

# مشاغل سخت و زیان آور و لزوم حمایت قانونی

حمایت قانونی از مشاغل سخت و زیان آور با محدودیت ساعات کاری، مرخصی طولانی تر، معاینات پزشکی و تسهیلات بازنشستگی، سلامت و امنیت نیروی انسانی را تضمین و فرسودگی شغلی را کاهش می دهد

مشاغل سخت و زیان آور از جمله کارهایی هستند که فشار فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، توان جسمی و روانی کارگر را فراتر از ظرفیت طبیعی می برد و سلامت او را در معرض خطر قرار می دهد. قانونگذار در پاسخ به این شرایط، حمایت های ویژه ای پیش بینی کرده که هم در قانون کار و هم در قانون تأمین اجتماعی درج شده اند. این حمایت ها شامل محدودیت ساعات کاری، ممنوعیت ارجاع کارهای سنگین به نوجوانان و زنان، مرخصی طولانی تر، ممنوعیت اضافه کاری و تسهیلات بازنشستگی ویژه است که هدف نهایی آن کاهش فرسودگی شغلی و حفظ عدالت اجتماعی در محیط کار است و نشان دهنده اهمیت انسانی و اقتصادی این مشاغل است.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

سلامت کارگر و ایجاد شرایط عادلانه در چرخه تولید است.

## محدودیت ها و حفاظت کارگران

بر اساس قانون کار، ساعات کاری مشاغل سخت و زیان آور نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته فراتر رود و اضافه کاری نیز برای این گروه ممنوع است. نوجوانان بین ۱۵ تا ۱۸ سال از انجام این مشاغل منع شده اند و قبل از اشتغال باید معاینات پزشکی سالانه داشته باشند تا سلامت جسمی و روانی آنان تضمین شود. در صورت بروز حادثه ناشی از کار، کارفرما مسئول جبران کلیه خسارات است. کار زنان نیز محدودیت ویژه دارد؛ انجام مشاغل سخت برای زنان ممنوع و در دوران بارداری، در صورت

در عرصه کار، برخی مشاغل چنان بار جسمی و روانی سنگینی بر دوش نیروی انسانی می گذارند که توان طبیعی او را فراتر می برند و سلامت جسم و روان را تهدید می کنند. فشارهای فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی در محیط این مشاغل باعث بروز بیماری های شغلی و فرسودگی زودرس می شود. قانونگذار در واکنش به این وضعیت، مجموعه ای از حمایت ها و محدودیت های ویژه را در قانون کار و قانون تأمین اجتماعی پیش بینی کرده است. هدف این حمایت ها، تضمین امنیت و عدالت شغلی، حفظ

تشخیص پزشک، کارفرما موظف به ارجاع کار سبکتر و ایمن است. همچنین مرخصی استحقاقی این گروه سالانه پنج هفته تعیین شده است، رقی که فراتر از مرخصی کارگران عادی است و نشان دهنده توجه قانون به فرسودگی شغلی است. تمامی این مقررات با هدف حفاظت از سلامت جسم و روان کارگران، ایجاد امنیت شغلی و ارتقای عدالت اجتماعی تدوین شده اند و شفافیت و رعایت آن ها توسط کارفرمایان، ستون اصلی محیط های کاری ایمن و پایدار را شکل می دهد.

## بازنشستگی و مزایای اجتماعی

حمایت های تأمین اجتماعی، مکمل مقررات قانون

کار، بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور را تحت پوشش قرار می دهد. مطابق اصلاحات ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در این مشاغل فعالیت کرده و حق بیمه پرداخت کرده باشند، می توانند تقاضای بازنشستگی کنند. هر سال اشتغال در این مشاغل با ضریب ۱.۵ محاسبه می شود و شرط سنی برای بازنشستگی حذف شده است. با لحاظ ارفاق ها، کارگران با ۳۰ سال سابقه می توانند بازنشسته شوند. این تسهیلات بازنشستگی، فرسودگی زودرس ناشی از فشار محیط کاری را جبران کرده و به کارگران امکان می دهد پس از سال ها تلاش در شرایط سخت، دوران بازنشستگی امن و عادلانه ای

داشته باشند. چارچوب قانونی پیش بینی شده ترکیبی از محدودیت ها، معاینات پزشکی، مرخصی طولانی، ممنوعیت اضافه کاری و تسهیلات بازنشستگی است که امنیت، رفاه و عدالت اجتماعی را تضمین می کند و اثر مستقیم بر کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت تولید دارد.

در نهایت، حمایت های قانونی از مشاغل سخت و زیان آور نه تنها بازتاب دهنده توجه به ارزش انسانی نیروی کار است، بلکه شرایط کار امن و عدالت محور را برای نیروی فعال در عرصه تولید فراهم می آورد و نشان می دهد که سلامت و امنیت کارگران، پیش شرط پایداری اقتصادی و اجتماعی است.

## پرسش های مخاطبان

این استثنا که مواردی نظیر دریافت مقرری بیمه بیکاری مطابق شرایط قانونی، استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، یا تعطیلی کارگاه به سبب حوادث غیرمترقبه، از شمول این مقرره خارج هستند.

● آیا کارگری که به صورت عادی بازنشسته شده است، می تواند پس از بازنشستگی نسبت به سوابق خود در مشاغل سخت و زیان آور ادعای بهره مندی از مزایای مربوطه، از جمله درخواست سنوات ارفاقی، داشته باشد؟

بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۶/۲۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بازنشستگی عادی مانع از اعمال حقوق مکسب و استفاده از مزایای ناشی از اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور نیست. بدین ترتیب، بازنشسته می تواند بر اساس سوابق سخت و زیان آور خود، از امتیازات قانونی مربوطه بهره مند شود.

● چرا سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه مربوط به مشاغل سخت و زیان آور را به صورت ماهانه از کارفرما وصول نمی کند و دریافت آن را به پایان اشتغال و زمان بازنشستگی موکول می سازد؟ آیا بهتر نیست پرداخت این چهار درصد حق بیمه اضافی ماهانه انجام شود تا از ایجاد مشکلات و انباشت بدهی برای کارفرما یا پیمانکار جلوگیری گردد؟

مطابق دادنامه وحدت رویه شماره ۳۷۱-۳۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و با اتکا به مفاد قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور (قانون اصلاح تبصره ۱۲ الحاقی ماده ۷۶

پرداخت ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور ماهانه و بر اساس حقوق مشمولان قانون به سازمان واریز گردد.

چنین روشی دارای چندین مزیت است:

۱. فرد مشمول، کارفرما و بیمه شده از ابتدا از وضعیت شغل خود به لحاظ سخت و زیان آور بودن یا نبودن مطلع خواهند شد.

۲. پرداخت ماهانه حق بیمه، از انباشت بدهی کارفرمایان جلوگیری کرده و بار سنگین پرداخت یکجای حق بیمه برای مدت بیست سال را از دوش آنان برمی دارد.

۳. شناسایی مشاغل سخت و زیان آور واقعی تر و شفاف تر صورت می گیرد و اختیارات کمیته شناسایی این مشاغل افزایش خواهد یافت.

۴. اختلافات ناشی از تغییر عناوین شغلی، که اکنون یکی از مناقشات میان جامعه کارفرمایی و سازمان تأمین اجتماعی است، از این پس منتفی و مرتفع خواهد شد.

● پرداخت چهار درصد حق بیمه مربوط به مشاغل سخت و زیان آور بر عهده چه کسی است؟

این مبلغ بر عهده کارفرماست و پرداخت آن به سازمان تأمین اجتماعی در هنگام بازنشستگی کارگر صورت خواهد پذیرفت.

چنانچه بیمه شده ای برای انجام سفر حج واجب یک ماه مرخصی بدون حقوق دریافت کند، آیا توالی سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور وی مختل خواهد شد؟

مطابق رأی شماره ۴۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، قانون گذار با توجه به ضرورت ادای فریضه حج

واجب، به عنوان یک تکلیف الهی، استفاده از یک ماه مرخصی استحقاقی یا بدون حقوق برای یک نوبت در کل مدت خدمت را برای هر کارگر به رسمیت شناخته و تأکید کرده است که چنین مرخصی توالی اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور را مختل نمی سازد.

● آیا استفاده از مزایای قانون مشاغل سخت و زیان آور شامل کارگاه های خانوادگی نیز می شود؟

مطابق قانون کار، کارگاه های خانوادگی از شمول قانون کار خارج هستند؛ از این رو، مشمولین قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، که اختصاصاً شامل کارگران و تابعین قانون کار می شود، شامل کارگاه های خانوادگی نمی گردند. این رویه در دادنامه های شماره ۵۱۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۵ و شماره ۹۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

● آیا بیمه شدگان اختیاری و فعال در مشاغل آزاد می توانند از مزایای قانون مشاغل سخت و زیان آور بهره مند شوند؟

قانون مشاغل سخت و زیان آور اختصاصاً شامل تابعین قانون کار است و به بیمه شدگان اختیاری یا خویش فرما که بدون کارفرما و با مسئولیت شخصی خود حق بیمه می پردازند، تعمیم نمی یابد. این گروه از مشمولین، به دلیل عدم تعلق به شمول قانون کار، از امتیازات بازنشستگی ناشی از مشاغل سخت و زیان آور محروم می باشند و هیچ گونه حق قانونی برای استفاده از این مقررات ندارند، زیرا قانون گذار مزایای یادشده را منحصر برای کارگران تحت پوشش قانون کار مقرر داشته است.