

شغل من دشوار است

بررسی تعریف مشاغل سخت و زیان آور از دید قانون گذار



گزارش

بر اساس ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مشاغل سخت و زیان آور به مشاغلی گفته می‌شود که در آن‌ها عواملی چون عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی و غیره از حالت استاندارد خارج شده و کارگر طی فعالیت مداوم از لحاظ جسمی و روانی آسیب جدی می‌بیند. بر این اساس، مشاغل از لحاظ سختی و زیان‌آوری به دودسته مشاغل سخت و زیان آور گروه «الف» و مشاغل سخت و زیان آور گروه «ب» دسته‌بندی می‌شوند.

گروه اول مشاغلی را در خود جای داده که سختی و زیان آور بودن شغل با ماهیت شغل ارتباط نزدیکی دارد اما کارگر با رعایت تمهیدات ایمنی و بهداشتی استاندارد می‌تواند سختی این مشاغل را حذف کند.

گروه دوم مشاغلی را در بر می‌گیرد که سختی و زیان آور بودن شغل به ماهیت شغل وابسته است و کارگر با رعایت تمهیدات بهداشتی و ایمنی تنها می‌تواند حدودی از سختی آن را کاهش دهد اما به‌طور کامل حذف نمی‌شود.

شیوه تعیین سختی کار

کارگر، کارفرما، وزارت بهداشت، تشکل‌های کارگری و کارفرمایان، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و در انتها سازمان تأمین اجتماعی در مقام متقاضی باید درخواست سخت و زیان آور بودن مشاغل را ارائه دهند. در واقع به این شکل است که مشاغل سخت و زیان آور تعیین و دسته‌بندی می‌شوند. برای مثال آن دسته از مشاغلی که در آن‌ها کارگر می‌تواند با انجام تمهیدات بهداشتی و ایمنی، سختی و زیان آور بودن را کاهش دهد و یا حذف کند در زمره مشاغل گروه «الف» و آن دسته از مشاغلی که با وجود انجام تمهیدات ایمنی و بهداشتی در آن‌ها، کارگر نمی‌تواند سختی‌های شغل را به‌طور کامل حذف کند و تنها با انجام این تمهیدات توسط کارفرما بخشی از سختی کار کاهش و کاسته می‌شود، در دسته مشاغل گروه «ب» قرار می‌گیرند.

پس از ارائه درخواست سخت و زیان آور بودن مشاغل، کمیته کارشناسان جلسه‌ای برگزار خواهد کرد و در این جلسه به بررسی سوابق و شرایط محیط کار از لحاظ فیزیکی، بیولوژیکی و غیره خواهد پرداخت و در مرحله آخر مدارک ارائه شده باید توسط کمیته استانی تأیید شود. طبق مصوبه وزارت کار و بهداشت ۱۱۰ شغل در این دسته قرار می‌گیرند. مشاغلی چون کار در معدن، کار در مخازن بسته، کار استخراج، کار در ارتفاع، کار مداوم در مجاورت کوره‌های مذاب، کار در کارگاه‌هایی همچون روده پاک کنی، آسفالت خیابان‌ها، جوشکاری در مخازن، کار با مواد رادیواکتیو، کار روی دکل‌های برق، کار با مواد شیمیایی، کار در محیط پرسروصدا، کار در حوزه‌های پزشکی، خبرنگاری، آتش‌نشانی، رانندگان حمل‌ونقل برون و درون شهری و راهداران و رانندگان از جمله مشاغل سخت و زیان آور تلقی می‌شوند. این در حالی است که در

گزارش

حوادث کار، آمار قابل توجهی را در لیست حوادث جهانی به خود اختصاص داده‌اند. با صنعتی شدن جوامع و تغییر محیط و فضای کار نیروی انسانی و روند رو به افزایش استفاده از ماشین‌آلات و ابزار صنعتی، حوادث به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور بیش از پیش، زندگی، سلامت و امنیت نیروی کار را به مخاطره انداخته است.

در این میان برخورداری از حمایت‌های اجتماعی کافی، تدوین و اجرای کامل قوانین عادلانه و توجه به شرایط اقتصادی کارگران در مشاغل سخت و بعضاً پرخطر می‌تواند آثار منفی استرس را به‌صورت چشمگیری کاهش دهد. در بخشی از مقاله‌ای با عنوان «آسیب‌شناسی قوانین حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق کار ایران»، نویسندگان به اهمیت تأمین اجتماعی کارگران در مشاغل سخت و زیان آور و ظرفیت‌های قوانین داخلی و بین‌المللی در این زمینه پرداخته‌اند.

وضع قوانین تأمین اجتماعی اصولاً با هدف حمایت از افراد در مقابل ریسک‌های اجتماعی مانند بیکاری، بیماری، از کار افتادگی، پیری و نظایر این‌هاست. از این‌رو در تفسیر قوانین ناظر به تأمین اجتماعی باید به این هدف

لیست مشاغل سخت و زیان آور سازمان تأمین اجتماعی نیز برخی مشاغل همچون حفاری قنات، فاضلاب‌ها، کار در امور سم‌پاشی، مزارع، کار در فضا‌های باز مانند دکل‌ها، کار در خطوط برق فشار قوی، کار در زندان‌ها و کار در مراکز روان‌درمانی گنجانده شده‌اند.

محاسبه حق بیمه

نرخ حق بیمه لیست مشاغل سخت و زیان آور ۲۷ درصد سهم کارفرماست. البته کارفرما اگر کارگری را قبل از سال ۸۳ استخدام کرده باشد، علاوه بر آن چهار درصد، باید چهار درصد دیگر نیز به نرخ بیمه مشاغل سخت و زیان آور آن کارگر اضافه کند که در مجموع ۳۱ درصد می‌شود. در عین حال، نحوه محاسبه حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور نیز طبق یک فرمول میانگین ۱۲ ماه و یا آخرین ماه ×۴× مجموع سنوات مشمول مشاغل سخت و زیان آور + مستمری استحقاقی ×۴× سنوات سخت و زیان‌آور قبل از تاریخ ۱۳۸۰/۰۷/۰۴ صورت می‌گیرد.

در صورتی که استفاده از مواردی چون بیمه اختیاری، بازخرید و استعفا، مرخصی بدون حقوق، اخراج، غیبت غیرموجه و غیره بدون دریافت بیمه بیکاری باشند بعضا موجب می‌شوند که کارگر به صورت دائم و یا موقت اخراج شود. حال اگر این موارد در مشاغل سخت و زیان آور رخ دهد، توالی شغلی از بین رفته و به حالت متناوب درمی‌آید.

بازنشستگی پیش از موعد

چنانچه کارگر حداقل ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب سابقه پرداخت بیمه داشته باشد می‌تواند بدون در نظر گرفتن شرایط سنی درخواست بازنشستگی خود را به اداره کار و امور اجتماعی استان‌ها ارائه دهد. اداره هم در این خصوص جلسه کمیته استانی را برگزار می‌کند. ایام تعطیلات رسمی، استفاده از روزهای مرخصی استحقاقی و غیره اگر از روزهای مشاغل سخت و زیان‌آور بوده باشد به‌عنوان سابقه اشتغال کارگر در نظر گرفته می‌شود. همچنین اگر به دلیل فوت پدر، مادر، همسر و یا مرخصی



ازدواج به مدت سه روز استفاده کرده باشد مشمول دریافت حقوق و دستمزد است. شرایط بازنشستگی مردان در مشاغل سخت شامل موارد زیر است:

مردان باید در زمان بازنشستگی دارای ۵۰ سال سن و ۳۰ سال سابقه (سابقه کار سخت ۵/۱× سابقه کار عادی) باشند. همچنین داشتن ۳۵ سال سابقه پراخت حق بیمه (در این صورت بدون در نظر گرفتن شرط سنی می‌تواند درخواست بازنشستگی دهد) و یا داشتن ۶۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه کار از دیگر شروط بازنشستگی مردان در مشاغل سخت و زیان آور است.

شرایط بازنشستگی زنان در مشاغل سخت و زیان آور شامل دارا بودن حداقل ۴۵ سال سن و ۳۰ سال سابقه پرداخت بیمه (سابقه کار سخت ۵/۱× سابقه کار عادی)، دارا بودن ۳۵ سال سابقه پرداخت بیمه بدون در نظر گرفتن شرایط سنی، داشتن ۵۵ سال سن و ۲۰ سال سابقه کار (همچون مورد اول) و دارا بودن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن است که با ۲۰ روز حقوق بازنشسته می‌شود.

عدم درج عناوین شغلی

رد کردن لیست‌های بیمه‌ای کارگران توسط کارفرمایان و مدیران شرکت‌ها، در سال‌های اخیر به یکی از معضلات و مشکلات حوزه تأمین اجتماعی تبدیل شده است. مواردی مانند رد شن عناوین شغلی به اشتباه، رد نشدن سختی یا زیان‌آوری شغل در موارد سخت و زیان آور و سهم چهار درصدی کارفرما و تأخیر یا نیمه رد کردن لیست بیمه بعضی نفرات از چالش‌های این حوزه است.

گزارش‌های فعالان کارگری حاکی از پرتعداد بودن چنین مواردی است. یکی از فعالان کارزارا اعتراضی ۲۰-۱۰ در عسلویه در سال‌های گذشته اعلام کرد که یکی از مطالبات مهم کارگران پیمانی و رسمی این است که عناوین شغلی به درستی درج نشده و فرار بیمه‌ای رخ می‌دهد. این در حالی است که گاهی برای درست کردن عنوان شغلی به‌نحوی که کارگر مشمول مشاغل سخت و زیان‌آور نیز

قوانین حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان آور

مصوبات قدیمی نیازمند به‌روزرسانی هستند

یکی از موضوعات مهم مرتبط با حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرما در قبال آن است. به‌طور کلی طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرما در قبال خسارات وارده در محیط کار مسئولیت دارد. مسئولیت کارفرما نه‌تنها در حوزه مسئولیت مدنی است بلکه گستره این مسئولیت به امور کیفری نیز سرایت کرده است. نظیر ماده ۱۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵.

اگرچه قانون‌گذار سیاست منسجم و فراگیری را در خصوص همه حوادث ناشی از کار اتخاذ نکرده و در این رابطه نقاط ضعف و خلأ‌های فراوانی وجود دارد ولی روی هم رفته باید گفت که نظام تأمین اجتماعی ایران با پیش‌بینی و طراحی طبیفی از تدابیر پیشگیرانه و حمایتی نظیر تکلیف کارفرما به تهیه وسایل و امکانات الزام و رعایت استانداردهای محیط کار، مستمری بازماندگان، غرامت دستمزد و خدمات درمانی، بسترهای حداقلی را برای حمایت از آسیب‌دیدگان حوادث ناشی از محیط کار فراهم کرده است.

آگاهی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از قوانین داخلی و استانداردهای بین‌المللی کار، قوانین و مقررات حاکم بر مجامع قضایی و سازمان تأمین اجتماعی، آگاهی دادن به افراد از حقوق خود و چگونگی پیگیری و احقاق حق، روش‌های عملی و انجمن‌ها در همه نقاط حتی

کارگری

باشد، سازمان تأمین اجتماعی به کارگران پیشنهاد می‌دهد که موقتاً به‌جای کارفرما (به‌منظور تسریع در فرآیند بازنشستگی) پرداخت مبالغ چندصد میلیونی برای جبران سوابق بیمه‌ای سخت و زیان آور را طبق قانون انجام دهند؛ مبلغی که پرداخت آن از عهده اکثریت قاطع کارگران خارج است و مشخص نیست بعداً کارفرما برای پرداخت این مبلغ در دسترس باشد.

قربان درویشی، دبیر اجرایی خانه کارگر خوزستان و رئیس کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی آبادان در گفت‌وگویی با خبرنگاری کار ایران در این باره بیان کرد: «فردی که با هر عنوان شغلی ذیل مشاغل سخت و زیان آور قرار بگیرد، می‌تواند زودتر برای بازنشستگی اقدام کند. گاهی برخی کارفرمایان مبلغ ۴ درصد سهم خود در این مشاغل را پرداخت نمی‌کنند. اشتباه زدن عنوان شغلی البته جز این سودی برای کارفرما و زبانی برای کارگر ندارد چون عنوان شغلی دقیق در حکم بازنشستگی درج نمی‌شود اما عناوین شغلی در زمان اشتغال اهمیت دارد؛ زیرا فرد با آن می‌تواند ادعای دریافت حقوق و مزایای منطبق با آن عنوان شغلی را مطرح کند.»

او با اشاره به مشکل پرداخت جریمه خلأ بیمه‌ای از سوی کارگر که معمولاً مبلغ هنگفتی است، گفت: «کارفرما موظف به اصلاح عنوان شغلی پس از اثبات دقیق عنوان است. مبالغی که باید به سازمان تأمین اجتماعی و حساب صندوق واریز شود، چهار درصد سخت و زیان آور است که مازاد بر سهم کارفرماست. توصیه ما این است که پیگیری این حقوق توسط کارگر بیمه‌شده، در زمان اشتغال او صورت بگیرد تا مفید واقع شود.»

دبیر اجرایی خانه کارگر آبادان و خرمشهر اضافه کرد: «ادارات تأمین اجتماعی هرگز نباید مبلغ مابه‌التفاوت و خلأ بیمه را که در آن کارفرما مقصر است، از کارگر طلب کنند. برای مثال کارگر در چنین شرایطی باید به کمیته سخت و زیان آور شکایت کند و بگوید من از این تاریخ تا آن تاریخ با این عنوان شغلی برای یک کارفرما با این مشخصات کار کردم. گاهی نمی‌توان پیمانکاران و کارفرمایان منحل شده را پیدا کرد و در چنین شرایطی برای اینکه کار خود افراد در ادارات کار و تأمین اجتماعی راحت شود، کارمند یا مقامی ممکن است بگوید که خود کارگر این مبلغ را بپردازد اما این اشتباه است و از نظر قانونی، خود کارفرما باید این مابه‌التفاوت را به صندوق تأمین اجتماعی واریز کند.»

برخی فعالان کارگری معتقدند بهترین مسیر برای حل چالش عدم درج عناوین شغلی از سوی کارفرمایان این است که از همین امروز کارفرمایان مکلف شوند قبل از راه‌اندازی یک واحد تولیدی، از طریق نمایندگان مرکز بهداشت و اداره کار، سختی و زیان‌آوری هر عنوان شغلی و هر موقعیت را شناسایی کرده و هر واحدی یک شناسنامه فنی نزد این دو نهاد داشته باشد. در این شرایط، حداقل کارگرانی که در آن واحد دارای موقعیت سخت و زیان آور هستند، باید چندماه یک‌بار مورد بازرسی قرار بگیرند. به این شکل کارفرما نیز مکلف می‌شود عناوین مشمول سختی و زیان‌آوری را هر ماه واریز کند.

گزارش

در روستاها، همگی شاهدهی بر این موضوع هستند که اجرای صحیح قوانین و مقررات داخلی و بین‌المللی می‌تواند گام مؤثری در بهبود شرایط کارگران و کاهش صدمات و آسیب‌های احتمالی در این زمینه باشد. در این میان وجود نهاد بی‌طرف به‌منظور نظارت بر حسن اجرای مقررات در کارگاه‌ها بسیار مهم و ضروری است. این نقش و وظیفه دشوار برعهده بخشی به نام بازرسی کار قرار گرفته است. بازرسی کار می‌تواند مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله در طراحی و مشارکت در توسعه فرهنگ پیشگیری باشد.

بازرسی کار شاید مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله و حمایت باشد. بدیهی است که مداخله بدون اسباب و لوازم مناسب که این مداخله را ممکن و اجرا کند، بی‌معنی خواهد بود. در ایران، در فصل چهارم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار، مبحثی به بازرسی کار اختصاص یافته‌است اما باز در مواردی شاهد اعمال نفوذ کارفرمایان و گاه مدیران و مسئولان اداری در عدم اجرای دقیق قوانین و مقررات کار و سوءاستفاده از اختیارات بازرسان و جلوگیری از احقاق حق کارگران هستیم. به همین خاطر برخی تغییرات در نظام حقوقی ایران می‌تواند به بهبود ایفای وظایف از سوی بازرسان کار کمک کند.



atiyeno.ir

یادداشت



شغل‌های خطرناک و حمایت جهانی



ایمنی و بهداشت شغلی به یک نگرانی حیاتی در سطح جهانی تبدیل شده است، به‌ویژه برای کارگرانی که در مشاغل خطرناک و مضر مشغول هستند. این کارگران به دلیل ماهیت محیط کار خود با خطرات بالایی جراثت، بیماری و حتی مرگ روبه‌رو هستند. کنوانسیون‌های بین‌المللی که توسط سازمان‌هایی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO) رهبری می‌شوند، نقشی اساسی در ایجاد حداقل استانداردها برای حمایت از این کارگران ایفا می‌کنند. این کنوانسیون‌ها به‌عنوان معیاری برای قوانین کار ملی، ایجاد محیط‌های کار ایمن‌تر و تضمین کرامت و عدالت برای کارگران در سراسر جهان عمل می‌کنند.

سازمان بین‌المللی کار حق اساسی برای شرایط کار ایمن و سالم را به‌عنوان سنگ بنای کار شایسته به رسمیت می‌شناسد. در طول دهه‌ها، ILO کنوانسیون‌های متعددی را تصویب کرده و به‌ویژه بخش‌های خطرناکی مانند معدن، ساخت‌وساز، کشاورزی و تولید را هدف قرار داده است.

یکی از جامع‌ترین اسناد، کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱ شماره ۱۵۵ است که چارچوبی را برای دولت‌ها و کارفرمایان ایجاد می‌کند تا محیط‌های کار را ایمن کنند. این کنوانسیون از کشورهای عضو می‌خواهد که سیاست‌های ملی منسجمی برای ایمنی و بهداشت شغلی ایجاد کنند که همه بخش‌ها و سطوح اشتغال را پوشش دهد. همچنین بر نقش گفت‌وگوی اجتماعی تأکید می‌کند که کارگران و کارفرمایان را قادر می‌سازد تا در روند اجرای قوانین همکاری کنند. کارگران حق دریافت هرگونه اطلاعات را در مورد خطرات محیط کار و آموزش اقدامات حفاظتی دارند.

کنوانسیون خدمات بهداشت حرفه‌ای ۱۹۸۵ شماره ۱۶۱، با الزام ارائه خدمات بهداشتی پیشگیرانه در محل کار، مکمل کنوانسیون شماره ۱۵۵ است. هدف این خدمات نظارت بر سلامت کارگران و ارزیابی خطرات شغلی برای کاهش خطرات است. در عین حال، برخی کنوانسیون‌ها به خطرات یا صنایع خاصی می‌پردازند که در آن‌ها خطرات به‌طور خاص مشخص است. به‌عنوان مثال، کنوانسیون ایمنی و سلامت در معادن ۱۹۹۵ شماره ۱۷۶ بر صنعت معدن تمرکز دارد که به دلیل نرخ بالای مرگ‌ومیر خود مشهور است. این کنوانسیون، کارفرمایان را موظف می‌کند تا خطرات معدن را حذف یا به حداقل برسانند و دولت‌ها را ملزم به ایجاد سیستم‌های بازرسی قوی می‌کند. همچنین، کنوانسیون استفاده از مواد شیمیایی ۱۹۹۰ شماره ۱۷۰ به حمل و استفاده ایمن از مواد شیمیایی در محل کار می‌پردازد و روی برچسب‌زدن مواد شیمیایی خطرناک، ذخیره‌سازی مناسب و ارائه برگه‌های اطلاعات ایمنی برای آگاه کردن کارگران از خطرات احتمالی تأکید دارد. با وجود این کنوانسیون‌ها، چالش‌هایی در حصول اطمینان از اجرای مؤثر آن‌ها وجود دارد. بسیاری از کشورهای در حال توسعه، فاقد ظرفیت و منابع سازمانی برای اجرای استانداردهای مشاغل سخت و زیان‌آور هستند. کارگران غیررسمی که اغلب در بخش‌های غیرقانونی فعالیت می‌کنند، به‌ویژه در برابر شرایط خطرناک آسیب‌پذیر هستند. رسیدگی به این چالش‌ها نیازمند تلاش‌های هماهنگ است. دولت‌ها باید سرمایه‌گذاری در سیستم‌های بازرسی کار را در اولویت قرار دهند و حمایت‌های بین‌المللی را به کارگران غیررسمی و مهاجر گسترش دهند. سازمان‌های جامعه مدنی و اتحادیه‌های کارگری نیز نقش مهمی در دفاع از حقوق کارگران و پاسخگو نگه داشتن ذی‌نفعان ایفا می‌کنند. پیشرفت‌های فناوری، مانند هوش مصنوعی (AI)، اینترنت اشیا (IoT) و رباتیک، نویدبخش بهبود روند نظارت بر فعالیت کارگران در مشاغل خطرناک هستند. این فناوری‌ها باید به‌طور عادلانه به کار گرفته شوند و اطمینان حاصل شود که همه کارگران از اقدامات ایمنی بهبود یافته بهره‌مند می‌شوند، نه فقط آن‌هایی که در کشورهای با درآمد بالا هستند. علاوه بر این، شناخت خطرات روانی-اجتماعی، مانند استرس و فرسودگی شغلی، در حال گسترش دامنه مشاغل سخت و زیان‌آور است. استانداردهای نوظهور بین‌المللی، مانند دستورالعمل‌های سازمان بین‌المللی کار در مورد استرس محل کار، نیاز به پرداختن به سلامت روان در کنار ایمنی فیزیکی را برجسته می‌کند.