

شماره چاپ: ۱۵۵۷

دوره نهم - سال چهارم

شماره ثبت: ۶۰۴

تاریخ چاپ: ۱۳۹۴/۷/۱۴

اظهار نظر کارشناسی درباره:

«طرح استفساریه دریافت چهار درصد (۴٪)

حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور از واگذارنده

کار به پیمانکار»

کد موضوعی: ۲۱۰

شماره مسلسل: ۱۴۴۹۲

مهرماه ۱۳۹۴

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱.....	بیان مسئله .....
۳.....	محتوای طرح پیشنهادی .....
۵.....	سوابق قانونی .....
۸.....	بررسی کارشناسی طرح.....
۱۱.....	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....
۱۲.....	پیشنهاد .....



## اظهار نظر کارشناسی درباره:

«طرح استفساریه دریافت چهار درصد (۴٪) حق بیمه  
مشاغل سخت و زیان آور از واگذارنده کار به پیمانکار»

### بیان مسئله

مطابق جزء «۱» بند «ب» تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ (مصوب ۱۳۸۰/۰۷/۱۴) افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

هر سال پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک‌ونیم سال محاسبه خواهد شد. از طرفی به موجب طرح استفساریه جزء «۱» بند «ب» تبصره مذکور که در سال ۱۳۹۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور به هر میزان به ازای هر سال سابقه اشتغال یک‌ونیم سال سابقه حق بیمه محسوب می‌شود و احتساب مدت اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور منوط به داشتن حداقل سابقه ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور نیست.

در استفاده از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور قانونگذار نرخ حق بیمه‌ای معادل ۴ درصد را به‌عهده کارفرما قرار داده است. به‌موجب بند «۴» جزء «ب» قانون

اصلاح تبصره «۲» الحاقی به ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد 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. علاوه بر آن در بند «۶» جزء «ب» قانون یاد شده مقرر گردیده است «بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت‌وزیان‌آور» به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند. در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره «۲» و همچنین ۴ درصد میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را، یک‌جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.

همان‌گونه که ملاحظه شد کل نرخ حق بیمه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور (۴ درصد) به‌طور کامل به‌عهده کارفرماست و کارفرما مکلف به پرداخت آن است. نکته‌ای که وجود دارد این است که چنانچه سخت و زیان‌آور بودن شغل بعد از تصویب قانون (۱۳۸۰/۰۷/۱۴) باشد میزان ۴ درصد به مأخذ حقوق و مزایای ماهیانه بیمه شده محاسبه می‌شود و در صورتی که سخت و زیان‌آور بودن شغل قبل از (۱۳۸۰/۰۷/۱۴) باشد، میزان ۴ درصد براساس حقوق مستمری محاسبه و از کارفرما به‌طور کامل وصول می‌گردد.



## محتوای طرح پیشنهادی

طراحان محترم طرح در نظر دارند که این میزان ۴ درصد در کارهایی که از طریق پیمان و پیمانکاری صورت می‌گیرد، از واگذارکننده کار (کارفرما) دریافت شود و نه از پیمانکار. به این ترتیب می‌توان گفت که طرح پیشنهادی در واقع ارائه برداشت جدیدی از کارفرما و پیمانکار در قوانین جاریه کشور است.

لازم به ذکر است: اولاً از آنجا که اجزای «۲»، «۴» و «۶» بند «ب» قانون اصلاح تبصره «۲» ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی، اشعار می‌دارد:

«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.

۴. از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۰.۴٪) 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.

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 بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز

شرایط مندرج در تبصره «۲» همچنین چهار درصد (۰.۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند».

محاسبه و وصول ۴ درصد مذکور از کارفرما به‌هنگام بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی کارگر است. بدین‌معنی که کارگر در صورت احراز شرایط بازنشستگی (۲۰ سال سابقه متوالی و یا ۲۵ سال سابقه متناوب و یا ۷۳۰۰ روز اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور<sup>۱</sup> یا داشتن سایر شرایط) و درخواست استفاده از مزایای اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور، کارفرما مکلف به پرداخت رقم مذکور می‌باشد.

ثانیاً احتساب سابقه (به‌ازای هر سال کار در کارهای سخت و زیان‌آور ۱/۵ سال سابقه پرداخت بیمه) صرفاً در شرایط احراز بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی است. به‌عنوان مثال اگر کارگری ده سال سابقه در کارهای سخت و زیان‌آور داشته باشد، سابقه وی برای استفاده از مزایای قانون بیمه بیکاری ۱۵ سال منظور و محاسبه نمی‌شود و یا سایر موارد. موضوع زمان وصول ۴ درصد حق بیمه و همچنین نحوه احتساب سابقه در کارهای سخت و زیان‌آور از جمله مشکلات کارفرمایان و کارگران است که لازم است در بازنگری قانون به آن توجه جدی شود.

---

۱. بنا به استفساریه مصوب ۱۳۹۲/۲/۳ مجلس شورای اسلامی، ملاک برای بازنشستگی به‌صورت سخت و زیان‌آور، از بیست‌سال متوالی و بیست‌وپنج‌سال متناوب به ۷۳۰۰ روز اشتغال در یک یا چند شغل زیان‌آور در یک یا چند کارگاه تغییر یافت.



## قانون کار

۱. ماده (۵۲) قانون کار، اشعار می‌دارد: «در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.
- تبصره-** کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به‌تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید».
- بنابراین این ماده تشخیص کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی را به آیین‌نامه‌ای محول کرده است که توسط وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب می‌رسد ضمن اینکه مطابق همین قانون در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. همچنین به‌موجب ماده (۶۱)<sup>۲</sup> قانون کار، ارجاع کار اضافی (اضافه‌کار) و کار شبانه به کارگران مذکور ممنوع است و مرخصی سالیانه آنان نیز ۵ هفته در سال می‌باشد که یک هفته بیشتر از سایر کارگران است.
۲. به موجب ماده (۱۳)<sup>۳</sup> قانون کار، در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد کند که در

---

۲. ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند ممنوع است.

۳. در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به‌نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارکنان اعمال نماید. مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، از جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

۳. مطابق ماده (۳) قانون کار، کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و یا به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

---

**تبصره «۱»-** مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، از جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

**تبصره «۲»-** چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.

۴. کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.



## قانون تأمین اجتماعی

۱. با توجه به بند «۴» ماده (۲)<sup>۵</sup> قانون تأمین اجتماعی، کارفرما شخصی حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به‌عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به‌عهده می‌گیرند.

۲. مطابق ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، در مواردی که انجام کار به‌طور مقطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود همچنین کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید. در صورتی که حداقل یکسال از خاتمه قرارداد، تعلیق و یا فسخ قرارداد آنان گذشته و در این فاصله جهت پرداخت حق بیمه کارکنان شاغل و ارائه مفاسحساب اقدامی از سوی پیمانکار صورت نگیرد، کارفرما مسئول پرداخت سپرده پیمانکار (۵ درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده) به سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود و سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند مابه‌التفاوت و حق بیمه را از پیمانکار مطالبه و وصول نماید.

۳. مطابق قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۴ یک تبصره به شرح زیر به ماده (۳۸) قانون الحاق شده است مبنای مطالبه حق بیمه در مورد پیمان‌هایی که دارای کارگاه‌های صنعتی و خدمات

---

۵. کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می‌کند. کلیه کسانی که به‌عنوان مدیر یا مسئول عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به‌عهده می‌گیرند.

تولیدی یا فنی و مهندسی ثابت می‌باشند و موضوع اجرای پیمان توسط افراد شاغل در همان کارگاه انجام می‌شود. براساس فهرست ارسالی و بازرسی کارگاه است و اعمال ضریب حق بیمه جهت قرارداد پیمان معاف می‌باشند و سازمان تأمین اجتماعی باید مفاسحساب این‌گونه قراردادهای پیمان را صادر کند».

### بررسی کارشناسی طرح

بررسی موارد مرتبط با کارفرما و پیمانکار (مقاطع کار) در قوانین کار و تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که (واگذارنده کار) صرفاً متعهد به اجرای وظایف خود در حد انعقاد قرارداد و موارد مذکور در قرارداد است و نه بیشتر از آن. مطابق ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی که به‌طور مستقل و مستقیم در ارتباط با پیمانکاران است؛ پیمانکار ملزم به بیمه نمودن افراد شاغل در پیمان است و شخص پیمانکار به‌طور اجباری نمی‌تواند مشمول پرداخت حق بیمه باشد. بدین مفهوم که در قوانین مرتبط (کار و تأمین اجتماعی) خود پیمانکار، کارفرما تلقی شده است و چنانچه پیمانکار در بیمه نمودن کارگران خود اقدام ننماید و یا به‌طور کامل حق بیمه افراد شاغل در پیمان را پرداخت ننماید کارفرما ملزم به پرداخت ۵ درصد کل کار و آخرین قسط نگهداری شده به سازمان تأمین اجتماعی است و همچنین مطابق تبصره «۱» ماده (۱۳) قانون کار، کارفرمایان موظفند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، از جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. ضمن اینکه مطابق قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۲/۱ مبنای مطالبه حق بیمه پیمان‌هایی که دارای کارگاه‌های صنعتی و خدمات تولیدی



یا فنی مهندسی ثابت می‌باشند، میزان حق بیمه برابر با فهرست اعلام شده از سوی پیمانکار است.

ممکن است که به استدلال فوق ایراد شود که به استناد ماده (۶) شرایط عمومی پیمان<sup>۶</sup>، در فرض شکل‌گیری یک قرارداد مقاطعه‌کاری و پیمانکاری، کارفرما عنوانی است که به واگذارکننده کار اطلاق می‌شود و پیمانکار عنوان شخص حقوقی یا حقیقی طرف تعهد و واگذارکننده کار می‌باشد. بعید نیست ایراد مذکور با توجه به ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی نیز تقویت شود، جایی که قانونگذار در خصوص وضعیت تعهدات طرفین در قراردادهای مقاطعه و پیمانکاری تصریح می‌نماید: «در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه‌کار را متعهد نماید که کارکنان خود و همچنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی را نزد سازمان بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) این قانون بپردازد...».

در پاسخ به این اشکال باید توجه داشت که مفهوم کارفرما در اصطلاح حقوقی، که از قضا با مفهوم لغوی این دانش‌واژه نیز همخوانی دارد،<sup>۷</sup> کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را انجام دهد. بنابراین در وضعیتی که به موجب یک قرارداد مقاطعه، انجام کار مشخصی از طرف یک نهاد یا شخصی حقیقی به یک پیمانکار واگذار می‌گردد و پیمانکار مذکور نیز به منظور انجام آن تعهد، افرادی را به کار

---

۶. کارفرما، شخص حقوقی است که یک سوی امضاکننده پیمان است و عملیات موضوع پیمان را براساس اسناد و مدارک پیمان، به پیمانکار واگذار کرده است. نمایندگان و جانشین‌های قانونی کارفرما، در حکم کارفرما می‌باشد.

۷. کارفرما در لغت به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، آنکه به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار بدهد، آمده است و در مقابل کارگر می‌باشد.

می‌گیرد و به ایشان سفارش انجام کار می‌دهد تا آنها به حساب او و برای او کار مذکور را انجام دهند، اطلاق عنوان «کارفرما» به واگذارکننده قرارداد پیمان و نیز به پیمان‌کار، بسته به جهت اطلاق این عنوان هر دو صحیح است؛ زیرا در این رابطه عنوان کارفرما یک مفهوم دومراتب است، به نحوی که در سلسله مراتب واگذاری و انجام کار مذکور نهاد سفارش‌دهنده کار نسبت به پیمانکار، کارفرما محسوب می‌شود و در عین حال، پیمانکار نیز که برای انجام تمام (در صورت عدم وجود منع قانونی) یا بخشی از آن کار، فرد یا افرادی را به خدمت می‌گیرد نسبت به ایشان کارفرما محسوب می‌شود. از این رو محول نمودن پرداخت حق بیمه (۴ درصد) مشاغل سخت و زیان‌آور به عهده واگذارنده کار عملاً نادیده گرفتن سایر قوانین مرتبط و تداوم محیط‌های سخت و زیان‌آور است. به موجب صراحت قانون تأمین اجتماعی، کارفرمایان کلیه کارهای مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذیربط سخت‌وزیان‌آور اعلام گردید یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب 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. همچنین کارفرمایان مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور نسبت به معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یکبار باشد، اقدام نمایند.

علاوه بر این موارد به نظر می‌رسد که طرح مذکور در اجرا مشکلات فراوانی را برای ذینفعان ایجاد نماید. زیرا اولاً تمامی واگذارکنندگان کار، شخصیت حقوقی و دارای کارگاه نمی‌باشند. ثانیاً نظر به اینکه میزان (۴) درصد حق بیمه به هنگام بازنشستگی



کارگر محاسبه و از کارفرما وصول می‌گردد این گذشت زمان و اثبات اینکه کدام کار توسط چه واگذارنده‌ای به پیمانکار داده شده است در عمل کاری بسیار مشکل و در بسیاری از امور نشدنی است که نتیجه آن موجب سرگردانی و بلا تکلیفی ذینفع (بیمه شده) و مجادلات بین مجری قانون و کارفرمایان و پیمانکاران خواهد بود.

علاوه بر موارد فوق شایان ذکر است که اصلی‌ترین مشکل «سخت و زیان‌آوری مشاغل» تعدد قوانین ناظر بر اشتغال در محیط‌های سخت و زیان‌آوری است. نکته قابل توجه و حائز اهمیت اینکه مزایای سخت و زیان‌آوری در اشتغال‌ها و شرایط برابر در اشتغال برای ذینفعان متفاوت است. اجرای این قوانین و مقررات مسائل و مشکلات فراوانی را هم برای دستگاه‌های اجرایی و هم برای کارفرمایان و هم برای ذینفعان به وجود آورده است که لازم است در برون‌رفت از این مشکل بازنگری جدی در قوانین موضوعه صورت گیرد.

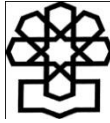
### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

با توجه به توضیحات فوق، از آنجایی که تبصره «۲» ماده (۷۶) اصلاحی قانون تأمین اجتماعی در مقام بیان حقوق و تعهدات کارگران مشغول به کارهای سخت و زیان‌آور است و کارگران مذکور حقوق و تکالیفشان در رابطه با کارفرمای مستقیم ایشان تعبیر می‌گردد؛ متعهد پرداخت ۴ درصد حق بیمه اضافه برای ایشان همان پیمانکاری است که ایشان را به موجب قرارداد کار به خدمت گرفته است. بنابراین منصرف از نیات و انگیزه‌های خیر مدنظر ارائه‌کنندگان طرح استفساریه مذکور، باید توجه داشت که بند اول نظریه تفسیری شماره ۷۶/۲۱/۵۸۳ شورای محترم نگهبان مورخ ۱۳۷۶/۳/۱۰،

مقرر می‌دارد «مقصود از تفسیر، بیان مراد مقنن است... (و) تزییق و توسعه قانون در مواردی که رفع ابهام قانون نیست، تفسیر تلقی نمی‌شود» مفاد طرح پیشنهاد مذکور نمی‌تواند به‌عنوان تفسیر قانون سابق به حساب آید و از این حیث مغایر اصل هفتادوسوم قانون اساسی قلمداد می‌گردد. ضمن اینکه به‌نظر می‌رسد که این طرح به‌طور موازی با قوانین فعلی، تعریفی جدید از کارفرما و پیمانکار در قوانین جاریه کشور ارائه می‌دهد که این موضوع بر پیچیدگی‌های موجود می‌افزاید و خود به بخشی از مسئله تبدیل می‌گردد. از این رو پیشنهاد می‌شود که کلیات طرح رد گردد.

### پیشنهاد

پیشنهاد می‌گردد در جهت برون‌رفت از این مشکل و بسیاری از مشکلات موجود قوانین مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور که در زمان‌های مختلف بدون توجه به قوانین قبلی تصویب و در حال اجراست مورد بازنگری جدی قرار گیرد.



شماره مسلسل: ۱۴۴۹۲

مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح استفساریه دریافت چهار درصد (۴٪) حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از واگذارنده کار به پیمانکار»

نام دفاتر: مطالعات اجتماعی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)، مطالعات حقوقی  
تهیه و تدوین کنندگان: سیدمحمد موسوی خطاط، علی خلیلی، منوچهر نامغ  
ناظران علمی: علی‌اخوان بهبهانی، ایروان مسعودی اصل  
متقاضی: کمیسیون اجتماعی

همکار داخل مرکز: حسین عبداللهی (دفتر مطالعات حقوقی)

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی: —



تاریخ شروع مطالعه: ۱۳۹۴/۷/۱۰

تاریخ خاتمه مطالعه: ۱۳۹۴/۷/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۳۹۴/۷/۲۸