مقاله تحقیقی
Research Paper

کاهش توانایی کار از منظر حقوق کار و تأمین اجتماعی

*سعیدرضا ابدی

Reduced Ability to Work from the Perspective of Labor Rights and Social Security

Saeed Reza Abadi

چکیده

رویکرد حمایت‌گرایانهٔ دو رشته؛ حقوق کار و تأمین اجتماعی باعث شده تا حتی‌المقدور عوامل گوناگون تهدیدکنندهٔ منافع و امنیت اقتصادی‌اجتماعی نیروهای کار، در یک چهارچوب نظام‌مند شناسایی شده و تحت کنترل قرار گیرند. این چهارچوب هم در سطح بین‌المللی و هم در سطح داخلی است. از این میان بهداشت و سلامتی نیروهای کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه علاوه بر توسعهٔ سلامت عمومی و ارتقاء کیفیت زندگیِ طیف وسیعی از جامعه می‌تواند موجبات پیشگیری از هزینه‌های گزاف درمانی و به‌نوعی سرمایه‌گذاری در جهت بهداشت عمومی را فراهم آورد. حقوق کار و تأمین اجتماعی به‌عنوان دو حوزه از حقوق عمومی داخلی، محصول مداخلهٔ دولت‌ها در روابط خصوصی کار، به انگیزهٔ حمایت از نیروهای کار و نیز تحقق عدالت اجتماعی‌اند. مسئلهٔ کاهش توانایی نیروی کار بر اثر حادثه یا بیماری، سرفصلی مهم در این حوزهٔ حمایتی بوده و شرح برخی ابهامات حقوقی در قانون کار به‌خصوص مواد ۲۱ و ۳۲ آن، در موضوع ازکارافتادگی، مسئله‌ای است که در این مقاله بدان پرداخته شده است.

در پایان این نتیجه حاصل‌شد که در میان اقسام کاهش توانایی نیروی کار، ازکارافتادگی جزئی ناشی از کار و از کارافتادگی کلی به هر سبب، چه ناشی از کار و چه غیر آن، می‌تواند موجب خاتمهٔ رابطهٔ کار و خاتمهٔ برخورداری از مزایا و مستمری‌های تأمین اجتماعی گشته و مادهٔ ۲۱ قانون کار در بیان این موضوع نارساست.

کلیدواژه‌ها: حقوق کار، تأمین اجتماعی، کاهش توانایی کار، حادثهٔ ناشی از کار، حادثه در مسیر، بیماری‌های حرفه‌ای.

Abstract

The protectionist approach of two labor rights and social security branches, possibly caused that various factors which threatening the economic and social interests of workforces in a systematic framework, internationally and domestically, are identified and controlled. Meanwhile, the health of workers is more important, because it can prevent costly medical expenses and provide some funding for public health in addition to public health development, and promoting the quality of life for a big range of community. Labor and social security rights, as two field of internal public law are derived from the governments intervention in private relations of Work to support the workforces and realizing the goals of social justice.

The problem of reduced ability of work because of accident or illness is an important topic in this protection field and describe some legal ambiguities in labour code, especially in article21 and 32 in the case of disability are the points that is addressed in this paper.

At the end, the result was that in the form of a reduction in the ability of the workforce, total disability and partial disability resulting from any cause or from work or otherwise, cause to terminate the relationship of work and to enjoy social security benefits and allowances, therefore Article 21 of the labour code on this point was inexpressive.

Keywords: labor law, social security, reduced work ability, work injury, accident on the track, occupational disease

*دکتری حقوق، استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

***آدرس نویسنده مسئول:** تهران، اوین، بلوار دانشجو، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده حقوق، گروه حقوق عمومی؛ ***تلفن:** ۲۹۹۰۳۱۵۱ (۰۲۱)؛ ***رایانامه:** s_abadi@sbu.ac.ir

*. PhD of law, Assistant Professor, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran. ***Correspondent Author**

Address: Department of Public law, Faculty of law, University of Shahid Beheshti, Daneshjo Ave., Evin, Tehran, Iran. ***Tel***: +98 (21) 29903151 ***Email***: s_abadi@sbu.ac.ir

پذیرش: ۱۳۹۴/۲/۲
دریافت: ۱۳۹۴/۱/۲۴
Accepted: 22/04/2015
Submitted: 13/04/2015

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

مقدمه

کار مایهٔ حیات انسانی و تجلی استعداد و توانایی و خلاقیت بشر است. به‌وسیلهٔ کار، جوهرهٔ وجودی انسان آشکار شده و هویت فردی و اجتماعی او ساخته می‌شود. البته همین تلاش در صورت بی‌مبالاتی و رعایت‌نکردن اصول بهداشت و ایمنی، می‌تواند سلامتی و حیات انسان را به‌مخاطره اندازد. حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، هر ساله تعداد زیادی از نیروهای کار را در مراکز صنعتی، تولیدی و ... دچار مشکل کرده و علاوه بر رنج‌های مربوط به تحمل این سختی‌ها، فشار مالی زیادی بر افراد جامعه وارد می‌سازند. براساس برآورد سازمان بین‌المللی کار، آمار مربوط به حوادث و بیماری‌های شغلی سالانه قریب به ۲/۳۴ میلیون نفر بوده که هزینه‌ای حدود ۴ درصد تولید ناخالص جهان را به‌خود اختصاص می‌دهد؛ در سال ۲۰۰۸ تعداد افرادی که به‌واسطهٔ حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، جان خود را از دست داده‌اند، بالغ بر ۲/۰۲ میلیون نفر، یعنی به‌طور متوسط حدود ۶۳۰۰ مرگ، به‌واسطهٔ کار، هر روز در جهان رخ داده است (۱).

این مسأله در اولین قوانین کار تدوین‌شده در کشورهای بزرگ صنعتی همچون قانون کار ۱۸۰۲ انگلستان و ۱۸۳۹ آلمان، همچنین ۱۸۴۱ کشور فرانسه توسط دولت‌ها توجه شده و به مسئله‌ای جدی در سیاست‌های حمایتی دولت‌ها به نفع سلامت و ایمنی کارگران تبدیل گردیده است. فصل چهارم از قانون کار فعلی کشور ما نیز به‌موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار با هدف صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور اختصاص یافته است. این قانون ضمن تأسیس نهادی بنام شورای عالی حفاظت فنی، رعایت دستورالعمل‌های این شورا را در حفاظت فنی و نیز رعایت دستورالعمل‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار الزامی نموده است.

سؤالی اصلی که در این تحقیق در مقام پاسخ‌گویی بدان هستیم، ابهامی است که ازکنارهم‌گذاردن مواد ۲۱ و ۳۲ قانون کار در مسئله دلایل خاتمهٔ رابطهٔ کار به نظر می‌آید. این ابهام، تبیین مواد و منظور قانون‌گذار از عبارت «کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار» مذکور در مادهٔ ۳۲ است که دلیل خاتمهٔ رابطهٔ کار تلقی شده، درحالی‌که در مادهٔ ۲۱ به چنین عنوانی اشاره نشده و نزدیک‌ترین عنوان به این مفهوم صرفاً از کاراُفتادگی کلی است. براین اساس در قسمت اول مقاله، به معرفی پیشینهٔ تاریخی و حوزهٔ تحت قلمروی دو شاخهٔ حقوق کار و تأمین اجتماعی پرداخته و در قسمت دوم، مفهوم کاهش توانایی جسمی و روحی را به‌طورکلی و اختصاصی در اسناد قانونی بررسی نموده، متعاقباً در قسمت سوم به تبیین علل بروز کاهش توانایی ناشی از کار که حادثه یا بیماری حرفه‌ای است اشاره می‌کنیم. نهایتاً در قسمت پایانی به نتیجه‌گیری و پاسخ سؤال اصلی این تحقیق پرداخته‌ایم.

۱. درآمدی بر حقوق کار و تأمین اجتماعی

۱-۱. حقوق کار

حقوق کار حوزه‌ای از حقوق عمومی است که به تنظیم روابط کارگر و کارفرما تحت نظارت و مدیریت دولت‌ها می‌پردازد. این حوزه، عمدتاً به‌دنبال صیانت از حقوق کارگران در برابر کارفرمایان است. حق کارکردن و حق بر تأمین اجتماعی از جمله حقوق طبیعی و در نتیجه همزاد بشر بوده و این حقوق را نه قانون‌گذار بلکه طبیعت به بشر اعطا نموده است (۲).

اعلامیهٔ جهانی حقوق بشر[1] در دیباچهٔ خود، شناسایی حیثیت ذاتی تمامی اعضای خانوادهٔ بشری و حقوق یکسان و انتقال‌ناپذیر آن را اساس آزادی، عدالت و صلح در جهان می‌داند. این اعلامیه، متقابلاً شناسایی‌نکردن و تحقیر حقوق بشر را منشأ اعمال وحشیانه‌ای دانسته که روح بشریت را به عصیان واداشته است (۳).

از لحاظ تاریخی قدمت حقوق کار به حدود دو قرن اخیر برمی‌گردد. انقلاب صنعتی به‌واسطهٔ ظهور ماشینیسم و تأثیر فراوانی که بر جنبه‌های گوناگون روابط کار داشته، نقطهٔ عطفی در شکل‌گیری حقوق کار به‌شمار می‌رود. اولین دوره‌ای که به‌واسطهٔ نظریه‌پردازی‌های قرن هیجدهم دربارهٔ آزادی طبیعی انسان و تساوی افراد در روابط کار ایجاد شد، موسوم به

1. Universal Declaration of Human Rights

MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76
[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

«دورهٔ آزادی مطلق» بود که در آن اصالت فرد و آزادی و برابری مبنای روابط افراد قرار گرفت.

ناهنجاری‌های پدیدآمده، کارگران گردآمده در مراکز صنعتی را بر آن داشت تا اعتراضات خود را در قالب جنبش‌های کارگری بروز داده و بدین‌ترتیب دولت‌ها را به‌سمت مطالبات خاص خویش جلب نمایند. از این زمان به بعد، دورهٔ دوم در روابط کار موسوم به «دورهٔ دخالت دولت‌ها» شکل گرفته و به‌تدریج نهضت قانون کارنویسی در کشورها آغاز شد. انگلستان نخستین قانون کار را در ۱۸۰۲ دربارهٔ محدودکردن ساعات کار کودکان وضع نمود و فرانسه در ۱۸۴۱ و آلمان نیز در ۱۸۳۹ صاحب اولین قوانین کار شدند. بدین‌ترتیب حقوق کار به تدریج شکل گرفت. دورهٔ سوم در روابط کار موسوم به «دورهٔ روابط جمعی کار» بوده که با به رسمیت‌شناختن سندیکاها و حقوق سندیکایی آغاز شد. در ۱۸۸۴، دولت فرانسه به‌طور رسمی آزادی سندیکایی را اعلام نموده و ورود رسمی طبقهٔ کارگر در جمع طبقات اجتماعی را رقم زد. همین جریان در انگلستان در قالب Trade Unionism شکل گرفت. به‌این‌ترتیب روابط جمعی کار، در کنار مداخلات رسمی دولت‌ها، حقوق کار را به‌عنوان پدیده‌ای جدی مطرح ساخت (۴).

۱-۲. حقوق تأمین اجتماعی

اصطلاح حقوق تأمین اجتماعی که به تعبیری رهایی از احتیاج[1] (۵) نام گرفته، دانشی است که با روش‌های خود، افراد انسانی را در برابر مخاطرات اجتماعی اعم از خطرات شغلی و بیماری، سالمندی و ... محافظت می‌کند. مادهٔ ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر اشاره دارد که «هرکس به‌عنوان عضو اجتماع، حق تأمین اجتماعی دارد و مجاز است از طریق مساعی ملی و همکاری بین‌المللی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را که لازمهٔ حیثیت و رشد آزادانهٔ شخصیت اوست با رعایت تشکیلات و منابع هر کشور به دست آورد». همچنین در ماده ۲۵ به حق هر کس برای برخورداری از سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش و نیز برخورداری از شرایط آبرومندانهٔ زندگی در مواقع بیکاری، بیماری، نقص اعضا، بیوگی، پیری یا دیگر موضوعات خارج از ارادهٔ انسان، اشاره شده است.

اساس‌نامهٔ سازمان بین‌المللی کار هم، در دیباچهٔ خود، یکی از ضرورت‌های تصویب این سند را از سوی مسئولین بلندپایهٔ دولت‌های عضو، تحقق عدالت اجتماعی بر شمرده است. در این اساس‌نامه، به نقش تعیین‌کنندهٔ بهبود شرایط کار و مسئلهٔ حمایت از کارگران در برابر بیماری‌های عمومی یا شغلی و حوادث ناشی از کار یا غیر آن، حمایت از کودکان، نوجوانان، زنان و مسئلهٔ مستمری‌های پیری و معلولیت در تحقق عدالت اجتماعی اشاره شده است.

تأسیس اولین صندوق پس‌انداز کارگری در ۱۸۱۷ در کشور فرانسه و متعاقباً صندوق ملی بازنشستگی در ۱۸۵۰ از اولین گام‌های توجه به تأمین اجتماعی در این کشور است (۶).

در آمریکا نظام تأمین اجتماعی، با اولین قانون تأمین اجتماعی در ۱۹۳۵ استقرار یافت. این نظام بیشتر متأثر از اصول سیاست اجتماعی روزولت بود و در اولین گام، بیمهٔ سالمندی را با الگوبرداری از تأمین اجتماعی کشورهای اروپایی پایه‌گذاری نمود.

نقطهٔ اوج طرح‌های تأمین اجتماعی در انگلستان طرح لرد بوریج در ۱۹۴۲ از سوی کمیتهٔ بیمه‌های اجتماعی به پارلمان این کشور بود. این طرح در آن زمان، جامع‌ترین و مفیدترین طرح بیمه‌های اجتماعی جهان بود و در محافل کارگری و سایر طبقات اجتماعی با استقبال همگانی مواجه شد (۷).

در آسیا کشور ژاپن در ۱۹۲۶ به‌عنوان اولین کشور غیرغربی، بیمهٔ اجتماعی را آغاز نمود و در ۱۹۶۱ به پوشش کامل و همگانی آن دست یافت (۸).

در ایران تا سال ۱۳۰۹ چندان اقدامی در راستای تأمین اجتماعی به مفهوم جدید آن صورت نگرفت، تا این‌که در همان سال تصویب طرح تشکیل صندوق احتیاط وزارت طرق و شوارع، در هیئت دولت، یک صندوق کمک متقابل را شکل داد. در این صندوق، کارگران بدون دخالت کارفرمایان، امکان برخورداری از حمایت‌های مالی را در مواقع بروز حادثه و آسیب‌دیدگی ناشی از آن پیدا می‌کردند.

1. freedom of want

MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

تصویب نظام‌نامهٔ کارخانجات و مؤسسات صنعتی در ۱۳۱۵، سند مهم دیگری در این زمینه است. تا سال ۱۳۲۵ استفاده از بیمه‌های خصوصی جهت رسیدن به اهداف تأمین اجتماعی در کشور ما رواج یافت؛ تا این‌که با تصویب اولین مقررات کار در این سال و پیش‌بینی دو صندوق تعاون و بهداشت، مجموعه‌ای از حمایت‌ها در زمینهٔ حوادث ناشی از کار و موضوعاتی، چون ازدواج، بارداری، عائله‌مندی و ... جاری شد. تصویب لایحهٔ قانونی بیمه‌های اجتماعی در سال ۱۳۳۱ و متعاقباً قانون بیمه‌های اجتماعی، ۱۳۳۴ و قانون بیمه‌های اجتماعی ۱۳۳۹ تحول عمده‌ای در حقوق تأمین اجتماعی ایران رقم زد و نهایتاً تصویب قانون تأمین اجتماعی ۱۳۵۴، نقطهٔ عطفی در تاریخ تأمین اجتماعی ایران به حساب می‌آید. این قانون گسترهٔ شمول بسیار بیشتری چه دربارهٔ مزایا و چه دربارهٔ افراد تحت شمول در قیاس با قوانین قبلی دارد. پس از انقلاب اسلامی نیز با تصویب اصل ۲۹ قانون اساسی تعریف کاملی از تأمین اجتماعی در این نظام ارائه شد و در سال ۱۳۸۳ نیز با تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، قدمی مهم در راستای تحقق تأمین اجتماعی و اجرای اصل ۲۹ قانون اساسی برداشته شد (۹).

۲. کاهش توانایی جسمی و روحی

۲-۱. تعاریف کلی

اصطلاح فوق تعبیری است که در مادهٔ ۳۲ قانون کار استفاده شده و به‌عبارتی معادل واژهٔ ناتوانی[1] است. این واژه در «قوانین استاندارد برابرسازی فرصت‌ها برای معلولین» مصوب ۲۰ دسامبر ۱۹۹۳ در سازمان ملل، این‌گونه تعریف شده (۱۰): «گروهی از محدودیت‌های عملکردی مختلف که در هر جمعیتی و در هر کشور جهان روی می‌دهد»؛ البته افراد ممکن است با نقایص عملکرد فیزیکی، روانی، جسمانی یا وضعیت‌های طبی یا بیماری ذهنی دچار ناتوانی شوند. این اختلالات، وضعیت‌ها یا بیماری‌ها ممکن است دارای ماهیت دائمی یا موقت باشند. در برابر این مفهوم، واژهٔ معلولیت[2] به‌معنای ازدست‌دادن یا محدودیت فرصت‌های شرکت در زندگی اجتماعی با سطحی مساوی دیگران است. هدف کاربردی از این لغت، تمرکز بر کمبودها در محیط و بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌یافته در جامعه است. فعالیت‌هایی همچون فقدان اطلاعات و ارتباطات و تحصیل که فرد دارای ناتوانی را از دست‌یابی به فرصت‌های مساوی محروم می‌کند.

پس از سند فوق از (۲۰۰۱) ICF [3]، به‌عنوان یکی از طبقه‌بندی‌های استاندارد بین‌المللی جدیدتر برای عملکرد، ناتوانی و سلامت می‌توان یاد کرد (۱۱). هدف کلی طبقه‌بندی ICF تهیهٔ زبان مشترک و استاندارد و چهارچوبی برای توصیف وضعیت‌های سلامتی یا مرتبط با سلامتی است. این طبقه‌بندیِ بازنگری شده، اجزای سلامت و برخی از بخش‌های مرتبط با سلامتی و به‌زیستن (نظیر آموزش و شغل) را تعریف می‌کند. ازاین‌رو قلمروی ICF را می‌توان به‌عنوان قلمروی سلامت و حیطه‌های مرتبط با سلامتی قلمداد نمود. این قلمروها از جسم (بدن) و جنبه‌های فردی و اجتماعی همراه با دو فهرست بنیادی تعریف می‌شوند:

۱. عملکردها و ساختارهای بدن[4]

۲. فعالیت‌ها و مشارکت[5]

عملکرد[6]، عنوانی فراگیر است که تمام عملکردهای بدن و فعالیت‌ها و مشارکت خود را همانند چتری دربرمی‌گیرد و مشابه آن ناتوانی[7] نیز عنوانی فراگیر در نظر گرفته می‌شود که برای اختلال‌ها، محدودیت‌های حرکتی یا موانع مشارکت به کار می‌رود.

از تعابیر دیگری که با کاهش توانایی یا همان ناتوانی مترادف به کار می‌رود اصطلاح ازکارافتادگی[8] است. در فرهنگ بیمه‌های اجتماعی این واژه این‌گونه تعریف شده: «وضعیت جسمی یا روانی که موجب می‌شود شخص توانایی انجام یک یا چند وظیفهٔ شغلی را از دست بدهد.» (۱۲). برخی دیگر ازکارافتادگی را

1. Disability
2. Handicap

3. International Classification of Functioning, Disability and Health.
4. Body Functions and Structures
5. Activities and Participation
6. Functioning
7. Disability
8. Invalidity

عبارت از کاهش پایدار توانایی کار یا تحصیل درآمد دانسته‌اند (۱۳). فرهنگ فرانسوی اصطلاحات حقوقی کرنو نیز ازکارافتادگی را این‌گونه تعریف نموده: «کاهش پایدار دست‌کم دو سوم توانایی انجام کار یا کسب درآمد بیمه‌شدهٔ اجتماعی که کمتر از ۶۰ سال سن داشته باشد» (۱۴). بیان فوق به تعریف ازکارافتادگی در نظام حقوقی ایران نیز بسیار نزدیک است که در قسمت آتی بدان اشاره خواهد شد.

۲-۲. تعاریف حقوقی

مراد از تعاریف حقوقی توصیفاتی است که در خصوص مفهوم ازکارافتادگی (ناتوانی) در ادبیات حقوقی کشور ایران، می‌توان یافت که ذیلاً به برخی از آن‌ها براساس قدمت تاریخی اشاره شده است.

الف: مادهٔ ۵ آیین‌نامهٔ بیمهٔ افسران و کارمندان نیروهای مسلح و ژاندارمری مصوب ۱۳۳۷؛

ب: مادهٔ ۵۹ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۹؛

ج: تبصرهٔ ۴ مادهٔ ۴۴ قانون خدمت وظیفهٔ عمومی مصوب ۱۳۵۰؛

د: مادهٔ ۵۱ مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی؛

ه: بندهای ۱۳ و ۱۴ مادهٔ ۲ و مادهٔ ۷۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴؛

و: مادهٔ ۵۸ اصلاح آیین‌نامهٔ استخدامی شهرداری تهران مصوب ۱۳۶۸.

وجه اشتراک تمامی تعاریف فوق در برابر اصطلاح ازکارافتادگی کاهش توانایی یا ناتوانی از کار است که می‌تواند جسمی یا روحی باشد. نکتهٔ قابل توجه دیگر علت کاهش توانایی است که می‌تواند ناشی از کار بوده یا ناشی از کار نباشد.

۲-۳. کاهش توانایی ناشی از کار

به‌طورکلی مخاطرات شغلی در یکی از سه شکل حادثهٔ ناشی از کار، حادثه در مسیر و بیماری‌های حرفه‌ای بروز می‌یابند.

۲-۳-۱. حادثهٔ ناشی از کار

براساس تعریف مذکور در بند ۸ از مادهٔ ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب (۱۳۵۴) حادثه اتفاقی است پیش‌بینی‌نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می‌دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه‌شده می‌شود.

حادثه معمولاً اتفاقی است که منشأ و تاریخ و نوع آن‌را می‌توان تعیین نمود، لیکن بیماری پدیده‌ای است که در ظرف زمان به وجود آمده و معمولاً تعیین منشأ و زمان وقوع آن به‌سختی امکان‌پذیر است (۱۵).

حادثهٔ ناشی از کار نیز طبق تعریف مذکور در تبصرهٔ ۲ مادهٔ ۱ قانون بیمهٔ اجباری کارگران مصوب (۱۳۵۲) حادثه‌ای است که حین انجام کار و به‌سبب آن در محدودهٔ کارگاه ساختمانی برای کارگر اتفاق می‌افتد. به‌تعبیر جامع‌تر در مادهٔ ۶۰ قانون تأمین اجتماعی؛ «حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به‌سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد». مقصود از حین انجام وظیفه، تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطهٔ آن مشغول‌به‌کار باشد یا به دستور کارفرما در خارج از محوطهٔ کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد.

البته باید متذکر شد که در اسناد سازمان بین‌المللی کار، حادثهٔ ناشی از کار تعریف نشده و به‌طورکلی ارائهٔ تعریف آن به قوانین داخلی کشورها واگذار شده است؛ صرفاً در توصیه‌نامهٔ شمارهٔ ۱۲۱ سازمان بین‌المللی کار، نمونه‌هایی که در حکم حادثهٔ ناشی از کار تلقی می‌شوند، معرفی شده است. نهایتاً توصیه شده است حوادثی که صرف‌نظر از سبب آن، در طی ساعت کار در کارگاه یا سایر مکان‌های وابسته که کارگر ممکن است در آنجا باشد و نیز حوادث رخ‌داده در مدت زمانی مقبول قبل یا بعد از ساعت کار، مثلاً برای آماده‌شدن، جمع‌کردن لباس، نظافت و ... و همچنین حوادث مربوط به مسیر مستقیم بین کارگاه و سایر مکان‌های وابسته به کار و کارگاه که کارگر در آن‌ها رفت‌وآمد دارد را دولت‌های عضو به‌عنوان حادثهٔ ناشی از کار تلقی نمایند (۱۶).

۲-۳-۲. حادثه در مسیر

با ملاحظهٔ مادهٔ ۴ قانون کار کشورمان که در بخش اول به تعریف کارگاه پرداخته و در بخش دوم به معرفی اماکن یا تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهند همچون نمازخانه، ناهارخوری، مهدکودک و به‌ویژه وسایل ایاب‌وذهاب و ... اشاره نموده، می‌توان استنباط

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

نمود که یکی از پیامدهای بسیار مهم این توسعهٔ مفهومی و مصداقی عنوان کارگاه، تسری مسئولیت کارفرما به خارج از حیطهٔ مربوط به محل انجام تعهد اصلی کارگر باشد. بدین‌نحو که تمامی تکالیف قانونی مندرج در قانون کار که از ناحیهٔ کارفرما می‌بایست در محیط کارگاه رعایت شود، مثلاً نکات مربوط به ایمنی و بهداشت و ... عیناً در اماکن جانبی مطروحه در بخش دوم مادهٔ ۴ نیز باید رعایت شده و در بحث ما عیناً به وسایل ایاب‌وذهاب نیز تسری دارد، هر چند حادثه در مسیر، صرفاً محدود به موقعیتی که کارگر از وسایل ایاب‌وذهاب کارگاه استفاده می‌کند نیست، چراکه ممکن است کارگر برای این منظور از وسایل عمومی استفاده کرده و دچار سانحه شود.

به‌هرحال برای رسیدن به ضابطهٔ درست و دقیق از حادثه در مسیر، به تعریف این مسئله نیاز داریم و این امر در اسناد بین‌المللی محقق نشده است؛ به‌گونه‌ای که در اسناد سازمان بین‌المللی کار، صرفاً مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۲۱ (۱۷) در بند یک مادهٔ ۷، دولت‌های عضو را مکلف ساخته تا در قوانین داخلی، هم‌زمان با تعریف حادثهٔ ناشی از کار، حادثهٔ مربوط به مسیر رفت‌وبرگشت را نیز در حکم حادثهٔ ناشی از کار بشناسند.

در نظام حقوق داخلی، توجه به مادهٔ ۶۰ قانون تأمین اجتماعی نیز که مشروح آن در قسمت قبل آورده شد، ضروری است. در این ماده آمده بود که اوقات رفت‌وبرگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه و نیز اوقات مراجعه به درمانگاه یا بیمارستان یا برای معالجات درمانی و توانبخشی نیز جزو اوقات انجام وظیفه محسوب شده؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در موضوع حادثه در مسیر نیز عیناً مقررات مربوط به حادثهٔ ناشی از کار اعمال می‌شود.

نکتهٔ پایانی اینکه عموماً حادثه در مسیر، حادثهٔ رانندگی است و چون در رانندگی بیمهٔ مسئولیت مدنی (بیمهٔ شخص ثالث) اجباری است، لذا در صورت وقوع چنین حادثه‌ای به لحاظ پوشش حمایتی بیمه‌های اجباری، مزایای تأمین اجتماعی می‌تواند علاوه بر مزایای بیمه‌های مسئولیت مدنی، شامل حال بیمه‌شده گردد. به‌این‌ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که زیان‌دیدهٔ حادثه در مسیر در قیاس با زیان‌دیدهٔ حوادث ناشی از کار از امتیازات بیشتری برخوردار خواهد بود.

۲-۳-۳. بیماری‌های حرفه‌ای

هر چند در اسناد بین‌المللی به تعریفی واحد، از بیماری‌های حرفه‌ای یا به‌عبارتی بیماری‌های ناشی از کار برنمی‌خوریم؛ اما به نظر می‌رسد در یک توصیف کلی بتوان گفت که بیماری‌های شغلی، به گروهی از بیماری‌ها گفته می‌شود که در نتیجهٔ کار به وجود می‌آیند. یعنی به‌واسطهٔ عواملی چون سروصدای بیش از حد مجاز، گازها و بخارات، دود و گردوغبار، همچنین شرایط نامناسب ارگونومیک[1] و ... که همگی می‌توانند عواملی زیان‌بار تلقی گردند. برخی نیز بیماری‌های حرفه‌ای را به‌معنای بیماری‌هایی که در اثر اشتغال شخص به یک نوع کار معین و تحت تأثیر شرایط آن پدید آید، می‌دانند (۱۸). بیماری‌های حرفه‌ای عموماً سبب پیامدهای ناگواری برای نیروی کار، کارفرما و حتی جامعه می‌شوند. این پیامدها، کاهش توانایی جسمی و روحی کارگر، ایجاد نارضایتی برای کارگر بیمار و سایر کارگران، افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه‌هایی همچون درمان و مراقبت و نهایتاً کاهش تولید و بهره‌وری هستند.

سازمان بین‌المللی کار، طی مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۲۱، به دولت‌ها پیشنهاد داده تا به‌واسطهٔ یکی از دو طریق تهیهٔ لیست مشخصی از بیماری‌ها و قلمدادنمودن مصادیق رخدادهٔ مشمول لیست، به‌عنوان بیماری ناشی از کار و ... به تمهید راهکاری قانونی برای تمیز بیماری‌های حرفه‌ای اقدام نمایند تا متعاقباً مصادیق اتفاق‌افتاده بتوانند از حمایت‌های قانونی مربوطه برخوردار شوند. همچنین می‌توان از طریق ارائهٔ تعریفی قانونی از بیماری‌های ناشی از کار که حاوی ضوابط و مشخصه‌های شناسایی این نوع بیماری‌ها از سایر انواع مشابه باشد برای این امر اقدام کرد. لازم به ذکر است

1. Ergonomy در لغت به معنای قانون کار (Ergo به معنای کار و Nomos به معنای قوانین و اصول) می‌باشد و در عمل به مفهوم تطابق و سازگاری محیط کار، ابزار کار و شرایط کار با توانائیهای جسمی و روانی انسانهاست. موضوع اصلی این علم بررسی روابط انسان با محیط کارش با هدف بهینه‌سازی شرایط زندگی و کاری اوست.

MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

که روش اول، عموماً به دو شیوهٔ معروف‌به نظام مبتنی بر فهرست بسته[1] و نظام فهرست باز[2] اعمال می‌شود. در قسم اول، فهرست مشخص و محدودی از بیماری‌هایی که به‌عنوان بیماری ناشی از کار تلقی می‌شوند آماده شده و این امر بدین‌معناست که صرفاً به تشخیص مراجع قانونی (پزشکی) برای این قسم از بیماری‌ها، می‌توان متقاضی برخورداری از نظام جبرانی (خسارت) بود. در مدل دوم علاوه بر تهیه لیست مشخصی از بیماری‌ها به لحاظ حصری‌نبودن فهرست، متقاضی می‌تواند در صورت ادعای ابتلا به بیماری‌ای که ناشی از کار بوده و در این فهرست نیست، متقاضی رسیدگی‌های قانونی (پزشکی) شده و در صورت اثبات از مزایای جبران (خسارت) برخوردار شود؛ بنابراین مشکل این مدل، ادعای زیان‌دیدگی است که منشأ حرفه‌ای بیماری آن‌ها به اثبات رسیده اما جزو بیماری‌های مندرج در لیست نیست که خود می‌تواند منجر به بی‌عدالتی و تبعیض شود (۱۹).

در شیوهٔ دوم توصیه‌شده از سوی سازمان بین‌المللی کار که موسوم به نظام تعریف کلی[3] است، دولت‌ها باید با تصویب قانون داخلی مبادرت به تعیین ضوابط و مشخصه‌های بیماری حرفه‌ای نموده و به‌این‌ترتیب شاخص‌هایی در اختیار مراجع قانونی (پزشکی) قرار داده تا به‌هنگام معاینه و بررسی بالینی فرد مبتلا، با استفاده از این شاخص‌ها به شمول یا عدم شمول بیماری حرفه‌ای، در خصوص متقاضی اعلام نظر کنند. از مشکلات این شیوه، اثبات رابطهٔ سببیت بین کار و بیماری فرد مبتلاست که خود از کارآمدی این شیوه می‌کاهد.

مهم‌ترین نص قانونی نظام حقوقی ایران در موضوع بیماری‌های حرفه‌ای، حکم مادهٔ ۶۱ قانون تأمین اجتماعی است که تعیین مصادیق این بیماری‌ها را برعهدهٔ هیئت‌مدیرهٔ سازمان با تصویب شورای‌عالیِ نهاد مزبور قرار داده که به نظام مبتنی بر فهرست بسته نزدیک است. لیکن به لحاظ عدم تصویب جدول مربوطه تاکنون، به نظر می‌رسد رویهٔ جاری درخصوص بیماری‌های عادی در زمینهٔ بیماری‌های حرفه‌ای نیز اعمال گشته است. در واقع نظام تأمین اجتماعی کشور ما در موضوع بیماری‌های حرفه‌ای فاقد رویهٔ عملی منطبق با استانداردهای بین‌المللی است. شاید تنها وجه تمایز عملی بیماری‌های عادی از بیماری‌های حرفه‌ای و به‌تبع آن برخورداری از نظام حمایتی ویژه و متفاوت از بیماری‌های عادی را بتوان در موضوع «کارهای سخت و زیان‌آور» دانست.

بحث و نتیجه‌گیری

مادهٔ ۲۱ قانون کار، به‌طرق گوناگونِ خاتمهٔ قرارداد کار اشاره نموده و در بند «ج» یکی از این دلایل را ازکارافتادگی کلی کارگر مطرح ساخته است. مادهٔ ۲۳ همین قانون در تعیین میزان حقوق یا مستمری‌های ناشی از ازکارافتادگی کلی و جزیی و سایر مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آن‌ها را به قانون تأمین اجتماعی ارجاع داده است. در قسمت تعاریف از بندهای ۱۳ و ۱۴ مادهٔ ۲ و نیز مادهٔ ۷۰ قانون تأمین اجتماعی دریافتیم که ازکارافتادگی کلی و جزیی چیزی جز کاهش توانایی یا قدرت کار بیمه‌شده نیست و آنچه مرز این دو وصف را از یکدیگر متمایز می‌سازد میزان کاهش توانایی و به‌تبع آن درصد کاهش قدرت کار است که بین ٪۳۳ تا ٪۶۶ جزیی و بالاتر از ٪۶۶ کلی شناخته شده است.

نکتهٔ حائز اهمیت این است که در مادهٔ ۳۲ قانون کار، به‌نحوی اطلاق کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر، دلیلی بر خاتمهٔ رابطهٔ کار شناخته شده و متعاقباً مزایای پایان کار کارگر در این‌باره، سالی دو ماه آخرین حقوق و مزایای کارگر تعیین شده است. ابهام این حکم این است که در مادهٔ ۲۱ که به ذکر دلایل خاتمهٔ رابطهٔ کار، اختصاص یافته سخنی از دلیل مذکور در مادهٔ ۳۲ (کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار) نیست. پس چگونه حکم مادهٔ ۳۲ با حکم مادهٔ ۲۱ قابل جمع است؟

به‌نظر نگارنده چون تعریف ازکارافتادگی، چه جزیی و چه کلی چیزی جز همان کاهش توانایی جسمی و فکری نیست؛ لذا با اتکا به حکم مادهٔ ۲۱ باید نتیجه گرفت که

1. Closed List System
2. Open List System
3. General Clause System

مجله مطالعات ناتوانی، دوره ۵، شماره پیاپی ۱۱، ۱۳۹۴، ۷۶-۶۸
MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

ازکارافتادگی کلی در هر شرایط موجب خاتمهٔ رابطهٔ کار می‌شود، چه ناشی از کار باشد و چه نباشد.

آنچه وجه تمایز در آثار حقوقی مربوطه است، مزایای پایان کار بوده که باتوجه به حکم مادهٔ ۳۱ قانون کار می‌توان نتیجه گرفت که ازکارافتادگی کلی ناشی از کار، به حکم مادهٔ ۳۲، سالی دو ماه مزایای پایان کار و در ازکارافتادگی کلی ناشی نشده از کار، سالی ۳۰ روز مزد، به‌عنوان مزایای پایان کار به‌دنبال خواهد داشت.

پیچیدگی و ابهام بیشتر موضوع در مسئلهٔ ازکارافتادگی جزیی و اثر آن بر قرارداد کار است که آن هم می‌تواند ناشی از کار باشد یا نباشد. درصورتی‌که منحصراً مادهٔ ۲۱ را به‌عنوان مبنای خاتمهٔ قرارداد کار بشناسیم، باید قائل به عدم تأثیر ازکارافتادگی جزیی در خاتمهٔ قرارداد کار شده و حداکثر کارگر را ذی‌حق به تقاضای ارجاع کار متناسب با شرایط توانایی کاهش یافتهٔ او بدانیم؛ اما از توجه به مادهٔ ۳۲ قانون کار که به‌طور کلی کاهش توانایی جسمی و فکری ناشی از کار را دلیل خاتمهٔ رابطهٔ کار عنوان نموده و همچنین با ملاحظهٔ حکم مادهٔ ۷۳ قانون تأمین اجتماعی مصوب (۱۳۵۴) که ازکارافتادهٔ جزیی ناشی از کار را مستحق دریافت مستمری شناخته، می‌توان نتیجه گرفت که از کارافتادگی جزیی ناشی از کار نیز می‌تواند دلیلی بر خاتمهٔ رابطهٔ کار تلقی شود. اتفاقاً منطق این استنباط نیز جلوگیری از ضرر بیشتر به نیروی کار است که به‌واسطهٔ انجام کار بین ۳۳ تا ۶۶ درصد کاهش توانایی پیدا کرده و بدیهی است که در صورت ادامهٔ کار، درصد کاهش قدرت کار او بیشتر شده و او را به مرز ازکارافتادگی کلی می‌کشاند. البته اگر ازکارافتادگی ناشی از کار نباشد چنین نتیجه‌ای نمی‌توان گرفت و در این صورت قطعاً کارگر استحقاق تقاضای ارجاع کار متناسب با شرایط خود را خواهد داشت؛ چرا که حق اشتغال و امنیت شغلی او اجازه می‌دهد، مادامی که امکان ادامهٔ کار برای او فراهم باشد این حق از او سلب نشود.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]

References

1. Labour Inspection Office. [Internet]. 2015/2/17; Available from: http://bazzresikar mcls.gov.ir.
2. Russell, E. Morgajr. and Sam David, Human Rights, A New Language for aging Advocacy, Gerontologist no. 42. 2002
3. Abadi, S. Decent work in Iran (Measuring Deficits and legal Analysis) , first edition, Tehran, Mizan Legal Foundation; [pp:16-17,[Persian, 2013
4. Hashemi, S. History and Evolution of Labour Law, Second Edition Tehran, Labour & Social Security Institute; [Persian,2002
5. International Conference of Social Security, Santiago, Chile, September 1942
6. Alizadeh, Social Security, Tehran, Labour & Social Security Institute; [P:66, [Persian,1999
7. Alizadeh, G, op. Cit, P. 76
8. Ilgami, T. Hasegava, T, Japanese Health Care System, pour Reza, A. (Persian, Translator) . First Edition, Tehran, Higher Institute of Social Security, 2008
9. Araghi, E. Introduction to Social Security Law, Tehran, Higher Institute Social Security; [PP:57-61,[Persian,2008
10. Standard Rules on the Equalization of opportunities for Persons with Disabilities. [Internet]. 2012 sep 13 [Cited 2012 sep 13]. Available from: http://www. un. org/ disabilities/default. asp?id=26
11. [Internet], 2015/feb/20 [cited 2015, Feb,20]; Available from: http://www. amar. org. ir/ portals/O/faradade/tabaghebandi/Icf-2001.
12. Maridi, S. Dictionary of Social Insurance, Tehran, Higher Institute of Social Security; [p:23, [Persian,2000
13. Dupeyroux, J. Droit de la Securities, Press, Dalloz; [P571, 2001
14. Cornu, G. Vocabulaire Juridique, Press, Universaire; [P446,1987
15. Atiyah. P. S, Accidents, Compensation and the Law, 4th edition. Weidenfeld and Nicolson, 1987.
16. Employment Injury Benefits Recommendation, No 121 (1964) Available from http:// www. ilo. org/dyn/normlex/en/f?p
17. Convention Concerning Benefits in the case of Employment injury, No,121 (1964) , Available from, http://www. ilo. org/dyn/normlex/en/f?p
18. Esmaiel, M. Diseases Caused by work, Tehran; Research and Education of Safty and Health at work Center, [Persian, Ministry of Labour and Social Affairs.
19. Lambert. f. Y, Droit du domage corporel : system d indemnisation, 3eme edition, Dalloz; 1996.

MEJDS, Vol 5, Serial No. 11, 2015, 68-76

مجله مطالعات ناتوانی، دوره ۵، شماره پیاپی ۱۱، ۱۳۹۴، ۷۶-۶۸

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-04]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1394.5.0.29.3]