

## پیش‌گیری از حوادث ناشی از کار

\*  
عبدالله خدابخشی

### چکیده

حوادث ناشی از کار همانند حوادث رانندگی قربانیان زیادی می‌گیرد. نظام‌های مختلف حقوقی برای مقابله با افزایش این جرایم و حوادث، به قواعد کیفری، مدنی و اداری متوسل می‌شوند. به طور معمول سطح استانداردهای ایمنی در این حوادث بسیار بالا است. با این‌که از نظر مسؤلیت مدنی از نیروی کار حمایت قابل توجهی می‌شود، رویکرد پیش‌گیری از وقوع این حوادث نیز امری بسیار مهم و بایسته است که در مقررات مختلف منعکس شده است. سازمان‌های مختلفی نیز در امر پیش‌گیری از این حوادث دخالت دارند. تجربه نشان می‌دهد اعمال ضمانت اجرای کیفری در این حوادث چندان موفق نبوده و باید به تقویت مسائل پیش‌گیرانه همت گمارد. در این مقاله ضمن بحث در خصوص این مسائل، هماهنگی میان بخش‌های مختلف پیش‌گیرانه در حوادث ناشی از کار مورد تأکید قرار خواهد گرفت.

واژگان کلیدی: حوادث ناشی از کار، کارگر، کارفرما، کارگاه، ایمنی

## ۱. درآمد

فرایند صنعتی شدن، استفاده‌ی فزاینده از ابزار و ماشین‌آلات فنی را موجب شده است؛ عدم رعایت اصول صحیح در ساخت یا استفاده از این وسایل، حوادث ناشی از کار را افزایش داده است. مطابق بیانیه‌ی آمار سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۳ میلادی، روزانه هزار نفر در اثر حوادث ناشی از کار جان می‌دهند. وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان، تسری آن به دیگر کشورهای اروپایی و استفاده از نیروی محرکه‌ی مکانیکی و الکتریکی، کارهای دستی را به ماشینی مبدل کرد؛ تقسیم کار نیز، افزایش تولیدات و سرعت در انجام کار را سبب شد؛ نتیجه‌ی این امر، افزایش خطر در محیط‌های صنعتی بوده است. ضمن آن که، به جای استفاده از انرژی باد، حیوانات و جریان آب، استفاده از انرژی بخار (توربین بخار) و انرژی سوخت (بنزین، گازوئیل و...) معمول شد. صنایع غول‌پیکر به وجود آمد و به دلیل استفاده از چرخ‌دنده، پرس‌ها، تیغه‌ها و...، معلولان و مصدومان ناشی از کار افزایش یافت. با اختراع ماشین بخار، در صنایع نساجی و دیگر صنایع انگلستان و سایر کشورها جهشی رخ داد، تولید انبوه رونق گرفت و کارگران از مزارع به صنایع روی آوردند.

در چند سده‌ی گذشته، توجه به حفاظت مطرح نبود و محکومان به اعدام کارهای سخت و خطرناک مانند کار در معادن و تونل‌ها را انجام می‌دادند. در سال ۱۸۲۰ میلادی نخستین قانون برای ایمنی محیط کار و بازرسی از آن در انگلستان تصویب و با تجدیدنظر در این قانون، اداره‌ای رسمی برای بازرسی ایجاد شد. در سال ۱۸۶۷، در فرانسه نیز انجمنی برای پیش‌گیری از حوادث تشکیل شد؛ در منشور این انجمن چنین آمده بود: «صاحب کارخانه وظیفه دارد به شرایط جسمی و روحی کارگران توجه نماید. این الزام کاملاً اخلاقی است و هیچ‌گونه مزدی نمی‌تواند جایگزین آن گردد و باید بر هرگونه منافع و ملاحظات مقدم شود». در آمریکا تأسیس ادارات رسمی برای بازرسی ایمنی کارخانه از ایالت ماساچوست آغاز شد و سرانجام مسؤولیت کارفرما در صورت بروز حوادث ناشی از کار، در مقررات ایالت‌های مختلف ظاهر شد. اهمیت و پیچیدگی تدریجی صنعت در کشورهای غربی، منجر به ایجاد رشته‌های گوناگون و در نهایت کارشناسان متخصص بسیار در این حوزه‌ها شد؛ به تدریج

مسئولیت کارفرما در این موارد به شرکت‌های بیمه سپرده شد؛ این شرکت‌ها نیز برای اطمینان از اتخاذ تدابیر حفاظتی، بازرسانی را استخدام نمودند؛ در نتیجه، به مرور زمان فعالیت در زمینه پیش‌گیری از حوادث گسترش یافت. در سال ۱۸۸۹ برخی کنگره‌های بین‌المللی در زمینه‌ی حفاظت محیط کار تشکیل شد؛ این کنفرانس‌ها به توسعه‌ی قوانین حفاظتی منجر گردید؛ به نحوی که اجرای مؤثر الزامات قانونی و نقش مستقل بازرسان مورد تأکید قرار گرفت و برای حمایت از این اقدامات، انجمن‌هایی در بلژیک، سوئد، انگلستان و برخی کشورهای دیگر شکل گرفت. در سال ۱۹۳۶ شورای ملی کوبا، ۱۹۲۸ انجمن ژاپنی برای رفاه در صنایع و در سال ۱۹۲۷ شورای ملی برای حفاظت آغاز به کار کردند.

پس از انقلاب صنعتی علل عمده‌ی افزایش سوانح و حوادث ناشی از کار در محیط‌های صنعتی، عبارت بودند از: الف) افزایش بسیار سرعت حرکات ماشین‌ها و محدود بودن توان عکس‌العمل انسان؛ ب) تراکم کارکنان در فضاهای نسبتاً کوچک؛ ج) افزایش قدرت ماشین‌آلات و پیچیدگی کار آن‌ها؛ د) تقسیم زیاد کار که هر کارگر با آموزشی اندک فقط از عهده‌ی بخشی اندک از فرایند تولید بر می‌آید و تصویری از مجموع این فرایند ندارد؛ از نظر روانی این امر، باعث خستگی، بی‌حوصلگی، افزایش اشتباهات و در نتیجه، ایجاد حادثه می‌شود؛ ه) فقدان آموزش کافی برای کار با ماشین‌آلات و شیوه‌های پیش‌گیری و مقابله با سوانح و حوادث؛ و) عدم تطابق دانش و توانایی‌های جسمی و روانی انسان؛ ز) توجه بیش از حد به افزایش سطح تولید به جای توجه به حفظ ایمنی انسان‌ها؛ ح) تمرکز ماشین‌آلات بسیار در محیط‌های محدود و ایجاد سر و صدای فراوان؛ ط) عدم سرمایه‌گذاری در سیستم‌های حفاظتی و برنامه‌های مربوط به بهبود شرایط کار و استقرار عدالت اجتماعی در سطح بین‌المللی.

برخی تحقیقات در خصوص حوادث ناشی از کار در ایران، حاکمیت نود و نه درصد از مجموع کارگران حادثه‌دیده را مردان و یک درصد را زنان تشکیل می‌دهند. علت اصلی این اختلاف، تعداد بیشتر کارگران مرد در محیط‌های کارگری و ماهیت کارهایی است که در اغلب موارد، زنان به آن‌ها اشتغال دارند. ضمن آن‌که، بافت ساختار فرهنگی، از جمله آداب و سنن قومی که فرصت مطرح شدن، بروز استعدادها، عرضه‌ی توانمندی‌ها و در نهایت، فرصت اشتغال را برای زنان کشور، محدود کرده است، دلیل

قابل تأملی در پایین بودن نرخ اشتغال و به تبع آن، میزان حوادث ناشی از کار در میان زنان کشور است. بیشترین تعداد حادثه‌دیدگان، در محدوده‌ی سنی بیست تا بیست و نه سالگی است. این نتیجه، به علت بالا بودن تعداد شاغلان کشور در این محدوده‌ی سنی است که فعال‌ترین قشر تولیدکننده‌ی کشور را تشکیل می‌دهند. عواملی مانند کم‌سواد و بی‌تجربگی، بی‌باکی بیش از حد و بی‌احتیاطی، از جمله عوامل بروز حوادث در سنین پایین است؛ با افزایش سن و افزایش تجربه‌ی کاری و محتاط‌تر شدن شاغلان، تعداد حادثه‌دیدگان نیز کاهش می‌یابد. افراد کم‌سواد یا بی‌سواد، بیش از افراد تحصیل کرده دچار حادثه می‌شوند. تعداد حادثه‌دیدگان متأهل بیشتر از حادثه‌دیدگان مجرد است؛ دلیل عمده‌ی این امر، فزونی تعداد کارکنان متأهل بر کارکنان مجرد در این گونه محیط‌ها است. بیشترین تعداد حوادث در واحدهایی صورت گرفته‌اند که به بخش خصوصی تعلق داشته‌اند و بیشترین حادثه به فعالیت‌های اقتصادی مرتبط با فلزات اساسی مربوط بوده است. در مورد ساعات کاری، بیشترین حادثه‌ها در ساعات کاری صبح و سپس بعدازظهر و کمترین حادثه در شب اتفاق افتاده است. حدود هشتاد و هفت درصد از حوادث در داخل محدوده‌ی کارگاه و سیزده درصد در خارج از آن روی داده‌اند. بالاترین گزارشات، به وسیله‌ی فرد حادثه‌دیده و پایین‌ترین گزارش‌ها توسط مراجع قضایی اعلام شده‌اند. از نظر فراوانی علل حادثه، بیشترین تعداد حادثه به عدم نظارت بر کارگاه و عدم آموزش مربوط می‌شود. از نظر نتیجه حوادث نیز ماهیت اکثریت به گونه‌ای بوده که فرد حادثه‌دیده پس از سپری کردن دوران معالجه و نقاهت، مجدداً به صحنه‌ی کار و فعالیت بازگشته است. یک درصد حوادث به فوت منجر شده و نود و یک درصد به بهبودی کامل منتهی شده است. در بررسی‌های انجام شده مشخص گردید عناوین جراحات و شکستگی پاها، زانوها و مچ‌ها از فراوانی بالایی برخوردار است. این قبیل اتفاقات، اغلب ناشی از زمین خوردن، وجود سطح ناهموار و لغزنده و کفش‌های نامناسب است. این حوادث معمولاً با فعالیت‌های ساختمانی و صنعتی ملازمه می‌یابند.<sup>۱</sup>

(کرمانی و منتجبی، ۱۳۸۸، صص ۶۶-۶۳)

۱- «در سال ۲۰۰۳ میلادی در ایالات متحده، در حالی که فقط هفت درصد از کارگران در بخش ساختمان فعال بودند، حوادث این بخش، بیست و دو درصد از کل حوادث منجر به فوت را به خود اختصاص داده است. در انگلستان بیست و هشت درصد از کل حوادث منجر به فوت متعلق به صنعت ساخت و ساز است (سال‌های ۲۰۰۵ و ۲۰۰۶). در ایران حدود نود درصد از حوادث در کارگاه‌های ساختمانی به وقوع پیوسته است و این در حالی است که کارگاه‌های





حوادث ناشی از کار که به زودی با عنوان «حوادث صنعتی»<sup>۱</sup> نامیده شدند، در سال ۱۹۱۳ در آمریکا، بالغ بر هفتصد هزار مصدوم با ناتوانی بیش از چهار هفتگی کارگر و بیست و پنج هزار مصدوم بسیار جدی به همراه داشته است. در این کشور ساخت هر دو کیلومتر خط آهن، سه کارگر را به کام مرگ کشانده است. (تاروردیزاده، ص ۳)

در این نوشتار، هدف بررسی این حوادث است تا با توجه به مهم ترین علل آن‌ها،<sup>۲</sup> برخی راه‌حل‌های پیشگیرانه<sup>۳</sup> بررسی و پیشنهادهایی در این زمینه ارائه

سد سازی و راهسازی به ترتیب هشت درصد و دو درصد از حوادث را به خود اختصاص داده‌اند. حدود چهار درصد از حوادث ساختمانی در اولین روز کاری، ده درصد در هفته اول و هیجده در یک ماهه اول به وقوع پیوسته است، بدین معنی افراد با تجربه کمتر یا بدون هیچ تجربه و شناختی از کار بیشتر در معرض حوادث ناشی از کار می‌باشند.

المیرا تاروردیزاده، **بررسی ایمنی و بهداشت در کارگاه‌های ساختمانی و راهکارهایی در جهت بهبود آن:**

<http://irimlsa.ir/FixInfo/markaztahghighat/pages/pages/projects/struc-project.pdf>.

به رغم اهمیت کارگاه‌های ساختمانی و حوادث بسیاری که در این محیط‌ها تحقق می‌یابد، نباید از سایر کارگاه‌ها غافل ماند. برای مثال معادن ذغال سنگ نیز دارای قابلیت بسیاری برای تحقق حوادث است: **لزوم رعایت اصول حفاظت و بهداشت کار در معادن ذغال سنگ**، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۶۹ و ۷۰، فروردین ۱۳۸۴، صص ۵۹ و ۶۰.

## 1- Industrial Accidents

۲- بدون شناخت حوادث مختلفی که در حین کار تحقق می‌یابند، نمی‌توان به راه‌های پیش‌گیرانه‌ی آن‌ها دست یافت. برای بررسی این حوادث ر.ک: **شناسایی و ارزیابی خطرات محیط کار**، ترجمه‌ی شهناز نظری و لیلا

حسینی، مجله‌ی کار و اجتماع، شماره‌ی ۵۷، دی ماه ۱۳۸۳، صص ۴۰-۳۷.

۳- عبارت «پیش‌گیری»، «پیش‌گیری از جرم» و مانند آن در قوانین مختلفی مذکور است. از این جمله است: ۱- ماده‌ی ۲ **قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور** مصوب جلسه مورخ ۱۳۸۷/۲/۳۱ کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی بیان می‌دارد: «مدیریت بحران شامل چهار مرحله به شرح زیر است: الف- پیش‌گیری: مجموعه اقداماتی است که با هدف جلوگیری از وقوع حوادث و یا کاهش آثار زیانبار آن، سطح خطرپذیری جامعه را

ارزیابی نموده و با مطالعات و اقدامات لازم سطح آن را تا حد قابل قبول کاهش می‌دهد»؛ ۲- ماده‌ی ۸ **قانون اصلاح**

**موادی از قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور** مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۳ مقرر می‌دارد: «متن زیر جایگزین ماده (۱۱) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور می‌گردد: ماده ۱۱: سازمان می‌تواند در موارد زیر نیز اقدام نماید: ... د.

ارائه گزارش‌های نظارتی هشداردهنده به هنگام به مقامات مسئول جهت پیش‌گیری از وقوع جرم، تخلف و سوء

جریانات احتمالی»؛ ۳- ماده‌ی ۷ **قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران** مصوب ۱۳۸۴/۹/۱ بیان

داشته است: «وظایف و اختیارات هیأت مدیره سازمان به شرح زیر است: ... ۸- اتخاذ تدابیر لازم جهت پیش‌گیری از وقوع تخلفات در بازار اوراق بهادار»؛ ۴- ماده‌ی ۱۳۰ **قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و**

**فرهنگی جمهوری اسلامی ایران** مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ مقرر می‌دارد: «قوه قضائیه موظف است لایح ذیل را تهیه و به تصویب مراجع ذیصلاح برساند: ... ز- نسبت به موارد ذیل اقدام نماید: ... ۴- تمهید ساز و کارهای لازم برای

پیش‌گیری از وقوع جرم، بر اساس اصل یکصد و پنجاه و ششم (۱۵۶) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»؛ ۵-



شود.<sup>۱</sup>

## ۲. راه‌حل‌های پیش‌گیرانه‌ی قبل از حادثه

### ۱-۲. ایمن کردن محیط کار<sup>۲</sup>

با ملاحظه‌ی نظام‌های حقوقی مختلف می‌توان در مورد تعهدات کارفرما به نقطه‌ی مشترکی دست یافت؛ این وجه مشترک که به طور معمول در قوانین کار آن‌ها منعکس شده است، تکلیف کارفرما به حفظ سلامتی و ایمنی کارگران است؛ (Dalton, 1979, p. 27, 110; McBride; Bagshaw, 2001, p. 179) به نحوی که، حوادث کار در انبوهی از تکالیف مختلف، احاطه شده است؛ تکالیفی که، در صورت رعایت آن‌ها، می‌توان سهم بسیاری از حوادث زیانبار را کاهش داد؛ به طور معمول نیز با هر بار حادثه‌ی کار، یکی از فروع تعهدات مذکور نقض شده است. (Gagnon, 1991, p. 193)

ماده‌ی ۴ قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۶ اعلام می‌دارد: «مأموریت و وظایف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران عبارت است از... ۸- انجام وظایفی که بر طبق قانون به عنوان ضابط قوه قضائیه به عهده نیروی انتظامی محول است از قبیل: ... د- پیشگیری از وقوع جرم»؛ ۶- بندهای ۲۷ و ۳۳ سیاست‌های کلی نظام (شماره‌ی ۱۷۹۹۵ - ۱۳۸۵/۹/۱۵ روزنامه رسمی شماره‌ی ۸۵۱۲۱۳ - ۹۷۲۰/۹/۱۳۸۵) بیان می‌دارند: «توسعه نظم و امنیت عمومی و پیش‌گیری و مقابله مؤثر با جرائم و مفسدات اجتماعی و امنیتی از طریق تقویت و هماهنگی دستگاه‌های قضایی، امنیتی و نظامی و توجه جدی در تخصیص منابع به وظایف مربوط به اعمال حاکمیت دولت، بهبود امنیت عمومی و پیش‌گیری و مقابله مؤثر با جرائم و مفسدات اجتماعی و امنیتی از طریق تقویت و هماهنگی دستگاه‌های قضایی، امنیتی، انتظامی»؛ ۷- ماده‌ی ۲۸ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۶۲/۱۲/۹، ماده‌ی ۳۴ قانون انتخابات ریاست جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۴/۴/۵؛ ماده‌ی ۱۳ قانون همه‌پرسی در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۸/۴/۴ و ماده‌ی ۶۷ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸/۹/۷.

۱- برای بررسی حوادث کار باید خط‌مشی کلی ایمنی آن را ترسیم نمود و به جوانب آن توجه داشت. در این زمینه ر.ک: رؤیا نوربارانی و لیلا حسینی، رهنمودهایی جهت تدوین خط‌مشی ایمنی بهداشت شغلی، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۶۹ و ۷۰، فروردین ۱۳۸۴، صص ۵۸-۵۳.

۲- قسمت ۱۲-۱-۳-۱ مبحث دوازدهم مقررات ملی ساختمان (ایمنی و حفاظت کار در حین اجرا)، «ایمنی» را به این صورت تعریف کرده است: «ایمنی عبارت است از: الف- مصون و محفوظ بودن، سلامت و بهداشت کلیه کارگران و افرادی که به نحوی در محیط کارگاه با عملیات ساختمانی ارتباط دارند. ب- مصون و محفوظ بودن، سلامت و بهداشت کلیه افرادی که در مجاورت یا نزدیکی (تا شعاع مؤثر) کارگاه ساختمانی، عبور و مرور، فعالیت یا زندگی می‌کنند. ج- حفاظت و مراقبت از ابنیه، خودروها، تأسیسات، تجهیزات و نظایر آن. د- حفاظت از محیط زیست در داخل و مجاور کارگاه ساختمانی».

نظام‌های کامن‌لا در هر قرارداد کار، نوعی شرط ضمنی را محقق می‌دانند که به موجب آن ایمنی کارگران باید از سوی کارفرما حفظ شود؛ (Ridly; Channing, 2003, pp.163-165) رویه‌ی قضایی نیز این شرط ضمنی را تأیید کرده است.<sup>۱</sup> در عین حال، ماهیت این تعهد مشمول قواعد عمومی مسئولیت مدنی است و دعوای ناشی از نقض آن بر اساس خطای تقصیر<sup>۲</sup> طرح می‌شود. (Ibid, pp.7-43; Grundmann; Mazeaud, 2005, p.106)

در کانادا و به طور خاص ایالت کبک، تعهدات کارفرما، ناشی از قرارداد ضمنی است؛ به نحوی که، کارفرما باید مانند «پدر خوب خانواده»<sup>۳</sup> با کارگر رفتار کند؛ بدین معنی که تمام اقدامات معقول را برای ایمنی کارگر اتخاذ کند؛<sup>۴</sup> (Gagnon, op.cit, p.193) بنابراین، از نظر ماهیت تعهدات، با سایر تعهدات عمومی که هر فرد باید رعایت کند، یکسان است، هر چند از این جهت که تعهدات فرعی بسیاری از تعهد اصلی نشأت می‌گیرد، می‌توان کارفرما را در میان بسیاری از تکالیف ایمنی مشاهده کرد که خروج از آن‌ها هنگام طرح دعوی بسیار بعید است.

کشورهای دیگر نیز با این بحث، آشنایی کامل دارند؛<sup>۵</sup> بر اساس مقررات این

۱- لرد اُکلی (Oakley) در دعوی [1953] General Cleaning Contractors Ltd V.Chistmas اظهار داشته است: «کامن‌لا از کارفرما انتظار دارد که مراقبت معقولی را برای یک سیستم ایمنی متعارف در محل کار، به عمل آورد».

John R. Ridly, John Channing, Safety at Work, Elsevier Science & Technology Book, Sixth edition, 2003, p.163.

2- Tort of Negligence

۳- از سال ۱۹۳۷، مجلس لردان انگلستان، نوعی مسئولیت را برای کارفرما در قبال سلامتی کارگر در حین کار مقرر نمود: Wilsons & Clyde Coal Ltd V. English (1937) Ac 57.

Ibid. اما این مسئولیت، بر تقصیر مبتنی بود و کارفرما، تنها، تعهد معقول در قبال کارگر داشت:

دعوای مربوط به حوادث کار، بسیار هستند، اما بر اساس Tort تحلیل می‌شوند نه قرارداد Contract

Helmut Koziol & Barbara C.Steininger, **European Tort Law 2004**, Springer, NewYork, 2005, P. 604.

4- Bon Péré du Famille.

۵- تعهدات ایمنی و حفظ سلامتی کارگر، به طور ضمنی در قرارداد کار وجود دارد. در کبک این‌گونه قرارداد کار را بررسی می‌کنند. (Ibid)

۶- برای ملاحظه‌ی وضعیت این تعهد در کشورهای بلژیک، فرانسه، آلمان، ایتالیا، اسپانیا، انگلستان و همچنین استرالیا، ایالات متحده و کانادا رجوع شود به:

Hoyt N.Wheeler, Jacques Rojet, **Workplace Justice: Employment Obligations in International Perspective**, University of South Carolina Press, 1992.

کشورها، کارفرما تعهدات مختلفی دارد؛ از این جمله است، بنیان نهادن یک سیستم کاری ایمن، ایمنی محل کار، وسایل کار و نظارت دقیق بر نحوه کار می‌باشد. (Ridly; channing, op.cit, pp.163-164) در بلغارستان، تعهدات به این صورت ذکر شده‌اند: جلوگیری از خطر برای سلامتی و حیات، ارزیابی خطرات غیرقابل پیش‌بینی، تطبیق شرایط کار با وضع هر شخص، ارائه‌ی تکنولوژی پیشرفته و وسایل مناسب، جایگزینی مناسب برای وسایل پرخطر. (Reitz, 2007, p.480) کرواسی، استونی و لتونی نیز همین وضع را دارند؛ قانون بیستم ژوئن ۲۰۰۱ لتونی به این تعهد اشاره نموده است. (Ibid, pp.69,144,188) ماده‌ی ۲۰۸۷ قانون مدنی ایتالیا، به تعهد کارفرما اشاره می‌کند؛ این کشور، چنین تعهدی را نوعی مسؤولیت مدنی در قبال خسارت کارگران محسوب می‌کند. به رغم آن‌که در اسپانیا مسؤولیت کارفرما مبتنی بر تقصیر است (ماده‌ی ۱۱۰۱ قانون مدنی این کشور)، رویه‌ی قضایی، نوعی تعهد ایمنی بسیار گسترده را متوجه کارفرما دانسته، اثبات بی‌تقصیری را بر عهده‌ی او گذاشته و به سایر کشورها نزدیک کرده است. (Grundmann; Mazeaud, op.cit, p.106)

در فرانسه، رویه‌ی قضایی مانند سایر انواع مسؤولیت‌ها، پیشرو تحول بوده است. ماده‌ی ۱-۴۱۲ قانون کار فرانسه در این خصوص مقرر داشته است: «کارفرما باید اقدامات ضروری را برای تضمین ایمنی و حفظ سلامتی جسمی و روحی کارگران اتخاذ کند...». از سال ۲۰۰۲ میلادی، با رأی شعبه‌ی اجتماعی دیوان کشور فرانسه<sup>۱</sup>، این تعهد، نوعی تعهد به نتیجه تفسیر شد و به دنبال آن، آراء بسیاری بر این رویه، مهر تأیید نهاد و کاملاً تثبیت شد. رأی شعبه‌ی دوم مدنی دیوان کشور فرانسه در این خصوص مقرر می‌دارد: «بر طبق قرارداد کار، کارفرما در مقابل کارگر تعهدی مبنی بر ایمنی کار به صورت تعهد به نتیجه دارد. به ویژه، در مورد آن‌چه که به حوادث کار مربوط است، اگر

۱- «حقوق مسؤولیت مدنی در فرانسه نمونه بارزی از حقوق ساخته قضات در یک کشور رومانستی است. با آن‌که قانون مدون در فرانسه منبع درجه اول حقوق به شمار می‌آید، در این بحث، رویه قضایی نقش نخستین را ایفا می‌کند. بیشتر قواعد و راه‌حل‌های مترقی که در حقوق فرانسه در این باب دیده می‌شوند با آراء دادگاه‌ها شکل گرفته‌اند، هر چند که رویه قضایی از ارشاد و هدایت دکترین برخوردار شده و راه‌حل‌های مزبور به ظاهر مستند به قانون بوده است». (ژوردن، ۱۳۸۲، ص ۳)

2- Cass. Soc. 28 Févr 2002, Article Juridique, 2008, P.1; Oliver Godard, La Question De La Precaution En Milieux Professionnel, Les Ulis: EDP Science, 2005, P. 72.

کارفرما بداند یا می‌بایست آگاه از خطر باشد و اقدامات ایمنی را برای جلوگیری از حادثه انجام ندهد، مسؤول است و نقض این تعهد، نوعی تقصیر غیرقابل بخشایش است.<sup>۱</sup> در رأی بیست و هشتم فوریه ۲۰۰۲ نیز آمده است: «کارفرما تعهد ایمنی از نوع تعهد به نتیجه دارد، به ویژه راجع به صدمات و بیماری‌های حرفه‌ای که در حین کار وارد شود و ناشی از وسایل کار می‌باشد»<sup>۲</sup>؛ آراء متعدد دیگری وجود دارد که این مضمون را تکرار کرده<sup>۳</sup> و حتی سلامتی روحی کارگر را مشمول این حمایت‌ها می‌دانند. این رویکرد به این معنی نیست که سابقاً تعهد ایمنی در فرانسه مطرح نبود، (Camerlynck, 1984, p.228; Zennaki; Saintourres, 2004, p.79; florin; Moussa; Ollier, 1999, pp.233-234) بلکه در تحولات بعد از سال ۲۰۰۲ میلادی به ویژه، ماهیت آن که تعهد به نتیجه است، وارد مرحله‌ی جدیدی شده است؛ این تحول بدین معنی است که صرف بی‌تقصیری یا فعالیت متعارف کارفرما برای مصونیت از مسؤولیت کافی نیست، برای چنین مصونیتی، کارگر باید مرتکب تقصیری سنگین شده و یا عامل خارجی غیرقابل انتساب به کارفرما، سبب ورود خسارت شده باشد.

ماده‌ی ۴ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ در تعریف «کارگاه» و آنچه به اقتضای کار، جزء «کارگاه» محسوب می‌شود، بیان می‌دارد: «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن‌ها. کلیه تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آن‌ها جزء کارگاه می‌باشند». به شهادت همه‌ی نویسندگان و کارشناسان، چنین مکانی محلی بالقوه خطرناک محسوب می‌شود؛ (Bronstein, 2008, pp.7-19) تأسیس، توسعه و یا تغییر این محل باید با اقدام ایمنی همراه باشد. ماده‌ی ۸۷ قانون کار به این مهم

1- Cour de Cassation, 2éme Chamber Civil, 14 Mars 2007.

2- Cour de cassation, 28 févier 2002, **La Semaine Juridique**, Edition Enterprise, n° 15, 11 Avril 2002, PP. 672-677.

3- Cass. Soc, 24 Juin 2005, **Article Juridique**, 2008, P. 1.

توجه نموده است.<sup>۱</sup> در کارگاه، وسایل مختلفی وجود دارد که کارگر به طور مستقیم یا غیرمستقیم از آن‌ها استفاده می‌کند و در نتیجه‌ی استفاده از این وسایل، در معرض انواع خسارات روحی<sup>۲</sup> و فیزیکی قرار می‌گیرد؛ به نحوی که حتی وزن این وسایل، حادثه‌ساز است، تا چه رسد به ناهماهنگی در کاربرد، نقص درونی و انواع پرتوهای فیزیکی تا خروج مواد شیمیایی از آن‌ها. مواد ۸۸ تا ۹۱ قانون کار، مشتمل بر نکات مهمی است<sup>۳</sup> که توجه به آن‌ها می‌تواند به ایمن نمودن محیط کار کمک کند.

۱- «اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلف هستند بدو برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش‌بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره‌برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.»

۲- دادگاه اتریش در سال ۲۰۰۲، کارفرما را بابت خودکشی کارگر خود مسؤول دانست؛ زیرا، کارفرما پس از بروز چندین مورد از این اتفاقات هیچ‌گونه تلاشی برای حل موضوع استرس کار و خسارت روحی، از سوی کارفرما، به عمل نیاورده بود.

Civil Court of Utrecht, 4 September 2002, [2002], JAR, 220; Helmut Koziol & Barbara C. Steininger, *European Tort Law*, Springer-Verlag, New York, Ilc, 2004, p.298

در کامن‌لا خسارت ناشی از درد و رنج روحی، هیجانانگیز یا استرس کار، پیشینه‌ی قابل توجهی دارد. دادگاه عالی ایالات متحده در سال ۱۹۹۶ بیان داشته است که: «در ابتدا دادگاه‌ها از جبران صدمات روحی امتناع می‌کردند و عقیده‌ی لرد ( Wensleydabe ) را رعایت می‌کردند که معتقد بود نمی‌توان برای جبران این خسارات راهی را در نظر گرفت.»

Kroger Co V. Willgruber, 920 S.W.2d 61 (Ky. 1996).

یکی از نویسندگان امریکایی در کتابی که اخیراً به چاپ رسیده است، خسارات مذکور را قابل جبران نمی‌داند:

Dan B. Dobbs, *The Law of Torts*, St. Paul, Minn: west Group, 2000, p.303-324.

پراسر و کیتون، در مقابل، به کامن‌لای قدیم اشاره دارند و معتقدند که «اگر تمام راه‌های طرح دعاوی بسته باشد، یک کوره راه وجود دارد که خسارت روحی را قابل جبران می‌کند.»

Wikkiam Lloyd Prosser, *prosser and Keeton on the Law of Torts*, 5 edition, St. Paul, Minn: West Paul. Co, 1988, pp.12,57.

اما، رویکرد جبران‌کننده‌ی خسارات کارگران، طرفداران قابل توجهی دارد:

Frank J. Cavico, *The Tort of Intentional Infliction of Emotional Distress in The Private Employment Sector*, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 21, 2003, pp.109-182.

۳- در این مواد آمده است: «ماده ۸۸ - اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند. ماده ۸۹ - کارفرمایان مکلف هستند پیش از بهره‌برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آن‌ها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و



گذشته از ایمنی کارگاه و وسایل کار،<sup>۱</sup> نقش نظارتی کارفرما بر کارگر نیز در سلامت محیط کار و پرهیز از حوادث زیان‌بار، مؤثر است؛ تجربه نشان می‌دهد در بسیاری از حوادث کار، این بخش از تعهد کارفرما، نقض شده است. در برخی کشورها، تعهد به نظارت بر کارگر، به چند صورت قابل تفسیر است و معمولاً به تعهد نسبت به سلامتی و تعهد به نوهی کار مناسب تقسیم می‌شود که نقض هر یک، ایجاد مسؤلیت می‌کند. ماده‌ی ۸۵ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، بخش‌هایی از مواد ۹۱ و ۹۳ و تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۹۵ این قانون، به «تعهد به نظارت بر کارگر» تصریح دارند. از آن‌جا که این تعهدات، در راستای ایمن شدن محیط کار بوده و حتی نظارت بر کارگر، سبب جلوگیری از خسارت به خود او یا کاهش خطر آسیب به دیگر کارگران می‌شود، از همه‌ی آن‌ها به عنوان «تعهد به ایمنی محیط کار» یاد می‌شود، و این در حالی است که در کشورهایی که حقوق کار پیشرفته‌ای دارند، هر یک از این تعهدات، به طور مستقل بررسی می‌شود. علاوه بر نظارت مستقیم کارفرما بر کارگر و فعالیت او، بررسی وضعیت جسمی و روحی او در مقابل بیماری‌های شغلی نیز حائز اهمیت است؛ مطابق ماده‌ی ۹۲ قانون کار، کارفرما باید برای کارگران خاصی «پرونده‌ی پزشکی» تشکیل دهد.<sup>۲</sup> هم‌چنین

مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسائل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تأیید، به ساخت یا وارد کردن این وسائل اقدام نمایند. ماده ۹۱- کارفرمایان و مسؤولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلف هستند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند. رأی انصراری شماره‌ی ۶۲- ۷۲/۱۱/۱۲ دیف ۴۳/۷۲ دیوان عالی کشور، مصدق‌ی از تعهدات کارفرما را بیان می‌دارد: «اعتراض و کیل اولیاء دم موجه می‌باشد زیرا گزارش بازرسان کار و تحقیقات انجام شده و محتویات پرونده من حیث‌المجموع بر مسؤلیت متهم در حدی که مربوط به مسامحه نامبرده در تهیه وسایل ایمنی برای جلوگیری از وقوع حادثه بوده دلالت دارد». (باختر، ۱۳۸۶، ص ۱۷۲)

۱- علاوه بر ایمنی در محیط کار و وسایل ایمن، باید به استفاده ایمن از وسایل یا کیفیت استفاده نیز توجه داشت و از اثرات آن در پیش‌گیری از حوادث غافل نشد. رک: رضا میرزایی و فرشاد رحیمی، **استفاده ایمن از وسایل و تجهیزات کار**، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۶۳، تیر ماه ۱۳۸۴، صص ۴۹-۵۵.

۲- «کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون که شاغلین در آن‌ها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز





نظارت بر کارگران، به معنی توجه به خطراتی است که آن‌ها در حین کار مشاهده می‌کنند و گزارش می‌دهند؛ زیرا، به طور معمول، این کارفرما است که اطلاعات مذکور را تحویل گرفته و راه چاره‌ای می‌اندیشد. از این رو، از ماده‌ی ۹۴ قانون کار نیز تعهد به نظارت بر گزارش‌های کارگران قابل استنباط است که متوجه کارفرما می‌شود؛ چنانچه کارفرما در رفع خطرات اعلام شده اقدام نکند، حق ندارد به قصور معمولی کارگرانی که در آن محدوده فعالیت می‌کنند، استناد کند. این وضعیت در سایر کشورها نیز وجود دارد؛ هر چند برخی نویسندگان به این دلیل که کارگران، برای گزارش خطرات کارگاه معمولاً از این خطرات آگاه نمی‌شوند، آن را مؤثر ندانسته‌اند تا گزارش دهند. (Deweese; Duff; Trebilcock, 1995, p.349)

## ۲-۲. آگاهی دادن به کارفرما

سطح استانداردهای ایمنی در روابط کار، در مقایسه با روابط دیگر بسیار بالا است. از سوی مراجع رسمی مقررات مختلفی تصویب شده که به طور معمول کارفرماها از آن‌ها بی‌اطلاع هستند. تجربه‌ی رسیدگی به پرونده‌های حوادث کار نشان می‌دهد که در بسیاری از این دعاوی، کارفرما به عذر بی‌اطلاعی از مقررات ایمنی متوسل می‌شود؛ حتی اگر این عذر قابل پذیرش نباشد، حداقل بر لزوم توجه بیشتر به آموزش کارفرمایان، یادآوری مخاطرات مختلف جانی کارگران به آن‌ها و ارائه‌ی ضوابط مربوط به ایشان، دلالت دارد. برای مثال، ضوابط ملی ساختمان حاوی مقررات ایمنی بسیار می‌باشد که کمتر کارفرمایی از آن‌ها اطلاع دارد.

بهداشتی درمانی از آن‌ها معاینه و آزمایش‌های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند».

۱- «در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند، می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد. تبصره - چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیکترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید».



### ۲-۲. تقویت بازرسی کار

با بررسی مواد ۹۶ تا ۱۰۶ و دیگر مقررات قانون کار، می‌توان چند وظیفه‌ی مهم را برای بازرسان ادارات کار برشمرد؛ از این میان، پیش‌گیری از حوادث کار از طریق بازرسی کارگاه، ارائه‌ی آموزش به کارفرما و کارگران، ارزیابی حوادث کار و ارائه‌ی نظرات کارشناسی، مهم‌ترین وظایف آن‌ها است که به بحث مسؤلیت کارفرما مربوط می‌شود. مطابق بندهای «الف»، «ب» و «ج» ماده‌ی ۹۶، مواد ۹۸، ۹۹ و ۱۰۵ قانون کار، بازرسان کار مکلف به نظارت بر اجرای مقررات ایمنی و حفاظتی کار هستند و حق دارند برای تهیه‌ی گزارش خود وارد محل کار شوند. این بخش از وظایف بازرس (مواد ۱۰۴ و ۱۰۵ قانون کار)، تأثیر بسیاری در پیش‌گیری از حوادث زیانبار دارد و از آن‌جا که با ضمانت اجرای کیفری و اداری همراه است، می‌تواند به اهداف حقوق کار کمک کند. بدیهی است، گزارش بازرسان که مطابق ماده‌ی ۱۰۱ قانون کار در حکم گزارش ضابطان دادگستری است، منصرف به این بخش از وظایف آن‌ها است؛ زیرا، در بعد ارزیابی حادثه و نقش کارشناسی، چنین نیست و اعتبار گزارش‌ها همانند سایر نظرات کارشناسی است؛ تبصره‌ی ۱ ماده‌ی ۱۰۱ قانون کار نیز مبین این امر است؛ زیرا، پس از اشاره به اعتبار رسمی گزارش بازرسان، از آن‌ها به عنوان مطلع و کارشناس یاد می‌کند؛ این امر، بیانگر نقش دوگانه‌ی کارشناسان است.

در دعاوی مربوط به مسؤلیت کارفرما، این بخش از وظایف بازرسان کمتر مورد توجه است؛ زیرا، سیاست پیش‌گیری در این موارد، بیشتر با وزارت کار و امور اجتماعی است. طرح دعاوی در دادگستری نشان می‌دهد که حادثه به وقوع پیوسته و باید از نظر قضایی بررسی شود، بنابراین، بخش دیگر وظایف بازرسان که کارشناسی و اعلام نظر در خصوص علت حادثه است، در این دعاوی مطرح می‌شود. در دعاوی مسؤلیت، دادگاه‌ها از نظرات بازرسان استفاده کرده و آن را به عنوان نظر کارشناس می‌پذیرند. این امر، در مورد حوادثی که مشمول قانون کار نیستند، نیز صادق است؛ به نحوی که، رویه‌ی قضایی بلافاصله پس از تحقق حادثه، نظر بازرس اداره‌ی کار را اخذ می‌نماید.

۱- در خصوص اهمیت بازرسی در محیط کار، پیشگیری و کنترل خطرات- بازرسیهای مؤثر محیط کار، مرکز ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کانادا، ترجمه‌ی رؤیا نوربارانی و لیلیا حسنی، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۵۸، بهمن ۱۳۸۳، صص ۲۶-۲۲.

به موجب قانون، بازرسان کار وظایف مختلفی دارند. نظارت بر ایمنی کارگاه یکی از این وظایف است که تقویت آن می‌تواند سهم مهمی در پیش‌گیری از حوادث داشته باشد. به ویژه، برخی حوادث به دلیل دستگاه‌های معینی مانند تزریق پلاستیک به وجود می‌آیند که با نظارت بازرسان، پیش‌گیری از وقوع آن‌ها امکان‌پذیر است. از آن‌جا که قانون کار، از پلمپ شدن محل کارگاه سخن می‌گوید و مراجعه به دادگستری را پیش‌بینی یا اجازه قضایی را برای ورود به کارگاه خانوادگی مقرر نموده است<sup>۱</sup>، پیشنهاد می‌شود معاونت پیش‌گیری دادسرا، هماهنگی لازم را برای پیشبرد این اهداف به عمل آورده و کارگروه معینی را برای این کار تشکیل دهد.

#### ۴-۲. نظارت بر کارهای سخت و زیان‌آور

مقررات مختلفی که در خصوص کارهای سخت و زیان‌آور به تصویب رسیده است، بیانگر اهمیت این کارها است.<sup>۲</sup> ویژگی برخی از این‌ها به نحوی است که حادثه، در یک دوره‌ی زمانی به وجود می‌آید و خسارت آنی به دنبال ندارد. برای مثال، نزدیک بودن به اشعه یا تصاعد گاز و نظایر آن، ممکن است کارگر را در زمانی طولانی مصدوم نماید، همچنان که در رویه‌ی قضایی نیز چنین مواردی سبب مسؤولیت می‌شود. بنابراین، انجام معاینات پزشکی، اعطاء مرخصی‌های لازم و نظایر آن باید به کارفرمایان تذکر داده شود تا از صدمات جسمی کاسته شود؛ ضمن آن که سازمان تأمین اجتماعی

۱- ماده‌ی ۱۰۵ این قانون بیان می‌دارد: «هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند. تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای را از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناس ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند».

۲- برای مثال در قانون اصلاح تبصره‌ی (۲) الحاقی ماده‌ی (۷۶) قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره‌ی ماده‌ی ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده‌ی ۷۶ مصوب ۱۳۷۱ که در تاریخ ۱۳۸۰/۷/۱۴ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده، آمده است: «ماده واحد - تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده‌ی ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۶ به شرح زیر اصلاح می‌شود: تبصره ۲ - الف- کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در

نیز باید با همکاری دادگستری، نظارت بیشتری بر این امور داشته باشد.

## ۵-۲. کمیته‌ی حفاظت فنی و بهداشت کار

در ماده‌ی ۹۳ قانون کار آمده است: «به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیش‌گیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود... ماده‌ی ۹۴ این قانون نیز بر نظارت کارگران و اعلام خطرات موجود در کارگاه تأکید دارد: «در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری

آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد 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 به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود. ۱- کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آن‌ها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان‌آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند. ۲- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از رجوع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یکبار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به‌هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند، وزارت‌خانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند». در تبصره ماده‌ی ۳ آیین‌نامه‌ی اجرایی این قانون مصوب ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ آمده است: «وزارت‌خانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند کارگاه‌هایی که مشاغل آن‌ها سخت و زیان‌آور شناخته شده است و یا طبق این آیین‌نامه سخت و زیان‌آور تعیین می‌گردد پس از گذشت مهلت مقرر در این ماده بازدید و نتیجه را کتباً به کمیته بدوی استان گزارش نمایند».

۱- ماده‌ی ۸۵: «برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است».

ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش‌بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسؤول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد. تبصره - چنانچه کارفرما یا مسؤول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیک‌ترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسی کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.» دخالت کارگران در اعلام خطرات کاری از راه‌های پیش‌گیری از این حوادث است. کشورهای دیگر نیز این روش را دنبال می‌کنند؛ از آن‌جا که در این کشورها حمایت‌های مناسبی از کارگران به عمل می‌آید، بیم اخراج و تنبیه کارگرانی که حوادث را اعلام یا خطر این حوادث را گوش‌زد می‌نمایند، وجود ندارد. (Ibid) اعلام کارگران به مراجع رسمی مانند ادارات کار و نیز کارفرما صورت می‌گیرد.

## ۶-۲. تقویت پیمان‌های دسته‌جمعی کار<sup>۱</sup>

فصل هفتم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با عنوان «مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار» به مقرراتی اشاره دارد که در سرنوشت کارگران مؤثر بوده و ظرفیت مناسبی را برای پیش‌گیری از حوادث کار در اختیار دارد. در ماده‌ی ۱۳۹ قانون مذکور<sup>۲</sup> برای پیش‌گیری از وقوع جرم، نظارت بر ادارات کار و سامان‌دهی و اجرای مصوبات این پیمان‌ها امری ضروری است.

۱- برای ملاحظه ماهیت و آثار این پیمان‌ها ر.ک.: احمدی، منوچهر؛ جایگاه پیمان‌های دسته‌جمعی کار در حقوق ایران؛ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۳؛ فاتحی ابرقوئی، علی؛ نقش پیمانهای

دسته‌جمعی در تحول حقوق کار؛ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ۱۳۸۰.

۲- «هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آن‌ها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر این‌ها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد...»

## ۷-۲. نقش شورای اسلامی کار

در ماده‌ی ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ هدف از تشکیل این شورا، تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه‌ی برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی صنعتی و ... دانسته شده است.<sup>۱</sup> به موجب ماده‌ی ۱۹ این قانون، یکی از وظایف این شورا، ارائه‌ی نظریه‌ی مشورتی به مدیریت به منظور اتخاذ تدابیر برای پیش‌گیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار است. نمایندگان کارگران و کارکنان در این شورا حضور دارند و می‌توانند به مسایل مختلفی از جمله حوادث کار و نحوه‌ی پیش‌گیری از آن اشاره کرده و نظرات خود را بیان نمایند. در قانون کار نیز اشارات بسیاری به نقش این شورا شده است؛ دادگستری نیز بر اساس حق و تکلیف خود در مورد پیش‌گیری از وقوع جرم، باید بر اجرای این قانون نظارت نماید.

## ۸-۲. نظارت نهادهای عمومی

توسعه‌ی خدمات شهری و رفاهی، مستلزم ساخت، تعمیر و اصلاح راه‌ها، ساختمان‌ها و شبکه‌های مختلف عمومی مانند تلفن، برق و... هم‌چنین انعقاد قراردادهای مختلف پیمانکاری است. از دید قواعد مسؤلیت مدنی کارفرما، چنان‌چه در انتخاب پیمانکار، دقت نشده و پیمانکار غیر صالح انتخاب شود، مسؤلیت نهاد عمومی منعقد کننده‌ی قرارداد پیمانکاری، در جبران خسارت یا مشارکت در این امر، به قوت خود باقی است؛ به نحوی که، نمی‌توان به بهانه‌ی پیمانکاری این نهادها را مصون دانست.<sup>۲</sup>

۱- «به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد».

۲- در حقوق تطبیقی، بسیاری از قواعد مسؤلیت مدنی، هم‌زمان در رابطه با انتخاب کارگر یا پیمانکار و تأثیر آن در تحقق حادثه زیان‌بار مطرح می‌شوند:

**Richard J. Burch, A Practitioner's Guide to Joint Employer Liability Under FLSA, Houston Business and Tax Law Journal, Vol. II, 2002, pp.393-414.**

در مواردی حتی به قرارداد مستقل پیمانکار (کارفرمای جزء) و کارفرمای اصلی توجه نمی‌شود و آن را مانع از مسؤلیت کارفرمای اصلی در برابر همه‌ی کارگران نمی‌دانند و با جمع کردن مسؤلیت کارفرما و پیمانکار، از نوعی مسؤلیت مشترک یاد می‌کنند و دادگاه‌ها نیز بر این اساس، رأی صادر می‌کنند.



گذشته از مسؤولیت مدنی که در حد خود بازدارندگی نسبی دارد، می‌توان از نظارت نهادهای دیگری که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در ارتباط با پروژه‌های مذکور

Labor V.Lauritzen, 835 F.2d 1529, 1544- 45 (7th cir. 1987), **Ibid**; Arthur S.Hartkamp, Christian Van Bar, **Toward a European Civil Code**, Kluwer Law International, 2004, P. 441.

این رویکرد در حقوق ایران نیز قابل تأیید است؛ ماده‌ی ۱۳ قانون کار با بیان: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن، مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید» به صراحت از مسؤولیت کارفرما در انتخاب مقاطعه‌کاری که ملتزم به اجرای مقررات کار در مورد کارگران می‌باشد، یاد می‌کند؛ ماده‌ی ۳۸ قانون تأمین اجتماعی نیز به تعهد کارفرما در مورد بیمه کردن کارگران اشاره دارد. بنابراین، کارفرما در عین حال که متعهد به انتخاب کارگر مناسب است، مکلف به انتخاب پیمانکار مناسب می‌باشد، قصور وی در این کار، مسؤولیت دارد. حتی پس از انتخاب پیمانکار مناسب، بحث نظارت کارفرما بر او نیز مطرح می‌شود؛ این نظارت می‌تواند منشأ مسؤولیت مدنی کارفرما در مقابل کارگر زیان‌دیده شود. کارفرما، در مواردی، اقدام به واگذار نمودن کارگران خود به شخص دیگری می‌کند و این شخص، ممکن است پیمانکار باشد یا صرفاً درخواست در اختیار گرفتن کارگران را داشته باشد. این روابط حقوقی، پس از ایراد خسارت به کارگران، در مورد کارفرما و شخصی که عملاً از خدمات کارگران استفاده کرده است، منشأ مسؤولیت مدنی می‌شود. در حالتی که شخصی کارگران خود را به دیگری تسلیم می‌کند (اجاره می‌دهد)، اگر کارفرمای دوم از تعهدات خود در مقابل کارگران خودداری کند یا خسارتی به کارگران وارد آید، کارفرمای اول نمی‌تواند ادعای مصونیت کند و مسؤولان جبران خسارت است. دیوان کشور بلژیک در این خصوص، به شرح فوق، اتخاذ تصمیم نموده است:

Cour de cassation, 29 Apri 1988, [1987-88], Arr. Cass, 1092; Ulrich Magnus & Miguel Martin- Casals & W.H. Van Boom, **Unification Of Tort Law**, Kluwer Law International, New York, 2003, P. 40.

تعهد کارفرما در مورد به کار گرفتن اشخاص مناسب به معنی استفاده از قابلیت‌های روحی و جسمی افراد در کارهای متناسب با آن می‌باشد؛ هرگاه در این کار قصوری شده باشد، کارفرما مسؤولیت دارد. این تعهد در همه‌ی کشورها وجود دارد؛ هر چند چنین تعهدی به صراحت در قانون کار ایران نیامده است، از نظر قواعد عمومی مسؤولیت مدنی، اطلاق ماده‌ی ۳ قانون کار و هدف ماده‌ی ۹۰ قانون تأمین اجتماعی، در صورت انتخاب اشخاصی که فاقد مهارت کافی هستند یا تخصص در کار نداشته یا از خطرات آن آگاه نیستند و به این جهت خسارتی به آن‌ها یا به دیگران وارد شود، مسؤولیت با کارفرما است. در ماده‌ی ۹۰ می‌خوانیم: «افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آن‌ها ترتیب معاینه پزشکی آن‌ها را بدهند. در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام، قابلیت و استعداد کار مرجوع را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلق کرده است و بالتبع بیمه‌شده دچار حادثه شده و یا بیماریش شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه‌شده اجرا و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود». ماده‌ی ۸۰ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب ۱۳۳۴ و مواد ۸۱ و ۸۲ لایحه‌ی قانونی بیمه‌های اجتماعی نیز هر چند به طور رسمی قابل استناد نیستند، اما از آن‌جا که مبین یکی از اصول کلی حاکم بر تعهدات کارفرما هستند، مؤید این



می‌باشند، یاد نمود. برای مثال، یکی از وظایف شهرداری‌ها، تعیین نقاط خطر ساز و مقابله با آن در سطح شهر است؛ از آن جا که برخی کارگاه‌های ساختمانی، حفر مجاری آب و فاضلاب و مانند آن، ممکن است برای دیگران خطر بالقوه داشته باشد، شهرداری

امر بوده و نشان می‌دهند که کارفرما در انتخاب اشخاص کارگر یا پیمانکار، آزاد نیست. گمردن افراد نامناسب به کارهایی که با شرایط آن‌ها تناسب ندارد، می‌تواند «خطری» برای دیگران و خود کارگر باشد و این نقض تعهد، مسؤلیت مدنی به دنبال خواهد داشت. در حقیقت، با این نقض تعهد، کارفرما از امکان خطر آگاه است و چنین مواردی، از نظر رویه‌ی قضایی فرانسه، نوعی تقصیر غیر قابل بخشایش است که سبب محو قصور کارگر زیان دیده می‌شود. در ایران نیز این کارفرما می‌تواند سبب اقوی از مباشر باشد؛ زیرا، در روابط اجتماعی فعلی که نیروی کار اشخاص، عملاً در دست کارفرما می‌چرخد، از کارگر نمی‌توان انتظار داشت که کار غیرمتناسب را نپذیرد یا پذیرش این کار را دالت بر قبول خطر دانست؛ زیرا، برای کارگری که به دنبال کار و فراهم کردن موجبات درآمد مالی است، قدرت انتخاب وجود ندارد. همچنین، هرگاه کارفرما پس از استخدام شخص، بدون توجه به تخصص وی، شرایط محیط، خطر بالقوه کار و مانند آن، از کارگر بخواهد که وظیفه‌ی غیرمناسبی را انجام دهد، مرتکب نقض تعهد شده و مسؤول عواقب آن است. در این موارد کارفرما، با علم یا امکان علم از عدم مهارت کارگر، او را در مسیر حادثه قرار می‌دهد و چون از چنین کارگری، انجام انواع بی‌احتیاطی‌ها متصور است، نوعی پذیرش خطر از سوی کارفرما بوده و او را مسؤول قصورهای کارگر می‌کند. به همین ترتیب نمی‌تواند به تخلفات کارگر استناد کرده و از خسارات او بکاهد؛ مگر آن که تقصیری از کارگر سرزند که حتی در آن شرایط نیز از هیچ کس انتظار نمی‌رود؛ همان که تقصیر غیر قابل بخشایش نامیده می‌شود. کارگر در مواردی که کارفرما، وی را به شخصی که اقدامات ایمنی را رعایت نمی‌کند، می‌سپارد و این امر سبب ایراد خسارت به کارگر می‌شود، امکان مخالفت ندارد و مانند اجیر خاص است که نیروی کار خود را در اختیار کارفرما قرار داده است و اگر کارفرما از او بخواهد در مخالفت نخواهد داشت و در عمل نیز نمی‌تواند ناظران عمومی را آگاه کند؛ بنابراین، ناگزیر از رعایت «دستور» کارفرما است و وارد میدان خطرناک پیمانکار یا کارفرمای دیگری می‌شود که در حین کار، اقدامات ایمنی را رعایت نمی‌کند. در این حالت، نه تنها کارفرمای مستقیم (نفر دوم) یا پیمانکار، مسؤول است، بلکه کارفرمای اول نیز به دلیل قرار دادن نیروی کار در مسیر و محیط خطرناک و انتخاب نامناسب، مسؤولیت داشته و به جهت اقوی بودن سبب از مباشر و پذیرش خطر از سوی کارفرما، تمام خسارات وارده به کارگر را باید جبران کند؛ بدون این که بتواند به تخلفات کارگر استناد نماید؛ زیرا، با علم به نامناسب بودن شخصی که کارگر را به وی تسلیم می‌کند، اقدام نموده و می‌داند انواع مختلف حوادث، به جهت بی‌احتیاطی پیمانکار یا کارفرمای دوم، تحقق می‌یابد. این امر به معنی پذیرش خطر خسارت به کارگر خود می‌باشد مگر آن که در حین کار، تقصیر شدید (غیر قابل بخشایش) از کارگر سرزند و تأثیر اقدام کارفرما را قطع کند.

۱- بند ۱۴ ماده‌ی ۵۵ قانون شهرداری ۱۳۳۴/۴/۱۱، در مورد وظایف شهرداری، از جمله، بیان داشته است: «تخاذ تدابیر مؤثر و اقدام لازم برای حفظ شهر از خطر سیل و حریق و همچنین رفع خطر از بناها و دیوارهای شکسته و خطرناک و پوشاندن چاه‌ها و چاله‌های واقع در معابر عمومی و جلوگیری از گذاشتن هر نوع اشیاء در بالکن‌ها و جلو اتاق‌های ساختمان‌های مجاور معابر عمومی که افتادن آنها موجب خطر برای عابرین است و جلوگیری از نصب ناودان‌هایی که باعث زحمت یا خسارت مردم باشد». تبصره‌ی ۷ ماده‌ی ۱۰۰ قانون شهرداری نیز ظرفیت مناسبی دارد تا با نظارت بر ساخت و ساز به کاهش حوادث بعدی کمک نماید در این تبصره می‌خوانیم: «مهندسیین ناظر ساختمانی مکلفند نسبت به عملیات اجرائی ساختمانی که به مسؤولیت آنها احداث می‌شود، از لحاظ انطباق ساختمان با مشخصات مندرج در پروانه و نقشه و محاسبات فنی را گواهی نمایند. هرگاه مهندس ناظر برخلاف واقع





باید اقدامات ایمنی و جلوگیری از ایجاد خسارت به شهروندان را به عمل آورد؛ این امر، هم‌چنین تقویت ایمنی در سطح کارگاه را موجب می‌شود.<sup>۱</sup> به همین ترتیب، پلیس می‌تواند از فعالیت برخی وسایل خطرناک که رعایت ایمنی را نداشته‌اند، جلوگیری کند

گواهی نماید و یا تخلف را به موقع به شهرداری اعلام نکند و موضوع منتهی به طرح در کمیسیون مندرج در تبصره یک ماده صد قانون شهرداری و صدور رأی بر جریمه یا تخریب ساختمان گردد، شهرداری مکلف است مراتب را به نظام معماری و ساختمانی منعکس نماید. شورای انتظامی نظام مذکور موظف است مهندس ناظر را در صورت ثبوت تقصیر برابر قانون نظام معماری و ساختمانی حسب مورد با توجه به اهمیت موضوع به شش ماه تا سه سال محرومیت از کار و در صورتی که مجدداً مرتکب تخلف شود که منجر به صدور رأی تخریب به وسیله کمیسیون ماده صد گردد، به حداکثر مجازات محکوم کند. مراتب محکوم از طرف شورای انتظامی نظام معماری و ساختمانی در پروانه اشتغال درج و در یکی از جراند کثیرالانتشار اعلام شود. شهرداری مکلف است تا صدور رأی محکومیت به محض وقوف از تخلف مهندس ناظر و ارسال پرونده کمیسیون ماده صد به مدت حداکثر ۶ ماهه از خذ گواهی امضاء مهندس ناظر مربوطه برای ساختمان جهت پروانه ساختمان شهرداری خودداری نماید. مأموران شهرداری نیز مکلفند در مورد ساختمان‌ها نظارت نمایند و هرگاه از موارد تخلف بسه موقع جلوگیری نکنند و یا در مورد صدور گواهی انطباق ساختمان با پروانه مرتکب تقصیری شوند، طبق مقررات قانونی به تخلف آنان رسیدگی می‌شود و در صورتی که عمل ارتكابی مهندسین ناظر و مأموران شهرداری واجد جنبه جزائی هم باشد از این جهت نیز قابل تعقیب خواهند بود. در مواردی که شهرداری مکلف به جلوگیری از عملیات ساختمانی است و دستور شهرداری اجرا نشود، می‌تواند با استفاده از مأموران اجرائیات خود و در صورت لزوم مأموران انتظامی برای متوقف ساختن عملیات ساختمانی اقدام نماید.» در ماده ۱۲-۱-۵-۹ مقررات ملی ساختمان می‌خوانیم: «شهرداری و سایر مراجع صدور پروانه ساختمان و همچنین سازمان نظام مهندسی ساختمان موظف به نظارت بر عملکرد مجری و مهندس ناظر می‌باشند. در صورت بروز تخلف باید مراتب به شورای انتظامی نظام مهندسی ساختمان گزارش گردد». در بند «ب» ماده ۲۱ شرایط عمومی پیمان نیز آمده است: «پیمانکار در چارچوب مقررات و دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، مسؤول خسارت‌های وارد شده به شخصی ثالث در محوطه کارگاه است و در هر حال، کارفرما در این مورد هیچ نوع مسئولیتی به عهده ندارد. کارفرما و مهندس مشاور می‌توانند در صورت مشاهده عدم رعایت دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشت کار دستور توقف بخشی از کار را که دارای ایمنی لازم نیست تا برقراری ایمنی طبق دستورالعمل‌های یاد شده صادر نمایند. در این حالت، پیمانکار حق مطالبه خسارت در اثر دستور توقف کار را ندارد. پیمانکار متعهد است که تدابیر لازم را برای جلوگیری از وارد شدن خسارت و آسیب به املاک مجاور اتخاذ نماید و اگر در اثر سهل‌انگاری او خسارتی به املاک و تأسیسات مجاور یا محصول آن‌ها وارد آید، پیمانکار مسئول جبران آن می‌باشد.» در ماده ۱۲-۸-۵-۱ مقررات ملی ساختمان آمده است: «مهندس ناظر نیز موظف به نظارت بر عملیات ساختمانی موضوع بند ۲-۳-۱-۱۲ می‌باشد هرگاه مهندس ناظر در ارتباط با عملیات ساختمانی، مواردی را خلاف این مبحث مشاهده نماید، باید ضمن تذکر کتبی به مجری، مراتب را به مرجع رسمی ساختمان اعلام نماید.»

۱- در زمینه روشنایی در محیط کارگاه و معابر عمومی، مقررات مناسبی تدوین شده است که نظارت مقام‌های عمومی مانند دادگستری را در برخورد با سهل‌انگاری‌های سازمان مربوط ایجاب می‌کند. تجربه‌ی رسیدگی به حوادث ناشی از این سهل‌انگاری‌ها نشان می‌دهد که چنان‌چه در مورد روشنایی محل کار یا نظارت بر پیمان‌کاران اقدام مناسبی به عمل می‌آید، سطح حوادث زیان‌بار کاهش می‌یافت؛ حادثی که کشته شدن شخص تانواع صدمات بدنی را به دنبال دارد. در ماده ۲۱۹ آیین‌نامه‌ی راهنمایی و رانندگی شماره‌ی ۲۰۸۷۳ ت ۲۹۱۶۹ مورخ





و صاحبان آن‌ها را به رعایت مقررات ایمنی الزام کند. برای مثال وسایل حمل بار با جرتقیل از این موارد است که با ممنوعیت تردد یا فعالیت خطرناک آن‌ها زمینه‌ی ایمنی فراهم خواهد آمد. دادن مجوز فعالیت شبانه به برخی کارگاه‌های ساختمانی نیز می‌تواند دستاویزی برای کنترل ایمنی کارگاه و جلوگیری از آسیب‌های روحی و جسمی به مالکان مجاور یا کارگران باشد. نتیجه آن که، با هماهنگی عالی‌ای که در سطح ادارات دولتی و عمومی و تحت نظارت فرمانداری یا استانداری صورت می‌گیرد، می‌توان از این گلوگاه‌ها، استفاده کرده و کارفرما را به رعایت موارد ایمنی الزام نمود.

## ۲-۹. آموزش مستمر نیروی کار

چنان‌چه، کارگران از ضوابط ایمنی آگاه باشند، می‌توانند از زمینه‌های خطر دور شده و به پیش‌گیری از بروز حوادث کمک نمایند.<sup>۱</sup> (اشراقی، ۱۳۵۱، صص ۲۰۴-۲۰۳) برای آموزش کارگران و اعطاء گواهی حرفه‌ای، مقررات مختلفی تصویب شده است؛ تأکید مراجع رسمی بر این مقررات، به ویژه در کارهای خطرناک، قطعاً آثار مناسبی به دنبال خواهد داشت. در ماده‌ی ۹۶ قانون کار، تشکیل اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با اهداف متعدد و از جمله آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران و کارفرمایان پیش‌بینی شده است.<sup>۲</sup> در فصل پنجم این قانون

۸/۴/۱۳۸۴ هیأت وزیران آمده است: «شهرداری‌ها موظفند به منظور افزایش ایمنی عبور و مرور، با همکاری زیرمجموعه‌های وزارت نیرو، برای تأمین روشنایی معابر شهرها اقدام نمایند». در ماده‌ی ۱۴ قانون اصلاح قانون ایمنی راه‌ها و راه‌آهن مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۱ نیز آمده است: «وزارت راه و ترابری مکلف است هنگام ایجاد راه‌های جدید و راه‌آهن، گذرگاه‌های ضروری و مجاری لازم را در نظر گرفته و موجبات ارتباط دو طرف راه احدائی را به نحو مقتضی فراهم کند. وزارت پست و تلگراف و تلفن در مورد فراهم نمودن امکانات ارتباطی و وزارت نیرو در مورد تأمین روشنایی راه‌ها مکلفند حسب اعلام وزارت راه و ترابری و در چهار چوب مقررات موجود اقدام کنند».

۱- و نیز ر.ک: برگزل، درمان، پیشگیری از حوادث، ترجمه‌ی نیک‌آیین جغتایی، دانشگاه علوم بهزیستی، ۱۳۷۷؛ بهزاد فروزانفر، علیرضا عساریان، پروین شفیعی مقدم، مهدی محمدی، رعایت ایمنی و پیش‌گیری حوادث در واحدهای صنعتی:

<http://www.modir.ir/Articles/370.aspx>; Foran V. Workplace Death Decline 2000. Occupational Hazards Penton Media 2001; Vol. 63, N.10, p.23; Anonymous waco. Preventing Constriction Injuries. Occupational Health and Safety 1999; Vol. 68, N, 4, pp.2-7

۲- «به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود ... ج - آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند...»

(آموزش و اشتغال) نیز به مقررات مختلفی در این خصوص اشاره شده است؛ از آن جا که به موجب گزارش بازرسان کار، در بسیاری از حوادث کار، بی احتیاطی کارگران نیز نقش دارد، تقویت آموزش کارگران می‌تواند به پیش‌گیری از این حوادث کمک کند. یکی از راهکارهای مؤثر در این زمینه، استفاده از جایگزین‌های مجازات است که در ادامه به آن اشاره می‌نماییم.

### ۳. راه‌حل‌های پیشگیرانه بعد از حادثه

#### ۳-۱. حرکت به سمت مجازات جایگزین

به رغم آن که حوادث ناشی از کار، در صورت منتهی شدن به صدمه‌ی بدنی، جرم محسوب می‌شوند، به دلیل غیرعمدی بودن و نداشتن سرزنش اخلاقی، اعمال مجازات بر کارفرما، اثر پیش‌گیرانه‌ی قابل توجهی ندارد و به همین دلیل با وجود توسعه‌ی حقوق کار و حقوق مسؤلیت مدنی کارفرما، برخی کشورهای صنعتی به دنبال کیفر کارفرما نبوده و راه‌حل‌های اداری و خسارات تنبیهی را اعمال می‌کنند.<sup>۱</sup> به باور ما، رویه‌ی قضایی باید، علاوه بر استفاده از مجازات مرسوم، به سمت استفاده از مجازات‌های جایگزین حرکت کرده و با تحمیل برخی الزامات مانند ایمن نمودن کارگاه در مدت معین، لزوم آموزش کارگران و معرفی آن‌ها به دوره‌های آموزشی و ارائه‌ی گواهی گذراندن این دوره‌ها، کارفرما را تحت نظارت خود درآورد. با وجود آن که همواره در استفاده از این جایگزین‌ها ممکن است تردید شود، به دلایلی که در این جا فرصت بیان آن‌ها نیست، این راهکارها قانونی و مناسب به نظر می‌رسد.<sup>۲</sup>

۱- در ایالات متحده آمریکا برای اعمال ایمنی بیشتر کارگران، از ضمانت اجرای کیفری، استفاده کمتری می‌شود. از سال ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۶ میلادی تنها چهل و یک پرونده کیفری ثبت شد از این تعداد چهارده پرونده به تعقیب کیفری و ده پرونده به محکومیت منتهی شد. ضمن آن که هیچگاه محکومیت تحمل حبس صادر نشده است؛ یکی از دلایل این امر، هزینه‌های سنگین دعوی کیفری در مقایسه با دعوی مدنی است، به ویژه هنگامی که کارفرما، شخص حقوقی باشد، برای دعوی کیفری، انگیزه‌ای وجود ندارد. ضمن آن که، از نظر بار اثبات دعوی نیز دشواری‌هایی وجود داشته و صرف زمان بسیاری می‌طلبد:

Donald N. Dewees & David Duff & M.J. Trebilcock, op.cit, p.382-383.

۲- برای ملاحظه‌ی برخی از تصمیم‌های قضایی در مورد این مجازات‌ها ر.ک: **گزیده‌ای از موارد تجدیدنظر فوق‌العاده**، معاونت قضایی دادگستری استان تهران، نشر روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، ۱۳۸۱، صص ۱۷۰-۱۵۶

### ۲-۳. تقویت بیمه‌های مسؤولیت و مدیریت آن

در بسیاری از نظام‌های حقوقی جهان، کارفرمایان مکلف به تهیه بیمه مسؤولیت می‌باشند<sup>۱</sup> (Abraham, 2008, p.39) به رغم آن که، برخی مطالعات بیانگر افزایش حوادث در صورت وجود پوشش بیمه‌ای است و به تعبیر برخی نویسندگان، میان بیمه و حوادث دور باطلی، وجود دارد، اهمیت این پدیده به نحوی است که بدون کمک بیمه نمی‌توان مسؤولیت مدنی را به صورت عادلانه اعمال کرد. ترمیم بیماری یا صدمات پس از تحقق حوادث زیان‌بار، اولویت مهمی است که نسبت به کارگران باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین باید برای توسعه بیمه‌ها و تشویق کارفرمایان به اخذ پوشش بیمه‌ای و تنبیه کارفرمایان دارای قصور شدید راهکارهایی در نظر گرفت. (ترشیزی، ۱۳۸۶، صص ۴۹-۵۶) در قانون اصلاح قانون بیمه اجباری... مصوب ۱۳۸۷ و دستورالعمل طرح جامع رفع اطلاع رسیدگی آمده است که پس از تحقق خسارت، بیمه‌گر باید فوری خسارت را پرداخت کند. این امر در حوادث کار ضرورت بیشتری دارد؛ زیرا قشر کارگر از ضعف اقتصادی رنج می‌برد؛ و همواره این امکان وجود دارد که ایشان پس از بروز حادثه، از کار اخراج شده یا قادر به انجام کار نباشند و در نتیجه سطح درآمدشان به شدت کاهش یابد. این امر، بروز اختلاف میان طرفین را افزایش می‌دهد؛ با دخالت بیمه‌گر و پرداخت خسارت، می‌توان کارگر را به وضع پیش از زیان بازگردانده و با درمان سریع‌تر، زمینه‌ی بازگشت وی به کار را فراهم آورد؛ ضمن آن که دعوی نیز با سرعت بیشتری خاتمه می‌یابد.<sup>۲</sup>

1- See: John F. Burton, Terry Thomason, Timothy P. Schimide, **Worker's Compensation: Benefits, Coast And Safety Under Alternative Insurance Arrangements**, W.E. Upjohn Institute For Employment, 2001.

۲- «ما در یک دور باطل قرار داریم؛ توسعه‌ی بیمه‌ی مسؤولیت مدنی، سبب افزایش مسؤولیت شده است و این افزایش، تمام کسانی را که به فعالیت‌های خطرناک دست می‌زنند، به بیمه کردن خود تحریک می‌کند».

"On tourne donc dans un cercle vicieux: le development de l'assurance entraine la multiplication des procès en responsabilité et cette multiplication même, en epouvantant tous ceux dont l'activité risque de causer un dommage les incite à s'assurer" Mazeaud Henri et léon, Mazeaud (Henri, léon, Jean), *Lecons de Droit Civil*, T.I, Introduction à Létude Droit, Montchrestien- E.J.A. Paris, 1991, p.13.

۳- مواد ۱۴ تا ۱۶ قانون اصلاح قانون بیمه اجباری مسؤولیت مدنی دارندگان وسایل نقلیه موتوری زمینی در مقابل شخص ثالث مصوب ۱۳۸۷/۶/۴

۴- برای ملاحظه تأثیر بیمه در حل و فصل دعاوی جزایی و پیشگیری از وقوع جرم ر.ک: خدابخشی، عبدالله، بیمه و حقوق مسؤولیت مدنی، انتشارات روزنامه رسمی، چاپ اول، ۱۳۸۸، صص ۷۶-۶۵

#### ۴. برآمد

با بررسی مقررات مختلفی که در خصوص ایمنی محیط کار و بهداشت آن تصویب شده است، می‌توان به اهمیت حفظ نیروی کار از خطرات و حوادث پی برد. برای تحقق این هدف، ظرفیت‌های بسیاری وجود دارد؛ جبران خسارت کارگران می‌تواند یکی از عوامل بازدارنده‌ای باشد که کارفرما را به پیش‌گیری از حوادث کار ترغیب می‌نماید. در این میان، آن‌چه اهمیت بیشتری دارد، اتخاذ تدابیری است که باید برای پیش‌گیری از تحقق این حوادث اندیشید؛ حقیقت آن است که صرف جبران خسارت، دارویی مناسبی نیست. راهکارهایی که در این نوشتار بیان شد، اهم موارد مربوط به پیش‌گیری از حوادث ناشی از کار می‌باشد که مراجع قضایی و به ویژه دادسراهای عمومی و انقلاب می‌توانند دنبال کرده و با تشکیل کارگروه تخصصی در این زمینه، اهداف مورد نظر را تحقق بخشند.

#### فهرست منابع

- ۱- احمدی، منوچهر؛ جایگاه پیمان‌های دسته‌جمعی کار در قوانین ایران؛ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۳.
- ۲- اشراقی، رحمت‌الله؛ بهداشت شغلی و پیش‌گیری از حوادث کار؛ چاپخانه دانشگاه مشهد، چاپ اول، ۱۳۵۱.
- ۳- باختر، سید احمد؛ مجموعه آراء اصراری دیوان عالی کشور (حقوقی-جزایی)، انتشارات جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۶.
- ۴- برگرل، درمان؛ پیش‌گیری از حوادث؛ ترجمه‌ی نیک‌آیین جغتایی؛ دانشگاه علوم بهزیستی، ۱۳۷۷.
- ۵- ترشیزی، هادی؛ «گزارشی پیرامون راهکارهای مؤثر در ارائه خدمات به مشتریان بیمه‌گذاران زیان‌دیده» در بیمه‌نامه مسؤلیت مدنی کارفرما در مقابل کارکنان؛ ماهنامه‌ی تازه‌های جهان بیمه، سال نهم، شماره‌ی ۱۱۷-۱۱۸، اسفند ۱۳۸۶ و فروردین ۱۳۸۷.
- ۶- خدابخشی، دکتر عبدالله؛ بیمه و حقوق مسؤلیت مدنی؛ انتشارات روزنامه رسمی، چاپ اول، ۱۳۸۸.
- ۷- ژوردن، پاتریس؛ اصول مسؤلیت مدنی؛ ترجمه‌ی مجید ادیب، نشر میزان، چاپ اول،

۱۳۸۲.

- ۸- فاتحی ابرقوئی، علی، نقش پیمان‌های دسته‌جمعی در تحول حقوق کار؛ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ۱۳۸۰.
- ۹- کرمانی، داود؛ منتجبی، افشین؛ «تأثیر تیم کاری ایمنی بر کاهش حوادث شغلی»؛ ماهنامه‌ی تدبیر، سال بیستم، شماره‌ی ۲۰۴، اردیبهشت ۱۳۸۸.
- ۱۰- گزیده‌ای از موارد تجدیدنظر فوق‌العاده؛ معاونت قضایی دادگستری استان تهران، نشر روزنامه جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، ۱۳۸۱.
- ۱۱- لزوم رعایت اصول حفاظت و بهداشت کار در معادن زغال سنگ، مجله کار و جامعه، شماره ۶۹ و ۷۰، فروردین ۱۳۸۴.
- ۱۲- مرکز ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کانادا؛ پیش‌گیری و کنترل خطرات بازرسی‌های مؤثر محیط کار؛ ترجمه‌ی رؤیا نوربارانی و لیلا حسینی، مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۵۸، بهمن ۱۳۸۳.
- ۱۳- میرزایی، رضا و رحیمی، فرشاد؛ استفاده ایمن از وسایل و تجهیزات کار؛ مجله کار و جامعه، شماره ۶۳، تیرماه ۱۳۸۴.
- ۱۴- نظری، شهناز؛ حسینی، لیلا؛ شناسایی و ارزیابی خطرات محیط کار؛ مجله کار و اجتماع، شماره ۵۷، دی ماه ۱۳۸۳.
- ۱۵- نوربارانی، رؤیا و حسینی، لیلا؛ «رهنمودهایی جهت تدوین خط‌مشی ایمنی بهداشت شغلی»؛ مجله‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۶۹ و ۷۰، فروردین ۱۳۸۴.

16- Abraham, Kenneth S, **The Libility Century: Insurance and Tort Law From The Progressive Era to 9/11**, Harvard University Press, 2008

17- Anonymous waco. **Preventing Constraction Injuries. Occupational Health and Safety**, Vol. 68, N.4, 1999.

18- Ashfoid, Nicholas Askounes; **Crisis in The Workplace: Occupational Disease And Injury: A Report** The Ford Foundation, MIT Press, 1977.

19- Bronstein, Jamie L., **Caught in The Machinery Workplace Accidents and Injured Workers in Nineteen-Century in Britain**, Stanford University Press, 2008.

- 20- Burch, Richard J., **A Practitioner's Guide To Joint Employer Liability Under FLSA**, Houston Business And Tax Law Journal, Vol. II, 2002. 31. Robert P. Gagnon, *Droit du Travail*, Presses De L'université Leval, 2eme édition, 1991.
- 21- Burton, John F., Thomason, Terry; Schimide, Timothy P., **Worker's Compensation: Benefits, Coast And Safety Under Alternative Insurance Arrangements**, W.E. Upjohn Institute For Employment, 2001.
- 22- Camerlynck, G.H. **Traité de Droit Travail**, T.I, 2eme édition, Paris, Dalloz, 1984.
- 23- Cavico, Frank J., **The Tort of Intentional Infliction of motional Distress in The Private Employment Sector**, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 21, 2003.
- 24- Dalton, A.J.P. **Safety, Health and Environmental Hazard at The Workplace**, Cassell, London, 1998, McBride, Nicholas J.; Bagshaw, Roderic, **Tort Law**, Pearson Education, 2001.
- 25- Dewees, Donald N.; Duff, David; Trebilcock, M.J., **Exploring The Domain of Accident Law**, Oxford University Press, 1995.
- 26- Dobbs, Dan B., **The Law of Torts**, St. Paul, Minn: West Group, 2000.
- 27- Florin, Marie-Paule; Moussa, Tony; Ollier, Christian; **Les Obligations et La Responsabilité Juridique de L'infirmière**, Thoiry: Éd. Heures de France, 1999.
- 28- Foran V. Workplace Death Decline 2000. Occupational Hazards Penton Media, Vol.63, N.10, 2001.
- 29- Gagnon, Robert P., *Droit du Travail*, Presses De L'université Leval, 2eme édition, 1991.
- 30- Godard, Oliver; **La Question De La Precaution En Miliex Professionnel**, Les Ulis: EDP Science, 2005.
- 31- Grundmann, Stefan; Mazeaud, Denis, **General Clauses**

**And Standards in European Contract Law, Comparative Law, Ec Law And Contract Law Codification**, Kluwer Law International, 2005.

32- Hartkamp, Arthur S.; Van Bar, Christian, **Toward a European Civil Code**, Kluwer Law International, 2004.

33- <http://irimlsa.ir/FixInfo/markaztahghighat/pages/pages/projects/struc-project.pdf>

34- <http://www.modir.ir/Articles/370.aspx>.

35- Koziol, Helmut; Steininger, Barbara C., **European Tort Law 2004**, Springer, New York, 2005.

36- Magnus, Ulrich; Casals, Miguel Martin; Van Boom, W.H., **Unification Of Tort Law**, Kluwer Law International, New York, 2003.

37- Mazeaud, Henri et léon, Mazeaud (Henri, léon, Jean), **Leçons de Droit Civil**, T.I, Introduction à L'étude Droit, Montchrestien-E.J.A. Paris, 1991.

38- McBride Nicholas J.; Bagshaw Roderic, **Tort Law**, Pearson Education, 2001.

39- Prosser, Wikkiam Lioyd, **Prosser And Keeton on The Law of Torts**, 5th edition, St. Paul, Minn: West Paul. Co, 1988.

40- Reitz, Anders Etgen, **Labor And Employment Law in The New Eu Member And Candidates States**, American Bar Association, 2007.

41- Ridly, John R.; Channing, John, **Safety at Work**, Elsevier Science & Technology Book, Sixth edition, 2003.

42- Wheeler, Hoyt N.; Rojet, Jacques, **Workplace Justice: Employment Obligations in International Perspective**, University of South Carolina Press, 1992.

43- Zennaki, Dalila; Saintourres, Bernard, **L'obligation De Sécurité**, Presses Uiversitaire de Bordeaux, 2004



پروفیسر شکارہ گل علم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی