

## آسیب‌شناسی نظام حقوقی بهره‌مندی کارگران

### مشمول قانون کار از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور

ولی‌الله حیدرنژاد<sup>۱</sup>

#### چکیده

**هدف:** سلامتی جسمی و روحی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ارتباط مستقیم و ناگسستنی با شغل تحت تصدی آنان دارد لذا اغلب کشورها نظام حمایتی ویژه‌ای جهت پشتیبانی و حفظ سلامتی متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته‌اند که مهم‌ترین و رایج‌ترین شیوه حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی پیش از موعد است. در نظام حقوقی ایران با توجه به رویه ایجاد شده توسط دیوان عدالت اداری، نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار و کارکنان دستگاه‌های اجرایی به لحاظ مرجع تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، میزان سنوات ارفاقی، نحوه تأمین بار مالی بازنشستگی و... متفاوت است.

**روش:** در این پژوهش با روش توصیفی تحلیلی به آسیب‌شناسی نظام حقوقی بهره‌مندی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای اشتغال در این مشاغل پرداخته شده است.

**یافته‌ها:** از حیث مرجع تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، در خصوص مشمولین قانون کار، تشخیص و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور توسط شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور صورت می‌پذیرد که عملکرد و کارآمدی این کمیته‌ها به لحاظ تعارض در آراء صادره، ترکیب اداری کمیته به جای تخصص‌گرایی، عدم وجود وحدت رویه و ... محل ابهام است و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور به صورت متمرکز و در قالب فهرست واحد مورد پیشنهاد است.

**نتیجه‌گیری:** الزام سازمان تأمین اجتماعی به وصول حق بیمه در انتهای خدمت و بازنشستگی کارگران و عدم امکان پرداخت حق بیمه در زمان اشتغال کارگران و حذف شرط سنی از شرایط بازنشستگی که موجبات بازنشستگی در سنین پایین را فراهم آورده است از مهم‌ترین آسیب‌های نظام حقوقی بازنشستگی کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور به نظر می‌رسد.

**کلمات کلیدی:** بازنشستگی پیش از موعد، تأمین اجتماعی، حق بیمه، کارگران، مشاغل سخت و زیان‌آور.

## ۱. مقدمه

وجود شرایط خاص کاری در خصوص برخی از مشاغل که به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند حقیقتی انکارناپذیر است. مشاغلی مانند کار در معادن زیرزمینی، صنعت دریانوردی، کشاورزی و... ذاتاً دارای وصف سخت و زیان‌آور هستند و آثار اشتغال در این مشاغل به تدریج سلامتی کارگران و مستخدمین را تحت تأثیر قرار داده و منجر به افزایش مرگ و میر و کاهش امید به زندگی خواهد شد. به دلیل شرایط سخت کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور، خصوصاً در کشورهای در حال توسعه، از منظر سازمان بین‌المللی کار حمایت ویژه از این کارگران، استفاده از تجربیات گسترده سازمان بین‌المللی کار، ارتقاء استانداردها، تدوین آیین‌نامه‌های علمی، راهنمایی فنی و همچنین ایجاد اقدامات عملی برای حمایت از کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور ضروری تلقی شده است<sup>۱</sup>.

مسئله نظام حقوقی حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق ایران از مباحث مهم حوزه حقوق اداری استخدامی و حقوق کار و تأمین اجتماعی است که به لحاظ تبعات اقتصادی بار مالی سنگینی را بر صندوق‌های بازنشستگی و کارفرمایان تحمیل نموده است و در عین حال از نظام واحدی پیروی نمی‌کند؛ به نحوی که نظام قواعد و مقررات حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور دولتی کاملاً مجزا از بخش خصوصی و مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی است. که علی‌رغم اهمیت این مساله با نگاه آسیب‌شناسی و رفع نقاط ضعف وضعیت موجود با مطالعه تطبیقی بنیادی و کاربردی مورد بحث و بررسی قرار نگرفته است. هرچند به لحاظ آماری اطلاع دقیقی از میزان بازنشستگان و متقاضیان بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران به‌خصوص در حوزه کارمندان دولت در دسترس نیست، معذک کثرت شکایات و مباحث مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور به اندازه‌ای است که یک سوم ورودی پرونده‌ها در معاونت قضایی کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری را به خود اختصاص داده است (اداره کل پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۶: ۱۲).

تبعات گسترده بازنشستگی پیش از موعد و تفسیر موسع در تطبیق عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور محدود به بحران صندوق‌های بازنشستگی نبوده و با توجه به تکلیف کارفرما در پرداخت ۴ درصد حق بیمه مخصوص مشاغل سخت و زیان‌آور، توسعه این مشاغل از موانع عمده تولید در شرایط کنونی محسوب شده و بار مضاعف مالی را بر کارفرمایان خصوصاً در مشاغل با تعداد کارکنان زیاد تحمیل می‌کند. فراگیری مشاغل سخت و زیان‌آور از حیث نحوه تشخیص و هم به جهت حمایت‌های در نظر گرفته شده قابل انتقاد به نظر می‌رسد به نحوی که در حال حاضر متوسط سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور کارگری در ایران ۴۹ سال با ۲۴ سال سابقه می‌باشد (مرکز آمار - محاسبات و فناوری اطلاعات

1- <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--en/index.htm>

سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹: ۱۱) که به‌جهت شمول، حدود یک پنجم از مجموع بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی را در بر می‌گیرد. لذا ضرورت دارد ضمن مطالعه جامع رژیم حقوقی حاکم بر مشاغل سخت و زیان‌آور در ایران، وضعیت موضوع در کشورهای دیگر نیز مورد مذاقه و بررسی قرار گیرد تا نقاط ضعف و قوت نظام حقوقی بهره‌مندی کارگران مشمول قانون کار شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور مشخص شود.

## ۲. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در پژوهش حاضر روش توصیفی تحلیلی است و ضمن مطالعه و تشریح وضعیت حقوقی بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، با نگاهی نقادانه، نقایص و کاستی‌های وضعیت موجود در عرصه قوانین و مقررات و رویه قضایی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است و با رویکرد آسیب‌شناسانه پیشنهادهایی در رابطه با اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه شده است.

## ۳. یافته‌ها

### ۳-۱. تشخیص و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار

به لحاظ پیشینه تعیین مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور، بر اساس تبصره ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب 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.

آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور در سال ۱۳۷۱ توسط شورای عالی کار تهیه و به‌تصویب وزار کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید. ماده یک آیین‌نامه ضمن ارائه تعریف از مشاغل سخت و زیان‌آور، مشاغلی را که در آن عامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیشگیری غیراستاندارد باشد و با رفع نقص یا به‌کارگیری امکانات بتوان، این عوامل را به‌حد استاندارد و مجاز رسانید از شمول کارهای سخت و زیان‌آور مستثنی اعلام نموده و تشخیص این امر را بر عهده کمیته پیش‌بینی شده در آیین‌نامه گذاشته است، که تصویب چنین تمهیداتی از حیث تکلیف کارفرمایان به رفع آلاینده‌ها و عدم بهره‌مندی کارگران کارگاه در صورت عدم اقدام در استانداردسازی محیط کار، مترقی و قابل توجه به‌نظر می‌رسد.

مطابق ماده ۱۷ آیین‌نامه، حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیک و فیزیکی مندرج در آیین‌نامه پس از تشکیل کمیته‌های تخصصی توسط مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و

بهداشت کار تعیین و جهت تصویب به شورای عالی حفاظت فنی ارائه می‌شود.

وفق ماده ۱۸ آیین‌نامه به‌منظور حسن اجرای مقررات این مقرر و با وظایف: الف) تطبیق مشاغل زیان‌آور با مواد آیین‌نامه و اعلام به مراجع ذی‌ربط ب) بررسی مشاغلی که در آیین‌نامه به‌عنوان کارهای سخت و زیان‌آور ذکر نشده و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع، سخت و زیان‌آور آن تقاضا شده و اعلام نتیجه به شورای عالی حفاظت فنی ج) بررسی مواردی که شغل یا مشاغل با اتخاذ تدابیر لازم حالت سختی و زیان‌آوری آن‌ها از بین رفته و اعلام آن به مراجع ذی‌ربط جهت حذف مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور تشکیل می‌شود. آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۷۱ به جهات مختلفی قابل ملاحظه و بررسی است:

اولاً به لحاظ فهرست مشاغل احصاء شده در آیین‌نامه، عمده مشاغل را حرفی تشکیل می‌دهند که به اقتضای شرایط کاری ذاتاً واجد وصف سخت و زیان‌آور هستند که بیانگر بررسی کارشناسانه فهرست اعلامی است.

ثانیاً مطابق مفاد آیین‌نامه تمهیداتی پیش‌بینی شده است که بر اساس آن، در صورتی که محیط کار قابلیت استانداردسازی و رفع آلاینده‌های محیطی را داشته باشد در هر صورت کارگران آن کارگاه امکان استفاده از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور را ندارند و متعاقباً کارفرما موظف است نسبت به استانداردسازی محیط اقدام نماید مضاف بر اینکه مشاغلی که به واسطه عوارض محیطی قابل رفع دارای شرایط سخت هستند و زیان‌آور وصف ذاتی آنان نیست امکان استفاده از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور را ندارد.

ثالثاً امکان اصلاح فهرست اعم از پیشنهاد اضافه شدن عناوین شغلی جدید و خصوصاً حذف عناوین شغلی فعلی به واسطه رفع و حذف شرایط سخت و زیان‌آور بودن مورد پیش‌بینی قرار گرفته است که نشان از بازنگری ادواری فهرست اعلامی دارد.

رابعاً پیش‌بینی نهادی تخصصی و علمی تحت عنوان «مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار»، الزام کمیته به اخذ نظریه مرکز جهت تعیین استانداردهای محیط کار و واگذاری امور کارشناسی و تخصصی به این مرکز به لحاظ انجام کارشناسی توسط مرکزی ویژه و دارای صلاحیت علمی قابل توجه است.

با وجود نقاط قوت مارالذکر، غلبه ترکیب اداری کمیته موضوع ماده ۱۸ آیین‌نامه و همچنین عدم ارائه تعریف روشن، مصداقی و کمی قابل انتقاد است. استفاده از الفاظ کلی و قابل تفسیری مانند «اشتغال دائم، مستمر و مستقیم» می‌تواند منجر به اتخاذ تصمیم‌های غیر کارشناسی و سلیقه‌ای شود لذا ضروری است به‌صورت کمی و مشخص میزان اشتغال و ارتباط با محیط‌های کاری سخت و زیان‌آور به‌صورت

دقیق مشخص شود به‌عنوان مثال همان‌گونه که در فرانسه جهت سخت و زیان‌آور تلقی شدن مشاغل مرتبط با حمل بار جابجایی میزان مشخصی از بار به‌صورت روزانه می‌بایست جابجا شود (۷/۵ تن در روز) که از حیث زمانی، ضروری است حداقل ۱۲۰ روز در سال تکرار شود (بیمه اجتماعی اروپا، ۲۰۱۶: ۲۳-۲۲). لذا الفاظی مانند «مستمر»، «مداوم» و «مستقیم» به لحاظ تفسیر پذیری می‌بایست با معیارهای کمی مشخص شوند تا از توالی فاسد ناشی از ابهام در نحوه نگارش قوانین و مقررات جلوگیری شود.

بر اساس پیشینه نحوه تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار، گرایش عمده بر تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست تعیینی توسط نهادهای قانونی مبتنی بوده است اما با توجه به تحولات مرتبط با مشمولین قانون و حسب ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی بند «۵» جزء «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره «۲» الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ سال ۱۳۷۱ مصوب ۱۳۸۰، شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان مرجع تعیین و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول قانون کار در نظر گرفته شده است.

### ۲-۳. شورای عالی حفاظت فنی

علاوه بر وظایف متعددی که قانون کار، به‌ویژه در فصل چهارم بر عهده شورای عالی حفاظت فنی گذاشته است، حسب تبصره اصلاحی ماده ۵۲ قانون کار، ضوابط کارهای سخت و زیان‌آور به‌موجب آیین‌نامه‌ای تعیین می‌شود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به‌تصویب وزاری تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

بر اساس مواد ۷ و ۸ و جزء «الف» و «ب» ماده ۹ آیین‌نامه اجرایی بند «۵» جزء «ب» ماده واحده 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 سال ۱۳۸۵ هیئت وزیران سیاست‌گذاری کشوری مشاغل سخت و زیان‌آور به درخواست کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی موضوع ماده ۸ آیین‌نامه و نظارت و هماهنگی بر فعالیت کمیته‌های مذکور در آیین‌نامه بر عهده شورای عالی حفاظت فنی است. ضمن اینکه حسب ماده ۱۰ آیین‌نامه مذکور نیز شورای عالی حفاظت فنی مکلف است حدود تماس شغلی آلاینده‌های محیط کار و عوامل بیماری‌زا اعلام شده از سوی وزارت بهداشت را به کمیته‌های استانی برای اجرا ابلاغ نمایند. از همه مهم‌تر اینکه ماده ۱۱ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی صراحتاً یکی از وظایف شورای عالی حفاظت فنی، تصویب مصوباتی جهت تعیین مشاغل

سخت و زیان‌آور برشمرده است.

بر اساس تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مشاغل سخت و زیان‌آور در گروه مشاغل الف و ب تقسیم‌بندی شده‌اند:

**الف-** مشاغلی که ذاتاً و به لحاظ ماهیتی سخت و زیان‌آور نیستند اما صفت سخت و زیان‌آوری به ماهیت شغل وابستگی دارد و می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما وصف و شرایط سخت و زیان‌آور را از این مشاغل حذف نمود.

حسب ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، موسوم به آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ در خصوص این مشاغل، کارفرمایان مکلف هستند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته‌های استانی یا شورای عالی حفاظت فنی نسبت به کاهش و رفع آلاینده‌های محیطی، سالم‌سازی محیط، ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی زمینه حذف وصف سخت و زیان‌آور را فراهم کنند. لذا در صورتی که کارفرما با اتخاذ تدابیر لازم در جهت تدارک امکانات حفاظتی، بهداشتی، فنی و ایمنی و اعمال روش‌های مناسب نسبت به از بین بردن زمینه و موقعیت شرایط سخت و زیان‌آور اقدام نماید و این موضوع به تأیید کمیته‌های استانی برسد، آراء قبلی کمیته‌های استانی مبنی بر تأیید مشاغل کارگاه که در شرایط سخت و زیان‌آور صادر شده است با اصلاح وضعیت کارگاه و انتقای محیط آلوده و زیان‌آور، فاقد اثر قانونی است و بالطبع مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور نیز منتفی خواهد بود که این مهم طی آراء شماره ۱۶۹ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۱ و ۵۳۱ و ۴۴۵ الی ۴۴۶ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

هرچند که در عمل، به دلیل فقدان هرگونه ضمانت اجرایی عمده کارفرمایان، اقدام عملی در جهت تکلیف قانونی مقرر در بند ۱ تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی انجام نداده‌اند لازم است در این خصوص ضمانت اجرای قانونی و مؤثر مورد پیش‌بینی قرار گیرد.

**ب-** مشاغلی که ذاتاً سخت و زیان‌آور بوده و با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، می‌توان صفت سخت و زیان‌آوری آن‌ها را کاهش داد ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌گردد.

در ابتدای شروع به کار کمیته‌های استانی تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور، تشخیص مشاغل گروه «ب» نیز همانند گروه «الف» به صورت موردی توسط کمیته‌های استانی انجام می‌گرفت که این موضوع موجب اعمال سلیقه در تعیین مشاغل این گروه را فراهم آورد و در کمیته‌های استانی به سخت و زیان‌آور بیش از ۱۲۰۰ شغل به‌عنوان مشاغل گروه «ب» رأی داده شد (مرکز فناوری اطلاعات آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹: ۸).

به جهت جلوگیری از تشتت‌های موجود و در راستای سیاست‌گذاری کشوری مشاغل سخت و زیان‌آور که در ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور مورد تأکید قرار گرفته است و مستند به ماده ۱۱ آیین‌نامه مزبور که یکی از وظایف شورای عالی حفاظت فنی را مشخص نمودن مشاغل سخت و زیان‌آور برشمرده است شورای عالی حفاظت فنی نسبت به ایجاد رویه واحد در خصوص تعیین مشاغل گروه «ب» اقدام نموده است.

در یک‌صد و بیست و نهمین جلسه شورای عالی حفاظت فنی مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۷ با موضوع احصاء فعالیت‌های سخت و زیان‌آور گروه «ب»، موضوع بند «پ» ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور از مجموع ۱۰۶۶ عنوان شغلی، ۱۳ فعالیت کلی به‌عنوان چهارچوب شفاف و غیرقابل تفسیر به‌عنوان مشاغل گروه «ب» مورد احصاء قرار گرفت.

بر اساس مصوبه شورای عالی حفاظت فنی نسبت به مشاغل گروه «ب»، تماس و کار مستمر در این دسته از مشاغل ضروری است و پست‌های مدیریتی و سرپرستی، کارشناسی، اداری و نظارتی و امثال آنکه به‌واسطه شرایط کاری استمرار حضور در محیط‌های کاری آلوده و سخت را ندارند از شمول گروه «ب» خارج هستند لذا به‌عنوان مثال در خصوص معادن، منحصراً کارگرانی که به‌صورت مستقیم در این معادل اشتغال به خدمت دارند مشمول گروه «ب» هستند و افرادی که در پست‌های مدیریتی و اداری به‌صورت مقطعی و جهت مدیریت میدانی به صورت موقت و موقتی در محیط معادن حاضر می‌شوند تحت شمول گروه «ب» قرار نخواهند گرفت.

همچنین در تطبیق و تشخیص مشاغل گروه «ب»، توسط کمیته‌های استانی ماهیت شغل و عدم امکان رفع وصف سخت زیان‌آور می‌بایست ملاک عمل قرار گیرد و خارج از این موارد، سایر مشاغل با تأیید کمیته‌های استانی می‌بایست جزو گروه «الف» مورد بررسی قرار گیرند.

مطابق مصوبه شورای عالی حفاظت فنی علاوه بر مشاغل در معرض پرتوهای یونساز و مواد رادیو اکتیو که به تشخیص سازمان انرژی اتمی و تحت شمول قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸ تعیین می‌شود ۱۳ گروه فعالیت به‌عنوان مشاغل گروه «ب» تعیین شده‌اند، که با بررسی ۱۳ عنوان شغلی مشخص می‌شود فهرست اعلام‌شده عیناً مشاغل تعیین‌شده در آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۷۱ موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون کار است که توسط شورای عالی کار تهیه و به‌تصویب وزارت کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید.

هرچند تعیین فهرست مشاغل گروه «ب» توسط شورای عالی حفاظت فنی از جهت ایجاد وحدت رویه و جلوگیری از اعمال سلیقه قابل توجه است، مع‌ذکب مهم‌ترین مؤلفه تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مبتنی بر فهرست، به‌روزرسانی و بازنگری ادآوری و مستمر فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس شرایط روز و پیشرفت علم و فناوری است که از سختی کار مشاغل سخت و زیان‌آور می‌کاهد و با

گذشت زمان وصف سخت و زیان‌آوری مشاغل، تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در حالی که مصوب سال ۱۳۹۴ شورای عالی حفاظت فنی تکرار مشاغل تعیین شده در مصوبه سال ۱۳۷۱ است که به تصویب وزرای کار و رفاه اجتماعی و بهداشت و درمان آموزش پزشکی رسیده است. لذا فهرست مشاغل ۱۳۷۱ بعد از گذشت ۲۳ سال عیناً در سال ۱۳۹۴ به عنوان مشاغل گروه «ب» تعیین شده است که کاملاً قابل انتقاد به نظر می‌رسد و شورای عالی حفاظت فنی بدون کمترین ابتکار و نوآوری، مصوبه دو دهه قبل را به عنوان فهرست مشاغل گروه «ب» احصاء نموده است. مضاف بر اینکه کلیه ابهامات مصوبه سال ۱۳۷۱ و استفاده از الفاظ کلی کار «مستمر»، «مداوم» و «مستقیم» بدون تعیین معیارهای کمی و کیفی تکرار شده است. لذا مصوبه‌ای که در راستای جلوگیری از اعمال سلیقه و وحدت رویه مجدداً مورد تصویب قرار گرفت با توجه به استفاده از عبارات کلی و تفسیرپذیر، می‌تواند موجبات تشتت آراء را در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور گروه «ب» فراهم سازد.

ضمن اینکه مطابق ماده ۱۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور، سه گروه شغلی نیز به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور مورد شناسایی قرار گرفته‌اند که عبارت‌اند از: ۱- شاغلین در زندان‌ها و ندامتگاه‌ها که مستقیماً با زندانیان در ارتباط هستند. ۲- شاغلین در مراکز روان‌درمانی که مستقیماً با بیماران روانی مرتبط هستند ۳- خبرنگاران

### ۳-۳. کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور

مطابق مواد ۲ و ۸ آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جزء ب ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ اصلاحی 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 مصوب ۱۳۸۰ که در جلسه مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ هیئت وزیران به تصویب رسیده است و بر اساس دادنامه شماره ۴۸۴ مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور بر عهده کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی است. تعیین گروه آن از حیث مشاغل گروه «الف» و گروه «ب»، حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون، کار و رفاه 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 و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با تأیید کمیته‌های بدوی تجدیدنظر استانی موضوع آیین‌نامه، صورت می‌پذیرد.

مطابق ماده ۸ آیین‌نامه اجرایی، کمیته‌های بدوی استانی با پنج عضو اصلی و پنج عضو علی‌البدل برای مدت سه سال منصوب می‌شوند. ترکیب کمیته بدوی عبارت‌اند از: معاون روابط کار سازمان امور اجتماعی استان و یا نماینده وی، معاون امور بیمه‌ای اداره کل تأمین اجتماعی استان و یا نماینده

وی، کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ذی‌ربط، نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار امور اجتماعی استان و نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان. جلسات کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی در سازمان کار و امور اجتماعی استان تشکیل شده و با حضور چهار نفر از اعضای اصلی یا علی‌البدل رسمیت یافته و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء اعضاء معتبر و لازم‌الاجرا است و هیچ‌یک از اعضای کمیته‌های بدوی نمی‌توانند به‌صورت هم‌زمان عضو کمیته تجدیدنظر باشند. ضمن اینکه حسب تبصره ۳ ماده ۲ دستورالعمل اجرایی نحوه فعالیت کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی و نظارت بر آن‌ها مصوب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزیر کار، رفاه و امور اجتماعی و مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، در هر استان تنها یک کمیته بدوی و یک کمیته تجدیدنظر تشکیل خواهد شد.

وظایف کمیته‌های بدوی استانی مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین شده است:

۱- بررسی، تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور با مواد آیین‌نامه اجرایی، که توسط بیمه‌شده، کارفرما، وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی و همچنین تشکل‌های کارگری و کارفرمایی به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور معرفی شده است و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمان ذی‌ربط، که این وظیفه مهم‌ترین تکلیف قانونی کمیته‌های استانی به‌شمار می‌رود.

۲- رسیدگی به مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم، وصف سخت و زیان‌آوری مشاغل از بین رفته و در زمره مشاغل عادی قرار گرفته است و اعلام آن به مراجع مربوطه، به‌منظور حذف مزایا و امتیازاتی که به مشاغل سخت و زیان‌آور اختصاص داده شده است.

۳- اجرای مصوبات شورای عالی حفاظت فنی

آراء کمیته بدوی، ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ، قابل تجدیدنظرخواهی در کمیته تجدیدنظر است و ابلاغ رأی کمیته بدوی حتی در مواردی که به‌صورت گروهی صادر شده است از شروط صحت رأی به‌شمار می‌رود، بر همین حسب رأی شماره ۱۰۴۳ مورخ ۱۳۹۳/۷/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت در جهت صیانت از حق تجدیدنظرخواهی کارگران، عدم ابلاغ رأی کمیته بدوی، از جهات نقض این آراء به‌شمار می‌رود.

کمیته‌های تجدیدنظر استانی، وظیفه رسیدگی و اظهارنظر در خصوص اعتراض به آراء کمیته‌های بدوی استانی را بنا به تقاضای بیمه‌شده یا کارفرما بر عهده دارند و آراء کمیته تجدیدنظر استان، از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجرا است. لذا تجدیدنظرخواهی از آراء کمیته‌های بدوی منحصراً بر عهده کمیته‌های

تجدیدنظر استانی است و حسب رأی شماره ۶۱ الی ۶۵ مورخ ۱۳۹۲/۲/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، اظهار نظر شورای عالی حفاظت فنی در مقام پژوهش و تجدیدنظر از آراء کمیته‌های بدوی خارج از حیطه صلاحیت شورای مزبور است. وفق بند ۲ ماده ۱۰ و ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، اعتراض و شکایت از آراء قطعی کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور در دیوان عدالت اداری قابل رسیدگی است.

### ۳-۴. آسیب‌شناسی عملکرد مرجع تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار

باتوجه به تأثیرگذاری گسترده کمیته‌های استانی تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور بر معیشت و آینده کاری کارگران، بازار کار و سازمان تأمین اجتماعی، به‌عنوان مرجع اصلی تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار، آسیب‌شناسی و نقد و بررسی عملکرد این کمیته‌ها طی دو دهه گذشته ضروری به نظر می‌رسد.

### ۳-۴-۱. ابهام در کارآمدی کمیته‌های استانی تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور

به لحاظ ترکیب کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر همان‌گونه که ملاحظه می‌شود ترکیب کمیته‌های مذکور بیش از آنکه تخصصی، کارشناسی و بهداشتی باشد، ترکیبی اداری دارد که به نظر می‌رسد تشخیص آلاینده‌های جسمی و روانی در محیط کار امری تخصصی است لذا کمیته‌های استانی می‌بایست طیف وسیعی از مشاغل را مورد بررسی و تطبیق قرار دهند و در این خصوص مصوبه شورای عالی حفاظت فنی در تعیین فهرست مشاغل گروه «ب» نیز راه‌گشا به نظر نمی‌رسد چرا که مشاغل مهمی که عموماً سخت و زیان‌آور به‌شمار می‌روند مانند پرستاران، خدمه پرواز، بهیاران و... در فهرست اعلامی مغفول مانده‌اند و شورای عالی حفاظت فنی صرفاً نسبت به تصویب مجدد فهرست قدیمی و اعلامی سال ۱۳۷۱ اقدام نموده است.

به‌عنوان نمونه مشاغل پرستاری و بهیاری طی مصوبه شماره ۷۶۶۵۰/ت/۹۲۹ مورخ ۱۳۶۸/۱۰/۲۷ و در راستای تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و بند ۵ آیین‌نامه مزبور به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده‌اند و با عنایت به ضرورت تصویب و تأیید عناوین شغلی مشمولین قانون کار در کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور، تا قبل از تأیید کمیته‌های مزبور، پرستاران مشمول قانون کار امکان بهره‌مندی از بازنشستگی پیش از موعد را نخواهند داشت، لزوم تأیید سخت و زیان‌آور بودن پرستاران مشمول قانون کار در کمیته‌های استانی، طی دادنامه شماره ۸۶۵ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأکید قرار گرفته است. ضمن اینکه کمیته‌های استانی حتی در تطبیق عناوین شغلی مانند پرستار و بهیار نیز با تعارض آراء مواجه هستند

و رویه واحدی در خصوص تشخیص این مشاغل دیده نمی‌شود و در مواردی مشاهده می‌شود که در موضوع واحد آراء متعارض از کمیته‌های صادر شده است.

از حیث کارشناسی بهداشتی نیز باتوجه به برون‌سپاری وظیفه سنجش و تشخیص آلاینده‌های به شرکت‌های خصوصی که توسط دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام شده است، نتیجه کارشناسی ارائه شده تحت تأثیر اعمال سلیقه شرکت‌های خصوصی قرار گرفته است.

لذا به طور کلی به نظر می‌رسد اعلام فهرست مبتنی بر ارزیابی و کارشناسی توسط شورای عالی حفاظت فنی به عنوان مرجع واحد، و بازنگری مستمر و متناوب فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور در کنار تعیین معیارهای کمی و کیفی در خصوص بخشی از مشاغل خاص، کارآمدی بیشتری، نسبت به شرایط فعلی ارائه نماید. بنابراین از جمله آسیب‌های مهم در مباحث مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور، نحوه تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور است که به لحاظ ترکیب و نوع رسیدگی محل انتقاد است. مضاف بر اینکه هیچ‌گونه رویه واحدی حتی به لحاظ رسیدگی شکلی، فرم‌های بررسی و... بر این کمیته‌ها حاکم نیست و از همین رو مشاغل با شرایط یکسان ممکن است از سوی یک کمیته به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته شوند اما کمیته یا استانی دیگر همان شغل را سخت و زیان‌آور تشخیص ندهد و یا اینکه در مواردی کمیته‌های استانی اقدام به صدور رأی و تأیید مشاغل سخت و زیان‌آور کارگرانی نموده‌اند که کارگران اساساً در بازه زمانی مورد درخواست هیچ‌گونه اشتغالی در شغل مورد ادعا نداشته‌اند. به عنوان مثال بر اساس رأی شماره ۹۱ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، کمیته‌های استانی نسبت به تأیید سخت و زیان‌آور کارگران کارخانه‌ای اقدام نموده‌اند که کارگاه، در دوره زمانی مورد خواست کارگران تعطیل بوده است و هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در همین راستا مقرر داشته است: «صرف پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما در ایام تعطیلی کارگاه موجب احتساب ایام مذکور به عنوان سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور نمی‌باشد».

### ۳-۴-۲. طرح مکرر درخواست کارگران در کمیته‌های استانی

از جمله چالش‌هایی که در فرآیند اجرایی کمیته مشاغل سخت و زیان‌آور قابل توجه به نظر می‌رسد، طرح مکرر درخواست کارگران در کمیته مشاغل است. بدین صورت که پس از طرح درخواست متقاضی، در مواردی که مطابق با گزارش‌های بازرسی حسب تصمیم کمیته بدوی و استانی شغل مورد ادعای متقاضی، با عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور تطبیق نمی‌گردد کارگران پس از مدتی نسبت به همان دوره زمانی و همان عنوان شغلی که مورد رد قرار قبلی کمیته‌های استانی گرفته است مجدداً تقاضای طرح موضوع در کمیته را مطرح می‌کنند که بعضاً در بررسی مجدد در این رسیدگی جدید، همان شغل سابق به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نحوه رسیدگی، فرآیند بهره‌مندی از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور را با چالش‌های متعدد روبرو می‌ساخت که دیوان عدالت اداری در

یکی از آراء وحدت رویه خود به این موضوع پرداخته است.

مطابق رأی وحدت رویه شماره ۸۰۰-۷۸۸-۷۸۷ مورخ ۱۳۹۳/۴/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور بر اساس ضوابط و سیاست گذاری‌های شورای عالی حفاظت فنی در صلاحیت کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر تعیین شده است. مطابق با رأی، تصمیمات کمیته‌های بدوی و استانی، بدون تغییر در عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار قطعی است. در مواردی که شرایط محیط کار تغییر کند، اتخاذ تصمیم مجدد توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی از زمان حصول شرایط جدید منعی ندارد. لذا در مواردی که کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی بدواً مشاغل متقاضیان را در زمره مشاغل سخت و زیان آور تلقی نکرده‌اند ولیکن متعاقباً کمیته‌های مذکور در ایامی که پیش از این مشاغل متقاضیان را در اعداد مشاغل سخت و زیان آور احراز نکرده، مجدداً مشاغل آن‌ها را در ایام سابق سخت و زیان آور شناخته است. از این حیث که اتخاذ تصمیم در خصوص آن ایام قبلاً به عمل آمده و جاهت قانونی نداشته است. بنابراین در صورتی که رأی کمیته تطبیق مشاغل سخت و زیان آور نسبت به عنوان شغلی، برای بازه زمانی مشخص مبنی بر رد تطبیق سخت و زیان آور، بود نظریات مؤخر کمیته بدوی و تجدیدنظر استانی، نسبت به موارد اظهار نظر شده قبلی، فاقد جاهت قانونی است و سازمان تأمین اجتماعی نیز الزامی به بازنشستگی بر اساس مشاغل سخت و زیان آور نخواهد داشت (حیدرنژاد و مولابیگی، ۱۳۹۹: ۶۸).

### ۳-۴-۳. الزام به بررسی عناوین شغلی کارگران کارگاه‌های منحل

بر اساس ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل سخت و زیان آور و نوع گروه آن از حیث گروه «الف» یا «ب» بودن، در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان وزارت کار و رفاه اجتماعی صورت می‌پذیرد لذا تعیین استاندارد حدود تماس شغلی با عوامل بیماری‌زا و سخت و زیان آور، مستلزم اندازه‌گیری آلاینده‌های محیط کار و کارگاه توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای است.

علی‌رغم لزوم بررسی و سنجش محیط کار توسط کارشناسان بهداشت و بازرسان کار، جهت ارائه گزارش به کمیته‌های تطبیق استانی، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طی رأی شماره ۴۷۵ الی ۴۸۰ مورخ ۱۳۸۳/۹/۲۹ تعطیلی و انحلال کارگاه، را موجب از بین رفتن و منتفی شدن ماهیت و طبیعت مشاغل سخت و زیان آور ندانسته است و عدم رسیدگی به درخواست بررسی مشاغل سخت و زیان آور کارگران، با توجیه تعطیل یا دایر نبودن کارگاه را مغایر قانون دانسته است.

همچنین هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب رأی وحدت رویه شماره ۵۵۴ مورخ ۱۳۹۹/۴/۱۷

صراحتاً مقرر داشته است: «اتفاق حکم مقرر در بند (الف) تبصره ۲ ماده واحده 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 سال ۱۳۷۱ و اجرای آن در مورد مشاغل کارگری سخت و زیان‌آور، با رعایت عوامل مؤثر مقرر در حکم مقنن در کارگاه‌های منحل یا تعطیل شده منع قانونی ندارد و مراعات تبعات و آثار قانونی مترتب بر مشاغل کارگری سخت و زیان‌آور به حکم قانون الزامی است و تعطیل و انحلال کارگاه طبیعت و ماهیت کارهای سخت و زیان‌آور انجام شده در زمان دایر بودن کارگاه را منتفی نمی‌سازد، لذا کمیته‌های بدوی استانی مکلف به پذیرش درخواست متقاضیان احراز سخت و زیان‌آور بودن مشاغل هستند و نمی‌توانند از پذیرش درخواست‌های آن‌ها خودداری نمایند».

شورای عالی حفاظت فنی در جهت رفع چالش‌های ناشی از کارگاه‌های منحل شده، طی مصوبه مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۵، رسیدگی به درخواست کارگرانی که کارگاه مربوط به آنان منحل شده است و سابقه بررسی و کارشناسی از کارگاه موجود را نیست به صورت ضمنی، غیرقابل طرح اعلام نمود. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مجدداً طی رأی شماره ۱۸۶۲ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲ مطابق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و اصلاحات و الحاقات بعدی آن و آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جز (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ کمیته‌های استانی را موظف به رسیدگی درخواست کارگران اعلام نمود و اعطاء صلاحیت عدم بررسی را مستلزم ارائه دلیل قانونی دانست. لذا از منظر هیئت عمومی، کمیته‌های استانی تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور حتی در فرضی که نظر کارشناسی و سابقه بازرسی از کارگاه منحل وجود ندارد نیز، موظف به رسیدگی هستند.

با عنایت به اینکه بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور در کمیته‌های استانی، بر اساس آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مستلزم بررسی و کارشناسی است، طبیعتاً انحلال کارگاه مانع از رسیدگی است و رویکرد آراء هیئت عمومی در الزام کمیته‌ها به رسیدگی کارگران کارگاه‌های انحلال یافته حتی در شرایطی که هیچ سابقه کارشناسی از کارگاه منحل در دسترس نیست قابل انتقاد است با این وجود، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری آخرین رأی خود (رأی شماره ۱۸۶۲ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲)، در خصوص موضوع، به صورت ضمنی نسبت به ارائه راهکار اقدام نموده و مقرر داشته است: «باید میان عدم بررسی درخواست متقاضی و بررسی درخواست و پذیرش و عدم پذیرش آن به لحاظ فقدان ادله اثباتی سخت و زیان‌آور بودن شغل، قائل به تفکیک شد» و از این منظر، کمیته‌های تطبیق استانی حتی در فرض انحلال کارگاه، مکلف به رسیدگی درخواست کارگران هستند اما در صورت عدم امکان اثبات شرایط سخت و زیان‌آور بودن محیط کار، از حیث فقدان ادله اثباتی، می‌توانند نسبت به عدم پذیرش و عدم تأیید سخت و زیان‌آور بودن مشاغل کارگران اقدام نمایند، که راهکار ارائه‌شده در آخرین رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به نسبت آراء سابق، قابل توجه به نظر می‌رسد.

### ۳-۵. منع استناد به تأیید مشاغل مشابه در کمیته‌های تطبیق استانی

بر اساس ماده ۱۵ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی: «آثار محدودیت‌ها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که بازنشستگی به موجب این آیین‌نامه ایجاد می‌شود منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغل‌های مشابه در سایر کارگاه‌ها نمی‌گردد». باتوجه به اینکه شرایط حاکم بر هر کارگاه با کارگاه‌های مشابه متفاوت است، مفاد این ماده از این جهت که بررسی و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور مستلزم بازرسی و کارشناسی بهداشتی است قابل توجه است و ماده مذکور نیز دلالت بر عدم تسری مشاغل مشابه در کارگاه‌های مختلف و متفاوت دارد و از مفهوم مخالف آن برداشت می‌شود که تعیین یک شغل در یک کارگاه خاص، قابل تسری به عناوین شغلی مشابه در همان کارگاه خاص است. ضمن اینکه عدم تأیید یک عنوان شغلی مشابه در یک کارگاه خاص، مغایر اصل منع تبعیض ناروای مندرج در بند نهم اصل سوم قانون اساسی به نظر می‌رسد. باتوجه به عملکرد متفاوت کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور در تعیین و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور مشابه که حتی در یک کارگاه نیز اشتغال به کار دارند هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، به موجب رأی شماره ۱۳۳۱ الی ۱۳۳۸ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۵ بر اساس مواد ۱، ۲، ۸، ۹ و ۱۵ آیین‌نامه اجرایی بند ۵ تبصره ۲ ماده واحده 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 سال ۱۳۷۱، مصوب سال ۱۳۸۰ (آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور) مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ هیئت وزیران، ملاک تصمیم‌گیری در خصوص تشخیص شغل یک فرد به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور را میزان تماس آن فرد با عوامل زیان‌بار و همچنین استمرار حضور آن فرد در شرایط محیطی سخت و نامناسب اعلام نموده است که این امر در هر کارگاه از طریق بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، انجام می‌گیرد. لذا از منظر هیئت عمومی، تعیین یک عنوان شغلی در یک کارگاه به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم به دیگر شغل‌های مشابه در سایر کارگاه‌ها نیست. بنابراین صرف مشابهت دو عنوان شغلی جهت تسری و تعمیم اثر یک حکم مبنی بر تأیید یک عنوان شغلی به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور به سایر عناوین شغلی مشابه کفایت نمی‌کند و می‌بایست هر شغل در هر کارگاه از طریق بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان و بر مبنای مشخصات و ویژگی خاص هر شغل مورد بررسی قرار گیرد. اما به نظر می‌رسد، قدر متیقن این است که احراز یک عنوان شغلی در یک کارگاه خاص، اماره‌ای برای سخت و زیان‌آور تلقی شدن همان عنوان، برای سایر کارگران کارگاه تلقی می‌شود. که بر این اساس، هرچند عدم تعیین یک عنوان شغلی در یک کارگاه به منزله تسری آن به مشاغل

مشابه سایر کارگاه باتوجه‌به تفاوت شرایط حاکم بر محیط کار نیست، اما به‌هرروی تفاوت رویه در خصوص تعیین و یا عدم تعیین یک عنوان شغلی مشابه و در یک کارگاه به‌خصوص، تبعیض برانگیز به‌نظر می‌رسد که البته این موضوع را می‌بایست از آسیب‌های کمیته‌های استانی دانست که باتوجه‌به عدم اتخاذ توسط یک نهاد و مرجع عالی، با تفاوت رویه و اعمال سلیقه در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مواجه هستند.

### ۳-۶. حذف شرط سنی از شرایط بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور

قانونگذار در راستای اعطای امتیازاتی به کارگران مشمول قانون مشاغل سخت و زیان‌آور تسهیلاتی را برای کارگران واجد شرایط در نظر گرفته است که مهم‌ترین این تسهیلات، بازنشستگی پیش از موعد کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور است.

بازنشستگی پیش از موعد، مختص بیمه‌شدگانی است که به‌موجب قانون خاص از شرایط نسبتاً آسان‌تری جهت درخواست صدور حکم بازنشستگی برخوردارند. بدین ترتیب که مقنن، در خصوص شرط سنی و یا در مورد شرط میزان بیمه‌پردازی آن‌ها حکم خاصی به‌جز آنچه در مقررات عام تأمین اجتماعی از جمله در ماده ۷۶ قانون فوق مقرر شده وضع کرده است. لذا می‌توان گفت بازنشستگی پیش از موعد، بازنشستگی است که قبل از مواعیدی که در خصوص شرط سنی و یا شرط بیمه‌پردازی مقرر شده است روی می‌دهد این نوع بازنشستگی به چند نوع قابل تقسیم است که از جمله مهم‌ترین آن، بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور است (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۳: ۲۰۷).

مطابق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ شرایط بازنشستگی عادی مشمولین قانون تأمین اجتماعی عبارت است از:

۱. پرداخت حداقل ۲۰ سال حق‌بیمه، قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی

۲. داشتن ۶۰ سال تمام برای مردان و ۵۵ سال تمام برای زنان

بر اساس تبصره یک ماده مذکور، افرادی که دارای ۳۰ سال تمام سابقه بیمه باشند در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان به ۴۲ سال رسیده باشد می‌توانند تقاضای بازنشستگی نمایند. همچنین بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال سابقه بیمه‌پردازی باشند بدون شرط سنی می‌توانند بازنشسته شوند.

با بررسی سیر تحول بازنشستگی در ایران مشخص می‌شود که سن عادی بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی که طبق قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ برای مردان ۶۰ و برای زنان ۵۵ سال تعیین شده است بدون تغییر مانده است. در حالی که در زمانی تعیین بازنشستگی (سال ۱۳۵۴)، امید به زندگی ۵۷/۶ سال برای مردان و ۵۷/۴ سال برای زنان بوده است و در حال حاضر بر اساس اطلاعات

مرکز آمار ایران، امید به زندگی در سال ۱۳۹۵ به ۷۲/۵ سال برای مردان و ۷۵/۵ سال برای زنان افزایش یافته، اما سن بازنشستگی عادی همچنان بدون تغییر باقی مانده است و حتی به دلیل تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد، سن بازنشستگی مؤثر کاهش هم یافته است به نحوی که بر اساس گزارش مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۸، میانگین سن برقراری مستمری بازنشستگان ۵۶/۶ سال ذکر شده است (مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹: ۱۲).

در حالی که افزایش سن و سابقه بازنشستگی، به موازات امید زندگی به عنوان یکی از اصول اولیه در نظام بازنشستگی کشورهای اروپایی به رسمیت شناخته شده است تغییرات و اصلاحات قوانین تأمین اجتماعی در ایران مخالف رشد امید زندگی بوده است و حذف شرط سنی بازنشستگی از شرایط مشاغل سخت و زیان‌آور و اکتفا به شرط ۲۰ سال سابقه متوالی و ۲۵ سابقه متناوب را می‌بایست یکی از مهم‌ترین دلایل کاهش سن بازنشستگی مؤثر در نظام بازنشستگی ایران دانست. مضاف بر اینکه با سالمندی و پیرشدن جمعیت، تناسب میان امید به زندگی و افزایش سن بازنشستگی برقرار نشود این امر منجر افزایش مستمری‌بگیران و افزایش مدت پرداخت مستمری به آنان و همچنین موجب کاهش بیمه‌پردازان اصلی خواهد شد لذا متناسب‌سازی سن بازنشستگی و شرط سابقه، از اصول اولیه و بدیهی حاکم بر صندوق‌های بیمه‌ای محسوب می‌شود.

جدول ۱. متوسط سن بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان آور در ایران

سن برقراری	جنسیت	تعداد	درصد از کل	میانگین سن برقراری	میانگین سن فعالی	میانگین مجموع سابقه	میانگین مستمری	میانگین دستمزد
۲۹ تا ۳۵	مرد	۵,۲۲۲	۱/۴٪	۳۸/۱	۴۹/۴	۳۲/۹	۱۷,۱۰۷,۶۸۸	۴,۴۲۷,۰۸۵
	زن	۲۳۸	-۱/٪	۳۸/۲	۴۸/۲	۳۲/۲	۱۴,۶۹۳,۶۷۱	۵,۰۰۷,۳۳۹
	کل	۵,۴۶۰	۱/۵٪	۳۸/۱	۴۹/۴	۳۲/۹	۱۷,۰۰۲,۴۶۲	۴,۴۵۲,۳۲۸
۳۴ تا ۴۰	مرد	۶۷,۲۲۲	۱۸/۳٪	۴۲/۸	۵۱/۱	۳۲/۳	۲۲,۵۰۲,۳۱۸	۸,۸۹۸,۵۱۰
	زن	۲,۲۱۹	-۱/٪	۴۲/۵	۴۹/۵	۳۰/۱	۱۶,۹۳۹,۰۲۶	۸,۳۰۸,۷۸۴
	کل	۶۹,۴۴۱	۱۸/۸٪	۴۲/۸	۵۱/۱	۳۲/۱	۲۲,۳۲۶,۵۴۲	۸,۸۷۹,۶۶۵
۴۹ تا ۴۵	مرد	۱۳۲,۴۱۳	۳۵/۹٪	۴۷/۰	۵۴/۴	۳۴/۱	۲۵,۲۷۱,۶۶۵	۱۰,۸۷۶,۴۹۷
	زن	۲,۶۵۵	-۱/٪	۴۷/۰	۵۳/۰	۳۰/۳	۱۹,۷۲۴,۶۱۰	۱۰,۴۳۲,۳۹۸
	کل	۱۳۵,۰۶۸	۳۶/۶٪	۴۷/۰	۵۴/۴	۳۴/۰	۲۵,۱۶۲,۶۲۸	۱۰,۸۶۷,۷۶۸
۵۴ تا ۵۰	مرد	۹۸,۵۵۵	۲۶/۷٪	۵۱/۶	۵۸/۷	۳۳/۷	۲۴,۳۶۰,۱۹۸	۱۰,۴۷۱,۸۴۷
	زن	۲,۰۶۸	-۱/٪	۵۱/۸	۵۷/۸	۳۰/۵	۱۹,۹۲۸,۰۰۲	۹,۹۸۲,۲۲۸
	کل	۱۰۰,۶۲۳	۲۷/۳٪	۵۱/۶	۵۸/۷	۳۳/۶	۲۴,۲۶۹,۱۰۷	۱۰,۴۶۱,۷۸۵
۵۹ تا ۵۵	مرد	۳۹,۵۸۴	۱۰/۷٪	۵۶/۷	۶۴/۱	۳۳/۵	۲۲,۸۹۴,۱۷۵	۹,۳۰۷,۰۲۵
	زن	۱,۳۲۲	-۱/٪	۵۶/۴	۶۱/۵	۲۷/۴	۱۶,۷۰۶,۱۷۹	۹,۴۱۵,۱۸۳
	کل	۴۰,۹۰۶	۱۱/۱٪	۵۶/۶	۶۴/۰	۳۳/۳	۲۲,۷۰۸,۸۶۶	۹,۳۱۰,۲۶۴
۶۴ تا ۶۰	مرد	۱۵,۶۵۸	۴/۳٪	۶۱/۱	۶۷/۳	۲۹/۰	۱۹,۶۰۱,۹۸۰	۹,۳۴۱,۹۴۵
	زن	۱۸۸	-۱/٪	۶۱/۲	۶۵/۷	۲۷/۵	۱۸,۲۰۵,۴۰۷	۱۱,۷۳۱,۳۶۶
	کل	۱۵,۸۴۶	۴/۳٪	۶۱/۱	۶۷/۳	۲۹/۰	۱۹,۵۸۵,۴۱۱	۹,۳۷۰,۲۹۳
۶۹ تا ۶۵	مرد	۱,۴۴۸	-۱/٪	۶۶/۰	۷۱/۹	۲۸/۸	۲۲,۰۹۳,۵۳۴	۱۱,۸۰۶,۴۳۲
	زن	۳۳	-۱۰/٪	۶۶/۳	۶۹/۶	۲۹/۶	۲۳,۷۳۰,۷۶۵	۱۷,۲۰۵,۰۰۳
	کل	۱,۴۸۱	-۱/٪	۶۶/۰	۷۱/۸	۲۸/۸	۲۲,۱۳۰,۰۱۵	۱۱,۹۲۶,۷۲۴
۷۰ و بیشتر	مرد	۳۳۳	-۱/٪	۷۵/۱	۷۸/۳	۲۴/۷	۱۷,۸۸۰,۸۵۶	۱۳,۹۷۷,۳۰۸
	زن	۶	-۱۰/٪	۷۵/۰	۷۷/۰	۲۶/۴	۲۳,۷۶۴,۹۵۱	۱۹,۶۱۰,۹۰۱
	کل	۳۳۹	-۱/٪	۷۵/۱	۷۸/۳	۲۴/۸	۱۷,۹۸۴,۹۹۹	۱۴,۰۷۷,۰۱۸

آسیب‌شناسی نظام حقوقی بهره‌مندی کارگران مشمول قانون کار از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور

مطابق جدول فوق، ۳۷ درصد از بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور با داشتن سن بین ۴۵ تا ۴۹ سال بازنشسته شده‌اند که بیشترین سهم را در میان گروه‌های سنی دارا هستند. میانگین سن برقراری این افراد ۴۷ سال و میانگین سابقه آنان نیز ۳۴ سال با احتساب سنوات اصلی و ارفاقی است (معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی تأمین اجتماعی، ۱۳۹۸: ۹).

مطابق آمار سازمان تأمین اجتماعی متوسط سن برقراری مستمری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور در پایان سال ۱۳۹۸ چهل‌وهشت سال است و متوسط مجموع سوابق اصلی و ارفاقی نیز ۳۳/۳ سال بوده است. بازنشستگان دارای ۲۰ سال سابقه متوالی پرداخت حق بیمه در مشاغل سخت و زیان آور ۴۵ درصد از کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور را تشکیل می‌دهند که متوسط سن آنان در زمان

بازنشستگی ۴۷ سال و متوسط مجموع سوابق اصلی و ارفاقی آنان ۳۳/۹ سال است. بازنشستگان دارای ۲۵ سال سابقه متناوب نیز ۷ درصد از کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور را تشکیل می‌دهند که متوسط سن آنان در زمان برقراری مستمری ۵۰/۸ سال و متوسط مجموع سابقه اصلی و ارفاقی این کارگران ۳۷/۴ سال است. همچنین در مورد بازنشستگان مطابق استفسار به نیز، این بازنشستگان ۴۸ درصد از کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور را شامل می‌شوند که متوسط سن آنان در زمان برقراری بازنشستگی ۵۲/۳ سال و متوسط مجموع سابقه اصلی و ارفاقی کارگران ۳۲/۱ سال ذکر شده است (مرکز فناوری اطلاعات آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹: ۱).

در بین بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور برخی از کارگران در رده سنی ۳۵ تا ۳۹ سال نیز مشاهده می‌شوند که در پایان سال ۱۳۹۷ یک و نیم درصد از بازنشستگان را شامل می‌شوند لذا بر اساس این آمار در صدی از بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور در سن ۳۵ سالگی بازنشسته شده‌اند که در نوع خود جالب توجه است و یکی از آسیب‌های عدم تعیین شرط و نصاب سنی آشکار می‌شود که هرچند با درصدی پایین، اما برخی از بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور در سن ۳۵ سالگی بازنشسته شده‌اند. بدین معنا که کارگر از سن ۱۵ سالگی یا کمتر در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال به کار داشته است و با ۲۰ سال سابقه متوالی در سن ۳۵ سالگی بازنشسته شده است.

هرچند به لحاظ قانونی وفق ماده ۷۹ قانون کار، به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است و بر اساس ماده ۸۴ قانون کار نیز، جهت تصدی مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگران می‌بایست حداقل دارای ۱۸ سال تمام باشند و همچنین برای متخلفان از مواد مذکور، در ماده ۱۷۶ قانون کار، مجازات کیفری پیش‌بینی شده است مع‌ذکب به نظر می‌رسد ممنوعیت به‌کارگیری کارگر در سن نوجوانی متوجه کارفرما می‌باشد و هدف از وضع مقرره ممنوعیت به‌کارگیری کودک، حمایت از کارگران با سنین پایین بوده است. اما در صورت به‌کارگیری کارگران کمتر از ۱۵ سال، مطابق اطلاق ماده ۱۴۸ قانون کار، اقتضای حمایت از کارگران نوجوان این است که تحت شمول قانون کار قرار داشته و کارفرما نسبت به پرداخت حق بیمه وی اقدام نماید، بنابراین عدم حمایت قانونی از کارگری که در سن کودکی اشتغال به کار داشته است، بر خلاف فلسفه و هدف حمایتی قانون کار است. لذا در فرضی که کارگر بر خلاف قانون در سنین کمتر از نصاب‌های قانونی در مشاغل سخت و زیان‌آور به کار گرفته شود، کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه وی می‌باشد و کارگر مشاغل سخت و زیان‌آور در صورتی که در سن ۱۵ سالگی شروع به کار نموده باشد با ۲۰ سال سابقه متوالی در مشاغل سخت و زیان‌آور به دلیل عدم پیش‌بینی نصاب قانونی در سن ۳۵ سالگی بازنشسته خواهد شد که مؤید این موضوع، آمار ارائه‌شده از سوی سازمان تأمین اجتماعی که یک و نیم درصد بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور را کارگران رده سنی ۳۵ تا ۳۹ سال تشکیل داده‌اند.

در صورت پیش‌بینی شرط سنی مطابق تصویب اولیه تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، جهت بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور حسب بررسی‌های آمار، تنها حدود ۳۳/۶ درصد از بازنشستگان این قانون، شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور را حائز می‌شوند و بالتبع نیز هزینه‌های اجرای بازنشستگی پیش از موعد سازمان تأمین اجتماعی حدود ۳۰ درصد کاهش خواهد یافت (ریاضی، ۱۳۹۷: ۴۱). بنابراین همان‌گونه که ملاحظه حذف شرط سنی یکی از عوامل گسترش دایره شمول بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور به‌شمار می‌رود و رعایت شرط سنی در کنار شرط سابقه، یکی از الزامات بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود که در ایران با حذف شرط سنی دایره شمول بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور گسترش یافته است.

### ۳-۷. لزوم وصول حق بیمه ۴ درصد مشاغل سخت و زیان‌آور در زمان اشتغال کارگران

باتوجه به بهره‌مندی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از سنوات ارفاقی و بالتبع، بازنشستگی پیش از موعد آنان، در جهت تأمین بخشی از بار مالی وارده بر صندوق تأمین اجتماعی که از آثار مستقیم بازنشستگی پیش از موعد است، پرداخت حق بیمه اضافی و مختص مشاغل سخت و زیان‌آور در همه کشورهای اروپایی مورد پیش‌بینی قرار گرفته است در نظام حقوقی ایران نیز مطابق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی پرداخت ۴ درصد حق بیمه ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور بر عهده کارفرما گذاشته شده است تا تأمین بخشی از بار مالی ناشی از بازنشستگی از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق پرداخت حق بیمه اضافی انجام شود. ضمن اینکه پرداخت حق بیمه مازاد، به نوعی جریمه و مجازات کارفرمایان مشاغل سخت و زیان‌آور نیز تلقی می‌شود که حسب تکالیف قانونی و در راستای کاهش هزینه‌های تمام‌شده، در راستای حذف آلاینده‌های محیطی و رفع وصف سخت و زیان‌آوری، اقدام نموده و متعاقباً از پرداخت حق بیمه مازاد نیز معاف شوند.

لذا یکی از ملزومات مهم در رابطه با بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، لزوم پرداخت ۴٪ حق بیمه اضافی توسط کارفرمایان به سازمان تأمین اجتماعی است. در جزء ۶ و ۴ بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی در خصوص بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، ارائه تقاضای بازنشستگی و پرداخت حق بیمه این ایام و به‌تبع آن تکلیف کارفرما به پرداخت ۴٪ حق بیمه اضافی الزامی دانسته شده است. بر اساس این تبصره ۴ درصد به نرخ حق بیمه مشمولین مشاغل سخت و زیان‌آور افزوده می‌شود که توسط کارفرمایان به‌طور یکجا یا اقساطی به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. بر این اساس 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 چهار درصد مزبور نخواهد داشت.

حسب بخشنامه شماره ۴ مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۸ سازمان تأمین اجتماعی که طی رأی شماره ۷۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۶ به تأیید هیئت عمومی دیوان عدالت اداری رسیده است ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور بر مبنای دستمزد مشمول کسر حق بیمه و بر مستمري قابل پرداخت ماهیانه محاسبه و وصول می گردد. همچنین بر اساس بخشنامه شماره ۳/۲۳۵۵-۱۳۸۷/۷/۵۹۲۰ سازمان تأمین اجتماعی و رأی شماره ۶۷۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری کارفرمایان ملزم هستند چهار درصد حق بیمه موضوع قانون را بر اساس میانگین دستمزد دو سال آخر هنگام تقاضای بازنشستگی پرداخت کنند.

بنابراین کارفرما در رابطه با بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور هستند، مکلف به پرداخت مزاد ۴ درصد حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی گردیده اند. لذا چنانچه فردی واجد سایر شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور باشد، کارفرما مکلف به پرداخت چهار درصد حق بیمه است و تا زمانی که کارفرما به تکلیف خود مبنی بر پرداخت چهار درصد حق بیمه مزاد، عمل ننماید، شرایط بازنشستگی سخت و زیان آور تحقق پیدا نمی کند و نتیجتاً سازمان تأمین اجتماعی تکلیفی به بازنشسته نمودن فرد ندارد. در صورتی که بیمه شده در دوره اشتغال خود در مشاغل سخت و زیان آور، در بیش از یک کارگاه اشتغال داشته باشد مبلغ حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور، نسبت سنوات اشتغال متقاضی برای هر کارفرما جداگانه محاسبه و از کارفرمای مربوطه وصول می گردد.

همچنین دادنامه شماره ۳۷۱-۳۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز صراحتاً اعلام داشته: «پرداخت ۴ درصد حق بیمه اضافی توسط کارفرما به طور اقساطی یا یکجا منوط به تقاضای مستمري بازنشستگان مشمول است» بنابراین حسب دادنامه مزبور بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور منوط به پرداخت ۴ درصد حق بیمه از سوی کارفرما جهت جمع شرایط بازنشستگی در این مشاغل بوده و این دو لازم و ملزوم یکدیگرند.

ضمن اینکه بر اساس مفاد طرح دو فوریتی استفساریه جزء ۶ بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی که در سال ۱۳۹۴ در مجلس شورای اسلامی شد این سؤال مطرح گردید که آیا بازنشسته شدن کارگر شاغل در مشاغل سخت و زیان آور که حسب مورد ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب را گذرانده است مشروط به انجام تکلیف پرداخت حق بیمه ۴ درصد مشاغل سخت و زیان آور مندرج در جزءهای ۴ و ۶ بند ب تبصره ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی است یا اینکه بازنشسته شدن کارگر موصوف با صرف احراز کمیته های استانی و احراز سابقه انجام می شود؟ که در پاسخ به سؤال فوق مقرر شد: «بازنشسته شدن کارگری که شرایط مذکور در اجزای یک تا سه بند ب را احراز کرده باشد مشروط به انجام تکالیف کارفرما مذکور در اجزاء ۴ و ۶ نیست و سازمان موظف است پس از احراز شرایط مذکور در بندهای یک و سه و درخواست کارگر حکم بازنشستگی را صادر نماید».

طرح مذکور به دلیل مغایرت با اصل ۷۳ قانون اساسی، خروج از شمول تفسیر و توسعه قانون و همچنین ایجاد بار مالی و تبعات آن برای صندوق تأمین اجتماعی در جلسه علنی مورخ ۱۳۹۴/۴/۲۳ کمیسیون بهداشت مورد مخالفت نمایندگان مجلس شورای اسلامی قرار گرفت و از دستور خارج شد (معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴: ۱۶). با توجه به رد استفساریه فوق، توسط مجلس شورای اسلامی نیز ضرورت وصول ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور قبل از صدور حکم بازنشستگی قابل برداشت است.

مطابق رویه کنونی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص دریافت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرمایان، حق بیمه مذکور به صورت اقساط و یا یکجا در زمان بازنشستگی از کارفرمایان دریافت می‌شود که علاوه بر مشکلات اجرایی مانند احتمال عدم دسترسی به کارفرما و انحلال کارگاه و... موجبات وارد آمدن فشار اقتصادی ناشی از پرداخت یکجا و به نرخ روز حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور به کارفرمایان را نیز فراهم می‌آورد. ضمن اینکه در صورت پرداخت ماهیانه حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور به همراه حق بیمه اصلی، با توجه به قابل توجه بودن حق بیمه پرداختی، انگیزه رفع آلاینده‌های محیطی در کارفرمایان تقویت می‌شود تا در اجرای بند ۱ تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون اجتماعی نسبت به ایمن و استانداردسازی محیط کار اقدام نمایند و از پرداخت ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور معاف شوند.

در راستای رفع چالش‌های مذکور، سازمان تأمین اجتماعی طی بخشنامه شماره ۶ مورخ ۱۳۸۱/۲/۷ کارفرمایان کارگاه‌های مشاغل سخت و زیان‌آور را مکلف به پرداخت کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور نمود. لذا عده‌ای از کارفرمایان با اعتقاد به اینکه پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور منحصر به زمان بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور است و تسری پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور به زمان اشتغال کارگران مغایر قانون است نسبت به طرح شکایت و ارائه دادخواست ابطال بخشنامه مذکور اقدام نمودند. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب شماره ۳۷۱ و ۳۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ به شرح ذیل نسبت به ابطال بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی اقدام نمود:

«طبق شق یک بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی به 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 مصوب ۱۳۸۰ 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 و مستفاد از شق ۴ بند مذکور این است که از تاریخ تصویب قانون فوق‌الذکر جهت مشمولان این تبصره، ۴٪ به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده می‌شود، لیکن پرداخت ۴٪ حق بیمه اضافی توسط کارفرما به‌طور اقساطی یا یکجا

منوط به تقاضای مستمری بازنشستگی مشمولان قانون فوق‌الذکر است. بنابراین بخشنامه مورد اعتراض در قسمت‌هایی که متضمن الزام کارفرما به پرداخت ۴٪ حق بیمه اضافه به سازمان تأمین اجتماعی قبل از تقاضای مستمری بازنشستگی مشمولان قانون مذکور است، خلاف هدف و حکم مقنن تشخیص داده می‌شود و بخش‌های مزبور مستنداً به اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری متن بخشنامه حذف و ابطال می‌شود».

در واقع رأی وحدت رویه فوق‌الذکر بدین معناست که؛ دریافت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور مخصوص به آخر خدمت کارگر و تقاضای بازنشستگی موقوف شده است. حسب دادنامه مزبور، بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور منوط به پرداخت ۴ درصد حق بیمه از سوی کارفرما جهت جمع شرایط بازنشستگی در این مشاغل بوده و این دو لازم و ملزوم یکدیگرند. لذا با توجه به اینکه برخورداری از حمایت‌های مربوط به بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور منوط به حصول همه شروط آن است و امکان دریافت ۴ درصد حق بیمه هم‌زمان با لیست بیمه به صورت ماهانه میسر نیست. با عنایت به اینکه در زمان تقاضای بازنشستگی، در اکثر موارد کارفرما وجود ندارد و یا کارگاه تعطیل شده است و متعاقباً امکان دریافت ۴ درصد حق بیمه ممکن نیست به نظر می‌رسد امکان اخذ چهار درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور هم‌زمان با اشتغال کارگر در مشاغل سخت و زیان‌آور متصور است و با منع قانونی مواجه نیست.

به لحاظ مصالح اجرایی نیز، در صورتی که ۴ درصد حق بیمه مشاغل مانند بیمه اجباری به صورت ماهیانه از کارفرمایان دریافت شود، درآمدهای سازمان تأمین اجتماعی به صورت متناوب و منظم افزایش پیدا می‌کند و این موضوع می‌تواند تا حدی، مشکلات مربوط به عدم تعادل منابع و هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی را جبران نماید، ضمن اینکه با توجه به مبالغ سنگین حق بیمه ۴ درصد مشاغل سخت و زیان‌آور به ازای کل سنوات خدمت کارگران، در صورت دریافت تدریجی و ماهیانه حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور، فشار پرداخت یکجا و یک‌باره حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور توسط کارفرمایان در زمان بازنشستگی، کاسته می‌شود. همچنین در طول زمان ممکن است به دلیل اینکه برخی از پیمانکاران و کارفرمایان به صورت مقطعی فعالیت می‌کنند با فوت کارفرما و یا انحلال شرکت امکان وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور در زمان بازنشستگی کارگر از بین برود و در این صورت به معضلات مالی تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد.

ضمن اینکه به لحاظ اهمیت موضوع وصول حق بیمه ۴ درصد مشاغل سخت و زیان‌آور در زمان اشتغال کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، طرح استفساریه جزء ۴ بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، سال ۱۳۹۶ توسط مجلس شورای اسلامی اعلام وصول شد و بر اساس مفاد طرح مذکور «هدف قانونگذار در جزء ۴ بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، افزودن چهار درصد به نرخ

مقرر در ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و پرداخت آن مطابق ماده ۳۹ قانون از سوی کارفرما در حین کار شاغل بیمه‌شده» ذکر شده است.

حسب گزارش کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس در خصوص طرح مارالبیان، مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی در خصوص تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی نیز دیدگاه طراحان استفساریه مذکور را تقویت می‌نماید و بر همین اساس، قانونگذار در زمان تصویب تبصره الحاقی به ماده ۷۶، متوجه مشکلات اجرایی موضوع بوده و به دنبال احاله پرداخت کسور سهم بیمه کارگر به زمان بازنشستگی نبوده است. همچنین عبارت «به‌طور یکجا و یا به‌طور اقساطی به‌وسیله کارفرمایان پرداخت می‌شود» که در متن تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مورد اشاره قرار گرفته است، زمینه تفاسیر غلط توسط مجریان را فراهم آورده است که عبارت مذکور معطوف به آن دسته از کارگرانی است که زمان بازنشستگی آنان پس از اجرای قانون فرا رسیده است و طبیعتاً سهم چهار درصد آنان به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت نشده است. لذا بدیهی است که پرداخت ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور می‌بایست در زمان واریز کسور بازنشستگی توسط کارفرما در پایان هرماه صورت گیرد و عدم واریز ماهیانه کسور مشکلات کنونی استمرار خواهد داشت (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۶: ۲).

### ۳-۸. تحمیل بار مالی به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی

از میان صندوق‌های بازنشستگی موجود، سازمان تأمین اجتماعی در حوزه بیمه‌های اجتماعی درمانی با بیش از ۴۱ میلیون نفر جامعه تحت پوشش، اعم از بیمه‌شده و مستمری‌بگیر اصلی و تبعی، ۵۲ درصد از جمعیت کشور را شامل می‌شود لذا سازمان تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور است که بیشترین ارتباط را با بدنه جامعه دارد و از مؤلفه‌های مهمی مانند گردش مالی بالا و اختیارات گسترده برخوردار است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۶: ۸) برابر گزارش‌های کارشناسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، در حال حاضر به تصوری اینکه تهدیدات مرتبط با صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی در آتیه بسیار دور واقع خواهد شد، تهدید ملی تأمین اجتماعی در اولویت قرار نگرفته است اما در واقع و حقیقت امر، احتمال ورشکستگی مالی سازمان تأمین اجتماعی در دهه آتی بسیار بالاست و اندازه بحران نیز به‌اندازه‌ای است که دولت توان مداخله اقتصادی در آن را نخواهد داشت (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۶: ۲)

مطابق قانون تأمین اجتماعی حق بیمه دریافتی توسط تأمین اجتماعی مهم‌ترین منبع درآمدی سازمان تأمین اجتماعی است و با توجه به اینکه وفق قانون تأمین اجتماعی، هر سال سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور یک سال و نیم محاسبه می‌شود لذا شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور زودتر بازنشسته

می‌شوند و متعاقباً برای مدت‌زمان کمتری به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه پرداخت می‌کنند. باتوجه‌به اینکه بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور متوسط ۵/۷ سال زودتر از شرایط قانونی بازنشسته می‌شوند، کاهش دوران بیمه‌پردازی منجر به کاهش درآمدهای سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد (ریاضی، ۱۳۹۷: ۲۶). بنابراین تا زمانی که کارگران اشتغال به‌کار دارند، با پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی، بخشی از منابع مالی سازمان را تأمین کرده و حقوق خود را نیز به‌صورت ماهیانه از کارفرما دریافت می‌کنند لکن، پس از بازنشستگی علاوه بر اینکه حق بیمه‌ای برای فرد بازنشسته به صندوق پرداخت نمی‌شود، مستمری بازنشستگی به‌صورت ماهیانه می‌بایست توسط سازمان تأمین اجتماعی به بازنشسته پرداخت شود لذا بازنشستگی پیش از موعد به‌نوعی، تحمیل هزینه و بار مالی بر سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود. از همین رو در کشورهای اروپایی به‌تبع افزایش امید به زندگی به‌صورت سالیانه سن بازنشستگی افزایش پیدا می‌کند تا صندوق‌ها برای مدت طولانی‌تری حق بیمه دریافت کنند و بار مالی ناشی از افزایش امید به زندگی و بالتبع آن افزایش مدت پرداخت مستمری به بازنشستگان به صندوق‌های بازنشستگی تحمیل نشود.

با وجود اینکه در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور ۴ درصد حق بیمه اختصاصی از کارفرمایان دریافت می‌شود مع‌ذکب حسب پژوهش‌های انجام‌شده میزان هزینه و بار مالی بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور به‌مراتب بیش‌تر از درآمد ناشی از حق بیمه اختصاصی مشاغل سخت و زیان‌آور است و هزینه‌های اجرای این طرح بازنشستگی به قیمت‌های پایه ۷/۴ بیشتر از بازنشستگی عادی و معمولی است و بر همین اساس، با افزایش منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، مشاغل سخت و زیان‌آور از معضلات اصلی سازمان طی سالیان اخیر بوده است (ریاضی، ۱۳۹۷: ۴۱). لذا از مهم‌ترین آثار بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بیمه‌ای کاهش مدت بیمه‌پردازی بیمه‌شده اصلی و بالتبع افزایش مدت‌زمان پرداخت مستمری توسط تأمین اجتماعی است که منجر به تحمیل بار مالی به سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد و علی‌رغم اینکه حسب جزء ۳ بند الف ماده ۲۶ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ و ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه مصوب ۱۳۹۵ ایجاد هرگونه تعهد بیمه‌ای و بار مالی خارج از ارقام مقرر در جداول قوانین بودجه سنواتی برای صندوق‌های بازنشستگی ممنوع اعلام‌شده است، پیشنهاد طرح‌های گسترش‌دهنده بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور در سالیان اخیر رشد چشمگیری داشته است که این رویکرد و تحمیل بار مالی بر صندوق تأمین اجتماعی مغایر «اصول بیمه‌ای و تأمین بار مالی تضمین‌شده و بین‌نسلی» مذکور در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری مورخ ۱۴۰۱/۱/۲۱ نیز به‌نظر می‌رسد.

ضمن اینکه طرح‌های تأمین اجتماعی مبتنی بر پرداخت‌های دوره‌ای بیمه‌پردازان است تا امنیت درآمدی را به‌صورت بین‌نسلی تأمین کند و صرف پرداخت مستمری به نسل جاری هدفی بلندمدت

محسوب نمی‌شود. بر همین اساس یکی از شاخص‌های ارزیابی صندوق‌های بیمه‌ای شاخص پشتیبانی است که از تقسیم تعداد بیمه‌شدگان اصلی بر تعداد مستمری‌بگیران حاصل می‌شود و مطابق آمار و برآوردها شاخص پشتیبان روند کاهشی داشته است و از رقم ۲۵/۲ در سال ۱۳۴۰ به ۵/۶ در پایان سال ۱۳۹۵ رسیده است به عبارت دیگر در سال ۱۳۴۰ از محل دریافت حق بیمه از ۲۵ بیمه‌شده اصلی، حقوق و مزایای یک مستمری‌بگیر پرداخت می‌شد اما در حال حاضر از محل حق بیمه ۵ بیمه‌شده اصلی، حقوق و مزایای یک مستمری‌بگیر پرداخت می‌شود. طبق پژوهش‌های صورت گرفته در صورتی که شاخص پشتیبانی به کمتر از ۶/۳۷ نفر تقلیل پیدا کند سازمان تأمین اجتماعی با کسری نقدینگی مواجه خواهد شد (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۶: ۱۷) و در حال حاضر باتوجه به برآوردهای جدید شاخص پشتیبان صندوق تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۸ به حدود ۴/۶ رسیده است (مؤسسه عالی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹: ۵۹).

لذا در حال حاضر منابع سازمان، پاسخگوی تعهدات آن نخواهد بود و به ازای افزایش نرخ رشد مستمری‌بگیران، رشد تعداد بیمه‌پردازان با کاهش مواجه است. تحمیل هزینه بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور به سازمان تأمین اجتماعی منجر به افزایش مخارج و هزینه‌های سازمان خواهد شد و متعاقباً تأمین اجتماعی در راستای درآمدزایی و تهیه منابع پرداخت مستمری بازنشستگان از طرق مختلف نسبت به اعمال فشار به تولیدکنندگان و کارفرمایان اقدام می‌نماید. نحوه عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در وصول حق بیمه از تولیدکنندگان از موانع تولید به‌شمار می‌رود و در تنگنا قرار دادن کارفرمایان نیز به‌منزله تعطیلی کارگاه و افزایش نرخ بیکاری است. نمونه بارز نحوه مواجهه سازمان تأمین اجتماعی در راستای تأمین کسری بودجه و جلوگیری از بحران مالی را می‌توان در عملکرد سازمان، نسبت به وصول حق بیمه از قراردادهای پیمانکاری موضوع مواد ۳۸ و ۴۱ قانون تأمین اجتماعی مشاهده نمود که در حال حاضر از موانع اصلی تولید در کشور به‌شمار می‌روند.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

علی‌رغم ابهام و تعارض قوانین و مقررات مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور در بخش دولتی و قانون، بر اساس رویه قضایی ایجادشده توسط دیوان عدالت اداری در حال حاضر رژیم حقوقی حاکم بر نظام شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت و مشمولین قانون کار، از حیث مرجع تشخیص و شرایط بهره‌مندی آنان از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت است.

بهره‌مندی از مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار، طبق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ صورت می‌پذیرد. مرجع تشخیص سخت و زیان‌آور بودن عناوین شغلی مورد ادعای کارگران، کمیته‌های تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور بدوی و تجدیدنظر هستند که به‌صورت

استانی در سازمان‌های کار و امور اجتماعی استان‌ها تشکیل می‌شود و تنها صلاحیت رسیدگی به تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور کارگران مشمول قانون کار را بر عهده دارد و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین سایر قوانین از شمول صلاحیت کمیته‌های استانی خارج است که باتوجه به ترکیب کمیته‌های استان و عدم وجود رویه واحد در مشاغل یکسان و در کارگاه واحد عملکرد کمیته‌های استانی محل انتقاد به نظر می‌رسد.

سازمان تأمین اجتماعی اشتغال کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در عنوان شغلی مورد تأیید کمیته تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور استانی را از طریق بررسی عنوان شغلی مندرج در لیست بیمه کارفرما، احکام کارگزینی کارگر و... بررسی می‌نماید و در صورت احراز اشتغال کارگر در شغلی که به عنوان سخت و زیان‌آور شناخته شده است، احراز اولیه مشاغل سخت و زیان‌آور توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور و احراز ثانویه اشتغال در مشاغل مورد تأیید توسط کمیته‌های تطبیق استانی از چالش‌های مشمولین قانون کار به نظر می‌رسد چرا که تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور فرع بر اشتغال واقعی در مشاغل سخت و زیان‌آور لذا طرح درخواست بررسی در کمیته‌های استانی صرفاً می‌بایست نسبت به کارگرانی انجام شود که اشتغال آنان در مشاغل مورد ادعا قطعی باشد.

جهت بازنشستگی پیش از موعد کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور کارفرما ملزم است ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور کارگر را به سازمان تأمین اجتماعی بپردازد. مطابق رویه، در حال حاضر حق بیمه ویژه مشاغل سخت و زیان‌آور به ازای همراه خدمت در مشاغل سخت و زیان‌آور مجموعاً محاسبه شده و در انتهای خدمت دریافت می‌شود و این موضوع باتوجه به ایجاد فشار مالی پرداخت حق بیمه کل سنوات خدمت در زمان بازنشستگی برای کارفرمایان، و ابهام در امکان وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور در مواردی همانند انحلال کارگاه، عدم دسترسی به کارفرما و... باز چالش‌های مهم مشاغل سخت و زیان‌آور قانون کار به شمار می‌رود. مضاف بر اینکه پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور مانند حق بیمه اجباری در زمان اشتغال کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، کارفرمایان نسبت به رفع آلاینده‌های محیطی تشویق شده و وصول تدریجی و ماهیانه حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور در بلندمدت، باعث افزایش درآمد سازمان تأمین اجتماعی شده و امکان سرمایه‌گذاری را برای سازمان فراهم می‌آورد. بنابراین باتوجه به آسیب‌های ناشی از رویه کنونی وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور به نظر می‌رسد حسب بندهای ۴ و ۶ تبصره دو ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی وصول حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور در زمان اشتغال کارگران امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

با عنایت به اینکه کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در انتهای خدمت و زمان بازنشستگی، نسبت به درخواست تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور مورد تصدی و اثبات اشتغال در آن اقدام می‌نمایند در اغلب موارد باتوجه به انحلال کارگاه و یا عدم امکان بازرسی کارگاه راستی آزمایی اشتغال کارگر در

خصوصاً تصدی مشاغل مورد ادعا متعسر است و در صورت الزام به پرداخت حق بیمه ۴ درصد هم‌زمان با اشتغال کارگران، اثبات اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور نیز با توجه مشکل اثبات اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور نیز مرتفع می‌گردد و در صورت احراز اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور و تأیید عنوان شغلی به‌عنوان سخت و زیان‌آور حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور توسط سازمان تأمین اجتماعی وصول می‌گردد.

در نظام حقوقی ایران حسب قوانین و مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور، جهت بازنشستگی پیش از موعد مشمولین قانون کار و مشمولین قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، صرفاً شرط سابقه لحاظ شده است. بر همین اساس مشمولین قانون کار با احراز ۲۰ سال سابقه متوالی و یا ۲۵ سال سابقه متناوب در مشاغل سخت و زیان‌آور و بدون شرط سنی بازنشسته می‌شوند لذا ممکن است کارگری با ۳۵ سال سن و با ۲۰ سال سابقه متوالی اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته شود در حالی که بازنشستگی در سنین جوانی و میان‌سالی با فلسفه بازنشستگی که حمایت از افراد مسن و فاقد توانایی کار است مغایر است. نسبت به کارکنان دستگاه‌های اجرایی شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و مشمولین قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، بدون لحاظ شرط سنی، کارکنان می‌توانند با ۲۵ سال سابقه بازنشسته شوند.

حذف شرط سنی از شرایط بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور از تغییرات نادرست و بدون مبنای قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور به‌نظر می‌رسد. از مهم‌ترین آثار حذف شرط سنی، می‌توان به بازنشستگی در سنین پایین و افزایش دایره شمول مشمولین بازنشستگی پیش از موعد اشاره نمود به‌نحوی که حسب برآوردهای انجام شده در صورت لحاظ شرط سنی حذف شده جهت بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، آمار مشمولین مشاغل سخت و زیان‌آور ۳۳ درصد کاهش پیدا خواهد کرد بنابراین در اصلاحات قوانین و مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفتن شرط سنی در کنار شرط سابقه از اساسی‌ترین تغییرات مقررات کنونی مشاغل سخت و زیان‌آور تلقی می‌گردد.

## ۵. پیشنهادها

جهت رفع مشکلات موجود، پیشنهاد می‌گردد ضمن انحلال کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور، وظیفه تعیین فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار به‌صورت متمرکز توسط شورای عالی حفاظت فنی انجام شود و در خصوص ابعاد تخصصی و کارشناسی، به‌نظر می‌رسد هرچند می‌توان از ظرفیت کارشناسی و تخصصی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استفاده نمود اما سنجش آلاینده‌های محیطی می‌بایست توسط وزارت رفاه، کار و امور اجتماعی انجام شود و از ظرفیت نهادهای تخصصی مانند مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار استفاده شود. همچنین پس

از تصویب فهرست مشاغل سخت و زیان توسط نهاد متمرکز، تعیین معیارهای کمی جهت احراز سخت و زیان آور شغل مورد تصدی کارگران ضروری است تا مشاغل افرادی که با نسبت مشخص ماهیانه و سالیانه به صورت عملی در شغل سخت و زیان آور اشتغال دارند به عنوان مشاغل سخت و زیان آور مورد شناسایی قرار گیرد و صرف تصدی پست سازمانی و عنوان شغلی، ملاک عمل جهت تعیین مشاغل سخت و زیان آور تلقی نمی‌گردد.

## منابع

۱. اداره کل پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۶). بازنشستگی پیش از موعد در حوزه روابط کار، تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه.
۲. حیدرزاد، ولی‌الله و غلامرضا مولایی و سید محمد مهدی غمامی. (۱۳۹۹). بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری، فصلنامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۹.
۳. ریاضی، محسن. (۱۳۹۷). تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال چهاردهم، شماره اول، زمستان ۱۳۹۷، صص ۴۲-۱۵.
۴. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت سازمان تأمین اجتماعی و ضرورت اصلاحات بنیادی در آن (علل و اقدامات فوری مورد نیاز)، معاونت پژوهش‌های اجتماعی- فرهنگی، دفتر مطالعات اجتماعی، شماره مسلسل ۱۵۵۶۹، آبان ماه ۱۳۹۶.
۵. مرکزی فناوری اطلاعات- آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۹). گزارش آماری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور سال ۱۳۹۸، تهیه و تنظیم: مریم کریمی، مدیریت آمار- اطلاعات و محاسبات، اسفند ماه ۱۳۹۹.
۶. معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۸). گزارش آماری بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور تا پایان سال ۱۳۹۷، تهیه و تنظیم: مریم کریمی، دفتر آمار و محاسبات اقتصادی، آبان ماه ۱۳۹۸.
۷. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی. (۱۳۹۹). گزارش کارشناسی پیامدها و ابعاد بازنشستگی پیش از موعد بر اقتصادی و صندوق‌های بازنشستگی، تهیه و تنظیم: نرگس اکبری‌پور و شیوا مهدی‌پور، گروه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات، بهمن ماه ۱۳۹۹.
۸. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو. (۱۳۹۳). حقوق تأمین اجتماعی، تهران: سمت، چاپ اول.
9. The Social Insurers of Europe. (2016). Report of the European Social Insurance Platform (ESIP) January 2016 Career management, rehabilitation and early retirement in strenuous jobs ("Hard Jobs"), EUROPEAN SOCISL INSURANCE PLATFORM

## آراء قضایی

۱۰. رأی شماره ۴۸۴ مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۱. رأی شماره ۱۰۴۳ مورخ ۱۳۹۳/۷/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۲. رأی شماره ۶۱ الی ۶۵ مورخ ۱۳۹۲/۲/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۳. رأی شماره ۸۶۵ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

۱۴. رأی شماره ۹۱ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۵. رأی وحدت رویه شماره ۸۰۰-۷۸۸-۷۸۷ مورخ ۱۳۹۳/۴/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۶. رأی شماره ۴۷۵ الی ۴۸۰ مورخ ۱۳۸۳/۹/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۷. رأی وحدت رویه شماره ۵۵۴ مورخ ۱۳۹۹/۴/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۸. رأی شماره ۱۸۶۲ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۹. رأی شماره ۱۳۳۱ الی ۱۳۳۸ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۲۰. رأی شماره ۷۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۲۱. رأی شماره ۶۷۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
۲۲. رأی شماره ۳۷۲-۳۷۱ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

## نظریه جامعه‌شناختی در جامعه‌شناسی پزشکی در اوایل قرن بیست‌ویکم<sup>۱</sup>

ویلیام سی. کوکرهام<sup>۲</sup>

مترجمان: امید مظلومی<sup>۳</sup>، مهربان پارسامهر<sup>۴</sup>، مسعود زمانی مقدم<sup>۵</sup>، اکبر زارع شاه آبادی<sup>۶</sup>

### چکیده

این مقاله به بررسی روندهای کنونی نظریه در جامعه‌شناسی پزشکی می‌پردازد و درمی‌یابد که استفاده از نظریه [در این حوزه] در حال شکوفایی است. استدلال اصلی این است که این حوزه به بلوغ رسیده است و در مرحله اولیه یک تغییر پارادایم از تمرکز گذشته بر فردگرایی روش‌شناختی (که در آن فرد، واحد ابتدایی تجزیه و تحلیل است) به استفاده روزافزون از نظریه‌ها با جهت‌گیری ساختاری قرار دارد. این پیامد که اساساً با روش‌های پژوهشی (برای مثال، مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی، زیست‌نشانگرها) پشتیبانی می‌شود، معیارهای اثرات ساختاری بر سلامت فرد را، که اغلب در گذشته وجود نداشتند یا توسعه نیافته بودند، ارائه می‌کند. از هر دو روش‌های کمی و کیفی می‌توان در چنین پژوهشی بهره گرفت و مطالعات کیفی مبتنی بر تعامل نمادین یا برساخت‌گرایی اجتماعی به دلیل روش‌شناسی‌ها و تمرکزشان بر صلاحیت نمی‌شوند. ضرورت دارد که ساختار در هر تلاش اجتماعی در نظر گرفته شود و به نظر می‌رسد که جامعه‌شناسی پزشکی معاصر دقیقاً به‌عنوان بخشی از مرحله بعدی تکاملش این کار را انجام می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** جامعه‌شناسی پزشکی، دورکیسم، مارکس، نظریه‌های برد متوسط، نظریه جامعه‌شناختی معاصر، وبر.

۱- این مقاله ترجمه‌ای است از:

Cockerham, W. (2013). Sociological theory in medical sociology in the early twenty-first century. *Social Theory & Health* 11, 241–255. <https://doi.org/10.1057/sth.2013.12>

۲- استاد جامعه‌شناسی دانشگاه آلاباما، ایالات متحده آمریکا wcocker@uab.edu

۳- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه یزد (مترجم مسئول) atash.sepand@gmail.com

۴- دکتری جامعه‌شناسی توسعه اقتصادی، دانشیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد

۵- دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه یزد

۶- دکتری جامعه‌شناسی، دانشیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد