



مطالعه تطبیقی وظایف، اختیارات و تعهدات بازرسان کار در حقوق کار ایران با معیارهای بین المللی کار

سید محمد هاشمی*
علی حاجیوند**

چکیده

از آنجایی که نظام بازرسی کار وظیفه و مسئولیتی دولتی است، ضرورت ایجاد می کند که بازرسان کار از کارمندان رسمی واجد شرایط بخش دولتی باشند، و به موجب معیارهای بین المللی و قوانین مقررات ملی آنان دارای وظایف مهم اجرایی، نظارتی، ارشادی، اصلاحی، سیاستگذاری و پیشگیرانه هستند. از این رو، به منظور اجرای این وظایف در سطح کارگاه ها می بایست علاوه بر دارا بودن حقوق و اختیارات مشخص، از ثبات و استقلال شغلی در نظام اداری برخوردار بوده تا وظایف و اختیارات قانونی خود را بی طرفانه و فارغ از هر گونه فشارهای ناروایی که خارج از نظام اداری اعمال می شود، به نحو شایسته ای به منظور صیانت از نیروی انسانی، منابع اقتصادی و محیط زیست کار که امروزه از عناصر مهم توسعه پایدار به شمار می آیند، انجام دهند، بنابراین، بازرسان کار، به عنوان نماینده گان دولت در دنیای کار، دارای حقوق و اختیارات قانونی مهمی هستند که اجرای آنها، شالوده و اساس اقتدار بازرسان و نظام بازرسی کار را تشکیل می دهد. در برابر این حقوق و اختیارات، تعهداتی نیز بر عهده ی بازرسان قرار می گیرد که عبارتند از: رعایت اصل بی طرفی در فرآیند بازرسی ها، حفظ اسرار شغلی مربوط به کار فرمایان، عدم افشای خاستگاه شکایات و حفظ صلاحیت های فردی و شغلی.

کلید واژه ها

وظایف، اختیارات و تعهدات بازرسان، معیارهای بین المللی کار، قوانین و مقررات ملی، اصل بی طرفی، اسرار شغلی

* استناد دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران

** دانش آموخته مقطع دکتری رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران. (نویسنده

طرف مکاتبه). پست الکترونیک: (ali.hajivand578@gmail.com)

مقدمه:

بازرسی کار همانند هر نهادی دیگر، دارای کارمندانی است که وظایف نظام بازرسی کار را به انجام می‌رسانند، این کارکنان که به تصریح معیارهای بین‌المللی کار و قوانین مقررات ملی، تحت عنوان بازرسان کار از آنها یاد می‌کنند به منظور اجرای وظایف خود در فرآیند بازرسی کار، دارای یک سلسله حقوق و اختیارات و همچنین تکالیفی هستند که به عنوان ابزارهای قانونی در روند انجام وظایف شان تأثیر بسزایی دارند.

با توجه به اهمیت و خطیر بودن امر بازرسی کار، معمولاً بازرسان کار به تصریح معیارهای بین‌المللی کار و قوانین مقررات ملی، از کارمندان رسمی بخش دولتی هستند که صلاحیت دارند در فرآیند بازرسی کار به منظور حصول اطمینان از اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط کار در سطح کارگاه‌ها و مؤسسات کار از سوی کارفرمایان، علاوه بر نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانونی، به ارائه‌ی اطلاعات فنی و توصیه‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در رابطه با چگونگی رعایت مقررات و معیارهای قانونی پرداخته و در صورت مشاهده ابهامات و نارسایی‌های قانونی، موارد را جهت آگاهی مقامات ذیصلاح به منظور اصلاح یا وضع مقررات جدید اعلام نمایند. بنابراین، به موجب معیارهای بین‌المللی کار و قوانین و مقررات ملی عمده وظایف بازرسان کار که در فرآیند بازرسی کار بایستی به مورد اجرا گذاشته شود، بدین شرح است:

- تأمین و تضمین اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط کار برای نیل به کار شایسته؛
 - تضمین اجرای قوانین و مقررات ناظر بر بهداشت و ایمنی شغلی برای صیانت و حفاظت از کارگران و محیط زیست کار؛
 - ارائه‌ی اطلاعات فنی و توصیه‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در مورد مؤثرترین راه‌های اجرای معیارهای قانونی؛
 - مشارکت در سیاست‌گذاری‌ها با اعلام نارسایی‌های قانونی به مقامات ذیصلاح؛
 - اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده؛
 - همکاری و تعامل با نهادهای عمومی و خصوصی (نظیر مراجع قضایی و انتظامی، مراجع اختصاصی حل و فصل دعاوی کار، واحدهای درون سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری)؛
 - ایجاد سازش بین کارگر و کارفرما و بهبود روابط آنان؛
 - فراهم نمودن زمینه‌ی توسعه اقتصادی با صیانت از منابع اقتصادی؛
 - ارائه‌ی گزارش‌های خدمات بازرسی کار به مقامات مافوق ذیصلاح.
- از این رو، بازرسان کار، به منظور اجرای وظایف قانونی خود، باید از ثبات شغلی و استقلال لازم در نظام اداری برخوردار باشند، تا در پرتو آن، حقوق، اختیارات و وظایف خود را به شکل بی‌طرفانه همگام با مسئولیت اداری خویش و فارغ از هرگونه فشار ناروایی که ممکن است خارج از نظام اداری تحمیل شود،

انجام دهند. آنان به عنوان نمایندگان دولت در دنیای کار دارای حقوق و اختیاراتی هستند که اجرای مناسب این حقوق و اختیارات، شالوده و اساس اقتدار بازرسان و نظام بازرسی کار است. بدین ترتیب، بازرسان کار جهت اجرای وظایف خود در فرآیند بازرسی کار دارای حقوق و اختیاراتی از جمله « ورود آزادانه و بدون اطلاع قبلی به کارگاه های مشمول بازرسی در هر ساعتی از روز یا شب؛ حق بررسی آزاد (نظیر مصاحبه ی آزادانه با افراد کارگاه، تحقیق و بازرسی، بررسی اسناد و مدارک مربوط و نمونه برداری از ترکیبات مواد مورد استفاده و فرآورده ها به قصد آزمایش)؛ حق صدور دستورالعمل های اصلاحی و اخطارهای قانونی؛ حق دادن اخطار و توصیه های لازم؛ حق تعقیب و مجازات متخلفین»، می باشند، که همه ی اینها مواردی هستند که علاوه بر اینکه در مقاله نامه های بین المللی کار آمده، در قوانین و مقررات ملی نیز مقرر شده اند و در صورت نبود چنین اختیاراتی اهداف مهم و راهبردی نظام بازرسی کار که همانا نیل به شرایط کاری شایسته و تضمین بهداشت و ایمنی کارگران است، محقق نخواهد شد.

در برابر حقوق و اختیاراتی که بازرسان کار در گستره ی معیارهای بین المللی و قوانین و مقررات ملی دارند، تعهدات و تکالیفی نیز بر عهده ی آنها قرار می گیرد. این تعهدات و تکالیف عبارتند از: رعایت اصل بی طرفی در فرآیند بازرسی ها، حفظ اسرار شغلی مربوط به کار فرمایان، عدم افشاء منابع و خاستگاه شکایات و حفظ صلاحیت های فردی و شغلی. بنابراین، بازرسان کار به منظور حفظ اصل بی طرفی و استقلال رأی در حین انجام وظیفه باید از داشتن هر گونه منافی مستقیم و غیر مستقیم در کارگاه ها و مؤسسات حوزه ی نظارت خود ممنوع باشند. علاوه بر این، آنها متعهد و ملزم می باشند از افشاء اسرار تولیدی و تجاری کارگاه های مورد بازرسی و همچنین از اعلام منبع و خاستگاه شکایات و اطلاعات دریافتی چه در زمان خدمت و چه بعد از کناره گیری از خدمت، خودداری کنند.

در واقع هدف از این بررسی تطبیقی این است که اولاً به این سؤال پاسخ دهیم که « بازرسان کار چه کسانی هستند و چه وظایف، اختیارات و تعهداتی در پرتو معیارهای بین المللی کار (یعنی، مقاله نامه ها و توصیه نامه های راجع به بازرسی کار) و قوانین و مقررات کار ایران دارند»، ثانیاً قوانین و مقررات کار ایران تا چه حدودی در این خصوص منطبق با معیارهای بین المللی کار هستند و در صورتی که خلاءهای قانونی و چالش هایی فراوری بازرسان کار باشد که آنها نتوانند وظایف و اختیارات خود را به منظور تحقق اهداف نظام بازرسی کار کشورمان به کار گیرند، مورد شناسایی قرار گرفته و از طریق نهادهای ذیربط در فرآیند قانون گذاری ها اصلاح و یا مقررات جدیدی وضع شود. همچنین این تحقیق برای بازرسان کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، قوه ی مقننه و سایر نهادها، اساتید، محققان و دانشجویان قابل استفاده بوده و ادامه ی تحقیق در این راستا، می تواند ابهامات و نارسایی های قانونی و در نتیجه لزوم اصلاح قوانین و مقررات کار و یا وضع مقررات جدید متناسب با نیاز روزآمد نظام بازرسی کار را آشکار سازد و سر انجام اینکه می تواند زمینه ی الحاق کشورمان را به مقاله نامه های در زمینه بازرسی کار به ویژه مقاله نامه های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) را نیز فراهم سازد. بالاخره، مقاله ی

پیش روی، در صدد است در طی سه بند به ترتیب به بررسی و تبیین وظایف کارکردی، حقوق و اختیارات و تعهدات و تکالیف بازرسان کار در پرتو معیارهای بین‌المللی و قوانین و مقررات کار ایران با رویکردی تطبیقی بپردازد.

بنداول: وظایف کارکردی بازرسان کار

در اوایل روزهای تأسیس نهاد «بازرسی کار»^۱ و تقریباً تا جنگ جهانی، به این نهاد به عنوان یک سازمان صرفاً مجری قانون نگریسته می‌شد که وظیفه اش حفظ دستاوردهای اولیه ی پیشرفت‌های اجتماعی و اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط عمومی کار و بهداشت و ایمنی شغلی در محیط کار بود. از این دیدگاه، وظیفه ی کارکردی بازرسان کار به عنوان «پلیس اجتماعی»^۲ تنها نظارت بر اجرای قوانین و مقررات حمایتی کار محسوب می‌شد و هرگاه تخلفی از اجرای قانون صورت می‌پذیرفت، سعی در مجازات مرتکب آن داشت و به سایر جنبه‌های سازماندهی کار و همچنین اتخاذ راهکارهای پیشگیرانه توجهی نمی‌گردید.^(۱)

تصویب مقاله‌نامه ی شماره ی ۸۱ درباره ی بازرسی کار در بخش صنعت و بازرگانی از سوی کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۷، تغییر قابل توجهی را در نگرش به این موضوع به وجود آورد و اصلی را پایه گذاری کرد که به موجب آن راهنمایی و اطلاع‌رسانی به کارگران و کارفرمایان، با ابزاری که بیشترین اثربخشی را در پیروی از مفاد قانونی داشته باشد، فراهم آورد و تکلیف مهمی را که همانا ضمانت اجرای مفاد قانونی است از طریق مداخله ی مستقیم بازرسان، برای آنان در نظر گرفت. اجرای این اصل ماهیت دوگانه ای را در پی داشته است که به طور همزمان شامل حالت ارائه اطلاعات و راهنمایی‌های لازم و نیز اجرای وظیفه ی خاص بازرسی می‌گردد.^(۲)

این دگرگونی مهم در نقش بازرسان کار، متناسب با تغییرات اساسی بود که در نوع نگرش، به نقش اداره ی دولتی بعد از جنگ جهانی دوم به وجود آمد. البته، این فرآیندی است که همچنان در بسیاری از کشورها تا به امروز ادامه دارد. امروزه، جهت‌گیری به سمت سازماندهی خدمات مفید و مورد نیاز، در کانون سیاست‌های حفاظت کار تمام کشورهای با نظام بازرسی کارآمد و اثربخش، قرار گرفته است.^(۳) باوجود تحولاتی که در اعمال نقش «بازرسان کار»^۳ امروزه بوجود آمده است، اما به طور قطع در جمع بندی نهایی، بازرسان کار به عنوان «پلیس اجتماعی» به منظور نظارت بر اجرای قوانین و مقررات حمایتی کار باقی خواهند ماند و در صورت لزوم به اعمال مجازات‌هایی برای رعایت قوانین و مقررات می‌پردازند. اما نحوه ی انجام چنین ضمانت‌اجرایی بستگی به نظام بازرسی مورد عمل در قلمرو هر

¹. Labour Inspection

². Social police.

³. Labour Inspectors.

دولت-کشور دارد. در بسیاری از کشورها، ملاحظه می شود که ارائه خدمات گوناگون از سوی بازرسان کار، برای عوامل مختلف ممکن است در برخی از موارد مؤثرترین یا حداقل به عنوان روشی کار آمد جهت اطمینان از تبعیت از قوانین و مقررات تلقی شود. مثلاً، اگر بازرسان کار خدماتی را در زمینه های مختلف وظایف و صلاحیت های خود (نظیر خدمات سازشی و حل و فصل دعاوی در روابط صنعتی، خدمات اطلاعات فنی و حقوقی راجع به بهداشت و ایمنی شغلی و یا شرایط عمومی کار) ارائه می دهند، در آن صورت این دیدگاه باید مورد پذیرش قرار گیرد که مشتریانی برای دریافت این گونه خدمات وجود دارند و در نظام های نوین خدمات بازرسی کار تلاش می شود تا مناسبات سازمان یافته ای با گروهی از مخاطبان در داخل و خارج از بنگاه اقتصادی برقرار گردد و بازرسان نسبت به نیازهای مخاطبان این نظام ها آگاه تر و حساس تر باشند.^(۴)

از سوی دیگر، بازرسان کار به عنوان برقرارکنندگان تعادل و هماهنگی در روابط بین کارفرمایان و کارگران، باید آنها را از حقوق و تکالیف شان در چارچوب قوانین و مقررات حمایتی کار آگاه سازند و بهترین روش های بهبود مناسبات بین آنان را توصیه کنند و همچنین رویه ی مناسبی برای مذاکرات آنها پیش بینی کرده و حتی در برخی موارد به عنوان میانجگر و آشتی دهنده عمل نمایند.^(۵) اینک، در این قسمت سعی بر آن است که به اختصار وظایف کارکردی بازرسان کار، اولاً در چارچوب معیارهای بین المللی کار (مقاله نامه ها و توصیه نامه ها مرتبط) و ثانیاً براساس قوانین و مقررات کار ایران به ترتیب، مورد بررسی قرار گیرد.

الف) تضمین اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط کار

از آنجایی که مطابق مفاد بند (۱) ماده ی (۲) مقاله نامه ی شماره ی ۸۱، نظارت بر اجرای قوانین و مقررات راجع به شرایط کار و حفاظت از کارگران در فرآیند انجام کار در سطح کارگاه های صنعتی مشمول نظام بازرسی، از وظایف اصلی بازرسان کار به حساب می آید، بر همین اساس، در قسمت (الف) از بند اول ماده ی (۳) مقاله نامه شماره ی (۸۱) بازرسی کار در بخش صنعت و بازرگانی و همچنین در قسمت (الف) از بند اول ماده ی (۶) مقاله نامه ی شماره ی (۱۲۹) بازرسی کار در بخش کشاورزی، بطور مشابه مقرر می دارند که نظام بازرسی کار موظف است: «بر اجرای مقررات قانونی مربوط به شرایط کار و حفاظت از کارگران در حین انجام کار، مانند قوانین و مقررات راجع به ساعات کار، سطح دستمزدها، ایمنی، بهداشت و رفاه کارگران، کار کودکان و نوجوانان و سایر موضوعات مربوط در حدی که بازرسان کار ملزم به اجرای مقررات مذکور باشند، نظارت کرده و اجرای آنها را تأمین و تضمین کند».^(۶) علاوه بر این، در اکثر مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار از جمله مقاله نامه های شماره ی (۲۶، ۳۰، ۵۲، ۶۸، ۹۹، ۱۰۱، ۱۳۱، ۱۵۵ و...) و همچنین توصیه نامه های شماره ی (۸۱، ۱۱۶، ۱۳۳، ۱۳۵، ۱۳۶ و...) تصریح و تأکید شده است که نظام بازرسی مناسب و مؤثری بایستی نظارت بر اجرای

قوانین و مقررات مربوط به شرایط عمومی کار و بهداشت، ایمنی شغلی و محیط زیست کار را تأمین و تضمین کند.^(۷)

همچنین، براساس بندهای (الف و ب) ماده ۹۶ قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۶۹ و ماده ۱ (۱) آیین‌نامه‌ی چگونگی بازرسی کار مصوب سال ۱۳۷۷، اصلی‌ترین وظایف بازرسان کار عبارتند از: «نظارت بر اجرای مقررات ناظر بر شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگران، اشتغال زنان و کارگران نوجوان و همچنین نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی».

علاوه بر این، به موجب تبصره ۱ (۱) ماده ۹۶ همین قانون، نظارت بر اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط بهداشت کار که از جمله وظایف مهم نظام بازرسی کار است، هم‌اکنون اجرای این وظیفه برعهده‌ی «اداره‌ی بهداشت حرفه‌ای و مشاغل خاص» وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است که از طریق کارشناسان بهداشت حرفه‌ای صورت می‌پذیرد.^(۸)

ب) ارائه‌ی اطلاعات فنی و توصیه‌های لازم به کارفرمایان و کارگران

به موجب قسمت (ب) بند اول ماده ۳ مقاله‌نامه‌ی شماره ۸۱ و همچنین قسمت (ب) بند اول ماده ۱ (۶) مقاله‌نامه‌ی شماره ۱۲۹، یکی دیگر از وظایف نظام بازرسان کار «ارائه‌ی اطلاعات فنی و توصیه‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در مورد مؤثرترین راه‌های اجرای معیارهای قانونی» است.^(۹)

بنابراین، در اختیار گذاشتن اطلاعات و راهنمایی‌های لازم فنی و حقوقی نیز به منظور اجرای مؤثر قوانین و مقررات، نظیر نظارت بر رعایت معیارهای قانونی، امری لازم و ضروری است. بی‌تردید چنانچه کارفرمایان و کارگران کاملاً نسبت به حقوق و تعهدات خود آگاه نباشند و یا به سودمندی معیارهای قانونی پی نبرند، در فرآیند اجرای قانون نیز استقبالی از آن نیز نخواهند کرد. بدین ترتیب، نظارت بر اجرای مقررات و ارائه‌ی اطلاعات و مشاوره‌های فنی، امری وابسته به یکدیگر و در واقع مکمل هم هستند.^(۱۰)

البته، توصیه و اطلاع‌رسانی که توسط بازرسان کار در اکثر نظام‌های امروزی بازرسی انجام می‌شود، فراتر از مشاوره‌ی فنی صرف در مورد موضوعات بهداشت و ایمنی شغلی است. بدیهی است که ادارات بازرسی کار باید از تسلط و آگاهی بالایی در مسایل کارشناسی برخوردار باشند تا به عنوان شرکای اجتماعی در اتحادیه‌های کارگری و صنعتی پذیرفته شوند. امروزه، ادارات بازرسی در فرآیند بازرسی کار، بایستی بین وظایف اجرایی از یک سو، اطلاع‌رسانی و ارائه‌ی توصیه‌های فنی و حقوقی از طرف دیگر، توازن و تعادل مناسب برقرار کنند.^(۱۱)

امروزه یکی از سیاست‌های دولت‌ها در اکثر نظام‌های بازرسی کار تأکید بیشتر بر اطلاع‌رسانی و ارائه‌ی

توصیه‌ها و راهنمایی‌های لازم فنی و حقوقی به منظور اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده است، تا اتخاذ اقدامات اجرایی سخت‌گیرانه نظیر اعمال مجازات‌ها.^(۱۲)

به موجب بند (ج) ماده ۹۶ قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۶۹ «آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه ی افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند»، به عنوان یکی از وظایف بازرسی کار ذکر شده است. همچنین، ماده ۶ آیین‌نامه ی چگونگی بازرسی کار مقرر می‌دارد: «بازرسان کار موظفند در موارد لزوم، ضمن ارایه ی توضیحات کافی به کارگران و کارفرمایان نسبت به راهنمایی و آموزش حضوری آنان اقدام نمایند».^(۱۳)

ج) مشارکت در سیاست‌گذاری‌ها^۱ با اعلام نارسایی‌های قانونی به مقامات ذیصلاح

از آنجایی که نظام بازرسی کار وظیفه و مسئولیتی دولتی است، بنابراین، بازرسان کار هستند که به عنوان نمایندگان اصلی دولت در دنیای کار وظیفه ی نظارت بر اجرای صحیح قوانین و مقررات حمایتی کار را در سطح کارگاه‌ها و مؤسسات مشمول نظام بازرسی، بر عهده دارند. صرفاً آن‌ها می‌توانند حضوری منظم و مرتب در کارگاه‌های صنعتی و بنگاه‌های اقتصادی داشته باشند. بنابراین، به دلیل اطلاع مستقیم بازرسان از شرایط محیط کار، که به طور مداوم و در اثر فعالیت‌های آنها در حال بروز رسانی می‌باشد، بازرسان کار بهترین گزینه اولاً، جهت شناسایی نارسایی‌ها و ابهامات قانونی و سوء استفاده‌های احتمالی از قانون بوده و دوم اینکه، جهت اعلام نیاز به بازنگری قوانین و مقررات موجود و یا تدوین قوانین و مقررات جدید به مراجع و مقامات صلاحیت دار می‌باشند تا نیازهای کارگران و کارفرمایان با توجه به چالش‌های فرا روی دنیای کار، در فرآیند بازرسی‌ها به گونه ی مناسب‌تری برآورده گردد.^(۱۴)

علاوه بر این بازرسان کار می‌بایست با رهبری و تقویت گفتگوهای اجتماعی در سطح کارگاه‌ها و مؤسسات اقتصادی، موجبات کاربرد مطلوب پیش‌نویس‌های قانونی را فراهم آورند. همچنین بازرسان کار دارای نقش فعالی در فرآیند تنظیم پیش‌نویس‌های بعدی قوانین و مقررات حفاظت کار هستند. گاهی این نقش کاملاً مستقیم است و آن زمانی است که نمایندگان ادارات بازرسی کار از اعضای هیأت مشورتی ملی هستند و یا در سطح عالی گروه‌های مشورتی سه‌جانبه عضویت دارند، (نظیر هیأت اجرایی ایمنی و بهداشت انگلستان^۲، اداره مرکزی بهداشت و ایمنی شغلی وزارت کار ایالات متحده ی آمریکا^۳ و اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران).^(۱۵)

در برخی از کشورها (نظیر دانمارک و نروژ) اداره ی بازرسی کار وظیفه ی یاری رساندن به وزیر کار در زمینه ی تنظیم پیش‌نویس‌های قانونی مرتبط با حوزه کاری تحت نظارت و کنترل وی را دارد. در برخی

^۱. The contribution to the policies formulation.

^۲. Health and Safety Executive.

^۳ - اداره ی بهداشت و ایمنی شغلی وزارت کار ایالات متحده ی آمریکا.

موارد، حتی به گروه های بازرسی اجازه داده می شود به تدوین و تصویب استانداردها (معیارهای قانونی) و آیین نامه های اجرایی به منظور پیشگیری از بروز مخاطرات بهداشتی و ایمنی شغلی بپردازند (برای نمونه "OSHA" در ایالات متحده ی آمریکا و انجمن های مشترک بیمه ی حوادث در آلمان).^(۱۶)

مطابق مفاد قسمت (ج) از بند اول ماده ی ۳ مقاوله نامه ی شماره ی ۸۱ و همچنین قسمت (ج) از بند اول ماده ی ۶ مقاوله نامه ی شماره ی ۱۲۹، که دارای مقررات مشابه ای هستند، یکی از وظایف بازرسان کار این است که موارد ابهامات یا سوء استفاده های احتمالی از مفاد قانونی موجود را که در فرایند بازرسی با آنها مواجه می شوند، به آگاهی مراجع و مقامات ذیصلاح برساند.

علاوه بر این، در قسمت اخیر جزء (ج) از بند اول ماده ی ۶ مقاوله نامه ی شماره ی ۱۲۹ اضافه می کند که اداره ی بازرسی کار کشاورزی لازم است ترتیبی اتخاذ کند تا پیشنهاداتی برای اصلاح و توسعه قوانین و مقررات، به مقامات ذیصلاح ارائه دهد، زیرا بازرسان کار بر محیط کار اشراف و آگاهی کامل داشته و در موقعیتی مناسب قرار دارند تا بتوانند پیشنهاداتی را به مقامات ذیصلاح به منظور اصلاح یا عندالزوم وضع قوانین جدید متناسب با نیازهای کارگران و پیشرفت های فناوری های نوین، ارائه دهند.^(۱۷)

در همین راستا، بند (د) ماده ی ۹۶ قانون کار ایران نیز مقرر می دارد که « بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان ها و دستورالعمل های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت های تکنولوژی » یکی دیگر از وظایف بازرسی کار است.

بنابراین، نکته ی قابل توجه این است که با توجه به تحولات و پیشرفت های سریع تکنولوژیکی در دنیای کار، نظام بازرسی کار موظف است در جهت هماهنگی و تحول مقررات، متناسب با پیشرفت های صنعتی اطلاعات لازم را به مقامات صلاحیتدار داده و پیشنهادهای اصلاحی خود را در این زمینه به منظور اصلاح قوانین و یا عندالزوم وضع قوانین جدید، ارائه کند.^(۱۸)

امروزه، یکی از رسالت های بازرسی کار مشارکت در تنظیم و گسترش سیاست ها است. همچنانکه این وظیفه، از مفاد مواد (۳ و ۶) مقاوله نامه های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) بازرسی کار استنتاج می گردد، و بر همین اساس، یکی از وظایف نظام بازرسی کار این است تا توجه مراجع و مقامات ذیصلاح را به نقایص، ابهامات و نارسایی های قانونی جلب کنند. این مسأله پایه و اساس کارکرد بازرسان کار را به عنوان ترویج کنندگان پیشرفت ها و سیاست های اجتماعی، تشکیل می دهد.

بنابراین، چنانچه ابتکارات و نوآوری های بازرسان کار به خوبی مورد تحقیق و بررسی قرار گیرند، غالباً منجر به ایده های نوین اصلاحی می گردند. البته، سیاستگذاری به مشارکت در گسترش یا بازنگری قوانین و مقررات محدود نمی گردد، بلکه سیاست های جدید باید در مفاد قوانین و مقررات تجلی پیدا کنند تا کارایی و اثربخشی آنها در فرآیند عملیات بازرسی کار مشخص و آشکار شوند.^(۱۹)

1. Mutual Accidents Associations Insurance in Germany.

د) اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده

پیشگیری^۱ در مفهوم حفاظت کار و از نظر مأموریت بازرسی کار در معیارهای متعدد بین المللی کار به ویژه در مقوله نامه های شماره ی (۸۱، ۱۲۹، ۱۵۵، ۱۷۴، ۱۷۶، ۱۸۴ و...) تصریحاً و تلویحاً مورد اشاره قرار گرفته است. علاوه بر وظایف اصلی بازرسی کار در رابطه با اجرای قانون که به طور آشکار دارای هدف پیشگیرانه^۲ می باشد، این اسناد دارای مفاد ویژه ای هستند که ابعاد مختلف نقش پیشگیرانه خدمات بازرسی را مشخص می سازند و شامل انجام بازرسی از تأسیسات جدید، مواد و فرآیندهای کار و پیشگیری از حوادث و بیماری های شغلی می گردد. بنابراین، یکی از اصول بنیادین نظام بازرسی کار که از مفاد این اسناد استنتاج می گردد، اصل تأکید و اولویت دهی به گسترش فعالیت پیشگیرانه و بازدارنده است.^(۲۰)

وظیفه ی پیشگیرانه بازرسی کار همواره یکی از وظایف مهم بازرسی بوده و خواهد بود و نظام بازرسی کار با اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده سعی دارد تا از وقوع حوادث در فرآیند کار جلوگیری شود. بدین ترتیب، با ملاحظه ی مفاد معیارهای بین المللی کار در زمینه ی بازرسی کار، رویکرد وظایف نظام بازرسی به سمتی در حرکت است که پیشگیری از حوادث و امراض شغلی در محیط کار به عنوان مهمترین وظیفه آن به شمار می آید. بر همین اساس، بند های (۲۰۱) قسمت (الف) توصیه نامه ی شماره ی (۸۱) مصوب ۱۹۴۷ که مکمل مقوله نامه ی شماره ی (۸۱) محسوب می شود، رهنمودهایی را در زمینه ی نقش بازرسان کار از لحاظ پیشگیری از حوادث (نظیر ضرورت اظهار نظر بازرسان کار پیش از ایجاد و یا آغاز به کار کارگاه ها یا مؤسسات کار) به منظور تأمین بهداشت و ایمنی شغلی کارگران در فرآیند کار، ارایه می کند.^(۲۱)

در این رابطه ماده ی ۸۷ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ مقرر می دارد: «اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه های موجود را توسعه دهند، مکلفند بدو برنامه ی کار و نقشه های ساختمانی و طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تأیید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند...».

همچنین ماده ی ۸۹ همین قانون مقرر می دارد: « کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین ها، دستگاه ها و ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است، آزمایش های لازم را ...انجام داده و...».^(۲۲)

علاوه بر این، مواد (۹۰، ۹۱، ۹۲ و ۱۰۵) قانون کار قانون کار و سایر آیین نامه ها و مقررات ایمنی و حفاظت فنی و کارهای سخت و زیان آور، مقرراتی را پیرامون تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده به منظور صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی در محیط کار اتخاذ کرده اند که به لحاظ رعایت اختصار از ذکر آنها صرف نظر می گردد.

1. Prevention.

2. Preventive Objective.

هـ) سایر وظایف:

در بسیاری از کشورها علاوه بر موارد ذکر شده در بالا، وظایف دیگری نیز به نظام بازرسی کار محول می‌گردد. همچنانکه در بند ۲ ماده ۳ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و در بند ۳ ماده ی ۶ مقاله نامه ی شماره ی ۱۲۹ تصریح شده است که هرگونه وظایف اضافی که به بازرسان کار واگذار می‌شود، نیاستی خللی در انجام وظیفه اصلی آنها وارد نماید و یا به نحوی از انحاء مرجعیت و بی طرفی آنان را که لازمه ی کار بازرسان در زمینه ی روابط بین کارگران و کارفرمایان است، مخدوش کند.^(۲۳)

بنابراین، سایر وظایف محوله می‌تواند از جمله موارد زیر باشد:

۱- ایجاد سازش بین کارگر و کارفرما و بهبود روابط آنها؛

۲- فراهم نمودن بستر توسعه اقتصادی با حفاظت و صیانت از منابع اقتصادی؛

۳- پیشگیری و حل و فصل اختلافات؛

۴- همکاری و تعامل با نهادهای عمومی و خصوصی (نظیر مراجع قضایی و انتظامی، مراجع اختصاصی حل و فصل دعاوی کار، واحدهای درون سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی، سازمان های کارفرمایی و کارگری)؛

۵- ارایه ی گزارش های خدمات بازرسی کار به صورت دوره ای و سالانه به مقامات مافوق ذیصلاح.^(۲۴)

بند دوم) حقوق و حدود اختیارات بازرسان کار

بازرسان کار، به منظور اجرای وظایف قانونی خود، باید از استقلال لازم در نظام اداری برخوردار باشند، تا در پرتو آن، حقوق، اختیارات و وظایف خود را به شکل بی طرفانه همگام با مسئولیت اداری خویش و فارغ از هرگونه فشار ناروایی که ممکن است خارج از نظام اداری تحمیل شود، انجام دهند. آنان به عنوان نمایندگان دولت در دنیای کار دارای حقوق و اختیاراتی هستند که اجرای مناسب این حقوق و اختیارات، شالوده و اساس اقتدار بازرسان و نظام بازرسی کار است.^(۲۵)

بنابراین، به منظور حفظ استقلال بازرسان کار و جهت اعمال حقوق و اختیارات شان، ماده ی (۶) مقاله نامه شماره (۸۱) و ماده ی (۸) مقاله نامه ی شماره ی (۱۲۹) راجع به بازرسی کار، که دارای مفاد مشابه ای هستند، مقرر می‌دارند: «بازرسان کار می‌بایست جزو آن گروه از کارمندان رسمی بخش دولتی باشند که به موجب شرایط و وضعیت استخدامی از ثبات شغلی برخوردار باشند و از هرگونه تغییرات دولتی یا نفوذهای ناروای بیرونی مصون باشند».^(۲۶)

مطابق مفاد مقررات مقاله نامه های یاد شده در بالا، اصل ثبات شغلی و استقلال بازرسان از جمله اصول اساسی جهت تقویت و اعتبار بخشیدن به فعالیت های بازرسی است و مسلماً بازرسان کار در صورتی که تحت نفوذهای ناروای بیرونی و متأثر از ملاحظات سیاسی باشند، نمی‌توانند از استقلال کامل در عمل و اصل بی طرفی در فرآیند انجام کار، برخوردار باشند. به همین منظور در بسیاری از

کشورها امنیت و ثبات شغلی و استقلال بازرسان جهت افزایش کارایی آنان تا حد زیادی تأمین و تضمین می‌گردد. (۲۸)

در همین راستا، در تبصره ی ماده ی (۹۷) قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ایران، مقرر شده است که شرایط استخدام بازرسان کار باید به نحوی باشد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تأمین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد. بدین ترتیب، بازرسان کار برای اعمال حقوق و اختیارات خود در فرآیند انجام بازرسی‌های کار بایستی از استقلال و ثبات شغلی برخوردار باشند وگرنه ممکن است کارایی خود را از دست داده و موفقیت‌چندانی در عمل نداشته باشند. (۲۹)

علاوه بر این، بازرسان کار برای آن که بتوانند وظایف قانونی خود را به موجب مفاد ماده ی (۳) مقاوله نامه ی شماره (۸۱) و ماده ی (۶) مقاوله نامه ی شماره ی ۱۲۹، و همچنین ماده ی (۹۶) قانون کار ایران، در زمینه‌های گوناگون « نظیر تضمین اجرای قوانین و مقررات ناظر بر ساعات کار، سطح دستمزد، حفاظت، ایمنی و بهداشت، رفاه کارگران، شرایط کار کودکان، نوجوانان و زنان، ارائه ی اطلاعات فنی و توصیه لازم به کارفرمایان و کارگران، مشارکت در سیاستگذاری‌ها با اعلام نقایص و سوء استفاده‌های احتمالی به مقامات و مراجع ذیصلاح، اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده و سایر وظایف مربوط»، انجام دهند، ضرورت ایجاد می‌کند که آنها با تجویز قوانین و مقررات دارای حقوق و اختیاراتی در فرآیند بازرسی کار باشند. در غیر این صورت، اهداف مهم نظام بازرسی کار به منظور نیل به شرایط کاری شایسته، محقق نخواهد شد. بر همین اساس، در قوانین و مقررات ملی و همچنین معیارهای بین‌المللی کار (یعنی مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌های مصوب کنفرانس بین‌المللی کار)، به موارد حقوق و اختیارات بازرسان کار اشاره گردیده و حدود اختیارات آنان را مشخص کرده است. (۳۰)

بالاخره، بازرسان کار برای اینکه بتوانند در اجرای وظایف محوله از اختیارات قانونی لازم برخوردار باشند، براساس مقاوله نامه‌های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) و همچنین قوانین و مقررات ملی، مقرر شده تا در حدود معینی به آنها، اختیاراتی تفویض گردد. (۳۱)

اینک در این قسمت، سعی بر این است که به تبیین موارد حقوق و حدود اختیارات بازرسان کار در چارچوب مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌های بین‌المللی کار و همین‌طور قوانین و مقررات کار ایران به اختصار پرداخته شود.

الف) حق ورود آزادانه به کارگاه‌ها و مؤسسات کار

یکی از اختیارات بازرسان کار این است که آزادانه و بدون اطلاع قبلی، در هر ساعتی از روز یا شب در صورت لزوم به کارگاه‌ها و مؤسسات کار مشمول بازرسی، به منظور انجام فرآیند بازرسی، وارد شوند. بر همین اساس، بند اول ماده ی (۱۲) مقاوله نامه ی شماره (۸۱) مصوب سال ۱۹۴۷ راجع به بازرسی کار در بخش صنعت و بازرگانی، مقرر می‌دارد: « بازرسان کار با ارائه ی مدارک معتبر قانونی می‌توانند:

الف) آزادانه و بدون اطلاع قبلی در هر ساعتی از روز یا شب، به کارگاه ها یا مؤسسات کار مشمول بازرسی، وارد شوند؛

ب) در هر ساعتی از روز به کارگاه هایی که به دلایل قابل قبول و منطقی تشخیص می دهند، نیاز به بازرسی دارند، وارد شوند. منظور از دلایل منطقی و قابل قبول این است که احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در سطح کارگاه وجود دارد و ضرورت ایجاب می کند که به منظور حصول اطمینان از نبود مخاطرات و در صورت نیاز اتخاذ تدابیر پیشگیرانه، چنین کارگاه هایی از سوی بازرسان کار مورد نظارت و بازرسی قرار بگیرند.^(۳۲)

این مقررات به همین ترتیب، در بند اول ماده ی (۶) مقوله نامه ی شماره ی (۱۲۹) بازرسی کار بخش کشاورزی، تکرار شده است که البته، در بخش مذکور قابل اعمال است.^(۳۳) همچنین حق ورود آزادانه بازرسان به کارگاه ها و مؤسسات کار به منظور انجام فرآیند بازرسی کار در قوانین و مقررات کار ایران نیز پیش بینی شده است. بر همین اساس، ماده ی (۹۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، مقرر می دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند، بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ی (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند...».

علاوه بر این، ماده ی ۲ آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷، مقرر می دارد: «بازرسی کار از کارگاه های مشمول قانون کار به استثنای کارگاه های خانوادگی، بدون اطلاع قبلی کارفرما و نیاز به اجازه ی وی بر اساس برنامه ی از پیش تعیین شده از طرف واحد مربوطه، انجام می پذیرد.

تبصره: بازرسان کار موظفند هنگام بازرسی کارت شناسایی ویژه بازرسی را که به امضاء وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است همراه داشته باشند و به کارفرما یا نماینده ی وی ارایه نمایند.»^(۳۴)

از آنجایی که ورود آزادانه به کارگاه ها و مؤسسات مختلف کار بدون اطلاع قبلی می تواند به نحوی با حق مالکیت کارفرما بر کارگاه تحت تصرف اش تعارض داشته باشد و از طرفی این موضوع از جمله مواردی بود که در طول تهیه ی پیش نویس و هم در مرحله ی تصویب مقوله نامه ی شماره ی (۸۱) بازرسی کار، بحث ها و مناقشات زیادی را به همراه داشت، بنابراین با توجه به مفهوم «اصل عدم صلاحیت» که یکی از اصول پذیرفته شده در نظام حقوق اداری است، حق ورود آزادانه ی بازرسان به کارگاه ها، بایستی منحصر و محدود به موارد تصریح شده در قوانین و مقررات مورد عمل باشد تا از هرگونه سوء استفاده های احتمالی که ممکن است با حقوق کارفرمایان و صاحبان کارگاه ها در تعارض باشد، جلوگیری شود.^(۳۵)

در همین راستا، به موجب مفاد معیارهای بین المللی در زمینه ی بازرسی کار و قوانین و مقررات کار ایران، نکاتی در خصوص اعمال حق ورود آزادانه بازرسان کار به کارگاه ها بدین شرح پیش بینی گردیده است:

۱ - تأسیسات و کارگاه های مشمول خدمات بازرسی کار

همان گونه که مقاله نامه های بین المللی شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) مقرر داشته اند، بازرسان کار باید مجاز باشند به کارگاه هایی که مشمول مقررات بازرسی هستند، در هر ساعتی از شب و یا روز، آزادانه وارد شوند و به بازرسی از فرآیند کار مطابق معیارهای قانونی بپردازند.^(۳۶)

البته، در برخی از کشورها، بازدیدهای بازرسان را به «ساعات کاری» یا «هر زمان معقولی» محدود می نمایند و یا بدون تعیین زمان خاص، حق ورود آزاد را به کارگاه ها منوط به شرایط معینی می کنند، مثلاً اجازه ی مالک یا رئیس دادگاه بخش (در بلژیک) در مورد کارگاهی که در آن کار شب به صورت دسته جمعی انجام می شود. اینکه هیچ محدودیتی در مقاله نامه های مذکور در این خصوص پیش بینی نشده است، به دلیل دو نکته می تواند باشد:

- نکته اول، ملاحظات مربوط به اجرای قانون، بدین معنی که مشخص شود، آیا کارگرانی خارج از ساعات عادی کار، به طور غیر قانونی بکار گرفته می شوند یا نه، تنها در صورتی ممکن است که بازدید از کارگاه ها در زمانی صورت پذیرد که ظاهراً در کارگاه، کاری انجام نمی شود.
- نکته ی دوم، ملاحظات عملی است، بدین صورت که اغلب، بازرسی از ماشینی که خاموش است یا کوره ای که خنک شده است، آسان تر باشد، بنابراین بازرسی از آنها در خارج از ساعات عادی کار امکان پذیر است.

به همین خاطر ماده ی (۹۸) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مقرر می دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف حق دارند، بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ی (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند...».^(۳۷)

این شرط به بازرسان اجازه می دهد، هرگاه مناسب تشخیص دهند به کارگاه های تحت شمول قانون کار، برای انجام بازرسی وارد شوند. اما این شرط باید با دقت زیادی اعمال شود و بی جهت مورد استفاده قرار نگیرد. مثلاً ملزم کردن کارفرما برای ورود به کارگاهی در شب، جهت رسیدگی به فهرست حقوق بگیران، ظاهراً چندان شایسته نمیباشد مگر اینکه در طی روز انجام چنین وظیفه ای به دلایلی ممکن نباشد. به همین دلیل است که توصیه نامه ی شماره ی ۱۳۳ در بند (۹) مقرر می دارد: «بازرسی شبانه تنها در مواردی باید انجام گیرد که هنگام روز نتوان در این رابطه، نظارت مؤثری انجام داد».^(۳۸)

اصولاً مؤسسات تحت پوشش بازرسی در قانون معین می شوند و برخی از کارگاه ها از مشمول قانون مستثنی می شوند. بر همین اساس ماده ی (۹۸) قانون کار سال ۱۳۶۹، مؤسسات مشمول بازرسی را مؤسساتی می داند که در ماده ی (۸۵) بدان تصریح شده است و ماده ی مذکور نیز «کلیه کارگاه ها» را مشمول قانون می داند، به همان ترتیب که ماده ی (۱) قانون کار کلیه کارگاه ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی را مکلف به تبعیت از این قانون می داند. اما خود قانون در مواد بعدی برخی از کارگاه ها را از شمول قانون کار مستثنی می کند، مثلاً کارگاه های کوچک که کمتر از ده نفر کارگر

دارند و یا بسیاری از فعالیت‌های بخش کشاورزی. به همین علت بسیاری از کارگاه‌ها از جمله کارگاه‌های بخش دولتی خود را مستثنی از بازرسی می‌دانند. مقوله‌نامه‌های بین‌المللی برای حل چنین مشکلی راه حلی را پیش‌بینی کرده‌اند که بازرسان کار باید مجاز باشند به محل‌هایی که به دلایل قابل‌قبولی تشخیص می‌دهند، نیازمند بازرسی هستند، هنگام روز وارد شوند. قانون کار ایران نیز کارگاه‌ها را اعم از اینکه از شمول مقررات قانون خارج شده باشند یا نه، مشمول بازرسی می‌داند و بازرسان کار حق دارند وارد چنین کارگاهی شوند، هرچند مقوله‌نامه‌ها این بازدید را محدود به «روز هنگام» ساخته‌اند، اما قانون کار ایران شرط را پیش‌بینی نکرده است.^(۳۹)

۲- نحوه‌ی ورود بازرسان به کارگاه‌های خانوادگی

ورود به کارگاه‌های خانوادگی بر خلاف سایر کارگاه‌ها به آسانی صورت نمی‌پذیرد، چون در اینجا مسأله‌ی آزادی مسکن اشخاص و حریم خصوصی و حرمت آن در تضاد با حق ورود آزاد بازرس قرار می‌گیرد. در همین راستا، تبصره‌ی ماده‌ی ۹۸ قانون کار مقرر می‌دارد: «ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه‌ی کتبی دادستان محل خواهد بود». بنابراین، بازرسان کار همانند سایر ضابطین دادگستری که برای ورود به منزل اشخاص، باید اجازه‌ی کتبی از سوی دادستان داشته باشند، آنان نیز به عنوان ضابطین خاص دادگستری، تنها در این حالت مجاز به ورود به کارگاه‌های خانوادگی هستند.^(۴۰)

همچنین، باتوجه به وضعیت خاصی که کار کشاورزی دارد، کشاورزان از خانه‌های خود به عنوان کارگاه استفاده می‌کنند، این مسأله در بند (۲) ماده‌ی (۱۶) مقوله‌نامه‌ی شماره‌ی (۱۲۹) بازرسی کار در بخش کشاورزی مورد توجه قرار گرفته و مقرر می‌دارد: «بازرسان کار نمی‌توانند به استناد قسمت‌های (الف و ب) بند پیشین به محل سکونت اداره‌کننده‌ی یک کارگاه کشاورزی وارد شوند، مگر آن که رضایت او را بدست آورده باشند، یا دارای مجوز ویژه‌ای از سوی مقام صلاحیت‌دار باشند».^(۴۱) نکته‌ای که در مقوله‌نامه‌ی اخیرالذکر در مورد اختیارات بازرس کار بیان شده، علاوه بر آنچه که قبلاً در مقوله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۱ مطرح شده است، می‌باشد. در مقوله‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۲۹ آمده است که بازرس کار می‌تواند به محل سکونت خصوصی صاحب یک کارگاه کشاورزی نیز وارد شود (البته، با اجازه‌ی او یا با اجازه‌ی مقام صلاحیت‌دار). بنابراین، در عمل بازرس کار می‌تواند با اجازه‌ی مالک و حتی بدون داشتن مجوز کتبی از سوی دادستان وارد چنین کارگاهی به منظور امر بازرسی شود. اما چنین اختیارات دوگانه‌ای برای بازرس کار در قانون کار ایران عنوان نشده است.^(۴۲)

۳- ضمانت اجرای اعمال حق ورود آزادانه

اعمال حق ورود آزادانه بازرسان کار به کارگاه‌ها مستلزم ضمانت اجرای مناسبی نیز است. به طور کلی ضمانت

اجراهای پیش بینی شده در این زمینه، بر دو گونه دسته بندی می شوند:

• دسته اول؛ تصمیماتی هستند که ماهیت پیشگیرانه و بازدارنده دارند و بازرسان برای اعمال حق ورود می توانند از مأمورین پلیس کمک خواسته و به منظور جلوگیری از عواقب حوادث خطرناک قریب الوقوع با توسل به زور و اجبار، وارد کارگاه شوند، در برخی از کشورها (نظیر یونان، انگلستان و موریتانی) می توانند از مأمورین پلیس برای اعمال این حق درخواست کمک کنند.

در برخی از کشورهای دیگر از جمله دانمارک و برزیل، بازرسان کار از اختیارات و قدرت مأمورین پلیس برخوردارند. همچنانکه در ایران به موجب مفاد ماده ی ۱۰۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، اعتبار گزارش بازرسان کار کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیارات شان، در حکم گزارش ضابطین دادگستری (همانند مأموران پلیس)، شناخته شده است.^۱

• دسته دوم؛ تصمیماتی هستند که ماهیت تیمی دارند. در این حالت در صورت ممانعت کارفرما از ورود بازرسان کار، مجازات هایی قانون برای کارفرما در نظر گرفته است که در این ارتباط، ماده ۱۸ مقاله نامه ی شماره ۸۱ و همچنین ماده ی ۲۴ مقاله نامه ی ۱۲۹ به طور همسان مقرر می دارند که کشورهای عضو باید کیفیهای مناسبی را برای کسانی (کارفرما، نماینده ی قانونی وی، مدیر کارگاه و...) که مانع از انجام وظایف بازرسان کار می شوند، در قوانین و مقررات ملی پیش بینی کنند و به طور مؤثری به مرحله ی اجرا گذاشته شود. در همین راستا، قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز مقرراتی^۲ را در مواد ۱۰۴ و ۱۷۹ پیش بینی کرده است.^(۴۳)

بر همین اساس ماده ی (۱۷۹) قانون کار مقرر می دارد: « کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه ی بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون، گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه ی کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد ». ^(۴۴)

ب) حق بازرسی آزاد

حق بازرسی آزاد^۳ در ماده ی ۹۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹، و همچنین در مقاله نامه های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) نیز مورد تأکید و تصریح قرار گرفته است. بازرس کار بعد از ورود به کارگاه، حق

^۱ - ماده ی ۱۰۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران: « گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیارات شان در حکم ضابطین دادگستری است ».

^۲ - ماده ی ۱۰۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران: « کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ی ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات های مقرر در قانون محکوم خواهند شد ».

^۳ - ماده ی ۹۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران: « بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف و اختیارات خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به مؤسسات مشمول ماده ی ۸۵ این قانون وارد شده و به

دارد همه نوع آزمایش یا تحقیقی را که به نظرش ضروری است، انجام دهد. تا از رعایت مقررات قانونی اطمینان حاصل کند. بدین منظور، بازرس باید توانایی لازم را برای بازرسی و تحقیق از کارفرمایان یا کارگران موسسه و کارگاه، داشته باشد، و ضمن تقاضای ارائه‌ی اسناد، مدارک و دفاتر، دستور الصاق اعلانات قانونی را بدهد و به منظور تجزیه و تحلیل، از مواد بکار گرفته شده در کارگاه، نمونه برداری کند.^(۴۵)

۱- حق تحقیق و بازرسی

مطابق مفاد قسمت (ج) از بند اول ماده‌ی (۱۲) مقاله‌نامه شماره‌ی (۸۱)، بازرسان کار با ارائه‌ی مدارک معتبر قانونی خود باید بتوانند به انجام هرگونه آزمایش، بررسی یا تحقیق لازم به منظور حصول اطمینان از رعایت دقیق مقررات قانون مربوط بپردازند و به طور ویژه به مصاحبه‌ی انفرادی یا در حضور شهود با کارفرما، کارکنان یا مسئول مربوط به تناسب مسایل مرتبط با اجرای قوانین و مقررات بپردازند. البته، این مقررات به همین ترتیب در ماده‌ی ۱۶ مقاله‌نامه‌ی ۱۲۹ بازرسی کار در بخش کشاورزی پیش‌بینی گردیده است که در بخش کشاورزی نیز قابل اعمال است.^(۴۶)

فرآیند شروع انجام تحقیقات و بازرسی از سوی بازرس کار ممکن است در نتیجه‌ی شکایت به عمل آمده یا بعد از وقوع حادثه‌ی شغلی، صورت پذیرد. همین که او در جریان امر قرار گرفت می‌تواند از کارفرما یا از هریک از کارکنان بازرسی کند.^(۴۷) در این ارتباط، ماده‌ی ۱۴ مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۱ بازرسی کار در بخش صنعت و بازرگانی مقرر می‌دارد: «اداره‌ی بازرسی کار باید به شکلی که قوانین و مقررات ملی تعیین می‌کند، در زمینه‌ی حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی مطلع باشد».^(۴۸)

در برخی از کشورها برای کارفرمایانی که سعی نمایند، اطلاعاتی نادرست در اختیار بازرس قرار دهند، مجازات‌هایی پیش‌بینی شده است، مثلاً در ترکیه، کارفرما یا مدیری که سعی کند، اظهارات شخص مورد سؤال را از قبل، به او دیکته کند، یا به اظهار سخن دروغ اغوا نماید، یا به هر عنوان به خاطر سخنانی که شخص مورد سؤال بیان داشته یا اطلاعاتی که داده است او را مورد آزار و اذیت قرار دهد، جریمه نقدی به منظور مجازات فرد خاطی مقرر شده است.^(۴۹)

ماده‌ی (۱۰۴) قانون کار ایران نیز کارفرمایانی را که از دادن اطلاعات لازم به بازرسان اجتناب کنند، مشمول مجازات مندرج در ماده‌ی ۱۷۹ همین قانون می‌نماید. به موجب مفاد همین ماده، هم مجازات نقدی و هم حبس برای کارفرمایان یا هرکس دیگری که از دادن اطلاعات به بازرسان خودداری نمایند، پیش‌بینی کرده است.^(۵۰)

۲- بررسی اسناد و مدارک

بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفتر و مدارک مربوطه در مؤسسات مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل کنند».

یکی دیگر از اختیارات بازرسان کار در فرآیند انجام بازرسی کار، بررسی دفاتر، گزارش ها، اسناد و مدارک موجود در کارگاهها و مؤسسات کار به منظور تطبیق محتوای آنها با مقررات قانونی جاری و لازم الاجرا است. بر همین اساس، جزء دوم قسمت (ج) بند اول ماده ی ۱۲ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و همچنین جزء دوم قسمت (ج) بند ۱ ماده ی ۱۶ مقاله نامه ی شماره ی ۱۲۹، که هر دو دارای مفاد قانونی همسانی می باشند، مقرر می دارند: «بازرسان کار با ارائه ی مدارک معتبر قانونی خود می توانند درخواست بررسی هر گونه دفتر، گزارش یا اسناد و مدارکی را که تهیه و تنظیم آنها به موجب قوانین و مقررات ملی تصریح شده و مربوط به شرایط کار و رفاه اجتماعی و زندگی کارگران است، (از مسئولین کارگاه ها و مؤسسات کار) بنمایند تا از انطباق مندرجات آنها با مفاد قوانین و مقررات حاکم اطمینان حاصل کنند و همچنین بازرسان باید اجازه ی اخذ رونوشت هایی از این اسناد و مدارک داشته باشند و یا از مندرجات آنها خلاصه برداری نمایند».^(۵۱)

در همین رابطه، قانون کار جمهوری اسلامی ایران مطابق ماده ی ۹۸ به بازرسان کار اجازه می دهد: «...به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل کنند». بر اساس مفاد ماده ی (۱۰۴)، کارفرمایان ملزم به دادن اطلاعات و مدارک لازم به بازرسان کار می باشند و در صورت خودداری، حسب مورد به مجازات های مقرر در این قانون که در ماده ی ۱۷۹ پیش بینی شده است، محکوم خواهند شد.^(۵۲)

۳- نمونه برداری از فرآورده ها و ترکیبات مواد مورد استفاده

به منظور بررسی های دقیق و مؤثر، بازرس باید حق داشته باشد از فرآورده ها یا ترکیبات مواد مورد استفاده و یا مخلوط شده، نمونه برداری کند. در این رابطه جزء چهارم از قسمت (ج) بند اول ماده ی ۱۲ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و همچنین جزء سوم از قسمت (ج) بند ۱ ماده ی ۶ مقاله نامه ی شماره ی ۱۲۹ که دارای مفاد مشابه ای می باشند، مقرر می دارند: «بازرسان کار با ارائه ی مدارک معتبر قانونی، مجاز می باشند که نمونه هایی از فرآورده ها، ترکیبات، مصالح و مواد مورد استفاده را به قصد آزمایش بردارند، مشروط بر اینکه کارفرما یا نماینده قانونی وی را از این امر آگاه سازند».^(۵۳)

این موضوع نیز در ماده ی ۹۹ قانون کشور مان پیش بینی شده است که مقرر می دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرند، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند».^(۵۴)

این مقررات دو هدف را تعقیب می کنند: اول اینکه بازرس باید بررسی نماید تا برخی از ترکیباتی که از لحاظ قانونی ممنوع می باشند، در کارگاه مورد استفاده قرار نگیرد؛ دوم اینکه، جایی که بازرس نسبت به ماهیت زیان آور بودن برخی از فرآورده ها و ترکیبات ناشناخته شک و تردید دارد، به

منظور حصول اطمینان از خطرناک نبودن آنها و تجزیه و تحلیل این مواد، از آنها نمونه برداری نماید». (۵۵)

ج) حق صدور دستورات اصلاحی و اخطارهای قانونی

نظام بازرسی کار بدون اختیارات لازم قانونی جهت وادار ساختن مدیران و کارفرمایان به اتخاذ تدابیر لازم جهت جبران و اصلاح نارسایی‌ها و تخلفات مشاهده شده در فرآیند بازرسی‌ها، کارآیی و اثر خود را عملاً از دست خواهد داد. بر همین اساس، مقاله‌نامه‌های شماره‌ی (۸۱ و ۱۲۹)، در مورد اختیارات بازرسان کار مقرراتی را پیش‌بینی کرده‌اند، تا جایی که بند ۱ ماده‌ی ۱۳ مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۱ در این خصوص مقرر می‌دارد: «بازرسان کار باید مجاز باشند تدابیر لازم را به منظور رفع نقایص مشاهده شده در تأسیسات کارخانه، طرح یا روش‌های کاری که به احتمال قوی تهدیدی برای سلامتی یا ایمنی کارگران به شمار می‌روند، به عمل آورند». (۵۶)

بنابراین، برابر مقاله‌نامه‌های یاد شده در بالا، اختیارات تفویضی به بازرسان، به دو دسته تقسیم‌بندی می‌شوند:

- بازرسان حق دارند برای اجرای کامل قوانین و مقررات راجع به به ایمنی و حفاظت کارگران، دستور دهند که در مهلت معینی تغییرات لازم در کارگاه و تأسیسات آن به منظور انطباق با مقررات قانونی داده شود؛
- در مواردی که خطری فوری برای بهداشت و ایمنی کارگران وجود دارد، دستور دهند، تدابیر اجرایی فوری اتخاذ گردد.

۱- دستور اتخاذ تدابیر لازم در مهلت معین

بر اساس بند ۲ ماده‌ی ۱۳ مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۱، بازرسان باید حق داشته باشند که در موارد زیر دستورهایی را ضمن انجام عملیات یا قبل از شروع عملیات بدهند، یا در خواست صدور آنها را بکنند: «الف) انجام تغییرات در تأسیسات، ابزارها، تجهیزات یا ماشین‌آلات در مهلت تعیین شده، به منظور انطباق با مفاد قانونی مربوط به ایمنی و بهداشت کارگران». در چنین حالتی بازرسان مهلتی را تعیین خواهد کرد تا کارفرما در ظرف مهلت مقرر مبادرت به رفع نواقص موجود در تأسیسات برای تأمین شرایط کاری ایمن و بهداشتی بنماید و در جاهایی که کارگران با مخاطرات جدی مواجه می‌باشند، بازرسان کار دستور اقدامات پیشگیرانه متناسب با خطرات احتمالی را به کارفرما می‌دهد که این دستور حاکی از فرصت زمانی معین برای اقداماتی خواهد بود که باید از طرف کارفرما صورت پذیرد. (۵۷)

هر چند، قانون کار کشورمان در این رابطه مقررات روشنی ندارد، اما طبق تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۹۶ قانون کار یکی از وظایف بازرسی کار «بازرسی مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت

لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح» می باشد. علاوه بر این، در مواد ۹ و ۱۰ آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷، تدابیری بدین شرح اندیشیده شده است: « ماده ی ۹ آیین نامه ی مذکور مقرر می دارد که بازرسان کار مکلفند نواقص و ایرادات موجود را حضوراً به مسئولین کارگاه اعلام و سپس مراتب را کتباً و از طریق اداره ی متبوع خود به کارفرما و با تعیین مهلت معقول و مناسب در جهت رفع نواقص و ایرادات ابلاغ نمایند». همچنین « ماده ۱۰ همین آیین نامه می افزاید، در صورت عدم اجرای موارد ابلاغ شده و عدم رفع تمام یا برخی از نواقص و ایرادات، بازرسان کار موظف به درخواست تعقیب متخلفین از مراجع قضایی از طریق اداره ی متبوع خود می باشند». بدین ترتیب، بازرسان حق دارند در باره ی اشکالات، معایب و نواقص مشاهده شده در فرآیند بازدیدها و بازرسی ها، تذکرات لازم را داده و دستور انجام اقدامات لازم را بدهند.^(۵۸)

۲- دستور اتخاذ اقدامات اجرایی فوری

مطابق قسمت (ب) بند (۲) ماده ی ۱۳ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱، بازرسان کار می توانند دستور دهند: « در مواردی که خطر حتمی و قریب الوقوع برای ایمنی و بهداشت کارگران در پیش باشد، تدابیر اجرایی فوری تا حد توقف فرآیند کار، اتخاذ می گردد». و همچنین ماده ی ۱۸ مقاله نامه شماره ی ۱۲۹ بازرسی کار در بخش کشاورزی می افزاید: «... اتخاذ تدابیری که حتی ممکن است به توقف کار هم منجر گردد».^(۵۹)

در بسیاری از کشورها، بازرس کار حق دارد برای پیشگیری از وقوع حادثه، دستور توقف و تعطیلی کار را صادر کند (مثل دانمارک) و یا برای پیشگیری از وقوع هر حادثه تصمیمی بگیرد که دارای اثر قانونی و اجرایی باشد (ایتالیا) و یا اگر وقوع حادثه و خطر در نتیجه ی نقض قوانین باشد، بازرس حق صدور چنین دستوری را داراست (ژاپن).^(۶۰)

مقررات مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ در این خصوص انعطاف پذیری زیادی را نشان می دهد، به طوری که بند (۳) ماده ی (۱۳) مقاله نامه ی مذکور مقرر می دارد: « در شرایطی که فرآیندهای مندرج در بند دوم پیش گفته با عرف اداری و یا قضایی کشور عضو سازگار نباشد، بازرسان کار باید حق اعلام موضوع را جهت صدور فوری دستورات یا احکام لازم به مقامات ذیصلاح، دارا باشند».^(۶۱)

قانون کار ایران هم از همین شیوه ی اخیر الذکر تبعیت کرده است، به طوری که ماده ی ۱۰۵ همین قانون در این باره مقرر می دارد: « هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده ی او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ی (۱): وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش

مطالعه تطبیقی وظایف، اختیارات و تعهدات بازرسان کار در حقوق کار ایران با معیارهای بین‌المللی کار

بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست. دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناس ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تأیید نموده باشند».^(۶۲)

علاوه بر این، در این خصوص ماده‌ی ۱۰ آیین‌نامه‌ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷ مقرر می‌دارد: «در صورت عدم اجرای موارد ابلاغ شده و عدم رفع تمام یا برخی از نواقص و ایرادات، بازرسان کار موظف به درخواست تعقیب متخلفین از مراجع قضایی از طریق اداره‌ی متبوع خود می‌باشند».^(۶۳)

۳- حق دادن اخطار و تعقیب متخلفین

بند (۱) ماده‌ی ۱۷ مقاله‌ی شماره‌ی ۸۱، مقرر می‌دارد: «اشخاصی که مقررات قانونی مرتبط با وظایف بازرسان کار را نقض و یا در رعایت آنها اهمال ورزند، باید بدون اخطار قبلی مورد پیگرد قضایی یا تصمیم‌گیری‌های اداری سریعاً قرارگیرند، با این همه ممکن است در قوانین یا مقررات ملی استثناهایی پیش‌بینی گردد، که به موجب آن در برخی موارد برای رفع نقص یا اتخاذ تدابیر پیشگیرانه، اخطار قبلی داده شود».^(۶۴) بند (۲) همین ماده نیز می‌افزاید: «بازرسان کار باید مجاز باشند به تشخیص خود در هر مورد که لازم بدانند، به جای صدور دستورالعمل اجرایی، به دادن اخطار و ارائه‌ی توصیه‌ی مبادرت نمایند». همچنین ماده‌ی ۱۸ مقاله‌ی شماره‌ی مذکور برای برخورد با چنین اشخاصی تأکید بر پیش‌بینی مجازات‌های متناسب و مؤثر را می‌نماید.^(۶۴)

بازرسان کار در ایران حق تعقیب متخلفین از مقررات را مستقیماً ندارند، اما می‌توانند به موجب مفاد تبصره‌ی (۲) ماده‌ی ۹۶ قانون کار و ماده‌ی ۱۰۵ همین قانون و ماده‌ی ۱۰ آیین‌نامه‌ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷، از مقام صالح تقاضای تعقیب متخلفین را بکنند. به هر حال، این تعقیب به هر نحوی که صورت پذیرد، مجازات مقرر بایستی متناسب و مؤثر باشد.^(۶۵)

بند سوم: تعهدات و تکالیف بازرسان کار

در برابر حقوق و اختیاراتی که بازرسان کار در گستره‌ی معیارهای بین‌المللی و قوانین و مقررات ملی دارند، تعهدات^۱ و تکالیفی نیز بر عهده‌ی آنها قرار می‌گیرد. این تعهدات و تکالیف عبارتند از: رعایت اصل بی‌طرفی در فرآیند بازرسی‌ها، حفظ اسرار شغلی^۲ مربوط به کار فرمایان، عدم افشاء منابع و

^۱Obligations.

^۲Professional secrecies.

خاستگاه های شکایات و حفظ صلاحیت های فردی و شغلی. بنابراین، بازرسان کار به منظور حفظ اصل بی طرفی و استقلال رأی در حین انجام وظیفه باید از داشتن هر گونه منافی مستقیم و غیر مستقیم در کارگاه ها و مؤسسات حوزه ی نظارت خود ممنوع باشند. علاوه بر این، آنها متعهد و ملزم می باشند از افشای اسرار تولیدی و تجاری کارگاه های مورد بازرسی و همچنین از اعلام منبع و خاستگاه شکایات^۱ و اطلاعات دریافتی چه در زمان خدمت و چه بعد از کناره گیری از خدمت، خودداری کنند.^(۶۶)

الف) رعایت اصل بی طرفی

بازرسان کار به منظور حفظ اصل بی طرفی خود نباید دارای هرگونه منافع در کارگاه های تحت نظارت شان باشند. بر همین اساس، بند (الف) ماده ی ۱۵ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و همچنین بند (الف) ماده ی ۲۰ مقاله نامه ی شماره ی ۱۲۹ که دارای مفاد همسانی هستند، مقرر می دارند: «بازرسان کار نمی توانند در کارگاه ها و مؤسساتی اقدام به بازرسی کنند که خودشان دارای هر گونه منافع مستقیم و غیر مستقیم در آنها باشند».^(۶۷)

قانون کار جمهوری اسلامی ایران در این ارتباط، در ماده ی ۱۰۲، مقرر می دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه ی سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه ی اول ایشان به طور مستقیم در آن ذینفع باشند».^(۶۸) همین موضوع در بند (ت) ماده ی ۵ آیین نامه ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار مصوب سال ۱۳۸۳، آمده است، و مقرر داشته است که انجام آن از سوی بازرسان از موارد تخلف محسوب می شود و در صورت ارتکاب، مراتب جهت رسیدگی به هیأت تخلفات اداری ارجاع می گردد.^(۶۹) در حقیقت، نداشتن هر گونه منافع در کارگاه ها و مؤسسات مورد بازدید برای تضمین اصل بی طرفی بازرس است، چرا که در صورت داشتن منفعت در کارگاه مورد بازرسی، همواره این خطر و تشکیک وجود دارد که بازرس «اصل بی طرفی»^۲ را به لحاظ منافع کوتاه مدت و غیر قانونی خود مراعات نکند و در اثر آن نارسایی ها و معایب موجود را نادیده بگیرد.^(۷۰)

ب) حفظ اسرار شغلی

بند (ب) ماده ی ۱۵ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و همچنین بند (ب) ماده ی ۲۰ مقاله نامه ی شماره ی ۱۲۹، که دارای مفاد یکسانی هستند، مقرر می دارند: «بازرسان کار ملزم هستند هرگز و حتی پس از ترک و یا بر کناری از خدمت هیچ یک از اسرار تولیدی، بازرگانی یا فرآیندهای بهره برداری کار را که ممکن است در جریان بازرسی ها به آگاهی آنان رسیده باشد، افشاء کنند، در غیر این صورت، به دلیل

¹ The source of complaints.

² The principle of impartiality.

تخلف از الزامات یادشده در بالا، متحمل مجازات‌های مربوطه یا اقدامات انضباطی متناسب با مورد تخلف می‌شوند.^(۷۱)

بازرسان کار بخاطر ماهیت وظایف کارکردی شان و به دلیل اختیارات و اقتداراتی که قانون به آنها اعطاء نموده است، به ویژه حق بازجویی و تحقیق و بازرسی آزاد و نمونه برداری از ترکیبات مواد و فرآورده‌ها، معمولاً اطلاعاتی بدست می‌آورند که نوعاً ماهیت اقتصادی و بازرگانی دارد و کارفرمایان و مدیران مؤسسات اقتصادی مایل به افشای آنها نمی‌باشند. اصولاً غیر منطقی است که کارفرمایی در برابر رقیبش به لحاظ بی احتیاطی و عدم رازداری بازرسانی که دفاتر و گزارش‌ها و اسناد کارگاه را مورد بررسی قرار داده و از جزئیات آن آگاه گشته‌اند، متحمل زبان‌هایی گردد و به علاوه، هرگاه کارفرما نسبت به رازداری بازرسان اطمینان نداشته باشد ممکن است موانع گوناگونی سر راه بازرس قرار دهد و یا از نشان دادن دفاتر خود به بازرسان سرباز زند.^(۷۲)

در برخی از کشورها، بازرسان در بدو استخدام سوگند یاد می‌کنند تا اسرار حرفه‌ای را حفظ نمایند. به عنوان نمونه: «در فرانسه، بازرسان کار همانند قضات برای شروع به کار سوگند یاد می‌کنند، و ضمن آن متعهد می‌شوند از افشای اسرار اداری و تجاری که به مقتضای شغلی خود بدست می‌آورند، خودداری نمایند. چنانچه معلوم گردد افشای اسرار از ناحیه‌ی بازرس کار بوده است، مرتکب جرم جنحه‌ای گردیده و بایستی در محاکم قضایی جوابگو باشد.»^(۷۳)

در همین راستا، ماده‌ی ۱۰۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر می‌دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی را داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره: متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازات‌های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.» همین موضوع در بند (پ) ماده‌ی ۵ آیین‌نامه‌ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت مصوب ۱۳۸۳ نیز تصریح شده است و در صورت عدم رعایت آن از سوی بازرسان، تخلف محسوب شده و مراتب برای رسیدگی به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ذی‌ربط ارجاع می‌شود.^(۷۴)

ج) عدم افشاء منشأ و خاستگاه شکایات

تمایل کارگران به ادامه‌ی همکاری با بازرسی کار در زمینه‌ی اعلام موارد نقض قوانین و مقررات و احتمال خطرات قریب‌الوقوع به علت نقص در تأسیسات در سطح کارگاه‌ها و مؤسسات کار، بازرسان ملزم و متعهد می‌باشند که از افشاء خاستگاه و منشأ شکایات دریافتی به ویژه در نزد کارفرمایان خودداری کنند.^(۷۵)

بنابراین، مطابق بند (ج) ماده‌ی ۱۵ مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۱ و همچنین بند (ج) ماده‌ی ۲۰ مقاله‌

نامه ی ۱۲۹ که دارای مفاد همسانی می باشند، بازرسان کار مکلف هستند: «خاستگاه هر شکایت یا اطلاعاتی که وجود نقص در تأسیسات یا تخلف از مقررات قانون را به آگاهی آنان می رساند، باید کاملاً محرمانه تلقی نمایند، و بویژه نباید به کارفرما یا نماینده ی او اطلاع دهند که بازدید و بازرسی آنان از مؤسسه در پی دریافت چنین شکایتی بوده است.»^(۷۶)

در همین ارتباط، ماده ی ۱۰۳ قانون کار ایران به این موضوع اشاره و مقرر می دارد: «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ موردی حتی پس از برکناری از خدمت دولت... نام اشخاصی را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند.»^(۷۷)

با این وجود، همان گونه که در مقاوله نامه های پیش گفته نیز تصریح شده، ممکن است استثنائاتی در قوانین و مقررات ملی آمده باشد، یا در عمل وجود داشته باشد. مثلاً شخصی تخلفاتی را گزارش کرده و یا اطلاعاتی را داده باشد و به افشای نام خود هم راضی باشد و یا اینکه در برخی موارد قانون بازرسان را مجاز می نماید که اسرار حرفه ای خود را فاش سازند، که در این صورت، افشای خاستگاه اسرار حرفه ای، مسئولیتی برای آنان در پی ندارد.^(۷۸)

د) سایر تعهدات و تکالیف بازرسان کار

علاوه بر تعهدات پیش گفته، بازرسان کار دارای تعهدات و تکالیف دیگری به موجب قوانین مقررات می باشند که به موارد آن به اختصار اشاره می گردد:

- مطابق تبصره ی (۲) ماده ی ۱۰۱، «بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند.» بنابراین، همان گونه که دادرسان دادگستری نمی توانند در پرونده ای که به عنوان بازرسی، مأمور تحقیق آن بوده اند، به عنوان قاضی بدان رسیدگی کنند، کسانی هم که به علی از سمت بازرس برکنار شوند، حق ندارند برای رسیدگی به پرونده ای که قبلاً به عنوان بازرس کار اظهار نظر کرده اند به عنوان نماینده ی وزارت کار یا نماینده ی کارگر یا کارفرما در جلسات شورای کار و هیأت حل اختلاف شرکت و اظهار نظر نمایند. البته، چنین سخت گیری به منظور حفظ اصل بی طرفی بازرس در نظر گرفته می شود.^(۷۹)

- براساس ماده ی ۱۲ آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷، «بازرسان کار موظفند رونوشت گزارش حوادث را به مراجع درخواست کننده (انتظامی و قضایی) از طریق اداره ی متبوع خود ارسال دارند.»

- بر طبق مفاد ماده ی ۱۷ آیین نامه ی مذکور، بازرسان کار مکلف به همکاری با کارفرمایان جهت تشکیل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار در سطح کارگاه های مشمول این طرح هستند.^(۸۰)

- به موجب مفاد ماده ۵ آیین نامه ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار مصوب ۱۳۸۳، موارد زیر برای بازرس کار و کارشناس بهداشت تخلف محسوب می شود:

- ۱- انجام اقدامات خارج از حیطه ی وظایف، تحت عنوان بازرسی؛
- ۲- ورود به کارگاه های خانوادگی بدون اجازه ی رئیس کارگاه و یا اجازه ی کتبی مقامات ذیصلاح؛
- ۳- عدم اعلام نظریه در خصوص تخلفات یا چشم پوشی از بعضی تخلفات؛
- ۴- عدم ارائه ی گزارش به موقع در مواقعی که احتمال وقوع خطر یا بروز حادثه در کارگاه وجود دارد؛
- ۵- انعقاد قرارداد مشاوره با هر یک از کارگاه های منطقه ی تحت پوشش یا اشتغال در واحدها یاد شده.^(۸۱)

نتیجه گیری

در مجموع با توجه به مطالب مطرح شده در فرآیند بحث، سرانجام می توان در مقام نتیجه گیری بیان کرد که بازرسان کار به عنوان کارمندان رسمی واجد شرایط بخش دولتی به منظور تضمین اجرای قوانین و مقررات ناظر بر شرایط کار و اجرای سایر وظایف در فرآیند بازرسی کار، در گستره ی معیارهای بین المللی کار و همچنین قوانین و مقررات ملی دارای وظایف، حقوق، اختیارات، تعهدات و تکالیف مشخصی هستند که در طی مباحث پیش گفته، از رهگذر مطالعه ی تطبیقی، به موارد آن در چارچوب مقابله نامه ها و توصیه نامه های در زمینه بازرسی کار (یعنی، مقابله نامه های شماره ی ۸۱ و ۱۲۹ و توصیه نامه های مکمل آن) و مقررات قانونی راجع به نظام بازرسی موضوع فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ و آیین نامه های مربوط، به آن پرداخته شده است.

اینک، باوجود اینکه کشور ایران به عنوان یکی از اعضای سازمان بین المللی کار است، تاکنون به هیچ یک از مقابله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار در زمینه ی بازرسی کار ملحق نشده است، لیکن با نگاهی اجمالی به مقررات قانونی راجع به بازرسی در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ و آیین نامه های مربوط، تأثیر مفاد این گونه مقابله نامه ها و توصیه نامه ها، در قوانین و مقررات کار، رویه های قضایی، موافقت نامه ها، پیمان های دسته جمعی و نظریه های اندیشمندان حقوق کار، کاملاً مشهود است.

بنابر این، با ملاحظه ی قانون کار ۱۳۶۹ و آیین نامه های آن، در می یابیم که این قانون در خصوص مقررات قانونی پیرامون حدود وظایف، اختیارات و تعهدات بازرسان کار نسبت به قوانین پیشین بسیار پیشرفته تر بوده و در اکثر موارد تحولی مثبت صورت پذیرفته است، و به نظر می رسد، موادی که در مبحث دوم از فصل چهارم همین قانون به بازرسی کار اختصاص یافته نسبت به قوانین و مقررات قبلی دقیق تر و روشن تر می باشند و در عین حال به معیارهای بین المللی نزدیک تر شده اند. این مدعا را با بررسی ماده به ماده ی مواد مبحث مربوط به بازرسی و تطبیق آن ها با مقابله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی مربوط، می توان اثبات کرد. بر همین اساس، در اینجا به اختصار به موارد آن که هدف نهایی این مقاله است، می پردازیم:

- بندهای (الف)، (ج) و (د) ماده ی ۹۶ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، همچنین مواد (۱)، (۵)، (۷)، (۸)، (۹)، (۱۰) و (۱۱) آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار مصوب سال ۱۳۷۷ و ماده ی ۳ آیین نامه ی شرایط

استخدام بازرسان مصوب سال ۱۳۸۳، تا حدود زیادی با مفاد مقررات موضوع بندهای (الف)، (ب) و (ج) بند اول ماده ی (۳) مقاله نامه ی شماره ی (۸۱) بازرسی کار و همینطور با مفاد مقررات بندهای (الف)، (ب) و (ج) بند اول ماده ی (۶) مقاله نامه ی شماره ی (۱۲۹) بازرسی کار در بخش کشاورزی در خصوص وظایف بازرسان کار شامل نظارت بر اجرای قوانین و مقررات راجع به شرایط کار؛ ارائه ی اطلاعات فنی و توصیه های لازم به کارفرمایان و کارگران به منظور مؤثرترین شیوه های اجرای قانون؛ مشارکت در سیاستگذاری ها با اعلام موارد نارسایی و ابهام قانون به مقامات صالح، اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و بازدارنده و ارائه ی گزارش های خدمات بازرسی به مقامات ذیصلاح مافوق، انطباق دارند. البته، مقاله نامه های یادشده، علاوه براین، ارجاع وظایف اضافی به بازرسان را مشروط براینکه موجب تداخل در انجام وظایف اصلی آنان نشود و یا به نحوی از انحاء مرجعیت و بی طرف آن ها را مخدوش و مورد تشکیک قرار ندهد، مجاز دانسته است. اما در قانون کار ایران به این موضوع تصریحاً اشاره نشده است.

مواد ۹۸، ۹۹ و ۱۰۰ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و همچنین ماده ی ۲ آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷، اقتباسی از بندهای مختلف ماده ی (۱۲) مقاله نامه شماره (۸۱) و بندهای مختلف ماده ی (۱۶) مقاله نامه ی شماره (۱۲۹) بازرسی کار در بخش کشاورزی در ارتباط با « حق ورود آزادانه و بدون اطلاع قبلی به کارگاه های مشمول بازرسی در هر ساعتی از روز یا شب؛ حق بررسی آزاد (نظیر مصاحبه ی آزادانه به ویژه با افراد کارگاه، تحقیق و بازرجویی، بررسی اسناد و مدارک مربوط و نمونه برداری از ترکیبات مواد مورد استفاده و فرآورده ها به قصد آزمایش)؛ می باشند. علاوه براین، مفاد مواد ۱۰۵ و ۱۷۹ همین قانون تا حدود زیادی با مفاد مواد (۱۸ و ۲۴) مقاله نامه های شماره ی (۸۱) و (۱۲۹) به ترتیب، در خصوص ضمانت اجرای اعمال حق ورود آزادانه نسبت به کسانی که مانع از ورود بازرسان به کارگاه ها برای انجام وظایف شوند، انطباق دارند. همچنین، تبصره ی (۲) ماده ی ۹۶ و ماده ی ۱۰۵ قانون مذکور و مواد (۷، ۸، ۹ و ۱۰) آیین نامه ی چگونگی بازرسی کار تا حدودی با مفاد مواد (۱۳ و ۱۸) مقاله نامه های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) به ترتیب و همین طور با ماده ۱۷ مقاله نامه ی شماره ی ۸۱ و ماده ی ۲۲ مقاله نامه شماره ی ۱۲۹، در زمینه ی صدور دستورات اصلاحی و اخطارهای قانونی و تعقیب متخلفین از طریق اقدامات قضایی و اداری فوری در مواقع احتمال بروز خطرات قریب الوقوع، مطابقت دارد. بسیاری از مواد دیگر که در فصل چهارم قانون کار آمده اند تا حدودی با مفاد مقررات مقاله نامه های مذکور انطباق دارند. اما نکته ی حائز اهمیت این است که حدود اختیارات بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در گستره ی مقررات قانون کار ایران در مقایسه با معیارهای قانونی مندرج در مقاله نامه های شماره ی (۸۱ و ۱۲۹) راجع به حدود اختیارات بازرسان به ویژه در زمینه ی اتخاذ تدابیر و اقدامات پیشگیرانه تا حد متوقف کردن کار در مواقعی که احتمال بروز خطرات قریب الوقوعی وجود دارد که تهدیدی برای تندرستی و ایمنی کارگران است، به مراتب کم

می‌باشد. چراکه در مقررات قانون کار کشورمان بازرسان مستقیماً این اختیار را برای متوقف کردن کار حتی در چنین مواقعی هم ندارند و بایستی مراتب را با هماهنگی مقام مافوق و سرانجام از طریق مراجع صلاحیت دار قضایی پیگیری کنند که در این فاصله‌ی زمانی احتمال بروز هرگونه حوادث جبران‌ناپذیر می‌رود و هدف غایی نظام بازرسی کار را که صیانت و حفاظت از نیروی انسانی، منابع اقتصادی و محیط زیست کار است، عملاً محقق نخواهد شد. بنابر این، به نظر می‌رسد که به منظور تأمین و تضمین هرچه بیشتر ایمنی و بهداشت کارگران در فرآیند کار و صیانت از منابع اقتصادی، ضروری است نارسایی‌های مقررات قانونی راجع به حدود اختیارات بازرسان کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به مراجع ذیصلاح یادآوری شود تا قانون‌گذار نسبت به بازنگری در این زمینه اقدام نماید.

- مواد (۱۰۲ و ۱۰۳) قانون کار مصوب ۱۳۶۹، ماده‌ی (۲) آیین‌نامه‌ی چگونگی بازرسی کار مصوب ۱۳۷۷ و ماده‌ی ۵ آیین‌نامه‌ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار مصوب ۱۳۸۳، تا حدود زیادی با مفاد ماده‌ی ۱۵ مقاله‌ی شماره‌ی ۸۱ و ماده‌ی ۲۰ مقاله‌ی شماره‌ی ۱۲۹ در رابطه با تعهدات و تکالیف بازرسان کار نظیر رعایت اصل بی‌طرفی؛ حفظ اسرار شغلی و عدم افشای منشأ و خاستگاه شکایات دریافتی، انطباق دارد.

بالاخره اینکه، اثرات معیارهای بین‌المللی کار روی قوانین و مقررات ملی، امروزه به روشنی آشکار شده است، به طوری که در بسیاری از کشورها ولو اینکه به مقاله‌ی شماره‌ی ۸۱ بازرسی کار هم نپیوسته باشند، هنگام تدوین و تنظیم قوانین و مقررات کار سعی بر این است که با توجه به معیارهای بین‌المللی کار، قوانین جدید را تدوین و یا مقررات سابق را تغییر و مورد بازنگری قرار دهند. بنابراین، با ملاحظه قوانین و مقررات کشورهای مختلف در می‌یابیم که هماهنگی قوانین و مقررات ملی در زمینه‌ی نظام بازرسی کار با مقررات بین‌المللی کار (نظیر مقاله‌ی شماره‌ی ۸۱ و ۱۲۹) امروزه مورد توجه اکثر کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار از جمله جمهوری اسلامی ایران قرار می‌گیرد.

بی نوشت ها:

- 1- Von Richthofen, wolf gang, Labour inspection: "A guide to the profession", Geneva, International Labour office, first published, 2002, P.8. on http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/...ed_protect/...protrav/...safework/documents/publication/wcms_108665.Pdf, P.45.
- 2- Ibid.
- 3- Ibid, p.46.
- 4- Ibid, p.47.
- 5- ILO, Labour inspection: Purposes and practice, International Labour Office, Geneva, third impression 1985, pp.30-33.
- 6- Von Richthofen, Wolfgang, op.cit, pp.313-323.
- ۷- سازمان بین المللی کار، مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار، ترجمه سید عزت اله عراقی، ابوالقاسم درکی، مهری ثقفی و احمد نخلی، چاپ اول، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۰، صص ۴۴ و ۹۵.
- ۸- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، چاپ چهارم، نشر داوران، ۱۳۷۹، صص ۶۱-۵۲.
- 9- ILO, International Labour standards concerned with Labour Inspection, Geneva, first published, 1991, PP.3 – 6.
- 10- ILO, Labour inspection, "Aworkers' education manual" Geneva, first published, 1989, pp.15-16.
- 11- Von Richthofen, Wolfgang, op.cit, pp.29-30.
- 12- Ibid, p.29.
- ۱۳- هاشمی، سید محمد، (۱۳۷۰)، «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران، نشریه ی تحقیقات حقوقی دانشکده ی حقوق دانشگاه شهید بهشتی»، «ضمیمه مجله ی تحقیقات حقوقی شماره ی (۹)، دانشگاه شهید بهشتی، (بهار و تابستان)، ص ۱۰۶.
- 14-Von Richthofen, Wolfgang, op.cit, p.33.
- 15- Ibid.
- 16-Ibid.
- 17- ILO, Labour inspection, a workers' education manual, op. cit. pp.15-16.
- ۱۸- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، ص ۴۰.
- 19- Von Richthofen, Wolfgang, op.cit, p.85.
- 20- Ibid, p.34.
- ۲۱- عراقی، سید عزت اله (۱۳۶۷)، «حقوق بین المللی کار»، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، چاپ اول، ص ۵۷۴.
- ۲۲- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، ص ۶۲-۵۲.
- 23- ILO, Labour inspection, a workers' education manual, op. cit. pp.19-20.
- 24- Ibid.
- 25- Von Richthofen, wolf gang, Op.cit, P.11.
- ۲۷- پورجعفر، آزادی (۱۳۸۹)، «سازمان بین المللی کار»، مجد، تهران، چاپ اول، ص ۱۵۷.
- 28- ILO, Labour inspection: Purposes and practice,op.cit.pp.73-74.

- ۲۹- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، ص ۵۸.
- 30- Von Richthofen, wolf gang, op. cit, PP.313 – 314.
- 31- ILO, Labour inspection: Purposes and practice, op.cit.p.53.
- ۳۲- پورجعفر، آزادی، پیشین، ص ۱۵۹.
- 33- ILO, Labour inspection, "A workers education manual" op.cit, P. 35.
- ۳۴- هاشمی، سید محمد، پیشین، ص ۱۰۶.
- 35- ILO, A workers' Education manual, op. cit, P.35.
- 36- Von Richthofen, wolf gang, op.cit, P.315.
- ۳۷- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، صص ۱۲۹-۱۲۸.
- ۳۸- همان.
- ۳۹- همان، ص ۱۳۰.
- ۴۰- همان.
- ۴۱- سازمان بین المللی کار، «مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار»، پیشین، ص ۳۶۳.
- ۴۲- عراقی، سید عزت اله، پیشین، ص ۵۷۱.
- 43- ILO, Labour inspection purposes and practice, op. cit, PP.54 – 55.
- ۴۴- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، ص ۹۵.
- ۴۵- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، ص ۱۳۲.
- 46- Von Richthofen, wolf gang, op.cit, P.316
- ۴۷- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، ص ۱۳۲.
- ۴۸- ون ریشتافن، ولفگانگ، «بازرسی کار»، ترجمه ی مهدی کاظمی، مؤسسه ی کار و تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۸۷، چاپ اول، ص ۴۶۸.
- 49- ILO, Labour inspection purposes and practice, op. cit.P.57.
- ۵۰- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۶۰ و ۹۵.
- ۵۱- ون ریشتافن، ولفگانگ، پیشین، صص ۴۶۷ و ۴۸۴.
- ۵۲- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۵۹ و ۶۰.
- ۵۳- سازمان بین المللی کار «مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار»، پیشین، ص ۳۴۵.
- ۵۴- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، ص ۵۹.
- ۵۵- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، ص ۱۳۴.
- ۵۶- ون ریشتافن، ولفگانگ، پیشین، ص ۴۶۷.
- ۵۷- همان، صص ۴۶۷ و ۴۶۸.
- ۵۸- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۵۸ و ۳۰۵.
- ۵۹- سازمان بین المللی کار، «مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار»، پیشین، ص ۳۶۴.
- ۶۰- غضنفری آهنگر کلایی، صفر، پیشین، ص ۱۳۴.
- ۶۱- ون ریشتافن، ولفگانگ، پیشین، ص ۴۶۸.
- ۶۲- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۶۱-۶۰.

۶۳- همان، ص ۳۰۵.

64- Von Richthofen, wolf gang, op.cit, p. 317.

۶۵- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۵۸، ۶۰ و ۳۰۵.

66- Von Richthofen, wolf gang, op.cit, p.15.

67- Ibid, pp.317&327.

۶۸- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، ص ۶۰.

۶۹- آیین نامه ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار مصوب ۱۳۸۳ هیأت وزیران، به نقل از روزنامه ی رسمی شماره ی ۱۷۳۴۷ مورخ ۱۳۸۳/۰۶/۲۸، جمهوری اسلامی ایران.

۷۰- غضنفری آهنگر کلایی، صفدر، پیشین، صص ۱۴۳-۱۴۲.

۷۱- سازمان بین المللی کار، « مقوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار »، پیشین، ص ۳۶۵.

۷۲- غضنفری آهنگر کلایی، صفدر، پیشین، ص ۱۴۳.

۷۳- همان، ص ۱۴۴.

۷۴- هاشمی، سید محمد، پیشین، ص ۱۰۶.

75- ILO, Labour inspection, a workers' education manual, op. cit. p.41.

76- ILO, Labour Inspection Convention, 1947 (NO. 81), Article (15), on <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.

۷۷- هاشمی، سید محمد، پیشین، ص ۱۰۶.

۷۸- غضنفری آهنگر کلایی، صفدر، پیشین، ص ۱۴۵.

۷۹- عراقی، سید عزت اله (۱۳۵۶) « دوره ی حقوق کار»، انتشارات دانشگاه ملی ایران، تهران، چاپ اول، جلد دوم، ص ۶۳.

۸۰- مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، پیشین، صص ۳۰۶-۳۰۵.

۸۱- آیین نامه ی شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار مصوب ۱۳۸۳ هیأت وزیران، به نقل از روزنامه ی رسمی شماره ی ۱۷۳۴۷ مورخ ۱۳۸۳/۰۶/۲۸، جمهوری اسلامی ایران (موجود در صفحه ی مجموعه قوانین مقررات کار وب سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به نشانی: www.mcls.gov.ir).

