



Supporting Employees of Arduous or Hazardous Clinical Jobs in the Light of the Case Law of the Administrative Court of Justice

Saeb Dast Peyman* 

Ph.D Student, Public Law, Qom
University, Qom, Iran

Davood Mohebbi 

Assistant Professor, Public Law, Qom
University, Qom, Iran

Ali Mashhadi 

Associate Professor, Public International
Law, Qom University, Qom, Iran

1. Introduction

Human rights such as the right to life, the right to health, the right to work and social security, and the right to a healthy environment call for supporting workers of arduous or hazardous jobs in forms of their right to enjoy a proper, healthy and hygienic work environment and support during work and retirement. Clinical occupations have specifically been designated as arduous or hazardous occupations by the legislator's decree and its employees have been further supported. Unfortunately, because the mentioned employees work in different governmental and non-governmental sectors and that they are under different laws and regulations including different provisions depending on the relevant sector, different procedures have been adopted to support these employees which causes discrimination between people who have the same jobs with similar conditions and with the same duties. Those covered by the labor and social security

* Corresponding Author: S.Dastpeyman@stu.qom.ac.ir

How to Cite: Dast Peyman, S., Mohebbi, D., Mashhadi, A., "Supporting Employees of Arduous or Hazardous Clinical Jobs in the Light of the Case Law of the Administrative Court of Justice", The Quarterly Journal of Public Law Research, 25(79), (2023), 45-82. Doi: 10.22054/QJPL.2022.58548.2563

law retire with at least 20 consecutive years or 25 alternating years of employment experience and without meeting the minimum age requirement, those subject to National Employment Laws and related regulations retire with at least 25 years of employment experience in non-specialized jobs and 30 years in specialized jobs, Azad University employees retire by having at least 20 years of employment experience, workers subjected to the Administrative Regulation for Employment and Organization of Non-faculty Employees of the University of Medical Sciences and Healthcare Services of the Country retire with 25 years of employment experience, and the employees of the armed forces retire with at least 20 years of employment experience. Therefore, extending the conditions of amendment 2 of Article 76 of the Social Security Law 1380 to all those working in arduous or hazardous clinical jobs can be considered a way forward.

2. Literature Review

So far, no article has been written about supporting those working in arduous or hazardous clinical jobs.

3. Methodology

Descriptive/analytical/exploratory research methods will be used in writing this research. Also, the method of collecting information in the upcoming research will be library research. Other methods of collecting information such as field research and questionnaires will not be used.

4. Conclusion

The table below demonstrates the different approaches to supporting those working in arduous or hazardous clinical jobs based on the governmental and non-governmental sectors and the different applicable rules to the mentioned sectors:


Applicable law	Minimum employment experience	Minimum age	Ex Gratia Payment for early retirement	Organization's responsibility or authority
Subject to the Labor and Social Security Law 1990	At least 20 consecutive years or 25 alternating years	No need for meeting the minimum age requirement	severance pay equal to 1.5 years of experience for each year of employment	Duty to agree with the request
Subject to National Employment Laws and related regulations and employees of Social Security Organization and Martyrs and Veterans Foundation	At least 25 years in non-specialized jobs and 30 years in specialized jobs	At least 55 years of age for men and no minimum age requirement for women	5 years	Duty to agree with the request
Azad University staff	At least 20 years	No need for meeting the minimum age requirement	5 years	Duty to agree with the request


Applicable law	Minimum employment experience	Minimum age	Ex Gratia Payment for early retirement	Organization's responsibility or authority
Subjects the Administrative Regulation for Employment and Organization of Non-faculty Employees of the University of Medical Sciences and Healthcare Services of the Country	At least 25 years	At least 55 years of age for men and no minimum age requirement	5 years	Duty to agree with the request
Armed forces employees Subject to	At least 20 years	No need for meeting the minimum age requirement	5 years	The duty or discretion of the armed forces in agreeing to the retirement of their employees is uncertain.


Therefore, this system has caused discrimination between people who are employed in the same jobs with the same conditions and with the same description of duties which necessitates the initiative of the legislator to solve it.

Keywords: Hard and Harmful Occupations, Clinical Occupations, Human Rights, Positive Discrimination, Court of Administrative Justice.

حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان آور بالینی در پرتو رویه دیوان عدالت اداری

صائب دست‌پیمان*  دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه قم، قم، ایران

داود محبی  استادیار حقوق عمومی، دانشگاه قم، قم، ایران

علی مشهدی  دانشیار حقوق بین‌الملل عمومی دانشگاه قم، قم، ایران

چکیده

مشاغل بالینی به موجب حکم قانونگذار بعنوان مشاغل سخت و زیان آور تعیین و شاغلین آن مورد حمایت قرار گرفته‌اند. با توجه به فعالیت شاغلین مذکور در بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی و حاکمیت قوانین و مقررات دارای احکام مختلف بر بخش‌های مذکور، رویه‌های متفاوتی در حمایت از شاغلین مذکور اتخاذ گردیده و این امر میان افرادی که به مشاغل یکسان با شرایط مشابه و با شرح وظایف یکسان اشتغال دارند موجب تبعیض گردیده است. هدف از نگارش این مقاله بررسی رویه‌های متفاوت و ارائه راهکار جهت رفع این تبعیض می‌باشد. مضمولین قانون کار و تامین اجتماعی با حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب سابقه اشتغال و بدون رعایت شرط حداقل سن، مضمولین قوانین و مقررات استخدامی با داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه اشتغال در مشاغل غیر تخصصی و ۳۰ سال در مشاغل تخصصی، کارکنان دانشگاه آزاد با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه اشتغال، مضمولین آیین‌نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور با داشتن ۲۵ سال سابقه اشتغال و کارکنان نیروهای مسلح با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه اشتغال بازنشسته می‌گردند. لذا تسری شرایط تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ به تمامی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور بالینی می‌تواند راه‌گشا باشد.

واژگان کلیدی: مشاغل سخت و زیان آور بالینی، حقوق بشر، حق مکتسبه، تبعیض مثبت، دیوان عدالت اداری.

مقدمه

حقوق بشر؛ حقوقی جهانشمول، ذاتی و غیرقابل سلب هستند که انسان‌ها بصورت برابر بایستی از آنها بهره‌مند گردند.^۱ حقوق سیاسی و مدنی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و حقوق همبستگی نسل‌های سه‌گانه حقوق بشری هستند. حقوق نسل دوم، حق بر سلامتی، حق کار و تامین اجتماعی را یادآور می‌گردد که افراد را در برخورداری از «خدمات اجتماعی» محق می‌داند.^۲ حق بر محیط زیست سالم نیز یکی از مهمترین حقوق همبستگی است که با حق بر حیات و حق بر سلامتی و بهداشت مرتبط است. محیط زیست به معنای فضایی که در آن زندگی می‌کنیم محیط کار را نیز شامل می‌گردد. حق بر سلامتی نیز در پیوندی ناگسسته با حق حیات از نسل اول و حق بهداشت و تأمین اجتماعی از نسل دوم می‌باشد. به این ترتیب حق بر سلامتی را می‌توان حلقه ارتباط نسل‌های حقوق بشر قلمداد نمود.^۳ لذا برخورداری از محیط کار مناسب، سالم و بهداشتی و حمایت در حین کار و دوران بازنشستگی ناشی از حقوق مذکور می‌باشد. مبانی حقوق بشر معاصر بیشتر ملهم از نظریات کانت است. نقطه شروع رویکرد وی «اصل غایت بودن انسان» است. همچنین اخلاق کانتی بر اصل بنیادین رفتار با انسان‌ها بصورت برابر بعنوان غایت بالذات استوار است لذا از آنجا که انسان‌ها بصورت برابر از حیثیت ذاتی برخوردارند، بصورت برابر از حق‌هایی که لازمه محترم شمردن آنهاست، بهره‌مند هستند. جلوه سلبی این اصل منع استفاده ابزاری از انسان است. با انسان‌ها نباید بعنوان ابزار رفتار گردد. هرگونه استفاده ابزاری از انسان از لحاظ اخلاقی ممنوع است. این امر در حقیقت چیزی جز نادیده گرفتن حیثیت انسانی و انکار غایت بودن وی نیست. بنابراین انسان‌ها حق خواهند داشت تا از عملی که آنها را در حد ابزار تنزل دهد، مصون باشند.^۴

۱. سید محمد قاری سید فاطمی، «مبانی توجیهی - اخلاقی حقوق بشر معاصر»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۵، شماره ۳۶-۳۵، (۱۳۸۱)، ص ۱۱۸.

۲. مواد ۲۲ تا ۲۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر.

۳. سید قاسم زمانی، «شبه‌سازی درمانی و حق بر سلامتی در قلمرو حقوق بین‌الملل بشر»، پژوهش حقوق و سیاست، دوره ۸، شماره ۱۹، (۱۳۸۵)، ص ۳۰.

2. I. Kant, *Grounding for the Metaphysics of Morales*, Translated by Ellington. J., Third ed (USA: Hackle Publishing Company, 1993) pp.39-41.

برخلاف مشاغلی که دارای شرایط عادی هستند برخی از مشاغل دارای شرایط خاص، سخت و زیان‌آور و آسیب‌رسان به سلامت شاغلین است. چنین شرایطی می‌تواند ایجاد احساسات منفی، تنش، اضطراب، مشکلات عصبی و ناراحتی‌های روحی را در کارکنان شاغل فراهم آورد.^۱ یکی از مشاغلی که بعنوان مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته می‌گردد، مشاغل بالینی است. با عنایت به وضعیت‌های استخدامی متفاوت کارکنان مشاغل بالینی، شاهد تشّت در قوانین و مقررات حاکم بر آنها هستیم؛ بنابراین در این پژوهش در پی تحلیل و بررسی نحوه حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در قوانین و مقررات و رویه دیوان عدالت اداری به منظور آسیب‌شناسی و ارائه راهکار جهت رفع نواقص و نارسایی‌هایی موجود هستیم. پرسش اصلی این است که نحوه حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در نظام حقوقی ایران به چه نحوی است؟ سوالات فرعی در این زمینه نیز عبارتند از: ۱- چه قوانین و مقرراتی بر شاغلین مذکور حاکم است؟ ۲- آیا قوانین و مقررات موجود به نحو مطلوب، حمایت‌های لازم را از شاغلین مذکور تأمین نموده‌اند؟ فرض اصلی پژوهش این است که با توجه به قوانین و مقررات متعدد حاکم بر شاغلین مذکور در بخش‌های مختلف شاهد تشّت و پراکندگی در این زمینه بوده که این امر در نهایت موجب ایجاد تبعیض ناروا نسبت به کارکنان مذکور گردیده، لذا ارائه راهکارهایی در جهت رفع این معضل ضروری بنظر می‌رسد. موضوع این پژوهش در دو سرفصل کلی قابل طرح می‌باشد:

الف- مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور و انواع آن و مبانی برخورداری شاغلین مذکور از حمایت‌های قانونی؛
ب- بررسی قوانین و مقررات حاکم و رویه دیوان عدالت اداری نسبت به حمایت از شاغلین مذکور؛

۱. فرشید هکی، حقوق کار؛ تحلیل اقتصادی و رویکرد حقوق بشری، چاپ اول (تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، ۱۳۹۲) صص ۱۷۰ الی ۱۷۲.

۱. مفاهیم و مبانی

در این بخش ابتدا به تعریف مشاغل سخت و زیان آور بالینی پرداخته سپس مبانی حقوق بشری حمایت از شاغلین مشاغل مذکور از جمله حقوق نسل‌های حقوق بشر، اصل احترام به حقوق مکتسبه و تبعیض مثبت بررسی می‌شود.

۱-۱. مفهوم مشاغل سخت و زیان آور بالینی

بر اساس ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و تبصره آن «در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.» «کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید» لذا قانون کار تعریفی از مشاغل سخت و زیان آور ارائه نداده است.^۱ در ماده ۱ آیین‌نامه کارهای سخت و زیان آور مصوب ۱۳۷۱، کارهای سخت و زیان آور تعریف گردید. بر اساس تعریف مذکور مشاغلی که می‌توان سخت و زیان‌آوری آنها را با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی کاهش داد یا حذف نمود جزء مشاغل سخت و زیان آور نبودند. در مواد ۲ الی ۱۶ آیین‌نامه مذکور نیز مشاغل سخت و زیان آور احصا گردید. لکن قانونگذار در سنوات بعد در این زمینه تغییر نگرش داده و مشاغل مذکور را مادامی که صفت سخت و زیان‌آوری از آنها کاهش نیافته یا حذف نگشته، جزء مشاغل سخت و زیان آور محسوب نمود.

۱-۱-۱. تعریف مشاغل سخت و زیان آور و انواع آن

تعریف دقیق‌تر مشاغل سخت و زیان آور را در بند (الف) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ آمده است. در این بند مشاغل سخت و زیان آور «کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد

۱. ولی‌اله حیدر نژاد و همکاران، «بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۲، (۱۳۹۹)، ص ۵۹.

بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی 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 بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.»

بر اساس ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ این مشاغل به دو گروه تقسیم گردیدند: ۱- مشاغلی که می‌توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما، سختی و زیان‌آوری آنها را حذف نمود. ۲- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌گردد.

۲-۱-۱. ماهیت مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی

هرچند بر اساس ماده ۷۵ قانون کار، زنان از اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور مستثنی شده‌اند، لکن به موجب بند ۲ ماده واحده قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت و ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی آن، کارکنان بالینی که در ماده ۱ این آیین‌نامه تعریف شده‌اند، در بیمارستان‌های روانی و سوختگی و همچنین مشمولین موضوع ماده ۱۶ قانون سازمان نظام پرستاری شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی از شمول ماده ۷۵ قانون کار مستثنی شدند. دولت می‌تواند مشاغل مزبور را جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب نموده و مزایای آن را در خصوص شاغلین مذکور برقرار نماید.

بر اساس ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت، شاغلین بالینی شامل پرستاران، بهیاران، کمک‌بهیاران، ماماها، پزشکان، کاردان‌ها و کارشناسان اتاق عمل، کاردان‌ها و کارشناسان هوشبری و شاغلین رشته شغلی فوریت‌های پزشکی و آزمایشگاه‌های تشخیص طبی می‌گردد. بر اساس ماده ۱۶ قانون ایجاد سازمان نظام پرستاری جمهوری اسلامی ایران نیز «کلیه اتباع ایرانی پرستار، بهیار، کاردان اتاق عمل، کاردان هوشبری و رده‌های وابسته پرستاری می‌توانند عضو سازمان باشند» لذا در جمع مواد مذکور، صرفاً تمامی کارکنان بالینی که در بیمارستان‌های روانی و سوختگی (نه سایر بیمارستان‌ها و مراکز درمانی) و کلیه اتباع ایرانی پرستار، بهیار، کاردان اتاق عمل،

کاردان هوشبری و رده‌های وابسته پرستاری به حکم قانونگذار بعنوان مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین گردیده‌اند.^۱ لذا مشاغل مذکور در شمول مشاغل موضوع بند (ب) ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ قرار داشته و ماهیتاً سخت و زیان‌آور می‌باشند.

در خصوص رده‌های وابسته پرستاری در ماده ۱۶ قانون مذکور در قوانین و مقررات و آرای دیوان عدالت اداری تعریف دقیقی ارائه نگردیده است. در ماده ۴ دستورالعمل کسر ساعت کار کارکنان بالینی قانون ارتقای بهره‌وری،^۲ مشاغل مدیران و روسای پرستاری، سوپروایزرها و سرپرستاران بعنوان رشته‌های شغلی پرستاری نام برده شده‌اند. عنوان شغلی کمک بهیاری نیز یکی از رده‌های وابسته پرستاری دانسته شده، لذا کارکنان بالینی با عنوان کمک بهیاری می‌توانند از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بهره‌مند گردند.^۳

۱-۲. مبانی حقوق بشری حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور

حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور با برخی از حق‌های بشری ارتباط مستقیم دارد. از جمله این حقوق عبارتند از: حق حیات، حق برخورداری از تامین اجتماعی مناسب، حق برخورداری از بهداشت و سلامتی، حق برخورداری از محیط زیست سالم.

۱-۲-۱. حق حیات

حق حیات مهمترین حق مربوط به این نسل و بنیادین‌ترین حق انسانی است. دیگر حقوق بشری متوقف بر این حق است. اهمیت این حق تا بدانجاست که به تصریح بخش دوم ماده ۴ میثاق حقوق مدنی سیاسی^۴ حتی در موارد اضطراری کشورها نمی‌توانند آن را نقض کنند.^۵

۱. رای وحدت رویه شماره ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۲۳۱۱ مورخ ۱۴۰۰/۸/۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. ابلاغی تحت نامه شماره ۱۰۰/۳۰۶۰۲۲ مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲ وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

۳. رای وحدت رویه شماره ۲۳۱۱ الی ۲۳۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۸/۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

4. International Covenant on Civil and Political Rights.

۵. سید محمد قاری سید فاطمی، «حق حیات: تحلیل اخلاقی و حقوق بشری»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۳، شماره ۳۱-۳۲، (۱۳۷۹)، ص ۱۵۰.

متون حقوقی موضع حقوقی مشخصی در خصوص تعریف حق حیات ایجاد نکرده‌اند.^۱ لکن عدم اطمینان از قلمرو حق حیات، مانع از تلاش برای توصیف این حق نشده است. این واژه بعنوان یک حق طبیعی و سلب ناشدنی برای هر انسانی توصیف شده است.^۲ از نظر کمیته حقوق بشر؛ حق حیات، اساس تمام حقوق بشر است.^۳ لذا حق حیات بعنوان قاعده آمره شناخته شده است. هیچ دولتی نمی‌تواند وجود آن را انکار کند.^۴ دولت‌ها نه تنها نباید خود حق حیات افراد را سلب کنند^۵ بلکه باید از حیات افراد در برابر افعال غیرقانونی دیگران نیز حمایت کنند.^۶

۲-۲-۱. حق بر سلامتی و بهداشت^۷

حق بر سلامتی یک حق اساسی بشری و برای اجرای دیگر حقوق بشری ضروری است.^۸ حق بر سلامتی علاوه بر ارتباط با حوزه‌های گوناگون، حقی جهانشمول نیز محسوب می‌گردد. هر انسانی از این حق برخوردار است. حق بر سلامتی از حق‌های بنیادین بشری است که همه کشورها در قبال تأمین آن متعهد هستند.^۹ برای این حق تعبیری چون «حق بر مراقبت سلامتی»، «حق بر مراقبت پزشکی» و «حق بر حمایت از سلامتی» هم مورد استفاده قرار می‌گیرد.^{۱۰} نقش دولت‌ها در خصوص این حق تعهد به وسیله است و طبعاً

۱. نوید بابایی خورزوقی و سید قاسم زمانی، «حق حیات در پرتو معنای حیات: امکان یا امتناع»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبائی، دوره ۵۱، شماره ۳، (۱۴۰۰)، ص ۸۸۷.

2. Hugo Adam Bedau, "The Right to Life, The Monist", Vol. 52, Issue. 4, (New York: Oxford University Press, 1968) p. 553.

3. Human Rights Committee, General Comment No. 14, (1984), para 1.

4. Andreas Redelbach, *Protection of the Right to Life by Law and by Other Means, The Right to Life in International Law* (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 1985) p. 182.

5. Ibid. p. 12.

6. Bertrand G. Ramcharan, *The Right to Life in International Law*, Vol. 3 (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 1985) p. 274.

7. The Right of Health.

۸. سید قاسم زمانی، پیشین، ص ۳۰.

۹. حسین آل کجیاف، «مفهوم و جایگاه حق بر سلامت در اسناد بین‌المللی حقوق بشر»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال هفتم، شماره ۲۴، (بهار ۱۳۹۲)، ص ۱۵۷.

10. K.E. Mahoney, *Human Rights in the Twenty- First Century :A Global Challenge* (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 1993), pp. 481- 493.

دولت‌ها برای تدارک آن بر اساس امکانات خود اقدام خواهند نمود. لذا قید «در حد امکانات موجود» و محظورات عملی در نسل دوم حقوق بشر معنادار است.^۱

۳-۲-۱. حق بر تأمین اجتماعی^۲

حق تأمین اجتماعی یکی از اساسی‌ترین حقوق در حقوق نسل دوم می‌باشد. این حق بعنوان یک حق بشری و یک تکلیف برای دولت‌ها مطرح می‌باشد.^۳ حقوق بشر علاوه بر آزادی‌های اساسی، حق تأمین اجتماعی را برای برخورداری از یک سطح حداقل زندگی ضروری می‌داند.^۴ امروزه مهمترین ابزار بسط عدالت اجتماعی، تأمین اجتماعی است.^۵ توسعه پایدار بدون استقرار نظام تأمین اجتماعی غیرممکن است.^۶

تأمین اجتماعی بیشتر ناشی از طرز تفکر دولت‌ها و سیاستگذاری و رویه‌ای است که در این زمینه لحاظ می‌کنند.^۷ در مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار، تأمین اجتماعی عبارت است از: «حمایت از طریق مجموعه‌ای از اقدامات همگانی برای مقابله با پریشانی اقتصادی و اجتماعی توسط جامعه...».^۸ تأمین اجتماعی در معنای کلی آن عبارتست از مساعی دولت‌ها در جهت جبران خسارت حوادث اجتماعی به تبعیت از شرایط اقتصادی

۱. وحید آگاه و محمد نبی بوربوری، «تضمین نسل دوم حقوق بشر در رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری (۱۳۹۴)»

(۱۳۸۸)، فصلنامه رای: مطالعات آرای قضایی، شماره ۲۱، (زمستان ۱۳۹۶)، ص ۴۰، به نقل از:

سید محمد قاری سید فاطمی، «حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر اول: درآمدی بر مباحث نظری، مفاهیم، مبانی، قلمرو و منابع (تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۲)، صص ۳۵-۳۳.

2. Social Security.

۳. روح اله ملکی، «تأمین اجتماعی به عنوان یک حق بشری»، فصلنامه حقوق اساسی، شماره ۵، (۱۳۸۴)، ص ۱۵۲.

۴. رامین موحدی و دیگران، «نقش دولت در تأمین اجتماعی مردم، در پرتو حقوق عمومی»، تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و حقوق بین‌الملل، سال یازدهم، شماره ۴۲، (زمستان ۱۳۹۷)، ص ۱۶۸.

۵. احمد رضانی فرخند، «تأمین اجتماعی اهرم تحقق عدالت»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دهم، شماره‌های ۳۳-۳۲، (زمستان ۱۳۹۰)، ص ۳۱.

۶. بهرام پناهی، کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران (تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵) ص ۷.

7. A. B. Atkinson, *Poverty and Social Security, Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, Hertfordshire* (London: 1989) p. 99.

۸. دفتر بین‌المللی کار، تأمین اجتماعی راهنمای آموزش کارگران، ترجمه ابوالقاسم نوروز طالقانی، چاپ دوم (تهران: موسسه پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۵)، ص ۱۸.

و اجتماعی جامعه.^۱ در اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۲ بر این اصل تأکید شده است.^۳ آنچه در تمامی تعاریف بعمل آمده مشترک می‌باشد این است که تأمین اجتماعی اتخاذ تدابیر لازم برای جبران عواقب و نتایج حاصل از بیماری‌ها، حوادث و وقایع اجتماعی و بطور کلی حمایت در مقابل تنگناهای اقتصادی و اجتماعی جهت بهبود سطح زندگی و تأمین امنیت فکر آنها می‌باشد...^۴.

۴-۲-۱. حق بر برخورداری از محیط زیست سالم

برخورداری از محیط زیست سالم یکی از حقوق نسل سوم یا حقوق همبستگی است، دستیابی به آن نیازمند تلاش و تعامل جمعی همه بشریت است.^۵ از آنجا که بشر در محیط آلوده در معرض نابودی است برای بقای نسل بشر، محیط زیست باید مورد حمایت قرار گیرد.^۶ این حق دارای جنبه‌های ماهوی و شکلی است. مراد از جنبه‌های ماهوی آن دسته از حقوقی است که بشر نسبت به محیط زیست خود دارد. منظور از حقوق شکلی نیز آن دسته از حقوقی است که ممکن است از جانب دولت‌ها رعایت نگردد و زمینه نقض حق بر محیط زیست سالم را بوجود آورد^۷ مانند حق دسترسی به اطلاعات محیط زیستی. در حقوق ایران با تصویب اصل ۵۰ قانون اساسی، موضوع برخورداری از محیط زیست سالم

۱. مهدی طالب، تأمین اجتماعی، چاپ ششم (مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۸۱) ص ۴۰.

۲. «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، از کارافتادگی، بی سرپرستی، حوادث و سوانح، نیاز به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به صوت بیمه‌ای و غیربیمه‌ای حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های فوق را برای یکایک افراد تأمین کند».

۳. احمد رضایی فرخند، پیشین، ص ۳۴.

۴. سید قاسم زمانی و علی آزاد دوین، «مفهوم و جایگاه حق تأمین اجتماعی در اسناد بین‌المللی»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال یازدهم، شماره ۴۲، (پاییز ۱۳۹۶)، ص ۱۲.

۵. محمد علی بصیری و داوود نجفی، «حقوق بشر و اخلاق زیست‌محیطی»، مجله حقوق بشر، جلد ۵، شماره یک، (بهار و تابستان ۱۳۸۹)، ص ۷۱.

6. W.Paul Gormley, "The Right to Safe and Decent Environment", Journal of International Law, India, Vol. 28, (1988), p. 32.

۷. سید محمد حسینی و مهرداد محمدی، «واکاوی حق بشر بر محیط زیست»، دو فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال ششم، شماره ۱۲، (بهار و تابستان ۱۳۹۶)، صص ۱۴۱-۱۴۲.

با اجماع اعضای خبرگان قانون اساسی و بدون مخالفت تصویب گردید.^۱ حق بر بهداشت و حق کار در محیط مناسب از جمله حقوق بشری هستند که از ابعاد زیست محیطی برخوردارند.^۲ همچنین این حق منعکس کننده ارزش های متعالی همانند حق به حیات، حق به سلامتی و حق به زندگی با استاندارد می باشد.^۳

۳-۱. اصل احترام به حقوق مکتسبه اشخاص و اعمال تبعیض مثبت

اصول کلی حقوق، دسته ای از اصول الزام آورند.^۴ یکی از برجسته ترین این اصول، «اصل احترام به حقوق مکتسبه» است^۵ که یکی از مبانی برخورداری شاغلین مشاغل سخت و زیان آور از مزایای پیش بینی شده در قانون نیز می باشد و این امر در آرای متعدد هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز تصریح گردیده است.^۶ دولت در قالب تصمیمات عموماً یکجانبه به تنظیم روابط خود با مردم می پردازد.^۷ در صورتی که مقرره جدیدی از طریق مراجع قانونگذاری وضع شود و قواعد آن به گذشته تسری یابد؛ این امر، حقوق مکتسبه اشخاص و ثبات اقتصادی و نظم در روابط اجتماعی را از بین می برد. لذا از برخورد دو قانون سابق و لاحق مسأله احترام به حق مکتسب افراد بروز می کند. یکی از مهم ترین آثار

۱. علی مشهدی، «اساسی سازی ماهوی حق بر محیط زیست در حقوق ایران و فرانسه»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲، (پاییز و زمستان ۱۳۹۳)، ص ۵۶۱.

۲. نادر میرزاده و سیما سپهری فر، «تعامل حق بر محیط زیست سالم و حق بر بهداشت»، فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال دوم، شماره چهارم، (۱۳۹۲)، ص ۴۷.

3. R.S. Pathak, *The human Right System as Conceptual Framework for Environmental Law in Weiss, Environmental Change and Environmental Law* (Tokyo: United Nation University Press, 1992) p. 209.

۴. علی اکبر گرجی از ندریانی، مبانی حقوق عمومی، چاپ دوم (تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۸۹) ص ۹۳.

۵. رضوان ضیایی و دیگران، «تأملی بر حق مکتسب در پرتو آرای دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال دوم، شماره ۸، (تابستان ۱۳۹۴)، ص ۱۴۴.

۶. آرای شماره ۴ مورخ ۱۳۸۸/۱/۱۶ و ۲۲۵ مورخ ۱۳۸۹/۶/۲۲.

۷. جواد محمودی، «اثر ابطال مقررات دولتی بر حقوق مکتسبه اشخاص»، فصلنامه حقوق اداری، سال دوم، شماره ۶، (۱۳۹۳)، ص ۷۸.

حق مکتسب، قاعده عطف بماسبق نشدن قوانین است.^۱ یکی دیگر از مبانی و توجیحات دیگر برخورداری شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای قانونی بیشتر نسبت به سایر شاغلین تبعیض مثبت می‌باشد.

۱-۳-۱. معنا و مفهوم احترام به حقوق مکتسبه

«حقوق مکتسبه» مجموعه حقوقی است که در اثر رویه‌های اداری و در طول یک زمان معقول و به گونه‌ای قانونی و مشروع برای شهروندان شکل گرفته و ثبات یافته است. رعایت و احترام به این اصل از جمله موضوعات مبتلابه در حقوق اداری است.^۲ در حقوق اداری مطابق این اصل، مقام اداری نمی‌تواند تصمیم خود را که مستلزم «محدود نمودن»، «نسخ» یا «سلب» حق است، نسبت به دارندگان قبل از آن تسری دهد. بعبارت بهتر، حقوق اشخاص نباید به موجب تصمیم لاحق، سلب یا تحدید گردد. این اصل ارتباط نزدیکی با «اصل عطف بماسبق نشدن تصمیمات و قوانین»، «اصل انتظارات مشروع» و «اصل قانونی بودن تصمیم مقام اداری» دارد.^۳

۱-۳-۲. معنا و مفهوم تبعیض مثبت^۴

برخی بی‌طرفی را اساس عدالت حقوقی برشمرده‌اند؛ بنابراین عدالت حقوقی پیوند تنگاتنگی با برابری دارد.^۵ با وجود این، عدالت حقوقی همان برابری نیست. در واقع برابری در برخی موارد در تعارض با عدالت حقوقی است. بی‌طرفی اقتضای برخورد برابر با همه را ندارد بلکه بی‌طرفی بدین معناست که به دلایل غیرمرتبط رفتار متفاوتی با افراد نشود.^۶

۱. سارا ساسانی نژاد، «بررسی مبانی و آثار حق مکتسبه در حقوق ایران»، مجله علمی تخصصی پژوهش در فقه و حقوق، سال اول، شماره ۲، (زمستان ۱۳۹۵)، ص ۱۱۴.

۲. مهدی هداوند و علی مشهدی، *اصول حقوق اداری در پرتو آرای دیوان عدالت اداری*، چاپ اول (تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹) صص ۱۵۳-۱۵۴.

۳. رضوان ضیایی و دیگران، پیشین، ص ۱۴۵.

4. Positive Discrimination.

۵. ر. ک: ناصر کاتوزیان، *مبانی حقوق عمومی*، چاپ اول (تهران: نشر دادگستر، ۱۳۷۷) ص ۴۶۴ و محمد سروش محلاتی، «جایگاه عدالت در استنباط مسائل فقهی حقوقی زنان»، ماهنامه پیام زن، شماره ۱۵۵، (بهمن ۱۳۸۳)، ص ۱۳۵.

6. Jan-Erik Lane, *Constitutions and Political Theory* (Manchester University Press, 1996) pp. 223-227.

اما با توجه به اینکه جامعه جهانی ایده برابری را مبنا قرار داده؛ بنابراین عدالت حقوقی بعنوان تفسیری روشن از ایده ممنوعیت تبعیض در حقوق بشر معاصر تلقی شده است.^۱ با این حال در برخی شرایط اعمال تبعیض، عادلانه به نظر می‌رسد که بعنوان تبعیض مثبت تعبیر می‌گردد. برخی گفته‌اند تبعیض مثبت را می‌توان نوعی تبعیض‌زدایی از طریق اعمال سیاست‌های تبعیض‌آمیز دانست. عبارت دیگر می‌توان تبعیض مثبت را ایجاد نابرابری بعنوان ابزاری برای دستیابی به برابری دانست.^۲ به همین جهت در تعریف تبعیض مثبت گفته‌اند: تبعیض مثبت به معنی در پیش گرفتن سیاست و روشی برای اصلاح رویه‌های تبعیض‌آمیز در برابر گروه‌هایی است که از مزیت‌های اجتماعی بی‌بهره مانده‌اند.^۳ همچنین تبعیض مثبت را «تفاوت حقوقی موقت در رفتار که قانون‌گذار آن را به نفع گروهی از اشخاص و به زیان گروهی دیگر و با هدف رفع نابرابری‌های پیشین تجویز می‌کند» دانسته‌اند.^۴ لذا اولاً تبعیض مثبت در فضایی اعمال می‌شود که اصل، برابری میان افراد است؛ ثانیاً برای اعمال تبعیض مثبت باید این اعتقاد وجود داشته باشد که مواعی بر سر دستیابی گروهی به خیراتی که استحقاق آن را داشته‌اند بوده؛ ثالثاً هدف از تبعیض مثبت اصلاح وضعیت نامطلوب فعلی است؛ رابعاً تبعیض مثبت، عملاً موجب تحقق برابری می‌شود، خامساً تبعیض مثبت امری موقتی است.^۵ جبران خطاهای گذشته بعنوان مهم‌ترین توجیه اعمال تبعیض مثبت است.^۶

۱. سید محمد قاری سید فاطمی، «تحلیل مفاهیم کلیدی حقوق بشر معاصر»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۴ - ۳۳، (۱۳۸۰)، صص ۲۴۰ و ۲۶۵.

۲. علی اکبر گرجی از ندریانی و دیگران، «تبعیض مثبت: تبعیض عادلانه یا درمان اثرات تبعیض»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۵۵، دوره ۱۴، (پاییز ۱۳۹۰)، صص ۳۳۷ - ۳۳۶.

۳. جوزف هنسن، *آرایش، مد و بهره‌کشی زنان*، ترجمه افشنگ مقصودی، چاپ سوم (تهران: گل آذین، ۱۳۹۲) ص ۲۸.

4. Ferdinand Mélin Soucramanien, *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel* (Paris: Economica, 1997) p. 207.

۵. علیرضا باریکلو و سید حسین فاطمی نژاد، «روایی و کارایی تبعیض مثبت در احقاق حقوق زنان»، حقوق اسلامی، سال ۱۶، شماره ۶۵، (تابستان ۱۳۹۹)، ص ۱۴۰.

۶. مایکل سندل، *لیبرالیسم و محدودیت‌های عدالت*، ترجمه حسن افشار، چاپ اول (تهران: نشر مرکز، ۱۳۹۴) ص ۱۷۰.

۲. نحوه حمایت از شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور

با عنایت به اینکه شاغلین مذکور در مراکز درمانی مختلف در بخش‌های دولتی و غیردولتی فعالیت می‌نمایند و بر هر کدام از آنها قوانین و مقررات خاصی حاکم می‌باشد، لذا این امر موجب اتخاذ رویه‌های متفاوت در برخورداری شاغلین مذکور از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌گردد. در این بخش به تفکیک به بررسی هریک از آنها پرداخته می‌شود. با توجه به اینکه بازنشستگی پیش از موعد مورد توجه‌ترین مزیت مورد تقاضای شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور است، لذا وضعیت شاغلین مذکور صرفاً از منظر همین مورد بررسی می‌گردد.

۱-۲. مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی

شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در بیمارستان‌های خصوصی، مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی می‌باشند.^۱ علاوه بر شاغلین مذکور برخی از شاغلین نیز در مراکز درمانی وابسته به بخش دولتی و عمومی فعالیت می‌نمایند که مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی می‌باشند مانند نیروهای شرکتی.

اصلی‌ترین خواسته افراد شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور، برخورداری از مزایایی است که قانونگذار جهت حمایت از آنها در نظر گرفته است. لکن پیش شرط لازم جهت برخورداری از این مزایا تعیین شغل فرد بعنوان یک شغل سخت و زیان‌آور می‌باشد. مرجع تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قوانین کار و تأمین اجتماعی، کمیته‌های استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور موضوع ماده ۸ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ می‌باشد، لذا شاغلین مذکور در اولین اقدام باید آرای کمیته‌های استانی را مبنی بر تأیید سخت و زیان‌آور بودن شغل خود کسب نمایند. حال با توجه به تأیید سخت و زیان‌آوری مشاغل بالینی به حکم قانونگذار، آیا همچنان شاغلین مشاغل مذکور می‌بایست برای تأیید عناوین شغلی خود به کمیته‌های استانی مراجعه نمایند؟ در یک نظر می‌توان گفت با توجه به تأیید سخت و زیان‌آوری مشاغل مذکور به حکم قانونگذار، اثری بر بررسی این مشاغل در کمیته‌های استانی مترتب نمی‌باشد چراکه

۱. نظریه شماره ۷/۹۷/۱۶۷۹ مورخ ۱۳۹۷/۸/۲۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

کمیته‌های مزبور می‌بایست از حکم قانونگذار تبعیت نمایند. در مقابل می‌توان گفت با توجه به اینکه لازمه برخورداری مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، تأیید مشاغل آنها در کمیته‌های استانی است، لذا مراجعه به کمیته‌های مزبور ضروری است. از طرفی کمیته‌های استانی علاوه بر تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور وظیفه تطبیق این مشاغل را نیز برعهده دارند و منظور از تطبیق، بررسی و تطبیق عناوین شغلی اعلامی از سوی متقاضی با معیارهای سخت و زیان‌آور بودن مشاغل در هر کارگاه می‌باشد که این امر مستلزم ارزیابی مشاغل در کمیته‌های استانی است. لکن نظر اول مقرون به صحت به نظر می‌رسد، زیرا هدف قانونگذار از تعیین یک شغل بعنوان مشاغل سخت و زیان‌آور، حمایت بیشتر از شاغلین این مشاغل بوده و این امر به سبب ماهیت سخت و زیان‌آور این مشاغل است. از طرفی در این حالت اثری بر بررسی کمیته‌های استانی مترتب نمی‌باشد و چنانچه کمیته‌های مزبور رای به عدم تشخیص سخت و زیان‌آور بودن مشاغل مورد حکم قانونگذار صادر نمایند، آرای‌شان در شعب دیوان عدالت اداری به جهت مغایرت با قانون نقض خواهد شد. همچنین صلاحیت احراز اشتغال متقاضیان بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور در مشاغل مذکور برعهده سازمان تأمین اجتماعی است نه کمیته‌های استانی.^۱

مشمولین قانون کار و تأمین اجتماعی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخته باشند، بدون رعایت شرط حداقل سن، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور ۱/۵ سال محاسبه می‌گردد.^۲

۲-۲. مشمولین قوانین و مقررات استخدامی

کارگران موضوع قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۶۷ که شاغل در دستگاه‌های اجرایی می‌باشند، در مورد بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول آیین‌نامه

۱. رای شماره ۹۵ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. بند ۱ قسمت (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰.

مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ خواهند بود.^۱ از طرفی «... سیاق عبارات تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ با استفاده از واژه‌های کارگر و کارفرما و کارگاه مبین حصر تسری حکم مقنن به مشمولین قانون کار است. ...»^۲ همچنین «... کمیته تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور صرفاً نسبت به شکایت افراد تحت شمول قانون کار ... صلاحیت رسیدگی دارد و افرادی که به تناسب مشخصات شغلی آنان در حکم کارگزینی بعنوان کارمند دولت باشند کارگر تلقی نمی‌شوند و شکایت آنان در صورت سخت و زیان‌آور بودن شغل در شورای اداری و استخدامی قابل رسیدگی است ...»^۳ عناوین شغلی پرستاری و بهیاری نیز مشمول تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۶۷ بوده و تشخیص و تایید مشاغل آنها در کمیته استانی قابل بررسی نیست.^۴ بنابراین شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در مراکز درمانی دولتی، کارمند دولت محسوب و از شمولیت ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ خارج و مشمول قوانین و مقررات بخش عمومی و دولتی حاکم بر موضوع بازنشستگی پیش از موعد به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور یعنی تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۶۷ و تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشند.^۵

در ماده واحده مذکور کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و همچنین بنیاد شهید و امور ایثارگران بعنوان دستگاه‌های مشمول قانون نام برده شده‌اند. براساس تبصره ۳ این ماده واحده، «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». «مشاغل سخت و زیان‌آور و درجات مربوط به پست سازمانی ... بنا به

۱. تبصره ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور اصلاحی مصوب ۸۹/۴/۲۷ و ۹۳/۴/۲۵.

۲. رای وحدت رویه شماره ۵۱۵ مورخ ۱۳۸۷/۷/۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. رای وحدت رویه شماره ۶۹۵ الی ۶۹۹ مورخ ۱۳۹۶/۷/۲۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۴. رای وحدت رویه شماره ۸۶۵ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۵. رای وحدت رویه شماره ۱۰۶۴ الی ۱۰۸۲ و ۱۲۰۳ و ۱۲۰۴ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

پیشنهاد هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون و تایید شورای امور اداری و استخدامی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.^۱ بر این اساس سابق بر این، عناوین شغلی پرستاری و بهیاری جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب گردیدند.^۲ همچنین هیأت وزیران طی تصویب‌نامه‌های متعددی نسبت به تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در سایر مراکز بهداشتی و درمانی مشمول قانون اقدام نمود.^۳ یکی از این مشاغل، «متصدیان پست‌های سازمانی مسئول فوریت‌های پزشکی» می‌باشد. شاغلین مذکور فارغ از اینکه در بیمارستان و مراکز درمانی اشتغال داشته باشند و یا در مراکز فوریت‌های پزشکی پیش‌بیمارستانی موسوم به مراکز اورژانس ۱۱۵، مشمول احکام قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت مصوب سال ۱۳۸۸ و آیین‌نامه اجرایی آن گردیدند.^۴ در ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ نیز حکمی مشابه متن ماده واحده مذکور و تبصره ۳ آن آورده شده است. بر اساس تبصره ۲ ماده ۱ این آیین‌نامه، شورای امور اداری و استخدامی در خصوص کلیه مشمولین این قانون، مکلف است ... نظریه خود را مبنی بر موافقت یا مخالفت با بازنشستگی اعلام نماید. همچنین تعیین مدت سنوات ارفاقی این قبیل از مشمولین به عهده شورای مذکور می‌باشد. لذا مرجع تعیین و تأیید مشاغل سخت و زیان‌آور مشمولین قوانین و مقررات استخدامی، شورای امور اداری استخدامی می‌باشد.^۵

۱. ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸/۵/۲۸.

۲. تصویب‌نامه مورخ ۶۸/۱۰/۱۷ هیأت وزیران.

۳. تصویب‌نامه مورخ ۷۴/۴/۲۴ در خصوص تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در مراکز آموزشی و درمانی روانپزشکی رازی؛ تصویب‌نامه مورخ ۷۵/۹/۲۸ در خصوص تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ تصویب‌نامه مورخ ۷۶/۴/۱۱ راجع به تعیین مشاغل تکنسنین اتاق عمل و تکنسنین آزمایشگاه بعنوان مشاغل سخت و زیان‌آور؛ تصویب‌نامه مورخ ۹۵/۸/۹ در خصوص تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور و درجه آنها در بیمارستان‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی مشمول قانون.

۴. رای وحدت رویه شماره ۱۸۹۷ الی ۱۸۹۹ مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۵. آرای شماره ۹۴۵ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۵ و ۵۲ مورخ ۱۳۹۶/۳/۳۰ هیأت تخصصی اداری و استخدامی دیوان عدالت اداری.

بر اساس ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، «کلیه قوانین و مقررات عام و خاص ... مغایر با این قانون از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون لغو گردیده‌اند.» لذا هر چند بر اساس تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی، شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانستند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت و با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند. لکن بر اساس تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، سابقه خدمت لازم برای متصدیان مذکور برای بازنشستگی پیش از موعد، ۲۵ سال و شرط سنی، حداقل ۵۵ سال لحاظ شده است.

بنابراین طبق قاعده «الجمع مهما امکن اولی من الطرح» اولاً بر خلاف صدر ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی که بر اساس آن دستگاه‌های اجرایی در بازنشسته کردن مستخدمین معلول دارای اختیار می‌باشند، در مورد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور اینطور نیست و تبصره ۳ ماده واحده مذکور بر تکلیف دستگاه‌های اجرایی در این امر دلالت دارد. ثانیاً با عنایت به اینکه قلمرو تبصره ۳ ماده واحده مذکور و تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری ناظر بر بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور در دستگاه‌های اجرایی است با تصویب قانون اخیر جهت بازنشستگی، شرط سابقه اشتغال از ۲۰ سال به ۲۵ سال افزایش یافته و شرط سنی ۵۵ سال نیز لحاظ شده است و برای زنان نیز شرط سنی منظور نگردیده، لکن سایر شرایط مورد حکم مقنن در تبصره مذکور از جمله درخواست بازنشستگی مستخدم و تکلیف دستگاه اجرایی در موافقت با درخواست بازنشستگی مستخدم همچنان مجری است، چرا که تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری بعنوان قانون لاحق در این موارد متضمن حکم مغایری نمی‌باشد.^۱ پرداخت کسور بازنشستگی سهم مستخدم نیز بر عهده شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور بوده و دولت در این خصوص وظیفه‌ای بر عهده نخواهد داشت.^۲

۱. رای وحدت رویه شماره ۱۰۶۴ الی ۱۰۸۲ و ۱۲۰۳ و ۱۲۰۴ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۱۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۳۳۳۱ مورخ ۱۳۹۹/۳/۲۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲-۳. مضمولین قوانین و مقررات خاص استخدامی

از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در مراکز درمانی وابسته به سازمان تأمین اجتماعی، بنیاد شهید و امور ایثارگران و دانشگاه آزاد اسلامی بعنوان شاغلین مشمول قوانین و مقررات خاص استخدامی می‌توان نام برد.

۲-۳-۱. شاغلین مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی

کلیه مضمولین ماده واحده قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت از جمله مستخدمین سازمان تأمین اجتماعی از زمان لازم‌الاجرا شدن قانون، مستحق برخورداری از حقوق وضع شده در قانون می‌باشند.^۱

کارکنان سازمان تأمین اجتماعی یا مشمول آیین‌نامه استخدامی سازمان و یا برحسب ماده ۲۰ آیین‌نامه مزبور مشمول قانون کار می‌باشند. بنابراین مستخدمین مذکور از شمول قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۰ خارج و بنابر ارجاع تبصره ۱ ماده ۶۴ آیین‌نامه استخدامی سازمان اصلاحی مصوب ۱۳۹۴ و ماده ۱۱۴ قانون تأمین اجتماعی، از حیث بازنشستگی به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، تابع مقررات بخش عمومی و دولتی می‌باشند.^۲ مضمولین ماده ۲۰ آیین‌نامه مزبور نیز تابع قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ می‌باشند، لذا شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در مراکز درمانی وابسته به سازمان مذکور که مشمول مفاد ماده ۲۰ آیین‌نامه استخدامی این سازمان نیستند، می‌توانند با داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت برای مردان و زنان و حداقل ۵۵ سال سن برای مردان و با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند و سازمان مذکور مکلف است با درخواست بازنشستگی شاغلین مذکور موافقت کند. بدیهی است چنانچه شاغلین مذکور بر اساس ماده ۲۰ آیین‌نامه استخدامی سازمان بکارگیری شده باشند، می‌توانند با حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور بدون شرط حداقل سن و احراز سایر شرایط تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.

۱. رای وحدت رویه شماره ۱۳۴۵ مورخ ۱۳۹۷/۵/۳۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۷۷۹ الی ۸۷۱ مورخ ۱۳۹۶/۸/۱۶ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲-۳-۲. شاغلین مراکز درمانی بنیاد شهید و امور ایثارگران

بر اساس قانون تسری قانون نحوه بازنشستگی به بنیاد شهید و امور ایثارگران مصوب ۱۳۸۷، شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور این بنیاد می‌توانند از مزایای موضوع تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی بهره‌مند گردند. بر اساس بند ۱ مقررات اداری و استخدامی بنیاد شهید و امور ایثارگران موضوع تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۸ هیئت وزیران، کارکنان رسمی و پیمانی ستاد بنیاد مذکور و واحدهای تابع آن در استان‌ها تابع ضوابط و مقررات قانون مدیریت خدمات کشوری هستند، بنابراین شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در مراکز درمانی وابسته به بنیاد مذکور می‌توانند با داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت برای مردان و زنان و ۵۵ سال سن برای مردان و با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند و بنیاد مذکور مکلف است با درخواست بازنشستگی شاغلین مذکور موافقت کند. به موجب مصوبه شماره ۱۰۱۴۱۷/ت ۵۱۲۳۱ هـ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷ هیات وزیران، مشاغل سخت و زیان‌آور و درجات مربوط به هر پست سازمانی بنیاد شهید و امور ایثارگران را تعیین نمودند.

بر اساس بند ۲ تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۸/۵/۲۸ هیئت وزیران نیز «سازمان‌های وابسته به بنیاد یادشده که هزینه جاری آنها از محل منابع پیش‌بینی شده در قوانین بودجه سالانه تأمین نمی‌شود، تابع ضوابط استخدامی خاص خود که در اساسنامه آن سازمان‌ها پیش‌بینی شده است، می‌باشند.» دانشگاه شاهد را می‌توان یکی از سازمان‌های وابسته به بنیاد مذکور دانست. شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی دانشگاه مذکور مشمول آیین‌نامه اداری و استخدامی کارمندان اعضای غیرهیات علمی رسته بهداشتی درمانی دانشگاه شاهد مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ هیات امنای می‌باشند. بر اساس ماده ۷۳ این آیین‌نامه، متصدیان مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی جهت بازنشستگی به سبب اشتغال در مشاغل مذکور می‌بایست حداقل دارای ۲۵ سال سابقه اشتغال و ۵۵ سال سن باشند و شرط سنی برای زنان نیز منظور نمی‌گردد.

۲-۳-۳. شاغلین مراکز درمانی دانشگاه آزاد اسلامی

بر اساس بند (ح) ماده ۱۲ اساسنامه اصلاحی دانشگاه آزاد مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، تصویب مقررات مربوط به اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه جزء

وظایف و اختیارات هیئت امناست. بر اساس بند ۶ سومین صورتجلسه کمیسیون دائمی هیأت امنای دانشگاه مصوب ۱۳۹۲؛ اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی صرفاً تابع آیین‌نامه‌های خاص اداری استخدامی مصوب هیأت امنای می‌باشند. بر اساس ماده ۱۸۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز اشخاص مشمول قوانین و مقررات خاص استخدامی مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود. رسیدگی به اختلافات کارکنان دانشگاه آزاد با دانشگاه نیز در صلاحیت هیأت‌های موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار دانسته نشده است.^۱ از طرفی به موجب ماده ۵ اساسنامه اصلاحی دانشگاه آزاد، «دانشگاه موسسه‌ای غیرخصوصی و غیردولتی است.» با این وصف دانشگاه آزاد نه در شمول تعریف دستگاه‌های اجرایی دولتی می‌گنجد و نه در تعریف موسسات عمومی غیردولتی. بنابراین کارکنان دانشگاه آزاد نه مشمول مقررات قانون کار خواهند بود و نه مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری بلکه مشمول آیین‌نامه خاص اداری استخدامی آن دانشگاه می‌باشند.

حال با این اوصاف آیا کارکنان دانشگاه مذکور از شمول ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی و تبصره ۳ آن نیز خارج هستند یا خیر؟ در صدر ماده واحده مذکور دستگاه‌های مشمول این ماده واحده؛ «کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است...» بیان گردیده‌اند. از آنجایی که مطابق ماده ۵ اساسنامه اصلاحی دانشگاه آزاد، این دانشگاه یک مؤسسه می‌باشد و وفق بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران، یکی از مؤسسات مستلزم ذکر نام، دانشگاه آزاد اعلام شده و در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی «... مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است...» جزء دستگاه‌های مشمول این ماده واحده دانسته شده‌اند، بنابراین اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی مشمول ماده واحده مذکور و تبصره‌های آن می‌باشند. همچنین با توجه به اینکه طبق ماده ۲ اساسنامه اصلاحی دانشگاه آزاد، دانشگاه یک مؤسسه آموزشی و پژوهشی بوده و بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد نیز بعنوان واحدی از دانشگاه محسوب می‌گردند، بنابراین شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه مذکور مشمول ماده واحده مذکور و

۱. رای شماره ۱۵۵ مورخ ۱۳۹۳/۲/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

تبصره‌های آن می‌باشند. بدین ترتیب شاغلین مذکور در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد حسب تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی می‌توانند با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت، بر اساس درخواست کتبی خود و با حداکثر پنج سال ارفاق بازنشسته شوند و دانشگاه نیز مکلف به پذیرش درخواست بازنشستگی آنها می‌باشد.^۱ همچنین بازنشستگی شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد منوط به دارا بودن حداقل ۵۵ سال سن (مقرر در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری) نمی‌باشد چراکه شاغلین مذکور صرفاً مشمول تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی بوده و از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری خارج می‌باشند.^۲ لازم بذکر است تبصره ۷ ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۸۵ که حداقل سن بازنشستگی برای ... شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی را به ترتیب برای مردان و زنان ۵۰ سال و ۴۵ سال تعیین نموده بود، به جهت تضییق شمول قانون ابطال شده است.^۳ البته این نظر ممکن است خود با اشکالات حقوقی که در ادامه به آن اشاره می‌گردد مواجه باشد:

همانطور که در بند یک رای وحدت رویه شماره ۱۸۱۵ الی ۱۸۲۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورد تصریح گردیده: «بند (ح) ماده ۱۲ اساسنامه اصلاحی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۸۹/۱/۲۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی، یکی از وظایف و اختیارات هیأت امنای دانشگاه آزاد اسلامی را تصویب مقررات مربوط به اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری دانشگاه اعلام کرده و بند ۶ سومین صورتجلسه کمیسیون دائمی هیأت امنای دانشگاه مصوب آذرماه سال ۱۳۹۲ نیز اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را صرفاً تابع آیین‌نامه‌های خاص اداری استخدامی مصوب هیأت امنای اعلام کرده است. طبق ماده ۱۸۸ قانون کار نیز مقرر شده است اشخاص مشمول قوانین و مقررات خاص استخدامی، مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود. بنابراین اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری دانشگاه آزاد از شمول مقررات قانون کار خارج بوده و رأی هیأت

۱. رای وحدت رویه شماره ۱۸۱۵ الی ۱۸۲۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای وحدت رویه شماره ۲۳۱۱ الی ۲۳۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۸/۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. رای شماره ۵ مورخ ۱۳۸۷/۱/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۵۵ مورخ ۱۳۹۳/۲/۲۹ نیز مؤید این امر است. همچنین با توجه به عبارت «صرفاً» در بند ۶ سومین صورتجلسه کمیسیون دائمی هیأت امنای دانشگاه مصوب آذرماه سال ۱۳۹۲، اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی علاوه بر قانون کار به شرح پیش گفته از شمول تمامی قوانین و مقررات استخدامی حاکم بر دستگاه‌های اجرایی از جمله «ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور» و «قانون مدیریت خدمات کشوری» نیز خارج می‌باشند و عبارت مذکور مبین حصر شمولیت مقررات مصوب هیأت امنای دانشگاه آزاد نسبت به اعضای هیأت علمی و کارکنان اداری دانشگاه از حیث مسائل اداری و استخدامی می‌باشد. این امر از مفاد ماده ۵ اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی اصلاحی مصوب ۱۳۸۹/۸/۱۱۲ شورای انقلاب فرهنگی که بیان داشته: «دانشگاه موسسه‌ای غیر خصوصی و غیردولتی است» نیز قابل برداشت است. از طرفی بر اساس بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ که در رای وحدت رویه مورد اعتراض تنها دلیل تسری تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور به کارکنان دانشگاه آزاد دانسته شده، مقرر گردیده: «دستگاه‌های مشمول این قانون عبارتند از: کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، مؤسسات و شرکت‌های دولتی ... و نیز مؤسسات و شرکت‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است از قبیل ... دانشگاه آزاد اسلامی.»، لذا در بند (الف) ماده ۲ قانون مذکور صرفاً دستگاه‌هایی که مشمول این قانون هستند، نام برده شده که علاوه بر دستگاه‌های دولتی برخی از دستگاه‌هایی که غیر دولتی هستند از جمله دانشگاه آزاد اسلامی که شمولیت مفاد قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ نسبت به کارکنان این دانشگاه مستلزم تصریح قانونگذار و ذکر نام دانشگاه مذکور در قانون پیش گفته است، ذکر گردیده است و با هیچ منطق حقوقی نمی‌توان به جهت اینکه در این قانون از دانشگاه آزاد بعنوان یکی از دستگاه‌هایی که مشمول قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ نسبت به آن مستلزم ذکر نام این دانشگاه از سوی قانونگذار است، چنین برداشت نمود که دانشگاه مذکور در شمول عبارت «... مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها

مستلزم ذکر نام است...» در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور قرار خواهد گرفت. بلکه بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ صرفاً در مقام بیان دستگاه‌های مشمول مقررات این قانون بوده و نمی‌توان از مفاد آن چنین برداشت نمود که در هر قانون و مقرره‌ی دیگری که قانونگذار، شمول مقررات آن قانون و مقرره را مستلزم ذکر نام دستگاهی نامید، مفاد بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ دلیلی جهت تسری مقررات آن قانون و مقرره به دستگاه‌های مذکور در بند (الف) ماده ۲ قانون مذکور باشد.

اگر قصد قانونگذار این بود که مفاد ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و تبصره‌های آن به کارکنان دانشگاه آزاد بعنوان یکی از دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است تسری یابد همانند حکم مقرر در بند (الف) ماده ۲ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مصوب ۱۳۹۱ نام دانشگاه آزاد را صراحتاً بیان می‌نمود. این امر از بند یک رای وحدت رویه شماره ۱۰۶۴ الی ۱۰۸۲ و ۱۲۰۴ و ۱۲۰۳ مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز قابل دریافت است؛ چرا که بر اساس رای مذکور بدین جهت که کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بنابر ارجاع صریح تبصره ۱ ماده ۶۴ آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی اصلاحی مصوب سال ۱۳۹۴ و ماده ۱۱۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ از حیث بازنشستگی به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور، تابع مقررات بخش عمومی و دولتی دانسته شده‌اند، لذا مشمول قوانین و مقررات بخش عمومی و دولتی حاکم بر موضوع بازنشستگی پیش از موعد به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور از جمله تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب سال ۱۳۶۷ و تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ قرار گرفته‌اند و در مورد دانشگاه آزاد نیز مقرره‌گذاری در رابطه با بازنشستگی کارکنان دانشگاه آزاد به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌بایست از طریق راهکار قانونی آن که همانا بر اساس بند ۶ سومین صورتجلسه کمیسیون دائمی

هیأت امنای دانشگاه مصوب آذر ماه سال ۱۳۹۲، تصویب این امر در هیأت امنای دانشگاه آزاد است، صورت گیرد.

۲-۴. مشمولین قوانین و مقررات حاکم بر نیروهای مسلح

در ابتدا به موجب ماده واحده قانون شمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... کارکنان واحدهای صنعتی و تحقیقاتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۷۱، کارکنان مذکور که در مشاغل سخت و زیان آور خدمت می کردند و پرستاران نیروهای مسلح مشمول مفاد حکم تبصره مذکور قرار گرفتند. بر اساس جدول پیوست آیین نامه اجرایی ماده واحده مذکور مصوب ۱۳۷۲ نیز مشاغل سخت و زیان آور گروه پرستاری در نیروهای مسلح تعیین گردید. متعاقباً به موجب ماده واحده قانون تسری مفاد تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به شاغلان مشاغل سخت و زیان آور کلیه نیروهای نظامی و انتظامی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان های وابسته مصوب ۱۳۷۷، شمول تبصره مذکور به شاغلان مشاغل سخت و زیان آور، کلیه نیروهای مذکور بجز مشمولان قانون تأمین اجتماعی تسری یافت. به موجب ماده ۱۴ این ماده واحده، گروه پرستاری نیروهای مسلح کماکان مشمول جدول پیوست تصویب نامه مصوب ۱۳۷۲ قرار گرفتند.

هرچند بر اساس ماده ۱ آیین نامه اجرایی قانون شمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به کارکنان واحدهای صنعتی و تحقیقاتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، کارکنان مذکور و پرستاران نیروهای مسلح به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال خدمت تمام وقت در مشاغل سخت و زیان آور بر اساس درخواست کتبی خود و تصویب آن طبق مقررات مربوط می توانستند بازنشسته شوند. لکن در ماده ۲ آیین نامه اجرایی قانون تسری مفاد تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به شاغلان مشاغل سخت و زیان آور کلیه نیروهای نظامی و انتظامی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان های وابسته، نیروهای نظامی، انتظامی، وزارت دفاع و سازمان های وابسته و تابع آنها می توانند کارکنان خود را به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال خدمت تمام وقت که دوسوم آن را در مشاغل سخت و زیان آور خدمت نموده باشند، بر اساس درخواست کتبی با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته نمایند، لذا هرچند در مصوبه سابق، اختیار تقاضای بازنشستگی به کارکنان واگذار گردیده بود لکن در مصوبه اخیرالصدور این اختیار به نیروهای مذکور واگذار گردید. همانطور

که گفته شد تکلیف دستگاه‌های اجرایی در موافقت با بازنشستگی شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور از مفاد تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... قابل استنباط است و تبصره مذکور در حال حاضر لازم‌الاجراست.^۱ در خصوص کارکنان نیروهای مذکور، بخشنامه‌های نیروی زمینی ارتش مبنی بر اینکه بازنشستگی پیش از پایان ۳۰ سال خدمت کارکنان ممنوع اعلام نموده بود، به جهت اینکه در تبصره ۲ مواد ۱۱۰ و ۱۲۷ قانون آجا، اختیار بازنشستگی پیش از موعد موکول به نظر نیرو یا سازمان مربوطه گردیده و ارتش در این خصوص اختیار دارد، ابطال نگردید.^۲ لکن بخشنامه‌های دیگر نیروی زمینی ارتش مبنی بر اینکه اعطای سنوات ارفاقی بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور از اختیارات سازمان‌ها بوده، لذا اقدام در خصوص بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مذکور ممنوع است به جهت اینکه اختیار مصرح در ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی قانون تسری مفاد تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به شاغلان مشاغل سخت و زیان‌آور کلیه نیروهای نظامی و انتظامی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان‌های وابسته به مفهوم ایجاد ممنوعیت و محدودیتی برای اعمال اختیار کارکنان در برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد به سبب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور نمی‌باشد، ابطال گردیدند.^۳ از جمع مفاد آرای مذکور فهمیده می‌شود هرچند نیروهای مذکور در موافقت با بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تابعه خود دارای اختیار می‌باشند، لکن این اختیار موجب نمی‌گردد تا ممنوعیت و محدودیتی برای اعمال اختیار کارکنان ایجاد نمایند. لذا مفاد آرای مذکور نامفهوم بوده و صراحتاً مشخص نمی‌نمایند که برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد در اختیار کارکنان و تکلیف نیروهای مذکور است یا صرفاً در اختیار و منوط به موافقت نیروهای مذکور می‌باشد و کارکنان در این زمینه اختیاری ندارند. در این خصوص نکات ذیل می‌بایست مورد توجه قرار گیرند: تعویق بازنشستگی در تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۱۱۰ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، منوط به سه شرط «در مواقع استثنایی، نیاز ارتش و

۱. آرای وحدت رویه شماره ۱۰۶۴ الی ۱۰۸۲ و ۱۲۰۴ و ۱۲۰۳ مورخ ۱۳۹۹/۹/۱۸، ۱۸۱۵ الی ۱۸۲۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۱

و ۲۳۱۱ الی ۲۳۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۸/۴ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۳۱۲ - ۱۰۳۱۱ - ۹۷۰۹۹۷۰۹۰۶۰ مورخ ۱۳۹۷/۹/۲۸ هیات تخصصی استخدامی دیوان عدالت اداری.

۳. رای شماره ۲۹۷۲ - ۲۹۷۱ - ۱۳۹۸/۱۰/۱۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

تمایل پرسنل» گردیده است. همچنین قانون حاکم بر بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور در نیروهای مذکور، تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی ... می باشد نه قانون ارتش و در تبصره مذکور نیز اختیار کارکنان و تکلیف دستگاه های مشمول قانون به پذیرش درخواست آنان تصریح گردیده و این امر نیز مورد تأیید آرای متعدد هیات عمومی دیوان عدالت اداری قرار گرفته است و اختیار دستگاه ها در بازنشستگی شاغلین مذکور نیز با روح و هدف قانونگذار از تصویب قوانین حمایتی در خصوص شاغلین مشاغل سخت و زیان آور سازگار نمی باشد و در این حالت فلسفه تصویب چنین قوانینی زیر سوال می رود. همچنین تبصره ۱ بند ۵ آیین نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی ... مصوب سال ۱۳۶۸ که مقرر نموده بود: «متصدیان مشاغل سخت و زیان آور در صورتی که حداقل دارای ۲۰ سال خدمت تمام بوده و دوسوم خدمت خود را در مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده خدمت نموده باشند می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.» مغایر مفاد تبصره ۳ قانون مذکور تشخیص و ابطال گردید.^۱ لذا مفاد ماده ۲ آیین نامه اجرایی قانون تسری مفاد تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به شاغلان مشاغل سخت و زیان آور کلیه نیروهای نظامی و انتظامی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و سازمان های وابسته مصوب ۱۳۷۹ که همین حکم را بیان نموده، قابلیت اجرایی ندارد.^۲

۲-۵. شاغلین مشمول قوانین و مقررات اعضای هیات علمی و غیر هیات

علمی دانشگاه ها

کارکنان دانشگاه ها از جمله گروه هایی هستند که از مقررات خاص استخدامی پیروی می کنند. صلاحیت وضع مقرره توسط دانشگاه ها از ابتدای تأسیس این نهاد و با هدف استقلال آن مطرح بوده است.^۳ به موجب ماده ۱ قانون احکام دائمی برنامه های توسعه کشور «دانشگاه ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و ... بدون رعایت قوانین

۱. رای شماره ۷۴۵ مورخ ۱۳۹۶/۸/۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۲۹۷۲-۲۹۷۱ مورخ ۱۳۹۸/۱۰/۱۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. حامد کرمی و زینب عصمتی، «تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضای غیر هیات علمی متصدی مشاغل سخت و زیان آور در دانشگاه ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری»، فصلنامه علمی پژوهش های نوین حقوق اداری، سال اول، شماره اول، (زمستان ۱۳۹۸)، صص ۱۴۱ و ۱۵۹.

و مقررات عمومی حاکم بر دستگاه‌های دولتی ... و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین‌نامه‌های مالی، معاملاتی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیأت امنای ... عمل می‌کنند.» بر این اساس ماده ۹۷ آیین‌نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور، حکمی مشابه حکم ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مقرر داشته است. در آیین‌نامه استخدامی اعضای هیات علمی نیز هیچ حکمی راجع به بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مقرر نگردیده است.

با لحاظ موارد مذکور بخشنامه دانشگاه علوم پزشکی شیراز مبنی بر لزوم داشتن ۵۰ سال سن جهت قبول درخواست بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور به دلایل ذیل ابطال گردیده است:^۱ اولاً در تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی و تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین تبصره ۲ ماده ۹۷ آیین‌نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی، شرطی از جهت سن فرد متقاضی پیش‌بینی نشده است. ثانیاً تبصره ۷ ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۸۵ که در آن مقرر شده بود: «حداقل سن بازنشستگی برای کلیه ... شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول تبصره ۳ قانون نحوه بازنشستگی ... به ترتیب برای مردان و زنان ۵۰ سال و ۴۵ سال می‌باشد.» به جهت افزایش شرط سنی مذکور و تضییق شمول قانون ابطال شده است.^۲

هر چند موارد مذکور در جهت حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور درخور توجه بوده و هم‌راستا با فلسفه وجودی بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و هدف قانونگذار در جهت حمایت از شاغلین مذکور صادر گردیده، چراکه جعل شرط حداقل سن برای بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور با موارد مذکور همخوانی نداشته و منطقی بنظر نمی‌رسد و صرف سابقه اشتغال به جهت در معرض عوامل آسیب‌زا قرار گرفتن فرد شاغل در این امر موثر است، لکن به نظر ابطال

۱. رای شماره ۸۴۸ مورخ ۱۳۹۸/۵/۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

۲. رای شماره ۵ مورخ ۱۳۸۷/۱/۱۸ هیات عمومی دیوان عدالت اداری.

بخشنامه مذکور با نص تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین تبصره ۲ ماده ۹۷ آیین‌نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی در تعارض می‌باشد، چراکه به صراحت مواد قانونی مذکور شرایط بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور عبارتست از دارا بودن ۲۵ سال سابقه خدمتی و حداقل ۵۵ سال سن با این تفاوت که در مشاغل تخصصی مشمولین قانون مدیریت خدمات کشور مصوب ۱۳۸۶ این سابقه اشتغال ۳۰ سال تعیین گردیده است. بنابراین شرط حداقل ۵۵ سال سن برای بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین و مورد حکم قانونگذار قرار گرفته است. از طرفی حکم تبصره ۳ ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی ... به موجب مواد ۱۰۳ و ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری در مواردی نسخ گردیده بطوری که تکلیف دستگاه‌های اجرایی در موافقت با درخواست بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور همچنان تابع مفاد تبصره ۳ ماده واحده مذکور و شرط سنی و سابقه خدمتی جهت برخورداری از بازنشستگی مذکور تابع مفاد ماده ۱۰۳ و تبصره ۱ آن می‌باشد. همچنین اثر ابطال تبصره ۷ ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی مصوب ۱۳۸۵ منصرف به شاغلینی است که صرفاً مشمول ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی هستند همانند شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور دانشگاه آزاد؛ بنابراین شاغلین مشاغل بالینی سخت و زیان‌آور مشمول آیین‌نامه مذکور برای برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد می‌بایست حداقل دارای ۲۵ سال سابقه خدمتی و ۵۵ سال سن باشند و شرط سنی برای زنان نیز لازم‌الرعایه نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به فعالیت شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور بالینی در بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی و حاکمیت قوانین و مقررات دارای احکام مختلف بر بخش‌های مذکور به نحوی که در جدول ذیل مشخص گردیده، رویه‌های متفاوتی در حمایت از شاغلین مذکور اتخاذ گردیده است، به نحوی که:

تکلیف یا اختیار دستگاه	سنوات ارفاقی	حداقل سن	حداقل سابقه	قانون مشمول
تکلیف در موافقت با درخواست بازنشستگی	احساب ۱/۵ سال سابقه به ازای هر سال اشتغال	بدون رعایت شرط حداقل سن	۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب	مشمولین قانون کار و تامین اجتماعی
تکلیف در موافقت با درخواست بازنشستگی	۵ سال	حداقل ۵۵ سال سن برای مردان و بدون رعایت شرط حداقل سن برای زنان	حداقل ۲۵ سال در مشاغل غیرتخصصی و ۳۰ سال در مشاغل تخصصی	مشمولین قوانین و مقررات استخدامی و کارکنان سازمان تامین اجتماعی و بنیاد شهید و امور ایثارگران
تکلیف در موافقت با درخواست بازنشستگی	۵ سال	بدون رعایت شرط حداقل سن	حداقل ۲۰ سال	کارکنان دانشگاه آزاد
تکلیف در موافقت با درخواست بازنشستگی	۵ سال	حداقل ۵۵ سال سن برای مردان و بدون رعایت شرط حداقل سن برای زنان	حداقل ۲۵ سال	نامه مشمولین آیین اداری استخدامی و تشکیلاتی کارمندان غیر هیئت علمی دانشگاه- های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور
اختیار یا تکلیف نیروهای مسلح در موافقت با بازنشستگی کارکنان خود در هاله‌ای از ابهام قرار دارد.	۵ سال	بدون رعایت شرط حداقل سن	حداقل ۲۰ سال	کارکنان نیروهای مسلح

لذا این امر موجب تبعیض میان افرادی که به مشاغل یکسان با شرایط مشابه و با شرح وظایف یکسان اشتغال دارند گردیده است که نیازمند تدبیر قانونگذار در رفع آن می‌باشد. در جهت رفع این تبعیض با توجه به اینکه تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی

مصوب ۱۳۸۰ شرایط مساعدتری را نسبت به سایر قوانین و مقررات مطرح در این زمینه در جهت حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان آور بالینی مقرر داشته، راهکاری که می‌توان ارائه نمود این است که شرایط مذکور در تبصره فوق به تمامی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور بالینی در تمامی بخش‌های دولتی اعم از لشگری و کشوری و غیردولتی اعم از عمومی و خصوصی تسری یابد به نحوی که تمامی شاغلین مذکور با حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب سابقه اشتغال و بدون قید شرایط سنی خاص و با احتساب سابقه هر سال اشتغال به میزان ۱/۵ سال و بدون لزوم موافقت دستگاه متبوع مستخدم با درخواست بازنشستگی، بتوانند از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور بالینی برخوردار گردند.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Saeb Dast Peyman



<https://orcid.org/0000-0002-0398-2818>

Davood Mohebbi



<https://orcid.org/0000-0002-4394-2562>

Ali Mashhadi



<https://orcid.org/0000-0001-8439-1384>

منابع

کتاب‌ها

- پناهی، بهرام، کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران (تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵).
- دفتر بین‌المللی کار، تأمین اجتماعی راهنمای آموزش کارگران، ترجمه ابوالقاسم نوروز طالقانی، چاپ دوم (تهران: موسسه پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۵).
- سندل، مایکل، لیبرالیسم و محدودیت‌های عدالت، ترجمه حسن افشار، چاپ اول (تهران: نشر مرکز، ۱۳۹۴).
- طالب، مهدی، تأمین اجتماعی، چاپ ششم (مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۸۱).
- کاتوزیان، ناصر، مبانی حقوق عمومی، چاپ اول (تهران: نشر دادگستر، ۱۳۷۷).
- گرجی ازندریانی، علی اکبر، مبانی حقوق عمومی، چاپ دوم (تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۸۹).

- هداوند، مهدی و علی مشهدی، اصول حقوق اداری در پرتو آرای دیوان عدالت اداری، چاپ اول (تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹).
- هکی، فرشید، حقوق کار؛ تحلیل اقتصادی و رویکرد حقوق بشری، چاپ اول (تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، ۱۳۹۲).
- هسن، جوزف، آرایش، مد و بهره‌کشی زنان، ترجمه افشنگ مقصودی، چاپ سوم (تهران: گل آذین، ۱۳۹۲).

مقاله‌ها

- آگاه، وحید و بوربوری، محمد نبی، «تضمین نسل دوم حقوق بشر در رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری (۱۳۹۴-۱۳۸۸)»، مطالعات آرای قضایی، فصلنامه رای، شماره ۲۱، (۱۳۹۶).
- آل کججاف، حسین، «مفهوم و جایگاه حق بر سلامت در اسناد بین‌المللی حقوق بشر»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال هفتم، شماره ۲۴، (۱۳۹۲).
- بابایی خورزوقی، نوید و زمانی، سید قاسم، «حق حیات در پرتو معنای حیات: امکان یا امتناع»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۱، شماره ۳، (۱۴۰۰).
- باریکلو، علیرضا و فاطمی نژاد، سید حسین، «روایی و کارایی تبعیض مثبت در احقاق حقوق زنان»، حقوق اسلامی، سال ۱۶، شماره ۶۵، (۱۳۹۹).
- بصیری، محمد علی و نجفی، داوود، «حقوق بشر و اخلاق زیست‌محیطی»، مجله حقوق بشر، جلد ۵، شماره یک، (۱۳۸۹).
- حسینی، سید محمد و محمدی، مهرداد، «واکاوی حق بشر بر محیط زیست»، دو فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال ششم، شماره ۱۲، (۱۳۹۶).
- حیدرنژاد، ولی‌اله و مولاییگی، غلامرضا و سید محمد مهدی، غمامی، «بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۲، (۱۳۹۹).
- راسخ، محمد، «تئوری حق و حقوق بشر بین‌الملل»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۸، شماره ۴۱، (۱۳۸۴).

- رضانی فرخ‌د، احمد، «تأمین اجتماعی اهرم تحقق عدالت»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دهم، شماره‌های ۳۳ - ۳۲، (۱۳۹۰).
- زمانی، سید قاسم و آزاد دوین، علی، «مفهوم و جایگاه حق تأمین اجتماعی در اسناد بین‌المللی»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال یازدهم، شماره ۴۲، (۱۳۹۶).
- زمانی، سید قاسم، «شبه‌سازی درمانی و حق بر سلامتی در قلمرو حقوق بین‌الملل بشر»، پژوهش حقوق و سیاست، دوره ۸، شماره ۱۹، (۱۳۸۵).
- ساسانی نژاد، سارا، «بررسی مبانی و آثار حق مکتسبه در حقوق ایران»، مجله علمی تخصصی پژوهش در فقه و حقوق، سال اول، شماره ۲، (۱۳۹۵).
- سروش محلاتی، محمد، «جایگاه عدالت در استنباط مسائل فقهی حقوقی زنان»، ماهنامه پیام زن، شماره ۱۵۵، (۱۳۸۳).
- ضیایی، رضوان و نوروزی، قدرت‌الله و جهان‌بین، سید عبادالله، «تأملی بر حق مکتسب در پرتو آرای دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال دوم، شماره ۸، (۱۳۹۴).
- قاری سید فاطمی، سید محمد، «تحلیل مفاهیم کلیدی حقوق بشر معاصر»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره‌های ۳۳ - ۳۴، (۱۳۸۰).
- قاری سید فاطمی، سید محمد، «حق حیات: تحلیل اخلاقی و حقوق بشری»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۳، شماره‌های ۳۱-۳۲، (۱۳۷۹).
- قاری سید فاطمی، سید محمد، «مبانی توجیهی - اخلاقی حقوق بشر معاصر»، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۵، شماره‌های ۳۶-۳۵، (۱۳۸۱).
- کرمی، حامد و عصمتی، زینب، «تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضای غیرهیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان‌آور در دانشگاه‌ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال اول، شماره ۱، (۱۳۹۸).
- گرجی ازندریانی، علی اکبر و طبری، حامد و میرمحمدصادقی، مریم، «تبعیض مثبت: تبعیض عادلانه یا درمان اثرات تبعیض»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۵۵، دوره ۱۴، (۱۳۹۰).
- محمودی، جواد، «اثر ابطال مقررات دولتی بر حقوق مکتسبه اشخاص»، فصلنامه حقوق اداری، سال دوم، شماره ۶، (۱۳۹۳).
- مشهدی، علی، «اساسی‌سازی ماهوی حق بر محیط زیست در حقوق ایران و فرانسه»، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵، شماره ۲، (۱۳۹۳).

- ملکی، روح اله، «تامین اجتماعی به عنوان یک حق بشری»، فصلنامه حقوق اساسی، شماره ۵، (۱۳۸۴).
- موحدی، رامین، ملکوتی هشتجین، سید حسین و رنجبری، ابوالفضل، «نقش دولت در تامین اجتماعی مردم، در پرتو حقوق عمومی»، تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و حقوق بین‌الملل، سال یازدهم، شماره ۴۲، (۱۳۹۷).
- میرزاده، نادر و سپهری فر، سیما، «تعامل حق بر محیط زیست سالم و حق بر بهداشت»، فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی، سال دوم، شماره چهارم، (۱۳۹۲).

References

Books

- A. B. Atkinson, *Poverty and Social Security*, Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf (U. K: Hertfordshire, 1989).
- I. Kant, *Grounding for the Metaphysics of Morales*, Translated by Ellington.J., Third ed (USA: Hackle Publishing Company, 1993).
- Jan-Erik Lane, *Constitutions and Political Theory* (Manchester University Press, 1996).
- K.E. Mahoney, *Human Rights in the Twenty- First Century: A Global Challenge* (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 1993).
- Ferdinand Mélin Soucramanien, *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du conseil constitutionnel* (Paris: Economica, 1997).
- R.S, Pathak, *The Human Right System as Conceptual framework for Environmental Law in Weiss, Environmental Change and Environmental Law* (Tokyo: United Nation University Press, 1992).
- Bertrand G. Ramcharan, *The Right to Life in International Law*, Vol. 3 (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, ed, 1985).
- Andreas Redelbach, *Protection of the Right to Life by Law and by other Means, The Right to Life in International Law* (Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 1985).

- Panahi, Bahram, *Functions of Social Security in Iran* (Tehran: Higher Institute of Social Security Research, 2006). [In Persian]
- International Labor Office, *Social Security Worker Education Guide*, Translated by Abolghasem Norouz Taleghani, Second Edition (Tehran: Social Security Research Institute, 1996). [In Persian]
- Sandel, Michael, *Liberalism and the Limitations of Justice*, Translated by Hassan Afshar (Tehran: Markaz Publishing, 2015). [In Persian]
- Talib, Mehdi, *Social Security*, Sixth Edition (Mashhad: Astan Quds Razavi Publications, 2002). [In Persian]
- Katozian, Nasser, *Principles of Public Law*, First Edition (Tehran: Dadgostar Publishing, 1998). [In Persian]
- Gorji Azandariani, Ali Akbar, *Principles of Public Law*, Second Edition (Tehran: Jangal Publications, 2010). [In Persian]
- Hadavand, Mehdi & Ali, Mashhadi, *Principles of Administrative Law in the Light of the Court of Administrative Justice*, First Edition (Tehran: Khorsandi Publications, 2010). [In Persian]
- Haki, Farshid, *Labor Law; Economic Analysis and Human Rights Approach*, First Edition, (Tehran: Shahre Danesh Institute for Legal Studies and Research, 2013). [In Persian]
- Hansen, Joseph, *Makeup, Fashion and Women's Exploitation*, Translated by Afshang Maghsoudi, Third Edition (Tehran: Gol Azin, 2013). [In Persian]

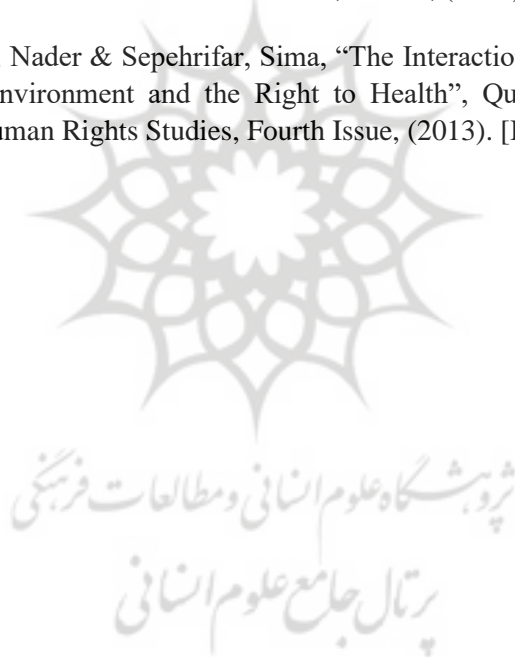
Articles

- Hugo Adam Bedau, "The Right to Life, The Monist", Vol. 52, Issue 4, Oxford University Press, New York, (10 October 1968).
- W. Paul Gormley, "The right to Safe and Decent Environment", Journal of International Law, India, Vol. 28, (1988).

- Agah, Vahid & Borbouri, Mohammad Nabi, “Guaranteeing the Second Generation of Human Rights in the Procedure of the General Assembly of the Court of Administrative Justice (1394-1389)”, Quarterly Vote: Studies of Judicial Opinions, No. 21, (2016). [In Persian]
- Al-Kajbaf, Hossein, “The Concept and Position of the Right to Health in International Human Rights Documents”, Quarterly Journal of Medical Law, Issue 24, (2013). [In Persian]
- Babaei Khorzoughi, Navid & Zamani, Qasem, “The Right to Life in the Light of the Meaning of Life: Possibility or Refusal”, Quarterly Journal of Public Law Studies, Allameh Tabataba’i University, Vol. 51, No. 3, (2021). [In Persian]
- Barikloo, Alireza & Fatemi Nejad, Seyed Hossein, “Validity and Efficiency of Positive Discrimination in the Realization of Women's Rights”, Islamic Law, Vol. 16, No. 65, (2020). [In Persian]
- Basiri, Mohammad Ali & Najafi, Davood, “Human Rights and Environmental Ethics”, Journal of Human Rights, Vol. 5, No. 1, (2010). [In Persian]
- Hosseini, Seyed Mohammad & Mohammadi, Mehrdad, “Analysis of Human Rights on the Environment”, Bimonthly Journal of Islamic Human Rights Studies, Year 6, No. 12, (2017). [In Persian]
- Heidarnejad, Valilaleh et al., “Enjoying the Benefits of Employment in Hard and Harmful Jobs in the Judicial Procedure of the Court of Administrative Justice”, Quarterly Journal of Administrative Law, Year 7, No. 22, (2020). [In Persian]
- Ramezani Farkhod, Ahmad, “Social Security Is the Lever for Justice”, Social Security Quarterly, Year 10, No. 33-32, (2011). [In Persian]
- Sasani Nejad, Sara, “Study of the Principles and Effects of Acquired Law in Iranian Law”, Scientific Journal of Research in Jurisprudence and Law, First Year, No. 2, (2016). [In Persian]

- Soroush Mahallati, Mohammad, “The Position of Justice in Inferring the Legal Jurisprudential Issues of Women”, Payam-e-Zan Monthly, No. 155, (2004). [In Persian]
- Zamani, Seyed Ghasem & Azad Devin, Ali, “The Concept and Position of Social Security Rights in International Documents”, Quarterly Journal of Medical Law, Eleventh Year, No. 42, (2016). [In Persian]
- Zamani, Seyed Ghasem, “Simulation of Treatment and the Right to Health in the field of International Human Rights”, Research in Law and Politics, Vol. 8, No. 19, (2006). [In Persian]
- Ziaei, Rezvan et al., “Reflection on the Acquired Right in the Light of the Rulings of the Court of Administrative Justice”, Quarterly Journal of Administrative Law, No. 8, (2015). [In Persian]
- Qari Seyed Fatemi, Seyed Mohammad, “Analysis of Key Concepts of Contemporary Human Rights”, Journal of Legal Research, No. 34-33, (2001). [In Persian]
- Qari Seyed Fatemi, Seyed Mohammad, “Right to Life: Ethical Analysis and Human Rights”, Journal of Legal Research, Shahid Beheshti University, Vol. 3, No. 31-32, (2000). [In Persian]
- Qari Seyed Fatemi, Seyed Mohammad, “Justification-Ethical Foundations of Contemporary Human Rights”, Journal of Legal Research, Shahid Beheshti University, Vol. 5, No. 36-35, (2002). [In Persian]
- Karami, Hamed & Esmati, Zeinab, “Analysis of the legal System Governing the Retirement of Non-Faculty Members in Charge of Hard and Harmful Jobs in Universities with a Look at the Rulings of the Court of Administrative Justice”, Quarterly Journal of New Administrative Law Research, First Year, First Issue, (2018). [In Persian]
- Gorji Azandariani, et al., “Positive Discrimination: Fair Discrimination or Treating the Effects of Discrimination”, Journal of Legal Research, Vol. 14, No. 55, (2011). [In Persian]

- Mahmoudi, Javad, "The Effect of Repealing Government Regulations on the Acquired Rights of Individuals", Quarterly Journal of Administrative Law, Second Year, No. 6, (2014). [In Persian]
- Mashhadi, Ali, "The Essential Fundamentality of the Right to the Environment in Iranian and French Law", Studies in Comparative Law, Vol. 5, No. 2, (2014). [In Persian]
- Maleki, Ruhollah, "Social Security as a Human Right", Quarterly Journal of Constitutional Rights, No. 5, (2005). [In Persian]
- Movahedi, Ramin et al., "The Role of the Government in the Social Security of the People, in the Light of Public Law", Comparative Legal Research of Iran and International Law, No. 42, (2017). [In Persian]
- Mirzadeh, Nader & Sepehrifar, Sima, "The Interaction of the Right to a Healthy Environment and the Right to Health", Quarterly Journal of Islamic Human Rights Studies, Fourth Issue, (2013). [In Persian]



استناد به این مقاله: دست‌پیمان، صائب، محبی، داود، مشهدی، علی، «حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور

بالینی در پرتو رویه دیوان عدالت اداری»، پژوهش حقوق عمومی، ۲۵(۷۹)، (۱۴۰۲)، ۴۱-۸۲

Doi: 10.22054/QJPL.2023.66307.2739



The Quarterly Journal of Public Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License