



انتقاد کارفرمایان نسبت به عطف به ماسبق شدن قانون مشاغل سخت و زیان آور

گفت‌وگو با مهندس محمد اصابتی - مدیرکل سابق بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مشاور انجمن صنایع نساجی ایران در حوزه مسائل کار و تأمین اجتماعی

اشاره:

یکی از چالش‌های اغلب صنعتگران صنایع نساجی که از آن به عنوان دغدغه جدی خود نام می‌برند مربوط به قانون مشاغل سخت و زیان آور است که برای آشنایی بیشتر و روشن شدن اذهان فعالان صنایع نساجی گفت‌وگویی با مدیرکل سابق بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این زمینه انجام دادیم. به گفته مهندس اصابتی، «سخت و زیان آور بودن شغل از کارگاهی به کارگاه دیگر و از شغلی به شغل دیگر قابل تسری نیستند، یعنی اگر کارگاهی پس از بررسی کارشناسی به‌عنوان سخت و زیان آور تعیین شد، لزوماً به معنای سخت و زیان آور بودن کارگاه مجاور نخواهد بود! پس در مورد صنایع نساجی نمی‌توان حکم کلی صادر نمود و آن را در زمره مشاغل سخت و زیان آور تلقی کرد. ضمن این که شغل مورد بررسی قرار می‌گیرد نه کارگر... و فرد اگر بیماری هم داشته باشد، ملاک نیست.»

وی اذعان داشت: «مقتن برای فعالیت کارگر در محیط کار، نگاه به پویایی اشتغال و سالم‌سازی محیط کار را مدنظر داده است و انتقاد کارفرمایان نسبت به عدم اجرای صحیح قانون مشاغل سخت و زیان آور و عطف به ماسبق شدن آن می‌باشد.»

ضمن معرفی بیشتر سوابق شغلی و حرفه‌ای خود به خوانندگان ماهنامه نساجی امروز، در مورد تاریخچه شکل‌گیری و اجرای قانون مشاغل سخت و زیان آور در کشور توضیحاتی ارائه نمایید.

دارای کارشناسی ارشد ازدانشگاه تهران و تخصص درحوزه حقوق عمومی، HSE و برق هستیم، بخش عمده‌ای از تجاربم در حوزه کار است و سال‌ها به‌عنوان مدیرکل استانی و بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین دبیر شورای عالی حفاظت فنی مشغول فعالیت بودم و به همین دلیل با حوزه روابط کار، مشاغل سخت و زیان آور، حوادث ناشی از کار، و... آشنا هستم و چندین جلد کتاب در زمینه‌های فوق به چاپ رسانده‌ام.

درخصوص قانون سخت و زیان آور، پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران برای اولین بار در بیست و هفتم اسفند ۱۳۵۸ لایحه قانون بازنشستگی پیش از موعد در مورد مشمولین قانون تأمین اجتماعی مصوب تیرماه ۱۳۵۴ در ۶ ماده تصویب و تا پایان سال ۱۳۵۹ اجرا شد. متعاقب آن در بیست و هشتم اردیبهشت ۱۳۶۷ ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در ۱۰ تبصره برای اجرا به مدت یک‌سال از تاریخ تصویب آئین‌نامه اجرایی به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که به موجب تبصره ۴ همین ماده واحده، سابقه پرداخت حق بیمه کارگران در مشاغل سخت و زیان آور به ازای هر سال معادل ۱/۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه محاسبه می‌شود.

قانون مذکور به موجب ماده واحده قانون تمدید مهلت بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مصوب بیست و چهارم شهریور ۱۳۷۰ از تاریخ تصویب به مدت یک‌سال تمدید شد اما در ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب چهاردهم مهر ۱۳۸۰، تبصره مذکور بدون تعیین مدت زمان اجرا و صرفاً در خصوص مشاغل سخت و زیان آور و با حذف تسری مزایای کارهای مشاغل سخت و زیان آور به شاغلین مشمول قانون تأمین اجتماعی



طبق آئین نامه ماده ۵۲ قانون کارموضوع سخت و زیان آوری را کمیته‌ای ۱۴ نفره مشخص شده و در صورت تأیید، کارگران مشاغل مذکور مانند معادن، ۶ ساعت در روز می‌توانند کار انجام دهند، یعنی اگر امروز یک شغل در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور ماده ۵۲ قانون کار قرار گرفت، کارگر از این پس می‌تواند از مزایای قانونی خود استفاده نماید

در مناطق بد آب و هوا اصلاح و تصویب شد و مطابق «قانون تفسیر جزء ۱ بند ب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی که در جلسه علنی روز سه‌شنبه مورخ بیست و نهم شهریور ۱۳۹۰ مجلس شورای اسلامی تصویب و ششم مهر ۱۳۹۰ به تأیید شورای نگهبان رسید؛ سابقه پرداخت حق بیمه در مشاغل سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازاء هر سال سابقه، یک سال و نیم سال محسوب گردید.

در حال حاضر سخت و زیان‌آوری مشاغل تابع قوانین زیر هستند:

الف. قانون تأمین اجتماعی

ب. قانون کار

ج. قانون حفاظت در برابر اشعه

د. قانون بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۶۷/۹/۱ و اصلاحیه‌های بعدی آن

ه. تصویب‌نامه شماره ۱۳۰۸۰۸ت/۲۱۹۰۸ مورخ ۷۹/۷/۱۷ هیئت وزیران

و. دستورالعمل شماره ۷۸/۱۲/۸ مورخ ۱/۱۵/۵۲۱۴ مورخ ۷۸/۱۲/۸ سازمان امور اداری و استخدامی سابق در خصوص تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون استخدام کشوری

ز. قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت با عنوان لایحه تعدیل ساعت کار شاغلین رسته‌های بهداشتی درمانی

طبق تعریف قانون‌گذار در تبصره دو قانون سخت و زیان‌آور، مشاغل سخت و زیان‌آور به مشاغلی اطلاق می‌شود که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر

استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی، ایمنی و ...، صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

باید به این نکته هم اشاره نمایم که مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور در اغلب کشورها با هم متفاوت است برای مثال در آمریکا مشاغل را براساس ریسک و در ایتالیا مشاغل با عنوان سبک، نیمه سنگین و سنگین تقسیم‌بندی می‌کنند. ضمن این‌که سنوات ارفاقی به کارگران اختصاص پیدا نمی‌کند بلکه مزایا و تسهیلاتی در اختیار آنان گذارده می‌شود و سالم‌سازی محیط کار مورد توجه قرار می‌گیرد.

ذکر این مورد بسیار ضروری است که موضوع ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور، سنوات ارفاقی را در برمی‌گیرد و به ازای هر سال سابقه فعالیت در مشاغل سخت و زیان‌آور، یک سال و نیم محسوب می‌شود، اما ماده ۵۲ قانون کار، مزایای حین کار است مثل افزایش مرخصی و کاهش ساعات کار و محدودیت‌ها بی‌از جمله ممنوع شدن اضافه را نیز ایجاد نموده است. متأسفانه اغلب اوقات کارفرمایان به اشتباه تصور می‌کنند اگر کارگری مشمول ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی قرار گرفت برای مثال باید ساعت کاری وی ۶ ساعت تعیین شود یا مرخصی‌های سالیانه بایستی ۵ هفته باشد؛ در حالی‌که این دو قانون هیچ‌گونه ارتباطی با هم ندارند.

طبق آئین نامه ماده ۵۲ قانون کارموضوع سخت و زیان آوری را کمیته‌ای ۱۴ نفره مشخص شده و در صورت تأیید، کارگران مشاغل مذکور مانند معادن، ۶ ساعت در روز می‌توانند کار انجام دهند، یعنی اگر امروز یک شغل در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور ماده ۵۲ قانون کار قرار گرفت، کارگر از این پس می‌تواند از مزایای قانونی خود استفاده نماید. در صورتیکه در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی

سنوات ارفاقی تعلق می‌گردد.

هدف مجلس محترم در سال ۱۳۸۰، در تصویب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی این بود که دو رکن بسیار مهم مورد توجه قرار گیرد:

۱- خارج نمودن شاغلان در معرض عوامل زیان‌آور محیط کار و جایگزین شدن نیروهای جوان
۲- در صورتی‌که شغلی سخت و زیان‌آور شد، کارفرمایان موظف به سالم‌سازی محیط کار باشند تا کارگران در معرض عوامل زیان‌بار محیط کار قرار نگیرند.

اما به نظر می‌رسد اجرای این دو رکن محقق نگیردیده بلکه شاغلین جدا شده از سیستم، مجدداً در سازمان دیگری به فعالیت می‌پردازند، نکته دیگر این‌که مقنن به دنبال فعالیت کارگر در یک محیط سالم است زیرا بحث بیماری‌های شغلی افزایش یافته و برخلاف حوادث ناشی از کار به سرعت تأثیرات منفی خود را نشان می‌دهند بیماری‌های شغلی به‌عنوان «مرگ خاموش» یاد می‌شود و ممکن است کارگر سال‌های متمادی در محیط آلاینده کار کند و پس از آن عوارض نامطلوب فعالیت در این محیط نمایان شود.

اما واقعیت این است که کارگران برای بهره‌گیری از مزایای سنوات ارفاقی، فعالیت در محیط آلاینده برایشان اهمیت چندانی ندارد پس نمی‌توان با اطمینان اعلام کرد مقنن در تصویب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی به هدف خود دست یافته است. گفتمانی است در این قانون مواردی مانند انجام معاينات ادواری، افزایش نرخ حق بیمه و مستمری نیز در نظر گرفته شده است و همچنین مشاغل به دو گروه «الف» و «ب» تقسیم می‌شوند.

الف. مشاغلی که می‌توان با انجام اقدامات اصلاحی آنان را از گروه مشاغل سخت و زیان‌آور خارج کرد. چنانچه اصوات محیط کار بیش از حد مجاز برای گوش انسان باشد - که اغلب دغدغه کارفرمایان نساجی همین موضوع است -؛ می‌توان با انجام اقدامات اصلاحی (نوسازی ماشین‌آلات، تعمیر دستگاه‌ها، نصب سیستم اکوستیک و...) این سر و صداها را به کمتر از ۸۵ دسی بل رساند. به این

ابلاغ شده است و یکبارہ اجرائیہ سازمان تأمین اجتماعی بہ دستمان می‌رسد!»
در این مورد وزیر وقت کار، ابلاغیہ‌ای را در سال جاری صادر نمودند کہ طبق آن باید آرای کمیته‌های سخت و زیان‌آور بہ طرفین ابلاغ شود. لذا بایستی کارگران و کارفرمایان در جریان ابلاغیہ‌ها قرار گیرند. گاهی اوقات بحث ابلاغ قانونی مطرح می‌شود کہ این موضوع دارای اهمیت است .

«آیا کار در واحدهای نساجی جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود؟
سخت و زیان‌آور بودن شغل از کارگاهی بہ کارگاه

هستند و کارگر و کارفرما می‌توانند بہ این رأی اعتراض نمایند. اگر پروندہ‌ای مورد اعتراض قرار گرفت، در ہیئت بالاتر مطرح می‌شود کہ ترکیب آن مدیران کل متناظر و نمایندگان کارگران و کارفرمایان هستند و رأی این کمیته، قطعی و لازم‌الاجراست. کہ پس از آن پروندہ بہ سازمان تأمین اجتماعی جهت احراز سوابق و اعلام نظر ارائه می‌شود. نکته اینجاست کہ طبق قانون، کسانی کہ ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول فعالیت باشند، می‌توانند بدون شرط سنی بازنشسته شوند.

«برخی کارفرمایان ابراز می‌دارند: « ما متوجه نمی‌شویم کہ رأی چه زمانی صادر و چه زمانی

ترتیب پس از خروج آن کارخانه از مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگر مشمول این قانون نخواهد بود.

ب. مشاغلی کہ ذاتاً سخت و زیان‌آور هستند و با بہ کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌شود.

«سخت و زیان‌آور بودن مشاغل چگونه و

توسط چه کسانی بررسی می‌شوند؟

کمیته‌ای متشکل از نمایندگان کارگر، کارفرما، اداره کار، وزارت بهداشت و سازمان تأمین اجتماعی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی مراکز استان‌ها وجود دارد کہ تشخیص و تطبیق سخت و زیان‌آور بودن کار را انجام می‌دهند. تطبیق یعنی اگر شغلی در گروه «ب» قرار گرفت، دیگر این کمیته بہ اندازه‌گیری سخت و زیان‌آور بودن آن نمی‌پردازد. شورای عالی حفاظت فنی بہ عنوان مرجع سیاستگذار در مشاغل سخت و زیان‌آور، ۱۳ عنوان شغلی را احصاء و اعلام کرده کہ ہمگی جزو گروه «ب» هستند و نیازی بہ اندازه‌گیری ندارند.

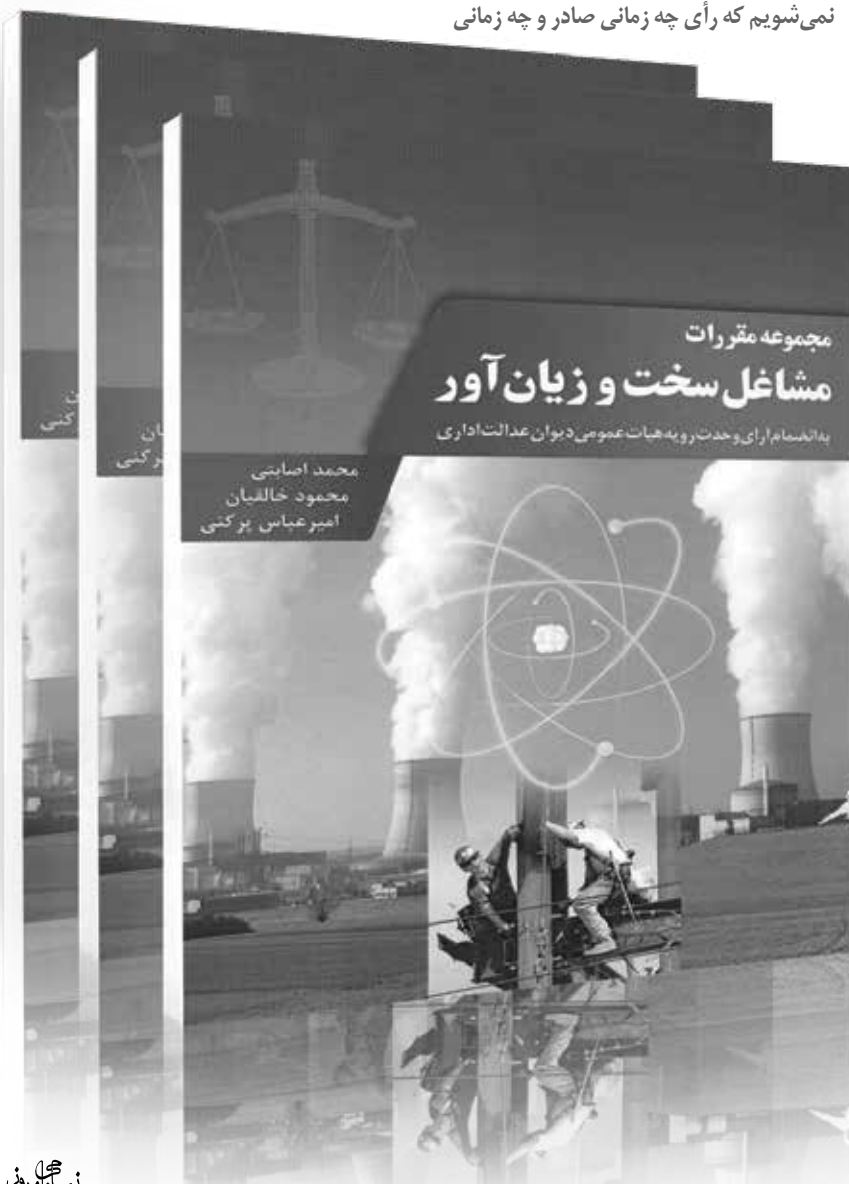
اما اغلب مشاغل موجود در جامعه، از جنس گروه «الف» هستند. طبق مادہ ۲ آئین‌نامہ، تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل و نوع آن گروه «الف» و «ب» حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در ہر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفہ‌ای وزارت بهداشت و بازرسان کار وزارت کار و با تأیید توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی موضوع این آئین‌نامہ انجام می‌گیرد.

«آیا پس از اعلام نظر کمیته‌های فوق، موضوع

سخت و زیان‌آور بودن کار در یک کارگاه،

قابل تجدید نظر است یا خیر؟

آرای کمیته ظرف مدت ۱۵ روز قابل تجدیدنظر



طبق آئین نامه ماده ۵۲ قانون کارموضوع سخت و زیان آوری را کمیته‌ای ۱۴ نفره مشخص شده و در صورت تائید، کارگران مشاغل مذکور مانند معادن، ۶ ساعت در روز می‌توانند کار انجام دهند، یعنی اگر امروز یک شغل در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور ماده ۵۲ قانون کار قرار گرفت، کارگر از این پس می‌تواند از مزایای قانونی خود استفاده نماید

دیگر و از شغلی به شغل دیگر قابل تسری نیستند، یعنی اگر کارگاهی پس از بررسی کارشناسی به‌عنوان سخت و زیان‌آور تعیین شد، لزوماً به معنای سخت و زیان‌آور بودن کارگاه مجاور نخواهد بود! پس در مورد صنایع نساجی نمی‌توان حکم کلی صادر نمود و آن را در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور تلقی کرد. ضمن این‌که شغل مورد بررسی قرار می‌گیرد نه کارگر... و فرد اگر بیماری هم داشته باشد، ملاک نیست.

این دیدگاه وجود دارد که قانون مشاغل سخت و زیان‌آور بیشتر منافع کارگران را تحت پوشش قرار می‌دهد و به نوعی یک‌جانبه و ضد منافع تولید و کارفرماست. چگونه این موضوع را تبیین می‌کنید آیا این قانون به نفع یک طرف و به زیان طرف مقابل است؟

موضوع سخت و زیان‌آور با نگاه پرداخت مزایا نیست که کارگر ادعا کند که عدم اجرای قانون منافعش را به خطر می‌اندازد یا کارفرما مدعی تضییع حقوقش شود! بلکه مقنن برای فعالیت کارگر در محیط کار، نگاه به پویایی اشتغال و سالم‌سازی محیط کار را مدنظر داده است و انتقاد کارفرمایان نسبت به عدم اجرای صحیح قانون مشاغل سخت و زیان‌آور و عطف به ماسبق شدن آن می‌باشد. یعنی اگر امروز یک شغل به‌عنوان سخت و زیان‌آور تعیین شد؛ ضریب آن را به سال‌های قبل اعمال می‌کنند اما ممکن است آن کارگاه در شروع فعالیت، هیچ آلودگی یا سر و صدایی نداشته و امروز به دلیل استهلاک ماشین‌آلات، به‌عنوان سخت و زیان‌آور شناخته می‌شود که این موضوع یک ایراد اساسی در قانون مشاغل سخت و زیان‌آور به شمار می‌آید.

نکته بعد این‌که برخی کارگاه‌ها در حال حاضر وجود خارجی ندارند، در این گونه موارد طبق رأی هیئت عمومی دیوان، کارشناسان باید پس از بررسی و مشابه‌سازی سخت و زیان‌آور شغل را تطبیق و تشخیص دهند که این موضوع هم یکی از ایرادات قانون مذکور است زیرا امکان بررسی و اندازه‌گیری واحدی که وجود خارجی ندارد، امکان‌پذیر نمی‌باشد.

بعضاً کارفرمایان معتقدند چرا همه مشاغل بایستی از سنوات یک سال و نیم برخوردار گردند، زیرا جنس بعضی مشاغل، اگرچه سخت و زیان‌آور هستند اما به دشواری کار در معادن نیستند لذا باید در این خصوص ضریبی (از ۱/۱ تا ۱/۵ و براساس سطح دشواری فعالیت) برای سوابق کاری اعلام شود.

یکی از سوالات کارفرمایان این است که اوایل دهه ۸۰ برای کاهش بحران‌های کارگری از قانون مشاغل سخت و زیان‌آور استفاده شد و در واقع جنبه حمایتی از کارگر دارد اما چرا ما باید بار مالی این قانون را بر دوش بگیریم و بار حمایتی قانون را باید دولت برعهده بگیرد.

این گفته کاملاً درست است و می‌توان جزو گزینه‌های قابل بررسی و تحلیل قرار داد که آیا بند ۴ و ۶ قانون مشاغل سخت و زیان‌آور را باید دولت بپردازد یا کارفرما... طرحی به نام «اصلاح پارامتریک» در مجلس مطرح شده که در واقع بارهای مالی قابل ملاحظه‌ای بر دوش کارفرمایان قرار می‌گیرد و کارفرمایان باید به این موضوع بیشتر توجه کنند تا علاوه بر ۴ درصدهای فعلی، بار مالی جدیدی بر آنان تحمیل نشود.

به نظر شما تا زمان تغییر در قانون اقداماتی در این زمینه متصور است؟

در حال حاضر خیلی آمیدی در تغییر در قانون وجود ندارد، اما اصلاح آئین‌نامه با پیشنهاد وزارت بهداشت، وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی امکان‌پذیر است. از دو سال پیش نیز برای اصلاح

ایرادات متعدد آئین‌نامه اقداماتی از طریق اتاق بازرگانی ایران و کانون عالی کارفرمایان انجام شده است. در این آئین‌نامه پیشنهادی تأکید بر این است که کمیته‌ها حتماً براساس اندازه‌گیری، نظرات خود را اعلام نمایند. وزن تخصصی کمیته‌های استانی نیز موضوع بسیار مهمی است. همان‌طور که می‌دانیم جنس مشاغل سخت و زیان‌آور، فنی است لذا اعضای کمیته با تکیه بر وجه تخصصی خود باید تشخیص دهند.

تأثیر تشکلهایی مانند اتاق بازرگانی، خانه کارگر، شورای عالی کارفرمایان و ... در انجام اصلاحات آئین‌نامه‌ای چگونه ارزیابی می‌کنید؟ آیا وزن تشکلهای به اندازه‌ای است که قانون‌گذار و دولت را به لزوم تغییرات در

قوانین و دستورالعمل‌ها مجاب نماید؟

به اعتقاد من تشکلهای کارگری و کارفرمایی تأثیر به‌سزایی در ایجاد و اصلاح قوانین و مقررات دارند؛ اگر این تشکلهای در مورد موضوع مشخصی، اتفاق نظر داشته باشند معمولاً راحت‌تر و سریع‌تر توسط در دولت پذیرفته می‌شود مشکل اینجاست که در برخی موارد نه تنها این اتفاق نظر وجود ندارد بلکه اختلاف دیدگاه و آراء وجود دارد. بنابراین تأکید می‌کنم تشکلهای کارگری و کارفرمایی نباید صرفاً نگاه صنفی به مسائل قانونی مانند مشاغل سخت و زیان‌آور داشته باشند.

توصیه شما به‌عنوان یک کارشناس حوزه کار به کارفرمایان صنایع نساجی؟

از کارفرمایان محترم صنایع نساجی می‌خواهم که آگاهی خود را در حوزه قوانین و مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور افزایش دهند و تلاش کنند ایرادات و مشکلات قوانین و مقررات در این حوزه را شناسایی و پیگیری نمایند؛ من هم به‌عنوان مشاور انجمن در خدمت صنعتگران محترم هستم و برای کسب اطلاعات بیشتر جهت مشاوره از طریق انجمن صنایع نساجی ایران، موضوعات و پرسش‌های خود را با بنده در میان بگذارند.