

حدود مداخله کیفری دولت در حقوق کار در پرتو اصل حداقل بودن حقوق کیفری

آزاده‌السادات طاهری^{۱*}، فائزه منطقی^۲

چکیده

حقوق کار با هدف برقراری توازن میان منافع کارگر و کارفرما، با رویکردی حمایت‌گرانه از کارگران، سال‌ها پیش پا به عرصه گذاشته است. از آن پس در اسناد بین‌المللی و حقوق داخلی کشورها موازین متعددی با هدف حمایت از کارگران و تضمین شرایط انسانی برای آنها پیش‌بینی شده است. بدیهی است اجرا شدن این موازین در گرو توسل به ضمانت‌اجراهای مناسب است. یکی از اقسام این ضمانت‌ها، مجازات ناقضان حقوق کار یا همان ضمانت‌اجرای کیفری است. این مقاله در پی پاسخگویی به این پرسش است که آیا کاربرد ضمانت‌اجرای کیفری با توجه به اصول حقوق کیفری، توجیه‌پذیر است یا خیر؟ نتیجه نشان می‌دهد که با وجود قدرت متمایز مجازات در مواجهه با نقض‌کنندگان حقوق کار، کاربرد این نوع ضمانت‌اجرا لزوماً همواره توجیه‌پذیر نبوده و بهتر است تنها به مواردی خاص در حقوق کار محدود باشد. کاربرد اصل حداقل بودن حقوق کیفری مؤید چنین نتیجه‌ای است.

کلیدواژگان

جرم‌انگاری، حقوق کار، حقوق کیفری، ضمانت اجرا، کارگر، کارفرما، مجازات.

۱. استادیار، دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول).

Email: azadetaheri@semnan.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

Email: f_manteghi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۹

مقدمه

حقوق کار در شرایط دشوار و غیرانسانی به مدد کارگران آمد؛ کارگرانی که در پی انقلاب صنعتی، که نظام کارخانه‌ای و تلاش برای کسب سود بیشتر از لوازم لاینفک آن بود، مجبور بودند برای گذران زندگی و تأمین معاش خود به هر آنچه کارفرما می‌خواهد تن دهند؛ و آنچه کارفرما می‌خواست به اقتضای قاعده بازار هزینه کمتر و سود بیشتر بود. با چنین منطقی، کارگر دستمزدی اندک داشت که کفاف مخارجش را نمی‌داد؛ ساعت‌های طولانی بدون تعطیل هفتگی یا مرخصی کار می‌کرد؛ از شرایط ایمن و بهداشتی برخوردار نبود؛ حق اعتراض و اعتصاب و چانه‌زنی برای بهبود شرایط کار نداشت و اگر بیماری یا حادثه‌ای برایش اتفاق می‌افتاد، هیچ نظام روشنی از وی حمایت نمی‌کرد. این کاستی‌ها که تصاویری تلخ در تاریخ آفریده است^۱، کارگر را وامی‌داشت که به رقابتی دل‌آزار با سایر کارگران دست بزند و بکوشد به هر ترتیب خود را در بازار کار نگاه دارد و طبیعی است نتیجه این رقابت نقض بیشتر حقوق آنها و البته سود اقتصادی بیشتر دست کم در کوتاه‌مدت برای کارفرمای صاحب سرمایه بود. کارگران نیز در آن سو ناچار بودند برای تأمین معیشت خود حتی کودکان بسیار خردسال را به کار وادارند؛ افزودن تلخی بیشتر به تصویر اندوه‌بار موجود.

این چنین بود که حقوق کار در پی تحولات فکری و عینی بسیار و با تلاش برخی گروه‌های کارگری و حتی برخی کارفرمایان دلسوز متولد شد و هدف خود را حمایت از کارگران در برابر کارفرمایان قرار داد. حقوق کار که ابتدا تنها به صورت حمایت از برخی گروه‌های آسیب‌پذیرتر مانند کودکان متولد شده بود^۲ و تنها مشتمل بر برخی حمایت‌های اولیه بود، بنا به ملاحظاتی به سطح جهانی راه یافت (عراقی، ۱۳۸۷: ۱۰۰) و پس از جنگ جهانی اول در قامت یک سازمان بین‌المللی توجهی مضاعف و چندباره به خود اختصاص داد.^۳ از آن پس با تمام فراز و نشیب‌ها و موافقت‌ها و مخالفت‌ها حقوق کار در قوانین کشورهای مختلف ورود کرد و نظام‌های حقوقی را تحت تأثیر قرار داد؛ مهم‌ترین تأثیر نفی نظام قراردادی صرف در میان کارگر و کارفرما بوده است. حقوق کار از این فرض رایج که توافق ارادی موجب زایل شدن حق شکایت از شرایط غیرمنصفانه قرارداد می‌شود، عدول کرد (برونستین، ۱۳۹۳: ۱۴). قانون کار و مقررات مرتبط با آن اغلب حداقل‌هایی را در حمایت از کارگران ترسیم کرده‌اند که توافق برخلاف آن امکان‌پذیر نیست و دولت‌ها در پی آن بوده‌اند که این مداخله را به نحوی مطلوب طراحی و اجرا

۱. برای مشاهده روایتی تأثیربرانگیز و گویا از نتایج انقلاب صنعتی بر وضعیت کارگران ر.ک: عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۱۴-۱۶.

۲. نخستین مقررات حاکم بر کار صنعتی در تمام کشورهای اروپایی مربوط به حمایت از کودکان بود: آلن سویپو، ۱۳۹۰: ۳۶.

۳. برای ملاحظه تاریخ پیدایش و تحولات سازمان بین‌المللی کار ر.ک:

Gerry Rodgers; Lee Swepston; Eddy Lee and Jasmien van Daele, *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, International Labour Organization, 2009.

کنند و در میان شیوه‌های اجرا کردن، یکی از ابزارهایی که دولت‌ها بدان متوسل شده‌اند، ضمانت‌اجرای کیفری بوده است.

توسل به ضمانت‌اجرای کیفری در حقوق کار تابعی از امره بودن آن است، بدین معنا که با گذر از نظام قراردادی صرف که پیشتر بدان اشاره شد، برخلاف حداقل‌های حمایتی حقوق کار توافق ممکن نیست و حتی اگر کارگری خود بخواهد، نمی‌تواند مادون آنچه در قانون برایش مقرر شده است، بپذیرد. به نظر می‌رسد این امری بودن از آن سرچشمه می‌گیرد که براساس تجربه، توافق میان کارگر و کارفرما توافقی واقعی نیست و اغلب کارگران اگرچه اصولاً و قانوناً آزادند، ولی از آنجا که تنها متکی به مزد خود هستند، چاره‌ای ندارند مگر اینکه کار خود را بفروشند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۱۵) و به هر شرایطی که کارفرما تحمیل می‌کند، تن دهند. بنابراین دولت‌ها بعضاً جرم‌انگاری و کیفرگذاری را راهی برای مقابله با کسانی دانسته‌اند که برخلاف این امری بودن عمل می‌کنند و به توافق خلاف قانون دست می‌زنند. نمونه این نوع تدابیر را می‌توان در فصل یازدهم قانون کار ایران جست که در چندین ماده قانونگذار رفتارهایی را جرم دانسته و مجازات‌هایی را برای خاطیان مقرر داشته است. اما آیا به‌راستی مجازات کردن شیوه‌ای مطلوب و کارآمد برای برخورد با نقض حقوق کار است؟ به بیان دیگر، آیا جرم‌انگاری و کیفرگذاری را یارای آن است که به تضمین حقوق کار بینجامد؟ بر همین اساس پرسش دیگر این است که آیا این مداخله تناسبی با اصول حاکم بر حقوق کیفری به‌ویژه اصل حداقلی بودن حقوق جزا و بایسته‌های جرم‌انگاری دارد؟

برای پاسخ به این پرسش‌ها، باید توجه داشت که گزینش یک رفتار و قرار دادن آن در دایره ضمانت‌اجراهای کیفری در حوزه اختیارات دولت است. در واقع دولت از حقوق کیفری بهره می‌جوید تا به تنظیم و کنترل روابط افراد بپردازد (Dubber, 2004: 1). بدین منظور، باید دید که مداخله کیفری چگونه و در چه مواردی توجیه‌پذیر است. اما پیش از آن باید مروری بر حقوق کار و خصلت‌های آن داشت. از این‌رو نخست خواهیم دید که اصول حاکم بر حقوق کار چیست و با چه ویژگی‌هایی در حقوق کار مواجهیم. با شناخت این اصول و ویژگی‌ها قادر به انطباق اصول حقوق جزا بر حقوق کار خواهیم بود، سپس به بررسی اصل حداقل بودن حقوق جزا از دیدگاه‌های مختلف می‌پردازیم. از آنجا که یکی از نتایج اصل حداقلی بودن حقوق کیفری توجه به الزامات جرم‌انگاری است، در ادامه و در تکمیل اصل حداقلی بودن حقوق کیفری و برای وضوح بیشتر مصادیق در حقوق کار، بخش جداگانه‌ای تحت عنوان بایسته‌های جرم‌انگاری در نظر گرفته شده است و در پایان نتیجه‌گیری پاسخ به پرسش‌های مقاله خواهد بود.

شایان ذکر است که رویکرد این مقاله صرفاً محدود به بررسی ضرورت و کارآمدی جرم‌انگاری رفتارها در حقوق کار است و تأمل در چگونگی واکنش کیفری یا مجازات در این حوزه فرع بر محور اصلی مقاله است و خود مستلزم پژوهش‌های مستقل مفصلی خواهد بود. بر

همین اساس، مقاله حاضر با هدف ارزیابی حدود مداخله کیفری و نه تعیین چگونگی و جزئیات آن تدوین شده است.

اصول و ضوابط حاکم بر حقوق کار

۱. حمایتی بودن

حقوق کار بر ویرانه‌های حیات انسانی کارگران و برای چاره‌اندیشی در قبال مشکلات آنها بنا شد. بنابراین هدف اصلی و اولیه حقوق کار حمایت از کارگران است. این مهم چه در تدوین قوانین، چه در تفسیر و بازخوانی آن و چه در اجرا و البته در یافتن مناسب‌ترین ضمانت‌اجراها باید مورد توجه قرار گیرد. قدرت نامتوازن کارگر و کارفرما لازم می‌سازد که دستی قدرتمندتر به حمایت از سوی ضعیف‌تر وارد عمل شود. دست قدرتمند در این مورد دولت است و تدابیر حمایتی از ضعیف‌تر همان حقوق کار است. به سبب طبیعت رابطه کارگری و کارفرمایی که مستلزم نابرابری طرفین است، رسالت اصلی و فلسفه وجودی حقوق کار حمایت از طرف ضعیف-یعنی کارگر- و دفاع از منافع اوست (عراقی، ۱۳۸۷: ۳۹). بنابراین در هر مواجهه با حقوق کار نباید از خاطر برد که هدف اصلی و اولیه حمایت از کارگران است. بدیهی است در جستن بهترین ضمانت‌اجراها برای کار و نیز در تلاش برای سنجش تناسب یک ضمانت‌اجرا برای حقوق کار نیز باید دید آیا سوبیه حمایتی حقوق کار در نظر گرفته شده است؟ اما آیا مقصود از حمایتی بودن حقوق کار آن است که کارفرما یکسره به کناری نهاده شود؟ آیا بی‌ملاحظه منافع کارفرما می‌توان از کارگر حمایت کرد؟ حتی اگر در نظر بتوان پاسخ مثبتی به این پرسش داد، در عمل پاسخ منفی است.

۲. توازن منافع کارگر و کارفرما

اگرچه کارگر به دستمزدی در برابر کار وعده داده می‌شود و این کارفرماست که مسئول تدبیر امور کارگاه و کسب سود اقتصادی است، اما واقعیت آن است که سرنوشت این دو به یکدیگر پیوندی آشکار دارد. کارفرمای بی‌انگیزه و شکست خورده و کارگاه رو به سقوطی که سودی نمی‌آورد، بی‌شک به نفع کارگر هم نیست. تعطیل شدن هر کارگاه اگرچه مشکلات زیادی را به صاحبان آن تحمیل می‌کند، گروه دیگری که آشکارا از این وضعیت متضرر می‌شوند، کارگران‌اند. از این رو نمی‌توان حقوق کار را به اعمال فشار یکسویه و بی‌رویه به کارفرما ترجمه کرد و با چشم بستن بر خواسته‌های کارفرما تنها دید که کارگر چه می‌خواهد. یکی از ملموس‌ترین مثال‌ها در توضیح این معنا افزایش دستمزد است. بدیهی است که کارگران همواره خواستار دستمزد بیشتر و افزایش چشمگیرتر درآمد خود هستند. اگر دولت یکطرفه و بدون

واقع‌نگری ناگهان میزان حداقل مزد کارگران را افزایش دهد، درحالی‌که قاطبۀ کارفرمایان یا قادر به پرداخت این مبالغ نباشند یا پرداخت آن به تعطیلی کارگاه یا اخراج کارگران منجر شود، آیا این افزایش دستمزد را می‌توان به سود کارگران و در راستای حمایت از آنها تلقی کرد؟ مثال‌هایی از این دست را می‌توان در افزایش تعطیلات و مرخصی‌ها یا کاهش ساعات کار و افزایش تسهیلات رفاهی کارگران نیز طرح کرد. از این‌رو در تصمیم‌گیری در خصوص حقوق کار در هر سطح برقراری توازن میان خواسته‌های کارگر و کارفرما ملاحظه‌ای به غایت مهم و البته به‌غایت دشوار است. این توازن در پس خود توازن دیگری را می‌طلبد.

۳. هم‌آوایی ملاحظات اجتماعی و اقتصادی

حقوق کار یک پای در اقتصاد و پای دیگر در مسائل انسانی و اجتماعی دارد. از یک سوی کارفرما به تولید بیشتر و سود بیشتر می‌اندیشد که از قضا تداوم کار و منفعت درازمدت کارگر هم در همین است و از سوی دیگر، کار انسان کالا نیست^۱ و نباید وی را تنها همسنگ یکی از عوامل تولید دانست و با نگاهی انسانی بهره‌مند از تمام حق‌های انسانی باید به وی نگریست. بنابراین در هر تصمیمی در هر حوزه از حقوق کار نمی‌توان تنها ملاحظات اقتصادی از جمله کاهش هزینه‌های اقتصادی را در نظر داشت و فقط به مسائل انسانی و آثار اجتماعی آن نگریست. به دیگر سخن، مفهوم اجتماعی حقوق کار بر محدودیت‌هایی که برای حفظ منافع کارگران بر کارفرمایان بار می‌شود، تأکید می‌کند؛ قواعدی که در برابر قدرت مطلق کارفرما (از نظر اقتصادی و اقتصاد سرمایه) با ایجاد روابطی قانونی و عادلانه از کارگران حمایت کند. مفهوم اقتصادی حقوق کار یا تحلیل اقتصادی روابط کار نیز به این معناست که رونق اقتصادی و تولید سرمایه از اهداف حقوق کار است و خود بر رفاه اقتصادی و تأمین اجتماعی کارگران کمک خواهد کرد. هرچه در حقوق کار برای ارتقای وضعیت زندگی کارگران امتیازها و حقوق بیشتری در نظر گرفته شود، آثار مستقیم و غیرمستقیم آن بر سرمایه و چرخه اقتصاد نمایان خواهد شد (علیزاده، ۱۳۸۷: ۳۰۳-۳۰۲).

برقراری تعادلی منطقی میان این دو هدف حقوق کار است که می‌توان آن را یکی از اصول حاکم بر حقوق کار دانست.

اصول یادشده دارای جنبه‌های متعدد انسانی، اجتماعی، اقتصادی و غیره هستند. به همین دلیل در برخی اسناد بین‌المللی و مقررات ملی برای «ارزش‌گذاری کیفی» شناسایی شده‌اند و بدین‌سان حمایت از ارزش‌های بنیادین کار و تضمین کیفی ارزش‌های حقوق بشری در این قلمرو مورد توجه قرار گرفته است (نیازپور، ۱۳۸۸: ۷۶۰).

۱. یکی از مهم‌ترین اصول مندرج در اسناد بنیادین سازمان بین‌المللی کار از جمله اعلامیه فیلادلفیا مصوب ۱۹۴۴ آن است که «کار انسان کالا نیست».

با این مقدمات می‌توان به سراغ ضمانت‌اجرای کیفری رفت و دید چگونه مجازات می‌تواند در حقوق کار آن‌گونه که ما شناختیم، نقش‌آفرینی کند؟ ضرورت بیان این اهداف در این بخش برای بررسی ضمانت‌اجراهای کیفری در قانون کار از این حیث است که هر نوع تبیین در خصوص اهداف حقوق کیفری باید با تبیینی از اهداف دولت شروع شود (Duff, 2010: 7) و یک قانون ممکن است مصادیقی از رفتار را ممنوع کند که هیچ‌گونه کمکی در رسیدن به اهداف قانونی نکند و از سوی دیگر نیازی به ممنوع کردن همه مصادیق رفتاری که در رسیدن به اهداف قانونی سهیم است نباشد (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۰۲). به بیان دیگر، مجازات برای رسیدن به اهداف الزام‌آور دولت قانون باید ضروری باشد و رسیدن به اهداف دولت نیز بدون توسل به مجازات غیرممکن باشد. اگر ابزار و تدابیر دیگری بتوانند راحت‌تر دولت را به اهداف برسانند، ضرورتی برای اجرای کیفر باقی نخواهد ماند (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۰۳). بر همین اساس نیاز است تا با توجه ویژه به اهداف حقوق کار کاربرد جرم‌انگاری و کیفرگذاری در حقوق کار توجیه شوند.

لزوم توجیه مداخله کیفری

جرم را دولت اعتبار می‌کند و دولت است که کیفر را به‌عنوان اثر قانونی آن پیش‌بینی می‌کند و بر این اساس، جرم‌انگاری تنها الزامی رفتاری نیست، بلکه متضمن تکلیفی کیفری نیز است (محمدی، ۱۳۹۵: ۲۱۹)، از این رو نیاز به توجیه دارد. به دیگر بیان، از مهم‌ترین ابزارهای قدرت که منحصرأ دولت از آن برخوردار است، وضع ممنوعیت‌های کیفری، جرم‌انگاری و توسل به مجازات است. یک دولت برای رسیدن به اهداف خویش از حقوق جزا و ضمانت‌اجراهای کیفری بهره‌مند است. اما باید در نظر داشت که توسل دولت به ضمانت‌اجراهای کیفری پرمخاطره و پرهزینه است و به همین دلیل در به‌کار بردن آنها دولت باید محتاط باشد و تنها در ضروری‌ترین موارد و شرایط به آنها متوسل شود. به این موضوع در حقوق کیفری تحت عنوان «اصل حداقل بودن حقوق کیفری» پرداخته شده است.

اهمیت این اصل به‌حدی است که اصل حداقل بودن حقوق جزا را به‌عنوان یکی از اصول حاکم بر اصول فرعی حقوق جزا، می‌توان دارای نقش و کارکرد «فرا اصل» دانست، به‌ترتیبی که نه‌تنها خود دارای مبانی توجیهی و الزامات سیاستگذاری ویژه خویش خواهد بود، بلکه آثار و نتایج الزامات آن بر سایر اصول حقوق کیفری نیز حکومت خواهد کرد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰). بر همین اساس است که مداخله کیفری در حقوق کار را لاجرم باید در پرتو این اصل بررسی و ملاحظه کرد که با در نظر گرفتن اهدافی که حقوق کار در پی آنهاست و اصولی که بر حقوق کیفری حکومت دارند، آیا همچنان مداخله کیفری بهترین ابزار برای رسیدن به آن اهداف است یا خیر.

تعبیری از اصل حداقل بودن حقوق کیفری ادعان دارد که برای رسیدن به اهداف الزام‌آور

دولت قانون باید ضروری باشد و رسیدن به اهداف دولت نیز بدون توسل به مجازات غیرممکن باشد. اگر ابزار و تدابیر دیگری بتوانند راحت‌تر دولت را به اهدافش برسانند، ضرورتی برای اجرای کیفر باقی نخواهد ماند (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۰۳). تفسیر اصل این خواهد بود که بگوییم قانونگذار از وضع هر قانونی هدفی را دنبال می‌کند و اگر جایگزین‌های غیرکیفری در رسیدن به اهداف دولت مرجح باشند، همان‌ها باید به کار گرفته شوند (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۱۰). به عبارت دیگر، در استفاده از ضمانت‌اجراهای کیفری موضوع نه فقط احراز تناسب و موضوعیت داشتن اعمال آن، بلکه احراز عدم امکان توسل به سایر ابزارها، نهادها و دانش‌ها نیز هست (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹)، بنابراین باید پذیرفت اگر ضمانت‌اجراهای غیرکیفری در حقوق کار بتوانند اهداف مذکور حقوق کار را تأمین کنند، استفاده از ضمانت‌اجراهای کیفری توجیهی نخواهد داشت و ضمانت‌اجرای کیفری باید تنها به‌عنوان آخرین راه‌حل در رسیدن به اهداف حقوق کار به کار رود. دلایل مختلفی می‌توان برشمرد که ضمانت‌اجراهای کیفری باید تنها به‌عنوان آخرین راه‌حل به کار گرفته شود. یک دلیل این است که حقوق کیفری دارای معایب و مضرات اقتصادی و عملی است و معلوم نیست که این هزینه‌ها بازگشت خواهند کرد یا نه. به علاوه ضمانت‌اجرای کیفری اجرای تبعیض‌آمیز و سوءاستفاده از قدرت را موجب می‌شود و حتی گاهی نتایج عکس می‌دهد و موجب وارد آمدن صدمات بیشتری نسبت به آنچه درصدد پیشگیری از آن بوده است، می‌شود. حقوق کیفری به این دلیل متفاوت است که افراد را در معرض مجازات قرار می‌دهد و مجازات از آن‌رو متفاوت که اجباری‌ترین سازوکار موجود در دست دولت است و این تفاوت به دلیل برخورد شدیدی است که در ذات مجازات‌ها وجود دارد و شدیدتر از دیگر ابزارهاست. اما این پاسخ‌ها زیاد قابل اعتماد نیستند، چراکه گاه جبران خسارت‌های مدنی ممکن است اجبارکننده‌تر باشند و شیوه‌های غیرکیفری می‌توانند دشواری بیشتری نسبت به مجازات تحمیل کنند. حقوق کیفری ماهیت متفاوتی دارد و باید با استاندارد توجیهی بالاتری ارزیابی شود، زیرا منافعی را تحدید می‌کند که با به کار بستن دیگر شیوه‌های کنترل اجتماعی محدود نخواهند شد (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۳۱-۱۲۸).

توجه به این نکته نیز حائز اهمیت است که حقوق کیفری دارای دو کارکرد پیشگیرانه و بیانی است؛ به تعبیری نظریه‌های بیانی با تفسیر پیشگیرانه از اصل آخرین راه‌حل همخوانی و مطابقت ندارد، زیرا بنابر اصل آخرین راه‌حل، جایگزین‌های غیرکیفری تنها هنگامی باید به کار روند که به همان خوبی یا بهتر بتوانند از رفتارهای مقرر پیشگیری کنند. توسل به این اصل اگرچه ممکن است جایگزین مناسبی برای کارکرد پیشگیرانه حقوق کیفری باشد، برای جایگزین کردن کارکرد بیانی حقوق کیفری راه‌حلی ارائه نمی‌دهد. حتی اگر شیوه‌های جایگزین کنترل اجتماعی، وظیفه کاهش وقوع بزهکاری را بهتر انجام دهند، ممکن است در رسیدن به هدف ضروری ضمانت‌اجرای کیفری یعنی اظهار سرزنش و مذمت ناکام بمانند. برای

تصمیم‌گیری در خصوص اینکه آیا جایگزین‌های حقوق کیفری به یک درجه مؤثرند یا خیر، نه تنها باید به ارزیابی توانایی آنها در کاهش جرم پرداخت، بلکه لازم است اثربخشی آنها نیز مورد توجه قرار گیرد (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۱۹).

اما در پاسخ باید گفت، جرم‌انگاری و مجازات تنها راه‌های ممکن در دست دولت برای سرزنش و محکومیت نیست. اگرچه این یک حقیقت محتمل در جوامع معاصر است که برخورد‌های سخت و خشن با ناقضان حقوق کیفری، ابزار متعارفی برای رسیدن به کارکردهای بیانی آن است، می‌توان آداب و رسومی را تصور کرد که موفقیت‌آمیزتر از این برخورد‌های ناخوشایند به هدف بدنام کردن نائل می‌آیند (هوساک، ۱۳۹۳: ۱۲۱).

از سوی دیگر، قدرت رسمی همواره در معرض فساد است و توسل بیشتر به قدرت رسمی، موجبات افزایش قلمرو آن و در عین حال زمینه فساد بیشتر آن را نیز فراهم می‌کند. مهم‌ترین استراتژی برای کاهش امکان فساد، محدود کردن قلمرو قدرت رسمی و به‌خصوص مداخله کیفری از طریق عقب‌نشینی از قلمروهای غیرضروری مداخله است. چنین عقب‌نشینی و محدودیتی نه تنها موجبات اعاده اعتبار و جایگاه سایر ابزارها و انواع مداخله‌های کنترل‌کننده را فراهم می‌کند، بلکه زمینه افزایش مشروعیت و کارایی ابزارهای کیفری را نیز فراهم خواهد ساخت (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱).

با بررسی اصل حداقل بودن حقوق کیفری حال باید به این سؤال پرسش داد که آیا نیاز و ضرورتی به مداخله حقوق جزا در حقوق کار هست یا نیست؟ به نظر می‌رسد نمی‌توان پاسخی مختصر به این پرسش داد و کاربرد حقوق جزا را یکسره پذیرفت یا رد کرد. همان‌طور که گفته شد، به موجب اصل یادشده حقوق کیفری تنها زمانی باید مداخله کند که شیوه مؤثرتری وجود نداشته باشد و تنها مجازات بتواند ما را به هدف موردنظر برساند. در حقوق کار نمی‌توان به راحتی مواردی را نشان داد که مجازات کارفرما به حمایت از کارگر منجر شده و هدف محقق شود. پیشتر گفتیم که هدف اصلی حقوق کار که مبتنی بر تاریخچه پیدایش و ضرورت ظهور آن بوده، حمایت از کارگران و کاستن از نابرابری علیه آنان در رابطه‌ای نابرابر است. اما نباید از خاطر برد که این رابطه قراردادی مناسباتی را فی‌مابین کارگر و کارفرما پدید می‌آورد که منافع آنها را نیز به یکدیگر گره می‌زند. از این‌روست که اصلی در حقوق کار پدید می‌آید به نام سه‌جانبه‌گرایی که خاصیت آن ملاحظه همزمان منافع و ملاحظات سه گروه کارگر، کارفرما و دولت در تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات است، زیرا در واقعیت، منافع این گروه‌ها به‌خصوص کارگر و کارفرما - حتی اگر در ظاهر متعارض و متقابل باشند - به یکدیگر پیوسته‌اند. برای مثال حبس کارفرما به‌ویژه اگر حبسی درازمدت باشد، در عمل ممکن است به تعطیلی کارگاه بینجامد و تعطیلی کارگاه نیز در مرحله نخست، بیکاری کارگر را در پی دارد. از دست رفتن فرصت شغلی مسئله‌ای نیست که به سود کارگر باشد و او را با مشکلات چشمگیری در یافتن

شغل جدید و ورود به آن مواجه می‌کند. در خصوص جزای نقدی نیز وضعیت به همین ترتیب است. جزای نقدی به میزان اندک نه جنبه پیشگیرانه حقوق جزا را محقق می‌کند و نه نشان‌دهنده قبح عمل است تا بتوان آن را دارای کارکرد بیانی دانست؛ جزای نقدی سنگین نیز ممکن است اوضاع اقتصادی کارفرما را به ترتیبی مختل کند که باز در ادای حقوق بعدی کارگر با مانع مواجه شود. این تنیدگی منافع کارگر و کارفرما اعمال مجازاتی بر کارفرما را که نتیجه آن دامنگیر کارگر نشود و خود به نقض غرض بدل نشود، دشوار می‌سازد.

نکته دیگر در این زمینه آن است که حقوق کار مداخله دولت است برای حمایت از کارگر؛ اما این به معنای واداشتن کارفرما به تمام تعهدات و تحمیل تمام هزینه‌ها بر دوش کارفرما نیست. گاه ادای تکالیف از سوی کارفرما بیشتر نیازمند مداخله دولت است. مداخلاتی مانند بازرسی کار، آموزش و فرهنگ‌سازی و ارائه مساعدت‌ها و مشوق‌های مالی که به کارفرما فرصت می‌دهد تا وظایف مقرر خود را عملی سازد. بنابراین اگر دولت خود بدون توجه به این الزامات، زمینه نقض حقوق کار را فراهم می‌آورد، شایسته نیست که بار مجازات بر کارفرما تحمیل شود؛ جزایی که در نهایت نیز منافع کارگر را بیش از هر فرد یا گروه دیگر خدشه‌دار می‌سازد. برای مثال در ارائه تسهیلات نگهداری از فرزندان، قانون ایران تنها تکلیف را متوجه کارفرما کرده و کارفرمای متخلف را نیز به مجازات محکوم ساخته است؛^۱ این در حالی است که نمی‌توان بار نگهداری فرزند را که عملاً از مسئله شخصی و خانوادگی فراتر بوده و با منافع کل اجتماع در ارتباط است، تنها بر دوش کارفرما گذاشت. در عمل نیز به نظر می‌رسد این تعهد مندرج در قانون کار به دلیل غیرواقع‌بینانه بودن چندان مراعات نمی‌شود و ضمانت‌اجرای کیفری نیز نتوانسته اجرای آن را تضمین کند. به جای چنین تدبیری اگر نوعی فرایند مشارکتی در تأمین امکانات لازم برای نگهداری اطفال مادران شاغل اندیشیده می‌شد، چه‌بسا مؤثرتر بود. کمک‌های مالی و مربی‌های تعلیم‌دیده از جانب دولت، تأمین مکان از سوی کارفرما و تأمین تغذیه و لوازم سرگرمی از سوی خانواده می‌تواند راهکاری مشارکتی و عملی باشد.

در چنین حالتی می‌توان مدعی شد که اقدامات فرهنگی، مدیریتی و حتی سیاست‌های اقتصادی نیز بیشتر از هر نوع مداخله کیفری مؤثر خواهند بود و از این‌رو نمی‌توان توجیهی برای تعیین کیفر در نظر گرفت، زیرا مداخله کیفری بی‌رویه نه تنها به عدم تعادل و بی‌ثباتی اجتماعی

۱. ماده ۷۸ قانون کار اشعار می‌دارد: «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند... کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان _ از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ... را ایجاد نماید». ماده ۱۷۳ قانون کار نیز برای این قسمت علاوه بر رفع تخلف، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهد شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

منجر می‌شود، بلکه ارزش، اهمیت و کارکرد سایر ابزارهای کنترل اجتماعی را نیز نفی می‌کند یا در معرض تردید قرار می‌دهد. اگر مهم‌ترین هدف مداخله کیفری «کنترل» باشد، می‌توان چنین هدفی را با توسل به سایر ابزارهای فرهنگی، اداری، اقتصادی و مدیریتی به‌نحو مناسب‌تر کم‌هزینه‌تر و با مخاطرات کمتری محقق ساخت. چنین ابزارهایی ضمن حفظ «تعادل اجتماعی» برای اصلاح و بهبود شرایط زیست در جامعه نیز می‌توانند به کار روند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹).

امکان کاربرد مجازات در قانون کار: بایسته‌های جرم‌انگاری

هر چند جرم‌انگاری توسط دولت انشاء و اعمال می‌شود، به ضرورت عقلانی بودن نه می‌تواند اهداف بلند انسانی و اخلاقی را نادیده بگیرد و نه ابزارهایی را به کار بندد که در خور اهداف یادشده نباشند (محمدی، ۱۳۹۵: ۲۱۹). بر همین مبنا، علاوه بر آنچه در خصوص اصل حداقل بودن حقوق کیفری گفته شد، اشاره به برخی معیارهای جرم‌انگاری در ذیل اصل مذکور برای فهم اینکه دلایل موجود جهت جرم‌انگاری برخی رفتارها در حقوق کار به اندازه کافی اقناع‌کننده‌اند یا خیر، ضروری می‌نماید. البته باید اذعان داشت که این موضوع که چه دلایل و استدلال‌های عینی برای توجیه تصمیمات منجر به جرم‌انگاری می‌توان برشمرد، یک پرسش کلان فلسفی است (Baker, 2011: 26) و فلاسفه حقوق کیفری پاسخ‌های متنوع و مختلفی به آن داده‌اند. برخی نویسندگان حقوق کیفری برای موجه بودن قوانین کیفری محدودیت‌هایی را برمی‌شمارند که برخی از آنها محدودیت‌های درونی و برخی بیرونی‌اند. از جمله محدودیت‌های درونی حقوق کیفری برای جرم‌انگاری و مجازات دارد می‌توان به این اشاره کرد که مصوبات باید آسیب یا شرارتی جدی را ممنوع کنند و مجازات‌ها باید بجا باشند (هوساک، ۱۳۹۰: ۱۶۹) و از محدودیت‌های بیرونی برای توجیه به‌کارگیری حقوق کیفری می‌توان این موارد را نام برد که اولاً دولت باید در هر هدفی که مصوبه برای دستیابی به آن طراحی می‌شود، از نفعی بنیادین برخوردار باشد و ثانیاً قانون باید مستقیماً برای پیشبرد آن نفع تصویب شود؛ سوم آنکه قانون باید از محدوده لازم برای دستیابی به آن هدف موسع‌تر نباشد (هوساک، ۱۳۹۰: ۲۲۰).

روش پالایش یا تصفیه نیز که توسط شنشک برای توجیه اخلاقی جرم‌انگاری بیان شده، در این خصوص شایان توجه است. بنابر این نظریه، سه صافی مجزا به‌ترتیب و به‌صورت پلکانی در فرایند جرم‌انگاری یک رفتار وجود دارد که تنها در صورت عبور موفقیت‌آمیز از این سه صافی جرم‌انگاری آن رفتار توجیه‌پذیر است. صافی اول عبارت از اصولی است که براساس آن باید نشان داده شود که جرم‌انگاری آن رفتار براساس اصول محدودکننده آزادی مثل اصل ضرر به دیگران، پدرسالاری قانونی، اخلاق‌گرایی قانونی و غیره توجیه می‌شود. صافی پیش‌فرض‌ها صافی دوم است. این امر، به این موضوع اشاره دارد که آیا برای مقابله با این رفتار می‌توان به

راه‌های دیگر کنترل اجتماعی مثل ضمانت‌اجراه‌های غیرکیفری توسط جست یا جرم‌انگاری تنها راه‌حل برای جلوگیری از رفتار است؟ (schonscheck, 1994: 64-68). به بیان دیگر، این صافی، اصلی را که در مبحث قبلی اشاره شد، بیان می‌کند و آن این است که آیا حقوق کیفری آخرین راه‌حل برای رسیدن به نتیجه موردنظر است یا خیر. و صافی کارکردها نیز پیامد و نتیجه جرم‌انگاری در عمل را بیان می‌کند؛ اینکه با در نظر داشتن سود و زیان اجتماعی، باید قانون کیفری پیشنهادی را ارزیابی و سبک و سنگین کرد (حبیب‌زاده و زینالی، ۱۳۸۴: ۵). در دو مورد اخیر باید توجه داشت که در بسیاری از موارد در حقوق کار تقویت سازوکارهای نظارتی و بازبینی در مقررات کیفری ناظر به کار و تقویت حق کارگران در بهره‌مندی از آزادی سندیکایی می‌تواند موجبات کارآمدی بیشتری را فراهم کند (نیازپور، ۱۳۸۸: ۷۸۲). علاوه‌بر آن، شش دلیل برای جرم‌انگاری از سوی برخی نویسندگان حقوق کیفری تجویز شده است که معیارهای خوبی برای درک و کاربرد این موضوع در حقوق کار ارائه می‌دهند. این دلایل به شرح زیرند:

۱. **اصل قابلیت سرزنش یا ارزش کیفری:**^۱ این اصل بیان می‌کند که یک رفتار برای اینکه جرم‌انگاری شود، باید به اندازه کافی سرزنش‌پذیر باشد؛ یعنی مستحق سرزنشی باشد که مجازات آن را بیان می‌کند. میزان سرزنش‌پذیری به ارزش یا منفعت بستگی دارد که فرد با رفتارش به آن آسیب می‌زند (Jareborg, 2005: 528). علاوه‌بر میزان ضرر و زیان حاصل از صدمات ناشی از وقوع جرم، قابلیت سرزنش‌پذیری تابعی از عوامل و عناصر دیگر نیز خواهد بود. به‌طور مثال رفتار ناقض هنجار یک کودک به همان اندازه قابل سرزنش نیست که یک بزرگسال آن را تعدا انجام دهد؛ حتی اگر نتایج حاصل از اقدام آنها یکسان باشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۱). روشن است که قابلیت سرزنش‌پذیری رفتار آنقدر که گاه تصور می‌شود، ضابطه‌مند نیست. بی‌گمان این اصل معیاری کمی به‌دست نمی‌دهد تا بتوان با تکیه بر آن تکلیف جرم‌انگاری را یکسره کرد (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۵). در جرم‌انگاری در حقوق کار به‌نظر می‌رسد این عنصر محقق نیست و جامعه نیز در بسیاری از موارد عملکرد کارفرما را با درک شرایط مستوجب سرزنش نمی‌داند. برای مثال کارفرمایی که به‌دلیل برخی مشکلات اقتصادی کلان قادر به پرداخت دستمزد کارگرانش حتی برای چند ماه متوالی نبوده است، ممکن است نه‌تنها سرزنش‌پذیر دانسته نشود، بلکه از قضا نیازمند همدلی تلقی شود و از این‌رو اعمال مجازات در مورد وی پذیرفتنی نیست.^۲ می‌توان انتظار داشت زمانی که افراد به‌دلیل زیرپا گذاشتن قوانینی که درصد قابل توجهی از شهروندان آنها را غیرمنصفانه می‌پندارند، مجازات می‌شوند، اعتماد عمومی به کلیت نظام عدالت کیفری رو به افول می‌رود (هوساک، ۱۳۹۰: ۲۳).

1. *Blameworthiness or Penal value*

۲. براساس ماده ۱۷۴ قانون کار کارفرما در صورت تخلف از پرداخت مزد تعیین‌شده به کارگر مستوجب مجازات کیفری جزای نقدی به شرح مقرر در ماده محکوم خواهد شد.

۲. اصل نیاز:^۱ اگر دولت به وسیله ابزارهای کمتر مداخله جویانه و کم هزینه تر نتواند به اهداف مقصودش دست یابد، نیاز به تمهیدی خاص مانند جرم انگاری است. به بیان دیگر، جرم انگاری یک رفتار، تنها در فرض نیاز و ضرورت موجه است. بنابراین، در فرضی که حمایت از ارزش‌ها و منافع مورد نظر به طرق دیگر مانند سایر انواع قانونگذاری قابل دستیابی است، جرم انگاری توجیهی ندارد (Jareborg, 2005: 528). استدلال به عنصر نیاز در وجه منفی آن یعنی ترک جرم انگاری به دلیل عدم نیاز به آن بی‌اشکال تر است. در مواردی که به جرم انگاری نیازی نیست، عنصر نیاز، همچون استدلالی راهنما لزوم ترک جرم انگاری را پیشنهاد می‌دهد، اما اقدام به جرم انگاری به دلیل نیاز چندان معیار روشن و تعیین کننده‌ای نیست. با این حال این ابهامات سبب نمی‌شوند که استناد به نیاز همچون مبنایی برای جرم انگاری هیچ‌گونه کارایی نداشته باشد (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۶). اصل نیاز را می‌توان خوانشی دیگر از اصل حداقل بودن حقوق کیفری دانست. تنها زمانی باید به مجازات متوسل شد که ضرورت اقتضا می‌کند و این نیاز و ضرورت با هیچ ابزار دیگری پاسخ داده نمی‌شود. پیشتر این امر در حقوق کار بررسی و ارزیابی شد. نمونه دیگری که در حقوق کار می‌توان به آن اشاره کرد، الزام کارفرما از سوی دولت با هدف حمایت از حق کارگران در بهره‌مندی از رفاه است که می‌تواند مصادیق مختلفی داشته باشد، مانند تأسیس نکردن مکان‌های ورزشی برای کارگران یا فراهم نکردن زمینه‌های تأسیس شرکت‌های تعاونی کارگران؛ پرسش این است که آیا برای حمایت از این حق کارگران طرق حمایتی دیگری وجود نداشته و ضرورتی برای جرم انگاری و کیفرگذاری برای کارفرمایان خاطی وجود دارد؟^۲

۳. اصل اعتدال و میانه‌روی:^۳ این عنصر تنها علیه جرم انگاری استدلال می‌کند و بیان می‌دارد حتی اگر رفتاری سزاوار سرزنش باشد، مجازات آن نباید افراطی و بیش از حد باشد. این اصل دو جنبه دارد: از یک سو بیان می‌کند که با هر گونه عمل مستحق سرزنش نباید به‌طور شدید برخورد کرد؛ به این معنا استدلال اعتدال بیانگر اصل تناسبی است که ناظر به گذشته است و در نظام کیفری محوریت دارد. در این معنا، بیانگر رعایت تناسب میان جرم ارتكابی و مجازات است. از سوی دیگر، اصل اعتدال در ارتباط با هدف و غایتی است که دولت در پی دستیابی به آن است. در این معنا با اصل تناسب معطوف به آینده مواجهیم که بیانگر این مسئله است که باید با توجه به انتظاراتی که از اجرای کیفر می‌رود، نوع متناسب کیفر را برگزید تا هدف یا اهداف مورد نظر را در بیشترین حد ممکن برآورده سازد (Jareborg, 2005: 529). به

1. Need

۲. براساس ماده ۱۵۳ قانون کار ۱۳۶۹ کارفرما ملزم به فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای تأسیس شرکت‌های تعاونی کارگران بوده و ماده ۱۵۴ آنها را ملزم به تأسیس مکان‌های ورزشی مناسب کرده است. ماده ۱۷۳ قانون مذکور برای نقض این مواد ضمانت اجرای کیفری تعیین کرده است.

3. Moderation

دیگر بیان دولت هم باید در دامنه مداخله کیفری خود به عدالت رفتار کند و هم در تعیین ضمانت‌اجراها^۱ (محمدی، ۱۳۹۵: ۱۸۸).

در واقع، اصل تناسب، مجازات شدید را نفی می‌کند، ولی اصل اعتدال که ناظر بر جرم‌انگاری است، یک بار دیگر همچون اصل نیاز قانونگذار را وامی‌دارد که تا مرز امکان در برابر پدیده‌های نابهنجار، بردبار باشد و گزینش شدیدترین‌ها را به آخرین مرحله واگذار کند (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۶). در حقوق کار البته از این معیار می‌توان خوانشی دیگر نیز به دست داد؛ مجازات کارفرما می‌تواند وی را به نوعی در تقابل با کارگر قرار دهد. به عبارت دیگر، گویی کارفرما موجودی یکسر غریبه با کارگر است که اکنون به سبب وی باید مجازاتی را تحمل کند. باید توجه داشت که بروز چنین بیگانه‌انگاری می‌تواند منافع درازمدت کارگر و حتی کلیه کارگران کارگاه را به مخاطره اندازد. ادامه کار در چنین فضایی ممکن است برای کارگر ممکن نباشد، ممکن است کارفرما به هر ابزاری متوسل شود تا کارگر را اخراج کند یا اگر قرارداد وی موقت است، او را دیگر به کار نگیرد و چه بسا فضایی مبتنی بر عدم اعتماد و حتی خشونت را در کارگاه در پی داشته باشد و نمی‌توان مدعی شد که چنین فضایی به سود کارگران خواهد بود. اگرچه شکایت از کارفرما نباید دلیلی برای اخراج کارگر باشد و جزو علل موجهه اخراج در اسناد بین‌المللی نیز نیست (طاهری، ۱۳۹۳: ۴۶۸)، اما نمی‌توان از اثر عملی آن فارغ بود. به بیان دیگر، می‌توان گفت در ذات کیفر کردن خشونتی نهفته است که می‌تواند به اعتماد بین طرفین آسیب وارد کند و این آسیب در درازمدت به سود حقوق کارگران نخواهد بود.

۴. استدلال ناکارآمدی:^۲ این اصل همپوشانی و ارتباط زیادی با اصل نیاز دارد و بدین معناست که اگر جرم‌انگاری نتواند ابزار کارآمدی باشد، موجه نیست. مصادیقی وجود دارند که نشان‌دهنده عنصر ناکارآمدی جرم‌انگاری هستند: گاه رفتاری چنان پنهان است که احتمال کشف جرم بسیار پایین و ناممکن است. جرم‌انگاری ممکن است سبب شود این احتمال کمتر نیز شود. گاه عناصر مادی برخی رفتارها چنان است که هیچ‌گاه قابل اثبات نیستند، یا به‌دشواری قابل اثبات‌اند. گاه جرم‌انگاری به‌وضوح با افکار عمومی تناقض دارد که مورد مخالفت افکار عمومی و گاه تحلیل رفتن احترام نظام عدالت کیفری می‌شود (Jarebog, 2005: 529). استدلال به ناکارآمدی در جرائم متروک هم کاربرد دارد. اگر جرم‌انگاری با اقبال و پذیرش

۱. در این خصوص همان‌طور که اشاره شد، می‌توان به مواد ۷۸، ۱۵۲، ۱۵۳ و ۱۵۴ قانون کار و به تبع آن ماده ۱۷۳ این قانون اشاره کرد که در مقابل تخلف کارفرما از اجرای تکالیفی مانند ایجاد مراکز مربوط به نگهداری کودکان، تهیه وسیله نقلیه برای رفت‌وآمد کارگران، فراهم کردن تسهیلات لازم برای تعاونی کارگران و ایجاد محل مناسب برای ورزش کارگران ضمانت‌اجرای کیفری جزای نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر تعیین کرده است.

2. Inefficiency

عمومی روبه‌رو نشود، این نگرانی وجود دارد که قوانین کیفری احترام و اهمیت خود را در دیدگان شهروندان از دست بدهد (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۷). فقدان احترام به قانون از ویرانگرترین پیامدهای جرم‌انگاری افراطی است (هوساک، ۱۳۹۰: ۲۳). در خصوص این ملاک پیشتر سخن رانده شد. اعمال مجازات علیه کارفرما در بسیاری از موارد با اقبال عمومی مواجه نمی‌شود، زیرا فعل یا ترک فعل کارفرما به هنجارهای اصلی اجتماعی برخورد نکرده است. برای مثال وقتی در جامعه‌ای بسیاری از کارفرماها در تأمین حداقل دستمزد برای کارگران خود نیز با مشکل مواجه‌اند، نمی‌توان از آنها انتظار داشت که برای کارگران خود مسکن یا وسیله ایاب و ذهاب مهیا کنند.^۱ از این رو این نگرانی در مورد حقوق کار بجاست و ممکن است توسل بی‌مورد به حقوق کیفری از اعتبار آن نزد عموم بکاهد.

۵. اصل هزینه‌های کنترل:^۲ دلیل دیگر برای توجیه جرم‌انگاری این است که جرم‌انگاری از سایر ضمانت‌اجراهای جایگزین نیاز به منابع و هزینه‌های بیشتری نداشته باشد (Jareborg, 2005: 530). توجه به هزینه‌های جرم‌انگاری هم به نفع جرم‌انگاری و هم علیه آن است. جایی که رویارویی با یک رفتار از راه‌های دیگری جز جرم‌انگاری سودمندتر باشد، برآورد هزینه جرم‌انگاری، ترک جرم‌انگاری را توصیه می‌کند. برعکس اگر دیگر راه‌ها پرهزینه‌تر از جرم‌انگاری باشند، جرم‌انگاری توصیه می‌شود. هرچند در عمل کمتر اتفاق می‌افتد که هزینه جرم‌انگاری کمتر از دیگر راه‌های رویارویی با رفتار نابهنجار باشد (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۷). توجه به هزینه‌های جرم‌انگاری را نیز می‌توان به اصل حداقل بودن حقوق کیفری و آخرین راه بودن آن گره زد. تنها زمانی موجه است هزینه‌های جرم‌انگاری تقبل شود که منفعت فوت‌شده در سوی دیگر از دید جامعه ارزش این هزینه را داشته باشد. به این ترتیب به نظر می‌رسد تنها تخطی کارفرما از ارزش‌های پایه‌ای و بنیادین حمایت‌شده در حقوق کار است که می‌تواند مداخله کیفری را موجه سازد. برای مثال در مواردی مانند کار اجباری و برده‌داری، واداشتن کودکان به کار، اعمال تبعیض در اشتغال و استخدام توسل به مجازات موجه می‌نماید. تعیین مجازات در چنین مواردی حکایت از آن دارد که کدام موارد زیرمجموعه حقوق کار از شأنی خاص و اعتباری ویژه برخوردارند و تعیین چنین مجازات‌هایی می‌تواند حاوی پیام روشن برای تمام جامعه باشد. با این ملاحظه می‌توان مداخله کیفری در حقوق کار را محدود کرد و تنها در مواردی به جرم‌انگاری مبادرت ورزید که ارزش‌هایی بنیادین به خطر افتاده‌اند.^۳ همچنین زمانی که کارفرما

۱. قانونگذار ایران در ماده ۱۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ فراهم کردن وسیله نقلیه برای ایاب و ذهاب کارگران را الزامی دانسته و ماده ۱۷۳ این قانون نقض این ماده را مستوجب کیفر دانسته است.

2. *Control Costs*

۳. در نظام حقوقی ما بر همین اساس است که اصل ۲۸ قانون اساسی ماده ۶ قانون کار، کار اجباری به هر شکل را ممنوع کرده و متخلف بر طبق ماده ۱۷۲ قانون کار مستحق مجازات کیفری حبس از ۹۱ روز تا یک سال یا

با وجود آگاهی و اخطار به عمد مانع از مداخله دولت در تضمین حقوق کار می‌شود، کاربرد مجازات معقول می‌نماید. در این زمره‌اند کارفرمایانی که از ورود و اقدام بازرسان کار و بهداشت ممانعت به عمل می‌آورند.^۱

۶. اصل منافع بزه‌دیده:^۲ در جرم‌انگاری برخی رفتارها توجه به این نکته اهمیت دارد که اگرچه معمولاً برای بزه‌دیده بسیار مطلوب‌تر است که مورد حمایت واقع شود یا خسارت‌هایش جبران شود، گاه منافع بزه‌دیده ایجاب می‌کند تا برخی رفتارها که علیه او صورت گرفته است، موجب مداخله عمومی نشود (Jareborg, 2005: 530). به طور کلی در جرم‌انگاری یا ترک آن باید به مصالح و منافع کسی که از رفتار نابهنجار زیان می‌بیند، توجه نکرد. این رویکرد اخیراً در نگاه‌های ترمیمی به جرم برجسته‌تر شده است. جرم‌انگاری اغلب بار پیگیری و هزینه‌های آن را از دوش زیان‌دیده برمی‌دارد و آن را بر دوش دولت به نمایندگی از جامعه می‌نهد (نوبهار، ۱۳۹۰: ۹۷). به نظر می‌رسد در حقوق کار این معیار باید مورد توجه ویژه قرار گیرد، زیرا همان‌طور که گفته شد، منافع کارگر و کارفرما بی‌تردید در درازمدت به یکدیگر وابسته است و نمی‌توان تصور کرد تحمیل هزینه‌های مجازات به کارفرما، تأثیری بر وضعیت کارگر نگذارد. باید توجه داشت که مجازات کارفرما امری موردی و محدود است که چه‌بسا اصلاح در پی نداشته باشد. برای مثال کارفرمایی که کارگر را بدون رضایت به اضافه‌کار وادار می‌کند^۳، ممکن است با مجازات در یک مورد خاص تغییر در رویه خود ایجاد کند، اما اگر او نداند که دلیل حمایت از کارگر در قبال ساعات کار اضافه چیست و حتی اضافه‌کار ممکن است بهره‌وری نیروی کار را کاهش دهد، ممکن است هر زمان که بتواند اقدام خلاف خود را تکرار کند. نقش آموزش و آگاهی‌بخشی را که جزو ضروری‌ترین پیش‌شرط‌های تحقق حقوق کارند و در بسیاری موارد بیش از مداخله کیفری دولت را به اهداف موردنظرش در حقوق کار نزدیک می‌کند، در این میان نمی‌توان نادیده انگاشت.

نتیجه‌گیری

حقوق کار حقوق مجموعه‌ای از موازین است که با هدف حمایت از کارگران پدید آمده و اگرچه

جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه خواهد بود.

۱. در این خصوص ماده ۱۰۴ قانون کار اشعار می‌دارد: «کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات‌های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.»

2. *The Victim's Interests*

۳. در این خصوص می‌توان به مواد ۵۹، ۶۰ و ۶۱ قانون کار اشاره کرد که شرایط ارجاع اضافه‌کاری مجاز به کارگران را ذکر می‌کنند و به تبع آن مواد ۱۷۴ و ۱۷۶ این قانون تخطی از این شرایط را مستوجب مجازات کیفری می‌دانند.

در روزهای نخست تنها حمایت‌هایی محدود و اولیه ارائه کرده، اما در گذر زمان کوشیده است ابزارهای بهتر و مؤثرتری را برای به اجرا درآوردن حمایت‌ها جست‌وجو کند. توسل به شدیدترین نوع ضمانت‌اجراها یعنی ضمانت‌اجرای کیفری یکی از این ابزارهاست که در قانون کار ایران نیز فصلی بدان اختصاص یافته است. اگرچه پیش‌بینی چنین مجازات‌هایی را می‌توان بیانگر اهمیت حقوق کار دانست، لیکن پرسش همچنان باقی است که آیا چنین مجازات‌هایی کارایی لازم را دارند و آیا اساساً لازم است حقوق کیفری در حقوق کار مداخله کند و این مداخله توجیه‌پذیر است یا خیر.

آنچه در این مقاله آمد پاسخ این پرسش را به تفکیک در حقوق کار موقوف می‌کند، به این معنا که اگرچه به واسطه امری بودن حقوق کار و نظر به اهمیت آن در حفظ نظم اجتماعی کاربرد کیفر ممکن است توجیه داشته باشد، لیکن اصل حداقل بودن حقوق جزا این مداخله را در هر مورد موجه نمی‌داند. بر این اساس جرم‌زدایی کامل در حقوق کار قابل پذیرش نیست، اما در عمده حالات، مداخله‌ای غیر از کیفر بیشتر به سود کارگر، کارفرما و جامعه خواهد بود. از آنجا که منفعت این سه گروه به یکدیگر وابسته است و اصل سه‌جانبه‌گرایی در حقوق کار نیز بر همین معنا دلالت دارد، نمی‌توان بی‌توجه به مطالبات یکی از گروه‌ها تنها به برخورد کیفری با دیگری حکم داد. از این رو تفکیکی لازم است که این دو دسته از یکدیگر جدا شوند تا به این وسیله بتوان مرزهای مداخله حقوق کیفری در حقوق کار را نیز به دقت تعیین کرد. با همنشینی این بحث در کنار معیارهای جرم‌انگاری لازم است که مداخله حقوق کیفری تنها به مواردی محدود شود که ارزش‌هایی بنیادین مورد تجاوز واقع شده‌اند؛ ارزش‌هایی که تحمیل هزینه مداخله کیفری را توجیه کنند. به عبارتی تنها باید در مواردی در حقوق کار به حقوق کیفری متوسل شد که شیوه‌های اداری، اقتصادی و مدیریتی که ماهیتاً قرابت بیشتری با حقوق کار دارند، مؤثر نیستند یا دست‌کم به‌تنهایی مؤثر نیستند. در بسیاری از موارد تخلف از حقوق کار به دلیل ناآگاهی از قوانین و مقررات از سوی کارگر و کارفرما و یا به دلیل درک نکردن ضرورت این حمایت‌هاست. در چنین مواردی مداخله کیفری هیچ سودی ندارد و با تشدید حالت تقابل به جای تعامل بر امکان نقض مجدد قوانین در آینده می‌افزاید. مداخلات اداری و اقتصادی با بهبود و ارتقای آموزش، نظارت و فرهنگ‌سازی که هر دو از وظایف حاکمیتی دولت هستند، ارتباط مستقیم دارد و به بیان دیگر می‌توان گفت شایسته است بار حمایت از کارگران تنها بر دوش کارفرما نباشد و دولت سهم خود را در این میان ادا کند.

اما چگونه می‌توان مهم‌ترین موارد را در حقوق کار جست؟ چگونه می‌توان بهترین اقدامات را در پاسخ به نقض حقوق کار پیدا کرد و چگونه می‌توان دولت را در فرایندی مشارکتی به نقش‌آفرینی در حقوق کار واداشت؟ به نظر می‌رسد یکی از کارآمدترین ابزارها در این زمینه مشارکت سه‌وجهی کارگران، کارفرمایان و دولت و اتخاذ تصمیماتی با رعایت ملاحظات هر سه

گروه باشد. پیمان‌های جمعی که در قانون کار ایران نیز به رسمیت شناخته شده‌اند و امروزه آنها را می‌توان یکی از وجوه برجسته کار شایسته^۱ به‌شمار آورد، تدبیری ارزنده‌اند. پیمان‌های جمعی کمک می‌کنند با هدایت دولت کارگران و کارفرمایان در مورد بسیاری از موضوعات به توافق برسند و بدون عدول از حمایت‌های قانون کار بر سر موضوعاتی چون ساعات کار و دستمزدها و مکان کار و مرخصی‌ها با هم توافق کنند و اگر مشکلی نیز برای کارگاه به‌وجود آمده باشد، این توافق می‌تواند به‌نحوی مشارکتی به حل آن اقدام کند؛ بی‌آنکه مداخله کیفی به شکلی تحمیلی به میان آید و هزینه‌های گزاف بی‌موردی را تحمیل کند. در مقام جمع‌بندی می‌توان گفت شایسته است دولت به‌جای مداخله کیفی، ضمانت‌اجرای حقوق کار را در خود این شاخه جست‌وجو کند و حقوق کیفی را به‌مثابه استثنایی محدود تنها در مواردی حائز اهمیت بنیادین به‌کار بندد. در حقوق کار ایران قدیمی بودن قانون کار و ابهام و در عین حال تغییرات مکرر در برخی موازین بسیار تأثیرگذار در رابطه کارگر و کارفرما از جمله در خصوص امنیت شغلی و اخراج کارگر خود می‌تواند زمینه‌ساز نقض حقوق کار از سوی کارفرما شود. برقراری توازن فی‌مابین منافع کارگر و امنیت وی از یک‌سو و اختیارات مدیریتی کارفرما در اداره کارگاه و امکان اتخاذ تصمیمات مقتضی در شرایط گوناگون که با اصلاح برخی قوانین و وضع برخی دیگر محقق می‌شود، می‌تواند اقدامی راهگشا به‌منظور تضمین قانون کار و اصول حاکم بر آن باشد و به این ترتیب با رویکردی پیشگیرانه نیاز به وضع مجازات برای نقض قانون کاهش خواهد یافت.

نباید از خاطر برد که محدود کردن مداخله کیفی در حقوق کار به معنی بی‌توجهی به حقوق کار نیست و نباید به کاهش حمایت از کارگران تعبیر شود، زیرا توسل به حقوق کیفی آنگاه که به آن نیازی نیست و معیارهای جرم‌انگاری نیز از آن پشتیبانی نمی‌کند، موجب می‌شود که مجازات‌ها تنها در متن قانون باقی بمانند و در عالم واقع اثری به‌جا نگذارند. فقدان راهکارهای اجرایی مؤثر سبب می‌شود هم حقوق کار تضمین نشده باقی بماند و هم شأن و اعتبار حقوق کیفی به‌عنوان شدیدترین نوع مداخله دولت زیر سؤال می‌رود؛ نتیجه‌ای که در نهایت سودی را متوجه کارگران نمی‌کند. همچنین باید در نظر داشت که چنانچه با در نظر داشتن تمام ملاحظات مداخله کیفی در موردی در حقوق کار لازم آمد کاربرد ابزارهایی مانند آزادی مشروط و تعلیق مجازات نیز باید به فراخور اصول حقوق کار مورد توجه قرار گیرد و کوشید که حتی مجازات‌ها را نیز مبتنی بر اصول بنیادین حقوق کار اعمال کرد.

1. Decent Work

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. برونستین، آرتورو (۱۳۹۳)، *حقوق بین‌المللی و تطبیقی کار*، ترجمه سعیدرضا ابدی و اصلی عباسی، تهران: دراک.
۲. سوپپو، آلن (۱۳۹۰)، *حقوق کار*، ترجمه حسن مرادزاده و زهرالسادات نوابزاده شهربابکی، تهران: شهر دانش.
۳. عراقی، سید عزت‌الله؛ رنجبریان، امیرحسین (۱۳۹۱)، *تحول حقوق بین‌المللی کار*، چ دوم، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۴. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۷)، *حقوق کار*، ج ۱، چ نهم، تهران: سمت.
۵. علیزاده، عبدالرضا (۱۳۸۷)، *مبانی رویکرد اجتماعی به حقوق، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه*.
۶. غلامی، حسین با همکاری رحیم نوبهار، هادی رستمی، مهرانگیز کار، سید بهمن خدادادی و زینب السادات نوابی (۱۳۹۳)، *اصل حداقل بودن حقوق جزا*، تهران: میزان.
۷. محمدی، قاسم (۱۳۹۵)، *قاعده جرم‌انگار*، تهران: شهر دانش.
۸. هوساک، داگلاس (۱۳۹۰)، *جرم‌انگاری افراطی*، ترجمه محمدتقی نور، تهران: مجد.

ب) مقالات

۹. حبیب‌زاده، محمدجعفر؛ زینالی، امیرحمزه (۱۳۸۴)، «درآمدی بر برخی محدودیت‌های عملی جرم‌انگاری»، *نامه مفید*، سال یازدهم، ش ۴۹، ص ۲۶-۲۳.
۱۰. طاهری، آزاده‌السادات (۱۳۹۳)، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران»، *مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۵، ش ۲، ص ۴۸۲-۴۶۱.
۱۱. نوبهار، رحیم (۱۳۹۰)، «اصل کاربرد کمینه حقوق کیفری»، *آموزه‌های حقوق کیفری دانشگاه علوم اسلامی رضوی*، دوره جدید، ش ۱، ص ۱۱۴-۹۱.
۱۲. نیازپور، امیرحسین (۱۳۸۸)، «جرم‌انگاری در قلمرو حقوق کار ایران؛ جلوه‌ای از راهبرد حمایتی پیش روی سیاست جنایی»، *در تازه‌های علوم جنایی*، علی حسین نجفی ابرندآبادی، تهران: میزان، ص ۷۸۹-۷۵۲.
۱۳. هوساک، داگلاس (۱۳۹۳)، «حقوق کیفری به‌مثابه آخرین راه‌حل»، ترجمه مهرانگیز روستایی، *در اصل حداقل بودن حقوق جزا*، گردآوری غلامی و همکاران، تهران: میزان، ص ۱۳۸-۹۳.

A) Books

14. Baker, Deniss j (2011), *The right not to be criminalized: Demarcating criminal law's authority*, Ashgate, England.
15. Schonsheck, Janathan, 1994), *On Criminalization; An Essay in the Philosophy of Criminal Law*, Dordrecht: Kluwer Academic.
16. R. A. Duff, Lindsay L. Farmer, S. E. Marshall and Victor V. Tadros (2010), *The boundaries of criminal law*, London, Oxford University Press.

B) Articles

17. Dubber, Markus Dirk (2004), "A Political Theory of Criminal Law: Autonomy and the Legitimacy of State Punishment", *SSRN Electronic Journal*, Available at: <http://ssrn.com/abstract=529522>.
18. Gerry Rodgers;(2009), Lee Swepston; Eddy Lee and Jasmien van Daele, "The International Labour Organization and the quest for social justice " , *International Labour Organization*.
19. Jareborg, Nils (2005), "Criminalization as Last Resort (Ultima Ratio)" , *Ohio State Journal of Criminal Law*, Vol. 2, Issue 2.