



پیوست شماره (۱) دستورالعمل اصلاحی نحوه اداره جلسات شوراهای استانی گفت و گوی دولت و بخش خصوصی

شناسه	رویه اجرایی	تاریخ: ۱۴۰۴/۱۰/۰۲
عنوان موضوع	بررسی موضوع عدم پرداخت سختی کار پرسنل با مشاغل سخت و زیان آور در پایان هر ماه به همراه حق بیمه تامین اجتماعی و اخذ مبلغ پایان دوره خدمت	
مرجع طرح موضوع	انجمن تولیدکنندگان استان خراسان شمالی	
شرح موضوع	<p>در سالهای اخیر، موضوع نحوه پرداخت «فوق العاده سختی کار» در مشاغل سخت و زیان آور به یکی از دغدغه‌های جدی واحدهای تولیدی تبدیل شده است. مطابق مقررات، کارگرانی که در مشاغل سخت فعالیت دارند از مزایایی از جمله بازنشستگی پیش از موعد و پرداخت حق بیمه مازاد (۴ درصد سهم کارفرما) برخوردارند. با این حال، در خصوص نحوه و زمان پرداخت فوق العاده مربوط به سختی کار، رویه‌ای شکل گرفته که در برخی موارد منجر به تجمیع تعهدات مالی و ایجاد بار مضاعف برای کارفرمایان می‌شود.</p> <p>کارفرمایان معتقدند در شرایط رکود اقتصادی، نوسانات بازار، افزایش هزینه‌های انرژی، مواد اولیه و دستمزد، امکان تحمل تعهدات انباشته شده طی سالهای طولانی فعالیت بنگاه وجود ندارد. چنانچه پرداخت این فوق العاده به صورت تجمیعی و در انتهای دوره‌های بلندمدت (نظیر پایان ۳۰ سال خدمت یا هنگام خاتمه فعالیت واحد) مطالبه شود، رقم بدهی به صورت قابل توجهی افزایش یافته و ممکن است توان مالی بنگاه را با اختلال جدی مواجه سازد.</p> <p>از سوی دیگر، نگرانی دیگری نیز مطرح است؛ ممکن است عمر اقتصادی یک واحد تولیدی به ۳۰ سال نرسد و بنگاه پیش از آن به دلیل رکود، تغییر شرایط بازار یا مشکلات مالی تعطیل یا غیرفعال شود. در چنین حالتی، چنانچه سازوکار پرداخت سالانه پیش‌بینی نشده باشد، هم کارفرما با بدهی سنگین و غیرقابل تأمین مواجه می‌شود و هم کارگر در معرض ریسک عدم دریافت کامل مطالبات خود قرار می‌گیرد.</p> <p>تجمیع این پرداخت‌ها در پایان دوره‌های طولانی، علاوه بر ایجاد فشار نقدینگی، موجب افزایش اختلافات کارگری- کارفرمایی، طرح دعاوی در مراجع حل اختلاف و نااطمینانی در روابط کار می‌شود. این وضعیت نه به نفع پایداری تولید است و نه به نفع امنیت شغلی کارگران.</p> <p>بر همین اساس، واحدهای تولیدی پیشنهاد می‌کنند سازوکاری پیش‌بینی شود که فوق العاده سختی کار به صورت منظم و سالانه محاسبه و تسویه گردد تا:</p> <ul style="list-style-type: none"> از انباشت تعهدات بلندمدت جلوگیری شود، حقوق کارگران به صورت مستمر و قابل اتکا پرداخت گردد، در صورت تعطیلی یا رکود واحد، مطالبات سنواتی دچار ابهام نشود، و پایداری بنگاه‌های اقتصادی حفظ شود. <p>هدف از طرح این موضوع، ایجاد تعادل میان صیانت از حقوق قانونی کارگران و تضمین استمرار فعالیت واحدهای تولیدی است تا نظام پرداخت مزایای مشاغل سخت به شکلی شفاف، قابل پیش‌بینی و متناسب با توان اقتصادی بنگاه‌ها اجرا گردد.</p>	



۱. مشکلات مالی و نقدینگی کارفرما

انباشت بدهی بلندمدت: پرداخت تجمیعی در پایان سنوات یا پایان فعالیت، موجب افزایش یکباره بدهی می‌شود. فشار نقدینگی در پایان سال: هم‌زمانی با پرداخت عیدی، سنوات، مالیات و سایر هزینه‌ها، جریان نقدی بنگاه را تحت فشار قرار می‌دهد.

کاهش پیش‌بینی‌پذیری مالی: عدم مشخص بودن رقم نهایی، برنامه‌ریزی سرمایه‌گذاری و ایمن‌سازی محیط کار را دشوار می‌کند.

۲. مشکلات عملیاتی و پایداری واحد تولیدی

ریسک تعطیلی یا تعدیل نیرو: بار مالی ناگهانی ممکن است بنگاه را به کاهش نیروی انسانی یا تعطیلی موقت وادارد. خطر عدم دریافت مطالبات کارگر: اگر واحد پیش از پایان دوره فعالیت تعطیل شود، کارگر ممکن است نتواند تمام فوق‌العاده‌های سنواتی خود را دریافت کند.

۳. مشکلات حقوقی و اداری

جرایم و بدهی بیمه‌ای: تأخیر در پرداخت سهم ۴ درصدی بیمه مشاغل سخت منجر به جریمه و محدودیت در دریافت مفاصاحساب می‌شود.

افزایش دعاوی کارگری-کارفرمایی: ابهام در محاسبه و زمان پرداخت فوق‌العاده زمینه شکایت در هیأت‌های حل اختلاف را فراهم می‌کند.

ایجاد نااطمینانی در روابط کار: تأخیر یا ابهام در پرداخت باعث کاهش اعتماد و ثبات محیط کار می‌شود.

۴. مشکلات سیاست‌گذاری و سازوکار قانونی

عدم سازوکار شفاف پرداخت: نبود قانون یا آیین‌نامه صریح برای پرداخت مرحله‌ای یا سالانه، مشکلات اجرایی ایجاد می‌کند. ناهماهنگی با هدف ایمن‌سازی: تمرکز صرف بر پرداخت نقدی ممکن است منابع لازم برای بهبود شرایط ایمنی و کاهش سختی کار را کاهش دهد.

ایرادات و مشکلات
مطروحه

چهاردهمین جلسه کمیته تخصصی شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی بجنورد روز چهارشنبه ۱۴۰۴/۱۰/۱۷ با حضور اکثریت اعضا حاضر در محل سالن جلسات اتاق برگزار گردید.

سرکار خانم محروقی معاونت محترم مجامع و شوراها اتاق ضمن خیرمقدم به اعضا حاضر و قرائت دستور جلسه مذکور، بیان داشتند پیرو جلسه گذشته کمیته در بحث کمبود نیروی کار متبخر در حوزه صنایع و استفاده از سربازان دارای امریه برای استان های محروم و اجماع نظر در بهره‌مندی از این ظرفیت یادآور شدند این مهم در جلسه منطقه ای استانهای شرق کشور نیز طرح موضوع گردید. وی بیان داشتند در این خصوص شهرستان مشهد برخی صنایع از ظرفیت شرکتهای دانش بنیان برای جذب نیروهای امریه در حوزه های مرتبط استفاده کرده اند. در این خصوص خواستار ارائه نظرات و پیشنهادات اعضا در جهت چگونگی بهره‌مندی از این ظرفیت شدند. ایشان بیان داشتند موارد مذکور می‌بایست در راستای هم‌افزایی و جمع‌آوری اطلاعات با همکاری پارک علم و فناوری و آیین‌نامه‌های ابلاغی در این خصوص به بحث و بررسی گذاره شود و حاصل نتایج برای پیگیری به شورای مرکز ارسال و در صورت نیاز در سطوح بالاتر مطرح گردد. در این راستا خواستار برگزاری نشست کارشناسی با حضور پارک علم و فناوری استان و همچنین صنایع در جهت حصول نتیجه مطلوب موضوع مذکور شدند. در ادامه ضمن قرائت دستور جلسه دوم با موضوع عدم پرداخت سختی کار پرسنل یا مشاغل سخت و زیان آور در پایان هرماه به

جمع‌بندی جلسات
کارشناسی به تاریخ



همراه حق بیمه تامین اجتماعی و اخذ پایان دوره به ایراد سخن پرداختند و در ادامه از اعضا حاضر جهت ارائه پیشنهادات در راستای طرح موضوع فوق شدند.

جناب آقای علیزاده مدیرعامل محترم شرکت آذین فورج با اشاره به کمبود نیروی متخصص در صنایع و مهاجرت منابع انسانی متبحر از کشور را معضلی مهم در این بخش عنوان داشتند و خواستار تخصیص بخشی (۳۰٪) از فارغ التحصیلان دانشگاههای معتبر برای جذب در شرکت مذکور شدند و بیان داشتند این مهم می تواند به پایداری نیروی کار در صنایع کمک شایانی نماید. ایشان بیان داشتند می بایست در جذب نیروی امریه برای بخش دولتی و خصوصی همسازی سازی اعمال گردد تا این بخش نیز بتواند از نیروی زبده و متخصص در بکارگیری در بخش های مختلف از جمله صنعت بهره لازم را برد ایشان در بحث دستور جلسه دوم بیان داشتند با عنایت به قوانین موجود کارفرما در صورتی می تواند سنوات فرد کارگر را پرداخت نماید که قبلا تسویه حساب نماید. از این رو قوانین مرتبط با این بحث را دارای ایراد و نواقص دانسته که در نهایت هم کارفرما، کارگر و تامین اجتماعی را متضرر خواهد کرد. وی خواستار پرداخت هرماه سنوات و تسویه حساب در پایان هر دوره شدند. در ادامه از عدم ارائه مفاد حساب از سوی تامین تامین اجتماعی برای آگاهی از وضعیت پرداختی سنوات، سختی کار و.. کارگران مشغول بکار در این خصوص شدند و بیان داشتند این مهم موجب بروز بدهی های نامشخص و نامعلوم و ایجاد تشویش خاطر برای شخص کارفرما، کارگاه و.. گردیده است. ایشان بیان داشتند اصلاح قانون مطابق با سال ۸۶ در خصوص پرداخت حق سختی کار زیان آور و... بصورت دوره ای و ایراد مصوبه در شورای گفتگو اتاقهای استانی و ایران و ارجاع به صورت ابلاغیه به دولت می تواند به نفع کارگر، کارفرما و تامین اجتماعی لحاظ گردد.

جناب آقای نباتیان از اداره کار، رفاه و تامین اجتماعی با اشاره به دستور کار مطرح شده، بیان داشتند این امر در میبایست از سوی وزارتخانه مطبوع اعلام گردد. کما اینکه طبق بررسی های میدانی از سوی دستگاههای ذی ربط این افراد (نیروی امریه) به واسطه توانمند شدن و ارتقاء مهارت های کسب شده جذب حوزه فعالیت خویش شده اند. وی در خصوص دستور جلسه دوم بیان داشتند در اجرای اصل ۱۶۰ قانون اساسی بهره مندی از نیروی امریه توسط دستگاه دولتی لحاظ شده است. وی در بحث مشاغل سخت و زیان آور طبق قانون مصوب سال ۱۳۸۰ دانشگاه علوم پزشکی و تامین اجتماعی، پوشش اجرایی یافت که با توجه به اندازه گیری میزان سختی کار، سهم پرداختی برای این امر تخصیص میابد. وی در بحث بازنشستگی پی از موعد برای مشاغل سخت را دو سال عنوان نمودند بدین منظور که بمحض تشخیص سختی کار توسط دانشگاه علوم پزشکی کارفرما مکلف است عامل زیان آور را به حد استاندارد برساند و در این راستا بعد از تشخیص سهم ۴ درصدی به همراه بیمه به کارگر پرداخت می شود اما با توجه به رای دیوان عدالت اداری. در خصوص سنوات با توجه به اینکه ۹۵ درصد قراردادهای موقت می باشد کارفرما مجاز به پرداخت سنوات پایه و تسویه آن می باشد. وی بیان داشتند کارفرما مکلف است در این خصوص تشکیل پرونده داده و سختی کار سالیانه در محیط کار اندازه گیری شود و ثبت گردد. ایشان عنوان نمودند دانشگاه علوم پزشکی نیز می بایست دستورالعملهای وزارت بهداشت را در این خصوص اجرا نماید.

جناب آقای قربانزاده از پارک علم و فناوری استان در بحث پارامترهای مرتبط با شرکت های دان بنیان در بحث جذب نیروی امریه، از اجرای جذب نیروی امریه طی ۱۰ سال گذشته در شرکت های دانش بنیان خبر دادند که آیین نامه آن نیز در سایت معاونت علم و فناوری موجود می باشد. ایشان ضمن ارائه چگونگی مراحل ثبت نام متقاضی (نیروی امریه) مطابق با درخواست شرکت های حائز شرایط برای جذب این نیروها، فرد مذکور بعد از گذراندن دو ماه آموزشی و تایید معاونت علم و فناوری در



شرکت مدنظر مشغول به کار می گردد. وی ضمن معرفی شرکت های موفق در جذب نیروی امریه در استان، شرکت های دانش بنیان را شامل نوپا، نوآور و فن آور تعریف نمودند که بر حسی این گزید ۲،۳ و ۵ نفر سقف استفاده از سرباز امریه به آنها تخصیص می یابد. در این خصوص شرکت های فن آوری که گرید دانش بنیان را ندارند دو نفر و شرکتهای صنایع خلاق که این گرید را دارا می باشند تا سقف دو نفر می توانند از این امکان استفاده نمایند در خصوص جذب نیروی امریه در شرکت آذین فورج بیان داشتند می بایست فرد متقاضی ۴ سال سابقه بیمه در شرکت مذکور را دارا باشد و شرکت نیز بایستی حداقل ۸۰ درصد فرم امتیاز بنری معاونت علم و فناوری را ابراز نماید. ایشان با اشاره به رون تماما دسامانه ای جذب نیرو امریه در شرکت های دانش بنیان، نحوه ایراد فراخوان برای چگونگی معرفی افراد و واجدین شرایط و بکارگیری در شرکت ها و صنایع را در قالب برگزاری رویداد بویژه برای دانشجویان ترم ۶ و بالاتر موثر دانستند و خواستار مکاتبه دو سویه از طرف معاونت علمی و نظام وظیفه در تخصیص این نیروها بویژه برای مناطق محروم که فقر نیروی انسانی را دارد سهمیه افزایشی لحاظ گردد از این رو در صورت تمایل شرکت ها در جذب نیروی امریه می بایست برای کسب مجوز فن آوری در پارک علم و فناوری استان و یا مرکز رشد شهرستانی مسقتر شوند و یا بخشی از یک حوزه تحقیق و توسعه شرکت را بدان جا منتقل تا مجوز مذکور برای ایشان صادر گردد.

جناب آقای صمدی ریس اتحادیه نانوایان اخذ سختی کار برای مشاغل زیان آور را در این بخش نیز معطلی عمده عنوان نمودند که موجبات متضرر شدن فعالین این حوزه گردیده، کما اینکه بعد گذشت سالها از بازنشستگی فرد در این بخش مجددا با مطرح نمودن شکایت و محکومیت کارفرما توسط تامین اجتماعی کارفرما محکوم به پرداخت مبالغ درخواستی از سوی کارگر گردیده است.

جناب آقای نوروزی نماینده تامین اجتماعی با اشاره به آیین نامه هیات وزیران مصوب سال ۸۶، در خصوص مشغله سخت و زیان آور، بیان داشتند ایم موضوع در کمیته های ذی ربط بررسی و میزان سختی تعیین و همچنین شخص مدنظر در آن حوزه فعالیت براساس سختی کار احراز می گردد و این دو شرط در زمان بازنشستگی فرد طی ۲۰ تا ۲۵ سال متوالی را شامل می گردد. وی بیان داشتند طبق رای قانون دیوان عدالت اداری و طی بند پایانی این مصوبه در سال ۸۶ دریافت ۴ درصد بابت مشاغل سخت قبل از درخواست فرد را خلاف قانون اعلام داشته است، این در حالی است که در سال ۸۱ در بخشنامه شما ۶ این قسمت مشمول پرداخت حق مشاغ سخت از سوی کارفرما بوده است. از این جهت خواستار اصلاح این قانون با توجه به مصوبات شورای گفتگو ایران شدند.

جناب آقای قادری نیز از سازمان صمت استان نیز با تاکید بر چگونگی اجرای قانون برای مشغل سخت و زیان آور خواستار ارائه راهکاری برای رفع این مشکل و عدم متضرر شدن کارگر و... شدند.

جناب آقای پروزیان از اتاق اصناف استان خواهان اصلاح آیین نامه سال ۸۶ در بحث مشغله سخت و زیان آور را شدند. ایشان بایان اینکه ۹۸ درصد مشاغل در زمره مشاغل سخت قرار می گیرند خواستار ارائه دستورکار و مصوبه برای پیگیری موضوع فوق در سطح استانی و ملی در شورای گفتگو و... شدند.

جناب آقای برزگر از اقتصاددارایی استان با ارائه پیشنهاد جامع در بحث جذب نیروی امریه برای استان های محروم و کم برخوردار بویژه در صنایع خواستار ارائه مصوبه شورای گفتگو در شورای گفتگو مرکز و طرح موضوع در مجلس شورای اسلامی بصورت قانون شدند.



<p>۱) تسویه سالانه با درج صریح در قرارداد کار درج بند مشخص در قرارداد یا الحاقیه که فوق العاده سختی کار به صورت ماهانه محاسبه و در پایان هر سال مالی تسویه قطعی شود.</p> <p>اخذ رسید و رضایت نامه تسویه سالانه از کارگر.</p> <p>ثبت پرداخت در لیست حقوق و دستمزد جهت جلوگیری از اختلافات بعدی.</p> <p>۲) ایجاد حساب ذخیره سنوات سختی کار در داخل شرکت هر ماه مبلغ مربوطه در حساب جداگانه ذخیره شود.</p> <p>در پایان هر سال به کارگر پرداخت گردد.</p> <p>این مبلغ در صورت تعطیلی یا تعدیل، بلافاصله قابل پرداخت خواهد بود.</p> <p>۳) پیش بینی سازوکار تقسیط یا پرداخت مرحله ای به جای تجمیع کامل در پایان ۳۰ سال یا پایان فعالیت بنگاه، پرداخت به صورت: ۶ ماهه - سالانه یا درصدی از مبلغ محاسبه شده به صورت علی الحساب انجام شود و در پایان دوره خدمت تسویه نهایی صورت گیرد.</p> <p>۴) پیشنهاد اصلاح آیین نامه در سطح استانی یا ملی از طریق شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی، پیشنهاد شود:</p> <p>پرداخت فوق العاده سختی کار قابل تسویه سالانه با توافق طرفین شناخته شود.</p> <p>در صورت تعطیلی واحد، بدهی سنوات سختی کار در اولویت مطالبات کارگری قرار گیرد.</p> <p>جرایم بیمه ای مرتبط مشمول امهال شوند.</p> <p>۵) پوشش از طریق صندوق یا بیمه تکمیلی تخصصی ایجاد یک سازوکار شبه صندوقی یا بیمه ای که کارفرما ماهانه سهمی واریز کند و پرداخت به کارگر از طریق آن انجام شود.</p> <p>مدلی مشابه صندوق ذخیره سنوات</p> <p>۶) شرط ایمنی و خروج از مشاغل سخت کارفرما می تواند با سرمایه گذاری در ایمن سازی و بهبود شرایط کار، شغل را از فهرست مشاغل سخت خارج کند تا اساساً بار مالی بلندمدت کاهش یابد.</p>	پیشنهادات
	<p>فهرست مستندات و مدارک پشتوانه</p> <p>مواد ۴۱ و ۷۳ قانون کار</p>