



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

Fatemeh Azim Pour *

Master's Degree in International Law, Payame
Noor University of Tehran, Tehran, Iran.

Hassan Khosravi

Associate Professor, Payame Noor University of
Tehran, Tehran, Iran.

Afshin Jafari

Assistant Prof., Payame Noor University, Tehran,
Iran.

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

Received: 09/September/2021

Accepted: 06/December/2021

eISSN: 2783-4204

ISSN: 2783-3631

آسیب‌شناسی قوانین حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق کار ایران

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

فاطمه عظیم‌پور*

دانشیار بخش حقوق دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

حسن خسروی

استادیار بخش حقوق دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

افشین جعفری

چکیده

با آغاز انقلاب صنعتی، حقوق کار پا به عرصه جدیدی گذاشت؛ عرصه‌ای برخوردار از ویژگی‌های نو که نشان‌دهنده تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار به منظور معرفی حداقل‌هایی از الزامات حقوق کار در حمایت از کارگران به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور 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 بیش‌ازپیش روشن می‌سازد. با این حال، لازمه دستیابی به این اهداف، وجود نهاد یا تأسیس مرکز نظارت 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 آسیب‌شناسی و بیان راهبردهای حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق کار ایران به بررسی برخی مقاله‌نامه‌ها و شاخص‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با این موضوع پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار، مشاغل سخت و زیان‌آور، مقاله‌نامه

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، هیچ‌گونه عمد و قصد قبلی در وقوع آن وجود ندارد و معمولاً اثرات ناگوار و گاه غیرقابل جبرانی را بر 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 ماشین‌آلات و ابزار صنعتی، حوادث به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور، بیش‌ازپیش 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 هر گونه منافع و ملاحظات مقدم شود».

در جوامع پیش رو، رشد و بالندگی مرهون تلاش‌های نیروی انسانی است. بخش قابل ملاحظه‌ای از این ظرفیت را قشر کارگر و کسانی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کنند و مزد می‌گیرند یا در مقابل کارفرما قرار دارند، تشکیل می‌دهند (عمید، ۱۳۸۰: ۵۴). در واقع، کارگران به‌عنوان آخرین حلقه در چرخه اقتصادی و صنعتی، وظیفه تولید محصول را بر عهده دارند. با توجه به اهمیت موضوع حمایت از این قشر آسیب‌پذیر، در مطالعه حاضر به آسیب‌شناسی حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته و شاخص‌ها و مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را در این خصوص مورد بررسی قرار خواهیم داد.

سؤال اساسی و اصلی که نوشته پیش رو در صدد پاسخگویی به آن است، اینکه قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران در حوزه 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 روزبه‌روز حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر برجسته‌تر شود. تضمین قانونی در این خصوص روند رو به رشدی داشته است. با این وجود، هنوز موانع جدی بر سر راه اجرای قوانین جهت نیل به وضعیت مطلوب وجود دارد که نیازمند آسیب‌شناسی، بررسی و مطالعات گسترده است.

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

۱- بررسی و آسیب‌شناسی

از آنجا که کارگران بخش اعظم جامعه را تشکیل می‌دهند و به‌واسطه شرایط نامناسب کاری و معیشتی خود از قشرهای ضعیف جامعه محسوب می‌شوند، دولت مکلف و موظف است طبق قانون اساسی از قشر ضعیف در مقابل قشر قوی حمایت کند چرا که طبیعت کارفرمایان این‌گونه 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. همچنین، از حداقل دستمزد سالانه تعیین‌شده توسط دولت برای کارگران نیز تبعیت نمی‌کنند، به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور که فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند. 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 تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده به ارباب‌رجوع و رکود و

تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری اشاره نمود؛ بنابراین، اگرچه دولت خود به‌عنوان بزرگ‌ترین کارفرما در کشور محسوب می‌شود اما به‌عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تصمیم‌گیر و توزیع‌کننده امکانات و شرایط عادلانه در میان سایر اقشار جامعه، وظیفه دارد با پایبندی به مقوله‌نامه‌های 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 جامعه کارگری در قالب دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی، تدوین و ابلاغ کند. با این اقدامات، زمینه سوءاستفاده کارفرمایان از نیروی کار برچیده شده و امنیت شغلی، جسمی و روحی کارگران به‌ویژه در مشاغل پرخطر، سخت و زیان‌آور، بیش‌ازپیش در معرض تهدید و آسیب قرار نگیرد.

سازمان بین‌المللی کار، یکی از آژانس‌های تخصصی سازمان ملل متحد است که به‌منظور ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته شده بین‌المللی در زمینه کار فعالیت می‌نماید. سازمان در پایان جنگ جهانی اول و بر اساس معاهده صلح ۱۹۱۹ ورسای (به‌وجودآورنده جامعه ملل نیز بود) تأسیس شد. این سازمان 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 مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردهای موصوف است، معین می‌کند.

طرح مفهوم کار شایسته در سال ۱۹۹۹ از سوی دبیر کل سازمان بین‌المللی کار، حقوق کار را وارد عرصه جدیدی نمود. وی کار شایسته را به‌عنوان «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 عبارت‌اند از:

- ۱- توانایی افراد در یافتن و حفظ کار خواهان آن
- ۲- انجام کار بدون وجود اجبار
- ۳- توانایی کار جهت 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 کارافتادگی 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، بازتاب اصرار سازمان بر حداقل‌هایی از بایدهای حقوق کار است. کار شایسته به‌عنوان نقطه تمرکز و اشتراک چهار هدف راهبردی، گفتمان جدیدی برای تغییر الگوی حقوق کار است:

۱. ارتقاء حقوق بنیادین کار شامل لغو کار اجباری، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل، تساوی مزد و منع تبعیض، حداقل سن کار و محو بدترین اشکال کار کودک
۲. اشتغال
۳. حمایت اجتماعی
۴. گفتگوی اجتماعی (ابدی، ۱۳۹۲).

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

۲- مشاغل سخت و زیان‌آور

حوادث و بیماری‌های ناشی از کار در مشاغل سخت و زیان‌آور، یکی از تهدیدات عمده حیات بشریت به شمار می‌رود. هم‌زمان با پیدایش انقلاب صنعتی و گسترش علم و فناوری و رواج مخاطرات جدید، توجه به مسئله ایمنی و بهداشت کار از سوی سازمان‌های بین‌المللی و متخصصان، اهمیت فزاینده‌ای یافته و پیشگیری از حوادث به موضوعی محوری در ارتقاء 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 غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه‌شده، تنش‌ها و صدمات جسمی و روانی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی در فرد ایجاد می‌شود. نتیجه، 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 بوده که ممکن است حتی با گذشت چند سال پس از بازنشستگی در افراد بروز کند. از آن گذشته تماس پیوسته افراد با مواد خطرناک شیمیایی، مواد رادیواکتیو و مشاغل دارای سر و صدا و آلاینده‌گی زیاد نیز آنان را در ردیف مشاغل سخت و زیان‌آور قرار می‌دهد.

مشاغل سخت و زیان‌آور به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ نخست مشاغلی که ذاتاً جزء مشاغل سخت و زیان‌آور 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 مکلف‌اند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته یا شورا، حسب مورد نسبت به سالم‌سازی، کاهش آلاینده‌ها، ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موجود در این زمینه اقدام کنند.

دوم مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آورند و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی از سوی کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آن کاهش یافته اما همچنان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌شود، مثل غواصی و کار در معادن. در تطبیق و تشخیص این مشاغل، 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، در مورد 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.

بر اساس تشخیص کمیته ماده ۱۸ سازمان تأمین اجتماعی، کارهای سخت و زیان‌آور و پرخطر به شرح زیر است:

- ۱- معادن: کار در معادن 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 به‌طور 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 قنوات، چاه‌ها، فاضلاب‌ها، تونل‌های زیرزمینی و مخازن سرپسته.

- 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 به‌نحوی 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 روده‌پاک‌کنی اشتغال دارد و همچنین، کار مستمر در گندآبروها (جمع‌آوری، حمل و دفن و بازیافت زباله به‌صورت غیرمکانیزه).
- ۷- اشتغال در واحدهای دامداری و مزرعه (کارگری که مستمراً به امر جمع‌آوری و انتقال، انبار کردن کود، نظافت مستمر طویله، اسطبل و 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 ۶۳ 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 بوده و برای سلامتی کارگر زیان‌آور باشد.

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

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

- ۱- طبقه یک: این طبقه شامل اشخاصی بوده که در فعالیت‌های روزمره خود با حداقل خطر متصوره روبرو هستند، از قبیل کارکنان اداری و دفتری و افرادی که صرفاً در دفتر کار خود به عرضه خدمات می‌پردازند.
- ۲- طبقه دو: این طبقه شامل اشخاصی بوده که در فعالیت‌های روزمره خود در مقایسه با اشخاص طبقه یک، با خطرات به نسبت بیشتری روبرو هستند و معمولاً علاوه بر استفاده از نیروی کاری با دستشان کار می‌کنند اما کار آن‌ها با ماشین‌آلات صنعتی نخواهد بود، از قبیل دندان‌پزشکان، مهندسين ناظر، بازاریاب‌ها، دوزندگان و انبارداران.
- ۳- طبقه سه: این طبقه شامل اشخاصی بوده که متخصص یا نیمه متخصص هستند. اکثر آن‌ها معمولاً با ماشین و ادوات صنعتی کار می‌کنند، از قبیل کشاورزان، رانندگان و کارکنان ساختمانی.
- ۴- طبقه چهار: این طبقه شامل اشخاصی بوده که با ماشین و ادوات صنعتی پرخطر کار می‌کنند و یا نوع کار آن‌ها پرخطر است. کارگران غیر ماهر صنعتی نیز که به کارهای مختلف گمارده شده و با خطرات متعدد

روبرو هستند، در این طبقه قرار دارند، از قبیل پرس کار فلز، دکل‌بند، کارکنان اتفاقات برق، مأمورین آتش‌نشانی، رفتگر و بارانداز.

۵- طبقه پنجم: این طبقه شامل اشخاصی بوده که در فعالیت روزمره خود با بیشترین خطرات مواجه هستند، از قبیل خلبانان آزمایشی و کارگران معادن زیرزمینی.

با توجه به آنچه 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 کارافتادگی یا فوت شخص می‌شود، از مهم‌ترین مسائلی بوده که این مشاغل را در زمره مشاغل پرخطر نیز قرار داده است.

حادثه از لحاظ قانون تأمین اجتماعی اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی رخ می‌دهد و موجب صدماتی به جسم یا روان بیمه‌شده 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 یا عوامل خارجی باشد؛

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

این حوادث ناشی از کار، عوارض مختلفی برای کارگران، کارفرمایان، سازمان‌های بیمه‌گر و جامعه به دنبال دارد. 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 مطالعه پیامدهای آن رو به گسترش است، موضوع استرس شغلی ایجادشده در این‌گونه مشاغل و تأثیر مستقیم آن بر بروز بیماری‌های روانی از قبیل فشارخون 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 (سر درد و زخم معده) و علائم روانی (افسردگی و 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 به منظور ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر به رسمیت شناخته‌شده بین‌المللی، در زمینه کار فعالیت می‌نماید. این سازمان، ملاک‌های جهانی کار را در چهارچوب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها، مشخص و معین می‌کند. هشت مورد از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، جنبه حقوق بشری داشته و بنیادین هستند؛ یعنی حتی اگر کشوری به آن‌ها ملحق نشده باشد، ملزم به اجرای آن‌ها خواهد بود.

کشور ما برای مدتی عضو هیئت‌رئیس و نماینده آسیا و اقیانوسیه در سازمان بین‌المللی کار بود. 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 و ۵ مقاله‌نامه حقوق بنیادین را پذیرفته است.

۲-۲- مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که کشور جمهوری اسلامی ایران به آن‌ها ملحق شده است هشت مقاوله‌نامه بنیادین سازمان بین‌المللی کار^۱ شامل مقاوله‌نامه شماره ۲۹ با عنوان کار اجباری، مقاوله‌نامه شماره ۸۷ با عنوان آزادی انجمن و حق تشکیل، مقاوله‌نامه شماره ۹۸ با عنوان حق تشکیل سازمان و مذاکره جمعی، مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ با عنوان تساوی مزد، مقاوله‌نامه شماره ۱۰۵ با عنوان لغو کار اجباری، مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان منع تبعیض در اشتغال و حرفه، مقاوله‌نامه شماره ۱۳۸ با عنوان حداقل سن کار و مقاوله‌نامه شماره ۱۸۲ با عنوان ممنوعیت کار کودک است. ایران از ۸ مقاوله‌نامه تاکنون به ۵ مقاوله‌نامه بنیادین (به شرح جدول ذیل) پیوسته است. لازم به ذکر است که اگرچه ایران به ۳ مقاوله‌نامه بنیادین ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ پیوسته است اما مکلف به اجرای آن‌ها در قالب مقررات ملی حسب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار است.

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

به‌طور مثال، مقاله‌نامه ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، حق تشکل و مذاکره جمعی را برای کارگران در نظر گرفته است. کشور ما نیز این مقاله را پذیرفته اما مراحل تصویب آن در مجلس و به تبع آن، اجرایی شدنش را طی نکرده و این مقاله بلا تکلیف مانده است. در واقع، می‌توان گفت پذیرش این نوع مقاله‌ها از سوی دولت، بیشتر به‌عنوان یک ابزار تبلیغاتی و حرکت نمایشی جهت حضور در اجلاس‌های جهانی کار است. شاید به ظاهر این‌گونه 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 مقاله‌نامه‌ها و حتی قوانین جاری کشور فاصله قابل‌تأملی وجود دارد.

همان‌طور که پیش از این اشاره شد، علاوه بر حقوق بنیادین کار، سه مؤلفه دیگر وجود دارد که شرط تحقق کار شایسته است؛ اشتغال مولد (در مقابل 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 گفتگوی اجتماعی. از زمان تصویب ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه، اقداماتی با هدف تدوین سند کار شایسته با توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور صورت گرفته 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 مبنای عدالت اجتماعی پایه‌گذاری شده باشد».

هم‌اکنون بشر پا به مرحله‌ای به مراتب مهم‌تر، خطیرتر و مترقی‌تر از مرحله آزادی گذاشته است. در دوره لیبرالیسم، تنها آزادی بشر مهم بود ولی هم‌اکنون بشر آماده می‌شود تا پا به مرحله‌ای فراتر بگذارد؛ مرحله‌ای که در آن عدالت جای آزادی را می‌گیرد. واژه‌ای پربار که در خود معنای آزادی را به نحوی مترقی‌تر و جامع‌تر جای داده است. به‌علاوه، عدالت تنها در چارچوب آزادی خلاصه نمی‌شود. سازمان بین‌المللی کار هم‌اکنون آماده می‌شود تا در قرن ۲۱ نه تنها بر تأمین اقتصادی کارگران پای فشارد بلکه تأمین اجتماعی آن‌ها را به‌عنوان اصلی مسلم و حیاتی مدنظر قرار دهد چراکه تأمین اجتماعی کارگر باعث حفظ کرامت انسانی او شده و حتی افزایش راندمان کاری او را نیز به دنبال داشته باشد (دهقان، ۱۳۹۰: ۳۱).

هدف اصلی در تدوین مقاله‌نامه، حمایت از کارگران و افراد تحت تکفل آن‌ها در صورت بروز حوادث ناشی از کار است که در این صورت باید مزایا و امتیازات متعلق به کارگر بدون هیچ تبعیضی به کارگر یا خانواده تحویل گردد. مقاله‌نامه ۱۹ با عنوان «مقاله‌نامه مربوط به تساوی رفتار بین کارگران خارجی و داخلی در زمینه جبران حوادث ناشی از کار» در سال ۱۹۲۵ تصویب شد و برابر آن، هر کشوری که بدان ملحق شود، متعهد است در مورد اتباع کشورهای دیگری که به این مقاله‌نامه ملحق شده و در خاک آن کشور دچار حادثه ناشی از کار شوند (و نیز در مورد وراثت آن‌ها)، همان‌گونه 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 است که به مقاله‌نامه ملحق شوند (بابایی مهر و غمیلوبی، ۱۳۹۵: ۱۲).

در ایران در خصوص جبران خسارت حوادث ناشی از کار، هیئت دولت، آیین‌نامه‌ای را به‌عنوان آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق‌شده به مقاله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار در شهریورماه سال ۱۳۸۰ به تصویب رساند. این آیین‌نامه از سال ۱۳۸۰ لازم‌الاجرا گردید. ماده 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 می‌گیرند:

۱- خدمات درمانی تا بهبود حادثه‌دیده و غرامت دستمزد

۲- از کارافتادگی کلی و از کارافتادگی جزئی ناشی از کار در مشاغل سخت
۳- فوت در اثر حادثه ناشی از کارهای سخت و پرخطر».

مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار با گنجاندن کار پرخطر به عنوان یکی از چهار موردی که بدترین اشکال کار کودک هستند، گام بلندی را برداشته است. 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 کلیه 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 می‌گردد. 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 می‌توان به سخت بودن بررسی و پردازش موضوعات این حوزه اشاره نمود.

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

- کاری که کودکان را در معرض سوءاستفاده فیزیکی، روانی یا جنسیتی قرار می‌دهد.
- کار در زیرزمین، زیر آب، در اعماق خطرناک یا در فضاهای محدود.
- کار با ماشین‌آلات، تجهیزات و ابزارهای خطرناک یا آنچه که با کار یدی و نقل و انتقال بارهای سنگین سر و کار دارد.
- کار در محیط غیربهداشتی 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 به‌ویژه 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 عبارت دیگر، این قانون به شکل معیار جهانی «سن پایان تحصیلات اجباری» نبوده است. 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 نموده و عنوان کار نوجوان به کار کودک تغییر پیدا کند. ایران به مقاله‌نامه ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار پیوسته است که طبق آن، کودک کسی است که زیر ۱۸ سال سن دارد. این مقاله‌نامه جزء قوانین ما محسوب می‌شود. در حقوق کار ایران، کودک کسی است که زیر ۱۸ سال سن دارد و بهتر است گفته شود شرایط کار کودکان ونه 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 مقاله‌نامه 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 را نیز 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 هیئت‌وزیران به شرح زیر است:

- ماده ۱- فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور برای افراد کمتر از ۱۸ سال به شرح زیر است:
- کار در معادن اعم از تحت‌الارضی و سطح‌الارض و کار در تونل‌ها و راهروها یا میله‌های معدن و کار در مخازن سر بسته
 - کار در کارگاه‌های دباغی، سالامبورسازی و روده‌پاک‌کنی
 - 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 (بیش‌از حد مجاز)
 - کار بر روی خطوط و پست‌های انتقال برق ۶۳ کیلوولت و بالاتر
 - مشاغل شن‌پاشی، پخت آسفالت دستی، قیرپاشی و مالچ‌پاشی
 - کار با وسایل دارای ارتعاش بالا بیش‌از حد مجاز
 - حفر قنات و چاه‌ها و فاضلاب‌ها و تونل‌های زیرزمین
 - 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 نقلیه 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 قالب‌بافی، نمدمالی، زیلوبافی، ریسندگی و بافندگی
 - کار در کارخانجات تولید محصولات آزرست 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 و کارهای راه‌سازی
 - متصدی کلرزی و تصفیه مخازن آب
 - کار در غسل‌خانه و دفن مرده‌ها
 - ملوانی و کار در موتورخانه کشتی و یا کشتی‌سازی
 - کار در صنایع آبکاری

- کار با دستگاه‌های خطرناک نظیر ماشین‌آلات درودگری یا پرس‌های تزریقی، ضربه‌ای، هیدرولیکی و نظایر آن
- کار در کوره پزخانه‌ها (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 نانوبی‌ها
- 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 قابل‌پذیرش است. مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص سلامت و ایمنی شغلی^۱ و بازرسی کار و بخش‌های مهمی همانند کشاورزی، حمایت کامل از همه کارگران را مقرر می‌کنند. در حقیقت، نزدیک به نیمی از اسناد سازمان بین‌المللی کار به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با مسائل ایمنی و سلامت شغلی سر و کار دارد. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار نیز اصلی را مقرر می‌کند که کارگران می‌بایست در برابر بیماری و جراحت ناشی از کار مورد حمایت قرار گیرند (عبدالمالکی و موسوی انزهایی، ۱۳۹۳: ۷۹).

این شاخص‌ها و اقدامات پیشگیرانه علیه کار کودک و شرایط حاکم بر آن می‌تواند خط‌مشی کار شایسته برای کارگران بزرگ‌سال را تعیین نماید و به‌عنوان یک هدف بلندمدت، مسیر روشنی را به‌منظور بهبود شرایط کار کارگران در مشاغل سخت و پرخطر پیش رو قرار دهد. بر اساس خدمات بهداشت کار و استانداردهای بین‌المللی کار و مقاله‌نامه ۱۶۱، خدمات بهداشت کار که وظیفه اساسی آن را پیشگیری و مشاوره تشکیل می‌دهد، باید به تدریج برای کلیه کارگران به‌ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور و پرخطر در قالب سیاست ملی منسجمی، ایجاد گردد. وظایف این خدمات عبارت‌اند از تشخیص و ارزیابی احتمالی خطرات مربوط به بهداشت کار از طریق مراقبت محیط کار و روش‌های کار، مراقبت بهداشتی کارگران در ارتباط با کار، ارائه مشاوره درباره این موضوعات و تشویق، ترغیب و انطباق کار با کارگر و 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 موانع و مشکلات بسیاری در مسیر اجرایی شدن این قوانین و مقررات حمایتی و احقاق حقوق کارگران در این مشاغل وجود دارد که گاه افراد را از پیگیری حقوق واقعی خود منصرف می‌نماید.

۳- راهکارهای حمایتی از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور

همه‌روزه در هر نقطه‌ای از کشور، حوادث جان‌گداز ناشی از محیط کار مشاهده می‌شود، به‌نوعی که دیگر این قبیل حوادث پدیده جدیدی نیست. بنا بر 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، نرخ نزولی داشته و با کاهش روبرو بوده است. در این گزارش، ۹۸ درصد از آسیب‌دیدگان این حوادث، مردان و

بیشترین آن‌ها با ۷۶ درصد فراوانی مربوط به متأهلین است. بیشترین حوادث ناشی از کار با رقمی معادل ۱۳ هزار و ۲۱۷ مورد به علت بی احتیاطی ثبت شده است. بر اساس اعلام این دفتر، سقوط، لغزیدن و ضرب خوردگی، 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^۱ در ژانویه سال ۲۰۱۰، روزانه به‌طور 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 کلیه زمینه‌ها است. یکی از مهم‌ترین این اقدامات، ایجاد شرایط لازم جهت ارتقاء سطح دانش، مهارت و بهینه‌سازی شرایط محیط کار بالأخص در مشاغل سخت و زیان‌آور است. لذا «راهبرد قانون» به‌عنوان مهم‌ترین محور کار، با وضع قوانین پیشگیرانه، کنترلی، حمایتی و دستوری می‌تواند شرایط سخت و زیان‌آور حاکم بر محیط‌های کار را حذف نماید. در این راستا، اطلاع از آخرین و جدیدترین قوانین و مقررات حمایتی و همچنین، آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور در مقطع کنونی به یک نیاز عمومی جامعه کارگری و کارفرمایی و نیز کارشناسان این حوزه تبدیل گردیده است (اصابتی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱).

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

در نظام جمهوری اسلامی ایران، موارد مختلفی از حمایت حقوق و آزادی اساسی مردم دیده می‌شود. قوه قضاییه، نقش مهم‌تر و وسیع‌تری را در تأمین و تضمین حقوق و آزادی‌های مردم ایفا می‌کند. قانون اساسی به‌ویژه 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 وظیفه قوه قضاییه، احیاء حقوق عامه و گسترش عدالت و آزادی‌های مشروع است، تضمین حقوق مذکور بر عهده این نهاد قرار دارد. در همین ارتباط، اصل ۱۷۳ قانون اساسی مقرر می‌دارد: «به‌منظور رسیدگی به اعتراضات مردم نسبت به مأمورین و یا واحدها یا آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آن‌ها، دیوانی به نام دیوان عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه قضاییه تشکیل می‌گردد». در رویکرد شهروندمحور دیوان عدالت اداری دادگاه‌های اداری و قضات بیشتر به دنبال صیانت از حقوق و آزادی شهروندان بوده و فلسفه 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 زیان‌آور به‌منظور دستیابی به حقوق تضعیف شده آن‌هاست. تعیین سخت و زیان‌آور 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 تأیید 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 به‌نحوی که این فشارهای موجود در محل کار، فرسودگی شغلی کارکنان را به دنبال دارد.

شعب دیوان عدالت اداری در راستای انجام وظیفه مذکور، در آراء صادره 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 حق کارگرانی که از حقوق واقعی خود در مشاغل سخت و زیان‌آور از قبیل از کارافتادگی، بازنشستگی پیش از موعد، فوت، ناتوانی جسمی به دلیل آلودگی فضای کاری مطلع نیستند، در عین ناعدالتی از سوی قضات مورد تضييع قرار می‌گیرد.

وضع قوانین تأمین اجتماعی اصولاً با هدف حمایت از افراد در مقابل ریسک‌های اجتماعی مانند بیکاری، بیماری، از کارافتادگی، پیری و نظایر آن است. از این‌رو، در تفسیر قوانین ناظر به تأمین اجتماعی باید به این هدف قانون‌گذار توجه داشت و در هنگام ابهام، اجمال و تعارض قانون تأمین اجتماعی به تفسیری بها داد که متضمن حمایت بیشتری از بیمه‌شده یا مشمول قانون باشد.

تأمین آتیه کارگران در برابر حوادث و بیماری‌ها در مشاغل سخت، زیان‌آور و پرخطر را شاید بتوان به‌عنوان بنیادی‌ترین اصل اساسی در پیدایش بیمه‌های اجتماعی نام برد که در ادامه سیر و تحولات پیش‌آمده سبب گردید تعهدات بیمه‌های اجتماعی، متنوع‌تر و کامل‌تر گردد.

اگر در شرایطی، سازمان تأمین اجتماعی (مهم‌ترین سازمان ارائه‌دهنده بیمه‌های اجتماعی در ایران) دچار مشکلات مالی شده و از عهده ارائه خدمات به بیمه‌شدگان خود برنیاید، دولت موظف به برقراری کمک‌های قانونی برای بیمه‌شدگان مذکور خواهد بود زیرا بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت مکلف است رأساً یا با مشارکت مردم نسبت به برقراری تأمین اجتماعی اقدام نماید (بابایی و غمیلویی، 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 است به گونه‌ای که ارائه حمایت در مقابل حوادث در تمامی راهبردهای تأمین اجتماعی مشاهده می‌شود. حتی طرح‌های مسئولیت کارفرما که در اواخر قرن نوزدهم میلادی تحت عنوان «جبران خسارت کارگران» فعالیت خود را آغاز نمودند، با هدف ارائه کمک در مقابل حوادث ناشی از کار به‌وسیله کارفرما شکل یافته‌اند.

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

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

یکی از موضوعات مهم مرتبط با حوادث ناشی از کار، مسئولیت کارفرما در قبال آن است. به‌طور کلی، طبق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، کارفرما در قبال خسارات وارده در محیط کار مسئولیت دارد. مسئولیت کارفرما نه تنها در حوزه مسئولیت مدنی بوده بلکه گستره این مسئولیت به امور کیفری نیز سرایت می‌نماید (نظیر ماده ۶۱۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۵). مسئولیت مدنی کارفرما مبتنی بر قواعد و اصول عمومی مسئولیت مدنی است که از جمله آن‌ها می‌توان به قاعده لاضرر، قاعده اتلاف و تسبیب استناد نمود. در این رابطه، چند نکته قابل تأمل است؛ 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 عمده سازمان بین‌المللی کار، ارتقاء وضعیت اجتماعی و اقتصادی کارگران به نشانه حمایت از اقشار ضعیف جامعه است. لزوماً این حمایت مستلزم وضع قوانین، مقررات و معیارهای ویژه‌ای بوده تا هدف اصلی حقوق کار و سازمان بین‌المللی کار که همانا تحقق عدالت و بهبود وضعیت کارگران و حمایت از کارگران در حوادث کار است، به دست آید.

اگرچه قانون‌گذار، سیاست منسجم و فراگیری را در خصوص همه حوادث ناشی از کار اتخاذ نموده و نقاط ضعف و خلأهای فراوانی در آن وجود دارد ولی روی هم‌رفته بایست اذعان کرد 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 و خدمات درمانی بسترهای حداقلی را جهت حمایت از آسیب‌دیدگان حوادث ناشی از محیط کار فراهم نموده است (بابایی مهر و غمیلویی، ۱۳۹۵: ۱۵).

سازمان بین‌المللی کار نیز با هدف یکنواختی و یک‌رنگی حقوق کار و حمایت از کارگران گام برمی‌دارد و معیارهای آن با توجه به اقدامات ارزشمند سازمان بین‌المللی کار در کشورهای عضو و حتی غیر عضو سازمان، جامه عمل می‌پوشد. سازمان بین‌المللی کار علاوه بر تصویب حقوق کار، به تصویب مقاوله‌نامه‌ها 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 همه نقاط حتی در روستاها و این امر که از این پس، اشتغال کودکان در مشاغل سخت، زیان‌آور و پرخطر در جامعه جهانی پذیرفته شده نیست، همگی شاهدی بر این موضوع است که اقدامات پیشگیرانه و اجرای صحیح مقاوله‌نامه 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 یک نهاد بی‌طرف به منظور نظارت بر حسن اجرای مقررات در کارگاه‌ها بسیار مهم و ضروری است. این نقش و وظیفه دشوار بر عهده بخشی به نام بازرسی کار قرار گرفته است. بازرسی کار می‌تواند مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله در طراحی و مشارکت در توسعه 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 رابطه دوجانبه قراردادی شده است، بازرسی کار، یکی و شاید مهم‌ترین ابزار دولت برای مداخله و حمایت خواهد بود. بدیهی است مداخله بدون اسباب و لوازم مناسب که این مداخله را ممکن و اجرا کند، بی‌معنا 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 عرصه 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).

متأسفانه، همچنان در مواردی شاهد اعمال نفوذ کارفرمایان و گاه مدیران و مسئولان اداری در عدم اجرای دقیق قوانین و مقررات کار و سوءاستفاده 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 و توسعه منابع انسانی اشاره کرد.

در خصوص مشاغل سخت، زیان‌آور و پرخطر نیز حفظ محیط کار ایمن، سالم و مناسب از طریق خدمات پیشگیرانه به‌منظور تشویق سلامت فیزیکی و ذهنی کلیه کارگران از اهداف مهم مقاله‌نامه 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 جنبه حقوق بشری داشته و به‌گونه‌ای تنظیم شده‌اند که اجرای آن‌ها به‌منظور تنظیم حقوق شهروندی، توسعه صلح جهانی، گسترش عدالت و 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، ایران را در صحنه 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 اجرای قوانین و مقررات کار به‌ویژه در زمینه مشاغل سخت و زیان‌آور بر پایه شاخص‌های بین‌المللی و حتی حقوق داخلی مورد بی‌مهری واقع گردد. این امر نتیجه‌ای جز نادیده انگاشتن حقوق بنیادین کارگران در مواردی مانند شرایط روحی و جسمانی، حفظ عزت نفس و کرامت انسانی، رضایت و امنیت شغلی و حمایت اجتماعی در پی نخواهد داشت.

در نتیجه، تأسیس قوی و قدرتمند بازرسی کار به‌منظور اجرای قواعد و مقررات حمایتی کار به نفع کارگران در عهدنامه صلح و رسای^۱ 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.

اساسنامه سازمان بین‌المللی کار. مصوب ۱۹۱۹ میلادی و اصلاحیه ۱۹۲۲، ۱۹۴۵ و ۱۹۴۶.

اصابتی، محمد، خالقیان، محمود و پرکنی، امیرعباس. (۱۳۹۳). مجموعه مقررات مشاغل سخت و زیان‌آور. تهران: فدک ایستیس. اعلامیه برابری فرصت اشتغال. (۱۹۷۵). سازمان بین‌المللی کار.

اعلامیه فیلادلفیا. (۱۹۹۴). سازمان ملل متحد.

برنامه 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 غمیلویی، 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 ۱۳۸ سازمان بین‌المللی کار مربوط به ممنوعیت کار افراد زیر ۱۵ سال.
- مقاله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار مربوط به جبران حوادث ناشی از کار.
- 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.
- ILO (2010). *Labour Inspection: What It is And What it Does. A Guide for Workers*. Geneva: International Labour Office.
- Russe, 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.

استناد به این مقاله: عظیم‌پور، فاطمه، خسروی، حسن و جعفری، افشین. (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی قوانین حمایت از کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور در حقوق کار ایران. *فصلنامه تحقیقات نوین میان‌رشته‌ای حقوق*، ۲(۱)، ۹۸-۱۱۴.



Modern Interdisciplinary Research in Law is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.