



## Pathology of Workers Supporting Laws in Hard and Harmful Jobs in Iranian Labour Law

**Fatemeh Azim Pour\***

Master of International Law, Payame Noor  
University of Tehran, Tehran  
azimpourfatemeh@yahoo.com

**Hassan Khosravi**

Associate Professor, Payame Noor  
University of Tehran, Tehran  
Hkh.be82@yahoo.com

**Afshin Jafari**

Assistant Professor, Payame Noor  
University, Tehran  
jafariafshin@yahoo.com

### Abstract

With the beginning of the Industrial Revolution, Labour law entered a new arena, an area with new features that reflects the efforts of the International Labour Organization to introduce the minimum requirements of labour rights in support of workers, especially in hard and harmful jobs. The conventions and criteria introduced by this organization and the obligation of communities and countries to adhere to and implement them, further clarify the purpose of labour rights protection. But the achievement of these goals requires the existence of an institution or the establishment of oversight over the implementation of laws and regulations. Therefore, the International Labour Organization established the labour inspection system, which is one of the most important parts of the labour law system. The present study has used a descriptive-analytical method with the aim of pathology and expression of strategies to protect workers in hard and harmful jobs in Iranian labour law to examine some conventions and indicators of the International Labour Organization in this regard.

**Keywords:** hard and harmful jobs, international labour organization, convention, labour law

\* Corresponding Author: azimpourfatemeh@yahoo.com

The present article is taken from the author's thesis entitled Guaranteeing the rights of citizens in difficult and harmful jobs with an emphasis on the decisions of the Administrative Court of Justice.

## آسیب شناسی قوانین حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان آور در حقوق کار ایران

دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق بین الملل، دانشگاه پیام نور تهران، تهران  
azimpourfatemeh@yahoo.com

فاطمه عظیم پور\*

دانشیار بخش حقوق دانشگاه پیام نور تهران، تهران  
Hkh.be82@yahoo.com

حسن خسروی

استادیار بخش حقوق دانشگاه پیام نور تهران، تهران  
jafariarfshin@yahoo.com

افشین جعفری

### چکیده

با آغاز انقلاب صنعتی، حقوق کار، پا به عرصه‌ی جدیدی گذاشت. عرصه‌ای برخوردار از ویژگی‌های نو که نشان دهنده‌ی تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار به منظور معرفی حداقل‌هایی از الزامات حقوق کار در حمایت از کارگران به ویژه در مشاغل سخت و زیان آور بوده است. مقاله‌نامه‌ها و شاخص‌های معرفی شده از سوی این سازمان و الزام جوامع و کشورها به پایبندی و اجرای آن‌ها، هدف حمایتی حقوق کار را بیش از پیش روشن می‌سازد. اما لازمه‌ی دستیابی به این اهداف وجود نهاد یا تأسیس مرکز نظارتی بر اجرای قوانین و مقررات است. لذا سازمان بین‌المللی کار، نظام بازرسی کار را که یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام حقوقی کار است ایجاد نمود. پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی با هدف آسیب شناسی و بیان راهبردهای حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان آور در حقوق کار ایران به بررسی برخی مقاله‌نامه و شاخص‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با این موضوع پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار، مشاغل سخت و زیان آور، مقاله‌نامه.

\* نویسنده مسئول: azimpourfatemeh@yahoo.com

مقاله‌ی حاضر برگرفته از پایان‌نامه نگارنده با عنوان تضمین حقوق شهروندان در مشاغل سخت و زیان آور با تأکید بر آرای دیوان عدالت اداری است.

## مقدمه

خطر همواره همچون سایه‌ای، زندگی و سلامت انسان را دنبال می‌کند. آن‌گونه که به کرات آثار سوء آن و وقوع حوادث گوناگون در سیر تحول حیات بشری مشاهده می‌شود. حادثه یک واکنش، رویداد خارجی و طبیعی است که به صورت غیرقابل پیش‌بینی و در مکان و زمان خاصی اتفاق می‌افتد و هیچ‌گونه عمد و قصد قبلی در وقوع آن وجود ندارد و معمولاً اثرات ناگوار و گاه غیرقابل جبرانی را به جای می‌گذارد.

در این میان حوادث کار، آمار قابل توجهی را در لیست حوادث جهانی به خود اختصاص داده است. با صنعتی شدن جوامع و تغییر محیط و فضای کار نیروی انسانی و روند رو به افزایش استفاده از ماشین آلات و ابزار صنعتی، حوادث به ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور بیش از پیش، زندگی، سلامت و امنیت نیروی کار را به مخاطره انداخته است.

در منشور انجمن پیشگیری از حوادث کار فرانسه در سال ۱۸۶۷ آمده است «صاحب کارخانه وظیفه دارد به شرایط جسمی و روحی کارگران توجه نماید. این الزام کاملاً اخلاقی است و باید بر هرگونه منافع و ملاحظات مقدم شود.»

با توجه به این مهم که در جوامع پیش‌رو، رشد و بالندگی مرهون تلاش‌های نیروی انسانی است و بخش قابل ملاحظه‌ای از این ظرفیت را قشر کارگر (کننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و مزد می‌گیرد، که در مقابل کارفرما قرار دارد (عمید، ۱۳۸۰: ۵۴). در واقع کارگران به عنوان آخرین حلقه در چرخه‌ی اقتصادی و صنعتی وظیفه‌ی تولید محصول را بر عهده دارند و با توجه به اهمیت موضوع حمایت از این قشر آسیب‌پذیر، در مطالعه‌ی حاضر به آسیب‌شناسی حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته و شاخص‌ها و مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را در این خصوص مورد بررسی قرار خواهیم داد.

سؤال اساسی و اصلی که نوشته‌ی پیش‌رو در صدد پاسخگویی به آن است عبارت از این‌که قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران در حوزه‌ی حقوق کار، چه تضمینی در مورد حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور داشته و چه آسیب‌ها و موانعی اجرای این قوانین را تهدید می‌کند؟

در پاسخ به سؤال فوق این فرضیه ارائه می‌شود که در سیر تحول حقوق کار ایران، سعی شده است روز به روز حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر برجسته‌تر شود و تضمین قانونی در این خصوص روند رو به رشدی داشته است. ولی با این وجود هنوز موانع جدی بر سر راه اجرای قوانین برای رسیدن به وضعیت مطلوب وجود دارد که نیاز به آسیب‌شناسی و بررسی و مطالعات گسترده دارد.

در این مقاله سعی شده که با بهره‌گیری از منابع گوناگون از جمله، کتب، نظرات اندیشمندان حقوق کار، پایان‌نامه‌ها و مقالاتی که مرتبط با عنوان موضوع و منابع معتبر اینترنتی و کتابخانه‌ای موجود، بر غنای مطلب افزوده گردد.

## ۱- بررسی و آسیب شناسی

از آنجا که کارگران بخش اعظم جامعه را تشکیل می‌دهند و به واسطه شرایط نامناسب کاری و معیشتی خود از قشر ضعیف جامعه محسوب می‌شوند، دولت ملکف و موظف است طبق قانون اساسی از قشر ضعیف در مقابل قشر قوی حمایت کند؛ چرا که طبیعت کارفرمایان این گونه است که یا مایل به عقد قرارداد با کارگر مطابق قانون نیستند و یا حقوق و مزایای کارگر را هنگام انعقاد قرارداد با توجه به سلیقه و منافع خودشان تعریف و تعیین می‌کنند و از حداقل دستمزدی که دولت هر ساله برای کارگران تعیین می‌کند نیز تبعیت نمی‌کنند، به ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور که فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند که از آن جمله می‌توان به مواردی همچون تعویض مکرر شغل و محل کار (افزایش نقل و انتقالات)، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تاثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به ارباب رجوع، رکود و تاخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری اشاره نمود. بنابراین، اگرچه دولت خود به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما در کشور محسوب می‌شود، اما به عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تصمیم‌گیر و توزیع‌کننده امکانات و شرایط عادلانه در میان سایر اقشار جامعه، وظیفه دارد با پابندی به مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و پیگیری و نظارت بر اجرای آن‌ها و با در نظر گرفتن کلیه شاخص‌های کار شایسته، ضمانت اجرایی قوانین مرتبط با کار و اراده حاکمیت کارگر را در انعقاد قرارداد برای حمایت از جامعه‌ی کارگری در قالب دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی، تدوین و ابلاغ کند تا زمینه‌ی سوء استفاده کارفرمایان از نیروی کار برچیده شود و امنیت شغلی، جسمانی و روحی کارگران به ویژه در مشاغل پرخطر و سخت و زیان‌آور بیش‌از پیش در معرض تهدید و آسیب قرار نگیرد.

سازمان بین‌المللی کار، یکی از آژانس‌های تخصصی سازمان ملل متحد است که برای ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته شده بین‌المللی در زمینه‌ی کار فعالیت می‌نماید. سازمان در پایان جنگ جهانی اول و بر اساس معاهده‌ی صلح ۱۹۱۹ ورسای که بوجود آورنده جامعه‌ی ملل نیز بود تأسیس شد و با جنگ دوم جهانی از بین نرفت بلکه اولین آژانس تخصصی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۶ گردید. این سازمان ملاک‌های جهانی کار را در چهارچوب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردهای موصوف است معین می‌کند.

طرح مفهوم کار شایسته در ۱۹۹۹ از سوی دبیرکل سازمان بین‌المللی کار، حقوق کار را وارد عرصه‌ی جدیدی نمود. وی کار شایسته را به عنوان «فرصت‌هایی برای زنان و مردان جهت به دست آوردن حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و وقار انسانی» تعریف کرد (هرندی، ۱۳۹۸: ۳۸). در این تعریف شش بُعد مختلف قابل تفکیک است که عبارتند از: ۱- توانایی افراد در یافتن و حفظ کاری که خواهان آن هستند. ۲- انجام کار بدون وجود اجبار ۳- توانایی کار برای تأمین معاش قابل قبول برای فرد و خانواده تحت تکفل وی ۴- وجود رفتار و فرصت‌های یکسان و بدون تبعیض در کار ۵- احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمان بازنشستگی، از کار افتادگی یا حوادث شغلی ۶- حفظ شأن و وقار انسانی شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری برای تعیین شرایط کاری خود (همان: ۳۸).

پهنه‌ای برخوردار از هر دو ویژگی استمرار و نوآوری که بازتاب اصرار سازمان بر حداقل‌هایی از باید‌های حقوق کار است. کار شایسته به عنوان نقطه‌ی تمرکز و اشتراک چهار هدف راهبردی، اول ارتقای حقوق بنیادین کار شامل: ۱- لغو کار اجباری ۲- آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل ۳- تساوی مزد و منع تبعیض ۴- حداقل سن کار و محو بدترین اشکال کار کودک. دو: اشتغال سه: حمایت اجتماعی چهار گفتگوی اجتماعی؛ گفت‌وگوهای جدیدی برای تغییر الگوی حقوق کار است (ابدی، ۱۳۹۲).

این نوشتار با پرهیز از تحلیل مواردی که در حقوق ایران رعایت شده و نظام حقوق داخلی، به آسیب‌شناسی مشاغل سخت و زیان آور با تأکید بر شاخصه‌های سازمان بین‌المللی کار و کار شایسته می‌پردازد.

## ۲- مشاغل سخت و زیان آور

حوادث و بیماری‌های ناشی از کار در مشاغل سخت و زیان‌آور یکی از تهدیدات عمده‌ی حیات بشریت می‌باشد. همزمان با پیدایش انقلاب صنعتی و گسترش علم و فناوری و رواج مخاطرات جدید، توجه به مسئله‌ی ایمنی و بهداشت کار از سوی سازمان‌های بین‌المللی و متخصصان اهمیت فزاینده‌ای یافته و پیش‌گیری از حوادث به موضوعی محوری در ارتقای سلامت و گسترش برنامه‌های ایمنی و بهداشت کار تبدیل شده است.

منظور از مشاغل سخت و زیان‌آور آن دسته کارهایی است که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده، تنش‌ها و صدمات جسمی و روانی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی در فرد ایجاد می‌شود که نتیجه‌ی آن بروز بیماری‌های شغلی و عوارض ناشی از چنین کارهایی است.

کاهش شنوایی، ضعف بینایی، آسیب‌های جسمی و حرکتی، ایجاد مشکلات تنفسی، قلبی و عروقی، فشارهای روانی و عصبی و مسائلی از این دست از جمله پیامدها و آسیب‌های جسمی و روحی است که ممکن است حتی با گذشت چند سال پس از بازنشستگی در افراد بروز کند، از آن گذشته سر و کار داشتن افراد با مواد خطرناک شیمیایی، مواد رادیواکتیو و مشاغل دارای سر و صدا و آلاینده‌ی زیاد نیز آنان را در ردیف مشاغل سخت و زیان آور قرار می‌دهد.

مشاغل سخت و زیان‌آور به دو دسته تقسیم می‌شوند: نخست مشاغلی که ذاتاً جزو مشاغل سخت و زیان آور نیستند به عبارتی مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آوری با ماهیت آن شغل وابستگی دارد اما با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر مناسب از سوی کارفرما، می‌توان سختی و زیان‌آوری آن‌ها را حذف کرد مثل تراشکاری و جوشکاری، در این گروه کارفرمایان کارگاه‌های دایر مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا، حسب مورد نسبت به سالم سازی، کاهش آلاینده‌ها، ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام کنند.

دوم مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آورند و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی از سوی کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری کاهش یافته اما همچنان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌شود مثل غواصی و کار در معادن. در تطبیق و تشخیص این مشاغل گروه توسط کمیته‌های استانی ماهیت شغل و عدم امکان رفع صفت سخت و زیان‌آوری ملاک عمل است، یعنی تماس و یا کار مستمر در گروه‌های مورد نظر ملاک بوده لذا مشاغل مدیریتی، سرپرستی، پشتیبانی، خدماتی، اداری، کارشناسی، نظارتی و نظایر آن‌ها که استمرار فعالیت فرد در خارج از محل فعالیت است، از شمول گروه مذکور خارج است. به طور مثال کار در معادن صرفاً کارکنانی که مستقیماً در معادن مشغول فعالیت هستند مشمول این گروه خواهند بود و اشخاصی که به دلیل ماهیت شغل به طور محدود و یا به دلیل سرکشی به طور موقت یا ساعتی به این مکان‌ها مراجعه می‌کنند مشمول این ضوابط نخواهند بود. این مشاغل در زیر آورده شده است:

براساس تشخیص کمیته‌ی ماده ۱۸ سازمان تأمین اجتماعی کارهای سخت و زیان‌آور و پرخطر به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- معادن: کار در اعم از تحت‌الارضی یا سطح‌الارضی که ایجاب می‌کند کارگر در تونل‌ها و راه‌روهای سرپوشیده به استخراج بپردازد.
- ۲- کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هرگونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل‌ها، راه‌روها یا میله‌های معدن انجام وظیفه کند.
- ۳- مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ‌پاشی.
- ۴- کار در حفر قنوت، چاه‌ها، فاضلاب‌ها، تونل‌های زیر زمینی و مخازن سربسته.
- ۵- تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌ها تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره‌های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره‌های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان‌آور متصاعد از کوره باشد.
- ۶- کارگری که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاه‌های دباغی، سالامبورسازی و روده پاک کنی اشتغال دارد و کار مستمر در گندآبروها (جمع‌آوری، حمل و دفن و بازیافت زباله به صورت غیرمکانیزه).
- ۷- اشتغال در واحدهای دامداری و مزرعه (کارگری که مستمراً به امر جمع‌آوری و انتقال، انبار کردن کود (نظافت مستمر طویله، اصطبل، سالن‌های پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارد).
- ۸- کار در امور سمپاشی باغ‌ها و اشجار و مزارع و ضدعفونی اماکن و طویله‌ها و آشیانه‌های مرغداری در زمان سمپاشی.
- ۹- کارگری که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره‌کش‌ها در زمان انجام کار اشتغال دارد.
- ۱۰- کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع (کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از ۵ متر از سطح مبنا روی دکل‌ها، اتاقک‌های متحرک، داربست‌ها و اسکلت‌ها).
- ۱۱- کار در محل‌های با فشار محیطی غیرمعمول از قبیل غواصی.

- ۱۲- کار مداوم روی خطوط و پست‌های انتقال برق، کار مداوم روی خطوط و پست‌های انتقال برق با فشار شصت و سه کیلوولت و بالاتر.
- ۱۳- کار مستمر در محیط‌هایی با فشار صوتی بسیار بالا که امکان کنترل یا حذف آن در محیط با حفاظت از دستگاه شنوایی با وسایل حفاظت فردی امکان‌پذیر نیست.
- ۱۴- کار با وسایل دارای ارتعاش که با وجود رعایت مقررات حفاظت فنی و ایمنی در حد غیرمعمول باشد و برای سلامتی کارگر زیان آور باشد.

## ۲-۱- طبقه‌بندی مشاغل بر اساس خطرات ناشی از نوع شغل

احتمال جرح، نقص عضو، از کارافتادگی یا فوت شخص به چند عامل به ویژه نوع شغل او بستگی دارد. طبق آمار حوادث شغلی، این احتمال برای شغل‌های مختلف یکسان نیست و به نوع شغل و شرایط کاری کارگر و محیط کاری او وابسته است. بنابراین مشاغل مختلف از نظر فراوانی و شدت خطر، وقوع فوت یا آسیب بدنی ناشی از حادثه به ۵ طبقه دسته‌بندی شده‌اند.

- ۱- طبقه یک: این طبقه شامل اشخاصی می‌گردد که در فعالیت‌های روزمره خود در با حداقل خطر متصوره رو به رو می‌باشند از قبیل کارکنان اداری و دفتری و افرادی که صرفاً در دفتر کار خود، به عرضه خدمات می‌پردازند.
  - ۲- طبقه دو: این طبقه شامل اشخاص می‌گردد که در فعالیت‌های روزمره خود در مقایسه با اشخاص موضوع طبقه یک با خطرات به نسبت بیشتری روبه‌رو هستند و معمولاً علاوه بر استفاده از نیروی کاری با دست‌شان کار می‌کنند. لیکن کار آن‌ها با ماشین آلات صنعتی نخواهد بود از قبیل دندان پزشکان، مهندسین ناظر، بازاریاب‌ها، دوزندگان و انبارداران.
  - ۳- طبقه سه: این طبقه شامل اشخاصی می‌گردد که متخصص یا نیمه متخصص می‌باشند و اکثر آن‌ها معمولاً با ماشین و ادوات صنعتی کار می‌کنند از قبیل کشاورزان، رانندگان و کارکنان ساختمانی.
  - ۴- طبقه چهار: این طبقه شامل اشخاصی می‌گردد که با ماشین و ادوات صنعتی پر خطر کار می‌کنند و یا نوع کار آن‌ها پر خطر می‌باشد. کارگران غیر ماهر صنعتی که به کارهای مختلف گمارده شده و با خطرات متعدد روبه‌رو هستند نیز در این طبقه قرار دارند از قبیل پرس کار فلز، دکل‌بند، کارکنان اتفاقات برق، مأمورین آتش نشانی، رفتگر و بارانداز.
  - ۵- طبقه پنج: این طبقه شامل اشخاصی می‌گردد که در فعالیت روزمره‌ی خود با بیشترین خطرات مواجه هستند از قبیل خلبانان آزمایشی و کارگران معادن زیرزمینی.
- با توجه به آنچه در بالا در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور بدان اشاره شد خطرات جسمی و روانی که در اثر اشتغال مداوم به وجود می‌آید و گاه منجر به جرح، نقص عضو، از کار افتادگی یا فوت شخص از مهم‌ترین مسائلی است که این مشاغل را در زمره‌ی مشاغل پرخطر نیز قرار داده است.
- حادثه از لحاظ قانون تأمین اجتماعی اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تاثیر عامل یا عوامل خارجی رخ می‌دهد و موجب صدماتی به جسم یا روان بیمه شده می‌گردد. بدین ترتیب هر اتفاقی را نمی‌توان حادثه تلقی نمود مگر دارای ویژگی چهارگانه زیر باشد:

- ۱- اتفاق قابل پیش‌بینی نباشد.

۲- وقوع آن ناگهانی باشد.

۳- متأثر از عامل و عوامل خارجی باشد.

۴- باعث وارد آمدن صدمه به جسم و روان فرد گردد.

این حوادث ناشی از کار برای کارگران، کارفرمایان، سازمان‌های بیمه‌گر و جامعه، عوارض مختلفی به دنبال دارد. این عوارض حوادث ناشی از کار برای کارگران سبب درد و رنج ناشی از آسیب جسمی، احتمال معلولیت، عدم توانایی در انجام کار سابق، اثر روانی ناشی از محدودیت شغلی و کاهش حقوق کارگر می‌شود. در صورت معلولیت و مرگ کارگر، آثار مذکور شدیدتر می‌شود. در ضمن کاهش درآمد، مشکلات را افزایش می‌دهد.

از دیگر مسائل مهم که در دهه‌های اخیر در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور مورد توجه قرار گرفته و مطالعه‌ی پیامدهای آن رو به گسترش است. موضوع استرس شغلی ایجاد شده در این گونه مشاغل و تأثیر مستقیم آن بر بروز بیماری‌های روان تنی از قبیل فشار خون و مشکلات گوارشی است. استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد بر اثر اشتغال به کاری سخت درگیر آن می‌شود و از تأثیر متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید.

فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های مختلف است که به صورت علائم جسمی (سردرد، زخم معده) و علائم روانی (افسردگی، خشم) و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (Russel & others, 1987: 269-274).

در این میان برخورداری از حمایت‌های اجتماعی کافی، اجرای کامل قوانین عادلانه و توجه به شرایط اقتصادی کارگران در مشاغل سخت و بعضاً پرخطر می‌تواند آثار منفی استرس را به صورت چشمگیری کاهش دهد.

سازمان بین‌المللی کار برای ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته شده بین‌المللی در زمینه کار فعالیت می‌نماید. این سازمان ملاک‌های جهانی کار را در چهارچوب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی معین می‌کند. ۸ مورد از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار جنبه حقوق بشری دارند و بنیادین می‌باشند که حتی اگر کشوری به آن‌ها ملحق نشده باشند ملزم به اجرای آن‌ها می‌باشند.

کشور ما برای مدتی، عضو هیئت رئیسه و نماینده آسیا و اقیانوسیه در سازمان بین‌المللی کار بر همین اساس، برخی از مقاله‌نامه‌هایی را که سازمان جهانی کار برای حمایت از نیروی کار در نظر گرفته، پذیرفته است، اما متأسفانه در بیشتر موارد در حد پذیرش باقی مانده و در کشور ضمانت اجرایی ندارد. ایران به عنوان عضوی از اعضای سازمان بین‌المللی کار ۱۴ مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار را پذیرفته که از مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین ۵ مورد را پذیرفته است.

۲-۲- مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که کشور جمهوری اسلامی ایران به آن‌ها ملحق شده

است

مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> ۸ مقاله‌نامه، شماره ۲۹ با عنوان کار اجباری، مقاله‌نامه شماره ۸۷ با عنوان آزادی انجمن و حق تشکل، مقاله‌نامه شماره ۹۸ با عنوان حق تشکیل سازمان و مذاکره جمعی، مقاله‌نامه



شماره ۱۰۰ با عنوان تساوی مزد، مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ با عنوان لغو کار اجباری، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان منع تبعیض در اشتغال و حرفه، مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ با عنوان حداقل سن کار و مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ با عنوان ممنوعیت کار کودک را در بر می‌گیرد. ایران از ۸ مقاله‌نامه تاکنون به ۵ مقاله‌نامه بنیادین (به شرح جدول ذیل) پیوسته است. لازم به ذکر است که اگر چه ایران به ۳ مقاله‌نامه بنیادین ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ پیوسته است اما مکلف به اجرای آن‌ها در قالب مقررات ملی حسب اعلامیه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

ردیف	عنوان مقاله نامه	شماره	تاریخ تصویب	مقاله نامه‌های بنیادین	تاریخ الحاق ایران
۱	مقاله نامه کار اجباری	۲۹	۲۸ ژوئن ۱۹۳۰	*	۱۹ مارس ۱۹۵۷ (برابر با ۲۸ اسفند ۱۳۴۵)
۲	مقاله نامه الغای مقررات کیفی در مورد تخلفات ناشی از قرار داد استخدام کارگران بومی	۱۰۴	۲۱ ژوئن ۱۹۵۵		۲۵ ژانویه ۱۹۵۹ (برابر با ۵ بهمن ۱۳۳۷)
۳	مقاله نامه لغو کار اجباری	۱۰۵	۱۵ ژوئن ۱۹۵۷	*	۲۸ دسامبر ۱۹۵۸ (برابر با ۷ دی ماه ۱۳۳۷)
۴	مقاله نامه منع تبعیض در استخدام و اشتغال	۱۱۱	۲۵ ژوئن ۱۹۵۸	*	۷ مه ۱۹۶۴ (برابر با ۱۷ اردیبهشت ۱۳۴۳)
۵	مقاله نامه تعطیل هفتگی در بازرگانی و خدمات	۱۰۶	۲۶ ژوئن ۱۹۵۷		۱۹ نوامبر ۱۹۶۷ (برابر با ۲۸ آبان ماه ۱۳۴۶)
۶	مقاله اسناد هویت دریانوردان	۱۰۸	۱۳ مه ۱۹۵۸		۱۵ دسامبر ۱۹۶۶ (برابر با ۲۴ آذرماه ۱۳۴۵)
۷	مقاله نامه تعطیل هفتگی در مؤسسات صنعتی	۱۴	سال ۱۹۲۱		۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (برابر با ۲۶ بهمن ماه ۱۳۵۰)
۸	مقاله نامه تساوی رفتار بین کارگران داخلی و خارجی در مورد جبران خسارات ناشی از حوادث کار	۱۹	۵ ژوئن ۱۹۲۵		۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (برابر با ۲۶ بهمن ماه ۱۳۵۰)
۹	مقاله نامه حمایت از مزد	۹۵	اول ژوئیه ۱۹۴۹		۸ مه ۱۹۷۲ (برابر با ۸ اردیبهشت ۱۳۵۱)
۱۰	مقاله نامه برابری مزد کارگران زن و کارگران مرد در مقابل کار هم ارزش	۱۰۰	۲۹ ژوئن ۱۹۵۱	*	۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (برابر با ۲۶ بهمن ۱۳۵۰)
۱۱	مقاله نامه سیاست اشتغال	۱۲۲	۹ ژوئیه ۱۹۶۴		۱۵ فوریه ۱۹۷۲ (برابر با ۲۶ بهمن ماه ۱۳۵۰)
۱۲	مقاله نامه بدترین اشکال کار کودک	۱۸۲	اول ژوئن ۱۹۹۹	*	۸ مه ۲۰۰۲ (برابر با ۱۸ اردیبهشت ۱۳۸۳)
۱۳	مقاله نامه توسعه منابع انسانی	۱۴۲	۴ ژوئن ۱۹۷۵		۱۹ مارس ۲۰۰۷ (برابر با ۲۸ اسفند ۱۳۸۵)
۱۴	مقاله نامه کار دریایی	-	۷ فوریه ۲۰۰۶		۱۱ ژوئن ۲۰۱۴ (برابر با ۲۱ خرداد ماه ۱۳۹۴)

به طور مثال، مقاله‌نامه‌ی ۹۸ سازمان بین‌المللی کار حق تشکل و مذاکره جمعی را برای کارگران در نظر گرفته که کشور ما نیز این مقوله را پذیرفته اما مراحل تصویب آن در مجلس و به تبع آن اجرایی شدنش را طی نکرده است و این مقوله بلا تکلیف مانده است. در واقع می‌توان گفت پذیرش این نوع مقوله‌ها از سوی دولت، بیشتر به عنوان یک ابزار تبلیغاتی و حرکت نمایشی برای حضور در اجلاس‌های جهانی کار است. شاید به ظاهر این گونه به نظر می‌رسد که ما در حال حرکت به سمت ایجاد امنیت شغلی و دفاع از حقوق کارگر هستیم، اما آنچه در عمل دیده می‌شود، تا انجام تعهدات کامل نسبت به اجرای این مقوله‌نامه‌ها و حتی قوانین جاری کشور فاصله قابل تأملی دارد.

در مثالی دیگر همانطور که پیش از این اشاره شد علاوه بر حقوق بنیادین کار سه مولفه‌ی دیگر وجود دارد که شرط تحقق کار شایسته است: اشتغال مولد (درمقابل شغل‌های کاذب)، حمایت اجتماعی (سال ۸۳ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی تصویب شده که در آن توجه بسیار خوبی به حمایت‌های اجتماعی شده است) و گفت‌وگوی اجتماعی. از زمان تصویب ماده‌ی ۱۰۱ قانون برنامه‌ی چهارم توسعه اقداماتی برای تدوین سند کار شایسته با توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور شده اما هنوز به نتیجه نرسیده است.

منشور سازمان بین‌المللی کار در ابتدای خود چنین آورده است: دنیا و صلح پایدار در آن، تنها زمانی می‌تواند ماندگار باشد که بر عدالت اجتماعی پایه گذاری شده باشد.

هم اکنون بشر پا به مرحله‌ای به مراتب مهم‌تر و خطیرتر و در یک عبارت بهتر مرحله مرفقی‌تر از مرحله آزادی گذاشته است. در دوره لیبرالیسم آنچه مهم بود تنها آزادی بشر بود ولی هم اکنون بشر آماده می‌شود تا پا به مرحله‌ای فراتر بگذارد، مرحله‌ای که در آن عدالت جای آزادی را می‌گیرد. واژه‌ای پربار که در خود معنی آزادی را به نحوی مرفقی‌تر و جامع‌تر جای داده است. به علاوه این که عدالت تنها در چارچوب آزادی خلاصه نمی‌شود. سازمان بین‌المللی کار هم اکنون آماده می‌شود تا در قرن ۲۱ نه تنها بر تأمین اقتصادی کارگران پای فشارد بلکه تأمین اجتماعی آن‌ها را به عنوان اصلی مسلم و حیاتی مدنظر قرار دهد چرا که تأمین اجتماعی کارگر باعث حفظ کرامت انسانی او شده و در نهایت حتی می‌تواند باعث افزایش راندمان کاری او نیز بشود (دهقان، ۱۳۹۰: ۳۱).

هدف اصلی در تدوین مقاله‌نامه حمایت از کارگران و افراد تحت تکفل آن‌ها در صورت بروز حوادث ناشی از کار می‌باشد که در این صورت باید مزایا و امتیازات متعلق به کارگر بدون هیچ تبعیضی به کارگر یا خانواده تحویل گردد.

مقاله‌نامه‌ی ۱۹ که عنوان آن «مقاله‌نامه مربوط به تساوی رفتار بین کارگران خارجی و داخلی در زمینه‌ی جبران حوادث ناشی از کار» است. در سال ۱۹۲۵ تصویب شد و برابر آن هر کشوری که بدان ملحق شود متعهد است که در مورد اتباع کشورهای دیگری که به این مقاله‌نامه ملحق می‌شوند در خاک آن کشور دچار حادثه ناشی از کار شوند (و نیز در مورد وراثت آن‌ها) همان گونه رفتار کند که در مورد اتباع خود عمل نماید. چنانچه ملاحظه می‌شود حکم مقاله‌نامه در این زمینه بر اصل رفتار استوار است و فقط شامل اتباع کشورهای می‌شود که به مقاله‌نامه ملحق شوند (بابایی مهر و غمیلویی، ۱۳۹۵: ۱۲).

در ایران در خصوص جبران خسارت حوادث ناشی از کار، هیأت دولت آیین‌نامه‌ای را به عنوان آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۹ سازمان بین‌المللی کار در شهریور ۱۳۸۰ به تصویب رساند که این آیین‌نامه از ۱۳۸۰ لازم‌الاجرا گردید. ماده‌ی ۱ آیین‌نامه فوق‌الذکر هماهنگ با بند ۱ ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۱۹ مقرر می‌نماید: کلیه اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله‌نامه ۱۹ که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند در مقابل حوادث مختلف در مشاغل سخت و زیان‌آور تحت پوشش حمایت‌های ذیل قرار می‌گیرد:

- ۱- خدمات درمانی تا بهبود حادثه‌دیده و غرامت دستمزد
- ۲- از کار افتادگی کلی و از کارافتادگی جزئی ناشی از کار در مشاغل سخت
- ۳- فوت در اثر حادثه ناشی از کارهای سخت و پرخطر

مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار با گنجاندن کار پرخطر، به عنوان یکی از چهار موردی که بدترین اشکال کار کودک هستند گام بلندی را بر می‌دارد. این مقاله‌نامه که نیازمند اقدامات فوری است استثنائات را نمی‌پذیرد و کودکان را از ورود به این نوع کارها ممنوع می‌کند (عبدالمالکی و موسوی انزهایی، ۱۳۹۳: ۷۸).

به گزارش پایگاه اطلاع‌رسانی سازمان ملل متحد، انواع کار کودکان که تحت قوانین بین‌المللی ممنوع است به سه دسته تقسیم می‌شود:

- ۱- بدترین اشکال بی‌قید و شرط کار کودکان که در سطح بین‌المللی تحت عنوان بردگی، قاچاق، بردگی در ازای بدهی و سایر اشکال کار اجباری، کودک‌سربازانی که در درگیری‌های نظامی به کار گرفته می‌شوند، بردگی و کار در زمینه‌های جنسی و کلیه‌ی فعالیت‌های غیرقانونی تعریف می‌شوند.
- ۲- کارهایی که توسط کودکان زیر حداقل سن مشخص شده برای این نوع کار طبق استانداردهای ملی و بین‌المللی انجام شده و مانع تحصیل کودک می‌شود.
- ۳- کارهایی که به سلامت جسمی، روحی یا اخلاقی کودک آسیب می‌رساند یا به دلیل ماهیت یا شرایطی که در آن انجام می‌شود به عنوان «کار پرخطر» شناخته می‌شود. متأسفانه این بند از مقاله‌نامه (پرداختن به آثار سوء مشاغل سخت و زیان‌آور برای کودکان) از مواردی است که کمتر به آن توجه شده است. از دلایل این امر سخت بودن بررسی و پردازش موضوعات این حوزه می‌باشد.

در مقاله‌نامه به این موضوع پرداخته نمی‌شود و این وظیفه بر عهده‌ی کشورها محول گردیده تا بنا به شرایط و قوانین داخلی در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور با تأکید بر فهرست مشاغل پرخطر اقدام نمایند. ولی پس از آن مقاله‌نامه ۱۹۹ مصوب شد که این مقاله‌نامه به عنوان ضمیمه‌ای بر مقاله‌ی ۱۸۲ افزوده گردید که شامل چند شاخص ممنوعیت کار به صورت غیر الزام‌آور برای کشورهای عضو است:

- کاری که کودکان در معرض سوء استفاده فیزیکی، روانی یا جنسیتی قرار می‌دهد.
- کار در زیرزمین، زیر آب، در اعماق خطرناک یا در فضاهای محدود.

- کار با ماشین آلات، تجهیزات و ابزارهای خطرناک، یا آنچه که با کار یدی یا نقل و انتقال بارهای سنگین سر و کار دارد.

- کار در محیط غیر بهداشتی، که ممکن است کودکان را در معرض مواد، کارها یا اعمال پرخطر در برابر حرارت یا اماکن پر سر و صدا و ارتعاشات مضر برای سلامتی آنها قرار دهد.

- کار به ویژه در شرایط سخت از قبیل کار با ساعات طولانی یا در طول شب یا کاری که امکان بازگشت به خانه را نمی‌دهد.

در مقاله‌نامه ۱۳۸، کار افراد زیر ۱۵ سال ممنوع است؛ به عبارتی این قانون به معیار جهانی «سن پایان تحصیلات اجباری» نبوده؛ کارگران ۱۵ تا ۱۸ سال کارگر نوجوان خوانده می‌شوند که شرایط کاری خاصی برای آنها الزامی شده است؛ بر این اساس عنوان مبحث پنجم قانون کار جمهوری اسلامی ایران باید تغییر کند و عنوان کار نوجوان به کار کودک تغییر پیدا کند. ایران به مقاله‌نامه‌ی ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار پیوسته است که طبق آن کودک کسی است که زیر ۱۸ سال سن دارد و ایران هم به این مقاله‌نامه پیوسته است، این مقاله‌نامه جزء قوانین ما محسوب می‌شود بر طبق آن در حقوق کار ایران کودک کسی است که زیر ۱۸ سال سن دارد و بهتر است گفته شود شرایط کار کودکان نه نوجوان؛ در مشاغلی نیز که برای اخلاق یا سلامت نوجوان مضر است، حداقل سن کار ۱۸ سال است، در این زمینه، قانون کار ایران وفق مقررات مقاله‌نامه‌ی ۱۳۸ وضع شده است. ولی برای تعیین فهرست چنین مشاغلی، اختیار را فقط به وزارت کار سپرده است، حال آن‌که از نظر بین‌المللی حقوق کار، بایستی مشارکت اتحادیه‌های کارفرمایی و کارگری هم در این زمینه جلب نماید.

آیین‌نامه اجرایی تبصره‌های (۱) و (۲) ماده واحده قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و توصیه‌نامه مکمل آن مصوب ۸۱/۴/۱۵ هیأت وزیران:

ماده ۱- فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور برای افراد کمتر از هجده سال به شرح زیر است:

- کار در معادن اعم از تحت‌الارضی و سطح‌الارض و کار در تونل‌ها و راه‌روها یا میله‌های معدن کار در مخازن سربسته.

- کار در کارگاه‌های دباغی، سالامبورسازی و روده پاک‌کنی.

- کار در گنداب‌روها، جمع‌آوری، حمل و دفن زباله شهری.

- سمپاشی باغات، اشجار، مزارع، ضدعفونی اماکن، طویله‌ها، آشیان‌های مرغداری و غواصی.

- کار در ارتفاع بیش از ۵ متر از سطح زمین بر روی دکل‌ها، اتاقک‌های متحرک، داربست‌ها و اسکلت‌ها.

- کار در محیط‌های با سروصدای بالا (بیش از حد مجاز).

- کار بر روی خطوط و پست‌های انتقال برق با فشار ۶۳ کیلو و بالاتر.

- مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ‌پاشی.

- کار با وسایل دارای ارتعاش بالا بیش از حد مجاز.

- حفر قنوت و چاه‌ها و فاضلاب‌ها و تونل‌های زیرزمینی.

- کارهایی که استمرار آن‌ها موجبات ابتلا به بیماری‌های حاصل از اشعه را فراهم می‌آورد نظیر کار با مواد رادیواکتیو و در معرض پرتو.
  - کارهای ساختمانی.
  - رانندگی و کار با وسایل نقلیه‌ی سبک و سنگین و نیز ماشین‌های راه‌سازی و کشاورزی.
  - ریخته‌گری فلزات، شیشه‌گری، حمل و جابجایی مواد ذوب از کوره‌های مشغول به کار، کار در مجاور کوره‌های پخت چینی و سفال.
  - کار در باراندازها، نیروگاه‌ها، پالایشگاه‌ها، پتروشیمی‌ها و سایر واحدهای نفت و گاز.
  - کار در کارگاه‌های قالی‌بافی، نمدمالی، زیلوبافی، ریسندگی و بافندگی.
  - کار در کارخانجات تولید محصولات آزیست و کارخانه‌های تولید سیمان و محصولات سیمانی.
  - کار در جنگل، جنگلبانی، قطع و حمل اشجار.
  - کار در دامداری‌های صنعتی و کشتارگاه‌ها.
  - کار با مواد قابل اشتعال و انفجار.
  - کار در کارخانه‌های آسفالت‌سازی، سنگ‌شکن‌ها، سنگ‌بری‌ها، کارهای راه‌سازی.
  - متصدی کلرزی و تصفیه مخازن آب.
  - کار در غسل‌خانه و دفن مرده‌ها.
  - ملوانی و کار در موتورخانه کشتی یا کشتی‌سازی.
  - کار در صنایع آبکاری.
  - کار با دستگاه‌های خطرناک نظیر ماشین‌آلات درودگری یا پرس‌های تزریقی، ضربه‌ای، هیدرولیکی و نظایر آن.
  - کار در کوره‌پزخانه‌ها (آجرپزی).
  - کار با مواد پشم‌شیشه و تولید محصولات مربوط به جابجایی و انبار کردن آن‌ها.
  - عایق‌کاری، نصب و تولید ایزوگام و قیرگونی کردن بام‌ها و طبقات.
  - آهن‌گری، جوشکاری، سنگ‌زنی و رنگ‌آمیزی.
  - اوراق‌کاری و برش‌کاری فلزات و سنگ‌های ساختمانی.
  - کار در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی و روان‌درمانی، سرای سالمندان و رادیولوژی‌ها و آزمایشگاه‌ها.
  - کار در نانوایی‌ها.
  - کار در کارگاه‌ها و کارخانجاتی که به نحوی مواد شیمیایی و سموم را تولید، بسته‌بندی، فرموله یا انبار می‌کنند.
- تمرکز بر روی کودکان به معنای آن نیست که انجام کار پرخطر توسط کارگران بزرگسال قابل پذیرش است. مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص سلامت و ایمنی شغلی<sup>۱</sup> و بازرسی کار و بخش‌های مهمی همانند کشاورزی، حمایت از همه کارگران را مقرر می‌کنند. در حقیقت نزدیک به نیمی از اسناد سازمان بین‌المللی کار به صورت مستقیم یا غیر مستقیم با مسائل ایمنی و سلامت شغلی سر و کار دارند. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار نیز اصلی

را مقرر می‌کند که کارگران می‌بایست در برابر بیماری و جراحت ناشی از کار مورد حمایت قرار گیرد (عبدالمالکی و موسوی انزهایی، ۱۳۹۳: ۷۹).

این شاخص‌ها و اقدامات پیشگیرانه علیه کار کودک و شرایط حاکم بر آن، می‌تواند خط مشی کار شایسته برای کارگران بزرگسال را تعیین نماید و به عنوان یک هدف بلند مدت مسیر روشنی را به منظور بهبود شرایط کار کارگران در مشاغل سخت و پرخطر در پیش‌رو قرار دهد. بر اساس خدمات بهداشت کار و استانداردهای بین‌المللی کار و مقاوله‌نامه ۱۶۱، خدمات بهداشت کار که وظیفه اساسی آن را پیشگیری و مشاوره تشکیل می‌دهد باید به تدریج برای کلیه کارگران به ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر در قالب سیاست ملی منسجمی، ایجاد گردد. وظایف این خدمات عبارتند از: تشخیص و ارزیابی احتمالی خطرات مربوط به بهداشت کار از طریق مراقبت محیط کار و روش‌های کار، همچنین مراقبت بهداشتی کارگران در ارتباط با کار، ارائه مشاوره درباره‌ی این موضوعات و تشویق و ترغیب و انطباق کار با کارگر و همچنین آگاهی، آموزش و تعلیم و تربیت در این زمینه، ایجاد کمک‌های اولیه، مشارکت در تجزیه و تحلیل حوادث کار و بیماری‌های ناشی از کار و تشریک مساعی در اقدامات مربوط به توانبخشی حرفه‌ای. همواره مشاهده می‌گردد در مسیر اجرایی شدن این قوانین و مقررات حمایتی و احقاق حقوق کارگران در این مشاغل موانع و مشکلات بسیاری وجود دارد که گاه افراد را از پیگیری حقوق واقعی خود منصرف می‌کند.

### ۳- راهکارهای حمایتی از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور

همه روزه در هر نقطه‌ای از کشور، حوادث جان‌گداز ناشی از محیط کار مشاهده می‌شود، به نوعی که دیگر این قبیل حوادث پدیده جدیدی نیست. بنابر گزارشی که دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی منتشر کرده است، در طول سال ۱۳۸۸، ۲۱ هزار و ۷۴۰ حادثه ناشی از کار در کشور رخ داده که نسبت به سال ۱۳۸۷ کاهش داشته است. در این گزارش ۹۸ درصد از آسیب‌دیدگان این حوادث مردان و بیشترین آن‌ها با ۷۶ درصد فراوانی مربوط به متأهلین است و بیشترین حوادث ناشی از کار با رقمی معادل ۱۳ هزار و ۲۱۷ مورد به علت بی‌احتیاطی ثبت شده است. براساس اعلام این دفتر، سقوط کردن، لغزیدن و ضرب‌خوردگی بیشترین رقم در بین حوادث را به خود اختصاص داده که گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ سال بیشتر از گروه‌های سنی دیگر حادثه دیده‌اند. «برابر با آخرین آمار رسمی سازمان جهانی کار<sup>۱</sup> در ژانویه‌ی سال ۲۰۱۰، روزانه به طور متوسط یک میلیون نفر دچار حوادث کاری در سراسر جهان می‌شوند که از بین آن‌ها ۵ هزار و ۵۰۰ نفر جان خود را از دست می‌دهند. البته در ایران بسیاری از حوادث ناشی از کار به وسیله کارفرمایان مخفی می‌ماند و در بسیاری از موارد، نام قربانیان حوادث کار اعلام نمی‌شود» (عراقی، ۱۳۶۷: ۷۸).

دستیابی به فرهنگ ایمنی، مستلزم انجام اقدامات بنیادی در کلیه‌ی زمینه‌ها بوده و یکی از مهم‌ترین آن‌ها ایجاد شرایط لازم جهت ارتقاء سطح دانش، مهارت و بهینه‌سازی شرایط محیط کار بالاخص در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد، لذا «راهبرد قانون» به عنوان مهم‌ترین محور کار، با وضع قوانین پیشگیرانه، کنترلی، حمایتی و دستوری می‌تواند شرایط سخت و زیان‌آور حاکم بر محیط‌های کار را حذف نماید و در این راستا اطلاع از آخرین و جدیدترین قوانین و مقررات حمایتی و همچنین آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری در زمینه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور در مقطع

کنونی به یک نیاز عمومی جامعه‌ی کارگری و کارفرمایی و همچنین کارشناسان این حوزه تبدیل گردیده است (اصابتی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱).

براین اساس در کشور ما دیوان عدالت اداری و سازمان تأمین اجتماعی از نقش حمایتی ویژه‌ای از کارگران در مشاغل سخت و زیان آور برخوردار است. با توجه به افزایش مشاغل سخت و زیان آور، نیاز و ضرورت ایجاب می‌کند که افراد در این مشاغل از امنیت شغلی و حقوقی برخوردار باشند و این اطمینان وجود داشته باشد در صورت هرگونه اجحاف حق، مرجعی وجود دارد که می‌توان ضامن احقاق حق آن‌ها باشد.

در نظام جمهوری اسلامی ایران، موارد مختلفی از حمایت از حقوق و آزادی اساسی مردم دیده می‌شود. قوه‌ی قضائیه نقش مهم‌تر و وسیع‌تری را در تأمین و تضمین حقوق و آزادی‌های مردم ایفا می‌کند. قانون اساسی به ویژه در فصل سوم، حقوق متعددی را برای شهروندان قائل شده که در این میان تعرض به امنیت افراد ممنوع و احترام به آزادی همگان لازم‌الرعایه است. از آن‌جا که وظیفه‌ی قوه‌ی قضائیه احیای حقوق عامه و گسترش عدالت و آزادی‌های مشروع است تضمین حقوق مذکور بر عهده‌ی این نهاد می‌باشد. در همین ارتباط اصل ۱۷۳ قانون اساسی مقرر می‌دارد «به منظور رسیدگی به اعتراضات مردم نسبت به مأمورین و یا واحدها یا آئین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آن‌ها دیوانی به نام دیوان عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه‌ی قضائیه تشکیل می‌گردد.» در رویکرد شهروند محور دیوان عدالت اداری دادگاه‌های اداری و قضات بیشتر به دنبال صیانت از حقوق و آزادی شهروندان هستند و فلسفه‌ی وجودی آن‌ها تا حدود زیادی حمایت از حقوق شهروندی است.

یکی از عمده‌ترین موضوعاتی که در دیوان عدالت اداری مورد دادرسی قرار می‌گیرد، موضوع دادخواهی افراد شاغل در مشاغل سخت و زیان آور به منظور دستیابی به حقوق تضعیف شده‌ی آن‌هاست. تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل و نوع آن در هر کارگاه با بررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با تایید توسط کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی انجام می‌گیرد. انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود.

شعب دیوان عدالت اداری در راستای انجام وظیفه‌ی مذکور، در آرای صادره‌ی خود، ملزم به رعایت آن در تصمیمات اتخاذی است، از جمله قانونی بودن، برابری و عدم تبعیض، مستند و مستدل بودن، تصمیمات اداری که در صورت رعایت نکردن آن‌ها موجب نقض حقوق شهروندی خواهد شد. بایسته‌هایی که جهت تحقق و تضمین حقوق شهروندی ضروری و الزامی هستند ولی گاه مشاهده می‌گردد در عین ناعدالتی حق کارگرانی که از حقوق واقعی خود در مشاغل سخت و زیان آور از قبیل از کارافتادگی، بازنشستگی پیش از موعد، فوت، ناتوانی جسمی به دلیل آلودگی فضای کاری مطلع نیستند از سوی قضات مورد تضییع قرار می‌گیرد.

وضع قوانین تأمین اجتماعی اصولاً با هدف حمایت از افراد در مقابل ریسک‌های اجتماعی مانند بیکاری، بیماری، از کارافتادگی، پیری و نظایر این‌ها می‌باشد و از این رو در تفسیر قوانین ناظر به تأمین اجتماعی باید به این هدف



قانون‌گذار توجه داشت و در هنگام ابهام و اجمال و تعارض قانون تأمین اجتماعی به تفسیری بها داد که متضمن حمایت بیشتری از بیمه شده یا مشمول قانون باشد.

تأمین آتیه‌ی کارگران در برابر حوادث و بیماری‌ها در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر را شاید بتوان به عنوان بنیادی‌ترین اصل اساسی در پیدایش بیمه‌های اجتماعی نام برد که در ادامه سیر و تحولات پیش آمده سبب گردید تعهدات بیمه‌های اجتماعی متنوع‌تر و کامل‌تر گردد.

اگر در شرایطی سازمان تأمین اجتماعی که مهم‌ترین سازمان ارائه دهنده بیمه‌های اجتماعی در ایران محسوب می‌شود دچار مشکلات مالی شده و از عهده‌ی ارائه‌ی خدمات به بیمه شدگان خود بر نیاید دولت موظف به برقراری کمک‌های قانونی برای بیمه‌شدگان مذکور خواهد بود. زیرا بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت مکلف است که رأساً یا با مشارکت مردم نسبت به برقراری تأمین اجتماعی اقدام نماید (بابایی و غمیلوبی، ۱۳۹۵: ۷).

نگاهی اجمالی بر ساختارهای تأمین اجتماعی از گذشته تاکنون حاکی از آن است که موضوع جبران خسارت وارده بر کارگران در اثر حوادث ناشی از کار از جایگاه خاصی برخوردار می‌باشد به گونه‌ای که ارائه حمایت در مقابل حوادث در تمامی راهبردهای تأمین اجتماعی مشاهده می‌شود و حتی طرح‌های مسئولیت کارفرما که در اواخر قرن نوزدهم میلادی تحت عنوان «جبران خسارت کارگران» فعالیت خود را آغاز نمودند با هدف ارائه‌ی کمک در مقابل حوادث ناشی از کار به وسیله‌ی کارفرما شکل یافته‌اند.

شایان ذکر است که راهبرد مسئولیت کارفرما در کشورهای در حال توسعه نقش قابل ملاحظه‌ای را در ساختارهای تأمین اجتماعی ایفاء می‌نماید و در بعضی از کشورهای توسعه یافته نیز برای حمایت نیروی کار در مقابل حوادث ناشی از کار از این سیستم استفاده می‌گردد.

برای تحقق حمایت و پیشگیری از حوادث کار ظرفیت‌های بسیاری وجود دارد. جبران خسارت کارگران می‌تواند یکی از عوامل بازدارنده که کارفرما را به پیشگیری از حوادث ترغیب می‌نماید.

یکی از موضوعات مهم مرتبط با حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرما در قبال آن می‌باشد. به طور کلی طبق ماده‌ی ۱۲ قانون مسئولیت مدنی کارفرما در قبال خسارات وارده در محیط کار مسئولیت دارد. مسئولیت کارفرما نه تنها در حوزه‌ی مسئولیت مدنی است بلکه گستره‌ی این مسئولیت به امور کیفری نیز سرایت می‌نماید (نظیر ماده‌ی ۶۱۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵). مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر قواعد و اصول عمومی مسئولیت مدنی است که از جمله آن‌ها می‌توان به قاعده‌ی لاضرر، قاعده اتلاف، تسبیب استناد نمود. در این رابطه چند نکته قابل تأمل می‌باشد. اولاً اگر کارگر عمداً خسارتی را به دیگران وارد نماید و یا در خارج از محیط کار یا خارج از دستور کارفرما انجام وظیفه نماید و مرتکب تخلفی شود کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت، ثانیاً مسئولیت کیفری کارفرما اصولاً مبتنی بر فرض و تکلیف نظارت کارفرما بر کارگران است.

هدف و نیت عمده‌ی سازمان بین‌المللی کار ارتقای وضعیت اجتماعی و اقتصادی کارگران به نشانه‌ی حمایت از اقشار ضعیف جامعه است. لزوماً این حمایت مستلزم وضع قوانین و مقررات و معیارهایی ویژه است تا هدف اصلی حقوق کار و سازمان بین‌المللی کار که همانا تحقق عدالت و بهبود وضعیت کارگران و حمایت از کارگران در حوادث کار به دست آید.

اگرچه قانونگذار سیاست منسجم و فراگیری را در خصوص همه‌ی حوادث ناشی از کار اتخاذ ننموده و در این رابطه نقاط ضعف و خلاءهای فراوانی وجود دارد ولی روی هم رفته بایست اذعان کرد که نظام تأمین اجتماعی ایران با پیش‌بینی و طراحی طیفی از تدابیر پیشگیرانه و حمایتی نظیر تکلیف کارفرما به تهیه وسایل و امکانات لازم و رعایت استانداردهای محیط کار، مستمری بازماندگان، غرامت دستمزد، خدمات درمانی بسترهای حداقلی را برای حمایت از آسیب‌دیدگان حوادث ناشی از محیط کار فراهم نموده است (بابایی مهر و غمیلویی، ۱۳۹۵: ۱۵).

سازمان بین‌المللی کار هم در جهت یکنواخت شدن و یک رنگ شدن حقوق کار و حمایت از کارگران گام بر می‌دارد و معیارهای آن با توجه به اقدامات ارزشمند سازمان بین‌المللی کار در کشورهای عضو و حتی غیر عضو سازمان جامعه‌ی عمل می‌پوشد. سازمان بین‌المللی کار علاوه بر تصویب حقوق کار به تصویب مقاله‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌ها جهت حمایت از کارگران در حوادث ناشی از کار پرداخته است.

آگاهی کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور از استانداردهای بین‌المللی کار، قوانین و مقررات حاکم بر مجامع قضایی و سازمان تأمین اجتماعی، آگاهی دادن به افراد از حقوق خود و چگونگی پیگیری و احقاق حق، روش‌های عملی، انجمن‌ها و سندیکاهای فعال و معترض کارگری در همه‌ی نقاط حتی در روستاها، و این امر که از این پس اشتغال کودکان در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر در جامعه‌ی جهانی پذیرفته شده نیست، همگی شاهدی بر این موضوع است که اقدامات پیشگیرانه و اجرای صحیح مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی و قوانین و مقررات داخلی می‌تواند گام مؤثری در بهبود شرایط کارگران و کاهش صدمات و آسیب‌های احتمالی در این زمینه باشد. در این میان وجود نهاد بی‌طرف به منظور نظارت بر حسن اجرای مقررات در کارگاه‌ها بسیار مهم و ضروری است. این نقش و وظیفه‌ی دشوار بر عهده‌ی بخشی به نام بازرسی کار قرار گرفته است. بازرسی کار می‌تواند مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله در طراحی و مشارکت در توسعه‌ی فرهنگ پیگیری باشد (ILO, 2010:8). به بیان دیگر، اگر دولت را موظف به حمایت از حقوق کارگران در نظر آوریم که به این منظور وارد رابطه‌ی دو جانبه‌ی قراردادی شده است؛ بازرسی کار یکی و شاید مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله و حمایت است و بدیهی است که مداخله بدون اسباب و لوازم مناسب که این مداخله را ممکن و اجرا کند بی‌معنی خواهد بود. نظر به اهمیت بازرسی کار در حمایت از حقوق کارگران، سازمان بین‌المللی کار که پس از جنگ جهانی اول با همین هدف در عرصه‌ی بین‌المللی متولد شده بود در اساسنامه سخن از بازرسی کار به میان آورد و مقرر کرد هر دولت باید مقرراتی را برای سیستم بازرسی ایجاد کند (طاهری، ۱۳۹۷: ۲۲۴). در ایران نیز در فصل چهارم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار، مبحثی به بازرسی کار اختصاص یافته است (طاهری، ۱۳۹۷: ۲۲۵).

اما متأسفانه باز در مواردی شاهد اعمال نفوذ کارفرمایان و گاه مدیران و مسئولان اداری در عدم اجرای دقیق قوانین و مقررات کار و سوء استفاده از اختیارات بازرسان و جلوگیری از احقاق حق کارگران هستیم. لذا برخی تغییرات در نظام حقوقی ایران می‌تواند به بهبود ایفای وظایف از سوی بازرسان کار کمک نماید.

### نتیجه‌گیری

سازمان بین‌المللی کار با وضع مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها، هدف حمایت از نیروی کار آسیب‌پذیر یعنی کارگران را دنبال می‌کند. از جمله مواردی که در این راستا به آن توجه ویژه‌ای شده است می‌توان به منع کار اجباری، مزد و مزایا، ساعات کار، مرخصی تعطیلات، شرایط کار نوجوانان و زنان، تساوی مزد، توسعه‌ی منابع انسانی اشاره کرد.

در خصوص مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر نیز، حفظ محیط کار ایمن، سالم و مناسب، از طریق خدمات پیشگیرانه به منظور تشویق سلامت فیزیکی و ذهنی کلیه کارگران از اهداف مهم مقاله‌نامه شماره‌ی ۱۶۱ سازمان بین‌المللی کار با موضوع خدمات بهداشت کار است.

جمهوری اسلامی ایران از ۱۸۵ مقاله‌نامه بین‌المللی تنها ۱۴ مورد از آن را پذیرفته و فقط ۵ مورد از حقوق بنیادین آن را اجرایی نموده است. این مقاله‌نامه‌ها جنبه‌ی حقوق بشری داشته و به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که اجرای آن‌ها به منظور تنظیم حقوق شهروندی، توسعه‌ی صلح جهانی، گسترش عدالت، ایجاد امنیت لازم و ضروری است.

بدون شک عدم پایبندی و اجرای برخی از این مقاله‌نامه‌ها و شاخص‌ها از سوی جمهوری اسلامی ایران، باعث می‌گردد تا با ارکان سازمان بین‌المللی کار دچار تضاد و چالش گردد و ایران را در صحنه‌ی بین‌المللی به انزوا کشانده و از ایفای نقش و زمینه‌سازی در بهبود روابط سیاسی و اجتماعی بین‌المللی باز دارد. تغییر جهت‌گیری‌های سیاسی دولت در برخی موارد سبب می‌شود که اجرای قوانین و مقررات کار به ویژه در زمینه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور بر پایه‌ی شاخص‌های بین‌المللی و حتی حقوق داخلی مورد بی‌مهری واقع گردد که این امر نتیجه‌ای جز نادیده‌انگاشتن حقوق بنیادین کارگران در مواردی مانند شرایط روحی و جسمانی، حفظ عزت نفس و کرامت انسانی، رضایت و امنیت شغلی، حمایت اجتماعی در پی نخواهد داشت.

لذا تأسیس قوی و قدرتمند بازرسی کار به منظور اجرای قواعد و مقررات حمایتی کار به نفع کارگران در عهدنامه‌ی صلح ورسای<sup>۱</sup> که پایه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهد، مورد توجه قرار گرفته است.

### منابع

ابدی، علیرضا. (۱۳۹۲). تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۵(۳۹)، ۹۱-۱۲۸.

اصابتی، محمد، خالقیان، محمود و پرکنی، امیرعباس. (۱۳۹۳). مجموعه مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور، تهران: فدک ایساتیس.

اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار. مصوب ۱۹۱۹ میلادی و اصلاحیه‌ی ۱۹۲۲، ۱۹۴۵، ۱۹۴۶.

اعلامیه‌ی برابری فرصت اشتغال. (۱۹۷۵). سازمان بین‌المللی کار.

- اعلامیه‌ی فیلادلفیا. (۱۹۹۴). سازمان ملل متحد.
- برنامه‌ی جهانی اشتغال. (۱۹۶۹). سازمان ملل متحد.
- دهقان، فاطمه. (۱۳۹۰). *جمهوری اسلامی ایران و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار: موانع و چالش‌ها*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه حقوق، دانشکده حقوق، دانشگاه پیام نور تهران.
- طاهری، آزاده السادات. (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی حدود اختیارات و تکالیف بازرسان کار در حقوق ایران و استانداردهای بین‌المللی کار، *فصلنامه مطالعات حقوق عمومی*، ۴۸(۱)، ۲۲۳-۲۴۱.
- عبدالمالکی، مهدی و موسوی انزهایی، سیده زهرا. (۱۳۹۳). کودکان در کار پرخطر، *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، (پیاپی ۱۶۸)، ۷۷-۸۳.
- عراقی، عزت‌الله. (۱۳۶۷). *حقوق بین‌المللی کار*، تهران: دانشگاه تهران.
- علی بابایی مهر، علی و غمیوی، مهتاب السادات. (۱۳۹۵). *حمایت‌های حقوقی از کارگران در حوادث ناشی از کار در حقوق داخلی و حقوق بین‌المللی*، پایگاه اطلاع‌رسانی مؤسسه حقوقی و داوری بین‌المللی مستدل.
- مقاله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار مربوط به جبران حوادث ناشی از کار.
- مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به ممنوعیت کار افراد زیر ۱۵ سال.
- مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به حق تشکل و مذاکره جمعی.
- هرندی، فاطمه. (۱۳۹۸). کار شایسته و نماگرهای آن در ایران، *مجله برنامه و بودجه*، ۸۶(۳)، ۳۷-۶۶.

## References

- International Labour Organization (2010). Labour inspection: What it is and what it does. A guide for workers.* Geneva: International Labour Office.
- Russel, D., W., Altmaire, E. & Velzen, D. V. (1987). Job-related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72 (2), 269-274.