



دوره آموزشی قوانین کار و مشاغل سخت و زیان آور

مدرس: مهندس محمد اصابتی

تاریخچه قوانین و مقررات کار در ایران

قانون کار جمهوری اسلامی که بر روابط کار حاکمیت دارد، شامل ۲۰۳ ماده و یکصد و بیست و یک تبصره می باشد که در دوازده فصل نوشته شده است که در تاریخ ۶۹ / ۹ / ۲۹ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده و از تاریخ ۶۹ / ۱۲ / ۱۴ قابلیت اجرا پیدا کرده است.

قانون کار، قانون آمره است. یعنی این قانون امر می کند، امر می شود و هرگونه توافقی بین کارگر و کارفرما که در چهارچوب قانون کار نباشد از نظر قانون کار که آمره است کان لم یکن است،

ماده ۲: تعریف کارگر

از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

ماده ۳: تعریف کارفرما

شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند. مدیران و مسوولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسوول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴: کارگاه:

محل است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند، از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن ها.

ماده ۷ قانون کار :

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد ، توسط وزارت کار واموراجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می شود.

تبصره ۳ - (الحاقی طبق ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴) قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد.

تبصره ۴ - (الحاقی طبق ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴) کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

ماده ۲۷ قانون کار :

هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱ - کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگراست که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کارگر باشد کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید

- * اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۱۰ تا ۳۳ درصد بوده و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد، استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را خواهد داشت.
- * چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۳۳ تا ۶۶ درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کار افتاده جزئی شناخته می شود.
- * هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده ۶۶ درصد و بیشتر باشد از کار افتاده کلی شناخته می شود .
- بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه ای، از کار افتاده کلی شناخته شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی کلی ناشی از کار را خواهد داشت.

ماده ۲۵- درکارهای سخت و زیان آور و زیر زمینی ساعات کار نباید از شش ساعت درروز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید



سخت‌وزیان آوری در برخی کشورها

هند

لیستی از مشاغل سخت نظیر خلبانان خطوط هوایی، آتش‌نشان‌ها، پلیس دریانوردان، کارگران معادن زیرزمینی و غیره تهیه شده است که زودتر از موعد مقرر واجد شرایط بازنشستگی می‌باشند.

اسپانیا

▪ برای برخی از مشاغل سنگین ضریبی اختصاص یافته است که توسط آن ضریب، سن بازنشستگی در آن شغل تعیین می‌شود.

ایتالیا

مشاغل سنگین در این کشور با توجه به ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی و خطرات محیط کار به ازای هر سال اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، از دو ماه تقلیل زمان بازنشستگی برخوردار خواهند شد



سخت‌وزیان آوری در برخی کشورهایی جهان

بازنشستگی پیش از موعد در این کشور برای مردان و زنان متفاوت محاسبه می‌شود و برای کلیه کارکنانی که در معرض فشار زیاد کار می‌کنند برای شش سال اول، دو سال و برای هر سه سال بعد از آن، یک سال بازنشستگی پیش از موعد منظور شده است

مجارستان

میزان کالری مصرفی در هنگام کار یک پارامتر مهم در طبقه‌بندی چهار گروه سنگین، نیمه سنگین، متوسط و سبک می‌باشد.

لهستان

▪ تقسیم‌بندی مشاغل تحت عناوین دیگری مانند کار خطرناک، ریسک‌شغلی و کار زیان‌آور انجام گرفته است.

امریکا

قوانین سخت و زیان آور در کشور ایران

قانون کار

تبصره ماده ۵۲ قانون کار شرایط
حین کار

قانون تامین اجتماعی
شرایط بازنشستگی

قانون بازنشستگی
جانبازان انقلاب
اسلامی جنگ تحمیلی
و معلولین عادی و
شاغلین مشاغل سخت و
زیان آور

قانون حفاظت در
برابر اشعه

قانون ارتقاء بهره وری
کارکنان بالینی نظام
سلامت

قانون مدیریت خدمات کشوری

در حال
حاضر سخت
و زیان آوری
مشاغل تابع
قوانین

مزایای قوانین مختلف سخت‌وزیان آور

کارهای سخت‌وزیان آور در قانون کار

* تبصره ماده ۵۲ قانون کار

* ساعت کار، مرخصی اضافه کار در کارهای سخت‌وزیان آور

* تبصره ماده ۱۴ قانون کار

* مزایای سختی کار در مواد ۳۶ و ۴۸ قانون کار

* چگونگی ارجاع کاربر اساسی مواد ۶۱، ۷۵ و ۸۳ قانون کار

۱
قانون
کار

• شرایط بازنشستگی کارهای سخت و زیان آور در قانون تامین اجتماعی

• *تعریف کارهای سخت و زیان آور

• * ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار ظرف مدت دو سال توسط کارفرما

• * انجام معاینات پزشکی قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور

• * استفاده از سنوات ارفاقی در بازنشستگی در خصوص تابعین قانون کار و تامین

اجتماعی

• * اضافه شدن ۴ درصد به حق بیمه و مستمری به موجب بند ۴ و ۶ جزب قانون

بازنشستگی

۲

قانون تامین
اجتماعی

تعاریف و مستندات قانونی کار سخت و زیان آور

ماده ۱ آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور:
کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بوده را از آن مشاغل کاهش داد یا حذف کرد.

گروه الف - مشاغلی که صفت سخت و زیان آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می‌توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آنها را حذف نمود.

گروه ب - مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حفظ می‌گردد.

۲ قانون تامین اجتماعی

- نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور
- استفساریه مجلس محترم در خصوص توالی و تناوب (۷۳۰۰ روز)
- شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور
- ترک کار پس از ابلاغ رسمی بازنشستگی از سوی سازمان تامین اجتماعی
- آثار محدودیتها و مزایای ، مشخص به همان شغل و کارگاه
- در هر استان یک کمیته بدوی و تجدیدنظر وجود خواهد داشت.
- نقض آرا از طریق دیوان عدالت اداری امکان پذیر است.
- رای کمیته های بدوی ظرف مدت ۱۵ روز قابل اعتراض است.
- ابلاغ تصمیمات کمیته به طرفین بر اساس بخشنامه وزیرکار
- عدم ارتباط تصمیمات کمیته های موضوع ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی با آئین نامه ماده ۵۲ قانون کار

آسیب شناسی رویه های بررسی مشاغل سخت و زیان آور از ابتدای تصویب قانون

اهداف پیش بینی شده در
تصویب نامه سخت و زیان آور
(ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی)

حذف صفت سخت و
زیان آوری و سالم
سازی محیط کار در
فرجه زمانی ۲ ساله
(ماده ۳)

صیانت از کارگرانی
که در معرض
عوامل زیان آور
محیط کار قرار
دارند

با توجه به آسیب شناسی بعمل آمده از رویه های کمیته های سخت و زیان آور، تغییر رویکرد حمایتی از کارگران به ایمن سازی صنایع و حذف صفت سخت و زیان آوری ضروری به نظر می رسد.



**آیا هر کار سختی زیان آور بوده
و منجر به بیماری شغلی می شود ؟**

نکته مهم :

مادامیکه در محیط کار، سالم سازی به کمک ذینفعان و با استانداردهای تدوین شده انجام نشده باشد، مزایای کار سخت و زیان آور کماکان به کارگران داده خواهد شد.

مهم ترین مصوبه شورای عالی حفاظت فنی در خصوص گروه ب مشاغل سخت و زیان آور

قبل از اصلاح

بعد از اصلاح

قبل : ۵۹ عنوان فعالیت اقتصادی
در قالب ۱۰۶۶ عنوان شغلی

کاهش عناوین فعالیت اصلی
به ۱۳ ردیف

مواجهه
با
ارتعاشات
غیر
معمول

مواجهه با
اصوات غیر
قابل کنترل

مواجهه با سموم
کشاورزی و
دامداری

تولید و ترکیب سموم
و حشره کش ها

کار در
پست های برق
فشار قوی

کار در
آسفالت کاری و
قیرپاشی

کار در
محیط های دارای
فشار غیر معمول
(مانند غواصی)

کارگاه های دباغی،
حمل و بازیافت
پسماند ها

کار در
دامداری و طیور

کار در
ارتفاع

کار در
معادن

کار در
فضاهای بسته

مواجهه با
مواد مذاب

الف: حمایت ها

حمایت هزینه

افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور اشتغال داشته باشند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور ۱/۵ سال محاسبه خواهد شد.

ب: هزینه ها

برای مشمولان چهار درصد به نرخ حق بیمه در قانون تامین اجتماعی افزوده خواهد شد و همچنین چهار درصد به میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب قانون بایستی توسط کارفرما پرداخت گردد.



فوت کارگر واجد شرایط، قبل از تقاضای بازنشستگی سالب حق
مکتسب قانونی مذکور نیست. و مستمری بازماندگان بر مبنای حقوق
بازنشستگی کارگر موصوف قابل محاسبه و پرداخت است.

۱۳۸۴/۸/۸



تعطیلی یا دایر نبودن کارگاه طبیعت و ماهیت در مشاغل
سخت و زیان آور انجام شده در زمان دایر بودن کارگاه را منتفی
نمی سازد.

۱۳۸۳/۹/۲۹

سوالات :

* آیا مشاغل اداری در یک کارگاه می تواند جزء مشاغل سخت و زیان آور باشد ؟

* آیا کارفرمایی که مشاغل کارگران وی سخت و زیان آور می باشد بایستی .به کارگران فوق العاده سختی کار بپردازد

* شغل مشابه من در یک کارگاه دیگر به عنوان شغل سخت و زیان آور تایید شده ولی شغل من سخت و زیان آور تایید نشده آیا این کار قانونی است ؟

* آیا بیمه بیکاری جزء سوابق کارهای سخت و زیان آور محسوب می گردد ؟



مشاغل من در کمیته استانی به موجب ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی ،سخت و زیان آور تشخیص داده شده و درحال انجام مراحل بازسنجستگی می باشم و تقاضای اضافه کاری ایامی که بیش از ۶ ساعت در کارگاه کار کرده ام را دارم ولی کارفرما نمی پذیرد ، تکلیف چیست ؟



عنوان شغلی مشابه من در کارخانجات سیمان تهران و درود سخت و زیان آور تایید شده ولی شغل من در سیمان آبیگ سخت و زیان آور تایید نشده آیا صنایع سیمان با هم فرق دارند ؟



شغل من در کمیته استانی سخت و زیان آور تایید شده و سابقه مقرر را هم دارم آیا می توان ترک کار کرده و منتظر برقراری مستمری از سوی تامین اجتماعی باشم

مسئولیت های حقوقی و کیفری حوادث ناشی از کار

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران ، و کارآموزان الزامی است

تبصره - کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول
مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول
فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۱۸۸ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوري يا ساير قوانين و مقررات خاص استخدا مي و نيز کارگران کارگاههاي خانوادگي که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبي درجه یک از طبقه اول وي انجام مي شود ، مشمول مقررات اين قانون نخواهند بود

تبصره - حکم اين ماده مانع انجام تکاليف ديگري که در فصول مختلف ، نسبت به موارد مذکور تصريح شده است نمي باشد .

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند ، مکلفند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و طرحهای مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها ، دستگاه ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایشهای لازم را توسط آزمایشگاهها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند .

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند
لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند ، باید
مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به
وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان
و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید ، به ساخت
یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱ : کارفرمایان و مسوولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه کارگاه می باشند.

ماده ۹۲ - کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند. و نتیجه را در پرونده کارگاه ضبط نمایند.

تبصره ۱ - چنانچه باتشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را براساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲ - در صورت مشاهده چنین بیماری، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشتی و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳ قانون کار:

به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریها، در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱:

کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تأیید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین می‌گردند که وظیفه‌شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲:

نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعمل‌هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

آئین نامه استقرار مسئول ایمنی :

این آیین نامه مشتمل بر ۹ ماده و ۹ تبصره به استناد مواد ۸۵، ۸۶، ۹۱، ۱۷۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۹۴/۰۱/۳۱ شورای عالی حفاظت فنی تدوین و در تاریخ ۱۳۹۴/۰۲/۱۶ به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید.

اداره کل بازرسی کار در قانون کار

به استناد ماده ۹۶ قانون کار به منظور اجرای صحیح این قانون

و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف مصرح در این قانون تشکیل گردیده است .

وظایف اداره کل بازرسی کار

❖ نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

❖ نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی
❖ آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض

صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

❖ بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح

میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

❖ رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و اینگونه موارد به

منظور پیشگیری حوادث.



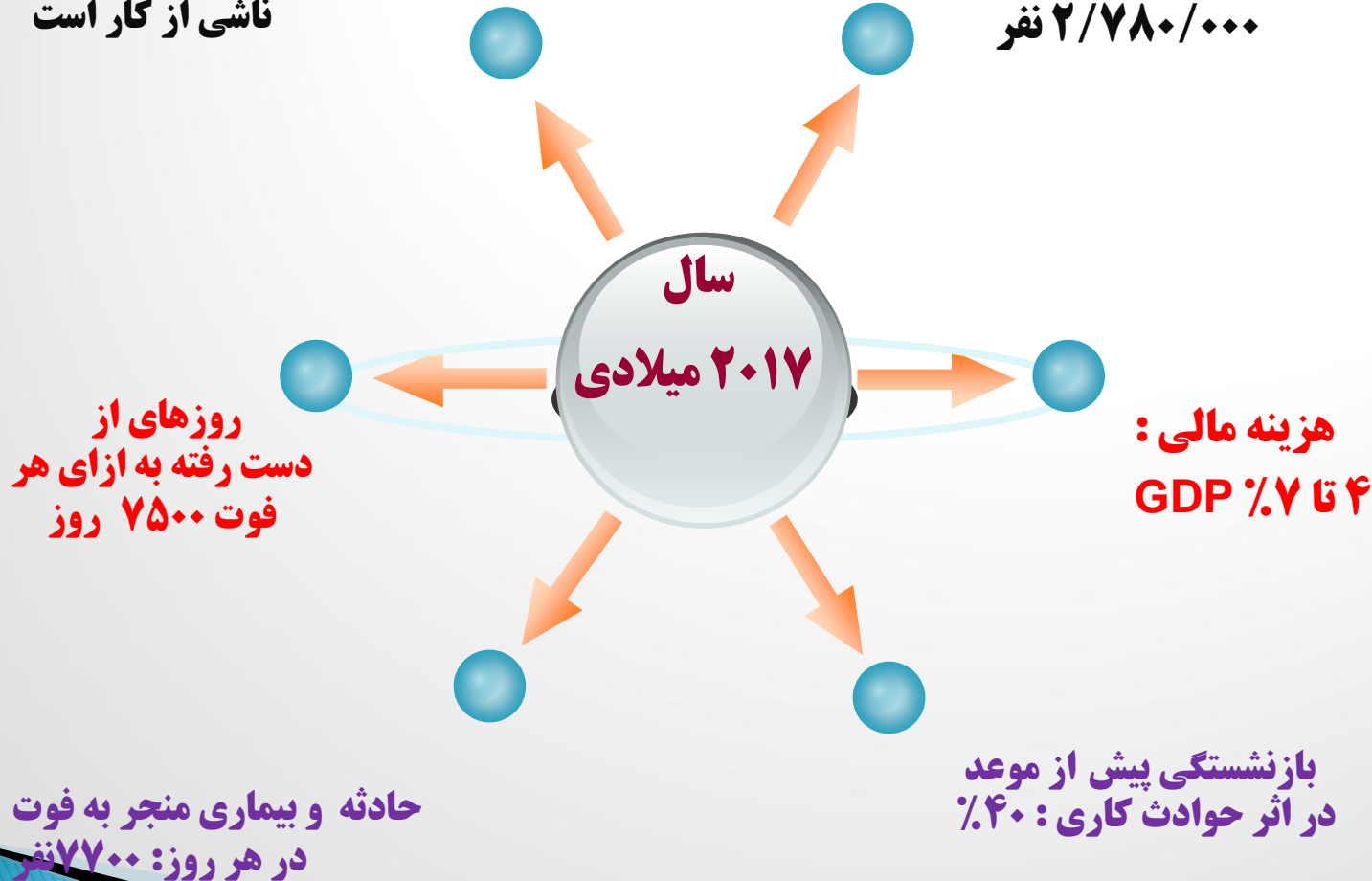
مراحل مقابله با مخاطرات:

- قبل از اینکه حادثه اتفاق بیفتد! (پیشگیری)
- وقتی که حادثه اتفاق افتاد! (کنترل)
- بعد از اینکه حادثه اتفاق افتاد! (ترمیم)

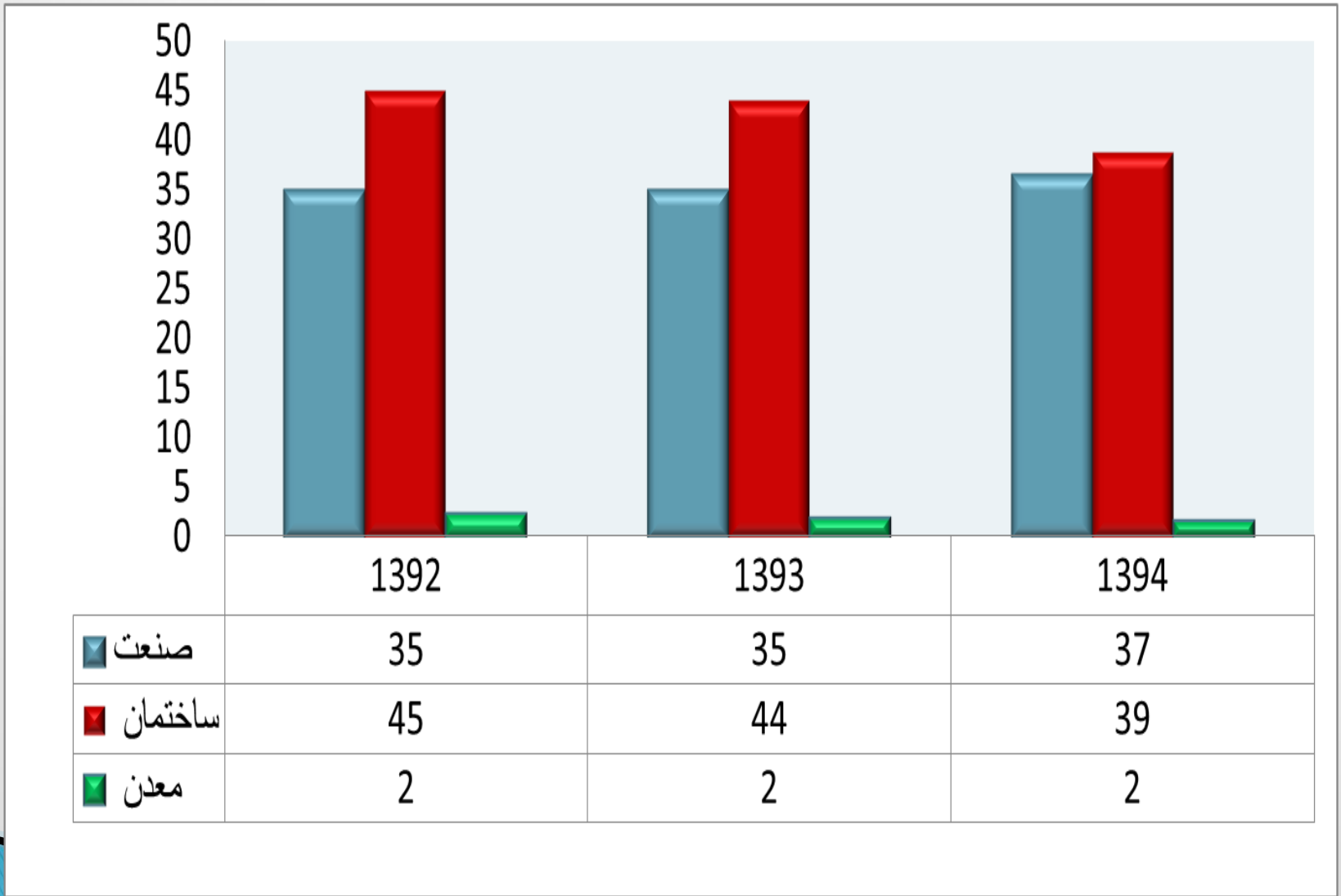
آمار جهانی حوادث ارائه شده از سوی سازمان بین المللی کار (ILO)

تعداد بیماریهای ناشی از
کار معادل ۶ برابر حوادث
ناشی از کار است

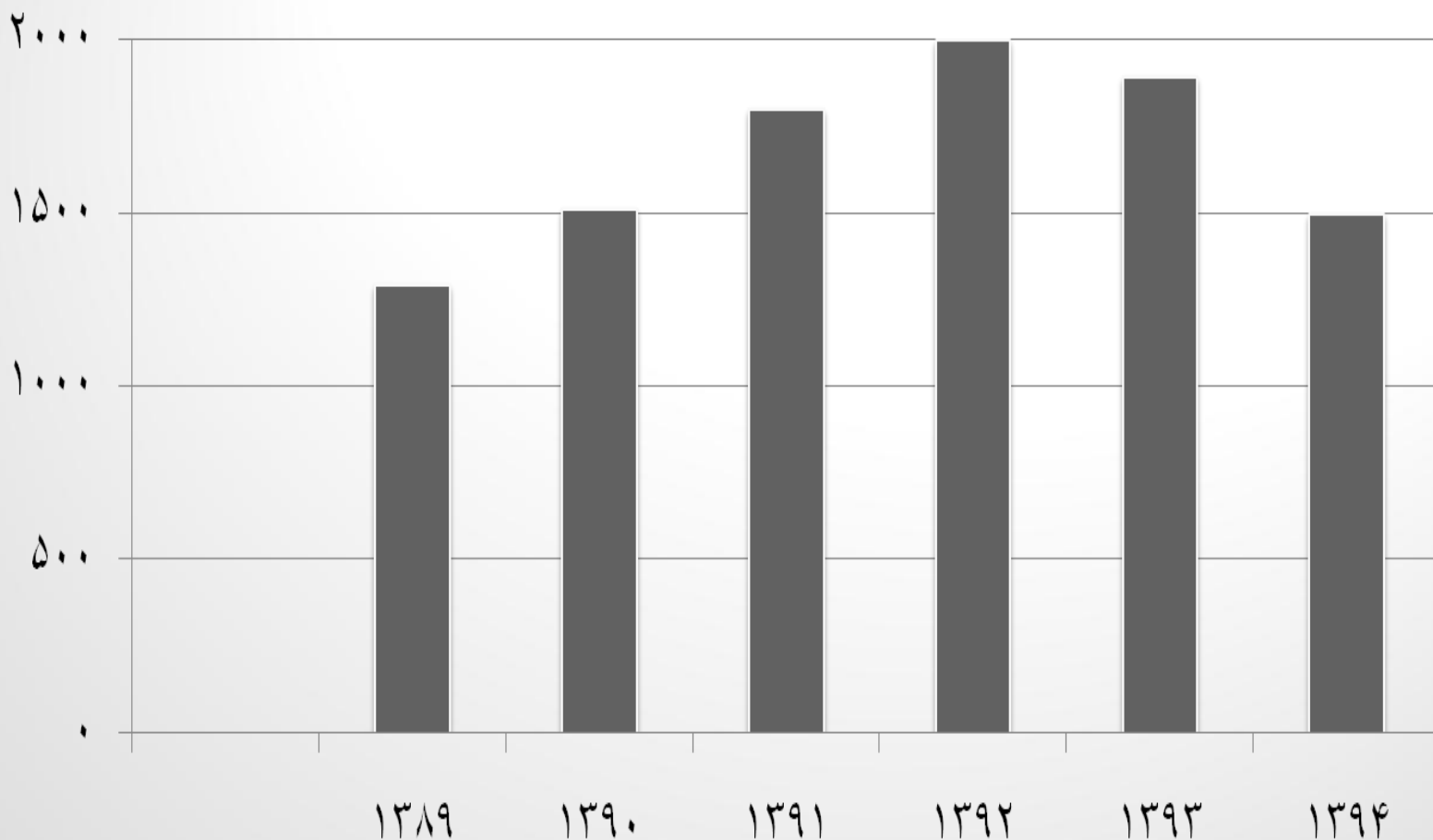
متوفیان حوادث و
بیماریهای شغلی در سال
۲/۷۸۰/۰۰۰ نفر



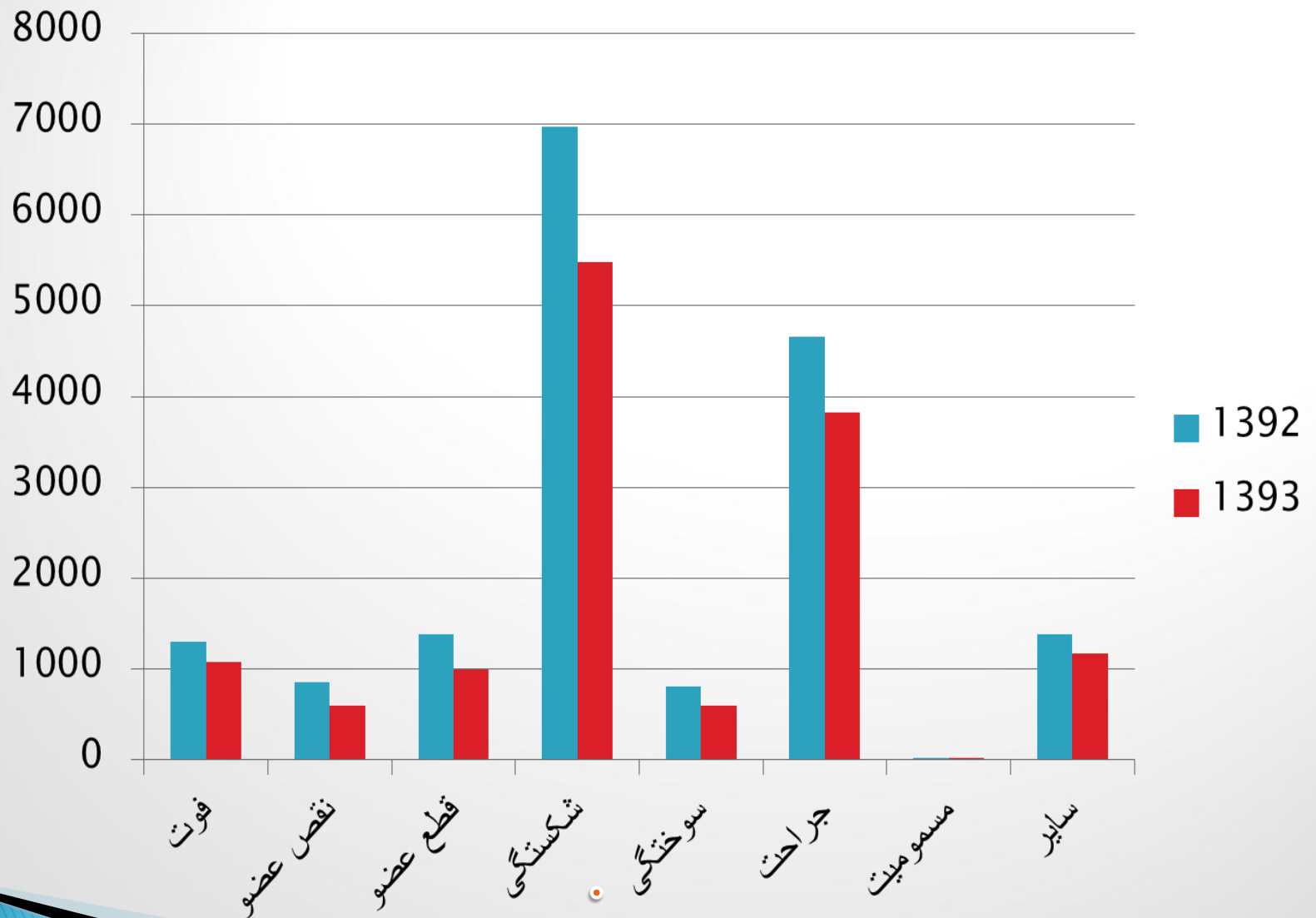
حوادث ناشی از کاربوقوع پیوسته در بخش صنعت / معدن / ساختمان ۱۳۹۲ لغایت ۱۳۹۴ در ایران



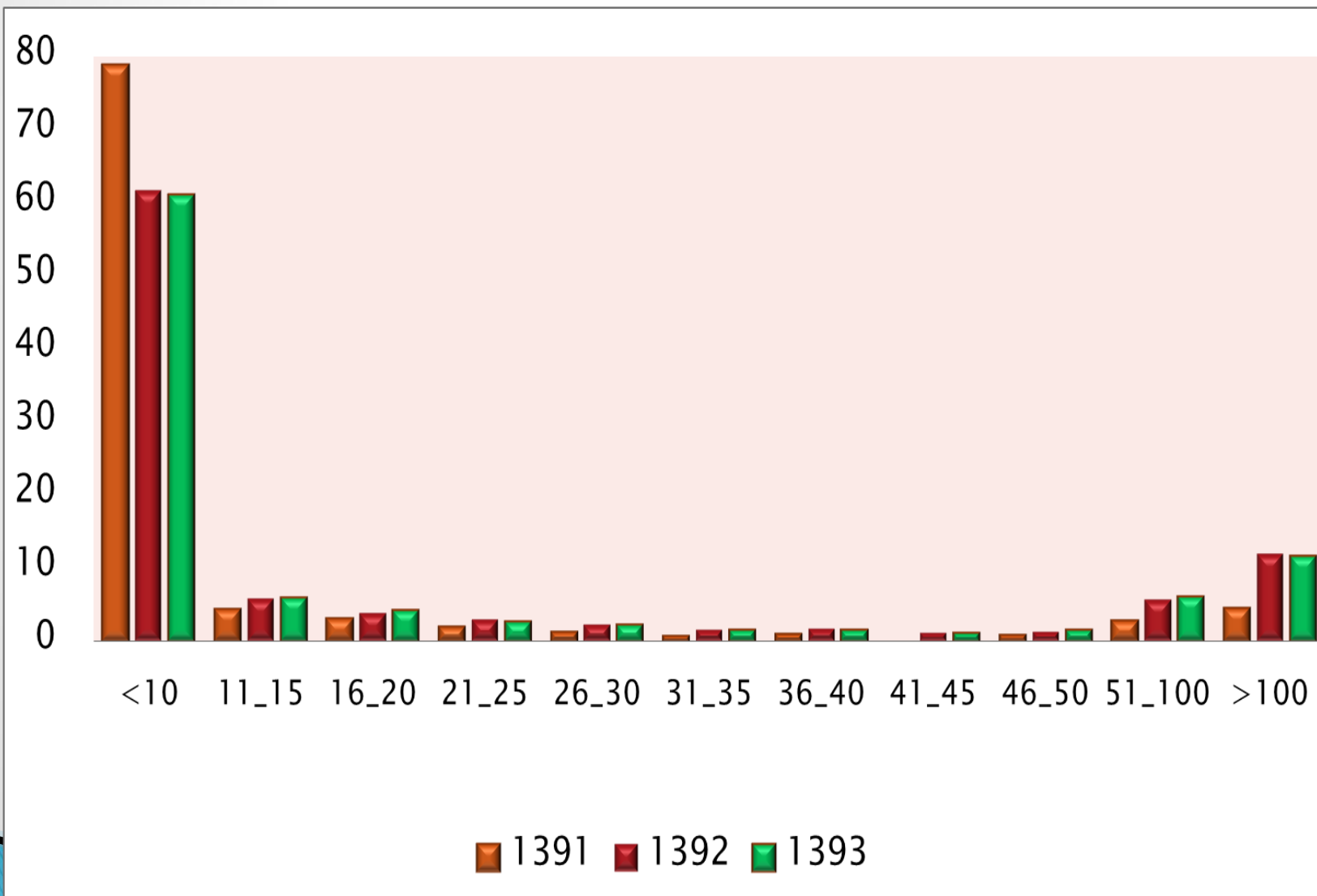
بررسی وضعیت فوت شدگان در اثر حوادث ناشی از کار در ایران



حوادث ناشی از کار بوقوع پیوسته در کشور بر حسب نتیجه حادثه ۱۳۹۲-۱۳۹۳



توزیع کارگاههای دارای حادثه بر حسب تعداد کارگر



اثرات و هزینه های حوادث ناشی از کار

از بعد انسانی :

هر گونه حادثه ناشی از کار، هر چند جزئی سبب درد و ناراحتی شخص کارگر و خانواده اش می شود و در صورتی که حادثه شدید باشد و منجر به مرگ یا از کارافتادگی دائمی شود این مسئله اهمیت بیشتری پیدا می کند .

از بعد اجتماعی

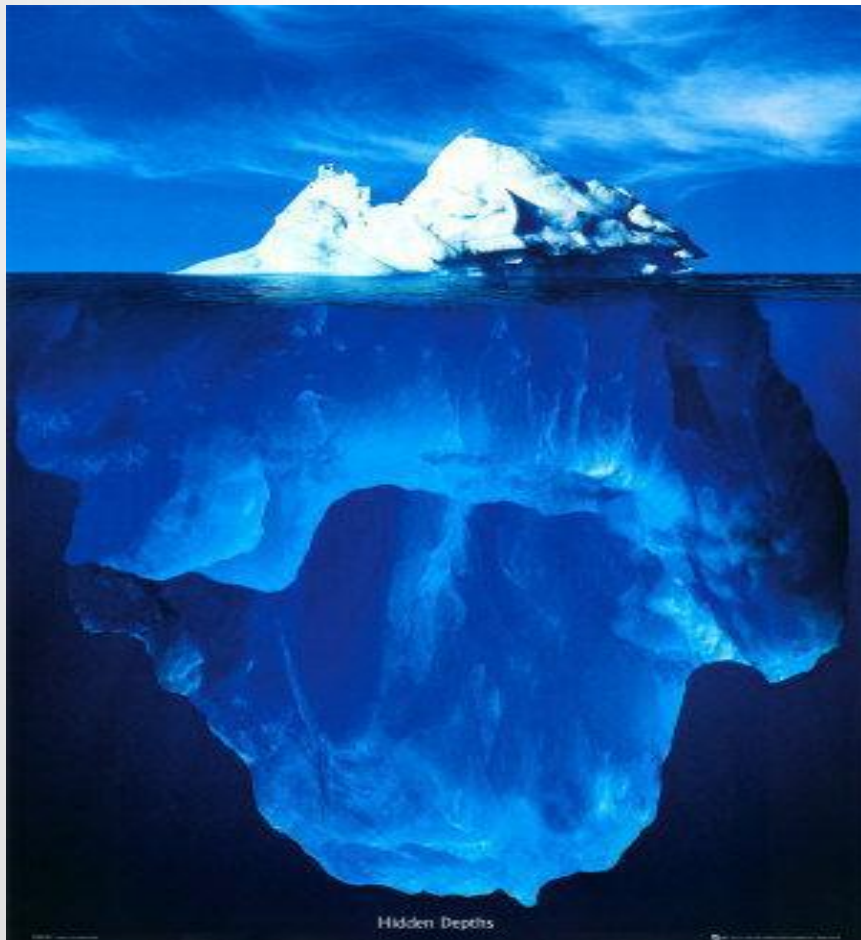
از آنجا که پیشرفت هر اجتماعی بیشتر به نیروی کار وابسته است لذا محصول کار هر کارگر نه تنها امرار معاش زندگی خود و خانواده اوست بلکه سرمایه و پشتوانه اقتصاد یک جامعه نیز می باشد چنان که می دانیم ۵۰ تا ۶۰ درصد افراد هر اجتماعی را افراد در سنین کار تشکیل می دهند ولی در اصل افراد فعال جامعه مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه در حدود ۱/۳ کل جمعیت می باشند و حال اگر از این تعداد افرادی نیز به علت حوادث ناشی از کار نتوانند کار خود را انجام دهند این امر سبب تزلزل در وضع اجتماعی جامعه می گردند

از بعد اقتصادی

حوادث به هر صورت و درجه ای که باشد برای کارگر، کارفرما و جامعه زیان های اقتصادی

در بر دارد

□ هزینه های حوادث ناشی از کار = هزینه های مستقیم + هزینه های غیر مستقیم



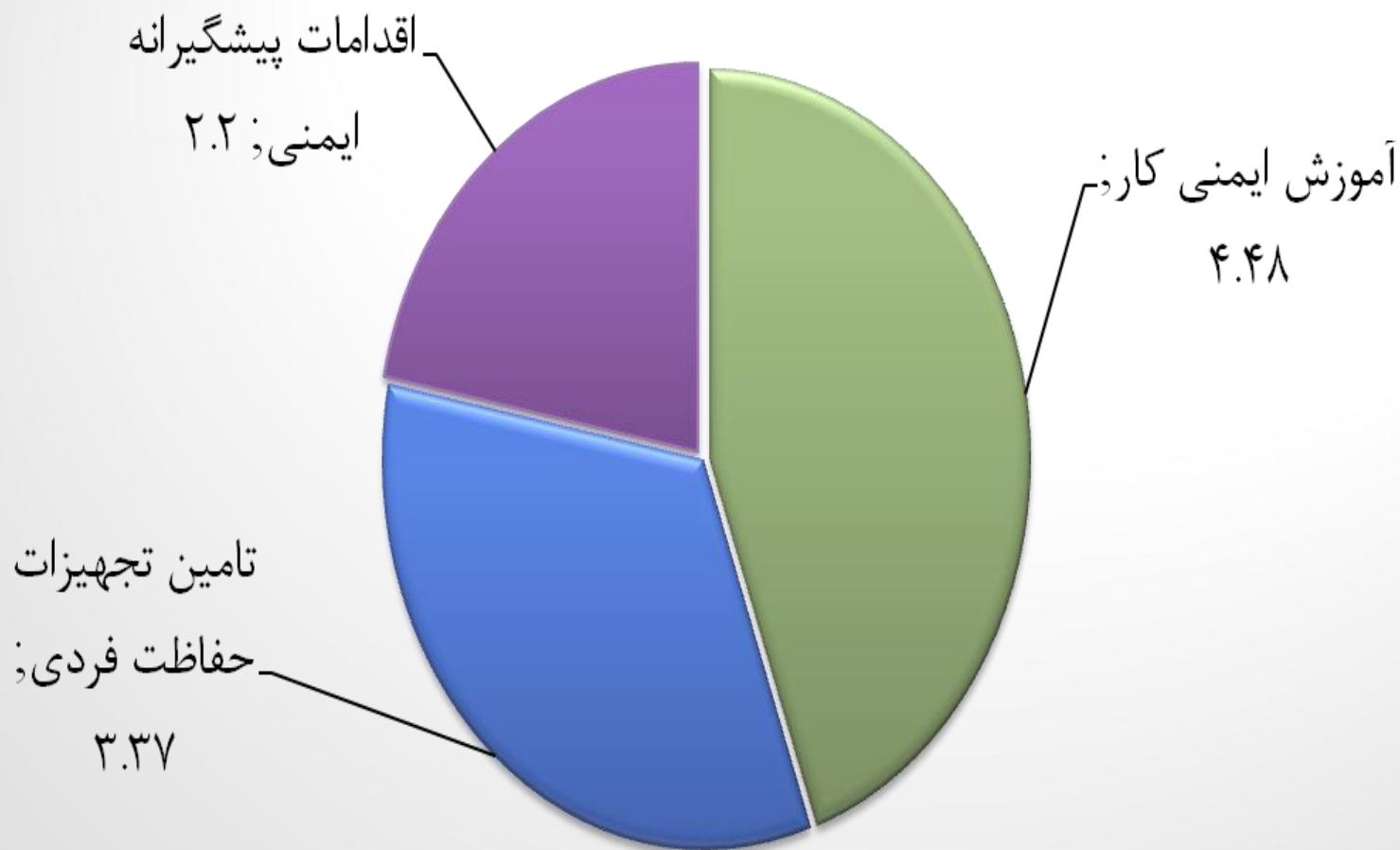
هزینه های مستقیم:

هزینه های پزشکی و درمانی
هزینه های غرامت دستمزد

هزینه های غیر مستقیم:

هزینه جایگزینی و آموزش افراد جدید
خسارت اموال
توقف کار و تولید
جایگزینی تجهیزات
هزینه های تهیه تمهیدات اضطراری و پاکسازی
هزینه های بررسی حادثه
هزینه های اجرای تعهدات قانونی
جرایم، غرامت و تعهدات آتی
از بین رفتن روحیه و انگیزه کارکنان
از دست رفتن شهرت، آبرو و فرصت های تجاری

نرخ بازگشت سرمایه گذاری در زمینه ایمنی محیط کار



منبع: مطالعات انجام شده توسط موسسه ISSA

ممکن است علل فنی و خطای انسانی بروز حوادث مختلف ، وجه مشترکی با یکدیگر نداشته باشند بنابراین بهتر است برای یافتن ویژگی مشترک میان آنها ، به سراغ مسائل فنی نرویم و اندکی کلی تر فکر کنیم .

برخی از ویژگی های مشترک حوادث عبارتند از :

✓ نظارت و سرپرستی ضعیف

✓ آموزش ناکافی

✓ فقدان دستورالعمل ها

✓ رویه های کاری نامطلوب

✓ و ...

علل حادثه

- اعمال نا ایمن
- شرایط نا ایمن



آنچه از آیین دادرسی محاکم قضایی در خصوص رسیدگی به پرونده ها و شکایات برمی آید آنست که تعیین مقصر در محاکم قضایی اعم از آنکه در هنگام صدور کیفر خواست باشد یا در مقام صدور حکم در دادگاه رسیدگی کننده به پرونده ، از شئون مقام قضایی است و کارشناسان و اهل خبره ای که برابر درخواست مراجع قضایی عهده دار بررسی حوادث ناشی از کار می گردند تنها می بایست پس از کشف چگونگی بروز حادثه ، در گزارش تهیه شده علل وقوع حوادث را تعیین و گزارش خویش را به مراجع محترم قضایی ارسال نمایند.

تعریف جرم برابر ماده ۲ قانون مجازات اسلامی

"هر فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن مجازات تعیین شده باشد جرم محسوب می گردد" بنابراین در زمان بررسی حوادث می بایست دقت نمود هر یک از عوامل دخیل در بروز حادثه که به نحوی موثر در بروز حادثه تشخیص داده می شوند مورد توجه قرار گیرند



مجازاتهای مقرر در قانون مجازات اسلامی

برابر ماده ۱۷ قانون مجازات اسلامی " دیه مالی است که از طرف شارع برای جنایت تعیین شده است و دیه در موارد زیر پرداخت می گردد:

- ۱- قتل یا جرح یا نقص عضو که به طور خطاء محض واقع می شود
- ۲- قتل یا جرح یا نقص عضو که بطور خطای شبه عمد واقع می شود
- ۳- مواردی از جنایت عمدی که قصاص در آنها جایز نیست.



آیا در نظام حقوقی کشور ما اگر حوادث ناشی از کار بر اثر بی‌مبالاتی و بی‌احتیاطی خود کارگر باشد، بازهم کارفرما مسئول است؟

* در نظام حقوقی کشورمان موضوع حادث شده را بررسی می‌کنند و می‌بینند که دقیقاً چه اتفاقی افتاده است . به عنوان مثال دستگاه و سیستم خراب بوده است .

* به این ترتیب مسئولیت در نظام حقوقی ما نسبی و بسته به شرایط خاص یک واقعه است .

مفهوم مسئولیت :

مسئولیت عبارتست از پاسخگویی شخص در قبال اعمالی که نوعاً " به او مستند و منتسب است.

انواع مسئولیت :

مسئولیت اخلاقی : مسئولیتی که قانونگذار و شارع به آن معترض نشده و ضمانت ندارد.

مسئولیت مدنی : جبران خسارت دارد.

مسئولیت جزائی (کیفری): مجازات و کیفر به همراه دارد.

مسئولیت اداری : در صورت تخلف کارکنان از مقررات مسئولیت متوجه ایشان است.

مسئولیت انتظامی : مسئولیت نسبت به یک صنف می باشد: مانند قضات ، پزشکان ، وکلا و...



• ماده ۱۶ قانون مجازات اسلامی
در خصوص تعریف بی مبالائی ، بی
احتیاطی ، عدم مهارت و...

بی احتیاطی :

عدم توجه شخص به نتایج کاری که **عرفا** قابل پیش بینی است که در اثر آن صدمه و زیان به دیگری وارد می شود. (مانند راننده ای که بدون توجه به قوانین راهنمایی و رانندگی باعث آسیب به دیگران می شود).

بی مبالاتی :

بی مبالاتی همان بی احتیاطی به صورت ترک فعل و خودداری از انجام عمل است (مثال: پیمانکار در محیط کار علائم و تابلوهای هشداردهنده نصب نکند و به کارگران آسیب وارد شود)

عدم مهارت :

نداشتن توانایی جسمانی و روانی در انجام دادن کاری است.

(مثال ۱: پزشک جراح بدون داشتن توانایی بیمار را عمل کند و باعث نقص عضو او شود.)

(مثال ۲: راننده خودرویی که بدون مهارت و توانایی کنترل آن در حین رانندگی، باعث ایجاد تصادف و مرتکب ورود خسارت به دیگران گردد.)

عدم رعایت نظامات دولتی :

مراد از نظامات دولتی ، کلیه قواعد و مقرراتی است که از طرف مقامات صلاحیتدار به قانون و آئین نامه تبدیل شده و اشخاص مکلف به رعایت آن هستند.

نظریه تقصیر:

* بر طبق نظریه تقصیر تنها دلیلی که می تواند مسئولیت کسی را نسبت به جبران خسارت توجیه کند، وجود رابطه علیت بین تقصیر
* اخلاق به انسان می آموزد که خسارت ناشی از گناه باید جبران شود و توبه زمانی انسان خاطی را آسوده خاطر می کند که زیانهای ناشی از کار خود را جبران کند.

نظریه خطر:

* هر کسیکه به فعالیتی پردازد، محیط خطرناکی را برای دیگران بوجود می‌آورد و چنین کسیکه از این محیط منتفع میشود، باید زیانهای ناشی از آنرا نیز جبران کند.

* به عبارت دیگر برای مسئول دانستن شخص نیازی نیست که او در انجام عمل خسارت بار حتماً مرتکب تقصیری شده باشد، بلکه همین که از عمل خطر آفرین او، خسارتی ببار آید، خواه در انجام آن عمل مرتکب تقصیری شده یا نشده باشد، مسئول بوده و باید خسارت وارده را جبران نماید

نظریه تساوی از نظر فقها:

برخی از فقها به صراحت به تساوی مسئولیت در جایی که چند نفر سبب واحدی را ایجاد کنند حکم نموده اند هر چند میزان قوت اسباب متفاوت باشد .





**میزان تقصیر در خصوص حوادث ناشی از
کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران
چگونه مورد ارزیابی قرار می گیرد؟**

طبقه بندی حوادث

- ۱- از نظر علل و عوامل بروز حادثه
- ۲- از نظر مکان بروز حادثه
- ۳- از نظر زمان بروز حادثه
- ۴- از نظر نوع حادثه
- ۵- از نظر سن حادثه دیده
- ۶- از نظر سابقه کار حادثه دیده
- ۷- از نظر عضو حادثه دیده





مسئولیت های فنی و حقوقی :

- چه کسی؟
- چه چیزی؟
- چه زمانی؟
- کجا؟
- چطور؟
- چرا؟

– چه کسی (Who)

- چه کسی مصدوم شده است؟
- چه کسی شاهد بروز حادثه بوده است؟
- چه کسی با مصدوم کار می کرده است؟
- چه کسی به او دستور داده یا او را برای آن کار در نظر گرفته است؟
- چه افراد دیگری با او درگیر کار شده اند؟
- چه کسی برای بروز دوباره حادثه می تواند به او کمک بکند؟
- چه کسی محکوم به عمل غیر ایمن شده است؟
- چه کسی مسئول یا پاسخگوی وجود وضعیت و شرایط غیر ایمن است؟
- چه کسی می داند که قبل از بروز حادثه چه اتفاقی افتاده است؟

چه چیزی (What)

حادثه از چه نوعی بوده است؟

آسیب وارده چیست؟

خسارت وارده چیست؟

چه چیزی از دست رفته یا خسارت دیده است؟

عوارض و اثرات خسارات وارده چیست؟

ارزش خسارات وارده چقدر است؟

فرد چه کاری انجام می داده است؟

انجام چه کاری به او محول شده یا درخواست شده بود؟

چه ابزاری استفاده می کرده است؟

چه دستگاه، تجهیزات یا ماشین آلاتی درگیر شده اند؟

چه دستوری به حادثه دیده داده شده بود؟

چه احتیاطات ویژه ای مورد نیاز بوده است؟

چه احتیاطات یا پیشگیریهای ویژه ای به کار برده شده است؟
چه تجهیزات استحضافی می بایستی به کار برده می شد؟
چه تجهیزات استحضافی استفاده شده است؟
چه افراد دیگری در بروز حادثه موثر بوده اند؟
حادثه دیده با چه مشکلی مواجه شده است؟
فرد حادثه دیده و شاهد حادثه چه عکس العملی نسبت به حادثه انجام داده اند؟
حادثه دیده قبلاً" چه آموزشی دیده است؟
حادثه دیده و شاهد حادثه چه وقایعی را مشاهده کردند؟
برای جلوگیری از بروز حادثه مشابه چه تمهیداتی اتخاذ خواهند نمود؟
چه مقررات ایمنی نقض شده است؟
چه مقررات و دستورات جدیدی مورد نیاز می باشد؟
چه واحدی در سازمان وظیفه انجام آن کار را داشته است؟
چه مدتی شرایط نا ایمنی وجود داشته است؟

چه زمانی (When)

حادثه چه زمانی اتفاق افتاد؟

خسارات وارده چه زمانی مشاهده گردید؟

چه زمانی قبلاً" تجهیزات مورد بازرسی یا کنترل قرار گرفته بودند؟

چه زمانی حادثه دیده کارش را شروع کرده است؟

زمان قبلی تعمیر و نگهداری تجهیزات چه موقع بوده است؟

برنامه ریزی قبلاً" شده بود که چه موقع کار را شروع نماید؟

چه زمانی عوامل خطرناک شناسایی شده اند؟

چه زمانی سرپرست قبلاً" فرد حادثه دیده را ملاقات کرده بود؟

چه زمانی وضعیت خطرناک بوجود آمده بود؟

از چه زمانی فرد حادثه دیده احساس وجود خطر کرده بود؟

- چرا (What)

چرا فرد حادثه دیده دچار آسیب شد؟

چرا فرد حادثه دیده آن کار را انجام داده است؟

چرا افراد درگیر حادثه آن کار را انجام می دادند؟

چرا از وسایل حفاظت فردی استفاده نکرده است؟

چرا دستورالعملهای اختصاصی را رعایت نکرده است؟

چرا دستورالعملهای داده شده را متوجه نشده بود؟

چرا فرد حادثه دیده در آن موقعیت داشته است؟

چرا ابزارآلات و ماشینهایی استفاده می کرده که مستهلک بوده است؟

زمانی متوجه شده موارد آنگونه که باید باشد نیست چرا فرد آنها را

چک و کنترل نکرده است؟

چرا فرد کارش را تحت آن شرایط ادامه داد؟

چرا فرد در همه حال نظارتش را اعمال نکرده بود؟

چرا فرد اجازه داده بود شرایط نا ایمن بوجود آید؟

کجا (Where)

به چه بخشهایی خسارت وارد شده است؟
حادثه در کجا اتفاق افتاده است؟
سرپرست در زمان حادثه کجا بوده است؟
موقعی که حادثه اتفاق افتاده شاهد کجا بوده است؟
در زمان وقوع حادثه افراد درگیر کجا بوده اند؟

چگونه (How)

فرد حادثه دیده چگونه مصدوم شد؟

خسارات وارده چگونه بوجود آمده است؟

فرد حادثه دیده چگونه می توانست از بروز حادثه جلوگیری کند؟

فرد حادثه دیده چگونه می توانست از بروز صدمات وارده جلوگیری نماید؟

دیگران چگونه می توانستند از بروز حادثه جلوگیری نمایند؟

سرپرست چگونه می توانست از بروز حادثه جلوگیری نماید؟

شرایط نا ایمن چگونه بوجود آمده است؟

ماده ۹۵ قانون کار :

مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر **عهده کارفرما** یا **مسئولین** واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئول واحد حادثه‌ای رخ دهد ، **شخص کارفرما** یا **مسئول** مذکور از نظر **کیفری و حقوقی** و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره ۱: کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام میگردد ، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲: چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی ، بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود، از آنها استفاده ننماید. کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

آیاد حادثه ذیل سهم عمده ای از قصور متوجه کارفرما و سایر افراد مسئول خواهد بود؟

مالک و کارفرمای یک کارگاه ساختمانی در حال احداث که سه طبقه از آن در حد سقف و ستون اجرا شده است ، برای انجام کارهای داخل ساختمان کارگری را به کارگمارده است ، در هنگامی که کارگر در طبقه سوم مشغول انجام وظایف خویش بوده به علت پراکندگی مصالح ساختمانی تعادل خویش را از دست داده و از لبه پرتگاه ساختمان سقوط نموده و مصدوم می گردد.

- ۱- با توجه به وظایف محوله به کارگر، حضور وی در نزدیکی لبه طبقه سوم ساختمان اجتناب ناپذیر بوده است
- ۲- لبه پرتگاه فاقد حفاظ موثر بوده است.
- ۳- کارگر حادثه دیده از کمربند ایمنی استفاده نکرده است.
- ۴- پراکندگی مصالح ساختمانی مربوط به روزهای قبل بوده و ارتباطی با کارگر حادثه دیده نداشته است
- ۵- با توجه به انجام کار مستمر و نیز جابجایی مستمر مصالح همواره امکان وجود مقادیر کمی از مصالح ساختمانی (شن، سیمان، آجر.....) در محل انجام کار وجود دارد.
- ۶- آیا کارگر آموزشهای لازم در خصوص اصول ایمنی در هنگام انجام کار در کارگاههای ساختمانی (اعم از شیوه های ایمن انجام کار، خطرات موجود در کارگاههای ساختمانی و چگونگی کاربرد و استفاده از وسایل حفاظت فردی) را فرا گرفته است؟
- ۷- آیا کارگر برابر گواهی های معتبر دارای مهارت های لازم برای انجام کار در کارگاههای ساختمانی بوده است؟
- ۸- آیا نظارت لازم بر شرایط انجام کار و رعایت مقررات حفاظتی در کارگاه ساختمانی از سوی کارفرمای کارگاه اعمال شده است؟
- ۹- آیا وسایل حفاظتی مورد نیاز برای انجام کار در کارگاه های ساختمانی من جمله کفش ایمنی، کمربند ایمنی مجهز به طناب نجات و سایر موارد مشابه که دارای کارایی لازم باشد تهیه و در اختیار کارگر قرار داده شده است؟

۱۰- آیا نظارت لازم از سوی مراجع و اشخاص ذی صلاح من جمله مهندس ناظر، برابر شرایط مندرج در آیین نامه های حفاظت و بهداشت کار و مجموعه مقررات ملی ساختمان و سایر قوانین و مقررات مرتبط با موضوع بر روند انجام کار در کارگاه ساختمانی به منظور ایمن سازی کارگاه ساختمانی و انجام اقدامات پیشگیرانه برای جلوگیری از بروز حوادث احتمالی انجام شده است؟

*** در بررسی حادثه چنانچه فرض شود کارگر حادثه دیده يك کارگر ساده و بدون مهارت بوده و کمر بند ایمنی نیز به وی تحویل شده است ، چنین به نظر می رسد با وجود سایر شرایط ناایمن من جمله عدم نصب حفاظ و عدم آموزش کارگر در خصوص چگونگی استفاده از وسایل حفاظتی (حتی با وجود تحویل این وسایل به وی) و نیز عدم اعمال نظارت کافی بر عملیات کارگاهی مسئولیت خاصی متوجه کارگر حادثه دیده نخواهد بود ؛ لکن چنانچه سایر شرایط ناایمن همچنان پابرجا بوده ولي کارگر حادثه دیده در خصوص اصول ایمنی در هنگام انجام کار در کارگاه ساختمانی و استفاده از وسایل حفاظتی آموزشی لازم را فراگرفته است ، در این حالت سهمی از قصور متوجه کارگر حادثه دیده خواهد بود ، اما به نظر می رسد به دلیل عدم حفاظ گذاری موثر پرتگاه همچنان سهم عمده ي از قصور متوجه کارفرما و سایر افراد مسئول برابر سئوالات پیش گفته خواهد بود.**

پی گیری حوادث ناشی از کار در جمهوری
اسلامی ایران به چه صورت می باشد ؟

تامین اجتماعی

مراجع قضایی

ماده ۹۸ قانون کار :

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده ۸۵ این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

تبصره ۱: ورود بازرسان کار به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۱۰۴ قانون کار :

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵ قانون کار :

هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱: وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند.

ماده ۱۰۵ قانون کار :

تبصره ۲: کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳: متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه ، می توانند از مراجع مزبور ، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید
تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

- براساس ماده ۶۵ **قانون تأمین اجتماعی**، در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضعیت حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف ۳ روز اداری از تاریخ وقوع حادثه به صورت کتبی به سازمان تأمین اجتماعی اطلاع دهد. چنانچه کارفرما برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده متحمل هزینه‌هایی شود از آنجایی که بیمه شده تحت پوشش تأمین اجتماعی است و سازمان مکلف به ارائه خدمات درمانی به بیمه‌شدگان است کارفرما می‌تواند برای دریافت هزینه‌های خود به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه کند.

- تأکید سازمان تأمین اجتماعی برای اطلاع‌رسانی کارفرما از حادثه ظرف سه روز اداری به دلیل ارسال بازرسان برای تشخیص ماهیت حادثه و همچنین بهره‌مندی بیمه‌شده از حمایت‌های درمانی بیمه‌شده از حمایت‌های درمانی و بیمه‌ای مقرر در قانون تأمین اجتماعی است.

- ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در مواردی که وقوع حادثه ناشی از کار به علت عدم توجه کارفرما در زمینه رعایت مقررات حفاظت ایمنی و فنی باشد، سازمان تأمین اجتماعی پس از اخذ نظر بازرسان، تعهدات قانونی در خصوص بیمه شده را اعمال و خسارات وارده از کارفرما را وصول می کند.

آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان

ماده ۱- کارفرما یا نماینده قانونی وی مکلف است پیش از راه اندازی کارگاه، دوره های آموزش ایمنی عمومی متناسب با نوع کار را بگذراند.

ماده ۲- در کارگاههایی که قبل از تصویب این آیین نامه راه اندازی شده است، کارگران و کارآموزان شاغل می بایست دوره های آموزش ایمنی را طی نموده و گواهینامه مربوطه را اخذ نمایند.

ماده ۳- در مورد کارگاههایی که قبل از تصویب این آیین نامه راه اندازی شده اند، کارفرمایان مکلفند دوره های آموزش ایمنی را طی نمایند.

ماده ۴- در مواردی که کار از طریق پیمانکاری انجام میگیرد، کارفرما یا صاحب کار مکلف است قبل از انعقاد قرارداد، از پیمانکاران و کارگران تحت پوشش آنها، مستندات آموزش ایمنی را اخذ نمایند.

ماده ۵- کارفرما مکلف است پیش از بکار گماردن کارگران و کارآموزان نسبت به ارائه آموزش ایمنی متناسب با نوع کار به آنان از طریق مرجع ذیصلاح اقدام نماید.

آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان

ماده ۶- کارفرما مکلف است با تایید مراجع ذیصلاح آموزش های ایمنی متناسب با نوع کار به کارگران شاغل و کارآموزان خود ارایه نماید.

ماده ۷- در کارگاه هایی که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل می باشند، گذراندن دوره های آموزش ایمنی مطابق این آیین نامه بایستی در شناسنامه شغلی کارگران مربوطه لحاظ گردد.

ماده ۸- طی دوره های آموزش ایمنی باید به عنوان یکی از ضروریات انتخاب و معرفی کارفرمایان و کارفرینان و کارگران نمونه منظور گردد.

ماده ۹- دستورالعمل اجرایی این آیین نامه که سطح بندی آموزش و همچنین اولویت بندی گروه هدف را شامل میشود توسط کمیته ای متشکل از اعضای تعیین شده تدوین شده است.

ماده ۱۰- کلیه دوره های آموزش ایمنی در سراسر کشور از طریق مراجع ذیصلاح انجام خواهد گرفت.

ماده ۱۱- ادارات کار و امور اجتماعی استانها مکلفند به موجب بند ج ماده ۹۶ قانون کار از طریق بازرسان کار، نظارت های لازم را اعمال نمایند.

ماده ۱۲- چگونگی اجرای دوره های آموزشی بر عهده مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار ستادی است.

تشریح آئین نامه ایمنی پیمانکاران

ماده ۱- مطابق ماده ۱۳ قانون کار مقاطعه دهنده (کارفرما) مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار (پیمانکار) به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار (پیمانکار) متعهد گردد که تمامی مقررات قانون کار و آئین نامه های مربوط به این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

ماده ۲- پیمانکاران می بایست صلاحیت انجام کار خود را از نظر ایمنی از وزارت کار و امور اجتماعی اخذ نمایند.

تبصره - نحوه تأیید صلاحیت پیمانکاران در دستورالعمل اجرایی که به همین منظور توسط شورای عالی حفاظت فنی تدوین می گردد، لحاظ خواهد شد.

ماده ۳- کارفرما بایستی با پیمانکارانی قرارداد منعقد نماید که صلاحیت انجام کار آنان از نظر ایمنی توسط وزارت کار و امور اجتماعی تأیید شده باشد.

تشریح آئین نامه ایمنی پیمانکاران

ماده ۴- پیمانکاران اصلی و فرعی مکلفند کلیه قوانین و مقررات، آئین نامه ها و دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشتی کار را در طول عملیات پیمان رعایت نمایند.

ماده ۵ - کلیه مسئولیت‌ها و تعهدات طرفین پیمان در مورد ایمنی باید صراحتاً در متن قرارداد لحاظ گردد.

ماده ۶ - در هنگام عقد قرارداد لازم است هزینه‌های مربوط به امور ایمنی محاسبه و در متن قرارداد لحاظ نموده و پیمانکار از ابتدای قرارداد با نظارت کارفرما موظف به اجرای آن گردد.

ماده ۷- در هنگام عقد قرارداد پیمانکاری لازم است امکانات و منابع مورد نیاز برای انجام اقدامات کنترلی و پیشگیرانه مرتبط با ایمنی حسب مورد توسط طرفین تأمین گردد.

ماده ۸ - کارفرما می‌بایست بر ارائه آموزشهای مورد نیاز در زمینه‌های ایمنی از طریق مراجع ذیصلاح به پرسنل تحت پوشش پیمانکاران اصلی و فرعی با توجه به نوع فعالیت، نظارت نماید.

تشریح آئین نامه ایمنی پیمانکاران

ماده ۹- کارفرما مکلف است با توجه به قوانین و آئین نامه های موجود و مفاد قرارداد فی مابین، بر عملکرد ایمنی کلیه پیمانکاران خود نظارت نماید.

ماده ۱۰- هرگاه صاحب کار اجرای کلیه عملیات پیمان را از ابتدا تا پایان کار کلاً به یک پیمانکار محول نماید، پیمانکار مسئول اجرای مقررات مرتبط با حفاظت فنی و ایمنی در کارگاه خواهد بود.

ماده ۱۱- هرگاه پیمانکار اصلی با موافقت کارفرما اجرای قسمت های مختلف عملیات پیمان را مطابق مفاد قراردادی به پیمانکار یا پیمانکاران دیگر محول نماید، هر پیمانکار در محدوده پیمان خود مسئول اجرای کلیه مقررات مرتبط بوده و پیمانکار اصلی مسئول نظارت و ایجاد هماهنگی بین آنها خواهد بود.

تشریح آئین نامه ایمنی پیمانکاران

ماده ۱۲- هرگاه صاحب کار اجرای عملیات پیمان را به پیمانکاران مختلف محول نماید، هر پیمانکار در محدوده پیمان خود، مسئول اجرای مقررات مرتبط خواهد بود و صاحب کار مسئول ایجاد هماهنگی بین آنها می باشد.

ماده ۱۳- پیمانکاران ملزم به ثبت آمار و ارایه گزارش حوادث ناشی از کار به کارفرما جهت ارسال به اداره کار و امور اجتماعی محل مطابق دستورالعمل اجرای تبصره یک ماده ۹۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران میباشند.

لطفا سئوالات خود را مطرح نماييد.

