

**درخواست ارایه طرح‌نامه (RFP)**

**عنوان طرح**

**«آسیب‌شناسی قانون بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور باتوجه‌به آلاینده‌های محیط کار و استانداردهای سالم‌سازی و ارائه اصلاحات»**

**واحد درخواست‌کننده**

**معاونت بیمه‌ای سازمان تامین اجتماعی**

**گروه پژوهشی**

**بیمه‌های اجتماعی و محاسبات**

|  |
| --- |
| **عنوان: «آسیب‌شناسی قانون بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور باتوجه‌به آلاینده‌های محیط کار و استانداردهای سالم‌سازی و ارایه اصلاحات»** |
| * **نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:**   **طرح پژوهشی■ گزارش کارشناسی□ سند سیاست‌گذاری □** |
| * **عنوان برنامه راهبردی کلان و بخشی مرتبط با پژوهش: مشاغل سخت و زیان‌آور** |

**«طرح پژوهشی»**

استانداردترین تولید علمی شناخته‌شده است که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود. مراحل اجرای طرح پژوهشی شامل نیازسنجی پژوهشی (از طریق طرح سالانه نیازسنجی پژوهشی سازمان)، تعیین عنوان، شرح خدمات، دریافت پروپوزال، ارزیابی و تایید پروپوزال توسط شورای پژوهش، انعقاد قرارداد، انجام پژوهش، داوری علمی و تایید نهایی شورای پژوهش می‌باشد.

**«سند سیاست‌گذاری»[[1]](#footnote-1)**

‌«سند سیاست‌گذاری» گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سؤال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص‌‌ است. استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست‌گذاری افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود.

* بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی[[2]](#footnote-2)» می‌گویند، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارائه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد.
* بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در 3 تا 5 صفحه مطابق چارچوب تعیین‌شده تهیه می‌شود، «پیشنهادات سیاست‎‌گذاری[[3]](#footnote-3)» نامیده می‌شود.
* بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارائه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری[[4]](#footnote-4)» نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

**«گزارش کارشناسی»**

شامل ارائه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص موردنظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا در مدت‌زمان چند روز تا حداکثر 3 ماه، گزارش مورد نظر را منطبق با فرمت ارائه‌شده تهیه و ارائه نماید.

**بیان و توصیف مسئله:**

* **مفهوم کلی و پایه مرتبط با موضوع:**

در قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌های مختلفی در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور بیان گردیده و تکالیفی بر عهده نهادهای مختلف نهاده شده که اهم آن در قانون کار و قانون تامین اجتماعی به شرح زیر است:

در تبصره ۲- الف- ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مشاغل سخت و زیان­آور و نقش و مسئولیت کارفرما آمده است:

تبصره ۲- الف- ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی: کارهای سخت و زيان‌آور کارهايی است که در آنها عوامل فيزيکی، شيميايی، مکانيکی و بيولوژيکی محيط کار غير استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفيت‌های طبيعی (جسمی و روانی) در وی ايجاد گردد که نتيجه آن بيماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگيری تمهيدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ايمنی و غيره صفت سخت و زيان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش يا حذف نمود.

۱- کارفرمايان کليه کارگاه‌های مشمول قانون تامين اجتماعی، که تمام يا برخی از مشاغل آنها حسب تشخيص مراجع ذی‌ربط سخت و زيان‌آور اعلام گرديده يا خواهند گرديد، مکلف هستند ظرف دو سال از تاريخ تصويب اين قانون نسبت به ايمن‌سازی عوامل شرايط محيط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص‌شده در قانون کار و آيين‌نامه‌های مربوطه يا ساير قوانين موضوعه در اين زمينه اقدام نمايند .

در قسمت (ب) این تبصره نیز حمایت­ها تصریح شده است.

ب- حمايت‌ها:

۱- افرادی که حداقل بيست سال متوالی و بيست‌وپنج سال متناوب در کارهای سخت و زيان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق­بيمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمايند. هر سال سابقه پرداخت حق­بيمه در کارهای سخت و زيان‌آور يک سال و نيم محاسبه خواهد شد.

۵- تشخيص مشاغل سخت و زيان‌آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخيص فرسايش جسمی و روحی و ساير موارد مطروحه در اين تبصره به موجب آيين‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تامين اجتماعی و وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهيه و به تصويب هيات وزيران خواهد رسيد.

قانون اصلاح تبصره 2 الحاقی ماده 76 قانون تامین اجتماعی در تاریخ 14/7/80 توسط قانونگذار و با هدف کاهش نرخ حوادث و بیماری‌های شغلی، بهبود شرایط سخت و زیان‌آوری مشاغل، صیانت از نیروی کار و ایمن‌سازی محیط تدوین و به اجرا گذارده شد. مشاغل گروه (الف) مشاغلی هستند که صفت سخت و زیان‌آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آنها را حذف نمود. مشاغل گروه (ب) مشاغلی هستند که ماهیتا سخت و زیان آور بوده و با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما صفت سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌گردد. وفق ماده 3 آیین‌نامه مذکور کارفرمایان کارگاه‌های دایر که از تاریخ تصویب این آیین‌نامه تمام یا برخی از مشاغل آنها در کمیته های بدوی و تجدید نظر استانی یا شورای عالی حفاظت فنی، سخت و زیان‌آور شناخته شده یا می‌شود مکلف‌اند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا حسب مورد نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام کنند و صفت سخت و زیان‌آوری گروه الف را حذف نمایند. اما فارغ از این‌که مشاغل سخت و زیان‌آور مورد نظر از نوع اول باشند یا نوع دوم، اشتغال به این فعالیت‌ها پیامدهایی را به دنبال دارد. یکی از پیامدهای اصلی تحلیل بهره‌وری نیروی کار است. در نتیجه این امر است که کارفرما ناچار به گردش سریع‌تر میان نیروی کار جدید و نیروی کار پیشین می­شود و این چنین هزینه‌های سربار تولید افزایش می­یابد. این امر خود متعاقباً کارفرما را به عدم رعایت استانداردهای حین کار وامی­دارد و این چرخه معیوب تکرار خواهد شد. یک چرخه­ معیوب دیگر این است که این موضوع سبب افزایش هزینه‌های درمانی شده و خود بار دیگر بهره‌وری را کاهش می‌دهد.

* **ضرورت موضوع:**

حدود 52 درصد جمعیت ایران تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی هستند. بالغ بر 62 درصد مخارج سازمان مربوط به تعهدات بلندمدت است که در 3 سال اخیر حدود 31 درصد رشد داشته است. 65 درصد پرونده مستمری بگیران متعلق به بازنشستگان است. از آن میان نیز مشاغل سخت و زیان‌آور 22 درصد تعداد کل بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی را تشکیل می­دهند. از لحاظ مخارج نیز در سال 1395 بیش از 28 درصد از کل مخارج مستمری بازنشستگان مربوط به بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور است. از اول اجرای طرح لغایت سال 1397، بالغ بر 22 هزار جلسه کمیته استانی تشکیل گردیده و از کل متقاضیان حدود 78.3 درصد در کمیته‌های استانی تایید شده‌اند. بر اساس موارد فوق بررسی و تحلیل بازنشستگی­های پیش از موعد و سخت و زیان­آور بسیار مهم هستند. با توجه به تعریف نیز معیار سخت و زیان‌آوری شغل غیر استاندارد بودن و عوامل زیان‌آور محیط کار است که نتیجه آن نیز عارضه و بیماری مرتبط با شغل می‌باشد. از این حیث شناخت عوامل زیان‌آور، کنترل آن­ها و سالم­سازی محیط کار حایز اهمیت فراوانی است و طرح مذکور بررسی این موضوعات را دنبال می­کند.

* **شرح مسئله:**

شناخت عوامل زیان‌آور محیط کار و راهکارهای کنترل آن­ها و سالم­سازی محیط کار هدف این طرح است که می­توان آن را در دو مرحله جداگانه پی گرفت. گام نخست بررسی قوانین و آیین‎‌نامه‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور و آسیب‌شناسی اجرای قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی است. در این راستا، ضرورت دارد محاسن و معایب این قوانین از منظر سالم‌سازی و بهسازی محیط کار مورد بحث قرار گیرد و به این سؤالات پاسخ داده شود که چگونه بر اساس قوانین و آیین‌نامه‌ها مشاغل به‌عنوان سخت و زیان‌آور شناسایی می‌شوند، نحوه تشخیص میزان سخت و زیان‌آوری مشاغل در کشور چگونه است و روند احکام صادره در کمیته‌ها و بازنشستگی‌های سخت و زیان‌آور به چه شکل است و اینکه چگونه قانون مشاغل سخت و زیان‌آور می‌تواند به بهسازی و سالم‌سازی محیط کار کمک کند و در نهایت پیشنهادات در خصوص اثرگذاری مناسب بر سالم‌سازی و بهسازی محیط کار اریه خواهد گردید.

در گام دوم، از آنجایی که در مورد بازنشستگان تنها آمار و اطلاعات پس از برقراری مستمری در سازمان وجود دارد، دسترسی به اطلاعات دوره کاری از نظر شغل و آلاینده­ها دشوار خواهد بود. با این وجود می­توان از طریق نمونه­گیری و مراجعه به مبادی مرتبط مانند وزارت‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بازنشستگان و صنعت یا محل کار وی حسب مورد، جهت کسب اطلاعات مورد نیاز به مقصود رسید. در این بخش، هدف غایی این است که عوامل زیان‌آور و آلاینده­های محیط کار به تفکیک نوع صنایع و اشتغال مورد بررسی قرار ‌گیرند و طبقه‌بندی ‌شوند و ارتباط آن‌ها با سخت و زیان‌آوری مشاغل، بر اساس نوع سخت و زیان‌آوری (گروه الف و ب) و نوع آلاینده تحلیل ‌شود. همچنین به تطبیق عوامل آلاینده با استانداردها و شاخص­های سالم­سازی محیط کار پرداخته شود. در این گام، باید به این پرسش‌ها پاسخ داده شود که شاخص‌های بهسازی و سالم‌سازی محیط کار چیست و چگونه می‌توان پیشرفت یک محیط کار از این حیث را اندازه گرفت و نظارت کرد، و همچنین ارتباط فاکتورهای مختلف با یکدیگر چگونه است و درنهایت پیشنهادات لازم دراین خصوص بر اثر نتایج به دست آمده ارائه گردد. گام نخست در قالب یک گزارش کارشناسی و گام‌ دوم در قالب یک طرح پژوهشی انجام می‌شود.

* **اهداف:**
* **هدف کلی:** آسیب‌شناسی شرایط سخت و زیان‌آوری مشاغل در سازمان تامین اجتماعی از نظر آلاینده­ها و سالم­سازی محیط کار

* **اهداف اختصاصی:**

- آسیب‌شناسی اجرای قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی

- شناسایی وضعیت عوامل زیان‌آور محیط کار در مشاغل سخت و زیان‌آور به تفکیک آلاینده (با توجه به تعداد نیاز به نمونه‌گیری است)

- ارتباط عوامل زیان‌آور محیط کار با فاکتورهای مختلف مانند سن، جنس، فعالیت کار، گروه الف و ب و ارائه پیشنهادات

- اقدامات بهسازی و سالم­سازی محیط کار با تمرکز بر تفاوت­های موجود در کشورهای مختلف و ایران

* **محدوده مکانی:** کل کشور
* **زمان مورد انتظار اجرای پژوهش:** 12 ماه

* **شرح خدمات:**

**فاز اول به‌صورت گزارش کارشناسی:**

**آسیب‌شناسی اجرای قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی**

* تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور و مروری بر قوانین و آیین‌نامه‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور در کشور
* آسیب‌شناسی و بررسی نحوه اجرای قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در سازمان تامین اجتماعی ایران
* گزارش تحلیلی و توصیفی آماری از **روند و تعداد بازنشستگی‌های** مشاغل **سخت و زیان‌آور به تفکیک استان، سن، جنس و..**
* تحلیل و آسیب‌شناسی نحوه تشکیل کمیته‌های بررسی و نحوه تصمیم‌گیری (معیارها و مولفه‌های موثر در شناسایی مشاغل به‌عنوان سخت و زیان‌آور) و شرایط صدور آرای کمیته‌ها با تاکید بر عوامل زیان‌آور و آلاینده‌های محیط کار
* تعیین نقاط ضعف ساختاری و اجرایی قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در ایران مبتنی بر سالم‌سازی و بهسازی محیط کار
* راهکارهای اصلاح قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در ایران به منظور استانداردسازی مولفه‌های تشخیص سخت ‌و زیان‌آوری مشاغل
* راهکارهای اصلاح قانون بازنشستگی سخت و زیان‌آور در ایران به منظور اثرگذاری مناسب بر سالم‌سازی محیط کار
* راهکارها و اقدامات بهسازی و سالم­سازی محیط کار در کشورهای مختلف و ایران باتوجه‌به انواع آلاینده‌ها و عوامل زیان‌آور

**فاز دوم به‌صورت طرح پژوهشی:**

**بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور، عوامل زیان‌آور محیط کار و استانداردهای سالم‌سازی**

* بررسی توصیفی و تحلیلی آماری تاثیر آلاینده‌ها و عوامل زیان‌آور بر تعیین میزان یا درجه سختی و زیان‌آوری مشاغل (گروه الف و ب)
* وضعیت آلاینده‌ها و عوامل زیان‌آور محیط کار در مشاغل سخت و زیان‌آور سازمان به‌طورخاص به تفکیک نوع آلاینده
* بررسی ارتباط عوامل زیان‌آور محیط کار با فاکتورهای عمومی مانند نوع صنعت، شغل و نوع فعالیت اقتصادی و طبقه‌بندی آن‌ها
* بررسی ارتباط عوامل زیان‌آور محیط کار با فاکتورهای اختصاصی نظیر سن، جنس، سابقۀ کار و ...
* معیارها و مولفه‌های تشخیص درجه سخت‌ و زیان‌آوری مشاغل در جهان و استانداردهای بین‌المللی (شناسایی و طبقه‌بندی انواع آلاینده‌ها و عوامل زیان‌آور و حدود مجاز مرتبط با سخت و زیان‌آوری مشاغل)
* الگوهای جهانی برای سالم‌سازی و بهسازی محیط کار و نظارت بر این فرآیند
* تحلیل نحوه اجرای قانون بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور و کارایی آن در خصوص سالم‌سازی محیط کار (با در نظر گرفتن نحوه نظارت بر سالم‌سازی محیط کار توسط کارفرمایان)
* آسیب‌شناسی رفتار کارفرمایان در رفع یا حذف صفت سخت و زیان‌آوری مشاغل گروه الف و شناسایی انگیزه‌های آن‌ها در این خصوص

* **خروجی‌های مورد انتظار**
* ارایه گزارش کارشناسی برای فاز اول

- ارایه گزارش‌ پژوهشی برای فاز دوم

- ارایه پیشنهادات در قوانین و آیین‌نامه‌های مرتبط و اصلاحات مد نظر

|  |
| --- |
| **نام و امضای معاون یا بالاترین مقام اجرایی حوزه:** |
| **نام و امضای نماینده تام‌الاختیار معاونت/کارفرما:** |
| **نام و امضای مدیر گروه پژوهشی موسسه:** |
| **نام و امضای معاون پژوهشی موسسه:** |
| **تاريخ تکميل فرم: 13خرداد 1399** |

1. . Policy Paper [↑](#footnote-ref-1)
2. . Managerial Brief [↑](#footnote-ref-2)
3. . Policy Brief [↑](#footnote-ref-3)
4. . Policy Paper [↑](#footnote-ref-4)