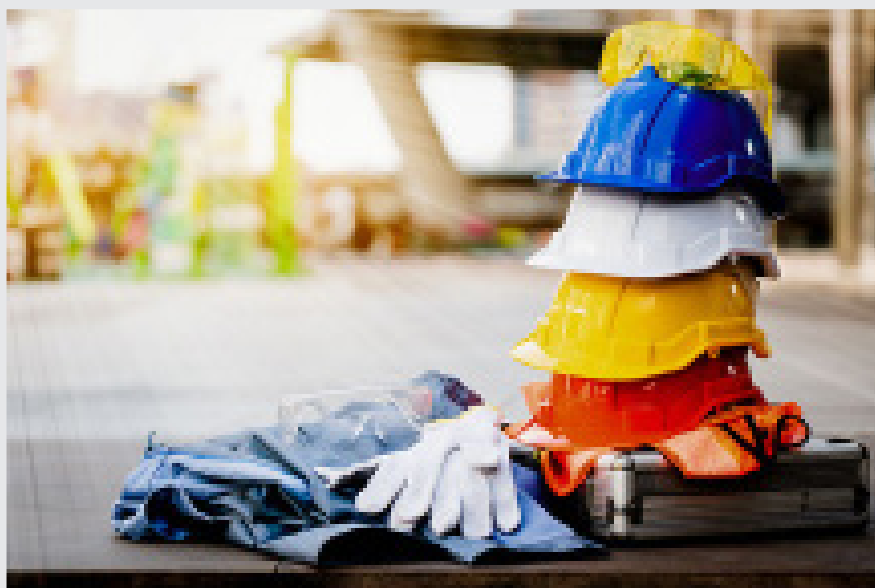


واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور (تجارب کشورهای اتحادیه اروپا - به ویژه کشور هلند)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۲/۷/۸



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۲۷۷

کد موضوعی: ۲۳۰

عنوان گزارش:

واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور
(تجارب کشورهای اتحادیه اروپا - به ویژه کشور هلند)

نام دفتر:

مطالعات بخش عمومی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین کننده:

فاطمه تیمورا

مدیر مطالعه:

محمدحسین مرادی

ناظر علمی:

سیدعباس پرهیزکاری

اظهار نظر کننده:

خانم سمیرا خوئینی

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز

اسماعیل گرجی پور

گرافیک و صفحه آرایی:

مهدیه قمچیلی

ویراستار ادبی:

زهره عطاردی

واژه‌های کلیدی:

۱. مشاغل سخت و زیان‌آور
۲. سالم سازی محیط کار
۳. بازنشستگی پیش از موعد

تاریخ شروع:

۱۴۰۰/۱۰/۱

تاریخ پایان:

۱۴۰۲/۲/۱



فهرست مطالب

۶	چکیده.....
۷	خلاصه مدیریتی.....
۷	بیان مسئله.....
۷	یافته‌های کلیدی.....
۸	۱. مقدمه.....
۱۰	۲. تعریف مشاغل سخت و زیان آور.....
۱۴	۳. ملاحظات نظری.....
۱۶	۴. ارتباط مشاغل سخت و زیان آور با سیاست‌های اتخاذی در بخش تأمین اجتماعی.....
۱۶	۵. ادله حاکم بر لزوم وجود طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان آور.....
۱۶	۵-۱. سیاست‌های عمومی پوشش دهنده ریسک‌های محیط کار.....
۱۷	۵-۲. بازنشستگی پیش از موعد برای جبران کاهش امید زندگی افراد.....
۲۰	۶. طرح‌های بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان آور در کشورهای OECD.....
۲۰	۶-۱. مشخصه‌های طرح‌های ویژه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۲	۶-۲. سوابق مشارکت، مستمری و نرخ تعلق پذیری.....
۲۴	۶-۳. قواعد تأمین مالی.....
۲۵	۷. بررسی سیاست‌های ترکیبی.....
۲۶	۷-۱. رویکرد ساختاری.....
۲۸	۷-۲. رویکرد اتمام دوره کاری و ویژگی‌های قوانین بازنشستگی ویژه.....
۲۹	۷-۳. تغییر رویه سیاست‌ها.....
۳۰	۸. مطالعه موردی کشور هلند.....
۳۲	۸-۱. شرح کلی سیاست‌های مختص به کارگران مشاغل سخت و زیان آور.....
۳۴	۸-۲. قوانین بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور.....
۳۵	۸-۲-۱. لایه اول.....
۳۵	۸-۲-۲. لایه دوم.....
۳۶	۸-۲-۳. لایه سوم.....
۳۶	۸-۳. الگوهای بازنشستگی و درآمد بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان آور.....
۳۸	جمع‌بندی و پیشنهاد.....
۴۱	منابع و مأخذ.....

فهرست جداول

۱۲	جدول ۱. لیست مشاغل سخت و زیان آور در کشورهای منتخب عضو OECD.....
۱۳	جدول ۲. تعامل کشورها با مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۱	جدول ۳. اهمیت خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۶	جدول ۴. تقسیم‌بندی کشورها بر حسب به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان آور در قوانین ملی.....
۲۸	جدول ۵. تقسیم‌بندی کشورها بر حسب قوانین بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۸	جدول ۶. تفاوت جهت‌گیری کشورها در حوزه سیاست‌های خاتمه دوران اشتغال.....
۲۹	جدول ۷. مزایای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور در مقایسه با بازنشستگان مشاغل عادی میان کشورها.....
۳۰	جدول ۸. تقسیم‌بندی کشورها بر اساس روند اصلاحات سیاستی مشاغل سخت و زیان آور.....

فهرست نمودارها

۱۰	نمودار ۱. سن بازنشستگی در کشور هلند - سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۵.....
۳۷	نمودار ۲. متوسط سن بازنشستگی برای فعالین بخش‌های مختلف - سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۰۶.....



واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور (تجارب کشورهای اتحادیه اروپا - به ویژه کشور هلند)

چکیده



در یک تعریف کلی، مشاغلی که اشتغال در آنها منجر به ترک شغل پیش از موعد قانونی معمول^۱ یا بروز آثار جبران‌ناپذیر بر سلامتی کارگران در صورت تداوم شغل شود، مشاغل سخت و زیان‌آور^۲ گفته می‌شود. در این تعریف مجموعه مخاطرات جسمی، روانی - اجتماعی، محیط فیزیکی و ... که اثرات مخربی بر سلامت کارگران دارند مدنظر قرار می‌گیرد. بنابراین به منظور جبران لطمات ناشی از شرایط شغلی یا حفظ و تقویت جایگاه برخی از این مشاغل، در تعدادی از کشورها مقررات بازنشستگی مطلوب‌تری در نظر گرفته شده است.

در سال‌های اخیر، سیستم‌های بازنشستگی در سراسر اروپا، با توجه به افزایش سن جمعیت، محدودیت‌های مالی و اصول حاکم بر پایداری صندوق‌ها، در حال تغییر به سمت زندگی کاری طولانی‌تر و به تعویق انداختن بازنشستگی هستند. به همین سبب اتخاذ سیاست‌هایی همچون افزایش سن قانونی بازنشستگی، محدودسازی راه‌های بازنشستگی پیش از موعد و توجه و تأکید فزاینده بر راه‌های جایگزینی بازنشستگی پیش از موعد حتی برای مشاغل سخت و زیان‌آور به چشم می‌خورد.

توجه بالا به سلامتی نیروی کار از طریق سالم‌سازی محیط کار، توجه به نقص‌های بازار نیروی کار و تلاش برای بهبود و منعطف‌سازی آن، جبران و تأمین بخشی از مزایا در دوران اشتغال و نه انتقال مجموع آن به دوران بازنشستگی، در نظر گرفتن مشارکت‌های مازاد برای رده‌های شغلی سخت و زیان‌آور برای تأمین مالی مزایای سخاوتمندانه مربوط به آن بدون مخدوش کردن پایداری مالی از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی تجربه سایر کشورها در مدیریت بازنشستگی‌های پیش از موعد مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور است.

۱. نسبت به سایر مشاغل.
۲. معادل واژه فرانسوی «pénibilité».



بیان مسئله

در یک تعریف کلی، مشاغلی که اشتغال در آنها منجر به ترک شغل پیش از موعد قانونی معمول^۱ یا بروز آثار جبران‌ناپذیر بر سلامتی کارگران در صورت تداوم شغل شود، مشاغل سخت و زیان‌آور^۲ گفته می‌شود. در این تعریف مجموعه مخاطرات جسمی، روانی - اجتماعی، محیط فیزیکی و... که اثرات مخربی بر سلامت کارگران دارند مدنظر قرار می‌گیرد. در این بین به منظور جبران لطمات ناشی از شرایط شغلی یا حفظ و تقویت جایگاه برخی از این مشاغل، در تعدادی از کشورها مقررات بازنشستگی مطلوب‌تری، از جمله تخصیص مزایای بازنشستگی و یا دسترسی به (تقریباً) مقدار کامل حقوق بازنشستگی قبل از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (SPA)^۳ در نظر گرفته شده است. اما در سال‌های اخیر، سیستم‌های بازنشستگی در سراسر اروپا، با توجه به افزایش سن جمعیت، محدودیت‌های مالی و اصول حاکم بر پایداری صندوق‌ها در حال تغییر به سمت زندگی کاری طولانی‌تر و به تعویق انداختن بازنشستگی هستند. به همین سبب اتخاذ سیاست‌هایی همچون افزایش سن قانونی بازنشستگی، محدودسازی راه‌های بازنشستگی پیش از موعد و توجه و تأکید فزاینده بر راه‌های جایگزینی بازنشستگی پیش از موعد حتی برای مشاغل سخت و زیان‌آور به چشم می‌خورد.

بحث سیاست‌گذاری در رابطه با مشاغل سخت و زیان‌آور در مرحله شناسایی این مشاغل با چالشی اساسی مواجه است. به سبب آنکه ارائه لیست شفاف از مشاغل سخت و زیان‌آور از قاعده‌ای مشخص و فراگیر تبعیت نکرده و هر یک از کشورها لیست جداگانه و بعضاً بسیار متفاوتی نسبت به یکدیگر دارند، تصمیم‌گیری در رابطه با این حوزه شغلی در شناسایی دقیق جامعه هدف عمدتاً با قضاوت‌های ارزشی و عدم شفافیت مواجه است. از منظر دیگر، به واسطه اثر مخرب مشاغل سخت و زیان‌آور بر سلامتی و طول عمر افراد، قوانین بازنشستگی مطلوب‌تری (همچون دریافت حقوق بازنشستگی در سنین پایین‌تر یا نرخ‌های جایگزینی بالاتر) در کنار مزایای مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی برای کارگران این مشاغل در بسیاری از کشورها در نظر گرفته شده است؛ اما باید به این نکته توجه داشت که دامنه چنین مشاغلی و یا حتی میزان واقعی سختی و زیان‌بار بودن آنها در طول زمان به دلیل پیشرفت‌های فناوری و توسعه اقدامات ایمنی و بهداشتی در حال تغییر است. در نتیجه اصل عامل سختی و زیان‌بار بودن از برخی مشاغل حذف شده و لزوم تجدیدنظر در ارائه مزایای سخاوتمندانه وجود دارد.

از سوی دیگر، در قرن بیست و یکم با بروز تغییرات جمعیتی^۴، فضای اشتغال و سوءمدیریت سیاست بازنشستگی، بسیاری از نظام‌های بازنشستگی با مسئله ناپایداری و عدم کفایت مستمری دست‌وپنجه نرم می‌کنند. در نتیجه بسیاری از کشورها برای فائق آمدن بر این بحران مجبور به اتخاذ سیاست‌های مربوط به طولانی‌تر کردن دور اشتغال به‌رغم آسیب‌پذیری کارگران حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور از این نوع تصمیمات شده‌اند. به‌طور کلی این تغییر رویه، از طریق افزایش سن بازنشستگی و محکم کردن ارتباط بین میزان مشارکت، امید زندگی و مزایای دریافتی، در کنار سخت‌تر کردن همه‌گزینه‌های خروج پیش از موعد فشار بیشتری را به مشاغل سخت و زیان‌آور وارد می‌کند.

یافته‌های کلیدی

مطابق رهنمون‌های کمیسیون اروپا در سال ۲۰۱۲، بسیاری از کشورها به اتخاذ سیاست‌های منعطف‌سازی بازار نیروی کار و ایجاد بسترهای لازم برای جابه‌جایی شغلی روی آورده و در برخی از کشورهای عضو این کمیسیون، شاهد وضع قوانین سخت‌گیرانه‌ای برای شروط احراز بازنشستگی پیش از موعد همانند افزایش سن مقرر و یا در گامی فراتر برچیده شدن طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد و یا کاهش در سطوح مزایای پرداختی هستیم. در این روند تحولات حذف بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور بدون توجه به ایجاد بسترهای کافی برای

۱. نسبت به سایر مشاغل.

۲. معادل واژه فرانسوی «pénibilité».

3. Statutory Pensionable Age

۴. روند پیری جمعیت.



اشتغال طولانی‌تر این افراد و یا بهره‌مندی از مستمری کافی نتایج مطلوبی را به دنبال ندارد. به همین سبب کشورهای اروپایی با تمرکز بیشتر بر فعال‌سازی مجدد نیروی کار (به‌عنوان مثال آموزش و امکان جابه‌جایی در میان مشاغل) یا ترکیبی از این دو و یا ایجاد صندوق‌های جداگانه برای این مشاغل به پایه‌ریزی طرح‌های ویژه بازنشستگی^۱ برای مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته‌اند. گزارش رسمی کمیسیون اروپا نشان می‌دهد دولت‌ها تلاش و سرمایه‌سیاسی بالایی را برای افزایش سن بازنشستگی صرف می‌کنند که این امر سبب کاهش دامنه مزایای بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور و یا محدودسازی مزایای از کارافتادگی برای کسانی که واقعاً بیمار هستند یا قادر به ادامه کار نیستند و نتیجتاً تضعیف کفایت حقوق بازنشستگی^۲ می‌شود.

توجه به نقص‌های بازار نیروی کار، تلاش برای بهبود و منعطف‌سازی آن، جبران و تأمین بخشی از مزایا در دوران اشتغال و نه انتقال مجموع آن به دوران بازنشستگی، در نظر گرفتن مشارکت‌های مازاد برای رده‌های شغلی سخت و زیان‌آور برای تأمین مالی مزایای سخاوتمندانه مربوط به آن بدون مخدوش کردن پایداری مالی صندوق و یا ایجاد بار مالی سنگین بر دوش دولت از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی تجربه سایر کشورها در مدیریت بازنشستگی‌های پیش از موعد مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور است.

پیشنهادها و راهکارهای تقنینی

با مرور تجربیات سایر کشورها در این موضوع، می‌توان توجه به سالم‌سازی محیط کار در راستای کاهش آلاینده‌گی و افزایش ایمنی، دسته‌بندی مشاغل سخت و زیان‌آور و اعطای مزایای متناسب با هر دسته، تلاش برای منعطف‌سازی و رفع نقایص بازار کار و تأمین بخشی از مزایا در دوران اشتغال با لحاظ اصل پایداری مالی را به‌عنوان مهمترین موارد برای بهبود وضعیت این حوزه پیشنهاد کرد.

۱. مقدمه

به‌طور کلی در ادبیات رایج به مشاغلی که کارگران به موجب آن در معرض فشارهای یک یا چندجانبه قرار گیرند و این امر منجر به ترک شغل پیش از موعد مقرر و یا بروز آثار جبران‌ناپذیر بر سلامتی کارگران در صورت تداوم شغل شود، مشاغل سخت و زیان‌آور گفته می‌شود. در این بین خطرات قابل‌تصور برای این مشاغل شامل مخاطرات جسمی، روانی-اجتماعی، محیط فیزیکی، سیستم شغلی، روال شغلی خشن (شیفت کاری) است.

در تعدادی از کشورها کارگران مشاغلی که به‌عنوان «سخت» یا «زیان‌آور» شناخته می‌شوند، از مقررات بازنشستگی مطلوب‌تری، از جمله تخصیص مزایای بازنشستگی و یا دسترسی به (تقریباً) مقدار کامل حقوق بازنشستگی قبل از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (SPA)^۳ برخوردارند. اما در سال‌های اخیر، سیستم‌های بازنشستگی در سراسر اروپا، با توجه به افزایش سن جمعیت، محدودیت‌های مالی و اصول حاکم بر پایداری صندوق‌ها در حال تغییر به سمت زندگی کاری طولانی‌تر و به تعویق انداختن بازنشستگی هستند. به همین سبب اتخاذ سیاست‌هایی همچون افزایش سن قانونی بازنشستگی، محدودسازی راه‌های بازنشستگی پیش از موعد و توجه و تأکید فزاینده بر راه‌های جایگزینی بازنشستگی پیش از موعد حتی برای مشاغل سخت و زیان‌آور در دستور کار قرار گرفته است.

۱. طرح‌های مخصوصی که به کارگران شاغل در بخش‌های سخت و زیان‌آور دارد را طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به واسطه ریسک محیط کار (risk-related early retirement (RER) نیز گفته می‌شود.

2. Pension Adequacy Report (PAR4)
3. Statutory Pensionable Age

رهنمون‌های ارائه شده توسط کمیسیون اروپا نیز در سال ۲۰۱۲ حاکی از به کارگیری راه‌های جایگزینی در مقابل بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور، همانند سیاست‌هایی جهت تحرک نیروی کار و امکان جابه‌جایی شغلی است. در برخی از کشورهای عضو کمیسیون اروپا، شاهد وضع قوانین سخت‌گیرانه‌ای برای شروط احراز بازنشستگی پیش از موعد همانند افزایش سن مقرر می‌باشیم. در برخی دیگر نیز شاهد انحلال طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد و یا کاهش سطوح مزایا پرداختی هستیم؛ اما حذف بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور بدون توجه به امکان اشتغال طولانی‌تر این افراد و یا بهره‌مندی از مستمری کافی، نتایج مطلوبی را به دنبال ندارد. به همین سبب کشورهای اروپایی با تمرکز بیشتر بر فعال‌سازی مجدد نیروی کار به معنای آموزش، امکان جابه‌جایی در میان مشاغل و یا ترکیبی از این دو به پایه‌ریزی طرح‌های ویژه بازنشستگی^۱ برای مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته‌اند.

مطابق گزارش سال ۲۰۱۵ کمیسیون اروپا مربوط به کفایت حقوق بازنشستگی^۲ «همه دولت‌ها تلاش‌های بسیار و سرمایه سیاسی بالایی را برای افزایش سن بازنشستگی صرف می‌کنند که این امر سبب کاهش دامنه مزایای بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور و یا محدودسازی مزایای از کارافتادگی برای واجدین شرایط حقیقی، از کارافتادگان و ... می‌شود. در نتیجه این تغییر سیاست به سمت زندگی کاری طولانی‌تر، ممکن است برای کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور چالش برانگیز باشد که کشورها موظف به تعدیل و توجه به آن هستند».

از منظر دیگر، به واسطه اثر مخرب مشاغل سخت و زیان‌آور بر سلامتی و طول عمر افراد، قوانین بازنشستگی مطلوب‌تری (همچون دریافت حقوق بازنشستگی در سن پایین‌تر یا نرخ‌های جایگزینی بالاتر) در کنار مزایای مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی برای کارگران این مشاغل در بسیاری از کشورها در نظر گرفته شده است؛ اما باید به این نکته توجه داشت که دامنه چنین مشاغلی و یا حتی میزان واقعی سختی و زیان‌بار بودن آنها در طول زمان به دلیل پیشرفت‌های فناوری و توسعه اقدامات ایمنی و بهداشتی در حال تغییر است. در نتیجه اصل عامل سختی و زیان‌بار بودن از برخی مشاغل حذف شده و لزوم تجدیدنظر در ارائه مزایای سخاوتمندانه وجود دارد.

از سوی دیگر، در قرن بیست و یکم با بروز تغییرات جمعیتی^۳، فضای اشتغال و سوءمدیریت سیاست بازنشستگی، بسیاری از نظام‌های بازنشستگی با مسئله ناپایداری و عدم کفایت مستمری دست‌وپنجه نرم می‌کنند. از این رو، بسیاری از کشورها برای فائق آمدن بر این بحران مجبور به اتخاذ سیاست‌های انقباضی همچون افزایش دوره اشتغال برای تمام افراد، به‌رغم آسیب‌پذیری کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از این نوع تصمیمات شده است. به‌طور کلی این تغییر رویه، از طریق افزایش سن بازنشستگی و محکم کردن ارتباط بین میزان مشارکت، امید زندگی و مزایای دریافتی، در کنار سخت‌تر کردن همه‌گزینه‌های خروج پیش از موعد فشار بیشتری را به مشاغل سخت و زیان‌آور وارد می‌کند. در این گزارش برآنیم ضمن بررسی ملاحظات نظری حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور به تبیین مفهوم آن و تجربه سایر کشورها در زمینه اجرای طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور از منظر منطق اولیه آنها، مزایای پرداختی و نحوه تأمین مالی بپردازیم. همچنین در گزارش اخیر روند سیاست‌های اتخاذی در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور و میزان اثرپذیری این گروه شغلی از این روندها از نظر گذرانده و در انتها به بررسی موشکافانه‌تر تجربه کشور هلند در حوزه کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور خواهیم پرداخت.

۱. طرح‌های مخصوصی که به کارگران شاغل در بخش‌های سخت و زیان‌آور تعلق دارد را طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به واسطه ریسک محیط کار (risk-related early retirement (RER) نیز گفته می‌شود.

2. Pension Adequacy Report (PAR4)

۳. روند پیری جمعیت.



۲. تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور



سؤال‌ای که در این بخش به دنبال پاسخ به آن هستیم آن است که، چه مشاغلی جزء موارد سخت و زیان‌آور تلقی می‌شوند؟ این سؤال نسبتاً ساده به هیچ وجه پاسخی شفاف و متقنی به دنبال ندارد. بررسی‌های انجام شده بر روی مشاغلی که توسط برخی از کشورهای OECD عمدتاً ذیل مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی می‌شوند، نشان می‌دهد که لیست به دست آمده کاملاً متنوع است و نمی‌توان برای این مفهوم به راحتی تعریفی مشخص استخراج کرد.

با این حال، برخی نکات در رابطه با این مشاغل از جمله آثار آنها بر سلامت افراد مشخص است. کنار هم قرار دادن این آثار می‌تواند ما را در امر استخراج الگویی کلی یاری کند. برای نمونه سختی‌های قابل تصور در محیط کاری مشاغل سخت و زیان‌آور می‌تواند یا به طور جسمی یا روحی یا ترکیبی از این دو باشد. این سختی‌ها می‌تواند منجر به وخامت وضعیت سلامت کارگران شود و نتیجتاً ادامه کار مشابه و یا باقی ماندن در همان موقعیت شغلی را برای آنان دشوار کند، یا از سوی دیگر منجر به از دست رفتن بهره‌وری آنان به دلیل بیماری و ناتوانی ناشی از کار و یا در حالت‌هایی سبب مرگ زودرس شود.

طبق مطالعات و تحقیقات انجام شده، مشاغل سخت و زیان‌آور را می‌توان به صورت افقی چنین تعریف کرد:

«مشاغلی که فرد را در معیّت یک یا چند عامل مخرب سلامتی برای مدت نسبتاً طولانی قرار می‌دهد و در نهایت اثرات بلندمدت و جبران‌ناپذیری بر سلامتی وی می‌گذارد. این عوامل مخرب سلامتی به محدودیت‌های فیزیکی، خطرات روانی و اجتماعی، محیط فیزیکی خشن، زمان‌بندی شیفت کاری از نظر مدت زمان و شب‌بیداری و ... مربوط می‌شود»^۱.

در حقیقت امروزه پذیرش عمومی مبنی بر وجود سختی‌های جسمی (از جمله قرار گرفتن در معرض عوامل شیمیایی یا بیولوژیکی) یا روحی یا ترکیبی از هر دو در محیط کار مشاغل سخت و زیان‌آور وجود دارد که می‌تواند منجر به موارد زیر شود:

- وخامت وضعیت سلامت کارگران که ممکن است بلافاصله در سال‌های اشتغال فرد بروز نیابد و منجر به بیماری‌های مزمن آتی شود،
- دشوار شدن ادامه کار مشابه و یا باقی ماندن در همان موقعیت شغلی،
- معلولیت‌ها و ناتوانی‌های ناشی از کار،
- کاهش امید زندگی افراد شاغل در این حوزه،
- مرگ زودرس.

از این رو، قرار گرفتن در معرض عوامل خطرناک جسمی و روحی می‌تواند بر سلامت و رفاه کارگران تأثیر منفی بگذارد. در این بین برخی عوامل (فعالیت‌های تکراری، سروصدا، حمل بارهای سنگین، قرار گرفتن در معرض مواد شیمیایی و ...) به طور سیستماتیک به عنوان عامل سخت و زیان‌آور در محل کار در نظر گرفته می‌شوند. البته که شرکای اجتماعی^۲ هر بخش می‌توانند در مورد عوامل دیگر ایجادکننده شرایط سخت کاری همچون خطرات روحی و ... اعمال نظر کنند. نکته حائز اهمیت در این بخش آن است که پیامدهای مشاغل سخت و زیان‌آور با افزایش سن افراد افزایش می‌یابد.

در این بین اگر سیستم‌های بازنشستگی خواهان ارائه خدمات به شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، تشخیص مشاغلی که به جد آسیب‌زننده هستند بسیار مهم و اساسی است. با بررسی تجربه سایر کشورها، به تعاریف متفاوتی از مشاغل سخت و زیان‌آور در قوانین و مقررات تصویب شده مربوط به طرح‌های ویژه بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور برخورد می‌کنیم که در ادامه به تعاریف خلاصه شده تعدادی از کشورهای OECD در قالب جدول ۱ اشاره خواهیم کرد، اما پیش از آن باید به این نکته توجه داشت که معمول‌ترین

۱. گزارش سیندکس و کمیسیون اروپا، ۲۰۱۴.

ابزار برای تعیین این مشاغل عبارتند از:

- طبقه‌بندی براساس «ذات و ماهیت شغلی» که در نهادهای قانونگذاری خاص کشور صورت می‌پذیرد،
- تشخیص به وسیله تعاریف براساس روش‌های اندازه‌گیری عینی.

مطابق نتایج حاصل از گزارش OECD، در چارچوب قانون، انواع بی‌شماری از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور فعالیت می‌کنند و حقوق بازنشستگی خود را یا تحت طرح بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور و یا تحت رویه‌ای خاص^۱ در طرح بازنشستگی عمومی دریافت می‌کنند. در ادامه به مهم‌ترین انواع کارگران مشغول در موقعیت‌های شغلی سخت و زیان‌آور و اهم خصیصه‌های هر یک خواهیم پرداخت:

- نوع اول این گروه کسانی هستند که در موقعیت شغلی خود در معرض شرایط سخت و زیان‌آور قرار دارند - به‌عنوان مثال کارگران دریایی. با این حال شرایط کار در این مشاغل عموماً به دلیل نوآوری‌های تکنولوژیکی و افزایش سطوح سلامت و ایمنی در عصر جاری بسیار بهبود یافته است. دسته‌های خاصی در این گروه وجود دارد که بیشتر از سایرین در معرض خطر افتادن سلامت هستند. (به‌عنوان مثال معدنچیان زیرزمینی) که نیازمند رویه‌های ویژه‌تری^۲ خواهند بود. گفتنی است که اندازه این دسته مشاغل با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و خدمات درمانی در بسیاری از کشورها رو به کاهش است.

- نوع دوم مشاغل سخت و زیان‌آور از گستردگی بالاتری برخوردار است و شامل مشاغلی می‌شود که خطرات و چالش‌های آن سبب کاهش دوره زمانی حرفه کاری فرد می‌شود. این دسته شامل آتش‌نشانان، اعضای پلیس و سایر مقامات مجری قانون و اعضای نیروهای مسلح است. در این مشاغل قدرت بدنی و هوشیاری بی‌وقفه از جمله پیش‌نیازهای اصلی است و به همین سبب ادامه فعالیت در این شغل‌ها برای مدت طولانی با افزایش سن منجر به چالش‌های جدی می‌شود. پرسنل خدمه پرواز (به‌ویژه خلبانان خطوط هوایی) و کنترل‌کنندگان پرواز دسته دیگری از این مشاغل هستند که نمی‌توانند تا سن بازنشستگی عادی در موقعیت شغلی خود به کار خود ادامه دهند. این مسئله عمدتاً به دلیل کاهش ضریب عکس‌العمل با افزایش سن در مواجهه با شرایط اضطراری رخ می‌دهد. به‌طور مشابه، هنرمندان حرفه‌ای، ورزشکاران المپیک و ... در این دسته مشاغل سخت و زیان‌آور قرار دارند.

- نوع سوم مشاغل سخت و زیان‌آور ناظر بر کارگران تحت شرایط کار با کیفیت پایین می‌باشد؛ افرادی همچون کارگران شیفت شبانه، کارگران خط مونتاژ، کارگران مجموعه مشاغل یدی و ...

این افراد اغلب در معرض خطر بیشتری از ناحیه حوادث صنعتی، توقف کامل کار، از کارافتادگی ناشی از کار هستند.

- آخرین گروه شامل معلمان و روزنامه‌نگاران و سایر مشاغلی است که به آنها امتیاز بازنشستگی پیش از موعد داده می‌شود. با آنکه به نظر می‌رسد که کار انجام شده ذیل این عناوین شغلی چندان خطرناک نبوده و از نظر سختی جایگاه مشابهی با سایر مشاغل عادی داشته باشند، اما در برخی از کشورها و با اهداف سیاسی، واجد شرایط دریافت مزایای مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور شده‌اند. در حالی که به نظر می‌رسد دسته‌بندی ذکر شده با وضوح نسبتاً خوبی تعریف شده است و تمام مشاغل سخت و زیان‌آور را تحت پوشش می‌گیرد؛ اما همچنان دسته‌های کوچک‌تری از مشاغل وجود دارند که برای افراد شاغل در آنها رویه سخاوتمندانه بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود. در کنار موارد ذکر شده، استخراج میزان سخت یا زیان‌آور بودن موقعیت‌های مختلف شغلی در برخی کشورها با استفاده از ابزارها و کمیت‌های عینی و براساس میزان مصرف انرژی در طول دوره فعالیت نیروی کار در محیط کاری صورت می‌پذیرد. به‌عنوان مثال، در کشور مجارستان کارهایی که مستلزم صرف انرژی بیش از حد تعیین شده استاندارد (۵۲۰۰ کیلوژول در یک شیفت کاری) باشد را مشاغل سخت و زیان‌آور تلقی می‌کنند. همچنین در کشور لهستان و اتریش (همان‌گونه که در جدول ۱ اشاره شده است) تعاریف نسبتاً مشابهی به چشم می‌خورد؛ حال آن که استانداردهای لازم برای صلاحیت دریافت مزایا متفاوت است.

1. Special Regime
2. Preferential Treatment



جدول ۱. لیست مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای منتخب عضو 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 می‌شود که گروه‌های عمده آن شامل: فعالیت‌های شغلی که در زیر زمین، دکل‌های حفاری، عملیات‌های حرارتی، صنعت برق، صنعت نساجی، نانوایی، سردخانه‌ها، صنعت حمل‌ونقل، هوانوردی غیرنظامی، 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 می‌کنند
کشور پرتغال	معدنچیان که در داخل معادن کار می‌کنند
نیوزلند	پلیس و نیروهای مسلح آتش‌نشانان خلبانان خطوط هوایی و رانندگان قطار
اسلواکی	کارمندانی که به‌عنوان هنرمندان نمایشی (مانند بالرین‌ها) کار می‌کنند
اسپانیا	کارگران معدن زغال‌سنگ و کارگران دریانوردی خدمه هوایی، کارگران راه‌آهن هنرمندان، افراد مشغول در صنعت گاوبازی

Source: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91

در جدول ۲ ارائه طرح‌های ویژه به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای OECD و نحوه تعریف این مشاغل بر روی شغل، سمت و صنعت برای درک بهتر تعریف‌های متنوع ارائه شده برای این رده‌های شغلی، در هر یک از کشورها نشان داده شده است.

جدول ۲. تعامل کشورها با مشاغل سخت‌وزیان‌آور

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

Source: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91.

✓ لحاظ می‌شود. x لحاظ نمی‌شود.

۱. اگر چه 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.

۳. کره و ایسلند عدم دسترسی به اطلاعات.

۳. ملاحظات نظری



صحبت در خصوص ملاحظه‌های نظری حاکم بر بحث مشاغل سخت و زیان‌آور ناظر بر چند بخش، میزان به رسمیت شناختن این مشاغل توسط کشورهای مختلف، علت در نظر گرفتن مزایای ویژه به افراد شاغل در این حوزه، بیان ویژگی کلی این مشاغل و نحوه تأمین مالی آنهاست که در این بخش به هر یک اشاره‌ای اجمالی می‌کنیم و در بخش‌های آتی به تکمیل آن خواهیم پرداخت.

اگرچه نیمی از کشورهای عضو OECD نه تنها به‌طور رسمی مشاغل سخت و زیان‌آور را نمی‌شناسند؛ بلکه در سیستم بازنشستگی عمومی خود از آنها استقبال چندانی به عمل نمی‌آورند (به‌عنوان مثال استرالیا، دانمارک، ژاپن، هلند، سوئیس، سوئد، انگلستان و ایالات متحده)، بسیاری دیگر از کشورهای OECD و اتحادیه اروپا مقررات بازنشستگی ویژه‌ای برای مشاغل سخت و زیان‌آور مطرح کرده‌اند.

توجیه رفتار ویژه با این مشاغل از دیرباز منوط به مسئله «استحقاق»^۱ بوده است، با این توضیح که عمدتاً کار در مشاغل سخت و زیان‌آور سلامتی فرد را به خطر می‌اندازد و منجر به کاهش امید زندگی وی و افزایش احتمال مرگ و میر فرد خواهد شد، به همین سبب این افراد مستحق دریافت مزایای مخصوص به خود هستند. از این رو، در عمده ادبیات نظری می‌توان منطق اقتصادی موجود در ارائه مزایای ویژه به مشاغل سخت و زیان‌آور را «جبران خطرات سلامتی و امنیتی افراد شاغل در این حوزه» دانست. این مسئله مبنایی، استدلال خوبی برای کار کردن در مشاغل سخت در سنین بالا و اشتغال در موارد خطرناک شغلی که منجر به کاهش طول عمر می‌شود است. با این حال، علاوه بر این دسته‌های شغلی، طی قوانین صلاح‌دید، مقیاس مشاغلی که عنوان «سخت و زیان‌آور» را یدک می‌کشند، گسترده‌تر می‌شود. دلایل فرهنگی برای احیا و تقویت شغلی خاص (به‌عنوان مثال هنر آفرینان)، دلایل سیاسی برای افزایش اشتغال در بخش‌های خاص (به‌عنوان مثال معلمان مدرسه)، دلایلی برای جبران کمبودهای جسمی که لزوماً مرتبط با آسیب‌های ناشی از کار نیست (به‌عنوان مثال کارگران نابینا، کارگران مبتلا به ام‌اس، فلج اطفال و ...) از جمله ادله بسط ذاتی لیست مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف هستند.

عمدتاً در ادبیات مربوط به طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور، مسئله تعریف «مشاغل سخت و زیان‌آور» اولین و حساس‌ترین گام تلقی می‌شود، مسئله‌ای که کماکان جواب روشنی نیافته است و همه کشورها در بیان آن ناکام مانده‌اند. باید به این نکته توجه داشت که همه کشورها براساس ویژگی‌های بومی مربوط به خود و یا حتی الگوی توسعه حاکم بر آنها، مشاغلی را با عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی کرده‌اند. در نتیجه بررسی لیست مشاغل سخت و زیان‌آور کشورهای مختلف نیز به استخراج تعریفی مشخص و روشن از این دست شغل‌ها کمکی نمی‌کند. با این حال، عمده این مشاغل ویژگی‌های مشابهی همچون گره‌خوردگی آنها با ساعات طولانی و یا شیفت‌های شبانه، محیط پر سروصدا و عوامل بیولوژیکی و یا شیمیایی که باعث مشکلات جسمی و یا روحی می‌شوند داشته و در نهایت منجر به حداقل یکی از پیامدهای به خطر افتادن سلامت، مشکلات در باقی ماندن در همان شغل، از دست دادن بهره‌وری یا مرگ زودرس می‌شوند. با استفاده از همین خصیصه، بسیاری از کشورها به استخراج لیست مشاغل سخت و زیان‌آور و انعکاس آن در قوانین و یا قراردادهای جمعی پرداخته و برخی دیگر (همانند اتریش، بلژیک، فرانسه، لوکزامبورگ، اسلوانی و اسلواکی) از ابزارهای کمی همچون میزان حجم کاری، مصرف انرژی لازم برای انجام کار، دمای محیط کار و فشار کاری برای اندازه‌گیری شرایط سختی کار استفاده می‌کنند.

مسئله «فقدان تعریف واحد و مشخص برای مشاغل سخت و زیان‌آور»، با توجه به تغییر و تحول دامنه آنها در طی زمان به‌واسطه پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تدابیر لحاظ شده در محیط کار برای افزایش ایمنی و سطوح سلامت، با شدت بیشتری منجر به سلب امکان بررسی یکپارچه این مشاغل به‌صورت جامع می‌شود. در نتیجه توجیهات اقتصادی بیان شده و بحث «استحقاق» ممکن است در طی زمان برای برخی مشاغل پیشین دیگر قابل استدلال نبوده و آنها را از لیست مشاغل سخت و زیان‌آور خارج کند. اما تجربیات کشورهای نشان می‌دهد، عمدتاً سلب امتیازهای قبلی برای این مشاغل به‌واسطه ایجاد حقی که برای افراد شاغل در آن حوزه ایجاد کرده، بسیار سخت است.

از سوی دیگر نحوه جبران مشاغل سخت و زیان‌آور در یک بیان کلی، یا بلافاصله در قالب حداقل دستمزد، یا در مراحل بعد از اشتغال فرد و با عنوان دستمزد معوق در قالب بازنشستگی پیش از موعد با امکان بهره‌مندی از بازنشستگی کامل و یا به صورت امکان انتفاع از نرخ‌های تعلق‌پذیری سخاوتمندانه‌تر به افراد شاغل پرداخت می‌شود. حال اگر کارگران این حوزه علاوه بر دریافت حداقل دستمزد بالاتر از مجموعه مزایای بازنشستگی ویژه‌ای برخوردار باشند، در اصطلاح منتفع از «مزایای چندگانه» خواهند بود؛ اما اگر مجموعه برنامه‌های بازنشستگی ویژه با استفاده از مشارکت‌های افزوده خود فرد تأمین مالی شود (همان‌طور که در دنیا معمولاً اتفاق می‌افتد) دیگر امکان انتفاع از مزایای متعدد برای فرد از دست می‌رود. پس سؤال اساسی مطرح در این بخش آن است که آیا مشارکت‌های افزوده تعریف شده در سیستم بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور واقعاً برای تأمین تمام هزینه‌های افزایش مزایای بازنشستگی برای این مشاغل کافی است؟ و اگر کافی نباشد، صحبت از یارانه‌های دولتی برای این مشاغل ضرورت می‌یابد.

علاوه بر مواردی که از نظر گذرانندیم، در نظر گرفتن مزایا به خصوص برای مشاغل سخت و زیان‌آور پیامدهایی را به دنبال دارد. به‌طور کلی، اعطای امتیازهای بازنشستگی به مشاغل سخت و زیان‌آور نگرانی‌ها در زمینه برهم خوردن نظام تعیین دستمزد در بازار نیروی کار را تشدید می‌کند. به این معنا که برخورداری مشاغل سخت و زیان‌آور از حقوق بازنشستگی ممتاز می‌تواند بهانه خوبی برای افراد شاغل در آن بخش‌ها مبنی بر عدم تلاش کافی برای انجام صحیح کار با بهانه‌های مشقت بالا شود.

نکته دیگر حائز اهمیت آنکه، مسئله فرسایش زود هنگام توانایی شغلی و کاهش در شاخص امید زندگی در نتیجه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، همیشه به صورت یک روند ساده و مستقیم رقم نمی‌خورد و کاملاً به ماهیت و شرایط کاری و مدت زمان قرار گرفتن در معرض چنین مشاغلی بستگی دارد. همچنین ممکن است از بُنیه سلامتی فرد که عمدتاً بر اساس ژن موروثی و نژاد وی است، موقعیت جغرافیایی، سطح تحصیلات و یا در نهایت شیوه زندگی فرد اثر پذیرد. در نتیجه اگر اعطای مزایای بازنشستگی همچون امکان بازنشستگی در سنین پایین‌تر به منظور جبران لطمات شغلی بر سلامت افراد شاغل در این حوزه در نظر گرفته شده باشد و لطمات مذکور بسته به عوامل بسیاری بین کارگران این حوزه متفاوت باشد، اعمال یکپارچه «سن بازنشستگی پایین‌تر» برای تمام افراد مشغول در این حوزه، سیاست چندان کارایی نخواهد بود. در این بین مطابق با رهنمون OECD شاخص امید زندگی سلامت^۱ مبنی بر انتظار افراد برای داشتن سال‌هایی به دور از مریضی مزمن و از کار افتادگی می‌تواند یک معیار مفید برای بررسی توانایی کار فرد و تعیین سن بازنشستگی باشد.

با این حال، در مسئله مشاغل سخت و زیان‌آور باید به این واقعیت مهم توجه داشت که ارتباط بین طول عمر افراد شاغل و شرایط شغلی متقارن نیست. زیرا طول عمر عمدتاً جزء اطلاعات منحصر به هر فرد طبقه‌بندی می‌شود و به عوامل مختلفی مانند وراثت، ژنتیک و شرایط اقتصادی و اجتماعی بستگی دارد، در حالی که شرایط شغلی کم‌وبیش قابل رصد است. از این رو مطالعات نشان می‌دهد، مقررات ویژه مربوط به بازنشستگی پیش از موعد باید به اندازه کافی انعطاف‌پذیر و بسته به انتخاب افراد با لحاظ تشویق‌هایی در جهت تمدید دوران اشتغال باشد و مهم‌تر آنکه مجموعه تسهیلات اعطایی گره خوردگی مناسب با تغییرات مربوط به ایمن‌تر شدن شرایط شغلی داشته باشند.

در دو دهه اخیر با بروز بحران‌های مالی و کهن‌سالی جمعیت در دنیا، ادبیات جدیدی مبنی بر ایجاد شرایط مطلوب برای مشاغل سخت و زیان‌آور با استفاده از سازوکارهایی به غیر از بازنشستگی پیش از موعد موسوم به سیاست‌های جایگزینی مطرح شده است. این سیاست‌ها شامل «تأمین مخارج لطمات حین کار» و «پویاتر کردن بازار نیروی کار» است. به عنوان مثال، اکثر کشورها اقدامات جایگزینی مانند اعطای مزایای بیماری، مزایای معلولیت و مزایای مربوط به صدمات ناشی از کار و بیماری‌های شغلی را به خوبی در برنامه‌های تأمین اجتماعی خود گسترش و بسط داده‌اند. در کنار این دست اقدامات حمایتی، اتخاذ سیاست‌های فعالانه بازار نیروی کار به منظور تغییر جهت حرفه افراد مشغول در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور و یا فعال‌سازی مجدد آنان در سایر موقعیت‌های شغلی کم‌خطر به جای هموارسازی بستر بازنشستگی زود هنگام از جمله نکات حائز اهمیت است.



۴. ارتباط مشاغل سخت و زیان‌آور با سیاست‌های اتخاذی در بخش تأمین اجتماعی

همان‌طور که پیشتر بیان شد، در چند دهه اخیر به واسطه تغییرات جمعیتی، تغییر اساسی بازار کار و اخیراً بحران مالی و اقتصاد جهانی، اصلاحات سیستم بازنشستگی به یکی از دغدغه‌های اصلی سیاستگذاران در سراسر جهان مبدل شده است. فشارهای وارده بر سیستم‌های بازنشستگی منجر به اصلاحات اغلب شتاب‌زده‌ای در برخی کشورها گشته و میزان پایداری این اصلاحات را تحت تأثیر قرار داده است. به‌طور کلی اقداماتی در جهت کاهش سخاوتمندی سیستم بازنشستگی، افزایش سن قانونی بازنشستگی و یا انحلال تمام طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد، رشته اصلاحاتی است که مشاغل سخت و زیان‌آور و اعطای مزایای عادلانه کافی به آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. حقیقت امر آن است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، مزایای بازنشستگی ویژه و یا امکان بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور مدت‌هاست که از منظر جبران و یا تعدیل خسارت در دو موقعیت زیر پرداخت می‌شود:

زمانی که شرایط کاری در مشاغل خاص بر سلامت کارگران اثر گذارد و منجر به کاهش دوره اشتغال به‌واسطه بروز بیماری و یا مرگ زودرس با کاهش امید زندگی شود، زمانی که افزایش سن کارگران سبب سلب توانایی انجام مناسب کار شود.

امروزه در چارچوب اصلاحات بازنشستگی، مقررات ویژه بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور و امکان بازنشستگی پیش از موعد برای شاغلین این حوزه موضوع چالش برانگیز سیاست‌های دولتی در دنیا است؛ زیرا از سویی دولت‌ها ملزم به مقابله با هر عامل برهم‌زننده پایداری سیستم تأمین اجتماعی هستند و در دهه اخیر به سخت‌گیری در قوانین دسترسی به بازنشستگی پیش از موعد و یا حذف این امکان مبادرت ورزیده‌اند و از سوی دیگر ملزم به ایجاد بسترهای لازم برای تأمین مزایای عادلانه کافی برای مشاغل سخت و زیان‌آور هستند.

۵. ادله حاکم بر لزوم وجود طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور

۵-۱. سیاست‌های عمومی پوشش‌دهنده ریسک‌های محیط کار

مطابق آنچه از نظر گذرانیم، توجیه متداول و سنتی مربوط به طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌صورت اعطای مزایای بازنشستگی را می‌توان در جبران خطرات ناشی از کار و اثرات مخرب آن بر طول عمر دوره اشتغال فرد و امید زندگی کارگران، خلاصه کرد. در این بین مجموعه سیاست‌های بازنشستگی اتخاذی از جانب دولت می‌تواند با تعدیل سن قانونی بازنشستگی برای افرادی که به‌واسطه شغل‌شان، بیش از سایرین در معرض مرگ زودرس هستند، به مسئله تفاوت زمان فوت این افراد سامان دهد. از سوی دیگر اتخاذ سیاست‌هایی برای تضمین پیشگیری از آسیب، بیماری یا استرس ناشی از کار به‌عنوان حق نیروی کار حاکم بر کلیه مقررات اساسی باید مدنظر قرار گیرد. سیستم‌های نظارتی بهداشت و ایمنی اکثر کشورها در حال حاضر با پیشگیری و کنترل خطرات سلامتی در محل کار سروکار دارند و در بیشتر موارد، این کار بدون اشاره خاصی به مشاغل سخت و زیان‌آور انجام می‌شود. با وجود این که عمدتاً مقررات سختگیرانه از سوی نهادهای بهداشت و امنیتی محل کار وضع و ابلاغ می‌شود، شرایط کار کماکان در برخی مشاغل بسیار خطرناک و دشوار ارزیابی می‌شود. به‌عنوان مثال، تمام مخاطرات تهدیدکننده سلامت مربوط به مشاغل آتش‌نشانان را نمی‌توان تنها با اجرای مقررات سختگیرانه بهداشت و امنیت جبران کرد. به همین دلیل است که علاوه بر تجهیز سیستم‌های نظارتی در زمینه بهداشت و امنیت، باید سازوکاری در جهت جبران خطرات تحمیل شده به کارگران مشاغل در سیاست‌های عمومی اندیشیده شود.

ساده‌ترین نوع جبران خطرات متحمل شده در مشاغل سخت و زیان‌آور، اعطای حداقل دستمزد بالاتر به کارگران این بخش است که در مورد اکثر مشاغل سخت و زیان‌آور صدق می‌کند. باین‌حال، اگر یکی از جنبه‌های مخاطره‌آمیز این مشاغل کوتاه شدن امید زندگی این کارگران

یا ضعف سلامتی در مراحل بعدی زندگی کاری آنها باشد، بسیار شفاف و قابل درک است که در برخی از طرح‌ها مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور به امکان بازنشستگی پیش از موعد برای این افراد به منظور جبران لطمات شغلی اشاره شود. حتی برخی مطالعات نشان می‌دهد امکان بازنشستگی پیش از موعد برای عمده کارگران این بخش نسبت به افزایش حداقل دستمزد مرجح است؛ بنابراین در تعدادی از کشورهای OECD طرح‌های متنوع و مختلفی در نظر گرفته شده که به موجب آن برای کارگران مشاغل، موقعیت‌های شغلی و یا صنایع مشخص امکان بهره‌مندی از نرخ‌های تعلق‌پذیری^۱ بالا به ازای هر سال مشارکت‌شان در نظر گرفته شده است و افراد می‌توانند به صورت پیش از موعد و با مزایای کامل (بیشتر از میزان مشارکت‌شان) بازنشسته شوند.

همان‌طور که پیشتر اشاره شده، مطالعات نشان می‌دهد طرح‌های بازنشستگی مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور از مکانیزمی ناظر بر جبران دو دسته اثر سوء بر کارگران برخوردار است:

- در دسته اول، سختی شرایط کار که منجر به تأثیر منفی بر سلامت کارگران، ناتوانی یا بیماری و یا مرگ زودرس می‌شود،
- دسته دوم، مشاغلی که با افزایش سن توانایی انجام بهینه کار برای افراد میسر نیست.

نکته حائز اهمیت آنکه هیچ منطق کلی حاکم بر طرح‌های ویژه بازنشستگی برای کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور، به راحتی قابل تعمیم به همه کشورها نیست. این امر تا حدی به سبب منحصر به فرد بودن تکامل مشاغل سخت و زیان‌آور و به تبع آن طراحی سازوکار ویژه برای تعامل بهتر با آنها در هر کشور است. در حقیقت ایجاد طرح‌های ویژه بازنشستگی به عنوان پاسخی قاطع و منطقی به آنچه در زمان شروع شکل‌گیری سیستم بازنشستگی «مشاغل سخت و زیان‌آور» تلقی می‌شد، به وجود آمدند و در نتیجه قابل تسری به سایر کشورها نخواهند بود. برای مثال ممکن است برخی مشاغل با منطق‌های مختص به کشوری خاص جزء مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی شوند؛ اما در سایر کشورها همچون مشاغل عادی با آنها برخورد شود. برای مثال در لهستان خبرنگاری به عنوان شغلی سخت و زیان‌آور تلقی می‌شود؛ در حالی که در کشور پرتغال به عنوان یک شغل عادی از آنان یاد می‌شود. باید به این نکته در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور توجه داشت که برخی از این مشاغل ذاتاً سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی می‌شوند (مانند معادن زیرزمینی)، برخی از آنها امکان انجام در سنین بالاتر را نداشته (به عنوان مثال خلبانان خطوط هوایی) و برخی نیز به واسطه ارزش‌های فرهنگی در این لیست قرار گرفته‌اند (به عنوان مثال موسیقی‌دانان در اتریش). همچنین دلایل سیاسی نیز زمینه‌ساز معرفی برخی از مشاغل در لیست مشاغل سخت و زیان‌آور است. برای مثال در پاره‌ای از موارد، به منظور افزایش اشتغال و تحریک عرضه نیروی کار در بخش خاصی (به عنوان مثال تدریس در مدارس) به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی می‌شوند.

۲-۵. بازنشستگی پیش از موعد برای جبران کاهش امید زندگی افراد

اگر کاهش در امید زندگی پیامد قطعی و محرز کار در مشاغل سخت و زیان‌آور باشد و میزان کاهش در امید زندگی قابل پیش‌بینی باشد، می‌توان ادعا کرد کارگران این مشاغل نیز مستحق دریافت دوره بازنشستگی طولانی برابر با سایر اقشار هستند و در نتیجه به واسطه طول عمر کوتاه‌تری که نسبت به سایرین دارند، باید زودتر بازنشسته شوند.

به عنوان قاعده کلی، سن لازم برای دریافت مزایای بازنشستگی در طرح‌های عمومی براساس میانگین امید زندگی افراد برآورد می‌شود. حال اگر بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های ذاتی مشاغل اعم از سخت و زیان‌آور بودن آنها رویه یکسانی برای اعطای مزایای بازنشستگی برای تمام اقشار در نظر گرفته شود؛ به طور سیستماتیک مزایای بازنشستگی اعطایی به افرادی که به واسطه شغل خود در معرض خطر قرار داشته و دچار مرگ زودرس می‌شوند و در نتیجه امید زندگی پایین‌تری دارند، کمتر خواهد بود. دسترسی زودتر به مزایای مستمری بازنشستگی به دلیل امید زندگی کمتر از متوسط، طبیعتاً منجر به کاهش مزایای بازنشستگی می‌شود و جوامع مختلف برای پوشش این مسئله به مهیاسازی

طرح‌های ویژه بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته‌اند.

رایج‌ترین نحوه جبران خسارت برای مشاغل سخت و زیان‌آور، اعمال تغییرات در حداقل دستمزد این گروه‌های شغلی است. البته امتیاز بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی ویژه نیز می‌تواند شکل دیگری از «دستمزد» باشد؛ به نحوی که کارگران از دستمزد جاری خود برای دستیابی به مزایای مستمری بازنشستگی آتی چشم‌پوشی می‌کنند. بنابراین دریافت حداقل دستمزد بالاتر همراه با دریافت مزایای بازنشستگی ویژه، مزایای مضاعف برای کارگران این مشاغل محسوب می‌شود. در این بین باید به این نکته توجه داشت که پرداخت دستمزد بالاتر به موجب ریسک بالای این مشاغل در مکانیزم بازار نیروی کار رخ می‌دهد و اعطای مزایای ویژه بازنشستگی پیش از موعد از محل مستمری بازنشستگی عمومی تأمین می‌شود. در این بخش سؤال مطروحه آن است که انعکاس توأمان مشاغل سخت و زیان‌آور هم در سیستم مستمری بازنشستگی و هم در دستمزد آنان چه پیامدی را در پی دارد؟

به‌طور کلی، بنابر عملگرهای یک بازار رقابتی، عرضه و تقاضا در نهایت مزایای مضاعف موجود در بازار را در طول زمان از بین می‌برند که بازار رقابتی نیروی کار نیز از این قاعده مستثنا نخواهد بود. توضیح آنکه مزایای ویژه بازنشستگی پیش از موعد این مشاغل را جذاب‌تر از سایر موقعیت‌های شغلی می‌کند و عرضه نیروی کار بیشتری را بر می‌انگیزد که این امر در طول زمان سبب از بین رفتن تفاوت دستمزد می‌شود. افزایش حداقل دستمزد برای مشاغل خاص سبب جذب نیروی کار و علاقه‌مندتر کردن مشارکت آنان و در نتیجه حفظ و گسترش آن می‌شود، در حالی که در نبود این تفاوت دستمزد، این مشاغل از دست می‌رفتند.

روش دیگر جبران لطمات ناشی از مشاغل سخت و زیان‌آور برای کارگران این حوزه، اجرای دقیق و سختگیرانه قوانین حوزه بهداشت و ایمنی است. در این راستا بسیاری از کشورها از زمان اجرای طرح‌های ویژه بازنشستگی پیش از موعد، اقدامات پیشگیرانه‌ای برای اجتناب از ریسک و خطر محیط شغلی در دستور کار قرار گرفته است. در این بین ضرورت حضور یک سیستم نظارت و ارزیاب احساس می‌شود تا ضمن بررسی موردی مشاغل مختلف و سنجش سختی کار مختص به آنها، لیست مشاغل سخت و زیان‌آور را با توجه به پیشرفت‌های تکنولوژیکی و درمانی مورد ارزیابی قرار دهد. در نتیجه راه‌های متفاوتی را می‌توان برای جبران لطمات ناشی از کار کردن در مشاغل سخت و زیان‌آور برشمرد. مهم‌ترین این موارد، افزایش حداقل دستمزد، امکان بازنشستگی پیش از موعد و یا ترکیبی از آن دو است. در تکمیل این رشته سیاست‌های حمایتی، اقدامات پیشگیرانه در حوزه‌های بهداشت، امنیت و درمان در تمام مشاغل، به‌خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور از جایگاه مهمی برخوردار است. در این مقام همان‌طور که پیشتر بیان شد، یکی از نگرانی‌های عمده، فقدان یک تعریف کلی مناسب، عملیاتی و قابل پیگیری از مشاغل سخت و زیان‌آور است. قطعاً جبران صحیح خسارات ناشی از برخی مشاغل و پایه‌ریزی طرح‌های بهینه برای تأمین نیاز افراد مشغول در این حوزه، منوط به شناخت درست این رشته شغلی است. از سوی دیگر به‌روزرسانی مدام و عادلانه مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور، در قالب سیستم بازنشستگی عمومی نیز بسیار دشوار است. این مسئله در خصوص کارگرانی که به دلیل افزایش سن نمی‌توانند در مشاغل مدنظرشان باقی بمانند نیز صادق است. از این رو، بیان چند نکته در این بخش حائز اهمیت است:

۱. تهیه فهرست مشاغلی که افراد نمی‌توانند در آن تاسن بازنشستگی عادی به فعالیت شغلی خود ادامه دهند، بسیار دشوار است. همچنین امکان تعیین دقیق زمان بازنشستگی، حتی برای مشاغلی که به‌طور ذاتی دشوار یا استرس‌زا هستند، وجود ندارد.
۲. عدم توانایی فرد در ادامه اشتغال وی در یک حرفه خاص، ناقص توانایی وی برای کار کردن در موقعیت شغلی با خطرات کمتر نیست. به همین سبب افراد باید بتوانند قدرت انتخاب بین حرفه‌ها و مشاغل مختلف داشته باشند و گزینه‌های پیش‌روی آنان به اشتغال و بازنشستگی محدود نشود.
۳. با فرض تشکیل لیست مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس معیارهای قانونی، به دلیل لزوم طی تشریفات قانونی برای تکمیل و یا تصحیح فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور، در بستر حکمرانی هر کشور امکان تغییرات و به‌روزرسانی پی‌درپی فهرست این مشاغل عملاً وجود ندارد.

1. Wage Premium

2. Health & Safety Legislation

به همین دلیل، فهرستی که به تشریح مشاغل سخت و زیان‌آور می‌پردازد، باید حاوی جزئیات هر یک از مشاغل بوده و بسیار دقیق ارائه شود؛ زیرا مشاغل مشابه در صنایع مختلف می‌توانند سطوح سختی کار متفاوت و در نتیجه جزئیات مختلفی داشته باشند. در نتیجه عدم ارائه شرح دقیق می‌تواند سبب بروز چالش‌های اجرایی بسیاری شود.

۴ در بازار نیروی کار ممکن است افرادی وجود داشته باشند که الزاماً تمام دوره اشتغال خود را در مجموعه مشاغل سخت و زیان‌آور نگذرانده باشند. بنابراین دوره‌های حرفه‌ای فرد ممکن است در مجموعه مشاغل سخت و زیان‌آور و مشاغل عادی بسیار در هم تنیده باشد. در این حالت تمام دوره‌های اشتغال فرد در حرفه‌های عادی و سخت و زیان‌آور باید مدنظر قرار گیرد. عمدتاً در طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به واسطه ریسک محیط کار (RER) و یا طرح‌های ویژه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور، کاهش سن بازنشستگی متناسب با زمان سپری شده در مشاغل سخت و زیان‌آور برای فرد منظور می‌شود.

مسئله دیگر مرتبط با وسعت بازار مشاغل سخت و زیان‌آور است. اعطای مزایا به طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به واسطه ریسک محیط کار، سبب حفظ و گسترش وسعت این بخش‌ها شده است. در اصل به واسطه آنکه افراد در زمان تصمیم‌گیری برای عرضه نیروی کار پذیرای موقعیت‌های شغلی با کیفیت پایین نیستند، جذب نیروی کار در مشاغل خاص، با هزینه عوامل بالاتری همراه است. در نتیجه نیروی‌های بازار در کنار اجرای صحیح قواعد بهداشتی و ایمنی باید سودآوری و وسعت بخش‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور را کنترل کند. در این بین دخالت دولت از طریق پرداخت یارانه از صندوق‌های عمومی به بازنشستگی پیش از موعد کارگران این بخش‌ها، اقدامی خارج از سازوکار بازار قلمداد می‌شود و در نهایت توسط بازار از بین می‌رود. امروزه در بسیاری از کشورها، شاهد اعطای مزایای بازنشستگی پیش از موعد به مشاغل سخت و زیان‌آوری هستیم که دیگر نمی‌توان به آنها سخت و زیان‌آور گفت. این مسئله در هر سیستمی که ماهیت سخت و زیان‌آور بودن مشاغل را تنها بر روی حرفه‌ها تعریف می‌کند، اجتناب‌ناپذیر است. در نتیجه اگر ریسک مداوم موجود در برخی مشاغل، سبب ارائه مزایای مستمری بازنشستگی پیش از موعد شده است، الزامی است معیارهای احراز دریافت آن به‌طور شفاف، مشخص و عینی در تعاریف و لیست نهایی مشاغل سخت و زیان‌آور گنجانده شود؛ تا در این حالت اگر وضعیت سلامتی و ایمنی در مشاغل مذکور بهبود و متعاقباً خطرات مربوط به آن کاهش یافت، بتوان مجموعه مزایا را به‌طور خودکار سلب کرد.

همچنین در بسیاری از کشورهای OECD شاهد طرح‌هایی هستیم که به موجب آن، امکان بازنشستگی پیش از موعد برای کارگران به واسطه بروز بیماری میسر می‌شود. این طرح‌ها عبارتند از مواردی همچون مزایای از کارافتادگی^۴، مستمری بازنشستگی برای سالمندان ناتوان از کار، مرخصی استعلاجی طولانی‌مدت، مستمری در خصوص حوادث محل کار و بیماری شغلی و... در این بین تمایز عمده بین این طرح‌ها و طرح‌های معمول مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور در آن است که این طرح‌ها منحصر به شرایط هر فرد ارائه می‌شود. در نتیجه تنها افراد نیازمند به طرح خاصی از بازنشستگی پیش از موعد مورد هدف قرار می‌گیرند و تنها کارگرانی می‌توانند از بازنشستگی پیش از موعد استفاده کنند که دارای بیماری یا از کارافتادگی باشند، توان و ظرفیت کاری آنان کاهش یافته باشد و یا با افزایش سن دیگر نتوانند شغل مناسبی برای خود پیدا کنند. در حقیقت مستمری از کارافتادگی و مزایای مربوط به زمان بیماری به کارگران سالمندی که بیمار شده‌اند این امکان را می‌دهد که پیش از زمان عادی بازنشستگی بازنشسته شوند. بنابراین به‌نظر می‌رسد سیستم رفاهی بسیاری از کشورهای OECD از افرادی که به دلیل بیماری قادر به یافتن شغل نیستند، حمایت می‌کنند و مانع از ترک کامل شغل تا پیش از سن عادی بازنشستگی می‌شود و برعکس، کارگران را تشویق می‌کند تا جایی که می‌توانند کار کنند و از مزایای سیاست‌هایی نظیر سیاست‌های مربوط به بیکاری، مزایای از کارافتادگی و مختص به بیماری برخوردار شوند. در بحث مشاغل سخت و زیان‌آور روی دیگر سکه کارگرانی هستند که بدون آنکه سلامتی‌شان تحت تأثیر سوء قرار بگیرد به خوبی از پس کار بر

1. Risk-Related Early Retirement (RER)
2. Factor Costs
3. Occupation
4. Disability Benefits



می‌آیند. این افراد به دلیل آنکه سلامتی و قوای بدنی‌شان چندان تحت تأثیر شغل‌شان قرار نمی‌گیرد، با کاهش در بهره‌وری و امید زندگی مواجه نخواهند بود؛ اما این دست افراد با آنکه نیازی ندارند، از طرح مستمری بازنشستگی ویژه مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور استفاده می‌کنند. پیرو همین امر، به نظر می‌رسد ارائه طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به همه کارگران یک شغل، یک حرفه یا یک صنعت چندان کارانباشد. با این حال، عمده این طرح‌های ویژه تحت شعار «آسیب به یکی آسیب به همه است» و بدون توجه به تحت تأثیر قرار دادن تنها برخی از افراد، طراحی و اجرایی گردند. در ادامه به بررسی طرح‌های ویژه بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور از باب خصیصه‌های اصلی، میزان و سال‌های مشارکت، نحوه غالب تأمین مالی در میان کشورها خواهیم پرداخت.

۶. طرح‌های بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای OECD

۶-۱. مشخصه‌های طرح‌های ویژه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور

مبتنی بر مطالبی که بیان شد، بازنشستگی پیش از موعد تقریباً رایج‌ترین مزیتی است که در اکثر کشورها در قالب ضریب کاهنده^۱ برای مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته می‌شود. ضریب کاهنده در تعداد سال‌های اشتغال فرد در مشاغل سخت و زیان‌آور ضرب می‌شود و در نتیجه سن عادی بازنشستگی مربوط به وی را کاهش می‌دهد. برای نمونه، چنانچه ضریب کاهنده شغل یا حرفه‌ای برابر با ۰/۵ باشد و دوره خدمت فرد ۱۰ سال باشد، وی می‌تواند به مدت ۵ سال (۰/۵ × ۱۰) زودتر از سن عادی بازنشستگی به مستمری بازنشستگی خود دست یافته و بازنشسته شود. مثلاً در کشور اسپانیا با لحاظ پیچیدگی‌هایی ضریب کاهنده سن بازنشستگی متغیر است. این ضریب برای مشاغل زیرزمینی که مستقیماً به استخراج زغال سنگ می‌پردازند برابر است با ۰/۵ و برای کارگرانی که در فضای باز به فعالیت‌های مرتبط با معدن مشغول هستند برابر با ۰/۰۵ است. همچنین ضریب کاهنده برای سایر حرفه‌هایی که زیرزمین هستند، بسته به سختی کار، بین ۰/۲ تا ۰/۵ بوده و برای کارگرانی که در فضای باز مشغول به کار هستند از ۰/۰۲ تا ۰/۰۵ است.

گفتنی است در کشور ایتالیا کارگران به ازای هر سال اشتغال در موقعیت‌های سخت و زیان‌آور از ۲ ماه کاهش در سن بازنشستگی برخوردار می‌شوند و به عبارت دیگر، آنها می‌توانند به ازای هر سال اشتغال، ۲ ماه مشارکت نداشته باشند (حداکثر ۶۰ ماه برای مستمری‌های مرتبط با دریافتی‌های عمومی (لایه یک) و ۱۲ ماه برای حقوق مستمری بازنشستگی (لایه دوم)). همچنین به ازای هر ۱۰ سال کار در مشاغل سخت و زیان‌آور امکان عدم مشارکت یک‌ساله برای آنان میسر می‌شود.^۲

اما در کشور مجارستان رویه متفاوتی برای اعطای مزایا به مشاغل سخت و زیان‌آور و محاسبه بازنشستگی پیش از موعد برای خانم‌ها و آقایان در نظر گرفته شده است. به این شرح که، برای مردان به ازای هر ۱۰ سال خدمت در مشاغل سخت و زیان‌آور ۲ سال و هر ۵ سال اضافه خدمت در این مشاغل یک سال امکان بازنشستگی پیش از موعد مقرر می‌دهد.^۳ برای زنان اما ضریب کاهنده بیشتری لحاظ می‌شود به گونه‌ای که به ازای هر ۸ سال خدمت، ۲ سال و برای هر ۴ سال مشارکت، یک سال امکان بازنشستگی پیش از موعد میسر شده است.^۴

در این بین روشی دیگر برای تدوین طرح‌های ویژه بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور، لحاظ نرخ تعلق‌پذیری^۵ بالاتر برای هر سال مشارکت است. در این حالت نیز همانند موارد ذکر شده در بالا، کارگران بخش مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند با وجود مشارکت در سال‌های کمتر از سایر اقشار از مستمری کامل دوران بازنشستگی منتفع شوند.

1. Coefficient of Reduction

۲. در این کشور حداکثر امتیاز بازنشستگی پیش از موعد ۲ سال است.

۳. در مجموع لحاظ ضریب کاهنده ۰/۲ برای مردان.

۴. در مجموع ضریب کاهنده برای زنان تا حدودی بالاتر و برابر ۰/۲۵ است.

5. Accrual Rate

برای مثال در کشور بلژیک، نرخ تعلق‌پذیری عادی به‌طور کلی برای زنان ۱/۴۴ و برای مردان ۱/۴۵ برای هر سال^۱ مشارکت، در نظر گرفته شده است. بنابراین زنان با ۴۴ سال و مردان با ۴۵ سال سابقه شغلی واجد شرایط دریافت مستمری کامل خواهند شد. در مقابل، برای معدنچیان به‌عنوان یکی از مشاغل سخت و زیان‌آور، امکان بازنشستگی با مستمری کامل پس از تنها ۳۰ سال مشارکت میسر است. و یا برای ملوانان، مستمری کامل با ۴۰ سال مشارکت قابل دریافت است.^۲

در نتیجه علاوه بر آنکه نوع مزایای اعطایی به این مشاغل در داخل یک کشور متنوع است، در میان کشورهای مختلف نیز از قاعده‌ای یکسان تبعیت نمی‌کند. در جدول ۳ اهم خصیصه‌های مربوط به طرح‌های ویژه بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور برای کشورهای بلژیک، فرانسه، فنلاند، مجارستان، نروژ، پرتغال، لهستان و اسپانیا نشان داده شده است.

جدول ۳. اهم خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور

کشور	نوع کارگر	سن بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور	ضریب کاهنده سن بازنشستگی	نرخ تعلق‌پذیری
بلژیک	معدنچیان	۵۵ سالگی برای معدنچیان زیرزمینی ۶۰ سالگی برای معدنچیان سطحی (یا در هر سنی پس از ۳۰ سال کار به‌عنوان معدنچی)	--	۱/۳۰ (در هر سال تقویمی مشارکت)
	ملوانان	۶۰ (یا در هر سنی پس از ۱۴ سال خدمت در دریا)	--	۱/۴۰ (در هر سال تقویمی مشارکت)
	خدمه پرواز	۵۵ (یا در هر سنی پس از ۲۰ سال خدمت به‌عنوان کارکنان پرواز یا در هر سنی بعد از ۲۳ سال برای عناوین شغلی دیگر این حوزه)	--	۱/۳۰ برای کارکنان عملیات پرواز ۱/۳۴ برای سایر خدمه
فرانسه	S.N.C.F. (کارگران راه‌آهن ملی)	۵۵ برای کسانی که به مدت ۲۵ سال مشارکت داشته‌اند. ۵۰ برای رانندگانی که حداقل ۱۵ سال کار کرده‌اند.	--	مستمری معادل ۲٪ حقوق در هر سال کار و حداکثر ۷۵٪ کل حقوق است.
فنلاند	دریانوردان	۵۵ برای خدمه ۶۰ سال برای افسران (و سن بازنشستگی به همان میزان که فرد از سن ۶۳ سالگی میزان خدمتش از ۳۲۴ ماه فراتر می‌رود، کاهش می‌یابد)	--	نرخ تعلق‌پذیری ۰٫۱ درصد بیشتر از اکثر طرح‌های عمومی قبل از ۶۳ سالگی است.
مجارستان	مشاغل متعددی جز موارد سخت و زیان‌آور هستند	۵۵ (۲ سال به‌ازای ارائه خدمت ۱۰ ساله و یک سال به‌ازای هر ۵ سال مازاد ارائه خدمت در بستر طرح ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور) ۵۲ (۲ سال به‌ازای ارائه خدمت هشت‌ساله و یک سال به‌ازای هر ۴ سال مشارکت مازاد در بستر طرح ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور)	۰٫۲۰ (مردان) ۰٫۲۵ (زنان)	—

۱. سال تقویمی

۲. اما بازنشستگی کامل پس از ۱۶۸ ماه یا ۱۴ سال خدمت در دریا نیز قابل تحقق است.



کشور	نوع کارگر	سن بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور	ضریب کاهنده سن بازنشستگی	نرخ تعلق‌پذیری
نروژ	کارمندانی که در بخش دولتی کار می‌کنند، به علاوه آنهایی که در شرکت‌های خصوصی قراردادهای دستمزدی را با LO (بزرگ‌ترین اتحادیه کارگری نروژ) امضا کرده‌اند، تحت پوشش AFP - طرح بازنشستگی پیش از موعد قراردادی قرار می‌گیرند.	در بازه سنی بین ۶۲ تا ۶۶	--	در طرح AFP مستمری زمانی به فرد پرداخت می‌شود که کار کردن تا سن متعارف بازنشستگی ۶۷ سالگی و مستمری‌های فرد هیچ‌گاه به ۷۰ درصد درآمد نهایی نرسد.
پرتغال	معدنچپانی که در داخل معادن کار می‌کنند (از جمله کسانی که فعالیت‌های پشتیبانی و نگهداری را در زیر زمین انجام می‌دهند)	۵۰	۰.۵	---
	کارگران دریانوردی نیروی دریایی و بازرگانی	۵۵	--	بدون کاهش مستمری با ۱۵ سال خدمت دریایی
	ماهگیران و دریانوردان	۵۵ سال اگر حداقل ۳۰ سال سابقه میبادی داشته باشند (۱۵۰ روز خدمت در سال تقویمی یک سال محسوب می‌شود) اگر سنوات خدمت کمتر از ۳۰ سال باشد، سن بازنشستگی به‌ازای هر دوره ۳ سال خدمت به‌عنوان ماهیگیر یک سال کاهش می‌یابد. (به‌عنوان مثال، کارگری با ۲۱ سال سابقه کار به‌عنوان صیاد می‌تواند ۷ سال زودتر از سن قانونی بازنشسته شود، یعنی در سن ۵۸ سالگی)	--	۱/۳۰ (در هر سال تقویمی مشارکت)
لهستان	کنترل‌رهای ترافیک هوایی	۵۵		زمانی که ۲۰ سال وظیفه عملی به پایان رسید.
	معدنچپان	۵۵		مستمری کامل ۱۰ سال زودتر از سن عادی بازنشستگی دریافت می‌شود.
اسپانیا	معدنچپان (کسانی که زیر زمین کار می‌کنند و مستقیماً زغال‌سنگ استخراج می‌کنند)	۵۰	۰.۵	---
	کارگران دریانوردی (برای کشتی حامل بنزین یا گاز)	۵۲	۰.۴	---

Source: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91

۲-۶. سوابق مشارکت، مستمری و نرخ تعلق‌پذیری

بحث مربوط به سوابق شغلی یا مشارکت در کشورهای مختلف و اغلب در داخل یک کشور، با توجه به دسته‌های مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت است. در بیشتر موارد، حقوق بازنشستگی تعهد شده به سال‌های مشارکت (بالحاظ و یا بدون احتساب دوره‌های تمدید بازنشستگی) و در برخی موارد به سطح مشارکت‌های پرداختی بستگی دارد. از این رو، مشاغلی که از دیرباز در دسته سخت و زیان‌آور قرار دارند، مانند معدنچپان (و در برخی موارد دریانوردان) از شرایط بازنشستگی مطلوب‌تری در زمینه دریافت مستمری کامل بازنشستگی در سنین پایین‌تر و پس از دوره مشارکت کوتاه‌تر برخوردارند. در بسیاری از موارد، میزان مستمری‌های تعهد شده در سیستم برای مشاغل سخت و زیان‌آور همچون افراد مشغول در معدن یا براساس ضریب تکاثر به‌زای

هر ماه مشارکت (مانند کشور لهستان)،^۱ یا مبتنی بر ضریب کاهنده سن بازنشستگی براساس سختی و یا خطرناک بودن محیط کار (مانند کشور اسپانیا) و یا تابع فرمولی ویژه و سخاوتمندانه‌تر است (مانند کشور جمهوری چک). به‌طور کلی سابقه شغلی مورد نیاز برای بازنشستگی در شغل‌های مربوط به معدن از ۲۵ سال (کشور آلمان) تا ۱۰ سال (کشور لهستان) متغیر است؛ همچنین علاوه بر سابقه شغلی مشخص در برخی موارد شاهد محدودیت سنی در امر بازنشستگی پیش از موعد هستیم. برای مثال در کشور لهستان معدنچیان می‌توانند در سن ۵۵ سالگی پس از ۱۰ سال سابقه خدمت، در سن ۵۰ سالگی پس از ۱۵ سال ارائه خدمت بازنشسته شوند. در این بین اگر سال‌های خدمت آنان به ۲۵ سال برسد هیچ محدودیت سنی برای آنها لحاظ نمی‌شود. جدای از این تفاوت‌ها در طرح‌های ویژه و مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور، مسئله مربوط به دوره‌های مشارکت و میزان مزایای تعهدی برای شاغلان این حوزه از تنوع بسیار زیادی بین کشورهای مختلف موجود در یک کشور واحد برخوردار است.

مثلاً برخی از کشورها همچون اسپانیا، اتریش، یونان، فرانسه، ایتالیا، پرتغال و اسلوانی از قواعد دوگانه^۲ برای اعطای حقوق بازنشستگی استفاده می‌کنند. توضیح آنکه دوره مشارکت کلی فرد در تمام دوره اشتغال وی به انضمام مدت زمان آن در زمان اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به‌منظور برآورد و اعطای مزایای بازنشستگی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و باید مقادیر مشخص شده را احراز کند.

برای مثال در کشور اتریش هم «طرح بازنشستگی کار سنگین»^۳ و هم «مستمری بازنشستگی ویژه برای شاغلین شیفت شب سنگین»^۴ شرایط دوگانه را در رابطه با دوره مشارکت اعمال می‌کنند.^۵ در این کشور «مستمری کار سنگین»^۶ از فرمولی مشابه مستمری بازنشستگی^۷ برخوردار است و برای هر ماه بازنشستگی پیش از موعد کسر از مبلغ نهایی مستمری در نظر گرفته می‌شود.

اما در سایر کشورها همچون لهستان، فنلاند و بلغارستان، تنها دوره مشارکت با عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور برای احراز دریافت مستمری بازنشستگی کامل کافی است. البته که در کشور فنلاند به موجب طرح جدید «سال‌های خدمت»^۸ از سال ۲۰۱۷ تاکنون، برای بهره‌مندی از مستمری کامل علاوه بر ۳۵ سال سابقه کار در مشاغل سخت و زیان‌آور به گواهی کاهش ظرفیت و توان کار نیز احتیاج است.

به‌طور کلی آنچه که در عمده کشورهای اتحادیه اروپا قابل مشاهده است، به کارگیری قواعد سخاوتمندانه و سهل‌تر در مکانیزم اخذ حق بیمه و پرداخت مستمری به شاغلین در بخش مشاغل سخت و زیان‌آور است. این سخاوتمندی یا در اعمال نرخ تعلق‌پذیری بالاتر برای این مشاغل یا در بازنشستگی پیش از موعد متبلور است.

در بسیاری از کشورها شاهد لحاظ نرخ تعلق‌پذیری بالاتر برای مشاغل سخت و زیان‌آور هستیم. به‌عنوان مثال، در کشور کرواسی، حداکثر دفعاتی که مشاغل عادی در سال مجاز به مشارکت هستند ۱۲ بار^۹ است؛ در حالی که برای مشاغل سخت و زیان‌آور، هر دوره مشارکت ۱۲ ماهه، بسته به نوع و سختی شغل، ۱۴، ۱۵، ۱۶ یا ۱۸ ماه در محاسبه مستمری نهایی لحاظ می‌شود. در حقیقت ساز و کار مربوط به مزایا در کشور کرواسی مبتنی بر یک سیستم امتیازدهی^{۱۰} اداره می‌شود. مشاغل سخت و زیان‌آور براساس دوره‌های مشارکت‌شان به انضمام دوره‌های مشارکت مازاد^{۱۱} - دوره‌هایی که فرد به‌منظور دریافت مستمری بیشتر در دوران بازنشستگی به تمدید دوره اشتغال خود می‌پردازد - می‌توانند تعداد امتیاز بازنشستگی بیشتری را در یک دوره مشارکت کوتاه‌تر نسبت به کارگران عادی جمع‌آوری کنند. به همین ترتیب، در کشور رومانی

۱. لحاظ نرخ بازگشتی بالاتر.

2. Twofold Conditions

3. Heavy Labour Pension Scheme

4. Special Retirement Pension For Those Who Worked Heavy Night Work

۵. طرح اول در مجموع به ۴۵ سال و ۱۰ سال به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور در ۲۰ سال گذشته نیاز دارد. طرح دوم مستلزم یک دوره مشارکتی ۲۰ ساله با ۱۵ سال مشارکت در ۳۰ سال گذشته است.

6. Heavy Labour Pension

7. Old-Age Pensions

8. Years-of-service

۹. در نهایت مشارکت تنها ۱۲ ماه از سال مجاز است.

10. Points System

11. Extended Duration



نیز حقوق بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق سیستم امتیازدهی محاسبه می‌شود و مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند نسبت به یک کارگر معمولی تعداد بیشتری امتیاز بازنشستگی جمع‌آوری کنند و از نرخ تعلق‌پذیری بالاتری بهره‌مند شوند. البته که افزایش امتیاز بازنشستگی براساس رده مشاغل سخت و زیان‌آور و میزان سختی کار بین ۲۵ تا ۵۰ درصد متغیر است.

در کشور یونان، نرخ تعلق‌پذیری به میزان مشارکت‌های افزوده^۱ مشاغل سخت و زیان‌آور بستگی دارد. نرخ تعلق‌پذیری از ۱۴ درصد (برای ۱۵ سال مشارکت در مشاغل سخت و زیان‌آور) شروع و تا ۲۰ درصد (برای ۳۵ سال مشارکت در مشاغل سخت و زیان‌آور) متغیر است.

در کشورهای اسلوونی و بلغارستان، دوره مشارکت به انضمام دوره‌های مازاد (سال‌ها / ماه‌های شغلی) محاسبه می‌شود؛ اما نکته جدید در طرح این کشورها آن است که هم در کشور بلغارستان^۲ و هم در کشور اسلوونی^۳، شاغلین برخی از مشاغل سخت و زیان‌آور علاوه بر مشارکت در طرح‌های متداول و عادی سیستم تأمین اجتماعی، باید در یک طرح ویژه اندوخته‌گذاری اجباری^۴ نیز مشارکت کنند.

کشور بلغارستان، گام‌رافرا تری می‌گذارد و تمام مشاغل سخت و زیان‌آور خود را ملزم می‌کند تا علاوه بر آنکه تحت طرح اجباری توازن درآمد-هزینه^۵ بیمه شوند، عضو طرح اندوخته‌گذاری^۶ و طرح مشارکت معین^۷ نیز باشند.^۸ به همین سبب کل مزایای نهایی بازنشستگی به سطح مشارکت‌های انباشته هر فرد بستگی دارد.

۳-۶. قواعد تأمین مالی

در کنار تعدیل سن بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور و اعطای مزایای بازنشستگی بیشتر به مشاغل سخت و زیان‌آور، این شاغلین (در کشورهای اتریش، یونان، اسپانیا، صربستان و اسلوونی) و یا کارفرمایان آنها (بلغارستان، یونان، اسپانیا، کرواسی، پرتغال، رومانی، جمهوری صربستان و اسلوونی) مبالغ مشارکتی بالاتری نسبت به کارگران مشاغل عادی و کارفرمایان آنان دارند. البته در برخی کشورها (بلغارستان، لهستان، پرتغال و اسلوونی) بخشی از حقوق بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق کمک‌های دولتی تأمین مالی می‌شود.

در کشور پرتغال، کارفرمایان تأمین مالی حقوق بازنشستگی بسیاری از مشاغل سخت و زیان‌آور را برعهده دارند؛ اما برخی از مشاغل (همچون کارگران معدن و کنترل‌کننده‌های پرواز)^۹ به‌طور توأمان به وسیله کارفرمایان و دولت - از محل بودجه تأمین اجتماعی - تأمین می‌شوند. برخی دیگر از رده‌های شغلی به وسیله بودجه دولتی و بودجه تأمین اجتماعی، یا فقط به وسیله بودجه تأمین اجتماعی^{۱۰} مهیا می‌شوند.

در اکثر کشورهایی که قوانین خاصی برای مشاغل سخت و زیان‌آور در طرح تأمین اجتماعی کلی خود دارند، (مانند کشورهای جمهوری چک، قبرس، یونان، اسپانیا، پرتغال، رومانی، اسلوونی و ترکیه) مشاغل سخت و زیان‌آور تحت پوشش طرح‌های اجباری توازن درآمد-هزینه (PAYG) قرار دارند.^{۱۱} به‌طور کلی کارمندانی که در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول به کار هستند، معمولاً در مقایسه با کارگران معمولی، براساس دستمزد ناخالص خود، موظف به پرداخت مشارکت‌های مازاد هستند. این تفاوت می‌تواند بین ۱/۵ تا ۱۱ درصد بسته به قواعد حاکم بر کشور مذکور و یا دسته‌بندی مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت باشد. به‌عنوان مثال، در کشور یونان مشاغل سخت و زیان‌آور و کارفرمایان آنها در مجموع ۴۵/۶۶٪ از حقوق

1. Additional Contributions

۲. مشاغل سخت و زیان‌آور صرف‌نظر از سن‌شان، باید علاوه بر طرح بازنشستگی توازن درآمد-هزینه (PAYG)، به عضویت در طرح اجباری اندوخته‌گذاری (به نام «صندوق بازنشستگی حرفه‌ای لایه دوم») نیز درآید. صندوق‌های بازنشستگی حرفه‌ای توسط کارفرما سازماندهی نمی‌شوند و افراد می‌توانند به صندوق مورد نظر خود بپیوندند.

۳. اصلاحات سیستم تأمین اجتماعی سال ۲۰۰۰، بیمه‌شدگان را با توجه به سن کارگران در زمان اصلاحات به دو دسته تقسیم کرد. در این بین گروه اول سنی فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور تنها در طرح اجباری توازن درآمد-هزینه (لایه اول) قرار دارند و گروه سنی دوم در طرح اجباری اندوخته‌گذاری (لایه دوم) عضویت می‌یابند.

4. Special Statutory Funded Scheme

5. Statutory Pay as You Go (PAYG) scheme

6. Statutory Funded

7. Defined Contributions

۸. به‌عنوان مثال، در مورد کشور اسلوونی، «لایه دوم» شامل طرح‌های اجباری اندوخته‌گذاری فقط برای برخی از دسته‌های کارگران، از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور می‌شود، البته در این لایه همچنین طرح‌های داوطلبانه مختلفی که توسط کارفرمایان سازماندهی شده و به موجب قراردادهای کاری یا قراردادهای جمعی تنظیم شده است، به چشم می‌خورد.

۹. مربوط به بخش دولتی.

۱۰. برخی از هنرمندان چنین بستری برای تأمین مالی دارند.

۱۱. البته همان‌طور که پیش‌تر بیان شد کشور کرواسی تنها برای رده سنی خاص از طرح‌های اندوخته‌گذاری قانونی استفاده کرده است.

ناخالص خود را به عنوان مشارکت پرداخت می‌کنند؛ در حالی که این رقم برای کارگران مشاغل عادی ۰.۴٪ است. مشارکت مازاد پرداخت شده توسط مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با سایر کارگران بالغ بر ۲/۲٪ و ۰.۷۵٪ است که به ترتیب توسط کارمندان به طرح اجباری PAYG برای مستمری اصلی و تکمیلی پرداخت می‌شود. البته مشارکت ویژه دیگری به میزان ۱٪ اضافه بر مشارکت مازاد توسط کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور خاص مانند کارگران معادن زیرزمینی، زغال سنگ و همچنین افرادی که در فعالیت‌های هواپرد یا زیر دریا کار می‌کنند، پرداخت می‌گردد. در کشور کرواسی نیز نرخ‌های مشارکت برای افرادی که تنها در طرح بازنشستگی PAYG عضویت دارند، ۲۰٪ و برای افرادی که در هر دو طرح توازن درآمد - هزینه (مزایای معین) و طرح اندوخته‌گذاری (مشارکت معین) عضو هستند، به ترتیب ۱۵٪ و ۵٪ است. به طور کلی مسئله تأمین مالی طرح‌های مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهایی که طرح‌های بازنشستگی ویژه‌ای برای مشاغل سخت و زیان‌آور در چارچوب و بطن سیستم تأمین اجتماعی عمومی در نظر گرفته می‌شود^۱ نیز عمدتاً در قالب طرح‌های اجباری PAYG هستند. در بسیاری از کشورها، طرح‌های اخیر از مشارکت توأمان کارگر و کارفرما تأمین مالی می‌شود و در برخی موارد (مانند اتریش، بلغارستان، لهستان و اسلوانی) از ردیف مکمل بودجه تأمین اجتماعی استفاده می‌شود؛ به عنوان مثال در کشور بلغارستان، مشارکت در طرح‌های تأمین مالی شده تکمیلی تنها توسط کارفرمایان پرداخت می‌شود؛ به گونه‌ای که ۱۲ درصد رده شغلی یک و ۷ درصد برای رده شغلی دو^۲. در اتریش، هر دو طرح ویژه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور که در بخش قبل به آنها اشاره کردیم، از دو طریق میزان مشارکت‌های بیمه اجتماعی^۳ و منابع ناشی از درآمدهای مالیاتی بودجه فدرال تأمین می‌شوند. در کشور لهستان مشارکت‌های کارفرمایان برای مشاغل سخت و زیان‌آور معمولاً بیشتر از مشارکت برای کارگران مشاغل عادی است و بسته به طبقه‌بندی شغلی، طول دوره مشارکت (مانند رومانی) و لایه‌ای که تأمین مالی می‌شوند (مانند مجارستان) می‌تواند از حدود ۱/۵٪ تا ۲۶٪ متغیر باشد. به عنوان مثال در کشور کرواسی، نرخ مشارکت مازاد کارفرما به طول دوره مشارکت کارگر مشاغل سخت و زیان‌آور و عضویت وی تنها در طرح اجباری PAYG و یا مشارکت توأمان کارگر در هر دو اجباری PAYG و طرح تأمین مالی شده بستگی دارد. همچنین مشارکت کارفرما بین ۴/۸۶٪ تا ۱۷/۵۸٪ براساس طول دوره مشارکت در طرح‌های مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور در لایه اول سیستم تأمین اجتماعی متغیر است. البته مشاهده‌ها حاکی از آن است که در دو دهه اخیر، برخی از کشورها تمایل فراوانی به کاهش سطح مشارکت کارفرمایان برای تأمین مزایای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از خود نشان داده‌اند.

۷. بررسی سیاست‌های ترکیبی

به طور کلی رویکردهای سیاستی در قبال مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف و در طی زمان دستخوش تغییرات فراوانی شده است. کشورها حتی در اصل اساسی به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور نیز با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. حتی از نقطه نظر لحاظ قواعد مختص به این رده شغلی در قوانین کشورها نیز شاهد بروز تفاوت‌ها هستیم. همین افتراق‌ها میان کشورها منتج به اتخاذ سیاست‌های گوناگون و یا حتی نظارت و استفاده از روش‌های متفاوت در امر تأمین مالی طرح‌های ویژه این مشاغل شده است. در حقیقت تفاوت‌های ساختاری و تغییرات مربوط به آن، گزینه‌های پیش‌روی افراد در زمان پایان کار و سطح مزایای ویژه‌ای براساس قوانین بازنشستگی از جمله مواردی است که سبب تفاوت رویکرد کشورها می‌شود. همچنین تغییر جهت سیاستگذاری کشورها از رویکردهای

۱. تفاوت تعامل کشورها با مشاغل سخت و زیان‌آور در جدول ۵ اشاره شده است.

۲. مشاغل سخت و زیان‌آور به سبب میزان سختی کارشان به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول عمدتاً مواردی است که به ذات سخت بوده و مجموعه تمهیدات ایمنی و استانداردسازی محیط کار هم نمی‌تواند چندان سبب کاهش سختی آن شود.



خروج پیش از موعد از بازار کار به سمت اعمال تشویق‌هایی در جهت طولانی‌تر کردن دوره کاری افراد از دیگر عوامل ایجاد تفاوت در مواجهه کشورها با مشاغل سخت و زیان‌آور است.

در ادامه این بخش به بررسی تفاوت کشورها در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور از نظر ساختار حاکمیت، سطوح قوانین، مزایای زمان اتمام دوره شغلی و تغییر رویه‌های سیاستی به موجب کهن‌سالی جمعیت و بحران‌های مالی پیاپی خواهیم پرداخت.

۱-۷. رویکرد ساختاری

در درجه اول، کشورها از منظر به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور در سازوکارهای اعطای مزایا و ویژه قابل طبقه‌بندی هستند. کشورهای همچون اتریش، بلغارستان، کرواسی، استونی، فرانسه، فنلاند، یونان، ایتالیا، اسپانیا، رومانی و ...، از جمله کشورهایی هستند که مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت می‌شناسند؛ اما کشورهایی همچون استرالیا، دانمارک، ژاپن، هلند، سوئیس، سوئد، بریتانیا، ایالات متحده آمریکا مشاغل سخت و زیان‌آور را در بستر سیستم تأمین اجتماعی خود به رسمیت نمی‌شناسند.

البته باید به این نکته توجه داشت، حتی اگر برخی از کشورها مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت نشناسند و در نتیجه قوانین خاصی در سیستم‌های تأمین اجتماعی عمومی برای آنان لحاظ نکنند، امتیازات مربوط به بازنشستگی پیش از موعد در طرح‌های بازنشستگی شغلی خصوصی به چشم می‌خورد که با پرداخت جریمه و صرف نظر از درصدی مشخص از مستمری به صورت مادام‌العمر، امکان بازنشستگی زودهنگام برای افراد فراهم شده است (مانند کشورهای بریتانیا و ایالات متحده آمریکا). از این رو، کارگران بازنشسته در طرح‌های خصوصی بازنشستگی، می‌توانند در سایر مشاغل امن‌تر به کار خود ادامه دهند و مزایای بازنشستگی را با درآمد شغل جاری خود ترکیب کنند.

همچنین کشورها از منظر لحاظ قواعد بازنشستگی ویژه مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور در قانون ملی و یا قراردادهای جمعی رویکرد متفاوتی دارند. برخی از کشورها همچون کرواسی، رومانی، اسلواکی و اسلوانی تعاریف و سازوکار مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور را در بستر قوانین ملی احصا می‌کنند؛ در حالی که سایر کشورها همچون آلمان، سوئد، سوئیس، نروژ، مباحث مربوط به این دسته شغلی را در قالب قراردادهای جمعی لحاظ کرده و آن را به شرکای اجتماعی واگذار می‌کنند.

در جدول زیر کشورهای اتحادیه اروپا از منظر به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان رده شغلی نیازمند به اعطای مزایای متفاوت و لحاظ قواعد مربوط به این دسته شغلی در قوانین ملی و یا قواعد حاکم بر طرح‌های مستمری شغلی تقسیم شده است.

جدول ۴. تقسیم‌بندی کشورها بر حسب به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور در قوانین ملی

کشورهایی که مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت نمی‌شناسند	کشورهایی که مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت می‌شناسند	
	شناختن یک یا دو دسته مشاغل سخت و زیان‌آور در قواعد طرح‌های بازنشستگی قانونی (لایه یک)*	لیست مشاغل سخت و زیان‌آور و طرح‌های بازنشستگی مربوط به آن در قوانین ملی ذکر شده است
سوئیس، دانمارک، ایرلند، هلند، انگلستان، سوئد، استرالیا، ژاپن و ایالات متحده آمریکا	چک، آلمان، قبرس، مجارستان، ایسلند و نروژ	اتریش، بلژیک، بلغارستان، استونی، یونان، فنلاند، فرانسه، کرواسی، ایتالیا، لیتوانی، لوکزامبورگ، لتونی، لهستان، پرتغال رومانی، جمهوری صربستان، اسلواکی و ترکیه

مأخذ: گزارش اتحادیه اروپا، طرح‌های بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور، ناتالی و همکاران، ۲۰۱۶. * بلژیک و لوکزامبورگ: قوانین در مورد شرایط کار در شب و شیفت‌های شبانه. دانمارک و نروژ: قوانین فقط برای معدنچیان و دریانوردان. چک و قبرس: قوانین فقط برای معدنچیان. ایسلند: قوانین فقط برای دریانوردان. مجارستان: از سال ۲۰۱۵، فقط معدنچیان و بالین‌ها را به رسمیت می‌شناسند.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ برخی از کشورها ضمن به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور، قواعد مربوط به این گروه شغلی را در قالب قراردادهای جمعی در نظام تأمین اجتماعی خود لحاظ می‌کنند. این مورد به‌ویژه در بلژیک، ایسلند، آلمان، سوئد، سوئیس و نروژ صادق است و عمدتاً قراردادهای کل رده شغلی را تحت پوشش قرار می‌دهند.

در کشور بلژیک و هلند بحث لحاظ ترتیبات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور در قراردادهای جمعی به‌ویژه در بخش دولتی بسیار گسترده است. برای مثال در کشور بلژیک ۵۳ روزه ویژه^۱ در بخش دولتی با شرایط ویژه بازنشستگی پیش از موعد به دلیل سختی کار وجود دارد. و یا در کشور هلند به‌رغم به رسمیت نشناختن این مشاغل، قراردادهای جمعی حدود ۹۰ درصد نیروی کار را تحت پوشش قرار می‌دهد و معمولاً از دسته‌بندی‌های گسترده‌ای برای تمایز بین انواع مختلف مشاغل استفاده می‌کند.

در کشور آلمان، مقررات قراردادی مختلفی وجود دارد که سختی کار را تعریف می‌کند و شامل خصیصه‌هایی همچون مدت زمان و اشکال مختلف ساعات کار (کاهش ساعات کار هفتگی یا روزانه، نوبت کاری و یا کار در شب)، امنیت شغلی و دستمزد (در دوره‌های مربوط به به‌روزرسانی مهارت و تغییر وظایف)، اقدامات آموزشی بیشتر، مقررات اخراج و مجاری خروج زود هنگام می‌شود.

در این قراردادها بیشتر اوقات، سختی و زیان‌آور بودن کار از طریق فهرستی از شرایط کاری سخت فیزیکی یا (در برخی موارد) ذهنی و یا مشاغل و سمت‌های شغلی توصیف می‌شود. در یک تقسیم‌بندی کلی این مشاغل در قراردادهای جمعی به دو دسته زیر قابل احصا هستند:

■ محیط / شرایط کاری زیان‌آور، به‌عنوان مثال جابه‌جایی مواد شیمیایی، نیروگاه‌های هسته‌ای، فعالیت‌های زیرزمینی و زیر آب (مانند اتریش، بلغارستان، استونی، یونان، اسپانیا، فنلاند، فرانسه، کرواسی، ایتالیا، لیختن اشتاین، لیتوانی، لهستان، پرتغال، رومانی، جمهوری صربستان، اسلونی و اسلواکی)،

■ فعالیت‌های شدید جسمی یا ذهنی مانند معدن، کارکنان صنایع هوایی، فلزکاری و ورزشکاران المپیک (بلغارستان، استونی، یونان، اسپانیا، کرواسی، مجارستان، پرتغال و رومانی).

در این بین کشورهایی که مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت می‌شناسند را می‌توان براساس ویژگی‌های زیر دسته‌بندی کرد:

۱ کشورهایی که دارای طرح‌های بازنشستگی عمومی ویژه برای مشاغل سخت و زیان‌آور هستند (مانند اتریش، بلغارستان، اسپانیا، فرانسه، نروژ، لهستان و اسلونی)،

۲ کشورهایی که قوانین بازنشستگی جداگانه را برای این رده شغلی در بستر طرح‌های عمومی ارائه می‌دهند (مانند کرواسی، استونی، اسپانیا، یونان، ایتالیا و رومانی)،

۳ کشورهای دارای دامنه وسیع مشاغل سخت و زیان‌آور (مانند بلغارستان، کرواسی، اسپانیا، یونان، استونی و رومانی)،

۴ کشورهایی با دامنه بسیار محدود مشاغل سخت و زیان‌آور که فقط یک یا دو شغل یا سمت را پوشش می‌دهند (مانند قبرس، مجارستان، آلمان، نروژ و ایسلند).

مطالعات نشان می‌دهد، کشورهای دارای طرح‌های بازنشستگی خاص معمولاً از نظر دامنه محدودتر از کشورهایی با قوانین بازنشستگی جداگانه در بستر نظام بازنشستگی عمومی هستند.

در جدول زیر وضعیت کشورهای اتحادیه اروپا در لحاظ قواعد مربوط به مستمری مشاغل سخت و زیان‌آور در طرح‌های عمومی و منحصر به فرد اشاره شده است.

1. Special Regimes



جدول ۵. تقسیم‌بندی کشورها بر حسب قوانین بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور

عدم وجود مقررات ویژه بازنشستگی متناسب با مشاغل سخت و زیان آور	طرح‌های بازنشستگی ویژه برای مشاغل سخت و زیان آور	قوانین بازنشستگی جداگانه برای مشاغل سخت و زیان آور در طرح کلی
بلژیک، ^۱ سوئیس، دانمارک، ایرلند، لیختن اشتاین، لیتوانی، لوکزامبورگ، لتونی، مالت، هلند، سوئد و انگلستان	اتریش، بلغارستان، آلمان، اسپانیا، فرانسه، فنلاند (از ۲۰۱۷) ایسلند، نروژ، لهستان و اسلونی	جمهوری چک، قبرس، استونی، یونان، اسپانیا، کرواسی، مجارستان، ایتالیا، پرتغال، رومانی، جمهوری صربستان، اسلونی، اسلواکی و ترکیه

مأخذ: همان.

(جمهوری چک، قبرس، آلمان، نروژ و ایسلند) طرح‌هایی با دامنه محدود (فقط معدنیان و یا دریاوردان؛ بلژیک و لوکزامبورگ فقط کارگران شب و شیفت). لیتوانی و لتونی: قوانین بازنشستگی جداگانه در طرح بازنشستگی عمومی دارند فقط برای تعداد کمی از کارگران مشاغل سخت و زیان آور قبل از سال ۱۹۹۵ (لیتوانی) و ۱۹۹۶ (لتونی). مجارستان: کل سیستم مشاغل سخت و زیان آور از ۳۱ دسامبر ۲۰۱۴ حذف شده است (به جز معدنیان و رقصندگان باله). اسلواکی قوانین بازنشستگی جداگانه‌ای را فقط برای مشاغل سخت و زیان آور که قبل از سال ۲۰۰۰ به کار گرفته‌اند ارائه می‌کند.

۲-۷. رویکرد تمام دوره کاری و ویژگی‌های قوانین بازنشستگی ویژه

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، مشکلات سلامتی و خطر مرگ و میر مربوط به مشاغل سخت و زیان آور را می‌توان از طریق روش‌های مختلف جبران کرد؛ روش‌هایی همچون سیاست‌های مربوط به بازنشستگی و سیستم تأمین اجتماعی مانند اعطای مزایای بازنشستگی (همچون پیش از موعد، جزئی و مستمری بازماندگان در صورت فوت)، مزایای از کارافتادگی، مزایای مختص به دوران بیماری، مزایای ویژه مربوط به خطرات و صدمات ناشی از کار و بیماری‌های شغلی و یا سیاست‌های فعالانه بازار کار (مزایای بازآموزی و مشاوره شغلی). در این بین برخی از کشورها همچون بلغارستان، استونی، کرواسی، ایتالیا، لهستان، رومانی، اسلونی و اسلواکی سیاست‌هایی در جهت رویکرد خروج زودهنگام از بازار کار اتخاذ می‌کنند و برخی دیگر برخلاف دسته اول اقداماتی را با هدف افزایش دوره اشتغال افراد فعال در این حوزه شغلی انجام می‌دهند (مانند جمهوری چک، دانمارک، لیتوانی، بریتانیا، نروژ و اخیراً نیز مجارستان). در نهایت برخی از کشورها همچون اتریش، بلژیک، آلمان، فنلاند، فرانسه و هلند به اتخاذ سیاست‌های ترکیبی مبادرت می‌ورزند. در جدول زیر تفاوت رویکرد کشورهای اتحادیه اروپا در حوزه سیاست‌های خاتمه دوران اشتغال قابل رؤیت است.

جدول ۶. تفاوت جهت‌گیری کشورها در حوزه سیاست‌های خاتمه دوران اشتغال

کشورهای تسهیل‌کننده اقدامات خروج زودهنگام (گروه ۱)	کشورهای طرفدار اقدامات تمديد دوران اشتغال (گروه ۲)	کشورهای تسهیل خروج زودهنگام و تمديد دوره اشتغال به صورت ترکیبی (گروه ۳)
بلغارستان، استونی، اسپانیا، یونان، کرواسی، ایتالیا، لهستان، پرتغال، رومانی، جمهوری صربستان، اسلونی، اسلواکی و ترکیه	قبرس، جمهوری چک، دانمارک، مجارستان، ایرلند، ایسلند، لیختن اشتاین، لیتوانی، نروژ، سوئد و انگلستان	اتریش، بلژیک، آلمان، سوئیس، فنلاند، فرانسه، لوکزامبورگ و هلند

مأخذ: همان.

به‌طور کلی در زمینه رویکرد خروج زودهنگام از موقعیت شغلی برای مشاغل سخت و زیان آور، دور روش متداول قابل اشاره است:

۱- اعطای مستمری کامل بازنشستگی در سنین پایین‌تر از سن قانونی بازنشستگی یا مستمری از کارافتادگی

به‌طور کلی سن بازنشستگی عمدتاً به درجه سختی مشاغل سخت و زیان آور یا گاهی به جنسیت کارگران بستگی دارد.^۱ این مسئله کاملاً

۱. برای زنان کمتر است.

مبتنی بر سال‌های خدمت فرد و انجام مشارکت در مشاغل سخت و زیان‌آور است. از این رو مزایای اعطایی متناسب با قرار گرفتن فرد در معرض مشاغل سخت محاسبه و پرداخت می‌شود. به این منظور معمولاً از «ضریب کاهنده سن بازنشستگی» استفاده می‌شود و با ضرب در تعداد سال‌های ارائه خدمت در مشاغل سخت و زیان‌آور، میزان کاهش در سن بازنشستگی فعالان این حوزه مشخص می‌شود. داده‌های مقایسه‌ای میان کشورهای اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که سن مؤثر بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور به طور متوسط ۳ تا ۴ سال کمتر از فعالان مشاغل عادی است.

۲- نرخ تعلق‌پذیری بالاتر برای هر سال مشارکت

روش متداول دیگر برای اعطای مزایای ویژه به فعالین در مشاغل سخت و زیان‌آور، لحاظ نرخ‌های تعلق‌پذیری بالاتر برای این دسته شغلی است. این مسئله به سبب آنکه ارزش هر سال مشارکت شاغلین این رده شغلی را بیش از یک سال محاسبه می‌کند؛ امکان دستیابی به مستمری کامل در طی سال‌های کمتر از مشاغل عادی را به این افراد اعطا می‌نماید.

در این بین مزایای اعطایی نهایی به مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با مشاغل عادی، در کشورهای مختلف متفاوت است. در برخی کشورها همچون اتریش، بلژیک، بلغارستان، کرواسی و لوکزامبورگ، مزایای گروه یک بیشتر از گروه دوم می‌باشد و به طور عکس در کشورهایی همچون سوئیس، آلمان، ایتالیا، نروژ و سوئد مزایای گروه اول کمتر از گروه دوم است که این امر غالباً به واسطه لحاظ نرخ تعلق‌پذیری سیستم بازنشستگی عمومی به جای نرخ‌های ترجیحی ویژه است.

البته باید به این نکته توجه داشت، مزایای بازنشستگی ویژه اعطایی به فعالین مشاغل سخت و زیان‌آور با نرخ‌های مشارکت بالاتر نیز تأمین مالی می‌شوند و معمولاً نرخ‌های مشارکت بالاتری برای شاغلان این حوزه در کشورهای مختلف در نظر گرفته می‌شود. بار مشارکت‌های بالاتر می‌تواند بر دوش خود کارگران (به عنوان مثال اتریش و اسلوانی)، کارفرمایان آنان (بلغارستان و کرواسی) و یا دولت (به عنوان مثال لهستان) باشد. البته که برخی موارد میزان مشارکت مازاد بین کنشگرهای سه گانه فوق تقسیم می‌شود.

مشاهده‌های مربوط به کشورهای مختلف نشان می‌دهد که افزایش نرخ مشارکت‌های تکمیلی برای فعالین مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با کارگران عادی در میان کشورها و مشاغل مختلف متفاوت است و بین ۱/۵٪ تا ۲۶٪ متغیر است.

در جدول زیر تقسیم‌بندی کشورهای اتحادیه اروپا در سه دسته اعطای مزایای بازنشستگی ویژه بیشتر / کمتر به فعالین مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با کارگران بخش عادی به همراه موارد ترکیبی نشان داده شده است.

جدول ۷. مزایای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با بازنشستگان مشاغل عادی میان کشورها

مزایای بالاتر از طرح‌های بازنشستگی عمومی	مزایای کمتر از طرح‌های بازنشستگی عمومی	مزایای متوسط یا وضعیت ترکیبی
اتریش، بلژیک، بلغارستان، جمهوری چک، یونان، کرواسی، لوکزامبورگ، پرتغال، جمهوری صربستان و ترکیه	سوئیس، قبرس، آلمان، ایسلند، ایرلند، ایتالیا، لیختن اشتاین، لیتوانی، نروژ، سوئد، اسلواکی و انگلستان	دانمارک، استونی، اسپانیا، فنلاند، مجارستان، لتونی، هلند، لهستان، رومانی و اسلوانی

مأخذ: همان.

۳-۷. تغییر رویه سیاست‌ها

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، به دلیل کهن سالی جمعیت در جوامع مختلف، افزایش طول عمر بشر و بروز مشکلات پایداری صندوق‌های بازنشستگی، در دهه گذشته شاهد یک تغییر رویه سیاست کلی از رویکردهای بازنشستگی محور به رویکردهای اشتغال محور هستیم. از این رو،



در مورد مشاغل سخت و زیان‌آور در بسیاری از کشورها تمایل به افزایش سن مؤثر بازنشستگی، تشدید شرایط دسترسی به مزایای ویژه برای مشاغل سخت و زیان‌آور و همچنین اتخاذ تدابیر فعال‌تر بازار کار با هدف فعال‌سازی و بازآموزی به وفور قابل لمس است. در نتیجه بسیاری از کشورها همچون اتریش، بلژیک، سوئیس، آلمان، اسپانیا، ایتالیا، فرانسه، هلند، دانمارک، نروژ و سوئد شرایط و مجاری مربوط به خروج زود هنگام از بازار کار را سخت‌تر کرده‌اند و به موازات آن در بازار نیروی کار کارایی و اشتغال‌پذیری را ارتقا داده‌اند. در این بین برخی از کشورها با ارائه طرح‌های نوآورانه‌ای به تمدید زمان اشتغال نیروی کار پرداخته‌اند؛ برای مثال اتریش «مزایای از کارافتادگی موقت» خود را با دو مزیت جدید «مزایای بازپروری» و «مزایای بازآموزی» به منظور ایجاد بستر مناسب برای اشتغال نیروی کار جایگزین کرده است. سایر کشورها مانند بلغارستان، یونان، لهستان، رومانی، مجارستان، لتونی، لیتوانی، پرتغال، لهستان و بریتانیا نیز به صرف برداشتن گام‌هایی در جهت تشدید شرایط خروج زود هنگام و مقررات بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور اکتفا کرده‌اند. در جدول زیر رویکرد سختگیرانه کشورهای اتحادیه اروپا برای تمدید دوره اشتغال کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور قابل مشاهده است.

جدول ۸. تقسیم‌بندی کشورها بر اساس روند اصلاحات سیاستی مشاغل سخت و زیان‌آور

تسهیل بازنشستگی پیش از موعد	سختگیری در فرایند بازنشستگی پیش از موعد	سختگیری در فرایند بازنشستگی پیش از موعد و ارتقای قابلیت اشتغال‌پذیری و توانایی شغلی
چک و ترکیه	مجارستان، رومانی، بلغارستان، استونی، قبرس، یونان، کرواسی، لتونی، لیتوانی، لهستان، پرتغال، جمهوری صربستان، اسلوانی، اسلواکی و انگلستان	اتریش، بلژیک، آلمان، سوئیس، اسپانیا، ایتالیا، ایسلند، فنلاند، فرانسه، لیختن اشتاین، لوکزامبورگ، هلند، نروژ، دانمارک و سوئد

مأخذ: همان

چک و ترکیه مقررات بازنشستگی پیش از موعد را فقط برای کارگزاران معدن اجرا کرده‌اند. کشور چک در سال ۲۰۱۳ مزایای پیش از بازنشستگی را برای همه کارگران عضو طرح‌های فردی داوطلبانه در نظر گرفت. مجارستان نیز کل سیستم مشاغل سخت و زیان‌آور را از ۳۱ دسامبر ۲۰۱۴ حذف کرده است (به جز معدنچیان و رقصندگان باله).

در بخش بعدی به بررسی موشکافانه‌تر تجربه کشور هلند در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور خواهیم پرداخت. کشور هلند جزء کشورهای است که به رغم عدم لحاظ طرح‌های مجزا برای مشاغل سخت و زیان‌آور و یا پیگیری رویه‌ای سخاوتمندانه برای این گروه شغلی در خلال سیستم عمومی تأمین اجتماعی، توانسته است منافع قابل قبولی به کارگران این مشاغل خاص ارائه دهد و همان‌طور که در جدول ۷ اشاره شد منافع دریافتی توسط کارگران این رده شغلی بیشتر از سایر اقشار است.^۱

۸. مطالعه موردی کشور هلند



همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، کشور هلند علی‌رغم عدم ارائه‌ی طرح‌های ویژه‌ی سخاوتمندانه بازنشستگی برای شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور، توانسته است مزایای مناسبی برای این اقشار در مقایسه با بازنشستگان عادی به ارمغان آورد (جدول ۷)، از این‌رو بررسی جزئیات عملکرد این کشور در حوزه اخیر جالب توجه به نظر می‌رسد. همچنین مطالعه عمیق‌تر تجارب این کشور از حیث شباهت قابل قبول آن در زمینه‌ی پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران از اهمیت مضاعفی برخوردار است.

۱. از سوی دیگر مطابق با مطالب مندرج در گزارش بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور کانادا به شماره مسلسل ۱۸۴۰۶، کشور هلند از نظر پتانسیل‌های اولیه از میان کشورهای OECD تا سطح قابل قبولی مشابه ایران است.

در بررسی این کشور، نکته حائز اهمیت لحاظ سن قانونی بازنشستگی (۶۵ سال و ۳ ماه)^۱ برای تمام کارگران به طور یکسان و بدون لحاظ هیچ استثنایی است. با این حال در این کشور گام‌های مؤثری برای افزایش دوره اشتغال کارگران و دستیابی به سن قانونی بازنشستگی برداشته شده است و اقدامات چندانی برای تسهیل خروج زود هنگام از بازار کار برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در مکانیزم این کشور به چشم نمی‌خورد. در نقطه مقابل، بسیاری از طرح‌های شغلی مبتنی بر چانه‌زنی جمعی^۲، انعطاف‌پذیری لازم را به فرایند بازنشستگی پیش از موعد به صورت کامل و یا جزئی می‌بخشند و هر یک از ویژگی‌های متنوعی برخوردارند.

در حقیقت به سبب عدم انعطاف لایه سیستم تأمین اجتماعی کشور هلند، تلاش‌ها برای پاسخ‌گویی به نیاز کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در حوزه برخورداری از مکانیزمی منعطف‌تر برای امر بازنشستگی، در لایه دوم این سیستم متمرکز شده است.

در طرح بازنشستگی پایه^۳ کشور هلند، به همه بازنشستگان با ۵۰ سال اقامت در این کشور، مزایای ثابت^۴ ارائه می‌شود. در عین حال، ۹۰ درصد کارگران مزایا تکمیلی را از طریق عضویت در طرح‌های بازنشستگی شغلی^۵ برای دوران بازنشستگی خود انباشت می‌کنند. شرکای اجتماعی نیز در اکثر طرح‌های بازنشستگی تدابیری^۶ را اندیشیده‌اند تا امکان بازنشستگی انعطاف‌پذیرتری را برای نیروی کار فراهم کنند. اما دولت هلند تاکنون تمایلی به لحاظ بازنشستگی انعطاف‌پذیر و یا پیش از موعد در چارچوب طرح قانونی نشان نداده است. این به آن معناست که کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور تنها در صورتی امکان بازنشستگی پیش از موعد (به طور کامل یا جزئی) را دارند که طرح بازنشستگی شغلی^۷ پوشش دهنده آنان، شامل مقررات ویژه برای کارگران مسن‌تر یا امکان دستیابی به سازوکار بازنشستگی منعطف باشد. در این بین عمدتاً بخش‌هایی که معمولاً شامل کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور (به عنوان مثال، بخش ساخت و ساز) هستند از طرح‌های بازنشستگی شغلی با تسهیلات فوق برخوردارند. در حقیقت مسئله عدم تقارن بین لایه اول و دوم در مواجهه آنها بازنشستگی پیش از موعد (در مقام کلی) و بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور (در مقام جزئی)، در کشور هلند از نظر سیاسی بسیار بحث برانگیز است.

با آنکه شرکای اجتماعی بارها خواستار انعطاف بیشتر در طرح بازنشستگی لایه یک شده‌اند؛ اما دولت همواره با اشاره به هزینه‌های بسیار اجرایی‌سازی این مسئله، پیچیده شدن مکانیزم اداری آن و عدم شفافیت کافی جامعه هدف، در مقابل این دست خواسته‌ها ایستادگی می‌کند. علاوه بر این، دولت هلند با استناد به نتایج حاصل از بررسی وزارت امور اجتماعی و اشتغال در فصل دوم سال ۲۰۱۵، اعلام می‌دارد که انعطاف‌پذیری مکانیزم بازنشستگی در لایه عمومی به رغم هزینه بالای آن، منجر به مزایای اجتماعی کمی نیز می‌شود.^۸

توجه به اصل عدم پرداخت یارانه به بازنشستگی پیش از موعد، به هر دلیلی توسط دولت از اواسط دهه ۲۰۰۰ مورد حمایت جدی قرار گرفت. همچنین اجرای موفقیت‌آمیز تغییرات سیاستی با هدف افزایش سن مؤثر بازنشستگی از میانگین ۶۱ سال در سال ۲۰۰۶ به ۶۴ سال و ۵ ماه در سال ۲۰۱۵ سبب درگیری عمیق بین دولت و شرکای اجتماعی در خصوص تأثیرات چنین اقدامی بر کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور شد. در این بین، شرکای اجتماعی با طرح‌های نوآورانه‌ای به منظور دستیابی به اشتغال پایدار برای همه گروه‌های سنی و همه اقشار وارد عمل شدند. در این مکانیزم، با توجه به محدودیت‌های مالی حاکم بر طرح‌های لایه یک که عمده بار مالی آن بر گردن دولت است، نیازهای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در حوزه برخورداری از مکانیزم بازنشستگی منعطف‌تر در بسیاری از قراردادهای جمعی پاسخ داده شده است. در ادامه به بیان جزئیات سیاست‌های نوآورانه اتخاذی در کشور هلند برای مشاغل سخت و زیان‌آور به منظور جبران لطمات ناشی از کار خواهیم پرداخت.

۱. این سن تا سال ۲۰۲۱ به ۶۷ سال افزایش می‌یابد.

2. Collectively Negotiated Occupational Pensions

3. Algemene Ouderdomswet, AOW

4. flat-rate Benefit

5. Occupational Pension

۶. عمدتاً با ترکیب کار نیمه‌وقت با مستمری پاره‌وقت.

7. Occupational Pension Scheme

البته که مناقشات سیاسی این حوزه ریشه در ادغام طرح بازنشستگی عمومی لایه یک با طرح‌های شغلی لایه دوم دارد.



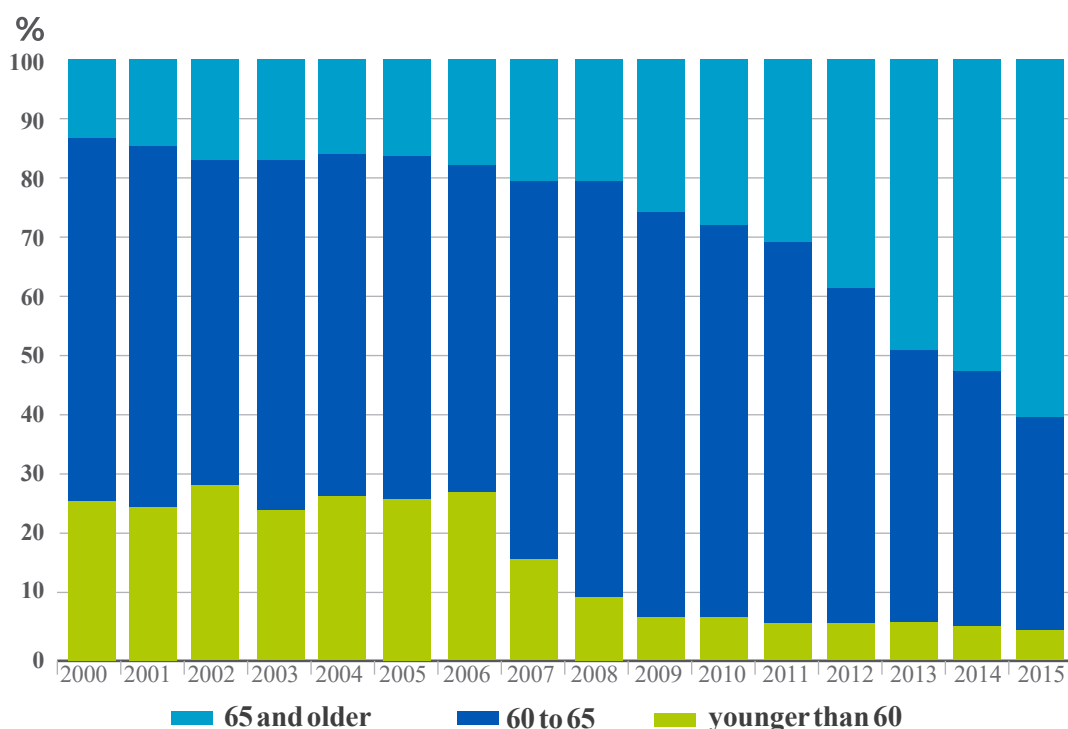
۸-۱. شرح کلی سیاست‌های مختص به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور

کشور هلند سابقه‌ای طولانی در تسهیل بازنشستگی پیش از موعد از طریق طرح‌های ویژه مبتنی بر چانه‌زنی در قالب قراردادهای جمعی دارد. سیاست‌های لحاظ شده در این قراردادها به منظور برآورده کردن نیازهای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بخش مهمی از این سابقه را تشکیل می‌دهد. بندهای موجود در این قراردادها، پلی میان خروج از بازار کار و سن مقرر شده در طرح‌های بازنشستگی لایه یک (طرح‌های عمومی) و لایه دو (طرح‌های بازنشستگی شغلی ۶۵ سال تا ۲۰۱۵) محسوب می‌شود.

با شروع دهه ۱۹۷۰، طرح‌های بازنشستگی شغلی با هدف کاهش بیکاری امکان بازنشستگی پیش از موعد^۱ (VUT) را برای متقاضیان ارائه کردند. میزان مشارکت در این طرح‌ها به صورت هزینه قابل قبول معاف از مالیات بود و معمولاً به کارگران سنین ۵۵ تا ۶۴ سال ارائه می‌شد. البته با گذر زمان طرح‌های VUT با طرح‌های قراردادی پیش از بازنشستگی^۲ که از سطح سخاوتمندی کمتری برخوردار بود، جایگزین شدند. اما در سال ۲۰۰۵ معاف از مالیات بودن مشارکت‌های انجام شده در این طرح‌های ویژه پایان یافت و طرح پس‌انداز دوره زندگی^۳ رونمایی شد. در این طرح به افراد امکان پس‌انداز ۱۲٪ از درآمد سالیانه‌شان (تا سقف ۲۱۰ درصد از درآمد سالیانه) داده می‌شد که برای مراقبت، تحصیل، بازنشستگی پیش از موعد مورد استفاده قرار گیرند.^۴

مجموعه تغییرات در سیاست‌های اتخاذی این حوزه تا حد قابل ملاحظه‌ای سبب معکوس شدن روند خروج زودهنگام از بازار کار شده است. همان‌طور که در نمودار زیر مشخص است؛ از سال ۲۰۰۰ تغییر قابل توجهی در الگوهای خروج زودهنگام - به خصوص در میان افراد جوان‌تر از ۶۰ سال - به چشم می‌خورد.

نمودار ۱. سن بازنشستگی در کشور هلند - سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۵



Source: ESPN Thematic Report on Retirement Regimes for Workers in Arduous or Hazardous Jobs the Netherlands, 2016.

1. Vervroegde Uittreding (VUT)
2. Contractual Pre-Pension Schemes
3. Levensloopregeling

۴. البته طرح پس‌انداز دوره زندگی در ۱ ژانویه ۲۰۱۲ لغو شد.

به رغم لغو معافیت‌های مالیاتی برای طرح‌های جمعی خروج زود هنگام مبتنی بر چانه‌زنی، در کشور هلند صنایع مختلف همچنان عرصه مهمی برای سیاست‌های بازار کار و نیاز خاص مربوط به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شوند. همان‌طور که پیشتر بیان شد، در رابطه با اینکه کدام مشاغل را می‌توان جزء مشاغل سخت و زیان‌آور دانست، اختلاف نظر زیادی وجود دارد و هیچ لیست پذیرفته شده عمومی و رسمی از این مشاغل به چشم نمی‌خورد. قراردادهای جمعی (CAs) معمولاً از دسته‌بندی‌های بسیار گسترده‌ای برای تمایز بین انواع مختلف مشاغل این حوزه استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، در بخش ساخت و ساز بین «کارکنان محل ساخت و ساز» و پرسنل «فنی - اداری» تمایز قائل می‌شوند. این تمایز نشان می‌دهد که کارگران کارگاه‌های ساختمانی وظایف فیزیکی سختی را انجام می‌دهند؛ در حالی که پرسنل فنی - اداری کارهای به مراتب آسان‌تری را بر عهده دارند. در حقیقت این تمایز در قراردادهای جمعی برای تعیین میزان مرخصی اضافی استحقاقی یک کارمند، بسیار حائز اهمیت است. دولت هلند در سال ۲۰۱۶ به صراحت اعلام کرده است که سیستم بازنشستگی لایه یک که فشار عمده تأمین مالی آن بر دوش دولت است،^۲ نمی‌تواند هزینه مربوط به بازنشستگی زود هنگام یا انعطاف‌پذیر را حتی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخت کند. این امر سبب تقویت جایگاه شرکای اجتماعی برای تأمین نیاز کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور شد. بررسی‌ها نشان می‌دهد در سال ۲۰۱۴ مخارج مربوط به طرح‌های بازنشستگی قانونی در کشور هلند به ۳۴ میلیارد یورو رسیده است که رشد ۲۵ درصدی مخارج نسبت به مشابه سال ۲۰۰۸ را نشان می‌دهد. مطابق دیدگاه تحلیلگران علت اصلی این افزایش روندهای جمعیتی و بروز سال خوردگی جمعیت است. مطالعه برویل و همکاران در سال ۲۰۱۵ نشان می‌دهد انباشته حقوق مستمری ناشی از طرح‌های بازنشستگی قانونی - لایه یک - برابر با ۲۰۸ درصد تولید ناخالص داخلی و مقدار مشابه برای طرح‌های بازنشستگی لایه دوم ۱۵۷ درصد تولید ناخالص داخلی است.^۳

در این بین شرکای اجتماعی ضمن اعمال فشار بر دولت به لحاظ انعطاف بیشتر در فرایند بازنشستگی، شروع به استفاده از قراردادهای جمعی برای ابداع استراتژی‌های جدید به منظور رفع نیازهای کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور کردند.

گزارش‌های سالیانه منتشر شده توسط وزارت امور اجتماعی و اشتغال^۴ کشور هلند بیشترین جزئیات را در مورد مقررات مربوط به دسته‌های مختلف کارگران ارائه می‌دهد. به طور کلی قراردادهای جمعی تفاوتی در مورد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و کارگران مشاغل عادی در نظر نمی‌گیرند؛ زیرا عمدتاً موضوع این نوع مشاغل و سختی‌های موجود در محیط کار مختص به آنها به طور خودکار بخشی از مذاکرات در شرکت‌ها و صنایع مشخص (همچون بخش ساخت و ساز) گنجانده شده است. همچنین به طور قابل توجهی، هیچ قرارداد جمعی شامل مقررات حوزه آموزش و پرورش کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور (یا کارگران مسن‌تر) برای کمک به تمدید دوره کاری آنها نیست؛ اگرچه آخرین دور چانه‌زنی جمعی نشان‌دهنده تحرکاتی در این زمینه است.^۵

متداول‌ترین شرطی که در قراردادهای جمعی یافت می‌شود، اعطای مرخصی اضافی^۶ به کارگران مسن‌تر است، با این فرض که کارگران مسن‌تر برای سالم ماندن و کارایی در موقعیت شغلی خود، به مرخصی اضافی نیاز دارند. قطعاً مسئله نیاز مبرم به مرخصی‌های اضافی به کارگران مسن فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور به طریق اولی برقرار است.

بر اساس تجزیه و تحلیل نمونه‌ای از ۱۰۰ قرارداد جمعی، ۵۲ قرارداد جمعی (که حدود ۵۱٪ از کارگران را پوشش می‌دهد) امکان مرخصی اضافی برای کارگران رده سنی ۵۰ تا ۶۰ سال (روند صعودی برای سنین نزدیک به ۶۰ سال با حداکثر ۱۵ روز مرخصی اضافی) ارائه می‌دهند. علاوه بر این، ۴۳ قرارداد جمعی (شامل ۲۹٪ از کارگران) به کارگران مسن که معمولاً بین ۴۵ تا ۶۴ سال هستند، اجازه می‌دهد تا ساعات کاری

1. Collective Agreements (CAs)

۲. مقصود طرح‌های بازنشستگی قانونی است.

۳. ارقام مربوط به پایان سال ۲۰۱۲ است.

4. Ministry of Social Affairs and Employment

۵. این گزارش بر اساس تجزیه و تحلیل نمونه‌ای از ۰۰۱ قرارداد جمعی است که نماینده ۵۸٪ از کل کارکنان است.

6. Extra Leave



کمتری^۱ داشته باشند. در نهایت، ۶۸ قرارداد جمعی (۶۲ درصد از کل کارگران را پوشش می‌دهد) شامل قوانینی است که کارگران مسن‌تر را از انواع خاصی از وظایف (اضافه کاری، ساعات کاری نامنظم، کار آخر هفته و کار تیمی) معاف می‌کند (وزارت امور اجتماعی و استخدام، ۲۰۱۵). در این بین شرکای اجتماعی با ابداع تدابیری به ترکیب کار پاره‌وقت با مستمری شغلی پاره‌وقت پرداختند و یا بر استفاده از مقررات مرخصی برای کاهش زمان کار تأکید کرده‌اند. البته کارگران امکان برداشت پیش از موعد مستمری ناشی از طرح‌های بازنشستگی شغلی خود را نیز دارا هستند؛ با این حال، این مسئله معمولاً به سبب عدم امکان دریافت حقوق بازنشستگی قانونی^۲ جذاب نیست؛ زیرا مستمری شغلی باید درآمد بیشتری از آنچه برای آن طراحی شده است را جایگزین کند و برای کارگران دریافت مبالغ کم مستمری چندان مطلوب نیست.

یک مثال خوب در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور، قرارداد جمعی بخش ساخت‌وساز است. در این قرارداد به کارگران اجازه تصمیم‌گیری در رابطه با زمان بازنشستگی، ترکیب کار پاره‌وقت با مستمری پاره‌وقت و همچنین استفاده از مرخصی سالیانه تا سه روز در هفته از سن ۵۵ سالگی داده می‌شود. همچنین از سال ۲۰۱۶، همه کارکنان بخش ساخت‌وساز دارای حساب فردی هستند که امکان ذخیره ۳/۲۱٪ از حقوق آنها در سال را دارد. این مبلغ پس از پرداخت مالیات تعلق یافته، می‌تواند برای مخارج دوران مرخصی اضافی و یا آموزش‌های لازم برای تثبیت و تبدیل موقعیت شغلی استفاده شود. حساب فردی مذکور برای پرسنل اداری - فنی ۱/۵۶٪ حقوق است که سالیانه مقدار آن نیز افزایش می‌یابد. ایده اصلی پشت این رشته سیاست‌های پس‌اندازی، تشویق کارگران تمام‌سنین به گرفتن مرخصی اضافی و یا دریافت آموزش‌های به‌روز برای کسب مهارت‌ها و ظرفیت فیزیکی لازم برای کار تا سن بازنشستگی قانونی است.

در بخش فلزکاری نیز بندهایی مشابه با بخش ساخت‌وساز در قرارداد جمعی قابل رؤیت است. مسئله آموزش به‌روز مهارت و دوره‌های زمانی اشتغال برای بهبود ظرفیت کارمندان به‌منظور کار تا سن بازنشستگی قانونی برای کارگران این بخش در نظر گرفته شده است. همچنین در قراردادهای این بخش امکان بازنشستگی پیش از موعد جزئی از سن ۵۸ سالگی و بازنشستگی کامل از ۶۳ سالگی امکان‌پذیر است. البته که تأمین هزینه‌های مربوط به این شکاف سنی تا سن قانونی بازنشستگی از طریق حساب بازنشستگی شغلی فردی وی صورت می‌پذیرد.

۲-۸. قوانین بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور

در این بخش ضمن توضیح نظام بازنشستگی سه‌لایه کشور هلند به بیان ویژگی‌های خاص لحاظ شده در طرح‌های بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور خواهیم پرداخت. در ابتدای امر برای روشن شدن هرچه بیشتر بحث به ترسیم مختصری از سیستم تأمین اجتماعی کشور هلند و ویژگی هر یک از سه‌لایه آن خواهیم پرداخت.

کشور هلند همانند سایر کشورهای OECD از سیستم بازنشستگی چندلایه برخوردار است. در این سیستم مزایا لایه یک به موجب طرح‌های قانونی، نرخ ثابتی از مزایا را در اختیار ساکنین کشور قرار می‌دهد. همچنین حدود ۹۰ درصد کارگران تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی شغلی در قالب لایه دوم تأمین اجتماعی هستند و از مزایایی متناسب با سطح درآمد و مزایا بر مزایا مستمری قانونی بهره‌مند می‌شوند. در این بین مزایای مربوط به طرح‌های خصوصی اختیاری برای کسانی که در طرح‌های بازنشستگی شغلی عضویت ندارند و یا خواهان سطح مستمری بازنشستگی بیشتر از مجموع مزایا دو لایه اول و دوم باشند، در سیستم بازنشستگی تعبیه شده که به لایه سوم معروف است.

آمار کشور هلند نشان می‌دهد که در این کشور حدود ۵۴ درصد از مستمری بازنشستگی انباشته در لایه اول، ۴۰ درصد در لایه دوم و ۶ درصد در لایه سوم قرار دارد^۴ (برویل و همکاران، ۲۰۱۵)؛ ارقام مربوط به پایان سال ۲۰۱۳. از سوی دیگر همان‌طور که پیشتر بیان شد، در سیستم تأمین اجتماعی کشور هلند هیچ قوانین بازنشستگی خاصی در طرح‌های قانونی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور وجود ندارد.

1. Work Fewer Hours
2. Statutory Pension
3. Earnings-Related Benefits

۴. در این بین انتظار می‌رود با به بلوغ رسیدن لایه دوم، مقیاس آن نسبت به لایه اول افزایش یابد.

در این بین ماهیت غیر متمرکز طرح‌های بازنشستگی شغلی به کمک کارگران بخش‌های خاص، به‌ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور می‌آید و امکان فرایند بازنشستگی منعطف‌تر را برای آنان محقق می‌کند. این مسئله به آن معناست که کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در صورت نیاز به کاهش دوره کار یا بازنشستگی زود هنگام، به بندهای مربوط به بازنشستگی در قراردادهای جمعی مبتنی بر چانه‌زنی تکیه می‌کنند. در سال ۲۰۱۳، دولت هلند به دلیل رشد قابل توجه مخارج طرح‌های قانونی بازنشستگی در دهه‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ و تخمین‌های مبنی بر رشد بیشتر این هزینه‌ها در نتیجه بازنشستگی متولدین دوره انفجار جمعیت، توانستد رأی پارلمان را برای قانون افزایش سن بازنشستگی را برای طرح‌های بازنشستگی پایه (AOW)، تا سال ۲۰۲۱ به ۶۷ سال از آن خود کند.^۱

به همین سبب سن بازنشستگی قانونی در طرح‌های بازنشستگی شغلی مبتنی بر چانه‌زنی جمعی به تبعیت از طرح‌های بازنشستگی قانونی به ۶۷ سال رسید. اما در کنار این مسئله کماکان بسیاری از طرح‌های بازنشستگی شغلی فرایند بازنشستگی انعطاف‌پذیر را برای کارگران مشاغل مختلف به‌ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور محقق کردند. موضوع بازنشستگی انعطاف‌پذیر، همراه با حمایت‌های قانونی برای کارگران پاره‌وقت و امکان بازنشستگی جزئی برای بسیاری از کارگران، از جمله کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور نقطه تأکید این طرح‌های مبتنی بر چانه‌زنی محسوب می‌شود. در ادامه به بیان اهم ویژگی هر یک از سه لایه سیستم تأمین اجتماعی هلند به اختصار خواهیم پرداخت.

۱-۲-۸. لایه اول

لایه اول شامل طرح مستمری با نرخ ثابت پایه (AOW)^۲ است که به موجب آن مزایای نقدی سخاوتمندانه‌ای در اختیار همه افرادی که به سن قانونی بازنشستگی ۶۵ سال و ۳ ماه رسیده‌اند و بین سنین ۱۵ تا ۶۵ سال به مدت ۵۰ سال در هلند زندگی کرده‌اند، قرار می‌گیرد. گفتنی است که میزان مستمری بازنشستگی به‌ازای هر سال عدم اقامت ۲ درصد کاهش می‌یابد. در این لایه امکان بازنشستگی پیش از موعد وجود ندارد و سن بازنشستگی قانونی به تدریج در سال ۲۰۲۱ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت.

مستمری بازنشستگی AOW از طریق سیستم توازن درآمد - هزینه (PAYG) تأمین مالی می‌شود و نرخ مشارکت از سال ۱۹۹۷ بر روی ۱۷/۹۰٪ تثبیت شده است (همچنین حداکثر نرخ مشارکت قانونی ۱۸/۲۵٪ است).

به موجب این طرح در سال ۲۰۱۵، مستمری‌بگیران مجرد، ۱۲۰۹،۷۱ یورو به‌طور ناخالص در ماه مستمری و ۷۱،۵۶ یورو در ماه هر سال به‌عنوان مزایای مکمل تعطیلات^۳ دریافت می‌کنند. این مبلغ حدود ۷۰ درصد حداقل دستمزد برای یک فرد مجرد را پوشش می‌دهد. از سوی دیگر بازنشستگان متأهل و دارای زندگی مشترک هر کدام ۸۳۴،۹۹ یورو (با مکمل تعطیلات ۱،۱۲،۵۱ یورو) حدود ۵۰٪ حداقل دستمزد فرد شاغل مشابه خود را از این لایه اخذ می‌کنند.

۲-۲-۸. لایه دوم

لایه دوم شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی (به تعداد ۲۷۲ در سال ۲۰۱۵) است که حدود ۵،۳ میلیون کارمند (حدود ۹۰ درصد کل کارکنان) و ۳،۱ میلیون بازنشسته را پوشش می‌دهد. این طرح‌ها شبه‌اجباری^۴ بوده و به‌صورت جمعی اداره می‌شوند و در سه سطح شرکتی، بخشی و حرفه‌ای قابل تعریف هستند. طرح‌های بازنشستگی شغلی (به استثنای طرح‌هایی مربوط به مشاغل آزاد)^۵ توسط کارفرمایان و اتحادیه‌ها به‌عنوان بخشی از قراردادهای جمعی مبتنی بر چانه‌زنی مدیریت می‌شوند.

در این بین با توجه به قوانین مربوط به گسترش قراردادهای جمعی برای کل صنایع، این طرح‌ها گستره وسیعی دارند و حدود ۹۰٪ کارگران تحت پوشش این طرح‌ها هستند. تنها خویش فرمایان بدون پرسنل و کسانی که فقط چند ساعت در هفته در مشاغل پاره‌وقت کار می‌کنند، از گستره این طرح‌ها خارج هستند.

۱. قانونی که به موجب آن سن قانونی بازنشستگی افزایش یافت موسوم به Wet verhoging AOW-en pensioenrichtleeftijd (Wet VAP) است.

2. Algemene Ouderdomswet

3. Vacation Supplement

4. Quasi-Mandatory

5. Vrije Beroepen

مستمری بازنشستگی در لایه دوم مشابه مستمری AOW معمولاً مزایای معینی را برای افراد به ارمغان می‌آورد که به انضمام مقدار کامل مستمری AOW کامل، معادل ۷۰٪ میانگین دستمزد در صورت ۴۰ سال خدمت است.

گفتنی است کارفرمایان معمولاً دوسوم حق بیمه را پرداخت می‌کنند و مابقی را کارمندان می‌پردازند. همچنین همه شرکت‌کنندگان در یک طرح، نرخ مشارکت یکسانی را پرداخت می‌کنند. نرخ مشارکت معمولاً از ۱۵٪ تا ۲۵٪ از درآمد قابل مشارکت (بسته به سطح درآمد مازاد از آستانه مشخص در جهت پرداخت مستمری AOW) است.

طرح‌های بازنشستگی شغلی از نوع سیستم اندوخته‌گذاری کامل در فرایند تأمین مالی خود هستند. در چارچوب نظارتی نیز صندوق‌های بازنشستگی ملزم به داشتن دارایی برابر با حداقل ۱/۵ برابر میزان بدهی آنها هستند.

با آنکه در اکثر مواقع به اعضای این طرح مزایای مشخص شده‌ای تعهد می‌شود؛ با این حال در واقعیت، تعهدات موجود در بیشتر طرح‌ها ترکیبی از هر دو نوع مشارکت معین و مزایای معین است. همچنین این طرح‌ها از نظر قانونی ملزم به تعدیل مزایا و پرداختی‌های بازنشستگی مطابق نرخ تورم یا دستمزد نیستند و تنها بسته به ویژگی‌ها و قدرت مالی صندوق‌ها این مسئله رخ می‌دهد.

۳-۲-۸. لایه سوم

در سیستم تأمین اجتماعی هلند به دلیل فربه بودن دو لایه اول، لایه سوم از تنوع و گستردگی زیادی برخوردار نیست. این لایه عمدتاً شامل پس‌انداز فردی و داوطلبانه افراد برای پوشش هزینه‌های دوران بازنشستگی است. این دست‌طرح‌های داوطلبانه، به‌جز در میان افراد خوداشتغال و کسانی که مایل به جمع‌آوری مزایایی مازاد بر مزایای بازنشستگی اعطایی در لایه اول و دوم خود هستند، از جذابیت چندانی برخوردار نیست. در سال ۲۰۱۵ مزایای لایه سوم تنها حدود ۶٪ از کل پس‌انداز بازنشستگی را به خود اختصاص داده است (CBS, 2016).

۳-۸. الگوهای بازنشستگی و درآمد بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور

همان‌طور که پیشتر بیان شد، هیچ تعریف پذیرفته شده‌ای از مشاغل سخت یا زیان‌آور در کشور هلند وجود ندارد و به همین سبب این موضوع در قراردادهای جمعی در بخش‌های خاص بررسی می‌شود. در این بین صنایعی که معمولاً شامل کارهای سخت و زیان‌آور هستند - برای مثال بخش ساخت‌وساز - مدت‌هاست بر طرح‌های ویژه‌ای مانند مرخصی اضافی برای کارگران مسن‌تر، بازنشستگی پیش از موعد شغلی و اخیراً بازنشستگی انعطاف‌پذیر متکی هستند.

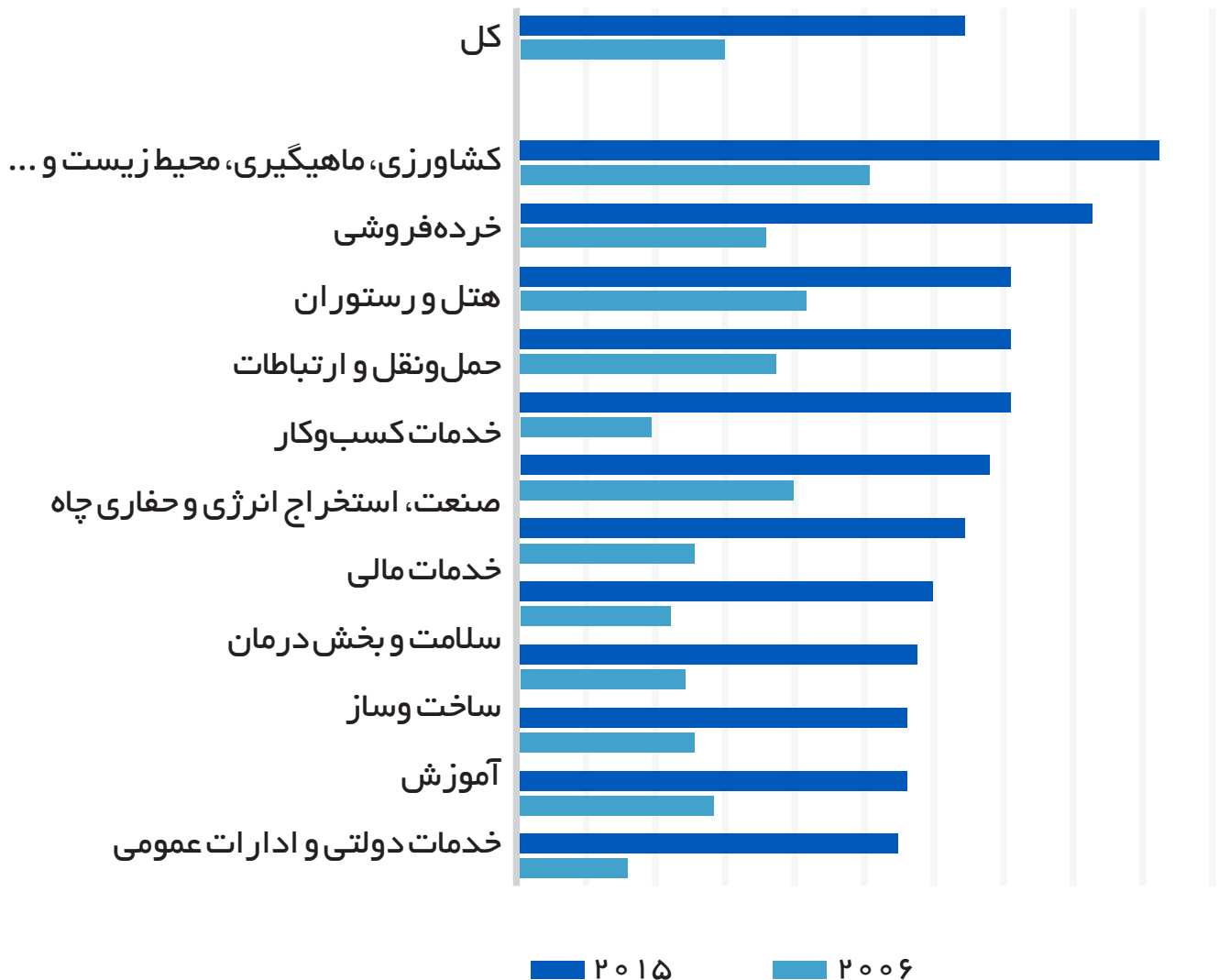
البته در دوره‌های محدود، دولت به مبالغ مشارکتی در این طرح‌ها معافیت مالیاتی اعطا می‌کرد؛ اما با حذف چنین ترتیبات مالیاتی، شرکای اجتماعی شروع به طراحی مرخصی‌های اضافی، فرایند بازنشستگی انعطاف‌پذیر و بازنشستگی پاره‌وقت در دل قراردادهای جمعی برای پاسخ‌گویی به نیازهای کارگران مشاغل سخت یا زیان‌آور کرده است.

نمودار ۲ میانگین سن بازنشستگی کارگران بخش‌های خاص را در سال‌های ۲۰۰۶ و ۲۰۱۵ نشان می‌دهد. همان‌طور که از نمودار مشخص است، در همه بخش‌ها، میانگین سن بازنشستگی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است.

در بخش ساخت‌وساز (که مهم‌ترین مشاغل سخت و زیان‌آور به حساب می‌آید) این افزایش نزدیک به سه سال بود. با این حال، کمترین میانگین سنی بازنشستگی مربوط به بخش آموزش و بخش دولتی است.^۱

۱. اگرچه این تفاوت در مقایسه با بخش ساخت‌وساز زیاد نیست.

نمودار ۲. متوسط سن بازنشستگی برای فعالین بخش‌های مختلف - سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۰۶



Source: ESPN Thematic Report on Retirement Regimes for Workers in Arduous or Hazardous Jobs The Netherlands, 2016.

به‌رغم فقدان قواعد ویژه برای بازنشستگی فعالین حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور، شرکای اجتماعی از دهه ۱۹۷۰ با بهره‌مندی گسترده از طرح‌های جمعی مبتنی بر چانه‌زنی برای تأمین نیاز این اقشار توانستند تا حد قابل قبولی ضرر این گروه نسبت به مشاغل عادی را جبران کنند. با این حال، افزایش مداوم سن بازنشستگی (به ۶۷ سال در سال ۲۰۲۱) ممکن است به این مسئله خدشه وارد کند. درحقیقت به سبب آنکه دولت هلند تمایلی به لحاظ بازنشستگی پیش از موعد در طرح‌های بازنشستگی قانونی (لایه یک) برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ندارد؛ شرکای اجتماعی برای حل مشکل چگونگی تشویق افزایش دوره اشتغال این گروه شغلی، نقش بسیار مهم و اساسی در این مکانیزم ایفا می‌کنند.

جدیدترین قراردادهای جمعی در بخش ساخت‌وساز و فلزکاری نشان می‌دهد که اتخاذ رویکردهای نوآورانه اثربخشی خوبی بر سیستم داشته است. البته در فضای کشور هلند مسئله کار پاره‌وقت بسیار گسترده بوده و از حمایت قانونی دولت نیز برخوردار است؛ در نتیجه استفاده از ترتیبات مرخصی انعطاف‌پذیر و بازنشستگی جزئی به خوبی قابل اجراست.

بررسی تجربه سایر کشورها به‌طور کلی نشان می‌دهد تنوع مقررات در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور بر ترکیب سیاست‌های اتخاذی توسط کشورها اثر به‌سزایی دارد. از این منظر رویکرد سیاستی کشورها با کارگران این رده شغلی به سه دسته کلی قابل تقسیم است:

۱. اتخاذ استراتژی خروج زودهنگام از موقعیت شغلی با هدف تسهیل خروج کارگران این بخش از بازار کار که عمدتاً توسط کشورهای اروپای جنوبی و شرقی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲. پیگیری رویکردی جامع برای طولانی‌تر کردن دوره اشتغال کارگران این حوزه که عمدتاً در کشورهای شمال اروپا شاهد آن هستیم و مبتنی بر ترکیبی از اقدامات است:

۲-۱. استراتژی‌هایی با هدف بهبود استانداردهای سلامت و ایمنی در محیط کار،

۲-۲. برنامه‌های پیشگیری از بروز عارضه شدید حین کار و توانبخشی،

۲-۳. سیاست‌های نوآورانه و فعال بازار کار در کنار لحاظ شروط سخت‌تر برای بازنشستگی پیش از موعد،

۲-۴. دسترسی به برخی از مزایا و مزایایی همچون از کارافتادگی، بیماری و ...

۳. اجرای توأمان سیاست‌های مربوط به خروج زودهنگام از موقعیت شغلی سخت و زیان‌آور در کنار اقدامات مربوط به افزایش دوره کاری همچون سیاست‌های فعال بازار کار (آموزش حرفه‌ای، مشاوره، واگذاری شغل)، مرخصی پاره‌وقت، کاهش ساعات کار و مقررات توانایی کار. مطابق مطالب ذکر شده در گزارش اخیر، تجربه کشورها حتی در اصل اساسی به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور نیز با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. حتی از نقطه نظر لحاظ قواعد مختص به این رده شغلی در قوانین کشورها نیز شاهد بروز تفاوت‌ها هستیم. همین افتراق‌ها میان کشورها منتج به اتخاذ سیاست‌های گوناگون و یا حتی نظارت و استفاده از روش‌های متفاوت در امر تأمین مالی طرح‌های ویژه این مشاغل شده است. مطالعه تجارب سایر کشورها نشان می‌دهد، کشورهای دارای طرح‌های بازنشستگی خاص معمولاً از نظر دامنه محدودتر از کشورهای با قوانین بازنشستگی جداگانه در بستر نظام بازنشستگی عمومی هستند.

به‌طور کلی آنچه که در عمده کشورهای اتحادیه اروپا قابل مشاهده است، به‌کارگیری قواعد ویژه و مطلوب‌تر در مکانیزم اخذ حق بیمه و پرداخت مستمری به شاغلین در بخش مشاغل سخت و زیان‌آور است که در اعمال نرخ تعلق‌پذیری بالاتر برای این مشاغل یا امکان بازنشستگی پیش از موعد متبلور است. جدای از تفاوت‌های موجود در طرح‌های ویژه مختص به مشاغل سخت و زیان‌آور، مسئله مربوط به دوره‌های مشارکت و میزان مزایای تعهدی برای شاغلان این حوزه از تنوع بسیار زیادی بین کشورها و بین طرح‌های مختلف موجود در یک کشور واحد برخوردار است. در بسیاری از موارد، میزان مستمری‌های تعهد شده در سیستم برای مشاغل سخت و زیان‌آور یا براساس ضریب تکاثر به‌ازای هر ماه مشارکت (مانند کشور لهستان)^۱ یا مبتنی بر ضریب کاهنده سن بازنشستگی براساس سختی و یا خطرناک بودن محیط کار (مانند کشور اسپانیا) و یا تابع فرمولی ویژه و سخاوتمندانه‌تر است (مانند کشور جمهوری چک). همچنین علاوه بر سابقه شغلی مشخص در برخی موارد شاهد محدودیت سنی و عدم لحاظ آن در امر بازنشستگی پیش از موعد وابسته به سنوات پرداختی در مشاغل سخت و زیان‌آور هستیم (تجربه لهستان). از سوی دیگر داده‌های مقایسه‌ای میان کشورهای اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که سن مؤثر بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور متوسط ۳ تا ۴ سال کمتر از فعالان مشاغل عادی است.

تجربه سایر کشورها در رابطه با نحوه تأمین مالی نشان می‌دهد، در اکثر کشورهایی که قوانین خاصی برای مشاغل سخت و زیان‌آور در طرح تأمین اجتماعی عمومی وجود دارد مشاغل سخت و زیان‌آور تحت پوشش طرح‌های اجباری توازن درآمد - هزینه (PAYG) قرار دارند (کشورهای جمهوری چک، قبرس، یونان، اسپانیا، پرتغال، رومانی، اسلونی و ترکیه). همین‌طور مشاهده‌های مربوط به کشورهای مختلف

۱. لحاظ نرخ بازگشتی بالاتر.

نشان می‌دهد، افزایش نرخ مشارکت‌های تکمیلی برای فعالین مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با کارگران عادی در میان کشورهای و مشاغل مختلف متفاوت است و بین ۱/۵٪ تا ۲۶٪ متغیر است.

نکته حائز اهمیت آنکه در اکثر کشورهای مورد بررسی، صرف نظر از رویکرد سیاستی که از گذشته در کشور برای مشاغل سخت و زیان‌آور دنبال شده است؛ اصلاحات اخیر با هدف افزایش دوره اشتغال از طریق کاهش دامنه مقررات ویژه و سخاوتمندانه انجام شده است. عمدتاً سیاستگذاران این مسیر اصلاحی را از طریق اقدامات مختلف - گاهی متناقض دنبال کرده‌اند. در برخی کشورها، شرایط احراز مزایا در طرح‌های عمومی تأمین اجتماعی سخت‌گیرانه‌تر شده است که این سخت‌گیری برای دریافت امتیاز بازنشستگی پیش از موعد و مزایای از کارافتادگی نیز صادق است. در برخی دیگر از کشورهای و طرح‌های ویژه و سخاوتمندانه برای مشاغل سخت و زیان‌آور خاتمه یافته و طرح‌های عمومی (که درصد بیشتری از کارگران را پوشش می‌دهد) در راستای اهداف ذکر شده اصلاح گردیده است.

در این بین اتحادیه اروپا و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، مجموعه رهنمون‌هایی در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور را برای همه کشورهای به‌طور عام و کشورهای که مشاغل سخت و زیان‌آور را به رسمیت شناخته‌اند و مقررات بازنشستگی ویژه برای این دسته از کارگران در نظر می‌گیرند، منتشر کردند که به ترتیب به آنها اشاره می‌کنیم.

در رابطه با همه کشورهای در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور موارد ذیل قابل اشاره است:

۱. لزوم به کارگیری راهبردهای جامع ناشی از تجربه حال حاضر برخی از کشورهای در حوزه رسیدگی به مشکلات مربوط به پایان شغل کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به‌خصوص؛

الف) اهتمام مضاعف برای درک عمیق‌تر تأثیر متقابل اجزا مختلف سیاست‌های ترکیبی این حوزه مانند سیاست‌های ناظر بر خروج زودهنگام از موقعیت شغلی (مقررات ویژه و سخاوتمندانه بازنشستگی) در کنار موارد مختص به افزایش دوره اشتغال (سیاست‌های فعالانه بازار نیروی کار، بهداشت و ایمنی)،

ب) شناسایی روش‌های بهینه برای بهبود توانایی کاری کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و اقدامات فعال‌سازی هدفمند این توانایی‌ها.

۲. بهبود سیاست‌های اتخاذی در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق توجه به نقش مثبت و کلیدی چانه‌زنی جمعی در تنظیم قواعد مربوط به زمان پایان کار مشاغل سخت و زیان‌آور؛

الف) اتحادیه‌های کارگری و نمایندگان کارفرمایان باید از نزدیک در ارائه اطلاعات بیشتر در مورد سختی و خطرناک بودن کار و مؤثرترین راه‌ها برای حمایت از کارگران مشارکت داشته باشند،

ب) تعاملات بین قوانین و قراردادهای جمعی باید با توجه به این واقعیت که مشاغل سخت و زیان‌آور به وضوح تنها به گروه‌های شغلی و بخش‌های صنعتی مشخصی مرتبط هستند، صورت پذیرد،

ج) شرکای اجتماعی باید از نزدیک در طراحی سیاست‌های فعالانه بازار نیروی کار که به نفع مشاغل سخت و زیان‌آور باشد، مشارکت داشته باشند.

۳. اهتمام جدی در جهت پایه‌ریزی سامانه اطلاعات جامع با مجموعه داده‌های آماری مؤثرتر و سیستماتیک‌تر در رابطه با موارد ذیل؛

الف) سن مؤثر بازنشستگی و میانگین مستمری کارگران فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور،

ب) الگوی متوازن یا دارای تورش بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از نظر جنسیت،

ج) کفایت حمایت ارائه شده در طرح‌های ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور با توجه به مشخصات منحصر به فرد آنان (متوسط امید زندگی و ...).

همچنین در رابطه با کشورهایی که ضمن به رسمیت شناختن این رده شغلی، مجموعه مقررات و طرح‌هایی را نیز مختص به آنان در طرح

کلی سیستم تأمین اجتماعی خود در نظر گرفته‌اند، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. انجام اقدامات هدفمندتر برای بهبود قابلیت استخدام کارگران فعال در مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌ویژه از طریق:

الف) اتخاذ رویکردی یکپارچه و ترکیب سیاست‌های بازنشستگی و اشتغال برای کمک به این گروه از کارگران در جهت فعال ماندن در بازار



نیروی کار و در عین حال برخورداری از شرایط کاری مناسب. این مسئله همچنین می‌تواند به بهبود میانگین حمایت مستمری آنان از طریق دوره اشتغال طولانی‌تر و در نتیجه سوابق پرداخت حق بیمه کمک کند،

ب) اجرای سیاست چندجانبه بازار نیروی کار؛ شامل تسهیل جهت‌گیری مجدد شغلی،^۱ فعال‌سازی مجدد کارگران،^۲ آموزش مجدد^۳ و یادگیری مادام‌العمر^۴ برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور.

۲. لحاظ طرح‌های بازنشستگی جزئی^۵ با هدف رسیدگی بهتر به تنش‌های بازار نیروی کار، از جمله شرایط سخت کاری و بیکاری.

۳. بهبود توانایی کاری مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق اقدامات تشویق‌کننده همکاری بین کارشناسان پزشکی و نمایندگان کارگران به منظور ارزیابی صحیح خطرات بیماری‌های شغلی و حوادث ناشی از کار.

۴. اهتمام در جهت دستیابی به روشی بهینه برای ادغام طرح‌های با روش تأمین مالی توازن درآمد-هزینه (PAYG) (لایه یک) و طرح‌های اندوخته‌گذاری تکمیلی (لایه دو) در جهت ارائه حمایت اجتماعی بهتر به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور.

به‌طور کلی طرح‌های لایه اول و موارد تکمیلی لایه دوم باید بخشی از یک برنامه یکپارچه برای تأمین حمایت دوران سالمندی در کنار به‌کارگیری رویکردهای انعطاف‌پذیر برای پایان شغل باشد. در این حوزه تجربه برخی از کشورها نشان می‌دهد که مستمری‌های تکمیلی (داوطلبانه یا اجباری) می‌توانند حمایت بیشتری را برای مشاغل سخت و زیان‌آور فراهم کنند.

1. Career Reorientation
2. Reactivation
3. Re-Training
4. Life-Long Learning

۵. این طرح‌ها می‌تواند شامل ترکیبی از کار پاره‌وقت و بازنشستگی جزئی به موجب آن، باشد. در این طرح کاهش ساعات کار می‌تواند تا حدی با پرداخت‌های تکمیلی کارفرمایان جبران شود. مرخصی‌های اضافی و شیوه‌های واگذاری شغل، همراه با آموزش مجدد، نیز می‌تواند در این طرح پیش‌بینی شود. در کشور بلژیک کاهش ساعات کار تا حدی با بیمه بیکاری جبران می‌شود و در صورت کاهش ساعات کار هفتگی در بخش بهداشت و درمان و مراقبت‌های اجتماعی به‌طور کامل توسط کارفرمایان جبران می‌شود.



1. Natalie, D.; Spasova, S.; Vanhercke, B., (2016); "Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe A study of national policies", European Social Policy Network (ESPN), European Commission.
2. European Commission, The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Volume I, European Union, Luxembourg, 2015, pp. 173– 192.
3. Zaidi, A.; White house E. E., Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 91, OECD Publishing, 2009, [http://dx.doi.org/10.1787/15\)221835736557/](http://dx.doi.org/10.1787/15)221835736557/) April 2016).
4. D'Addio, A. C. et al., Contribution to the EU Adequacy Report 2015: Interim report on penibilite schemes in EU, VS/20130451/ – Project For Assessing Progress towards Adequate, Sustainable and Safe Pension System, OECD, February 2015.
5. OECD, Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en (14 May 2012).
6. OECD, Mortality Assumptions and Longevity Risk Implications for pension funds and annuity providers, OECD Publishing, 2014, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/mortalityassumptions-and-longevity-risk-9789264222748-en.htm> (1 October 2016)
7. Pestieau, P.; Racionero, M., Harsh occupations, life expectancy and social security, Economic Modelling, Vol. 58, 2016, pp. 194 – 195.
8. OECD, Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A synthesis of findings across OECD countries. OECD Publications, 2010, <http://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm> (15 May 2016).
9. ESPN Thematic Reports on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&intPagelD=3589>.
10. Chomik, R., & Whitehouse, E. (2010). Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy , 19502050-. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 105.
11. D'Addio, A. C. (2013). Pension Entitlements of Women with Children: The Role of Credis within Pension Systems in OECD and EU Countries. In R.Holzmann, E.Palmer, D.Robalino (eds.), 2012, Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Volume 2: Gender, Politics and Financial Stability (pp. 75–110).
12. European Commission. (2008). Social Protection and Social Inclusion in Montenegro, (June).
13. European Commission. (2012). White Paper. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions (No. COM(2012) 55 final).
14. European Commission. (2015). Annual Growth Survey 2015, COM (2014)(2015).
15. European Commission DG ECFIN. (2015). The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary

projections for the 28 EU Member States (20132060-). European Economy, 3. <http://doi.org/10.2765877631/>

16. Golubović, V. (2008). The functioning of the pensions insurance system in the countries of former Yugoslavia.

17. Ilmarinen, J. (2005). Towards a Longer Worklife!. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.

18. Koradecka, D. (2008). Założenia merytoryczne projektu ustawy do emeryturach pomostowych. Proceedings from the meeting of the Parliamentary Committee, October 2008.

19. Kvist, J. (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Denmark, (October). <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.32142.15684>

20. Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators. Riedel, M., & Hofer, H. (2013). Determinants of the Transition from Work into Retirement. NEUJOBS Working Paper. Syndex. (2014).

21. Better Understanding of “Arduous Occupations” within the European Pension Debate, (July).

22. World Bank. (2011). Does the labor Law Contribute to Poor Employment Outcomes in Montenegro? Technical Note (March).

23. World Bank. (2012). How Can the Pension System Contribute to Better Employment Outcomes in Montenegro? Technical Note (June).

24. World Bank. (2015). Pension System in Montenegro: Outlook and Further Reform Options, 88 (June).

25. Anderson, Karen. (2016), ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs The Netherlands 2016, European Commission B-1049 Brussels.

26. Debrand, T. and Lengagne (2008) “Working Conditions and Health of European Older Workers”, Working Paper IRDES (Institut de recherche et documentation en économie de la santé), Working Paper no. 8, Paris.

27. OECD (2005), Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries, Paris.

28. OECD (2007), Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries, Paris.

29. Whitehouse, E.R. and A. Zaidi (2008), “Socio-economic differences in mortality: implications for pensions policy”, Social, Employment and Migration Working Paper n71, OECD, Paris.

30. Syndex, European Commission (2014), “Better Understanding of “Arduous Occupations” within the European Pension Debate”, European study report with joint policy recommendations, October 2014

31. Central Bureau of Statistics (CBS) (2010). Pensioenansprakenstatistiek: Geld van nu voor later. The Hague: CBS.

32. Central Bureau of Statistics (CBS) (2016) ‘Pensioenleeftijd voor negende jaar omhoog’, 1 March.

33. Ministry of Social Affairs and Employment (2015a) Letter to the Second Chamber, 16 February. Ministry of Social Affairs and Employment (2015b) CAO-afspraken 2014, October.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir