



بررسی مقررات کیفری قانون کار ایران در پرتو موازین بین المللی کار

جواد صادقی بجستانی ۱

خلاصه

اصولا یکی از موارد ایجاد جرائم اختصاصی در حوزه حقوق کیفری جرم انگاری در حوزه حقوق کار میباشد. چراکه این موضوعات و تعیین ضمانت اجرای کیفری در مقررات قانون کار توسط قانونی غیر از قانون مجازات اسلامی مطرح شده است. کشور ما با عضویت در پنج مقاله نامه بین المللی کار و مقاله نامه های بین المللی حقوق بشر، نسبت به حمایت از حقوق کارگران، دارای تعهدات بین المللی میباشد. در این خصوص با توجه به تعهدات صورت گرفته ایران به کنوانسیونهای میثاق حقوق سیاسی و مدنی و کنوانسیون ۱۹۵۰ حقوق و آزادی های اساسی دروضع قوانین جزائی قانون کار، مخصوصاً قانون کار ۱۳۶۹ تأثیر مستقیم داشته است. با توجه به اینکه کار و کارگر و رابطه کارگر و کارفرما، جنبه جهانی و بین المللی پیدا کرده است، چون اندیشه های متفاوتی مانند، لیبرالیستی و سوسیالیستی در جامعه جهانی وجود دارد، یافتن سیاست کیفری یکسان بین مقررات حقوق بین الملل و داخلی، دشوار است. اندیشه لیبرالیستی به بازار رقابتی و قدرت سرمایه اعتقاد دارد. بر عکس در اندیشه سوسیالیستی، حق اجتماعی کارگران محور اصلی است و حمایت از کارگر، اصل میباشد و کارفرما، نقش ثانوی دارد در اندیشه اسلامی، از افراط و تفریط دوری شده است و اعتدال محور اصلی می باشد. اما نقطه مشترک همه اندیشه ها، اعتقاد به ضعیف بودن کارگر در مقابل کارفرماست. حمایت کیفری از یک ارزش باید به عنوان آخرین وسیله برای حفظ آن ارزش بکار گرفته شود. مقاله حاضر به بررسی مقررات کیفری کار ایران با توجه به موازین بین المللی کار مورد اشاره در مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار اختصاص یافته است.

واژگان کلیدی: کارگر، کارفرما، حقوق کار، مقررات بین المللی کار

۱- مقدمه

در ادوار تاریخ، کار و فعالیتهای اقتصادی جزء لاینفک زندگی بشری بوده و نیاز به امرار معاش و رفع نیازها و حوائج انسانی این مقوله رادارای اهمیت خاصی کرده است. کار، مبنای تشکیل زندگی جامعه انسانی و تمدن بشری و نیز در روابط گوناگون فردی و اجتماعی نقش آفرین بوده است. (هاشمی، ۱۴۰۰: ۱)

برهمن اساس روابطی برقرار شده که در یک طرف آن، سرمایه دار یا کارفرما و در طرف دیگر انجام دهند کار یا کارگر قرار گرفته و ایجاد این رابطه دوسویه، سبب به وجود آمدن شاخه ای از حقوق، به نام حقوق کار شده است. از زمان پیدایش انسان کار، وجود داشته؛ چرا که حیات انسان وابسته به آن است. با این وجود از نظر تاریخی، صرف انجام کار نمیتواند مبنای مناسبی برای تحلیل حقوق کار باشد. برای قانون گذار ایرانی، ضرورت توجه جدی به مبحث حقوق کار از سال ۱۳۳۳ در فعالیت های مشترک مجلسین آشکار بوده و تصویب مقاله نامه ی ۱۹۳۰ ژنو در سال ۱۳۳۵ و تصویب قانون کار

۱- دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم شناسی، دانشکده حقوق دانشگاه آزاد دامغان، کارشناس حقوقی اداره کل تامین اجتماعی خراسان رضوی، کارشناس رسمی دادگستری، رشته روابط کار و کارگری و بیمه های اجتماعی.

j.sadeghi.bajestani@gmail.com



(به صورت آزمایشی) در سال ۱۳۳۷ نتیجه این اهتمام است. ولی برخورد های شدید جزائی محصول قانون کار ۱۳۶۹ مصوب تشخیص مصلحت نظام میباشد. آنچه در قانون کار ۱۳۶۹ بسیار واضح است، گرایش قابل توجه قانون گذار به حمایت از حقوق کارگران میباشد جهت گیری که احتمالاً ؛ نتیجه تمایلات انقلابی و البته شکل ارجاع حقوق دانان ایرانی به حقوق کشورهای سوسیالیستی از جمله فرانسه بوده است. این خط مشی در فصل یازدهم به شکل واکنش سخت اجتماعی علیه کارفرما بروز میکند. در یک نگاه کلی ارزشهای حمایت شده در فصل یازدهم قانون کار عبارتند از : (۱) ممنوعیت کار اجباری، اضافی و خطرناک، (۲) کار زنان، (۳) کار کودکان و نوجوانان، (۴) مسائل بهداشتی و ایمنی، (۵) مسائل رفاهی کارگران، (۶) فعالیتهای اجتماعی کارگران. جرم انگاری در حوزه حقوق کار تنها در روابط حاکم از سوی قانون کار قابل تصور میباشد. ماده (۱) قانون کار گستره این ارزش جرم انگاری را معلوم میکند. طبق این ماده ((کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون میباشد)). و در نهایت کارکرد جرائم حقوق کار نوعی خاص (اختصاصی) میباشد. در بررسی عناصر تشکیل دهنده این جرائم، عنصر مادی فعل مثبت، عنصر روانی دارای عمد و غالباً سوء نیت خاص و عنصر قانونی مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار میباشد. عمدتاً جرائم حقوق کار جرائم مطلق هستند و الزامی نیست که رفتاری از نتیجه رفتار مجرمانه حاصل شود ؛ به عبارت دیگر به محض وقوع عمل جرم محسوب میشود. این پژوهش سعی در بررسی ماهوی عنوان مقاله داشته و ضرورت پرداختن به این موضوع، احساس این خلا میباشد که علی رغم ارتباط موثر و تنگاتنگ مقررات حقوق کار با مقررات بین المللی، این حوزه میباشد با سیاست ها و راهکارهای جدید، مبانی نوینی ایجاد کرد تا موجب انتفاع جامعه کاگری شود. به عبارت دیگر پژوهش حاضر در صدد است تا این مطلب را بیان کند که چه موضوعاتی تحت تاثیر مقررات بین المللی کار میتواند در سرنوشت میلیونها کارگر ایرانی در جامعه تاثیر گذار باشد. همپنین در این مقاله سعی شده تا ضمن توجه به مطالب مرتبط در خصوص حقوق کار، اساس به وجود آمدن مقررات حقوق کیفری کار ایران براساس موارد مصرح در مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار و قواعد ذکر شده در این قانون با ضمانت اجرای کیفری آن مورد بررسی قرار گرفته و براساس اطلاعات به دست آمده نتایج نوینی ارائه گردد.

پیشینه تحقیق

تاکنون در خصوص بحث مربوط به مقررات کیفری کار و مقررات بین المللی که مسئولیت کیفری در این خصوص برای کارفرما در نظر گرفته شده است به صورت جداگانه تحقیق و مقالات و پایان نامه هایی در این خصوص به رشته تحریر درآمده است که از آن جمله میتوان به موارد زیر اشاره نمود :

۱- کتاب حقوق کار و نحوه رسیدگی شکایات ، دعوی و جرائم قانون کار تالیف آقای منصور اباذری فومنی^۱ که در فصل یازدهم به توضیح و تبیین مقررات کیفری قانون کار پرداخته شده و مصادیق احصاء شده در این قانون به اختصار توضیح داده شده است .

۲- مقاله درآمدی بر حقوق کیفری کار تالیف آقای سید احمد احمدی^۲ که در آن صرفاً به مباحث کیفری حقوق کار پرداخته شده است و مسئولیتهای جزائی کارفرمایان را مورد توضیح قرار داده است ضمن اینکه اختصاصاً به بیان موضوع فصل یازدهم از قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام در خصوص مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار پرداخته است .

۱- منصور ، اباذری فومنی ، حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایت دعوی و جرائم قانون کار ، انتشارات بهنامی ، چاپ ششم ، ۱۳۹۵ ص ۲۲۲.

۲- سید احمد ، احمدی ، درآمدی بر حقوق کیفری کار ، نشریه الهیات و حقوق ، زمستان ۱۳۸۰، ص ۹۵-۱۱۴.



۳- مقاله مطالعه تطبیقی جنبه های کیفری حقوق کار تالیف آقای سید محمد مهدی غمامی^۴ که در آن به مطالعه تطبیقی مقررات بین المللی کار و تعدادی از مواد قانون کار ایران که تحت تاثیر این قوانین مورد تصویب قرار گرفته است را مورد بررسی قرار گرفته است. ضمن اینکه براساس مطالعات انجام شده در این تحقیق به بررسی تعهدات ایران براساس مقوله نامه های بین المللی کار و مقوله نامه های بین المللی حقوق بشر پرداخته شده است.

۴- مقاله ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق کار ایران تالیف خانم آزاده سادات طاهری^۵ که در این خصوص صرفا به ارزیابی تطبیقی موضوع اخراج کارگر در موازین سازمان بینالمللی کار و تاثیر آن بر حقوق کار ایران پرداخته شده است.

در این مقاله ضمن بررسی قوانین و مقررات بین المللی کار در حوزه کیفری به تاثیر آن در حقوق کار ایران پرداخته شده است از طرفی به این موضوع پرداخته است که قانون کار ایران در اجرای تعهدات بین المللی خود چه تغییراتی در قواعد و مقررات حقوق کار را مورد لحاظ قرار داده است. حال باید به شرح مورد اشاره فوق بررسی مقررات کیفری قانون کار ایران در پرتو موازین بین المللی کار امری است نوین که نگارنده به انجام آن اهتمام ورزیده است.

روش تحقیق:

در این مقاله روش تحقیق به صورت تحلیلی، توصیفی با استفاده از ابزار کتابخانه ای بوده، بدین صورت که با مراجعه به کتب و مقالات، مجلات، و نوشتارهای سایتهای حقوقی از آنها فیش برداری شده و مورد جمع آوری و بررسی قرار گرفته اند. همچنین از نظر اساتید دانشگاهی و حوزوی و نیز مراجع دخیل در امور حقوقی و اداره کار استفاده شده است. و در بررسی آنها سعی شده است تا به بررسی تاثیر متقابل حقوق بین الملل و حقوق داخلی در توسعه قوانین کیفری حقوق کار در ایران پرداخته شود و در نهایت نیز پیشنهادهایی برای کیفرزدائی از مقررات حقوق کار متأثر از مقررات سازمان بین المللی کار و جهت حمایت بیشتر از کارگران داده شده است.

۱. تاثیر الحاق ایران به مقوله نامه های بین المللی در جرم انگاری مقررات کیفری کار

همچنانکه در غرب انقلاب صنعتی حداقل در زمینه مسائل کارگری، اخلاقیات و مذهب را تحت تاثیر خود قرار داد در ایران نیز صنایع و کارخانه های وارداتی بزرگ روابط سنتی کارفرمایی و کارگری را که بطور معمول همان رابطه استاد و شاگردی بود، دگرگون کرد. ظلم و اجحافی که به کارگران ایرانی و بویژه قالیبافان میرفت کمتر از اوضاع رقت بار کارگران اروپایی نبود. این سختگیری ها در مورد کارگران و تشدید تنشهای اجتماعی به تدریج روابط کارگر و کارفرما را از محدوده یک مساله شخصی و خصوصی بین آن دو که بر اساس عقد اجاره قابل تنظیم باشد خارج و لزوم دخالت و حمایت قانونگذار که بعد از انقلاب مشروطیت پا به عرصه سیاست گذاشته بود، را بیشتر نمایان ساخت. اما نه قانون اساسی مشروطیت و نه مجلس شورای ملی به جز در قانون مدنی ۱۳۰۷ توجهی به احوال کارگران نداشتند. شاید بتوان ۲۵ قوس ۱۳۰۲ را مبدا تاریخ قانونگذاری کار در ایران به حساب آورد. در این روز از طرف والی کرمان و بلوچستان فرمانی درباره ((حمایت از کارگران قالیباف)) صادر گردید. (رنجبری، ۱۳۹۹: ۴۴).

در سالهای ۱۳۰۰ تا ۱۳۲۰ هیچ قانونی در مورد رابطه کار از تصویب مجلس ایران نگذشته است. رابطه کارگر و کارفرما- با نام اجیر و مستاجر- تابع عقد اجاره اشخاص بود. نخستین مقررات کار به شکل تصویبنامه هیئت دولت و نه قانون مصوب

۳- سید محمد مهدی، غمامی، مطالعه تطبیقی جنبه های کیفری حقوق کار، نشریه دادرسی، زمستان ۱۳۸۵، ۲۱-۲۵.

۴- آزاده سادات، طاهری، ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین المللی کار و حقوق ایران، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۵ شماره ۲، زمستان ۱۳۹۳، ص ۴۶۳-۴۸۲.



مجلس، و در اوضاع و احوالی خاص (در واقع برای نظارت بر اعتصابهای کارگری که جنبه سیاسی داشت) در ۲۸ اردیبهشت ۱۳۲۵ وضع شد. برای تنظیم قانون کار، به درخواست دولت، هیئتی از کارشناسان دفتر بین المللی کار به ایران آمدند و با مشورت با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار ۱۳۲۸ ریخته شد. این طرح با اصلاحاتی در ۱۷ خرداد ۱۳۲۸ به تصویب مجلس شورای ملی رسید و سنگ بنای تنظیم روابط کارگر و کارفرما نهاده شد. در این قانون که ابتدا قرار بود بطور آزمایشی برای دو سال اجرا شود، حمایت هایی از کارگران به عمل آمده بود که در صورت تخلف کارفرما مسئولیت وی تحقق پیدا میکرد (عراقی، ۱۳۹۰: ۷۱-۷۳).

برای قانونگذار ایران، ضرورت توجه جدی به مبحث حقوق کارگر از سال ۱۳۳۳ در فعالیت های مشترک مجلسین آشکار بوده است. تصویب مقاوله نامه ی ۱۳۹۰ ژنو در سال ۱۳۳۵ مربوط به لغو کار اجباری و تصویب قانون کار به طور آزمایشی در سال ۱۳۳۷ نتیجه ی این اهتمام قانونگذار به حمایت از کارگر است. ولی برخوردهای شدید جزایی ماحصل قانون کار ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام است. آن چه در قانون کار ۱۳۶۹ به وضوح قابل رویت است، گرایش قانونگذار به حمایت از قشر کارگر است. حمایتی بودن مقررات قانون کار، بازتاب یک واقعیت اجتماعی است و نه تنها در مورد رابطه کارگر و کارفرما، بلکه در هر جاکه رابطه قرار دادی میان دو طرف نامساوی پدید می آید قانونگذار باید به حمایت از طرف ضعیف بپردازد (عراقی، ۱۳۹۰: ۵).

عضویت ایران در سازمان بین المللی به سال ۱۳۰۰ براساس ماده واحده مصوب مصوب ۱۳۰۰/۱۰/۰۹ بود. (استوارسنگری، ۱۳۹۷: ۳۷). اولین الحاق ایران مربوط به مقاوله نامه ۱۹۳۰ ژنو در خصوص لغو کار اجباری است که البته ایران در سال ۱۳۳۷ به مقاوله نامه شماره ۱۰۵ لغو کار اجباری ۱۹۵۷ هم پیوسته است. طبق ماده (۱) این مقاوله نامه، کار اجباری ((به کار یا خدمتی اطلاق میشود که با تهدید مجازات و بی آن که متخصص ذی نفع به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد به وی تحمیل میگردد)). در راستای برنامه های حقوق بشر و رفع اشکال مختلف تبعیض، ایران به دو کنوانسیون ۱۹۵۸ در مبارزه علیه تبعیض در اشتغال و حرفه و ۱۹۵۱ مربوط به تساوی زن و مرد پیوسته است. طبق کنوانسیون ۱۹۵۸ ایران متعهد شده است هرگونه تقدم و محرومیت مبتنی بر نژاد و رنگ پوست، جنس و مذهب، ملیت و عقیده سیاسی و طبقه اجتماعی را نفی کند و براساس کنوانسیون ۱۹۵۱ به طور خاص تبعیض دستمزدها مربوط به کار هم ارزش زن و مرد را از بین ببرد. ممنوعیت کار کودکان نیز موضوع کنوانسیون ۱۹۹۹ است که با الحاق به آن، کشورهای عضو متعهد میشوند تا از بکارگیری کودکان در حرف مختلف (حتی قانونی) شدیداً پرهیز کنند و با پیگیری سیاستهای افتراقی خاص به نفع کودکان، آنها در دست یابی به حداقل حقوقشان یاری کنند.

موضوع حمایت از کارگران زن در سطح بین المللی نیز مورد عنایت قرار گرفته است. به موجب ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر؛ هرکس حق کار کردن دارد و همه حق دارند بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت کنند. همچنین ماده ۲۵ اشاره میکند؛ مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت مخصوص بهره مند شوند. همچنین ماده ۱۰ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تصریح کرده است که؛ مادران در مدت معقول پیش از زایمان و پس از آن باید از حمایت خاصی برخوردار شوند. در آن مدت، مادران کارگر باید از مرخصی با حقوق و یا مرخصی با مزایای تأمین اجتماعی کافی برخوردار شوند. این حمایت در کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان مصوب ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد نیز دیده میشود. ماده ۱۰ این کنوانسیون بر حق بهره مندی زنان از امکانات و شرایط مساوی با مردان در زمینه شغلی و رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، تأکید دارد.



اهمیت حمایت از کارگران زن به حدی است که در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار به اصل حقوق مساوی برای کار مساوی اشاره شده ضمن آنکه توصیه نامه های فراوانی مانند توصیه نامه های شماره ۱۱۴، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۶۵ و... نیز به حمایت از کارگران زن پرداخته است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ در فصل یازدهم و از مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ را به جرایم و مجازات ها اختصاص داده است. به تاسی از مصوبات سازمان بین المللی کار و مقوله نامه هایی که به آن پیوسته است. در این فصل بالغ بر چهل عنوان جرم انگاری شده است (زراعت، ۱۴۰۰: ۱۱). نکته قابل توجه در سیاست جنایی حقوق کار ایران این است که در هیچ یک از جرایم پیش بینی شده در فصل یازدهم، کارگر به عنوان متخلف شناخته نشده است بلکه در همه جا سخن از کارفرما است و جرایم ارتكابی از سوی کارگر، تابع مقررات عمومی است. اما بعضی از قوانین خارجی مانند قانون کار فرانسه و کانادا، جرایم ارتكابی از سوی کارگران را نیز در قانون کار، جرم انگاری کرده اند اما در قانون کار ایران فقط اختلافات حقوقی میان کارگرو کارفرما قابل طرح در مراجع حل اختلاف کار می باشد هر چند شکایت از سوی کارفرما باشد (زراعت، ۱۴۰۰: ۳۱).

اندیشه ایجاد و تدوین ضوابط و معیارهایی در سطح بین المللی به منظور تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان از آغاز قرن ۱۹ پدید آمد (وطن خواه، ۱۳۸۹: ۱۷). به دنبال کوششهای فردی و جمعی اندیشمندان، دولتمردان و گروه های مختلف از آغاز قرن نوزدهم و در پی فعالیتهای کارگران در دوران جنگ جهانی اول، سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۱۹ و به موجب عهدنامه صلح ورسای تاسیس شد (عراقی، ۱۳۹۰: ۱۰).

به طور کلی وظیفه سازمان بین المللی کار مطالعه و بررسی در مورد مسائل جهانی کار و کارگری، تامین عدالت اجتماعی و ترویج روابط در کشورهای عضو است که در نهایت به صورت تنظیم و تدوین مقررات بین المللی و در قالب مقوله نامه ها و توصیه نامه ها متجلی میگردد. سازمان مذکور با توجه به اهداف آن اقدام به تعیین خط مشی های بین المللی در چارچوب مسائل کار و اشتغال و موضوعات مرتبط با آن میکند. در حقیقت یکی از محوری ترین وظایف سازمان تدوین موازینی است که پس از تصویب کنفرانس عمومی به شکل موازین بین المللی کار در می آید و هر یک از کشورهای عضو نیز با توجه به الحاق یا عدم الحاق به این مصوبات، تعهدات خاصی را خواهند داشت. به موجب بند ۱ ماده ی ۱۹ سازمان بین المللی کار، در صورتی که متن مصوب سازمان به شکل مقوله نامه باشد، دول عضو موظفند که این متن را بر اساس روشهایی که در اساسنامه پیش بینی شده است به تصویب مراجع صلاحیتدار خود برسانند و ترتیب اجرای آن را از طریق وضع ضمانت اجراهای کیفری و مدنی تضمین کنند. تاکنون این نهاد بین المللی تدوین کننده استانداردهای کارگری بیش از ۱۹۰ مقوله نامه و ۱۹۱ توصیه نامه به تصویب رسانیده است و به طور یک طرفه در همه آنها در فکر ارایه حداقل هایی است برای حمایت از کارگر که کشورهای متعهد ملزم به اجرای آنها میباشند (وطن خواه، ۱۳۸۹: ۳۱). واکنش های اجتماعی در مقابل پدیده های مختلف به انحاء گوناگون ظهور می کند، اما این واکنش در مقابل اعمالی که به جامعه آسیب رسانده و نظم اجتماعی را دستخوش آشوب کند شدیداست و به عبارت دیگر در مقابل عمل مجرمانه یا جرم شدید تر است؛ لذا جامعه نه با اصول اخلاقی که با قانون مجازات با پدیده مجرمانه مبارزه می کند نتیجه واکنش های اجتماعی در قبال اعمال ضد جامعه در قانون متبلور می گردد و عنوان جرم می گیرد (نوربها، ۱۳۹۱: ۱۳۱).

برای قانونگذار ایران، ضرورت توجه جدی به مبحث حقوق کارگر از سال ۱۳۳۳ در فعالیت های مشترک مجلسین آشکار بوده است تصویب مقوله نامه ی ۱۹۳۰ ژنو در سال ۱۳۳۵ مربوط به لغو کار اجباری و تصویب قانون کار به طور آزمایشی در سال ۱۳۳۷ نتیجه ی این اهتمام قانونگذار به حمایت از کارگر است. ولی برخوردهای شدید جزایی ماحصل قانون کار ۱۳۶۹ مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام است. آن چه در قانون کار ۱۳۶۹ به وضوح قابل رویت است. گرایش قانونگذار به



حمایت از قشر کارگر است حمایتی بودن مقررات قانون کار، بازتاب یک واقعیت اجتماعی است و نه تنها در مورد رابطه کارگر و کارفرما، بلکه در هر جاکه رابطه قرار دادی میان دو طرف نامساوی پدید می آید قانونگذار باید به حمایت از طرف ضعیف بپردازد (عراقی، ۱۳۹۱: ۵).

از این رو قانونگذار در فصل یازدهم و از مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ را به جرایم و مجازات ها اختصاص داده است. در فصل مذکور بالغ بر چهل عنوان جرم انگاری شده است که از مهم ترین آنها می توان به کار اجباری، تخلف از مقررات مربوط به مزد، تخلف از مقررات مربوط به ساعت های کار، تخلف از مقررات مربوط به شرایط کار زنان، تخلف از شرایط کار نوجوانان، رعایت نکردن مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار، وارد کردن خدشه به اصل آزادی سندیکایی، ایجاد مانع در راه ورود و انجام وظیفه بازسان کار، خودداری از اجرای به موقع آرای قطعی و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف، به کار گماردن اتباع بیگانه فاقد پروانه کار، خودداری از بیمه کردن کارگران، ارائه نکردن آمار و اطلاعات مقرر و انجام ندادن تکلیف های مقرر در فصل خدمات رفاهی نام برد (عراقی، ۱۳۹۱: ۲۰۷-۲۱۳).

۲. جرائم و مجازات های مذکور در قانون کار

اصول و مقررات حقوق کیفری، نسبت به همه تابعان آن، یعنی اشخاص حقیقی و در پاره ای نظامها، اشخاص حقوقی، جنبه عمومی و مشترک دارد، لیکن در آغاز سده بیستم، پیشرفتهای اختراعات و اکتشافات اقتصادی، علمی، صنفی و فنی از یک طرف و رشد علوم، به ویژه علوم انسانی و ورخدهای سیاسی و اجتماعی، از طرف دیگر، جوامع بشری را دستخوش تحولات عمیق نموده است. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، مسئولیت حقوقی و کیفری کارفرما یان را به صورت توأم، مورد ملاحظه قرارداده، و نگاه قانون گذار در زمینه جرائم و مجازات های مربوط به کارفرمایان با گذشته تفاوت های چشمگیری پیدا کرده است. میتوان گفت که علت این تفاوت و تمایز چشمگیر، وجود زمینه فکری استفاده از مقررات قانون اساسی برای تبیین خط مشی تنظیم روابط کارگر و کارفرما بوده است. (المیر، ۱۳۹۲: ۵۷)

در این رهگذر حقوق کیفری به عنوان حامی قهرآمیز ارزشها و دستاوردهای اساسی این پیشرفتهای نیز متحول و به اقتضای ظهور ارزشهای جدید تخصصی شده است. به طوری که در کنار حقوق جزا شاهد تولد رشته های کیفری هستیم که از آنها با عنوان حقوق کیفری خاص یا حقوق کیفری فنی یاد میکنند. حقوق جزای فنی یا خاص در واقع حمایت تخصصی از یک ارزش یا یک پدیده جدید و در عین حال فنی است که در جامعه به اهمیت جایگاه ویژه ای دست یافته است. به عبارت دیگر، حقوق کیفری خاص، تاکید بر حمایت و کیفیت حمایت از پاره ای دستاوردهاست که به لحاظ تخصصی- فنی بودن آن حمایت کیفری خاصی را میطلبد. این حمایت خاص با جرم انگاری موارد ایراد لطمه و صدمه به دستاوردهای جدید، پیش بینی آئین دادرسی خاص و بعضاً، ایجاد مراجع رسیدگی تخصصی با حضور دادرسان متخصص و آموزش دیده و..... محقق میشود. در این باره میتوان به حقوق کیفری رایانه، حقوق کیفری بازرگانی، حقوق کیفری پزشکی، حقوق کیفری محیط زیست و..... اشاره کرد. ۶. فصل یازدهم قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام (ماده ۱۷۱- ۱۸۶) به موضوع بزه و کیفرهای مربوط به روابط کارگران و کارفرمایان اختصاص یافته است. مواد مذکور، از نظر موضوع بزه و جرم، نه تنها به دیدگاه قانون گذار نسبت به پاره ای موضوعات بنیادین و اساسی مربوط می گردد، بلکه ضمانت اجرای عدم توجه به تکالیف

۱- علی حسین نجفی ابرند آبادی، ((از حقوق کیفری تا حقوق کیفری صغار)) دیپاچه ای بر کتاب حقوق کیفری اطفال در اسناد سازمان ملل متحد، نوشته مریم عباچی، تهران، انتشارات مجمع علمی و فرهنگی مجد، ص ۹



مقرر در این قانون را با صراحت، مورد اشاره قرار داده است. (احمدی، ۱۳۸۵: ۹۵) بررسی مهمترین مقررات کیفری قانون کار از این جهت حائز اهمیت است که به شرح توضیحات پیش رو بیشتر این مقررات تحت تاثیر مقررات بین المللی و یا به صورت برداشت عینی مقابله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار میباشد.

۱-۲- منع کار اجباری (خواه به صورت انفرادی و خواه به صورت جمعی)

این موضوع شامل اجبار، تهدید و اعمال فشارهای گوناگون است. بی مناسبت نیست که اغلب قوانین اساسی کشورهای جهان، در اصول و مواد خود، صریحاً در این خصوص به بیان نظر پرداخته اند و «کار اجباری» را به هر شکل، ممنوع و مذموم شمرده اند؛ مثلاً بند چهارم از اصل چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری» را از مبانی اصلی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران تلقی کرده است. در همین باره ماده ۱۷۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، حکم موضوع را از نظر حقوق کار ایران، چنین معین کرده است: کار اجباری، با توجه به ماده ۶ این قانون، به هر شکل، ممنوع است و متخلف، علاوه بر پرداخت جرعه المثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل پنجاه تا دویست برابر حداقل مزد روزانه، محکوم خواهد شد. افزون بر این، اجبار اشخاص به عضویت یا شرکت در تشکل کارگری و کارفرمایی از راه اجبار یا تهدید نیز از دیگر موضوعات ریشه ای در روابط کارگر و کارفرما محسوب می گردد. قسمت اخیر اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ضمن تأکید بر آزادی احزاب، جمعیتها و انجمنهای سیاسی، صنفی و اسلامی یا اقلیتهای دینی، مشروط به رعایت و عدم نقض اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساسی جمهوری اسلامی ایران، چنین مقرر می دارد: هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت. در ماده یکصد و هفتاد و هشتم قانون کار، به همین موضوع، چنین اشاره شده است: هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید، وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد، و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به جریمه نقدی از بیست تا دویست برابر حداقل مزد روزانه کارگر، در تاریخ صدور حکم، یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو، محکوم خواهد شد.

۲-۲- بیمه نکردن کارگر:

از جرایم پیش بینی شده در قانون کار که برای آن، مجازات تعیین شده، عدم اقدام کارفرما نسبت به بیمه کردن کارگر است که در ماده ۱۸۳ قانون کار منعکس و مندرج است. می دانیم که به موجب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، تکالیفی به عهده کارفرمایان مشمول این قانون گذاشته شده است که از آن جمله، پرداخت حق بیمه سهم کارفرما به حساب سازمان تأمین اجتماعی و نیز کسر مبلغ معینی به عنوان سهم کارگر و واریز آن به حساب سازمان پیش گفته است. ضمانت اجرای بیمه نکردن کارگر، در ماده مرقوم، به صراحت اعلام شده است.

۳-۲- تخلف از موارد مذکور در ماده ۱۴۹ قانون کار :

(لزوم تأمین مسکن و خانه های سازمانی برای کارگران) و ۱۵ تا ۱۵۵ (تأمین غذای مناسب، وسیله رفت و آمد، تأمین تسهیلات لازم برای ایجاد تعاونی کارگران، ایجاد محل مناسب برای ورزش کارگران و ایجاد کلاسهای نهضت سوادآموزی) از جمله عناوینی است که برای آنها، تعیین مجازات شده است؛ یعنی در صورت عدم توجه به این تکالیف، کارفرما از لحاظ جزایی، مورد تعقیب واقع می شود (ماده ۱۷۳ قانون کار).

۴-۲- عدم توجه به تکالیف مقرر در مواد ۳۸، ۴۵، ۵۹ و تبصره ماده ۴۱،



که به موجب ماده ۱۷۴ قانون کار، جرم محسوب شده است. یادآوری می‌کنیم که ماده ۳۸ قانون کار، به لزوم رعایت تساوی در ارجاع کار به کارگر زن و مرد اشاره کرده است و ماده ۴۵ قانون کار، به موضوع موارد مجاز برای برداشت از حقوق کارگر اختصاص دارد. ماده ۵۹ قانون کار، از ارجاع کار اضافی و شرایط آن سخن گفته است و تبصره ماده ۴۱، به لزوم پرداخت حقوق کارگران بر اساس حداقل مزد تعیین شده، اشاره نموده است. که در این خصوص نیز قانون کار به پیش بینی مقررات کیفری اقدام نموده است.

۵-۲- فرصت ندادن به کارگران زن، جهت شیردهی کودکان خود:

در ماده ۷۸ قانون کار، کارفرمایان مکلف شده اند که به مادران شیرده شاغل در کارگاه، تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهند و این فرصت، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود. نه تنها این موضوع، بلکه عدم توجه به تکالیف مقرر در مواد ۸۰ (عدم اقدام کارفرما به اخذ نتیجه آزمایشهای پزشکی برای نوجوانان در بدو استخدام)، ۸۱ (عدم تجدید آزمایشهای پزشکی، سالی یک بار)، ۸۲ (عدم رعایت ساعات کار کارگر نوجوان که نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است) و ۹۲ (عدم تشکیل پرونده پزشکی برای کارگرانی که به اقتضای نوع کار، در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند و معاینات سالیانه و ضبط نتیجه معاینات در پرونده مربوطه)، از موجبات مجازات کارفرما دانسته شده و حکم آن نیز در ماده ۱۷۵، به این شرح اعلام شده است:

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول)، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف، حسب مورد، علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر، به ترتیب ذیل، محکوم خواهند شد:

۱. برای تا ده نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر.
 ۲. برای تا صد نفر، نسبت به مازاد ده نفر، ده تا سی برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 ۳. برای بالاتر از صد نفر، نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

۶-۲- کارهای سخت و زیان آور:

کارهای سخت و زیان آور، کارهایی است که در آنها، عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده، که در اثر اشتغال کارگر، تنش به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد. تردیدی نیست که پاره ای کارهای ارجاعی به کارگر، حمایت و نظارت خاص دولت را می‌طلبد و کارهایی که عنوان «سخت و زیان آور» به خود گرفته، از جمله این موارد به نظر می‌رسد. همین امر سبب شده است که قانون گذاران، تمهیداتی برای مقابله با موارد تخلف کارفرمایان بیندیشند.

۶-۲-۱- در ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، ساعات کار برای کارهای سخت و زیان آور، به میزان شش ساعت در روز تعیین شده و نباید در هفته، از ۳۶ ساعت تجاوز کند و در صورت عدم رعایت این موازین، کارفرما به حکم مقرر در ماده ۱۷۶ قانون یاد شده، تعقیب خواهد شد.

۶-۲-۲- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌دهند: ماده ۶۱ قانون کار، بدون اشاره به ضمانت اجرای عدم التفات به این موضوع، صرفاً در مقام اعلام ممنوعیت ارجاع کار اضافی به کارگران



شب کار و یا ارجاع کارهای مخاطره آمیز به ایشان است. برای رفع این نقیصه، ماده ۱۷۶ قانون کار، از مجازات کارفرمایان متخلف سخن گفته است. (رفیعی، ۱۴۰۱: ۲۶۳)

۷-۲- شرایط خاص برای کار زنان کارگر:

تردیدی نیست که وضعیت جسمی و فیزیکی زنان، وضع مقررات خاص و اعمال نظارت‌های ویژه را اجتناب ناپذیر می‌سازد. این موضوع در اغلب کشورها و به ویژه سیستم حقوقی آنها، مورد توجه واضعان قوانین کار قرار گرفته است که البته چنین بذل توجهی، معلول تحولات عمیق اجتماعی، اقتصادی و صنعتی سنوات اخیر است (۱۴) و به حکایت تاریخ، نوع نگرش به کار زنان، به ویژه در جوامع صنعتی در گذشته و حال، تفاوت‌های چشمگیری پیدا کرده است. به هر صورت، از آن جا که ماده ۷۵ قانون کار، انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی را برای کارگران زن ممنوع کرده، از لحاظ اشاره به مسئولیت حقوقی و کیفری کارفرمایان متخلف، در ماده ۱۷۶، نحوه جبران خسارت و ضمانت اجرای کیفری آن بیان شده است.

۸-۲- به کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سال:

در حقوق کار ایران، امکان بهره گیری از کار افراد زیر پانزده سال، به صراحت مردود اعلام شده است. البته انعقاد عقد اجاره اشخاص با افرادی که به سن پانزده سال نرسیده اند، تابع ضوابط حاکم بر حقوق مدنی خواهد بود و از این لحاظ، تصریح خاصی در قانون کار به عمل نیامده است. اما ایجاد رابطه حقوقی بر اساس قانون کار، دارای ممنوعیت قانونی و مستوجب مسؤولیت حقوقی و کیفری خواهد بود (ماده ۱۷۶ قانون کار).

۹-۲- استخدام کارگران در مشاغلی که ماهیتا برای نوجوانان مضر است:

پاره ای مشاغل، ماهیتا به گونه ای است که ممکن است سلامتی یا رفتار، سلوک و اخلاق کارگران کم سن و نوجوان را تحت تأثیر قرار دهد و مخاطراتی برای آینده آنان به وجود آورد. در ماده ۸۴ قانون کار آمده است: مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می شود، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن، هجده سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است. صرف نظر از این که متن این ماده، به صورت کلی و مبهمی انشا شده و معین نشده است که به واقع، منظور قانون گذار، کدام شغل و حرفه می باشد، اما در ماده ۱۷۶ قانون کار، از مجازات و پرداخت خسارت، گفت وگو به میان آمده است. مهمترین نقص این ماده را باید عدم مشارکت نهادهای مسؤول دیگری در اتخاذ تصمیم برای تشخیص موارد مشمول این ماده بیان کرد. اصلح بود که نظریه کارشناسی وزارت خانه های صنایع و معادن و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نیز برخی نهادهای فرهنگی دیگر نظیر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، در این تشخیص، دخالت داده می شد.

۱۰-۲- عدم اجرای مصوبات شورای عالی حفاظت فنی:

تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران، ساز و کارهای مختلفی را نیازمند است و هر چه میزان و ضریب استاندارد در زمینه سلامتی و بهداشت کارگران، افزونتر باشد، رشد اقتصادی کشور از دورنمای روشن و شفاف بر خوردار خواهد بود. قطعا توجه به پیش بینی موازین حفاظتی و بهداشتی برای حوادث یا بیماریهای ناشی از کار یا غیرناشی از کار، هزینه تولید را برای کارفرما افزایش خواهد داد، لیکن ضرورت بهسازی محیط کار نیز از عناصر اصلی پیشرفت و ارتقای سطح کارایی کارگاه است. در این میان، ماده ۱۷۶، تدابیری برای کارفرمایانی که از موازین تعیین شده به وسیله شورای عالی حفاظت فنی عدول کنند، اتخاذ کرده است. ورود یا تولید لوازم حفاظت فنی و بهداشتی توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی نیز مشمول همین نظارتها و ضمانت اجرای کیفری و حقوقی دانسته شده است (ماده ۹۰ قانون کار).



۱۱-۲- اتباع بیگانه:

اشتغال اتباع بیگانه، دارای ابعاد و جوانب مختلفی است. روابط سیاسی دولتها با یکدیگر، گاه با موضوع اشتغال اتباع آنها به صورت محسوس و تنگاتنگی مرتبط می شود. به همین دلیل، طبیعی است که چگونگی ورود اتباع خارجی به بازار کار یک کشور، همواره تحت نظارت دولت قرار گیرد. از نظر قانون کار ایران، به کار گماردن اتباع بیگانه بدون پروانه کار، و یا به کارگیری اتباع بیگانه ای که اعتبار پروانه آنها پایان یافته یا به کارگیری اتباع بیگانه در کار و شغلی به غیر از آنچه در پروانه کار قید شده است و یا عدم اعلام قطع رابطه استخدامی تبعه بیگانه به وزارت کار و امور اجتماعی، از جمله این موارد به شمار می آید.

۱۲-۲- تخلف از آیین نامه حمایت از کارگران مهاجر:

به موجب ماده واحده قانون راجع به اجازه و قبولی اجرای توصیه نامه بین المللی شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار، کارفرمایی که بر خلاف آیین نامه اجرایی قانون راجع به اجرای توصیه نامه بین المللی شماره ۱۰۲ مربوط به رفاه اجتماعی کارگران رفتار کند، به جزای نقدی از ۵۰۰۰ تا ۵۰۰۰۰ ریال محکوم می شود.

۱۳-۲- ممنوعیت اجبار و تهدید به قبول عضویت در تشکل های کارگری و کارفرمایی

طبق ماده ۱۳۱ قانون کار: (در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه میباشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل بخشهای صنفی کنند). آنچه از ماده ذکر شده به دست می آید این است که تشکلهای با هدف بهبود وضع معیشتی و محیط کار کارگران ایجاد میشوند. بنابراین رسالت آنها واضح و مبرهن است. ازاینرو که تشکلهای ذکر شده، حداقل در چارچوب متن قانون، اقدام به مذاکره با کارفرمایان یا مقامات کرده و در این زمینه با هدف بهبود شرایط، سعی در خدمت رسانی به کارگران را دارند. بدین ترتیب و بر مبنای هدف ذکرشده، نیازمند حمایت و آزادی در چارچوب وظایف خود هستند. این تشکلهای که در قالب مواردی مانند شوراهای اسلامی کار، نمایندگان کارگر، انجمن های صنفی کارگری و کارفرمایی و... هستند، به نوعی یار نظام حاکم در بهبود شرایط این قشر میباشند. بدین ترتیب عدم ایجاد مانع برای تشکیل، عضوگیری و انجام وظایف آن ها، ضامن بهبود شرایط کار و حتی توسعه زمینه اقتصادی جامعه میباشد. به وجود آوردن موانع برای این تشکلهای ممکن است موجب بروز مشکلات عدیده مانند اعتصابات کارگری و یا جرایمی از این دست شود. تشکل های یادشده که اغلب به صورت غیرانتفاعی فعالیت میکنند، سعی در انجام اقداماتی برای رفاه بیشتر نیروی کار دارند. وجود یک نماینده با عنوان تشکل صنفی، در صنعت یا حرفه خاص جایگاه خاصی به اعضا داده که می تواند امتیازات خوبی برای آنها فراهم آورد. بر مبنای همین امر ماده ۱۷۸ قانون کار بیان میکند: (هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری و کارفرمایی نماید یا مانع از عضویت آن ها در تشکلهای مذکور شود و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به..... محکوم میشود). تشکلهای کارگری زمانی میتوانند وظایف خویش را به خوبی انجام دهند که استقلال خویش را در مقابل دولت و کارفرما حفظ کرده و اجازه ندهند که هیچ قشری اداره امورشان را تحت کنترل و یا انحصار قرار دهد. اصل آزادی سندیکیایی ایجاب میکند که سازمانهای کارگری و کارفرمایی، به دور از هر گونه تسلط و نفوذی باشند، زیرا تشکلهای صنفی دارای شخصیت حقوقی مستقل هستند. اگرچه یکی از وظایف دولت، نظارت بر کلیه تشکلهای و انجمن ها است، ولی این نظارت از جهت حفظ نظم عمومی میباشد و در صورتی که انحراف و تخلفی نیز در این تشکل ها به وجود آید، رسیدگی و احیاناً انحلال این تشکل از وظایف دادگاهها صالح



است و نه ارگانهای دولتی (وطنخواه، ۱۳۸۹: ۱۰۲). به طور کلی مبنا حمایت کیفری از این تشکلهای و جلوگیری از اجبار و تهدید در راستای عضویت یا خارج شدن از عضویت این تشکلهای، حفظ حقوق و منافع کارگر از یک سو و کسب حمایت و جایگاه اجتماعی و توسعه مشارکت های مردمی در امور اجتماعی و اقتصادی، به واسطه داشتن یک تشکل منسجم در یک حرفه یا صنعت خاص از سوی دیگر میباشد.

۳. جرائم حوزه حقوق کار مطابق مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار

موازین و هنجارهای مربوط به حقوق کار جزء مقرراتی محسوب میشوند که از طریق نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان و توسط سازمان بین المللی کار به تصویب میرسند که اثرات حقوقی مهمی را در زمینه حقوق کار به دنبال خواهند داشت. چرا که حقوق و تکالیف مهمی را برای کارگران، کارفرمایان و دولت ها ایجاد خواهند کرد. به طور کلی مهمترین موازین حقوق بین المللی کار را میتوان به دو دسته کلی مقاله نامه های سازمان بین المللی کار و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار تقسیم نمود. کشور ایران از جمله اولین کشورهایی است که به سازمان بین المللی کار پیوسته است. این نهاد بین المللی حامی حقوق کارگران به موجب ماده ۴۲۷ معاهده صلح ورسای تشکیل شده است. کشور ایران از بدو تاسیس تا به امروز به ۱۳ مقاله نامه و پنج توصیه نامه این سازمان پیوسته و برای اجرای مفاد این معاهدات در برابر این سازمان بین المللی مسئولیت دارد. آنچه در قانون کار زیر مجموعه مقررات کیفری مورد اشاره قرار گرفته است در اثر الحاق ایران به مقاله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار میباشد. لذا ابتدا میبایست موضوع و انواع مقاله نامه هایی را که ایران به آن ملحق شده و دارای تاثیر پذیری نسبت به آن بوده است را مورد اشاره قرارداد. فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران ضمانت اجرای کیفری برای اجرای مقررات قانون کار را پیش بینی کرده است. که قانون گذار در این فصل سه مقاله نامه از مجموع مقاله نامه هایی که ایران به آنها پیوسته است را مشمول این فصل قرارداد و برای تخطی کارفرما از آن ضمانت اجرای کیفری پیش بینی کرده است به عبارت دیگر با تخلف کارفرما از این مقررات مسئولیت کیفری وی در برابر کارگر تحقق می یابد. (نصیری، ۱۳۹۲: ۲) کنفرانس بین المللی کار دو بار به تصویب اعلامیه مبادرت ورزیده است که اثر این اعلامیه ها به مراتب بیش از مقاله نامه هاست. یکی در سال ۱۹۴۴ که به مناسبت محل تصویب آن به اعلامیه فیلادلفیا معروف شد؛ عنوان اعلامیه چنین بود ((اعلامیه مربوط به اصول و هدف های سازمان بین المللی کار)). در این اعلامیه هدف های جدید سازمان را مطرح کردند که بعداً ضمیمه اساسنامه شد و از حد اسناد معمولی فراتر رفت. مورد دیگر ((اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار)) در سال ۱۹۹۸ است.

در این جا سراغ اعلامیه رفتند تا به دولت های عضو را قانع سازند که سازمان چیز تازه ای را مطرح نمی کند و تعهد جدیدی ایجاد نمی کند. در واقع این اعلامیه جنبه ترویجی دارد نه الزامی. در حقیقت اعلامیه می خواهد دولت ها را به سمتی سوق بدهد که اصول مندرج در آن را رعایت بکنند. بنابراین سندی را انتخاب کردند که امکان اجماع در موردش وجود داشته باشد.

به همین دلیل این اعلامیه با اجماع تصویب شد؛ در حالی که اسناد سازمان بین المللی کار با اکثریت تصویب می شوند. ویژگی مقاله نامه های بین المللی کار این است که نیاز به اجماع نیست و اکثریت دو سوم کافی است و در این اکثریت هم رأی نماینده کارگر و کارفرما همانند و همسان رأی نماینده دولت ها دارای ارزش است.

اعلامیه ۱۹۹۸ نوآوری مهمی در عرصه حقوق بین المللی بشر محسوب می شود و کاملاً میتوان آن را یک سند حقوق بشر تلقی کرد. این سند دلالت دارد بر این که اعتقاد به عدالت اجتماعی به عنوان رکن توسعه اقتصادی و اجتماعی و دموکراسی



همچنان مورد توجه سازمان بین المللی کار است. به بیان دیگر، این سند تعهد جدیدی ایجاد نمی کند ولی دولت ها را در مسیری سوق می دهد که هم به دموکراسی و هم به عدالت اجتماعی نزدیک می باشد. (عراقی، ۱۳۹۱: ۵۲)

اعلامیه دارای پنج بند است: در بند اول می گوید دولت ها با عضویت آزادانه در سازمان بین المللی کار، اصول و حقوق مندرج در اساسنامه و اعلامیه فیلادلفیا را پذیرفتند و متعهد شدند تا حد ممکن در تحقق هدف های سازمان بکوشند. این اصول و حقوق به صورت حقوق و تعهدات خاص در قالب مقاله نامه ها عرضه شده است که چه در داخل سازمان و چه در خارج از آن به عنوان حقوق بنیادین شناخته می شود. در بند دو اعلام شده است که همه دولت ها حتی در صورتی که به مقاله نامه های مربوط ملحق نشده باشد تنها به دلیل عضویت در سازمان متعهد هستند تا طبق اساسنامه و با حسن نیت، اصول ناظر بر حقوق بنیادین را به شرح مذکور در مقاله نامه های بنیادین کار ارج نهاده و آن ها را به اجرا درآورند. بند سوم اعلامیه متذکر می شود که سازمان متعهد است به دولت های عضو برای رسیدن به این هدف ها از جمله حذف تبعیض در اشتغال و استخدام کمک کند و با کمک های فنی و انواع دیگر کمک ها دولت ها را تشویق و وادار کند که در این جهت پیش بروند. کمک های سازمان در این زمینه همکاری فنی و خدمات مشورتی است برای فراهم ساختن زمینه الحاق به مقاله نامه های حقوق بنیادین و مساعدت دولت هایی که تا به حال ملحق نشده اند و بالاخره کمک برای تحقق شرایط بهتر اقتصادی و اجتماعی در بند چهار اعلامیه آمده است که ضمیمه این اعلامیه جز جدا نشدنی اعلامیه است و هدف این است که دولت های عضو این حقوق را در کشور خودشان ارتقا ببخشند.

ایران به پنج مقاله نامه از هشت مقاله نامه حقوق بنیادین ملحق شده است. به مقاله نامه های ۲۹ و ۱۰۵ که مربوط به کار اجباری است در دهه سی و به مقاله نامه های ۱۰۰ و ۱۱۱ که مربوط به منع تبعیض بین زن و مرد است در دهه پنجاه هجری شمسی ملحق شده ایم و به مقاله نامه ۱۸۲ در دهه هشتاد ملحق شدیم. حال باید دید سه مقاله نامه که دولت بدان ها ملحق نشده است چه حکمی دارند و این اعلامیه در مورد این سه مقاله نامه چه تکالیفی برای دولت ها ایجاد کرده است. ماده ۷۹ قانون کار سال ۱۳۶۹ به کار گماردن افراد کمتر از پانزده سال را منع می کند و الحاق به مقاله نامه ۱۳۸ در زمینه حداقل سن شروع به کار برای بهبود وضع کودکان کار میتواند کارساز باشد. در مورد دولت ایران مقاله نامه های ۸۷ و ۹۸ در مورد آزادی سندیکایی و حق سازمان دهی مذاکرات جمعی، مقداری بحث برانگیز است و برای اجرای تعهدات بین المللیایستی قانون کار اصلاح شود.

سازمان بین المللی کار به این نتیجه رسید که نمی تواند از همه دولت های عضو انتظار داشته باشد که به همه مقاله نامه ها ملحق شوند یا شرایط کارشان را بهبود بخشند. اما اگر مقاله نامه های حقوق بنیادین رعایت شوند میتوان گفت شرایط کار تا اندازه ای انسانی شده و قابل قبول است.

بعد از مرحله تصویب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار قدم دیگری برداشته شد و آن عنوان کردن مفهوم کار شایسته بود. کار شایسته چهار مؤلفه دارد: اشتغال، حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی و گفت و گوی اجتماعی. از این چهار مؤلفه اشتغال معنای وسیعی دارد. اشتغال به معنای لزوم انسانی بودن کار است. نه تنها کارگران رسمی بلکه افراد شاغل در بخش غیررسمی و کار در منزل را هم شامل می شود و اینان هم باید از شرایط کار شایسته بهره مند شوند. حمایت اجتماعی که شاید می توانستند به جای آن از واژه تأمین اجتماعی هم استفاده کنند لزوماً نباید در چهارچوب نظام های معمول تأمین اجتماعی قرار داشته باشد؛ در تأمین اجتماعی در بیشتر کشورها عمده نظام محاسبات بیمه ای حاکم است، ولی حمایت اجتماعی میخواهد بگوید وضعیت کشور را در نظر بگیرید ممکن است کشوری اصلاً نتواند سازمان تأمین اجتماعی تأسیس کند ولی می تواند به نوعی از افراد حمایت کند و مهم این است که افراد بلامتکلیف و رها شده به حال خود نباشد. لازمه



گفت و گوی اجتماعی وجود سندیکاهاست؛ یعنی باید تشکل هایی وجود داشته باشد تا گفت و گوی اجتماعی بتواند شکل بگیرد.

حقوق بنیادی یکی از مؤلفه های کار شایسته است. در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مفهوم کار شایسته وارد گردید.

۱-۳- مقاله نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ سازمان بین المللی کار در خصوص منع کار اجباری: (موضوع مواد ۱۷۲، ۱۷۴، ۱۷۵ و ۱۷۶ قانون کار

قانون مربوط به الحاق دولت ایران به مقاله نامه بین المللی شماره ۲۹ راجع به لغو کار اجباری در تاریخ ۱۳۳۵/۱۲/۲۸ به تصویب مجلس شورای ملی رسیده است. میل به آزادی و آزادی خواهی خواسته فطرت انسان هاست و طبع آدمی هیچ گونه اجباری را تایید نمی کند. در زمینه کار نیز هر عملی که افراد در آن ذی نفع نباشند و یا به آنها تحمیل شود را بر نمی تابند. کار اجباری یک نقض مهم اما بسیار رایج حقوق بشر از نظر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. کار اجباری پدیده جهانی است که در آن میلیون ها نفر به شکل بردگی مدرن زندگی می کنند و امروزه از نمونه های ملموس آن می توان به ساخت ورزشگاه های مورد نیاز کشور قطر برای جام جهانی فوتبال گذشته توسط هزاران کارگر خارجی در آن کشور نام برد. کار اجباری مقوله ای است که قوانین داخلی و مقررات بین المللی عدیده ای در دهه های اخیر بر ممنوعیت آن صحت گذاشته اند. مع ذلک مواردی چون خدمت وظیفه عمومی، تعهدات مدنی، کار اجباری به عنوان محکومیت در دادگاه صالح، موارد اضطراری و خدمات عمومی جزئی، وجود دارند که بنا به دلایل منطقی و متقن از مصادیق کار اجباری مستثنا شده اند؛ این بدان معناست که کار اجباری در این موارد کاملاً واجب و لازم بوده و مسئله ای منطبق با قوانین و مقررات حقوق بشری می باشد. همچنین قانون اجازه الحاق دولت ایران به مقاله نامه بین المللی ۱۰۵ در خصوص منع کار اجباری در تاریخ ۱۳۳۷/۸/۱۳ به تصویب مجلس سنا رسیده این مقاله نامه نیز در خصوص منع کار اجباری می باشد. حمایت از نیروی انسانی و محترم بودن نفس انسان و لزوم فعالیت کاری در قبال دریافت مزد برای گذران زندگی و پیشرفت از مهمترین مبانی جلوگیری از بهره کشی نیروی کار و پیشبینی کیفر برای این عمل می باشد. شاید در نظام سرمایه داری این نوع از بهره کشی به دلیل ثروتمند شدن عده ای در مقابل سوءاستفاده از دیگران جایگاهی داشته باشد، اما در نظام اسلام این امر قابل قبول نیست.

بر همین مبنا قانون بر پایه عدل و انصاف و شرع و در نظر گرفتن جنبه های حمایتی و نظارت لازم، در ماده ۶ قانون کار این مبنا را مورد حمایت قرار داده و بیان میکند: «... اجبار افراد به کار معین و بهره کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشد از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود...». براساس همین تعریف و حمایت قانونگذار با توجه به حقوق مساوی افراد و آزادی اراده، در راستای حمایت از عدم بهره گیری اجباری و بهره کشی در ماده ۱۷۲ قانون کار به جریمه انگاری در این زمینه پرداخته است: «کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت... به حبس از ۹۱ روز تا یکسال و... محکوم خواهد شد...».

بدین ترتیب یکی از مبانی اساسی در راستای حمایت، جریمه انگاری در خصوص جلوگیری از بهره کشی است؛ چراکه مبنای اصلی این امر عدم رضایت است و آزادی اراده فرد می باشد که هم از لحاظ شرع و هم قانون محترم شمرده شده است، پس به کارگیری بدون رضایت فرد تخلف و جرم در حوزه قواعد کیفری کار می باشد. (غمامی، ۱۳۸۵: ۲۴)



۳-۲- مقاله نامه ۱۰۰ و ۱۱۱ سازمان بین المللی کار در خصوص تساوی مرد و زن و رفع تبعیض در اشتغال و حرفه موضوع مواد ۱۷۳، ۱۷۴ و ۱۷۶ قانون کار)

قانون اجازه الحاق دولت شاهنشاهی ایران به مقاله نامه بین المللی شماره ۱۰۰ مربوط به تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در قبال کار هم ارزش مصوب ۱۳۵۱.۲.۱۸ ماده واحده - به دولت اجازه داده می شود به مقاله نامه بین المللی شماره ۱۰۰ مربوط به تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در قبال کار هم ارزش مشتمل بر یک مقدمه و ۱۴ ماده که ضمیمه این قانون است ملحق شود. قانون فوق مشتمل بر یک ماده و متن مقاله نامه ضمیمه پس از تصویب مجلس شورای ملی در جلسه روز سه شنبه ۱۳۵۰.۱۱.۲۶ در جلسه روز دوشنبه هیجدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و پنجاه و یک شمسی به تصویب مجلس سنا رسید.

بر پایه مقاله نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمانهای دسته جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت دار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عقد قرارداد است. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتی که بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل ((تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم ارزش)) محسوب نمیشود، ولی دولت های عضو به هر صورتی که مناسب بدانند، باید در اجرای مقاله نامه با سازمانهای کارفرمایی و کارگری دینفع همکاری کنند. کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در مقاله نامه شماره ۱۱۱ آورده است: هرگونه قضاوت یا تقدّم، که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیّت و طبقه اجتماعی برقرار گردد و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را به کلی از میان ببرد و یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است. البته قضاوت و یا تقدّم، که بر پایه صلاحیتهای حرفهای باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد. هر یک از دولتهای عضو موظف است طبق اصول معینی که با رسوم و سنن محلی مطابقت دارد، یک سیاست عمومی و ملی، که هدف آن استقرار تساوی و احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال زن و مرد را فراهم میآورد و هرگونه تبعیضی را از بین میبرد، اتخاذ نمایند. دولت ها باید همکاری و مساعدت سازمان های کارگری و کارفرمایی را به قبول و اجرای سیاست مزبور جلب نمایند و تمام مقررات قانونی یا اصول معمول اداری را، که با اصل فوق مابینت دارد، لغو یا اصلاح کنند. دولت های عضو باید اقداماتی را که سازمانهای کارگری و کارفرمایی در حمایت از بعضی اشخاص شاغل به دلیل جنسیت یا سن یا شخصیت یا موقعیت اجتماعی به عمل میآورند، متوقف سازند (عبادی، ۱۳۷۳: ۲۶۷). علاوه بر این، قانون مربوط به قرارداد بین المللی رفع هر گونه تبعیض نژادی (مصوب ۱۳۴۶) مجمع عمومی سازمان ملل متحد اشاره دارد که زنان همچون مردان، حق کار کردن دارند و نیز مجازند شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و از شرایط عادلانه و رضایت بخش بهره مند شوند و از حمایت قانونی در برابر بیکاری برخوردار باشند و برای کار مساوی، از حقوق یکسان استفاده کنند. (اصغری و کریم، ۱۴۰۱: ۲۵۲)

۳-۳- مقاله نامه شماره ۱۸۲ در ممنوعیت کار کودکان و اقدام فوری برای محو بدتریت اشکال آن موضوع ماده ۱۷۶ قانون کار

در ماده ۱ این مقاله نامه، اصطلاح « کودک » در مورد کلیه اشخاص زیر ۱۸ سال به کار برده می شود. در ماده ۲ این مقاله نامه عبارت « بدترین اشکال کار کودک » شامل موارد زیر است:



الف : کلیه اشکال بردگی یا شیوه ای مشابه بردگی، از قبیل فروش و قاچاق کودکان، بندگی به علت دین و رعیتی و کار با زور یا به اجبار، از جمله استخدام به زور و اجباری کودکان برای استفاده از آنان در درگیری مسلحانه.

ب : استفاده، مهیا کردن یا عرضه یک کودک برای روسپی گری، برای تهیه تصاویر مستهجن از کودکان یا برای نمایش های قبیح.

پ : استفاده، مهیا نمودن یا عرضه یک کودک برای فعالیت های غیر قانونی، بویژه برای تولید و قاچاق مواد مخدر که در معاهدات بین المللی مربوط تعریف شده اند.

ج: کاری که، به دلیل ماهیت یا شرایط آن، احتمال دارد برای سلامتی، ایمنی یا اخلاقیات کودکان ضرر داشته باشد.

مقاله نامه شماره ۱۸۲ و نیز توصیه نامه شماره ۱۹۰ با هدف ممنوعیت و از بین بردن بدترین شیوه های کار کودکان، دارای مؤلفه های جنسیتی نیز هستند که خواستار توجه به وضعیت دختران نیز می باشد

۳-۴- مقاله نامه شماره ۱۴۲ در خصوص آزادی انجمن ها و حمایت از حق نهادیه کردن تشکلهای

تشکلهای کارگری و کارفرمایی، یک پدیده اجتماعی است و زمانی میتواند به عنوان یک پدیدۀ موفق در حقوق کار قرار گیرد که جامعه دارای تشکلهای خودجوش آزاد و غیروابسته باشد. در این شرایط، تشکلهای میتوانند نقش تعیین کنندهای در ایجاد عدالت اجتماعی و نظم در روابط کار داشته باشند. هدف تمامی این تشکلهای، حمایت از منافع گروههای عضو است که در ایران این مقاله نامه تنها امضاء شده و تصویب نشده است. امروزه از دیدگاه سازمان بین المللی کار، آزادی سندیکایی یکی از مسائل مهمی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از معیارهای بین المللی کار می باشد (عراقی، ۱۳۶۷: ۴۹۳). در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار نیز شناسایی اصل آزادی سندیکایی و حق تشکیل انجمنها، یکی از عوامل استقرار عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار تلقی شده است. برای نخستین بار مقاله نامه شماره ۱۹۲۱-۱۱ راجع به ((حق تشکلهای در کشاورزی))، حق تشکیل انجمن در کشاورزی را مطرح کرد. در سال ۱۹۴۸ نیز مقاله نامه شماره ۸۷ راجع به ((آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی)) به تصویب رسید. در این مقاله نامه حق تشکیل سازمان های کارگری و کارفرمایی بدون اینکه نیازی به اجازه قبلی دولتها باشد، مورد تأیید قرار گرفت (ماده یک). البته به موجب بند یک ماده ۸ تشکلهای، موظف به رعایت قوانین کشور شدند، به شرطی که کشور پذیرنده، قوانین را به نحوی تنظیم کند که حقوق تشکلهای را به مخاطره اندازد. بر همین اساس مقاله نامه های دیگری مانند مقاله نامه های شماره ۱۹۷۵-۱۳۶۷، ۱۹۵۳-۱۴۱، ۱۹۶۰-۹۴، ۱۹۷۵-۱۱۳، ۱۴۹-۱۹۷۸ و ۱۵۱-۱۹۷۸ نیز به تصویب رسید. بر همین اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به موجب اصل ۲۶ بیان میکند، انجمن های صنفی آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی و موازین اسلامی و اساسی جمهوری اسلامی را نقض نکنند. اصل ۱۰۵ نیز تأکید کرده است که تصمیمات شوراهای نباید مخالف موازین و قوانین کشور باشد و در اصل ۱۰۶ نیز علل و عوامل ممنوعیت انحلال شوراهای تصریح میکند که ترتیب انحلال شوراهای و طرز تشکیل مجدد آن را قانون معین میکند. پیش از انقلاب، تعداد سندیکاها و نسبت کارگران به اعضای سندیکاها بسیار پائین بود. از نظر کیفی نیز، سندیکاها در ایفای وظایف خویش و حمایت از منافع اقتصادی و اجتماعی کارگران موفق نبودند. با پیروزی انقلاب، به تدریج فعالیت سندیکاها ضعیف تر شد و در سالهای ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۳ جای خود را به شوراهای کارگری دادند، بدون اینکه هنوز قانونی به منظور تشکیل شوراهای اسلامی کار تنظیم و تصویب شده باشد (وطنخواه، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

۳-۵- موضوع حمایت از کارگران زن مورد اشاره در توصیه نامه های شماره ۱۱۴، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۶۵ و ۱۶۶ مورد اشاره در مواد ۱۷۵ و ۱۷۶ قانون کار



به موجب ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر؛ هرکس حق کار کردن دارد و همه حق دارند بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت کنند. همچنین ماده ۲۵ اشاره میکند؛ مادران و کودکان حق دارند که از کمک و مراقبت مخصوص بهره مند شوند. همچنین ماده ۱۰ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تصریح کرده است که؛ مادران در مدت معقول پیش از زایمان و پس از آن باید از حمایت خاصی برخوردار شوند. در آن مدت، مادران کارگر باید از مرخصی با حقوق و یا مرخصی با مزایای تأمین اجتماعی کافی برخوردار شوند. این حمایت در کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان مصوب ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد نیز دیده میشود. ماده ۱۰ این کنوانسیون بر حق بهره مندی زنان از امکانات و شرایط مساوی با مردان در زمینه شغلی و رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، تأکید دارد.

اهمیت حمایت از کارگران زن به حدی است که در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار به اصل حقوق مساوی برای کار مساوی اشاره شده ضمن آنکه توصیه نامه های فراوانی مانند توصیه نامه های شماره ۱۱۴، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۶۵ و... نیز به حمایت از کارگران زن پرداخته است. از سوی دیگر هیچ کارفرمایی مختار نیست که به واسطه نژاد، رنگ، جنسیت، وضعیت خانوادگی (تأهل یا مجرد)، مسئولیتهای خانوادگی، بارداری و غیبت از کار در زمان مرخصی زایمان، مذهب و عقیده سیاسی، سن و دیگر عوامل کسی را اخراج کند (بند ۴ و ۵ ماده ۵ مقابله نامه ۱۵۸ و بند ۶ توصیه نامه ۱۶۶). افزون بر این، غیبت از کار به دلیل خدمت نظام وظیفه و دیگر تعهدات مدنی (از قبیل شرکت در انتخابات یا حضور در هیئت منصفه) (ILO, ۱۹۹۵, para. ۳۳) و نیز بیماری و جراحت نباید دلیلی موجه برای پایان بخشیدن به قرارداد کار تلقی شود (بند ۵ و ۶ توصیه نامه).

براساس همین قواعد بین المللی، حقوق کشور ما نیز حمایتهایی از کارگران زن به عمل آورده است. مانند بند ۱۴ اصل سوم قانون اساسی که به تساوی حقوق زن و مرد تأکید داشته و یکی از وظایف دولت را تأمین حقوق همه جانبه زن و مرد دانسته است. در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز دولت موظف شده تا زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او را فراهم کند. بر همین اساس فصل سوم قانون کار ۱۳۶۹ حمایتهای خاصی را برای زنان کارگر در نظر گرفته است (مواد ۷۵ الی ۷۸). مواردی مانند بازگشت به کار بانوان پس از مرخصی زایمان، ارجاع کار مناسب به کارگر باردار، در نظر گرفتن حق فرجه شیر دادن و امثالهم با این ضمانت اجرا که متخلفان از این مواد مطابق مادتين ۱۷۵ و ۱۷۶ قانون کار با مجازاتهایی روبرو خواهند شد. یعنی ضمانت اجرای کیفری، نشان دهنده اهمیت رعایت حقوق و شرایط کار زنان و کودکان را نشان میدهد.

۳-۶- حمایت از سلامتی کارگران در مقابل کارهای سخت و زیان آور مورد اشاره در مقابله نامه ۱۵۵۱-۱۹۸۱ سازمان بین المللی کار مورد اشاره در ماده ۱۷۷ قانون کار

سلامت نیروی کار تضمین کننده اقتصاد پویا و همچنین رشد اقتصادی و بهبود سطح رفاه اجتماعی میباشد. این امر در جامعه کارگری از اهمیت خاصی برخوردار است. در اوضاع اقتصادی که مسئله کسب درآمد در قشر کارگر به دلیل گذراندن زندگی و معاش، جایگاه خاصی پیدا میکند، اهمیت به سلامت جسم و روح در رتبه دوم اهمیت قرار میگیرد. در نقطه مقابل نیز کارفرما برای کسب سود بیشتر به دنبال کاهش هزینه ها است. اصولاً کارفرمایان برای تأمین حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار باید وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار کارگران قرار دهند و علاوه بر آن، آموزش چگونگی به کارگیری آن وسایل و همچنین نظارت بر رعایت مقررات مربوط را برعهده گیرند و در این زمینه مکلف اند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و وزارت بهداشت عمل کنند (موسوی، ۱۳۷۹: ۱۰۷). موضوع بازرسی، حفاظت ایمنی و بهداشت کار، در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی نیز مورد توجه قرار گرفته است. به موجب مفاد مواد ۷ و ۱۳



این میثاق، تضمین ایمنی و بهداشت کار و بهبود بهداشت محیط و پیشگیری و معالجه بیماریها، به منظور تمتع از بهترین حال سلامت جسمی و روحی و اتخاذ تدابیر لازم برای تأمین اینحق، از جمله وظایف کشورهای طرف میثاق شمرده میشود. حمایت از سلامتی کارگران در مقابل کارهای سخت و خطرناک و زیان آور از جمله نخستین تلاشهای سازمان بین المللی کار میباشد. در مقدمه اساسنامه سازمان حمایت از کارگران در مقابل بیماریهای عمومی یا شغلی و حوادث ناشی از کار مورد توجه قرار گرفته است. همچنین در اعلامیه فیلادلفیا، یکی از اهداف سازمان بین المللی کار، حمایت کافی از زندگی و سلامتی کارگران در کلیه مشاغل، عنوان شده است (وطنخواه: ۱۳۸۹: ۱۴۱) برخی دیگر از مصوبات سازمان بین المللی کار درخصوص حفظ سلامت کارگران عبارتند از: مقاله نامه شماره ۱۵۵-۱۹۸۱ به عنوان گنجاندن مسائل ایمنی در برنامه آموزش حرفهای و آموزش عالی، مقاله نامه شماره ۱۵۵-۱۹۸۱ به عنوان ضرورت بررسی وضع ایمنی و بهداشت کارگران و محیط کار در فواصل زمانی مناسب، مقاله نامه شماره ۱۵۵-۱۹۵۱ به عنوان تدوین نظام بازرسی مناسب و کافی و....

بر پایه اهمیت مبنای دقت در سلامت کارگران است که ما شاهد تصویب قوانین و آئین نامه های مختلف در زمینه سلامت کارگران در حقوق ایران هستیم. آئین نامه هایی که در آنها به جزئیات نوع کار و وسایل مورد نیاز ایمنی در آنها پرداخته است. مانند: آئین نامه ایمنی کار در ارتفاع، آئین نامه وسایل حفاظت فردی، آئین نامه علائم ایمنی در کارگاه ها و.... حتی اهمیت این مبنا تا آنجاست که برای افراد خاص نیز دارای آئین نامه سلامت میباشیم. مانند آئین نامه ایمنی افراد دارای اختلال شنوایی در کارگاهها که درخصوص شرایط خاصی این افراد نیز موارد ایمنی را پیش بینی کرده است. همه این موارد بیان کننده اهمیت حفظ سلامت کارگر میباشد که خود زمینه ساز حمایت کیفری رافراهم میکند. حتی دراین خصوص میتوان به قانون آلمان اشاره نمود که به موجب آن در صورت ضرورت تعدادی از کارگران، افرادی که بیش از دیگران در معرض آسیب قرار دارند حتی الامکان باید در شغل خود باقی بمانند. (Forsyth, ۲۰۰۷, p. ۱۶). این نوع حمایت حتی در رویه قضائی و آرای کیفری صادره نیز مشاهده میشود. برای مثال در رأی شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۷۱۰۱۰۴۰ مورخ ۹۱/۱۰/۲۶ در مورد کارگر یکی از پیمانکاران شرکت برق که در حین کار به موجب عدم رعایت نظامات دولتی در امور حفاظتی و ایمنی در محیط کار به موجب برق گرفتگی جان خود را از دست میدهد، پیمانکار توسط دادگاه به قتل غیر عمد محکوم و ملزم به پرداخت دیه و جزای نقدی تعیین شده میشود.

مکانی که برای کارگاه در نظر گرفته میشود و دستگاههایی که در آنجا مورد استفاده قرار میگیرد با سلامت جسمی و روحی انسانها در ارتباط هستند، بنابراین کارفرمایان باید زمینه حفظ و رعایت سلامت کارگران خود را بنمایند. بدین ترتیب و با اهمیت مبنا حمایت از سلامت کارگران، قانون کار در ماده ۱۷۷ ضمانت اجرای تخلف از این موارد را با توجه به مواد ۸۷ الی ۹۰ قانون ذکر شده، علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر، به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز یا جریمه نقدی تعیین کرده است. در ماده ۱۷۷ به سه تخلف درخصوص حفاظت فنی و بهداشت محل کار و ابزار و وسایل کار اشاره شده است. بر مبنای حفظ سلامت جسمی و روحی کارگران قانونگذار به بازرسان کار اجازه بررسی محیط کار را در هر وقت و زمان داده است تا مانع عدم ارائه اطلاعات غلط شود. بر پایه همین امر، قانونگذار در ماده ۱۷۹ از بازرسان با ایجاد ضمانت اجرا حمایت کرده به نحویکه بیان میدارد: «کارفرمایان یا کسانیکه مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند به.... محکوم خواهند شد».

۷-۳- نظارت مستمر بر اشتغال اتباع بیگانه موضوع مقاله نامه ۹۷-۱۹۴۷ مورد اشاره در ماده ۱۸۱ قانون کار
در راستای امنیت شغلی کارگران بومی



اتباع هر کشور درخصوص استفاده از فرصتهای شغلی موجود در وطن خود، نسبت به بیگانگان اولویت دارند. ملاحظات سیاسی و اجتماعی و... ایجاب میکند که اشتغال اتباع بیگانه به حدی نباشد که شریان های اقتصادی کشور به دست آنها افتاده و یا ترکیب جمعیتی کارگران به نفع بیگانه برهم بخورد. سیاستهای اشتغال و کار در کشورها را باید بر مبنای نیروی انسانی همان کشور تنظیم و سپس در صورت ضرورت از اتباع بیگانه دعوت به کار شود. اجرای قانون کار بر کلیه سکنه یک کشور، مبتنی بر اصل حاکمیت سرزمینی و درون مرزی دولتهاست. اما در مواردی میتوان به موجب معاهدات دو یا چندجانبه برخی کارگران یا کارفرمایان خارجی را از شمول قانون کارمستثنی کرد (وطنخواه: ۱۳۸۲: ۷۱).

با توجه به اهمیت کارگران تبعه خارجی، مقاله نامه هایی به تصویب رسیده است. به موجب مقاله نامه شماره ۹۷-۱۹۴۷، کارگر مهاجر فردی است که از کشوری به کشور دیگر مهاجرت میکند تا شغلی به دست آورد و به کاری، نه به حساب خود، مشغول شود. ایران به این مقاله نامه پیوسته است. مقاله نامه شماره ۱۹-۱۹۲۵ که ایران نیز به آن پیوسته است، راجع به تساوی رفتار بین کارگران خارجی و داخلی در زمینه جبران حوادث ناشی از کار است. این مقاله نامه کشورهای عضورا متعهد میکند در صورت بروز حادثه برای کارگر تبعه خارجی، رفتاری مانند کارگر متبوع خود با آن داشته باشند، قانون اساسی ایران، در حمایت از اشتغال اتباع داخلی، در اصل ۲۸ با اعلام حق داشتن شغل برای همه افراد، دولت را موظف کرده است، «با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای مشاغل ایجاد کند» (هاشمی، ۱۴۰۰: ۹۵).

اتباع بیگانه اغلب دارای شرایط مناسب اقتصادی و معیشتی نیستند و همین امر موجب گرایش آنها به سمت شغل های کاذب میشود. گاهی نیز موجب گرایش آنها به سمت شغل هایی میگردد که کاذب محسوب نشده، اما دستمزد کمتری در مقابل نیروی کار کشور میزبان دریافت میکنند که این امر کارفرما را به استفاده از آنها ترغیب میکند. خطر این موضوع برای آمار اشتغال داخلی سبب میشود تا نظارت مستمر و قاعده مند کردن شرایط کار اتباع در کشور شکل گیرد. بدین ترتیب جلوگیری از استفاده نیروی کار بیگانهای که در خارج از قواعد مربوطه، مجوز فعالیت در کشور رادریافت نکرده یکی دیگر از موارد الزامی گرایش حقوق کار به مباحث کیفری و تعیین مجازات می باشد. این مبنا زمانی بیشتر اهمیت خود را نشان میدهد که توجه کنیم از نظر جرمشناسی یک تبعه غیرقانونی بیگانه، به دلیل عدم ثبت مشخصات وی و ناشناخته بودن، به چه میزان ترغیب به ارتکاب سایر جرایم میشود و همین امر یک موضوع، برای گرایش بیشتر وی به ارتکاب بزه های بزرگتر میباشد که خود زمینه بروز خطر بالقوه دیگری را فراهم میکند و جرم انگاری نظارت بر این اتباع نوعی پیشگیری از ارتکاب سایر جرایم نیز میباشد. بدین ترتیب مبنای اساسی حمایت از کارگر داخلی در مقابل تبعه بیگانه، بحث امنیت شغلی برای بهبود اوضاع اقتصادی کارگر داخلی است. بر این اساس قانون کار در ماده ۱۸۱ بیان میکند:

«کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کار هستند و یا مدت اعتبار پروانه کار آنها منقضی شده است، به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند... با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.»

همانطور که اشاره شد مبنای مهمتر برای حمایت کیفری از نظارت بر اتباع بیگانه درخصوص جرایم مانع است؛ چراکه اشتغال تبعه فاقد پروانه میتواند برای او درآمدزا باشد و از محل آن درآمد مقاصد دیگر را دنبال کند و یا در محیط کار مرتکب جرایم خشن مانند تجاوزات جنسی و جرایم علیه عفت و یا جرایم خطرناک برای سلامت جسم و جان شود.



۴. نتیجه گیری

اصول حقوق کیفری حوزه استثناء هاست و حقوق کیفری در شدیدترین خسارتهایی که وجدان عمومی جامعه را به چالش میکشد، باید دخالت کند. حتی اگر به حقوق کیفری به عنوان یک وسیله انضباطی قوی نگاه کنیم. نه تنها در دراز مدت از کرائی آن کاسته خواهد شد بلکه هزینه های مالی و اجتماعی بسیاری را به دولت و جامعه تحمیل خواهد کرد، زیرا اصولی چون اصل برائت، اصل اباحه و سایر اصول در این زمینه، مانع ورود بسیاری از مسائل به این حوزه میشود. حمایت از یک هنجار زمانی جدی محسوب میگردد، که اطمینان داشته باشیم، سایر نهادهای عدالت کیفری و اجتماعی، به کارکردهای خود ملتزم بوده اند و در نهایت برای تضمین آن ارزشها، از جنبه های آمرانه استفاده میشود. بنابراین زمانیکه نهادهای فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... به تعهدات خود در سطح کلان اجتماع، ملزم باشند، میتوانیم از حقوق مدنی بخواهیم تا قراردادهای غیرقانونی را ابطال کند و از حقوق جزا بخواهیم مجرمان را به دست عدالت کیفری بسپارد. بدین ترتیب ورود مجازات به عنوان یک حربه کیفری به یک شاخه از حقوق عمومی، یعنی حقوق کار، نیازمند وجود مبانی ارزشی و قابل هنجار در سطح اجتماع هدف، که هم کارگر و هم کارفرما را دربرمیگیرد میباشد. بنابر پژوهش انجام گرفته ملاحظه کردیم که این مبانی براساس مقررات بین المللی و شرایط مختلف و مانند سلامت نیروی انسانی، حمایت از اشتغال نیروی انسانی داخلی و حفظ حقوق مادی کارگر و... آنچنان اهمیتی داشته که قانونگذار را به حمایت کیفری ترغیب کرده و مجازات برای آن تعیین کرده است. نکته مهم این است که در آینده قانونگذار می تواند با توجه به تحول شرایط زندگی در اجتماع، نسبت به تعیین راهکارهای غیرکیفری اما الزام آور نیز استفاده کند. به نظر می رسد که قوانین و مقررات فعلی کشور ما در حوزه حقوق کار و مهمترین آنها؛ یعنی قانون کار، پیش از این که توجه و التفات خود را به وضع مقرراتی برای پیشگیری از بروز ناهنجاریهای شغلی معطوف دارد، تلاش کرده است با معلول مبارزه کند. همچنین، جرایم و بزههای موضوع قانون کار، مشمول همان جرایم دیگر اجتماعی و نیازمند نگاهی خاص به زمینه های بروز این بزه ها میباشد. به بیان دیگر، بسترسازی فرهنگی، آموزش کارفرمایان و وجود مقدماتی برای پیشگیری از بروز جرایم؛ یعنی مبارزه با علت، همواره نتیجه بخش تر از برخورد شدید با معلول خواهد بود؛ موضوعی که از نظر واضعان قانون کار، پنهان مانده است. حتی در قوانین و مقررات بین المللی سازمان بین المللی کار نسبت به تعیین مقررات کیفری درخصوص معلول ها اقدام نموده است. اما حقوق بین المللی کار به عنوان قواعد الهام گرفته از مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار طبعاً نمی تواند مقررات دقیق و مفصلی را همانند آنچه در حقوق داخلی وجود دارد عرضه نماید زیرا معیارهای مندرج در مقاله نامه ها و توصیه نامه ها برای کشورهای مختلف با نظام های سیاسی و اجتماعی متفاوت در نظر گرفته شده است. بدین ترتیب، قواعد و معیارهای بین المللی در حد کلیات باقی می ماند به نظر میرسد تعیین عناوین کیفری مورد اشاره در قانون کار در راستای مقررات مورد اشاره در قانون اساسی و مقررات مورد عمل در سازمان بین المللی کار بوده است. لیکن درحوزه جرم انگاری، تاکید بیش از حد برکیفر گرائی و جرم انگاری چند پاره و ایجاد عناوین مجرمانه متعدد در قانون کار در راستای حمایت بیشتر از کارگران در قانون کار بوده است. این مهم، می تواند با تکیه بر اصول حاکم بر حقوق کیفری کار، به منصف ظهور برسد و در صورت تکیه بر چنین موازینی، دستیابی به روشهای منطقی و اصولی، دور از انتظار نیست. وقتی گفته می شود: پیش بینی مراجع ویژه ای برای رسیدگی به این قبیل جرایم، از اهمیت والایی برخوردار شده، در واقع، صیانت از سرمایه های مادی و انسانی (سرمایه مادی کارفرمایان و انرژی کار کارگران) به طور توأم مورد نظر قرار گرفته است و اصلح به نظر می رسد که برای تنظیم چنین ضوابطی، اقدامات اصلاحی انجام شود. بدین ترتیب و با توجه به نتیجه حاصله، و در راستای مقررات بین المللی کار و بهبود مبانی جرم انگاری در زمینه روابط کار، پیشنهادات ذیل ارائه میشود:



- ۱- اصلاح مقررات کیفری حوزه قانون کار از کیفرگرا ئی صرف به نظام جبران حداکثری خسارت و یا ایجاد الزامات بیمه ای قوی به مانند آنچه در مواد ۱۷۶ و ۱۷۷ قانون کار مورد اشاره قرار گرفته است.
- ۲- تامین معیشت کارگران در این خصوص میتواند از بسیاری از جرائم این حوزه جلوگیری نماید. به عبارتی افرادی که از طبقات اقتصادی - اجتماعی پایین جامعه باشند بیشترین تخلفات و جرائم را مرتکب میشوند. که در این خصوص بهبود معیشت کارگران که مورد تاکید مقررات بین المللی کار نیز قرار گرفته است در تایید این موضوع میباشد.
- ۳- تغییر رویه نظام حاکم از توجه به مبانی حفظ حاکمیت در قواعد کیفری کار، به سمت مبانی حمایتی و نظارتی بیشتر از کارگران در راستای بهبود شرایط کار.
- ۴- ایجاد شوراهای سازش کارگری در اصناف مختلف در جهت ایجاد یک مرکز غیر قضائی به منظور کاهش ورود پرونده های مربوط به حوزه کار در مراجع قضائی و همچنین از بین رفتن اطاله دادرسی.
- ۵- استفاده از ظرفیت انجمن های کارگری و کارفرمایی در راستای مذاکرات با مسئولان دولتی به منظور کسب منافع بیشتر برای کارگران و پیگیری امور مربوط به حفاظت فنی و بهداشتی آن ها. تعیین حداقل دستمزد متناسب با نوع و سختی و زیان آوری کار. تعیین حداقل دستمزد به صورت کلی برای تمامی مشاغل (هرچند مبالغی با عنوان سختی کار به آن اضافه شود) زمینه ساز بی عدالتی و تضییع حقوق کارگران خواهد شد.

مراجع

- [۱] رفیعی، احمد (۱۴۰۱). حقوق کار، چاپ سوم، تهران، نگاه بینه.
- [۲] استوار سنگری، کوروش (۱۳۹۷). مقدمه حقوق کار، چاپ اول، تهران، نشر میزان.
- [۳] - رنجبری، ابوالفضل (۱۳۹۹). حقوق کار، چاپ هشتم، تهران، مجد.
- [۴] عراقی، عزت الله (۱۳۹۱). حقوق کار، جلد اول، چاپ دوازدهم، تهران، سمت.
- [۵] زراعت، عباس (۱۴۰۰). حقوق کیفری کار، چاپ اول، تهران، جنگل.
- [۶] - وطن خواه، حمید (۱۳۸۹). تاثیر مصوبات سازمان بین المللی کار بر حقوق کار ایران، چاپ اول، تهران، سمر.
- [۷] - نوربهاء، رضا (۱۳۹۱). حقوق جزای عمومی، چاپ سی وسوم، تهران، گنج دانش.
- [۸] - آرتی دار، طیبه (۱۳۹۵). قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی، چاپ سوم، تهران، زیتون.
- [۹] - عبادی، شیرین (۱۳۷۳). تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران، چاپ سوم، تهران، روشنگران.
- [۱۰] - هاشمی، سید محمد (۱۴۰۰). حقوق کار، چاپ دوم، تهران، میزان.
- [۱۱] ب: مقالات
- [۱۲] - غمامی، سید محمد مهدی (۱۳۸۵)، «مطالعه تطبیقی جنبه های کیفری حقوق کار»، دادرسی، شماره پنجاه و نه.
- [۱۳] - نصیری، حسین (۱۳۹۲). «مسئولیت کیفری کارفرما در حقوق کار ایران در پرتو حقوق بین المللی کار»، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی، دانشگاه تبریز.
- [۱۴] - احمدی، سید احمد (۱۳۸۵). «درآمدی بر حقوق کیفری حقوق کار»، الهیات و حقوق، شماره دو.
- [۱۵] - کیومرث، مالمیر (۱۳۹۲). «مسئولیت کارفرما در حوزه حقوق کیفری کار»، کار و جامعه، شماره صد و پنجاه و هفت.
- [۱۶] - اصغری، عبدالرضا و پیمان کریم (۱۴۰۰). «مبانی جرم انگاری حقوق کیفری کار در ایران»، فصلنامه علمی دیدگاههای حقوق قضائی، شماره صد.
- [۱۷] - موسوی، سیدفضل ا... (۱۳۷۹)، «نگاهی به جنبه های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره پنجاهم.

ج: منابع انگلیسی:

- [18] - ILO (1995) General Survey Concerning Protection against Unjustified Dismissal, International Labour Office, Geneva, 1995
- [19] - Forsyth, Anthony (2007) Protection against Economic Dismissals: How does Australian Law Compare with ILO Standards and Five other OECD Countries, Monash University.