمک می‌کند. این مسیر، تلاشی است در جهت تثبیت جایگاه بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر کشور به عنوان پشتوانه پایدار امنیت اقتصادی و اجتماعی. توسعه چتر بیمه‌ای، امروز بیش از هر زمان دیگر، ضرورتی ملی است؛ ضرورتی که تحقق آن، نه تنها رفاه کارگران و شاغلان را تضمین می‌کند بلکه آینده نظام بیمه‌ای کشور را نیز ماندگار می‌سازد.

مهناز بیرانوند

روزنامه نگار

داستان جلد  
COVERSTORY



صنعت یا حتی یک کارگاه، میزان خطر و آلودگی میان رسته‌های شغلی تفاوت زیادی دارد. قانون موجود همه را در یک طبقه قرار داده است. کارشناسان پیشنهاد می‌کنند نظامی مشابه قانون بازنشستگی پرستاران یا جانبازان برای مشاغل سخت نیز تدوین شود. در این نظام، بر اساس شدت سختی و میزان مخاطره، از یک تا سه ماه سنوات ارفاقی در سال منظور می‌شود. چنین درجه‌بندی‌ای هم عدالت را برقرار می‌کند و هم مانع از بازنشستگی زودهنگام غیرضروری می‌شود.

به بیان دیگر، هرچه میزان خطر بیشتر باشد، امتیاز ارفاقی بالاتر است، و بالعکس. نتیجه این رویکرد آن است که هم سلامت کارگر تضمین می‌شود و هم منابع تأمین اجتماعی با توزیع منطقی تری اداره می‌گردد.

### اصلاح شرط سنی؛ ضرورت تعادل جمعیتی

یکی از ایرادهای اساسی قانون فعلی، حذف شرط سنی در بازنشستگی مشاغل سخت است. این خلأ سبب شده کارگرانی در سنین پایین‌تر از ۵۰ سال بازنشسته شوند و برای چند دهه از منابع صندوق استفاده کنند. هیچ نظام بازنشستگی پایداری بدون درنظر گرفتن سن به‌عنوان شاخص تعادل جمعیتی قابل دوام نیست.

افزودن حداقل سن برای بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی سخت و زیان‌آور، از هدررفت منابع جلوگیری می‌کند و هم‌زمان امکان بازگشت نیروی کار با تجربه به محیط‌های امن‌تر و غیرسخت را فراهم می‌آورد. بدین ترتیب، کارگر با انتقال به مشاغل کم‌خطر، ضمن حفظ سلامت خود، همچنان در چرخه تولید باقی می‌ماند و صندوق نیز از فشار هزینه‌های بلندمدت رهایی می‌یابد.

### تغییر نگرش در سیاست‌گذاری

مدیریت چالش مشاغل سخت و زیان‌آور بیش از آنکه نیازمند اصلاح جزئی قوانین باشد، محتاج دگرگونی در نگاه سیاست‌گذاران است. باید از منطق «هزینه‌پردازی پس از آسیب» به رویکرد «سرمایه‌گذاری برای پیشگیری» گذر کرد.

در این چارچوب، تأمین اجتماعی می‌تواند محور اصلی این تغییر باشد. این سازمان با تجربه گسترده در حوزه بیمه، درمان و نظارت بر کارگاه‌ها، ظرفیت آن را دارد که به‌جای پرداخت‌کننده صرف مستمری، به تنظیم‌گر اصلی ایمنی کار تبدیل شود.

ایجاد بانک اطلاعاتی جامع از مشاغل پرخطر، تدوین شاخص‌های علمی سنجش سختی کار و الزام کارفرمایان به گزارش دوره‌ای شرایط محیط کار از جمله اقداماتی است که می‌تواند اجرای قانون را از حالت شکلی به واقعی تبدیل کند.

مسئله مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً یک موضوع صنفی یا کارگاهی نیست. این موضوع مستقیماً به پایداری مالی و نهادی تأمین اجتماعی مربوط می‌شود. اگر روند کنونی ادامه یابد، سهم بازنشستگان زودهنگام در ترکیب جمعیت بیمه‌شدگان به تدریج افزایش یافته و شکاف منابع و مصارف صندوق عمیق‌تر خواهد شد.

در مقابل، با اجرای دورا هربرد مکمل - «طبقه‌بندی علمی مشاغل سخت» و «سالم‌سازی اجباری و تشویقی کارگاه‌ها» - می‌توان مسیر پایداری را ترسیم کرد. این دو راهبرد، در صورت همراهی سیاست‌های نظارتی و اصلاح شرط سنی، هم به حفظ نیروی کار سالم منجر می‌شود، هم منابع سازمان را از فرسایش می‌راند.

در افق بلندمدت، ثمره چنین تغییر رویکردی فراتر از تعادل حساب‌های بیمه‌ای است. این اصلاحات به تقویت بهره‌وری ملی، افزایش اعتماد اجتماعی به نظام بیمه‌ای و ارتقای کرامت انسانی کارگر ایرانی می‌انجامد.

### بازتعادل در نظام بازنشستگی

در ساختار کنونی بازار کار ایران، مشاغل سخت و زیان‌آور واقعیتی اجتناب‌ناپذیرند. بخش مهمی از چرخه تولید که بدون مداخله مؤثر سیاست‌گذاران، به نقطه‌ای شکننده در نظام تأمین اجتماعی بدل می‌شود. افزایش بازنشستگی‌های زودهنگام، فشار مالی بر صندوق‌ها و خروج زودهنگام نیروهای کارآمد، نشانه‌های ناپایداری نظامی است که حمایت را از پایداری جدا کرده است. اکنون زمان آن رسیده که میان حمایت از نیروی کار و صیانت از منابع بیمه‌ای توازن‌تی تازه برقرار شود.

اصلاح قانون مشاغل سخت باید با شاخص‌های واقعی خطر، شرط سنی و امکان انتقال به مشاغل کم‌ریسک همراه باشد تا سلامت کارگر حفظ و پایداری صندوق تأمین اجتماعی تضمین شود. تعادلی که عدالت بیمه‌ای و دوام مالی را هم‌زمان برقرار می‌کند.

و زیان‌آور، طراحی نظام طبقه‌بندی علمی و پویا است. در حال حاضر، فهرست مشاغل سخت بر پایه معیارهای قدیمی تنظیم شده و با تحولات فناوریانه و تغییر ماهیت مشاغل هم‌خوانی ندارد. کارشناسان پیشنهاد می‌کنند ارزیابی‌های علمی شامل سنجش میزان آلاینده‌ها، ارتعاش، صدا، حرارت و سایر عوامل فیزیکی در محیط کار، مبنای تعیین سختی و زیان‌آوری قرار گیرد. این سنجش‌ها باید به‌طور مستمر به‌روزرسانی شوند تا مشاغلی که با بهبود فناوری ایمن‌تر شده‌اند، از فهرست خارج شوند و در مقابل، فعالیت‌های جدیدی که ماهیت پرخطر دارند، به فهرست افزوده شوند.

چنین طبقه‌بندی‌ای دو فایده بنیادین دارد: نخست، عدالت بیمه‌ای میان شاغلان مشاغل گوناگون برقرار می‌کند؛ دوم، از بار مالی غیرمنطقی بر صندوق‌های بیمه‌ای می‌کاهد و منابع را به سمت گروه‌هایی هدایت می‌کند که واقعاً مستحق حمایت‌اند.

### سالم‌سازی کارگاه؛ راهبردی پایدار

پرداخت مستمری به بازنشستگان زودهنگام، هرچند قانونی است، اما راه‌حلی واکنشی و پرهزینه به شمار می‌آید. در مقابل، سرمایه‌گذاری در سالم‌سازی محیط‌های کار، رویکردی پیشگیرانه و پایدار است. تجهیز کارگاه‌ها به سیستم‌های تهویه صنعتی، جداسازی فرایندهای آلوده، استفاده از مواد کم‌خطر، نصب تجهیزات هشداردهنده، تأمین وسایل حفاظت فردی و انجام معاینات دوره‌ای کارگران، مجموعه‌ای از اقداماتی است که می‌تواند ضمن حفظ سلامت نیروی کار، هزینه‌های درمانی و بیمه‌ای را به‌طور چشمگیری کاهش دهد.

این سیاست، علاوه بر منافع اجتماعی، از منظر اقتصادی نیز توجیه‌پذیر است. هزینه یک‌باره سالم‌سازی، در بلندمدت با کاهش پرداخت مستمری، کاهش غیبت ناشی از بیماری و افزایش بهره‌وری نیروی کار جبران می‌شود. از این رو، تمرکز سیاست‌گذاران بر اصلاح محیط‌های کاری به‌مراتب مؤثرتر از تداوم پرداخت‌های جبرانی است.

### عدالت بیمه‌ای و بازنشستگی متناسب

یکی از کاستی‌های جدی نظام فعلی، نبود تمایز میان درجات مختلف سختی کار است. در حالی که در یک

بازنشستگی زودهنگام، ابزار مؤثری برای تحقق این هدف نبوده است. از نگاه کارشناسان، رویکرد منطقی‌تر، تغییر محور حمایت از «خروج زودهنگام» به «کاهش مخاطره محیط کار» است. به بیان دیگر، به‌جای آنکه کارگر معدن، کارگاه شیمیایی یا صنایع سنگین را زودتر ترک کند، باید با کاهش ساعات کاری، اصلاح شرایط محیط کار و افزایش مراقبت‌های بهداشتی، از آسیب‌های شغلی مصون بماند. در قانون کار نیز بر این اصل تأکید شده است: در مشاغل سخت و زیان‌آور، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز یا ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند. هدف این حکم قانونی، کاهش مدت حضور کارگر در محیط ناسالم و پیشگیری از بیماری‌های ناشی از کار است. با این حال، اجرای ناقص این قانون و نبود نظارت مؤثر، موجب شده بسیاری از کارگاه‌ها همچنان با ساعات کاری عادی فعالیت کنند و کارفرمایان تمایلی به کاهش ساعات اشتغال نشان ندهند. نتیجه این است که نیروی کار، به‌جای برخورداری از محیط کار سالم، در نهایت از مسیر بازنشستگی زودهنگام از چرخه تولید حذف می‌شود؛ راه‌حلی پرهزینه برای مشکلی که می‌توان با مدیریت صحیح محیط کار از آن پیشگیری کرد.

### مقاومت کارفرمایان و خلأ نظارتی

اجرای قانون کاهش ساعات کار در مشاغل سخت و زیان‌آور، سال‌هاست که به مانعی اجرایی برخورد کرده است. برخی کارفرمایان از ضعف نظارت یا پیچیدگی فرایند بازرسی استفاده می‌کنند تا از تعهدات قانونی خود شانه خالی کنند. در مواردی نیز گزارش شده که کارگاه‌ها برای بهره‌مندی از مزایای بیمه‌ای، برخی مشاغل غیرسخت را به‌طور صوری در فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور قرار می‌دهند.

این رویه دو پیامد سنگین دارد: نخست، فشار مالی غیرواقعی بر منابع سازمان تأمین اجتماعی؛ دوم، بی‌عدالتی میان کارگرانی که واقعاً در معرض خطرند و آنان که به ناحق از مزایای ویژه استفاده می‌کنند. کارشناسان حوزه تأمین اجتماعی معتقدند اجرای کامل ماده ۵۲ قانون کار و نظارت سختگیرانه بر ساعت کار، می‌تواند هم از سوءاستفاده جلوگیری کند و هم هدف واقعی قانون، یعنی صیانت از نیروی کار را محقق سازد.

### ضرورت طبقه‌بندی نوین مشاغل

یکی از کلیدی‌ترین اصلاحات در مدیریت مشاغل سخت

مشاغل سخت و زیان‌آور، اگرچه ستون پنهان تولید و صنعت در کشور به‌شمار می‌رود، اما در دهه اخیر به یکی از چالش‌های مزمن نظام تأمین اجتماعی تبدیل شده‌اند. در ظاهر، این مشاغل از مسیر قانون با هدف صیانت از سلامت نیروی کار تعریف شده‌اند، اما در عمل، سازوکار بازنشستگی زودهنگام، ساختار منابع و مصارف صندوق‌ها را به سمت ناترازی سوق داده و از سوی دیگر، تعادل بازار کار را برهم زده است. هنگامی که کارگر جوانی در ۴۵ یا ۵۰ سالگی از چرخه تولید خارج و در شمار مستمری‌بگیران قرار می‌گیرد، نه تنها تجربه و مهارتش از بازار حذف می‌شود، بلکه هزینه‌های بلندمدت پرداخت مستمری و خدمات درمانی بر دوش سازمانی می‌افتد که اساس بقای آن بر پایداری منابع است.

### بار مالی بازنشستگی زودهنگام

طبق داده‌های رسمی سازمان تأمین اجتماعی، بیش از نیمی از بازنشستگان فعلی این سازمان، پیش از موعد بازنشسته شده‌اند و نزدیک به یک‌پنجم آنان در گروه مشاغل سخت و زیان‌آور قرار دارند. این آمار به‌روشنی نشان می‌دهد که پدیده بازنشستگی زودهنگام نه استثنا، بلکه به‌قاعده‌ای فراگیر بدل شده است.

در نظامی که بر مبنای سه دهه بیمه‌پردازی و یک دهه بهره‌مندی از مستمری طراحی شده بود، اکنون تعادل میان پرداخت‌کنندگان و دریافت‌کنندگان به‌هم خورده است. کارگرانی که با سابقه ۲۰ یا ۲۵ سال و بدون شرط سنی بازنشسته می‌شوند، برای مدتی بسیار طولانی‌تر از بازنشستگان عادی از مستمری استفاده می‌کنند. این وضعیت، در کنار هزینه‌های درمانی بالای ناشی از مشاغل پرخطر، صندوق تأمین اجتماعی را با فشار مضاعف روبرو کرده است. در واقع، خروج زودهنگام نیروی کار ماهر و سالم از چرخه تولید، کاهش وصول حق بیمه و افزایش تعداد مستمری‌بگیران را به همراه دارد؛ پدیده‌ای که نه تنها تراز مالی صندوق را مختل می‌کند، بلکه بر بازار کار نیز اثر منفی می‌گذارد. زیر بازنشستگان جوان به‌ناچار برای تأمین معاش، دوباره به عرصه کار غیررسمی بازمی‌گردند.

### بازنگری در منطق حمایتی قانون

اگر هدف اولیه قانون مشاغل سخت و زیان‌آور را حفظ سلامت جسمی و روانی نیروی کار بدانیم، تجربه دو دهه گذشته نشان داده که اعطای سنوات ارفاقی و

## بازنگری در ساختار دوگانه مشاغل سخت

اجرابی و نبود مشوق‌های مؤثر است.

اصلاح این ساختار دوگانه مستلزم ترکیب سیاست‌های تشویقی و تنبیهی است. کارگاه‌هایی که با سرمایه‌گذاری در ایمنی و بهداشت محیط کار موفق به ارتقای استانداردهای می‌شوند، باید از تخفیف بیمه‌ای یا حمایت‌های مالی بهره‌مند گردند. در مقابل، کارفرمایانی که از اجرای مقررات سر باز می‌زنند، باید با جریمه‌های مؤثر و حتی تعلیق مجوز فعالیت مواجه شوند. چنین رویکردی قانون را از قالبی توصیه‌ای خارج کرده و آن را به ابزاری واقعی برای سیاست‌گذاری و ارتقای سلامت شغلی بدل می‌کند.

نظام دوگانه گروه‌های «الف» و «ب» در قانون مشاغل سخت و زیان‌آور، با وجود هدف‌گذاری اولیه برای سالم‌سازی محیط کار، در اجرا به بن‌بست رسیده است. بر اساس این تقسیم، کارفرمایان گروه «الف» موظف‌اند ظرف دو سال عوامل زیان‌آور را حذف کنند تا کارگاه از شمول قانون خارج شود؛ در حالی که در گروه «ب»، ماهیت شغل به‌گونه‌ای است که حتی با اصلاح محیط کار نیز از سختی آن کاسته نمی‌شود و تنها کاهش ساعات کار راه‌حل ممکن است؛ اما آمار رسمی نشان می‌دهد که این سازوکار عملاً ناکارآمد بوده است. طی ۲۴ سال گذشته تنها سه درصد از کارگاه‌ها موفق به حذف عوامل زیان‌آور شده‌اند؛ رقمی که نشان‌دهنده ضعف ضمانت