



تحلیل تطبیقی نظام‌های مشاغل

سخت‌وزیان آور با تأکید بر شرایط بحرانی

(راهبردهایی برای اصلاح در ایران)



معاونت مطالعات اقتصادی و آینده پژوهی
اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران





معاونت مطالعات اقتصادی و آینده پژوهی

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

تحلیل تطبیقی نظام‌های مشاغل سخت‌وزیان آور

با تأکید بر شرایط بحرانی

(راهبردهایی برای اصلاح در ایران)

از طریق پست الکترونیکی زیر می‌توانید پیشنهادها و نظرات اصلاحی خود را به واحد

مربوطه منعکس نمایید:

economic_research@tccim.ir

مواضع این گزارش، الزاما مواضع اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران نیست.

استفاده از مطالب این گزارش با ذکر منبع بلامانع است.

شهریور ۱۴۰۴



خلاصه مدیریتی

مشاغل سخت و زیان‌آور، به آن دسته از فعالیت‌های شغلی اطلاق می‌شوند که تداوم اشتغال در آن‌ها ممکن است منجر به اختلالات جسمی، روانی یا اجتماعی جبران‌ناپذیر شود و در نهایت افراد را ناگزیر به ترک زودهنگام بازار کار سازد. در بسیاری از نظام‌های رفاهی، برای جبران این آثار و به‌منظور حفظ کرامت شاغلان در این مشاغل، سازوکارهای حمایتی از جمله امکان بازنشستگی پیش‌از‌معد، تخصیص نرخ‌های جایگزینی بالاتر یا کاهش سن قانونی بازنشستگی در نظر گرفته شده است. با این حال، تحولات جمعیتی نظیر افزایش امید به زندگی و فشار فزاینده بر منابع صندوق‌های بازنشستگی، سیاست‌گذاران را در بسیاری از کشورها بر آن داشته تا الگوی بازنشستگی را بازنگری کنند. روند غالب، حرکت به سوی طولانی‌تر کردن عمر شغلی، سخت‌گیری در خروج پیش از موعد از بازار کار و کاهش دسترسی به بازنشستگی زودهنگام حتی برای گروه‌های در معرض خطر است. همچنین با پیشرفت‌های فنی، افزایش سطح خودکارسازی و توسعه استانداردهای ایمنی شغلی، ماهیت بسیاری از مشاغل در حال تغییر است. این پویایی مستمر موجب شده تا برخی از حرفه‌ها که در گذشته در زمره مشاغل زیان‌آور قرار می‌گرفتند، دیگر مشمول مزایای حمایتی تلقی نشوند و این خود، ضرورت بازنگری دوره‌ای در سیاست‌های بازنشستگی را یادآور می‌شود. در بسیاری از کشورهای اروپایی، مشاغل سخت و زیان‌آور با تعاریف مشخص قانونی، معیارهای فنی و سازوکارهای نظارتی شفاف سامان‌دهی شده‌اند. کشورهایی مانند یونان، اسپانیا، ایتالیا و بلغارستان، هر یک با ساختارها و نظام‌های بازنشستگی متفاوت، تلاش کرده‌اند تا از طریق بازنشستگی پیش از موعد، پرداخت فوق‌العاده شغلی، کاهش ساعات کار و تأمین تجهیزات ایمنی، شرایط کاری این گروه از شاغلان را تعدیل کنند. در یونان، قوانین مربوط به این گروه از شاغلین از دهه ۱۹۵۰ تاکنون با اصلاحات دوره‌ای ادامه یافته است؛ اسپانیا با قانون جدید خود در سال ۲۰۲۵ یک چارچوب عینی و قابل اندازه‌گیری برای بازنشستگی مشاغل سخت ایجاد کرده است؛ بلغارستان ضمن هم‌راستایی با استانداردهای اتحادیه اروپا، صندوق‌های بازنشستگی حرفه‌ای را جایگزین سیستم‌های جبران کرده و ایتالیا با فهرست رسمی مشاغل سنگین و طراحی سازوکار بازنشستگی پلکانی، از جمله کشورهای پیشرو در مدیریت این نوع مشاغل محسوب می‌شود. مقایسه این کشورها با ایران نشان می‌دهد که در حالی که نظام بازنشستگی مشاغل سخت در ایران عمدتاً بر مبنای سابقه کار و بدون شرط سنی عمل می‌کند، کشورهای اروپایی ضمن کنترل سخت‌گیرانه، این نوع بازنشستگی را هدفمند، محدود و مبتنی بر معیارهای تخصصی طراحی کرده‌اند. این تفاوت‌ها پیامدهای مستقیمی بر پایداری مالی صندوق‌های بیمه‌ای و عدالت اجتماعی در نظام‌های رفاه دارد. ساختار کنونی ایران نیز با چالش‌هایی جدی نظیر عدم به‌روزرسانی فهرست مشاغل، تمرکز صرف بر بازنشستگی به‌جای پیشگیری، فقدان مکانیسم‌های علمی برای ارزیابی مشاغل و عدم تفکیک شرایط عادی از شرایط بحرانی مواجه است. از سوی دیگر، در ایران نیز همچون بسیاری از کشورها، بحران ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی و پیری جمعیت، منجر به تضعیف تدریجی مزایای بازنشستگی و محدود شدن دسترسی به بازنشستگی پیش‌از‌معد شده است.

با توجه به گسترش بی‌رویه بهره‌مندی از بازنشستگی پیش‌از‌معد مشاغل سخت‌وزیان‌آور در ایران و مقایسه آن با الگوهای مدیریت‌شده کشورهای اروپایی، ضروری است بازنگری اساسی در سیاست‌ها و ساختارهای حقوقی این حوزه صورت گیرد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود: نخست، تدوین یک قانون اختصاصی، منسجم و تخصص‌محور برای مشاغل سخت‌وزیان‌آور با تأکید بر تعریف دقیق، طبقه‌بندی شفاف و تعیین شروط بهره‌مندی از مزایا (از جمله بازگشت شرط حداقل سن) در دستور کار قرار گیرد؛ دوم، گذار از کمیته‌محوری به سامانه‌محوری برای شناسایی و ارزیابی مشاغل مزبور، با بهره‌گیری از زیرساخت‌های دیجیتال و رویکرد داده‌محور دنبال شود؛ سوم، اصلاح سازوکار تأمین مالی با حرکت به سوی پرداخت تدریجی حق بیمه و اعمال مشوق‌هایی برای کاهش زیان‌آوری محیط کار مورد توجه قرار گیرد و نهایتاً، سیاست‌گذاری‌ها با رویکردی عدالت‌محور، مسئولیت‌پذیر و متعهد به کرامت انسانی کارگران بازطراحی شود تا ضمن حفظ پایداری مالی صندوق‌ها، به مطالبات اخلاقی، اجتماعی و ایمنی نیروی کار نیز پاسخ داده شود.

Executive Summary

Hazardous and arduous occupations refer to those job activities in which continued employment may lead to irreversible physical, psychological, or social disorders, ultimately forcing individuals to leave the labor market prematurely. In many welfare systems, in order to compensate for these effects and to preserve the dignity of workers in such occupations, protective mechanisms such as the possibility of early retirement, allocation of higher replacement rates, or reduction of the legal retirement age have been considered. However, demographic developments such as increased life expectancy and growing pressure on pension fund resources have led policymakers in many countries to reconsider the retirement model. The dominant trend is toward prolonging working life, imposing stricter conditions on early exit from the labor market, and reducing access to early retirement even for high-risk groups. Also, with technical advances, increased automation, and the development of occupational safety standards, the nature of many jobs is changing. This ongoing dynamism has led to the exclusion of some professions that were previously considered hazardous from protective benefits, which in itself highlights the need for periodic review of retirement policies. In many European countries, hazardous and arduous jobs have been organized through clear legal definitions, technical criteria, and transparent supervisory mechanisms. Countries such as Greece, Spain, Italy, and Bulgaria, each with different structures and pension systems, have attempted to moderate the working conditions of this group of workers through early retirement, occupational bonuses, reduced working hours, and provision of safety equipment. In Greece, the system has continued with periodic reforms since the 1950s; Spain, with its new law in 2025, has created an objective and measurable framework for retirement in hazardous jobs; Bulgaria, in line with European Union standards, has replaced compensation systems with professional pension funds; and Italy, with its official list of strenuous occupations and the design of a phased retirement mechanism, is considered one of the leading countries in managing this type of occupation.

A comparison of these countries with Iran shows that while the system of retirement for hazardous occupations in Iran is mainly based on years of service and lacks an age requirement, European countries have designed this type of retirement in a targeted, limited, and technically defined manner with strict oversight. These differences have direct implications for the financial sustainability of insurance funds and social justice in welfare systems.

Iran's current structure also faces serious challenges such as the lack of updating the list of hazardous occupations, sole focus on retirement instead of prevention, absence of scientific mechanisms for evaluating occupations, and lack of differentiation between normal and critical conditions. On the other hand, like many other countries, Iran is also facing the crisis of pension fund instability and population aging, which has led to the gradual weakening of retirement benefits and the restriction of access to early retirement.

Given the excessive expansion of access to early retirement for hazardous and arduous occupations in Iran and its comparison with the managed models of European countries, it is essential to conduct a fundamental revision of the policies and legal structures in this area. In this regard, it is proposed: first, the drafting of a dedicated, coherent, and expert-oriented law for hazardous and arduous occupations with an emphasis on precise definition, transparent classification, and determination of eligibility criteria (including the reintroduction of a minimum age condition); second, a transition from committee-based to system-based mechanisms for the identification and evaluation of these occupations using digital infrastructure and a data-driven approach; third, the reform of financing mechanisms by moving toward gradual insurance premium payments and implementing incentives to reduce workplace hazards; and finally, the redesign of policies with a justice-based, responsible, and dignity-oriented approach toward workers, in order to ensure the financial sustainability of funds while responding to the ethical, social, and safety-related demands of the labor force.



فهرست مطالب

مقدمه.....	۶
۱. تعریف مشاغل سخت‌وزیان آور.....	۷
۱-۱. تعریف مشاغل سخت‌وزیان آور در حقوق ایران.....	۱۲
۲. نگاه آماری بر ایمنی و بهداشت در محل کار.....	۱۴
۳. اصول حقوقی حاکم بر نظام حمایت از مشاغل سخت‌وزیان آور.....	۱۵
۴. بررسی تطبیقی دامنه حمایت‌های قانونی و اجرایی کشورهای منتخب در مشاغل سخت‌وزیان آور.....	۱۸
۵. ارزیابی وضعیت فعلی ایران و تحلیل شکاف‌ها نسبت به استانداردهای جهانی.....	۲۹
۱-۵. مکانیزم‌های حمایتی قانون کار در قبال اشتغال در محیط‌های زیان‌آور و پرخطر.....	۲۹
۲-۵. تفکیک مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران به دو گروه «الف» و «ب».....	۳۰
۳-۵. نمایه آماری از بازنشستگی در مشاغل سخت‌وزیان آور تحت قانون تأمین اجتماعی ایران.....	۳۱
۴-۵. آسیب‌شناسی بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت‌وزیان آور.....	۳۲
۶. نظام حمایتی مشاغل سخت‌وزیان آور در شرایط جنگ و بحران: چارچوبی تطبیقی با تمرکز بر ایران.....	۳۵
۱-۶. شاخص‌های شناسایی مشاغل سخت‌وزیان آور در بحران‌های ملی.....	۳۶
۲-۶. کاستی‌های نظام حقوقی ایران در شناسایی و حمایت در شرایط بحران.....	۳۶
۳-۶. تجربه اوکراین در زمینه بازآفرینی سیاست‌های حمایتی از مشاغل سخت‌وزیان آور در جنگ با روسیه.....	۳۶
۴-۶. ضرورت بازطراحی نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران در پرتو تحولات نوین.....	۳۸
۷. نتیجه‌گیری و ارائه مولفه‌های نظام حقوقی مطلوب در زمینه مشاغل سخت‌وزیان آور.....	۳۹
منابع.....	۴۵

مقدمه

در این گزارش، ابتدا با هدف روشن‌سازی چارچوب مفهومی، به بررسی مبانی نظری حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته می‌شود. سپس تجربه چهار کشور منتخب بلغارستان، ایتالیا، یونان و اسپانیا در زمینه طراحی و اجرای سازوکارهای بازنشستگی ویژه این مشاغل، از منظر منطق شکل‌گیری، نحوه پرداخت مزایا و الگوی تأمین مالی آن‌ها، مورد تحلیل تطبیقی قرار می‌گیرد. در ادامه، با تکیه بر شکاف‌های موجود میان وضعیت کنونی ایران و استانداردهای بین‌المللی در حوزه سیاست‌گذاری مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌ویژه در شرایط جنگی و بحران، نظام حمایتی موجود نقد و ارزیابی می‌شود. نهایتاً، با نگاهی دقیق و تحلیلی، مؤلفه‌های اصلی یک چارچوب حقوقی مطلوب و کارآمد برای سامان‌دهی این حوزه، با رویکردی آینده‌نگر و عدالت‌محور، پیشنهاد خواهد شد.





۱. تعریف مشاغل سخت و زیان آور

باتوجه به اینکه گزارش حاضر حول محور موضوع مشاغل سخت و زیان آور انجام گرفته است؛ لذا ضروری است در ابتدا به تعریف این نوع مشاغل پرداخته شود. تشخیص این که دقیقاً چه مشاغلی در زمره مشاغل سخت و زیان آور قرار می گیرند، همواره با چالش همراه بوده و در سطح بین المللی نیز تعریف واحد، قطعی و فراگیری برای این مفهوم وجود ندارد. در بازمینی انواع مشاغلی که از آن ها به عنوان مشاغل سخت و زیان آور، خصوصاً در میان کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) انجام شده است، فهرستی کاملاً متشتم و پراکنده از ویژگی شاخص ها ارائه شده است که معیار و تعریف واحدی را از مشاغل سخت و زیان آور بیان نموده است (کنفدراسیون اتحادیه های کارگری اروپا، ۲۰۱۴). در نتیجه، تعیین مصداق های مشخص برای چنین مشاغلی نیازمند تحلیل های چندبعدی و زمینه محور است. با این حال، بر اساس مطالعات و گزارش های تخصصی منتشر شده از سوی مؤسسه سیندکس^۲ و کمیسیون اروپا، مشاغل سخت و زیان آور، مشاغلی هستند که فرد را در معیت یک یا چند عامل مخرب سلامتی برای مدت نسبتاً طولانی قرار می دهد و در نهایت اثرات بلندمدت و جبران ناپذیری بر سلامتی وی می گذارد. این عوامل مخرب سلامتی به محدودیت های فیزیکی، خطرات روانی و اجتماعی، محیط فیزیکی خشن، زمان بندی شیفت کاری از نظر مدت زمان و شب بیداری و... مربوط می شود.

پژوهش ها و مطالعات بین المللی به طور گسترده تأیید کرده اند که سختی های ناشی از شرایط شغلی در محیط کار را می توان در دو بعد اصلی فیزیکی و روانی طبقه بندی کرد. بعد فیزیکی شامل مواجهه با عواملی مانند مواد شیمیایی، بیولوژیکی، نویز (سروصدا)، ارتعاش و انجام حرکات بدنی تکراری یا سنگین است؛ در حالی که بعد روانی-اجتماعی به عواملی همچون فشار روانی مستمر، بار عاطفی بالا در مشاغل مراقبتی و خدماتی، تعارض های بین فردی و نبود کنترل بر فرآیند کار اشاره دارد. در بسیاری از مشاغل، این دو نوع فشار به صورت ترکیبی و ساختاریافته وجود دارند و اثرات منفی آن ها ممکن است همزمان بر جسم و روان فرد شاغل ظاهر شوند. به ویژه در مشاغلی که مستلزم فعالیت بدنی شدید، حمل مداوم بارهای سنگین، قرار گرفتن در معرض صداهای بلند، یا وضعیت های بدنی نامناسب هستند، آسیب های جسمی با گذر زمان تشدید شده و با افزایش سن، فرسودگی جسمی و اختلالات اسکلتی-عضلانی به طور محسوس افزایش می یابد. قرارگیری مستمر در این گونه محیط ها اغلب منجر به افت تدریجی سلامت عمومی افراد شده و به تدریج شرایط کاری از وضعیت پرزحمت به وضعیت زیان آور و بیماری زا تبدیل می شود.

شایان توجه است که پیامدهای سلامت محور ناشی از این شرایط شغلی، غالباً فوری و در زمان اشتغال آشکار نمی شوند. در بسیاری از موارد، تأثیرات واقعی این فشارها با تأخیر زمانی قابل توجه بروز می کنند و در قالب بیماری های مزمن، کاهش ظرفیت عملکردی، از کارافتادگی تدریجی، افت کیفیت زندگی و حتی مرگ و میر زودرس نمایان می شوند. این پدیده تأکیدی بر ضرورت ارزیابی جامع ریسک های شغلی نه فقط در لحظه، بلکه با نگاهی به اثر تجمعی و بلندمدت عوامل آسیب زا در طول چرخه زندگی کاری افراد است (اسر^۳، ۲۰۱۶).

¹ European Trade Union Confederation

² SYNDEX

(مؤسسه بین المللی Syndex یک نهاد تحقیقاتی و مشاوره ای مستقل مستقر در فرانسه است که در زمینه های روابط کار، شرایط کار، ایمنی و بهداشت شغلی، تحولات صنعتی، و عدالت اجتماعی فعالیت می کند. این مؤسسه به طور تخصصی از نمایندگان کارگران، اتحادیه های صنفی و شوراهای کارگری در اروپا و سایر کشورها حمایت تحلیلی و مشورتی ارائه می دهد)

³ Esser



آثار و نتایج حاصل از مشاغل سخت و زیان آور به شرح زیر است:

۱. کاهش تدریجی سلامت کارگران در اثر قرارگیری مستمر در معرض مخاطرات شغلی؛
۲. ناتوانی فزاینده در انجام وظایف محوله به دلیل افت توان جسمی یا روانی؛
۳. کاهش میزان امید به زندگی در نتیجه تداوم شرایط کاری زیان آور؛
۴. افزایش احتمال مرگومیر زودرس ناشی از اثرات بلندمدت شغل.

پیش از ارائه تعاریف فشرده از سیاست‌های کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) در جدول شماره ۱، لازم است به این نکته توجه شود که متداول‌ترین روش‌های شناسایی و تعیین مشاغل سخت و زیان آور عمدتاً بر دو مبنای اصلی استوار هستند:

۱. رویکرد قانونی و نهادی: طبقه‌بندی مشاغل بر اساس ماهیت و ویژگی‌های ذاتی آن‌ها که از طریق سازوکارهای قانون‌گذاری و نهادهای رسمی هر کشور صورت می‌گیرد؛
 ۲. رویکرد تجربی و داده‌محور: تعریف و تشخیص این مشاغل بر پایه معیارها و شاخص‌های عینی، اندازه‌گیری و استانداردسازی شده که با بهره‌گیری از روش‌های علمی انجام می‌شود.
- بر اساس نتایج گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، در چارچوب‌های قانونی موجود، شمار قابل توجهی از کارگران در مشاغل سخت و زیان آور فعالیت می‌کنند. این افراد مزایای بازنشستگی خود را یا از طریق طرح‌های بازنشستگی اختصاصی برای مشاغل سخت دریافت می‌کنند، یا در قالب مکانیسم‌های ویژه در نظام بازنشستگی عمومی مشمول حمایت‌های خاص می‌گردند.

در ادامه، به مهم‌ترین گروه‌های شغلی فعال در این حوزه و ویژگی‌های شاخص هر یک پرداخته می‌شود:

گروه اول:

این گروه متشکل از کارگرانی است که به‌صورت مستقیم در معرض شرایط فیزیکی یا روانی زیان آور قرار دارند؛ برای مثال می‌توان به کارگران دریایی اشاره کرد. اگرچه شرایط کاری این مشاغل در دهه‌های اخیر به‌واسطه پیشرفت‌های فناورانه و بهبود نظام‌های ایمنی و سلامت شغلی به‌طور چشمگیری بهبود یافته است، با این حال، همچنان برخی زیربخش‌ها - نظیر معدن‌کاران زیرزمینی - با ریسک‌های جدی و مزمن تهدیدکننده سلامت مواجه‌اند و مستلزم برخورداری از سازوکارهای حمایتی خاص هستند.

شایان ذکر است که به‌دنبال رشد فناوری، ارتقاء استانداردهای بهداشتی و گسترش خدمات درمانی، سهم این‌گونه مشاغل در ساختار بازار کار بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته رو به کاهش است و در بسیاری موارد بازتعریف آن‌ها در سیاست‌های بازنشستگی مدنظر قرار گرفته است.

گروه دوم:

دسته دوم مشاغل سخت و زیان آور، دامنه وسیع‌تری از حرفه‌ها را در بر می‌گیرد و شامل آن دسته از مشاغلی است که ماهیت آن‌ها به‌گونه‌ای است که تداوم فعالیت شغلی، در بلندمدت با فرسایش جسمی و روانی قابل توجهی همراه بوده و عملاً موجب کاهش دوره مؤثر اشتغال فرد می‌شود.

این گروه مشاغل عمدتاً شامل آتش‌نشانان، نیروهای پلیس، مقامات اجرایی قانون و پرسنل نیروهای مسلح است؛ مشاغلی که نیازمند سطح بالایی از آمادگی جسمانی، چابکی ذهنی و هوشیاری مداوم هستند. با افزایش سن، توانایی پاسخ‌گویی به الزامات این مشاغل به‌طور طبیعی کاهش یافته و ادامه فعالیت در این حوزه‌ها با چالش‌های عملکردی و ایمنی جدی مواجه می‌شود.



همچنین، پرسنل هوانوردی به‌ویژه خلبانان خطوط هوایی تجاری و کنترل‌کنندگان ترافیک هوایی نیز در این گروه قرار می‌گیرند. این مشاغل به دلیل وابستگی شدید به واکنش سریع، تمرکز بالا و توان تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی، معمولاً تحمل‌پذیری محدودی در برابر اثرات ناشی از افزایش سن دارند و امکان تداوم فعالیت تا سن بازنشستگی معمول، برای شاغلان آن‌ها وجود ندارد. به‌طور مشابه، ورزشکاران حرفه‌ای، هنرمندان صحنه‌ای و فعالان رشته‌هایی با الزامات فیزیکی یا روانی شدید نیز در زمره این گروه مشاغل دسته‌بندی می‌شوند؛ مشاغلی که ماهیت آن‌ها مستلزم سطحی از عملکرد بدنی و ذهنی است که با افزایش سن به‌طور طبیعی افت پیدا می‌کند و نیازمند در نظر گرفتن ترتیبات بازنشستگی زودهنگام یا امتیازات خاص در نظام‌های بازنشستگی هستند.

گروه سوم:

این دسته از مشاغل سخت و زیان‌آور شامل کارگرانی است که در شرایط کاری با کیفیت پایین فعالیت می‌کنند. مصادیق رایج این گروه عبارتند از: کارگران شیفت‌های شبانه، نیروهای شاغل در خطوط مونتاژ صنعتی، کارگران مشاغل یدی و سایر فعالیت‌های تکراری و پرفشار بدنی. ویژگی مشترک این مشاغل، فرسایش تدریجی جسمی و روانی ناشی از الزامات محیطی و ساختاری نامطلوب است که در بلندمدت می‌تواند پیامدهای منفی بر سلامت نیروی کار داشته باشد.

گروه چهارم:

چهارمین گروه شامل برخی مشاغل خاص مانند معلمان، روزنامه‌نگاران و حرفه‌هایی با فشارهای ذهنی یا اجتماعی بالا است که در برخی کشورها به دلایل مختلف – عمدتاً با اهداف سیاسی یا اجتماعی – مشمول طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد یا برخورداری از امتیازات مشابه با مشاغل سخت‌وزیان‌آور شده‌اند. اگرچه در ظاهر، این مشاغل از نظر فیزیکی با مشاغل خطرناک یا طاقت‌فرسا قابل مقایسه نیستند، اما در برخی نظام‌های بازنشستگی، با استناد به فشارهای شغلی خاص یا به دلایل سیاست‌گذاری، در فهرست مشاغل مشمول مزایای ویژه قرار گرفته‌اند.

در مجموع، گرچه تقسیم‌بندی ارائه‌شده چهارگانه، نمایی کلی از مشاغل سخت و زیان‌آور را ترسیم می‌کند، اما همچنان برخی مشاغل با ویژگی‌های خاص وجود دارند که در چارچوب نظام‌های بازنشستگی، از مزایای سخاوتمندانه‌تری برخوردار شده‌اند، بدون آنکه در تعاریف رسمی این دسته‌بندی‌ها گنجانده شده باشند.

علاوه بر آن، در برخی کشورها، میزان سختی یا زیان‌آور بودن شغل با استفاده از شاخص‌های عینی و قابل سنجش تعیین می‌شود. برای مثال، در مجارستان، مشاغلی که میزان مصرف انرژی آن‌ها در یک شیفت کاری از آستانه استاندارد (۵۲۰۰ کیلوژول) فراتر رود، به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور شناسایی می‌شوند. به‌طور مشابه، در لهستان و اتریش، مطابق با آنچه در جدول شماره ۱ آمده است، تعاریف نسبتاً مشابهی به کار گرفته شده، هرچند استانداردها و معیارهای احراز صلاحیت برای بهره‌مندی از مزایا، در این کشورها با یکدیگر متفاوت است.



جدول ۱. فهرست مشاغل سخت و زیان آور در کشورهای منتخب عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)

کشور	انواع مشاغل تحت پوشش
بلژیک	کارگران بخش خصوصی معدنچیان کارگران بخش دریایی خدمه پرواز بخش خصوصی کارمندان بخش دولتی نیروهای مسلح نیروی پلیس معلمان سایر خدمات (گمرک، آب و...)
مجارستان	بازنشستگی پیش از موعد برای بیش از ۸۰۰ شغل اعمال می شود که گروه‌های عمده آن شامل: فعالیت‌های شغلی که در زیر زمین، دکل‌های حفاری، عملیات حرارتی، صنعت برق، صنعت نساجی، نانوبایی، سردخانه‌ها، صنعت حمل و نقل، هوانوردی، صنعت مواد منفجره یا در معرض اشعه است. همچنین مشاغل خاصی از کارکنان غیرنظامی در نیروهای مسلح مجارستان.
لهستان	معدنچیان و همچنین افرادی که با سرب، کادمیوم یا آزبست کار می کنند
کشور پرتغال	معدنچینی که در داخل معدن کار می کنند.
نیوزلند	پلیس و نیروهای مسلح، آتش نشانان، خلبانان خطوط هوایی و رانندگان قطار
اسلواکی	کارمندانی که به عنوان هنرمندان نمایشی مانند بالرین‌ها
اسپانیا	کارگران معدن زغال سنگ و کاگران دریانوردی خدمه هوایی، کارگران راه آهن هنرمندان، افراد مشغول در صنعت گاوبازی

منبع: OECD

در ادامه و در جدول ۲، طرح‌های حمایتی ویژه برای کارهای سخت و زیان آور در عضو OECD، همراه با شیوه‌های متفاوت تعریف این رشته‌ها بر اساس شغل، سمت و صنعت، با هدف تبیین و مقایسه انواع مختلف مطالعات در هر کشور ارائه شده است.



جدول ۲. طرح‌های بازنشستگی ویژه برای مشاغل سخت و زیان‌آور برای برخی از کشورهای OECD

بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی پیش از موعد منوط به‌عنوان شغلی، سمت و یا صنعتی که افراد در آن مشغول هستند.			آیا اصلاً طرح‌های بازنشستگی ویژه ارائه می‌شود؟	کشور
صنعت	سمت	کار		
			×	استرالیا
		✓	✓	اتریش
	✓	✓	✓	بلژیک
	✓		✓	کانادا
			×	جمهوری چک
			×	دانمارک
✓	✓		✓	فنلاند
	✓		×	فرانسه
			×	آلمان
-	-	۲-	✓	یونان
		✓	✓	مجارستان
	✓	✓	✓	ایرلند
	✓	✓	✓	ایتالیا
			×	ژاپن
		✓	✓	لوکزامبورگ
			×	مکزیک
			×	هلند
	✓		✓	نیوزیلند
	✓	✓	✓	نروژ
✓	✓	✓	✓	لهستان
	✓	✓	✓	پرتغال
		✓	✓	جمهوری اسلواکی
	✓	✓	✓	اسپانیا
			×	سوئد
			×	سوئیس
✓	✓		✓	ترکیه

منبع: OECD

نکته: ✓ لحاظ می‌شود. × لحاظ نمی‌شود.

۱. اگرچه مقررات خاصی برای هیچ شغل، سمت یا صنعت در طرح‌های بازنشستگی عمومی آن وجود ندارد، برخی از کارگران بخش دولتی در طرح‌های بازنشستگی شغلی خصوصی خود از امتیازات بازنشستگی برخوردار هستند (به‌عنوان مثال کارگران آتش‌نشانی، پلیس و نیروهای مسلح).

۲. اطلاعات دقیقی برای یونان در دسترس نیست.



جدول ۲ نشان می‌دهد که ۱۶ عضو OECD مورد بررسی دارای طرح‌های بازنشستگی اقتصادی برای مشاغل سخت و زیان‌آور هستند. اگرچه نیمی از کشورهای عضو OECD نه تنها به‌طور رسمی تعریفی برای مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نکرده‌اند، بلکه در چارچوب نظام بازنشستگی عمومی خود نیز تمایلی به تخصیص امتیازات ویژه به این مشاغل نشان نمی‌دهند (برای نمونه می‌توان به کشورهای ژاپن، دانمارک، استرالیا و... اشاره کرد)، با این حال، بسیاری دیگر از این کشورها و همچنین اتحادیه اروپا، سازوکارهای خاصی در قالب مقررات بازنشستگی برای شاغلان در این حوزه‌ها طراحی کرده‌اند. توجیه اعطای این امتیازات ویژه از دیرباز مبتنی بر اصل استحقاق بوده است؛ بدین معنا که اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان‌آور معمولاً با پیامدهای منفی بر سلامت جسمی و روانی افراد همراه است، که در نهایت منجر به کاهش امید به زندگی و افزایش ریسک مرگ‌ومیر زودرس می‌شود. از این رو، اعطای مزایای بازنشستگی زود هنگام یا مستمری‌های تقویت‌شده به این افراد به‌منزله جبرانی برای مخاطرات شغلی تلقی می‌شود. در همین چارچوب، بخش عمده‌ای از ادبیات نظری در حوزه سیاست‌گذاری بازنشستگی، منطق اقتصادی چنین ترتیبی را مبتنی بر جبران مخاطرات سلامت و ایمنی شغلی می‌داند.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که در ادبیات مربوط به طرح‌های بازنشستگی مرتبط با مشاغل سخت‌وزیان‌آور، تعریف دقیق و روشن این‌گونه مشاغل، نخستین و چالش‌برانگیزترین گام به شمار می‌آید؛ مسأله‌ای که تاکنون هیچ‌یک از کشورها موفق به ارائه تعریفی جامع، فراگیر و عملیاتی از آن نشده‌اند. شایان توجه است که هر کشور، با اتکا به ویژگی‌های بومی، ساختار بازار کار و حتی الگوی توسعه حاکم بر خود، فهرستی خاص از مشاغل سخت و زیان‌آور را شناسایی و معرفی کرده است.

۱-۱. تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق ایران

ماده ۵۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۹)، بدون ارائه تعریفی صریح و نظام‌مند از «مشاغل سخت و زیان‌آور»، صرفاً به ذکر عنوان این نوع مشاغل اکتفا کرده و از تبیین معیارهای ماهوی یا شکلی آن‌ها خودداری نموده است. تبصره ذیل این ماده، تعیین اصول، ضوابط و شاخص‌های حاکم بر شناسایی و طبقه‌بندی این مشاغل را به آیین‌نامه‌ای موكول کرده است که با مشارکت شورای عالی حفاظت فنی، شورای عالی کار و با تصویب مشترک وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تدوین و اجرا می‌شود.

بر این اساس، قانون کار فاقد یک چارچوب جامع و منسجم برای تبیین ابعاد مختلف مشاغل سخت و زیان‌آور است و مقررات مرتبط با این حوزه به صورت پراکنده در بخش‌هایی از قانون مطرح شده‌اند، امری که موجب ایجاد خلأهای تفسیری و بعضاً تعارضات در فرآیند شناسایی، احراز و اعمال حمایت‌های قانونی مربوطه شده است.

در راستای اجرای تبصره ماده ۵۲، «آیین‌نامه تعیین و احراز مشاغل سخت و زیان‌آور» در تاریخ ۱۳۷۱/۹/۲۹ به تصویب رسید. ماده نخست این آیین‌نامه، تعریفی نسبتاً فنی از این مشاغل ارائه داده است که به موجب آن:

«کارهای سخت و زیان‌آور، به آن دسته از مشاغلی اطلاق می‌شود که عوامل فیزیکی، مکانیکی، شیمیایی یا بیولوژیکی محیط کار از استانداردهای ایمنی و بهداشتی عدول کرده و در نتیجه، اشتغال مستمر در آن‌ها موجب وارد آمدن تنش‌های بیش از ظرفیت‌های طبیعی جسمی و روانی بر کارگر می‌گردد که پیامد آن بروز بیماری‌های شغلی یا عوارض مرتبط با آن خواهد بود». این تعریف با اتکا بر شاخص‌های علمی و تخصصی، تلاش دارد تا تمایز روشنی میان مشاغل عادی و آن دسته از



مشاغلی که دارای آثار مخاطره آمیز برای سلامت جسمی و روانی شاغلان هستند، ترسیم نماید. با این حال، نبود جدول مصادیق جامع، معیارهای دقیق کارشناسی شده و رویه واحد برای احراز و تشخیص مصادیق در عمل، همچنان از چالش‌های اساسی در اجرای مؤثر این مقررات به‌شمار می‌آید.

مطابق آیین‌نامه کارهای سخت‌وزیان‌آور موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون کار در معادن، اعم از سطح الارضی یا تحت الارضی، کارهای مرتبط با استخراج حفر قنوات، تخلیه و حمل مواد مذاب، کارگاه‌های دباغی، امور مرتبط با کود، کار مستمر و مداوم در ارتفاع، برق فشار قوی، مشاغل مرتبط با آسفالت، جوشکاری داخل مخازن، اشعه، سم‌پاشی و... به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور احصاء شده است و به‌منظور حسن اجرای مقررات این آیین‌نامه، کمیته‌ای در ماده ۱۸ آیین‌نامه پیش‌بینی شده است که وظیفه تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد آیین‌نامه را برعهده دارد.

با وجود آن‌که آیین‌نامه مربوط به کارهای سخت‌وزیان‌آور، مصوب سال ۱۳۷۱ و منبعث از تبصره ماده ۵۲ قانون کار، برای نخستین‌بار چارچوبی رسمی به‌منظور شناسایی و احراز این‌گونه مشاغل ارائه داد، اما به‌دلیل فقدان ضمانت‌های اجرایی و بسترهای نهادی لازم، مفاد آن عملاً در فرآیند اجرا متوقف ماند. این وضعیت تا تصویب قانون «اصلاح تبصره الحاقی به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی» در تاریخ ۱۴ مهر ۱۳۸۰ ادامه داشت؛ قانونی که به‌عنوان نقطه‌عطفی در نظام بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت‌وزیان‌آور شناخته می‌شود.

در این قانون، علاوه بر بازتعریف مفهومی مشاغل سخت و زیان‌آور، سازوکارهای اجرایی دقیق‌تری برای تشخیص، انطباق و رسیدگی به مصادیق این مشاغل پیش‌بینی شد و سرانجام، اجرای عملی حمایت‌های مربوطه وارد مرحله‌ای نهادینه گردید. بر این اساس، تمرکز اصلی تحلیل‌های حقوقی و سیاست‌گذارانه پیرامون این دسته از مشاغل، از قانون کار به مقررات موضوعه در بستر قانون تأمین اجتماعی انتقال یافته است و از این‌رو، هرگونه مطالعه دقیق و کارشناسی در این زمینه مستلزم بررسی ابعاد حقوقی، ساختاری و اجرایی مندرج در قانون یادشده خواهد بود.

قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۶ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱ در تاریخ ۱۳۷۹/۱۱/۳۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است. ماده واحد تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۶ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مشاغل سخت و زیان‌آور را به شرح زیر تعریف نموده است:

«کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود».

نکته قابل تأمل در این تعریف آن است که قانون‌گذار به امکان «کاهش یا حذف» ماهیت سخت و زیان‌آور برخی مشاغل با بهره‌گیری از تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی اشاره کرده است؛ اما از مفهوم مخالف این عبارت چنین استنباط می‌شود که مشاغلی که حتی با اعمال مداخلات و تدابیر پیشگیرانه، همچنان آثار مخرب و برگشت‌ناپذیر بر سلامت جسمی و روانی شاغل برجای می‌گذارند، مشمول تعریف قانونی قرار نمی‌گیرند. این در حالی است که از منظر کارشناسی، ماهیت سخت‌وزیان‌آور برخی مشاغل ذاتی، پایدار و در مواردی غیرقابل تعدیل است و صرف اعمال تدابیر حفاظتی، نمی‌تواند به‌طور کامل ماهیت پرخطر آن‌ها را تغییر دهد.



۲. نگاه آماری بر ایمنی و بهداشت در محل کار

با وجود پیشرفت‌های قابل توجه در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی، واقعیت این است که بسیاری از کارگران همچنان در معرض آسیب‌ها و بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند و شماری از آنان نیز به دلیل مواجهه مداوم با انواع خطرات شغلی، جان خود را از دست می‌دهند. این مخاطرات شامل عوامل فیزیکی، زیستی، شیمیایی، ارگونومیک و روانی-اجتماعی است که سلامت و ایمنی نیروی کار را به‌طور جدی تهدید می‌کند.

بر اساس آخرین برآوردهای سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۳)، بیش از ۳۹۵ میلیون نفر از کارگران جهان دچار آسیب‌های غیرمرگبار ناشی از کار شده‌اند. همچنین حدود ۲.۹۳ میلیون نفر به دلیل عوامل مرتبط با محیط کار جان باخته‌اند که این رقم نسبت به سال ۲۰۰۰ افزایشی بیش از ۱۲ درصد را نشان می‌دهد. این رشد چشمگیر در مرگ‌ومیر ناشی از کار، تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل از جمله افزایش مواجهه محافظت‌نشده با خطرات شغلی و تغییرات جمعیتی و اجتماعی قرار دارد.

همچنین، از لحاظ جغرافیایی، آسیا و اقیانوسیه بیشترین سهم را در این مرگ‌ومیرها ناشی از کار با خطرات شغلی دارند و نزدیک به ۶۳ درصد از کل موارد جهانی را شامل می‌شوند که این امر به دلیل جمعیت بالای شاغلین در این منطقه است.

بر اساس گزارش سال ۲۰۲۴ سازمان بین‌المللی کار، بیش از ۷۰ درصد از نیروی کار جهانی، یعنی حدود ۲.۴۱ میلیارد نفر، در معرض گرمای شدید قرار دارند. این شرایط سالانه موجب بیش از ۲۲ میلیون آسیب شغلی و نزدیک به ۱۹ هزار مرگ ناشی از گرما می‌شود. افزایش گرمای شدید، علاوه بر تهدید مستقیم سلامت و ایمنی کارگران، بنیان‌های اقتصادی و فرصت‌های دستیابی به کار شایسته را در سطح جهانی تضعیف می‌کند. گرچه مقابله با تغییرات اقلیمی نیازمند اقدامات بلندمدت و هماهنگ است، اما از آنجا که کارگران هم‌اکنون در معرض آسیب و مرگ ناشی از گرمای بیش‌ازحد قرار دارند، اتخاذ تدابیر فوری برای پیشگیری از تنش حرارتی ضرورت دارد. در مناطق آفریقا، کشورهای عربی و آسیا و اقیانوسیه، سهم کارگرانی که در محل کار با گرمای بیش از حد مواجه‌اند، به‌مراتب بالاتر از میانگین جهانی است.

فعالیت در بخش‌های پرخطر مانند کشاورزی، جنگلداری، ماهیگیری، معدن، ساخت‌وساز و صنعت تولید، همچنان اصلی‌ترین تهدید برای جان و سلامت کارگران به شمار می‌آید. سالانه حدود ۲۰۰ هزار حادثه مرگبار در این حوزه‌ها اتفاق می‌افتد که ۶۰ درصد کل حوادث شغلی مرگبار را تشکیل می‌دهد. به لحاظ نرخ مرگ‌ومیر ناشی از حوادث شغلی، معدن‌کاری و استخراج، ساخت‌وساز و بخش خدمات عمومی، به عنوان سه حوزه پرخطر در سطح جهانی شناخته می‌شوند. حادثه‌های صنعتی بزرگ خطرات عمده‌ای را برای کارگران و جوامع اطراف ایجاد می‌کنند. نمونه‌هایی همچون انفجار ذخیره نیترا آمونیوم در بندر بیروت در سال ۲۰۲۰ و انفجار در مرکز مدیریت زباله در لورکوزن آلمان در سال ۲۰۲۱، منجر به مرگ و جراحت، بروز بیماری‌ها، آلودگی محیط‌زیست، تعطیلی کسب‌وکارها و خسارات اقتصادی گسترده‌ای برای جوامع مربوطه شده‌اند.

حدود دو میلیارد نفر، معادل بیش از ۶۰ درصد از نیروی کار جهان، در بخش اقتصاد غیررسمی مشغول به کار هستند که از درآمد ثابت و حمایت‌های قانونی و اجتماعی کافی برخوردار نیستند. فعالیت‌های این افراد معمولاً خارج از چارچوب قوانین



ایمنی و بهداشت شغلی و نظارت سازمان‌های بازرسی کار قرار دارد، به همین دلیل از منظر مقررات و مراقبت‌های مربوط به ایمنی و بهداشت شغلی تقریباً نادیده گرفته می‌شوند. نسبت اشتغال غیررسمی در بین کارکنان خانگی بیش از دو برابر سایر شاغلان است (۸۱.۲ درصد در مقابل ۳۹.۷ درصد). کار خانگی بیشتر توسط زنان انجام می‌شود و تقریباً یک نفر از هر ۱۲ زن شاغل، به عنوان کارگر خانگی فعالیت دارد. این کارگران با مجموعه‌ای گسترده از خطرات مواجه هستند که شامل عوامل شیمیایی، زیستی، فیزیکی و ارگونومیک می‌شود. علاوه بر این، مشکلات روانی و اجتماعی مانند ساعات کاری طولانی، انزوا در محل کار، طرد اجتماعی، خشونت و آزار نیز در این گروه شغلی به شکل گسترده‌ای دیده می‌شود. کار کردن در منزل سال‌ها به‌عنوان بخشی مهم از فضای کاری مطرح بوده و تا سال ۲۰۱۹ حدود ۲۶۰ میلیون نفر در سراسر جهان به‌صورت خانگی مشغول به کار بودند. با شیوع کووید-۱۹ در سال ۲۰۲۰، دورکاری به‌شدت گسترش یافت و در کشورهای پردرآمد به شکل غالب کار در منزل تبدیل شد. اما در کشورهای در حال توسعه، خصوصاً آسیا، کارگران خانگی معمولاً در پایین زنجیره تأمین صناعی مانند پوشاک، الکترونیک و لوازم خانگی فعالیت دارند. شرایط کاری و تجهیزات آن‌ها اغلب فاقد استانداردهای لازم ارگونومیک، زیست‌محیطی و ایمنی شغلی است که خطراتی جدی برای خود آن‌ها و سایر اعضای خانواده به همراه دارد. همچنین، مشکلات روانی-اجتماعی مانند احساس انزوا و اختلال در تمایز بین زمان کار و زندگی شخصی در میان این گروه شایع است.

در کشورهای در حال توسعه، فرآیند بازیافت اغلب توسط کارگران بخش غیررسمی انجام می‌شود که تعداد آن‌ها در جهان حدود ۲۰ میلیون نفر تخمین زده شده است. این کارگران که بسیاری از آن‌ها زن و کودک هستند، معمولاً از حمایت‌های اجتماعی، اقتصادی و حقوقی محروم بوده و در معرض مداوم مواد و عوامل خطرناک و بیماری‌زا قرار دارند. علاوه بر این، آن‌ها با انواع جدید و پیچیده‌ای از زباله‌ها مانند ضایعات الکترونیکی نیز مواجه می‌شوند که خطرات بیشتری به همراه دارد.

۳. اصول حقوقی حاکم بر نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور

در حوزه حقوق کار و نظام‌های استخدامی و همچنین در چارچوب حقوق بشر و حقوق شهروندی، مقوله حمایت از شاغلان در مشاغل سخت‌وزیان‌آور جایگاه پراکنده ولی قابل شناسایی دارد. گرچه در نظام‌های حقوقی ملی به‌ندرت مقررات منسجمی در این‌باره دیده می‌شود، اما در سطح بین‌المللی، مجموعه‌ای از اسناد الزام‌آور و غیرالزام‌آور، به‌ویژه مقاله‌نامه‌ها^۴ و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار^۵، به‌طور مشخص بر ضرورت صیانت از سلامت جسمی و روانی نیروی کار تأکید دارند. در این اسناد، کارفرمایان و دولت‌ها موظف شده‌اند که از طریق طراحی و اجرای سازوکارهای مؤثر در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی، ریسک‌های ناشی از اشتغال در محیط‌های پرمخاطره را کاهش داده و از بروز آسیب‌های شغلی جلوگیری نمایند. به عبارتی، اصل پیشگیری از خطر، به‌عنوان یکی از اصول بنیادین حقوق کار، به‌ویژه در مواجهه با مشاغل سخت‌وزیان‌آور، نقش محوری در تبیین مسئولیت‌های نهادی ایفا می‌کند. در قانون اساسی ایران و مقدمه آن نیز به فراخور حمایت اجتماعی از آحاد شهروندان مورد توجه قرار گرفته است. در ادامه مهم‌ترین مبانی حقوقی حمایت از مشاغل سخت‌وزیان‌آور مورد بررسی قرار گرفته است.

^۴ مقاله‌نامه (کنوانسیون) یک توافق نامه رسمی است که بین دو یا چند کشور (یا سازمان بین‌المللی) برای انجام یک سری اصول، استانداردها یا مقررات مشترک منعقد می‌شود. این اسناد معمولاً در حوزه‌های مانند حقوق کار، حقوق بشر، محیط زیست و غیره کاربرد دارند.

^۵ International Labour Organization (ILO)



جدول ۳. مهم ترین مبانی حقوقی حمایت از مشاغل سخت‌وزیان آور

شرح	مبانی حقوقی
<ul style="list-style-type: none"> • ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر، مصوب سال ۱۹۴۸: هرکس حق دارد از سطح زندگی شایسته برای تامین سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش از حیث خوراک، پوشاک، مسکن، مراقبت‌های پزشکی و رفاه خود و دیگر خدمات اجتماعی لازم برخوردار باشد. همچنین در مواقع بیکاری، بیماری، بیوه شدن، پیری یا در تمام موارد دیگری که به علل خارج از اراده انسان از وسایل امرار معاش محروم گردد، از شرایط آبرومندانه زندگی خود برخوردار شود.^۶ • ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی: کشورهای طرف این میثاق حق برخورداری از تامین اجتماعی، از جمله بیمه اجتماعی را برای کلیه افراد به رسمیت می‌شناسد.^۷ • مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار، مهم‌ترین سند جامع در زمینه تامین اجتماعی است که شامل ۹ شاخص اصلی حمایت اجتماعی از جمله خدمات درمانی، بیماری، بیکاری، سالمندی، آسیب‌های شغلی، حمایت از خانواده، زایمان، ناتوانی و بازماندگان می‌شود. • اصل ۲۹ قانون اساسی ایران، برخورداری از تامین اجتماعی، خدمات درمانی و حمایت در برابر حوادث را حقی همگانی می‌داند و دولت را موظف می‌کند این حمایت‌ها را از منابع عمومی و مشارکت مردم برای همه شهروندان فراهم کند. <p>حق تامین اجتماعی به‌عنوان یکی از ارکان حقوق بشر نسل دوم^۸، بر لزوم حمایت از تمام اقشار جامعه، به‌ویژه کارگران، تأکید دارد و برخورداری آن‌ها از مزایای بازنشستگی و تامین اجتماعی را یک اصل مسلم می‌داند. با توجه به آسیب‌ها و خطرات مشاغل سخت‌وزیان‌آور و تأثیر آن بر کاهش عمر و سلامت کارگران، لازم است نظام‌های حقوقی به‌طور ویژه از این گروه حمایت کنند؛ چنان‌که بسیاری از کشورهای اروپایی نیز مقررات خاصی را در حوزه بازنشستگی برای این کارگران وضع کرده‌اند.</p>	<p>حق برخورداری از تامین اجتماعی و حمایت‌های قانونی ناظر بر اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان‌آور (حق برخورداری از تامین اجتماعی یکی از اساسی‌ترین ابعاد حقوق اقتصادی و اجتماعی و از جلوه‌های بارز حقوق شهروندی به شمار می‌رود که دولت‌ها موظف‌اند آن را برای تمامی افراد جامعه خود تضمین کنند.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • در ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر، حق بر سلامت به‌عنوان بخشی از حق هر انسان برای داشتن سطحی مناسب از زندگی، همراه با سلامت و رفاه، به رسمیت شناخته شده است. • حق بر سلامتی برای اولین بار در سال ۱۹۴۶ در اساسنامه سازمان بهداشت جهانی (WHO) به‌عنوان سلامت کامل انسان در ابعاد جسمی، روحی و اجتماعی و نه صرفاً عدم وجود بیماری یا ناتوانی مورد توجه قرار گرفت. • در میان منابع بین‌المللی حقوق کار در مقاله‌نامه‌های متعدد سازمان بین‌المللی کار از جمله کنوانسیون‌های شماره ۶۲، ۱۵۵، ۱۶۷، ۱۷۶، ۱۸۴ و ۱۸۷ به موضوع ایمنی و سلامتی در کار اشاره دارد. • مقاله‌نامه ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۸۱) استانداردهای ایمنی و بهداشت کار را مشخص و بر پیشگیری از حوادث و محافظت از سلامت کارگران تأکید دارد. • از منظر حقوق داخلی، حق سلامت با حمایت‌های مختلفی تامین شده است: 	<p>حق برخورداری از سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور (رعایت حق بر سلامت و بهداشت عمومی به‌مثابه یک تکلیف جمعی به‌شمار می‌آید.)</p>

⁶ The Universal Declaration of Human rights, 1948, article 25

⁷ International Covenant on Civil and Political Rights, 1966

⁸ نسل دوم حقوق بشر به دسته‌ای از حقوق گفته می‌شود که بیشتر بر عدالت اجتماعی، برابری اقتصادی، و دسترسی همگانی به منابع و خدمات عمومی تأکید دارد. این حقوق پس از جنگ جهانی دوم، به‌ویژه در قرن بیستم، با تأکید بر نقش دولت در تامین رفاه عمومی، مطرح و توسعه یافتند.



<ul style="list-style-type: none"> ❖ بند ۱۲ اصل سوم قانون اساسی، دولت را موظف به رفع محرومیت‌ها در زمینه تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تعمیر بیمه و تضمین خدمات بهداشتی برای سلامت شهروندان کرده است. ❖ بند اول اصل ۴۳ قانون اساسی نیز تأمین نیازهای اساسی مانند مسکن، خوراک، پوشاک و درمان را بر عهده دولت قرار داده است. ❖ ماده ۸۵ قانون کار، رعایت دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشتی برای حفظ نیروی انسانی در کارگاه‌ها را الزامی می‌داند. ❖ ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی نیز کارفرمایان را ملزم به معاینه پزشکی پیش از استخدام برای اطمینان از سلامت جسمانی کارکنان می‌کند. <p>بنابراین حق بر سلامتی به‌عنوان یکی از حقوق اساسی بشر، در هر دو سطح بین‌المللی و داخلی به رسمیت شناخته شده و مورد حمایت قرار گرفته است. بنابراین، این حقوق با رویکردی جامع، حفاظت از سلامت افراد را از طریق پیشگیری، ارائه خدمات بهداشتی و رعایت ایمنی شغلی تضمین می‌کند.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • در سال ۱۹۹۸، کنفرانس بین‌المللی کار با تصویب بیانیه‌ای بر اصول بنیادین حقوق کار، از جمله آزادی اجتماعات، حق مذاکره جمعی، حذف کار اجباری، لغو کار کودک و رفع تبعیض شغلی تأکید کرد. این بیانیه همه کشورها را، حتی بدون تصویب مقاله‌نامه‌های مربوط، ملزم به رعایت این اصول می‌داند. • مقاله‌نامه شماره ۵ مصوب سال ۱۹۱۹ و مقاله‌نامه شماره ۵۹ مصوب سال ۱۹۳۷ در مورد حداقل سن در صنایع، مقاله‌نامه شماره ۷ مصوب ۱۹۲۰ در خصوص حداقل سن در مورد کارهای دریایی، مقاله‌نامه شماره ۱۰ مصوب سال ۱۹۲۱ در مورد سن کار کودکان در کشاورزی، مقاله‌نامه شماره ۱۵ مصوب سال ۱۹۲۱ راجع به حداقل سن متصدیان سوخت و گرم کردن کشتی‌ها از جمله مهم‌ترین مقاله‌نامه‌های مرتبط با تعیین حداقل سن در مشاغل سخت و خطرناک است. • ماده ۳ مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ سازمان بین‌المللی کار، اشتغال افراد زیر ۱۸ سال در مشاغلی که به‌دلیل ماهیت یا شرایط کاری، برای سلامت، ایمنی یا اخلاق جوانان زیان‌آور است را ممنوع می‌داند. • ماده ۳۲ کنوانسیون حقوق کودک، حق حمایت کودکان در برابر کارهای زیان‌آور برای سلامت و رشد آن‌ها را به رسمیت شناخته و دولت‌ها را موظف به اتخاذ اقدامات لازم برای اجرای این حق کرده است. • بر اساس ماده ۸۳ قانون کار ایران، انجام کار اضافی، کار شبانه، مشاغل سخت و خطرناک و حمل بار سنگین بدون تجهیزات مکانیکی برای کارگران نوجوان ممنوع است. • ماده ۸۴ قانون کار ایران، اشتغال کارآموزان و نوجوانان در مشاغلی که به‌دلیل نوع یا شرایط آن برای سلامت یا اخلاق آن‌ها مضر باشد را ممنوع می‌داند. <p>قوانین بین‌المللی و داخلی کار، با تأکید بر حقوق بنیادین کار، کارفرمایان را به کاهش خطرات شغلی برای کارگران نوجوان ترغیب کرده‌اند تا از اشتغال آن‌ها در مشاغل سخت‌وزیان‌آور جلوگیری شود.</p>	<p>حقوق بنیادین کار و حمایت از کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور (حقوق بنیادین اعم از حقوق فردی و حقوق اجتماعی و اقتصادی امری حیاتی و اساسی است)</p>



۴. بررسی تطبیقی دامنه حملیت‌های قانونی و اجرایی کشورهای منتخب در مشاغل سخت و زیان‌آور

با لحاظ اینکه کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به دلیل شرایط و اقتضاء شغلی نیازمند حمایت بیشتر هستند، متاثر از نظریه‌های دولت، گستره حمایت دولت از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت است. ظهور تفاوت این نظریات بر میزان حمایت از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در مطالعات تطبیقی آشکار می‌شود؛ بر همین اساس در این بخش به بررسی تطبیقی دامنه حمایت‌های قانونی و اجرایی کشورها در قبال نیروی کار فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور تفصیلی می‌پردازیم. تعداد کمی از کشورها تعریف قانونی از مشاغل سخت یا خطرناک دارند. کشورهایی که تعریف مشخصی دارند، فهرستی از شرایط محیطی ارائه می‌کنند اما با این حال اکثر کشورها به کارگرانی که در مشاغل سخت یا پرخطر مشغول به فعالیت هستند، مزایای بازنشستگی ویژه‌ای به جهت جبران سختی کار یا حفاظت از کارگران در برابر مخاطرات ارائه می‌کنند. اغلب کشورهایی که نظام تأمین اجتماعی به خوبی تثبیت شده دارند، رفتار متفاوت و مطلوب‌تری را با کارگران در مشاغل سخت یا خطرناک ارائه می‌کنند.

در بررسی اولیه روشن شد که کشورهای هم‌سطح ایران مانند ترکیه و عمان در زمینه حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور و تدوین چارچوب‌های قانونی مرتبط، موفقیت قابل توجهی نداشته‌اند. نظام‌های تأمین اجتماعی و مقررات ایمنی این کشورها، علی‌رغم برخی پیشرفت‌ها، هنوز فاقد پوشش جامع و موثر برای حفاظت از کارگران در مشاغل پرخطر هستند و در مقایسه با استانداردهای بین‌المللی، کاستی‌هایی دیده می‌شود.

بنابراین، در ادامه پژوهش تمرکز بر بررسی کشورهای پیشرو در این حوزه، به‌ویژه کشورهای اروپایی، قرار گرفته است. این کشورها با برخورداری از نظام‌های حقوقی پیشرفته، سیاست‌های حمایتی قوی و سازوکارهای نظارتی دقیق، نمونه‌های موفق و الگوهای قابل اعتنایی برای بهبود وضعیت کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شوند و می‌توانند راهنمای موثری برای ارتقاء استانداردهای ملی باشند.

در چارچوب حمایت از نیروی کار فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور، بسیاری از کشورهای اروپایی به تدوین مقررات تخصصی و جامع پرداخته‌اند. هر کشور بر اساس ساختار حقوقی، اقتصادی و فرهنگی خود رویکردهای متفاوتی را اتخاذ کرده است و لذا نمی‌توان یک مدل یکسان و فراگیر برای تمامی آن‌ها ارائه کرد. با این وجود، تحلیل نقاط قوت نظام‌های حقوقی و حمایتی این کشورها، فرصتی ارزشمند برای بهره‌گیری و اقتباس فراهم می‌آورد که می‌تواند ضمن رفع کاستی‌های موجود در نظام حمایتی ایران، موجب ارتقاء و توسعه ساختارهای حقوقی و اجرایی مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور گردد. به‌منظور بررسی کشورهایی در نظر گرفته شده است که علی‌رغم اصلاحات اخیر کشورهای اروپایی بر محدودسازی مشاغل سخت و زیان‌آور، با رویکرد حمایت حداکثری نسبت به مشاغل سخت و زیان‌آور مورد اشاره قرار گرفته است:



۱. بلغارستان

بلغارستان قوانین ملی مشخصی برای شناسایی و حمایت از مشاغل سخت، زیان‌آور و پرخطر دارد که در ادامه تشریح می‌شود: براساس قوانین تامین اجتماعی این کشور، مشاغل به دو گروه عمده تقسیم می‌شوند: دسته اول شامل مشاغل بسیار سخت و پرخطر و دسته دوم مشاغل سخت‌وزیان‌آور با شدت کمتر. این طبقه‌بندی در مقررات مربوط به بیمه اجتماعی و نظام بازنشستگی مشخص شده و مزایای ویژه بازنشستگی برای افراد فعال در این گروه‌ها در نظر گرفته شده است (صندوق بین‌المللی پول^۹، ۲۰۰۰). پس از مذاکرات جمعی^{۱۰} نیمه دوم دهه ۹۰ نهایتاً در سال ۱۹۹۸ چارچوب کلی مقررات تامین اجتماعی، دسته‌بندی مشاغل سخت‌وزیان‌آور و نحوه برخورداری از مستمری تعیین شد. طبق این مقررات، افراد در دسته‌های I و II می‌توانند با شرایط سنی و سنوات خدمت کمتر نسبت به بازنشستگی اقدام کنند. به‌عنوان نمونه، تا پیش از سال ۱۹۹۸، امکان بازنشستگی پیش از موعد برای شاغلان در مشاغل سخت‌وزیان‌آور فراهم بود؛ به‌طوری‌که زنان می‌توانستند در سن ۵۵ سالگی و مردان در ۶۰ سالگی بازنشسته شوند، مشروط بر آن‌که سابقه بیمه‌ای لازم در این مشاغل را داشته باشند. پس از آن، اصلاحاتی در این مقررات، به‌ویژه در سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۳ انجام شد (آنتوف و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸)؛ این اصلاحات شامل بازبینی در طبقه‌بندی مشاغل و شرایط بازنشستگی پیش از موعد بودند. اگرچه بعد قانونی اجرای آن‌ها تقریباً ساده بود، اما تحمیل تغییرات جدید به دلایل سیاسی و اجتماعی با دشواری و محافظه‌کاری صورت پذیرفت.

بر این اساس، در آیین‌نامه‌ای تحت عنوان مشاغل سخت‌وزیان‌آور، مشاغل طبق میزان خطر و شرایط کاری نامساعد دسته‌بندی شده‌اند. برخی مشاغل، مانند آن‌هایی که نیازمند واکنش سریع، تصمیم‌گیری فوری، تمرکز بالا و استرس مداوم هستند، در گروه درجه یک (گروه I) جای می‌گیرند. این گروه بسیار محدود است و از جمله مصادیق آن می‌توان به خلبانان و سرپرستان پرواز اشاره کرد. طی مذاکرات اتحادیه‌های کارگری در سال ۲۰۱۶، کارگران نیروگاه‌های اتمی نیز تحت شمول مشاغل درجه یک قرار گرفتند. مشمولین مشاغل سخت‌وزیان‌آور درجه دو (گروه II)، دامنه‌ای بسیار گسترده دارند و با در نظر گرفتن زیرمجموعه‌های مختلف، بیش از ۱۰۰ حرفه و شغل را شامل می‌شوند. نظام بازنشستگی در این کشور برای این دسته از مشاغل، شرایط خاصی را در نظر گرفته است که از جمله آن‌ها می‌توان به امکان بازنشستگی پیش از موعد اشاره کرد (ناتالی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۶). این بازنشستگی زود هنگام منوط به تحقق شرایط مشخصی است که شامل حداقل دوره اشتغال در مشاغل سخت، شرط حداقل سن، حداقل سابقه خدمت و پرداخت مستمر حق بیمه است. در محاسبه سنوات خدمت برای این مشاغل، مزایای تشویقی نیز در نظر گرفته شده است. به‌طوری‌که در گروه مشاغل سخت‌وزیان‌آور درجه یک، به‌طور معمول هر سه سال خدمت، معادل پنج سال خدمت عادی محاسبه می‌شود. در حالی که در مشاغل درجه دو، هر چهار سال خدمت به‌عنوان پنج سال خدمت عادی لحاظ می‌شود. همچنین در برخی مشاغل خاص و استثنایی، به‌ویژه در بخش‌های نظامی یا غیرنظامی با خطرات بسیار بالا، هر یک سال خدمت ممکن است معادل سه سال خدمت عادی به حساب آید. این ساختار قانونی با هدف جبران فشارهای جسمی، روانی و شرایط خطرناک کاری تدوین شده و از سوی نهادهای بیمه‌ای و نظارتی تحت کنترل و اجرا قرار دارد.

اساس درجه‌بندی صورت گرفته مصادیق و فهرست مشاغل سخت‌وزیان‌آور در کشور بلغارستان به شرح زیر است:

⁹ International Monetary Fund

^{۱۰} در نیمه دوم دهه ۹۰ میلادی، مذاکرات جمعی در بلغارستان بین اتحادیه‌های کارگری ملی، کارفرمایان بزرگ یا نمایندگان بخش خصوصی/دولتی و دولت (از طریق وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی) برگزار شد تا درباره شناسایی رسمی مشاغل سخت و شرایط بازنشستگی پیش از موعد توافق حاصل شود.

^{۱۱} Antov and et al

^{۱۲} Natali and et al



۱. مشاغل درجه اول:

- شامل کارگران، متخصصان کارکنان مدیریتی تا رئیس واحد شاغل در معادن زیرزمینی یا سایت‌های زمین‌شناسی و آب‌های زیرزمینی و ساخت تونل و معدن
- امدادگران و رئیس واحد امداد معادن
- غواصان
- خلبانان، ناورها، اپراتورهای رادیویی، مهندسان پرواز، چتربازان، مهمانداران هواپیما، خدمع و گروه پرواز در صنعت هوانوردی
- کارگران، تکنسین‌ها و کارکنان مدیریتی شاغل در نیروگاه‌های هسته‌ای
- فیزیک‌دانان و کارگران ضد عفونی‌کننده نیروگاه‌های هسته‌ای
- کارگران متالوژی مانند اپراتورهای کوره‌های بلند، فلزات آهنی و غیرآهنی و آلیاژها مانند کارکنان صنایع ریخته‌گری
- خدمه کشتی‌های حمل‌ونقل مواد شیمیایی، نفت و زغال سنگ
- کارگران موتورخانه‌های کشتی

۲. مشاغل درجه دو:

- مشمولین مشاغل سخت‌وزیان‌آور درجه دو، بسیار گسترده هستند، خلاصه‌ای از فهرست مشاغل درجه دو عبارتند از:
- سایر دسته‌های کارگران معدن که پست‌های مدیریتی بالاتر دارند.
 - کارگران، مهندسان، متخصصان و کارکنان مدیریت میانی در صنایع متالوژی به استثنای کارگرانی که جز مشاغل درجه اول هستند.
 - کارگران، تکنسین‌ها، مهندسان و مدیران میانی صنایع فراوری سرب و تولید باتری.
 - کارگرانی که مستقیماً در ساخت وسایل آتش‌بازی، مواد منفجره، باروت و ساخت و تعمیر مهمات اشتغال دارند.
 - کارگران، متخصصان و کارکنان مدیریتی که به‌طور دائم در محیط‌های پرتوهای یون فعالیت دارند.
 - کارگران شاغل در صنایع کانی‌های معدنی، صنعت شیشه و عایق کاری
 - کارگران مرتبط با کلر، مشتقات کلر، سفیدکننده‌ها، هیدروکسید سدیم، اسید سولفوریک، اسید فسفریک، اسید نیتریک، آمونیاک، کربن دی‌سولفید، سموم دفع آفات، کودهای نیتروژنی، فسفات و سموم دفع آفات نباتی.
 - کارگران صنایع تولید لاک، رنگ، لاستیک، چسب و محلول‌های اشباع‌کننده
 - کارگران شاغل در فراوری مواد اولیه نفتی، محصولات شیمیایی، موم، روغن، هیدروکربن‌های معطر، لاستیک، لاتکس و الیاف مصنوعی.
 - کارگران سیمان، آهک، سنگ دولومیت و عایق صوتی.
 - کارگران واحدها و کارخانه‌های صنایع ساختمانی، سنگ معدن و مواد معدنی غیرفلزی.
 - رانندگان اتوبوس و واگن‌های برقی در حمل‌ونقل شهری با بیش از ۶۰ صندلی، رانندگان کامیون با ظرفیت بار ۱۲ تن و بیشتر.
 - خدمه کشتی و گارد ساحلی که در زمره کارکنان مشاغل درجه اول نیستند.



- کارگران، مهندسان و تکنسین و کارکنان و مدیریت نیروگاه‌های سوخت جامد.
- مسئولین پرواز فرودگاه‌های بین‌المللی.
- کارکنان و گروه‌های تعمیر خطوط شبکه برق.
- کارگران دائمی سردخانه‌ها و یخچال‌های با دمای منفی ده درجه سانتی‌گراد.
- هنرمندان سیرک، حرکات نمایشی، ژیمناست‌ها و نوازندگان سازهای بادی.
- گروه‌های نگهداری و تعمیر سیستم تاسیسات فاضلاب شهری زیرزمینی.
- کارگران صنایع بافندگی و نساجی.

جدول ۴. چارچوب نهادی و حمایت‌های اجتماعی در نظام مشاغل سخت و زیان‌آور بلغارستان

بلغارستان						
نقاط قوت	نهادهای مسئول	آموزش و پشتیبانی شغلی	پوشش بیمه‌ای	مزایای مالی/ مستمری	سن و شرایط بازنشستگی	چارچوب قانونی مشخص
ساختار منسجم، نظام‌مند و دارای مشوق‌های ماندگاری در بازار کار برای سالمندان، پوشش گسترده مشاغل	سازمان ملی تأمین اجتماعی بلغارستان، وزارت کار، بازرسی کار ملی	ارزیابی سلامت مداوم، آموزش ایمنی	حق بیمه اضافی برای کارفرمایان مشاغل سخت؛ صندوق‌های بازنشستگی حرفه‌ای ویژه	مستمری بین ۲۵ درصد تا ۶۶ درصد بیشتر از مشاغل عادی؛ پاداش مالی برای به تأخیر انداختن بازنشستگی	سن بازنشستگی برای مشاغل درجه اول: ۱۰ سال زودتر برای مشاغل درجه دوم: ۵ سال زودتر	دارد (از سال ۱۹۹۸)

نتیجه‌گیری:

نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور در بلغارستان طی دهه‌های اخیر به الگویی منسجم و چندلایه در مدیریت ریسک‌های شغلی تبدیل شده است که هم به لحاظ طراحی حقوقی و هم از منظر کارایی اقتصادی و اجتماعی، مورد توجه نهادهای بین‌المللی قرار گرفته است. این نظام با تکیه بر سه مؤلفه‌ی اصلی—تعریف دقیق و شفاف از مشاغل سخت، تمایز در شرایط بازنشستگی، و تخصیص منابع بیمه‌ای متناسب—موفق شده است تعادل بین سلامت نیروی کار، بهره‌وری بازار کار و پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی را تا حد زیادی حفظ کند. **توازن در این نظام گرایش به حمایت از کارگران دارد، به ویژه کسانی که در مشاغل پرخطر یا زیان‌آور فعالیت می‌کنند، ولی محدودیت‌ها و چارچوب‌های قانونی نیز کارفرما را از هزینه‌ها و تعهدات نامشخص محافظت می‌کند.**

در وهله اول، چارچوب قانونی مصوب سال ۱۹۹۸ که در هماهنگی با صندوق بین‌المللی پول، اتحادیه‌های کارگری و وزارت کار تدوین شد، مشاغل را به‌طور طبقه‌بندی شده در دو گروه اصلی (گروه I و II) سامان داده است. این طبقه‌بندی نه تنها به لحاظ ماهیت کار و ریسک جسمی و روانی صورت گرفته بلکه در پیوستار گسترده‌تری از معیارهای بیومکانیکی، محیطی و انسانی استوار شده است (ناتالی، ۲۰۱۶). از این حیث، نظام بلغارستان بر خلاف بسیاری از کشورهای اروپای شرقی که به تغییرات ساختاری بدون نهادینه‌سازی حقوقی پرداختند، موفق شد انسجام قانونی و قابلیت اجرایی را توأمان تضمین کند. یکی از برجسته‌ترین دستاوردهای این نظام، سازوکارهای ترجیحی بازنشستگی است. افرادی که در مشاغل پرریسک مشغول‌اند، می‌توانند بسته به سطح سختی کار، تا ۵ یا ۱۰ سال زودتر بازنشسته شوند. این موضوع هم به کاهش فرسودگی



نیروی کار انجمیده و هم از آسیب‌های مزمن جسمی و روانی بلندمدت کاسته است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۰). افزون بر آن، سیستم معادل‌سازی سنوات که در آن سابقه کار در محیط‌های پرخطر معادل چندبرابر خدمت عادی محسوب می‌شود نقش کلیدی در جبران بار فیزیولوژیکی و روانی شاغلان ایفا می‌کند.

از منظر مالی، مستمری بالاتر بین ۲۵ درصد تا ۶۶ درصد نسبت به بازنشستگان عادی، نه تنها جبران‌کننده بخشی از آثار منفی سلامت در این مشاغل است، بلکه انگیزه‌ای برای حضور رسمی در بازار کار و پوشش بیمه‌ای کامل فراهم می‌آورد. همچنین پاداش‌های مالی برای افرادی که علی‌رغم شرایط دشوار، بازنشستگی خود را به تأخیر می‌اندازند، در افزایش نرخ اشتغال سالمندان و حفظ نیروی متخصص مؤثر بوده است، پدیده‌ای که در رشد نرخ اشتغال از حدود ۵۸ درصد به بیش از ۷۱ درصد در سال ۲۰۲۴ نیز قابل مشاهده است.

از سوی دیگر، ورود نهادهای تخصصی مانند سازمان ملی تأمین اجتماعی بلغارستان^{۱۳} (NSSI) و بازرسی کار ملی در اجرای قانون، نقش تعیین‌کننده‌ای در جلوگیری از فساد اداری، تقلب بیمه‌ای و خروج غیرضروری از بازار کار داشته است. وجود صندوق‌های حرفه‌ای بازنشستگی نیز با تمرکز منابع بر گروه‌های خاص، پایداری نظام را در میان‌مدت و بلندمدت تضمین کرده است (بانک جهانی، ۲۰۲۳).

بر مبنای گزارش تحلیلی کمیسیون اروپا، بلغارستان از معدود کشورهایی در اتحادیه اروپا است که توانسته سیاست‌های بازنشستگی زودهنگام برای مشاغل سخت را به‌گونه‌ای تنظیم کند که هم پاسخگوی الزامات عدالت اجتماعی باشد و هم با پایداری مالی همراه شود. این امر از طریق تنوع ابزارهای حقوقی، مشارکت اجتماعی و نظارت نهادی ممکن شده است. در مجموع، ساختار حقوقی و اجرایی بلغارستان در حمایت از مشاغل سخت‌وزیان‌آور را می‌توان الگویی کارآمد برای کشورهای در حال گذار و دارای چالش‌های مشابه در نظام بازنشستگی دانست. کشورهای نظیر ایران، که با فشار دوگانه‌ی کاهش منابع صندوق‌های بازنشستگی و رشد مشاغل پرریسک مواجه‌اند، می‌توانند از این مدل در چند حوزه کلیدی الگو بگیرند: طراحی نظام طبقه‌بندی حرفه‌ای، معادل‌سازی هوشمندانه سابقه کار، اعمال مشوق‌های مالی برای ماندگاری شغلی و ایجاد سازوکارهای نظارتی تخصصی. بدون این عناصر، اجرای سیاست‌های حمایتی از مشاغل سخت نه تنها ناکارآمد خواهد بود، بلکه در بلندمدت، خود به منبع بی‌ثباتی برای بازار کار و صندوق‌های تأمین اجتماعی بدل خواهد شد.

۲. ایتالیا:

در ایتالیا، مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور هم برای کارگران و هم برای افراد خوداشتغال به‌طور قانونی تعریف شده است. این مقررات با هدف حمایت از افرادی که در شرایط کاری بسیار دشوار فعالیت می‌کنند، امکان بازنشستگی پیش از موعد را فراهم می‌کند. بر اساس این قوانین، دسته‌های اصلی مشاغل سخت و زیان‌آور در ایتالیا شامل موارد زیر است:

۱. کارگران با فعالیت‌های بسیار دشوار فیزیکی مانند حفر تونل، استخراج معادن، کار در محیط‌های با فشار هوا یا دمای بالا (مانند کوره‌های ذوب فلز، صنایع شیشه)، غواصی، صنایع فرآوری سنگ و مواد معدنی.

۲. کارگران شیفت شب که حداقل شش ساعت از فعالیت کاری آن‌ها بین نیمه‌شب تا ساعت پنج صبح انجام می‌شود، مشروط بر اینکه این الگوی کاری در دست کم ۷۸ شب در سال تکرار شده باشد، یا در کل سال حداقل سه ساعت از کار روزانه‌شان در این بازه زمانی انجام شده باشد.

¹³ National Social Security Institute (NSSI)



۳. کارگران خط تولید با ریتم کاری پیوسته و مشخص که فعالیت‌های تکراری و زمان‌بندی شده‌ای را در زنجیره‌های تولید انجام می‌دهند و در معرض فشارهای فیزیکی و روانی ناشی از سرعت تولید هستند.

۴. رانندگان وسایل نقلیه سنگین در بخش حمل‌ونقل عمومی مسافر، مشروط بر اینکه وسیله نقلیه مورد استفاده دارای ظرفیت حداقل ۹ صندلی (شامل راننده) باشد (موسسه ملی تامین اجتماعی ایتالیا^{۱۴}، ۲۰۲۵).

در نظام بازنشستگی ایتالیا، برای مشاغل سخت و زیان‌آور، حمایت‌های ویژه‌ای در نظر گرفته شده است که به صورت امکان بازنشستگی پیش‌رس با مدل امتیازی موسوم به «Quota^{۱۵}» اعمال می‌شود. در این چارچوب، ترکیب سن و سابقه بیمه‌ای معیار اصلی تشخیص صلاحیت است. برای کارگران تحت پوشش، بازنشستگی با سن حداقل ۶۱ سال و ۷ ماه به شرط داشتن ۳۵ سال سابقه بیمه‌ای ممکن است. این آستانه برای افراد خوداشتغال کمی بالاتر بوده و معادل ۶۲ سال و ۷ ماه سن با همان ۳۵ سال سابقه تعریف شده و برای کاهش فشار جسمی و روانی ناشی از مشاغل زیان‌آور طراحی شده است.

مطابق برآوردها، حدود ۹۰۰ هزار نفر از شاغلان ایتالیا تحت پوشش این مقررات قرار دارند. احکام و تعاریف مربوط به این گروه‌ها در قوانین مشخص شده و به آن‌ها اجازه داده می‌شود که تحت شرایط خاصی زودتر از سن عادی بازنشسته شوند. این افراد اغلب مشمول کاهش سن بازنشستگی، محاسبه ویژه حق بیمه و برخورداری از مزایای بازنشستگی تخصصی می‌شوند. علاوه بر این، از سال ۲۰۱۷ به بعد، سازوکار موسوم به «finestra mobile» یا پنجره تأخیر پرداخت مستمری برای این گروه لغو شده است. این اقدام، فرآیند دسترسی سریع‌تر به مستمری را برای افراد واجد شرایط ممکن ساخته است. همچنین، بر اساس مقررات مصوب دولت، افزایش سن بازنشستگی که معمولاً با رشد امید به زندگی تنظیم می‌شود، برای مشاغل سخت و زیان‌آور تا پایان سال ۲۰۲۶ به حالت تعلیق درآمده است. این تصمیم با هدف حفظ عدالت اجتماعی و سلامت شغلی اتخاذ شده و در جهت تثبیت حقوق اقشار شاغل در شرایط دشوار فیزیکی و روانی قرار دارد (موسسه ملی تامین اجتماعی ایتالیا، ۲۰۲۵).

جدول ۵. چارچوب نهادی و حمایت‌های اجتماعی در نظام مشاغل سخت و زیان‌آور ایتالیا

ایتالیا						
نقاط قوت	نهادهای مسئول	آموزش و پشتیبانی شغلی	پوشش بیمه‌ای	مزایای مالی / مستمری	سن و شرایط بازنشستگی	چارچوب قانونی مشخص
ساختار بازنشستگی لغت‌پذیر و مزایای خاص برای مشاغل فرسایشی	موسسه ملی تامین اجتماعی، موسسه ملی بیمه حوادث شغلی ^{۱۶} ، وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی	دوره‌های توانبخشی و حمایت برای بازگشت به کار	پوشش ویژه برای حوادث شغلی و ازکارافتادگی؛ بیمه حوادث جدی	مستمری بازنشستگی مشاغل سخت بیش از بازنشستگان عادی؛ کسانی که با شرایط عمومی بازنشسته می‌شوند نیز مزایای بهتر دارند.	بازنشستگی تا ۵ سال زودتر (بسته به سابقه در مشاغل سخت)	دارد (از سال ۱۹۹۳)

^{۱۴} L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)

^{۱۵} اصطلاح Quota در نظام بازنشستگی ایتالیا یک مدل محاسباتی قانونی است که ترکیبی از سن فرد و سابقه پرداخت حق بیمه (سال‌های کاری) را برای تشخیص صلاحیت بازنشستگی پیش‌رس نشان می‌دهد. این مدل بخشی از اصلاحات بازنشستگی در سال‌های اخیر ایتالیا است، به‌ویژه در رابطه با مشاغل سخت و زیان‌آور است.

^{۱۶} Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro



نتیجه گیری:

در این کشور قانون به نفع کارگر است، به خصوص کسانی که در مشاغل جسمی و روانی سخت فعالیت می کنند. کاهش سن بازنشستگی، مزایای بیمه ای ویژه و معافیت از افزایش سن بازنشستگی (تا پایان ۲۰۲۶) به طور مستقیم به نفع حفظ سلامت و حقوق اقتصادی این گروه ها است. با این حال، این حمایت ها محدود و هدفمند هستند و تلاش می شود تعادل مالی نظام بازنشستگی با منابع عمومی و الزامات کارفرمایان حفظ شود. بنابراین، قانون تعادل نسبی برقرار می کند، اما گرایش آن به سمت حمایت از کارگر است.

۳. یونان:

در کشور یونان، نظام قانونی مشخصی برای شناسایی و حمایت از مشاغل سخت و زیان آور وجود دارد که از دهه ۱۹۵۰ پایه گذاری شده و طی سال های اخیر اصلاح و بازنگری شده است. طبق این قانون، کارگرانی که در شرایط زیان آور محیط کار، طولانی مدت قرار داشته باشند، می توانند با سهولت بیشتری بازنشسته شوند. تعریف رسمی مشاغل سخت و زیان آور یونان شامل فعالیت های بسیار سخت یا زیان آور جسمی است. برای نمونه، کارگران معدن، رانندگان حمل و نقل سنگین، فعالان صنعت ساختمان، پالایشگاه و برخی مشاغل شیمیایی از قدیم در این دسته بوده اند. در حال حاضر، ۳۸ حرفه و ۶۱ محیط کاری به عنوان مشاغل سخت و زیان آور در یونان به رسمیت شناخته شده اند. این مشاغل از مزایای قانونی ویژه ای برخوردارند که مهم ترین آن، امکان بازنشستگی زودتر با مستمری بالاتر در مقایسه با سایر مشاغل است. اگرچه سن قانونی بازنشستگی برای اکثر افراد در یونان ۶۷ سال تعیین شده، اما کارگران مشاغل سخت و زیان آور می توانند با ۵ سال زودتر، یعنی در ۶۲ سالگی، بازنشسته شوند (OECD، ۲۰۱۸). در موارد خاص و بسته به میزان سابقه بیمه پردازی و ماهیت کار، حتی امکان بازنشستگی در سن ۶۰ سالگی نیز وجود دارد. افزون بر کاهش سن بازنشستگی، مستمری بازنشستگی این گروه نیز به دلیل پرداخت سهم بیمه بالاتر توسط کارگر و کارفرما، از سطح بالاتری برخوردار است. با این حال، پس از بحران مالی گسترده در یونان و اجرای برنامه های اصلاحی در سال های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱، بازنگری عمده ای در فهرست مشاغل سخت و زیان آور انجام شد که در نتیجه آن، تعداد مشاغل مشمول به طور قابل توجهی کاهش یافت. بر اساس گزارش های رسمی و پژوهش های علمی، در بازه زمانی ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴، نسبت کارگران شاغل در این مشاغل نسبت به کل بیمه شدگان تأمین اجتماعی یونان حدود ۴۱ درصد کاهش یافت. پیش از این اصلاحات، در سال ۲۰۱۴، حدود ۲۹.۵۲ درصد از کل بیمه شدگان در زمره مشاغل سخت و زیان آور قرار داشتند، اما به دنبال اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی و فشارهای مالی ناشی از بحران اقتصادی، این نسبت کاهش یافت. اصلاحات صورت گرفته با هدف کاهش بار مالی صندوق های بازنشستگی و همراستا ساختن نظام تأمین اجتماعی یونان با استانداردهای اتحادیه اروپا صورت گرفت. با وجود این تغییرات، نظام حمایت از کارگران مشاغل سخت و زیان آور در یونان همچنان یکی از ساختارهای فعال در حوزه بازنشستگی زود هنگام در اروپا به شمار می رود (موسسه اتحادیه کارگری اروپا^{۱۷}، ۲۰۱۷).

در این کشور کار در معادن، فعالیت های زیر آب و یا مشاغل مرتبط با استخراج و فناوری کانی و سنگ های معدنی تحت طبقه بندی زیر، ذیل مشاغل سخت و زیان آور طبقه بندی می شوند:

¹⁷ The European Trade Union Institute



- مشاغل خطرناک^{۱۸}: با احتمال بروز آسیب فیزیکی بالا؛ مانند آتش‌نشانی، معدن‌کاری، فعالیت‌های نظامی.
- مشاغل دارای آلاینده‌گی^{۱۹}: شامل مواجهه مکرر با مواد شیمیایی، گازهای سمی، یا گردوغبار صنعتی.
- مشاغل سنگین^{۲۰}: شامل کارهای شدید فیزیکی در دمای بالا یا پایین، با فعالیت‌های تکراری عضلانی یا شیفت‌های کاری طولانی.

جدول ۶. چارچوب نهادی و حمایت‌های اجتماعی در نظام مشاغل سخت و زیان‌آور یونان

یونان						
نقاط قوت	نهادهای مسئول	آموزش و پشتیبانی شغلی	پوشش بیمه‌ای	مزایای مالی/ مستمری	سن و شرایط بازنشستگی	چارچوب قانونی مشخص
حفظ تعادل بین پشتیبانی مالی و کنترل بازنشستگی	موسسه یکپارچه تامین اجتماعی ^{۲۱} ، نهاد بازرسی کار ^{۲۲} ، وزارت کار و اجتماعی ^{۲۳}	حضور پزشک و افسر ایمنی در محل کار الزامی است	حق بیمه بالاتر در این مشاغل؛ پوشش کامل سیستم تأمین اجتماعی	مستمری بالاتر + پرداخت فوق‌العاده سختی کار؛ مزایای مالی بیشتر برای بازنشستگان این بخش	سن بازنشستگی پایین‌تر با معادل‌سازی سایقه، فرد می‌تواند زودتر از سن قانونی ۶۷ سالگی، حتی در ۶۰ یا ۶۲ سالگی بازنشسته شود	دارد (از سال ۱۹۵۰) اصلاحات مهم: ۱۹۹۳، ۲۰۰۲، ۲۰۱۱ و دوره‌های پس از بحران اقتصادی

نتیجه‌گیری:

نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور در کشور یونان، الگویی متوازن میان پشتیبانی اجتماعی از نیروی کار پرخطر و پایداری مالی نظام بازنشستگی را ارائه می‌دهد. این نظام با سابقه‌ای بیش از ۷۰ سال، به‌طور مستمر در حال بازنگری بوده تا پاسخگوی تحولات اقتصادی، جمعیتی و الزامات بین‌المللی باشد. نظام حقوقی یونان در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور، مزایای قانونی ویژه‌ای برای کارگران در نظر گرفته است. با این حال، اصلاحات اخیر با هدف کاهش بار مالی صندوق‌های بازنشستگی و هم‌راستایی با استانداردهای اتحادیه اروپا، منجر به کاهش برخی از مزایا شده است. بنابراین، می‌توان گفت که نظام حقوقی یونان در تلاش است تا توازن میان حقوق کارگران و کارفرمایان را برقرار کند، اما در شرایط اقتصادی خاص، ممکن است برخی از مزایا کاهش یابد.

¹⁸ Dangerous Occupations

¹⁹ Polluting Occupations

²⁰ Heavy Occupations

²¹ Unified Social Security Institution

²² Labour Inspectorate

²³ Ministry of Labour and Social Affairs



اصلاحات عمده‌ای که در پی بحران بدهی سال ۲۰۱۰ در ساختار صندوق‌های بازنشستگی صورت گرفت، تجربه‌ای راهبردی از تطبیق نظام‌های حمایت اجتماعی با شرایط اقتصاد کلان و الزامات بودجه‌ای را به نمایش گذاشت. یونان در جریان این اصلاحات، ضمن کاهش میزان وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به منابع عمومی، همچنان موفق شد ویژگی‌های حفاظتی کلیدی مشاغل سخت مانند بازنشستگی زود هنگام، مستمری بالاتر و سلامت شغلی را حفظ کند. این سیاست «حفاظت مشروط» به‌ویژه از منظر اقتصادی قابل تحسین است؛ زیرا هم عدالت اجتماعی را برای کارگران آسیب‌پذیر حفظ کرده و هم فشار مالی بلندمدت بر صندوق‌های بازنشستگی را کاهش داده است. از سوی دیگر، ارتباط بین ارزیابی‌های فنی شغلی^{۲۴} (بر پایه ریسک، فشار جسمی، محیط‌زیستی و روانی) و سیاست‌گذاری بازنشستگی، یکی از وجوه برجسته این نظام است که آن را از ساختارهای کلی‌نگر یا صرفاً مبتنی بر چانه‌زنی صنفی متمایز می‌سازد. اجرای نظام ملی سلامت و ایمنی شغلی^{۲۵} (OSH Strategy) در یونان نیز نمونه‌ای از یکپارچه‌سازی نظام‌های حمایت اجتماعی و کارگری با سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای است که در اسناد سازمان‌هایی چون آژانس ایمنی و بهداشت شغلی اتحادیه اروپا^{۲۶} و سازمان بین‌المللی کار (ILO) مورد تأکید قرار گرفته است.

۴. اسپانیا:

در نظام عمومی بازنشستگی کشور اسپانیا، چارچوب قانونی مشخصی برای شناسایی و حمایت از مشاغل سخت، زیان‌آور و پرخطر وجود دارد که با هدف حفظ سلامت شغلی و تأمین عدالت اجتماعی، از طریق قوانین رسمی و مصوبات دولتی اجرا می‌شود. بر اساس ماده ۲۰۶ قانون عمومی تأمین اجتماعی و مصوبه «۲۰۲۵/۴۰۲ Real Decreto»، مشاغل نظیر کارگران معادن، کارکنان دریایی، کارکنان فنی پرواز، کارگران راه‌آهن، آتش‌نشانان، نیروهای پلیس محلی و منطقه‌ای، برخی از گروه‌های هنرمندان نظیر خوانندگان و رقصندگان و همچنین حرفه‌ای‌های گاو‌بازی از جمله مصادیق مشاغل سخت‌وزیان‌آور به شمار می‌روند. این مشاغل با در نظر گرفتن عواملی چون سختی محیط کار، سمی بودن، خطرناک بودن و زیان‌آوری فیزیکی یا روانی شغل طبقه‌بندی می‌شوند.

برای این گروه‌ها، امکان بازنشستگی پیش‌رس در سنین پایین‌تر از سن قانونی بدون اعمال کاهش‌های سنگین در مستمری فراهم شده و به ازای هر گروه، ضریب‌های مشخصی برای کاهش سن بازنشستگی تعیین شده است. به عنوان مثال، معدنچیان و کارکنان پرواز ممکن است با ضرایب ۰/۳ تا ۰/۵ بازنشسته شوند، در حالی که برای آتش‌نشانان و نیروهای پلیس این ضریب معمولاً در حدود ۰/۲ است. در اسپانیا آتش‌نشان‌ها اولین شغلی هستند که بر اساس قانون به آنان حق بازنشستگی پیش از موعود داده شده و سن بازنشستگی ۶۰ سال جهت بازنشستگی آتش‌نشانان در نظر گرفته شده است و در صورتی که بیش از ۳۵ سال سنوات خدمت داشته باشد با ۵۹ سال می‌توانند بازنشست شوند (زیدی و وایت‌هاوس^{۲۷}، ۲۰۰۹).

^{۲۴} در یونان، به‌ویژه پس از اصلاحات ساختاری سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۱۲، مقررات ایمنی و بهداشت شغلی به شدت سخت‌گیرانه‌تر شده‌اند. بر اساس قوانین ایمنی کار، به‌ویژه مطابق با دستورالعمل‌های اتحادیه اروپا مانند و قوانین داخلی یونان؛ تمام کارفرمایان موظف‌اند برای هر شغل یا موقعیت کاری، یک ارزیابی ریسک (Risk Assessment Report) تهیه و ثبت کنند.

^{۲۵} اجرای نظام ملی سلامت و ایمنی شغلی (Occupational Safety and Health - OSH Strategy) در یونان یکی از مؤلفه‌های کلیدی برای ارتقاء رفاه شغلی، به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور است. این راهبرد، بخشی از سیاست‌های کلان اتحادیه اروپا و سازمان‌های بین‌المللی مانند EU-OSHA (آژانس ایمنی و بهداشت شغلی اتحادیه اروپا) و ILO (سازمان بین‌المللی کار) محسوب می‌شود که بر یکپارچه‌سازی نظام‌های حمایت اجتماعی، ایمنی شغلی و بهداشت حرفه‌ای تأکید دارند.

^{۲۶} European Agency for Safety and Health at Work

^{۲۷} Zaidi and Whitehouse



تعیین این ضرایب و واجد شرایط بودن هر حرفه، بر اساس داده‌های علمی نظیر میزان مرگ‌ومیر شغلی، بیماری‌های ناشی از کار، ساعات شیفت و شرایط محیطی صورت می‌پذیرد. هر ده سال یک‌بار، بازبینی این ضرایب‌ها و لیست مشاغل باید صورت گیرد تا با تغییر شرایط شغلی و علمی همگام باشد. اگر شرایط سختی، سمی بودن، خطرناک بودن و ناسالم بودن مشاغل بالا باشد و با نرخ‌های قابل توجهی از مرگ‌ومیر، بیماری‌های شغلی یا غیبت به‌دلیل بیماری همراه باشند، امکان بازنشستگی زودتر از سن عادی (حداقل ۵۲ سال) را با ضریب کاهش دریافت می‌کنند.

فرآیند ثبت درخواست برای شمول در این نظام نیز باید از سوی اتحادیه‌ها یا کارفرمایان انجام شود و تحت نظارت مستقیم وزارت تأمین اجتماعی و کمیته تخصصی بررسی گردد به‌عبارتی درخواست شمول نمی‌تواند شخصی باشد؛ فقط از سوی نهادهای رسمی قابل آغاز است. شرط اصلی اجرای این مقررات، خنثی بودن هزینه‌ای آن برای نظام تأمین اجتماعی است، به این معنا که افزایش هزینه ناشی از بازنشستگی زود هنگام باید از طریق افزایش سهم حق بیمه پرداختی توسط کارفرمایان جبران شود. به طور کلی، رویکرد اسپانیا در برخورد با مشاغل سخت‌وزیان‌آور، تلفیقی از معیارهای علمی، مشارکت اجتماعی و پایداری مالی است که هدف آن ارتقاء کیفیت زندگی کاری و تضمین حمایت عادلانه از گروه‌های در معرض فرسودگی شغلی بالا است (اداره کل سازمان تأمین اجتماعی یونان^{۲۸}، ۲۰۲۵).

از منظر مالی، اجرای بازنشستگی پیش‌رس برای مشاغل سخت مشروط به جبران هزینه‌های اضافی توسط کارفرمایان است. به بیان دیگر، افزایش هزینه ناشی از کاهش سن بازنشستگی نباید موجب فشار مضاعف بر نظام تأمین اجتماعی شود. بنابراین، کارفرمایان این دسته از کارکنان ملزم به پرداخت سهم بیشتری از حق بیمه هستند که بخشی از آن برای تأمین هزینه‌های بازنشستگی پیش‌رس اختصاص می‌یابد. این رویکرد، موجب حفظ پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی شده و از بروز کسری‌های مزمن جلوگیری می‌کند.

جدول ۷. چارچوب نهادی و حمایت‌های اجتماعی در نظام مشاغل سخت و زیان‌آور اسپانیا

اسپانیا						
نقاط قوت	نهادهای مسئول	آموزش و پشتیبانی شغلی	پوشش بیمه‌ای	مزایای مالی/ مستمری	سن و شرایط بازنشستگی	چارچوب قانونی مشخص
	وزارت تأمین اجتماعی، سیستم بازنشستگی دولتی، اتحادیه‌ها	برنامه آموزش بازآموزی برای کارگران مسن؛ تسهیلات کارفرمایی	بیمه ویژه برای کارگران در معادن، فلز، شیمیایی و...؛ سهم بالاتر کارفرما در حق بیمه	مستمری کامل؛ مشاغل سخت مشمول مزایای بازنشستگی بالاتر از میانگین‌اند	امکان بازنشستگی از ۵۲ سالگی بسته به نوع شغل؛ نظام امتیازدهی شغلی علمی وجود دارد	دارد (مواد قانونی صریح (Real Decreto (402/2025



نتیجه گیری:

ویژگی متمایز اسپانیا در مقایسه با بسیاری از کشورهای هم‌رده، ترکیب نظام‌مند داده‌های میدانی، پزشکی شغلی و ساختارهای مشارکت صنفی با سازوکارهای اجرایی و مالی دقیق است. در این مدل، فهرست مشاغل مشمول بر اساس شاخص‌هایی چون نرخ مرگ‌ومیر، شیوع بیماری‌های ناشی از کار، نوبت‌کاری، استرس شغلی و محیط‌های سمی تعیین می‌شود و به صورت ده‌ساله مورد بازبینی علمی قرار می‌گیرد. تصمیم‌گیری درخصوص اعمال مزایا صرفاً از طریق نهادهای ذی‌صلاح (مانند اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و وزارت تأمین اجتماعی) انجام می‌پذیرد و از مداخلات فردی یا فرمالیته جلوگیری می‌شود؛ این رویکرد موجب کاهش رانت و افزایش شفافیت شده است. **قانون اسپانیا توازن نسبی برقرار کرده و همزمان از کارگر و سیستم تأمین اجتماعی حمایت می‌کند، بدون آنکه بار مالی غیرقابل تحمل روی دولت یا کارگران معمولی بیفتد.**

نظام اسپانیا در مدیریت مشاغل سخت، ترکیبی از اصول علمی، شفافیت نهادی، پایداری مالی و مشارکت اجتماعی را به کار گرفته است. نتایج این رویکرد به‌طور ملموس در بهبود کیفیت زندگی کاری، کاهش فرسودگی شغلی، افزایش رضایت‌مندی کارکنان، کاهش نرخ ترک شغل پیش از موعد، و ارتقاء عمومی شاغلان در این حوزه‌ها نمایان شده است. بررسی داده‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) نشان می‌دهد که این الگوی تلفیقی، توانسته است فشار روانی و جسمی را در گروه‌های پرخطر کاهش داده و توازن بهتری بین زندگی حرفه‌ای و شخصی افراد برقرار سازد. نقاط قوت کلیدی مدل اسپانیا به شرح زیر است:

- پایه‌گذاری علمی در تصمیم‌گیری با مشارکت نهادهای تخصصی پزشکی شغلی و ارزیابی‌های آماری؛
- پوشش متنوع و فراگیر از مشاغل کلاسیک پرخطر تا گروه‌های هنری و خدماتی؛
- پایداری مالی سیستم از طریق انتقال هزینه‌ها به کارفرما؛
- مکانیزم بازبینی منظم قوانین مبتنی بر داده‌های جدید و تغییر شرایط کار؛
- ممانعت از سوءاستفاده از طریق حذف دسترسی فردی و شمول صرفاً از کانال‌های نهادی؛
- تلفیق اهداف عدالت اجتماعی و ارتقاء سلامت شغلی با الزامات اقتصادی بلندمدت.

مدل اسپانیا می‌تواند به عنوان الگویی بسیار کاربردی و قابل بومی‌سازی برای ایران مطرح شود، به‌ویژه در زمینه‌هایی کلیدی مانند طراحی نظام ضریب‌گذاری علمی که بر اساس شدت خطر شغلی، سن بازنشستگی را کاهش می‌دهد. این رویکرد مبتنی بر داده‌های دقیق و شاخص‌های سلامت شغلی، امکان تخصیص عادلانه‌تر و اثربخش‌تر حمایت‌های بازنشستگی زودهنگام را فراهم می‌کند. همچنین بازتعریف منابع مالی این نظام با مشارکت فعال‌تر کارفرمایان، نه تنها موجب تأمین پایدار منابع می‌شود بلکه بار مالی سیستم تأمین اجتماعی را متعادل کرده و از فشارهای اقتصادی جلوگیری می‌کند. نهادهای سازنده بازنگرایی‌های ادواری و مستمر فهرست مشاغل سخت‌وزیان‌آور، سازگاری سیاست‌ها با تحولات سریع بازار کار را تضمین می‌کند و ارتقاء شفافیت در فرآیند شمول مشاغل در فهرست حمایتی، اعتماد اجتماعی و کارآمدی نظام را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، توسعه نهادهای میانی صنفی و تخصصی به منظور مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها، زمینه‌ساز ایجاد سیاست‌هایی مبتنی بر نیازهای واقعی نیروی کار و شرایط کاری متنوع خواهد بود. در نهایت، استقرار نظامی انعطاف‌پذیر که توان پاسخگویی به شرایط شغلی متغیر و پیچیده امروزی از جمله مشاغل خدماتی، دیجیتال و شیفت‌های شبانه را داشته باشد،



به کشور امکان می‌دهد تا ضمن حفظ عدالت اجتماعی، سلامت نیروی کار را در مواجهه با چالش‌های نوظهور حفظ کند و کارآمدی نظام بازنشستگی خود را ارتقاء بخشد.

۵. ارزیابی وضعیت فعلی ایران و تحلیل شکاف‌ها نسبت به استانداردهای جهانی

در نظام حقوقی فعلی ایران، شناسایی و اعمال مزایای بازنشستگی برای مشاغل سخت‌وزیان‌آور از طریق دو مسیر حقوقی مستقل انجام می‌شود. نخست، مشمولان بیمه تأمین اجتماعی تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ (با اصلاحات بعدی) هستند که چارچوب تعیین مشاغل سخت‌وزیان‌آور و نحوه برخورداری از بازنشستگی زود هنگام را برای بخش غیردولتی مشخص می‌کند. دوم، کارکنان دولت که در مشاغل سخت‌وزیان‌آور فعالیت دارند، تحت پوشش «قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولان عادی و شاغلان مشاغل سخت‌وزیان‌آور» مصوب ۱۳۷۶ قرار می‌گیرند که به‌طور خاص برای دستگاه‌های دولتی تدوین شده است. که در ادامه به صورت مختصر به بررسی ابعاد هر یک از این موارد پرداخته خواهد شد:

۵-۱. مکانیزم‌های حمایتی قانون کار در قبال اشتغال در محیط‌های زیان‌آور و پرخطر

در حال حاضر بازنشستگی کارگران مشاغل سخت‌وزیان‌آور مشمول قانون کار بر اساس مقررات مندرج در تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی آن صورت می‌پذیرد که به شرح زیر است:

در الحاقیه دوم قانون بیان می‌شود:

الف- کارهای سخت‌وزیان‌آور کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت‌وزیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

مشاغل سخت‌وزیان‌آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می‌شوند:

گروه اول: مشاغلی که صفت سخت‌وزیان‌آوری با ماهیت شغلی وابسته است، اما می‌توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آن‌ها را حذف نمود.

گروه دوم: مشاغلی که ماهیت آن‌ها سخت‌وزیان‌آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی کارفرما، صفت سخت‌وزیان‌آوری آن‌ها کاهش یافته، ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌گردد.

در ادامه الحاقیه دوم قانون آمده است که:

ب - حمایت‌ها

۱. افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت‌وزیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت‌وزیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

۲. در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت‌وزیان‌آور گردند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.



۳. در مورد سایر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.

۴. از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴ درصد) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

۵. تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۶. بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (۲) همچنین چهار درصد (۴ درصد) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

بر اساس بند «ب» تبصره ۲ ماده ۷۶، شرط سن برای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور حذف شده و بر این اساس کارگران مشاغل سخت و زیان آور به صرف شرط سابقه ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در این نوع مشاغل و بدون شرط سنی بازنشستگی می‌شوند که گام بلندی در جهت تسهیل بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان آور است.

باید یادآور بود که در حال حاضر رژیم حقوقی حاکم بر نظام شاغلین مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت و مشمولین قانون کار از حیث مرجع تشخیص و شرایط بهره‌مندی آنان از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور متفاوت بوده و در این گزارش تمرکز بر بررسی قوانین کار است.

۵-۲. تفکیک مشاغل سخت و زیان آور در ایران به دو گروه «الف» و «ب»

در ادامه روند توسعه‌ای این حوزه، آیین‌نامه ویژه‌ای برای گروه «ب» از مشاغل سخت و زیان آور در سال ۱۳۹۴ به تصویب شورای عالی حفاظت فنی رسید. در این مصوبه، ۱۳ عنوان شغلی مشخص به‌عنوان مصادیق قطعی مشاغل گروه «ب» احصاء گردید. در بازنگری آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان آور مصوب سال ۱۳۹۴، تعداد عناوین شغلی مشمول گروه «ب» (موضوع بند «ب» ماده ۱ آیین‌نامه) را از ۱۰۶۶ عنوان پراکنده به تنها ۱۳ فعالیت شغلی مشخص و قابل سنجش تقلیل یافت (موضوع بند «ب» ماده ۱ آیین‌نامه).

بند «د» این مصوبه، ۱۳ فعالیت مشخص را به‌عنوان مصادیق سخت و زیان آور گروه «ب» معرفی می‌کند که همگی دارای شرایط فیزیکی و محیطی دشوار، مواجهه با مواد مضر، ارتعاش، نویز شدید یا فشارهای محیطی غیرمعمول هستند. این فعالیت‌ها عبارت‌اند از:



مشمولین گروه ب مشاغل سخت‌وزیان آور
۱. کار در معادن اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب می‌نماید کارگر در تونل‌ها و راهروهای سرپوشیده به استخراج بپردازد.
۲. کار در حفر قنوت، چاه‌ها، فاضلاب‌ها، تونل‌های زیرزمینی و مخازن سرپسته
۳. تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و مستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به‌نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان‌آور متصاعد از کوره باشد.
۴. کارگری که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه‌های دباغی، سالامبورسازی و روده‌پاک‌کنی اشتغال دارد و کار مستمر در گنداب‌روها- جمع‌آوری، حمل و دفن و بازیافت زباله به صورت غیر مکانیزه.
۵. کارگری که مستمراً به امر جمع‌آوری انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالن‌های پرورش طیور) در واحدهای دام‌داری و طیور اشتغال دارد.
۶. کار مستمر و مدام در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح مبنا بر روی دکل‌ها، اتاقک‌های متحرک، دربست‌ها و اسکلت‌ها.
۷. کار مداوم بر روی خطوط و پست‌های انتقال برق با فشار شصت و سه کیلو وات و بالاتر.
۸. مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و ملح‌پاشی.
۹. کار در محل‌های بافشار محیط غیرمعمول از قبیل غواصی.
۱۰. کار مستمر در محیط‌هایی با فشار صوتی بسیار بالا که امکان کنترل یا حذف آن در محیط یا حفاظت از دستگاه شنوایی با وسایل حفاظت فردی امکان‌پذیر نمی‌باشد.
۱۱. کار در امور سم‌پاشی باغات و اشجار و مزارع و ضدعفونی امکان و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سم‌پاشی.
۱۲. کارگری که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم حشره‌کش‌ها در زمان انجام کار اشتغال دارد.
۱۳. کار با وسایل دارای ارتعاش که با وجود رعایت مقررات حفاظت فنی و ایمنی در حد غیر معمول باشد و برای سلامتی کارگران زیان‌آور باشد.

۳-۵. نمایه آماری از بازنشستگی در مشاغل سخت‌وزیان آور تحت قانون تأمین اجتماعی ایران

بازنشستگان مشاغل سخت‌وزیان آور به دو گروه تقسیم می‌شوند:

۱. گروه اول کسانی هستند که از تاریخ ۱۳۸۰/۰۷/۱۴ با داشتن ۲۰ سال سابقه متوالی یا ۲۵ سال متناوب اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان آور بازنشسته شده‌اند.

۲. گروه دوم بازنشستگانی هستند که شرایط توالی و تناوب مقرر در بند فوق را احراز ننموده و به استناد جز ۱ بند «ب» تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی که به اختصار استفساریه خوانده می‌شود و پیش‌تر به آن اشاره شد، سابقه آنان به ازای هر سال اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان آور قبل یا بعد از مشاغل عادی، یک و نیم سال محاسبه شده است.

بر اساس آخرین گزارش مشاغل سخت‌وزیان آور تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۲ شمای کلی بازنشستگان این سازمان به شرح زیر است:

تعداد کل بازنشستگان فعال مشاغل سخت‌وزیان آور در سال مورد بررسی، معادل ۶۲۹.۳ هزار نفر می‌باشد. در جدول ۸ وضعیت کلی بازنشستگان مشاغل سخت‌وزیان آور در سال ۱۴۰۲ به تفکیک دو گروه مزبور ارائه شده است.



جدول ۸. وضعیت کلی بازنشستگان سخت‌وزیان آور

بازنشستگان مشمول قانون استفساریه	قانون تبصره «۲» الحاقی ماده ۷۶، مصوب ۱۳۸۰
<ul style="list-style-type: none"> کل تعداد این بازنشستگان ۳۴۶.۳ هزار نفر ۹۴ درصد مرد هستند. متوسط سن در زمان برقراری بازنشستگی، ۵۲.۲ سال است. متوسط سن در پایان سال ۱۴۰۲، ۵۸.۳ سال است. متوسط سابقه ارفاقی ۶.۵ سال است. متوسط مبلغ ناخالص پرداختی ۱۳.۱ میلیون تومان است. اداره کل اصفهان بیشترین سهم را از این بازنشستگی در میان ادارات کل کشور را دارا است (۸.۶ درصد). استان تهران با داشتن ۵۴.۸ هزار بازنشسته مشمول قانون استفساریه، ۱۵.۸ درصد از بازنشستگان کل کشور را تشکیل می‌دهد. 	<ul style="list-style-type: none"> کل تعداد این بازنشستگان ۲۸۳ هزار نفر ۹۸.۵ درصد مرد هستند. متوسط سن در زمان برقراری مستمری، ۴۶.۹ سال است. متوسط سن در پایان سال ۱۴۰۲، ۵۸.۳ سال است. متوسط سابقه ارفاقی، ۹.۸ سال است. متوسط مبلغ ناخالص پرداختی ۱۵.۵ میلیون تومان است. اداره کل خوزستان بیشترین سهم را از این بازنشستگی در میان ادارات کل کشور دارا است (۱۰.۶ درصد). استان تهران با داشتن ۴۱.۳ هزار بازنشسته این قانون، ۱۴.۶ درصد از این بازنشستگان را در کل کشور شامل می‌شود.

۴-۵. آسیب‌شناسی بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت‌وزیان آور

یکی از مؤلفه‌های کلیدی در پایداری بلندمدت صندوق‌های بازنشستگی، سن بازنشستگی و دوره بهره‌مندی از مستمری است. از منظر مالی و جمعیتی، با توجه به روند افزایشی امید به زندگی، افزایش تدریجی سن بازنشستگی امری اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. در مقابل، بازنشستگی‌های پیش از موعد که عمدتاً ناشی از تکالیف مقرر در قوانین خاص هستند، منجر به کاهش میانگین سن بازنشستگی و در نتیجه افزایش فشار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی شده‌اند.

در این میان، بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت‌وزیان آور، به‌عنوان فراگیرترین و پرهزینه‌ترین نوع بازنشستگی زودهنگام در سازمان تأمین اجتماعی، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. بررسی تطبیقی سیاست‌های بازنشستگی در کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که رویه اصلاح قوانین در این کشورها عمدتاً در جهت محدودسازی و حذف تدریجی بازنشستگی‌های زودهنگام بوده است. با این حال، روند قانون‌گذاری در ایران در حوزه مشاغل سخت‌وزیان آور نه تنها به سمت سخت‌گیری و کنترل حرکت نکرده، بلکه در عمل به گسترش دامنه مشمولین و افزایش تعداد بازنشستگان این حوزه منتهی شده است. در چنین شرایطی، و با توجه به پیامدهای مالی، بیمه‌ای و جمعیتی ناشی از تداوم این وضعیت، آسیب‌شناسی دقیق و مبتنی بر شواهد از سازوکارها و الزامات بازنشستگی پیش از موعد در نظام حقوقی و بیمه‌ای کشور، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد.

نکته اول: در وضعیت فعلی، کارگران شاغل در مشاغل سخت‌وزیان آور با صرفاً ۲۰ سال سابقه اشتغال متوالی یا ۲۵ سال سابقه اشتغال متناوب در این‌گونه مشاغل، بدون لحاظ شرط سنی، مشمول بازنشستگی پیش از موعد می‌شوند. اعمال چنین سازوکاری که صرفاً مبتنی بر سنوات پرداخت حق بیمه و بدون در نظر گرفتن حداقل سن بازنشستگی است، موجب کاهش قابل توجه میانگین سن بازنشستگی و ورود زودهنگام افراد به جمعیت مستمری‌بگیران شده است. در نتیجه، نه تنها مدت زمان



تعهدات پرداخت مستمری افزایش یافته، بلکه به دلیل لحاظ شدن سنوات ارفاقی در محاسبات، بار مالی مضاعفی نیز بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل شده است.

بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۹، در میان بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور، افرادی با سن کمتر از ۴۰ سال نیز مشاهده می‌شوند؛ مسئله‌ای که از منظر سیاست‌گذاری بازنشستگی، نکته‌ای قابل تأمل و نگران‌کننده به شمار می‌رود. این واقعیت، یکی از مهم‌ترین آسیب‌های ناشی از فقدان نصاب و شرط حداقل سن بازنشستگی در نظام بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور را آشکار می‌سازد. اگرچه نسبت بازنشستگان زیر ۴۰ سال نسبتاً محدود است، اما وقوع چنین مواردی به صورت رسمی و قانونی، نشان‌دهنده ضعف ساختاری در طراحی سیاست‌های بازنشستگی پیش از موعد است. به بیان دیگر، کارگر از سن ۱۵ سالگی با کمتر در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته و با ۲۰ سال سابقه متوالی در سن ۴۵ سالگی بازنشسته شده است. این در حالی است که وفق ماده ۷۹ قانون کار، به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.

نتیجه آنکه به نظر می‌رسد حذف شرط سنی یکی از عوامل گسترش دایره شمول بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور به شمار می‌رود. در کشورهای اروپایی مورد بررسی رعایت شرط سنی در کنار شرط سابقه یکی از الزامات بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور است.

جدول ۹. متوسط سن بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران در پایان سال ۱۴۰۲

سن فعلی	جنسیت	تعداد	درصد از کل	سن برقراری	سن فعلی	کل سابقه	سابقه ارفاقی	مبلغ پایه حکم مستمری	مبلغ ناخالص مستمری پرداختی
کمتر از ۴۰	مرد	۴۰۹	۰/۱٪	۳۸/۱	۳۹/۰	۳۱/۵	۱۰/۳	۱۰۷,۶۲۵,۳۳۴	۱۳۵,۳۲۰,۰۴۱
	زن	۱۰	-/۰٪	۳۹/۱	۳۹/۳	۳۲/۶	۱۰/۳	۱۶۳,۸۸۲,۵۰۵	۱۸۲,۸۲۷,۳۳۰
	کل	۴۱۹	۰/۱٪	۳۸/۱	۳۹/۰	۳۱/۸	۱۰/۳	۱۰۸,۹۶۷,۹۸۷	۱۳۶,۴۵۴,۳۳۷
۴۵ تا ۴۰	مرد	۱۶,۹۲۰	۲/۷٪	۴۲/۴	۴۲/۵	۳۲/۱	۱۰/۰	۱۷۵,۲۸۲,۹۹۷	۲۱۸,۸۵۴,۳۳۷
	زن	۱,۷۳۷	۰/۳٪	۴۲/۶	۴۲/۶	۳۲/۶	۹/۸	۱۱۱,۱۶۵,۵۱۹	۱۳۴,۸۱۳,۷۴۶
	کل	۱۸,۶۵۷	۳/۰٪	۴۲/۴	۴۲/۵	۳۲/۱	۱۰/۰	۱۶۹,۳۱۳,۵۴۵	۲۱۰,۰۰۹,۸۰۹
۵۰ تا ۴۵	مرد	۵۷,۷۹۲	۹/۳٪	۴۵/۱	۴۷/۸	۳۳/۱	۹/۶	۱۵۹,۰۵۰,۴۸۶	۱۸۸,۴۵۸,۶۹۰
	زن	۴,۸۴۱	۰/۸٪	۴۴/۹	۴۷/۷	۳۳/۴	۸/۱	۱۱۰,۶۸۵,۲۳۹	۱۳۰,۵۵۰,۵۴۰
	کل	۶۲,۶۳۳	۱۰/۱٪	۴۵/۱	۴۷/۸	۳۳/۲	۷/۴	۱۵۵,۳۱۲,۳۶۳	۱۸۳,۲۰۹,۹۶۵
۵۵ تا ۵۰	مرد	۱۳۹,۸۹۹	۲۲/۳٪	۴۸/۰	۵۲/۸	۳۳/۳	۸/۱	۱۳۰,۷۶۶,۱۱۶	۱۵۱,۹۹۳,۲۵۲
	زن	۶,۰۷۳	۱/۰٪	۴۷/۲	۵۲/۶	۳۳/۳	۷/۷	۱۰۸,۸۸۵,۹۲۹	۱۱۶,۹۵۲,۳۶۶
	کل	۱۴۵,۹۷۲	۲۳/۳٪	۴۸/۰	۵۲/۸	۳۳/۱	۷/۳	۱۲۹,۸۵۵,۸۱۶	۱۵۰,۵۳۵,۴۲۰
۶۰ تا ۵۵	مرد	۱۴۵,۸۲۳	۲۳/۳٪	۴۹/۶	۵۷/۴	۳۳/۱	۷/۷	۱۱۹,۶۲۸,۲۷۲	۱۳۷,۴۶۱,۳۵۷
	زن	۵,۷۱۵	۰/۹٪	۵۰/۵	۵۷/۴	۳۳/۱	۷/۵	۹۹,۴۰۴,۰۹۰	۱۰۶,۳۸۲,۷۴۰
	کل	۱۵۱,۵۳۸	۲۴/۱٪	۴۹/۶	۵۷/۴	۳۳/۱	۷/۱	۱۱۸,۸۶۵,۵۵۱	۱۳۶,۲۸۹,۳۷۶
۶۵ تا ۶۰	مرد	۱۲۵,۷۶۴	۲۰/۱٪	۵۱/۷	۶۲/۴	۳۲/۰	۷/۴	۱۰۹,۶۵۶,۵۷۱	۱۳۶,۲۹۱,۳۶۶
	زن	۴,۳۰۹	۰/۷٪	۵۳/۱	۶۲/۴	۳۱/۹	۷/۵	۹۰,۴۴۹,۳۹۸	۹۶,۷۹۲,۳۲۱
	کل	۱۳۰,۰۷۳	۲۰/۷٪	۵۱/۸	۶۲/۴	۳۱/۸	۷/۰	۱۰۹,۰۲۰,۲۸۴	۱۲۵,۳۱۲,۰۳۵
۷۰ تا ۶۵	مرد	۷۶,۸۶۸	۱۲/۳٪	۵۳/۷	۶۷/۳	۳۱/۸	۷/۵	۱۰۹,۳۷۲,۲۱۰	۱۲۵,۵۹۶,۱۷۳
	زن	۱,۷۰۲	۰/۳٪	۵۶/۰	۶۶/۹	۳۲/۱	۷/۴	۸۸,۵۰۸,۱۹۶	۹۴,۷۵۶,۵۵۵
	کل	۷۸,۵۷۰	۱۲/۵٪	۵۳/۸	۶۷/۳	۳۰/۳	۸/۰	۱۰۸,۹۲۰,۴۴۹	۱۲۴,۹۲۸,۱۱۹
۷۵ تا ۷۰	مرد	۳۰,۲۷۱	۴/۸٪	۵۵/۹	۷۲/۰	۳۲/۱	۷/۴	۱۱۲,۳۹۹,۷۰۷	۱۲۸,۵۹۷,۵۷۹
	زن	۴۶۳	۰/۱٪	۵۷/۵	۷۱/۹	۳۳/۵	۸/۰	۸۹,۹۸۱,۷۲۱	۹۶,۱۹۱,۵۸۹
	کل	۳۰,۷۳۴	۴/۹٪	۵۵/۹	۷۲/۰	۳۰/۸	۸/۶	۱۱۲,۰۶۱,۹۸۶	۱۲۸,۱۰۹,۳۹۱
۸۰ تا ۷۵	مرد	۸,۵۲۹	۱/۴٪	۵۸/۷	۷۷/۲	۳۳/۵	۸/۰	۱۱۶,۶۸۶,۶۴۸	۱۳۲,۴۱۱,۰۶۶
	زن	۱۰۱	۰/۰٪	۵۹/۶	۷۶/۷	۳۳/۳	۷/۹	۸۵,۶۲۷,۳۲۷	۹۲,۲۰۹,۹۹۳
	کل	۸,۶۳۰	۱/۴٪	۵۸/۷	۷۷/۲	۳۰/۱	۸/۲	۱۱۶,۴۲۳,۱۵۱	۱۳۱,۹۴۰,۵۷۸
۸۵ تا ۸۰	مرد	۱,۸۷۲	۰/۳٪	۶۲/۸	۸۱/۷	۳۳/۲	۷/۹	۱۱۷,۲۴۸,۴۸۶	۱۳۲,۶۵۲,۳۸۱
	زن	۱۸	۰/۰٪	۶۶/۴	۸۱/۶	۳۹/۴	۷/۳	۹۲,۰۲۱,۹۴۵	۹۹,۵۱۹,۴۱۰
	کل	۱,۸۹۰	۰/۳٪	۶۲/۸	۸۱/۷	۳۹/۹	۵/۲	۱۱۷,۰۱۷,۷۵۷	۱۳۲,۳۳۶,۸۲۹
و بیشتر	مرد	۲۰۰	۰/۰٪	۶۹/۴	۸۶/۹	۲۹/۳	۷/۳	۱۰۳,۶۰۰,۳۳۷	۱۱۷,۴۳۸,۹۰۵
	زن	۳	۰/۰٪	۷۵/۰	۸۵/۷	۳۲/۸	۸/۰	۵۷,۱۶۳,۲۲۳	۶۲,۷۱۵,۹۸۲
	کل	۲۰۳	۰/۰٪	۶۹/۵	۸۶/۹	۲۷/۹	۷/۲	۱۰۳,۹۱۳,۹۷۶	۱۱۶,۶۳۰,۱۹۲



نکته دوم: بر اساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۶)، به نظر می‌رسد که در سطح سیاست‌گذاری، تهدیدات ناشی از بحران صندوق‌های بازنشستگی سازمان تأمین اجتماعی به دلیل تصور اشتباه از بلندمدت بودن پیامدهای آن، در اولویت ملی قرار نگرفته است. این در حالی است که برآوردهای واقع‌بینانه حاکی از احتمال بسیار بالای ناترازی شدید مالی و حتی ورشکستگی این سازمان در دهه آینده است.

شدت بحران به‌گونه‌ای برآورد می‌شود که امکان مداخله مؤثر دولت از طریق منابع عمومی برای جبران کسری‌ها، عملاً وجود نخواهد داشت. در چنین شرایطی، ادامه غفلت راهبردی از چالش‌های بنیادین صندوق تأمین اجتماعی می‌تواند به تهدیدی ساختاری برای پایداری نظام رفاه و ثبات اقتصادی کشور تبدیل شود.

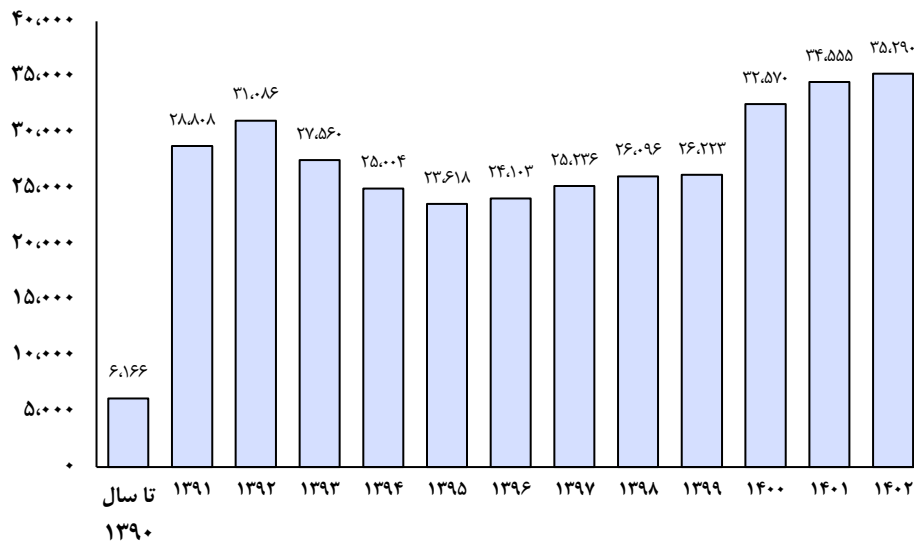
مطابق با قانون تأمین اجتماعی، هر سال سابقه اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان آور معادل یک‌ونیم سال محاسبه می‌شود. بر همین اساس، شاغلان این مشاغل زودتر از موعد مقرر بازنشسته می‌شوند و به تبع آن، مدت زمان پرداخت حق بیمه توسط آنان به سازمان تأمین اجتماعی کوتاه‌تر خواهد بود. این در حالی است که پس از بازنشستگی، نه تنها پرداخت حق بیمه متوقف می‌شود، بلکه صندوق مکلف به پرداخت مستمری ماهانه به فرد بازنشسته است؛ امری که در مجموع، به تحمیل بار مالی قابل توجهی بر سازمان تأمین اجتماعی می‌انجامد. در مقابل، برخی کشورها مانند بلغارستان رویکرد متفاوتی اتخاذ کرده‌اند. در این کشورها با ارائه مشوق‌های مالی به افرادی که با وجود اشتغال در شرایط دشوار، بازنشستگی خود را به تأخیر می‌اندازند، تلاش می‌شود تا هم سن بازنشستگی افزایش یابد و هم مدت زمان پرداخت حق بیمه به صندوق‌ها طولانی‌تر شود. چنین سیاست‌هایی به کاهش فشار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی و تقویت پایداری مالی آن‌ها کمک شایانی می‌کند.

نکته سوم: نمودار شماره ۱، توزیع فراوانی بازنشستگان مشمول قانون استفساریه را به تفکیک سال برقراری بازنشستگی نشان می‌دهد. این داده‌ها بیانگر روندی رو به رشد در تعداد افرادی است که تحت شمول مقررات مربوط به بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت‌وزیان آور قرار گرفته‌اند. در حالی که در طراحی اولیه، بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت‌وزیان آور به‌عنوان یک سازوکار استثنایی و محدود برای حمایت از گروه‌های خاصی از کارگران با شرایط کاری فرساینده در نظر گرفته شده بود، تصویب قانون استفساریه در سال ۱۳۹۰ نقطه عطفی در تغییر ماهیت این رویکرد به‌شمار می‌رود. مطابق با این استفساریه، دامنه شمول مشاغل مشمول و همچنین تفسیر از مصادیق سخت‌وزیان آور، گسترش قابل توجهی یافت، که نتیجه‌ی مستقیم آن، افزایش چشمگیر تعداد بازنشستگان در این رده طی سال‌های پس از تصویب قانون بوده است.

به نظر می‌رسد این گسترش شمول، که از نمودار به‌وضوح قابل مشاهده است، نشان‌دهنده گذار تدریجی یک سازوکار حمایتی خاص به یک رویه فراگیر است؛ به عبارتی تصویب استفساریه به نوعی منجر به عمومیت بخشیدن به بازنشستگی پیش از موعد شده است. روندی که با افزایش بار مالی بر صندوق تأمین اجتماعی، کاهش میانگین سن بازنشستگی، و کاهش زمان بیمه‌پردازی افراد شاغل، به یکی از عوامل اصلی ناترازی ساختاری در نظام بازنشستگی کشور تبدیل شده است.



در نتیجه، بررسی روندهای آماری و تبعات حقوقی ناشی از اجرای استفساریه ۱۳۹۰، ضرورت بازنگری در سیاست‌گذاری و اصلاح مقررات مربوط به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور را بیش از پیش آشکار می‌سازد.



نمودار ۱. توزیع فراوانی بازنشستگان مشمول قانون استفساریه به تفکیک سال برقراری
منبع: سازمان تامین اجتماعی، ۱۴۰۲

۶. نظام حمایتی مشاغل سخت‌وزیان آور در شرایط جنگ و بحران: چارچوبی تطبیقی با تمرکز بر ایران

مشاغل سخت‌وزیان آور، به‌طور سنتی بر پایه مواجهه مداوم با عوامل آسیب‌زا از جمله خطرات فیزیکی (مانند ضربه یا سقوط)، شیمیایی (نظیر تماس با مواد سمی)، روانی (همچون تنش‌های مزمن شغلی)، یا زیستی (مانند قرارگیری در معرض عوامل بیماری‌زا) تعریف می‌شوند و این چارچوب در بسیاری از نظام‌های کاری با اتکا به اسناد سازمان بین‌المللی کار به رسمیت شناخته شده است. اما این تعاریف عمدتاً ناظر بر شرایط عادی بازار کار هستند و در بسترهای بحران‌زده ناکافی می‌باشند.

در شرایط اضطراری و فراگیر همچون جنگ‌های بین‌دولتی، درگیری‌های داخلی، اشغال نظامی، یا اپیدمی‌های جهانی نظیر کووید-۱۹، نه‌تنها شدت مواجهه با مخاطرات افزایش می‌یابد، بلکه دامنه مشاغلی که در معرض خطر قرار می‌گیرند نیز گسترش می‌یابد. در چنین موقعیت‌هایی، گروه‌هایی مانند پرسنل درمانی، امدادگران، خبرنگاران میدانی، نیروهای خدمات شهری، کارکنان حمل‌ونقل عمومی، و حتی فروشندگان مواد غذایی در زمره مشاغل پرریسک جدید قرار می‌گیرند (کتابخانه عموم علوم^{۲۹}، ۲۰۲۵). آنچه این وضعیت را پیچیده‌تر می‌سازد، ظهور نوعی «ریسک ترکیبی» است؛ ریسکی چندبعدی که نه‌تنها ابعاد جسمی و روانی را دربر می‌گیرد، بلکه بی‌ثباتی اقتصادی، فقدان امنیت شغلی، کاهش دسترسی به منابع حمایتی، و اختلال در نظام‌های بیمه‌ای را نیز شامل می‌شود. این ترکیب ناهمگون از تهدیدها موجب شده که کار در بسیاری از مشاغل — که در حالت عادی جزو حرفه‌های کم‌ریسک محسوب می‌شدند — در وضعیت بحران، به لحاظ مخاطرات سلامتی و روانی، هم‌تراز یا حتی فراتر از مشاغل سخت‌وزیان آور سنتی ارزیابی شوند.

²⁹ Public Library of Science (PLOS)



بر همین اساس، سازمان‌های بین‌المللی مانند OECD و ILO طی سال‌های اخیر، بر ضرورت بازنگری در طبقه‌بندی مشاغل زیان‌آور و طراحی نظام‌های حقوقی منعطف که قابلیت پاسخ‌گویی به وضعیت‌های بحرانی را داشته باشند تأکید کرده‌اند. در گزارش سال ۲۰۲۳ OECD تصریح شده است که تداوم نگاه ایستا به مفاهیم ریسک شغلی و سخت‌وزیان‌آوری، نه تنها موجب بروز نابرابری در حمایت‌های قانونی می‌شود، بلکه کارایی نظام‌های بیمه‌ای را نیز به شدت کاهش می‌دهد.

۶-۱. شاخص‌های شناسایی مشاغل سخت‌وزیان‌آور در بحران‌های ملی

در شرایط بحرانی، برخی مشاغل از جمله پرستاران، امدادگران، خبرنگاران جنگی، کارکنان لجستیک شهری، برق و آب‌رسانی، در معرض انواع مخاطرات چندسطحی قرار می‌گیرند. در این زمینه، شاخص‌های زیر به‌عنوان معیارهای بین‌المللی برای شناسایی مشاغل سخت‌وزیان‌آور در بحران‌ها معرفی شده‌اند:

۱. تماس مکرر با عوامل کشنده یا صدمات جدی فیزیکی، نظیر بمباران، آتش‌سوزی یا فروپاشی سازه‌ها.
۲. مواجهه با عوامل روانی استرس‌زا مانند کار شبانه‌روزی، دیدن مرگ بیماران یا همکاران، احساس بی‌پناهی یا درماندگی شغلی.
۳. ناپایداری دستمزد، تعلیق بیمه و عدم ایمنی شغلی در طول بحران.
۴. عدم امکان اعمال اصول ایمنی شغلی مرسوم در فضای بحرانی، مانند استفاده از تجهیزات حفاظتی یا فاصله‌گذاری.

۶-۲. کاستی‌های نظام حقوقی ایران در شناسایی و حمایت در شرایط بحران

در حال حاضر، قانون تأمین اجتماعی ایران مشاغل سخت‌وزیان‌آور را برای شرایط عادی پیش‌بینی کرده است. مشکلات اساسی در این زمینه عبارت‌اند از:

- عدم تعریف قانونی وضعیت بحران در متن قوانین مرتبط با اشتغال و تأمین اجتماعی و عدم انطباق با تحولات فناوری یا ساختارهای جدید کار (مانند دور کاری پرخطر در حوزه داده‌ها یا امنیت سایبری)
- عدم لحاظ شاخص‌های روانی و اجتماعی در تعیین سخت‌وزیان‌آوری؛ تمرکز صرف بر معیارهای فیزیکی
- عدم پوشش گروه‌های حساس بحران‌محور نظیر خبرنگاران میدانی یا کارکنان امدادی که نقش راهبردی در مدیریت بحران دارند.
- تأخیر در تأمین مالی و نبود سازوکار بیمه‌ای خاص برای بحران‌ها.
- نظارت‌های ضعیف ایمنی کار

۶-۳. تجربه اوکراین در زمینه بازآفرینی سیاست‌های حمایتی از مشاغل سخت‌وزیان‌آور در جنگ با روسیه

چارچوب قانونی و سازمانی: قانون «وضعیت جانبازان جنگ و تضمین حمایت‌های اجتماعی آنان» در اوکراین، ارائه دست‌کم ۴۰ نوع خدمت و حمایت مالی و اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند. این حمایت‌ها شامل مواردی همچون تأمین مسکن موقت، تخفیف در هزینه‌های خدمات عمومی، داروهای رایگان، کمک‌هزینه‌های آموزشی، و وام‌های ساخت یا نوسازی مسکن



است. این قانون طی سال‌های اخیر به منظور گسترش دامنه شمول و پوشش گروه‌های تازه مشمول، مورد بازنگری و ارتقاء قرار گرفته است (مرکز ویلسون^{۳۰}، ۲۰۲۴)

حمایت مالی: برنامه eOselia از ۱ اوت ۲۰۲۳ آغاز شد و به جانبازان، افراد معلول جنگ و خانواده هایشان وام مسکن با نرخ ثابت ۷ درصد اعطا می‌کند، با دوره بازپرداخت تا ۲۰ سال و پیش‌پرداخت حداقل ۲۰ درصد (وزارت اقتصاد اوکراین، ۲۰۲۴). همچنین، در سال ۲۰۲۳ به جانبازان و خانواده‌هایشان کمک یک‌باره مالی (۲۳۱.۹ میلیون گریونا^{۳۱} در سال ۲۰۲۳ و ۲۹۴ میلیون گریونا در سال ۲۰۲۴) پرداخت شده است.

درمان و بازتوانی: دولت اوکراین با بهره‌گیری از ظرفیت‌های نهادهای بشردوستانه و مشارکت‌های بین‌المللی نظیر IREX^{۳۲}، برنامه توسعه سازمان ملل متحد^{۳۳}، سازمان بین‌المللی مهاجرت^{۳۴}، ناتو و سایر شرکای بین‌المللی زیرساخت‌های بازتوانی جسمی و روانی برای آسیب‌دیدگان جنگ، به‌ویژه جانبازان و خانواده‌های آن‌ها را توسعه داده است. تمرکز اصلی این برنامه‌ها بر ارائه خدمات جامع به جانبازان دارای قطع عضو، اختلالات روان‌تنی^{۳۵} و آسیب‌های خانوادگی ثانویه^{۳۶} قرار دارد.

نقش نهادهای غیردولتی و بخش خصوصی: در کنار اقدامات دولتی، نهادهای غیردولتی و بنیادهای مردمی نقش مهمی در ارائه خدمات مکمل و تخصصی به جانبازان جنگ، خانواده‌های آنان و سایر آسیب‌دیدگان ایفا می‌کنند. این نهادها با بهره‌گیری از ظرفیت‌های جامعه مدنی، منابع خصوصی و مشارکت‌های بین‌المللی، مدل‌های نوآورانه‌ای برای بازتوانی روانی، اقتصادی و اجتماعی توسعه داده‌اند. در این راستا، چند نهاد شاخص به‌ویژه در فضای پساجنگ اوکراین قابل ذکرند:

بنیاد Come Back Alive :

این بنیاد یکی از تأثیرگذارترین نهادهای جامعه مدنی در حوزه حمایت از نیروهای مسلح و جانبازان در اوکراین است. تمرکز بنیاد مزبور بر برنامه‌های عملیاتی و توانمندسازی فعال است، به‌ویژه در حوزه‌های زیر:

- پروژه‌های توان‌بخشی ورزشی برای ارتقاء سلامت جسمی و روانی جانبازان
 - حمایت از مشارکت جانبازان در رقابت‌های بین‌المللی
 - اجرای برنامه‌های کارآفرینی و بازتوانی اقتصادی به منظور ادغام مجدد جانبازان در جامعه و بازار کار
- این بنیاد همچنین نقش مهمی در جلب منابع بین‌المللی و آگاهی‌بخشی جهانی نسبت به وضعیت سربازان و جانبازان اوکراینی ایفا می‌کند (CBA Initiatives Center^{۳۷}، ۲۰۲۴)

³⁰ Wilson Center

^{۳۱} واحد پول اوکراین (UAH)

³² International Research & Exchanges Board

(یک سازمان غیردولتی بین‌المللی است که در زمینه توسعه جهانی و آموزش فعالیت می‌کند.)

³³ United Nations Development Programme

³⁴ International Organization for Migration (IOM)

³⁵ Psychosomatic disorder

^{۳۶} آسیب‌های خانوادگی ثانویه «به مشکلات و تأثیرات منفی گفته می‌شود که به واسطه آسیب اصلی یک عضو خانواده (مثلاً جانباز یا فرد آسیب‌دیده در جنگ) بر سایر اعضای خانواده وارد می‌شود.

^{۳۷} بنیاد Come Back Alive که از سال ۲۰۱۴ آغاز به فعالیت کرده است، با هدف حمایت از نیروهای مسلح و تعزیز تاب‌آوری کشور تأسیس شده است. در سال ۲۰۲۲، با تبدیل شدن به CBA Initiatives Center، ساختاری رسمی‌تر برای تأثیرگذاری بر سیاست‌گذاری‌های دولتی ایجاد شده و شامل دو دپارتمان اصلی (تحلیل راهبردی و امور جانبازان) است.



۶-۴. ضرورت بازطراحی نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان آور در ایران در پرتو تحولات نوین

حمایت از مشاغل سخت و زیان آور در ایران دیگر نمی‌تواند صرفاً مبتنی بر چارچوب‌های سنتی نظیر بازنشستگی زودهنگام، امتیازات جبرانی یا تمرکز صرف بر بار فیزیکی کار باقی بماند. تحولات پیچیده‌ای که در دهه‌های اخیر در سه حوزه‌ی اقلیمی، فناوریانه و اجتماعی رخ داده‌اند، به‌ویژه در مواجهه با بحران‌هایی چون جنگ، پاندمی یا تغییرات آب‌وهوایی، نشان داده‌اند که رویکردهای خطی و تک‌بعدی دیگر پاسخگوی نیازهای نیروی کار آسیب‌پذیر نیستند.

در این زمینه، لازم است ساختارهای حمایت از نیروی کار با رویکردی چندلایه، هوشمند، منعطف و پیش‌نگرانه بازتعریف شوند. این بازتعریف نه تنها باید متناسب با شرایط عادی باشد، بلکه باید در وضعیت‌های بحرانی نظیر بلایای طبیعی، تحریم‌های شدید اقتصادی یا جنگ‌های فرسایشی نیز کارایی خود را حفظ کند.

راهبردهای پیشنهادی برای تحول نظام حمایت شغلی:

- چرخش از مدل بازنشستگی محور به مدل توانمندسازی محور:
به جای تمرکز صرف بر بازنشستگی پیش از موعد، باید به سمت توسعه سیاست‌هایی رفت که بر توانمندسازی، باز مهارت‌آموزی، جابجایی شغلی ایمن و توسعه تاب‌آوری نیروی انسانی تأکید دارند.
- استفاده از ابزارهای دیجیتال و داده‌محور:
بهره‌گیری از سامانه‌های هوشمند بیمه و تأمین اجتماعی می‌تواند امکان طراحی دقیق‌تر برنامه‌های حمایتی را فراهم کند و پوشش بهتری برای شاغلان در شرایط خاص ایجاد کند.
- یکپارچه‌سازی منابع حمایتی پراکنده:
منابعی که در حال حاضر در قالب یارانه‌ها، بیمه‌ها، وام‌ها و حمایت‌های موردی ارائه می‌شود، باید در یک نظام یکپارچه پشتیبانی شغلی تجمیع شوند که بر اساس شاخص‌های ریسک شغلی، سلامت روان، و شرایط اقلیمی-جغرافیایی طبقه‌بندی شده باشد.

- بهره‌گیری از تجارب تطبیقی موفق جهانی:
کشورهایی مانند اوکراین، در سال‌های اخیر مدل‌هایی را به کار گرفته‌است که در آن، بخش خصوصی، نهادهای خیریه، و جامعه مدنی به عنوان مکمل سیاست‌های دولت، خدمات چندبعدی از بازتوانی روانی و جسمی گرفته تا بازآموزی دیجیتال و حمایت خانواده‌ها به مشاغل سخت ارائه می‌دهند.

۷. نتیجه‌گیری و ارائه مولفه‌های نظام حقوقی مطلوب در زمینه مشاغل سخت‌وزیان آور

در ایران، حمایت‌های قانونی از شاغلان در مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور صریح در قوانین و مقررات مورد توجه قرار گرفته است، به‌گونه‌ای که کشور در زمره نظام‌های حقوقی ای قرار می‌گیرد که دامنه‌ی شمول این حمایت‌ها را به طیف گسترده‌ای از کارگران تعمیم داده‌اند. به بیان دیگر، قانون‌گذار ایرانی با شناسایی گسترده این نوع مشاغل، چارچوبی حمایتی با دامنه بالا در نظر گرفته است.

با این حال، مقایسه تطبیقی سیاست‌ها و رویه‌های حقوقی ایران با کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که در بسیاری از این کشورها، ضمن به‌رسمیت شناختن مخاطرات مشاغل سخت، مکانیزم‌هایی برای کنترل دامنه بهره‌مندی، تشویق به تداوم اشتغال و کاهش فشار بر صندوق‌های بازنشستگی اعمال شده است. بر این اساس و در جهت تقویت پایداری نظام حقوقی و مالی مرتبط با بازنشستگی مشاغل سخت‌وزیان‌آور در ایران، الگوهای پیشنهادی زیر می‌تواند مبنای اصلاحات راهبردی قرار گیرد:

۱. لزوم تدوین قانون اختصاصی برای تنظیم نظام حقوقی مشاغل سخت و زیان‌آور

با بررسی ساختار حقوقی مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور در نظام تقنینی ایران، این واقعیت نمایان می‌شود که مقررات مربوط به این حوزه، به‌صورت پراکنده و در قالب قوانین عام بازنشستگی گنجانده شده‌اند، بدون آنکه دارای چارچوبی منسجم، یکپارچه و تخصص‌محور باشند. این وضعیت منجر به بروز ابهامات جدی در فرآیند تدوین، تفسیر و اجرای قوانین مرتبط شده و زمینه‌ساز برداشت‌های ناهماهنگ و گاه متعارض از مفاد قانونی گردیده است.

از سوی دیگر، تأثیرات گسترده و بلندمدت بازنشستگی پیش‌از‌موعد ناشی از اشتغال در مشاغل سخت‌وزیان‌آور بر تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی، این حوزه را به یکی از چالش‌های راهبردی نظام تأمین اجتماعی و مالی کشور بدل کرده است. تداوم وضعیت فعلی، نه‌تنها پایداری مالی صندوق‌ها را با تهدید مواجه می‌سازد، بلکه می‌تواند عدالت در بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی را نیز زیر سؤال ببرد.

بر این اساس، ضرورت تدوین مقرراتی شفاف، منسجم و مبتنی بر اصول کارشناسی در حوزه مشاغل سخت‌وزیان‌آور بیش از پیش احساس می‌شود. این مقررات باید به‌صورت صریح و نظام‌مند در قالب یک فصل مستقل از قانون مدیریت خدمات کشوری یا حتی در چارچوب یک قانون ویژه و جامع پیش‌بینی شوند.

محتوای این چارچوب حقوقی باید شامل موارد زیر باشد:

تعریف دقیق مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس معیارهای فنی، بهداشتی و روانی؛

تعیین مرجع صلاحیت‌دار برای شناسایی، طبقه‌بندی و بازنگری مشاغل مشمول؛

تبیین شرایط بازنشستگی پیش‌از‌موعد و نحوه محاسبه سنوات ارفاقی به‌گونه‌ای که هم منافع کارگران حفظ شود و هم بار مالی تحمیلی به صندوق‌ها کنترل گردد؛

پیش‌بینی مشوق‌هایی برای استمرار خدمت داوطلبانه افراد در این مشاغل به‌منظور کاهش فشار خروج زود هنگام نیروی کار.

۲. بازنگری در شرایط بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت‌وزیان‌آور

بررسی تطبیقی نظام‌های حقوقی کشورهای مختلف نشان می‌دهد که در کشورهایی که حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور به‌صورت قانونی پیش‌بینی شده، بهره‌مندی از بازنشستگی پیش‌از‌موعد مستلزم تحقق هم‌زمان دو شرط «سابقه اشتغال» و «حداقل سن» است. این رویکرد دوگانه، ضمن حفظ عدالت بین‌نسلی، از تحمیل بار مالی سنگین بر صندوق‌های بازنشستگی جلوگیری می‌کند.

در مقابل، نظام حقوقی ایران در حال حاضر صرفاً شرط سابقه اشتغال را برای بازنشستگی پیش‌از‌موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور ملاک قرار داده و شرط حداقلی سن را حذف کرده است؛ تغییری که در مقایسه با رویه‌های بین‌المللی، اقدامی نادر و استثنایی محسوب می‌شود. حذف این شرط، به‌طور مستقیم منجر به کاهش قابل توجه سن بازنشستگی و افزایش گستره شمول مشاغل مشمول بازنشستگی پیش‌از‌موعد شده است؛ امری که آثار مالی و اجتماعی بلندمدتی را برای صندوق‌های بیمه‌گر و نظام بازنشستگی کشور به‌همراه دارد.

بر این اساس، در اصلاحات آتی قوانین مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور، بازگرداندن شرط سنی به‌عنوان مکمل شرط سابقه، یکی از اصلاحات بنیادین و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. البته، در موارد خاص و استثنایی نظیر مشاغل معدنی یا کار در شرایط فوق‌العاده خطرناک، می‌توان حذف شرط سنی را به‌عنوان استثنایی محدود و با رعایت اصول کارشناسی و پزشکی قانونی مجاز دانست.

۳. بایسته‌های مرتبط با تامین مالی بار مالی بازنشستگی پیش‌از‌موعد مشاغل سخت‌وزیان‌آور

بازنشستگی پیش‌از‌موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌واسطه کاهش دوره پرداخت حق بیمه و افزایش دوره بهره‌مندی از مستمری، بار مالی قابل توجهی را بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل می‌کند. کشورهای مورد بررسی برای جبران این هزینه‌ها، سه الگوی اصلی تأمین مالی حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور را در پیش گرفته‌اند:

پرداخت کامل سهم بیمه‌ای توسط کارفرما؛

مشارکت مشترک کارفرما و کارگر در پرداخت حق بیمه مازاد؛

تخصیص منابع دولتی یا یارانه‌های عمومی برای حمایت از این گروه شغلی.

در نظام حقوقی ایران، طبق مقررات موجود، پرداخت حق بیمه اضافی (چهار درصد) مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور کامل بر عهده کارفرما قرار دارد. با این حال، الگوی فعلی از چند منظر ناکارآمد و فاقد اثربخشی لازم ارزیابی می‌شود و نیازمند بازنگری جدی است:

• عدم انگیزه برای بهبود شرایط محیط کار

از آنجا که پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران به‌صورت تجمیعی و در زمان بازنشستگی انجام می‌شود، کارفرما در طول دوره اشتغال مشوق یا الزامی برای بهبود شرایط محیط کار و کاهش عوامل خطرزا ندارد. این وضعیت منجر به ادامه وضعیت زیان‌آور و غیراستاندارد در بسیاری از کارگاه‌ها می‌شود.

• بلا تکلیفی کارگران در کارگاه‌های منحل شده

در مواردی که کارگاه پیش از بازنشستگی کارگر منحل یا تعطیل شده است، عدم دسترسی به کارفرما موجب ناتوانی در پرداخت حق بیمه تجمیعی مشاغل سخت‌وزیان‌آور می‌شود. در نتیجه، کارگر ناچار می‌شود خود شخصاً این هزینه را تقبل کند تا بتواند از مزایای بازنشستگی پیش‌از‌موعد برخوردار شود؛ امری که ناکارآمدی نظام موجود را آشکار می‌سازد.

• ناپایداری جریان مالی صندوق تأمین اجتماعی

اگر سهم بیمه‌ای مشاغل سخت‌وزیان آور مانند سایر بیمه‌ها به صورت تدریجی و ماهانه پرداخت شود، منابع سازمان تأمین اجتماعی به صورت مستمر و قابل پیش‌بینی تأمین خواهد شد. این روند ضمن ارتقای شفافیت، امکان برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری اثربخش سازمان در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی را فراهم می‌آورد.

با توجه به موارد فوق، اصلاح سازوکار تأمین مالی مشاغل سخت‌وزیان آور، در جهت تحقق پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی، افزایش کارآمدی نظارت بر محیط‌های کاری و رفع تبعیض‌های ساختاری در نظام حمایت اجتماعی، ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. این اصلاحات می‌تواند در قالب ترکیبی از پرداخت تدریجی حق بیمه، مشوق‌های بهبود محیط کار و حمایت هدفمند دولتی طراحی و اجرا شود.

۴. ضرورت بازننگری در سیاست‌های حمایتی از مشاغل سخت‌وزیان آور با رویکردی عدالت‌محور

در نظام سیاست‌گذاری ایران، نوعی نگاه تقلیل‌گرایانه و تقابلی نسبت به مشاغل سخت و زیان آور وجود دارد؛ نگاهی که این مشاغل را صرفاً ابزار چانه‌زنی صنفی یا امتیازطلبی گروه‌های ذی‌نفع تلقی می‌کند. در حالی که واقعیت میدانی و تجربیات ثبت‌شده کارگران، گواه آن است که وجود شرایط زیان آور در بسیاری از مشاغل، پدیده‌ای عینی، مستند و علمی است که بر پایه داده‌های پزشکی، بهداشتی، روانی و ارگونومیک شناسایی شده‌اند. هرچند در برخی موارد امکان سوءاستفاده یا ادعای ناصحیح وجود دارد، اما نباید اعتبار و ضرورت دسته‌بندی مشاغل سخت‌وزیان آور را به چالش کشید یا آن را بی‌اعتبار ساخت. بازنشستگی پیش‌ازموعده در این مشاغل نباید به‌عنوان یک امتیاز یا رانت دیده شود، بلکه باید به‌عنوان یک «جبران حداقلی» برای سال‌ها تحمل فشارهای جسمی و روانی، در معرض خطرات شغلی بودن و فرسایش تدریجی سلامت روانی و جسمی نیروی کار تفسیر شود.

از سوی دیگر، پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی موضوعی مهم و ضروری است، اما این دغدغه نباید بهانه‌ای برای نادیده گرفتن تعهدات اجتماعی و اخلاقی دولت و کارفرما باشد. وظیفه حاکمیت صرفاً کنترل هزینه‌های صندوق‌ها نیست، بلکه باید در برابر سلامت، امنیت شغلی و کرامت انسانی نیروی کار نیز پاسخگو و مسئول باشد. بی‌توجهی به این مسئولیت‌ها، منجر به شکل‌گیری سیاست‌هایی ناقص، ناعادلانه و غیراخلاقی خواهد شد که از استانداردهای عدالت اجتماعی فاصله دارد.

علاوه بر این، در بسیاری از موارد، شرایط سخت و زیان آور محیط‌های کار قابل اصلاح و ارتقاء هستند. با به‌کارگیری فناوری‌های نوین، اعمال استانداردهای ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و ارگونومی، می‌توان از میزان زیان‌آوری بسیاری از مشاغل کاست. اما تحقق این هدف، مستلزم پابندی کارفرمایان به مسئولیت‌های ایجابی و طراحی سیاست‌های الزام‌آور و ناظر بر اصلاح مستمر محیط کار است؛ نه تداوم وضع موجود یا انکار مسأله از ریشه.

بنابراین، رویکرد مطلوب در قبال مشاغل سخت و زیان آور، باید واقع‌بینانه، چندبعدی و متعهد به کرامت انسانی باشد—رویکردی که ضمن حفظ پایداری مالی، به دغدغه‌های عدالت اجتماعی، سلامت کارگران و مسئولیت‌پذیری دولت و کارفرما نیز پاسخ دهد.

۵. گذار از کمیته محوری به سامانه محوری در فرآیند رسیدگی به مشاغل سخت و زیان آور

در ساختار فعلی بررسی مشاغل سخت و زیان آور در ایران، فرآیند تصمیم‌گیری عمدتاً مبتنی بر کمیته محوری و مکانیسم‌های سنتی، غیرسیستمی و اغلب فیزیکی است. اعضای کمیته‌های تخصصی در سطوح استانی یا ملی، رأی‌های خود را به صورت دستی یا نیمه‌رسمی در جلساتی حضوری ثبت می‌کنند، که این شیوه نه تنها در تضاد با الزامات شفافیت و پاسخگویی در حکمرانی نوین است، بلکه زمینه‌ساز بروز خطا، اعمال نظرهای سلیقه‌ای و خلأهای نظارتی نیز می‌شود. این مسئله در شرایط بحرانی‌تر می‌شود که به گستردگی کمیته‌های استانی، پراکندگی جغرافیایی و فقدان ظرفیت‌های نظارتی یکپارچه در سطح ملی توجه کنیم.

در عصر تحول دیجیتال و توسعه دولت هوشمند، گذار از مدل کمیته محوری به سامانه محوری، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بازآرایی نظام ارزیابی مشاغل سخت و زیان آور است. بهره‌گیری از سامانه‌های هوشمند، زیرساخت‌های ثبت و آرشیو الکترونیکی آرا و اتوماسیون فرایندها می‌تواند به ایجاد بستری شفاف، مستند، قابل ردیابی و پاسخگو منجر شود. چنین تغییری نه تنها فرآیند صدور رأی را تسهیل می‌کند، بلکه امکان تحلیل کلان داده‌ها، استخراج شاخص‌های عملکردی، پایش مستمر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و در نهایت بازطراحی مستندات و آیین‌نامه‌های اجرایی را فراهم می‌سازد. استقرار سامانه‌های رأی‌گیری دیجیتال، پلتفرم‌های ثبت تصمیمات کمیته‌ها و داشبوردهای مدیریتی می‌تواند ضعف ساختاری ناشی از عدم حضور اعضا در جلسات، اختلاف رویه‌ها میان استان‌ها و کندی گردش تصمیمات را به صورت معناداری جبران کند. علاوه بر این، تمرکز داده‌ها در یک پایگاه ملی از آرای صادر شده، ظرفیت ارزشمندی برای حکمرانی مبتنی بر داده فراهم می‌کند که در آن سیاست‌گذاری‌های آتی بتوانند بر مبنای شواهد عینی و روندهای تحلیل شده شکل گیرند.

در نهایت، بازمهندسی فرآیندهای مرتبط با ارزیابی و تأیید مشاغل سخت و زیان آور از مسیر سامانه محوری، گامی اساسی در جهت شفاف‌سازی، ارتقای بهره‌وری و تضمین عدالت در حوزه سیاست‌گذاری‌های حمایتی تلقی می‌شود. اجرای این تحول نه تنها ظرفیت نظارت و پاسخگویی نهادهای ذی‌ربط را ارتقاء می‌دهد، بلکه امکان خلق ساختاری هوشمند و تاب‌آور برای مواجهه با پیچیدگی‌های آینده بازار کار ایران را نیز فراهم خواهد ساخت.

۶. طراحی نظام حمایتی آینده‌نگر و تاب‌آور

اگر ایران بخواهد در مواجهه با بحران‌های پیش‌رو نظیر از خشکسالی و مهاجرت کاری گرفته تا فشارهای ژئوپلیتیکی و رکود اقتصادی، از نیروی کار خود محافظت کند، باید الگوی پویای حمایتی و انعطاف‌پذیر ایجاد کند. این الگو باید هم در شرایط پایدار قابلیت پاسخ‌گویی داشته باشد و هم در شرایط اضطراری بتواند به سرعت خود را تطبیق دهد. این مهم تنها از طریق بازنگری سیاستی، ارتقاء زیرساخت دیجیتال، مشارکت چندبازیگرانه و رویکرد حقوق محور به کار انسانی قابل تحقق خواهد بود.

شایان ذکر است مهم‌ترین چالش اصلی مشاغل سخت و زیان آور، به علت فرا بخشی بودن، نیاز به اهتمام جدی فرا بخشی حوزه‌های مرتبط شورای عالی حفاظت فنی، کمیته‌های استانی وزارتین تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سازمان تامین اجتماعی، اتحادیه‌های کارگران و کارفرمایان است. بحث مشاغل سخت و زیان آور، بحثی پیچیده و مرتبط با حوزه‌های مختلف متعددی است که پیچیدگی وضعیت را افزایش داده است و هرگونه تصمیم‌گیری نامناسب تبعات فراوانی به ارگان‌های مختلف و در نهایت جامعه به ویژه جامعه کارگری و بیمه شدگان دارد.

پس از در نظر گرفتن سیاست‌های پیشنهادی مطرح شده دو مدل زیر برای مشاغل سخت‌وزیان آور پیشنهاد می‌شود: مدل اول:

- اصلاح قانون: پیشنهاد می‌شود در ابتدا قوانین فعلی حذف و استفاده از آیین‌نامه‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت و تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دستور کار قرار گیرد. بدیهی است که آیین‌نامه‌های مذکور در صورت پایش و برخورد قانونی با تخلفات تاثیرگذار خواهند بود.
- بررسی سلامت کارگران: در حالی که اگر فرد حداقل بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در معرض عوامل زیان‌آور محیط کار قرار بیش از حد مجاز در محیط کار قرار داشته باشد، یقیناً فرد سالمی نخواهد بود و اگر فرد سالم باشد، یا عامل زیان‌آور بیشتر از حد مجاز نبوده است، یا زمان تماس فرد کمتر از ۸ ساعت در روز و پنج روز در هفته بوده است یا فرد از اقدام کنترلی بهره‌گیری نموده است. با توجه این به توضیحات، عملاً احتساب سنوات ارفاقی کمکی به بروز بیماری شغلی و عوارض آن نخواهد نمود و صرفاً می‌تواند از این پیشرفت آن جلوگیری نماید.
- شناور سازی نرخ حق بیمه در خصوص شرکت‌های ایمن و نا ایمن، بر اساس ضوابط و معیارهای تعریف شده: تدوین قوانین سخت و اثرگذار به منظور اینکه فرد از ابتدا در محیط کار مناسب با شرایط استاندارد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای باشد و وضعیت موجود در فواصل زمانی بررسی و در صورت لزوم اصلاح شود. به عنوان مثال از کارفرمایان با محیط کار دارای ریسک و آلودگی بیشتر، حق بیمه بیشتری دریافت گردیده و با این شرایط کارفرما با توجه به تبعات مالی وارده محیط کار خود را سالم‌سازی می‌نماید. در این حالت حق بیمه پایه‌ای برای کلیه فعالیت‌ها در نظر گرفته می‌شود و ضرایب با توجه به میزان شدت آلودگی و عوامل زیان‌آور محیط کار، ریسک مخاطرات و بیماری‌های حرفه‌ای، بیماری شغلی مشاهده شده، حوادث شغلی رخ داده و... حق بیمه متفاوتی دریافت می‌گردد. لازم به ذکر است حق بیمه دریافتی باید اثر بازدارندگی داشته باشد تا اصل قضیه فراموش نشود.

مدل دوم:

- اصلاح قانون: انجام اصلاحات در قوانین موجود با حفظ قوانین فعلی که شامل ۱- تعیین حداقل شرط سنی، ۲- اعطای سابقه ارفاقی بر مبنای اصول علمی، ۳- ایجاد ضمانت اجرایی جهت وصول منابع مورد نیاز و ۴- تهیه و تدوین پروتکلی با ضمانت اجرایی است.
- تعیین حداقل شرط سنی جهت بازنشستگی در مشاغل: تقریباً در تمام کشورهای که از مزایای سخت و زیان‌آوری به عنوان سنوات ارفاقی استفاده می‌گردد، شرط سنی به عنوان پیش شرط وجود داشته و سن در کشورهای مختلف، متفاوت است. در ایران برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور شرط سنی از سال ۱۳۸۰ تا کنون حذف گردیده است. با توجه به افزایش امید به زندگی و شرایط تعیین شده در کشورهای مختلف، حداقل شرط سنی ۵۵ سال جهت احراز شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور پیشنهاد می‌گردد.

در این حالت حق بیمه پایه‌ای برای کلیه فعالیت‌ها در نظر گرفته می‌شود و ضرایب با توجه به میزان شدت آلودگی و عوامل زیان‌آور محیط کار، ریسک مخاطرات و بیماری‌های حرفه‌ای، بیماری شغلی مشاهده شده، حوادث شغلی رخ داده و... حق بیمه متفاوتی دریافت می‌گردد. لازم به ذکر است حق بیمه دریافتی باید اثر بازدارندگی داشته باشد تا اصل قضیه فراموش نشود.

مدل دوم:

- اصلاح قانون: انجام اصلاحات در قوانین موجود با حفظ قوانین فعلی که شامل ۱- تعیین حداقل شرط سنی، ۲- اعطای سابقه ارفاقی بر مبنای اصول علمی، ۳- ایجاد ضمانت اجرایی جهت وصول منابع مورد نیاز و ۴- تهیه و تدوین پروتکلی با ضمانت اجرایی است.
- تعیین حداقل شرط سنی جهت بازنشستگی در مشاغل: تقریباً در تمام کشورهایی که از مزایای سخت و زیان‌آوری به عنوان سنوات ارفاقی استفاده می‌گردد، شرط سنی به عنوان پیش شرط وجود داشته و سن در کشورهای مختلف، متفاوت است. در ایران برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور شرط سنی از سال ۱۳۸۰ تا کنون حذف گردیده است.
- با توجه به افزایش امید به زندگی و شرایط تعیین شده در کشورهای مختلف، حداقل شرط سنی ۵۵ سال جهت احراز شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور پیشنهاد می‌گردد.
- متغیر نمودن سنوات ارفاقی بر اساس مخاطره آمیز بودن عامل زیان‌آور محیط کار و اثرات زیان‌آور بر سلامتی انسان: در اغلب کشورهای توسعه یافته قوانین ویژه‌ای برای مشاغل سخت و زیان‌آور تعریف نشده است و نحوه بررسی و طبقه‌بندی مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای گوناگون، متفاوت و به فاکتورهای متنوعی بستگی داشته و دارای ضرایبی مختلفی با حداکثر سنوات ارفاقی متغیر و دارای سقف مشخصی است.
- پیشنهاد می‌گردد سنوات ارفاقی ضریب ۰ تا ۱ تخصیص یافته و حداکثر سنوات ارفاقی به ۰ تا ۱۰ سال تغییر یابد. در تقسیم‌بندی‌ها نیز آلاینده‌ها با توجه به آثار و عوارض بر سلامتی به ۵ گروه تقسیم‌بندی شوند.
- ایجاد ضمانت اجرایی جهت وصول منابع مورد نیاز: با توجه به وضعیت فعلی، عدم پرداخت ده سال حق بیمه به سازمان تامین اجتماعی و پرداخت ده سال مستمری بیشتر توسط سازمان تامین اجتماعی، در عمل بیست سال لطمه به منابع سازمان وارد خواهد شد که باید به طریقی جبران گردد. بدیهی است دریافت مبلغ چهار درصد حق بیمه فعلی، به هیچ وجه جایگزین لطمات وارده مالی به این سازمان، آن هم در قبال دریافتی و پرداختی‌ها نخواهد بود.
- تهیه و تدوین پروتکلی با ضمانت اجرایی: شامل پیش‌بینی، شفاف‌سازی و تقویت ضمانت‌های اجرایی جهت ایمن‌سازی شرایط محیط کار توسط کارفرمایان در قانون و انجام معاینات پزشکی، درج مواد قانونی در جهت حصول هدف قانون‌گذار در خصوص کاهش یا حذف صفت زیان‌آوری شغل، تمهیدات انگیزشی، نحوه برخورد متخلفین، اعمال مواد ۹۰ و ۶۶ قانون تامین اجتماعی و... است.



منابع

۱. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی.
۲. قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی.
۳. المشیری و همکاران (۱۴۰۱). تحلیل حقوقی و اخلاقی بازنشستگی پیش از موعد، از کار افتادگی و فوت در مشاغل سخت‌وزیان‌آور. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری سال هفدهم، شماره ۵.
۴. آسیب‌شناسی قانون بازنشستگی مشاغل سخت‌وزیان با توجه به آلاینده‌های محیط کار و استانداردهای سالم‌سازی و ارائه اصلاحات. فصلنامه تامین اجتماعی ۱۴۰۳.
۵. سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۳). گزارش آماری مستمری بگیران سال ۱۴۰۲. مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تامین اجتماعی

6. Feyzioğlu, T. N. (2000). Bulgaria: selected issues and statistical appendix. (No Title).
7. IMF. (2000). Bulgaria: Selected Issues and Statistical Appendix.
8. Ní Léime, Á., Ogg, J., Rašticová, M., Street, D., Krekula, C., Bédiová, M., & Madero-Cabib, I. (2020). Extended working life policies: International gender and health perspectives.
9. Antov, P., Neykov, N., & Savov, V. (2018). Effect of Occupational Safety and Health Risk Management on the Rate of Work-Related Accidents in the Bulgarian Furniture Industry. *Wood Des. Technol*, 7(1), 1-9.
10. Natali, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2016). Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe. A study of national policies. Brussels: European Social Protection Network (ESPN), European Commission.
11. World Bank. (2023). Bulgaria: Country Diagnostic of Pension System
12. OECD. (2018). Key policies to promote longer working lives, GREECE. European Trade Union Institute (ETUI) – Occupational Pensions in Greece, 2017
13. Ziomas, D., & Theodoroulakis, M. (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Greece. EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
14. Korošec, D., Vrbnjak, D., & Štiglic, G. (2022). Health conditions and long working hours in Europe: a retrospective study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12325.
15. Peyman, S. D., Mohebbi, D., & Mashhadi, A. (2023). Supporting employees of arduous or hazardous clinical jobs in the light of the case law of the administrative court of justice. *The Quarterly Journal of Public Law Research*, 79(25), 41-81.
16. Mittlaender, S. (2023). Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs: Functions and conditions to ensure equal treatment. *International Social Security Review*, 76(1), 109-126.

17. Zaidi, A., & Whitehouse, E. (2009). SHOULD PENSION SYSTEMS RECOGNISE "HAZARDOUS AND ARDUOUS WORK"? OECD Social, Employment, and Migration Working Papers, (91), 1.
18. Pacolet, J., Vanormelingen, J., & De Coninck, A. (2016). ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Belgium.
19. Ziomas, D., & Theodoroulakis, M. (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Greece. EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
20. Gal, R. I. (2016). ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Hungary. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission B-1049 Brussels.
21. Strzemecka, J., Gozdziowska, M., Skrodziuk, J., Galinska, E. M., & Lachowski, S. (2019). Factors of work environment hazardous for health in opinions of employees working underground in the 'Bogdanka' coal mine. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 26(3).
22. Ales, E. (2018, September). ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). In *International and European Labour Law* (pp. 1392-1413). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
23. Convention 182 on The Worst Forms of Child Labour, (1999), The Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour.
24. Convention on the Rights of the Child Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 44/25 of 20 November 1989 entry into force 2 September 1990, in accordance with article 49.
25. Milazzo, A., & Vigna, E. (2018). The Italian pension gap: A stochastic optimal control approach. *Risks*, 6(2), 48.
26. Bradshaw, J. R. (2016). ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs: United Kingdom.
27. Directorate-General for Employment European Union, Social Affairs and Inclusion, (2021), Your social security rights in Spain, B-1049 Brussels