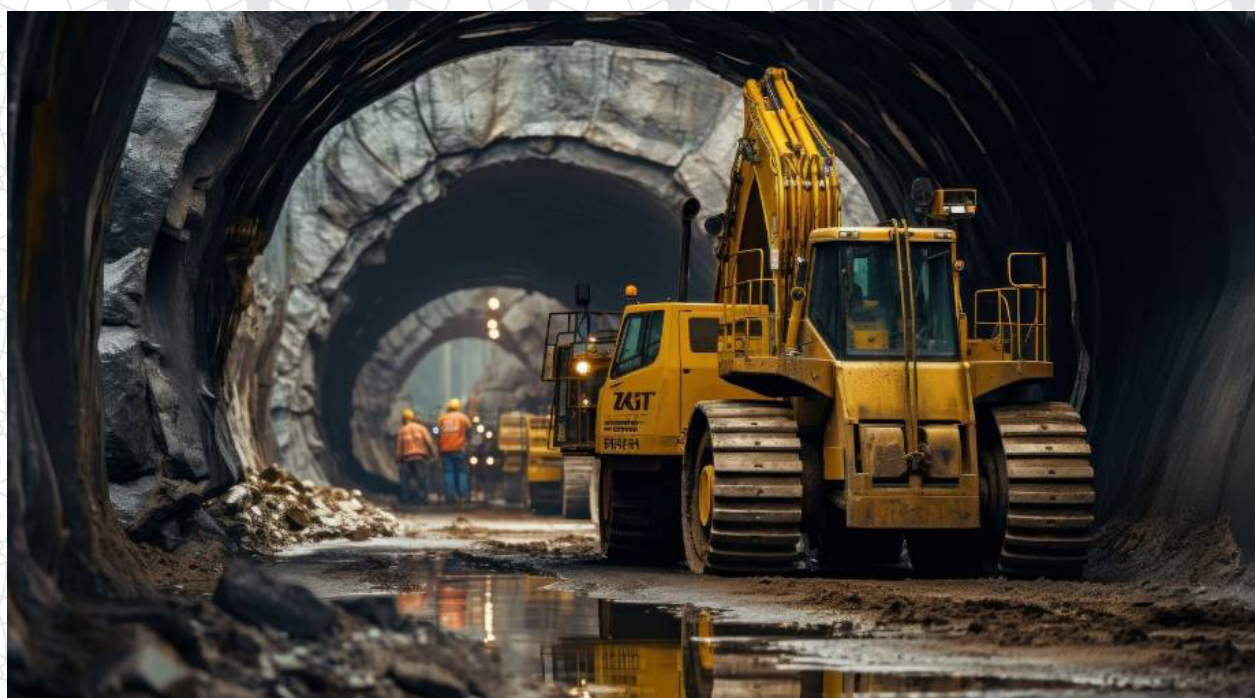


بررسی و آسیب‌شناسی مشاغل سخت‌وزیان‌آورد در ایران

با تأکید بر اجرای تبصره « ۲ » ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۱۱/۱۳

شماره مسلسل: ۲۰۳۸۷

کد موضوعی: ۲۳۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

بررسی و آسیب‌شناسی مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران
با تأکید بر اجرای تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

نوع گزارش: طرح/ لایحه □ راهبردی ■ نظارتی □

نام دفتر:

مطالعات بخش عمومی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین:

عباس یزدانی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

مدیر مطالعه:

محمدحسین مرادی

اظهار نظر کنندگان:

فاطمه تیمورا (کارشناس گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)، شاهین بهداروند (کارشناس گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)، سمیه صدیقی (کارشناس گروه بهداشت و درمان)

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز:

اسماعیل گرجی‌پور (معاون رفاه و اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، محمد اصابتی (مدیرکل سابق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، رزگار مولودیان (کارشناس سازمان اداری و استخدامی)، حسینعلی میرزایی (کارشناس روابط کار)، سیدمحمد موسوی خطاط (کارشناس حوزه رفاه اجتماعی)، ولی... حیدر نژاد (کارشناس حقوق عمومی)

ناظران علمی:

سیدعباس پرهیزکاری، سید محمدحسین فاطمی

گرافیک و صفحه‌آرایی:

سمیرا صادقی عسکری

ویراستار ادبی:

سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:

- سخت و زیان‌آور
- سالم‌سازی محیط کار
- بازنشستگی پیش از موعد

تاریخ شروع مطالعه:

فروردین ۱۴۰۲



فهرست مطالب

۶	چکیده.....
۷	خلاصه مدیریتی.....
۸	۱. مقدمه.....
۱۳	۲. پیشینه پژوهش.....
۱۴	۳. بررسی مشاغل سخت و زیان آور در سایر کشورها.....
۱۵	۴. تاریخچه تقنین در مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۰	۵. فرایند تعیین مشاغل سخت و زیان آور در ایران.....
۲۶	۶. چالش‌های موجود در خصوص مشاغل سخت و زیان آور.....
۳۶	۷. علل وقوع چالش‌های موجود در مشاغل سخت و زیان آور.....
۴۱	۸. پیشنهادهای اصلاحی.....
۴۵	۹. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....
۴۶	۱۰. پیوست.....
۵۰	منابع و مأخذ.....

فهرست جداول

۹	جدول ۱. آثار کار سخت و خطرناک.....
۱۸	جدول ۲. مهم‌ترین مقاطع قانونگذاری در حوزه مشاغل سخت و زیان آور.....
۲۲	جدول ۳. وضعیت کلی بازنشستگان سخت و زیان آور.....
۲۵	جدول ۴. درجه سخت و زیان آوری در شغل آتش‌نشانی.....
۲۶	جدول ۵. انواع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور به تفکیک گروه «الف» و گروه «ب».....
۲۷	جدول ۶. وضعیت کارگاه‌ها بر اساس شاخص سالم‌سازی محیط کار.....
۳۲	جدول ۷. توزیع فراوانی و میزان شاخص‌های بیمه‌ای بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور به تفکیک نوع و جنسیت.....
۳۳	جدول ۸. هزینه‌های سخت و زیان آور در حالات مختلف.....
۳۳	جدول ۹. هزینه پرداخت مستمری صندوق در سنوات ارفاقی.....
۳۶	جدول ۱۰. آمار درخواست‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان آور در دیوان عدالت اداری.....
۴۲	جدول ۱۱. دستگاه‌های متولی حوزه مشاغل سخت و زیان آور.....

فهرست شکل‌ها

۱۳	شکل ۱. نمودار درصد بازنشستگان سخت و زیان آور و عادی ۱۴۰۱-۱۳۹۴.....
۲۳	شکل ۲. نمودار روند تعداد بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور ۱۴۰۱-۱۳۸۰.....
۲۶	شکل ۳. نمودار درصد بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور به تفکیک مشاغل گروه «الف» و گروه «ب».....
۲۹	شکل ۴. نمودار تغییر در سنوات اشتغال و بازنشستگی به موجب قوانین سخت و زیان آور.....
۳۰	شکل ۵. نمودار هرم سنی بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی.....
۳۱	شکل ۶. نمودار سهم بار مالی بازنشستگی‌های پیش از موعد در سازمان تأمین اجتماعی.....
۳۲	شکل ۷. نمودار تغییرات وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی به موجب بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور.....
۳۹	شکل ۸. نمودار درصد درخواست‌های سخت و زیان آور تأیید شده در کمیته‌های بدوی به تفکیک استان در سال ۱۴۰۱.....



HSE



بررسی و آسیب‌شناسی مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران

با تأکید بر اجرای تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

چکیده



در این گزارش، ابتدا تاریخچه قوانین و احکام مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور بیان شده و پس از بررسی قوانین این حوزه، آسیب‌شناسی از قوانین مرتبط با صیانت از حقوق نیروی کار و بازنشستگی در این مشاغل صورت پذیرفته است. براساس بررسی‌های صورت گرفته از مهم‌ترین چالش‌های موجود در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توان به «عدم تحقق سالم‌سازی محیط کار و در نتیجه عدم تحقق صیانت از سلامت نیروی کار، فرایند پیچیده و غیردقیق تعیین مصدق و در نتیجه گسترش بی‌ضابطه دامنه این مشاغل، تأثیر منفی بر بازار کار از طریق افزایش بازنشستگی‌های پیش از موعد، تبعیض آمیز بودن برخی قوانین این حوزه و ایجاد نارضایتی در جامعه شاغلین و در نهایت تحمیل هزینه‌های مالی و اجرایی قابل توجه به دستگاه‌های اجرایی، قضایی و سازمان‌های بیمه‌گر» اشاره کرد. در ادامه پس از بررسی علل شکل‌گیری چالش‌های موجود، پیشنهادهایی جهت اصلاحات در این بخش ارائه شده است.



بیان / شرح مسئله

اشتغال و بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور از گذشته به دلیل آسیب‌های وارد شده به افراد در اثر فعالیت در این مشاغل، شرایط متفاوتی نسبت به مشاغل عادی داشته است. با توجه به پیشرفت‌های فناوریانه، تمرکز بسیاری از کشورها در موضوع مشاغل سخت و زیان‌آور، بر سالم‌سازی محیط کار و رفع عوامل سخت و زیان‌آور از محیط کار قرار گرفته است. در این کشورها با اتخاذ سیاست‌های سالم‌سازی محیط کار در کنار سایر حمایت‌های ارائه شده، آسیب‌های وارد شده به نیروی کار، کارفرمایان و کسب‌وکارها کاهش یافته است. این در حالی است که برخلاف تجربه بسیاری از کشورها در خارج کردن بخش قابل توجهی از مشاغل از شرایط سخت و زیان‌آور و تحدید دامنه آنها، دامنه این مشاغل در داخل کشور توسعه پیدا کرده است. گذشته از موضوع تهدید سلامت نیروی کار، لحاظ سنوات ارفاقی برای شاغلین این گروه بدون رعایت محاسبات بیمه‌ای (اکچوئری) و همچنین دقیق نبودن تعیین مصادیق این مشاغل، تشدید ناترازی مالی صندوق‌های بازنشستگی را در پی داشته است.

با توجه به اینکه شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور در سنین پایین‌تری بازنشسته می‌شوند، به دلایلی همچون عدم کفایت مستمری و وجود توانایی کار، بخشی از آنها مجدداً به عنوان نیروی کار با تجربه که هزینه کمتری برای کارفرما دارند، به کارگیری می‌شوند و این امر موجب تهدید فرصت‌های شغلی برای افراد جوان و کم‌تجربه است.

این موارد در کنار مسائلی مانند وجود تبعیض در ارائه مزایای بازنشستگی، ایجاد انواع هزینه برای دستگاه‌های اجرایی و قضایی (همچون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دیوان عدالت اداری و ...) و ایجاد نارضایتی در ذی‌نفعان، ضرورت بازنگری در قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به این بخش را یادآور می‌شود.

نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

- در موضوع مشاغل سخت و زیان‌آور، تکلیف اصلی قانونگذار، سالم‌سازی محیط کار و رفع عوامل زیان‌آور است که این موضوع در عمل محقق نشده است. براساس آمار ارائه شده توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از بین کارگاه‌هایی که تکلیف به سالم‌سازی محیط کار داشته‌اند، تنها حدود ۳ درصد نسبت به سالم‌سازی اقدام کرده‌اند. عدم پیش‌بینی ضمانت اجرایی در قانون و در برخی موارد هزینه‌های بالای سالم‌سازی محیط کار، از جمله موانع موجود محسوب می‌شوند.
- مطابق آخرین آمارهای منتشر شده، تعداد کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور تا پایان سال ۱۴۰۱ برابر با ۵۵۰,۴۵۰ نفر بوده که حدود ۲۱ درصد از بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهد. این مقدار حدوداً ۵ برابر میانگین سایر کشورهاست.
- بازنشستگی در سن پایین و حفظ توانایی کار، تجربه بالاتر نسبت به نیروی کار جدید و هزینه کمتر برای کارفرما در کنار عدم کفایت مستمری باعث می‌شوند که بخشی از بازنشستگان این مشاغل مجدداً وارد بازار کار شوند. این امر، موجب تهدید فرصت‌های شغلی برای افراد جوان و کم‌تجربه است.
- علاوه بر «عدم تحقق سالم‌سازی محیط کار» و «گسترش بی‌ضابطه دامنه این مشاغل» که مهم‌ترین آسیب‌های قانون فعلی هستند، می‌توان به «ایجاد هزینه‌های مالی و اجرایی برای سازمان‌های بیمه‌گر و دستگاه‌های اجرایی-قضایی، تبعیض بین بخش‌های مختلف در دریافت مزایا، عدم لحاظ شدت مشاغل سخت و زیان‌آور در اعطای سنوات ارفاقی، موکول شدن احراز مشاغل سخت و زیان‌آور به پایان اشتغال فرد» اشاره کرد.
- به صورت میانگین سنوات ارفاقی جهت بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی برابر با ۸ سال است. براساس برآوردهای صورت گرفته هزینه ایجاد شده بابت هر فرد بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۱۴۰۳ برابر با ۱,۷ میلیارد تومان است که از محل کاهش میزان حق بیمه پرداختی به صندوق و افزایش سنوات بهره‌مندی از مستمری بازنشستگی ایجاد می‌گردد.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی



با توجه به آنچه بیان شد ضروری است در قانون و آیین نامه‌های مربوطه اصلاحات لازم صورت پذیرد. از مهم‌ترین اصلاحات پیشنهادی می‌توان به «ایجاد سازوکار مشترک تشخیص و ابلاغ مشاغل سخت و زیان‌آور به کارفرمایان، ایجاد ضمانت اجرایی جهت سالم‌سازی محیط کار در کنار ایجاد سازوکار حمایت‌های مشروط، سامانه محوری در فرایند تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور به جای کمیته محوری، اصلاحات سنجه‌ای، اصلاح فرایندهای احراز و تایید مشاغل سخت و زیان‌آور همچون اصلاح زمان احراز شغل سخت و زیان‌آور، درجه بندی مشاغل سخت و زیان‌آور و تنوع بخشی به روش‌های حمایت به جای بازنشستگی پیش از موعد» اشاره کرد.

۱. مقدمه

در تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور بیان می‌شود: «مشاغلی که فرد را در مواجهه با یک یا چند عامل مخرب سلامتی برای مدت نسبتاً طولانی قرار می‌دهد و در نهایت آثار بلندمدت و جبران‌ناپذیری بر سلامتی وی می‌گذارد، مشاغل سخت و زیان‌آور گفته می‌شود» [۱]. این عوامل مخرب بر سلامتی به عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد مربوط می‌شود. این یک واقعیت شناخته شده است که برخی بخش‌ها و مشاغل خطرناک‌تر از سایرین هستند. بنابراین حفاظت از کارگران در شرایط خطرناک در مشاغلی که اغلب به عنوان مشاغل سه بُعدی «کثیف، دشوار و خطرناک» شناخته می‌شود موضوع بسیار مهمی است. حوادث و بیماری‌های ناشی از کار به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، درجایی که تعداد زیادی از کارگران در فعالیت‌های اولیه تولید و استخراج متمرکز شده‌اند، خسارت‌های سنگینی وارد می‌کند. اغلب اتفاق می‌افتد که این کشورها، فاقد ظرفیت‌های فنی و اقتصادی کافی برای ارائه سیستم‌های مؤثر بهداشت و سلامت ملی، به‌ویژه مکانیسم‌های نظارتی و اجرایی هستند [۲]. مطابق ادبیات این حوزه، در مشاغل سخت و زیان‌آور به سبب کار پرخطر یا سخت، نرخ مرگ‌ومیر افزایش یافته و امید به زندگی کاهش پیدا می‌کند، در نتیجه احتمال کاهش زمان بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی افزایش می‌یابد. از این رو نیروی کار فعال در این حوزه واجد شرایط دسترسی زود هنگام به مزایای بازنشستگی نسبت به سایر افراد در طرح بازنشستگی آن کشور می‌شود [۳]. به بیان دیگر کار سخت به معنای کار دشوار یا طاقت فرساست که به تلاش و انرژی جسمی یا ذهنی بالایی نیاز دارد. طبقه بندی یک فعالیت خاص به عنوان سخت و زیان‌آور مستلزم مقایسه بین فعالیت سخت و فعالیت‌هایی است که دارای شدت تلاش و انرژی استاندارد است [۴]. معیارهای عینی برای اندازه‌گیری تلاش و انرژی صرف شده در حین کار وجود دارد، مانند کالری مصرف شده در هر ساعت کار، درحالی‌که کار پشت میز نشسته ۹۲ کیلو کالری در ساعت مصرف می‌کند، کار روی خط مونتاژ خودرو ۱۷۶، باغبانی ۳۲۳، استخراج زغال سنگ ۴۲۵ و بارگیری کامیون ۴۳۵ کیلو کالری مصرف می‌کند [۵].

به‌رغم تعاریف بیان شده طبقه بندی یک شغل به عنوان کار سخت همواره موضوع بحث است (برای مثال، یک کارگر چقدر کالری بیشتری باید مصرف کند تا یک شغل در مقایسه با شغل دیگر سخت تلقی شود).

در ایران نیز گروهی از مشاغل به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند، در تعریف قانونی این مشاغل بیان می‌شود: «کارهای

سخت و زیان‌آور، کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد» [۶].

۱-۱. آثار مشاغل سخت و پرخطر

همان‌طور که بیان شد، فعالیت در کار خطرناک، سلامتی کارگر را به خطر می‌اندازد. این خطرات را می‌توان به شرح زیر دسته‌بندی کرد:

- ۱ خطر فعلی سانحه یا آسیب حین کار،
- ۲ خطر آینده که کارگر قادر به انجام کار خاصی یا هر نوع شغلی در آینده نخواهد بود،
- ۳ خطر بیماری که در آینده باعث کاهش کیفیت زندگی یا امید به زندگی شود.

برخی مشاغل ممکن است شامل یک یا چند مورد از این خطرات باشند. برای مثال، حمل بارهای بسیار سنگین، شامل خطر فعلی آسیب به کمر و خطر تبدیل آن به آسیب دائمی کمر می‌شود که از انجام هر نوع کاری در آینده جلوگیری می‌کند، همچنین خطر کاهش کیفیت زندگی پس از بازنشستگی به دلیل بروز مشکلات جسمی- حرکتی مرتبط با آسیب است. در مقابل، انجام برخی کارها مانند کار در تماس با آزرست ممکن است به خودی خود خطر حادثه یا آسیب در حال حاضر و یا ناتوانی در انجام کار در آینده را به همراه نداشته باشد، اما در عوض، به‌طور بالقوه، تلفات سنگینی بر امید به زندگی یک فرد به دلیل ابتلا به بیماری جدی در سنین بالا می‌گذارد [۷].

جدول ۱. آثار کار سخت و خطرناک [۷]

خطر و ریسک		سختی
آینده		فعلی
خطر ناتوانی در انجام کار ● کار خاص، ● هر نوع کاری.	خطر ایجاد بیماری مزمن ● کاهش کیفیت زندگی، ● کاهش امید به زندگی.	مستلزم تلاش و انرژی بدنی بسیار بالا

مطابق جدول فوق، خطرات آینده‌ای که در مشاغل زیان‌آور وجود دارد شامل مواردی مانند آسیب‌های طولانی‌مدت ناشی از گرد و غبار معادن بر روی معدنچیان (که منجر به بیماری پنوموکونیوز^۱ می‌شود)، هیپراکسی^۲ و استرس ناشی از کاهش فشار خون بر غواصان (که منجر

1. Pneumoconiosis

2. Hyperoxia



به از دست دادن عملکرد ریه می‌شود)، تماس با جیوه، سرب، آرسنیک، سیلیس و دیگر عوامل شیمیایی توسط کارگران صنعتی یا ساختمانی (که منجر به بروز بیماری‌های جدی مختلف می‌شود) و قرار گرفتن در معرض دوز کم پرتوهای یونیزان توسط کارگران تأسیسات هسته‌ای (که منجر به سرطان می‌شود) است [۸]. با توجه به مواردی که بیان شد به جهت آثار مخربی که بر سلامت نیروی کار وجود دارد در راستای حمایت از این گروه، طرح‌های بازنشستگی ویژه‌ای در نظر گرفته می‌شود که کارکردهای آن به شرح زیر بیان شده است.

۲-۱. کارکردهای بالقوه طرح‌های بازنشستگی ویژه

در این بخش به کارکردهای طرح‌های ارائه شده در مشاغل سخت و زیان‌آور اشاره می‌شود. براساس مطالعه صورت گرفته^۱ کارکردهای طرح‌های بازنشستگی سخت و زیان‌آور را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

۱-۲-۱. جبران سختی یا خطر برای نیروی کار

اولین کارکرد بالقوه طرح‌های بازنشستگی ویژه جبران سختی یا خطرات مربوط به کار است. این امر شامل مداخله دولت در بازار کار با ارائه مزایا به کارگران آسیب‌دیده برای جبران پیامدهای منفی کار است. البته بازار کار رقابتی در حال حاضر دارای فرایندهایی است که روش‌های مختلف جبران از طریق حق بیمه بیشتر در آن وجود دارد.

● **در صورت نبود مزایای ویژه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور**، کارگران در یک بازار کار رقابتی، در نظر خواهند گرفت که شغل چقدر سخت یا خطرناک است و این شغل را به جای شغل دیگری که شامل چنین شرایطی نمی‌شود، تنها در صورتی می‌پذیرند که مزیت جبران‌کننده‌ای مانند دستمزد بالاتر به آنها پیشنهاد شود. در این حالت شرکت‌ها باید دستمزدهای جبرانی را برای تشویق کارگران به پذیرش چنین مشاغلی ارائه دهند [۹].

● **در صورت وجود مزایای ویژه بازنشستگی که یارانه به آن تعلق نمی‌گیرد**، هزینه‌های تأمین مالی مزایا فقط برعهده طرف‌های درگیر است. یعنی کارفرمایان و نیروی کار یا هر دو به نسبت مشخص باید در تأمین مالی طرح مشارکت کنند.

● **در صورت وجود مزایای خاص بازنشستگی که یارانه به آن تعلق می‌گیرد**، در حالی که کارگران این مزایا را به‌طور کامل دریافت می‌کنند، هزینه‌های آن از طریق کمک‌های جمع‌آوری شده از همه بیمه‌شدگان (فارغ از اینکه آنها مستحق مزایای ویژه هستند یا خیر) یا از همه بنگاه‌ها (مستقل از اینکه کارگرانی سخت و زیان‌آور استخدام می‌کنند یا خیر) تأمین می‌شود. در این حالت کارفرمایان نیازی به ارائه حق بیمه ویژه ندارند، چون کارگران این مشاغل را با دستمزد کمتری انتخاب می‌کنند و می‌دانند که گرامتی در آینده برای سختی کار یا خطر در قالب حق بازنشستگی زودتر دریافت می‌کنند.

اول، کارفرمایان برای این مزایا که کارگران آنها دریافت می‌کنند، هزینه‌ای پرداخت نمی‌کنند و دولت با پرداخت هزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد، آنها را جبران می‌کند. بنابراین، وقتی مزایا یارانه‌ای می‌شود، به کارگران گرامت می‌دهند، اما به قیمت بالا چون در وهله اول، سهمی از مزایا توسط بنگاه‌ها از طریق کاهش دستمزدها و کاهش استخدام کارگران تأمین می‌شود.

دوم، مشاغل سخت و خطرناک به جای کاهش، حفظ می‌شوند.

سوم، هزینه‌های یارانه توسط سایر طرف‌ها پرداخت می‌شود که باید در ارائه خدمات عمومی دیگر هزینه شود یا هزینه‌های آن را از طریق مالیات‌های بالاتر کسب کنند [۷].

● **اگر کارگران از خطر آگاه نباشند، می‌پذیرند با همان دستمزدی که در بخش‌های عادی می‌گیرند، کار کنند**. این امر حداقل به سه دلیل مشکل‌ساز است:

اول، خطر مواجهه کارگران از طریق پرداخت حق بیمه بیشتر جبران نمی‌شوند، در واقع اگر کارفرمایان از خطر آگاه باشند، نیروی کار مورد استثمار قرار می‌گیرد.

1. Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"? Asghar Zaidi, Edward Whitehouse

دوم، بخش خطرناک با استفاده از امکان جذب کارگران بدون نیاز به پرداخت حق بیمه بیشتر، افراد زیادی را استخدام می‌کند. سوم، تطابق ریسک رخ می‌دهد، کارگرانی که بیشترین ریسک یا کمترین ریسک را دارند، به‌طور مساوی وارد آن بخش خواهند شد و کارگران ریسک‌گریز به‌طور بسیار ناکارآمد در شغل تخصیص داده می‌شوند [۷].

هنگامی که کارگران از سختی یا خطر آگاه باشند، با شرکت‌هایی که برای سختی‌ها و مخاطرات حق بیمه بیشتری پرداخت می‌کنند، تطبیق داده می‌شوند و مطلوبیت خود را به حداکثر می‌رسانند. در مقابل، زمانی که کارگران از خطر بی‌اطلاع باشند، برای مثال خطری که کار با آزیست یا سایر مواد شیمیایی بر سلامت آینده آنها تحمیل می‌کند، سیاست‌هایی وجود دارد که می‌تواند به‌سادگی کارگران را مستقیماً در مورد خطر یا خطرات آگاه کند، اگر خود دولت از این موارد آگاه است یا در صورتی که بنگاه‌ها از این موارد مطلع باشند، وظیفه اطلاع‌رسانی به کارگران بر کارفرمایان تکلیف می‌شود. بسیاری از حوزه‌های قضایی، وظیفه افزایش اطلاعات را بر شرکت‌ها تحمیل می‌کنند، برای مثال در فرانسه، کارفرمایان باید این خطرات را شناسایی، ارزیابی و به کارکنان اطلاع دهند، از خطراتی که قابل پیشگیری هستند جلوگیری کنند و اقدامات انجام شده برای کاهش موارد باقیمانده را در یک قرارداد جمعی که باید با نماینده کارگران چانه‌زنی شود، مشخص کنند [۷].

۲-۱. محافظت از کارگر در برابر خطر

دومین کارکرد بالقوه طرح‌های ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور، محافظت از نیروی کار در برابر خطر کار است. محافظت را می‌توان از دو راه به‌دست آورد:

اول، می‌توان مشوق‌هایی را برای کارفرمایان ایجاد کرد تا در پیشگیری و اقدامات مناسب برای جلوگیری یا کاهش عوامل خطر سرمایه‌گذاری کنند،

دوم، می‌توان مشوق‌هایی را برای کارکنان ایجاد کرد تا از آن مشاغل خارج شوند، چه با تغییر شغل یا بازنشستگی زود هنگام [۷].

وقتی کارگران از خطر آگاه باشند، کارفرمایان، انگیزه‌هایی برای سرمایه‌گذاری در پیشگیری یا کاهش عوامل خطر آفرین برای کارگران دارند. **زیرا با انجام این کار خطر را کاهش می‌دهند و در نتیجه تفاوت دستمزد جبرانی را که باید برای استخدام کارگران بپردازند، کاهش می‌یابد.** در صورت نبود مزایای خاص و تعهدات قانونی، زمانی در پیشگیری و سالم‌سازی محیط کار سرمایه‌گذاری خواهند کرد که هزینه نهایی سرمایه‌گذاری برابر با سود نهایی برای آن شرکت باشد، یعنی کاهش حق بیمه بیشتری که برای جذب کارگران به شغل پرخطر باید بپردازد. در نتیجه مزایای بازنشستگی ویژه برای ایجاد انگیزه در شرکت‌ها بیش از این نقطه مناسب نیست [۷].

هنگامی که کارگران از خطر آگاه نباشند، حقوق بازنشستگی ویژه بستگی به این دارد که آیا برای مزایا، یارانه پرداخت می‌شود یا خیر؟ اگر به آن یارانه داده شود، بنگاه‌ها مانند کارگران از این یارانه سود می‌برند. **از آنجاکه کارگران از خطر آگاه نیستند، شرکت‌ها هیچ سرمایه‌گذاری برای کاهش خطر و ریسک انجام نمی‌دهند.** زیرا انجام این کار منجر به کاهش در دستمزدها نمی‌شود. در این حالت سرمایه‌گذاری برای کاهش یا جلوگیری از خطرات فقط برای شرکت هزینه ایجاد می‌کند و منفعت مالی برای شرکت‌ها ندارد. در نتیجه شرکت‌ها به سمت کاهش ریسک محیط کار حرکت نمی‌کنند [۷]. با توجه به آنچه که بیان شد می‌توان نظام انگیزشی بازیگران مختلف سخت و زیان‌آور را تحلیل کرد. در ادامه گزارش سعی می‌شود به برخی از ابعاد این موضوع در ایران پرداخته شود.

۳-۱. کار شایسته و مشاغل سخت و زیان‌آور

می‌توان به موضوع مشاغل سخت و زیان‌آور از منظر کار شایسته^۱ نیز پرداخت. کار شایسته به فرصت‌های کافی برای اشتغال،

1. Decent Work



دستمزد و مزایا (نقدی و غیر نقدی)، ایمنی در محل کار^۱ و شرایط کاری سالم^۲ اشاره دارد. امنیت اجتماعی و امنیت در آمدی نیز مؤلفه‌های اساسی هستند که با توجه به ظرفیت و سطح توسعه هر جامعه تعریف می‌شوند [۱۰].

هدف موضوع کار شایسته در مشاغل سخت و زیان آور، ایجاد امنیت شغلی، ارائه مزایای متناسب، حذف یا کاهش عوامل بیماری‌زا و خطر آفرین از محیط‌های کاری و تضمین سلامت پایدار شاغلان در سن فعالیت اقتصادی (۱۵ تا ۶۵ سال) است تا بتوانند بدون عوارض جدی جسمی و روانی به کار خود ادامه دهند.

۴-۱. مشاغل سخت و زیان آور در ایران

در ایران، نیز مشاغل سخت و زیان آور دارای فرایند مخصوص بازنشستگی است. با توجه به اینکه اغلب شاغلین و بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند،^۳ تمرکز این گزارش بر تحلیل و آسیب‌شناسی این مشاغل در این سازمان است. البته در بخش‌هایی از این مطالعه به فرایند بازنشستگی در مشاغل دولتی نیز اشاره شده است. روند فزاینده بازنشستگی‌های سخت و زیان آور در سالیان گذشته از دو جهت سبب ایجاد نگرانی شده است: در مرتبه اول، هدف اصلی قانون که ایجاد محیط کار سالم است محقق نشده و دامنه مشاغل سخت و زیان آور برخلاف اراده قانونگذار مبنی بر کاهش دامنه این مشاغل، رو به گسترش است. علاوه بر این موضوع، به دلیل برقرار نبودن محاسبات بیمه‌ای، مصارفی برای صندوق‌های بازنشستگی ایجاد شده که منابعی مابه‌ازای آن ایجاد نشده و سبب ایجاد ناترازی در صندوق‌های بازنشستگی می‌شود. این موضوع باعث تضعیف توانایی مالی صندوق جهت پرداخت سایر تعهدات در بلندمدت خواهد شد. مطابق آمار ارائه شده توسط سازمان تأمین اجتماعی، در سال ۱۴۰۱ حدود ۵۲ درصد از بازنشستگان این سازمان پیش از تکمیل سال‌های پرداخت حق بیمه مقرر بازنشسته شده‌اند، که حدود ۴۰ درصد از این بازنشستگان، طبق قوانین مشاغل سخت و زیان آور که در ادامه به تفصیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت، بازنشسته شده‌اند [۱۱]. به عبارت دیگر حدود ۲۱ درصد از کل بازنشستگان سازمان در این سال، بازنشسته مشاغل سخت و زیان آور هستند. با توجه به فرایند پسینی احراز مشاغل سخت و زیان آور آمار افراد شاغل این گروه به صورت رسمی وجود ندارد.

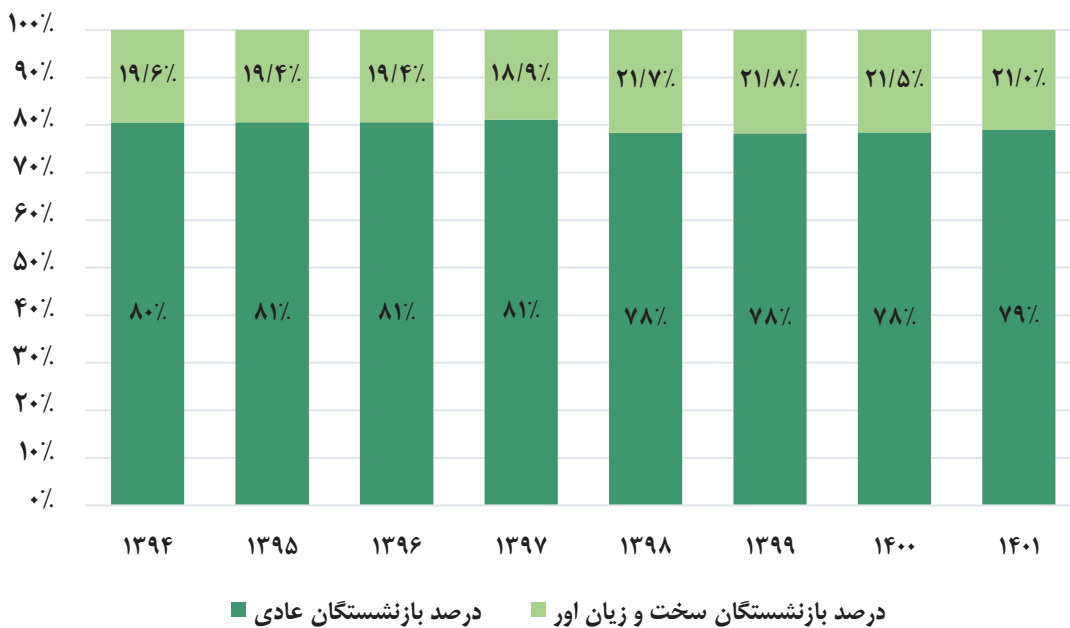
1. Safety at Work

2. Healthy Working Conditions

۳. براساس آمار ارائه شده توسط صندوق بازنشستگی کشوری، تعداد بازنشستگان سخت و زیان آور تا پایان سال ۱۴۰۲ برابر با ۱۱ هزار نفر است که حدود ۲ درصد از بازنشستگان سخت و زیان آور کشور را شامل می‌شود.

شکل ۱. نمودار درصد بازنشستگان سخت و زیان‌آور و عادی ۱۳۹۴-۱۴۰۱

وضعیت انواع بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی



مأخذ: گزارش آماری مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۶-۱۴۰۱).

در ادامه گزارش فرایندهای احراز و تأیید مشاغل سخت و زیان‌آور مورد بررسی قرار گرفته و علل گسترش دامنه این مشاغل بیان می‌گردد. همچنین چالش‌های موجود مورد بررسی قرار گرفته و پیشنهادهایی جهت اصلاح فرایند بازنشستگی سخت و زیان‌آور در راستای بهبود محیط کسب و کار و جلوگیری از گسترش این مشاغل بیان شده است.

۲. پیشینه پژوهش

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در گزارشی تحت عنوان «واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور (تجارب کشورهای اتحادیه اروپا - به‌ویژه کشور هلند» به بررسی تجربه سایر کشورها در مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته است.



۳. بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور در سایر کشورها^۱

اکثر کشورها به کارگرانی که در مشاغل سخت یا پرخطر کار می‌کنند، مزایای بازنشستگی ویژه‌ای به جهت جبران سختی کار یا حفاظت از کارگران در برابر مخاطرات ارائه می‌کنند. در اتحادیه اروپا، بیش از دوسوم کشورها، دارای طرح‌های ویژه بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت یا خطرناک هستند [۱۲]. اصلاحات سالیان گذشته یک سیستم تکامل یافته را معرفی کرد که مزایای ویژه‌ای را برای کارگران سخت و زیان‌آور در ایتالیا، فرانسه و فنلاند فراهم می‌کند. در برزیل، جمهوری خلق چین و فدراسیون روسیه، هنجاری که به چنین کارگرانی اجازه می‌دهد زودتر بازنشسته شوند، توجه به وظیفه اجتماعی است و تقریباً در تمام اصلاحات اخیر، این سیستم‌های تأمین اجتماعی دست نخورده باقی مانده است [۱۲].

اکثر کشورهایی که نظام تأمین اجتماعی به خوبی تثبیت شده دارند، رفتار متفاوت و مطلوب‌تری را با کارگران در مشاغل سخت یا خطرناک ارائه می‌کنند. در برزیل، به کارگرانی که در معرض خطرات سنگین هستند اجازه می‌دهند تا ۱۵ سال زودتر از حداقل سن بازنشستگی، در روسیه تا ۱۰ سال زودتر و در چین، فرانسه و ایتالیا تا ۵ سال زودتر بازنشسته شوند. در مقابل، بسیاری از کشورها از جمله استرالیا، ژاپن، سوئیس و ایالات متحده آمریکا شرایط خاصی برای این کارگران ندارند [۷]. تعداد کمی از کشورها، تعریف قانونی از کار سخت یا خطرناک دارند. قانون کار فرانسه (ماده ۱-۳-۴۱۲۱ L) مشاغلی که در آنها نیروی کار «در معرض یک یا چند عامل خطر حرفه‌ای که با حکم تعیین شده و متصل به محدودیت‌های فیزیکی مشخص است یا محیط فیزیکی تهاجمی یا الگوهای بهداشتی خاصی که احتمالاً تأثیری پایدار، قابل شناسایی و برگشت‌ناپذیر بر سلامتی دارند» را به عنوان مشاغل سخت و خطرناک معرفی می‌کنند.

کشورهایی که تعریف مشخصی دارند، فهرستی از شرایط محیطی ارائه می‌دهند تا کارگرانی که می‌توانند اثبات کنند در معرض آن عوامل قرار گرفته‌اند، مدعی مزایای ترجیحی شوند. برای مثال، در چین، این شرایط شامل کار زیرزمینی، ارتفاع زیاد، درجه حرارت بالا، فعالیت شدید یا هر کار دیگری که برای سلامتی یا بدن مضر است. سایر عوامل معمول شامل کار زیر آب، جابه‌جایی برخی مواد شیمیایی یا نزدیکی به عناصر هسته‌ای است.

با این حال، اکثر کشورها کار سخت و خطرناک را برای دسته‌های گسترده‌ای از کارگران از طریق فهرست‌هایی از مشاغل یا حرفه‌هایی که سخت یا مضر تلقی می‌شوند، ارائه می‌کنند. برای نمونه می‌توان به کارهای انجام شده توسط معدنچیان، فلزکاران، کارکنان هواپیما و خلبانان، دریانوردان، کارگران خط مونتاژ، رانندگان وسایل نقلیه سنگین و گاوآزان اشاره کرد. کشورهای دیگر فقط چند شغل را به عنوان مشاغل سخت یا خطرناک به رسمیت می‌شناسند و کارگران در آن رشته‌ها را به عنوان مستحق برخی مزایای حمایت اجتماعی که متناسب با آنهاست، تعریف می‌کنند. برای مثال، آلمان و نروژ فقط به معدنچیان و دریانوردان بازنشستگی پیش از موعد اعطا می‌کنند. هنگامی که این مشاغل به رسمیت شناخته شود، کارگرانی که در فعالیت‌های سخت یا خطرناک کار می‌کنند، حق دارند از مقررات ویژه‌ای برخوردار شوند که خروج زود هنگام از بازار کار را تسهیل می‌کند [۷].

در فرانسه، یک سیستم کامل از مقررات خاص در سال ۲۰۱۴ (با تغییرات اساسی در سال ۲۰۱۸) اتخاذ شد که فهرستی از انتخاب‌ها را برای کارگران سخت و زیان‌آور فراهم می‌کند. هر کاری را که شامل شیفت شب، کارهای تکراری، کار در اتاقک فوق باریک یا در معرض دماهای شدید و سر و صدا باشد، مضر می‌داند.

این کارگران در طول سال‌ها امتیازهایی را جمع می‌کنند که بعداً می‌توانند از آنها برای این موارد استفاده کنند:

۱- برای بازنشستگی پیش از موعد،

۲- تغییر از کار تمام‌وقت به نیمه‌وقت بدون کاهش دستمزد،

۳- تأمین مالی برنامه‌های آموزشی برای تبدیل مجدد به حرفه دیگر [۷].

اصلاحات اخیر در فرانسه به صراحت با هدف جلوگیری از گسترش مشاغل سخت و پرخطر انجام شد. این سیستم به کارگرانی که در معرض عوامل خطر محسوسی در یک شرکت هستند - و نه کل حرفه‌ها یا مشاغل - حق مزایای خاص را می‌دهد. این وظیفه را به کارفرما تکلیف می‌کند که اعلامیه‌ای از خطراتی که هر یک از کارکنان در معرض آن هستند صادر کند و برای هر یک از آنها یک «حساب پیشگیری شخصی» ایجاد کند. از آنجاکه برخی از هزینه‌های این مزایا توسط شرکت‌هایی که کارگران را در معرض خطر

۱. برای مطالعه بیشتر پیرامون این موضوع مراجعه کنید: به گزارش «[واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور \(تجارب کشورهای اتحادیه اروپا - به ویژه کشور هلند\)](#)» شماره مسلسل ۱۹۳۷۷.

قرار می‌دهند پرداخت می‌شود، برای رسیدن به هدف مناسب است.

طرح‌های مستمری ویژه از کارگران مشاغل خطرناک با اجازه خروج زودهنگام از مشاغل خطرناک محافظت می‌کند، بنابراین از خطر اینکه کارگر ممکن است سال‌های بیشتری از امید به زندگی خود را از دست بدهد در صورتی که تا سن بازنشستگی قانونی در شغل باقی بماند، محافظت می‌کند. با اجازه دادن به کارگر برای بازنشستگی زودتر، او از کار کردن برای سال‌های بیشتر در شغل مضر در امان می‌ماند و از آسیب بیشتر به سلامتی وی جلوگیری می‌کند. برای مثال، به جای بازنشستگی در حداقل سن بازنشستگی ۶۵ سال، پس از ۳۵ سال کار خطرناک، کارگر اجازه بازنشستگی در سن ۶۰ سالگی را، پس از ۳۰ سال کار خطرناک داشته باشد و پنج سال دیگر در آن شغل کار نکند در نتیجه کمتر در معرض خطر آسیب دیدن قرار می‌گیرد [۷].

در کشورهای عضو اتحادیه اروپا، به‌رغم فهرست‌های به‌ظاهر طولانی مشاغل سخت و زیان‌آور، بخش محدودی از نیروی کار در این کشورها را شاغلین سخت و زیان‌آور تشکیل می‌دهد. به‌طوری‌که گزارش‌ها، سهم شاغلین در مشاغل سخت و زیان‌آور را از حدود «کمتر از ۱ درصد تا ۴ درصد» از کل نیروی کار در کشورهای اروپایی تخمین می‌زنند [۸]. رهنمون‌های ارائه شده توسط کمیسیون اروپا نیز در سال ۲۰۱۲ حاکی از به‌کارگیری راه‌های جایگزینی در مقابل بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور است. از این موارد می‌توان به اتخاذ سیاست‌های منعطف بازار نیروی کار، ایجاد بسترهای لازم برای جابه‌جایی شغلی، وضع قوانین سختگیرانه برای شروط احراز بازنشستگی پیش از موعد همانند افزایش سن مقرر یا در گامی فراتر برچیدن طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد اشاره کرد [۲].

۴. تاریخچه تقنین در مشاغل سخت و زیان‌آور

از اولین سوابق قانونگذاری در ارتباط با مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توان به لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۱ اشاره کرد، در ماده (۶۸) بخش پنجم این قانون بیان شده است؛ «سن بازنشستگی برای کارگر مرد ۶۵ و برای کارگر زن ۶۰ سال تمام خواهد بود در مورد کارهای سخت و خطرناک سن بازنشستگی ۵۵ سال تمام است» [۱۳].

با تصویب لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران در تیرماه سال ۱۳۳۴ شرایط احراز بازنشستگی مورد بازنگری قرار گرفت. جهت برخورداری از مستمری بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور مجدداً به استناد بند «۲» ماده (۵۵) این قانون حد نصاب بازنشستگی برای کارگرانی که در پنج سال آخر خدمت خود به کارهای سخت و خطرناک اشتغال داشته‌اند معادل ۵۵ سال برای مردان و ۵۰ سال برای زنان لحاظ شد. علاوه بر این در خصوص کارگرانی که لااقل بیست سال در مناطق حاره و بد آب و هوا کار کرده‌اند، سن بازنشستگی برای مردان و زنان به ترتیب معادل ۶۰ و ۵۵ سال در نظر گرفته شد.

«حد نصاب بازنشستگی برای کارگرانی که در پنج سال آخر خدمت به کارهای سخت و خطرناک اشتغال داشته‌اند برای کارگر مرد پنجاه و پنج سال و برای کارگر زن ۵۰ سال و برای کارگرانی که لااقل بیست سال در مناطق حاره و بد آب و هوا کار کرده‌اند برای کارگر مرد شصت و برای کارگر زن ۵۵ سال خواهد بود. کارهای سخت و خطرناک و تعیین نقاط حاره و بد آب و هوا طبق آیین‌نامه‌ای که از طرف وزارت کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید معین می‌گردد» [۱۴].

در اصلاحیه قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب سال ۱۳۴۷ شرایط بازنشستگی در خصوص افراد شاغل در نواحی بد آب و هوا و افراد شاغل در کارهای زیان‌آور مجدداً مورد بازنگری قرار گرفت. در این قانون، افراد دارای سابقه کاری به مدت ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب در نواحی بد آب و هوا و مناطق حاره و یا کارهای

زیان آور در صورت دارا بودن ۵۵ سال سن، واجد شرایط دریافت مستمری مربوطه می‌شدند.

با تصویب **قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۴)** در تبصره **ماده (۷۶)** این قانون به شرایط مورد نیاز جهت برخورداری از مستمری درخصوص افراد شاغل در کارهای سخت و زیان آور پرداخته شد. در این تبصره بیان شده افرادی که به صورت ۲۵ سال متناوب یا ۲۰ سال متوالی در مشاغل سخت و زیان آور یا مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند به شرط داشتن سن ۵۵ سال می‌توانند درخواست بازنشستگی دهند. در این قانون، تعیین مصداق سخت و زیان آور و مناطق بد آب و هوا برعهده هیئت وزیران قرار داشت.

«تبصره - در مورد افرادی که قبل از تقاضای بازنشستگی حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست و پنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مغل سلامتی (زیان آور) اشتغال داشته‌اند سن بازنشستگی پنجاه و پنج سال تمام خواهد بود، کسانی که سی سال تمام کار کرده و حق بیمه مقرر را به سازمان پرداخته باشند در صورت داشتن پنجاه و پنج سال تمام می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان آور به موجب آیین‌نامه مربوط مصوب هیئت وزیران تعیین خواهد شد» [۱۵].

پس از قانون تأمین اجتماعی در **قانون کار، مصوب سال ۱۳۶۹** به موضوع سخت و زیان آور پرداخته شده است، **در ماده (۵۲) قانون کار** حداکثر ساعت اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تعیین شد و تعیین مشاغل سخت و زیان آور برعهده شورای عالی کار با تصویب وزرای کار و بهداشت درمان قرار گرفت.

«ماده (۵۲) - در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید» [۱۶].

پس از قانون کار در چند نوبت دیگر در ارتباط با مشاغل سخت و زیان آور تقنین صورت گرفته که می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- **قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱،**
- **قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ و مصوب ۱۳۸۰ - این قانون مبنای فعلی اجرا در مشاغل سخت و زیان آور است.**

● **آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان آور، مصوب سال ۱۳۸۶،**

● **آیین‌نامه اجرایی کارهای سخت و زیان آور گروه «ب» ماده (۱)، مصوب ۱۳۹۴.**

در اصلاحیه سال ۱۳۷۱ در ارتباط با شرط سنی مشاغل سخت و زیان آور تغییراتی صورت پذیرفت و شرط سنی از ۶۰ به ۵۵ سال برای مردان و از ۵۰ سال به ۴۵ سال برای زنان تغییر کرد.

«تبصره «۲» - افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده و یا آنکه به کارهای سخت و زیان آور (مغل سلامتی) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. مناطق بد آب و هوا و کارهای سخت و زیان آور به موجب آیین‌نامه مربوطه خواهد بود. افزایش هزینه‌ناشی از این تبصره از کاهش هزینه سازمان ناشی از اجراء تبصره «۱» همین ماده تأمین خواهد شد».

در **قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) تأمین اجتماعی، مصوب سال ۱۳۸۰** که اصلاحیه قانون سال ۱۳۷۱ است به صورت تفصیلی‌تر به تعاریف و ضوابط حاکم بر مشاغل سخت و زیان آور پرداخته شد. در **تبصره «۲» قانون**، به تعریف مشاغل سخت و زیان آور اشاره شده و در ادامه تکلیف کارفرمایان نسبت به سالم‌سازی محیط مشخص شده است. در قسمت دوم قانون به حمایت‌های صورت گرفته از نیروی کار اشاره می‌شود. در این قسمت، شرط ۲۰ سال سابقه متوالی یا ۲۵ سال متناوب بیان شده و ۴ درصد به نرخ حق بیمه در قانون تأمین اجتماعی افزوده شده است.

پس از قانون سال ۱۳۸۰، موضوع **استفساریه جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲» الحاقی به ماده (۷۶) تأمین اجتماعی** مطرح شده است. براساس استفساریه صورت گرفته سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به هر میزان قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به‌ازای هر سال سابقه «یک و نیم سال» محاسبه خواهد شد. با تغییر صورت پذیرفته، سابقه کمتر از ۲۰ سال نیز مشمول مزایای سخت و زیان آور قرار گرفته است.

طبق استفسار به جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، کسانی که فاقد شرایط قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) بوده (به صورت متوالی ۲۰ یا متناوب ۲۵ سال در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال نداشته و کمتر از مقدار ذکر شده اشتغال داشته است)، اما حداقل یک سال در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته باشند، می‌توانند متقاضی استفاده از بازنشستگی مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های ذیل آن باشند.

قانون تفسیر جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی، مصوب ۱۳۷۹

موضوع استفسار به: آیا مطابق جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی اصلاحی، مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۳۰ سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازای هر سال سابقه یک و نیم (۱/۵) سال محاسبه خواهد شد؟
نظر مجلس: بلی، سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازای هر سال سابقه، یک و نیم (۱/۵) سال محاسبه خواهد شد.

پس از تصویب قانون در سال ۱۳۸۰، آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۱۳۸۶ به تصویب هیئت وزیران رسید. در آیین‌نامه مذکور مشاغل به دو گروه «الف» و «ب» تقسیم شده است. در مشاغل گروه «الف» صفت سخت و زیان‌آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد، اما می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما، سختی و زیان‌آوری آن را حذف کرد.

اما در مشاغل گروه «ب» که تحت عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور ذاتی شناخته می‌شوند، با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی و ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما صفت سخت و زیان‌آوری کاهش یافته، ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌شود. در آیین‌نامه، تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور و نوع آن توسط کمیته‌های استانی صورت می‌پذیرد. براساس ماده (۳)، کارفرمایان مکلف هستند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ رأی کمیته نسبت به سالم‌سازی محیط کار اقدام نمایند. همچنین در این آیین‌نامه برخلاف روند معمول تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در کمیته‌های استانی، ۳ عنوان شغلی به کارهای سخت و زیان‌آور به شرح زیر اضافه شد:

۱- مشاغلی که در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها مستقیماً با زندانی ارتباط دارند،

۲- مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان‌درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند،

۳- خبرنگاری.

پس از تصویب آیین‌نامه در سال ۱۳۸۶ و با توجه به گسترش دامنه مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۱۳۹۴ آیین‌نامه مربوط کارهای سخت و زیان‌آور گروه «ب» در شورای عالی حفاظت فنی مصوب شد. در آیین‌نامه مذکور، ۱۳ عنوان شغلی به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور احصا شده است. همچنین در مصوبه مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۳۰ شورای عالی حفاظت فنی شغل آتش‌نشانی به گروه «ب» مشاغل سخت و زیان‌آور افزوده می‌شود.

بررسی سابقه تقنین در این حوزه حاکی از تغییرات و اصلاحات مکرر در قانون و آیین‌نامه‌های مربوطه است. این موضوع نشان‌دهنده عدم پایه‌گذاری صحیح و اصولی قوانین و مقررات این حوزه است. در ادامه به مهم‌ترین مقاطع اصلاحات در قوانین این حوزه با تفصیل بیشتری اشاره شده است.

جدول ۲. مهم‌ترین مقاطع قانونگذاری در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور

قانون یا آیین‌نامه مربوطه	مهم‌ترین تغییرات ایجاد شده در مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور
بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۱	سن بازنشستگی برای کارگر مرد ۶۵ و برای کارگر زن ۶۰ سال تمام تعیین شد و در مورد کارهای سخت و خطرناک سن بازنشستگی ۵۵ سال تمام است.
قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴	ماده (۷۶) - بازنشستگی‌دارای شرط سنی شد (برای مردان ۶۰ سال و زنان ۵۵ سال). سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور ۵۵ سال (۲۰ سال اشتغال متوالی و ۲۵ سال متناوب) تعیین شد. ماده (۸۶) - خدمات بهداشتی محیط به عهده کارفرما قرار گرفته است. کسانی که در مشاغل سخت و زیان‌آور هستند هر سال باید از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی معاینه شوند. تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور به موجب آیین‌نامه با هیئت وزیران خواهد بود.
قانون کار، مصوب ۱۳۶۹	ماده (۵۲) - در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار که به تهیه و تصویب وزاری کار و امور اجتماعی و بهداشت و درمان و آموزشی پزشکی می‌رسد خواهد بود. ماده (۶۱) - کار اضافه به کارگران و کار شبانه و کار خطرناک و سخت و زیان‌آور ممنوع است. ماده (۷۵) - کار سخت و زیان‌آور و حمل بار بیش از حد مجاز برای زنان ممنوع است؛ تصویب دستور العمل با شورای عالی کار و تصویب وزیر رفاه است. ماده (۹۶) - تشکیل اداره کل بازرسی و حفاظت فنی و ذکر وظایف صورت گرفته است.
قانون اصلاح مواد (۷۲ و ۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱	تبصره «۲» - «۱۰ سال شرط سنی بازنشستگی کاهش پیدا می‌کند (برای مردان ۵۰ و زنان ۴۵ سال).
قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲ و ۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ و مصوب ۱۳۸۰	تبصره (۲_الف) تعریف کارهای سخت و زیان‌آور. (۱-۲). کارفرمایانی که کسب و کار آنها سخت و زیان‌آور تشخیص داده شود مکلفند ظرف دو سال نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط اقدام نمایند. (۲-۲). سنجش وضعیت سلامت افراد شاغل در سخت و زیان‌آور قبل از ارجاع کار و حین کار (حداقل یکبار در سال) صورت پذیرد. متولی این موضوع وزارت بهداشت خواهد بود. (ب-۱). افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور و حق بیمه پرداخت کرده می‌توانند تقاضای بازنشستگی نمایند (حذف شرط سن بازنشستگی). ۲. در صورتی که قبل از رسیدن به سابقه مقرر دچار فرسایش جسمی و روحی شوند با تأیید کمیسیون پزشکی با هر میزان سابقه از مزایای مندرج برخوردار خواهند شد. ۵. تشخیص طبق آیین‌نامه که توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار و بهداشت تهیه می‌شود خواهد بود. ۶. عطف به ما سبق شدن قانون و در نظر گرفتن مزایا برای شاغلین پیش از این قانون.

مهم‌ترین تغییرات ایجاد شده در مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور	قانون یا آیین‌نامه مربوطه
<p>ماده (۱) - تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور و تقسیم به گروه «الف» (مشاغل سخت و زیان‌آور غیر ذاتی) و «ب» (مشاغل سخت و زیان‌آور ذاتی).</p> <p>ماده (۲) - نحوه تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل، حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی توسط کارشناسان حرفه‌ای وزارت بهداشت استانی.</p> <p>تبصره: در موارد مشمول بند «الف» اتخاذ تصمیم قطعی مشروط به اندازه‌گیری و اظهار نظر کارشناسان حرفه‌ای وزارت بهداشت و یا سایر مراکز دارای مجوز است.</p> <p>ماده (۳) - کارفرمایان مشاغل گروه «الف» مکلف هستند ظرف دو سال صفت سخت و زیان‌آور را حذف کنند.</p> <p>تبصره: تکلیف بازدید و نظارت در زمان قانونی مقرر توسط وزارت کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.</p> <p>ماده (۴) - بررسی روند سلامت توسط مراکز بهداشتی (یکبار در سال).</p> <p>تبصره «۱» - تغییر شغل بیمه شده در معرض فرسایش کارهای سخت و زیان‌آور بر اساس مقررات قانون کار صورت می‌پذیرد.</p> <p>تبصره «۲» - معاینات طبق قانون ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی صورت می‌پذیرد.</p> <p>تبصره «۳» - سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند ضمن انجام تعهدات بند «الف» قانون سال ۱۳۸۰ هزینه وارد شده را از کارفرمای مربوطه وصول نماید.</p> <p>ماده (۶) در صورت رفع سختی و زیان‌آوری کارگاه از آیین‌نامه خارج می‌شود و در غیر این صورت اقدام لازم صورت پذیرد.</p> <p>ماده (۷) - سیاست‌گذاری کشوری کارهای سخت و زیان‌آور بر عهده شورای عالی حفاظت فنی است.</p> <p>ماده (۸) - ترکیب شورای بدوی تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور.</p> <p>ماده (۹) - تعیین وظایف کمیته‌های استانی.</p> <p>ماده (۱۰) - تعیین حدود تماس شغلی آلاینده‌های محیط کار توسط وزارت بهداشت.</p> <p>ماده (۱۱) - تعیین برخی از مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور از جمله شاغلین در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها، شاغلین که مستقیماً در مراکز درمانی هستند و خبرنگاری).</p> <p>ماده (۱۲) - نحوه تعیین توالی و تناوب در مشاغل سخت و زیان‌آور.</p> <p>ماده (۱۳) - شرایط بازنشستگی در سخت و زیان‌آور.</p> <p>ماده (۱۴) - تکلیف پرداخت ۴ درصد حق کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی.</p> <p>ماده (۱۵) - محدود کردن سخت و زیان‌آور به شغل و کارگاه خاص.</p> <p>ماده (۱۶) - سایر مشمولین قانون (مانند کار در نیروهای مسلح و شرکت‌های تابعه که تحت قانون تأمین اجتماعی هستند).</p>	<p>آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور، مصوب ۱۳۸۶</p>
<p>الف) تعیین مشاغل ماهیتاً سخت و زیان‌آور ذیل بند د</p> <p>ب) تشخیص و تطبیق مصادیق توسط کمیته‌های استانی است.</p> <p>ج) مشاغل مدیریتی و سرپرستی نظارتی و... که در خارج از محل فعالیت سخت و زیان‌آور است از شمول بند «د» خارج است.</p> <p>د) سخت و زیان‌آوری مشاغل در معرض پرتوهای یونساز و مواد رادیو اکتیو (به تشخیص سازمان انرژی اتمی) و تعیین ۱۳ عنوان از مشاغل سخت و زیان‌آور گروه «ب».</p>	<p>کارهای سخت و زیان‌آور گروه «ب» ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی، مصوب ۱۳۹۴</p>
<p>بر اساس شورای عالی حفاظت فنی شغل آتش‌نشانی به گروه «ب» مشاغل سخت و زیان‌آور افزوده می‌گردد.</p>	<p>مصوبه شورای عالی حفاظت فنی، مصوب ۱۳۹۷</p>



۵. فرایند تعیین مشاغل سخت و زیان آور در ایران



در قوانین فعلی کشور، تعیین مشاغل سخت و زیان آور دارای دو فرایند جداگانه است. گروه اول، مربوط به بیمه‌پردازان سازمان تأمین اجتماعی است که براساس قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاقات انجام شده، بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور برای این گروه از افراد صورت می‌پذیرد. گروه دوم، مربوط به مشاغل سخت و زیان آور دستگاه‌های دولتی است که براساس قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور، مصوب ۱۳۶۷ صورت می‌پذیرد.

۵-۱. مشمولین قانون تأمین اجتماعی و قانون کار

در ارتباط با بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور برای افرادی که ذیل قانون تأمین اجتماعی مشغول به کار هستند، ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی وجود دارد. پس از سال ۱۳۵۴ دو مرتبه در سالان ۱۳۷۱ و ۱۳۸۰ به این قانون الحاقاتی صورت گرفته است. در حال حاضر قانون الحاقی سال ۱۳۸۰ مبنای اجرای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور است. در الحاقیه دوم قانون بیان می‌شود:

«کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن باشد. مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می‌شوند:

الف) مشاغلی که صفت سخت و زیان آوری با ماهیت شغلی وابستگی دارد، اما می‌توان با به‌کارگیری تهییدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آنها را حذف نمود.

ب) مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با به‌کارگیری تهییدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته، ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حفظ می‌گردد».

با توجه به آیین‌نامه قانون فوق، مشاغل سخت و زیان آور به دو گروه «الف» و گروه «ب» تقسیم شده‌اند؛ هدف قانونگذار در مشاغل گروه «الف» حذف عوامل سخت و زیان آوری و سالم‌سازی محیط کار است و تکلیف صورت گرفته در نسبت با کارفرما سالم‌سازی محیط کار و رفع عوامل زیان آوری ظرف دو سال است. طبق آیین‌نامه تشخیص مشاغل سخت و زیان آور برعهده کمیته‌های استانی است. کمیته ذکر شده متشکل از ۵ عضو و هریک از اعضا دارای رأی یکسان هستند:

- معاون روابط کار سازمان کار و امور اجتماعی استان و یا نماینده وی به‌عنوان رئیس جلسه،

- معاون امور بیمه‌ای اداره کل تأمین اجتماعی استان و یا نماینده وی.

- کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه/دانشکده علوم پزشکی ذی‌ربط.

- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار امور اجتماعی استان.

- نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان.

براساس ماده (۲) آیین‌نامه، تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل و نوع گروه «الف» و گروه «ب» حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت کار و امور اجتماعی و با تأیید توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی موضوع این آیین‌نامه انجام می‌گیرد. در صورت اعتراض متقاضی به رأی صادر شده می‌تواند درخواست رسیدگی در کمیته تجدید نظر را مطرح و مجدد در ارتباط با آن رأی‌گیری شود.

۱-۱-۵. مشاغل سخت و زیان‌آور گروه «الف» و گروه «ب»

براساس مصوبه شورای عالی حفاظت فنی با موضوع احصای فعالیت‌های سخت و زیان‌آور گروه «ب» موضوع بند «ب» ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی کارهای سخت و زیان‌آور (سال ۱۳۹۴) عناوین شغلی سخت و زیان‌آور از ۱۰۶۶ عنوان شغلی به ۱۳ فعالیت کاری کاهش پیدا کرد. این آیین‌نامه با هدف تهیه چارچوبی شفاف و غیرقابل تفسیر به منظور وحدت رویه و پرهیز از هرگونه اعمال سلیقه توسط شورای عالی حفاظت فنی مصوب شد. در بند «ج» مصوبه مذکور بیان شده است:

«ج» مشاغل مدیریتی، سرپرستی، پشتیبانی، خدماتی، اداری، کارشناسی، نظارتی و نظایر آنها که استمرار فعالیت فرد در خارج از محل فعالیت و شرح شغل مشمولین گروه «ب» مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد، از شمول گروه مذکور خارج است.»

در بند «د» مصوبه مذکور احصای فعالیت‌های شغلی سخت و زیان‌آور به شرح زیر صورت گرفته است:

د) به جز کارهای در معرض پرتوهای یون‌ساز و مواد رادیو اکتیو به تشخیص سازمان انرژی اتمی که مشمول قانون حفاظت در برابر اشعه، مصوب مورخ بیستم فروردین ماه ۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن و سایر قوانین و مقررات مربوطه قرار می‌گیرند. فعالیت‌های گروه (ب) به شرح ذیل است:

۱- کار در معادن اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب می‌نماید کارگر در تونل‌ها و راهروهای سر پوشیده به استخراج بپردازد.

۱-۱. کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به‌طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل‌ها، راهروها یا میله‌های معدن انجام وظیفه نماید می‌باشد.

۲- کار در حفر قنوت، چاه‌ها، فاضلاب‌ها، تونل‌های زیرزمینی و مخازن سر بسته.

۳- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان‌آور متصاعد از کوره باشد.

۴- کارگری که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه‌های دباغی، سالامبور سازی و روده پاک‌کنی اشتغال دارد و کار مستمر در گنداب‌روها- جمع‌آوری، حمل و دفن و بازافت زباله به صورت غیر مکانیزه.

۵- کارگری که مستمراً به امر جمع‌آوری انتقال و انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالن‌های پرورش طیور) در واحدهای دام‌داری و طیور اشتغال دارد.

۶- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح مبنا بر روی دکل‌ها، اتافک‌های متحرک، در بست‌ها و اسکلت‌ها.

۷- کار مداوم بر روی خطوط و پست‌های انتقال برق با فشار شصت و سه کیلووات و بالاتر.

۸- مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و ملح‌پاشی.

۹- کار در محل‌های با فشار محیط غیرمعمول از قبیل غواصی.

۱۰- کار مستمر در محیط‌هایی با فشار صوتی بسیار بالا که امکان کنترل یا حذف آن در محیط یا حفاظت از دستگاه شنوایی با وسایل حفاظت فردی امکان‌پذیر نمی‌باشد.

۱۱- کار در امور سم‌پاشی باغات و اشجار و مزارع و ضدعفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سم‌پاشی.

۱۲- کارگری که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم حشره‌کش‌ها در زمان انجام کار اشتغال دارد.

۱۳- کار با وسایل دارای ارتعاش که با وجود رعایت مقررات حفاظت فنی و ایمنی در حد غیر معمول باشد و برای سلامتی کارگر زیان‌آور باشد.

ه) با توجه به ظرفیت مذکور در آیین‌نامه در صورت ضرورت و پیشنهاد کمیته‌های استانی هر ۶ ماه یک‌بار فعالیت‌های مصوب فوق، قابل طرح در شورای عالی حفاظت فنی خواهد بود.»

۱-۲-۵. آمار مربوط به بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی

براساس گزارش مشاغل سخت و زیان‌آور تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ شمای کلی بازنشستگان این سازمان به شرح زیر است.



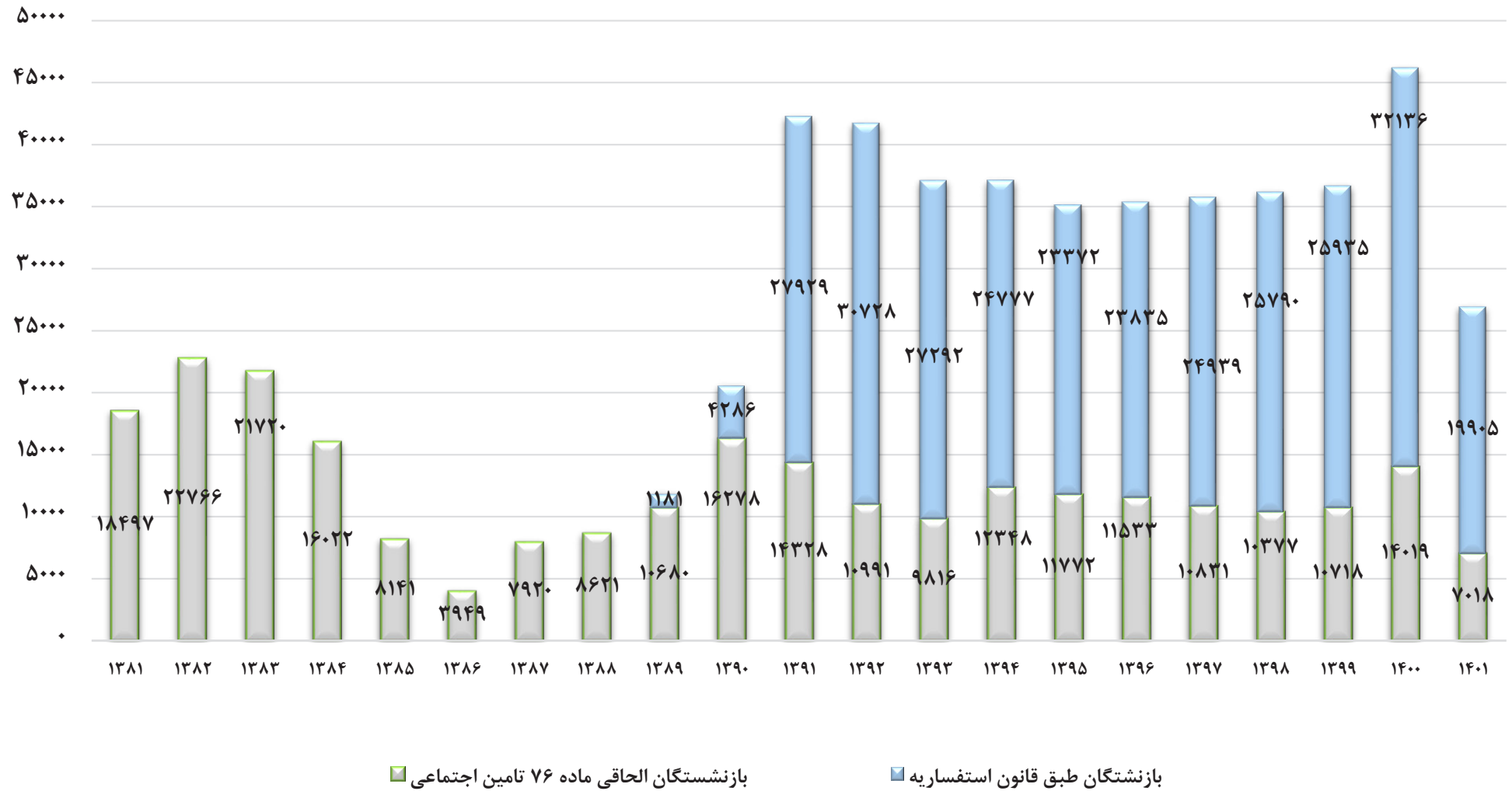
جدول ۳. وضعیت کلی بازنشستگان سخت و زیان آور

قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۸۰	بازنشستگان مشمول قانون استفساریه تفسیر جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲»
● ۹۸,۴ درصد مرد هستند.	● ۹۴,۵ درصد مرد هستند.
● متوسط سن در زمان برقراری ۴۶,۹.	● متوسط سن در زمان برقراری ۵۲,۲.
● متوسط سن بازنشستگان در پایان سال ۱۴۰۱ برابر ۵۷,۸ سال است.	● متوسط سن بازنشستگان در پایان سال ۱۴۰۱ برابر ۵۷,۵ سال است.
● متوسط سابقه ارفاقی ۹,۵ سال است.	● متوسط سابقه ارفاقی ۶,۵ سال است.
● متوسط مستمری پرداختی به این بازنشستگان ۱۰۵۷ میلیون تومان است.	● متوسط مستمری پرداختی به این بازنشستگان ۹,۱۹ میلیون تومان است.
● ۱۱,۱ درصد بازنشستگان ادارات کل خوزستان.	● ۸,۷ درصد بازنشستگان ادارات کل خوزستان.
● ۳۵ درصد بازنشستگان سخت و زیان آور الحاقی ماده (۷۶) مربوط به استان تهران است.	● ۴۴ درصد بازنشستگان سخت و زیان آور مشمول قانون استفساریه در مربوط به استان تهران است.

مأخذ: سالنامه آماری مشاغل سخت و زیان آور، ۱۴۰۱.

روند بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور دارای یک روند فزاینده بوده و از زمان تصویب قانون استفساریه (در سال ۱۳۹۰) به شکل چشمگیری افزایش پیدا کرده است. در شکل (۲) تعداد بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور به تفکیک اساس بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی بررسی شده است.

شکل ۲. نمودار روند تعداد بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور ۱۳۸۰-۱۴۰۱



مأخذ: همان.



۲-۵. مضمونین قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و شاغلین سخت و زیان آور

مبنای قانونی در احتساب سنوات بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت «قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶» و «قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور، مصوب ۱۳۶۷ با اصلاحات بعدی تا ۱۳۸۳» و «آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور ۱۳۸۵/۲/۱۰» است.^۱ تبصره «۳» قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مقرر می‌دارد: «شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت، با درخواست کتبی خود با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند». با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶، مطابق با حکم ۱۲۷ این قانون کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر، لغو شده است.

به موجب بند «الف» ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری، حداقل سابقه جهت بازنشستگی ۳۰ سال ذکر شده است. تبصره «۱» ماده مزبور، سابقه مذکور را جهت متصدیان مشاغل سخت و زیان آور صرفاً تا ۵ سال کاهش داده است؛ از این رو با کاهش سابقه متصدیان مشاغل سخت و زیان آور صرفاً به میزان ۵ سال، حداقل سابقه لازم برای بازنشستگی حداقل ۲۵ سال خدمت خواهد بود و فرض بازنشستگی با سابقه کمتر از ۲۵ سال نقض مستندات قانونی مشروحه خواهد بود [۱۷]. در تبصره «۲» ماده (۵) آیین‌نامه نیز مدت سنوات ارفاقی هر یک از متصدیان مشاغل سخت و زیان آور با توجه به درجات مختلف تعیین شده است. در مشاغل درجه یک به ازای هر یک سال خدمت؛ یک ماه، در مشاغل درجه دو به ازای هر یک سال خدمت، دو ماه و در مشاغل درجه سه به ازای هر سال خدمت سه ماه تعیین شده است.

مطابق تبصره ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری، احتساب حداقل سن برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت، برای مردان ۵۵ سال در نظر گرفته شده و زنان از احراز شرط حداقل سن بازنشستگی معاف هستند. با توجه به تصریح قانون مدیریت خدمات کشوری، شرط حداقل سنوات ۲۰ سال تمام را در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور، مصوب ۱۳۶۷ با اصلاحات بعدی تا ۱۳۸۳ و آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور ۱۳۸۶ نسخ ضمنی کرده است [۱۷].

کارکنان دولت برای استفاده از سنوات ارفاقی تعیین شده در قانون برای مشاغل سخت و زیان آور دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون، می‌توانند پیشنهاد خود را به دفتر جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ارائه دهند. کارشناسان این دفتر پس از بررسی پیشنهاد دستگاه، آن را به شورای توسعه مدیریت ارسال می‌کنند و پس از تأیید شورا، پیشنهاد به هیئت دولت برای تصویب و تأیید نهایی ارجاع می‌شود.

۱-۲-۵. مشاغل سخت و زیان آور کارکنان دولت (مصوب هیئت وزیران)

با توجه به آنچه بیان شد فرایند تعیین مشاغل سخت و زیان آور در این گروه از مشاغل پس از ثبت درخواست در دفتر معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور (سازمان اداری استخدامی) و در نهایت تصویب در هیئت دولت است و در تعیین این گروه از مشاغل برخلاف رویه اول کمیته استانی وجود ندارد. براساس همین فرایند در سال‌های گذشته، تعدادی از مشاغل تحت شمول قوانین سخت و زیان آور قرار گرفته‌اند که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- محسوب نمودن شغل پرستاری و بهیاری از مشاغل سخت و زیان آور مصوب هیئت وزیران در سال ۱۳۶۸،
- تعیین تعدادی از مشاغل شرکت مخابرات تحت عنوان مشاغل سخت و زیان آور درجه سه، مصوب هیئت وزیران ۱۳۷۴،
- تعیین تعداد ۳۰ شغل از مشاغل راه آهن به عنوان مشاغل سخت و زیان آور، مصوب هیئت وزیران ۱۳۷۴،
- تعیین مشاغل مددیار معلول و مربی امور آموزشی معلولان در سازمان بهزیستی، مصوب هیئت وزیران ۱۳۷۴،
- تعیین مشاغل سخت و زیان آور درجه ۲ در سازمان زندان‌های و اقدامات تربیتی کشور، مصوب هیئت وزیران ۱۳۷۴،
- تعیین مشاغل سخت و زیان آور درجه یک در شرکت سهامی گوشت کشور مشروط به اشتغال در سردخانه، مصوب ۱۳۷۵،
- تعیین مشاغل سیمان سپاهان به عنوان مشاغل سخت و زیان آور درجه ۳ و درجه ۲، مصوب ۱۳۷۵،
- تعیین شغل روان پزشکی در مرکز روان پزشکی رازی و مشاغل در واحد توان بخشی و بازپروری سازمان بهزیستی کشور، به عنوان سخت و زیان آور درجه ۱،

۱. جهت مطالعه متن قانون به پیوست گزارش مراجعه نمایید.

■ تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در سازمان پزشکی قانونی کشور، مصوب سال ۱۳۷۶،

■ تعیین مشاغل تکنیسن اتاق عمل و تکنیسن آزمایشگاه به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور درجه یک، مصوب ۱۳۷۶،

■ تصویب‌نامه درخصوص تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری‌های کشور و درجه سخت و زیان‌آور بودن این مشاغل،
مصوب هیئت‌وزیران ۱۴۰۰.

در ادامه به‌عنوان نمونه به مصوبه مربوط به شغل آتش‌نشانی پرداخته شده است.

«هیئت‌وزیران در جلسه ۱۴۰۰/۲/۵ به پیشنهاد وزارت کشور و تأیید شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و به استناد ماده (۸۴) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای بند «۵» آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ تصویب کرد.»
۱. مشاغل سخت و زیان‌آور سازمان / واحدهای آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری‌های کشور و درجه سخت و زیان‌آور بودن این مشاغل به شرح جدول زیر تعیین می‌شود:

جدول ۴. درجه سخت و زیان‌آوری در شغل آتش‌نشانی

عنوان مشاغل	درجه سختی و زیان‌آور
آتش‌نشان	۳
آتش‌نشان (راننده)	۳
معاون نوبت‌کاری (شیفت)	۳
فرمانده نوبت‌کاری (شیفت)	۳
رئیس ایستگاه	۳
مدیر عملیاتی منطقه	۳
رئیس مرکز ستاد عملیاتی	۳
معاون عملیات	۳

مأخذ: آیین‌نامه هیئت‌وزیران، مصوب ۱۴۰۰/۲/۵.

با توجه به آنچه بیان شد برای مشاغل درجه سه، به‌ازای هر یک سال خدمت سه ماه سنوات ارفاقی در نظر گرفته می‌شود و تمامی عناوین شغلی آتش‌نشانی به‌عنوان مشاغل درجه سه تعیین شده است.



۶. چالش‌های موجود در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور

پس از بیان قوانین و رویه‌های حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور، در این قسمت به مهم‌ترین چالش‌های موجود در فرایند فعلی اشاره می‌شود.

۶-۱. عدم تحقق سالم‌سازی محیط کار و صیانت از حقوق نیروی کار

براساس آنچه بیان شد هدف اصلی در قانون تبصره ماده (۷۶) موضوع سالم‌سازی محیط کار است، اما آنچه در عمل اتفاق افتاد عدم تحقق سالم‌سازی محیط کار و در نتیجه ورود بسیاری از متقاضیان گروه «الف» به گروه مشاغل سخت و زیان‌آور بوده است.

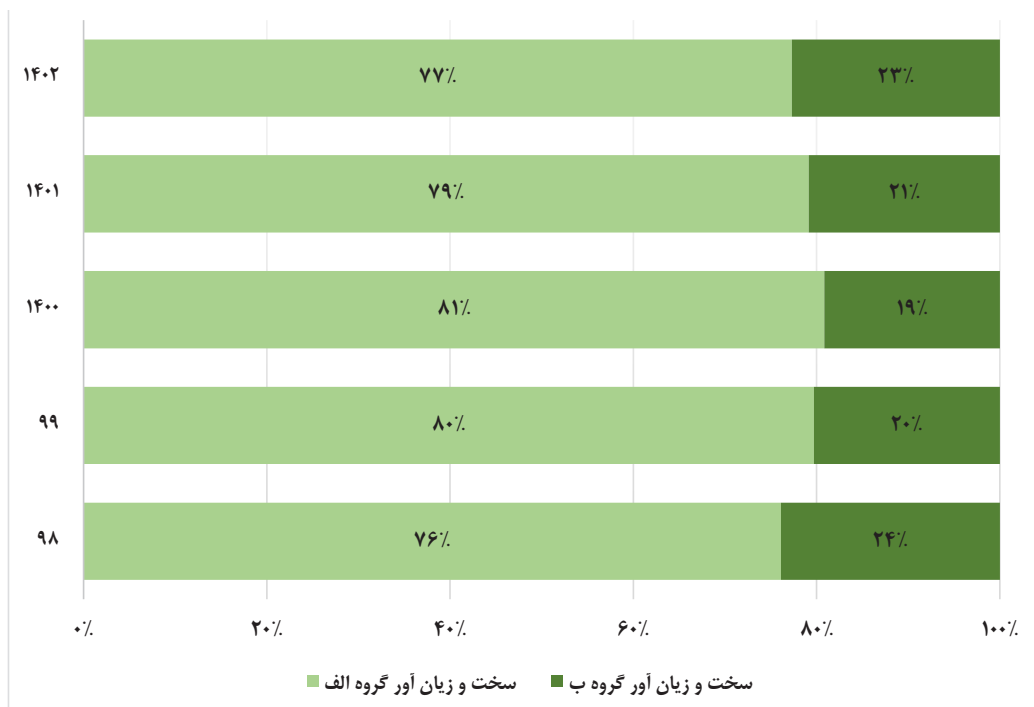
جدول ۵. انواع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور به تفکیک گروه «الف» و گروه «ب»

عنوان فعالیت	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
تعداد درخواست‌های تأیید شده به‌عنوان گروه الف	۷۴۴۸۰	۸۴۶۷۳	۱۱۱۰۶۸	۱۰۷۶۶۸	۸۲۷۲۱
تعداد درخواست‌های تأیید شده به‌عنوان گروه ب	۲۳۳۷۱	۲۱۵۵۶	۲۶۳۲۰	۲۸۳۶۳	۲۴۲۸۴

مأخذ: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است حدود ۸۰ درصد از بازنشستگان سخت و زیان‌آور، از نوع گروه (الف) است. به‌رغم تکلیف اصلی قانون نسبت به سالم‌سازی محیط کار، در این گروه از مشاغل موضوع سالم‌سازی محیط کار محقق نشده است. این امر در حالی است که بازنشستگان سخت و زیان‌آور گروه (ب) که هدف اصلی در فرایند بازنشستگی و حمایت هستند تنها حدود ۲۰ درصد از سهم بازنشستگان سخت و زیان‌آور را به خود اختصاص داده‌اند.

شکل ۳. نمودار درصد بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور به تفکیک مشاغل گروه «الف» و گروه «ب»



مأخذ: همان.

در جدول زیر تعداد بازنشسته‌های مشاغل سخت و زیان‌آور گروه «الف» و گروه «ب» و کارگاه‌هایی که تکلیف سالم‌سازی به آنها ابلاغ شده مشاهده می‌شود. همان‌طور که در جدول زیر بیان شده است، در طول سالیان ۱۴۰۲-۱۳۹۸ تنها در ۳۵۶۵ مورد از کارگاه سالم‌سازی صورت گرفته و در نتیجه آنچه که در عمل رقم خورده، افزایش قابل توجه تعداد پرونده‌های مشاغل سخت و زیان‌آور است. این موضوع در حالی است که تعداد کارگاه‌هایی که ابلاغیه صادر شده، ولی سالم‌سازی محیط کار صورت نگرفته در همین بازه برابر با ۱۳۰۰۹۷ مورد است (به صورت میانگین حدود ۳ درصد از کارگاه‌ها نسبت به سالم‌سازی محیط کار اقدام کرده‌اند).

جدول ۶. وضعیت کارگاه‌ها بر اساس شاخص سالم‌سازی محیط کار

عنوان فعالیت				
۱۴۰۲	۱۴۰۱	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸
۶۹۴	۷۹۴	۷۷۵	۵۵۹	۷۴۳
۲۹۷۵۲	۳۰۰۳۴	۲۷۶۹۱	۲۲۵۰۳	۲۰۱۱۷

مأخذ: همان.

این موضوع در حالی است که از حقوق اولیه هر نیروی کار بهره‌مندی از محیط کار سالم و حفظ سلامتی نیروی کار در دوران اشتغال است. برخلاف تکلیف قانون نسبت به سالم‌سازی محیط کار در حال حاضر تعادل ذی‌نفعان به جای تمرکز بر سالم‌سازی محیط کار و فراهم نمودن لوازم حفظ سلامتی نیروی کار بر باقی ماندن شرایط سخت و زیان‌آور و استفاده از مزایای حمایتی شکل گرفته است. در نتیجه، ذی‌نفعان ترجیح می‌دهند در محیط کار غیرسالم فعالیت نمایند و با دریافت سنوات ارفاقی پیش از موعد بازنشسته شده و از مزایای آن بهره‌مند شوند.

بر اساس ماده (۸۵) قانون کار، معیار و استاندارد محیط کار سالم توسط دستورالعمل‌های شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تعیین می‌شود. شورای عالی حفاظت فنی آیین‌نامه‌های متعددی تهیه کرده است که برای نمونه می‌توان به [آیین‌نامه ایمنی معادن، مصوب ۱۳۹۱](#)، [آیین‌نامه ایمنی کار در ارتفاع](#) اشاره کرد. سایر آیین‌نامه‌های ابلاغی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در [اینجا](#) قابل مشاهده است.

علاوه بر شورای عالی حفاظت فنی، وزارت بهداشت نیز نسبت به تهیه دستورالعمل‌های مربوط به بهداشت محیط کار و بیماری‌های شغلی اقدام کرده است. از این موارد می‌توان به دستورالعمل مربوط به حدود مجاز مواجهه شغلی اشاره کرد که در آن [حدود مجاز مواجهه شغلی](#) با عوامل شیمیایی، شاخص‌های مواجهه بیولوژیکی، عوامل فیزیکی محیط کار و ارگونومی اشاره شده است. با توجه به استانداردهای تولید شده در این حوزه ضروری است جهت پیاده‌سازی و کاربست دستورالعمل‌ها نیز سازوکار مؤثرتری ایجاد شده و استانداردهای مربوطه به صورت ادواری با هماهنگی بین دستگاه‌های مختلف اجرایی به کارفرمایان و نیروی کار ابلاغ شود.

۲-۶. فرایند پیچیده بررسی و تأیید مشاغل سخت و زیان‌آور

اگرچه تمام قوانین به منظور اجرا وضع می‌شوند، معمولاً قوانین و مقرراتی که ویژگی قانون با کیفیت را در خود داشته باشند، به اجرا در می‌آیند. این در صورتی است که قوانین مبهم و پیچیده در زمره قوانین بی‌کیفیت به‌شمار می‌روند که همواره از نظر اجرا برای شهروندان، قضات و قوای عمومی مشکل‌آفرین بوده‌اند. بنابراین اجرای قانون تا حدود زیادی منوط به وجود شرایطی در محتوای قانون از قبیل با کیفیت بودن محتوا، واضح بودن و فاقد ابهام بودن آن است؛ به طوری که محتوای قانون برای مجریان قابل درک باشد و در جهتی که مقصود مقنن است به کار گرفته شود. طبق برخی از مطالعات می‌توان عامل اصلی اجرایی نشدن و معطل ماندن قوانین را در اشکال محتوای آن است [۱۸].

از همین منظر می‌توان به قوانین مربوط به فرایند مشاغل سخت و زیان‌آور در کشور پرداخت، هر دو قانون محوری مربوط به قانون «تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴» و قانون «اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران، جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور، مصوب ۱۳۸۵» همراه



با پیچیدگی‌های متعدد و اصلاحات زیادی همراه بوده که بهره‌برداری از آن برای افراد شاغل و فاقد دانش حقوقی و اداری بسیار سخت شده است. فرایند پیچیده و تقسیم‌بندی به مشاغل گروه «الف» و «ب»، تشکیل کمیته‌های استانی، تجدیدنظر و دادرسی در دیوان عدالت اداری همه در حالتی که احراز این موضوع پس از سنوات طولانی اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور صورت می‌پذیرد بر پیچیدگی این قانون و فرایند آن افزوده است [۱۸].

از دیگر آسیب‌های مهم در روند فعلی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توان به افرادی که در مشاغل غیررسمی فعالیت دارند اشاره کرد. طبق بررسی بخشی از کارگرانی که مستحق بهره‌مندی از این مزایا هستند، اساساً از بیمه برخوردار نیستند و در بازار غیررسمی فعالیت می‌کنند که در شرایط فعلی امکان بهره‌مندی از این مزایا را ندارند. همچنین به واسطه فرایند پیچیده فعلی بازنشستگی در این مشاغل تنها گروهی از افراد که به سازوکار و قوانین فعلی تسلط و امکان پیگیری دارند، فرصت بهره‌مندی از مزایا و اعتراض و رسیدگی مجدد را داشته، این موضوع زمینه‌ساز شکل‌گیری فساد در فرایند بازنشستگی این مشاغل شده است. با توجه به آنچه گذشت می‌توان بیان داشت در وضعیت فعلی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور، هدف حمایت و صیانت از نیروی کار به درستی محقق نشده است.

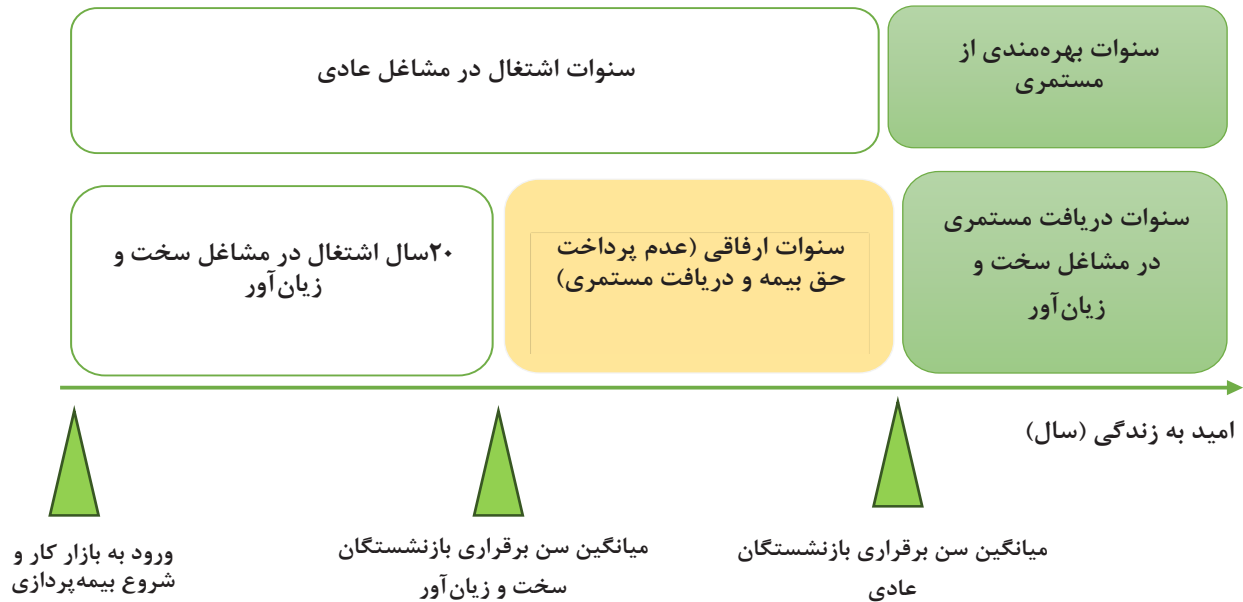
۳-۶. تشدید ناترازی مالی در صندوق‌های بازنشستگی

این گروه از مشاغل به واسطه تغییر در سنجه‌های بازنشستگی (از جمله سن، سالیان بهره‌مندی از مستمری، مبلغ حق بیمه و مستمری) و از طرفی عدم لحاظ محاسبات بیم‌سنجی^۱، هزینه‌های قابل توجهی بر صندوق‌ها وارد می‌سازند. اهمیت این مسئله زمانی دوچندان می‌شود که طبق بررسی صورت گرفته، حدود ۲۱ درصد از کل بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی براساس مزایای قوانین سخت و زیان‌آور بازنشسته شده‌اند. از این رو در صورتی که اصلاحات لازم صورت نپذیرد، با تشدید ناترازی در منابع و مصارف، صندوق‌ها توانایی بازپرداخت تعهدات آتی سایر بیمه‌شدگان را نیز نخواهد داشت.

مشاغل سخت و زیان‌آور از دو راه بر ناترازی مالی صندوق‌ها مؤثر هستند؛ اولاً، به دلیل کاهش در سال‌های پرداخت حق بیمه، فرد مجموعاً حق بیمه کمتری به صندوق پرداخت می‌کند، این موضوع باعث کاهش در منابع صندوق می‌شود. از طرف دیگر به دلیل افزایش در سال‌های بهره‌مندی از مستمری، در دوران بازنشستگی در مجموع مستمری بیشتری به فرد پرداخت می‌شود که باعث افزایش در مخارج صندوق خواهد شد.

۱. محاسبات اکچوئری.

شکل ۴. نمودار تغییر در سنوات اشتغال و بازنشستگی به موجب قوانین سخت و زیان‌آور



مأخذ: یافته‌های پژوهش.

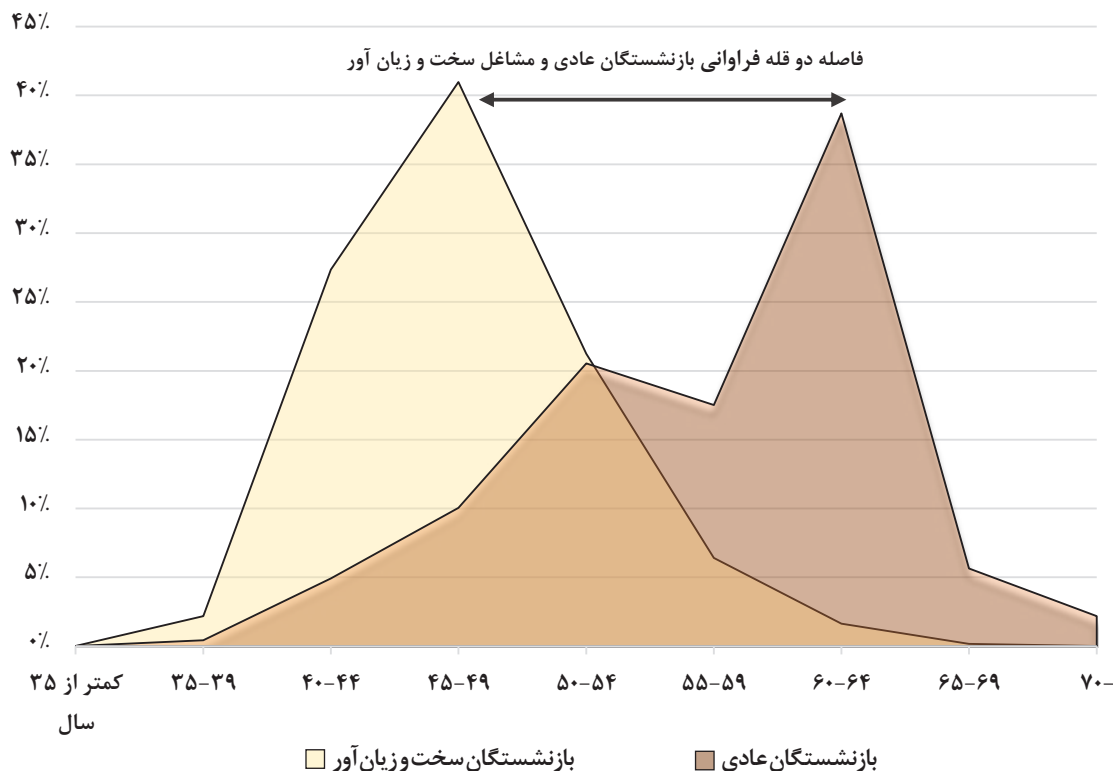
از این رو ضروری است در تصویب این طرح‌ها به محاسبات اکچوئری صندوق توجه ویژه شده و از اجرای طرح‌هایی که سبب ناترازی در صندوق‌ها می‌شوند، پرهیز شود.

طبق بررسی‌های صورت گرفته در ایران میانگین سالیان پرداخت حق بیمه (سابقه) ۲۴ سال است. این مقدار به صورت قابل توجهی کمتر از متوسط جهانی است.^۱ این موضوع بدین معناست که در سنواتی که نیروی کار زودتر از موعد بازنشسته می‌شود حق بیمه پرداخت نمی‌شود و از طرفی تعهداتی برای صندوق‌های بازنشستگی به وجود می‌آورد که سبب تشدید ناترازی مالی در صندوق‌ها خواهد شد.

با توجه به هرم سنی بازنشستگان عادی و بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی شاهد شکل‌گیری اختلاف قابل توجه در قله دو نمودار بوده که در نمودار زیر منعکس شده است. همان‌طور که نمایش داده شده، بیشترین فراوانی بازنشستگی در مشاغل عادی در سن ۶۴-۶۰ سال بوده، اما این فراوانی در بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور حدود ۴۹-۴۵ است.

۱. براساس گزارش OECD میانگین سن خروج از کار در کشورهای OECD ۶۲ سال است. با توجه به سن ورود به بازار کار میانگین سنوات پرداخت حق بیمه حدود ۴۰ سال است.

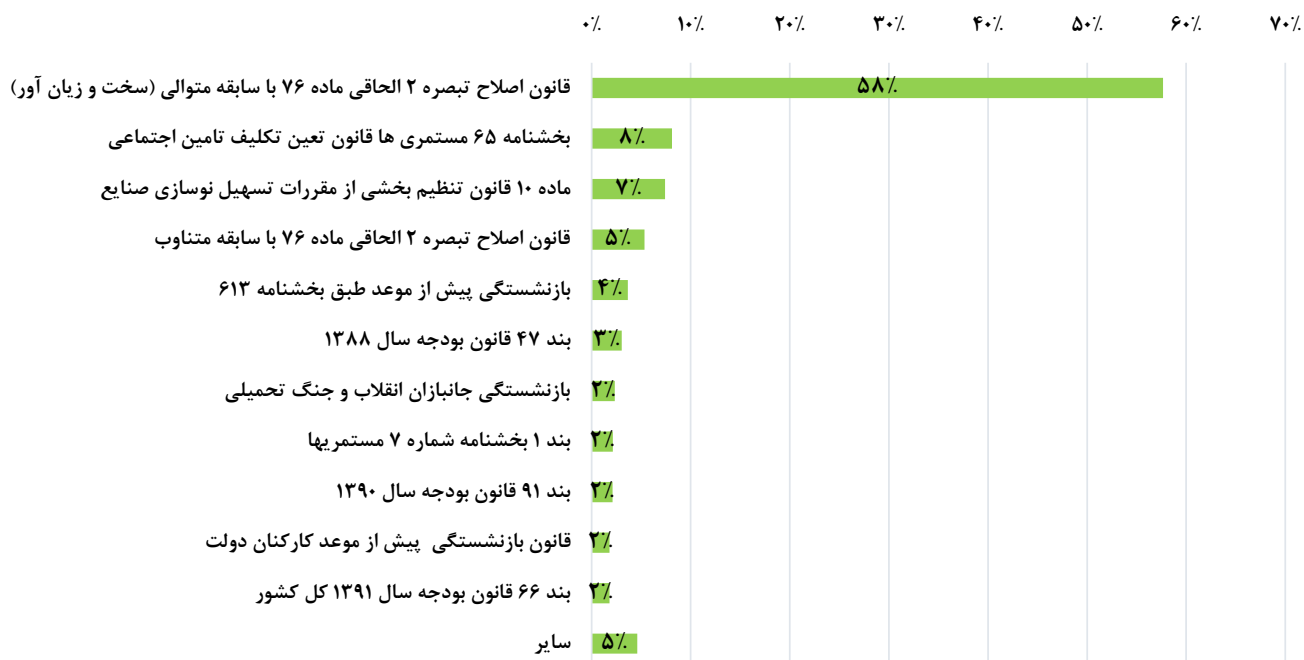
شکل ۵. نمودار هرم سنی بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی (درصد فراوانی بازنشستگی در گروه‌های سنی مختلف)



مأخذ: محاسبات پژوهش براساس گزارش آماری سخت و زیان آور سازمان تأمین اجتماعی، ۱۴۰۰.

با توجه به شکل بالا مشاهده می‌شود فاصله بین دو قله بازنشستگی در مشاغل عادی و سخت و زیان آور حدود ۱۵ سال است، هزینه‌های ایجاد شده در مشاغل سخت و زیان آور را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: برخی از این هزینه‌ها، کمی و قابل محاسبه است و می‌توان میزان آن را برآورد کرد، نوعی از هزینه‌ها نیز وجود دارد که به صورت کمی قابل محاسبه نیست، اما آثار مهمی بر نیروی کار و بازار کار دارد. در این قسمت، تمرکز بر هزینه‌های مالی طرح‌های سخت و زیان آور است و هزینه‌های غیرمالی این موضوع از جمله کاهش امید به زندگی، آسیب به سلامتی نیروی کار، گسترش بیماری‌های شغلی، اختلال در بازار کار و ... در این مطالعه بررسی نمی‌شود. براساس آمارهای موجود، بیشترین هزینه بازنشستگی‌های پیش از موعد در سازمان تأمین اجتماعی و با فاصله قابل توجه نسبت به سایر طرح‌ها، مربوط به مربوط به بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور است. طبق آمار منتشر شده حدود ۵۸ درصد از بار مالی بازنشستگی‌های پیش از موعد، به تنهایی مربوط به بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور (به موجب قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی) است [۱۹].

شکل ۶. نمودار سهم بار مالی بازنشستگی‌های پیش از موعد در سازمان تأمین اجتماعی



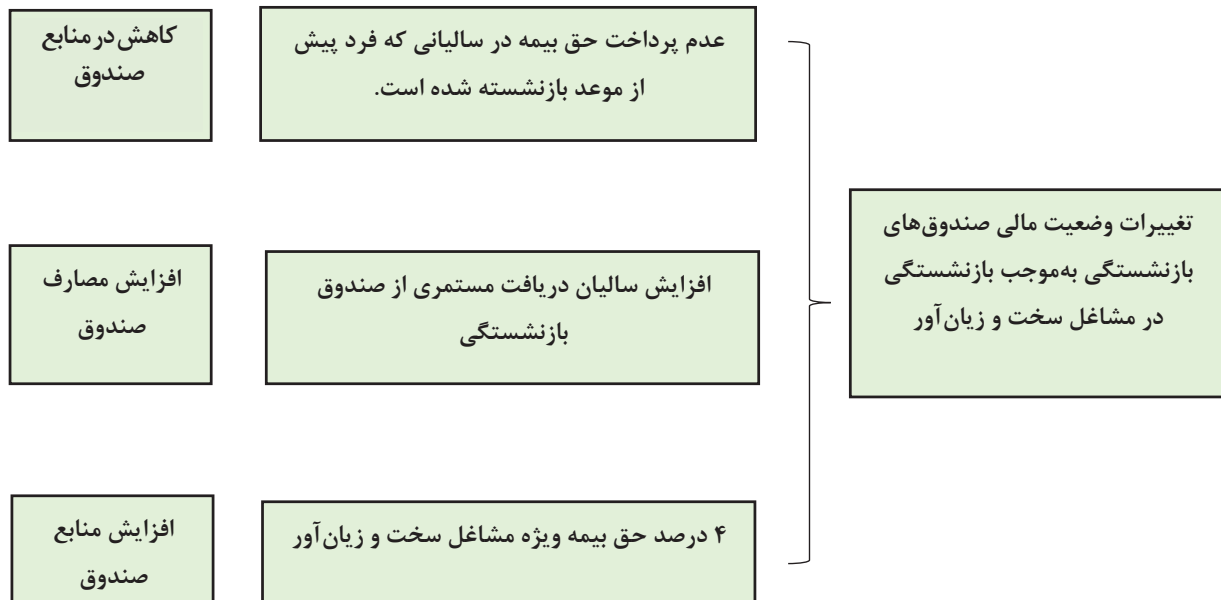
مأخذ: ارزیابی مالی قوانین تأثیرگذار بر جریان منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵.

علت اصلی فشار بالای هزینه‌ای این طرح‌ها را می‌توان از دو جهت بررسی کرد. در مرتبه اول به دلیل پرداخت کامل مستمری در کنار دستمزد بالاتر شاغلین سخت و زیان‌آور^۱ مصارف صندوق افزایش می‌یابد. همچنین به دلیل کاهش در سنوات پرداخت حق بیمه (به جهت در نظر گرفتن سنوات ارفاقی) حق بیمه کمتری به صندوق پرداخت می‌گردد.

۱. میانگین حقوق بازنشستگی در سال ۱۴۰۱ برای بازنشستگان عادی حدود ۶,۳۰۰,۰۰۰ تومان و در بازنشستگان سخت و زیان‌آور حدود ۹,۸۰۰,۰۰۰ تومان است. (گزارش مستمری‌بگیران سال ۱۴۰۱ و گزارش آماری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور سال ۱۴۰۱).



شکل ۷. نمودار تغییرات وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی به موجب بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور



مأخذ: یافته‌های پژوهش.

با توجه به آنچه بیان شد می‌توان به صورت تقریبی هزینه ایجاد شده بابت هر بازنشستگی سخت و زیان آور در سازمان تأمین اجتماعی را محاسبه کرد. براساس آخرین گزارش مشاغل سخت و زیان آور تعداد بازنشستگان این مشاغل به شرح زیر بیان شده است:

جدول ۷. توزیع فراوانی و میزان شاخص‌های بیمه‌ای بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور به تفکیک نوع و جنسیت

میانگین مستمری در سال ۱۴۰۱ (ریال)	میانگین سنوات ارفاقی	میانگین سن برقراری	درصد از کل	تعداد	مبنای بازنشستگی
۱۰۵,۷۲۰,۴۲۵	۹,۵	۴۶,۹	۴۶,۹	۲۵۴,۳۴۵	قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶)
۹۱,۸۹۸,۸۴۶	۶,۵	۵۲,۲	۵۳,۱	۲۹۲,۱۰۵	قانون بازنشستگان مشمول استفساریه
۹۸,۳۸۵,۶۸۶	۷,۹	۴۹,۷	۱۰۰	۵۵۰,۴۵۰	کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور

مأخذ: گزارش آماری سخت و زیان آور ۱۴۰۱، سازمان تأمین اجتماعی.

با در نظر گرفتن مفروضات فوق هزینه تقریبی هر بازنشستگی سخت و زیان آور برابر جدول زیر خواهد بود.

جدول ۸. هزینه‌های سخت و زیان‌آور در حالات مختلف

۷,۹ سال	میانگین سنوات ارفاقی در مشاغل سخت و زیان‌آور
۹,۸۳۸,۵۶۸ تومان	میانگین مستمری در سال ۱۴۰۱
۲,۴۷۵,۰۰۰ تومان	حق بیمه پرداختی ^۱ در هر ماه

مأخذ: گزارش آماری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور سال ۱۴۰۱ و گزارش بیمه‌شدگان فعال سال ۱۴۰۱ سازمان تأمین اجتماعی.

● عدم انتفاع صندوق بیمه‌ای به دلیل دریافت حق بیمه سنوات ارفاقی:

در صورتی که میانگین سنوات ارفاقی ۷,۹ سال در نظر گرفته شود و حق بیمه نیز ۲,۴۷۵ میلیون تومان برای هر ماه فرض شود، کل عدم انتفاع صندوق به ازای یک نفر بازنشسته سخت و زیان‌آور در سال ۱۴۰۱ برابر با ۲۳۵ میلیون تومان است. این رقم در سال ۱۴۰۳ نسبت به ۱۴۰۱ حدود ۵۵ درصد افزایش یافته که به صورت تقریبی برابر است با ۳۶۴ میلیون تومان به ازای هر بازنشسته سخت و زیان‌آور است.

● پرداخت مستمری صندوق در سنوات ارفاقی

جدول ۹. هزینه پرداخت مستمری صندوق در سنوات ارفاقی

برآورد هزینه به ازای هر بازنشسته سخت و زیان‌آور در سال ۱۴۰۱	میانگین مستمری پرداختی در سال ۱۴۰۱	میانگین سنوات ارفاقی
۹/۸ × ۱۲ × ۸ = ۹۳۲ میلیون تومان	۹,۸۳۸,۵۶۸ تومان	۷/۹ سال

مأخذ: محاسبات پژوهش.

● میانگین حق بیمه دریافتی صندوق بابت شاغل سخت و زیان‌آور

برآورد حق بیمه اضافی به ازای هر بازنشسته سخت و زیان‌آور در سال ۱۴۰۱	میانگین حقوق مبنای کسر حق بیمه	میانگین سنوات اشتغال در سخت و زیان‌آور
۱۶ × ۰/۴ × ۱۲ × ۷/۵ = ۵۷ میلیون تومان	۷,۵۰۰,۰۰۰ تومان	۱۶ سال ^۲

مأخذ: همان.

مجموع عدم انتفاع صندوق در دریافت حق بیمه و همچنین مستمری پرداختی در سنوات ارفاقی به صورت تقریبی برابر با ۱,۱۶۷ میلیارد تومان است. منابع دریافتی صندوق از محل ۴ درصد حق بیمه اضافه این مشاغل نیز حدود ۵۷ میلیون تومان برآورد می‌شود. در نهایت خالص هزینه هر بازنشسته سخت و زیان‌آور حدود ۱,۱ میلیارد تومان برآورد می‌شود که این رقم در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۱ حدود ۵۵ درصد افزایش داشته و به صورت تقریبی برابر با ۱,۷ میلیارد تومان به ازای هر بازنشسته سخت و زیان‌آور است. با توجه به عدم برقراری توازن در منابع و مصارف طرح‌های بازنشستگی سخت و زیان‌آور، هزینه‌های این طرح از محل حق بیمه و

۱. عدد مذکور با فرض بیمه شده اصلی اجباری مشمول بیمه بیکاری که براساس حداقل حقوق بیمه‌پردازی کرده در نظر گرفته شده است. نرخ حق بیمه برابر ۳۳ درصد است. در صورتی که براساس حقوق میانگین مبنای محاسبه مستمری برای سال ۱۴۰۱ محاسبه صورت پذیرد: ۳۳ درصد ۷,۵ میلیون تومان برابر با ۲,۴ میلیون تومان است.
۲. با توجه به اینکه میانگین سنوات ارفاقی شاغلین سخت و زیان‌آور ۸ سال بیان شده است، براساس قاعده هر سال ۱,۵ سال سابقه می‌توان میانگین سنوات اشتغال در سخت و زیان‌آور را ۱۶ سال در نظر گرفت.



مشارکت سایر بیمه‌شدگان و کارفرمایان تأمین می‌شود. از این جهت عدم اصلاح فرایند احراز این مشاغل و سام‌سازی محیط کار باعث تضییع حقوق سایر بیمه‌شدگان و کاهش جدی در توان پرداخت حقوق و مزایای سایر بیمه‌شدگان در بلندمدت می‌شود.

۴-۶. اختلال در بازار کار و اشتغال جوانان

یکی دیگر از مباحثی که لازم است در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور مورد بررسی قرار گیرد، آثار گسترش این مشاغل بر بازار کار است. افرادی که در این مشاغل بازنشسته می‌شوند بسته به قانون تابعه، از ۵ تا ۱۰ سال سنوات ارفاقی بهره‌مند شده و در سن پایین تری بازنشسته می‌شوند. برخی از این افراد به دلیل وجود توان اشتغال، بهره‌مندی از تجربه کافی و از سویی عدم کفاف مستمری دریافتی برای پوشش هزینه‌های زندگی^۱ به صورت رسمی یا غیررسمی نسبت به اشتغال مجدد اقدام می‌کنند [۲۰]. این موضوع زمانی تشدید می‌شود که کارفرما نیازی به پرداخت حق بیمه برای بازنشستگان این مشاغل نداشته و هزینه کمتری بابت نیروی کار با وجود تجربه و مهارت کاری بیشتر پرداخت خواهد کرد. این مسئله باعث شکل‌گیری پدیده بازنشستگان جوان شده است. در مجموع می‌توان این گونه نتیجه گرفت که برخلاف تصور اولیه، بازنشستگی در سن پایین نه تنها به حل مشکل اشتغال جوانان کمک نمی‌کند، بلکه می‌تواند موجب از دست رفتن فرصت‌های شغلی برای آنان شود.

۵-۶. بی‌عدالتی و تبعیض در بهره‌مندی از مزایای سخت و زیان‌آور

یکی از موارد بی‌عدالتی و تبعیض‌های ناروا در کشور را می‌توان مشاغل سخت و زیان‌آور برشمرد. این مسئله سبب ایجاد نارضایتی در مشمولین و همچنین اعتراض و مطالبه در جامعه هدف شده است، به نحوی که یکی از مطالبات اصلی شاغلین در کشور مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور است. در ادامه به ابعاد مختلف این تبعیض پرداخته شده است:

۱-۵-۶. رویه یکسان در مشاغل با سطوح سختی و زیان‌آوری متفاوت

از دیگر آسیب‌های مطرح در فرایند فعلی مشاغل سخت و زیان‌آور، عدم تفکیک و درجه‌بندی بین انواع مختلف مشاغل براساس سطوح سختی و زیان‌آوری در فرایند قانون تأمین اجتماعی است، با توجه به تفاوت شدت سختی و زیان‌آوری^۲ در مشاغل مختلف، لازم است برای مشاغل مختلف براساس شدت سختی و زیان‌آوری طبقه‌بندی صورت پذیرد. این موضوع در قانون مربوط به بازنشستگی کارکنان دولت در نظر گرفته شده و به مشاغل مختلف، ضرایب متفاوتی تعلق پیدا کرده، اما در قانون تأمین اجتماعی میزان سنوات ارفاقی برای تمامی مشاغل به صورت یکسان و برابر ۶ ماه به ازای هر سال خدمت تعیین شده است.

۲-۵-۶. تبعیض در قوانین و ایجاد نارضایتی و اعتراض در گروه‌های مختلف جامعه

با توجه به آنچه که بیان شد، در روند فعلی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور دو فرایند جداگانه وجود دارد و بین برخی از شاغلین ذیل قانون کار و شاغلین در بخش دولتی حتی با وجود تشابه کامل عنوان و شرایط شغلی، در مزایای ارائه شده تفاوت وجود دارد. برای نمونه در مشاغل سخت و زیان‌آور بخش دولتی حداکثر سنوات ارفاقی ۵ سال در نظر گرفته شده است؛ اما همین مشاغل در بخش غیردولتی از ۱۰ سال سنوات ارفاقی بهره‌مند می‌شوند. این مسئله سبب شده که در برخی از بخش‌ها^۳ انتقال نیروی کار از بخش دولتی به بخش خصوصی اتفاق افتاده و کمبود نیروی باکیفیت در بخش دولتی مشاهده شود.

۶-۶. تناقض در آرای کمیته‌های استانی تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور

براساس ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور، تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل و نوع آن؛ گروه «الف» و «ب» حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت و بازرسان کار وزارت کار و با تأیید توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی موضوع این آیین‌نامه انجام می‌گیرد. بنابر تصریح ماده (۱۵) آیین‌نامه

۱. طبق افکارسنجی صورت گرفته مهم‌ترین دلیلی که باعث می‌شود افراد پس از بازنشستگی مجدداً مشغول کار شوند، کافی نبودن حقوق بازنشستگی عنوان شده است.
۲. برای مثال در فرایند فعلی مواجهه یکسانی با کارگر شاغل در عمق معدن، خبرنگار و آتش‌نشان می‌شود. در صورتی که مواجهه هر یک با عوامل سخت و زیان‌آور متفاوت بوده و لازم است در این خصوص طبقه‌بندی صورت گیرد.
۳. مانند شغل پرستاری.

اجرای مشاغل سخت و زیان‌آور، مصوب ۱۳۸۶ آثار محدودیت‌ها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این آیین‌نامه ایجاد می‌شود، منحصر به همان شغل و در همان کارگاه خاص است و قابل تسری و تعمیم به دیگر شغل‌های مشابه در سایر کارگاه‌ها نمی‌شود. با بررسی آرای کمیته استانی مشاهده می‌شود که در مورد مشاغلی که نوع، ماهیت، عنوان شغلی و شرایط محیط کار یکسان و تقارن زمانی در تاریخ اشتغال دارند، آرای متفاوتی صادر شده است؛ برای نمونه در رأی شماره ۱۳۰۲۸۳/۶۰/۰۰۱ مورخ ۱۴۰۰/۰۸/۲۳ و رأی شماره ۱۴۰۰/۰۸/۲۳ و رأی شماره ۸۸۵۰۹/۶۰/۰۰۱ مورخ ۱۴۰۰/۰۶/۱۵ کمیته تجدیدنظر استانی، متقاضیانی که به عنوان سرپرستار در یک بخش از بیمارستان اشتغال به کار داشته‌اند، تقاضای فردی به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور تأیید شده و برای فرد دیگر تأیید نشده است. این عدم وحدت رویه موجب نارضایتی و طرح شکایت در دیوان شده است. بدین جهت ایجاد رویه یکسان در نحوه بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور مطابق قانون و اخذ گزارش‌های آلاینده‌سنجی و ایجاد شفافیت در بررسی‌ها در کاهش نارضایتی و شکایات تأثیرگذار خواهد بود [۱۸].

۶-۷. نگرش اشتباه نسبت به مشاغل سخت و زیان‌آور در کشور

در طی سال‌های اخیر و با توجه به قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی این حوزه در فرهنگ کار کشور نسبت به مشاغل سخت و زیان‌آور، تصویری ناصحیح شکل گرفته و افراد به دنبال بازنشستگی زودتر و اشتغال مجدد پس از بازنشستگی هستند. این موضوع درحالی است که ماهیت بازنشستگی با سالمندی و عدم توانایی انجام کار، گره خورده است. بازنشستگی، در واقع مرحله‌ای از زندگی است که دیگر ضرورتی جهت کار و اشتغال وجود نداشته و دوران بازنشستگی معمولاً با شروع سالمندی همراه است، به همین دلیل افراد در دوره اشتغال خود پس‌انداز می‌کنند تا در دوران سالمندی که توان انجام کار و کسب درآمد ندارند، بتوانند به نیازهای معیشتی پاسخ دهند و بدون درآمد رها نشوند، اما تعریف و تصویب انواع قوانین بازنشستگی پیش از موعد باعث شده که عملاً بازنشستگی در کشور با مفهوم واقعی آن فاصله بگیرد و بسیاری نه فقط از میانسالان، بلکه جوانان دریافت‌کننده مستمری قرار بگیرند، درحالی که توانایی انجام کار را دارند. از طرف دیگر به علت توسعه شمول قانون و واقع شدن بسیاری از افراد در مشاغل سخت و زیان‌آور مطالبه بسیاری از سایر گروه‌های شغلی جهت برخوردار شدن حمایت‌های این قانون شکل گرفته و سالیانه گروه‌های متفاوتی تقاضای پیوستن به این دسته را دارند. طبق آمار تا سال ۱۳۹۵ حدود ۱/۴ میلیون نفر درخواست شمول در قوانین سخت و زیان‌آور را داشته که از این تعداد حدود ۲۷۰ هزار نفر تأیید شده است [۲۱]. این موضوع سبب ایجاد نارضایتی و احساس تبعیض در جامعه خواهد شد و افراد به دنبال طرح شکایت و اعتراض نسبت به این مسئله خواهند رفت.

۶-۸. کثرت پرونده‌ها و ایجاد هزینه اجرایی برای دستگاه‌های ذی‌ربط

علاوه بر چالش‌های بیان شده حجم بالای پرونده‌ها با وجود فرایند سنتی و پراکنده تشخیص مشمولین قوانین سخت و زیان‌آور سبب شده است دستگاه‌های اجرایی فرصت کافی جهت بررسی کامل هر یک از پرونده‌ها را نداشته و در برخی از موارد آرای صادره شده بر مبنای سایر احکام مشابه صورت پذیرد.^۱ از دستگاه‌های اجرایی مربوطه می‌توان به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سازمان تأمین اجتماعی، دیوان عدالت اداری و سایر دستگاه‌های مربوط به این قوانین اشاره کرد. براساس بررسی انجام شده کثرت شکایات و مباحث مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور به اندازه‌ای است که یک سوم حجم پرونده‌ها در معاونت قضایی کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری را به خود اختصاص داده است [۲۱]. بر اساس مکاتبه صورت گرفته با سازمان تأمین اجتماعی تعداد درخواست‌های مطروحه در دیوان عدالت اداری و همچنین دادنامه صادر شده از سوی دیوان عدالت در ارتباط با مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر بیان شده است.

۱. طبق اذعان برخی از مسئولین مربوطه در کمیته‌های استانی در روز تا ۱۰۰ رأی بررسی و صادر می‌شود که از اتقان کافی در بررسی و صلاحیت‌سنجی برخوردار نیستند.



جدول ۱۰. آمار درخواست‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور در دیوان عدالت اداری

آمار دادخواست‌های مطروحه در دیوان عدالت اداری با موضوع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور

مرحله بررسی	سال ۱۴۰۰	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	۵ ماهه اول سال ۱۴۰۳
مرحله بدوی	۷۱۰۰	۷۶۸۰	۶۶۹۸	۲۴۶۸
مرحله تجدید نظر	۲۳۲۸	۴۷۰۳	۴۵۰۰	۱۳۹۲
مجموع	۹۴۲۸	۱۲۳۸۳	۱۱۱۹۸	۳۸۶۰

آمار دادنامه صادره از سوی دیوان عدالت اداری در موضوع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور

مرحله بررسی	سال ۱۴۰۰		سال ۱۴۰۱		سال ۱۴۰۲		۵ ماهه اول سال ۱۴۰۳	
	علیه	له	علیه	له	علیه	له	علیه	له
مرحله بدوی	۳۲۵۵	۳۰۷۶	۴۱۴۰	۲۳۳۰	۳۹۶۷	۲۰۲۰	۱۳۴۶	۶۴۴
مرحله تجدید نظر	۲۳۹۰	۱۱۷۹	۴۴۳۶	۱۷۱۰	۴۱۲۵	۱۱۸۰	۱۱۵۵	۳۶۴

مأخذ: سازمان تأمین اجتماعی

۷. علل وقوع چالش‌های موجود در مشاغل سخت و زیان‌آور



به دنبال بیان علل وقوع چالش‌های مشاغل سخت و زیان‌آور سعی شده است پس از تحلیل ذی‌نفعان مختلف این قانون با نگاهی جامع ابعاد مختلف آن تبیین شود. در ادامه به مهم‌ترین علل ایجاد مسائل و مشکلات در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته می‌شود.

۷-۱. نظام انگیزشی معیوب قانون در ارتباط با بازیگران مختلف (بیمه شده، کارفرما، دولت)

در فرایند تشخیص و احراز مشاغل سخت و زیان‌آور، نظام انگیزشی بازیگران مختلف بر حفظ شرایط سخت و زیان‌آوری محیط کار به تعادل رسیده است. بیمه‌شدگان تمایل دارند با مشمول شدن این قانون از مزایای بازنشستگی پیش از موعد بهره‌مند شوند، کارفرمایان نیز با توجه به هزینه‌های بالای سالم‌سازی محیط کار و در برخی موارد نبود امکان سالم‌سازی محیط کار ترجیح می‌دهند با وجود محیط کار غیرسالم به فعالیت خود ادامه دهند و بازنشسته سخت و زیان‌آور داشته باشند. در طرف دولت نیز در برخی از موارد نظام انگیزشی بهینه شکل نگرفته و به غلط موضوع سخت و زیان‌آور به ابزاری جهت جلب رضایت برخی از گروه‌های جامعه تبدیل شده است.

نتیجه این امر افزایش تعداد پرونده‌های مشاغل سخت و زیان‌آور است که موجب ایجاد هزینه‌های قابل توجه برای صندوق‌های بیمه‌گر بدون در نظر گرفتن منابع مابه‌ازای آن است.

یکی از مواردی که سبب شکل‌گیری نظام انگیزشی فعلی شده، نبود ضمانت اجرایی مؤثر جهت سالم‌سازی محیط کار است. ضمانت اجرا، یکی از اوصاف و الزامات قواعد حقوقی است. از این رو ضرورت دارد جهت تضمین و تأمین اجرایی شدن، قانونگذار ضمانت اجرایی مناسبی را برای قانون پیش‌بینی کند [۱۲].

۷-۲. ضعف‌های فرایندی احراز سخت و زیان‌آوری مشاغل

یکی از علل اصلی شکل‌گیری مسائل مشاغل سخت و زیان‌آور، موضوع فرایند احراز این مشاغل است که در ادامه انواع ضعف‌های فرایندی مشاغل سخت و زیان‌آور بیان شده است:

۷-۲-۱. عدم احراز مشاغل سخت و زیان‌آور در حین اشتغال فرد

زمان احراز سخت و زیان‌آوری یک شغل، در پایان دوره اشتغال و پس از درخواست بازنشستگی است. این موضوع باعث می‌شود شرایط خاص و چارچوب‌های قانونی در نظر گرفته شده برای این مشاغل همچون سالم‌سازی محیط کار، معاینات مستمر برای شاغلین سخت و زیان‌آور، ممنوعیت اضافه کاری، کار در شب و اشتغال بانوان^۱ که با هدف حفظ سلامتی نیروی کار در نظر گرفته شده، رعایت نشود. در این حالت، فرد در سنوات پایانی اقدام به درخواست بازنشستگی کرده و با اثبات سوابق گذشته خود صرفاً از مزایای بازنشستگی زودتر در این مشاغل بهره‌مند می‌شود.

از دیگر مشکلات ایجاد شده در اثر احراز سخت و زیان‌آوری در پایان دوره اشتغال، عدم امکان سالم‌سازی محیط کار است. با توجه به اینکه در فرایند فعلی، زمان احراز بازنشستگی در پایان اشتغال و به صورت پسینی است عملاً امکان سالم‌سازی محیط کار برای شاغلین گروه «الف» فراهم نمی‌شود. علاوه بر این موضوع در فرایند فعلی اثبات سابقه در مشاغل سخت و زیان‌آور به سنوات پایانی اشتغال فرد موقوف می‌شود که امری دشوار و نیازمند ارائه اسناد و مدارک است. در مواردی افرادی که مستحق دریافت این مزایا هستند به دلیل تغییر شغل، جابه‌جایی و یا تعطیل شدن کارگاه امکان اثبات این موضوع را پس از گذشت سالیان طولانی ندارند.

۷-۲-۲. فرایند نامناسب پرداخت حق بیمه سهم کارفرما

در قانون تأمین اجتماعی به کارفرمایان مشاغل سخت و زیان‌آور تکلیف شده است تا علاوه بر تعهدات قبلی، ۴ درصد حق بیمه اضافی نیز بابت هزینه‌های ایجاد شده بپردازند. بر این اساس ۴ درصد به نرخ حق بیمه مشمولین مشاغل سخت و زیان‌آور ذیل قانون کار افزوده می‌شود که توسط کارفرمایان به صورت یکجا یا اقساطی به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. در این فرایند تا زمانی که شخص متقاضی بازنشستگی پیش از موعد، سابقه مدنظر قانونگذار را دارا نبوده و تقاضای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور را نداشته باشد؛ کارفرما نیز تکلیفی به پرداخت ۴ درصد مزبور نخواهد داشت، اما در صورت تأیید شدن شغل به عنوان سخت و زیان‌آور (در پایان سنوات اشتغال فرد) کارفرما مکلف به پرداخت هزینه قابل توجهی به صورت یکجا شده که باعث ایجاد هزینه مالی قابل توجه و آنی برای کارفرمایان می‌شود. البته در مواردی نیز کارفرمایان از پرداخت این وجه امتناع کرده و سخت و زیان‌آور شدن شغل متقاضی با مشکل مواجه خواهد شد. این مسئله از سازمان تأمین اجتماعی نیز فرصت سرمایه‌گذاری را می‌گیرد و به صورت آنی سازمان را با تعهدات مستمری مواجه می‌سازد.

۱. ماده (۵۲) - در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.



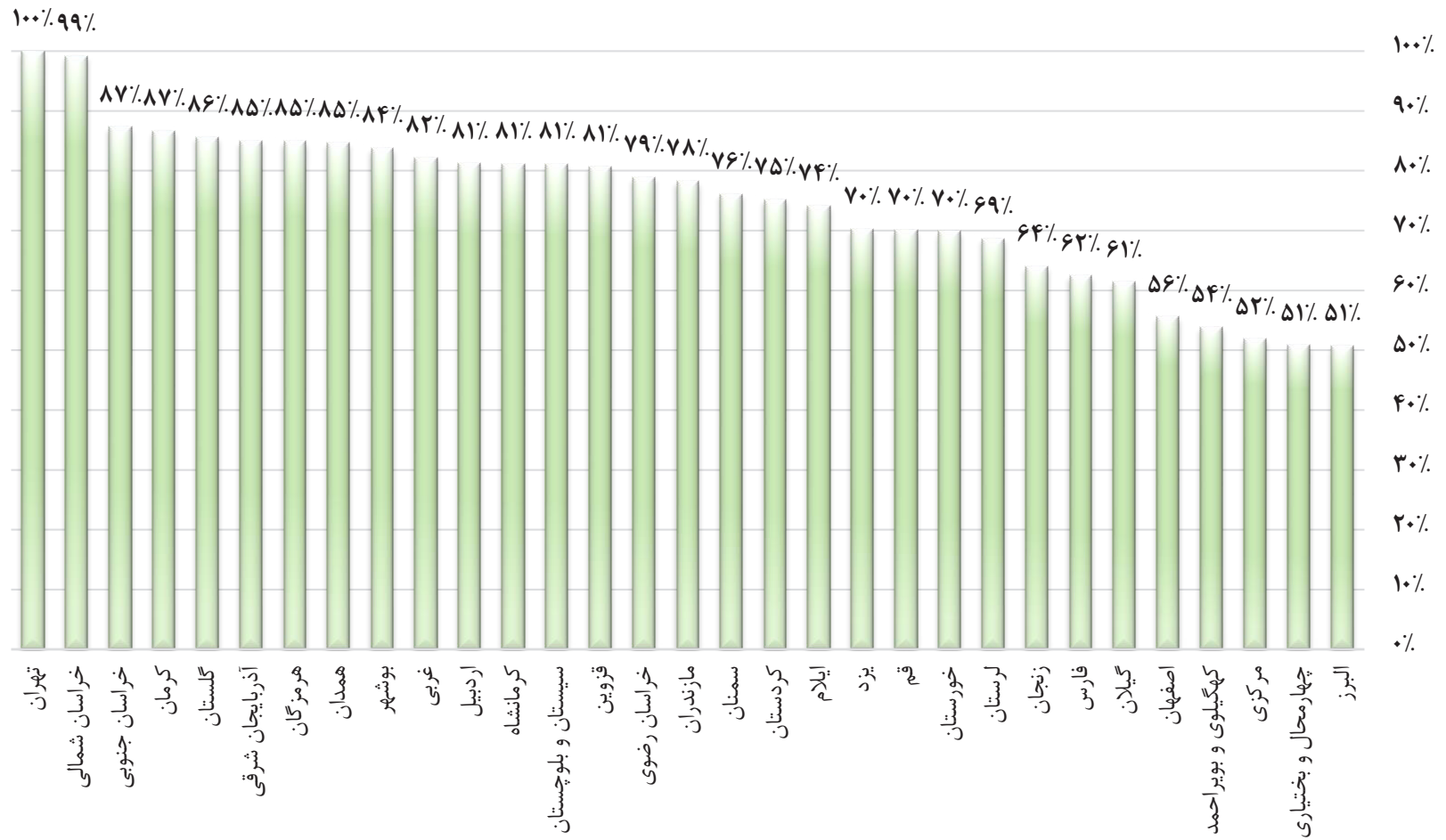
۳-۲-۷. فرایندهای سنجش ناپذیر و غیر قابل نظارت در تشخیص و احراز مشاغل سخت و زیان آور

از نکات دیگر مطرح در ارتباط با فرایند فعلی سخت و زیان آور، نبود رویه مشخص و اتکا به رأی اعضای حاضر در جلسات کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر است. با توجه به محور قرار گرفتن نظر اشخاص در کمیته‌ها مشاهده می‌شود در برخی از آرای صادر شده تناقض وجود دارد و به دلیل فرایند کاغذی و شفافیت پایین امکان نظارت و ارزیابی آرای صادر شده نیز به صورت مطلوبی فراهم نشده است. از این رو با توجه به گسترش کمیته‌های استانی در سراسر کشور و عدم امکان نظارت بر عملکرد کمیته‌ها نمی‌توان قضاوت درستی از عملکرد کمیته‌های استانی در سطح کشور ارائه داد. تفاوت قابل توجه بین درصد پرونده‌های تأیید شده سخت و زیان آور در کمیته‌های استانی می‌تواند حاکی از این موضوع باشد.

(نمودار صفحه بعد)

برای نمونه بر اساس بررسی احکام صادر شده از کمیته‌های تشخیصی مشاغل سخت و زیان آور مشاغلی با عناوین شغلی مدیرکارخانه، مدیر مالی شرکت، مدیر امور فنی شرکت، مدیر امور کارکنان و بسیاری از مشاغل که دارای شرایط سخت و زیان آور نیستند از مزایای این طرح بهره‌مند شده‌اند. چند مورد از این احکام به عنوان نمونه در پیوست شماره ۴ ارائه شده است.

شکل ۸. نمودار درصد درخواست‌های سخت و زیان‌آور تأیید شده در کمیته‌های بدوی به تفکیک استان در سال ۱۴۰۱



مأخذ: سالنامه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۱. نمودار بر اساس آمار ارائه شده در صفحه ۱۱۶ سالنامه آماری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۴۰۱ تهیه شده است.



۳-۷. نااطمینانی در صحت برخی گزارش‌های آلاینده‌سنجی

در قانون اصلاحیه ماده (۷۶) تأمین اجتماعی، ملاک اصلی سنجش عوامل سخت و زیان‌آوری در محیط کار، گزارش‌های آلاینده‌سنجی قرار گرفته است. با وجود این، فرایند شخص محور و از طرف دیگر امکان ایجاد تغییرات مقطعی در محیط کار به‌هنگام بازدید کارشناسان فنی سبب شده است که این گزارش‌ها در مواردی مطابق با واقعیت نباشند. در نتیجه رأی کمیته‌های استانی در این موارد دارای خطاست و به جهت نادیده گرفتن شرایط خطرناک و یا سخت موجب تضییع حقوق کارگران می‌شود.

۴-۷. وجود چانه‌زنی‌های سیاسی در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور

در نظام بازنشستگی کشور، سخت و زیان‌آور شدن یک شغل تناسب با قدرت چانه‌زنی آن صنف دارد. براساس بررسی سابقه تاریخی مشاغل تحت پوشش سخت و زیان‌آور می‌توان بیان داشت در مواردی مجریان و سیاستگذاران به جهت جلب آرای عمومی به ارائه امتیازات بازنشستگی سخت و زیان‌آور در برخی از مشاغل اقدام کرده‌اند. این موضوع باعث شده است فرایند اصلاحات در این حوزه دشوار شود.

۵-۷. یک طرفه بودن تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور

در موارد درخواست انفرادی مشاهده می‌شود که کارفرمایان در پایان فرایند احراز سخت و زیان‌آور و در زمان اعلام بدهی توسط سازمان تأمین اجتماعی از نتیجه رسیدگی اداره کار مطلع می‌شوند و پیش از آن ابلاغی نسبت به درخواست سخت و زیان‌آور کارکنان خود نداشته است. به بیان دیگر نیروی کار در این موارد می‌تواند بدون اطلاع کارفرما نسبت به سخت و زیان‌آوری شغل خود اقدام کند و کارفرما تنها در پایان این فرایند و زمان پرداخت بدهی، نسبت به این موضوع مطلع شود. البته این موضوع در مورد آرای گروهی برقرار نیست و در این موارد، کارفرما رأساً اقدام به اخذ رأی می‌کند و از آلاینده‌سنجی محیط کار مطلع است.

۶-۷. عدم وجود بانک اطلاعاتی و عدم تولید و ثبت داده در مشاغل سخت و زیان‌آور

در فرایند فعلی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور داده شفاف در ارتباط با نوع مشاغل گروه «الف» و گروه «ب»، تاریخچه ثبت درخواست، نحوه رسیدگی و هزینه‌های درمانی افراد شاغل در سخت و زیان‌آور تولید نمی‌شود. همین موضوع سبب شده که آمار مشخصی از وضعیت فعلی شاغلین سخت و زیان‌آور و بازنشستگان وجود نداشته باشد. افزون بر این مسائل امکان ارزیابی و مقایسه عملکرد بخش‌های مختلف این زنجیره همچون شرکت‌های آلاینده‌سنجی، کمیته‌های استانی، عملکرد کارفرمایان نسبت به سالم‌سازی محیط فراهم نشده است.

۷-۷. بیم‌سنجی (اکچوئری) نامتوازن در مشاغل سخت و زیان‌آور

یکی از چالش‌های مهم در رابطه با مشاغل سخت و زیان‌آور، اکچوئری نامتوازن در این بخش است. از این رو منابعی که صندوق‌ها دریافت می‌کنند در نسبت با مصارفی که به جهت بازنشستگی و درمان در مشاغل سخت و زیان‌آور هزینه می‌کنند متوازن نبوده و سبب ایجاد ناترازی در صندوق‌ها می‌شود. این موضوع باعث شده توان بالقوه صندوق‌ها جهت بازپرداخت تعهدات به مستمری‌بگیران خود کاهش پیدا کند. به بیان دیگر حمایت‌های صورت گرفته از نیروی کار از منابعی به غیر از منابع حاصل در مشاغل سخت و زیان‌آور تأمین می‌شود. براساس مطالعه صورت گرفته پیرامون آثار مالی طرح بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور بیان شده که هزینه‌های طرح به قیمت‌های پایه و اسمی سال ۱۳۹۴ به ترتیب ۷/۴ و ۲/۵ برابر درآمدهای طرح است. این امر، روند سر به سری منابع و مصارف سازمان را که طی سال‌های اخیر از معضلات اصلی سازمان بوده را سرعت بخشیده است [۲۲].

۸-۷. اثر گذاری بخشنامه‌ها و رویه‌ها قضایی بر قوانین مشاغل سخت و زیان آور

از مهم‌ترین موارد تأثیرگذار بر وضعیت کنونی نظام حقوقی در مشاغل سخت و زیان‌آور، رویه قضایی و آرای وحدت رویه و آرای ابطالی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری است. برای نمونه، در ارتباط با پرداخت ۴ درصد حق بیمه در حین اشتغال کارگران، سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۶ بخشنامه‌ای در این خصوص صادر کرد و دیوان عدالت اداری در تفسیری این بخشنامه را ابطال کرد و منجر به ایجاد بسیاری از مشکلات در این حوزه شد. با وجود این، بخش قابل توجهی از ابهامات موجود نیز از طریق آرای هیئت عمومی برطرف شده که از اهمیت بالایی برخوردار است.

علاوه بر این موضوع یکی از چالش‌های اصلی مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور، مدیریت بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی است. صدور بخشنامه‌های متعدد و در برخی موارد خروج از صلاحیت قانونی، به ایجاد ابهام در وضعیت شاغلین این مشاغل انجامیده که نیازمند بازنگری و اصلاح رویه‌های مدیریتی در این حوزه است.

۸. پیشنهاد های اصلاحی



با توجه به ضرورت صیانت از سلامت نیروی کار و از طرفی انجام اصلاحات جهت جلوگیری از تحمیل هزینه‌های مغایر با اصول بیمه‌ای به صندوق‌های بازنشستگی، لازم است جهت اصلاح این فرایند، اقدامات اصلاحی صورت پذیرد. از این رو ضروری است با اصلاح روند فعلی، رویکرد حمایت از نیروی کار از طریق گسترش بازنشستگی پیش از موعد به سالم‌سازی محیط کار و حفظ سلامتی وی تغییر یابد.

با توجه به آسیب‌های متعددی که در قانون و فرایند فعلی در ارتباط با مشاغل سخت و زیان‌آور وجود دارد، اقدامات اصلاحی زیر پیشنهاد می‌شود:

۸-۱. ایجاد سازوکار مشترک تشخیص و ابلاغ مشاغل سخت و زیان‌آور به کارفرمایان

در ارتباط با تشخیص محیط کار ناسالم و غیر ایمن و سالم‌سازی محیط کار به دستگاه‌هایی اجرایی مختلف از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سازمان تأمین اجتماعی و سازمان استاندارد وظایفی محول شده است. از این رو به جهت اصلاح فرایند تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور لازم است سازوکار هماهنگی بین دستگاهی جهت شناسایی محیط کار در معرض ریسک و غیرسالم صورت پذیرد. همچنین اصلاحات لازم جهت بهسازی محیط کار به صورت حکمی رسمی به کارفرمایان ابلاغ شود. بخشی از این موارد لازم است در بدو تأسیس کارگاه و در مواردی در بازدیدهای ادواری دستگاه‌های متولی تعیین و به کارفرمایان ابلاغ شود. اساساً بهبود محیط کار، فرایندی مستمر و تدریجی بوده و لازم است به صورت ادواری این بازدیدها صورت پذیرفته و اصلاحات لازم جهت بهبود ایمنی و کیفیت محیط کار به کارفرمایان و نیروی کار اطلاع‌رسانی شود.

جدول ۱۱. دستگاه‌های متولی حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور

دستگاه متولی	وظایف تکلیف شده به موجب قوانین
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (بازرسی کار)	بررسی شرایط کاری از جمله ساعات کار، دستمزدها، قراردادهای کار و حقوق کارگران. اطمینان از رعایت حقوق کارگران طبق قانون کار ایران. بررسی و نظارت بر شرایط بهداشتی و ایمنی محیط کار، با تاکید بر جلوگیری از حوادث کار و بیماری‌های ناشی از کار. رسیدگی به شکایات کارگران و کارفرمایان.
سازمان تأمین اجتماعی (بازرسی بیمه‌ای)	بررسی و اطمینان از بیمه‌پردازی صحیح کارفرمایان برای کارگران. کنترل گزارشات پرداخت حق بیمه و تطابق آن با قانون تأمین اجتماعی. جلوگیری از فرار بیمه‌ای و الزام کارفرمایان به پرداخت حق بیمه مطابق با قوانین.
وزارت بهداشت (بازرسی بهداشت محیط)	نظارت بر بهداشت محیط کار از جمله شرایط بهداشتی مربوط به هوا، آب و مواد غذایی در محیط‌های کاری. بررسی استفاده از مواد شیمیایی و سمی در محل کار و کنترل آثار آنها بر سلامت کارکنان. بازرسی از محل‌های تهیه و عرضه غذا در محیط‌های کاری و رعایت استانداردهای بهداشتی.
سازمان ملی استاندارد ایران	نظارت بر تولید و توزیع تجهیزات و مواد استفاده شده در محیط‌های کاری. اطمینان از رعایت استانداردهای ایمنی برای تجهیزات و مواد مورد استفاده. بررسی کیفیت محصولات تولیدی و تطابق آنها با استانداردهای ملی و بین‌المللی.
بازرسی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (HSE)	بررسی وضعیت ایمنی و بهداشت در محیط‌های کار. ارائه گزارش‌هایی درباره خطرات احتمالی و پیشنهاد راهکارهای بهبود. اطمینان از آموزش صحیح کارگران در مورد خطرات و مسائل ایمنی.

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

با توجه به تعدد کارگاه‌های کشور و همچنین ظرفیت محدود در دستگاه‌های اجرایی پیشنهاد می‌شود انجام بازدیدها براساس ریسک وقوع خطر و حادثه تعیین شود. یک نمونه از درجه‌بندی کارگاه‌ها می‌توان به «راهنمای درجه‌بندی کارگاه‌ها براساس ریسک در برنامه بازرسی هدفمند بهداشت حرفه‌ای»^۱ اشاره کرد. در این راهنما، کارگاه‌ها براساس میزان مواجهه با ریسک به چهار دسته کارگاه‌های درجه ۱، درجه ۲، درجه ۳ و کارگاه‌های گروه مشاغل خاص تقسیم شده‌اند. در کارگاه‌های درجه ۱ انجام حداقل سه بار بازدید در سال برنامه‌ریزی شده است، برای کارگاه‌های درجه ۲ حداقل دو بار در سال و کارگاه‌های درجه ۳ انجام حداقل یک بار بازدید در سال برنامه‌ریزی شده است. در ارتباط با مشاغل خاص نیز بازدید، حداقل هر سه سال یک بار در نظر گرفته شده است. با توجه به آنچه که بیان شد پیشنهاد می‌شود سازوکار بازدید مشترک از کارگاه با هماهنگی بین دستگاه‌های مختلف و براساس ریسک مواجهه با عوامل سخت و زیان‌آور برنامه‌ریزی و اجرایی شود.

۲-۸. ایجاد ضمانت اجرایی جهت سالم‌سازی محیط کار در کنار حمایت‌های مشروط

همان‌طور که ذکر شد، در قوانین و مقررات مرتبط با روابط کار کشور، اجازه وجود محیط سخت و زیان‌آور در یک شغل به صورت دائمی وجود ندارد و کارفرمایان این مشاغل مکلف به رفع ویژگی سخت و زیان‌آوری ظرف مدت مشخصی هستند.^۲ البته قانونگذار در مواردی که این سخت و زیان‌آوری به ماهیت کار برمی‌گردد و امکان رفع آن برای کارفرما وجود ندارد، استثنا قائل شده است. بدین معنا که کارفرما قصوری در ایجاد استاندارد محیط کار و ایمن‌سازی محیط کاری خود نداشته و ماهیت کار سخت و زیان‌آور است. در این حالت نیز کارفرما مکلف است با ایجاد تمهیدات لازم حمایت حداکثری از نیروی کار و بهسازی و سالم‌سازی محیط کار

۱. راهنمای درجه‌بندی کارگاه‌ها براساس ریسک در برنامه بازرسی هدفمند بهداشت حرفه‌ای.

۲. قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲ و ۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ و ماده (۹۱) قانون کار، مصوب ۱۳۵۴.

را انجام دهد.^۱ باین حال شواهد حاکی از آن است که این تکلیف اجرایی نشده و محیط کار ناسالم در حال گسترش است. با توجه به آنچه بیان شد براساس قانون، اصلی‌ترین وظیفه نسبت به سالم‌سازی محیط کار برعهده کارفرمایان است. از این رو پیشنهاد می‌شود با ابلاغ رسمی موارد نیازمند سالم‌سازی، مدت زمان مشخصی جهت سالم‌سازی برای کارفرمایان تعیین گردد و در صورت قصور، هزینه‌های ایجاد شده به سایر ذی‌نفعان از جمله صندوق‌های بیمه‌گر و نیروی کار از کارفرمایان اخذ شود. شایان ذکر است با توجه به چالش‌های سنوات اخیر کسب‌وکارها و کمبود نقدینگی و از طرف دیگر هزینه‌های بالای سالم‌سازی محیط کار ضروری است بسته‌های حمایتی مشروط، جهت سالم‌سازی محیط کار و نوسازی ماشین‌آلات طراحی و در اختیار صاحبان کسب‌وکار قرار گیرد. هرچند در قوانین فعلی نیز ظرفیت‌هایی بابت این مسئله در نظر گرفته شده که لازم است با طراحی سازوکارهای بهتر گسترش یابند. از این موارد می‌توان به [ماده \(۹۴\) قانون تنظیم بخشی از مقررات دولت، مصوب سال ۱۳۸۴](#) اشاره کرد. در قانون مذکور بیان شده است:

«ماده (۹۴) - کلیه کارخانجات دولتی و بخش خصوصی موظفند براساس ضوابط مندرج در قانون کار، مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام نسبت به ایجاد مراکز مراقبت‌های بهداشتی در محیط کار مطابق آیین‌نامه پیشنهادی وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید، حداقل نیم درصد درصد از سود خالص سال قبل خود را با نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای آموزش و اجرای گسترش ضوابط بهداشت و درمان به مصرف برساند. کل هزینه‌هایی که به موجب این ماده صورت می‌گیرد جزء هزینه‌های قابل قبول مالیاتی کارخانجات مذکور تلقی و از درآمد مشمول مالیات آنها کسر خواهد شد.»

از دیگر حمایت‌های پیشنهادی ناظر بر این موضوع، می‌توان به تسهیلات تکلیفی در قوانین بودجه سنواتی اشاره کرد. دولت می‌تواند مشروط بر سالم‌سازی محیط کار و نوسازی ماشین‌آلات بخشی از تسهیلات تکلیفی را در اختیار کارفرمایان مشمول این کارگاه‌ها قرار دهد. در صورت تحقق سالم‌سازی محیط کار به واسطه کاهش در هزینه‌های درمان و کاهش در هزینه‌های اجرایی، دولت، کارفرما و نیروی کار هر سه منتفع خواهند شد.

۳-۸. اصلاحات سنجهای

با توجه به ناترازی در جریان مالی ورودی و خروجی در مشاغل سخت و زیان‌آور، لازم است پارامترهای مرتبط با نرخ پرداخت حق بیمه، سن و سابقه بازنشستگی و مستمری پرداختی در مشاغل سخت و زیان‌آور در راستای برقراری توازن مالی در منابع و مصارف مشاغل سخت و زیان‌آور بازنگری و اصلاح شود. با توجه به اصلاحات صورت گرفته در برنامه هفتم توسعه کشور مبنی بر افزایش سن بازنشستگی عادی و افزایش فاصله در سن بازنشستگی مشاغل عادی و سخت و زیان‌آور، ضرورت اصلاح در این موضوع بیش از پیش احساس می‌شود.

از دیگر اصلاحات سنجهای لازم در مشاغل سخت و زیان‌آور، تعریف مجدد حداقل سن قانونی بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور با لحاظ سقف سنوات اشتغال در این مشاغل است. موضوع حداقل سن قانونی در قوانین سابق سخت و زیان‌آور [\(قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحیه قانون، مصوب ۱۳۷۱\)](#) وجود داشته، اما در اصلاحیه بعدی این قانون حذف شده است.

همچنین تجربه برخی از کشورها در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور نشان می‌دهد الزاماً نباید برای همه گروه‌های شغلی سخت و زیان‌آور شرایط بهره‌مندی از بازنشستگی یکسان در نظر گرفته شود. از این رو پیشنهاد می‌شود با ایجاد تنوع در طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد با توجه به رعایت محاسبات بیمه‌ای، امکان انتخاب از بین طرح‌های مختلف فراهم شود.

۴-۸. اصلاح در فرایندهای احراز و تأیید مشاغل سخت و زیان‌آور

با توجه به چالش‌های فرایندی احراز مشاغل سخت و زیان‌آور پیشنهاد می‌شود اصلاحاتی در ارتباط با این موارد در نظر گرفته شود که به شرح زیر بیان می‌گردد:

۱-۴-۸. اصلاح در زمان احراز شغل سخت و زیان‌آور و پرداخت حق بیمه در حین اشتغال فرد

براساس آنچه بیان شد در حال حاضر احراز مشاغل سخت و زیان‌آور پس از درخواست نیروی کار و در پایان سنوات اشتغال صورت می‌پذیرد. این موضوع باعث ایجاد مشکلات متعددی در احراز مشاغل سخت و زیان‌آور از جمله: نبود پرونده مشخص سابقه افراد، تحمیل هزینه به کارفرمایان، بی‌اطلاعی کارفرما و نیروی کار از عوامل

۱. قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲ و ۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱.



زیان آور محیط کار و عدم اجرای تکلیف به سالم‌سازی محیط کار شده است. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود وضعیت شاغلین سخت و زیان به صورت سالیانه بررسی و در پرونده بیمه شاغلین ثبت شود.

در صورت تحقق این امر لازم است به کارفرمایان تکلیف شود که حق بیمه مربوط به شاغلین سخت و زیان آور را حین اشتغال فرد پرداخت نمایند و احراز سخت و زیان آور بودن به سنوات پایانی اشتغال فرد موکول نشود.

۲-۴-۸. درجه‌بندی مشاغل سخت و زیان آور بر اساس پارامترهای بهداشتی و فنی محیط کار

همان‌طور که اشاره شد، یکی از چالش‌های فرایند فعلی یکسان بودن سنوات ارفاقی برای تمامی شاغلین ذیل قانون تأمین اجتماعی است. این موضوع باعث ایجاد تبعیض در بین مشاغل مختلف با شدت سختی و زیان آور مختلف شده است. از این رو پیشنهاد می‌شود ضریب سنوات ارفاقی اصلاح و براساس شدت سختی و زیان آوری در هر شغل تعیین شود. تجربه مشابه این موضوع در فرایند کارکنان دولت وجود دارد که می‌توان از آن بهره گرفت. با استفاده از روش فوق می‌توان تبعیض موجود بین مشاغل دولتی و خصوصی را نیز مرتفع کرد.

۳-۴-۸. تنوع بخشی به روش‌های مختلف حمایت به جای بازنشستگی پیش از موعد

در دو دهه اخیر با بروز بحران‌های مالی و کهن سالی جمعیت در دنیا، ادبیات جدیدی مبنی بر ایجاد شرایط مطلوب برای مشاغل سخت و زیان آور با استفاده از سازوکارهایی به غیر از بازنشستگی پیش از موعد موسوم به «سیاست‌های جایگزینی» مطرح شده است. این سیاست‌ها، شامل «تأمین مخارج آسیب‌های حین کار» و «پویاتر کردن بازار نیروی کار» است. برای 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 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 زیان آور و یا فعال‌سازی مجدد آنان در سایر موقعیت‌های شغلی کم‌خطر به جای هموارسازی بستر بازنشستگی زودهنگام از جمله نکات حائز اهمیت است [۱].

با توجه به آنچه بیان شد پیشنهاد می‌شود روش‌های حمایتی جایگزین نیز در کشور طراحی و ارائه شود. برای نمونه می‌توان به ایجاد سازوکار جابه‌جایی شغلی و خارج نمودن افراد از مشاغل سخت و زیان آور اشاره کرد. همچنین می‌توان برای ماندگاری افراد در مشاغل سخت و زیان آور شاخص «حداکثر سن مجاز اشتغال» را در نظر گرفت و افراد بیشتر از حد معینی که سبب فرسایش جسمی و روحی می‌شود، مجاز به فعالیت در مشاغل سخت و زیان آور نباشند. از دیگر حمایت‌های جایگزین اصلاح در نظام پرداخت و متناسب‌سازی مزایای دریافتی براساس سطوح سختی و زیان آوری مشاغل مختلف است. علاوه بر این موارد پیشنهاد می‌شود، در راستای ارتقای سطح سلامت کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان آور به‌ویژه گروه‌های شغلی که ذاتاً شغل آنها سخت و زیان آور است، سطح و عمق پوشش بیمه‌های درمانی این گروه نسبت به سایر افراد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی گسترده‌تر شود.

۵-۸. سامانه محوری به جای کمیته محوری در فرایندها

در فرایند فعلی سخت و زیان آور اعضای کمیته آرای خود را به شیوه سنتی و غیر سیستمی ثبت می‌کنند. در حال حاضر و با توجه به پیشرفت‌های فناوری، می‌توان از ظرفیت سامانه‌ها و اتوماسیون جهت ثبت و تجمیع آرا بهره گرفت. این موضوع سبب شفاف شدن آرای صادر شده، کاهش اعمال نظر سلیقه‌ای و فراهم شدن امکان نظارت بر آرا خواهد شد. با توجه به گسترش کمیته‌های استانی در سراسر کشور و عدم امکان نظارت مستقیم بر آرای صادر شده لازم است آرای این کمیته‌ها جمع‌آوری و در پایگاه‌های داده مرتبط ثبت و عملکرد کمیته‌ها بررسی شود. از دیگر آسیب‌های فعلی کمیته‌های استانی عدم حضور اعضا در جلسات کمیته است که با ایجاد سازوکار فوق می‌توان آن را رفع کرد.

۹. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری



تجربه سایر کشورها در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور نشان داده است که 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 یادستری به مقدار کامل حقوق بازنشستگی قبل از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی در نظر گرفته شده است. اما در سال‌های اخیر، سیستم‌های بازنشستگی، 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 [۱].

در تجربه تقنین داخل کشور نیز مشاهده می‌شود که در ابتدای امر حمایت‌های صورت گرفته در مشاغل سخت و زیان‌آور با محوریت حفظ سلامتی نیروی کار و جلوگیری از فرسایش جسمی و روحی وی (محدودیت مدت زمان اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور و ممنوعیت‌های اضافه‌کاری و شب‌کاری) ایجاد شده، اما این شیوه از حمایت در اصلاحیه‌های بعدی قانون کم‌رنگ‌تر شده و در عمل حمایت از نیروی کار به وسیله بازنشستگی زودتر از موعد، حتی با وجود به خطر افتادن سلامتی وی صورت پذیرفته است. از این رو با گسترش روزافزون مشاغل سخت و زیان‌آور شاهد شکل‌گیری روند فزاینده بازنشستگی در این مشاغل بوده، به نحوی که حدود یک‌پنجم بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی تحت عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته شده‌اند. از مهم‌ترین دلایل گسترش مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توان به «نظام انگیزشی معیوب قانون در ارتباط با بازیگران مختلف، ضعف‌های فرایندی احراز مشاغل سخت و زیان‌آور از جمله عدم احراز سخت و زیان‌آور در حین اشتغال، فرایند نامناسب پرداخت حق بیمه سهم کارفرما، رویه‌های سنجش‌ناپذیر و غیرقابل نظارت، نااطمینانی در صحت گزارش‌های آلاینده‌سنجی و همچنین وجود چانه‌زنی‌های سیاسی در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، نبود بانک اطلاعاتی و عدم تولید و ثبت داده در مشاغل سخت و زیان‌آور و عدم برقراری اکچوئری در مشاغل سخت و زیان‌آور» اشاره کرد.

با توجه به آنچه بیان شد رویه‌های موجود حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور باعث ایجاد چالش‌هایی از جمله عدم تحقق هدف سالم‌سازی محیط کار، اختلال در بازار کار، فشار هزینه‌ای و اجرایی به صندوق‌های بیمه‌ای و دستگاه‌های اجرایی و قضایی و ایجاد تبعیض و نارضایتی شده است. از مهم‌ترین پیشنهادهایی که در جهت اصلاح سازوکار می‌توان ارائه کرد: «اصلاح در زمان احراز مشاغل سخت و زیان‌آور، ایجاد ضمانت اجرایی جهت سالم‌سازی محیط کار توسط کارفرمایان در کنار حمایت‌های مشروط، درجه‌بندی مشاغل سخت و زیان‌آور و اصلاح در ضرایب سنوات ارفاقی، تمرکز بر سامانه به جای فرایند سنتی و کمیته محور تشخیص سخت و زیان‌آور است». از این رو ضروری است در ارتباط با قانون و آیین‌نامه مربوطه اصلاحات لازم صورت پذیرد.



پیوست ۱. قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱

ماده واحده - تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱، ۱۲، ۱۶ به شرح زیر اصلاح می‌شود:
تبصره «۲» -

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

۱) کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان‌آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲) کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از رجوع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یکبار باشد، نیز به‌منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص بهنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.

ب) حمایت‌ها

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

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

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

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

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

۶) بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه‌شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره «۲» همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند. قانون فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ سی‌ام بهمن‌ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و جزء «۱» و «۳»

بند «ب» تبصره «۲» آن در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱۴ عیناً به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است.
مهدی کروی - رئیس مجلس شورای اسلامی

پیوست ۲. قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور

ماده واحده - کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به جز کارگران مشمول قانون کار) به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت براساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً بر حسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص گردیده است، به مدت خدمات آنان بدون پرداخت کسور فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی بازنشسته نمایند.

خدمت زائد بر ۳۰ سال این افراد قابل محاسبه نبوده و در تعیین حقوق بازنشستگی آنان آخرین حقوق قبل از بازنشستگی مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

۱) در مورد جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل سه و حداکثر ۶ سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل ۶ و حداکثر ۱۰ سال به تناسب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدمین افزوده می‌شود. ملاک ارفاق از نظر درجه معلولیت بالاترین میزان معلولیت از آغاز تا زمان بازنشستگی است.

۲) در مورد معلولیت‌های مربوط به حوادث ناشی از کار و یا بیماری‌های ناشی از شرایط خاص کار در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر پنج سال و درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل پنج و حداکثر هشت سال به تناوب درجات فوق به جمع سنوات خدمت مستخدم افزوده می‌شود.

۳) در مورد معلولین عادی که به دلایل غیر ناشی از کار معلول شده‌اند در درجات بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ نقص عضو یا اعضا یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار حداقل دو و حداکثر سه و در درجات بین ۴۰٪ تا آستانه ازکارافتادگی کامل حداقل سه و حداکثر ۶ سال به تناسب درجات فوق به سوابق خدمت مستخدم اضافه می‌شود. تبصره «۱» - تشخیص درجه معلولیت جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد شهید و تشخیص نوع معلولیت و درجات نقص عضو یا اعضا و یا کاهش توانایی برای انجام کار در مورد افراد مشمول این قانون به عهده کمیسیون پزشکی معتمد متشکل از حداقل سه نفر از افراد متخصص بر حسب نوع معلولیت و یا بیماری با معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود و تعیین مدت سنوات ارفاقی براساس موارد فوق‌الذکر با شورای امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد.

تبصره «۲» - مستخدمینی که به استناد ماده (۷۹) قانون استخدام کشوری و مقررات مشابه آن در قوانین دستگاه‌های مذکور در این لایحه ازکارافتاده می‌شوند، حداقل سه سال به سنوات خدمت آنان بدون پرداخت کسور از لحاظ بازنشستگی اضافه خواهد شد و در صورتی که با ارفاق مذکور، خدمت این قبیل افراد از پانزده سال کمتر شود مدت خدمت آنان پانزده سال منظور خواهد شد.

تبصره «۳» - شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت براساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.

تبصره «۴» - آیین‌نامه اجرایی ماده فوق‌الظرف ۳ ماه با پیشنهاد سازمان امور اداری و استخدامی با همکاری بنیاد شهید و سازمان بهزیستی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر ماده واحده و چهار تبصره در جلسه علنی روز سه‌شنبه اول آذرماه یک هزار و سیصد و شصت و هفت مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۷/۹/۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

پیوست ۳. مواد (۹۱ و ۹۲) قانون کار

ماده (۹۱): کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت

ب) مشاغل مورد ادعای بیمه شده :

ردیف	نام شرکت / کارگاه	شماره کارت / ماهیت کارگاه / محصول تولیدی	شغل ایست مورد ادعا	شروع بکار	خاتمه کار	شعبه پرداخت حق بیمه / شهر
1			منشی	81/08/01	88/06/31	
2						
3						
4						
5						
6						

*** متقاضی محترم لطفاً در این قسمت چیزی ننویسید. ***

ه) رأی کمیته بدوی استانی موضوع ماده 8 آیین نامه اجرایی

معاون روابط کار یا رئیس اداره بازرسی کار و اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان		معاون امور بیمه ای اداره کل تأمین اجتماعی استان یا نماینده وی		کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی استان		نماینده کارگران		نماینده کارفرمایان		نتیجه نهایی آراء	
ردیف	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف
1	✓			✓		✓		✓		✓	
2											
3											

ب) مشاغل مورد ادعای بیمه شده:

ردیف	نام شرکت / کارگاه	شماره کارت / ماهیت کارگاه / محصول تولیدی	شغل ایست مورد ادعا	شروع بکار	خاتمه کار	شعبه پرداخت حق بیمه / شهر
1			کارگر سازه	۱۳۷۶/۰۴/۰۴	۱۳۷۶/۰۶/۲۶	
2			مبارک	۱۳۸۹/۰۷/۰۱	۱۳۸۹/۰۷/۰۳	
3			مبارک کاپیتان	۱۳۹۱/۰۶/۰۱	۱۳۹۱/۰۶/۰۳	
4			مبارک	۱۳۹۱/۰۶/۰۱	۱۳۹۱/۰۶/۰۱	
5						
6						
7						
8						
9						
10						

*** متقاضی محترم لطفاً در این قسمت چیزی ننویسید. ***

ه) رأی کمیته بدوی استانی موضوع ماده 8 آیین نامه اجرایی

معاون روابط کار یا رئیس اداره بازرسی کار و رفاه اجتماعی استان		معاون امور بیمه ای اداره کل تأمین اجتماعی استان یا نماینده وی		کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی استان		نماینده کارگران		نماینده کارفرمایان		نتیجه نهایی آراء	
ردیف	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف	موافق	مخالف
1	✓			✓		✓		✓		✓	
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

کمیته بدوی موضوع ماده 8 این نامه مشاغل سخت و زیان آور موضوع بند 5 جزء ب ماده واحده قانون اصلاح تبصره 22 قانون تامین اجتماعی مصوب سال 1380 موضوع مصوبه شماره 15310 ات 3100 هـ مورخ 1381/01/08 هیات وزران با حضور اعضاء کتبی کان فون به منظور بررسی درخواست آقایان ذیل آن و بررسی گزارش و مدارک موجود در پرونده و با در نظر گرفتن جمیع جهات اقدام به صدور رأی نمود.

(مشاغل ردیف‌های 1 تا 4) که در گروه (الف) قرار دارند، به (الف) (آراء) اعتبار (آراء) سخت و زیان آور شناخته شد.

(مشاغل ردیف‌های 5 تا 10) به (الف) (آراء) اعتبار (آراء) سخت و زیان آور شناخته شد.

- [۱] تیمورا، فاطمه. واکاوی طرح‌های بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور (تجارب کشورهای اروپا- به ویژه کشور هلند)، شماره مسلسل ۱۹۲۷۷، سال ۱۴۰۲.
- [2] ILO, " [Online]. Available: www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--en/index.htm
- [3] Zaidi, A. and E. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/221835736557>.
- [4] Bruno, A.-S. 2015. "Les racines de la retraite pour pénibilité", in *Retraite et société*, Vol. 72, No. 3..
- [5] Lieberman, D. 2013. *The story of the human body: Evolution, health and disease*. New York, NY, Pantheon Books..
- [۶] آیین‌نامه اجرایی بند «۵» جزء «ب» ماده‌واحد قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶)، مصوب ۱۳۷۱ و مصوب ۱۳۸۰ و مصوب ۱۳۸۶.
- [7] Sergio Mittlaender, *Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs: Functions and conditions to ensure equal treatment 2023*.
- [8] Schubauer-Berigan, M. K. et al. 2015. "Cancer mortality through 2005 among a pooled cohort of U.S. nuclear workers exposed to external ionizing radiation", in *Radiation Research*, Vol. 183, No. 6.
- [9] Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"? Asghar Zaidi, Edward Whitehouse.
- [10] G. Dharam, "Decent work: Concept and indicators, 2003.
- [۱۱] گزارش آماری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور، سال ۱۴۰۰.
- [12] Natali, D., Spasova, S., and Vanhercke, B. (2016). *Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe*. In European Commission..
- [۱۳] لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۱.
- [۱۴] لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، ۱۳۳۴.
- [۱۵] قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴.
- [۱۶] قانون کار، مصوب ۱۳۶۹.
- [۱۷] حیدر نژاد، ولی‌الله، مولاییگی، غلامرضا، غمامی، سیدمحمد مهدی. بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری، حقوق اداری، ۱۳۹۹، ۷ (۲۲).
- [۱۸] وارسته منشادی، میلاد، راضی‌زاده‌ها، محمدعلی. بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور در پرتو آرای دیوان عدالت اداری، فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۴۰۰.
- [۱۹] ارزیابی مالی قوانین تأثیرگذار بر جریان منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵.
- [۲۰] قاسمی، مهدی. بررسی ابعاد مصوبه افزایش سن بازنشستگی در برنامه هفتم توسعه، مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۲.
- [۲۱] اداره کل پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۶.
- [۲۲] ریاضی، محسن (۱۳۹۷). تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال چهاردهم، ش ۱.

گزیده سیاستی

در این گزارش، ابتدا سیر قوانین و احکام مرتبط با مشاغل سخت و زیان آور در ایران بیان شده است. پس از بررسی قوانین این حوزه، آسیب‌شناسی از قوانین مرتبط با میانت از حقوق نیروی کار و باز نشستگی در این مشاغل صورت پذیرفته و در نهایت پیشنهادهایی جهت اصلاحات در این مشاغل ارائه شده است.



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