



University of Tehran Press

Comparative Law Review

Homepage: <https://jcl.ut.ac.ir>

Online ISSN: 2423-3404

Volume: 14, Issue: 2
Autumn & Winter
2023-2024

A comparative study of the legal system for the protection of the hazardous jobs in the member states of the European Union and Iran

Valiyollah Heidarnezhad¹

1. Department of Public Law, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam Sadiq University, Tehran, Iran; Judge. Email: V.Heidarnezhad@yahoo.com

Article Info	Abstract
<p>Article Type: Research Article</p> <hr/> <p>Received: 2023/01/22</p> <p>Received in revised form: 2023/05/12</p> <p>Accepted: 2023/10/03</p> <p>Published online: 2023/12/22</p> <hr/> <p>Keywords: <i>arduous or hazardous jobs, European Union, Iran, early retirement, Labor Law.</i></p>	<p>The physical and mental health of workers and operators of hazardous jobs is directly related to their occupation. Therefore, most countries have considered a special support system to support and maintain the health of those who work in hazardous jobs, and the most important and common way to support those who worker is early retirement. Comparing the factors of the legal system to support hazardous jobs in Iran and the member countries of the European Union is the main question of the present research, which has been investigated by descriptive and analytical methods. Considering the bankruptcy crisis of pension funds and in line with economic austerity policies, it can be seen that in the last two decades, the list of hard and unprofitable jobs has been revised and most countries have taken steps to eliminate or reduce support for the hazardous jobs. In Iran's legal system, according to the procedure established by the Administrative Justice Court, the system of supporting hazardous jobs for those subject to the labor law and the employees of executive bodies in terms of the authority for determining the hazardous jobs, the number of retirement years, the way to provide for the financial burden of retirement and ... Is different. With regard to the study of European models in Iranian law, amending laws with the approach, requiring employers to reduce and remove environmental pollutants, eliminating discrimination, and creating a balance between the protection of those subject to the labor law and the employees of executive bodies, not imposing a financial burden on pension funds in order to maintain the rights of For a generation, reducing the years of friendship, determining the list of the hazardous jobs by a centralized institution with specific quantitative criteria and with the requirement of periodic and continuous revision seems necessary.</p>
How To Cite	Heidarnezhad, Valiyollah (2023). A comparative study of the legal system for the protection of the hazardous jobs in the member states of the European Union and Iran. <i>Comparative Law Review</i> , 14 (2), 753-783. DOI: https://doi.com/10.22059/JCL.2023.354204.634464
DOI	10.22059/JCL.2023.354204.634464
Publisher	The University of Tehran Pres



University of Tehran Press

مطالعات حقوق تطبیقی

شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳-۳۴۰۴

دوره: ۱۴، شماره: ۲

پاییز و زمستان ۱۴۰۲

Homepage: <https://jcl.ut.ac.ir>

مطالعه تطبیقی نظام حقوقی حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان آور در ایران و کشورهای عضو اتحادیه اروپا

ولی الله حیدرنژاد^۱

۱. گروه حقوق عمومی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران؛ قاضی دادگستری.

رایانامه: V.Heidarnazhad@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۲</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۱</p> <p>تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: <i>اتحادیه اروپا، ایران، بازنشستگی پیش از موعد، قانون کار، مشاغل سخت و زیان آور.</i></p>	<p>سلامت جسمی و روحی کارگران و متصدیان مشاغل سخت و زیان آور ارتباط مستقیم و ناگسستی با شغل تحت تصدی آنان دارد، لذا اغلب کشورها نظام حمایتی ویژه‌ای جهت پشتیبانی و حفظ سلامتی متصدیان مشاغل سخت و زیان آور در نظر گرفته‌اند که مهم‌ترین و رایج‌ترین شیوه حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان آور، بازنشستگی پیش از موعد است. مقایسه مؤلفه‌های نظام حقوقی حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان آور در ایران و کشورهای عضو اتحادیه اروپا سؤال اصلی پژوهش حاضر است که با روش توصیفی و تحلیلی مورد بررسی قرار گرفته است. با عنایت به بحران ورشکستگی صندوق‌های بازنشستگی و در راستای سیاست‌های ریاضت اقتصادی ملاحظه می‌شود که در دو دهه اخیر فهرست مشاغل سخت و زیان آور مورد بازنگری قرار گرفته است و عمده کشورها در راستای حذف و یا کاهش حمایت از مشاغل سخت و زیان آور اقدام نموده‌اند. در نظام حقوقی ایران با توجه به رویه ایجادشده از سوی دیوان عدالت اداری، نظام حمایت از مشاغل سخت و زیان آور مشمول قانون کار است و کارکنان دستگاه‌های اجرایی به لحاظ مرجع تعیین مشاغل سخت و زیان آور، میزان سنوات ارفاقی، نحوه تأمین بار مالی بازنشستگی و... متفاوت هستند. با عنایت به مطالعه الگوهای اروپایی در حقوق ایران، اصلاح قوانین با رویکرد الزام کارفرمایان به کاهش و رفع آلاینده‌های محیطی، از بین بردن تبعیض و ایجاد توازن میان حمایت از مشمولین قانون کار و کارکنان دستگاه‌های اجرایی، عدم تحمیل بار مالی به صندوق‌های بازنشستگی برای حفظ حقوق بین نسلی، کاهش سنوات ارفاقی، تعیین فهرست مشاغل سخت و زیان آور از سوی نهاد متمرکز با معیارهای کمی مشخص و با الزام به بازنگری متناوب و مستمر، ضروری به نظر می‌رسد.</p>
استناد	حیدرنژاد، ولی الله (۱۴۰۲). مطالعه تطبیقی نظام حقوقی حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان آور در ایران و کشورهای عضو اتحادیه اروپا. <i>مطالعات حقوق تطبیقی</i> ، ۱۴ (۲)، ۷۵۳-۷۸۳.
DOI	DOI: https://doi.com/10.22059/JCL.2023.354204.634464
ناشر	مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



۱. مقدمه

سلامت جسمی و روحی کارگران و متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور ارتباط مستقیم و ناگسستنی با شغل تحت تصدی آنان دارد، لذا اغلب کشورها نظام حمایتی ویژه‌ای جهت پشتیبانی و حفظ سلامتی متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته‌اند که مهم‌ترین و رایج‌ترین شیوه حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی پیش از موعد است.

حق بر تأمین اجتماعی یکی از مهم‌ترین عناصر نسل دوم حقوق بشر است و بازنشستگی پیش از موعد و حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور در نظام تأمین اجتماعی بیشتر کشورها به رسمیت شناخته شده است. با توجه به ماهیت حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که ایجابی، هزینه‌بر، تدریجی، وابسته به امکانات و مبتنی بر برنامه است و اجرای آنها به بسترسازی نیاز دارد (فضائلی و احسن‌نژاد، ۱۳۹۸: ۶۳۱)، میزان حمایت و پوشش تأمین اجتماعی در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف، متفاوت است.

در شماری از کشورهای اتحادیه اروپا کارگران مشاغل سخت و خطرناک از قوانین بازنشستگی مطلوبی در حوزه مزایا، حقوق بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد و کاهش سن قانونی بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند، اما در مقابل، در برخی از کشورهای اروپایی با کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور مانند کارگران عادی و معمولی برخورد می‌شود. هرچند که در سال‌های اخیر با توجه به ازدیاد جمعیت سالخورده، محدودیت منابع مالی و در معرض ورشکستگی قرار گرفتن صندوق‌های بازنشستگی، این نوع حمایت‌ها به شدت محدود شده و به جهت حفظ و نگهداشت نیروی انسانی، سیاست‌های جایگزین بازنشستگی پیش از موعد، پیشنهاد شده است.

با توجه به مشکلات و بحران مالی صندوق‌های بازنشستگی، برخی از کشورهای اروپایی برای بازنشستگی زودهنگام کارگران مشاغل سخت و خطرناک محدودیت ایجاد نموده‌اند و با افزایش سن، قوانین مشمولیت آن سخت‌تر شده است. برخی کشورها نیز میزان مزایای ارائه‌شده طرح‌های خاص را کاهش یا خاتمه داده‌اند (European Commission, 2012: 11). در سال ۲۰۱۲ نیز کمیسیون اروپا در دستور جلسه مرتبط با حقوق و دستمزد ایمن و پایدار، به موضوع مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته و صراحتاً به راهکار جلوگیری از بازنشستگی پیش از موعد اشاره کرده است.^۱

در گزارش طرح بازنشستگی کمیسیون اروپا که در سال ۲۰۱۵ ارائه شد نیز این موضوع مورد تصریح قرار گرفته است که بیشتر دولت‌ها تلاش زیاد و سرمایه‌گذاری فراوانی را برای افزایش سن بازنشستگی انجام داده‌اند که می‌توان به کاهش دامنه مزایای بازنشستگی پیش از موعد افراد دارای مشاغل سخت و

1. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions” (COM (2012) 55 final)

محدودیت مزایای معلولیت برای شاغلان بیمار یا از کار افتاده اشاره نمود. این تغییر سیاست در خصوص حذف بازنشستگی پیش از موعد چالش‌های خاصی را برای شاغلان مشاغل سخت یا پرخطر در پی خواهد داشت (European Commission, 2015: 181-183). رویکرد انقباضی و سخت‌گیرانه اتحادیه اروپا در قبال مشاغل سخت و زیان‌آور با انتقاداتی نیز مواجه بوده و مطابق برخی از مطالعات، تأثیرات سوء ناشی از آن، واقعیتی غیرقابل انکار است؛ به‌ویژه نسبت به برخی مشاغل مانند ریخته‌گری، آهن‌گری، رانندگان اتوبوس حمل و نقل عمومی که به صورت ذاتی با مخاطره و عوارض همراه هستند؛ لذا الزام به افزایش سن بازنشستگی و حذف مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور مورد تردید قرار گرفته است (ETUC, 2014: 5).

در نظام حقوقی ایران نیز حمایت‌های ویژه‌ای در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور پیش‌بینی شده است و در یک تقسیم‌بندی کلی، کارکنان دولت و کارگران مشمول قانون کار با دو سازوکار و نظام حمایتی متفاوت، از مزایای ویژه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بهره‌مند می‌شوند. همانند اکثر کشورهای که دارای نظام حمایتی خاص نسبت به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، در نظام حقوقی ایران مهم‌ترین نوع حمایت قانونی از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور، پیش‌بینی سنوات ارفاقی و بازنشستگی پیش از موعد است؛ با این تفاوت که در کشورهای اروپایی از سال ۲۰۱۰ به بعد با اتخاذ رویکردهای انقباضی فهرست و میزان حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور محدود شده، اما در حقوق ایران، تمایل قانون‌گذار به گسترش کمی مصادیق و مضمولان مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور و متعاقباً گسترش بازنشستگی پیش از موعد بوده است که همین موضوع باعث ایجاد بحران‌های مالی در صندوق‌های بازنشستگی شده است. لذا مطالعه تطبیقی نظام حمایتی از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور در اتحادیه اروپا با عنایت به چالش‌های حقوق داخلی ایران دارای اهمیت به‌نظر می‌رسد.

در همین راستا در پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی و بهره‌گیری از مطالعه تطبیقی مزجی، مهم‌ترین مؤلفه‌های شناسایی و حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای عضو اتحادیه اروپا با اشاره به برخی از چالش‌ها و مسائل مرتبط در حقوق ایران مورد بررسی قرار گرفته است.

۲. تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور

علی‌رغم اینکه سازوکار مشخص و واحدی جهت تعیین شاخص‌های شغل سخت در حوزه یورو وجود ندارد، اما بر اساس مؤلفه‌های مختلف موجود در یک شغل، می‌توان ضریب سختی شغل را تعیین کرد. به‌طور کلی، تعریف روشنی از مشاغل سخت و زیان‌آور^۱ در اروپا ارائه نشده است و نمی‌توان به پاسخ روشنی در این باره دست یافت. در بازمینی انواع مشاغلی که از آنها به‌عنوان مشاغل سخت، خصوصاً در

1. arduous or hazardous jobs

میان کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) یاد شده، لیست کاملاً متشتمت و پراکنده‌ای از ویژگی‌ها و شاخص‌ها ارائه گردیده که در آن، معیار و تعریف واحدی از مشاغل سخت و زیان‌آور بیان نشده است (ETUC, 2014: 6)؛ لذا هیچ تعریف واحد و انحصاری از مشاغل سخت و زیان‌آور وجود ندارد. با این همه، امروزه به صورت گسترده پذیرفته شده است که سختی ناشی از تجربه شغلی در محیط کاری می‌تواند دارای دو بُعد فیزیکی، همانند قرار گرفتن در معرض مواد شیمیایی یا بیولوژیکی، و بُعد روانی، همانند مشاغل مراقبتی و خدماتی، باشد یا در برخی از مشاغل، ترکیبی از هر دو عامل به‌طور سیستماتیک و نظام‌مند مشاهده می‌شود. آثار زیان‌بار مشاغل مرتبط با انجام حرکات فیزیکی تکراری، کارهای در معرض سروصدا، حمل بارهای سنگین و ... هم‌زمان با افزایش سن کارگران بیشتر می‌شود و ارتباط مداوم با این محیط‌ها منجر به وخامت وضعیت سلامتی کارگران خواهد شد. ضمن اینکه آثار سوء محیط کار بر سلامتی کارگران همیشه به صورت فوری و در مواجهه اولیه با محیط شغلی آشکار نمی‌شود، بلکه ممکن است با گذشت زمان منجر به بیماری‌های مزمن شود و درنهایت نیز از کارافتادگی، کاهش امید به زندگی و مرگ‌ومیر زودرس را در پی داشته باشد (Esser, 2016: 6). در عمده کشورهای اروپایی قوانین و مقررات به صورت مشخص به تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور نپرداخته‌اند؛ برای مثال، در استونی هیچ تعریف خاصی از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نشده و شرایط و مسائل کلی مربوط به ایمنی و بهداشت شغلی و حق برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد بر اساس قانونی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تنظیم شده است (Vork, 2016: 6).

تنها پنج کشور اروپایی تعریف دقیقی از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه داده‌اند که عبارت‌اند از فرانسه، رومانی، اسلواکی، اسلونی و لیختن‌اشتاین (Natali, & Bart, 2016: 12). در تعریف ارائه‌شده از جانب فرانسه، بیشترین تأکید قانون سال ۲۰۱۰ فرانسه بر فعالیت فیزیکی است؛ بر این اساس، مشاغل سخت و زیان‌آور مشاغلی هستند که با محدودیت‌های فیزیکی مشخص، محیط فیزیکی نامناسب و یا برخی الگوهای کار با احتمال تأثیرات سوء دائمی، محسوس و غیرقابل بازگشت بر سلامت کارگران مواجه است (Bonnand, 2016: 7). در تعریف رسمی و قانونی ارائه‌شده در فرانسه، مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس معیارها و مؤلفه‌هایی تعیین شده است. قانون بازنشستگی سال ۲۰۱۴ فرانسه^۱ تعریف قانون سال ۲۰۱۰ را تکمیل نموده^۲ و بر این اساس، مشاغل سخت و زیان‌آور مشاغلی هستند که با محدودیت‌های فیزیکی قابل توجهی روبه‌رو هستند؛ محدودیت‌هایی مانند حمل بار سنگین و ارتعاشات مکانیکی و یا به لحاظ محیط کار، قرار گرفتن در شرایط خطرناک، مانند ارتباط با مواد شیمیایی خطرناک، در معرض درجه حرارت بالا بودن و یا سروصدای شدید. همچنین کار شبانه و مشاغل با نوبت‌کاری نیز در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور تعریف شده‌اند.

1. Act No. 2014-40 of 20 January 2014 to ensure the future and justice of the pension system.

2. Act No. 2010-1330 of 9 November 2010 on pension reform.

در تعریف رومانیایی از مشاغل سخت و زیان‌آور این چنین بیان شده است: «مشاغلی که با عوامل خطر مواجه هستند و می‌توانند به بیماری‌های ناشی از کار منجر شده، عواقب شدیدی بر سلامت و ایمنی کارگران در محل کار داشته باشند». در سایر کشورها، اغلب تعریف و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در قالب توافقات و پیمان‌های جمعی صورت می‌پذیرد. این پیمان‌ها در کشورهایی مانند بلژیک، ایسلند، آلمان، سوئد و نروژ به شکل محسوسی مشاهده می‌شود؛ برای مثال در هلند پیمان‌های جمعی حدود ۹۰ درصد از جمعیت کار فعال را پوشش می‌دهند (Natali, & Bart, 2016: 12).

با توجه به مجموع تحقیقات انجام‌شده در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توان این دسته از مشاغل را بدین‌گونه تعریف نمود: «مشاغلی که کارگر را پس از مدتی در معرض یک یا چند عامل آسیب‌زا قرار می‌دهد که هر کدام از این عوامل، خطر آسیب به سلامت انسان را بالا می‌برد. بیماری ناشی از این مشاغل، بعضاً برای مدت طولانی و یا به صورت دائمی سلامت کارگر را درگیر می‌کند و شامل مؤلفه‌هایی مانند محدودیت‌های جسمی، خطرهای روانی و محیط کار پرخطر است» (ETUC, 2014: 6).

بنابراین در خصوص تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور در اروپا، اکثریت کشورها تعریف قانونی از این مشاغل ارائه نکرده‌اند و در قالب پیمان و توافقات جمعی به تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته شده است. اما با توجه به معیارهای ارائه‌شده در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور و با لحاظ تعاریف قانونی از این‌گونه مشاغل، در برخی از کشورها می‌توان گفت به صورت عملیاتی و کاربردی، مشاغل سخت و زیان‌آور مشاغلی هستند که به لحاظ جسمی و یا روانی سلامت کارگران را با مخاطره مواجه می‌سازند؛ ضمن اینکه ممکن است در برخی از این مشاغل، تبعات و آثار ناشی از محیط کار به صورت توأمان در قالب عوارض روحی و جسمی بروز پیدا کند.

به‌طور کلی مشاغل سخت و زیان‌آور به کارهایی گفته می‌شود که مستلزم فشار جسمی و استرس روانی خاص، شدید و مستمر باشد؛ البته مشروط به اینکه مخاطرات شغلی با اقدامات پیشگیرانه نیز قابل حذف نباشد (The Social Insurers of Europe, 2016: 38). علی‌رغم اینکه در برخی از کشورها تعریف ارائه‌شده از مشاغل سخت و زیان‌آور متمرکز بر آثار سوء جسمی و فیزیکی است، اما رویکردهای جدید، کار را نه صرفاً به‌عنوان یک شغل اقتصادی، بلکه به‌عنوان فعالیتی تعریف نموده است که تأثیر قابل‌توجهی بر روح و روان کارگر دارد (Deranty, 2012: 386). آثار روحی و روانی ناشی از اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در کنار تبعات فیزیکی ناشی از کار در تعاریف ارائه‌شده از مشاغل سخت و زیان‌آور، قابل ملاحظه است و مشاغلی که انجام آن کارگر را تحت تأثیر فشار جسمی و روانی قرار می‌دهد و آثار سوء ناشی از شغل در بلندمدت آشکار می‌گردد به‌عنوان شغل سخت و زیان‌آور تلقی می‌شود.

در نظام حقوقی ایران مشاغل سخت و زیان‌آور مطابق قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ تعریف شده است و بر اساس

آن: «کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است 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 به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود». همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در تعریف ارائه‌شده در حقوق ایران، آثار جسمی و روانی محیط‌های شغلی مورد اشاره قرار گرفته است.

۳. رویکرد قوانین ملی کشورهای اروپایی نسبت به شناسایی مشاغل سخت و زیان‌آور

در بیشتر کشورهای دنیا، از جمله در کشورهای اروپایی، شاغلانی که در مشاغل «سخت» یا «خطرناک» مشغول هستند، از حمایت‌های بازنشستگی مطلوبی مانند تخصیص مزایای حقوق بازنشستگی و یا دسترسی به بازنشستگی پیش از موعد قبل از سن قانونی بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند. در سال‌های اخیر با توجه به مواجهه نظام‌های بازنشستگی با جمعیت سالخورده، صندوق‌های بازنشستگی تحت محدودیت‌های مالی قرار گرفته‌اند، در همین راستا سن بازنشستگی قانونی افزایش یافته و روش‌های بازنشستگی پیش از موعد محدود شده و سیاست‌های بازنشستگی به‌طور عمده بر گزینه‌های دیگری به جز بازنشستگی قبل از موعد متمرکز شده است.

رویکرد قوانین ملی کشورهای اروپایی در قبال مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت است؛ از همین رو، ارائه تصویر کلی از قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای اروپایی با دشواری مواجه است. با ارائه تقسیم‌بندی و با لحاظ تنوع بین کشورهای اروپایی می‌توان این کشورها را در دو دسته عمده تقسیم‌بندی نمود؛ هرچند که این دسته‌بندی بدون نقص نیست.

۱- به رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور در قوانین ملی. عمده کشورهای اروپایی را دولت‌های تشکیل می‌دهند که مشاغل سخت و زیان‌آور را به‌طور رسمی در قوانین ملی خود به رسمیت شناخته‌اند که این گروه از کشورها در دو دسته فرعی قابل مطالعه هستند:

الف) اولین گروه، کشورهایی هستند که مشاغل سخت و زیان‌آور را برای طیف وسیعی از کارگران به رسمیت شناخته‌اند که عمدتاً شناسایی این مشاغل از طریق فهرستی از مشاغل و یا بررسی شرایط محیطی و کمی و یا هر دو روش انجام می‌شود. این کشورها عبارت‌اند از: اتریش، بلغارستان، بلژیک، استونی، یونان، اسپانیا، فنلاند، فرانسه، کرواسی، ایتالیا، لیتوانی، لیتونی، لوکزامبورگ، لهستان، پرتغال، رومانی، اسلوانی، اسلواکی.

ب) گروه دوم، کشورهایی که به صورت محدود صرفاً یک یا دو عنوان شغلی را در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور شناسایی کرده‌اند؛ کشورهایی مانند جمهوری چک، قبرس، آلمان، مجارستان، نروژ، لسوتو. برای مثال در آلمان و نروژ قوانین خاصی صرفاً برای دریانوردان و معدنچیان در نظر گرفته شده

است یا در جمهوری چک و قبرس فقط معدنچیان دارای قوانین خاص بازنشستگی هستند. ضمن اینکه برخی از کشورهای این گروه، مانند آلمان، ایسلند و نروژ از طریق پیمان‌های جمعی کارگر و کارفرما نیز برخی از مشاغل دیگر به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

۲- رویکرد دوم از آن کشورهایی است که مشاغل سخت و زیان‌آور را اساساً به‌رسمیت نشناخته و در همین راستا سیاست‌های خاصی جهت رسیدگی به مشاغل سخت و زیان‌آور اتخاذ نکرده‌اند که می‌توان به انگلیس، سوئد، هلند، مالت، ایرلند و دانمارک اشاره نمود (11: Natali, & Bart, 2016).

جدول زیر به‌طور خلاصه رویکرد قوانین داخلی کشورهای اروپایی را در خصوص به‌رسمیت شناختن مشاغل سخت و زیان‌آور به‌نمایش گذاشته است.

جدول ۱. رویکرد قانونی کشورهای اروپایی نسبت به مشاغل سخت و زیان‌آور

به‌رسمیت شناختن رسمی مشاغل سخت و زیان‌آور در قوانین داخلی		عدم پیش‌بینی مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور در قوانین ملی
پیش‌بینی طیفی از مشاغل به‌عنوان سخت و زیان‌آور	شناسایی یک یا دو دسته از مشاغل سخت و خطرناک در قوانین مقرر بازنشستگی	انگلستان، دانمارک، هلند، ایرلند، مالت، سوئد
اتریش، بلژیک، بلغارستان، استونی، لوکزامبورگ، فرانسه، لیتوانی، لتونی، لهستان، یونان، اسپانیا، فنلاند، کرواسی، پرتغال، رمانی، لیختن اشتاین، مقدونیه، اسلواکی، صربستان، اسلوانی	نروژ، آلمان، مجارستان، ایسلند، جمهوری چک، قبرس	

در نظام حقوقی ایران در یک تقسیم‌بندی کلی، کارکنان دولت و کارگران مشمول قانون کار با دو سازوکار و نظام حمایتی متفاوت، از مزایای ویژه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بهره‌مند می‌شوند که با عنایت به فهرست‌های طولانی و عناوین شغلی متعددی که در حقوق ایران مورد شناسایی قرار گرفته و با لحاظ میزان سنوات ارفاقی، کشور ایران در زمره نظام‌های حقوقی قرار دارد که مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور را برای طیف وسیعی از مشاغل به‌رسمیت شناخته است.

۴. مؤلفه‌ها و روش‌های تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور

سازمان بین‌المللی کار در راستای نظریه کار شایسته معیارهایی را جهت تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین نموده که البته فرایند تعیین، تشخیص و تطبیق مصادیق را برعهده کشورهای عضو گذاشته است.

از جمله معیارهای سازمان بین‌المللی کار در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، عبارت‌اند از: کاری که کارکنان را در معرض آزار جسمی، روحی و روانی قرار دهد؛ برای مثال، کار معادن زیرزمینی، کار بر روی آب مانند ملوانان و خدمه کشتی، کار در ارتفاع و یا فضاهای محدود، کار با ماشین‌آلات و تجهیزات خطرناک، حمل دستی و حمل بارهای سنگین، کار در محیط ناسالم، کار در محیط پرسروصدا و یا دمای نامناسب و یا با لرزش‌های زیاد، ساعات کار طولانی و بلندمدت بدون تعویض شیفت، شب‌کاری و شیفت شب، کار با مواد شیمیایی و سمی خطرناک، از جمله مهم‌ترین نمونه‌های مشاغل سخت و زیان‌آور مدنظر سازمان بین‌المللی کار در جهت رسیدن به معیارهای کار شایسته است (ILO, 2017: 12). بنابراین در خصوص معیارهای تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، مجموعه‌ای از عوامل در نظر گرفته شده است که می‌توان به سختی کار، ارتباط با مواد سمی خطرناک و ناسالم و میزان مرگ‌ومیر بالا و عوارض غیرقابل پیشگیری اشاره نمود (The Social Insurers of Europe, 2016: 54).

سنجش و تعیین مؤلفه‌های مشاغل سخت و زیان‌آور به‌طور کلی با دشواری مواجه است. تحقیقات و مطالعات انجام‌شده در این خصوص نیز تاکنون معیار واحدی را ارائه نکرده و نشانگر آن است که هیچ‌گونه فرایند و سازوکار معینی در جهت شناسایی و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور وجود ندارد.

در قوانین و مقررات و پیمان‌های جمعی کشورهای اروپایی شیوه‌ها و معیارهای متفاوتی در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه شده است، اما تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور عمدتاً از دو طریق انجام می‌شود:

- تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست و لیست تعیین‌شده از سوی دولت، پارلمان و یا مبتنی بر توافقات جمعی؛

- تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس معیارهای کمی و کیفی.

ضمن اینکه برخی از کشورها نیز به صورت توأمان از هر دو روش استفاده نموده‌اند و در کنار معرفی فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور معیارهای کمی و کیفی را برای بخشی از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نموده‌اند. انتخاب هر کدام از دو روش پیش‌گفته با آسیب‌های مواجه است، اما به هر روی، تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای اروپایی بر یکی از دو روش یادشده مبتنی است که به تبیین آن پرداخته خواهد شد.

بر اساس پیشینه نحوه تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون کار، در حقوق ایران مانند اغلب کشورهای اروپایی، گرایش عمده بر تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست تعیینی از سوی نهادهای قانونی مبتنی بوده است، اما با توجه به تحولات مرتبط با مشمولین قانون و حسب ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جزء «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ سال ۱۳۷۱ مصوب ۱۳۸۰ شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان مرجع تعیین و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول قانون کار در نظر گرفته شده

است. لذا در خصوص مشمولان قانون کار، فهرست واحدی از مشاغل سخت و زیان‌آور پیش‌بینی نشده و همین موضوع موجبات اختلاف در رسیدگی‌ها در کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور را فراهم آورده است؛ به‌نحوی که بعضاً آرای صادره در خصوص عناوین شغلی مشابه و در کارگاه‌های یکسان متعارض است. همین موضوع در کنار عملکرد ناکارآمد کمیته‌های استانی ضرورت بازنگری سازوکار فعلی و نیز تعیین فهرست واحد از مشاغل سخت و زیان‌آور را به صورت متمرکز ایجاب می‌نماید.

در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت، برابر تبصره ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۲۸ مرداد ۱۳۶۸ هیئت وزیران، تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قانون نحوه بازنشستگی و درجات آن به پیشنهاد هریک از دستگاه‌ها و تأیید شورای امور اداری و استخدامی کشور (شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی کنونی) و تصویب هیئت وزیران موکول شده است. بنابراین، در خصوص کارکنان دولت، تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مبتنی بر فهرست و به صورت متمرکز از سوی هیئت وزیران صورت می‌پذیرد.

۱.۴. تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست

در اغلب کشورهای اروپایی تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست مشاغل با شرایط فیزیکی و روانی خاص مشخص می‌شود که این فهرست از سوی نهادهای قانونی و یا پیمان‌های جمعی فراهم می‌آید. برای مثال، در استونی فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس مصوبه هیئت دولت تعیین می‌شود (Vork, 2016: 12) یا در یونان تعیین فهرست بر اساس قانون مصوب پارلمان این کشور صورت می‌پذیرد (The Social Insurers of Europe, 2016: 35). در هلند وزارت کشور فهرستی از مشاغل سخت را برای بخش‌های دولتی تهیه نموده است؛ هرچند که بر اساس اصلاحات سال ۲۰۰۶ به‌طور کلی مشاغل سخت و زیان‌آور با محدودیت مواجه شده است (EUROPEAN COMMISSION EUROSTAT, 2015: 17). در برخی از کشورها مانند بلژیک و آلمان شرایط و تعاریف بیان‌شده در خصوص کارکنان بخش خصوصی از طریق مذاکرات و پیمان جمعی و در خصوص کارمندان دولت از طریق قانون مشخص شده است (The Social Insurers of Europe, 2016: 9). علی‌رغم وجود فهرست‌های بعضاً طولانی و مفصل از مشاغل سخت و زیان‌آور، باید توجه داشت که مشاغل سخت و زیان‌آور بخش نسبتاً محدودی از کارگران را در تمامی کشورهای اروپایی تشکیل می‌دهند. بر اساس گزارش‌های کارشناسی، تعداد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، کمتر از ۱ درصد تا ۴ درصد از کل نیروی کار فعال در کشورهای اروپایی حد فاصل سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶ تخمین زده شده است که بین ۵ تا ۸ درصد از کل بازنشستگان را در همین فاصله زمانی تشکیل می‌دهند (Natali, & Bart, 2016: 6).

در تعیین مصادیق فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور عوامل متعددی تأثیرگذار است و حسب شرایط

حاکم بر کشورها، عناوین شغلی تعیین شده در فهرست‌ها نیز متفاوت است. برخی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور به این شرح است:

الف) مشاغلی که ذاتاً دارای وصف سخت و زیان‌آورند. حیات شغلی و محیط کاری برخی از مشاغل تحت شرایط کاری سخت و خطرناک قرار دارد؛ مانند کارگران دریانوردی. هرچند با توسعه فناوری‌های نوین و افزایش سطح مقررات بهداشتی و ایمنی شرایط در این مشاغل به‌طور کلی در دهه‌های اخیر بهبود چشمگیری یافته است، اما بعضی از مشاغل مانند کارکنان معادن زیرزمینی در معرض خطر بیشتری به لحاظ تأثیر بر سلامتی قرار دارند که البته تعداد این مشاغل در بسیاری از کشورها رو به کاهش است (Zaidi & Whitehouse, 2009: 14). کارگران معادن زیرزمینی در بیشتر کشورها عموماً در فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور احصا شده‌اند، به دلیل اینکه ارتباط مستقیمی میان شغل تحت تصدی و سلامتی آنها و همچنین مرگ‌ومیر زودرس کارگران معادن وجود دارد؛ لذا شرایط خطرناک کاری این‌گونه مشاغل موجب کاهش امید به زندگی آنان می‌شود. نمونه دیگر، کارگران صنعت دریانوردی هستند که برای مدت طولانی در کشتی کار می‌کنند و اغلب در دریاها آزاد و دور از خانواده در شرایط سخت به‌سر می‌برند.

ب) مشاغل نیازمند مهارت و دقت دائمی. برخی از مشاغل با توجه به حساسیتی که دارند مستلزم توانمندی، هوشیاری و مهارت دائمی هستند. این مشاغل شامل حرفه‌هایی است که خطرهای و چالش‌های شغلی ایجادشده به نحوی است که دوره کارآمدی و بهره‌وری آنان کوتاه است و در سنین بالا امکان ادامه اشتغال با کیفیت لازم برای آنان فراهم و ممکن نیست؛ مانند آتش‌نشانان، نیروهای پلیس، پرسنل نیروهای مسلح که در این مشاغل، قدرت بدنی و هوشیاری بالا به‌عنوان یک پیش‌نیاز اصلی تلقی می‌شود و انجام کار متمادی با افزایش سن، کارآمدی شاغلان در این حرفه‌ها را با چالش‌های جدی مواجه می‌سازد. خدمه پرواز به‌ویژه خلبانان خطوط هوایی و کنترل‌کننده‌های پرواز گروه دیگری هستند که نمی‌توان انتظار داشت تا سن بازنشستگی عادی در مشاغل خاص خود ادامه خدمت بدهند. دلیل عمده لزوم بازنشستگی پیش از موعد این است که زمان لازم جهت واکنش سریع در شرایط اضطراری با افزایش سن با کندی روبه‌رو می‌شود (Zaidi & Whitehouse, 2009: 14)؛ از همین رو در پرتغال و بعضی کشورهای دیگر خلبانان خطوط هوایی در شمار مشاغل سخت و زیان‌آور قرار دارند؛ چراکه بر اساس پیش‌فرض، آنها قادر به تحمل شرایط سخت شغل خلبانی و انجام صحیح اصول مربوطه در سنین بالاتر نیستند و در این سنین سرعت واکنش آنها در شرایط اضطراری با اختلال و کندی مواجه می‌شود. هرچند که در خصوص این مشاغل این انتقاد وجود دارد که می‌توانند به شکل دیگری در فعالیت‌های کم‌خطرتر مشغول به‌کار شوند (Zaidi & Whitehouse, 2009: 10). لذا در خصوص برخی از حرفه‌ها که مستلزم دارا بودن شخصیت و شرایط و نیازمند توانایی جسمی و روانی خاصی است و با افزایش سن احتمال دارد سلامت و جان مردم و امنیت عمومی به سبب کاهش توانایی‌ها به‌خطر بیفتد، با توجه به

اینکه کهولت سن موجب زوال قابلیت‌های روانی و جسمی می‌شوند بازنشستگی قبل از سن قانونی پیش‌بینی شده است (The Social Insurers of Europe, 2016: 41).

ج) تعیین مشاغل بر اساس اقتضات فرهنگی و سیاسی. تعیین بعضی مشاغل متأثر از سیاست‌گذاری و مسائل فرهنگی خاص کشورها است؛ برای مثال در لهستان، روزنامه‌نگاری و معلمی به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته شده و از امتیازات خاص بازنشستگی برخوردار است؛ در حالی که در پرتغال هیچ‌یک از این مشاغل به‌عنوان شغل پرخطر مورد شناسایی قرار نگرفته است. لذا در مشاغلی که ذاتاً خطرناک نیستند و یا اقتضای خاص بازنشستگی پیش از موعد ندارند، متأثر از سیاست‌گذاری کشورها ممکن است یک شغل سخت و زیان‌آور تلقی شود، در حالی که در سایر کشورها هیچ‌گونه مزایایی برای آن شغل لحاظ نشود (Zaidi & Whitehouse, 2009: 8). هرچند به‌نظر می‌رسد این مشاغل سخت و زیان‌آور تلقی نمی‌شوند، اما با این حال در برخی از کشورها متأثر از شرایط و اقتضات فرهنگی از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور برخوردار هستند (Zaidi & Whitehouse, 2009: 14) یا در کشور اسپانیا با توجه به اقتضات خاص این کشور گاو‌بازان حرفه‌ای (ماتادورها) تحت شرایط خاص قانونی از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور قلمداد شده‌اند (The Social Insurers of Europe, 2016: 55).

د) تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس محیط و شرایط کاری که برای سلامتی مضر است. برای مثال، مشاغلی مرتبط با مواد شیمیایی و نیروگاه‌های هسته‌ای در کشورهایی مانند بلغارستان، استونی، یونان، اسپانیا، کرواسی، ایتالیا، لیتوانی، لیختن‌اشتاین، لتونی، مقدونیه، لهستان، پرتغال، رومانی، صربستان، اسلوانی، اسلواکی و ترکیه سخت و زیان‌آور تعیین شده است.

ه) مشاغلی که با فعالیت‌های جسمی و ذهنی شدید مواجه است. برای نمونه در کرواسی، اسپانیا، ایرلند، استونی، بلغارستان، اسلوانی، صربستان، رومانی، پرتغال، مقدونیه و مجارستان، مشاغل مربوط به صنعت هوایی، متالوژی و انجام حرکات اکروباتیک مانند رقصندگان باله به‌عنوان شغل سخت و زیان‌آور تعیین شده‌اند. در کشور یونان کار نوازندگان و بازیگران نیز در شمار مشاغل سخت قرار دارد (Natali, & Bart, 2016: 12).

برخی از مشاغل که در کشورهای منتخب اروپایی در فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور به‌رسمیت شناخته شده‌اند به شرح جدول زیر قابل بررسی است (OECD Social, Employment & Migration Working Papers No. 91, 2009: 12).

جدول ۲. فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور کشورهای منتخب اروپایی

ردیف	نام کشور	مشاغل سخت و زیان‌آور تحت پوشش
۱	بلژیک	معدنچیان، کارگران دریایی، خدمه پرواز، کارکنان بخش عمومی نیروهای مسلح، پلیس، معلمان، بعضی از مشاغل خدماتی
۲	لهستان	معدنچیان، مشاغل مرتبط با سرب، کادمیوم و سنگ‌های معدنی
۳	پرتغال	معدنچیان شاغل در محیط داخلی معادن
۴	اسلواکی	مشاغل مرتبط با هنرهای نمایشی
۵	اسپانیا	کارگران معادن زغال‌سنگ، کارگران دریانوردی، خدمه خطوط هوایی، کارگران راه آهن، هنرمندان، گاوآزان حرفه‌ای

در حقوق ایران، نسبت به مشمولان قانون کار بر اساس فهرست تعیین‌شده در یکصد و بیست و نهمین جلسه شورای عالی حفاظت فنی مورخ ۱۷ اسفند ۱۳۹۴، فهرست مشاغل گروه «ب» موضوع بند «پ» ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده است و در خصوص سایر مشاغل به صورت موردی از سوی کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور تصمیم‌گیری می‌شود. نسبت به کارکنان دولت نیز هیئت وزیران طی مصوبات متعدد به استناد تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین مشاغل عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و بند ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده (موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰) برخی از مشاغل اداری را مشمول بهره‌مندی از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور دانسته است.

۲.۴. تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس معیارهای کمی و کیفی

با توجه به آسیب‌های ناشی از تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مبتنی بر فهرست، برخی از کشورهای اروپایی بر اساس معیارهای عینی، کمیت و کیفیت اشتغال، نسبت به تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور اقدام نموده‌اند.

لذا حسب شرایط خاص هرکدام از مشاغل سخت و زیان‌آور، برخی از کشورها مانند فرانسه، اسلواکی، اسلونی، بلژیک، اتریش و لوکزامبورگ از ابزارهای کمی همچون سنگینی، میزان مصرف انرژی و کالری، دما و فشار هوا، شب‌کاری، شیفت و نوبت‌کاری برای تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور استفاده می‌کنند (Natali, & Bart, 2016: 12).

در فرانسه لیست و فهرستی از مشاغل سخت و زیان‌آور پیش‌بینی نشده و به‌تصویب نرسیده است و معیار تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس ویژگی‌های شغل مورد تصدی و خطرهایی که کارگران در

معرض آن هستند تعیین می‌شود (7: Bonnard, 2016). گزارش کمیسیون مشورتی بازنشستگی^۱ در فرانسه مطابق نتایج علمی دو معیار کلیدی را جهت تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین نموده است:

الف) تداوم شرایط کاری سخت و زیان‌آور؛ بدین معنا که علی‌رغم بهبود شرایط کار، وصف سخت و زیان‌آور به صورت عینی وجود داشته باشد.

ب) ارائه تعریف دقیق از سخت و زیان‌آور بودن که مبتنی است بر سه مؤلفه: کاهش امید به زندگی؛ انجام وظایف خطرناک؛ و استرس در محل کار که به پیری، خستگی، بیماری و پریشانی روانی و ذهنی منجر شود (6: Bonnard, 2016).

در فرانسه از اول ژانویه سال ۲۰۱۵ چهار عامل جهت تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده که این چهار عامل عبارت است از: کار شبانه، کار شیفتی متناوب (نوبت‌کاری)، کارهای با درجه تکرار زیاد، و مشاغل با فعالیت‌های بیش‌ازحد، که در این میان دو عامل اول یعنی کار در شب و شیفت‌های متناوب کاری قابل شناسایی بوده، اندازه‌گیری کمی آن نسبتاً آسان است، اما شناسایی کارگران در معرض دو عامل دیگر (کارهای با تکرار زیاد و کارهای با فعالیت زیاد) با پیچیدگی‌هایی مواجه است؛ چراکه در معرض این شرایط قرار گرفتن به صورت مداوم نبوده، اندازه‌گیری آن نیز به‌سختی ممکن است. از تاریخ اول ژانویه سال ۲۰۱۶ نیز شش عامل کمی دیگر جهت تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده که عبارت است از: حمل دستی بارهای سنگین، قرارگرفتن بدن در حالات نامناسب حین کار، ارتعاشات مکانیکی، ارتباط با مواد شیمیایی خطرناک، درجه حرارت شدید و سروصدای زیاد (9: Bonnard, 2016).

بر همین اساس، کلیه شاغلان در بخش خصوصی و کارگران بخش دولتی که حداقل در معرض یکی از ۴ عامل تعریف‌شده در قانون کار قرار گرفته باشند که میزان آلاینده و مخاطرات بالاتر از حد تعیین شده باشد، به‌عنوان شغل زیان‌آور تلقی خواهند شد. در بخش دولتی، نظامیان، پلیس، آتش‌نشانان، کنترل‌کننده‌های ترافیک هوایی، نگهبانان، کارکنان زندان و ناظران گمرک به‌عنوان مشاغل سخت شناسایی شده‌اند.

در لهستان در خصوص برخی از مشاغل که به‌طور مستقیم با عوامل خطرزا مرتبط هستند و با افزایش سن، احتمال آسیب دائمی کارگران بیشتر می‌شود، معیارهای کمی تعیین شده است. این مشاغل از شرایط زیر برخوردار هستند:

فعالیت در دمای کمتر از صفر درجه سانتیگراد یا بالاتر از ۲۸ درجه سانتیگراد، فعالیت در فشار هوای بالا؛ مشاغل دستی و فیزیکی که مفاصل باید در موقعیت خاص برای مدت طولانی درگیر شوند و نیاز به مصرف انرژی بیش از ۶۳۰۰ کیلوژول برای مردان و ۴۲۰۰ کیلوژول برای زنان دارد؛ نیاز به وضعیت‌هایی

1. Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

که مستلزم قرار گرفتن بدن در موقعیت‌های نامناسب است و در ۵۰ درصد زمان، کار با بار ۱۰ کیلوگرم برای مردان و ۵ کیلوگرم برای زنان انجام می‌شود (The Social Insurers of Europe, 2016: 41). در مقایسه، آستانه مصرف انرژی روزانه در اتریش در مورد مردان ۲۰۰۰ کیلو کالری معادل ۸۳۷۴ کیلوژول و برای زنان ۱۴۰۰ کیلو کالری معادل ۶۸۶۲ کیلوژول تعیین شده که معیار مصرف انرژی روزانه برای مردان بالاتر است (Zaidi & Whitehouse, 2009: 16). حداقل ۱۴۰۰ کیلوکالری برای زنان می‌بایست در یک دوره کاری هشت‌ساعته در روز انجام شده باشد (The Social Insurers of Europe, 2016: 5).

بنابراین در برخی کشورها تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور مبتنی بر مؤلفه‌های عینی است که بر اساس میزان مصرف انرژی در زمان انجام فعالیت از سوی نیروی کار انجام می‌شود؛ هرچند که معیارهای کمی و استانداردها در کشورهای مختلف با تفاوت‌هایی مواجه است (Zaidi & Whitehouse, 2009: 15).

علاوه بر ارائه استانداردهای کمی و عینی یادشده، مرکز تحقیقات بازنشستگی اروپا^۱ اطلاعات و معیارهای مفیدی را برای تعیین تنش‌های کاری و مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نموده است که این داده‌ها در سه بُعد مختلف تقسیم‌بندی شده‌اند. این سه بُعد عبارت‌اند از: معیارهای روانی و فکری، معیارهای فیزیکی، و نظام دستمزد و پرداخت‌ها. تحقیقی که بر اساس اطلاعات سال ۲۰۰۴ مرکز بازنشستگی اروپا انجام شده است تأثیر شرایط کاری بر سلامت افراد ۵۰ تا ۶۵ ساله را نشان می‌دهد. در این تحقیق سه شاخص به‌عنوان عوامل ایجاد سختی کار شناسایی شده است: فشار کاری ناشی از شغل؛ آزادی عمل در تصمیم‌گیری؛ و پاداش پرداختی اعم از حقوق، چشم‌انداز و آینده شغلی و نظام ارتقا و ترفیع. علاوه بر این سه عامل، دو شاخص فرعی نیز مورد بررسی قرار گرفته که عبارت است از: حمایت شغلی در محل کار و امنیت شغلی. بر همین اساس نیز نتیجه گرفته شده است که بین شغل تحت تصدی افراد و سلامت فردی رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد (Debrand & Lengagne, 2008: 6). لذا بر اساس برخی از مطالعات، صرف معیارهای کمی و فیزیکی بر سلامت کارگران گویای سخت و زیان‌آور بودن مشاغل تحت تصدی کارگران نخواهد بود، بلکه مسائلی مانند نظام حقوق و دستمزد و امنیت شغلی کارگران نیز به لحاظ ابعاد روانی بر سلامت کارگران تأثیر دارد؛ هرچند که به‌طور کلی تعیین معیارهای کمی و کیفی در مشاغل سخت و زیان‌آور مبتنی بر شیوه‌های بدون تعیین فهرست معین و مشخص، با دشواری و چالش مواجه است.

۵. رویکرد کشورهای اروپایی نسبت به بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور

یکی از مهم‌ترین سیاست‌ها در برخورد مشاغل سخت و زیان‌آور، پیش‌بینی مقررات سخت‌گیرانه در زمینه بهداشت و ایمنی کار است که به کاهش و حذف تدریجی مؤلفه‌های خطرآفرین از مشاغل سخت و

1. The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).

زیان‌آور می‌انجامد، با این همه، شرایط کار در برخی مشاغل بسیار خاص به‌گونه‌ای است که وصف سختی و خطرناک بودن جزء لاینفک آن محسوب می‌شود، مانند شغل آتش‌نشانی که حتی با پیش‌بینی الزامات بهداشتی و ایمنی نیز وصف خطرناک و زیان‌آور بودن آن قابل رفع نیست؛ لذا در این گونه موارد سیاست عمومی بازنشستگی می‌بایست بر پیش‌بینی جبران این مخاطرات از طریق اعطای مزایای خاص به این دسته از مشاغل پایه‌گذاری شود. ساده‌ترین نوع پیش‌بینی جبران خدمات متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور، پیش‌بینی واریز حق بیمه خاص جهت بازنشستگی پیش از موعد است (Zaidi & Whitehouse, 2009: 7). بنابراین، رایج‌ترین نوع حمایت از مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای اروپایی، پیش‌بینی بازنشستگی پیش از موعد برای کارگران این مشاغل است.

کشورهای اروپایی ابزارهای متنوعی را برای حمایت از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به‌کار برده‌اند که می‌توان به بازنشستگی پیش از موعد، مستمری از کارافتادگی، حمایت‌ها و مزایای ایام بیماری، آموزش و مشاوره شغلی، جابه‌جایی شغلی و اقدامات بهداشتی و ایمنی در محل کار اشاره کرد. دو رویکرد عمده و اصلی در مقابل مشاغل سخت و زیان‌آور قابل بررسی است: اولین رویکرد، تمرکز بر حمایت خاص از مشاغل سخت و زیان‌آور است که سیاست‌های ترجیحی مانند بازنشستگی پیش از موعد از کارافتادگی را برای مشمولان مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته است. رویکرد دوم، به صورت جامع ترکیبی از سیاست‌ها مانند حقوق بازنشستگی، ایمنی و بهداشت کار، و افزایش توانایی کار و توانمندی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور را مورد تأکید قرار داده است (Natali, & Bart, 2016: 13).

به‌طور کلی کشورهای اروپایی بسته‌های مختلفی را در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور پیش‌بینی نموده‌اند که می‌توان با توجه به این سیاست‌ها کشورهای اروپایی را در سه دسته تقسیم‌بندی نمود:

- کشورهای تسهیل‌کننده فرایند بازنشستگی پیش از موعد؛
- کشورهای طرفدار افزایش سنوات خدمت؛
- کشورهای تلفیق‌کننده بازنشستگی پیش از موعد در کنار افزایش سنوات خدمت (Natali, & Bart, 2016: 14).

با توجه به اصلاحات اخیر کشورهای مختلف اروپایی و سیاست‌های سابق این کشورها، رویکرد مختلف کشورهای اروپایی در قالب جدول ۳ قابل ترسیم است.

در نظام حقوقی ایران بازنشستگی پیش از موعد در خصوص کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور حسب تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی اصلاحی ۱۳۸۰ و نسبت به کارکنان دولت حسب تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ مورد پیش‌بینی قرار گرفته و با عنایت به رویکرد قانون‌گذار، نظام حقوقی ایرانی در زمره کشورهای تسهیل‌کننده بازنشستگی پیش از موعد قرار دارد.

جدول ۳. رویکرد کشورهای اروپایی نسبت به بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور

کشورهای تلفیق‌کننده بازنشستگی زودهنگام و افزایش دوره کار	کشورهای با رویکرد افزایش دوره کار	کشورهای تسهیل‌کننده بازنشستگی پیش از موعد
بلژیک، آلمان، فرانسه، هلند، لوکزامبورگ، اتریش، فنلاند	لتونی، لیتوانی، دانمارک، ایرلند، سوئد، انگلستان، جمهوری چک، قبرس، مجارستان، مالت	کرواسی، یونان، اسپانیا، ایتالیا، پرتغال، استونی، اسلواکی، لهستان، بلغارستان، رومانی، مقدونیه

۶. شرایط بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور

در کشورهایی که مقررات بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور ناظر به کارگران این‌گونه مشاغل پیش‌بینی و تصویب شده است، دو معیار اصلی جهت بازنشستگی پیش از موعد مورد توجه قرار گرفته است: سن بازنشستگی و سابقه اشتغال و پرداخت حق بیمه. در عمده کشورهای اروپایی در خصوص بیشتر مشاغل سخت و زیان‌آور احراز هر دو شرط سن و سابقه به صورت توأمان جهت بازنشستگی پیش از موعد ضروری است، اما در موارد استثنایی در خصوص برخی مشاغل مانند آتش‌نشانان، صرف شرط سابقه جهت بازنشستگی پیش از موعد در نظر گرفته شده است و نیازمند شرط سنی نیست که در این بخش، شرایط بازنشستگی پیش از موعد مورد بررسی قرار گرفته است.

۶.۱. شرط سن بازنشستگی

با توجه به سن قانونی بازنشستگی، در کشورهایی که دارای قوانین بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، کارگران می‌توانند به‌طور میانگین ۵ تا ۶ سال قبل از سن قانونی بازنشستگی بازنشسته شوند. جنسیت نیز متغیر مهمی در خصوص سن بازنشستگی است، به‌نحوی که در برخی از کشورها مانند اتریش، بلغارستان، مقدونیه، لهستان، رومانی، صربستان و اسلوانی به‌طور متوسط سن قانونی بازنشستگی زنان ۵ تا ۶ سال از مردان کمتر است. برخی از کشورها نیز به صورت موقت تفاوت سن بازنشستگی زنان و مردان را به‌اجرا گذاشته‌اند؛ کشورهایی مانند بلغارستان، کرواسی و اسلوانی. برای نمونه در بلغارستان سن بازنشستگی از سال ۲۰۱۷ دو ماه برای مردان و ۴ ماه برای زنان در هر سال افزایش می‌یابد تا اینکه تا سال ۲۰۳۷ سن بازنشستگی زنان و مردان برابر شود. در بلغارستان سن بازنشستگی پیش از موعد برای کارگران

مشاغل دسته اول ۵۵ سال و برای مشاغل دسته دوم ۶۰ سال تعیین شده است. در کرواسی سن بازنشستگی زنان از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۳۰ هر سال سه ماه افزایش پیدا می‌کند و در اسلونی سن بازنشستگی و حداقل سابقه مردان و زنان برابر شده است (Natali, & Bart, 2016: 22).

تعیین سن بازنشستگی با تغییرات امید به زندگی دچار تغییر می‌شود و هدف از این تغییرات حفظ پایداری بلندمدت نظام بیمه و بازنشستگی است. بر همین اساس در نظام بازنشستگی فرانسه این ایده که امید به زندگی طولانی مستلزم سنوات خدمت و اشتغال به خدمت طولانی است، پذیرفته شده است^۱ (Bonnand, 2016: 13). با توجه به تغییرات امید به زندگی و افزایش متوسط عمر شهروندان در کشورهای اروپایی، طبیعتاً سن قانونی بازنشستگی برای کارگران عادی و متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور نیز دچار تغییراتی شده است. سن بازنشستگی قانونی و سن بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در برخی از کشورهای اروپایی به شرح زیر است:

در ایتالیا سن قانونی بازنشستگی در سال‌های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ برای کارکنان مرد بخش خصوصی، کارگران خوداشتغال مرد و کارمندان زن و مرد ۶۶ سال و ۳ ماه تعیین شده است. همچنین سن بازنشستگی کارمندان زن بخش خصوصی ۶۳ سال و ۹ ماه، کارگران خوداشتغال زن ۶۴ سال و ۹ ماه در نظر گرفته شده است (The Social Insurers of Europe, 2016: 38). به‌طور کلی سن بازنشستگی با توجه به افزایش امید به زندگی به تدریج افزایش می‌یابد و طبق برنامه بلندمدت از ژانویه سال ۲۰۲۱ سن بازنشستگی نمی‌تواند کمتر از ۶۷ سال باشد و تا سال ۲۰۵۰ سن بازنشستگی به ۶۹ سال خواهد رسید. کارمندان از ۶۱ سالگی مشروط به اینکه مجموع سن و سنوات حق بیمه آنان ۹۷ سال باشد می‌توانند بازنشسته شوند. در خصوص کارگران خوداشتغال نیز بازنشستگی از ۶۲ سالگی پیش‌بینی شده است؛ مشروط به اینکه مجموع سن و سنوات حق بیمه آنها ۹۸ سال باشد (The Social Insurers of Europe, 2016: 39). در ایتالیا چنانچه کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور واجد حداقل سابقه اشتغال و بیمه باشند در ۶۱/۷ سالگی، یعنی ۵ سال قبل از سن قانونی بازنشستگی، بازنشسته می‌شوند (Natali, & Bart, 2016: 22).

در مجارستان از حیث سن بازنشستگی، مردان پس از ۱۰ سال اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور از دو سال تخفیف در سن بازنشستگی برخوردار می‌شوند و به ازای هر ۵ سال اشتغال مازاد نیز یک سال از سن بازنشستگی کسر می‌گردد. این شرایط برای زنان مساعدتر است و به ازای هر ۸ سال اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، دو سال از سن بازنشستگی کسر می‌شود و برای هر ۴ سال خدمت مازاد نیز یک سال از سن بازنشستگی کاسته خواهد شد (Robert I. Gal, 2016: 4). همچنین از سن قانونی بازنشستگی کارگرانی که به مدت ۶ سال در معرض فشار هوای بالاتر از ۱۰۰ کیلوپاسکال باشند فارغ از

1. Longer life expectancy requires extended working lives.

جنسیت، دو سال کسر خواهد شد و به ازای هر سه سال خدمت اضافی نیز یک سال از سن بازنشستگی کم می‌شود؛ ضمن اینکه سن قانونی بازنشستگی برای هر دو جنس مذکر و مؤنث ۶۳ سال تعیین شده است که به تدریج در سال ۲۰۲۲ به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت (Robert I. Gal, 2016: 6).

در اسپانیا به‌عنوان یک قاعده کلی، سن قانونی بازنشستگی ۶۷ سال تعیین شده است و البته در خصوص افرادی که ۳۸/۵ سال سابقه پرداخت بیمه تأمین اجتماعی داشته باشند، سن بازنشستگی ۶۵ سال تعیین شده و حداقل سابقه پرداخت حق بیمه نیز ۱۵ سال است. در مورد مشاغل سخت و زیان‌آور سن بازنشستگی ۵۵ تا ۶۰ سال در نظر گرفته شده است؛ گلوبازان و هنرمندان بر اساس میزان سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور از سن قانونی بازنشستگی‌شان کسر خواهد شد (Cabrero, 2016: 9).

جدول زیر مدل بازنشستگی پیش از موعد ۵ کشور را نشان می‌دهد. سن عادی و قانونی بازنشستگی اکثر کشورها ۶۵ سال است به‌جز در مجارستان که ۶۲ سال تعیین شده است. در هر ۵ کشور، بازنشستگی پیش از موعد برای عموم کارگران پیش‌بینی شده است که سن بازنشستگی پیش از موعد در پرتغال ۵۵ سال، اسپانیا ۶۱ سال و مجارستان، ایتالیا و بلژیک ۶۰ سال است. ردیف اول جدول، سن بازنشستگی برای کارکنان مشاغل سخت و زیان‌آور را نشان می‌دهد؛ ضمن اینکه سن بازنشستگی با فرض ورود به خدمت در ۲۰ سالگی محاسبه می‌شود. عموماً سن بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور کمتر از سن بازنشستگی پیش از موعد در طرح عمومی است که این تفاوت در پرتغال و ایتالیا یک سال، بلژیک و مجارستان ۵ سال و در اسپانیا ۹ سال است. البته در طرح بازنشستگی پیش از موعد عمومی به دلیل کسر سنوات بازنشستگی و پرداخت حق بیمه کمتر، دریافت حقوق بازنشستگی کمتر خواهد بود؛ درحالی که حقوق بازنشستگی پیش از موعد به صورت مستمری کامل برقرار می‌شود (Zaidi & Whitehouse, 2009: 25).

جدول ۴. سن بازنشستگی کشورهای منتخب اروپایی

اسپانیا	پرتغال	ایتالیا	مجارستان	بلژیک	سن بازنشستگی
۵۲	۵۵	۵۹	۵۵	۵۵	بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور
۶۱	۵۵	۶۰	۶۰	۶۰	بازنشستگی پیش از موعد عادی
۶۵	۶۵	۶۵	۶۲	۶۵	بازنشستگی عادی (قانونی)

در نظام حقوقی ایران، نسبت به کارگران مشمول قانون کار مطابق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ سن بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور ۵۵ سال تعیین شده بود و با اصلاحات سال ۱۳۷۱، شرط سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تعیین شد. ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مجدداً در سال ۱۳۸۰ دستخوش تغییرات و اصلاحاتی شد و

برای اولین بار در قالب یک قانون دائمی، شرط سن برای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور حذف شد و بر این اساس، کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به صرف شرط سابقه و بدون شرط سنی بازنشسته می‌شوند. در خصوص کارکنان دولت نیز به لحاظ شرط مقرر در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ و تبصره ۳ آن و همچنین مقررات اصلاحی قانون یادشده مصوب ۱۳۸۳، بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور مقید و مشروط به شرط سنی خاصی نشده است. با توجه به عدم پیش‌بینی شرط سنی در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۵ مورخ ۱۸ فروردین ۱۳۸۷ نسبت به ابطال تبصره ۷ ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ که بر اساس آن، حداقل سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تعیین شده بود اقدام نموده است و تعیین شرط سنی را از موجبات تضییق و محدود ساختن قانون، و خارج از حدود اختیارات هیئت وزیران در وضع مقررات دولتی تشخیص داده است.

در قانون مدیریت خدمات کشوری، مطابق بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، حداقل سابقه جهت بازنشستگی عادی برای مشاغل غیرتخصصی، ۳۰ سال و برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر، ۳۵ سال آمده است و وفق تبصره یک ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری «سابقه مذکور در بند الف و همچنین شرط سنی مزبور در بند ب برای متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان و معلولان تا ۵ سال کمتر می‌باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی‌گردد» که بر اساس استنباط هیئت عمومی دیوان عدالت اداری حسب رأی شماره ۸۴۸ مورخ ۱ مرداد ۱۳۹۸ از حکم تبصره ۱ ماده ۱۰۳ چنین مستفاد می‌شود که سنوات خدمتی جهت بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور ۵ سال کاهش یافته و در هیچ‌یک از مقررات ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرط سنی برای متقاضی بازنشستگی پیش‌بینی نشده است. بر همین اساس در حال حاضر، بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری با ۲۵ سال سابقه و بدون لحاظ شرط سنی صورت می‌پذیرد.

۲.۶. شرط سابقه اشتغال حرفه‌ای در مشاغل سخت و زیان‌آور

مقررات سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در بین کشورهای مختلف و گاهی در داخل یک کشور، بسته به طبقه‌بندی مشاغل سخت و زیان‌آور متفاوت است. در بیشتر موارد، تعهدات حقوق بازنشستگی به سابقه اشتغال بستگی دارد.

در این راستا، برخی از مشاغل همچون معدنچیان (و در برخی موارد دریانوردان) که از دیرباز به‌عنوان

مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته شده‌اند از شرایط مطلوب بازنشستگی که همان بازنشستگی کامل در سنین پایین و با سابقه اشتغال کمتر است، برخوردار هستند. در بسیاری از موارد، معدنچیان از مزایای تعهدات بیشتر حقوق بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند که با استفاده از ضریب افزایشنده در همکاری ماهیانه محاسبه می‌شود (مانند لهستان). ضریب کاهش سن مطابق با میزان ارتباط با مواد سمی (برای مثال، استخراج زغال‌سنگ در اسپانیا) یا فرمول بازنشستگی ترجیحی محاسبه می‌شود (برای نمونه، جمهوری چک). سابقه اشتغال حرفه‌ای مشاغل سخت و زیان‌آور مورد نیاز معدنچیان در آلمان بین ۲۵ سال و در لهستان ۱۰ سال متغیر است. در لهستان، معدنچیان می‌توانند در ۵۵ سالگی پس از ۱۰ سال کار حرفه‌ای و در ۵۰ سالگی پس از ۱۵ سال کار حرفه‌ای بازنشسته شوند، و اگر ۲۵ سال سابقه حرفه‌ای داشته باشند بدون لحاظ حداقل سن بازنشسته می‌شوند.

صرف‌نظر از مقررات بازنشستگی پیش از موعد معدنچیان (در برخی موارد در یانوردان)، در خصوص مابقی طرح‌های خاص مشاغل سخت و زیان‌آور تفاوت‌های زیادی بین کشورها و طرح‌های داخلی هر کشور با توجه به دوره همکاری وجود دارد. در برخی کشورها مانند اتریش، یونان، فرانسه، اسپانیا، پرتغال و اسلوانی با توجه به سابقه اشتغال و بیمه‌پردازی، شرایط دوگانه‌ای اعمال می‌شود؛ به این معنا که سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور با ضریب متفاوت با سابقه اشتغال در مشاغل عادی محاسبه می‌شود. برای مثال، در یونان سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور ۶۲ سال تعیین شده و برای دریافت حقوق کامل بازنشستگی حداقل ۳۵ سال اشتغال و سابقه بیمه لازم است که حداقل ۲۵ سال از سنوات خدمت می‌بایست مربوط به اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور باشد و به‌طور کلی جهت کاهش سن بازنشستگی، حداقل می‌بایست ۱۲ سال از سنوات خدمت به مشاغل سخت و زیان‌آور اختصاص یافته باشد. در اتریش با توجه به طرح و نوع بازنشستگی، میزان سابقه متفاوت است؛ در طرح اول، بازنشستگی نیازمند ۴۵ سال اشتغال است که می‌بایست ۱۰ سال از سوابق بیمه‌پردازی در ۲۰ سال آخر اشتغال، مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور باشد. طرح دوم نیز مستلزم ۴۵ سال سابقه اشتغال است که حداقل ۲۰ سال از سابقه در ۳۰ سال آخر بیمه‌پردازی مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور باشد.

در برخی از کشورها مانند مقدونیه، کرواسی، اسپانیا، ترکیه، اسلواکی، صربستان، رومانی و پرتغال ملاک حداقل سابقه اشتغال، صرفاً میزان اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور است؛ برای مثال، در رومانی سابقه بیمه‌پردازی برای کارگران عادی برای بازنشستگی ۳۵ سال در نظر گرفته شده است اما کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور حسب نوع شغل و سختی کار می‌توانند با سابقه ۲۳ تا ۲۸ سال بازنشسته شوند.

در برخی دیگر از کشورها نیز سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به صورت مشروط برای دریافت حقوق بازنشستگی کامل کفایت می‌کند؛ برای مثال، در فنلاند تا سال ۲۰۱۷، بازنشستگی پیش از موعد مستلزم داشتن ۳۸ سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور و ارائه گواهی تأیید کاهش توانایی

کاری بوده است (Natali, & Bart, 2016: 23).

در آلمان در خصوص بازنشستگی پیش از موعد، معدنچیان در صورتی که ۲۵ سال سابقه کار مستمر در معان زیرزمینی داشته باشند به لحاظ سنی نیز با توجه به شرایط برقراری مستمری در ۵۰، ۵۵، ۶۰ و ۶۲ سالگی امکان پذیر است. ملوانان نیز می‌توانند از طریق بازنشستگی تکمیلی از ۵۶ سالگی مستمری دریافت نمایند. در خصوص کارمندان دولت، آتش‌نشانان با ۲۲ سال سابقه خدمت در آتش‌نشانی و ۶۰ سال سن بازنشسته می‌شوند که این سن به تدریج تا ۶۲ سال افزایش پیدا خواهد کرد. نیروهای پلیس فدرال و پلیس منطقه‌ای بسته به ایالت و درجه خدمات می‌توانند بین ۶۰ تا ۶۵ سالگی بازنشسته شوند. در خصوص نظامیان سن بازنشستگی عمومی ۶۲ در نظر گرفته شده، اما با لحاظ سختی و نوع کار، بازنشستگی در ۵۴ و ۵۵ سالگی نیز پیش‌بینی شده است. در بخش خصوصی، خلبانان در ۵۵ سالگی می‌توانند بازنشسته شوند (The Social Insurers of Europe, 2016: 30).

در ایتالیا به‌طور کلی سن بازنشستگی با توجه به افزایش امید به زندگی به تدریج افزایش می‌یابد و طبق برنامه بلندمدت از ژانویه سال ۲۰۲۱ سن بازنشستگی نمی‌تواند کمتر از ۶۷ سال باشد و تا سال ۲۰۵۰ سن بازنشستگی به ۶۹ سال خواهد رسید. در کشور نامبرده در خصوص بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور، داشتن ۳۵ سال حق بیمه و احراز یک یا چند مورد از معیارهای مشاغل سخت و زیان‌آور برای حداقل ۷ سال در ۱۰ سال گذشته ضروری است. کارمندان از ۶۱ سالگی مشروط به اینکه مجموع سن و سنوات حق بیمه آنها ۹۷ سال باشد، می‌توانند بازنشسته شوند. در خصوص کارگران خوداشتغال نیز بازنشستگی از ۶۲ سالگی پیش‌بینی شده است؛ مشروط به اینکه مجموع سن و سنوات حق بیمه آنان ۹۸ سال باشد (The Social Insurers of Europe, 2016: 39).

در بلژیک سابقه خدمت جهت بازنشستگی برای مردان ۴۵ سال و برای زنان ۴۴ سال است، اما برای معدنچیان، حقوق کامل بازنشستگی در پایان ۳۰ سال سابقه شغلی قابل دریافت است. برای ملوانان مستمری کامل پس از ۴۰ سال خدمت برقرار می‌شود که می‌بایست ۱۶۸ ماه یا ۱۴ سال از خدمت در دریا انجام شده باشد. در هوانوردی غیرنظامی، قوانین بازنشستگی با پیچیدگی‌هایی مواجه است و کارکنان عملیاتی با ۲۰ سال سابقه عملیاتی می‌توانند با ۳۰ سال خدمت از مستمری برخوردار شوند. برای مهمانداران شرایط کمی سخت‌تر است. آنها برای بازنشستگی نیاز به سابقه خدمت بیشتری دارند (Zaidi & Whitehouse, 2009: 17).

البته باید به این نکته نیز توجه داشت که در برخی از کشورها جهت اعطای بازنشستگی پیش از موعد بعضی از مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً شرط سابقه لحاظ شده و رسیدن به حد نصاب سنی خاصی برای بازنشستگی در نظر گرفته نشده است. نمونه‌های معمول در بسیاری از کشورها مشاغل ماندگاری مانند آتش‌نشانان، پرسنل پلیس و نیروهای مسلح و سایر مجریان قانون مانند دادستان‌ها، کارکنان بخش مشاغل هنری و سازهای بادی مجاز به بازنشستگی پیش از موعد بر اساس سنوات خدمت، فارغ از سن هستند. برای مثال،

در مجارستان، نظامیان و کارکنان نیروهای مسلح و آتش‌نشانان بدون درنظر گرفتن سن، مجاز به بازنشستگی پس از ۲۵ سال خدمت هستند. کارمندان مشاغل هنری خاص (مانند رقصندگان باله و معدنچیان نیز مجاز به بازنشستگی بدون درنظر گرفتن سن هستند؛ برای این موارد حداقل ۲۵ سال خدمت و در برخی موارد خاص ۲۰ سال سابقه خدمت مورد نیاز است. همچنین معدنچیان نیز در صورت وجود حد نصاب خدمت از بازنشستگی پیش از موعد بهره‌مند می‌شوند (Zaidi and Whitehouse, 2009: 20). در لهستان معلمان با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه معلمی این امکان را دارند که بدون درنظر گرفتن سن، از بازنشستگی پیش از موعد برخوردار شوند (The Social Insurers of Europe, 2016: 43).

در نظام حقوقی ایران در خصوص مشمولین قانون کار، بر اساس تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی اصلاحی ۱۳۸۰، بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور نیازمند حداقل ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور است و کارگران مشاغل سخت بدون رعایت شرط سنی و با صرف سابقه اشتغال در شغل‌های سخت و زیان‌آور می‌توانند بازنشسته شوند.

نسبت به میزان سابقه لازم کارکنان دولت جهت بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، بر اساس تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مصوب ۱۳۶۷ شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌شود، می‌توانند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت در مشاغل سخت و زیان‌آور، با درخواست کتبی خود با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند و بر اساس رأی شماره ۷۴۵ مورخ ۹ آبان ۱۳۹۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، جهت صدور حکم بازنشستگی می‌بایست متقاضی بازنشستگی پیش از موعد، مدت ۲۰ سال تمام در مشاغل سخت و زیان‌آور اشتغال داشته باشد.

در خصوص مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری، با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، مطابق با حکم ماده ۱۲۷ این قانون، کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر لغو گردیده است. به موجب بند «الف» ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، حداقل سابقه برای بازنشستگی ۳۰ سال ذکر شده است. تبصره ۱ ماده مذکور سابقه یادشده را جهت متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً تا ۵ سال تقلیل داده است. لذا با کاهش سابقه متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور، حداقل سابقه لازم برای بازنشستگی ۲۵ سال خدمت خواهد بود و فرض بازنشستگی با سابقه کمتر از ۲۵ سال، نقض مستندات قانونی مشروحه خواهد بود؛ ضمن اینکه حداکثر سنوات ارفاقی قابل احتساب ۵ سال بوده، مجموع سنوات اصلی و ارفاقی نباید از ۳۰ سال تجاوز نماید.

در تبصره ۲ ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۸، مدت سنوات ارفاقی هریک از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور با توجه به وظایف و درجات مختلف در مشاغل درجه یک به ازای

هر یک سال خدمت یک ماه، در مشاغل درجه دو به ازای هر یک سال خدمت دو ماه و در مشاغل درجه سه به ازای هر سال خدمت سه ماه تعیین شده است.

۷. منابع تأمین بار مالی بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان آور

سن عمومی بازنشستگی در کشورها به عنوان یک قاعده با لحاظ امید به زندگی تعیین می شود و اصولاً کارگرانی که در معرض خطر و مرگومیر زودرس هستند می بایست دارای امید به زندگی کمتری بوده، بالطبع در سنین پایین تر از مزایای بازنشستگی بهره مند شوند. در همین راستا، رایج ترین نوع جبران خدمات برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور، پرداخت دستمزد و پاداش و بازنشستگی پیش از موعد است. در صورت پیش بینی بازنشستگی پیش از موعد، پرداخت حق بیمه خاص و اضافی برای بازنشستگی پیش از موعد ضروری است. از آسیب های پیش بینی بازنشستگی پیش از موعد، ایجاد جذابیت برای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور است که باعث جذب افراد جهت اشتغال در این مشاغل به سبب بهره مندی از مزایا می شود؛ خصوصاً در مواردی که حق بیمه خاص مشاغل سخت و زیان آور به عنوان یارانه به کارفرمایان پرداخت می شود و کارفرمایان تمایل به اصلاح مؤلفه های خطرناک ندارند (Zaidi & Whitehouse, 2009: 8).

بنابراین، نرخ تعهد بیمه برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور بالاتر است. با در نظر گرفتن پرداخت نرخ بیمه بالاتر، کارگران با وجود کاهش سنوات خدمت با توجه به پرداخت نرخ بیمه بالاتر، بعد از بازنشستگی مستمری کامل دریافت می کنند. لذا به طور کلی با توجه به بار مالی بازنشستگی پیش از موعد، یکی از مباحث مهم بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان آور، منابع تأمین مالی ناشی از حق بیمه مازاد و خاص این گونه مشاغل است که در کشورهای مختلف قوانین متفاوتی در این باره وضع شده است. بار مالی ناشی از حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور ممکن است از سوی کارفرما، به وسیله کارگران و یا به صورت اشتراکی از جانب کارفرما و کارگر و یا از طریق یارانه دولتی تأمین شود.

در همین راستا در برخی از کشورهای اروپایی در کنار کاهش سن بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان آور، تعهدات بیمه ای مضاعفی برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور در نظر گرفته شده است؛ از جمله اتریش، یونان، اسپانیا، مقدونیه، صربستان و اسلونی. در بعضی از کشورها کارفرمایان حق بیمه بیشتری برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور به نسبت کارگران عادی پرداخت می کنند؛ کشورهایی همچون بلغارستان، اسپانیا، کرواسی، مقدونیه، پرتغال، رومانی، صربستان، اسلونی و ترکیه از آن جمله اند و در برخی از کشورها بخشی از بیمه مشاغل سخت و زیان آور از طریق یارانه و کمک دولتی تأمین می شود؛ مانند کشورهای اسلونی، پرتغال، لهستان، بلغارستان و اتریش. برای مثال، در اتریش حق بیمه مازاد مشاغل سخت و زیان آور از طریق همکاری بیمه تأمین اجتماعی و منابع مالی حاصل از بودجه مالیاتی دولت فدرال تأمین می شود. در پرتغال عمده حق بیمه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور از

سوی کارفرمایان تأمین می‌شود، اما در برخی از مشاغل مانند معدنچیان و پرسنل کنترل ترافیک هوایی حق بیمه از بودجه دولتی و تأمین اجتماعی پرداخت می‌گردد. در برخی از کشورها حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق کارفرمایان و کارگران تأمین می‌شود و در برخی از کشورها سرمایه‌گذاری در خصوص بار مالی مشاغل سخت و زیان‌آور از سوی بیمه‌های تکمیلی پرداخت می‌شود. مشارکت و میزان حق بیمه پرداختی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور معمولاً بیشتر از کارگران عادی است و بسته به نوع شغل و سابقه اشتغال کارگران، حق بیمه مزاد از ۱/۵ تا ۲۶ درصد متغیر است. برای مثال، در کرواسی نرخ حق بیمه مزاد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور با توجه به میزان سابقه کارگر می‌تواند بین ۴/۸۶ تا ۱۷/۵۸ درصد متغیر باشد (Natali, & Bart, 2016: 25)

در بلژیک منابع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق درآمدهای کلی تأمین اجتماعی تأمین و از سوی کارگران و کارفرمایان پرداخت می‌شود. در لهستان مقررات بازنشستگی پیش از موعد صرفاً تا سال ۲۰۰۸ اجرا می‌شده، به استثنای معدنچیان که امتیاز بازنشستگی پیش از موعد آنان مانند گذشته حفظ شده است و هیچ بودجه ویژه‌ای جهت مستمری‌های بازنشستگی پیش‌بینی نشده است و بار مالی بازنشستگی از منابع عمومی صندوق‌های بازنشستگی تأمین می‌شود (Zaidi & Whitehouse, 2009: 20).

در مجارستان به لحاظ تأمین مالی تا قبل از سال ۲۰۰۷ هیچ‌گونه حق بیمه اضافی برای مشاغل سخت و زیان‌آور از کارفرمایان دریافت نمی‌شد، اما از آن سال کارفرمایان موظف شدند تا ۱۳ درصد از دستمزد ناخالص را بابت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور علاوه بر حق بیمه متعارف پرداخت کنند. لذا بار مالی به تدریج از دولت به کارفرمایان منتقل شد، به نحوی که از سال ۲۰۱۱ کل سهم حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور برعهده کارفرمایان گذاشته شد (Robert I. Gal, 2016: 6).

در اسپانیا از حیث تأمین بار مالی بازنشستگی پیش از موعد، با اعمال ضریب کاهش سن بازنشستگی، به نسبت سنوات اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی الزاماً با افزایش نرخ حق بیمه بازنشستگی و تأمین منابع مالی آن امکان‌پذیر است و این مابه‌التفاوت باید به صورت مساوی از سوی کارفرما و کارگر پرداخت شود (Directorate-General for Employment, 2021: 33).

در فرانسه به لحاظ بار مالی مشاغل سخت در بخش خصوصی، حق بیمه از جانب کارفرما و در بخش دولتی مزایا از سوی دولت پرداخت می‌شود (The Social Insurers of Europe, 2016: 27). همچنین در این کشور در حال حاضر دو مکانیسم بازنشستگی پیش از موعد در بخش خصوصی وجود دارد که به موجب آن کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به دو دسته کارگران مشاغل خاص و کارگران صنایع کانی‌های معدنی (سرامیک) تقسیم‌بندی می‌شوند. هدف از پیش‌بینی این سیستم بازنشستگی، تشویق کارفرمایان به ایجاد تغییرات، اصلاح و بهبود محیط کار است که طی آن هزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت به اشتراک گذاشته می‌شود. در فرایند اصلاحی فرانسه، کارفرمایان می‌توانند حداکثر دو سال

بازنشستگی پیش از موعد با مستمری کامل را برای کارگران مشاغل سخت و خطرناک پیش‌بینی کنند و در مدت پیش‌بینی‌شده، کارگران موظف به انجام کار پاره‌وقت و آموزش هستند که حقوق ایام کار پاره‌وقت از سوی صندوق بازنشستگی تأمین می‌شود (Zaidi & Whitehouse, 2009: 21).

در کرواسی مزایای خاص مشاغل سخت و زیان‌آور در قالب سنوات ارفاقی و کاهش سن بازنشستگی پیش‌بینی شده است که حق بیمه‌ی مازاد از سوی کارفرما پرداخت می‌شود (European Commission, 2108: 104). در یونان ترتیبات حق بیمه‌ی این مشاغل جدای از حق بیمه‌ی عمومی نبوده، سهم حق بیمه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور از سوی کارگر، کارفرما و مشارکت دولت پرداخت می‌شود. با این حال، همان‌گونه که سهم پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما در مورد حق بیمه‌ی عمومی بیشتر است در خصوص حق بیمه‌ی اضافی مشاغل سخت و زیان‌آور نیز کارفرما درصد بیشتری نسبت به کارفرما پرداخت می‌کند (از سه درصد اضافی، ۲ درصد از سوی کارفرما و ۱ درصد از جانب کارگر پرداخت می‌شود) (Ziomas & Theodoroulakis, 2016: 9).

با توجه به آنچه بیان شد، کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف عموماً از بازنشستگی پیش از موعد بهره می‌برند. با اعمال این نوع بازنشستگی، صندوق‌های بازنشستگی به نسبت سنوات ارفاقی که بیمه‌پرداز پیش از سن بازنشستگی قانونی بازنشسته می‌شود، حق بیمه‌ی کمتری از کارفرمایان و کارگران دریافت می‌کنند که کسری دریافت حق بیمه با وضع و پیش‌بینی حق خاص و مازاد مشاغل سخت و زیان‌آور جبران می‌شود که منبع تأمین بار مالی ناشی از حق بیمه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور از مسائل اساسی در خصوص بازنشستگی پیش از موعد این دسته از مشاغل است. منبع پرداخت حق بیمه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای مختلف متفاوت است، در برخی کشورها تأمین مالی بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور بر برعهده‌ی کارفرمایان است و در برخی دیگر، همانند حق بیمه‌ی عادی به نسبت سهم، از سوی کارفرما و کارگر تأمین می‌شود. در خصوص بعضی مشاغل که عمدتاً مربوط به مشاغل دولتی است، حق بیمه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق یارانه و بودجه‌ی دولتی تأمین می‌شود. همچنین در برخی از کشورها تأمین بار مالی مشاغل سخت و زیان‌آور برعهده‌ی بیمه‌های تکمیلی است.

بنابراین با توجه به بهره‌مندی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از سنوات ارفاقی و در پی آن، بازنشستگی پیش از موعد آنان، در جهت تأمین بخشی از بار مالی وارده بر صندوق تأمین اجتماعی که از آثار مستقیم بازنشستگی پیش از موعد است، پرداخت حق بیمه‌ی اضافی و مختص مشاغل سخت و زیان‌آور در همه‌ی کشورهای اروپایی پیش‌بینی شده است. در نظام حقوقی ایران نیز مطابق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی در خصوص کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، پرداخت ۴ درصد حق بیمه ویژه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور برعهده‌ی کارفرما گذاشته شده است تا بخشی از بار مالی ناشی از بازنشستگی از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور از طریق پرداخت حق بیمه‌ی اضافی تأمین شود. در خصوص کارکنان دولت که متصدی مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، مطابق تبصره ۳ قانون نحوه‌ی بازنشستگی

جانبازان، کارکنان دستگاه‌های اجرایی می‌بایست نسبت به پرداخت کسورات بازنشستگی سهم مستخدم، حسب مدت سنوات ارفاقی اقدام نمایند تا بتوانند از مزایای بازنشستگی پیش از موعد تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی بهره‌مند شوند. همچنین مستند به تبصره ۴ ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۸، کسورات بازنشستگی سهم دستگاه بر حسب مدت سنوات ارفاقی از سوی دستگاه مربوطه پرداخت می‌گردد. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز طی رأی وحدت شماره ۳۳۳۲ مورخ ۲۹ بهمن ۱۳۹۸، به لزوم پرداخت کسورات بازنشستگی سنوات ارفاقی پرستاران و بهیاران دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان از سوی مستخدمان اشاره دارد.

نتیجه‌گیری

۱. با وجود تنوع رویکردهای کشورهای اروپایی در مواجهه با مشاغل سخت و زیان‌آور، در قوانین و مقررات بسیاری از کشورهای اروپایی مقررات ویژه‌ای جهت برقراری مزایا و حمایت خاص از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در نظر گرفته شده که در برخی از کشورها این مقررات ذیل مقررات عمومی بازنشستگی پیش‌بینی شده و در بعضی کشورهای اروپایی قوانین خاص و مجزا در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور وضع شده است. ضمن اینکه در معدودی از کشورهای اروپایی نیز به‌طور کلی حمایت ویژه و نظام خاص مشاغل سخت و زیان‌آور اساساً به رسمیت شناخته نشده است و کارگران این‌گونه مشاغل مانند کارگران عادی، در چارچوب نظام عمومی تأمین اجتماعی بازنشسته شده، از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار می‌شوند. در نظام حقوقی ایران، حمایت ویژه و حداکثری از مشاغل سخت و زیان‌آور مورد پیش‌بینی قانون‌گذار قرار گرفته است.
۲. روش تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای اروپایی یکی از مسائل چالش‌برانگیز است، اما به‌طور عمده دو روش اصلی در خصوص تعیین مشاغل و زیان‌آور در این کشورها در نظر گرفته شده است. در شمار زیادی از کشورهای اروپایی تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس فهرست انجام می‌شود؛ به این صورت که بر پایه مؤلفه‌های تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور، دسته‌ای از مشاغل به‌عنوان مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده، حسب مورد به تصویب پارلمان، هیئت وزیران و یا وزارتخانه مربوطه می‌رسد. در برخی از کشورها نیز لیست و فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور در قالب توافقنامه و پیمان‌های جمعی میان کارگران و کارفرمایان تعیین می‌شود. عوامل متعددی در تعیین فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور مؤثر است که از جمله می‌توان به اقتضات سیاسی و فرهنگی کشورها اشاره کرد. ضمن اینکه دسته‌ای از این‌گونه مشاغل مانند معدنچیان و کارگران دریانوردی با توجه به اینکه ذاتاً دارای وصف سخت و زیان‌آور هستند در عمده فهرست‌های مشاغل

- سخت و زیان‌آور احصا شده‌اند؛ لذا علی‌رغم برخی اشتراکات در مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور، فهرست واحدی از این مشاغل ارائه نشده است. در حقوق ایران، تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان دولت به‌موجب مصوبات هیئت وزیران انجام می‌شود و در خصوص مضمولان قانون کار از سوی کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور انجام می‌گیرد که با توجه به تعارض آرای صادره از این کمیته‌ها در خصوص مشاغل مشابه و کارگاه‌های یکسان، انحلال کمیته‌های استانی و تعیین فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور از جانب مرجع واحد و به صورت متمرکز ضروری به‌نظر می‌رسد.
۳. روش دیگر تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور، تطبیق عناوین شغلی با معیارهای کمی و کیفی است. در این روش کارگران این‌گونه مشاغل می‌بایست در بازه زمانی مشخص مقدار معینی انرژی مصرف کنند یا در شرایط فیزیکی و روانی خاص اشتغال داشته باشند و یا اینکه در ساعات خاصی از شبانه‌روز و به دفعات معین مشغول به کار باشند تا در شمار مشاغل سخت و زیان‌آور تلقی شوند. لذا در این روش هیچ فهرستی از مصادیق و عناوین شغلی ارائه نمی‌شود و در صورت احراز شرایط و مؤلفه‌های کمی و کیفی ارائه‌شده، شغل تحت تصدی کارگران به‌عنوان سخت و زیان‌آور تلقی می‌شود که البته تشخیص و تعیین این‌گونه مشاغل با شیوه اخیر نیز به لحاظ اجرایی و عملیاتی با چالش مواجه است؛ ضمن اینکه در برخی از کشورها از هر دو روش مبتنی بر فهرست و تعیین بر اساس معیارهای کمی و کیفی به صورت توأمان استفاده شده است. در خصوص ایران نیز به‌نظر می‌رسد تعیین معیار حداقل زمان اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به صورت روزانه، هفتگی، ماهانه و سالانه جهت حمایت از متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور اجتناب‌ناپذیر است.
۴. فارغ از روش‌های متنوع تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در کشورهای اروپایی، به‌طور کلی کارگران مشمول تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور که از مزایای خاص اشتغال در این‌گونه مشاغل بهره‌مند می‌شوند، علی‌رغم تفاوت در تعاریف و معیارها، درصد ناچیز و محدودی از جمعیت کار فعال و بازنشستگان را تشکیل می‌دهند که نشان‌دهنده رویکرد خاص، استثنایی و مضیق کشورهای اروپایی در شناسایی مشاغل سخت و زیان‌آور است؛ درحالی که در ایران با توجه به تعاریف موسع و فهرست‌های متعدد ارائه‌شده از این‌گونه مشاغل، درصد قابل‌توجهی از بازنشستگان و شاغلان را مضمولان مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور تشکیل می‌دهند.
۵. صرف اشتغال کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور موجب برقراری مستمری بازنشستگی پیش از موعد نخواهد بود، بلکه جهت بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور باید به صورت هم‌زمان دو شرط حداقل سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور و شرط سن بازنشستگی احراز شود تا کارگران از بازنشستگی پیش از موعد در این‌گونه مشاغل بهره‌مند شوند. در کشورهایی که مزایای خاص مشاغل سخت و زیان‌آور مورد پیش‌بینی قرار گرفته است، به نسبت سنوات اشتغال در

این مشاغل، ضریب کاهش سن بازنشستگی اعمال شده، برحسب نصاب‌های مشخص شده در هر کشور، کارگران می‌توانند در سنین پایین‌تر که معمولاً چند سالی از سن قانونی بازنشستگی کمتر است بازنشسته شوند. علاوه بر شرط سن، نصاب‌های مشخصی نیز جهت احراز حداقل سنوات اشتغال عملی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده که ضروری است کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بصورت هم‌زمان شرط سن و شرط سابقه را احراز نمایند تا به صورت پیش از موعد بازنشسته شوند. در حقوق ایران ملاحظه می‌گردد شرط سنی به‌طور کلی از شرایط بازنشستگی پیش از موعد حذف شده است و بازنشستگی پیش از موعد صرفاً با شرط سابقه صورت می‌پذیرد. حذف شرط سنی از شرایط بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور از تغییرات نادرست و بدون مبنای قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور به‌نظر می‌رسد. از مهم‌ترین آثار حذف شرط سنی، می‌توان به بازنشستگی در سنین پایین و افزایش دایره شمول مضمولان بازنشستگی پیش از موعد اشاره نمود، به‌نحوی که حسب برآوردهای انجام شده در صورت لحاظ شرط سنی جهت بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، آمار مضمولان مشاغل سخت و زیان‌آور ۳۳ درصد کاهش پیدا خواهد کرد و هزینه‌های اجرای بازنشستگی پیش از موعد سازمان تأمین اجتماعی حدود ۳۰ درصد کاهش خواهد یافت (ریاضی، ۱۳۹۷: ۴۱).

۶. در بسیاری از کشورهای اروپایی بازنشستگی پیش از موعد منوط به احراز شرط سن و حداقل سابقه اشتغال است که در مقایسه با شرایط بازنشستگی با مزایا و حقوق کامل از تمایز قابل توجهی برخوردار نیست. سن بازنشستگی پیش از موعد به‌طور میانگین ۲ تا ۴ سال کمتر از سن قانونی بازنشستگی است، اما شرط سابقه چندان کمتر از سابقه قانونی بازنشستگی نیست. هرچند که در خصوص برخی از مشاغل خاص و استثنایی که ویژگی سخت و زیان‌آور به‌عنوان وصف و اقتضای ذاتی آنان تلقی می‌شود صرفاً شرط سابقه در نظر گرفته شده و نصاب سنی خاصی جهت بازنشستگی لحاظ نشده است که البته این موارد به صورت محدود در خصوص مشاغل ویژه لحاظ شده و بازنشستگی پیش از موعد عمده مشاغل سخت و زیان‌آور، مستلزم احراز شرط سن و سابقه، به صورت توأمان است. سنوات ارفاقی حداقلی لحاظ شده جهت بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان یک اصل مسلم مورد پیش‌بینی قرار گرفته است؛ درحالی که در حقوق ایران سنوات ارفاقی مضمولان قانون کار جهت اشتغال متوالی ۱۰ سال و برای اشتغال متناوب ۵ سال در نظر گرفته شده و در خصوص کارکنان دولت نیز سنوات ارفاقی، حسب مقررات استخدامی حاکم بین ۱۰ تا ۵ سال لحاظ شده است که بازنگری در سنوات ارفاقی پیش‌بینی شده، با توجه به تبعات مالی و اقتصادی بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی امری ضروری است.

۷. با توجه به سیاست‌های ریاضت اقتصادی دو دهه اخیر در سطح اروپا، بحران ورشکستگی

صندوق‌های بازنشستگی، افزایش امید به زندگی و تبعات و بار مالی ناشی از بازنشستگی پیش از موعد، اصلاحات گسترده نظام بازنشستگی خصوصاً ناظر به مشاغل سخت و زیان‌آور، حسب مصوبات کمیسیون اروپا در دستور کار تمامی کشورهای اروپایی قرار گرفته است. تمرکز سیاست‌های اصلاحی بازنشستگی بر افزایش سن قانونی بازنشستگی، بازنگری و کاهش مصادیق فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور و در نظر گرفتن شرایط سخت‌گیرانه جهت بازنشستگی پیش از موعد بوده است، به نحوی که برخی کشورها به طور کلی نظام خاص مشاغل سخت و زیان‌آور را حذف کرده‌اند و یا به صورت محدود و استثنایی نسبت به یک یا دو عنوان شغلی استثنایی در نظر گرفته‌اند. برخلاف رویه انقباضی و اصلاحی کشورهای اروپایی در بازنگری مقررات بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور، در نظام حقوقی ایران سیر تحولات قانون‌گذاری مشاغل سخت و زیان‌آور تمایل به تسهیل بازنشستگی پیش از موعد و گسترش مصادیق و فهرست‌های مشاغل سخت و زیان‌آور را نشان می‌دهد.

منابع

الف) فارسی

۱. ریاضی، محسن (۱۳۹۷). تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی. *فصلنامه تأمین اجتماعی*، سال چهاردهم، (۱)، ۴۲-۱۵.
۲. فضائلی‌نژاد، مصطفی و احسن‌نژاد، مسعود (۱۳۹۸). بررسی تطبیقی برخی از مفاد گزارش‌های گزارشگران ویژه شورای حقوق بشر در خصوص وضعیت حقوق بشر در ایران با نظام حقوقی ایران. *حقوق تطبیقی*، ۱۰ (۲)، ۶۱۷-۶۳۸.

ب) انگلیسی

1. Alessandro Milazzo & Elena Vigna (2018). *The Italian Pension Gap: a Stochastic Optimal Control Approach*. Cornell University, arXiv:1804.05354v1, [Submitted on 15 Apr 2018].
2. Asghar Zaidi & Edward Whitehouse (2009). OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPER N°91 SHOULD PENSION SYSTEMS RECOGNISE "HAZARDOUS AND ARDUOUS WORK"? OECD Social, *Employment and Migration Working Papers No. 91*, Applications for permission to reproduce or translate all or part of this material should be made to: Head of Publications Service OECD 2, rue André-Pascal 75775 Paris, CEDEX 16 France Copyright OECD 2009.
3. Bonnard, Gaby (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs France, Social Affairs and Inclusion. *EUROPEAN COMMISSION, B-1049 Brussels*.
4. Cabrero, Rodríguez-, Arriba, Marbán, Montserrat and Moreno (2016). ESPN Thematic

- Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Spain. *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission B-1049 Brussels.*
5. David Natali, Slavina Spasova and Bart Vanhercke (2016). Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe A study of national policies. *EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate C — Social Affairs Unit C.2 — Modernisation of social protection systems*, July 2016.
 6. Deranty, Jean-Philippe and Craig MacMillan (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work". *JOURNAL of SOCIAL PHILOSOPHY*, Vol. 43 No. 4, Winter 2012, 386–405. © 2012 Wiley Periodicals, Inc.
 7. Directorate-General for Employment European Union, Social Affairs and Inclusion (2021). Your social security rights in Spain, B-1049 Brussels.
 8. Esser, ngrid & Joakim Palme (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs sweden. *EUROPEAN COMMISSION , Social Affairs and Inclusion, B-1049 Brussels.*
 9. European Commission (2012). White paper. An Agenda for Adequate. *Safe and Sustainable Pensions, COM.*
 10. European Commission (2015). The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol. I, pp. 181-183.
 11. EUROPEAN COMMISSION EUROSTAT (2015) *The Civil Service remuneration system in the Netherlands and the calculation of Specific Indicators for Article 65 purposes* [Version 20.10.2015].
 12. International labour organization (2017).T Looking for answer researching hazardous worke. *fundamental Principle and Right at work Branch.*
 13. Robert I. Gal (2016). ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Hungary. *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission B-1049 Brussels.*
 14. the European Trade Union Confederation- ETUC et al. (2014). Better Understanding 'Arduous Occupations' within the European Pension debate. Final Report. *European Federation of Building and Woodworkers et al, Brussels.*
 15. The Social Insurers of Europe (2016). Report of the European Social Insurance Platform (ESIP) January 2016 Career management, rehabilitation and early retirement in strenuous jobs ("Hard Jobs"). *EUROPEAN SOCISL INSURANCE PLATFORM.*
 16. Thierry Debrand and Pascale Lengagne (2008). Working Conditions and Health of European Older Workers, Document de travail Working paper. *Institut de recherche et documentation en économie de la santé*, February 2008.
 17. Vork, Anders & Piirits Magnus (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Estonia, EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, *Social Affairs and Inclusion Directorate C Social Affairs, Unit C.2 Modernisation of social protection systems B-1049 Brussels.*
 18. Ziomas, Dimitris & Menelaos Theodoroulakis (2016). ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Greece. *EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.*