

**اظهار نظر کارشناسی درباره:**  
**«لایحه مقاله نامه بازرسی کار ۱۹۴۷ (۱۳۲۶) (شماره ۸۱)»**

مقدمه

مطابق مقدمه توجیهی، لایحه پیشنهادی با هدف پیوستن ایران به «مقاله نامه بازرسی کار، مصوب سال ۱۹۴۷ میلادی» و در راستای «تضمین اجرای مقررات مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگر، ارائه راهنمایی به کارفرمایان و کارگران و اطلاع رسانی در خصوص هرگونه نقص یا عدم اجرای مقررات مربوط»، ارائه شده است. به طور کلی، مهم ترین موازین حقوقی بین المللی کار را می توان در دو دسته کلی مقاله نامه ها<sup>۱</sup> و توصیه نامه ها<sup>۲</sup> صورت بندی کرد. «مقاله نامه ها» معاهدات بین المللی هستند که توسط اکثریت دولت های عضو، تصویب شده و جنبه رسمی و چند جانبه دارند.<sup>۳</sup> علاوه بر مقاله نامه، توصیه نامه هایی نیز توسط سازمان بین المللی کار<sup>۴</sup> به تصویب می رسد، که بیش از آنکه الزام آور باشند، واجد جنبه مقدماتی و تکمیلی برای مقاله نامه ها محسوب می شوند. از سال ۱۹۱۹ تاکنون، بیش از ۲۰۰ مقاله نامه و توصیه نامه، به عنوان استانداردهای بین المللی کار، از طریق مذاکرات میان اعضا، تنظیم و تصویب شده که کشور ایران عضویت ۱۴ مورد را داراست.

**سوابق ایران در تصویب مقاله نامه های بین المللی**

کشور ایران از مجموعه مقاله نامه هایی که توسط سازمان بین المللی کار صادر شده است، تاکنون به ۱۴ مورد از آنها ملحق گردیده، که عبارتند از:

۱. مقاله نامه لغو کار اجباری (مقاله نامه شماره ۲۹)
۲. مقاله نامه منع کار اجباری (مقاله نامه شماره ۱۰۵)
۳. مقاله نامه منع مجازات های کیفری کارگران (مقاله نامه شماره ۱۰۴)
۴. مقاله نامه منع تبعیض در اشتغال و حرفه (مقاله نامه شماره ۱۱۱)
۵. مقاله نامه تعطیل هفتگی در مؤسسات اداری و بازرگانی (مقاله نامه ۱۰۶)
۶. مقاله نامه اسناد هویت دریانوردان (مقاله نامه شماره ۱۰۸)
۷. مقاله نامه تعطیل هفتگی در صنعت (مقاله نامه شماره ۱۴)
۸. مقاله نامه رفتار بین کارگران داخلی و خارجی (مقاله نامه شماره ۱۹)

مشخصات لایحه

دوره یازدهم - سال اول

شماره ثبت:

۴۱۳

شماره چاپ:

تاریخ چاپ:

معاونت مطالعات  
اجتماعی

مشخصات گزارش

شماره مسلسل:

۲۱۰۱۷۵۸۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۰/۴/۱۴



1. Convention
2. Recommendation
3. ILO, 2019
4. ILO

۹. مقاله‌نامه حمایت از دستمزد (مقاله‌نامه شماره ۹۵)

۱۰. مقاله‌نامه تساوی پرداخت (مقاله‌نامه شماره ۱۰۰)

۱۱. مقاله‌نامه سیاست در اشتغال (مقاله‌نامه شماره ۱۲۲)

۱۲. مقاله‌نامه ممنوعیت کار کودک (مقاله‌نامه شماره ۱۸۲)

۱۳. مقاله‌نامه توسعه منابع انسانی (مقاله‌نامه شماره ۱۴۲)

۱۴. مقاله‌نامه کار دریاوردان (مقاله‌نامه شماره ۱۴۷)

در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار از تمامی کشورهای عضو خواسته شده تا نسبت به برقراری نظام بازرسی کار و به‌ویژه اجرای «مقاله‌نامه بازرسی کار» اقدام نمایند. مقاله‌نامه بازرسی کار در سال ۱۹۴۷ میلادی (۱۳۲۶ شمسی) به تصویب مجمع عمومی سازمان رسیده است و تاکنون بیش از ۱۴۸ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، به آن ملحق شده‌اند. بر این مبنا در ادامه گزارش به بررسی جوانب مختلف این مقاله‌نامه پرداخته خواهد شد.

### بررسی کارشناسی لایحه

موضوع اصلی مقاله‌نامه شماره (۸۱)، تقویت نظام بازرسی کار در کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار است. نظام بازرسی کار به‌طور کلی ناظر بر حسن اجرای قانون کار است و یکی از تشکیلات ضروری با خط مشی اجتماعی و حمایتی است.<sup>۱</sup>

مطابق مفاد مقاله‌نامه، هر عضو (ILO) که این مقاله‌نامه برای آن لازم‌الاجراست، در کارگاه‌های صنعتی و تجاری خود می‌بایست سامانه بازرسی کار را راه‌اندازی نماید؛ که از جمله وظایف این سامانه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- تضمین اجرای مقررات قانونی مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگران شاغل؛ مانند مقررات مربوط به ساعت کار، دستمزدها، ایمنی، بهداشت و رفاه، اشتغال کودکان و غیره،

- ارائه راهنمایی و اطلاعات فنی به کارفرمایان و کارگران در جهت به‌کارگیری مؤثرترین ابزارهای قانونی،

- اطلاع‌رسانی در خصوص هرگونه نقض یا عدم اجرای مقررات مربوطه،

- پیشگیری از عوامل مخل سلامت و ایمنی کارگران، با استفاده از بازرسی بازرسان کار و از طریق رفع نقایص مشاهده شده در کارخانه.

در این ارتباط باید اشاره شود که مباحث مربوط به بازرسی کار در مبحث دوم از فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب سال ۱۳۶۹) مورد توجه قرار گرفته است. مطابق ماده (۹۶) این قانون، اهم وظایف بازرسان کار عبارت است از:

- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به‌ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان،

- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوطه،

- 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،

- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و

دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

۱. نظام بازرسی کار با اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده، سعی دارد تا از وقوع حوادث در فرایند کار جلوگیری کند. بدین ترتیب، رسالت نظام بازرسی، پیشگیری از حوادث و امراض شغلی در محیط کار است. (ون ریشتانف، ۱۳۸۹).

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مواد ناظر به بازرسی کار در قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) با معیارهای بین‌المللی تطابق زیادی دارند. این ادعا را با بررسی ماده به ماده مبحث مربوط به بازرسی کار و تطبیق آن با مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار در زمینه بازرسی می‌توان اثبات کرد. به‌عنوان مثال در یک بررسی تطبیقی ملاحظه می‌شود که بندهای «الف»، «ج» و «د» ماده (۹۶) قانون کار تا حدود زیادی با مفاد مقررات موضوع بندهای «الف»، «ب» و «پ» بند اول ماده (۳) مقاوله‌نامه مطابقت دارد. بنابراین، به‌نظر می‌رسد، با وجود اینکه دولت تاکنون به مقاوله‌نامه‌های مرتبط با نظام بازرسی کار ملحق نشده است، اما قوانین داخلی در بسیاری از مواد، از جمله تأسیس، سازمان‌دهی و طرز عمل نظام بازرسی کار، با این سند مطابقت دارد.

با وجود این الحاق به مقاوله‌نامه شماره (۸۱)، دارای آثار و نتایجی است که در ادامه اشاره و بررسی خواهد شد:

۱. طبق ماده (۱۹) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، به دولت‌های عضو توصیه شده است تا در بازه ۱۲ تا ۱۸ ماه، مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را برای تصویب در نظام حقوقی خود، به مرجع صلاحیت‌دار یعنی قوه مقننه ابلاغ نمایند. با این حال، تصویب یا عدم تصویب مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی توسط دولت‌ها، به‌نوعی جزء صلاحیت‌های اختیاری قوه مقننه محسوب می‌شود و کشورها، الزامی جهت تصویب آنها نخواهند داشت.

۲. مفاد مقاوله‌نامه بازرسی کار، عمدتاً در قوانین کار ایران مورد توجه قرار گرفته است و ساختار کلی قوانین حوزه بازرسی در قانون کار (مصوب سال ۱۳۶۹) تطابق فراوانی با مقاوله‌نامه شماره (۸۱) دارد. از این‌رو پذیرش این مقاوله‌نامه اختلال حقوقی خاصی در قوانین فعلی داخلی ایجاد نخواهد نمود.

۳. با در نظر گرفتن بند فوق، با این حال، برخی از مضامین این سند، مانند امکان «مصاحبه آزادانه با شاغلین در کارگاه به‌ویژه کارگران»، مصرح در بند «۱» ماده (۱۲) مقاوله‌نامه، در قوانین داخلی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. یکی از عمده‌ترین مشکلات کارگران در ایران، کار در شرایط فقدان بیمه، کار در شرایط قراردادهای غیررسمی و ناعادلانه، به هر شکلی است. با وجود این، کارگران به‌سبب ضعف وجه نظارتی قانون کار و احساس عدم امنیت شغلی، نمی‌توانند وضعیت خود را ابراز کنند. مصاحبه‌های غیرمستقیم و عمیق پیشنهادی مقاوله‌نامه، می‌تواند مانع از ادامه روند فعلی در حق کارگران شود.

۴. مقاوله‌نامه در عین اینکه از جامعیت کافی برخوردار است، اما با توجه به شرایط خاص ملی و محلی هر کشور، استثنائاتی را نیز برای کشورها و متناسب با مقررات داخلی آنها در نظر گرفته است. در ماده (۲) مقاوله‌نامه تصریح شده است که: «سامانه بازرسی کار در کارگاه‌های صنعتی، در مورد تمامی کارگاه‌هایی اعمال خواهد شد که مقررات قانونی مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگران شاغل، توسط بازرسان کار در مورد آنها اجرا می‌شود. اما قوانین یا مقررات ملی می‌تواند کارگاه‌های حمل‌ونقل و معدنی یا بخش‌هایی از کارگاه‌های مزبور را از اعمال این مقاوله‌نامه، مستثنا نماید».

۵. مطابق ماده (۲۹) «در مورد عضوی که قلمروی آن شامل مناطق وسیعی باشد و به‌دلیل پراکندگی جمعیت یا مرحله توسعه منطقه، مقام صلاحیت‌دار، اجرای مفاد این مقاوله‌نامه را غیرعملی تشخیص دهد، مقام مزبور می‌تواند چنین مناطقی را از اعمال این مقاوله‌نامه، به‌طور کلی یا با در نظر گرفتن استثنائاتی در مورد کارگاه‌ها یا مشاغل خاصی که مناسب بداند، مستثنا نماید». از این‌رو حکم ماده (۱۲) مقاوله‌نامه مبنی بر بازرسی، به جهت شمول بر همه کارگاه‌ها، که ممکن است شامل نهادهای نظامی و امنیتی نیز شود (با توجه به حکم بند «۲» ماده (۲) سند)، مغایرتی با اصول (۹)، (۵۷) و (۱۱۰) قانون اساسی نخواهد داشت.

## اصلاحات ترجمه‌ای

۱. در ماده (۱۵) مقاوله‌نامه، معادل واژه «penalty»، «تنبیه» در نظر گرفته شده که معادل صحیح آن «مجازات» است.

۲. در ماده (۱۷) به جای واژه «نقص» باید «نقض» قید شود.

۳. در ماده (۱۷) تعبیر «remedial measures» به «اقدامات اصلاحی» ترجمه شده که معادل صحیح آن «اقدامات جبرانی» است.

۴. واژه «denunciation» به «ابطال عضویت» ترجمه شده که معادل صحیحی نیست. تعبیر مناسب و درست برای این واژه، «خاتمه عضویت/خروج از مقاوله‌نامه» است.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از تأسیس نظام بازرسی کار، صیانت و حفاظت از نیروی انسانی، منابع اقتصادی و محیط زیست، به‌عنوان محورهای مهم توسعه پایدار در قلمرو دولت‌هاست. امروزه نظام بازرسی کار به‌عنوان وظیفه و مسئولیتی دولتی، به‌منظور نیل به شرایط کار شایسته، دارای مهم‌ترین وظایف و مأموریت‌های کارکردی در گستره قوانین و مقررات ملی و همین‌طور معیارهای بین‌المللی، همچون مقاوله‌نامه شماره (۸۱) است. با نگاهی اجمالی به قانون کار، مصوب سال ۱۳۶۹، درمی‌یابیم که این قانون نسبت به قوانین و مقررات قبلی، ازجمله قانون کار سال ۱۳۳۷، پیشروتر بوده و در اکثر موارد تحول مثبتی صورت گرفته است، به‌ویژه ناظر بر موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار و بازرسی کار، که مبحث دوم از فصل چهارم را به‌خود اختصاص داده است. به‌نظر می‌رسد موادی که در این فصل به بازرسی کار پرداخته، به معیارهای بین‌المللی بسیار نزدیک‌اند. با توجه به اهمیت اجرای صحیح قوانین کار و رعایت عدالت اجتماعی در روابط میان کارگران و کارفرمایان و به‌منظور تسهیل اطلاع‌رسانی به گروه‌های ذی‌نفع (کارگری و کارفرمایی) نسبت به حقوق و وظایف خود در محیط کار و در راستای تقویت دامنه اختیارات بازرسان کار، الحاق ایران به این مقاوله‌نامه کمک خواهد کرد که ضمن ارتقای جایگاه کشور در سازمان بین‌المللی کار، نسبت به ایجاد ساختارهای نظارتی کارآمدتر، در سطح ملی اقدام شود. بنابراین با رعایت ملاحظات

و اصلاحات فوق، پیشنهاد تصویب لایحه تقدیم می‌گردد.