

تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضاء غیر هیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان آور در دانشگاه‌ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری

حامد گرمی*

زینب عصمتی**

چکیده

در نظام حقوقی ایران، بیمه اجتماعی بالاخص بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور در سازمان واحدی متمرکز نشده و برای گروه‌های مختلف اجتماعی نظامات قانونی متفاوتی پیش‌بینی گردیده است. کارکنان دانشگاه‌ها از جمله گروه‌هایی هستند که از مقررات خاص استخدامی پیروی می‌کنند. علاوه بر متون قانونی که مهم‌ترین منبع حقوق در کشور ما به شمار می‌رود، آراء محاکم به‌ویژه در معنای خاص آن، آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری اهمیت خاصی در این زمینه می‌یابد. هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل حقوقی بازنشستگی کارمندان (اعضاء غیر هیئت علمی) متصدی مشاغل سخت و زیان آور دانشگاه‌های تابع وزارتین علوم و بهداشت در پرتو آراء دیوان عدالت اداری می‌باشد. با توجه به ویژگی خاص مطالعات حقوقی در این مقاله از روش تحلیلی - توصیفی استفاده شده است. در ابتدا مفاهیم بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد و مشاغل سخت و زیان آور بیان شده و سپس ضرورت و مبانی نظری بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور مورد بررسی قرار گرفته است؛ در نهایت نظامات متعدد قانونی پیش از موعد بازنشستگی و آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مرتبط با موضوع، مورد تحلیل شده است. این پژوهش درصد پاسخ‌گویی به این سوال است که با توجه به قوانین عام در زمینه مشاغل سخت و زیان آور و صلاحیت وضع مقررات توسط دانشگاه‌ها، وضعیت حقوقی کارکنان این مجموعه‌ها چگونه خواهد بود؟ نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که نظام‌های قانونی متعددی در بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور وجود دارد؛ اما بر اساس آراء وحدت رویه متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، قانون بازنشستگی پیش از موعد، مشاغل

سخت و زیان‌آور صرفاً درباره کارگران (قانون کار) اعمال می‌گردد و صرف پرداخت حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی شمول قانون تأمین اجتماعی را در پی نخواهد داشت؛ لذا علی‌رغم تابعیت دانشگاه‌ها از آیین‌نامه استخدامی خاص مصوب هیئت‌امنای خود، تمامی اعضای غیرهیئت‌علمی دانشگاه‌های وزارتین مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... مصوب ۱۳۶۷ هستند.

کلیدواژه‌ها:

بازنشستگی، مشاغل سخت و زیان‌آور، کارمند، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

بشر در طول تاریخ همواره در پی به دست آوردن امنیت فردی و اجتماعی بوده است. در دنیایی پر از تلاطم و تهدیدهای گوناگون، افراد تلاش می‌نمایند خود و بستگان خود را در مقابل انواع خطرات اجتماعی و اقتصادی که زندگی آنان را به‌ویژه در دوران پیری مورد تهدید قرار می‌دهد محافظت نمایند؛ زیرا انسان‌ها با رسیدن به سن خاصی نیروی کار و فعالیت خود را به صورت کامل یا نسبی از دست داده و در خود احساس نیاز به دست کشیدن از کار و تمایل به استراحت پیدا می‌کنند. در صورت تحقق این حالت و عملی ساختن آن، درآمد او کاهش می‌یابد و در نتیجه به حمایتی جهت جبران کاهش مزبور نیازمند می‌گردد. در چنین شرایطی، نظام‌های تأمین اجتماعی نقش بسیار حساسی در تأمین امنیت رسمی و قانونی برای نیروی کار فعال و همچنین بازنشسته جامعه به عهده دارند. مقررات مربوط به بازنشستگی پیش از موعد از جمله مقررات حمایتی است که قانونگذار در راستای اهداف کلان خود به منظور ایجاد چتر حمایتی برای افشار شاغل اعم از کارگر و کارمند که در معرض آسیب‌های جدی در محیط کار خود می‌باشند، وضع کرده است تا بدین وسیله ضمن کاهش آثار و عوارض ناشی از سختی محیط کار، دولت را نیز از پرداخت هزینه‌های هنگفت که ممکن است به این جهت در حوزه بهداشت و درمان بر آن تحمیل گردد، معاف دارد. در این مقاله به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه تابع وزارت علوم و وزارت بهداشت پرداخته شده است. کارکنان دولت بخش عظیمی از نیروی کار در کشور را تشکیل می‌دهند که ارائه بسیاری از خدمات عمومی برعهده آنان قرار دارد و تصمیمات آنها تأثیر بسیار زیادی بر همه امور کشور اعم از اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی بر جای می‌گذارد، از طرف دیگر وظایف دولت، به‌گونه‌ای است که نیازمند به‌کارگیری نیروهای متخصص، دارای توانایی‌ها و مهارت‌های اداری و اساسی است. هدف قانون از وضع مقررات در این حوزه حمایت از نیروی انسانی و صیانت از سلامت آنها است با عنایت به اینکه قوانین متعددی در حوزه بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور وجود دارد. از دیگر سو، دانشگاه‌ها به واسطه قوانینی چون ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور از شمول مقررات عمومی کشور مستثنا هستند و از مصوبات هیئت‌امنا خود که حسب مورد به تصویب وزیر مربوطه می‌رسد تبعیت می‌نمایند. سوال مطرح در این زمینه آن است که با توجه به قوانین عام در زمینه مشاغل سخت و زیان آور و صلاحیت وضع مقررات توسط دانشگاه‌ها وضعیت حقوقی کارکنان این مجموعه‌ها چگونه خواهد بود؟ در پاسخ، تشریح این قوانین و نظام‌های حقوقی مربوطه بالاخص تحلیل بازنشستگی متصدیان مشاغل سخت و

زیان آور در دانشگاه‌ها، دارای اهمیت است؛ البته قابل ذکر است که دیوان عدالت اداری به عنوان عالی‌ترین مرجع رسیدگی امور اداری در نظام قضایی کشور در حقوق تأمین اجتماعی جایگاه ممتازی دارد. آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به عنوان رویه خاص محسوب می‌گردد و با در نظر داشتن رویکردی کاربردی و ملموس، موضوع بررسی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور کارمندان دانشگاه در پرتو آراء دیوان عدالت اداری برای این مقاله انتخاب شده است.

مقوله مشاغل سخت و زیان آور از زوایای گوناگونی مورد بررسی قرار گرفته است. در این میان می‌توان به فراخور نوشتار حاضر، به چند اثر علمی در خصوص بازنشستگی متصدی مشاغل سخت و زیان آور اشاره نمود. در فصل هفتم (بازنشستگی) از کتاب قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی به کوشش عمران نعیمی و همکاران وی، به بررسی و تحلیل ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی پرداخته که موضوع مشاغل سخت و زیان آور بر مبنای قانون تأمین اجتماعی می‌باشد و صرفاً به مشمولان قانون تأمین اجتماعی اشاره دارد که برخی از آراء مهم دیوان عدالت اداری را نیز به فراخور موضوع مطرح نموده است (نعیمی، ۱۳۸۹: ص ۲۹۴). مقاله «بررسی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلان مشاغل سخت و زیان آور» از محمدحسین فارس‌یجانی در فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی به چاپ رسیده که در این مقاله نیز صرفاً به بررسی مواد قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و... پرداخته شده است. مقاله «تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور بر منابع و مصارف تأمین اجتماعی» نیز به قلم محسن ریاضی در فصلنامه تأمین اجتماعی، قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور را از لحاظ بار مالی بر سازمان تأمین اجتماعی، در دو حالت شرایط عادی بازنشستگی و قانون اولیه بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور (موضوع تبصره ۲ ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی) مقایسه نموده است (ریاضی، ۱۳۹۷: ۱).

آثار علمی بالا و منابع دیگری که به علت محدودیت نمی‌توان همه آنها را در این پژوهش گنجانند، صرفاً به معرفی مشاغل سخت و زیان آور و نظام‌های متعدد بازنشستگی بر محور قانون تأمین اجتماعی اشاره کرده‌اند و دو متغیر مهم (کارمندان مشاغل سخت و زیان آور دانشگاه‌های وزارت علوم و وزرات بهداشت و همچنین آراء مرتبط دیوان عدالت اداری) که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد در آنها دیده نشده است. این نوشتار ضمن طرح نظام‌های متعدد بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور، بازنشستگی اعضاء غیر هیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان آور در دانشگاه‌ها با توجه به آراء دیوان عدالت اداری مورد تحلیل حقوقی قرار می‌دهد.

۱. مفاهیم و مبانی نظری

در این قسمت به نظریه‌ها و مفاهیمی پرداخته می‌شود که در پایه‌ریزی موضوع بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور مدنظر پژوهشگران قرار گرفته یا به آنها استناد شده است.

۱.۱. مفاهیم

از آنجا که با توضیح مفهوم نظری، معنای آن روشن می‌شود، در این بخش مفاهیم نظری بحث تشریح می‌گردد.

۱.۱.۱. بازنشستگی

بازنشستگی یکی از مهم‌ترین مفاهیم و موضوعات تأمین اجتماعی است که ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و روانی دارد. این پدیده که در وضع متعارف و طبیعی با پدیده دیگری به نام سالمندی همراه است، در زندگی شغلی هر انسانی اتفاق می‌افتد. سالمندشدن جمعیت و ازدیاد طول عمر چالش‌های جدیدی را برای صندوق‌های بازنشستگی و نهادهای تأمین اجتماعی به وجود آورده است. در مواردی افراد ممکن است قبل از رسیدن به سن بازنشستگی به دلیل حادثه و بیماری و یا سختی و زیان‌آوری کار، توان کار کردن را از دست دهند (ازکارافتادگی و بازنشستگی پیش از موعد) (بادینی، ۱۳۸۵: ۳).

رسیدن به سن بازنشستگی اماره بر این است که فرد دیگر قادر به کار کردن نیست و باید وارد جمعیت غیرفعال شود و از آنجا که جامعه در دوره فعالیت از خدمات نیروی کار چنین شخصی استفاده کرده، بنابراین اصل تعاون و همبستگی اجتماعی، باید هزینه زندگی او را در دوران پیری تأمین نماید. سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری جزء مهم‌ترین نهادهای تأمین اجتماعی فعال در قلمرو نظام مشارکتی هستند که بر اساس قوانین و مقررات خاص عهده‌دار پرداخت مستمری بازنشستگی به بازنشستگان تحت پوشش خود می‌باشند (بادینی، ۱۳۸۵: ۴).

در قانون تأمین اجتماعی بیشتر جنبه اقتصادی بازنشستگی مورد تأکید قرار گرفته و در بند ۱۵ ماده ۲ آن بازنشستگی به «عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون» تعریف شده است؛ اگرچه این تعریف در قانون تأمین اجتماعی آمده، ولی در خصوص بازنشستگی بیمه‌شدگان سایر صندوق‌ها نیز با توضیح‌های زیر قابل استفاده است. تعریف قانون استخدام کشوری از بازنشستگی، مشابه قانون تأمین

اجتماعی است. بند ح ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری در این زمینه اعلام می‌دارد: «حال بازنشستگی... وضع مستخدمی است که طبق مواد ۷۹ یا ۸۰ قادر به کار کردن نبوده و از حقوق وظیفه مصرح در این قانون استفاده می‌کند».

از دیدگاه حقوق تأمین اجتماعی، بازنشسته، به بیمه‌شده‌ای گفته می‌شود که برای وی حکم بازنشستگی صادر شده و از مستمری بازنشستگی بهره‌مند می‌شود. صدور این حکم فرع بر رسیدن به سنی خاص یا داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر یا هر دو آنها می‌باشد (اکبرآبادی، ۱۳۹۲: ۱۴۰). دیدگاه اقتصادی نیز بیشتر بر از دست دادن وضعیت استخدام و به تبع آن، عدم وجود درآمد تأکید دارد (اردبیلی، ۱۳۷۹: ۴۹). قابل ذکر است که خطر اجتماعی، تنها به از دست دادن درآمد خلاصه نمی‌شود بلکه آنچه مهم است امکان ادامه زندگی فرد پس از سن مشخصی در یک سطح مطلوب اجتماعی است (Dupeyroux, ۲۰۰۱: ۵۸۰).

۲.۱.۱. بازنشستگی پیش از موعد

از دید کارگران و نمایندگان آنها، بازنشستگی پیش از موعد عبارت است از حقوق اجتماعی موقه برای دوره کاری طولانی و راهی است برای آوردن نیروهای جوان به محیط کار. از نظرگاه کارفرمایان، بازنشستگی پیش از موعد عبارت است از ایزاری برای بازسازی و تجدید ساختار نیروی کار خود، در قالب شیوه‌ای مسالمت‌آمیز و به دور از تعارضات صنعتی و اجتماعی (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۹۶).

با بررسی مواد قانون تأمین اجتماعی معلوم می‌شود که عبارت بازنشستگی پیش از موعد در قانون مزبور تعریف نشده است و به عبارتی تعریف مورد نظر حقیقت قانونی ندارد. با وجود این قانونگذار در تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مواردی را بیان کرده است که به گونه‌ای استثنائی بر شرایط مذکور در این ماده محسوب می‌شوند و حقوق‌دانان از موارد مذکور در تبصره‌های مورد بحث، با عنوان مصادیق «بازنشستگی پیش از موعد» یاد کرده‌اند. وجه مشترک تمام موارد مذکور این است که در تمامی آنها، بیمه‌شده می‌تواند در سنی کمتر از سن مقرر در بند ۲ ماده ۷۶ (شصت سال تمام برای مردان و پنجاه‌وپنج سال تمام برای زنان) بازنشسته شود. به این ترتیب در قانون تأمین اجتماعی ایران، مراد از بازنشستگی پیش از موعد عبارت است از بازنشستگی بیمه‌شده قبل از سن ۶۰ سالگی تمام برای مردان و ۵۵ سالگی تمام برای زنان؛ بنابراین می‌توان مصادیق بازنشستگی پیش از موعد را به شرح زیر بیان کرد:

۱- بازنشستگی کسانی که ۳۰ سال سابقه کار داشته و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند. مشروط به داشتن حداقل ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان (تبصره ۱ ماده ۷۶).

۲- بازنشستگی بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند (تبصره ۳ ماده ۷۶).

۳- بازنشستگی پیش از موعد زنان با داشتن ۲۰ سال سابقه (تبصره ۴ ماده ۷۶).

۴- بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۹۲ - ۳۹۷).

در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز بازنشستگی پیش از موعد برای مشاغل سخت و زیان‌آور، جانبازان و معلولان و زنان در نظر گرفته شده است.

۳.۱.۱. مشاغل سخت و زیان‌آور

کارهایی است که در آنها «عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر، تنش‌ها 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» (قسمت الف ماده واحده قانون موسوم به مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴). در ماده ۱۲ آیین‌نامه اجرایی قانون اخیر، مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و در بخشنامه شماره پنج کارهای سخت و زیان‌آور سازمان تأمین اجتماعی، فهرست فعالیت‌ها و کارهای سخت و زیان‌آور آمده است.

تبصره ۳ ماده واحده قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور» وظایف مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور را باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌داند. مصادیق این مشاغل به استناد جزء پنجم آیین‌نامه اجرایی قانون فوق‌الذکر، بنا به پیشنهاد هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون و تأیید شورای (سازمان) امور اداری استخدامی کشور، به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

۲.۱. مبانی نظری

در پاسخ به این سوال که چرا افراد شاغل در برهه‌ای از زندگی شغلی خود به طور

معمول از کار کناره‌گیری می‌کنند و استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی را پیدا می‌کنند، نظرات متنوع و متفاوتی به شرح زیر ارائه شده است؛ گروهی معتقدند که دلیل برقراری مستمری بازنشستگی بروز پدیده پیری و سال خوردگی است که غالباً با ضعف جسمانی و کاهش قدرت کار همراه است.

عده‌ای دیگر معتقدند که بازنشستگی یک حق اجتماعی برای شاغل تلقی می‌شود، به این معنا که فرد شاغل به دلیل فعالیت‌های شغلی برای جامعه حق دارد در سن خاصی از مستمری بازنشستگی برخوردار شود. به هر حال بر اساس هردو نگرش، سن خاصی را برای استحقاق برخوردار شدن از مستمری بازنشستگی مشخص کرده‌اند. این سن، به‌ویژه بر اساس نگرش نخست اماره ضعف و ناتوانی و در نتیجه، زمان استحقاق برای دریافت مستمری بازنشستگی محسوب می‌شود. با وجود این با رسیدن به سن مورد نظر قانونگذار، معمولاً کارفرمایان نیز می‌توانند به اجبار کارگران را بازنشسته کنند و لذا سن مزبور برای کارگران یک اختیار ایجاد نمی‌کند بلکه برای کارفرمایان نیز فرصت تجدید نیروی انسانی و ساختاری را فراهم می‌کند. عده‌ای معتقدند که علاوه بر پیری و سوابق شغلی، یک سیاست عقلانی باید سن مستمری را با طبیعت کم‌وبیش زیان آور و دشوار شغل نیز مرتبط سازد. این مطلب در تدوین قانون تأمین اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است (نعمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۹۵).

۲. نظام‌های قانونی بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان آور

بحث بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، در نظام حقوقی ایران دارای ابهامات و ناهماهنگی‌هایی است که اجرای آن را در عمل دچار پیچیدگی نموده است. قوانین و مقررات متعدد و آراء وحدت رویه مکرر در این زمینه مؤید عدم انسجام این حوزه قانونی است. علاوه بر قانون تأمین اجتماعی با دو قانون متفاوت روبه‌رو هستیم که هردو قانون در سازمان تأمین اجتماعی مجری می‌باشد. این قوانین عبارت‌اند از: قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۲/۲/۲۱ و قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰؛ اما همان‌طور که در توضیحات آتی خواهد گذشت از نظر دایره شمول در واقع با دو نظام عمده قانونی مواجه هستیم: مشاغل سخت و زیان آور کارگری (قانون تأمین اجتماعی) و مشاغل سخت و زیان آور کارمندی (قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و...). قانون حفاظت در برابر اشعه به دلیل پرداختن به یک نوع از مشاغل سخت و زیان آور، با وجود اجرا در بخش‌های عمومی، دولتی و خصوصی، نظامی خاص محسوب می‌گردد.

۱.۲. نظام تأمین اجتماعی

در قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی پیش از موعد در دو فرض پیش‌بینی شده است. فرض اول مربوط به بازنشستگی پیش از موعد زنان در صورت داشتن شرایط قانونی می‌باشد. فرض دوم مربوط به بازنشستگی پیش از موعد شاغلین در مشاغل سخت و زیان‌آور (تنها بیمه‌شدگان اجباری مزد بگیر و دارای کارفرما) در صورت داشتن شرایط زیر است:

۱- داشتن حداقل بیست‌سال متوالی یا بیست‌وپنج سال متناوب اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور و پرداخت حق بیمه مدت مزبور به سازمان تأمین اجتماعی. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک‌ونیم سال محاسبه خواهد شد.

۲- در صورت فرسایش زود هنگام جسمی و روحی ناشی از اشتغال سخت و زیان‌آور با تأیید کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی با هر میزان سابقه خدمت (بندهای ۱ و ۲ قسمت ب ماده واحده قانون موسوم به مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴).

همچنین کارهای سخت و زیان‌آور در ق.ت.ا. در بند «الف» تبصره ۲ الحاقی تعریف شده است؛ بنابراین در ادامه به بررسی تاریخچه بازنشستگی پیش از موعد، مشمولین، شرایط بازنشستگی و مزایای مقرر در این قانون پرداخته می‌شود.

۱.۱.۲. تاریخچه بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور

شرایط و ضوابط بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور در سه دوره تاریخی دست‌خوش تحول و دگرگونی گردیده است که ذیلاً حسب تقدم و تأخر به آن اشاره می‌شود:

– تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴

به موجب تبصره مزبور، برای افرادی که حداقل مدت بیست سال متوالی یا بیست‌وپنج سال متناوب در مناطق بد آب و هوا کار کرده‌اند و یا آنکه به کارهای سخت و مخل سلامتی (زیان‌آور) اشتغال داشته‌اند، سن بازنشستگی پنجاه‌وپنج سال تمام خواهد بود. در این تبصره برای تعیین مناطق بد آب و هوا و کارهای زیان‌آور به آیین‌نامه مصوب هیئت‌وزیران ارجاع داده شده است. برخی از استادان حقوق به استناد قسمت (الف) بند ۳ بخشنامه ۱۳ مستمری‌های سازمان و توسل به «ظاهر» تبصره، شرط پرداخت حق بیمه را برای مشمولان تبصره در زمان حکومت آن منتفی اعلام کرده‌اند.

به نظر می‌رسد که استظهار مزبور با عنایت به صدر ماده که به طور عام پرداخت حداقل ده سال حق بیمه را قبل از تاریخ تقاضای بازنشستگی شرط دانسته، وجیه به نظر نمی‌رسد؛ توضیح آنکه صدر ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی در مقام بیان شرایط کلی بازنشستگی، پرداخت حداقل ده سال حق بیمه را برای تمامی بیمه‌شدگان لازم دانسته و تبصره ذیل آن در مقام بیان استثناء عام، تنها به تخصیص حکم عام در مورد شاغلان در کارهای سخت و زیان آور و مناطق بد آب و هوا از حیث شرط سنی پرداخته است؛ لذا عموم ماده درباره پرداخت حداقل ده سال حق بیمه به قوت خود باقی است.

با توجه به مطالب یاد شده به طور عموم در ماده ۷۶ ق.ت.ا. اجتماع دو شرط را جهت استفاده از مستمری بازنشستگی لازم دانسته که عبارت‌اند از: ۱- حداقل سابقه پرداخت حق بیمه وفق قانون ۲- سن مرد به شصت سال و سن زن به پنجاه و پنج سال تمام رسیده باشد. قانونگذار با بیانی عام سن بازنشستگی در قانون تأمین اجتماعی را بیان داشته و سایر موارد مذکور در تبصره‌های این قانون استثناء بر عام می‌باشد (انصاری، ۱۳۸۶: ۴۷۸).

– تبصره ۲ ماده ۷۶ بعد از اصلاحات سال ۱۳۷۱

به موجب این اصلاحات دو تغییر در شرایط بازنشستگی پیش از موعد حاصل شد که به نظر می‌رسد می‌توان تغییرات مزبور را به شرح زیر خلاصه کرد:

الف - حداقل مدت پرداخت حق بیمه، از ده سال به ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب افزایش پیدا کرد.

ب - سن بازنشستگی که قبلاً به طور یکسان برای مردان و زنان ۵۵ سال در نظر گرفته شده بود، تقلیل یافت و سن بازنشستگی برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال در نظر گرفته شد.

به نظر تبصره الحاقی، شرط سنگینی را برای استفاده از مزایا لازم دانسته است؛ زیرا به استناد ظهور تبصره و رویه عملی سازمان، پرداخت حق بیمه، لازم نبوده و در تبصره الحاقی چنین شرطی لازم تلقی شده است. لکن به نظر می‌رسد گرچه حداقل مدت لازم در مورد پرداخت حق بیمه افزایش یافته، لکن قانونگذار جهت تقلیل شرط سنی سهل‌گیری بیشتری روا داشته است.

– تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی (اصلاحی سال ۱۳۸۰)

نکته مهم درخور توجه در اصلاحات سال ۱۳۸۰ اینکه تبصره ۲ مصوب سال ۱۳۷۱ درباره

دو موضوع یعنی بیمه‌شدگان شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور و مناطق بد آب و هوا احکامی را بیان کرده بود. حال آنکه، آنچه در اصلاحات سال ۱۳۸۰ مد نظر قانونگذار بوده، صرفاً افراد شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور هستند و از افراد شاغل در مناطق بد آب و هوا ذکری به میان نیامده است؛ لذا اصلاحات سال ۱۳۸۰ صرفاً مخصص احکام مربوط به شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور است و افرادی که در مناطق بد آب و هوا کار می‌کنند، تحت شمول مقررات سال ۱۳۷۱ خواهند بود. این مطلب در بخشنامه شماره ۱ کارهای سخت و زیان‌آور مورد تأکید قرار گرفته است. با وجود مطالب بالا معلوم نیست که چرا همین بخشنامه از تاریخ ۱۳۸۰/۹/۲، بیمه‌شدگان شاغل در مناطق بد آب و هوا را از شمول تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ خارج دانسته و شرایط بازنشستگی آنان را همانند سایر بیمه‌شدگان شاغل در کارهای عادی و تابع شرایط مقرر در ماده ۷۶ و تبصره‌های ۱، ۳ و ۴ آن دانسته است؛ درحالی‌که علی‌الاصول شاغلین در مناطق بد آب و هوا از مقررات تبصره ۲ مصوب ۱۳۸۰ خروج تخصصی دارند و اصلاحات مذکور به معنی نسخ تبصره ۲ سال ۷۱ نیست؛ زیرا خاص لاحق مخصص عام سابق است نه ناسخ کل آن.

به این ترتیب، شاغلین در کارهای سخت و زیان‌آور به موجب تبصره ۲ اصلاحی ۱۳۸۰، از شرط سنی معاف هستند؛ اما شاغلین در مناطق بد آب و هوا با داشتن سابقه کار و پرداخت حق بیمه ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ متناوب، در صورتی که سن مردان ۵۰ و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند.

۲.۱.۲. مشمولین

سوال مهم در اجرای قانون مورد بحث این است که مشمولین این قانون چه کسانی هستند؟ اهمیت این سوال به‌ویژه با توجه به تعدد قوانین حاکم در قلمرو مشاغل سخت و زیان‌آور و تفاوت احکام قانونی، بیشتر می‌شود. همان‌طور که بیان شد درباره مشاغل سخت و زیان‌آور ما با دو نظام قانونی عام مواجه هستیم. در همین رابطه جزء الف بخشنامه ۴۹ مستمری‌ها در مقام اجرای آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ ق.ت.ا. مقرر می‌دارد که مشمولین قوانین ذیل از شمول آیین‌نامه مزبور مستثنی می‌باشند:

۱- شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی... مصوب ۱۳۶۷ و اصلاحات بعدی آن»

۲- مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه مصوب سال ۱۳۶۸».

به این ترتیب می‌توان گفت که با عنایت به بند ۱ جزء الف تبصره ۲ و بند ۱ جزء ب

آن مشمولان قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی از جهت برخورداری از مزایا و حمایت‌ها عبارت‌اند از:

۱- کلیه کارگران بخش غیردولتی به استثناء کارگران جانباز، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از کار و معلولین عادی و همچنین کارگران مشمول قانون حفاظت در برابر اشعه (مستفاد از ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان... و قانون حفاظت در برابر اشعه).

۲- کارکنان خرید خدمت شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور وزارت دفاع و پشتیبانی و نیروهای مسلح و شرکت‌ها و سازمان‌های تابعه آن. لازم به ذکر است که درباره این افراد هرچند مشمول مقررات بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور قانون تأمین اجتماعی هستند، اما به موجب ماده ۱۶ آیین‌نامه جدید (۱۳۸۵) مشمول ضوابط و مقررات نیروهای مسلح هستند که با هماهنگی سازمان تأمین اجتماعی اعمال خواهد شد.

رأی وحدت رویه شماره ۸۶۵ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸، احکام قانون تأمین اجتماعی درباره مشاغل سخت و زیان‌آور را منحصر به کارگران می‌داند و سایر مشاغل سخت و زیان‌آور (مشاغل کارمندی) را منصرف از آن اعلام می‌کند: «مطابق تبصره ۲ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷، «شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد، می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت بر اساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.» نظر به صراحت ماده واحده قانون فوق‌الذکر مبنی بر عدم شمول مقررات آن به کارگران مشمول قانون کار و اینکه تشخیص و تأیید کمیته استانی ناظر به مشاغل سخت و زیان‌آور کارگری بوده و منصرف از سایر مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد و شغل شاکیان به عنوان پرستار از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور اعلام گردیده است و نتیجتاً در اجرای تبصره ۳ ماده واحده مزبور ذیحق به استفاده از حداکثر پنج سال خدمت ارفاقی بوده‌اند؛ بنابراین دادنامه شماره ۶۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۷ شعبه ۲۲ دیوان در حدی که مبین این معنی است، موافق اصول و موازین قانونی می‌باشد.»

این پرسش مطرح است که آیا براساس قانون، بخشی از کارمندان مانند کارکنان پیمانی و قراردادی از نظر تأمین اجتماعی تابع قانون تأمین اجتماعی هستند، و این افراد از نظر بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از قانون اخیرالذکر بهره می‌برند؟ پاسخ منفی است. براساس دادنامه شماره ۶۹۹ الی ۶۹۵ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ قانون بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰ صرفاً درباره کارگران اعمال می‌گردد و صرف پرداخت

حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی شمول قانون تأمین اجتماعی را در پی نخواهد داشت. نکته دیگر آنکه، تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل تابع قانون تأمین اجتماعی، براساس سوابق و شرایط محیط کار، برعهده کمیته بدوی کارشناسان موضوع ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی مذکور است. تجدیدنظرخواهی از نظریه کمیته بدوی در کمیته استانی موضوع ماده ۸ این آیین‌نامه و تجدیدنظر از نظرهای این دو کمیته قابل شکایت در دیوان عدالت اداری می‌باشد. ماده ۲ این آیین‌نامه بیان می‌کند: «حسب درخواست کارگر، کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت و وزارت کار در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسان کار و تأیید کمیته بدوی و تجدیدنظر استانی مشاغل سخت و زیان‌آور آن کارگاه تعیین می‌شود». نکته حائز اهمیت اینکه اظهارنظر این کمیته‌ها صرفاً نسبت به همان کارگاه اعمال می‌شود و قابل استناد توسط سایر کارگران و کارگاه‌ها نیست.

رای وحدت رویه شماره ۶۵۲ مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۸ بر صلاحیت کمیته‌های تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور قانون تأمین اجتماعی و صلاحیت رسیدگی دیوان تأکید نموده است: «نظر به اینکه تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور به عهده کمیته استانی مقرر در ماده ۱۸ آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی محول شده است و تأثیر یا عدم تأثیر ایام مرخصی در توالی یا تناوب مدت اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور از وظایف و مسئولیت‌های قانونی آن کمیته نیست؛ بنابراین دادنامه‌های شماره ۱۲۷۶ و ۱۲۸۰ مورخ ۱۳۸۶/۵/۷ شعبه دوم تجدید نظر دیوان مبنی بر فسخ دادنامه‌های بدوی و صدور رای در ماهیت شکایت شاکیان که مبین لزوم رسیدگی به موضوع در کمیته استانی و مؤید صلاحیت دیوان در رسیدگی به شکایت به کیفیت مطروحه است در این حد صحیح و موافق موازین قانون تشخیص داده می‌شود».

۳.۱.۲. حمایت‌ها و مزایا

به‌طور کلی می‌توان گفت که قانونگذار به دو صورت از بیمه‌شدگان مشاغل سخت و زیان‌آور حمایت کرده است:

۱- تأمین ایمنی و بهداشت محیط کار با ایجاد تکلیف مقرر در جزء الف تبصره ۲؛ قانونگذار با تکالیفی که در بندهای جزء الف برای کارفرما مقرر نموده است از جمله کاهش یا حذف عوامل غیراستاندارد فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط و همچنین معاینات بدو استخدام و معاینات ادواری، در جهت حمایت از سلامت جسمی و روحی شاغلان در این مشاغل

تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضاء غیر هیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان آور در دانشگاه‌ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری

گام برداشته است.

۲- بازنشستگی پیش از موعد در صورت احراز شرایط (۲۵ سال متناوب یا ۲۰ سال متوالی) یا در صورت فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور؛ به عبارتی قانونگذار در دو صورت به شاغلان مشاغل سخت و زیان آور اجازه داده است که از گزینه بازنشستگی پیش از موعد استفاده نمایند: ۱- در صورتی که این افراد حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ 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. ۲- در صورتی که بیمه‌شدگان مزبور قبل از رسیدن به سابقه مقرر در قانون، دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند و این مطلب به تأیید کمیسیون‌های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی برسد.

نکته قابل تأمل اینکه سیاست‌های تأمین اجتماعی عمدتاً به‌تنهایی توسط خود دولت و بدون مشارکت مستقیم یا مؤثر سازمان‌های تأمین اجتماعی و بیمه اجتماعی که عهده‌دار اجرای این سیاست‌ها می‌باشند اتخاذ می‌شود. به عنوان نمونه می‌توان از قوانین بازنشستگی پیش از موعد، کاهش سن بازنشستگی و دیگر مواردی که اثرات سوء بر وضعیت مالی صندوق دارند یاد کرد (کرباسیان ۱۳۸۴: ۱۷۳).

۲/۲. نظام حقوقی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱

۱.۲.۲. سابقه قانون

ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... با هدف ایجاد تسهیلات قانونی در خصوص بازنشستگی پیش از موعد سه دسته از شاغلین در دستگاه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، یعنی جانبازان جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین در مشاغل سخت و زیان آور، در تاریخ ۱۳۶۷/۹/۱ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید؛ اما با عنایت به احصاء دستگاه‌های مشمول، در صدر ماده واحده مذکور و نیز استثناء وارد بر آن یعنی عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار»، شاغلین در بخش خصوصی و سایر مشمولین قانون کار به نحو موضوعی از شمول آن خارج و مقررات مزبور منحصر به شاغلین رسمی در دستگاه‌ها و مؤسسات دولتی و غیردولتی غیرمشمول قانون کار گردید. آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده نیز در تاریخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ تدوین یافت و بدین صورت، مشمولین قانون کار که از حمایت‌های قانونگذار در این زمینه محروم بودند آن را خلائی در نظام تأمین اجتماعی می‌پنداشتند تا اینکه با تصویب قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی... در تاریخ ۱۳۸۲/۲/۲۱ تا حدودی از این نگرانی کاسته شد. در هر صورت این قانون را باید قانون اصلی در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور مستخدمین دولتی دانست. با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ و تعیین

تکلیف در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ آن بنظر می رسد قانون فوق الذکر را در زمینه سابقه و سن شاغلان مشاغل سخت و زیان آور برای بازنشستگی اصلاح نموده است.^۱ در آخرین تحول دادنامه شماره ۸۴۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۸/۵/۱ بر این اصلاح تاکید نموده و حداقل سابقه جهت بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور را بیست و پنج سال دانسته است.^۲

۲.۲.۲. تعریف مشاغل سخت و زیان آور در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و... (مصوب ۶۷، اصلاحی ۱۳۸۳/۲/۲۱) و نحوه احراز آن

در تبصره ۳ ماده ۳ قانون مذکور آمده: «شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی جسمی و روحی می گردد، می توانند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت براساس درخواست کتبی خود، با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند». به موجب این تعریف، شغل سخت و زیان آور شغلی است که در آن وظیفه مربوط به شغل باعث بروز ناراحتی جسمی و روحی می گردد. این تعریف به دلیل گستردگی مفهوم واژگان و قابلیت تفسیر موسع و معلوم نبودن حدود و ثغور ناراحتی‌های جسمی و روحی در مقام عمل به هیچ وجه مناسب نیست و به همین دلیل قانونگذار در ماده ۵ آیین نامه اجرایی قانون فوق (مصوب ۱۳۶۸/۵/۲۸)، ضوابط اجرایی و مراد خود از ناراحتی‌های جسمی و روحی را بدین صورت بیان نموده: «مشاغل سخت و زیان آور و درجات مربوط به پست سازمانی که عمدتاً

۱. ماده ۱۰۳ - «دستگاه اجرائی با داشتن یکی از شرایط زیر می تواند کارمند خود را بازنشسته نماید:
الف) حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال .
ب) حداقل شصت سال سن و حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت با بیست و پنج روز حقوق.
تبصره ۱- سابقه مذکور در بند (الف) و همچنین شرط سنی مزبور در بند «ب» برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.»

۲. «مطابق تبصره ۳ ماده ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب سال ۱۳۶۷ که مقرر شده است: «شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی می گردد، می توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت و بر اساس درخواست کتبی خود با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند.» و در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ نیز مقرر شده است: «سابقه مذکور در بند الف و همچنین شرط سنی مزبور در بند (ب) برای متصدیان مشاغل سخت و زیان آور و جانبازان و معلولان تا پنج سال کمتر می باشد و شرط سنی برای زنان منظور نمی گردد.» این حکم به مفهوم آن است که سن شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مشمول بازنشستگی بند (الف) ماده ۱۰۳: «حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال.» پنج سال خدمتی کاهش می یابد...»

در شرایط محیطی نامساعد، از قبیل وجود گازهای شیمیایی، کار با مواد رادیواکتیو و پرتوهای مضره، محیط عفونت‌زا، کار در اعماق، انفجار، کار با معلولین ذهنی و جسمی و غیره انجام شود و وظایف مربوط به شغل موجب بروز ناراحتی‌های جسمی و روحی شدید گردد، بنا به پیشنهاد هریک از دستگاه‌های مشمول این قانون و تأیید شورای امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید». به این ترتیب قانونگذار در این آیین‌نامه، با ذکر چند مثال تاحدودی مفهوم ناراحتی‌های جسمی و روحی مذکور در ماده ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و... (مصوب ۱۳۶۷) را بیان کرده است؛ همچنین مرجع تأیید و تصویب مشاغل مشتمل بر این ناراحتی‌ها را نیز مشخص کرده، لکن در اینجا نیز همانند ق.ت.ا معیار و ضابطه دقیقی برای شناسایی مصادیق و روشن شدن مفهوم در مقام عمل ارائه نگردیده است.

اما در دستورالعمل تشخیص مشاغل سخت و زیان آور موضوع بخشنامه شماره ۱/۱۵/۵۲۱۴/ مورخ ۱۳۷۸/۱۲/۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور، در ماده ۱ تعریفی از مشاغل سخت و زیان آور ارائه و در ماده ۲ مشاغل سخت و زیان آور احصاء شده و در ماده ۵ همین دستورالعمل نحوه محاسبه و اعطای سنوات خدمت ارفاقی به متصدیان موضوع دستورالعمل بیان گردیده است.

تاکنون مصوبات متعددی در زمینه شناسایی مشاغل سخت و زیان آور تابع این قانون توسط هیئت وزیران به تصویب رسیده است. به عنوان نمونه، مبتنی بر مصوبه «استفاده پرستاران و بهیاران از مزایای مقرر در تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی مشاغل سخت و زیان آور، هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۶۸/۱۰/۱۷ بنا به پیشنهاد شماره ۵۲۸۳ مورخ ۶۸/۷/۱۶ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور و بند ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور (موضوع تصویب‌نامه شماره ۴۵۶۶۴ ت ۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰)، پرستاری و بهیاری از مشاغل سخت و زیان آور بوده و مشاغل حرف مذکور می‌توانند از مزایای مقرر در تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی و آیین‌نامه اجرایی آن استفاده نمایند. همچنین تصویب‌نامه «در خصوص تعیین مشاغل سخت و زیان آور و درجه آنها در بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب

۱۳۶۷» هیئت‌وزیران در جلسه ۱۳۹۵/۸/۹ به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای بند ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع تصویب نامه شماره ۴۵۶۶۴/ت/۶۵۲ مورخ ۱۳۶۸/۵/۳۰ تصویب شده است. به استناد بند دو ماده واحده قانون ارتقاء بهره‌وری کارکنان نظام سلامت مصوب ۱۳۸۸ و نیز ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی آن مشمولین موضوع ماده (۱۶) قانون سازمان نظام پرستاری شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی از جمله مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شوند.

اما در رویه دیوان عدالت اداری، رأی وحدت رویه شماره ۵۱۵ مورخ ۱۳۸۷/۸/۵ دعوای کارمند مشمول قانون استخدام کشوری به خواسته بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور براساس مقررات خاص قانون کار را وارد ندانسته: «احکام استخدامی کلیه شاکیان که در باب افزایش سنواتی و تعیین ضریب جدول حقوق موضوع ماده ۳۳ لایحه قانونی استخدام کشوری صادر شده مبین شمول قانون استخدام کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت در امور استخدامی آنان است و مجرد پرداخت حق بیمه بازنشستگی به سازمان تأمین اجتماعی الزاماً مقید تبعیت پرداخت‌کننده حق بیمه مذکور از قوانین و مقررات مربوط به کارگران نیست. نظر به اینکه سیاق عبارت تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ با استفاده از واژه‌های کارگر و کارفرما و کارگاه مبین حصری تسری حکم مقنن به مشمولین قانون کار است، بنابراین دادنامه شماره ۹۱۰ مورخ ۱۳۸۶/۵/۲۷ شعبه هفدهم دیوان مبنی بر رد شکایت به خواسته بازنشستگی به ادعای اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور براساس مقررات خاص مشمولین قانون کار صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود.»

چند نکته از این رأی قابل برداشت است: ۱- به صرف پرداخت حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی محملی برای اجرای قواعد مربوط به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور به وجود نمی‌آید. به عبارت دیگر کارمندانی که عضو صندوق تأمین اجتماعی محسوب می‌شوند نیز به‌مانند کارمندان عضو صندوق بازنشستگی کشوری از نظر بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور تابع قانون تأمین اجتماعی نیستند. ۲- بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور در قانون تأمین اجتماعی به صورت حصری، کارگران یا مشمولین قانون کار را در بر می‌گیرد. ۳- با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری و نسخ قانون استخدام کشوری کماکان کارمندان دولتی مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... می‌باشند. استنادات مکرر در مقررات و رویه دیوان عدالت اداری مؤید جاری‌بودن این قانون است.

دادنامه شماره ۹۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی را حصر تسری حکم مقنن به مشمولین قانون کار می‌داند و این مزیت را مربوط به کارگران مشمول قانون کار شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌داند که ارتباطی با سایر مشمولان قانون تأمین اجتماعی ندارد. ۴- همانطور که پیش از این گفته شد تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری از نظر سابقه و سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور، قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... را اصلاح نموده است.

مطابق رأی وحدت رویه شماره ۴۱۷-۴۱۸ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳ مقرر شده است که «به دلالت ماده ۴ قانون استخدام کشوری و ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری کارکنان دستگاه‌های اجرایی صرفاً در صورتی که در مشاغل کارگری اعلام‌شده از ناحیه سازمان امور اداری و استخدامی کشور مشغول خدمت باشند مشمول قانون کار خواهند بود»؛ لذا با عنایت به عدم شمول قانون کار نسبت به شاکی و به تبع عدم اجرای تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بر اساس استدلالات فوق‌الاشعار، کمیته‌های استانی، صلاحیت رسیدگی به سخت و زیان‌آور بودن شغل کارمند دولت را نخواهد داشت و در صورت ادعای نامبرده بر سخت و زیان‌آور بودن شغل، مطابق تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان، معلولین و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و تبصره ۲ ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی همان قانون، تشخیص برعهده شورای امور اداری و استخدامی می‌باشد؛ لذا در خصوص برخورداری از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور کارمندان دولت (غیر کارگران) وفق ماده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین در مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۶۷ اصلاحی ۱۳۸۳ و بند ۵ آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور، بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور دولتی منوط به اولاً پیشنهاد دستگاه‌های مشمول فوق‌الذکر، ثانیاً تأیید شورای امور اداری و استخدامی کشور و ثالثاً تصویب هیئت‌وزیران می‌باشد (دادنامه شماره ۶۹۹-۶۹۵ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵).

رأی وحدت رویه شماره ۶۹۵-۶۹۹ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ رسیدگی به شکایت کارکنان غیرمشمول قانون کار در دستگاه‌های اجرایی مبنی بر برخورداری از مزایای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور را طبق قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... می‌داند: «مطابق مواد ۷، ۸ و ۱۳ آیین‌نامه اجرایی بند ۵ جزء ب ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی به ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۲ هیئت‌وزیران و ماده واحده قانون بازنشستگی جانبازان و مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحیه ۱۳۸۳/۲/۲۱ و ۱۳۸۷/۲/۱۵، کمیته تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً نسبت به شکایت افراد تحت شمول قانون کار که ذی‌حق به بازنشستگی بر اساس مقررات خاص مربوطه و برخوردار از امتیازات آن بوده صلاحیت رسیدگی دارد و

افرادی که با مشخصات شغلی آنان در حکم کارگزینی به عنوان کارمند دولت باشند کارگر تلقی نمی‌شوند و شکایت آنان در صورت سخت و زیان‌آور بودن شغل آنها در شورای اداری و استخدامی قابلیت طرح و رسیدگی دارد. در نتیجه آراء شعب ۱۲ و ۱۶ دیوان عدالت اداری به شرح مندرج در گردش کار مبنی بر رد شکایت در حدی که متضمن این معنا است، صحیح و موافق مقررات تشخیص می‌شود.»

همچنین در رأی شماره ۸۰۴ مورخ ۸۸/۱۱/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بیان شده است که باتوجه به ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ که تمامی وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها و مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است مجاز گردیده‌اند، شاغلین مصرحه در ماده واحده مذکور را «به جز کارگران مشمول قانون کار» در صورت وجود شرایط مقرر، به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت، براساس درخواست کتبی آنان با افزودن سنوات ارفاقی از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی، بازنشسته نماید و باعنایت به اینکه، به موجب ماده واحده قانون اصلاح فوق‌الاشعار مصوب ۱۳۸۳ و به صراحت بند یک ماده واحده قانون اخیرالذکر عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار» از متن ماده واحده مصوب ۱۳۶۷ حذف گردیده است و اینکه بند الف بخشنامه ۴۹ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی که شاکه درخواست ابطال آن را نموده است، در راستای ماده واحده فوق‌الذکر صادر گردیده است؛ لذا مغایرتی با قانون نداشته و خارج از حدود اختیارات نیز نبوده و موجبی برای ابطال آن نمی‌باشد. البته این نکته قابل ذکر است که با توجه به حذف عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار» از متن واحده قانون سال ۶۷، در ابتدا چنین استنباط می‌شود که مراد و مقصود قانونگذار، تسری و تعمیم آن قانون (مقدم‌الذکر) به کلیه مشمولین آن (جانبازان، معلولین عادی و شاغلین در مشاغل سخت و زیان‌آور) که در مشاغل کارگری اعم از دولتی، غیردولتی یا بخش خصوصی، اشتغال به کار دارند، می‌باشد که البته با اندکی توجه به تبصره یک ماده ۲ این قانون می‌توان خلاف این مفهوم را دریافت.

۳. بازنشستگی کارکنان متصدی مشاغل سخت و زیان‌آور در دانشگاه‌ها

صلاحیت وضع مقرر توسط دانشگاه‌ها از ابتدای تأسیس این نهاد در کشور و با هدف استقلال آن مطرح بوده است. پس از گذر از فراز و نشیب‌های فراوان به صورت جدی در بند الف ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه، بند ب ماده ۲۰ قانون برنامه پنجم توسعه و در نهایت در ماده ۱ قانون احکام دائمی توسعه کشور این اختیار برای هیئت‌امنای دانشگاه‌ها مسجل شد. براین اساس دانشگاه‌های دارای مجوز از وزارتخانه‌های علوم تحقیقات و فناوری

و بهداشت درمان و آموزش پزشکی از شمول قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی مانند قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری و... مستثنی هستند و در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مصوب هیئت‌امنای خود که حسب مورد به تأیید وزیر مربوطه می‌رسد عمل خواهند نمود.

اینک این سوال مطرح می‌شود که قوانین و مقررات مربوط به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از قواعد عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی هستند که با توجه به آنها دانشگاه‌ها از رعایت آنها معاف شوند؟ آیین‌نامه‌های استخدامی کارکنان دانشگاه‌ها در این زمینه چه حکمی دارند؟ در این صورت کارکنان دانشگاه‌ها در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور تابع چه قواعدی هستند؟

به استناد ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و معلولین عادی و مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ شمسی این قانون کارمندان تمامی وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسه‌های دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و همچنین بنیاد شهید و ایثارگران می‌باشند. براساس ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۸/۵/۲۸ کلیه وزارتخانه‌ها و شرکت‌ها و مؤسسه‌های دولتی و شهرداری‌ها، بانک‌ها و مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است می‌توانند در صورت درخواست کتبی جانبازان جنگ تحمیلی و معلولین حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی به شرط داشتن بیست سال تمام سابقه خدمت قابل قبول از لحاظ بازنشستگی و سایر شرایط مندرج در این آیین‌نامه و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور بازنشسته نمایند. با این گستره شمول، بی‌تردید این قانون را باید از «قوانین عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی» بر شمرده و دانشگاه‌ها را از آن مستثنا دانست. همچنین قانون تأمین اجتماعی نیز از قوانین عمومی کشور است که بر بخشی از دستگاه‌ها و کارکنان دولتی حاکم است؛ لذا دانشگاه‌ها در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور ملزم به آن نیستند؛ اما برای یافتن نظام حقوقی این مسئله باید به آیین‌نامه استخدامی مصوب هیئت‌امنای دانشگاه‌های وزارت علوم و وزارت بهداشت مراجعه نمود:

۱.۳. اعضاء غیر هیئت علمی دانشگاه‌های وزارت علوم

آیین‌نامه استخدامی اعضاء غیر هیئت علمی دانشگاه‌های وزارت علوم مصوب ۱۳۹۱ که توسط هیئت‌امناءهای دانشگاه‌های تابعه تصویب و به تأیید وزیر مربوط رسیده، در این زمینه حاکم است. در فصل نهم این آیین‌نامه با عنوان «پایان خدمت» کارکنان، در ماده

۷۲ انواع بازنشستگی اجباری و اختیاری بیان شده و براساس تبصره ۳ آن، تسهیلات در نظر گرفته شده در قوانین و مقررات مربوط برای بازنشستگی متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور برای اعضاء غیرهیئت علمی دانشگاه لازم‌الاجرا است؛ بنابراین هیئت‌امناء با توجه به صلاحیت مقررات‌گذاری خود، این دسته از کارکنان را تابع قواعد عمومی مربوط به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور نموده است. نکته قابل توجه اینکه قواعد مشاغل سخت و زیان‌آور بدون هیچ تغییری و به صورت کامل پذیرفته شده است.

همان‌طور که قبلاً گذشت براساس قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... و آراء متعدد هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، تمامی کارمندان اعم از مشمولین صندوق تأمین اجتماعی یا صندوق بازنشستگی کشوری از نظر مشاغل سخت و زیان‌آور تابع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... و مقررات آن می‌باشند. از آنجا که کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه نیز از شمول قانون کار و عنوان کارگر خارج می‌باشند و در احکام کارگزینی به عنوان کارمند محسوب می‌گردند (بندهای ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۱۱ و ۱۶ و تبصره ۳ ماده ۳ آیین‌نامه)، پس، از نظر بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور از قانون تأمین اجتماعی تبعیت نمی‌کنند. از این‌رو سازمان تأمین اجتماعی نسبت به اعضاء غیرهیئت علمی دانشگاه‌های وزارت علوم که مشترک این صندوق می‌باشند، براساس قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... و مقررات و آراء مربوط به آن عمل می‌کند. اعضاء مشترک صندوق بازنشستگی کشوری نیز تابع قانون اخیرالذکر خواهند بود.

۲.۳. اعضاء غیرهیئت علمی دانشگاه‌های وزارت بهداشت

آیین‌نامه استخدامی اعضاء غیرهیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی مصوب ۱۳۹۱ با اصلاحات بعدی در فصل یازدهم به موضوع بازنشستگی و تأمین اجتماعی اعضاء پرداخته و ماده ۹۷، موارد بازنشستگی اجباری و اختیاری را ذکر کرده و قواعد عمومی مربوط به بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور را پذیرفته است. در تبصره ۱ این ماده همانند تبصره ۱ قانون مدیریت خدمات کشوری حداقل سن و سابقه لازم برای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور را پنج سال کسر نموده است؛ همچنین در ادامه تأکید می‌کند سایر مقررات مورد عمل در ارتباط با مشاغل سخت و زیان‌آور در صندوق‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی در مورد کارمندان دانشگاه نیز قابل اجراست. ماده ۱۱۰ این آیین‌نامه نیز به اجرای مقررات عمومی مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور در این مؤسسه‌ها اشاره نموده است؛ بنابراین هردو صندوق، نسبت به اعضاء این مؤسسه‌ها براساس قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... عمل خواهد نمود.

نتیجه

در این مقاله، بازنشستگی اعضاء غیر هیئت‌علمی متصدی مشاغل سخت و زیان‌آور در دانشگاه‌ها با ابتناء بر آراء دیوان عدالت اداری مورد بررسی و تحلیل حقوقی قرار گرفته است. سن بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور که مورد تأکید اسناد بین‌المللی است، همیشه در مقررات داخلی مورد توجه بوده و رعایت شده است. در سال‌های اخیر، همان‌طور که بیان شد در راستای حمایت از افراد شاغل در این نوع کارها، مقررات خاصی به تصویب رسیده است. مصادیق بازنشستگی پیش از موعد در مقررات داخلی، محدود به کارهای سخت و زیان‌آور نیست و قانون‌گذار، گروه‌های دیگری از بیمه‌شدگان را نیز مشمول مزایای این نوع بازنشستگی کرده است. در نظام حقوقی کشور ما، دو نظام عمده در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور وجود دارد. اولین، قواعد حقوقی مربوط به قانون تأمین اجتماعی است که دست‌خوش تحولاتی در این بحث بوده است. استفاده از سیاق عبارات این قانون و آراء متعدد دیوان عدالت اداری، ضوابط آن صرفاً نسبت به مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول قانون کار اعمال می‌شود. در دیگر سو، قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی، معلولین عادی و شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ به عنوان دومین نظام مطرح است که براساس آن و رویه دیوان عدالت اداری منحصراً در قبال کارمندان و مستخدمین دولتی اجرا می‌گردد. تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و آراء متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری دلالت دارد که فقط مشمولین قانون کار از مشترکین صندوق تأمین اجتماعی، مشمول مقررات بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی هستند؛ لذا اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی به جهت عدم شمول قانون کار بر ایشان نمی‌توانند از مزایای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور به اعتبار تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند و حکم این افراد به موجب قوانین مربوط به خودشان است. حسب تبصره ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین «قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور» مصوب ۱۳۶۷ و همچنین مشمولین قانون «حفاظت در برابر اشعه» مصوب ۱۳۶۸ تابع قوانین و مقررات مربوطه خواهند بود؛ بنابراین، هرچند کارکنان دستگاه‌های دولتی مشمول قانون تأمین اجتماعی باشند، به دلیل عدم شمول قانون کار بر آنها، نمی‌توانند براساس تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بازنشسته گردند و بازنشستگی آنها تابع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ و با تصویب شورای امور اداری و استخدامی میسر است؛ البته کارگران شاغل در دستگاه‌های دولتی مشمول مقررات تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی هستند. دانشگاه‌های تابع وزارتین علوم و بهداشت براساس ماده ۱

قانون احکام دائمی توسعه کشور دارای صلاحیت وضع قاعده هستند و از قوانین عمومی کشور تبعیت نمی‌کنند؛ لذا در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور کارکنان این دانشگاه‌ها می‌بایست آیین‌نامه‌های استخدامی آنها را مورد بررسی قرار داد. آیین‌نامه استخدامی اعضای غیرهیئت‌علمی دانشگاه‌های وزارت علوم، قواعد عمومی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور که همان قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و... است را پذیرفته است. آیین‌نامه استخدامی اعضای غیرهیئت‌علمی دانشگاه‌های وزارت بهداشت نیز بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور این قانون را اجرا می‌کند. به عنوان نکته آخر باید اذعان داشت ابهام و تعدد در قواعد مربوط در این زمینه و تفاوت آن میان کارکنان دستگاه‌های مختلف از نقاط ضعف نظام حقوقی ایران در این زمینه است که عدالت استخدامی را با چالش روبه‌رو می‌کند.



فهرست منابع

الف. کتاب‌ها

۱. اردبیلی، یوسف، بازنشستگی؛ شناخت مسائل و مشکلات بازنشستگان و طریق مشاوره با آنان، چاپ گلشهر، ۱۳۷۹.
۲. پاپی حسین و دیگران، آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷، موسسه فرهنگی-هنری آهنگ آتیه.
۳. عراقی، عزت‌الله و همکاران، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی (نقد قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعه تطبیقی)، چاپ اول ۱۳۸۶، انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۴. کرباسیان، مهدی، تأمین اجتماعی و بازنشستگی در ایران، انتشارات شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۴.
۵. نعیمی و همکاران، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوق کنونی، چاپ دوم، ۱۳۸۹، انتشارات جنگل.

ب. مقاله‌ها

۶. اکبرآبادی، محمد، «نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی در بازنشستگی پیش از موعد»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۳۸ و ۳۹، ۱۳۹۲.
۷. بادینی، حسن، «مقایسه نظام بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال دوم، پیش شماره چهارم، پاییز ۱۳۸۵.
۸. ریاضی، محسن، «تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۵۰، سال چهاردهم، شماره اول، زمستان ۱۳۹۷.

ج. طرح پژوهشی

۹. انصاری، علی، نقد آراء هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مربوط به سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷-۱۳۸۶، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- د. قوانین و مقررات
۱۰. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴
۱۱. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۳
۱۲. قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحیه مورخ ۱۳۸۲/۲/۲۱ و آیین نامه‌های آن.
۱۳. قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب ۱۳۶۸/۱/۲۰ و آیین نامه آن.
۱۴. قانون موسوم به مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴.
۱۵. آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶.
۱۶. آیین نامه اداری و استخدامی اعضای غیر هیئت علمی دانشگاه‌های وزارت علوم مصوب ۱۳۹۱.
۱۷. آیین نامه اداری و استخدامی اعضاء غیر هیئت علمی دانشگاه‌های وزارت بهداشت مصوب ۱۳۹۱.
- ه. آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری
۱۸. رأی وحدت رویه شماره ۵۱۵-مورخ ۱۳۸۷/۷/۵
۱۹. رأی وحدت رویه شماره ۶۵۲-مورخ ۱۳۸۷/۱۰/۸
۲۰. رأی وحدت رویه شماره ۸۶۲-مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۳
۲۱. رأی وحدت رویه شماره ۸۶۵-مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸
۲۲. رأی وحدت رویه شماره ۶۹۵-۶۹۹-مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵

23. Dupeyroux (Jean-Jacques), Borgetto (Michel),

workers and the mere payment of premiums to the Social Security Fund will not make the payer subject to the Social Security Act. Therefore, in spite of Adherence of universities to the special employment regulations approved by the Board of Trustees, All non-faculty members of the universities of the two ministries are subject to the law on how to retire veterans, etc., approved in 1988.

Keywords:

Retirement, Hard and harmful jobs, Employee, General Assembly of the Court of Administrative Justice.

