

مبانی جرم‌انگاری حقوق کیفری کار در ایران

| عبدالرضا اصغری* | استادیار حقوق، دانشکده علوم اسلامی رضوی، دانشگاه علوم اسلامی

رضوی، مشهد، ایران

| پیمان کریم | دانشجوی دکتری حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی،

مشهد، ایران

چکیده

حقوق کار و حقوق جزا، هر دو مجموعه‌هایی از حقوق عمومی هستند. با این تفاوت که حقوق کیفری، محدودکننده آزادی با استفاده از ابزار کیفر است. این ویژگی سبب می‌شود که با نقض مهم‌ترین هنجارهای اجتماعی حقوق کیفری مورد استفاده قرار گیرد. درحالی‌که حقوق کار، نوعی رابطه مدنی را به ذهن متبادر می‌سازد. اکنون با این پرسش مواجه می‌شویم که حقوق کیفری چگونه در ارتباط با موضوعات اقتصادی و سرمایه‌ای قابلیت طرح و اجرا پیدا می‌کند؟ به عبارت صریح‌تر؛ چگونه ممکن است در یک قانون با ماهیت اقتصادی و مدنی، مجازات تعیین کرد؟ برای یافتن پاسخ این پرسش، باید مبنا یا مبانی اساسی که قانون‌گذار را به سمت و سو سوق داده، مورد بررسی قرار داد.

مقاله حاضر براساس چارچوب ذکر شده سعی دارد تا با نگاهی به مبانی مدنظر قانون‌گذار، به اندیشه‌هایی ایجادکننده کیفر در حقوق کار بپردازد. در این پژوهش به مبانی متعددی از جمله حفظ کرامت و حیثیت انسانی کارگر، جلوگیری از بهره‌کشی نیروی کار، عوامل سیاسی و ... به‌عنوان اصلی‌ترین علل گرایش به کیفر در حقوق کار اشاره شده است.

واژگان کلیدی: حقوق کیفری کار، مجازات، کارگر، کارفرما، مبانی حقوقی.

مقدمه

در ادوار تاریخ، کار و فعالیت‌های اقتصادی جزء لاینفک زندگی بشر بوده و نیاز به امرار معاش و رفع نیازها و حوائج انسانی این مقوله را دارای 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، ۱۳۹۶: ۱). بر همین اساس روابطی برقرار شده که در یک طرف آن، سرمایه‌دار یا کارفرما و در طرف دیگر، انجام‌دهنده کار یا کارگر قرار گرفته و ایجاد این رابطه دوسویه، سبب به وجود آمدن شاخه‌ای از حقوق به نام حقوق کار شده است. از زمان پیدایش انسان، کار وجود داشته؛ چراکه حیات انسان به آن وابسته است. با این وجود از نظر تاریخی، صرف انجام کار نمی‌تواند مبنای مناسبی برای تحلیل حقوق کار باشد.

می‌توان بارزترین دوره بهره‌کشی از انسان را دوران برده‌داری دانست، اما به دلیل اینکه در آن زمان، رابطه طرفین مانند رابطه مالک با مال خود بوده، حقوق کار قابل بررسی نیست. نوع دیگر بهره‌کشی در دوره کشاورزی و نظام فئودالی متجلی شد. با اینکه رعیت به نسبتی از محصول زمین، سهم می‌برد، اما همچنان نظام سلطه جویی و عدم ایجاد حقوق متقابل، پابرجا بود.

در بطن دوران فئودالی در اروپا تحولاتی رخ داد. از این رو یک نظام حقوقی به شکل نوین آن پدیدار و در قالب حقوق کار تکامل یافت. با ایجاد نظام‌های صنفی، روابطی با عنوان استاد و شاگردی شکل گرفت، به طوری که فعالیت شاگرد، ارزشی اقتصادی پیدا کرد و مابه‌ازائی برای آن تعیین شد. لیکن این نوع رابطه نیز چون فاقد جنبه حمایتی بود، مصداق رابطه کارگر و کارفرمایی حقوق کار قرار نگرفت (استوارسنگری، ۱۳۹۵: ۳۰).

بروز انقلاب صنعتی به واسطه ایجاد دستگاه‌های جدید در حوزه نساجی و استفاده از نیروی بخار در قرن ۱۸ موجب به کارگیری کمتر از نیروی انسانی شد و چون جوامع نیز در حال رشد بودند، زمینه ایجاد حقوق کار را فراهم کرد.

نظریه پردازی‌های قرن ۱۸ درباره آزادی طبیعی انسان و آزادی افراد و انقلاب‌هایی که در پی داشت، نتایج خاصی را پدید آورد که در آن اصالت فرد و برابری، اساس و پایه روابط افراد قرار گرفت. اعلامیه حقوق بشر و شهروندان ۲۶ اوت ۱۷۸۹ فرانسه حاوی اصول آزادی و برابری حقوق، حفظ حقوق طبیعی و غیرقابل تصرف افراد، آزادی اراده و قرارداد و ... بود (هاشمی، ۱۳۸۵: ۸). نتایج انقلاب صنعتی و آزادی خواهی قرن ۱۸ هرچند تلخ و ناگوار بود، اما این امتیاز قهری را به جا گذاشت که کارگران گرد آمده در مراکز صنعتی، خود را به عنوان طبقه بالقوه قدرتمندی احساس کنند. با افزایش جنبش‌های کارگری در قرن ۱۹ قدم‌های آغازین برای تدوین نخستین قواعد و مقررات کار برداشته

شد. برای مثال از نخستین قانون کار انگلستان مصوب پارلمان به سال ۱۸۰۲ درباره ساعت کار کودکان، می‌توان یاد کرد (هاشمی، ۱۳۸۵: ۱۱).

با پیروزی نهضت مشروطه در ایران، نخستین توجهات به حقوق فردی افراد شکل گرفت. تا سال ۱۳۲۵ تنها متن راجع به کار، مواد ۵۱۲ تا ۵۱۵ قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ بود که از اقسام اجاره اشخاص محسوب می‌شد. البته فرمان والی کرمان و بلوچستان در آذر ۱۳۰۲ مبنی بر منع کار روزانه بیش از ۸ ساعت در کارگاه‌ها و زیرزمین‌های نمناک و نیز بازدید ماهیانه مأمور بهداشت از قواعد دیگر توجه به روابط کارگری و کارفرمایی بود (عراقی، ۱۳۸۴: ۷۰).

عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار به سال ۱۳۰۰ نکته مهم دیگر این دوران بود (ماده واحده مصوب ۱۳۰۰/۱۰/۰۹، مجلس شورای ملی) با روی کار آمدن رضاشاه در سال ۱۳۰۴ و ورود راه آهن و کارخانجات جدید به کشور، زمینه ایجاد صنعت و شکل‌گیری جامعه کارگری فراهم شد، اما عدم تلاش در جهت ایجاد نهادهای حقوقی برای حمایت از کارگران و سرکوب اعتصابات، حقوق کار و روابط کارگری- کارفرمایی شکل مدونی به خود نگرفت. در این دوران، اعتصابات تشکلی‌های کارگری بهترین راهکار برای مبارزه شد که با رشد تفکر سوسیال دموکراسی، روند رو به رشدی پیدا کرد. نمونه بارز این نوع اقدامات، اعتصاب ۹۰۰۰ نفری کارگران شرکت نفت ایران و انگلیس بود که در نهایت با سرکوب اعتصابگران و دستگیری رهبران ایشان پایان یافت. با سقوط رضاشاه، زمینه برای ایجاد نهاد حقوقی کار فراهم شد. در سال ۱۳۲۵ تصویب‌نامه هیأت وزیران مقرراتی درخصوص تعریف کارگر، مدت کار، مرخصی و تعطیلات، شرایط کار کودکان و ... را تدوین کرد که در زمان خود، متنی پیشرفته تلقی می‌شد (استوارسنگری، ۱۳۹۵، ۳۷).

در سال ۱۳۲۸ لایحه جدیدی به مجلس تقدیم شد و نخستین قانون کار ایران با عنوان «قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» به تاریخ ۱۳۲۸/۰۳/۱۷ در ۲۱ ماده و ۱۵ تبصره برای یک سال به‌طور آزمایشی مورد تصویب قرار گرفت. پس از این قانون، در سال ۱۳۳۶ لایحه جدیدی تقدیم مجلس شد تا قانون کار دائمی ایجاد شود. در تاریخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ لایحه به تصویب کمیسیون مشترک مجلسین رسید تا به‌صورت آزمایشی به مدت ۲ سال اجرا شود، اما به مدت ۳۲ سال (تا سال ۱۳۶۹) به‌عنوان قانون کار ایران اعمال شد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ به‌منظور حمایت از قشر ضعیف کارگری، تصویب قانون جدید کار مورد توجه قرار گرفت که بسیار بحث‌برانگیز شد. بعد از سال ۱۳۶۰ که وضعیت کشور به‌نوعی ثبات رسیده بود، دو نگرش درخصوص قواعد حقوق کار شکل گرفت. یک نگرش معتقد بود باید روابط کار بر مبنای احکام اولیه فقهی تنظیم شود و براساس آن قواعد، رابطه

کار بین اجیر و مستأجر شکل گیرد. همه چیز به صورت توافقی تعیین شده، ولی حداقل مزد تعیین نشود. اما نگرش دوم قائل به لزوم وجود جنبه حمایتی از کارگر طبق موازین بین‌المللی بود. لایحه در نهایت بر همین مبنا تنظیم و در سال ۱۳۶۴ به مجلس تقدیم شد. پس از تصویب در سال ۱۳۶۶ شورای نگهبان به آن ایراداتی گرفت و در ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام آن را مصوب کرد. در سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۹۴ اصلاحات و تغییراتی در آن به انجام رسید. در سال ۱۳۹۵ نیز لایحه جدیدی جهت اصلاح قانون کار، تقدیم مجلس شده است که همچنان در حال بررسی است.

همان‌طور که در تاریخچه ملاحظه شد، عدم وجود جنبه حمایتی از کارگر می‌تواند زمینه‌های بروز تضییع حق، استقرار شکلی از نظام برده‌داری نوین، سلطه‌گری و ایجاد آشوب و اعتصابات را فراهم کند. از این رو نیاز است تا قانون‌گذار در جایی که صدمه و آسیب یا ضرر به کارگر وارد می‌شود، از قواعد کیفری استفاده کند، اما این قواعد نباید بر مبنای منافع حاکمیتی تدوین شود، بلکه باید واجد مبنای انسان دوستانه و دارای جنبه‌های حمایت‌گرایانه واقعی از کارگر باشد. بنابراین چالش ابتدایی در زمینه حقوق کیفری کار، پی بردن به مبنای ایجاد چنین قواعدی در یک قانون عمومی است. این مبانی می‌تواند ماهیت، علت و انگیزه اصلی قانون‌گذار و شاید سیاست جنایی نظام کیفری ایران را در قبال حقوق کارگر و تضمرات ناشی از آن نشان دهد. در نگاه نخست حقوق کار، تنظیم‌کننده روابط بین کارگر و کارفرماست، ولی از سوی دیگر ملاحظه می‌شود که از دیدگاه جامعه، حفظ جان و ایمنی کارگر دارای چنان اهمیتی بوده که قانون‌گذار، بهایی به اندازه تعیین کیفر برای آن در نظر گرفته است.

این پژوهش، سعی در بررسی ماهوی عنوان مقاله داشته و ضرورت پرداختن به این موضوع، احساس این خلأ می‌باشد که در حقوق کار می‌توان با سیاست‌ها و راهکارهای جدید، مبانی نوینی ایجاد کرد تا موجب انتفاع جامعه کارگری شود. به عبارت دیگر؛ پژوهش حاضر درصدد است تا این مطلب را بیان کند که چه عواملی می‌تواند بر سرنوشت میلیون‌ها کارگر در جامعه تأثیرگذار باشد. همچنین در این مقاله سعی شده تا ضمن توجه به مطالب مرتبط در خصوص حقوق کار، اساس به وجود آمدن حقوق کیفری کار و قواعد ذکر شده در این قانون با ضمانت اجرای کیفری مورد بررسی قرار گرفته و براساس اطلاعات به دست آمده، نتایج نوینی ارائه شود.

۱- مبانی مرتبط با نظام سیاسی حاکم

هر نظام سیاسی برای بقاء و حفظ خود به دنبال ایجاد راهکارهایی به منظور جلب رضایت حداکثری مردم کشور خویش است. جلب اعتماد و رضایت گاهی می‌تواند با اقدامات اجرایی شهری و عمرانی مانند احداث مراکز برای رفع نیازهای شهری و ایجاد رفاه باشد و گاهی نیز می‌تواند ایجاد

قانونی در جهت جلب رضایت عده زیادی از افراد جامعه صورت پذیرد. بنابراین بی تردید باید یکی از مبانی پُراهمیتی که به نوعی پشت پرده تصویب برخی قوانین می‌باشد را مبانی مرتبط با نظام سیاسی حاکم دانست. برای مثال پس از پیروزی انقلاب اسلامی، قانون کار پیش از انقلاب نسخ و قانون کار جمهوری اسلامی ایران وضع می‌شود. بدین ترتیب علل مبنایی تأثیرگذار بر تصویب قسمت کیفری قانون کار از نظر مبانی مرتبط با نظام سیاسی حاکم در موارد ذیل قابل ارائه است:

۱-۱- حفظ سلامت نیروی کار با حمایت از زنان و کودکان کار آسیب‌پذیر

حفظ سلامت نیروی کار به دلیل ماهیت کار، به طور ذاتی دشوار است. زنان و کودکان به دلیل داشتن وضعیت جسمانی خاص با مخاطرات بیشتری روبرو هستند. آنچه زنان را از مردان متفاوت می‌سازد، وظایف مادری آن‌هاست. بارداری و نقش پُراهمیت مادر در تربیت فرزندان، سبب تمایز آن‌ها از مردان می‌شود. وظایف مادری موجب می‌گردد تا زنان شاغل مجبور شوند گاهی کار را ترک کنند یا ساعاتی زودتر به خانه بازگردند که همین امر سبب عدم رضایت کارفرما خواهد شد. از سوی دیگر؛ وضعیت جسمانی زنان و کودکان به نحوی است که کارهای سخت و زیان‌آور، آن‌ها را بیشتر در معرض خطر قرار می‌دهد. از این رو توجه به این مسائل، موجب حمایت از کارگران زن و تنظیم مقررات ویژه در حمایت از ایشان را می‌طلبد.

موضوع حمایت از کارگران زن در سطح بین‌المللی 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 بهره‌مند شوند.

همچنین ماده ۱۰ میثاق بین‌المللی 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 با 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 بهره‌مندی 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 بین‌المللی کار به اصل حقوق مساوی برای کار مساوی اشاره شده ضمن آنکه توصیه‌نامه‌های فراوانی مانند توصیه‌نامه‌های شماره ۱۱۴، ۱۲۷، ۱۲۸، ۱۶۵ و ... نیز به حمایت از کارگران زن پرداخته است.

براساس همین قواعد بین‌المللی، حقوق کشور ما نیز حمایت‌هایی از کارگران زن به عمل آورده مانند بند ۱۴ اصل سوم قانون اساسی که به تساوی حقوق زن و مرد تأکید داشته و یکی از وظایف دولت را تأمین حقوق همه‌جانبه زن و مرد دانسته است. در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز دولت موظف شده تا زمینه‌های 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، نشان‌دهنده اهمیت رعایت حقوق و شرایط کار زنان و کودکان را نشان می‌دهد.

بنابراین یکی از مهم‌ترین مبانی نظام سیاسی حاکم در زمینه حمایت از کارگران زن و کودک، حفظ سلامت این افراد است؛ چراکه در صورت ایجاد مشکلات جسمی، هزینه‌های درمان مبالغ بیشتری را بر دولت به منظور برقراری حالت سابق سلامت فرد تحمیل می‌کند. پس دیدگاه نخست بر این مبنا استوار است که نظام سیاسی ترجیح می‌دهد در بدو امر این فشار را با ایجاد جرم‌انگاری و کیفرگرایی بر کارفرما وارد آورده تا به نوعی از تحمیل هزینه‌های بیشتر بر خود پیشگیری کند. این امر در همه جوامع قابل ملاحظه است و از دید سیاست حفظ سلامت، امر پسندیده‌ای محسوب می‌شود، اما مطلوب نظام سیاسی، تحمیل هزینه‌های کمتر درمان می‌باشد.

از دیدگاه دوم، این مبنا سبب ایجاد، تقویت و تحکیم حس اعتماد و اعتبار به نظام حاکم می‌شود، اما دامنه این اعتمادسازی با عدم اجرای صحیح موجب ایجاد و گسترش بی‌اعتمادی به نظام حاکم خواهد شد. بنابراین حفظ سلامت نیروی کار آسیب‌پذیر (زنان و کودکان) لازمه و مبنای اساسی حمایت کیفری بوده و نتایج این حمایت می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای سطح سلامت این قشر از نیروی کار شود که همین امر خود موجبات بازگشت و افزایش اعتماد عمومی به نظام حاکم را در پی خواهد داشت. بدین ترتیب حفظ سلامت نیروی کار زن و کودک، اولویت سیاست‌های تقنینی است که پایه ایجاد آن، قواعد و الزامات بین‌المللی می‌باشد.

۱-۲- امنیت شغلی

با ایجاد «قراردادهای کار»، احساس امنیت شغلی ظهور پیدا کرد. از شاخصه‌های نوین هر نظام سیاسی، مسئله ایجاد اشتغال و مهمتر از آن حفظ و ارتقای جایگاه شاغلان است. تا پیش از ایجاد قوانین کار، صرفاً روابط کارگر و کارفرمایی در قالب اجاره اشخاص موضوع مواد ۵۱۲ تا ۵۱۵ قانون مدنی مطرح بود که هیچ جنبه حمایتی نداشت. امروزه نیروی کار یک عامل اقتصادی محسوب شده

و ارزش آن بیشتر از مزدی است که دریافت می‌شود، اما رابطه نابرابر اقتصادی بین کارگر و کارفرما اقتضاء می‌کند که جنبه حمایتی برای کارگر در مقابل اخراج‌های ناروا صورت پذیرد. به همین دلیل مقنن، کارفرما را با اعمال محدودیت‌های قانونی مواجه ساخته که از جمله می‌توان به مواردی همچون عدم امکان اخراج غیرموجه، اعلام قبلی در صورت اخراج موجه و نیز پرداخت حقوق ایام بلا تکلیفی در صورت بازگشت کارگر به کار اشاره کرد. تضمین امنیت شغلی کارگران و ارائه دلیل موجه برای اخراج، نخستین بار در توصیه‌نامه شماره ۱۱۹-۱۹۶۳ سازمان بین‌المللی کار مورد توجه قرار گرفت. به موجب این توصیه‌نامه، کارگر در صورت اعتقاد به غیرموجه بودن اخراج، حق شکایت داشت. در مواد ۴، ۵ و ۷ مقاله‌نامه شماره ۱۵۸-۱۹۸۲ نیز اخراج کارگر بدون دلیل موجه، ممنوع اعلام شده و جنبه حمایتی آن، حفظ شده است.

بر مبنای همین قواعد بین‌المللی، قانون اساسی در اصول ۲۲ و قسمت دوم اصل ۴۶ بر اهمیت حفظ امنیت شغلی تأکید دارد. فصل دوم قانون کار مصوب ۱۳۶۹، امنیت شغلی کارگران را به شکل‌های مختلف مورد حمایت قرار داده است. برخی از این حمایت‌ها عبارت‌اند از: ماده ۱۲ که تغییر مالک، نوع تولید، فوت مالک، ادغام در مؤسسه دیگر و ... را موجب فسخ قرارداد کارگر نمی‌داند یا الزام کارفرما در ماده ۱۴ و ۱۹ که او را مجاب کرده تا از کارگر بازگشته از خدمت نظام وظیفه استفاده کند و یا ماده ۲۴ در مورد الزام کارفرمایان به پرداخت حق سنوات کارگر.

به‌طور کلی به نظر می‌رسد که قانون کار ایران، امنیت شغلی کارگران را تا حدودی تضمین کرده است. به‌واقع حاکمیت در راستای مثبت‌نمایی فعالیت‌های خود، سیاست‌های خاصی را در این زمینه پیش‌بینی و اعمال می‌کند. برخی از این سیاست‌ها مادی و حقوقی و برخی دیگر به دلیل اهمیتی که دارند، کیفری هستند. تأثیر قوانین کار در امر اشتغال از زمان اقدام دولت‌ها به وضع مقررات حمایتی برای کارگران، آغاز شد. هرچند در آن زمان بیشتر جنبه حمایت اجتماعی این مقررات مدنظر بود. البته این موضوع جنبه بین‌المللی نیز داشت. مقاله‌نامه شماره ۱۲۲-۱۹۶۴ مربوط به سیاست اشتغال با عنوان قانون اجازه الحاق دولت ایران به مقاله‌نامه بین‌المللی ۱۲۲ مصوب ۱۳۵۱/۰۲/۱۸ بیان می‌کند: «هر عضو باید به عنوان یک هدف اساسی، سیاست فعالی را در زمینه اشتغال کامل و مولد که با آزادی انتخاب شده باشد، اعلام و دنبال نماید که این در حل مسأله بیکاری و کم‌کاری مؤثر خواهد بود...» (حجت‌زاده، ۱۳۸۴: ۱۹۲). بنابراین با توجه به الحاق دولت ایران به مقاله‌نامه مذکور این شاخصه مدنظر قرار گرفته و بر این اساس همواره سیاستی متناسب با چنین رویکردی تدوین شده است.

با این وجود، قانون‌گذار در مبنای مورد بحث گویا تنها کارفرما را مستعد ارتکاب جرم دانسته و در بیشتر مواد کیفری قانون کار، کارفرما به صورت پیش فرض مرتکب جرم قلمداد شده است. عدم پیش‌بینی جرایمی برای کارگر مانند ایجاد اختلال در روند تولید یا مباشرت و مشارکت در اعتصابات، بیانگر حمایتی یک طرفه توسط قانون‌گذار از قشر کارگر می‌باشد. به‌دیگر سخن؛ فرض مقنن بر آسیب‌پذیری کارگر و مبری بودن وی از ارتکاب جرم در کارگاه استوار بوده که قاعدتاً این موضوع مبنای صحیحی نیست و موجبات وارد آمدن صدمات اقتصادی و اجتماعی به کارفرمایان می‌شود. ناگفته پیداست که این امر خود تأثیر غیرمستقیم بر اشتغال افراد و اثری مستقیم بر عدم استقرار عدالت اجتماعی خواهد گذاشت. سیاست کیفرگرایی یک‌جانبه، نوعی تبعیض در نگاه به موضوع عدالت کیفری کار می‌باشد.

۱-۳- افزایش اعتماد جمعی در راستای حفظ حاکمیت

پیشرفت صنعت در قرن ۱۹ میلادی موجب رونق اقتصادی شد، اما در مقابل با توجه به اوضاع نابسامان کارگران در آن برهه زمانی، فقر و محرومیت گسترده شد و همین امر زمینه‌ساز اعتراضات اجتماعی در جهت بهبود اوضاع معیشتی این قشر شد. دستمزد ناچیز در مقابل ساعت کار زیاد، فقدان بهداشت، سوءاستفاده از زنان و کودکان و ... از عوامل تأثیرگذار بر این اعتراضات بودند. بر همین اساس کشورهای صنعتی مانند انگلستان و فرانسه مجبور شدند قوانینی را در حمایت از کارگران به‌ویژه زنان و کودکان به تصویب برسانند. پرواضح است که مبنای این اقدام حفظ حاکمیت، قدرت و فرو نشاندن اعتراضات در واکنش به اقدام قشر کارگر بوده است. این موضوع در ایران نیز مبنای آغازین تصویب برخی قواعد کیفری در حوزه کار بوده است. همان‌طور که بیان شد، پس از سرنگونی رضاشاه در سوم شهریور ۱۳۲۰، فضای سیاسی‌بازی به وجود آمد تا جنبش‌های کارگری که پیش‌تر سرکوب شده بودند، مجدداً فعالیت خود را آغاز کنند. همین امور مبنایی را در جهت سامان‌بخشی به روابط کار ایجاد کرد (اختری، ۱۳۷۹: ۶). پس از انقلاب و با توجه به حضور تعداد زیادی از کارگران در راهپیمایی‌های انقلابی و وجود این تفکر که قانون کار ۱۳۳۷ قانونی ضدکارگر و ناعادلانه است، انتظارات خاصی از قوانین بعد از انقلاب در این زمینه به وجود آمد. وجود این مبنای زمانی بیشتر جلوه می‌نماید که دقت کنیم، پیش نویس اولیه قانون کار بعد از انقلاب که صرفاً قرارداد کار را دو جانبه و خصوصی می‌دانست، تا زمان تصویب تبدیل به موضوعی می‌شد که دولت در آن دخالت کرده و قوانین کیفری در آن جای می‌گرفت.

در راستای این بررسی باید به نوع نظام حاکم نیز توجه کرد. قواعد یک نظام فنودالیستی با یک نظام سرمایه‌داری متفاوت بوده و مبنای خاص خود را می‌طلبند. در مقابل باید به سطح انتظارات

اجتماع تحت حاکمیت نیز توجه کرد و براساس آن مبنا یا مبانی اصولی جامعه را تعیین کرد. اما در نهایت باید اظهار داشت در جامعه امروز، قانون‌گذاری در جهت افزایش اعتماد جمعی یکی از ساده‌ترین امور برای رسیدن به هدف حفظ حاکمیت است. در این راه گویا وضع اقدامات سخت‌گیرانه و جرم‌انگاری مؤثرتر بوده و نظام حاکم را مقتدرتر جلوه می‌دهد. به‌ویژه زمانی که نظام کیفری گرایش به کیفرگرایی داشته باشد. بدین ترتیب مبنا ذکر شده، بیشتر در راستای جلب اعتماد جمعی و حفظ قدرت و حاکمیت گام برداشته و کیفرگرایی در حقوق کار نوعی تظاهر به پُراهمیت جلوه دادن شرایط کارگران می‌باشد.

۲- مبانی اخلاقی و انسان‌دوستانه

یکی از اجزای مهم شخصیت، حفظ کرامت و حیثیت است. این موضوع در چارچوب روابط و حقوق کار، به دلیل وجود قدرت مالی یک طرف و ضعیف و وابسته بودن مالی طرف دیگر اهمیت خاصی پیدا می‌کند.

موارد مربوط به اخلاق علاوه بر اینکه در هیچ وضعیتی، حقوق کیفری را از حوزه کار خارج نمی‌گردانند، بلکه می‌توانند موجبات تشدید مجازات نیز قلمداد شوند. ضرورت حقوق کیفری در حوزه اقتصاد و روابط کار با وجود موارد اخلاقی فقط به ضمانت اجرا برای رعایت آن‌ها خلاصه نمی‌شود، بلکه حقوق کیفری به دنبال نظم‌گرایی در این روابط می‌باشد. در اینجا اخلاق دیگر وسیله‌ای ناظم بر روابط کار نیست، بلکه هدفی است، تا به وسیله حقوق کیفری به آن نائل شود. اما دلیل اینکه مسائل اخلاقی و انسان‌دوستانه باید مبنایی برای ضمانت اجرای کیفری باشد، آن است که بی‌نظمی‌ها و رفتارهای نامتعارف اخلاقی آن‌چنان جدی است که ارزش‌های بنیادین اقتصادی و اجتماعی مانند سلامت جسم و روح را هدف قرار می‌دهد. بنابراین در این زمینه اخلاق از یک وسیله جرم‌زدا به وسیله‌ای کیفرزا تبدیل می‌شود. هدف کیفرزا بودن اخلاق در این مبنا (مبنا اخلاقی و انسان‌دوستانه) بر پایه حفظ کرامت و شخصیت انسان از یک سو و حفظ سلامت جسمی و روحی از طرف دیگر است (جعفری، ۱۳۹۳: ۶۲).

یکی از مبانی مهم جرم‌انگاری در بحث حقوق کار ایجاد ضمانت اجرا کیفری در راستای رعایت کرامت و حفظ شخصیت انسانی کارگر به عنوان یک انسان می‌باشد. بدین ترتیب مهم‌ترین مبانی جرم‌انگاری حقوق کار از حیث مبانی انسان‌دوستانه می‌تواند موارد ذیل باشد.

۲-۱- حفظ کرامت و حیثیت انسانی کارگر

کرامت نوعی حفظ و صیانت نفس در برابر پستی‌ها و فرومایگی است (وکیل‌زاده، ۱۳۸۶: ۳۶). حفظ کرامت و شخصیت افراد بارها در قرآن کریم مورد اشاره قرار گرفته است که این امر اهمیت

توجه بر آن را می‌رساند.^۱ توجه بالاترین متن شرعی به چنین مبنایی، نشان‌دهنده ایجاد شدن هنجار و ارزش قلمداد شدن موضوع حفظ کرامت و حیثیت افراد، به خصوص قشر کارگر می‌باشد. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، امری می‌تواند به‌عنوان یک قاعده محدودکننده کیفری تلقی و جرم‌انگاری شود که دارای بیشترین ارزش بوده و تبدیل به هنجار شده باشد. برخلاف عقیده مارکس که حقوق را وسیله‌ای در دست طبقات حاکمه برای نظارت و کنترل اجتماعی طبقات فرودست می‌انگاشت (علیزاده، ۱۳۸۳: ۸۵)، در جامعه امروز باید، اجزای حقوق در راستای حفظ بیشتر منافع طبقات پائین‌تر قرار گیرد.

حقوق باید هنجارهای پذیرفته شده در جامعه را رعایت کرده تا به‌خوبی و مطلوبیت بیشتری به اجرا درآید. اما گاهی در جامعه اسلامی، به اشتباه درک می‌شود که ارزش‌ها و هنجارها را فقط باید در متون مذهبی جستجو کرد، درحالی‌که متون مذهبی نیز خود جزیی از منابع گوناگون هنجارساز اجتماعی می‌باشد که مهم‌ترین آن‌ها اخلاق و مذهب است.

توجه به مبنای حفظ کرامت کارگر زمانی بیشتر جلوه می‌کند که از دید روان‌شناختی و جامعه‌شناختی به تأثیر نحوه برخورد نامناسب کارفرما بر شخصیت فرد و ایجاد زمینه انتقام‌گیری یا بروز انحرافات در سایر نقاط جامعه از سوی وی توجه نمائیم. عدم برخورد مناسب و نادیده گرفتن حیثیت کارگر موجب ایجاد نوعی اختلال روانی در وی می‌شود. اختلال روانی، "یک سندروم یا الگوی رفتاری یا روان‌شناختی دارای اهمیت بالینی است که فرد دچارش می‌شود و توأم با ناراحتی یا ناتوانی و یا افزایش خطر، درد، مرگ، رنج، ناتوانی و از دست رفتن آزادی است." (فولادیان و بنی‌اسدی، ۱۳۹۵: ۱۴۶).

پس به‌نوعی عدم رعایت رفتار مناسب و در نظر گرفتن حیثیت انسانی کارگر، موجب زمینه‌سازی برای آمادگی ذهنی کارگر در خصوص ارتکاب رفتارهای منحرفانه و مجرمانه در آینده می‌شود که خود خطر بالقوه‌ای برای اجتماع می‌باشد. از اینروست که اصل ۴۰ قانون اساسی نیز مبنا حفظ کرامت را مورد توجه قرار داده است و در این مقام بیان داشته: «هیچ شخصی نمی‌تواند اعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر قرار دهد.» چه این حق یک حق مادی باشد یا معنوی.

بدین ترتیب اهمیت این مبنا زمینه‌ساز حمایت کیفری از آن شده است، به‌نحوی که ماده ۸۴ قانون کار در همین زمینه سلامتی و اخلاق کارآموزان و نوجوانان را با توجه به شرایط کار مورد توجه قرار داده است.

۱- آیاتی مانند: ۸۳ سوره بقره، ۵۴ انعام، ۱۸ لقمان، ۱۰ حجرات، ۱۱ حجرات، ۷۰ اسراء و ...

۲-۲- اهمیت و نقش شکل‌های صنفی کارگری

تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، یک پدیده اجتماعی است و زمانی می‌تواند به عنوان یک پدیده موفق در حقوق کار قرار گیرد که جامعه دارای تشکل‌های خودجوش آزاد و غیروابسته باشد. در این شرایط، تشکل‌ها می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد عدالت اجتماعی و نظم در روابط کار داشته باشند. هدف تمامی این تشکل‌ها، حمایت از منافع گروه‌های عضو است.

امروزه از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، آزادی سندیکایی یکی از مسائل مهمی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از معیارهای بین‌المللی کار می‌باشد (عراقی، ۱۳۶۷: ۴۹۳). در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی 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 مقاله‌نامه شماره ۱۱-۱۹۲۱ راجع به «حق تشکل در کشاورزی»، حق تشکیل انجمن در کشاورزی را مطرح کرد. در سال ۱۹۴۸ نیز مقاله‌نامه شماره ۸۷ راجع به «آزادی سندیکایی و حمایت از حق سندیکایی» به تصویب رسید. در این مقاله‌نامه حق تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بدون اینکه نیازی به اجازه قبلی دولت‌ها باشد، مورد تأیید قرار گرفت (ماده یک). البته به موجب بند یک ماده ۸، تشکل‌ها، موظف به رعایت قوانین کشور شدند، به شرطی که کشور پذیرنده، قوانین را به نحوی تنظیم نکند که حقوق تشکل‌ها را به مخاطره اندازد. بر همین اساس مقاله‌نامه‌های دیگری مانند مقاله‌نامه‌های شماره ۱۴۱-۱۹۷۵، ۹۴-۱۹۵۳، ۱۱۳-۱۹۶۰، ۱۴۹-۱۹۷۵، ۱۵۱-۱۹۷۸ و ۱۵۹-۱۹۷۸ نیز به تصویب رسید.

بر همین اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به موجب اصل ۲۶ بیان می‌کند، انجمن‌های 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 شوراها نباید مخالف موازین و قوانین کشور باشد و در اصل ۱۰۶ نیز علاوه بر اعلام ممنوعیت انحلال شوراها، تصریح می‌کند که ترتیب انحلال شوراها 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 نبوده‌اند. با پیروزی انقلاب، به تدریج فعالیت سندیکاها ضعیف‌تر شد و در سال‌های ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۳ سندیکاها عملاً جای خود را به شوراها کارگری دادند، بدون اینکه هنوز قانونی به منظور تشکیل شوراها و تنظیم و تصویب شده باشد (وطن‌خواه، ۱۳۸۲: ۱۰۱).

مطابق 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 می‌توانند مبادرت به تشکیل بخش‌های صنفی کنند».

آنچه از ماده ذکر شده به دست می‌آید این است که تشکل‌ها با هدف بهبود وضع معیشتی و محیط کار کارگران ایجاد می‌شوند. بنابراین رسالت آن‌ها واضح و مبرهن است. از این رو 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 خدمت‌رسانی به کارگران را دارند. بدین ترتیب و بر مبنای هدف ذکر شده، نیازمند حمایت و آزادی در چارچوب وظایف خود هستند.

این تشکل‌ها که در قالب مواردی مانند شوراهای اسلامی کار، نمایندگان کارگر، انجمن‌های 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 آن‌ها، ضامن بهبود شرایط کار و حتی توسعه زمینه اقتصادی جامعه می‌باشد.

به وجود آوردن موانع برای این تشکل‌ها، ممکن است موجب بروز مشکلات عدیده مانند اعتصابات کارگری و یا جرایمی از این دست شود. تشکل‌های 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 می‌تواند امتیازات خوبی برای آن‌ها فراهم آورد.

بر مبنای امر ماده ۱۷۸ قانون کار بیان می‌کند: «هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید و ادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی نماید یا مانع از عضویت آن‌ها در تشکل‌های مذکور شود و نیز چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آن‌ها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی 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 سندیکایی 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 تشکل‌ها و انجمن‌ها است، ولی این نظارت از جهت حفظ نظم عمومی می‌باشد و در صورتی که انحراف و تخلفی نیز در این تشکل‌ها به وجود آید،

رسیدگی و احیاناً انحلال این تشکل از وظایف دادگاه‌های صالح است و نه ارگان‌های دولتی (وطن‌خواه، ۱۳۸۲: ۱۰۲).

به‌طورکلی مبنا حمایت کیفری از این تشکل‌ها و جلوگیری از اجبار و تهدید در راستای عضویت یا خارج شدن از عضویت این تشکل‌ها، حفظ حقوق و منافع کارگر از یک‌سو و کسب حمایت و جایگاه اجتماعی و توسعه مشارکت‌های مردمی در امور اجتماعی و اقتصادی، به‌واسطه داشتن یک تشکل منسجم در یک حرفه یا صنعت خاص از سوی دیگر می‌باشد.

۳- مبانی حمایتی و نظارتی

حمایتی که در پی آن نظارتی نباشد، به‌نوعی فاقد معنا و مفهوم است. اگر قانون به‌موجب یک ماده وظیفه‌ای را بر شخصی (برای مثال کارفرما) تحمیل کند، اما در راستای رعایت و اجرای آن نظارتی انجام ندهد، قاعدتاً اجرای آن به‌شکل صحیح صورت نمی‌گیرد. این امر در حقوق کار نمود و اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ چراکه کارفرما به‌دنبال کسب منافع بیشتر در قبال هزینه کمتر است. در هر بُره از زمان، قانون‌گذار با ملاحظه واکنش‌های اجتماعی نسبت به نقض هنجارها، در قالب ارزش‌های حاکم بر جامعه، اقدام به برخی اولویت‌بندی‌ها می‌کند و سپس براساس اهداف کلان آن نظام، به خط‌مشی جامعه نظم می‌دهد. نظمی که از دیدگاه قانون‌گذار به ارزش‌های موردنظر جامعه واقعیت می‌بخشد. بدین ترتیب در راستای اهمیت نظارت، علاوه بر حمایت، مهم‌ترین مبانی حمایتی و نظارتی که قانون‌گذار را مجاب نموده است تا در جهت رعایت آن‌ها، دست به کیفرگرایی بزند، به‌شرح ذیل بیان می‌شود.

۳-۱- جلوگیری از بهره‌کشی نیروی کار

مطابق بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از کار دیگری منع شده است. کار اجباری به‌دلیل نزدیکی به نظام برده‌داری و تبعیض نژادی در بیشتر جوامع مورد انتقاد قرار گرفته است. بر همین اساس در صحنه بین‌الملل نیز شاهد تصویب برخی قوانین در برخورد با این مورد هستیم.^۱ نخستین الحاق ایران مربوط به مقاله‌نامه ۱۹۳۰ ژنو درخصوص لغو کار اجباری بود و پس از آن در سال ۱۳۳۷ به مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ لغو کار اجباری ۱۹۵۷ پیوست. طبق ماده ۱ این مقاله‌نامه، کار اجباری به کار یا خدمتی گفته می‌شود که با تهدید مجازات و بی‌آنکه متخصص ذی‌نفع به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد، به وی

۱- کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در چهلمین اجلاس خود در تاریخ پنجم ژوئن ۱۹۵۷ مقاله‌نامه‌ای را با عنوان «مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ درخصوص منع کار اجباری» به تصویب رساند که ایران نیز در تاریخ ۱۳۳۷/۸/۱۰ این مقاله‌نامه را امضاء کرده است.

تحمیل می‌شود (غمامی، ۱۳۸۵: ۲۴). بنابراین حمایت از عدم کار اجباری یکی از مبانی پُراهمیت حقوق کیفری کار است.

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 بهره‌کشی نیروی کار و پیش‌بینی کیفر برای این عمل می‌باشد. شاید در نظام سرمایه‌داری این نوع از بهره‌کشی به دلیل ثروتمند شدن عده‌ای 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 جنبه‌های 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 بهره‌کشی 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 به‌کارگیری اجباری و بهره‌کشی در ماده ۱۷۲ قانون کار به جرم‌انگاری در این زمینه پرداخته است: «کار اجباری با توجه به ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل 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، جرم‌انگاری در خصوص جلوگیری از بهره‌کشی است؛ چراکه مبنا اصلی این امر عدم رضایت است و آزادی اراده فرد می‌باشد که هم از لحاظ شرع و هم قانون محترم شمرده شده است. پس به‌کارگیری بدون رضایت فرد تخلف و جرم در حوزه قواعد کیفری کار می‌باشد.

۳-۲- حمایت از سلامت و بهداشت کارگران

سلامت نیروی کار تضمین‌کننده 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 هزینه‌ها 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 به‌کارگیری آن وسایل و همچنین نظارت بر رعایت مقررات مربوط را برعهده گیرند و در این زمینه مکلف‌اند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و وزارت بهداشت عمل کنند (موسوی، ۱۳۷۹: ۱۰۷). موضوع بازرسی، حفاظت ایمنی و بهداشت کار، در

میثاق بین‌المللی 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، به‌منظور تمتع از بهترین حال سلامت جسمی و روحی و اتخاذ تدابیر لازم برای تأمین این حق، از جمله وظایف کشورهای طرف میثاق شمرده می‌شود.

حمایت از سلامتی کارگران در مقابل کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور از جمله نخستین تلاش‌های سازمان بین‌المللی 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 فیادلفیا، یکی از اهداف سازمان بین‌المللی کار، حمایت کافی از زندگی و سلامتی کارگران در کلیه مشاغل، عنوان شده است (وطن‌خواه: ۱۳۸۲: ۱۴۱). برخی دیگر از مصوبات سازمان بین‌المللی کار در خصوص حفظ سلامت کارگران عبارت‌اند از: مقاله‌نامه شماره ۱۵۵-۱۹۸۱ به‌عنوان گنجاندن مسائل ایمنی در برنامه آموزش حرفه‌ای و آموزش عالی، مقاله‌نامه شماره ۱۵۵-۱۹۸۱ به‌عنوان ضرورت بررسی وضع ایمنی و بهداشت کارگران و محیط کار در فواصل زمانی مناسب، مقاله‌نامه شماره ۱۵۵-۱۹۸۱ به‌عنوان تدوین نظام بازرسی مناسب و کافی و

بر پایه اهمیت مبنای دقت در سلامت کارگران است که ما شاهد تصویب قوانین و آئین‌نامه‌های مختلف در زمینه سلامت کارگران در حقوق ایران هستیم. آئین‌نامه‌هایی که در آن‌ها به جزئیات نوع کار و وسایل موردنیاز ایمنی در آن‌ها پرداخته است. مانند: آئین‌نامه ایمنی کار در ارتفاع، آئین‌نامه وسایل حفاظت فردی، آئین‌نامه علائم ایمنی در کارگاه‌ها و حتی اهمیت این مبنا تا آنجاست که برای افراد خاص نیز دارای آئین‌نامه سلامت می‌باشیم. مانند آئین‌نامه ایمنی افراد دارای اختلال شنوایی در کارگاه‌ها که در خصوص شرایط خاصی این افراد نیز موارد ایمنی را پیش‌بینی کرده است. همه این موارد بیان‌کننده اهمیت حفظ سلامت کارگر می‌باشد که خود زمینه‌ساز حمایت کیفری را فراهم می‌کند.

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 به‌موجب عدم رعایت نظامات دولتی در امور حفاظتی و ایمنی در محیط کار به‌موجب برق‌گرفتگی جان خود را از دست می‌دهد، پیمانکار توسط دادگاه به قتل غیرعمد 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 در خصوص حفاظت فنی و بهداشت محل کار و ابزار و وسایل کار اشاره شده است. البته مناسب بود در دسته‌بندی تخلفات دقت بیشتری شود تا تخلفات مشابه در یک دسته قرار گرفته و یک مجازات متناسب، با میزان حداقل و حداکثر با قابلیت انعطاف در شرایط مختلف وقوع جرم تعیین شود.

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 نحوی که بیان می‌دارد: «کارفرمایان یا کسانی که 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».

۳-۳- امنیت شغلی کارگران بومی با نظارت مستمر بر اشتغال اتباع بیگانه

اتباع هر کشور در خصوص استفاده از فرصت‌های شغلی موجود در وطن خود، نسبت به بیگانگان اولویت دارند. ملاحظاتی سیاسی و اجتماعی و ... ایجاب می‌کند که اشتغال اتباع بیگانه به حدی نباشد که شریان‌های 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 کار مستثنی کرد (وطن‌خواه: ۱۳۸۲: ۷۱).

با توجه به اهمیت کارگران تبعه خارجی، مقاله‌نامه‌هایی به تصویب رسیده است. به موجب مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه پیوسته است. مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه کشورهای عضو را 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، ۱۳۹۶: ۹۵). اتباع بیگانه اغلب دارای شرایط مناسب اقتصادی و معیشتی نیستند و همین امر موجب گرایش آن‌ها به سمت شغل‌های کاذب می‌شود. گاهی نیز موجب گرایش آن‌ها به سمت شغل‌هایی 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 قاعده‌مند 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 را دریافت نکرده یکی دیگر از موارد الزامی گرایش حقوق کار به مباحث کیفری و تعیین مجازات می‌باشد. 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 بزه‌های بزرگ‌تر می‌باشد که خود زمینه بروز خطر بالقوه دیگری را فراهم می‌کند و جرم‌انگاری 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 خاطی 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 در خصوص 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.

۳-۴- حمایت از حقوق مادی کارگر

از مهم‌ترین مسائل مربوط به گرایش به کسب‌وکار، انگیزه کسب درآمد مالی می‌باشد. کار و فعالیت اقتصادی سبب افزایش درآمد و افزایش درآمد موجب بهبود شرایط زندگی می‌گردد. مزد

کارگر، برای خود و خانواده‌اش جنبه حیاتی دارد و این بدان دلیل است که شدت وابستگی کارگر به دستمزدش برای ادامه زندگی، بیشتر از سایر اقشار جامعه می‌باشد. به همین دلیل است که کارگر شرط تابعیت در روابط کار را می‌پذیرد تا ضرر و ریسک حاصل از کار را متوجه خود نگرداند. کارگر از لحاظ دریافت مزد با کارفرما روبروست، درحالی‌که از نظر هزینه زندگی با بازار مواجه است. از این رو اگر کارگر را در رابطه با میزان مزد محدود به توافق دوجانبه با کارفرما بدانیم، بی‌شک نتیجه عادلانه‌ای به دست نخواهد آمد. پس به لحاظ حمایت اجتماعی از کارگر، هم در برابر نوسان‌های اقتصادی و هم در برابر سایر عوامل تهدیدکننده که می‌تواند موجب به مخاطره افتادن دستمزد کارگر شود، ضروری است که دولت در این رابطه دوجانبه مداخله کند (وطن خواه، ۱۳۸۲: ۱۰۷).

این مداخله بر این مبنا است که مزد می‌تواند ابعاد مختلفی داشته باشد. ابعادی مانند بُعد اقتصادی از نظر درآمد و مخارج، بُعد اجتماعی از این نظر که مزد دریافتی صرفاً در قبال کار نیست، بلکه زندگی انسانی عادلانه برای همگان مورد انتظار است، بُعد حقوقی که زمینه‌ساز انعقاد قرارداد و صحت رابطه کارگری و کارفرمایی می‌باشد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۱۴۲).

موضوع حمایت از مزد کارگران مورد توجه مجامع بین‌المللی نیز قرار گرفته است. ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر داشته است که همه حق دارند که بدون هیچ تبعیض در مقابل کار مساوی اجرت مساوی دریافت دارند.

همچنین مقاله‌نامه شماره ۹۵-۱۹۴۹ که ایران نیز در تاریخ ۱۳۵۱/۲/۱۸ به آن پیوسته است، نکات برجسته‌ای را در خصوص مزد بیان می‌کند. نکاتی مانند مجاز نبودن برداشت از مزد کارگر و غیرقابل توقیف و انتقال بودن مگر به موجب قوانین ملی. ممتازه بودن دین کارگر (مزد) در زمان ورشکستگی کارفرما. تعیین مجازات‌های مناسب در خصوص تخلف از پرداخت مزد و... (هاشمی، ۱۳۹۶: ۱۴۵).

طبق یک نظرسنجی در اروپا، در سال ۱۹۷۰ درآمد یک کارگر نسبت به کار فرمایش، یک‌چهارم بوده است و در سال ۲۰۰۳ درآمد یک کارگر نسبت به کار فرمایش، به بیش از یک‌هزارم رسیده است.^۱ در گزارش ۲۳ ژانویه ۲۰۰۳ سازمان بین‌المللی کار آمده، وضعیت کارگران با درآمد ناخالص ملی آن کشور رابطه مستقیم دارد (غمامی، ۱۳۸۵: ۲۲).

در جرم‌شناسی بسیاری از جرایم علیه اموال و بعضاً اشخاص، دارای انگیزه مادی هستند. اعتقاد بر این است که رابطه معکوس بین وضعیت اقتصادی و میزان بروز جنایت وجود دارد. به عبارتی افرادی که از طبقات اقتصادی - اجتماعی پایین جامعه می‌باشند، بیشترین تخلفات و جرایم را مرتکب

می‌شوند (پوت‌واین، ۱۳۹۱: ۲۹). بدین ترتیب از دید جرم‌شناسی، اقتصاد از شاخصه‌های مهم ایجاد انگیزه در زمینه ارتکاب جرایم است. عمده کارگران عضوی از این طبقه اجتماعی محسوب می‌شوند. حال تصور کنید، کارگری که یک ماه تمام وقت خود را صرف کار کرده، در پایان به انگیزه کسب درآمد هرچند اندک در جهت رفع نیازهای خود برنامه‌ریزی کرده است، اما با عدم پرداخت یا پرداخت ناقص درآمد روبرو می‌شود. قاعدتاً رفع نیازهای اولیه در جهت امرار معاش خود و خانواده تحت تکفل ناخواسته نوعی انگیزه‌گرایی به سمت انحراف در فرد ایجاد کرده که در نهایت او را به سمت ارتکاب جرایمی مانند سرقت و سایر جرایم مرتبط با آن سوق می‌دهد. بنابراین کیفرگرایی یا تعیین چارچوبه مشخص در راستای پرداخت منظم حقوق مادی کارگر، از موارد مهم پیشگیری از جرایم مالی می‌باشد. بنابراین یکی از اهداف اصلی مبنا مورد بحث نوعی پیشگیری در راستای ارتکاب جرم در آینده، به واسطه نیاز مالی و اجبار فرد به کسب درآمد، برای رفع نیازهای اولیه است. بدین ترتیب این امر یکی از مهم‌ترین موارد برای جرم‌انگاری، حقوق کیفری کار می‌باشد. بر همین اساس قانون کار در ماده ۳۸ تبعیض در پرداخت مزد به زن و مرد و ... را ممنوع اعلام کرده، در مواد ۴۴ و ۴۵ برداشت غیرقانونی از حقوق کارگر را ممنوع و محدود به چند مورد قانونی کرده است، در ماده ۵۹ ارجاع کار اضافی به کارگر را طی شرایطی که یکی از آن‌ها پرداخت ۴۰٪ اضافه کار در هر ساعت می‌باشد تعیین کرده و در نهایت در ماده ۱۷۴ متخلفان از هر یک از موارد ذکر شده را به‌ازای هر کارگر، علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو، به پرداخت جریمه به شرح بندهای ۱ و ۲ و ۳ آن ماده محکوم کرده است.

البته متأسفانه در اجرا ما شاهد پروسه طولانی رسیدگی به دعوی کارگر و کارفرما در خصوص حق و حقوقات در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار هستیم. البته علت این امر، تورم بیش از اندازه پرونده‌ها در این زمینه است. در حال حاضر رسیدگی به دعوی کارگری که حق و حقوقات وی پرداخت نشده و از کار اخراج شده است از ارائه دادخواست به هیأت تا صدور رأی بدوی (بدون در نظر گرفتن مرحله اعتراض به رأی و ارجاع پرونده به هیأت حل اختلاف) نزدیک به دو ماه زمان می‌برد که چگونگی گذران زندگی کارگر در این مدت خود سؤالی است که می‌تواند پاسخ علل افزایش برخی جرایم مانند سرقت یا فروش مال مسروقه باشد. البته در نهایت ماده ۱۸۰ قانون کار نیز در این زمینه نوعی ضمانت، برای اجرای به موقع رأی قطعی پیش‌بینی کرده که به نظر آن هم با توجه به رسیدگی‌های طولانی در محاکم دادگستری ضمانت اجرای محکم و قوی به نظر نمی‌رسد.

نتیجه

قانون‌گذار در برهه‌های مختلف زمانی، با ملاحظه واکنش‌های اجتماعی، در قالب هنجارهای حاکم بر اجتماع، دست به اولویت‌بندی می‌زند و پس از آن براساس اهداف کلان و اصولی نظام، به خط و مشی جامعه نظم می‌دهد، نظمی که از دیدگاه قانون‌گذار به ارزش‌ها و هنجارهای مدنظر اجتماع، واقعیت بخشیده و از آن حمایت می‌کند. اصولاً حقوق کیفری، حوزه استثناءهاست. به عبارتی 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 ملزم بوده‌اند و در نهایت برای تضمین آن ارزش‌ها، از جنبه‌های آمرانه استفاده می‌شود.

بنابراین زمانی که 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 به‌دست عدالت کیفری بسپارد.

واقعیت این است که حقوق کیفری آخرین حربه نظام اجتماع می‌باشد که باید در به‌کارگیری آن نهایت دقت را به‌عمل آورد؛ چراکه با جان، مال و حیثیت افراد جامعه در ارتباط است. بر همین اساس است که اصل ۳۶ قانون اساسی حکم به مجازات و اجرای آن را تنها از طریق دادگاه صالح و به‌موجب قانون می‌داند و اصل ۳۷ نیز به‌صراحت اصل برائت را مورد اشاره قرار داده و بر اجرای آن تأکید ورزیده است.

بدین ترتیب ورود مجازات به‌عنوان یک حربه کیفری به یک شاخه از حقوق عمومی، یعنی حقوق کار، نیازمند وجود مبانی ارزشی و قابل‌هنجار در سطح اجتماع هدف، که هم کارگر و هم کارفرما را دربرمی‌گیرد می‌باشد.

بنابر پژوهش انجام‌گرفته ملاحظه کردیم که این مبانی براساس شرایط مختلف 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 می‌تواند با توجه به تحول شرایط زندگی در اجتماع، نسبت به تعیین راهکارهای غیرکیفری اما الزام‌آور نیز استفاده کند.

بدین ترتیب و با توجه به نتیجه حاصله، در راستای بهبود مبانی جرم‌انگاری در زمینه روابط کار، پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

۱. گرایش فرهنگ کار از کیفرگر به نظام جبران حداکثری خسارت و یا ایجاد الزامات بیمه‌ای قوی.

۲. تغییر رویه نظام حاکم از توجه به مبانی حفظ حاکمیت در قواعد کیفری کار، به سمت مبانی حمایتی و نظارتی بیشتر در راستای بهبود شرایط کار.
۳. ایجاد شوراهای سازش کارگری در اصناف مختلف در جهت ایجاد یک مرکز غیر قضائی به منظور کاهش ورود پرونده‌های مربوط به حوزه کار در مراجع قضائی و همچنین از بین رفتن اطاله دادرسی.
۴. استفاده از ظرفیت انجمن‌های 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 آن‌ها. تعیین حداقل دستمزد متناسب با نوع و سختی و زیان‌آوری کار. تعیین حداقل دستمزد به صورت کلی برای تمامی مشاغل (هرچند مبالغی با عنوان سختی کار به آن اضافه شود) زمینه‌ساز بی‌عدالتی و تضییع حقوق کارگران خواهد شد

منابع

فارسی

الف) کتب

- استوارسنگری، کوروش (۱۳۹۵)، «مقدمه حقوق کار»، چاپ اول، نشر میزان.
- باغبان‌نژاد، هاشم و اسدی‌عطایی، معصومه و رحیمی‌تربتی، ملیحه (۱۳۹۴) «قوانین و آئین‌نامه‌های کاربردی کار، تعاون و تأمین اجتماعی»، چاپ اول، انتشارات آرمان خرد.
- پوت و این، دیوید و سامونز، آیدن (۱۳۹۱)، «روان‌شناسی و جرم»، ترجمه دکتر داوود نجفی توانا، چاپ سوم، نشر میزان.
- جعفری، امین (۱۳۹۳)، «حقوق کیفری کسب و کار»، چاپ اول، نشر شهر دانش.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۵)، «حقوق کار»، چاپ دوم، انتشارات فکرسازان.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۷)، «تشکل‌های کارگری و کارفرمایی»، چاپ اول، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- زراعت، عباس (۱۳۹۲)، «حقوق کیفری کار»، چاپ سوم، انتشارات جنگل.
- عراقی، عزت‌ا...؛ درکی، ابوالقاسم؛ ثقفی، مهری؛ فلاح‌نهران، ایرج (۱۳۶۵)، «مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار»، چاپ اول، مؤسسه کار و تأمین.
- عراقی، عزت‌ا... (۱۳۶۷)، «حقوق بین‌المللی کار»، چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران.
- عراقی، سیدعزت‌ا... (۱۳۸۴)، «حقوق کار»، چاپ پنجم، انتشارات سمت.
- کریم، پیمان (۱۳۹۳)، «مجموعه قوانین و مقررات کاربردی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی»، چاپ اول، نشر الف.
- نامدار پور بنگر، مصطفی و عبادلله، عباس (۱۳۹۵)، «حقوق کار»، چاپ اول، نشر شهر دانش.
- واسعی‌زاده، سیدمرتضی (۱۳۸۷)، «موازین بین‌المللی کار»، چاپ اول، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- وطن‌خواه، حمید (۱۳۸۲)، «تأثیر مصوبات سازمان بین‌المللی کار بر حقوق کار ایران»، چاپ اول، نشر سحر.
- هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶)، «حقوق کار»، چاپ اول، نشر میزان.
- هاشمی، سید محمد (۱۳۸۵)، «تاریخچه و سیر تحول حقوق کار»، چاپ اول، مؤسسه کار و تأمین.

ب) مقالات

- احمدی، سیداحمد (۱۳۸۰)، «درآمدی بر حقوق کیفری کار»، الهیات و حقوق. شماره دو.
- اختری، محمدعلی (۱۳۷۹)، «تاریخچه حقوق کار در ایران زمین»، کانون. شماره هجده.
- استوار، امیرحسین (۱۳۸۵)، «حقوق کار و حقوق کارگر»، مجله حافظ. شماره سی و یک.
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود (۱۳۷۹)، «جامعه‌شناسی کار»، کار و جامعه، شماره سی و شش.
- حجت‌زاده، علیرضا (۱۳۸۴)، «بررسی قانون کار و سیاست اشتغال»، پژوهش حقوق و سیاست، شماره‌های پانزده و شانزده.

- عراقی، عزت‌ا... (۱۳۸۴)، «تحول حقوق بین‌المللی کار»، کار و جامعه، شماره شصت و دوم.
- عراقی، عزت‌ا... (۱۳۸۶)، «تحول حقوق بین‌المللی کار در دهه اخیر آن و تأثیر آن بر حقوق داخلی»، نامه حقوقی، شماره یک.
- علیزاده، عبدالرضا (۱۳۸۳)، «رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران»، اندیشه‌های حقوقی، شماره شش.
- غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۸۵)، «مطالعه تطبیقی جنبه‌های کیفری حقوق کار»، دادرسی، شماره پنجاه و نه.
- مالمیر، کیومرث (۱۳۹۲)، «مسئولیت کارفرما در حوزه حقوق کیفری کار»، کار و جامعه، شماره صد و پنجاه و هفت.
- موسوی، سیدفضل‌ا... (۱۳۷۹)، «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره پنجاهم.
- همدانی، علی‌ا... (۱۳۸۰)، «کلیات حقوق کار»، کار و جامعه، شماره چهل و دوم

ب) انگلیسی

- Bennett, Laura. Making Labour Law in Australia. Queensland university of technology law jurnal.
- delmas-marty (1990), mireille droit penal des affaires; partie special: infractions. Tome2. Puf. 3edition. 1990
- wester-ouisse, Veronique. Le droit penal face aux codes de bonne cinduite. Revue de science criminelle. 2000
- largui, jean. Conte, philippe. Droit penal des affaires. 11edition. 2004

