

# سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور اهمیت دارد

محاسبه هر سال اشتغال در این مشاغل به عنوان یک و نیم سال و اعمال ارفاق قانونی، امکان بازنشستگی پیش از موعد را برای کارگران فراهم می کند

مشاغل سخت و زیان آور، آن دسته از کارهایی هستند که عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی یا بیولوژیک محیط کار، فشار و تنش بالاتری از ظرفیت های طبیعی جسمی و روانی کارگر ایجاد می کند و در نهایت موجب بروز بیماری های شغلی و فرسودگی زودرس می شود. به همین دلیل، قانونگذار حمایت های ویژه ای برای این گروه در نظر گرفته است. بر اساس قانون کار و تأمین اجتماعی، این حمایت ها شامل کاهش ساعات کار روزانه و هفتگی، ممنوعیت استخدام نوجوانان و زنان در مشاغل سخت، افزایش مرخصی استحقاقی و بازنشستگی پیش از موعد با احتساب سابقه مضاعف بیمه است تا عدالت و حفاظت از نیروی کار تأمین شود.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

کارهای سخت و زیان آور به مشاغلی اطلاق می شود که در آن ها فشارهای جسمی، روانی و محیطی بیش از ظرفیت طبیعی کارگر اعمال می شود و سلامت او را تهدید می کند.

این شرایط می تواند شامل عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی یا بیولوژیکی باشد که در نهایت منجر به بیماری های شغلی و عوارض ناشی از اشتغال طولانی مدت می گردد. از این رو، قانونگذار در قوانین کار و تأمین اجتماعی، تدابیر حمایتی ویژه ای برای این

مشاغل تعریف کرده تا فرسودگی زودرس و پیامدهای جسمی و روانی کاهش یابد.

حمایت های قانونی از مشاغل سخت و زیان آور دو دسته کلی دارند: حمایت های مندرج در قانون کار و حمایت های مربوط به بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی. در حوزه قانون کار، ساعات کار کارگران مشغول در این مشاغل متفاوت از مشاغل عادی است. طبق ماده ۵۲ قانون کار، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند، در حالی که ساعات کار عادی ۴۴ ساعت در هفته است. همچنین، کارگران نوجوان، یعنی افراد ۱۵ تا ۱۸ سال، حق اشتغال در این مشاغل را ندارند و باید در

بدو استخدام تحت معاینات پزشکی قرار گیرند که حداقل سالی یک بار تکرار شود و سوابق آن به سازمان تأمین اجتماعی ارسال گردد. زنان نیز طبق ماده ۷۵ قانون کار نمی توانند در مشاغل سخت و زیان آور مشغول به کار شوند و کارفرما موظف است در صورت بارداری کارگر، شغل سبکتر و مناسب تری با حفظ حقوق او اختصاص دهد. علاوه بر این، کارگران مشغول در این مشاغل از انجام اضافه کار معاف هستند و مرخصی استحقاقی آنان سالانه پنج هفته است، در حالی که این رقم برای کارگران عادی ۳۰ روز در سال تعیین شده است. این تدابیر با هدف ایجاد امنیت و حفاظت شغلی اتخاذ شده اند.

## پرسش های مخاطبان

• آیا کارگری که کمتر از حداقل سابقه ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور فعالیت داشته، می تواند از سنوات ارفاقی بهره مند شود؟

بله؛ مطابق تفسیر جز (۱) بند «ب» تبصره (۲) الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۹۰/۶/۲۹ مجلس شورای اسلامی، کارگرانی که کمتر از سابقه مقرر در مشاغل سخت و زیان آور اشتغال داشته باشند، به ازای هر سال سابقه، شش ماه به مجموع سابقه آنان اضافه می شود. بدیهی است که برای بهره مندی از این ارفاق، شرط سنی نیز لحاظ شده است؛ مردان با ۵۰ سال سن و زنان با ۴۵ سال سن مجاز به بازنشستگی هستند. مجموع سابقه اصلی و ارفاقی این افراد باید به ۳۰ سال برسد تا امکان بازنشستگی فراهم شود.

• در چه شرایطی سابقه متوالی به سابقه متناوب تبدیل می شود و کارگر موظف است حداقل ۲۵ سال سابقه را احراز کند؟

بر اساس تصویب نامه شماره ۷۹۱۰۲/ت/۵۵۲۵-هـ مورخ ۱۳۹۲/۷/۱۴ هیأت وزیران، هرگاه در طول دوره اشتغال به مشاغل سخت و زیان آور، کارگر بیش از یک سال (۳۶۵ روز) به هر دلیل از انجام این مشاغل غیرفعال باشد، توالی سابقه متوالی به هم می خورد و سابقه کار وی به سابقه متناوب تبدیل می شود. در این صورت، برای بهره مندی از مزایای قانونی، کارگر باید حداقل ۲۵ سال تمام در مشاغل یادشده اشتغال داشته باشد. موارد مشمول این قاعده شامل مرخصی بدون حقوق به مدت یک سال یا بیشتر، اشتغال به مشاغل عادی به مدت یک سال یا بیشتر، و عدم اشتغال بیش از یک سال به جز استثنای قانونی

مانند دریافت مقرری بیمه بیکاری، استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، و تعطیلی کارگاه به دلیل حوادث غیرمترقبه است.

• آیا کارگری که به صورت عادی بازنشسته شده، می تواند پس از بازنشستگی سوابق مشاغل سخت و زیان آور خود را ملاک استفاده از مزایا قرار دهد و درخواست سنوات ارفاقی کند؟

بله؛ بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۶/۲۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بازنشستگی عادی مانع بهره مندی از حقوق مکسب و استفاده از مزایای ناشی از اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور نیست. بنابراین، افراد بازنشسته می توانند با ارائه سوابق معتبر، از تسهیلات قانونی و سنوات ارفاقی این دسته از مشاغل بهره مند شوند.

• چرا سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه مربوط به مشاغل سخت و زیان آور را به صورت ماهانه از کارفرما دریافت نمی کند و آن را تا پایان اشتغال و زمان بازنشستگی به تأخیر می اندازد؟ آیا بهتر نیست حق بیمه ۴ درصد اضافی هر ماه اخذ شود تا از انباشت مطابق دادنامه وحدت رویه شماره ۳۷۱-۳۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و بر اساس مفاد قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور تا زمان پایان خدمت و درخواست بازنشستگی بیمه شده موکول شده است و اخذ ماهانه آن فاقد وجهات قانونی است. قانون یادشده شامل اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ و اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو

در حوزه تأمین اجتماعی، قانون گذار برای بازنشستگی افراد شاغل در مشاغل سخت و زیان آور نیز تسهیلات ویژه ای در نظر گرفته است. طبق اصلاحیه ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در این مشاغل فعالیت کرده و حق بیمه مربوطه را پرداخت کرده باشند، می توانند درخواست مستمری بازنشستگی کنند.

در این محاسبه، هر سال سابقه کار در مشاغل سخت و زیان آور به عنوان یک و نیم سال محاسبه می شود. همچنین، شرط سنی برای بازنشستگی وجود ندارد و با احتساب ارفاق ۱۰ سال برای اشتغال متوالی و پنج سال

برای اشتغال متناوب، مشمولان می توانند با ۳۰ سال سابقه بازنشسته شوند.

به طور کلی، این حمایت ها عدالت و امنیت شغلی را برای افرادی که با فشار و سختی های محیط کار مواجه هستند، تضمین می کند. کاهش ساعات کار، ممنوعیت استخدام نوجوانان و زنان، معاینات پزشکی منظم، افزایش مرخصی و امکان بازنشستگی پیش از موعد، همه بخشی از چارچوب قانونی هستند که برای حفظ سلامت و رفاه نیروی انسانی در مشاغل سخت و زیان آور طراحی شده اند. این مقررات، نشان دهنده اهتمام قانون گذار به تأمین عدالت و حفاظت از سرمایه انسانی در محیط های کاری پرخطر است.

تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۳۰ مجلس شورای اسلامی می شود.

متن رأی دیوان چنین است: «طبق شق یک بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶، افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته و حق بیمه مربوطه را پرداخت کرده باشند، می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند. مستفاد از شق ۴ بند مذکور این است که از تاریخ تصویب، ۴ درصد به نرخ حق بیمه مقرر افزوده می شود، لیکن پرداخت این ۴ درصد، به صورت اقساطی یا یکجا منوط به تقاضای مستمری بازنشستگی است. بنابراین بخشنامه ای که الزام کارفرما به پرداخت این ۴ درصد قبل از تقاضای بازنشستگی را مقرر می کرد، خلاف حکم مقنن تشخیص داده شده است.»

این رویه دیوان، مشکلات متعددی برای کارفرمایان، بیمه شدگان و خود سازمان تأمین اجتماعی ایجاد کرده است و اصلاح آن ضروری به نظر می رسد. اگر امکان اخذ ماهانه حق بیمه فراهم شود، چند مزیت برجسته دارد:

- نخست، بیمه شده، کارفرما و سازمان تأمین اجتماعی از همان ابتدا از وضعیت شغل و طبقه بندی آن به لحاظ سخت و زیان آور بودن مطلع می شوند و شفافیت در تشخیص مشاغل افزایش می یابد.

- دوم، پرداخت ماهانه حق بیمه مانع انباشت بدهی کارفرمایان شده و بار پرداخت یکجای حق بیمه ۲۰ ساله را از دوش آنان برمی دارد، امری که موجب تسهیل امور مالی کارفرما و بیمه شده خواهد شد.

- سوم، شناسایی و نظارت بر مشاغل سخت و زیان آور واقعی تر و دقیق تر خواهد بود و کمیته سخت و زیان آور

قادر است با دقت بیشتری ارزیابی کند که کدام مشاغل واجد شرایط قانونی هستند. - چهارم، اختلافات ناشی از تغییر عناوین شغلی که همواره یکی از محورهای تعارض میان جامعه کارفرمایی و سازمان تأمین اجتماعی بوده، به طور قابل توجهی کاهش یافته و عملاً منتهی می شود. بنابراین، بازنگری قانونی با تغییر رویه دیوان، امکان پرداخت ماهانه حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور را فراهم ساخته و هم عدالت را برای بیمه شده تأمین می کند و هم بار مالی و تعارضات احتمالی میان کارفرما و سازمان را کاهش می دهد، در حالی که شفافیت و واقع بینی در شناسایی این مشاغل افزایش می یابد.

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

مسئولیت پرداخت این چهار درصد حق بیمه بر عهده کارفرماست و مطابق قانون، تسویه آن تا زمان بازنشستگی کارگر به سازمان تأمین اجتماعی موکول می شود. به این ترتیب، کارفرما موظف است مجموع حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور را هنگام پایان دوره اشتغال و هنگام درخواست مستمری بازنشستگی کارگر به سازمان واریز نماید. این رویه، هم تضمین کننده حقوق قانونی بیمه شده و هم هماهنگ با مقررات جاری تأمین اجتماعی است.

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

خیر؛ بر اساس رأی شماره ۴۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، قانونگذار با لحاظ اهمیت و وجوب انجام فریضه الهی حج، طبق ماده ۶۷ قانون کار

مصوب ۱۳۶۹، حق استفاده از یک ماه مرخصی استحقاقی یا بدون حقوق را برای هر کارگر، تنها یک بار در طول خدمت، جهت ادای فریضه حج واجب به رسمیت شناخته و بر آن تأکید کرده است. بنابراین چنین مرخصی موجب اختلال در توالی سابقه مشاغل سخت و زیان آور نمی شود.

• آیا بهره مندی از مزایای قانون مشاغل سخت و زیان آور شامل کارگاه های خانوادگی نیز می شود؟

خیر؛ بر اساس قانون کار، کارگاه های خانوادگی از شمول مقررات کار خارج هستند و بنابراین افرادی که صرفاً در این نوع کارگاه ها فعالیت دارند، مشمول قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور نخواهند بود. این رویه در دادنامه های شماره ۵۱۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۵ و شماره ۹۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد تأیید قرار گرفته است. بدین ترتیب، مزایای این قانون مختص کارگران و اتباع قانون کار است و شامل کارگاه های خانوادگی نمی شود.

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

خیر؛ قانون مشاغل سخت و زیان آور منحصراً شامل تابعین قانون کار است. بیمه شدگان اختیاری یا خویش فرما که کارفرما ندارند و خود مسئول پرداخت حق بیمه هستند، از شمول قانون کار خارج اند و بنابراین نمی توانند از تسهیلات و مقررات بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان آور استفاده کنند. این محدودیت، تضمین کننده رعایت عدالت و اجرای دقیق چارچوب قانونی برای گروه هایی است که تحت حمایت کامل قانون کار قرار دارند.