



شناسه	قانون	تاریخ تهیه گزارش	۱۴۰۱/۱۰/۱۱
عنوان موضوع	و کارگران	بررسی مشکلات ناشی از زمان تعیین سخت و زیان آوری مشاغل، توسط کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی برای کارفرمایان	
مرجع طرح موضوع	انجمن فولاد استان		
شرح موضوع	<p>بر اساس تعریف قانون کارهای سخت و زیان آور به دو دسته طبقه بندی می شوند. دسته ای که محیط کار آن دارای عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی غیر استاندارد است و در صورت اشتغال در آن حرفه، افراد با تنشی بیشتر از ظرفیت های طبیعی روبرو می شوند و در نهایت با مشکلات و بیماری های مختلفی مواجه شوند. در واقع این مشاغل به صورت ذاتی سخت و دشوار هستند و با استفاده از انواع تسهیلات و تجهیزات، سختی و ضرر آن از بین نمی رود. گروه دیگری از مشاغل نیز هستند که ماهیتا سخت و دشوارند. اما با استفاده از انواع تمهیدات فنی، بهداشتی و ایمنی، سختی و زیان کار را می توان به صورت کامل از بین برد.</p> <p>به منظور تعیین سخت و زیان آوری مشاغل و حمایت های قانونی 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 ۱۳۷۱ و متعاقبا آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور با شماره ۱۵۳۶۵/۱۵۳۶۰۵ مورخ ۱۳۸۶/۲/۵ توسط هیئت وزیران به تصویب رسید. بر اساس جزء (۱) بند (ب) تبصره (۲) ماده واحده، افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور مشغول بکار باشند و حق بیمه خود را به سازمان پرداخته نمایند، می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. بر اساس جزء (۴) بند (ب) تبصره (۲) ماده واحده یاد شده نیز، چهار درصد (۰.۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده در صورت تقاضای مضمولین قانون، کارفرمایان بایستی نرخ تعیین شده را بطور یکجا یا به طور اقساطی پرداخت نمایند.</p> <p>همچنین مطابق جزء (۶) همین بند، بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند امکان استفاده از مزایای این قانون و درخواست بازنشستگی دارند و کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و ۴ درصد میزان مستمری سنوات قبل از تصویب قانون را پس از احراز شرایط، بصورت یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.</p> <p>علیرغم تصویب قوانین و مقررات متعدد در این حوزه، متأسفانه مشکلاتی وجود دارد که موجبات اعتراض کارفرمایان را در خصوص تعیین سخت و زیان آوری کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور "موضوع ماده (۲) آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور" فراهم کرده است. بر اساس اعلام انجمن فولاد استان، وحدت رویه در آرای صادره کمیته های بدوی و تجدید نظر استان وجود ندارد و همین امر باعث ایجاد مشکلات برای کارگران و کارفرمایان شده است. این آراء که بعضا به دلیل اطلاعات ناقص ارائه شده توسط کارفرمایان و اهمال کارشناسان دستگاه های ذیربط در بررسی دقیق پرونده ها و ارائه گزارشات صادر می گردد، باعث تضییع حق و حقوق کارفرمایان، کارگران و سازمان تأمین اجتماعی می شود. ظاهرا مشکل اساسی از عدم آگاهی کارفرمایان از سخت و زیان آوری فعالیت خود ایجاد شده که با اقدام به بازنشستگی و پرداخت ۴ درصد سخت و زیان آوری توسط کارگران آغاز می گردد و کارفرمایان به یکباره با مشکل کمبود نیروی کار ماهر و پرداخت ۴ درصد حق بیمه به صورت یکجا مواجه می کند. این در حالیست چنانچه سخت و زیان آوری شغل در ابتدای شروع به کار</p>		

- ۱- جزء یک بند ب تبصره ۲ ماده واحده: افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.
- ۲- جزء ۴ بند ب تبصره ۲ ماده واحده: از تاریخ تصویب این قانون جهت مضمولان این تبصره، چهار درصد (۰.۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آنهم در صورت تقاضای مضمولان قانون، بطور یکجا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.
- ۳- جزء ۶ بند ب تبصره ۲ ماده واحده: بیمه شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند. در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (۲) همچنین چهار درصد (۰.۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.



<p>کارگران احراز گردد، کارفرمایان ضمن اقدام به اصلاح محیط کار موضوع جزء (۱) بند (الف) تبصره (۲) ماده واحده فوق الذکر، ۴ درصد حق بیمه بازنشستگی زودتر از موعد کارگران را بهمراه حق بیمه ماهانه پرداخت می کردند و نسبت به تربیت نیروی کار در زمان مناسب اقدام می کردند. در این شرایط نه حقی از کارفرما ضایع می شد و نه کارگران بدون اطلاع از قوانین بجای ۶ به ۸ ساعت کار مجبور می شدند. با عنایت به اینکه هدف قانون گذار از تصویب قانون سخت و زیان آور حذف صفت سختی و دشواری شغل، سالم سازی محیط کار و صیانت از حقوق کارگران می باشد، لذا بایستی ساز و کاری در ابتدای شروع به کار کارگران و اصلاح دشواری و سختی فعالیت تعریف گردد تا ضمن جلوگیری از تضییع حقوق کارگران و کارفرمایان؛ از احتمال ایجاد بحران مالی صندوق های بازنشستگی در آینده بدلیل اعمال سلايق جلوگیری بعمل آید.</p>	
<p>رئوس ایرادات و مشکلات:</p> <p>۱. در برخی موارد مشاهده می گردد، کارگران به دلیل انحلال شرکت یا محل کار، فوت کارفرما و تقسیم ارث توسط وراثت یا نظایر آن و به کارفرما دسترسی ندارد و این موضوع باعث می گردد، نتوانند از مزایای بازنشستگی زودتر از موعد استفاده نمایند.</p> <p>۲. عدم آگاهی از سختی و دشواری کار در ابتدای کار باعث می گردد، کارگر بجای ۶ ساعت کار در روز، ۸ ساعت در مشاغل سخت و زیانبار فعالیت نماید.</p> <p>۳. در برخی موارد نیز مشاهده می گردد، به دلیل اینکه محاسبه ۴ درصد حق بیمه در مشاغل سخت و زیان آور بصورت یکجا به ماخذ آخرین حقوق کارگر برای ۲۰ سال محاسبه می شود، کارفرما به هر طریق ممکن حق بیمه ماهانه کارگر را با حداقل حقوق قانون کار پرداخت می کند و در نهایت کارگر با حداقل حقوق بازنشسته می شود.</p> <p>۴. با عنایت به مغایرت در برخی از آرای صادره کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور استان ها، بارها مشاهده شده کارگری در یک واحد شامل مزایای مشاغل سخت و زیان آور شده و کارگر دیگری در همان واحد و همان شغل مشمول استفاده از مزایا نشده است، لذا کارفرمایان در جذب و نگهداری نیروهای متخصص بلا تکلیف می شوند و با مشکل نیروی متخصص مواجه می شوند.</p> <p>۵. ساز و کار استفاده از مزایای بازنشستگی زودتر از موعد به نحوی است که با اقدام کارگر آغاز می شود و در صورت تایید کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور کارفرما به یکباره نیروی متخصص خود را از دست می دهد و مجبور می شود ۴ درصد ۲۰ سال گذشته را با ماخذ آخرین حقوق به یکباره پرداخت نماید. این موضوع مشکلاتی را برای واحدها، بالاخص واحدهای کوچک ایجاد کرده است.</p>	<p>ایرادات و مشکلات مطروحه</p>

۴- جزء یک بند الف تبصره ۲ ماده واحده: کارفرمایان کلیه کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذی ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.



جلسه کارگروه شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی آذربایجان شرقی با حضور نمایندگان از اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان؛ اداره کل تامین اجتماعی استان؛ معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تبریز؛ انجمن فولاد استان؛ شرکت آهن فولاد جهان؛ شرکت آذر نبش تبریز؛ شرکت فولاد مهر سهند؛ صنایع آذر فولاد امین؛ انجمن فولاد آذربایجان؛ مجمع نمایندگان کارگران استان؛ نماینده اتاق در هیات های حل اختلاف تامین اجتماعی؛ امور حقوقی اتاق تبریز به منظور بررسی " بررسی مشکلات ناشی از نحوه تشکیل پرونده در کمیته های بررسی و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور" در محل اتاق بازرگانی تبریز به شرح ذیل برگزار شد:

کریم رحیمی، رئیس انجمن فولاد استان: بیشتر واحدهای فولادی درگیر رفتار سلیقه ای تیم تصمیم گیرنده هیات های تشخیص می باشند و متأسفانه در این خصوص وحدت رویه ای وجود ندارد. همگی به سخت و زیان آور بودن برخی از امور بحث فولاد واقف هستیم. لیکن اگر از ابتدای کار سخت و زیان آور بودن شغل معلوم باشد، کارفرما نیز حقوق و مزایای آن را اعمال می کند تا در زمان بازنشستگی تمام حق و حقوق کارگر پرداخت گردد. در مواردی مشاهده شده است کارگر بعد از ۲۰ سال بدون اطلاع کارفرما درخواست بازنشستگی می کند. و شرکت با خلاء نیروی انسانی مواجه می شود. در حالیکه شرکت مربوطه در طول ۲۰ سال هزینه های زیادی برای تخصص و مهارت کارگر پرداخت کرده است و او را به اوج تخصص رسانده است و در حال حاضر امکان جانشین پروری در مدت زمان کم وجود ندارد. در برخی مواد مشاهده می گردد هیات های تشخیص راننده لیفتراک صنایع فولادی را شغل سخت و زیان آور اعلام می کنند. این در حالیست که براساس شرایط سخت و زیان آور، راننده باید ۸ ساعت مداوم در محیط بسته حضور داشته باشد. ولی در عمل نهایت یک ساعت در این شرایط قرار می گیرد. درخواست داریم وحدت رویه ای وجود داشته باشد تا در صورت جذب نیرو برای بخش مورد نظر، از همان ابتدای کار به سخت و زیان آور بودن آن واقف باشد و حقوق و ضرائب آن اعمال شده و ماهانه پرداخت شود. همچنین شرکت فرصت کافی برای جانشین پروری داشته باشد. ۶ یا ۷ سال پیش طی نامه ای درخواست کردم قسمت هائی از خطوط نورد را که سخت و زیان آور می باشد اعلام کنند. در پاسخ هیچکدام از بخش های نورد را سخت و زیان آور اعلام نکردند. ولی در بحث ذوب بخش هائی را به عنوان سخت و زیان آور اعلام کردند. چند سال وقفه ای ایجاد شد. ولی در یک سال اخیر تقاضاهای زیادی در این مورد وجود داشته و کمیته ها سریعتر اقدام می کنند. مشکل اینجاست که در حال حاضر درخواست ها علاوه بر حوزه سالن تولید، از حوزه رفاه و خدمات نیز صورت می گیرد. این موارد به ضرر واحد تولیدی، دولت و فرد متقاضی می باشد.

یعقوب همتیان، مدیرعامل شرکت آهن فولاد جهان: اخیراً باغبان واحد ما بدون بررسی های لازم به عنوان شغل سخت و زیان آور معرفی شده است. در جلسه دوم نامه ای ارائه دادیم و اعلام کردیم فرد نامبرده باغبان می باشد. همچنین فردی از شرکت آهن فروشی جهان سخت و زیان آور تعیین شده است. در حالیکه این واحد از ۱۵ سال پیش تعطیل شده است. در این موارد فیش پرداختی برای ما ارسال می شود و حساب مسدود می شود و به اعتراضات ما توجهی نمی شود. درخواست داریم سخت و زیان آور بودن مشاغل از ابتدای کار مشخص باشد تا از ابتدای کار، ۴ درصد آن را پرداخت گردد و از سال پانزدهم بتوانیم فرد جایگزینی برای انجام آن کار در نظر بگیریم.

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگو: متأسفانه در صورت ادامه این شرایط، سازمان تامین اجتماعی پاسخگوی بازنشستگی نخواهد بود و این موضوع معضل بزرگ اجتماعی تبدیل خواهد بود. لیستی به عنوان سخت و زیان آور مشخص شده است. از جمله معدن، در حالیکه نباید فرد شاغل در دفتر معدن به عنوان سخت و زیان آور محسوب شود. این موارد به ضرر کارگر نیز می باشد. چون امکان دارد به دلیل سخت و زیان آور بودن، کارفرما حداقل حقوق را برای کارگر در نظر بگیرد و یا بر خلاف قانون بیشتر از ۶ ساعت به کار مشغول باشد که به ضرر کارگر می باشد. موضوع بعدی متضرر شدن کارفرما می باشد. به این صورت که اولاً با از دست دادن نیروی کار مواجه می شود و در پانی بایستی ۴ درصد ۲۰ سال را بر اساس آخرین حقوق یکجا پرداخت. تمامی این اقدامات و رفتار سلیقه ای که صورت می گیرد، ناشی از ایراد آئین نامه این قانون می باشد.

جمع بندی جلسه
کارگروه کارشناسی
مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۰۷



غلامرضا سروی، مدیرعامل شرکت آذر نبش تبریز: به عنوان مثال یکی از کارگران ما مشکل جسمی داشت و چند بار تذکر داده شد که به درمان آن اقدام کند. حتی دو بار محل فعالیت او را تغییر داده شد لیکن اقدامی انجام نداد تا روزی که سرکار حاضر نشد و اطلاع دادند برای عمل جراحی مراجعه کرده است. وقتی برای سخت و زیان آور مراجعه کردند. اعلام کردیم ایشان روزانه ۱.۵ ساعت در این مکان کار کرده است. ولی صد در صد سخت و زیان آور تعیین شد. پس از آن حساب واحد را مسدود شد و مبلغ را از حساب شرکت برداشت کرده و به کارگر پرداخت کردند. در جلسات تجدیدنظر، اعتراضات ما قابل قبول نشد. متأسفانه کارشناسی که برای این منظور به واحد ما مراجعه کرده بود هیچ اطلاعاتی در حوزه نورد نداشت.

عبدالحسین محجل امامی، مدیرعامل شرکت فولاد مهر سهند: در کل، روند بحث سخت و زیان آور دارای ایراداتی است. به طور مثال در مورد موضوع آقای همتیان، فرد باغبان در لیست ارائه شده با عنوان کارگر ساده اعلام شده و کمیته نیز بر اساس لیست ارائه شده بررسی کرده است. کدهای موجود در لیست ارائه شده، کدهای اصلی نبوده و مربوط به کدهای قبلی می باشد که چند سال پیش تعطیل شده است. ما در کمیته برای واحدهای تعطیلی رای صادر نمی کنیم. متأسفانه در این مورد دقت لازم لحاظ نشده و رای صادر شده است. پس فیش صادر شده نیز دارای ایراد می باشد. در صورت اعتراض، مجدداً از پرونده رسیدگی خواهد شد. تمام سیستم ها برای پرداخت ۴ درصد بعد از ۵ یا ۱۰ سال، معترض می باشند و درخواست دارند از ابتدای کار سخت و زیان آوری شغل تعیین شود تا از همان ابتدا پرداخت کنند. متأسفانه واحد جوشکاری که دو پرسنل و یک دستگاه جوشکاری دارد ملزم به پرداخت ۵۰ الی ۱۰۰ میلیون می شود که این امر منجر به تعطیلی واحدهای کوچک می شود. در سنجش ها نیاز به دقت بیشتری وجود دارد. دو واحد معتبر در استان داریم که قادر به انجام سنجش می باشند. نیاز به نظارت عالی در خصوص سنجش ها و یا افزایش تعداد کمیته ها می باشد. در زمان سنجش، کارفرماها در کنار کارشناسان حضور داشته باشند تا در جریان نتیجه سنجش قرار گیرند. مواردی نیز ملی می باشند که باید به آنها نیز اشاره کرد. به طور مثال کارگر صنایع غذایی که با کیک ۵۰ گرمی سر و کار دارد سخت و زیان آور لحاظ شده و کارگری که با حرارت ۴۰۰-۳۰۰ درجه کوره سر و کار دارد نیز سخت و زیان آور لحاظ شده است. اگر مشاغل به تفکیک مشخص باشد مثمر ثمر خواهد بود.

حسین حضرتی، مدیرعامل صنایع آذر فولاد امین: باید این مشاغل به صورت دقیق مشخص شود و تمهیدات و آموزش هائی لحاظ شود تا از شدت زیان آور بودن آن کاسته شود. در واحدها جابجائی نیروها صورت می گیرد و اگر این موضوع به صورت شفاف مشخص نشود معلوم نخواهد شد چه کسی باید از این مزایا استفاده کند.

یوسف احمدی، نماینده اتاق در هیات های حل اختلاف تامین اجتماعی: مشاغل به گروه (الف) و (ب) تفکیک شده اند که ایراد اساسی مربوط به گروه (الف) می باشد. تمامی عزیزان در جریان هستند که گروه (ب) از ابتدای کار جزو سخت و زیان آور می باشد و ماه به ماه پرداخت می شود و در پایان تبعاتی نخواهد داشت. اگر شغلی مربوط به گروه (الف) می باشد و در طول ۲۰ سال به کارفرما اطلاع ندادیم که دو سال فرصت دارد صفت سخت و زیان آور بودن آن را تعدیل کند، با این وضع کارفرما چطور می تواند از موضوع خبر داشته باشد؟ کار با ماشین آلات راهسازی شرکت های راهسازی (لیفتراک) از سواری راحت تر می باشد ولی شرکت کماکان به رویه سابق به ماخذ قرارداد ماده (۳۸) حق بیمه را پرداخت می کند. اگر فردی چندین سال باغبان شرکت بود و در چند سال آخر در خط تولید فعالیت کند با مشاهده عنوان اخیر، کل سال ها سخت و زیان آور لحاظ می شود. از عزیزان حاضر در کمیته انتظار داریم. در این موارد وسواس زیادی به خرج دهند. در آئین نامه ذکر شده است که در رای های صادر شده باید نوع (الف) یا (ب) بودن شغل مشخص شده باشد.

سعید عبدحافظ، معاون روابط کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی: ما منکر این مشکلات نیستیم. ولی برخی تصمیمات خارج از حوزه اختیارات ما می باشد. رفتار ما سلیقه ای نیست و همکاران ما به درستی عمل می کنند. گزارشی که به دست کمیته می رسد بعد از طی چندین مرحله و بر مبنای گزارش بازرسی می باشد که تصمیم گیری صورت می گیرد. از دوستان درخواست



خواهم کرد به موضوع آلاینده سنجی اهمیت بدهند اگر احساس کردند صحیح نمی باشد درخواست مجدد داشته باشند. اداره بهداشت تعداد شرکت های بررسی کننده را افزایش داده است و بعد از این خدمات بهتر خواهد بود. اگر عناوین شغلی به موقع و صحیح ارائه نشود، مشکلاتی پیش خواهد آمد.

دستورالعملی که مصوب می باشد و به عنوان آئین نامه برای ما ابلاغ شده است، ۲۰ سال را به اتمام نرسانده است و مربوط به سال ۸۶ می باشد. احتمال دارد این دستورالعمل و آئین نامه در پایان امسال ابطال شود. طبق ماده (۲) این آئین نامه کارفرمایی که دارای سخت و زیان آور می باشد دو سال فرصت دارد صفت سخت و زیان آور را کاهش دهد. در ۳ الی ۴ سال اخیر حدود ۷ الی ۸ هزار نفر بازنشست شده است و قبول داریم این امر ضربه ای به صنایع وارد خواهد کرد. اما واقعیت اینست که ما مامور و معذور هستیم، ولی با وجود این برای اصلاح آن پیشنهادی به وزارت خواهیم داشت.

هر فردی در سامانه سخت و زیان آور ثبت نام می کند، قبل از کمیته، گروه کارشناسی بررسی های لازم را انجام می دهد. این گروه در کل کشور تنها یک بار برای بازدید به واحدها مراجعه می کند و بعد از اینکه فردی از آن مجموعه بازنشست می شود، مراجعات بعدی صورت نمی گیرد و با همان عناوین شغلی تایید می شود. ولی در استان آذربایجان شرقی اگر حتی ۵۰ عنوان شغلی هم وجود داشته باشد، تاکید بر مراجعه می کنیم و بررسی انجام می شود. چون این احتمال را می دهیم که شاید فردی که کارفرما در لیست خود اعلام کرده است در آن واحد فعالیت نداشته باشد. این امر باعث می شود روند رسیدگی طولانی شود به این منظور از دوستان می خواهیم که هفته ای دو روز در کمیته حضور داشته باشند.

اساسنامه ای که در این خصوص به ما ابلاغ شده است استانداردهای مشخصی دارد و ما براساس آن عمل می کنیم. اکثر واحدهای بزرگ دارای کتابچه ای می باشند که ما نیز براساس آن کتابچه اعلام می کنیم که فرد شاغل در بخشی از واحد شامل سخت و زیان آور می باشد. تصمیم گیری در خصوص دستورالعمل با عنوان بازنشستگی پیش از موعد، توسط شورای عالی حفاظت فنی با حضور کارفرمایانی از اتاق و کانون، صورت گرفته است. کارگران باید حرف ها و خواسته های خود را از طریق کانون کارگری اعلام و درخواست کنند شما نیز می توانید درخواست کنید. در صورتیکه ایرادی در دستورالعمل، بخشنامه یا آئین نامه وجود داشته باشد، فردی از گروه کارگری سریعاً اقدام کرده و از طریق دیوان عدالت اداری ابطال آن را اخذ می کنند. در حالیکه تا حال موردی از سوی کارفرمایی ابطال نشده است. شما نیز می توانید فردی برای این منظور انتخاب کنید هرچند زمانبر می باشد ولی به نفع استان و کشور می باشد.

حسین نائب درختان، هیات مدیره انجمن فولاد آذربایجان: ما وسایل ایمنی مورد نیاز کارگران را در اختیار آنها قرار می دهیم ولی کارگر از آنها استفاده نمی کند. گوشی های محافظ، ۸۵ دسیبل را به فرض به ۴۰ دسیبل کاهش می دهند. ولی کارگر به اختیار خود از آنها استفاده نمی کند، به همین دلیل کارشناس حق ندارد همان ۸۵ دسیبل را ثبت کند.

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگو: موضوع در دو قالب می توان طرح کرد: رسیدگی و بررسی دقیق تر توسط کمیته های سنجش و برای از بین رفتن مشکل به طور کامل، نیاز است ۴ درصد برای بعد از بازنشستگی موقوف نشود.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه ای استان: استان آذربایجان شرقی تنها استانی است که به این موضوع تا این حد بها می دهد و به صورت سلیقه ای رفتار نمی شود. گروه (الف) براساس سنجش ها و آلاینده سنج ها بررسی می شود. در حال حاضر در استان ۹ شرکت مجاز داریم که در سایت معاونت بهداشت نام آنها ذکر شده است. یک مورد سطح ۳ که قادر است به کل ایران خدمات ارائه دهد. دو مورد سطح ۲ داریم که می تواند به کل استان بعلاوه نقاطی از کشور که به صورت مهمان برای اندازه گیری اقدام کند. ۶ مورد سطح ۱ که تنها در داخل استان (برای تعدادی از شهرهای مشخص که نامشان در سایت درج شده است) می توانند آلاینده سنجی انجام دهند. مورد سطح ۳ همان دانشکده بهداشت می باشد. یعنی آلاینده سنجی در اختیار



اساتید می باشد. در مورد نتیجه آلاینده سنجی، کارفرماها اعتراض دارند که با شیطنت کارگر، مقدار آلاینده سنجی بیشتر شده کارگر نیز اعلام می کند که کارفرما هنگام ظهر اینکار را انجام داده است تا اکثر دستگاه ها خاموش بوده و نتیجه به نفع کارفرما باشد. برای جلوگیری از این مشکل، اعلام کردیم زمانی که شرکت ها برای آلاینده سنجی مراجعه می کنند هم نماینده کارفرما (یعنی مسئول ایمنی یا مسئول بهداشت حرفه ای واحد) حضور داشته باشد و هم فردی از بهداشت در محل حضور داشته باشد تا هیچ شیطنت یا اعمال نفوذی صورت نگیرد. ۸۵ دسیبل برای مدت ۸ ساعت در نظر گرفته می شود و این مقدار در کتابچه حدود استاندارد آلاینده ها تعریف شده است که مربوط به کل دنیا می باشد. آیا در مواردی که برای سخت و زیان آور اطلاع رسانی شده است اقدامی در جهت کنترل از سوی کارفرماها صورت گرفته است؟ باید کنترل بیشتری در خصوص آلاینده ها داشته باشید. شرط ۲۰ سال در مورد سخت و زیان آور به این دلیل می باشد که اگر کارگر بیش از ۲۰ سال کار کند دچار صدمه خواهد شد و با این امر می خواهند از ایجاد این آسیب جلوگیری کنند. وسایل حفاظتی جزو راه های کنترلی محسوب نمی شود. باید بدون وسایل حفاظتی میزان صدا را به زیر حد استاندارد کاهش داد. وسایل حفاظتی به این منظور می باشد که کارگر دچار آسیب نشود.

جلال نژاد عباسی، رئیس اداره مستمری تامین اجتماعی: در تاریخ ۸۰/۰۷/۱۴ بند (۱) بخش (الف) تبصره (۲) ماده (۷۶) تاکید شده، کارفرماها موظف هستند ظرف دو سال ایمن سازی را انجام دهند. در بحث هزینه های سخت و زیان آور، ۴ درصدی که در پایان کار مطالبه می شود، هزینه ناچیزی می باشد که این مبلغ را در عرض ۵ ماه به کارگر پرداخت می کنیم. ما به دلیل پایداری صندوق و منافع ملی به هیچ عنوان از بازنشستگی زود هنگام استقبال نمی کنیم. در خصوص هزینه ها در سال ۸۱ بخشنامه شماره (۶) تامین اجتماعی در خصوص سخت و زیان آور را صادر کردیم تا ۴ درصد را به صورت ماهانه مطالبه کنیم. این موضوع به نفع ما نیز بود. پیشنهادی می کنم کارفرماها مصوباتی از طریق دولت یا مراجع ذیصلاح اخذ کنند تا براساس آن، ۴ درصد به حقوق یا مزایای کارگران افزوده شود و بجای اینکه ۴ یا ۵ سال زودتر بازنشسته شوند به کار خود ادامه دهند. منتهی اعلام کنند به دلیل سخت و زیان آور بودن شغل، به فرض یک میلیون تومان مازاد پرداخت شود که این مبلغ پرداخت شده در دوره اشتغال، هم در حقوق دریافتی و معاش تاثیرگذار خواهد بود و هم در دوره بازنشستگی حقوق و دستمزد مشمول بیمه تاثیرگذار خواهد بود. در بحث بازاریابی، ۲۰ سال زمانی است که کارگر به طور کامل در خدمت جامعه و تولید خواهد بود و بازنشستگی در این مدت به ضرر تولید و جامعه خواهد بود. ولی باید به طور اصولی پیگیر شود. به عنوان عضو کمیته خواهشمندم اگر در بحث رسیدگی ایرادی در کار ما هست اعلام کنید تا پیگیر رفع آن باشیم. در استان های دیگر مانند استان ما ریز به ریز روند رسیدگی را رعایت نمی کنند. به فرض در مورد مهماندار هواپیما بدون آلاینده سنجی و مدارک و مستندات به هیچ عنوان تایید نمی کنیم. در حالیکه در استان های دیگر به تعداد زیادی بدون مدارک و مستندات تایید شده است. ما اولین استان در کشور می باشیم که سعی داریم رعایت بیشتری در این زمینه داشته باشیم. مشکلاتی که در روند رسیدگی وجود دارد به ما اعلام کنید. مدارک و مستندات لازم را ارائه دهید تا پیگیری های لازم را انجام دهیم. در مورد برخی مصوبات که در حد هیات وزیران و مجلس می باشد، امکان دارد بنده به عنوان مجری قانون به عنوان کارمند اداره بر آن انتقاد داشته باشم. ولی آن را اجرا کنم و اختیاری برای تغییر آن نداشته باشم.

بیت اله حسین زاده، رئیس هیات مدیره مجمع نمایندگان کارگران استان: ۹۰ درصد مشکلات پیش آمده به دلیل عدم اطلاع کافی از قوانین کار، بهداشت و تامین اجتماعی در خصوص کارگر و کارفرما می باشد. تصمیم گیری های ما در کمیته براساس شواهد و مدارکی که ارائه می شود صورت می گیرد. ولی از طرف کارگر و کارفرما برای تصمیمات اتخاذ شده، اعتراضاتی صورت می گیرد و این نهایت بی انصافی می باشد. کارفرماها تمامی پرسنل را با عنوان کارگر ساده اعلام می کنند. در حالیکه در واحدها سرپرست، مسئول فنی، مسئول برق و ... مشغول به کار هستند. با مشخص شدن این موارد و اجرای صحیح قوانین، مشکلات نیز



کمتر خواهد شد. نماینده کارفرمایی، نماینده کارگری، نماینده بهداشت و بازرسان کار در شورای حفاظت فنی حضور دارند می توانند ایرادات موجود را اعلام کنند.

کریم رحیمی، رئیس انجمن فولاد استان: در تاریخ ۱۴۰۱/۰۹/۱۵ رفع تعهدات ارزی اعلام شده است براساس آن باید صد در صد ارز از طریق نیما وارد کشور شود. درحالیکه تولیدکننده دارای پرسنل فروش، دفاتر خارجی، کارمزد صرافی و ... می باشد. با وجود اینها نمی توان به صورت صد در صد این کار را انجام داد. برای حل مشکل نیاز به وحدت رویه می باشد. مواردی داشتیم که در سال ۱۴۰۰ برای بخشی از واحد مورد سخت و زیان آور رد شده است. ولی در سال ۱۴۰۱ تایید شده است پس درخواست اول ایجاد وحدت رویه می باشد و اگر ایراداتی در قوانین مطرح می باشد نکته نظرات کارگران و کارفرمایان در این خصوص را از طریق اتاق به عنوان پارلمان بخش خصوصی انتقال داده شود. شرکت های مربوطه در مورد خط نورد، ذوب، صنعت غذایی، پوشاک و ... بررسی های لازم را انجام گیرد و اعلام شود فلان قسمت فلان خط تولید مشمول سخت و زیان آور می باشد تا پیشاپیش هزینه های آن از سوس کارفرما پرداخت گردد. سلامت پرسنل برای واحد مهم می باشد و واحد موظف است تمهیدات لازم را انجام دهد. شرکت های تحت عنوان کمیته معیار و مصرف انرژی در بحث فولادی ها وجود دارد که سازمان استاندارد متولی آن می باشد. این شرکت ها سالانه برای بررسی واحدهای فولادی مراجعه می کنند. در این خصوص نیز می توان شرکت هایی در نظر گرفته شود تا به اجبار هر دو سال یکبار برای این منظور به واحدها مراجعه کنند.

بیت اله حسین زاده، رئیس هیات مدیره مجمع نمایندگان کارگران استان: این موضوع به صورت قانونی وجود دارد.

کریم رحیمی، رئیس انجمن فولاد استان: حتی در صورت وجود، به ما مراجعه نمی کنند. خواسته های ما شفاف و روشن است. از طرفی ۲۰ سال نقطه اوج کسب مهارت و تخصص می باشد و برای واحد هزینه بر بوده است. واحد حق دارد برای فرد بازنشسته شده جانشین تعیین کند که مستلزم آموزش می باشد و این امر یکروزه امکان پذیر نیست.

حسین حضرتی، مدیرعامل صنایع آذر فولاد امین: تعیین ۲۰ سال برای سخت و زیان آور به این معنی می باشد که فرد شاغل در این حوزه بیشتر از ۲۰ سال قادر به ادامه کار نمی باشد. نیرویی که ۲۰ سال آموزش لازم را دیده و برای واحد هزینه بر بوده است در زمان اوج مهارت باید بازنشسته شود. درخواست داریم تعریف مشاغل سخت و زیان آور به صورت شفاف بیان شود تا مشاغلی که تا این حد زیان آور نمی باشد لزومی برای بازنشستگی در ۲۰ سال نداشته باشد. در مورد ۴ درصد، به نظر من پرداخت سالانه آن یا پرداخت در پایان خدمت با در نظر گرفتن ارزش فعلی پول فرقی نخواهد کرد.

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگو: امکان دارد این موضوع برای تعدادی از واحدها مشکل ساز باشد. ضمن اینکه بعضا تا آخرین لحظه سخت و زیان آور بودن آن مشخص نبوده و اطلاع ندارند که باید پرداخت کنند یا خیر. منطقیست از ابتدای کار سخت و زیان آور بودن مشخص باشد و به زمان بازنشستگی موکول نشود.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه ای استان: بهداشت در بحث معاینات کارگران و آلاینده سنجی ها ورود می کند. وزارت بهداشت اعلام کرده است کارخانه های بزرگ باید سالانه آلاینده سنجی انجام دهند. درخواست داریم واحدها در مورد آلاینده سنجی با جدیت عمل کنند. در مورد اینکه می خواهید از سخت و زیان آور بودن بخش های مختلف واحد خود مطلع باشید، می توانید در زمانی که آلاینده سنجی صورت می گیرد از همکار بهداشت حرفه ای شاغل در واحد مربوطه یا از نیروی بهداشتی که به عنوان بازرس مراجعه می کند، سوال کنید تا با توجه به دفترچه ای که در اختیار دارد بخش هایی از واحد شما را که در حال حاضر دارای مشکل می باشد و بخش هایی که در آینده دچار مشکل خواهند شد را اعلام کند. برای انجام معاینات تاکید داشته باشید تا اگر مشکلی وجود داشته باشد به موقع متوجه شده و از صدمه دیدن کارگر جلوگیری شود. اولویت اصلی در



پرونده ها، آلاینده های محیط می باشد. در قدم دوم، معاینات توسط بازرسان بررسی می شود. بخشی از پرونده پرسنل از طرف اداره کار، بخشی از طرف بهداشت و بخشی از طرف بیمه بررسی می شود.

عبدالحسین محجل امامی، مدیرعامل فولاد مهر سهپند: با وجود هزینه های بالای معاینات ادواری، هزینه های آلاینده سنجی و (HSE) و ... برای واحدهای کوچک امکان پذیر نمی باشد. این موضوع باید طوری مدیریت باشد که واحدها بتوانند به صورت سالانه این کار انجام دهند. می توان درخواست کرد آلاینده سنجی های واحدهای کمتر از ۲۰ نفر از سوی سازمان بهداشت انجام شود. باید راهکار درستی برای این کار پیدا کرد. در مورد پرداخت حقوق و مطالبات کارگری حین خدمت (برای مشاغل سخت و زیان آور) پیشنهاد می دهم افزایشی لحاظ شود تا کارگر در خصوص سال های خدمت خود برای بیش از ۲۰ سال تصمیم گیری کند.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه ای استان: در بحث سخت و زیان آور، کارگاه های بزرگ براساس معیار و سنجش های موجود، عمل می شود. در مورد کارگاه های کوچک از سوی وزارت ۴ نوع دستگاه از جمله صدا سنج، لوکس متر و ... برای ما ارسال شده است و در اختیار همکاران ما می باشد که تاکید کردیم در مورد کارگاه های کوچک با این دستگاه ها اندازه گیری لازم را انجام گیرد و طبق مستندات به ما ارائه شود. در مورد معاینات، برای کارگاه های زیر ۲۰ نفر اعلام کردیم به مراکز مربوط به ما مراجعه کنند تا هزینه زیادی متقبل نشوند.

ناصر امامی، مشاور امور حقوقی اتاق تبریز: در این موضوعات باید حفظ منابع هر دو طرف لحاظ شود. مطلب اصلی، عدم آگاهی از قوانین می باشد. بسیاری از عزیزان آشنائی با تعریف سخت و زیان آور ندارند. باید از قوانین اطلاع کافی داشته باشیم. نقص مهمی که مطرح می باشد اینست که تا حال تدابیر لازم برای از بین بردن شرایط سخت و زیان آور اتخاذ نشده است که یکی از وظایف کمیته همین موارد می باشد. دغدغه های موجود تنها با تشکیل یک جلسه حل نخواهد شد. برای این موضوع باید دبیرخانه یا کمیته ای ایجاد شود تا ضمن اطلاع رسانی قوانین و موازین به عموم کارفرماها و بررسی موضوعات و دغدغه ها، برای تامین سلامت کارگران نیز مفید بود. در مورد ایجاد وحدت رویه، می توان آراء را جمع بندی کرد و مشکلات و موارد آنها را نیز بررسی کرد. حتی می توان در مورد دیگر شهرستان ها نیز بررسی کرد. اگر موردی بود در شورای عالی کار مطرح کرد تا تصمیم واحدی در این زمینه اخذ شود. در مورد ایرادات ماهیت قانون کار و تامین اجتماعی یا رویه های آنها، می توان جمع بندی انجام داد و از طریق شورای گفتگو برای اصلاح آن اقدام کرد. چنانچه خارج از اختیارات شورای گفتگو باشد به صورت طرح توسط نمایندگان مجلس می توان مطرح کرد. در مورد ۴ درصد، آقای رحیمی می توانند با یکی از بیمه ها در مورد کلوژها وارد بحث شوند و درخواست اضافه شدن این مورد را داشته باشند. (همانند ماده ۶۶ در مورد ده سال خسارت)

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگو: در مورد ایجاد دبیرخانه، می توان پیشنهاد داد در شورای گفتگو تصویب شود که استان آذربایجان شرقی به عنوان پایلوت به این موضوع ورود کند تا نفراتی که ذینفع قضیه هستند به بحث تمهیدات ایمن سازی و معاینات ادواری ورود داشته باشند. براساس صحبت های انجام شده مشکلات مطرح شده در خصوص هیات های بدوی یا تجدیدنظر، از بابت رفتارهای سلیقه ای نبوده و از بابت نواقص مستندات می باشد. بحث آموزش در برنامه های اتاق بازرگانی چه به لحاظ کارگری و چه کارفرمایی خواهیم داشت. بهتر است در بررسی ها و رای های صادره، وسایل حفاظتی نیز لحاظ شود. حتی کارفرماها می توانند در خصوص عدم استفاده کارگران از این وسایل و بروز مشکلات، جریمه هائی در نظر بگیرند. در مورد آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور چند سالی است اتاق ایران ورود کرده است. ولی با توجه به اختلاف نظر بهداشت و سازمان تامین اجتماعی و اداره کار، تا کنون نتیجه ای دریافت نشده است. می توانیم همانند شرکت کشتیرانی که سال ۸۶ توانست با شکایت به دیوان موضوع پرداخت ۴ درصد را به هنگام بازنشستگی منتقل نماید، از طریق اتاق و یا انجمن ذیربط نیز می توان اقدام نمود.



<p>پیشنهاد ذیل توسط کانون کارفرمایان و مجمع نمایندگان کارگران استان به شورای عالی حفاظت فنی ارائه گردد:</p> <p>چنانچه احتمال سخت و زیان آوری شغلی وجود داشته باشد، بررسی محیط کار و شغل از سوی کارفرما به کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور استانی ارائه گردد و در صورت تایید سخت و زیان آوری فعالیت توسط کمیته، ضمن تاکید بر اجرای "جزء (۱) 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 ۱۳۷۱" سخت و زیان آوری شغل مورد نظر به سازمان تأمین اجتماعی اعلام گردد و سازمان نیز ۴ درصد موضوع جزء (۴) بند (ب) تبصره (۲) ماده واحده را به همراه حق بیمه کارگر از کارفرما بصورت ماهانه دریافت نماید.</p> <p>در این صورت هم از حق و حقوق کارگران صیانت بعمل آمده و هم کارفرمایان با مشکل نیروی کار مواجه نمی گردند و در زمان مناسب نسبت به تربیت نیروی کار اقدام نموده و سازمان تأمین اجتماعی در آینده با مشکلات مالی احتمالی مواجه نخواهد شد.</p>	<p>پیشنهادات</p>
<p>۱. قانون تأمین اجتماعی با آخرین اصلاحات؛ "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 ۱۳۷۱"</p> <p>۲. آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور؛</p> <p>۳. دستور العمل اجرایی نحوه فعالیت کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نظارت بر آنها.</p>	<p>فهرست مستندات و مدارک پشتوانه</p>