مقاله مروری

تحلیل حقوقی و اخلاقی بازنشستگی پیش از موعد، از کار افتادگی و فوت در مشاغل سخت و زیان آور

مجتبی منتظری المشیری[۱]، دکتر فخر الدین ابوئیه[۲]*، دکتر احمدرضا بهنیافر[۳]

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران

۲. گروه حقوق بین الملل عمومی، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران

۳. گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران

(تاریخ دریافت۱۴۰۱/۰۱/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸)

چکیده

زمینه: ازکارافتادگی، فوت و بازنشستگی پیش از موعد محدود به بروز نقص یا بیماری در فرد بیمه شده نیست، بلکه هرفرایندی که منجر به ناتوانی فرد برای انجام کار شود، می تواند در این چارچوب قرار بگیرد. با توجه به اهمیت این امر پژوهش حاضر با هدف تحلیل حقوقی و اخلاقی بازنشستگی پیش از موعد، از کار افتادگی و فوت در مشاغل سخت و زیان‌آور در قانون ایران شکل گرفت.

نتیجه‌گیری: آیا صرفاً پرداخت دستمزد بالاتر برای مشاغل خطرناکتر اخلاقی است؟ اگر تنها دلیلی که کسی شغل خطرناکی را به دست می‌آورد پول اضافی باشد، مشکل اخلاقی وجود دارد، مگر اینکه بتوان شغل را ایمن‌تر کرد و تمهیدات لازم برای پیشگیری از آسیب و جبران آسیب فراهم شود. با توجه به اینکه شاغلان کارهای سخت و زیان آور در صورت حادثه مستحق دریافت غرامت و حق‌بازنشستگی پیش از موعد هستند، سیستم‌حقوقی تنها تمهیداتی ناچیز برای بازنشستگی پیش از موعد و از کارافتادگی پیش‌بینی کرده است. حوادثی که در حین انجام کارخ دهد، طبق ماده ۶۰ قانون تامین‌اجتماعی تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرد و خدمات‌درمانی‌وپزشکی مرتبط از جانب سازمان تامین-اجتماعی به فرد حادثه دیده تعلق می‌گیرد. بر اساس ماده ۶ قانون مسئولیت‌مدنی؛ در صورت مرگ آسیب‌دیده زیان شامل کلیه هزینه‌ها مخصوصا هزینه کفن‌ودفن است اگر مرگ‌فوری نباشد هزینه معالجه‌وزیان ناشی از سلب قدرت کارکردن در مدت ناخوشی نیز جزء زیان محسوب خواهد شددر نظام حقوقی‌ایران بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، ابهامات و ناهماهنگی‌هایی را دارد که اجرای آن را در عمل پیچیده کرده است.

کلیدواژگان: حقوق، اخلاق، مشاغل سخت و زیان آور ، بازنشستگی پیش از موعد

سرآغاز

کارهای سخت و زیان آور[۱] ،به کارهای گفته می شود که در آن ها عوامل فیزیکی ، شیمیایی ، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار ، غیر استاندارد می باشد و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد و بتوان با به کار گیری تمهیدات فنی ، مهندسی ، بهداشتی و ایمنی و غیره ، صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف کرد(۱).

مطابق با ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون مشاغل سخت و زیان آور به دو گروه الف و ب تقسیم بندی می شوند .

گروه الف: مشاغلی که صفت سخت و زیان آوری با ماهیت شغل وابستگی دارد اما می توان با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آن ها را حذف کرد.

گروه ب : مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی[۲]، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آن ها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آن ها حفظ می شود(۲). مشاغل سخت و زیان آور به هر قسمی که باشند احتمال از کار افتادگی ، بازنشستگی پیش از موعد و فوت را بالا می برند در نتیجه قوانین مسدولیت مدنی و حقوق عمومی می بایست

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: **f.alboyeh.dr@gmail.com**

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

تمهیداتی را برای شاغلان در این حرف در نظر بگیرد. در ابتدا باید دید هر یک از مفاهیم از کار افتادگی ، بازنشستگی پیش از موعد و فوت به چه معناست؟

تعریف از کار افتادگی:

از کار افتادگی[3] به دو قسم از کار افتادگی کلی و از کار افتادگی جزئی تقسیم می شود.

بر اساس بند ۱۳ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کار افتادگی کلی چنین آمده است: «از کار افتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار فرد بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.» (۳).

بر اساس بند ۱۴ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کار افتادگی جزئی آمده است: «عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.»(۳).

تعریف بازنشستگی پیش از موعد:

بازنشستگی[4] یکی از مهم ترین مفاهیم و موضوعات تأمین اجتماعی می باشد که ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و روانی دارد. این پدیده که در وضع متعارف و طبیعی با پدیده دیگری به نام سالمندی همراه می شود، در زندگی شغلی هر انسانی رخ می دهد.پیر شدن جمعیت و افزایش عمر افراد چالش های جدیدی را پیش روی صندوق های بازنشستگی و نهادهای تأمین اجتماعی ایجاد کرده است. در مواردی افراد ممکن است قبل از رسیدن به سن بازنشستگی به علت حادثه و بیماری و یا سختی و زیان آوری کار، توان کار کردن را از دست بدهند که به این پدیده از کارافتادگی و بازنشستگی پیش از موعد می گویند(۴).

تعریف فوت :

مرگ از لحاظ علمی عبارت است از توقّف علائم حیاتی و قلب موجود زنده، در این حالت هوشیاری و تمام حواس موجود زنده به طور کلّی از بین می‌رود و موجود زنده که اعم است از انسان و جانوران می باشد با بروز مرگ دیگر هیچ چیزی را حس نمی کند و نمی‌شنود و نمی‌بیند و چرا که این امور متعلّق به بدن او و اعصاب و تجزیه و تحلیل آن توسط مغز می باشد که این حواس در زمان فوت از بین می روند(۵).

آیا صرفاً پرداخت دستمزد بالاتر برای مشاغل خطرناک تر اخلاقی است؟

رویه رایج در جهان آن است که افراد شاغل در مشاغل سخت و زیان آور حقوق بیشتری دریافت کنند. اما اگر تنها دلیلی که کسی شغل خطرناکی را به دست می‌آورد پول اضافی باشد، مشکل اخلاقی وجود دارد. برخی محققان برای پاسخ به این پرسش از یک نظریه اخلاقی[5] کانتی معروف به «فرمول انسانیت» استفاده می کند که می گوید نباید با مردم صرفاً به عنوان یک وسیله رفتار کرد. انسانیت هدف است نه وسیله (۶-۸). صورت‌بندی کانت از امر مطلق آن است که با انسانیت باید به‌عنوان هدفِ فی‌نفسه رفتار شود:

چنان عمل کن که با انسانیت، خواه خودت و خواه دیگری، همواره و در عین حال به‌مثابه هدف و نه صرفاً به‌عنوان وسیله، رفتار کنی(۹). کانت معتقد بود که با موجودات عقلانی هرگز نباید صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای هدف رفتار کرد؛ بلکه باید همیشه آنها را هدفِ فی‌نفسه در نظر گرفت و این امر مستلزم آن است که انگیزه‌های عقلانی آنها به‌اندازه انگیزه‌های عقلانی خودمان مورد احترام قرار گیرند. این قاعده برگرفته از این ادعای کانت است که عقل انگیزه اخلاق است و ما باید عقل را به‌عنوان انگیزه همه موجودات از جمله افرادِ دیگر در نظر بگیریم. یک موجودِ عقلانی نمی‌تواند از روی عقل اجازه دهد که صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای هدف استفاده شود، بنابراین همواره باید با موجودات عقلانی به‌عنوان هدف برخورد کرد .کانت در توجیهِ این نکته استدلال می‌کند که تعهد اخلاقی یک ضرورتِ عقلانی است یعنی آنچه عقلاً اراده می‌شود، اخلاقاً صحیح است. از آنجا که همه موجودات عقلانی از روی عقل اراده می‌کنند که هدف باشند و هرگز وسیله نباشند، پس اخلاقاً ملزم هستیم که با آنها چنین رفتار کنیم. این بدان معنا نیست که هرگز نمی‌توان انسانی را وسیله‌ای برای رسیدن به هدف در نظر گرفت، بلکه به این معناست که اگر انسان را به‌عنوان وسیله در نظر گرفتیم، باید او را همزمان هدفِ فی‌نفسه نیز در نظر بگیریم(۱۰) بنابراین صرف پرداخت دستمزد بیشتر برای مشاغل زیان آور امری اخلاقی نیست و سازمان ها باید قوانین ایمنی را رعایت کنند و این امر به اخلاق بیشتر از قانون نیازمند است. سازمان باید فراتر از آنچه قانون می خواهد برود تا شغل را ایمن‌تر کند و تمهیدات لازم برای پیشگیری از آسیب و جبران آسیب را فراهم نماید.

حقوق عمومی ایران درباره از کار افتادگی و فوت کارگر در مشاغل سخت و زیان آور چه می گوید؟

از کارافتادگی امکان دارد، بر اثر بیماریها (عادی یا حرفه ای) و یا حوادث (حوادث ناشی از کار یا غیر ناشی از کار) رخ دهد.

بیماری: بر اساس بند ۷ ماده ۴ قانون تامین اجتماعی؛ بیماری وضع غیر عادی جسمی یا روحی می باشد که انجام خدمات درمانی را ایجاب می نماید یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می شود. به بیان دیگر، بیماری در صورتی که غیر قابل علاج تشخیص داده شود ممکن است موجب کاهش کار فرد بیمه شده و در نتیجه سبب از کارافتادگی وی شود(۳).

حادثه: بر اساس بند ۸ ماده ۴ قانون تامین اجتماعی؛ حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است، پیش بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدمه بر جسم یا روان فرد بیمه شده می شود. "

حادثه بر اساس ماده ۵۹ قانون تامین اجتماعی دو گونه است(۳):

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

۱.حادثه ناشی از کار

۲.حادثه غیر ناشی از کار در مورد بیماری حرفه ای و حوادث ناشی از کار بر اساس ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی، مدت پرداخت حق بیمه ملاک عمل نیست. این نوع از کار افتادگی ناشی از برخی بیماریهای غیر حرفه ای و حوادثی می باشد که خارج از کارگاه اتفاق می افتد ، امکان دارد برخی از این بیماریها و حوادث بطور کلی فرد را از اشتغال به کار محروم نماید مثل تصادف که خارج از محیط کارگاه اتفاق می افتد . بر اساس ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی بیماری بیمه شدگانی که با نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می شوند پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال در صورتی که مطابق با نظر کمیسیونهای پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلا یا بعضا از دست داده باشند به ترتیب زیر با آنها رفتار می شود.

الف : هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه شده شصت و شش درصد و بیشتر است از کارافتاده کلی محسوب می شود.

ب: در صورتی که میزان کاهش قدرت کار بیمه شده بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد از کارافتاده جزئی محسوب می شود

ج – اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ده تا سی و سه درصد باشد و موجب آن حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت نقص مقطوع را دارد (۳)

با توجه به ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی : بیمه شده ای که در اثر حادثه ناشی از کار با بیماری حرفه از کارافتاده کلی محسوب می شود بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار را دارد.

مرگ[۶] کارگر ممکن است بر اثر عوارض ناشی از بیماری های حرفه ای با حوادث شغلی رخ دهد (بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی). ماده ۶ قانون مسئولیت مدنی مقرر می کند: در صورت مرگ آسیب دیده زیان شامل کلیه هزینه ها مخصوصا هزینه کفن و دفن است اگر مرگ فوری نباشد هزینه معالجه و زیان ناشی از سلب قدرت کار کردن در مدت ناخوشی نیز جزء زیان محسوب خواهد شد. در صورتی که در زمان وقوع آسیب زیان دیده قانونا مکلف بوده و یا ممکن است بعدها مکلف شود شخص ثالثی را نگاهداری می نماید و در اثر مرگ او شخص ثالث از آن حق محروم شود وارد کننده زیان باید مبلغی به عنوان مستمری متناسب با مدتی که ادامه حیات آسیب دیده عادتا ممکن و مکلف به نگاهداری شخص ثالث بوده به آن شخص پرداخت نماید در این صورت تشخیص میزان تأمین که باید گرفته شود با دادگاه است. در صورتی که در زمان وقوع آسیب نطفه شخص ثالث بسته شده و یا هنوز طفل به دنیا نیامده باشد شخص مزبور استحقاق مستمری را دارد(۱۱).

پذیرش این حکم با تصویب قانون دیات و تسلط منطق فقهی در موقعیت فعلی حقوق ما منتفی به نظر می رسد .در حقیقت، اگر خسارات از کارافتادگی خود مصدوم قابل جبران تلقی نشود، به طریق اولی افرادی که باید از محل کسب درآمد وی(و یا ما به ازای آن یعنی خسارت از کارافتادگی)پرداخت هایی به آنها صورت گیرد، نمی توانند مطالبه ای از این باب داشته باشند.

مقررات قانون مسئولیت مدنی[۷] تفکیک جبران خسارات مادی و غیر مادی ناشی از خسارات جانی را به رسمیت شناخته است و تعیین مبالغ قابل پرداخت را براین اساس و با توجه به اوضاع و احوال هر مصدوم تعیین می نماید. روش ترسیم شده در این قانون کاملا با نظام پرداخت دیه، که بر تعیین مبلغی قطعی خسارت جانی[۸] و صرف نظر از اوضاع و احوال و شخصیت مصدوم استوار می باشد، تفاوت دارد و از منطق دیگری پیروی می کند(۱۲).

نظام حقوقی ایران درباره نحوه بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان آور چه می گوید؟

ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان و با هدف ایجاد تسهیلات قانونی در رابطه با بازنشستگی پیش از موعد سه دسته از شاغلین در دستگاهها، مؤسسات و شرکتهای دولتی[۹]، یعنی جانبازان جنگ تحمیلی، معلولین عادی و شاغلین در مشاغل سخت و زیان آور، در تاریخ ۱/۹/ ۱۳۶۷ توسط مجلس شورای اسلامی تصویب شد؛ اما با توجه به احصاء دستگاه های مشمول، در صدر ماده واحده مذکور و نیز استثناء وارد بر آن یعنی عبارت «به جز کارگران مشمول قانون کار»، شاغلین در بخش خصوصی و سایر مشمولین قانون کار[۱۰] به نحو موضوعی از شمول آن خارج و مقررات مزبور منحصر به شاغلین رسمی در دستگاهها و مؤسسات دولتی و غیردولتی غیر مشمول قانون کار شد. آیین نامه اجرایی[۱۱] قانون مذکور هم در تاریخ۳۰/ ۵/ ۱۳۶۸تدوین شد و بدین صورت، مشمولین قانون کار که از حمایت های قانونگذار در این زمینه محروم بودند آن را خلائی در نظام تأمین اجتماعی می دانستند تا اینکه با تصویب قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی در تاریخ ۱۳۸۳/۳/۲۱ تاحدودی از این نگرانی کاهش یافت. در هر صورت این قانون را باید قانون اصلی در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور مستخدمین دولتی دانست. با تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری[۱۲] در سال ۱۳۸۶ و تعیین تکلیف در زمینه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان آور در تبصره ۱ ماده ۱۰۳ آن بنظر می رسد قانون فوق الذکر را در زمینه سابقه و سن شاغلان مشاغل سخت و زیان آور برای بازنشستگی اصلاح کرده است. در آخرین تحول دادنامه شماره ۸۴۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری[۱۳] مورخ ۱۳۹۸ /۵/۱ بر این اصلاح تاکید کرده و حداقل سابقه جهت بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور را بیست و پنج سال می داند.

در تبصره ۳ ماده ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان[۱۴] انقلاب اسلامی ایران و ... (مصوب ۶۷ اصلاحی ۱۳۸۳/۲/۲۱) مقرر شده است: «شاغلین مشاغل سخت و زیان آور که وظایف مربوط به شغل آنان باعث بروز ناراحتی جسمی و روحی می شود، می توانند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت مطابق با درخواست کتبی خود، با حداکثر ۵ سال ارفاق بازنشسته شوند» .

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

بر این اساس شغل سخت و زیان آور شغلی می باشد که در آن وظیفه مربوط به شغل باعث بروز ناراحتی جسمی و روحی می شود. این تعریف به دلیل گستردگی مفهوم واژگان و قابلیت تفسیر موسع و معلوم نبودن حدود و ثغور ناراحتی های جسمی و روحی در مقام عمل به هیچ وجه مناسب نیست و به همین دلیل قانونگذار در ماده ۵ آیین نامه اجرایی قانون فوق (مصوب ۲۸/۵/۱۳۶۸)، ضوابط اجرایی و مراد خود از ناراحتی های جسمی و روحی را اینگونه بیان می کند: «مشاغل سخت و زیان آور و درجات مربوط به پست سازمانی که عمدتا در شرایط محیطی نامساعد، از قبیل وجود گازهای شیمیایی، کار با مواد رادیواکتیو و پرتوهای مضره، محیط عفونت زا، کار در اعماق، انفجار، کار با معلولین ذهنی و جسمی و غیره انجام شود و وظایف مربوط به شغل موجب بروز ناراحتی های جسمی و روحی شدید شود، بنا به پیشنهاد هریک از دستگاههای مشمول این قانون و تأیید شورای امور اداری و استخدامی[۱۵] کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. به این ترتیب قانونگذار در این آیین نامه، با ذکر چند مثال تاحدودی مفهوم ناراحتی های جسمی و روحی مذکور در ماده ۳ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و ... (مصوب ۱۳۶۷) را بیان نموده است؛ همچنین مرجع تأیید و تصویب مشاغل مشتمل بر این ناراحتی ها را هم مشخص نموده، لکن در اینجا نیز همانند قانون تامین اجتماعی معیار و ضابطه دقیقی برای شناسایی مصادیق و روشن شدن مفهوم در مقام عمل ارائه نشده است.

نتیجه‌گیری

مشاغلی که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و محیط کار غیر استاندارد است و تنشی بالاتر از حد نرمال (جسمی و روانی) به کارگر وارد شود و همین باعث ایجاد بیماری‌های شغلی در دسته مشاغل سخت دسته‌بندی می‌شود. حوادث ناشی از کار حوادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق می‌افتد، منظور از حین انجام وظیفه اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول به کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد، حوادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد نیز حادثه ناشی از کار محسوب می‌گردد. به موجب ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به عمل آورده و مراتب را ظرف سه روز اداری کتباً به اطلاع سازمان برساند. در صورتی که کارفرما بابت اقدامات اولیه مذکور متحمل هزینه‌ای شده باشد سازمان هزینه‌های مربوط را خواهد پرداخت. حوادثی که در حین انجام کار رخ دهد، طبق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرد و خدمات درمانی و پزشکی مرتبط از جانب سازمان تامین اجتماعی به فرد حادثه دیده تعلق می‌گیرد. اما اینکه چه کسی مسئولیت کیفری حادثه را به عهده بگیرد، بر اساس نظر بازرسان کار یا کارشناسان رسمی دادگستری مشخص شده و بر اساس حکم و رای قضایی برعهده مقصر یا مقصرین حادثه است.

مهم ترین سوالی که در حوزه اخلاق در این رابطه مطرح است این است که آیا صرفاً پرداخت دستمزد بالاتر برای مشاغل خطرناک تر اخلاقی است؟ اگر تنها دلیلی که کسی شغل خطرناکی را به دست می‌آورد پول اضافی باشد، مشکل اخلاقی وجود دارد، مگر اینکه بتوان شغل را ایمن‌تر کرد و تمهیدات لازم برای پیشگیری از آسیب و جبران آسیب فراهم شود. با توجه به اینکه شاغلان کارهای سخت و زیان آور در صورت حادثه مستحق دریافت غرامت و حق بازنشستگی پیش از موعد هستند، در ایران سیستم حقوقی تنها تمهیداتی ناچیز برای بازنشستگی پیش از موعد و از کار افتادگی پیش بینی کرده است. حوادثی که در حین انجام کار رخ دهد، طبق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرد و خدمات درمانی و پزشکی مرتبط از جانب سازمان تامین اجتماعی به فرد حادثه دیده تعلق می‌گیرد. در نتیجه؛ بر اساس ماده ۶ قانون مسئولیت مدنی؛ در صورت مرگ آسیب دیده زیان شامل کلیه هزینه ها مخصوصا هزینه کفن و دفن است اگر مرگ فوری نباشد هزینه معالجه و زیان ناشی از سلب قدرت کار کردن در مدت ناخوشی نیز جزء زیان محسوب خواهد شددر نظام حقوقی ایران بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور، ابهامات و ناهماهنگی هایی را دارد که اجرای آن را در عمل پیچیده کرده است.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Hard and harmful jobs	مشاغل سخت و زیان آور
2. Health arrangements	تمهیدات بهداشتی
3. Disabilities	ازکارافتادگی
4. Retirement	بازنشستگی
5. Ethical theory	نظریه اخلاقی
6. Death	مرگ
7. Civil liability	مسولیت مدنی
8. Damage to life	خسارت جانی
9. Public companies	شرکتهای دولتی
10. Labor law	قانون کار
11. Regulations	آیین نامه اجرایی
12. Civil service management	مدیریت خدمات کشوری
13. Administrative court	دیوان عدالت اداری

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

of law and ethics. Ethics in Science and Technology; 15(4) :1-6. (In Persian).
7. Karbasfourosh G, Varvaei A, Tavasolizadeh T. (2020). Victims' law seen from the perspective of fair trial and ethics in the criminal procedure code of 2013 and the international criminal court statute. Ethics in Science and Technology; 15(3) :20-25. (In Persian).
8. Afrasiabi S, Khoeini G, Mojtahed Soleimani A. (2020). Legal and ethical principles of criminalization in iran's criminal law. Ethics in Science and Technology; 14 (4) :1-6. (In Persian).
9. Gorji Azandariani AA. (2017). Fundamentals of public low. 1st ed. Iran/Tehran: Samt Publication. (In Persian).
10. Ansari V. (2018). Generalities of administrative law. 11th ed. Iran/Tehran: Mizan Publication. (In Persian).
11. Heidari Archandani S. (2019). Compensation for treatment and disability of workers in Iranian civil law and labor law. [M.A thesis]. Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. (In Persian).
12. Katouzian N. (2016). Fundamentals of public law. 4th ed. Iran/Tehran: Mizan Publication. (In Persian).
14. Retirement of veterans بازنشستگی جانبازان
15. Administrative and employment affairs امورادارى و استخدامى

References

1. Karbasian M. (2005). Social security and retirement in Iran. 1st ed. Iran/Tehran: Sahami Enteshar Publication. (In Persian).
2. Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare (2021). Hard and harmful jobs. Available at: https://bazresikar.mcls.gov.ir/fa/question/hardwork.
3. Vizheh MR. (2016). Generalities of fundamental rights. 2nd ed. Iran/Tehran: Samt Publication. (In Persian).
4. Badini H. (2006). Comparison of state pension system and social security. Internal Quarterly Journal of Social Security Laws and Regulations; 2(4). (In Persian).
5. Castanda K. (2009). Another fact: Talk to Don Juan again. 7th ed. Iran/Tehran: Didar Publication. (In Persian).
6. Nourizad E, Mojtahed Soleimani A, Seyyed Morteza Hosseini R. (2021). Criminal mediation as a doctrine of restorative justice from the perspective

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]