



ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون در عرصه قوانین کیفری کار در نظام حقوقی ایران

محمدحسن پاک سرشت^۱
داریوش بابایی^۲
علی مشهدی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۷/۲۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۱۱/۲۶

چکیده

حاکمیت قانون از ضروری ترین اصول مطرح و مورد قبول قوانین اساسی همه کشورها است که موجب می شود تا همگان در برابر آن، مساوی باشند. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز با تحدید وظایف و اختیارات کارفرما و کارگر، در پی اعمال حقوق طرفین می باشد. در این بین، نهاد اقتصادی در هر کشور بر پایه حقوق این دو بنا شده است؛ هرچند این حقوق تحت تأثیر عواملی، گاهی ناکارآمد می گردد؛ از این رو، عوامل ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون در اجرای قوانین کیفری در حقوق کار ایران، موضوعی است که در این مقاله مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. جرم انگاری حداکثری به بسیاری از حیطه های حقوق کار راه یافته است و به نظر میرسد حقوق کیفری فنی و تکنیکال بیش از حد در این حوزه نفوذ و رسوخ یافته است. این تحقیق با روش توصیفی و تحلیلی صورت گرفته است. پرسش اصلی این است که چرا اجرای قوانین و مقررات کیفری در حقوق کار ایران، نتوانسته به توقف یا کاهش مؤثر تخلفات در این حوزه منجر گردد؟ در پاسخ می توان گفت زمینه های اقتصادی و اجتماعی حمایت از کارگر در ایران در حد استاندارد وجود ندارد و از این رو حقوق کیفری به عنوان شدیدترین ابزار علیه کارفرما بدون کارایی لازم به کار بسته می شود که بایستی ضمانت های اجرایی دیگری از جمله حربه های مدنی و اداری جایگزین موارد مذکور گردد.

^۱ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. pakseresht.mojtaba@yahoo.com
^۲ استادیار گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران. (نویسنده مسئول): dr.d.babaei1356@gmail.com
^۳ دانشیار گروه حقوق بین الملل، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران. mashadiali@yahoo.com

کلید واژه‌ها

حاکمیت قانون، قوانین کیفری، حقوق کار، مجازات، جرم انگاری، کارگر، کارفرما.

مقدمه

از آن جا که قرارداد کار اساس بسیاری از روابط در زندگی اجتماعی و تعاملات اقتصادی روزمره را تشکیل می‌دهد، اصل در کلیه قراردادهای کاری، قانون کار است. در بازار کار امروز، مشاغل مختلفی وجود دارد که به "خوداشتغالی" معروف هستند. اشتغال شخصی مانند صنعتگران، بازرگانان، افراد حرفه‌ای مانند وکلا، پزشکان، رانندگان و کشاورزان و مانند درآمد حاصل از کار آنها مربوط به خودشان است و مشمول مقررات قانون کار نیست و از مزایای قانونی کار بهره نمی‌برند. در مقابل، مشاغلی در محدوده قانون کار وجود دارد که شاغلین آنها از مزایایی از جمله حداقل دستمزد، مستمری، مزایای شغلی، بیمه، پاداش سالیانه، ساعت کار، استفاده از تعطیلات، مرخصی سالیانه، محافظت در برابر اخراج و خطرات ناشی از کار بهره مند می‌شوند.

هرچند برای رعایت حقوق کارگر و کارفرما قوانینی در کشورها وضع شده است، اما عواملی در نقض این حقوق به خصوص برای کارگران پیش می‌آید که قانونگذار را ملزم به استیفای این حقوق می‌نماید و در این جاست که پای حقوق کیفری در قانون به میان می‌آید. حقوق کیفری حامی قهرآمیز ارزش‌ها و دستاوردهای اساسی در زمینه اختراعات و اکتشافات اقتصادی، علمی، صنفی و فنی و رشد علوم انسانی به منظور پیشرفت‌ها و تحول و ظهور ارزش‌های جدید تخصصی از یک طرف و حقوق لازم الاجرای کارگر و کارفرما از جهت دیگر است. با وجود و بروز چنین تحولاتی امروزه در جهان شاهد تولد رشته‌های کیفری در کنار حقوق جزا هستیم که از آنها به عنوان حقوق کیفری خاص یا حقوق کیفری فنی یاد می‌شود. حقوق کیفری کار نیز عنوان دیگری از حقوق کیفری فنی است که با الهام از موازین حقوقی حاکم بر حقوق کار و حقوق کیفری از نیروی کار در هر کشور صیانت می‌نماید. تحت این عنوان تعریف عناوین مجرمانه ای که در رابطه کارگر و کارفرما قابل تصور می‌باشد، راه‌های پیشگیری از این قبیل جرایم، با اعمال پاره‌ای مجازات‌ها و محرومیت‌ها، مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد.

در ایران گرچه رشته مجزایی تحت عنوان حقوق کیفری کار و یا قانون کیفری کار تاکنون به وجود نیامده ولی این بدان معنا نیست که قانونگذار به این بعد از حقوق جزایی در ارتباط با روابط کارگر و کارفرما بی توجه مانده باشد، بلکه تعدادی از مواد قانون کار (که در اصل جزء حقوق و قوانین مدنی است) ماهیت جزایی دارد. بیان مواد جزایی قانون کار که در آن جرم و

مجازات‌های مرتبط با روابط کارگر و کارفرما گفته شده است و تحت پیگرد مجریان قانون قرار می‌گیرد.

در حوزه‌های مختلف حقوق عمومی بیش از هر چیز می‌توان نفوذ این شاخه جدید از حقوق را در حقوق کار دید. در واقع وجود عناوین جزایی در قانون کار ایران این بحث را مطرح می‌کند که به چه دلیل باید بخش خاصی تحت عنوان جرائم و مجازات‌ها در قانون کار گنجانیده شود؛ از سوی دیگر، موضوع مهم این است که این قوانین و توسل به جرم انگاری و حقوق کیفری به عنوان ابزار مبارزه با نابهنجاری در قلمرو حقوق کار تا چه اندازه مؤثر بوده و حاکمیت چنین قوانین تا چه اندازه است؟ هدف از وضع این قوانین تضمین بهتر حقوق طرفین و به خصوص شخص کارگر بوده است که به عنوان طرف ضعیف در قراردادهای کار حضور دارد. آنچه در جامعه امروز ایران می‌گذرد شاهد این مدعا است که قوانین کیفری کار از اثر بخشی و کارآمدی لازم بهره‌مند نیستند و با وجود پیش بینی ضمانت اجرای قوی کیفری، باز هم شاهد نقض این قوانین از سوی کارفرما هستیم. نگارنده با طرح این مسئله در پی پاسخ به این پرسش خواهد بود که دلایل این ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون در جامعه امروز ایران چیست؟

در یک تقسیم‌بندی عمده می‌توان تقنین کیفری در حوزه حقوق کار را به دو بخش عمده تقسیم کرد. در بخش اول تقنین فراگیر با هدف حمایت از حقوق کارگران انجام شده است. در این حیطه هم از حقوق فردی و هم از حقوق اجتماعی کارگران در عمل حمایت به عمل آمده است. از آنجایی که تعیین ضمانت اجراها در عرصه حقوق کار قابلیت تبدیل به جزایی نقدی را دارد یا آنکه رعایت آن از سوی کارفرما به موجب مکانیسم‌های دقیق و اساسی پیش بینی نشده است؛ همچنین، به دلیل آنکه از سوی دولت حمایت‌های قانونی لازم برای کارگران در راستای تحقق حقوقشان وجود ندارد، به ابزاری ناکارآمد تبدیل شده‌اند؛ از این رو می‌توان گفت چنین قوانینی در عمل حکومت نیافته و کارایی و اثربخشی خود را از دست داده‌اند؛ بنابراین، انتخاب جایگزین‌های مناسب دیگر به جای توسل به ابزار صرف کیفری که در عمل ناکارآمدند، می‌تواند با توسعه نظارت بر حقوق کارگر از ابزارهای اداری و مدنی به عنوان ضمانت اجرا استفاده کرد و شاهد حکومت قانون مناسب در این عرصه بود. در واقع علل اصلی ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون را می‌توان به قوانین این حوزه مربوط دانست.

۱. تعاریف اصطلاحات

- ۱-۱. حاکمیت قانون^۱: قاعده‌ای کلی در حقوق عمومی است که به موجب آن تصمیمات حکومتی بر اساس اصول شناخته‌شده حقوقی (اثبات‌گرایی حقوقی) و یا (حقوق طبیعی) گرفته می‌شوند. تصمیم‌گیری و عمل حکومت به شیوه‌ای عقلانی بر مبنای دلایل قانونی را می‌توان جوهره مفهوم حاکمیت قانون دانست. (مرکز مالگیری، ۱۳۸۵، صص ۲۲-۱۹)
- ۱-۲. جرم: هر فعل یا ترک فعلی است که در قانون برای آن مجازات تعیین شده است.
- ۱-۳. مجازات: عبارت از تنبیه کیفری است که بر مرتکب جرم تحمیل می‌شود.
- ۱-۴. حقوق جزا: رشته‌ای است از حقوق که هدف آن پیش‌بینی و مجازات اعمالی است که منافات با نظم اجتماعی دارد. در این رشته جرایم تعریف و مجازات‌های هر یک معین و شرایط مسوولیت کیفری را معین می‌کند.

حقوق کار: علمی است که از روابط و مسائل کارگری بحث می‌کند و راجع به روابط کارگر و کارفرما و حقوق ناشی از قراردادکار می‌باشد (News code: 803385).

۲. تاریخچه حقوق کار

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹م. و پس از پایان جنگ جهانی اول در زمانی که کنفرانس صلح در کاخ ورسای بر پا بود، شکل گرفت. نتیجه این نشست بروز سازمان سه جانبه‌گرایی بود که تنها سازمانی بود که نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران را در یک نقطه سامان می‌داد. قانون^۲ ILO فصل هشتم معاهده صلح ورسای است. در کمتر از دو سال، ۱۶ قانون بین‌المللی کار و ۱۸ توصیه‌نامه تدوین شد.

اولین قانون کار ایران در ۱۳۲۵ توسط مجلس شورای ملی تصویب شد. تصویب این قانون در نتیجه مبارزات پیگیر ۳ اتحادیه کارگری در ایران بود که «شورای متحده مرکزی اتحادیه‌های کارگران و زحمتکشان ایران» را تأسیس کرده بودند. دولت لایحه قانون کار را در سال ۱۳۲۳ تصویب و به مجلس فرستاد، اما مجلس دو سال بعد حاضر به بررسی آن شد. شرکت نفت انگلیس حاضر به پذیرش این قانون نشد و در پی آن با اعتصاب کارگران در بخش‌های مختلف صنعت نفت و درگیریهای گسترده‌ای میان کارگران و پلیس روی داد. (بی

¹ Rul of Law

² International Labour Organization

بی سی فارسی، مارس ۲۰۰۹) در سال ۱۳۳۷ دولت منوچهر اقبال با مشاوره سازمان بین‌المللی کار، قانون کار جدید را تصویب و به مجلس فرستاد. این قانون در ۲۶ اسفند ۱۳۳۷ تصویب و جایگزین قانون قبلی که با تلاش اتحادیه‌های کارگری تصویب شده بود، کرد. این قانون در ۲۰۳ ماده و ۲۱ تبصره در سال ۱۳۶۸ از سوی مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و پس از رفع اختلافات قانونی، در نهایت در سال ۱۳۶۹ با اصلاح و متمیم مواد دیگر، به تصویب نهایی رسید.

۳. ماهیت حقوق کار

منظور از حقوق کار، قواعد و مقرراتی است که روابط کارگر و کارفرما را تنظیم کند. اگر حقوق کار را به لحاظ ماهیت و نوع رابطه از دیگر شعب حقوق مجزا بدانیم اغراق نکرده‌ایم. برای شناخت طبیعت متفاوت این شاخه از علم حقوق نیاز به تعریفی مختصر که خصوصیات کلی حقوق کار در آن منعکس شده باشد، ضروری است. به طور خلاصه می‌توان گفت: حقوق کار مجموعه قواعد و مقررات آمرانه^۱ (کاتوزیان، ۱۳۹۴: ۱۵۸ و ۱۵۹)، حمایتی^۲ (عراقی، ۱۳۸۴: ۱۸ و ۱۹) و مبتنی بر تبعیت حاکم بر روابط بین کارگر و کارفرما است؛ بنابر این، تعریف حقوق کار متصف به سه وصف امری، حمایتی و مبتنی بر تبعیت می‌باشد. وجه اول یعنی حمایتی بودن آن عموماً ناظر به حقوق قشر ضعیف‌تر یعنی کارگر در مقابل کارفرمایی است که عموماً در وضعیت اقتصادی مناسب‌تری قرار دارد. اما خصوصیت آمرانه قوانین کار باعث می‌شود که هر گونه توافق کمتر یا بیشتر از میزان مقرر و معین در قانون کار (مثل مجبور کردن کارگر به انجام کار بیشتر از ساعات مقرر در قانون کار یا پرداخت مزد کمتر از آنچه قانون پیش‌بینی کرده) که

^۱ قوانین امری که متن آن امر متصف به وصف آمرانه بوده به قوانینی گفته می‌شود که مقنن در آن یک راه حل پیشنهاد می‌کند و طرفین نمی‌توانند بر خلاف راه حل پیشنهادی قانونگذار با یکدیگر توافق کنند به این معنا که اثر توافق بر خلاف امر و دستور قانونگذار بطلان می‌باشد، در اینجا جهات و مبانی قانونی به قدری نزد قانونگذار مهم است که به اشخاص اجازه توافق بر خلاف آن را نمی‌دهد، اما همیشه منظور قانونگذار وضع قواعد تخلف ناپذیر نیست به این معنی که در قوانین تکمیلی طرفین می‌توانند به شیوه‌ای دیگر به غیر از آنچه قانونگذار پیش‌بینی کرده با یکدیگر توافق کنند. مبنای تقسیم قانون به امری و تکمیلی به درجه ناشی از اجبار قانون باز می‌گردد، نه اینکه اشخاص در اجرای قوانین دسته دوم آزاد باشند.

^۲ نابرابری میان دو طرف در بطن رابطه کار جای دارد که همین امر سبب شده قوانین کار با کاستن از نابرابری در جهت افزایش حمایت از کارگر حرکت نمایند، چرا که در رابطه مذکور همیشه به طور معمول کارفرما قدرت اقتصادی قوی‌تری نسبت به کارگر دارد و این مسئله وی را نیازمند حمایت می‌سازد. تعیین حداقل میزان دستمزد، حداکثر میزان ساعات کار و سایر حمایت‌های قانونی مندرج در قانون کار که مزایا و امتیازات کمتر از آن را نمی‌توان برای کارگر به کار برد، اما حمایت‌های بیشتر و به نفع کارگر در قانون کار صحیح و نافذ دانسته‌اند همه و همه بر جنبه‌های حمایتی قانون کار تاکید دارند.

فلسفه وجودی حقوق کار را مخدوش سازد، حتی با رضایت دو طرف باطل و بدون اثر تلقی شود.

حقوقی همچون:

- منع کار اجباری (خواه به صورت انفرادی و خواه به صورت جمعی) از طرق گوناگون همچون: اجبار، تهدید و اعمال فشارهای گوناگون است. در بند ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی آمده است: "رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری." و در ماده ۶ "اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوقی دیگران نیست برگزیند." ماده ۱۷۲ قانون کار "به کارگیری اجباری افراد در شغلی معین را جرم قلمداد کرده و مجازات آن را مشخص نموده است."
- عدم اجبار اشخاص به عضویت یا شرکت در تشکل کارگری یا کارفرمایی: ماده ۱۷۸ قانون کار: "هرکس، شخص یا اشخاص را به 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... محکوم خواهد شد."
- بیمه نکردن کارگر: یکی 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.
- تخلف از مواردی در ماده ۱۴۹ (لزوم تأمین مسکن و خانه‌های 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 می‌شود (ماده ۱۷۳ قانون کار).

- 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^۱ پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهند و این فرصت، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود.
- وادار کردن به انجام کارهای سخت و زیان آور: 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.
- 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.
- 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.
- 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. ... اما ایجاد رابطه حقوقی بر اساس قانون کار، دارای ممنوعیت قانونی و مستوجب مسؤولیت حقوقی و کیفری خواهد بود (ماده ۱۷۶ قانون کار).
- استخدام کارگران در مشاغلی که ماهیتاً برای نوجوانان مضر است: پاره‌ای مشاغل، ماهیتاً به گونه‌ای 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.

^۱ مبنای زمانی مقرر در قانون، بر اساس حکم قرآن که تصریح فرموده است: «و الوالداتُ یرضعن اولادهنّ حولین کاملین...» (بقره/۲۳۳).

- 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 شفافی برخوردار خواهد بود.

و نهایتاً آنچه معلوم است اینکه، در این رابطه کارگر ملتزم به تبعیت از کارفرما بوده، اما در چارچوب مشخص قانون، چرا که در غیر این صورت برای تحقق اهداف حقوق کار به بیراهه رفته‌ایم. فرض بر وجود تبعیت محض کارگر از کارفرما بدون تعهد به حد و مرز معلوم قانونی باعث می‌شود که اوصاف آمرانه و حمایتی حقوق کار نیز با چالش مواجه شوند و اساساً رابطه‌ای مبتنی بر الزامات و محدودیت‌های حقوق خصوصی که نمی‌تواند محدود به هیچ قید و شرطی مگر آنچه طرفین توافق می‌کنند و اصولاً با تزییع حقوق کارگر همراه است بین طرفین باشد؛ بنابراین، وجود این اوصاف در کنار یکدیگر سبب ساختار متفاوت قواعد و مقررات حقوق کار با دیگر شعب حقوق می‌گردد، و باطبع ضمانت اجرای تخطی از این قواعد را دارای ماهیتی متفاوت می‌کند. استفاده از حربه حقوق کیفری و به عبارتی جرم انگاری به جهت حمایت از ارزشهای عام نهفته در این شاخه از علم حقوق امروزه در بسیاری از مقررات داخلی و عهدنامه‌های بین‌المللی وجود دارد و به غیر از توصیه‌ها و اسناد راهبردی حتی در پاره‌ای از موارد دولت‌ها مکلف به جرم انگاری اعمال مغایر با حفظ مصلحت کارگر شده‌اند.

۴. ارتباط حقوق کار و حقوق کیفری

حقوق کیفری و حقوق کار هر دو از مفاهیم رشته‌ای‌اند و البته فهم آنها نیازمند یک نگاه چند رشته‌ای است و در مواردی نیازمند یک نگاه فرارشته‌ای است که در همه حوزه‌های مختلف علوم مورد بحث قرار گرفته و در همه قلمروهای اساسی میدان عمل پیدا کرده است. از این رو بسیاری از حوزه‌های زندگی آدمی با این مفهوم سروکار دارند. (کوبین، ۲۰۱۸: ۳۵)

محیط اجتماعی که انسان برای زندگی و از همه مهمتر برای کار خود برگزیده است خواه یک گروه کوچک باشد و خواه یک جامعه بزرگ، مسائل و چالش‌های فراوانی را به خود دیده است که محیط جامعه و شخصیت فرد هر دو بر این فرآیند تأثیر گذار بوده‌اند. اجزاء جامعه انسانی مخصوصاً کوچک‌ترین آنها که فرد انسانی است در محیط کار نیز ثبات و آرامش دائم ندارند بلکه همواره تغییر می‌پذیرند، اما گروه انسانی در محیط کار برای آنکه پیوسته بتواند

سازمان خود را حفظ نماید و به زندگی خود ادامه دهد ناگزیر است که پیوسته افراد جدید را با خود همساز گرداند (آگبرن، نیم‌کوفت، ۱۳۸۸: ۱۵۳). تخطی از باید و نبایدهای مقرر شده توسط دولت که گاهی تحت عنوان «بزه» یا «جرم» به شکل رسمی مطرح می‌شود و موقعی از دیدگاه جامعه شناسان عنوان «انحراف» به خود می‌گیرد واقعیتی غیر قابل انکار را در اجتماع مطرح می‌سازد. این جاست که جامعه شناسی و حقوق کیفری به صورت بین رشته‌ای با هم مرزهای در هم تنیده شده و متقاطعی پیدا می‌کنند (هیوود، ۱۳۸۷: ۳۴).

رخداد جرم در هر جامعه امری مفروض و محتوم است اما از طرف دیگر، وظیفه اتخاذ سیاست و خط مشی برای مقابله با این پدیده طبیعی و به هنجار در سطح کلان با دولتی است که ابزار اقتدار را در دست دارد اولین سؤال آن است که برای مبارزه با جرائم چه راهکارهایی وجود دارد و دولت امروزه از کدام ابزار یا شیوه‌ها استفاده می‌برد و دیگر آنکه آیا قید بندهایی بر این قدرت وجود دارد یا دولت افسار گسیخته بر سمنند قدرت خویش ترکتازی می‌کند و مخاطراتی که ممکن است برای پیشگیری از وقوع جرائم گریبانگیر شهروندان گردد کدامند؟

تا پیش از تولد دانش جرم شناسی، کیفر و مجازات تنها ابزار مبارزه با جرم تلقی می‌شد و پاسخ به پدیده مجرمانه در کشورهای غربی اصولاً دارای جنبه واکنشی بوده است. با گسترش نرخ و میزان جرائم برخی از اندیشمندان سرعت، حتمیت و قطعیت را در اجرای کیفر برای کارایی بیشتر نظام عدالت کیفری پیشنهاد کردند، بدین ترتیب که عموماً در هنگام ارتکاب بزه، بزهکار دستگیر و به حبس و جریمه نقدی او اقدام کنیم، این در حالی است که امروزه به دلایل گوناگون اثبات شده که رویکرد واکنش گرا به جرم فواید اندکی را در پیش داشته است. نقطه عطف رسیدن به چنین دیدگاهی به گسترش «مکتب تحقیقی» در سالهای پایانی قرن نوزدهم یعنی ظهور دانش جرم شناسی باز می‌گردد. در این زمان «جرم مداری» در نظام کیفری جای خود را به «مجرم مداری» داد به گونه‌ای که بسیاری این واقعیت را دریافتند که محدودیت‌های اعمال عدالت کیفری سنتی حکایت از آن دارد که رویکردی فراواکنشی یعنی توسل به ابزارهای پیشگیرانه باید جایگزین متدهای دیرین گردد. بنابراین چنین رویکردهایی که توسل به ابزارهای مجرمانه را کمتر پیشنهاد می‌دهند رواج بیشتری یافته است. در عرصه حقوق کار نیز شاهد جرم زدایی و استفاده از کیفر به شکل کمتر و به عنوان آخرین راه حل هستیم.

جوامع انسانی همواره با کشمکش حقوق افراد با یکدیگر روبرو بوده است؛ زیرا انسان موجودی زیاده خواه است که برای رسیدن به آرزوهای خود، ابائی از تعرض به حقوق دیگران ندارد، اما این تعرض، نوعی ضد ارزش است و ارزش‌های اجتماعی اقتضاء می‌کند که انسان‌ها از

حق حیات، آزادی، مالکیت، سلامت جسمانی و... بهره مند شوند و جامعه از این حقوق دفاع می‌کند. اگر کسی متعرض این ارزش‌ها شود با واکنش جامعه که همان مجازات است مواجه خواهد شد (حبیبی، ۱۳۸۶: ۱۲). بنابراین یکی از اهداف حقوق جزا و قانون مجازات، حمایت از ارزش‌های اجتماعی است و بر همین اساس است که نوع مجازات در جوامع مختلف و برای جرائم مختلف، با یکدیگر تفاوت دارد. مثلاً مجازات جرم سرقت یا تخریب یا اتلاف اموال دیگران باید جزای نقدی و نظایر آن باشد اما مجازات قتل یا ضرب و جرح عمدی دیگران، مجازات‌های بدنی است. مجازات‌ها سبب می‌شوند که مردم خود با ارزش‌های اجتماعی خود را تطبیق داده و قانون جزا در زمینه حمایت از حقوق افراد که در قوانین مختلف پیش بینی شده است به پلیس دیگر قوانین تشبیه شده است (زراعت، ۱۳۹۲: ۳۴).

از طرف دیگر، باید دانست که حمایت از ارزش‌های اساسی انسانی در بخشی خاص یعنی در روابط کار و بین کارگر و کارفرما هدفی که بر عهده حقوق نهاده شده است. در این راستا، حقوق و حقوق دانان از ضمانت اجرای گوناگونی در حمایت از ارزش‌های انسانی و اجتماعی بهره می‌گیرند و در واقع گاهی آن ارزش نقض شده به اندازه‌ای قوی و مورد حمایت جامعه است که راهی جز توسل به ابزارهای کیفری و جرم‌انگاری وجود ندارد (موهر، ۲۰۱۷: ۳۴). البته باید دانست که حمایت حقوق کیفری از ارزش‌ها باید گزینشی باشد و در هنگام جرم‌انگاری نمی‌توان از عناوین کلی سخن گفت. این اصل که مبین موردی بودن جرم‌انگاری است اقتضا دارد تا حکم هر مورد به صورت جداگانه بررسی شود (نوبهار، ۱۳۸۷: ۲۷۴). گزینشی بودن جرم‌انگاری بدین معنی است که قانونگذار برخی از اعمال و رفتارها را در حوزه حقوق کیفری قرار می‌دهد، نه همه را و بخشی به حوزه حقوق مدنی و اداری و تصمیم‌گیری در پاره‌ای از مسائل به خود مردم و بطن جامعه سپرده می‌شود (مجیدی، ۱۳۸۶: ۳۶).

۵. ضمانت اجرای کیفری و کارآمدی در نظام حقوق کار

از آنجا که حقوق کار را برخی هنوز به صورت بین رشته با شاخه‌های مختلفی از حقوق مرتبط می‌دانند ممکن است این تصور پیش آید که از انواع ضمانت اجراها در حقوق کار می‌توان بسته به مورد استفاده کرد. برخی از ضمانت اجراها در حقوق کار از ماهیت کیفری تبعیت می‌کنند که برای تضمین اجرای مقررات حقوق کار استفاده شده است. باید دید "دلایل و علل استفاده از ضمانت اجرای کیفری در حقوق کار چیست." برخی از ارزش‌ها در حقوق کار ماهیتی ویژه و متفاوت دارند و این ماهیت مستقل و متمایز، دلیل تمایز استفاده از ضمانت اجرای کیفری در

این بخش از حقوق کار است. در واقع، از یک جهت می‌توان ارزش‌ها را به دو دسته فرادست و فرودست تقسیم بندی کرد. ارزش‌های فرادست، ارزش‌هایی است که با حقوق بنیادین آدمی مرزهای مشترکی دارند. (ایروانیان، ۱۳۸۸: ۱۳۴) مقرراتی که در حقوق کار ایران مشمول ضمانت اجرای کیفری شده نظیر مقررات مربوط به مزد، بیمه، حقوق رفاهی و تأمین اجتماعی کارگران و... همه و همه در شمار حقوق بنیادین قرار دارند و لزوم حمایت از آنها از طریق ابزارهای کیفری به نظر قانونگذار ممکن بوده است (خدابخشی، ۱۳۹۲: ۱۴۵).

بحث مهم کارآمدی نیز از این رو اهمیت دارد که با جنبه‌های عینی و عملی موفقیت یک نظام حقوقی در تحقق اهداف و برنامه‌هایش رابطه دارد. کارآمدی مفهومی «سازهای» و «انتزاعی» است و در حوزه‌های متعددی قابل بررسی است که عرصه «حقوق کار»، یکی از مهم‌ترین محل مناسب برای این مفهوم است. کارآمدی تعاریف متعدد دارد، اما در مجموع به نظر می‌رسد تعریف قرین به صحت این است که: کارآمدی یعنی "موفقیت در تحقق اهداف با توجه به امکانات و موانع". از این رو کارآمدی هر پدیده بر اساس سه شاخصه اهداف، امکانات و موانع آن پدیده مشخص می‌گردد. هر قدر پدیده‌ای با توجه به سه شاخصه مذکور در تحقق اهدافش موفق باشد به همان مقدار کارآمد است (مرتضوی، ۱۳۹۱: ۱۰).

چنین تعریفی از کارآمدی، تعریفی پراگماتیستی نیست، زیرا در تعاریف پراگماتیستی صرفاً سود و فایده عملی فارغ از هرگونه جهت‌گیری ارزشی، معیار است. حال آن که بر اساس این تعریف، مؤلفه‌های ارزشی و کیفی از بالاترین مقدار اهمیت برخوردارند. بر اساس تعریف ارائه شده، هر چند میان اهداف اصلی، ذاتی، نهایی، کمی و کیفی تفاوت است، اما در سنجش کارآمدی، هر یک از این اهداف، ارزش و سهم خاص خود را دارا می‌باشند، افزون بر این، نظام ارزشی که تعیین کننده اهداف است اجازه نمی‌دهد از هر وسیله‌ای برای دستیابی به هدف استفاده شود؛ همچنین، در نظریه توفیق به تأثیر امکانات و موانع در راه رسیدن به اهداف توجهی نشده است (شنشک، ۲۰۱۴: ۱۳۴).

بنا به تعریف اقتصادی، کارآمدی کیفیتی است که کالا یا کاری را برای افراد، خواستنی می‌کند. البته باید توجه کرد که کارآمدی در کل مقوله‌ای بسیار ذهنی است؛ زیرا ساختمان فیزیکی و روانی هر فرد از فرد دیگر متفاوت است (فرگوسن، ۱۳۹۸: ۱۹). به بیان دیگر، انسان در جهت ارضاء نیازهایش، از کالاها و یا خدمات استفاده می‌کند و این استفاده به او لذت و احساس خشنودی می‌دهد که کارآمدی نامیده می‌شود. کار نیز به مثابه امری که انسان قسمتی

از زمان خود را به آن اختصاص می‌دهد برای انسان حائز مطلوبیتی است که برای فهم آن در حوزه رفتار فردی لازم است از داده‌های دانش روانشناسی نیز بهره برد. اصولاً زندگی انسان بر پایه کار و فعالیت بنا شده است به این صورت که زندگی انسان نیز با کار شروع و همچنین بدین شکل خاتمه پیدا می‌کند. اگر کار مطابق با ذوق و توان فرد باشد آسیب زا یا خطرناک نخواهد بود. اما کار از آنجا که یک فعالیت اجباری است اگر ایجاب کند که فرد با ویژگی‌های ماشین سازگار شود، عملکردش جنبه تکراری داشته باشد و تلاش‌های خود را دائماً با تلاش‌های دیگران و پیشرفت کار هماهنگ کند، منبع استرس و ناسازگاری خواهد شد و مطلوب و کارآمد نخواهد بود (هکی، ۱۳۹۲: ۱۹). به نظر می‌رسد قوانین کیفری در عرصه حقوق کار، کارآمدی و اثربخشی خود را از دست داده اند و نیاز به تصویب قوانین جرم زا در این عرصه هستیم.

۶. چستی کارآمد بودن اعمال قوانین کیفری در حقوق کار و مؤلفه‌های آن

کارآمد بودن قوانین کیفری در عرصه حقوق کار بدین معناست که وقتی از ابزارهای کیفری در عرصه حقوق کار استفاده می‌کنیم، باید مؤلفه‌هایی را پیش از آن برای اعمال مناسب و با کیفیت قوانین کار در نظر داشته باشیم؛ در غیر این صورت، به نظر می‌رسد حقوق کار به ابزاری بی فایده و ناکارآمد تبدیل خواهد شد. کارآمدی اعمال حقوق کیفری در حقوق کار را می‌توان به این معنی دانست که استفاده از ابزارهای حقوق کیفری در حقوق کار برآیند مناسبی داشته باشد. این البته با رویکرد پیامد گرایی یا نتیجه‌گرایی همخوانی داشته و توجه خود را بر این رویکرد از فلسفه حقوق قرار داده است (ایرونیان، ۱۳۹۲: ۱۵۲). اما برای شفافیت بهتر مباحث باید مؤلفه‌ها یا شاخصه‌هایی را برای اعمال مطلوب قواعد حقوق کیفری در حقوق کار بر شمرد. به نظر می‌رسد اولین و مهم‌ترین مؤلفه، استفاده حداقلی از ابزارهای حقوق کیفری در حقوق کار باشد. به دلیل آنکه حقوق کیفری مهمترین و شدیدترین ابزاری است که می‌توان آن را علیه حقوق مردم به کار گرفت، باید به استفاد حداقلی از آن اکتفاء شود. پس در جایی که می‌توان از ابزارهای دیگر مدنی یا اداری یا سیاسی حتی استفاده کرد نباید به حقوق کیفری توسل جست (موهر، ۲۰۰۵: ۷۸۵).

مؤلفه دیگر آن است که با رویکرد هزینه فایده به موضوع نگاه کنیم. در این تحلیل باید گفت که استفاده از ابزارهای کیفری در حقوق کار چه آثار و نتایجی به بار خواهد آورد، و آیا این آثار و نتایج مطلوب خواهند بود یا خیر؟ به نظر می‌رسد این مؤلفه با موضوع پیشین نیز در

ارتباط باشد. در این رویکرد نمی‌توان از نقش آمار و ارقام غافل ماند. پس می‌توان در یک تحلیل میدانی یا پیمایشی این حقیقت را دریافت که چه مؤلفه‌هایی از اعمال قوانین کیفری در حقوق کار اثربخشی و مطلوبیت خود را داشته است.

بحث دیگر آن است که باید بین زمینه‌های اجتماعی اعمال قانون کیفری در حقوق کار و زمینه اجرایی آن تناسب و هماهنگی وجود داشته باشد تا بتوان گفت اعمال قانون کار در حقوق کیفری از مطلوبیت و کارآمدی برخوردار بوده است. در این راستا باید گفت که زمینه‌هایی از ممنوعیت کیفری در حقوق کار ایران در نظر گرفته شده که با وجود آنکه باید زمینه عمومی اعمال آن به عنوان حق‌هایی بنیادین و بشری برای همه وجود داشته باشد، اما در حد حقوق کار تنزل داده شده و امکان اعمال آن در این عرصه هم وجود ندارد. برای مثال می‌توان به امکانات رفاهی و درمانی در حد آرمانی اشاره کرد که در قانون در نظر گرفته شده، ولی امکان اجرای عملی آن در جامعه امروز ایران نیست.

۷. آثار اعمال کارآمد بودن بر قوانین کیفری و نظم جامعه

آثار اعمال کارآمد بودن بر قوانین کیفری و نظم جامعه را می‌توان در حوزه‌های مختلف مورد تحلیل قرار داد. کارآمدی قوانین از حیث سیاسی در درجه اول برای دولتهای امروزی مسئله‌ای مهم تلقی می‌شود. در واقع کار امروزه مسئله‌ای محلی برای دولتها نیست و به مسئله‌ای جهانی و بین‌المللی تبدیل شده است (هوساک، ۲۰۰۲: ۲۰). پس، این موضوع می‌تواند از حیث دفاع از عملکرد دولت نیز مهم محسوب شود. از سوی دیگر نمی‌توان به همین بعد موضوع از دید حقوق کیفری نیز غافل ماند. عدم توسل به ابزارهای کیفری یا توسل بدان در هر حوزه مردمی و اجتماعی نیز امروزه دولتها را زیر ذربین ابزارهای حقوق بشری قرار داده است.

در حیطه قانون کیفری نیز جرم‌انگاری فنی خود مسائل جدیدی را مطرح کرده است. قانون کیفری نیز باید از کارایی و اثر بخشی لازم برخوردار باشد. کارایی و اثر بخشی مؤلفه‌هایی دارد که قانون کیفری کار در ایران از آن برخوردار نیست. ضمانت‌های اجرایی در نظر گرفته شده با وجود آنکه قانون در عمل زمینه اجرایی قوی ندارد یا آنکه در این حوزه راه‌های دور زدن قانون در موارد زیادی وجود دارد، قانون کیفری کار را نامطلوب و بی اثر ساخته است. در این حوزه باید دانست که انتظارات عمومی جامعه نیز این موضوع و این حد از جرم شناختن اعمال را در حوزه حقوق کار به سخره گرفته و برای مردم عادی باورناپذیر است (ایرونیان، ۱۳۹۲: ۲۸۳). برای مثال، وقتی کارفرمایان به راحتی راه‌های دور زدن قانون را - که برخی از آنها به

دلیل ابهام و اجمال قانون و زمینه‌های نادرست نگارش آن وجود دارد- یاد گرفته‌اند، چگونه می‌توان اثر این ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون را بر نظم جامعه خنثی کرد؛ از سوی دیگر، ضمانت‌های اجرایی که به صورت کیفری و در برخی موارد به صورت ترمیمی است از لحاظ اقتصادی زمینه پیگیری و دنبال کردن را برای کارگر ندارد و به صلاح و صرفه وی نیست. پس می‌توان گفت به دلیل مصادیقی -که بعداً به صورت تحلیلی مورد بررسی قرار خواهد گرفت- اعمال قانون در این حوزه به صورت کاملاً ناکارآمد درآمده است.

۸. عوامل ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون قوانین کیفری در حقوق کار

۸-۱. عوامل اجتماعی

تأثیر پذیری حقوق کار از عوامل اجتماعی به ارتباط این دو علم یعنی حقوق و جامعه‌شناسی به هم مربوط است. نظریه‌های اجتماعی در عصر حاضر تأثیر به‌سزایی بر نظریه تعهد در حقوق کار گذاشته‌اند. به موجب برداشت‌های اجتماعی، قرارداد در حیطه حقوق کار نمی‌تواند صرفاً توافق اراده افراد باشد که به نیروی الزام آور تجهیز شده است، بلکه هر یک از عناصر آن می‌تواند گستره متفاوتی داشته باشد (آلان، ۱۹۹۲: ۴۵). در حالی که دکترین‌های سنتی، اراده را مبنای الزام آور قرارداد می‌دانند و قرارداد را به عنوان یک واقعیت روان شناختی تلقی می‌کنند. برداشت‌های اجتماعی در حقوق کار معتقد است که مبنای قرارداد در حقوق کار در یک واقعیت اجتماعی یعنی ابراز اراده خارجی قرار دارد. برای مثال، می‌توان از ظهور سوسیالیسم و لیبرالیسم و تاثیراتی که این مکاتب بر حقوق کار داشته‌اند سخن گفت. هدف سوسیالیسم مالکیت یا نظارت جامعه بر وسایل تولید یعنی سرمایه، زمین، اموال و جز آن‌ها و به طور کلی اداره آن به سود همگان است (آشوری، ۱۳۹۰: ۲۰۴). لیبرالیسم نیز به طور موسع به هر رویکردی در حکومت و سیاست اجتماعی اشاره می‌کند که بر حقوق فردی تکیه دارند (راسخ، ۱۳۸۹: ۳۰۵).

در نظرگاه برخی مکاتب، حقوق چیزی جز عرف توده‌های مردم نیست که در اراده قانونگذار منعکس شده است. نیروی الزام‌کننده حقوق وابسته به قدرت دولت نیست، بلکه ناشی از احترامی است که قواعد آن در جامعه پیدا کرده است (حیاتی، ۱۳۸۷: ۲۱ و ۲۲). برخی قواعد حقوقی پس از وضع، به دلیل آنکه پاسخ‌گوی نیازهای روز جامعه نیستند، خصلت اجرایی خود را از دست می‌دهند. تبلور این استنتاج در اذهان عمومی که این قواعد از ابتدا از مدار حقوق خارج بوده‌اند یا پس از مدتی خارج از زندگی اجتماعی شده‌اند در حیطه جرم‌انگاری در حقوق

کار قابل‌بحث است (گراهام، ۲۰۱۸: ۲۳)؛ بنابراین، می‌توان گفت هر شکلی از رفتار تحت‌تأثیر مجموعه‌ای از عوامل اجتماعی است. تفسیر رفتارهای افراد نیز در حوزه حقوق کار بر حسب نیروهای اجتماعی یا فرهنگی است و چون از طبقات و نیروهای اجتماعی نشئت می‌گیرد، بر گروه‌های وسیعی از افراد نیز تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین در این نگرش، رفتارهای افراد ماهیت اجتماعی و فرا فردی دارد و متغیرهای موجود در تعریف رفتارهای افراد در حیطه حقوق کار نیز با مفهوم جامعه و ساختارها و نهادهای فراگیر اجتماعی مرتبط می‌شوند (سلیمی، ۱۳۹۷: ۵۹ و ۶۰). در این مجال کارآمدی و اثر بخشی بدون شک ارتباط مستقیمی با رضایت کارگران از جرم انگاری‌های انجام شده در قانون کار و به واقع ضمانت‌های اجرایی است که دستگاه عدالت کیفری که بانی اجرای قانون است در دست دارد.

در خصوص عوامل اجتماعی می‌توان به ارتباط بین هزینه‌های اجتماعی و قواعد کیفری حقوق کار نیز سخن گفت. مراد از هزینه‌های اجتماعی زیان‌هایی است که روابط متعارف شهروندان را دچار تغییر می‌سازد و بی‌هنجاری را در فضای عمومی جامعه دامن می‌زند و بستری مناسب برای گسترش فساد و ناهنجاری اجتماعی فراهم می‌کند. از این رو، جرم انگاری برخی از اعمال و خدمات، آن‌ها را از تحت نظارت و کنترل حکومت خارج خواهد ساخت و سبب رواج آن به صورت پنهانی و زیرزمینی خواهد شد. این امر افزون بر آنکه تظاهر و ریاکاری را در بین مردم افزایش می‌دهد، موجب ضررهای جبران‌ناپذیری به بهداشت و سلامت مردم نیز خواهد شد. اجرای مشاغل پنهانی در جامعه ایران و استفاده از نیروی کار زنان و کودکان به صورت پنهانی از این قبیل موارد می‌باشند.

۸-۲. عوامل فرهنگی و اخلاقی

بسیاری از نظریه‌ها در علم حقوق ریشه در فرهنگ و آداب و رسوم یک جامعه دارند. در واقع وقتی سخن از تأثیر عرف، اخلاق، الگوهای رفتاری و... بر حقوق به میان می‌آید، منظور اثر عوامل فرهنگی است. این امور از دیرباز به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر حقوق اثر داشته‌اند. تعهدات طبیعی، یعنی تعهداتی که رابطه استوار با قواعد اخلاق دارند و قانون آن‌ها را مورد پذیرش قرار داده است و برای نقض آن ضمانت‌اجراهایی را در نظر گرفته، از این دسته می‌باشند (غفاری، ۱۳۸۶: ۳۳). نظریه سوء استفاده در اعمال حق، اصل حاکم بر عدم جواز قراردادهای خلاف آداب و نظم عمومی و... از این دسته‌اند؛ بنابراین، یکی از مهم‌ترین موضوعات حقوق کار، ارتباطی است که این شاخه از علم با اخلاق دارد. رویارویی اخلاق و حقوق به مانند

ورطه خطرناکی است که ممکن است نظام حقوقی نتواند به سلامت از آن خارج شود. نامعلوم بودن، موجب می‌شود تعیین مرز میان این دو گاهی بسیار دشوار گردد (وکیو، ۱۳۸۶: ۵۰). در این بین قانونگذار در عرصه حقوق کار نیز باید به پیامدهای اخلاقی قوانینی که وضع می‌کنند، توجه داشته باشند. چنانچه قانون به لحاظ سود رساندن به افراد یا جلوگیری از زیان رساندن به آن‌ها قابل دفاع نباشد، فایده خود را از دست می‌دهد. افراد عادی نیز به هنگام تصمیم‌گیری درباره اطاعت یا عدم اطاعت از قوانین کار، اغلب باید با مسائل اخلاقی مواجه گردند. محدودیت‌های حقوقی در کلیه ابعاد زندگی خانوادگی کارگر و کارفرما رخنه کرده است، محدودیت‌هایی که اغلب باعث ایجاد تنگناهای اخلاقی می‌گردد (موراوتز، ۱۳۹۷: ۱۳۵).

در بحث راجع به حقوق کار نیز، علاوه بر منابع قراردادی تعهدات که در قانون کار مشخص شده، منابع غیرقراردادی حقوق کار نیز باید بر پایه قواعد اخلاق بنا شوند. تعهد به جبران عمل خسارت‌زا در مورد کارگر، تعهد به وجوب امتناع از اضرار به کارگر از آن جمله‌اند که متأسفانه بدان بی‌توجهی شده است. همچنین اصل دارا شدن ناروا، کارفرما را از سود جویی نسبت به کارگر باز می‌دارد و تعهداتی که قانون کار مسبب ایجاد آن است مانند تعهدات همسایه و تعهدات افراد خانواده نسبت به هم، در واقع اوامر و نواهی است اخلاقی، که به لزوم مهربانی با همسایه و اجتناب از آزار او و نیکوکاری به خویشان و نزدیکان حکم می‌کند (سنتهوری، ۱۳۹۰: ۳۴).

۸-۳. عوامل اقتصادی

تعامل حقوق با اقتصاد پیشینه طولانی داشته و بر هم تأثیر متقابل دارند. بسیاری از امور اقتصادی به موجب قرارداد تحت حاکمیت قواعد حقوقی قرار می‌گیرند و البته در تدوین سیاست‌های اقتصادی از جمله در حقوق کار نمی‌توان به موازین حقوقی بی‌اعتنا بود. ریشه‌های مکتب تحلیل اقتصادی حقوق در قرن ۱۸م. و در آثار آدام اسمیت، سزار بکاریا، کندورست و جرمی بنتام یافت می‌شود.

در قرن نوزدهم این گرایش با مقاله معروف «مسئله هزینه اجتماعی» رونالد کوز، برنده جایزه نوبل در نظریه حقوقی مطرح شد. مکتب حقوق و اقتصاد یا تحلیل اقتصادی حقوق و نظریه به حداکثر رساندن ثروت از فلسفه پیامدگرایی الهام می‌گیرد. بر اساس این دیدگاه، هر عملی که موجب افزایش ثروت شود، عادلانه و مباح است و هر عملی که ثروت را کاهش دهد، ناعادلانه و ممنوع است. از نظر تحلیل اقتصادی حقوق، قراردادهای تأسیس اقتصادی مهمی هستند، زیرا موجب تخصیص کارآمد کالاها و خدمات می‌شوند. همچنین هدف حقوق

قراردادی، تسهیل معامله کارآمد و ترمیم نقایص موجود در بازار است (هسلینک، بی تا: ۲۳). بر این اساس، حقوق کار بازنمایی از شرایط اقتصادی است، بخش جدا نشدنی از نظریه مادی گرایی جدلی که به دست مارکس و انگلس تعیین گردید. برابر این نظریه، نظم سیاسی، اجتماعی، مذهبی و فرهنگی هر محیط مورد نظر به وسیله نظام موجود تولید و قالب‌های یک زیربنایی که در رأس آن شالوده اقتصادی قرار دارد، تعیین می‌گردد. حقوق به عنوان بخشی از این روبنا نگریده می‌شود که با این پیامد، قالب‌ها، محتوا و دستگاه ادراکی، بازتاب‌هایی از گسترش و دگرگونی‌های اقتصادی را می‌سازند (ساکت، ۱۳۸۷: ۱۹۶). اما دگرگونی‌های نوین در جهان موضوع بینش‌های حقوقی این مکتب را نسبت به حقوق تغییر داد. این دگرگونی‌های اجتماعی که از فضای باز سیاسی و آزادی اقتصادی ریشه می‌گرفت، به سستی و فروپاشی نظریه‌های مارکسیسم و لنینیسم انجامید (ساکت، ۱۳۸۷: ۱۹۵).

فارغ از این ارتباط منطقی بین حقوق و اقتصاد باید دید که چگونه قوانین کیفری موجب ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون از حیث اقتصادی می‌شوند. از این منظر می‌توان با رویکرد هزینه فایده به موضوع نگاه کرد. اصطلاحی که در علم اقتصاد نشان می‌دهد چگونه هزینه‌های مربوط به یک گزینه باید دربردارنده گزینه‌هایی باشد که ضرورتاً کنار گذاشته می‌شوند. همچنین می‌توان نقش ارزش منابع را با تعیین میزان قیمتی محاسبه کرد که دیگران حاضرند برای استفاده‌های دیگر بپردازند. هزینه فرصت را باید جایگزین نظریه‌هایی دانست که بر فرآیند تصمیم‌گیری اثر می‌گذارند و نباید آنها را با تصمیم‌هایی که پیش‌تر اتخاذ شده‌اند در هم آمیخت (بیکس، ۱۳۸۹: ۳۹۸ و ۳۹۹). گری بکر این تحلیل اقتصادی در انتخاب کالاها و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی را به فرآیند ارتکاب جرم تسری می‌دهد. به باور او، تصمیم‌گیری در ارتکاب عمل مشتمل بر همان فرآیندهایی است که مثلاً در خرید یک خودرو به کار گرفته می‌شود. وی با طرح این ادعا زمینه ظهور یک نظریه جدید را در حقوق و اقتصاد و حقوق اقتصادی فراهم آورد (وینفری، ۱۳۸۸: ۷۰ و ۷۱).

تعریف و پیش‌بینی هر جرم در عرصه حقوق کار باید بر مبنای خط‌مشی اقتصادی باشد؛ زیرا مقوله قانونگذاری در حقوق کیفری در حقوق کار بر نظام اقتصادی نیز تأثیر می‌گذارد. هر ساله بخش عمده‌ای از درآمد سرانه کشورها صرف هزینه‌های دستگاه قضایی می‌شود. تأمین بودجه قضایی در راستای نظام دادرسی عادلانه و برای صیانت از حقوق شهروندی وظیفه دولت است؛ اما وسعت دامنه تورم کیفری در حقوق کار در سیستم قضایی برخی کشورها بعضاً آن‌ها را درگیر مخارج کلان، تا حد تبدیل شدن آن به بحران، در جریان دادرسی کرده است (هاشمی،

۱۳۹۶: ۳۹). این موضوع می‌تواند در زمینه جرم‌انگاری‌های انجام شده در حقوق کار و اینکه دستگاه عدالت کیفری که بانی اجرای قانون است و چه امکاناتی در دسترس دارد بشود؛ بنابراین نتایج و عملکرد تصویب و اجرای قوانین جزایی در حوزه حقوق کار بازدارنده با تحلیل هزینه فایده، باید با آزمایش‌های گوناگون ارزیابی شوند (شنشک، ۱۹۹۴: ۳۴). جرم‌انگاری یک رفتار در عرصه حقوق کار باید همواره با توجه به نتایج عملی مثبت، صورت گیرد. ثبات اینکه نتایج عملی جرم شناختن یک رفتار در حیطه حقوق کار مفید و مؤثر است مستلزم اثبات این نکته است که جامعه با استفاده از دستگاه عدالت کیفری خواهد توانست دامنه آن رفتار را کاهش دهد. هزینه‌های اجرایی این مداخله در مقایسه با منافی که عاید جامعه خواهد شد، ناچیز است، چنانچه زمینه‌های اجرایی و نتایج عملی جرم‌انگاری یک رفتار باید در حیطه حقوق کار سنجیده شود. البته باید دانست محاسبه برخی هزینه‌ها تابع محاسبه دقیق عددی از نوع اقتصادی نیست و باید به شیوه هندسی به تحلیل و ارزیابی آن پرداخت. هزینه‌های مالی را نباید از یاد برد. اولویت به برنامه‌های خاص، از یک سو به افزایش برنامه‌های مربوط به کار و سرمایه و از سوی دیگر به کاهش بودجه‌های آموزشی و رفاهی منجر می‌شود.

در این رویکرد می‌توان هزینه‌های اقتصادی جرم‌انگاری و استفاده از ابزار کیفری را در قلمرو حقوق کار مورد بررسی قرار داد. هزینه‌های اقتصادی، شامل کلیه هزینه‌های مالی نهادها و مقامات متولی امر کیفر از قبیل پلیس، دادستان، دادگاه، زندان و... می‌شود. حکومت‌ها ناگزیر باید بخشی از منابع مالی خود را که عمدتاً از طریق مالیات به دست می‌آورند برای این امر اختصاص دهند. طبیعی است که هر چه قدر میزان جرائم در عرصه حقوق کار نیز بالا رود به همان میزان وظایف نهادهای مذکور سنگین شده و لاجرم امکانات مالی بیشتری را می‌طلبد. به عکس، در صورت سلب وصف مجرمانه از جرائم در حوزه حقوق کار در هزینه‌های اقتصادی صرفه جویی می‌شود، هزینه‌های اقتصادی علی‌رغم سایر هزینه‌ها که معمولاً در دراز مدت آثار خود را نشان می‌دهد، اثری بسیار محسوس و ملموس دارند (معینی، ۱۳۹۶: ۷۸).

۴-۸. عوامل حقوقی

با وجود آنکه حقوق از علوم اجتماعی است و نگارنده نیز در این مقاله رویکرد صرف حقوقی ناب و پوزیتیویستی به مباحث نداشته است اما باید دانست که شاید جرم‌انگاری در عرصه حقوق کار و اجرای ناکارآمد موارد جرم‌انگاری شده به دلیل آنکه ابزارهای لازم برای تعیین کیفر در حد

کافی نباشند از مهمترین عواملی است که باید مد نظر قرار گیرند. در ابتدا به بحث راجع به سیاست جنایی تقنینی و جرم انگاری حداکثری اشاره خواهیم کرد.

۹. ارائه راهکارها

۹-۱. لزوم اکتفاء به حداقل در حیطه حقوق کار

اکتفاء به حداقل و استفاده از حقوق کیفری به عنوان آخرین حربه در حیطه حقوق کار می‌تواند مانع دخالت قانونگذار در بسیاری از حوزه‌ها و ایجاد مانع و محدودیت‌های جدی گردد. اگر جرائم در حیطه حقوق کار جرم انگاری نشود و بسیاری از رفتارها و اعمال به حوزه‌های ملایم‌تر حقوق واگذار شود، این خود می‌تواند در مرحله اجراء و قضا مؤثر باشد؛ البته پیش شرط رعایت آن توسل به اصل حاکمیت قانون در هر نظام حقوقی است. نظام مبتنی بر حاکمیت قانون، اصول تعریف شده‌ای را در امر قانونگذاری دارد که در بخش‌های اجرایی و قضایی نیز به آن پایبند می‌باشد. این رژیم تسامح صفر و ماورای آن را برای شهروندان نمی‌خواهد و به حقوق حقه آنها احترام می‌گذارد. در این نظام، یکی از اصول مبتنی بر حکومت قانون آن است که بیش از حد دولت خود را درگیر برخورد با پدیده مجرمانه نکند و از دخالت بیش از اندازه در حوزه و حریم خصوصی افراد جلوگیری کند؛ هرچند رعایت اصول بدون توجه به وجود و رعایت قانون، فاقد معنی و مفهوم است (شهبازی راد، ۱۳۹۲: ۱۹۳). اختصاص فصل خاصی به جرایم و مجازاتها در قانون کار ایران نشان از عزم قانونگذار و نظام عدالت کیفری به توسل از حربه مجازات در مهار جرایم و تخلفات این عرصه دارد، اما باید توجه داشت تا از میزان این دخالت کاسته شود.

۹-۲. لزوم کیفرگذاری متناسب

منظور از حمایت کیفری، حمایت‌ها و پشتیبانی‌هایی است که از جانب قانونگذار در قبال اعمال مجرمانه‌ای که نسبت به افراد در جامعه اعمال می‌شود، به کار می‌رود. دو مفهوم کیفر و مجازات دارای سابقه‌ای طولانی است. حمایت کیفری حتی در حقوق کار می‌تواند از طریق سازوکار جرم انگاری اعمال شود. در مجموعه قوانین و مقررات راجع به حقوق کار در ایران به نظر می‌رسد تناسب بین جرم و مجازات و کیفرگذاری مناسب رعایت نشده است. پس در این راستا باید یک رفتار که جرم انگاری و کیفرگذاری می‌شود به اندازه کافی سرزنش پذیر باشد. عنصر سرزنش پذیری گاه ریشه در آسیب و زبانی دارد که رفتار معین به فرد یا جامعه همچون کل وارد

می‌سازد. در این باره نمی‌توان عنصر ذهنی و حالت روانی مرتکب را از نظر دور داشت. روشن است که قابلیت سرزنش‌پذیری رفتار، آن قدر که گاه تصور می‌شود ضابطه مند نیست. بی‌گمان این اصل، معیاری کمی به دست نمی‌دهد تا بتوان با تکیه بر آن تکلیف جرم انگاری را یکسره کرد. به ویژه در جوامع فرهنگی و متکثر که ارزش‌های متنوع‌تری بر آن حاکم است، داوری درباره سرزنش‌پذیری رفتار دشوارتر است (غلامی، ۱۳۹۳: ۴۵).

کیفرگذاری مناسب در حیطه حقوق کار ممکن است به صورت ساده یا افتراقی باشد. در واقع در حمایت کیفری ساده در حیطه حقوق کار بدین ترتیب است که، قوانین کیفری در کنار نقش پیشگیرانه‌ای که در چارچوب بازدارندگی جمعی و فردی دارند، نقش حمایتی از رهگذر پیشگیری را در حقوق کار را به دوش می‌کشند؛ بدین ترتیب، قانونگذار کیفری در حقوق کار باید در گزینش ضمانت اجرای مناسب برای رفتار جرم انگاری شده موفق عمل نماید. اما در خصوص حمایت کیفری تشدید در حقوق کار می‌توان گفت یکی از مواردی که بزهکاران بالقوه در مرحله ترسیم و به فعلیت درآوردن آن مد نظر قرار می‌دهند، هزینه کیفری ناشی از ارتکاب جرم است و در همین راستا، آسیب‌پذیری برخی از اشخاص همچون زنان و کودکان به دلیل ضعف‌های مختلف آنان را به آماج‌های مطلوبی برای بزهکاران تبدیل می‌کند؛ زیرا هزینه کیفری ارتکاب جرم علیه این افراد در پایین‌ترین حد ممکن است؛ از این رو، آسیب‌پذیری اشخاص مذکور آنها را شایسته توجه و حمایت ویژه می‌کند.

۹-۳. لزوم جرم انگاری حمایتی با توجه به واقعیت‌های اجتماعی

جرم‌انگاری در حوزه حقوق کار به جهت آسیب‌پذیری و پذیرش جامعه در راستای حمایت از کارگران امری ضروری بوده و سیاست‌های حمایتی افتراقی در حقوق کیفری ویژه کارگران را متبلور می‌سازد به ویژه هنگامی که بحث از اعمال این سیاست‌ها در فضای جامعه‌ای در حال توسعه باشد. جرم‌انگاری حمایتی از کارگران را می‌توان به دو شکل متصور بود: حمایت کیفری ساده و حمایت کیفری ویژه و افتراقی. صرف جرم انگاشتن یک رفتار که کارگر را قربانی می‌سازد برای افراد جامعه، موجب جلوگیری آنها از رفتار می‌شود. اما در مورد حمایت کیفری ساده باید گفت قوانین کیفری از یک سازوکار برای پیشگیری از بزهکاری و بزه دیدگی به شمار می‌روند. لازم به ذکر است که این حمایت کیفری به تنهایی برای پیشگیری از بزه دیدگی کافی نیست و در کنار آن باید ضمانت‌های اجرایی اجتماعی نیز در نظر گرفته شود که بنظر می‌رسد از دید قانونگذار ما مغفول مانده است. در خصوص حمایت کیفری افتراقی نیز باید گفت که سیاست تقنینی ایران در خصوص جرم‌انگاری‌های حمایتی برای کارگران دچار تشمت است.

۹-۴. لزوم جرم انگاری تکمیلی با توجه به واقعیت‌های اجتماعی

جرم انگاری تکمیلی ناظر به پیش‌بینی رفتارها و حالت‌های ممنوعه و قابل کیفر مرتبط با جرائم مربوط به حقوق کار است که هر چند حالت مستقیم جرم‌های حوزه حقوق کار نیست ولی رفتارهای مرتبط با آن را در بر می‌گیرد. از این رو قانونگذار برای مقابله با آن، قوانین کیفری مقابله کننده را تکمیل می‌کند. در زمینه حقوق کار به نظر می‌رسد توجه به جرم انگاری‌های تکمیلی در پرتو اسناد بین‌المللی می‌تواند بیشتر معطوف زنان و کودکان شود. به نظر می‌رسد در این بین برخی از گروه‌های آسیب پذیر در هر جامعه از قبیل زنان و کودکان بیش از دیگران در معرض خطر بزه‌دیدگی و آسیب‌های ناشی از جرایم حقوق کار قرار می‌گیرند. کودکان و زنان به خاطر وضعیت و نیازهای خاص خود مثل کم سن و سال بودن، وابستگی به پدر و مادر، فقر، نیاز به توجه و محبت در این سنین و نظایر آن از یک سو؛ و از سوی دیگر همنشینی با همسالان کزرو و فقر و مسائل مالی بیش از دیگران نیاز به حمایت قانونگذار از طریق جرم انگاری تکمیلی و افتراقی دارند (طاهری، ۱۳۹۸: ۴۵).

با آغاز انقلاب صنعتی سیل مهاجرت از نواحی روستایی به شهرها آغاز شد. کارخانه داران و صاحبان سرمایه نیز به منظور سود بیشتر از هیچ اقدامی حتی غیر انسانی‌ترین اعمال امتناعی نداشتند. فقر و فلاکت عمومی کارگران در کارخانه‌ها موجب می‌شد که برای زنده ماندن و امرار معاش، همه اعضای خانواده ناچار از فعالیت و کار شبانه روزی باشند. تحت چنین شرایطی به کارگیری اطفال در محیط‌های صنعتی با رضایت خانواده‌ها که اغلب نیز مستلزم برخورداری از تخصص یا نیروی بدنی ویژه‌ای نبود به امری بدیهی تبدیل شد. اطفال به تعداد زیاد از شش سالگی به بالا استخدام می‌شدند و از آنها با بی‌رحمی استفاده می‌شد. گاهی بدون اغراق این کودکان محکوم به مرگ بودند. چنین شرایط هولناک و غیرانسانی وجدان عمومی و تأمل دست اندرکاران مسائل اجتماعی را به شدت برانگیخت (مدنی، ۱۳۸۸: ۹۴).

حمایت‌ها و اسناد الزام آور و ارشادی در حوزه حقوق کار در سطح منطقه‌ای و جهانی حکایت از این امر دارند. یکی از مهمترین جنبه‌های حمایتی از زنان و کودکان بزه دیده، حمایت‌هایی خاص در قالب قوانین کار است. این گونه حمایت‌ها در کشورهای واجد دولت رفاه و تأمین اجتماعی در سطوح حداقلی به صورت امری رایج و عادی درآمد است.

۹-۵. حذف قوانین زاید جرم انگار در عرصه حقوق کار

هنگامی که قانونگذار دست به جرم انگاری و ورود عناوین مجرمانه به حیطه حقوق کار می‌کند، اهدافی را در رابطه با جرم انگاری در عرصه حقوق کار در ذهن می‌پروراند است. این هدف در

دوره زمانی مشخص برای قانونگذار به وجود آمده و معلوم نیست که با توجه به نیازهای گوناگون و جدید اجتماع بتواند پاسخگوی مردم باشد. یکی از این موارد، «جرایم مرتبط با حوزه حقوق کار» می‌باشد. در واقع اعمال و به کارگیری مجازات به عنوان ابزار عام کیفری پیشگیری از جرم، هدفی بوده است که سابق بر این قانونگذار در پی دستیابی به آن بوده ولی با تحول در بنیان‌های جدید فکری در حقوق کیفری و به خصوص جرم‌شناسی و همچنین با وجود تحولاتی که از حیث اجتماعی از جمله ناکارآمدی کیفر و مجازات در حقوق کار پدید آمده است شاهد این تغییر بوده‌ایم.

امروزه از اهداف سرکوبگر مجازات به عنوان آخرین حربه برای مبارزه با جرائم حقوق کار استفاده نمی‌شود. دلیل این امر آن است که ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون در عرصه حقوق کیفری و مجازات‌هایی که این حقوق در بسیاری از عرصه‌ها خود به صرف مجازات کردن خود را نشان داده است. پس پرسش آن است که چه دلیلی به استفاده از عناوین مجرمانه در عرصه حقوق کار وجود دارد. در واقع هنگامی که قانونگذار ابزار خود را ناکارآمد می‌یابد تنها بر سیاهه قوانین کیفری در حقوق کار به صورت جرم‌انگاری فنی افزوده می‌شود. در حیطه حقوق کار استفاده از روش‌های پیشگیرانه غیر کیفری اثر بخشی و کارآمدی خود را بیش از پیش به اثبات رسانده است. زمانی که با وجود شدیدترین مجازات‌ها امکان مهار مجرمان که در واقع همان کارفرمایان در ایران می‌باشند وجود ندارد بنابراین بهترین راهکار به باور نگارنده جرم زدایی است.

نتیجه‌گیری

آنچه در این مقاله مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت، بررسی زمینه‌های ناکارآمدی و عدم حاکمیت قانون اجرای قواعد حقوق کیفری و در واقع نظام جرایم و مجازات‌ها در روابط کارگر و کارفرما بود که در شاخه حقوق کار ظهور نموده است. در این خصوص می‌توان گفت که حقوق جزا در بسیاری از عرصه‌های روابط اجتماعی و سیاسی و اقتصادی ظهور کرده که از نظر جرم‌شناسان و اندیشمندان حقوق جزا از آن می‌توان به حقوق جزای فنی تعبیر کرد که همانا سخن از ورود این شاخه از علم به حوزه‌هایی دارد که پیش از این توسط ضمانت‌های اجرایی کیفری مورد حمایت نبودند. برای مثال می‌توان از ورود حقوق جزا به حوزه روابط مستخدمین دولت با دولت، روابط بین تولیدکننده و مصرف‌کننده و روابط مربوط به حوزه حقوق کار اشاره داشت. پس از عصر صنعتی شدن روابط بین کارگر و کارفرما به شکل وسیعی از محدوده حقوق خصوصی خارج شده تا حدی که در مقطعی از زمان نیازمند ورود و مداخله دولت در این عرصه بودیم. با ظهور دولت‌های مدرن و گسترش استفاده از نظام جرم و مجازات به خصوص در دو دهه

اخیر، شاهد استفاده از ابزارهای کیفری به شکل وسیع برای انتظام بخشی به روابط بین کارگر و کارفرما هستیم.

نظام حقوق جزا با وجود آنکه پیشنهاد شده باید به صورت محدود و موردی به کار گرفته شود تا بتواند کارآمدی و اثر بخشی خود را حفظ نماید، اما به نظر می‌رسد توسعه بیش از حد آن به حوزه‌های مختلف از جمله حقوق کار حداقل در توجیه و استدلال اول بر خلاف اصول باشد. اصل استفاده حداقلی از حقوق جزا، جرم انگاری به عنوان آخرین چاره، و... که با عبارت پردازی‌های مختلف از سوی اندیشمندان مطرح شده‌اند به این موضوع نیز مربوط می‌گردند.

نظام حقوق کار در ایران در عرصه حقوق کیفری کار با ظهور و ورود نظام جرائم و مجازات‌ها به این حوزه، به نظر نمی‌رسد که از حیث پیامدگرایی و کارآمدی و اثر بخشی موفق عمل کرده است. به نظر می‌رسد مهمترین دلیل به بحث زمینه‌های اجتماعی تحقق نیافتن قانون در سطح کلی اجتماع مربوط است که در حقوق کار که مبین یک رابطه خاص بین کارگر و کارفرما می‌باشد نیز این موضوع مصداق دارد. بسیاری از مواردی که در قانون در رابطه بین طرفین جرم انگاری مشخص شده است، یا زمینه‌های اجتماعی اجرای قانون وجود ندارد یا جرم انگاری مناسب آن عمل یا رفتار نیست می‌توان از دیگر ضمانت‌های اجرایی استفاده کرد. برای مثال می‌توان به بیمه نکردن کارگر توسط کارفرما اشاره کرد که در روابط عادی بسیار اتفاق می‌افتد و قانون آن را جرم انگاری کرده است. همچنین می‌توان به جرم انگاری عدم تأمین فضای مناسب ورزشی برای کارگر اشاره کرد که در فضاهای عمومی شهری نیز کمبود آن مشاهد می‌شود؛ پس جرم انگاری آن در این حوزه فاقد توجیه منطقی و عقلانی است.

همچنین زمانی که دولت ابزارهای لازم را برای اجرای قانون در دست ندارد قانون کار که از جنبه‌های کیفری برخوردار است بی اثر شده و به یک بپر کاغذی بدل خواهد شد. در نظام حقوق کار ایران بسیاری از ضمانت اجراها در عرصه حقوق کار بی اثر بودن و ناکارآمدی خود را نشان داده است. در نزد عموم کارفرمایان دور زدن قوانین و مقررات در عرصه حقوق کار به راحتی اتفاق می‌افتد و نقض آن مسئله‌ای مهم تلقی نمی‌شود. در این راستا با وجود آنکه قانونگذار می‌توانسته در راستای حمایت از کارگر ضمانت‌های اجرایی تنبیهی و ترمیمی را در قالب قانون مسئولیت مدنی اعمال نماید، به نظر می‌رسد بدون دلیل کافی و بی توجه به اصول به ضمانت اجرای کیفری متوسل شده است؛ از این رو، پیشنهاد می‌شود در راستای حذف قوانین زاید جرم انگار در حقوق کار از طرق جرم‌زدایی، کیفری‌زدایی، توسل به ضمانت‌های اجرایی مدنی و اداری و عقب نشینی حقوق جزا در این عرصه اقدام شود.

منابع و مآخذ

منابع فارسی

۱. احمد السنهوری، عبدالرزاق، ۱۳۹۰، الوسیط فی الشرح قانون المدنی، ترجمه سید مهدی دادمرزی و محمد حسین دانش کیا، نشر دانشگاه قم.
۲. اندور هیوود، ۱۳۸۷، مفاهیم کلیدی در علم سیاست، ترجمه حسن سعدی کلاهی و عباس کاردان، نشر انتشارات علمی و فرهنگی.
۳. ایروانیان، امیر، نظریه عمومی سیاستگذاری جنایی، نشر شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۹۲.
۴. ایروانیان، امیر، ۱۳۸۸، سیاست جنایی، پیشینه تاریخی، ساختار، و ویژگی‌ها، تازه‌های علوم جنایی، نشر میزان.
۵. آبروش، هیرو، ۱۳۹۰، سقط جنین در بارداری ناشی از جرائم جنسی در پرتو قانون سقط درمانی، فصلنامه حقوق پزشکی، سال پنجم، شماره ۱۷.
۶. آشوری، داریوش، ۱۳۹۰، دانشنامه سیاسی، نشر مروارید.
۷. آگ برن و نیم کوف، ۱۳۸۸، زمینه جامعه شناسی، ترجمه اح. آریان پور، نشر گستره.
۸. برایان، بیکنس، ۱۳۸۹، فرهنگ نظریه حقوقی، ترجمه محمد راسخ، نشر نی.
۹. توماس، آل. وینفری، ۱۳۸۸، نظریه‌های جرم شناسی، ترجمه سید رضا افتخاری، نشر مرندي.
۱۰. توماس، مرواروتز، ۱۳۹۷، فلسفه حقوق، ترجمه بهروز جندقی، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۱. حبیبی مجنده، ۱۳۸۶، حق بر سلامتی در نظام بین‌المللی حقوق بشر، نشریه حقوق بشر، جلد ۲، شماره ۲.
۱۲. حیاتی، علی عباس، ۱۳۸۹، مقدمه علم حقوق، نشر میزان.
۱۳. خدابخشی، عبدالله، ۱۳۹۲، تمایز بنیادین حقوق مدنی و حقوق کیفری، نشر شهر دانش.
۱۴. دل وکیو، فلسفه حقوق، ۱۳۸۶، ترجمه جواد واحدی، نشر میزان.
۱۵. راسخ، محمد، ۱۳۸۹، فرهنگ نظریه حقوقی، نشر نی.
۱۶. زراعت، عباس، ۱۳۹۰، حقوق کیفری کار، نشر جنگل.
۱۷. ساکت، محمد حسین، ۱۳۸۷، حقوق شناسی (دیباچه‌ای بر دانش حقوق)، نشر ثالث.
۱۸. سلیمی، علی و محمد داوری، ۱۳۹۷، جامعه‌شناسی کج‌روی (مجموعه مطالعات کج‌روی و کنترل اجتماعی)، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۱۹. شمعی، محمد، ۱۳۸۹، اسناد بین المللی و قوانین کشورهای اروپایی در مورد جرم انگاری انتقال ویروس ایدز، نشریه مدرسه حقوق.
۲۰. شمعی، محمد، ۱۳۹۲، درآمدی بر جرم انگاری و جرم زدایی، نشر جنگل.
۲۱. شمعی، محمد، ۱۳۸۸، تحلیل ماهیت و آثار قرارداد اداری در حقوق ایران، نشر داستان.
۲۲. شهبازی راد، رضا، ۱۳۹۲، حقوق کار، نشر سیمیا
۲۳. طاهری، احمد، ۱۳۹۸، آموزه‌های کاربردی حقوق کار، نشر نیوشا نگار،
- عابد پور، محمود، ۱۳۸۶، اصول حاکم بر قرارداد بیمه، نشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان.
۲۴. عراقی، سید عزت الله، ۱۳۹۹، حقوق کار، نشر سمت.
۲۵. غفاری، محمد، ۱۳۸۶، عوامل توجیه کننده جرم زدایی، مجله حقوقی عدالت آراء، شماره ۸.
۲۶. غلامی، حسین، ۱۳۹۳، اصل حداقل بودن حقوق جزا، نشر میزان.
۲۷. فرگوسن، چارلز، ۱۳۹۸، نظریه اقتصاد خرد، ترجمه محمود روزبهان، نشر مرکز دانشگاهی.
۲۸. کاتوزیان، ناصر، ۱۳۹۴، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، نشر شرکت سهامی انتشار.
۲۹. گزارش جرم‌زدایی اروپا، ترجمه واحد ترجمه مرکز مطالعات توسعه قضایی، نشر سلسبیل، چاپ اول، ۱۳۸۴
۳۰. مرتضوی، سید ضیاء، کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران، نشریه حکومت اسلامی، شماره ۱۴.
۳۱. معینی، رضا، حقوق کار، نشر سیمیا، چاپ اول، ۱۳۹۶
۳۲. مرکز مالگیری، احمد، ۱۳۸۵، حاکمیت قانون: مفاهیم، مبانی و برداشت‌ها، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، چاپ اول، پاییز.
۳۳. منفرد، حسین، ۱۳۹۵، دانستنی‌های حقوق کار، نشر فرهنگ پارس
۳۴. نازنین، جاوید، ۳۰ آوریل ۲۰۰۶، جنبش کارگری در ایران، بخش دوم: سندیکاها و اتحادیه‌ها، B.B.C. فارسی، بازبایی شده در ۱۳ مارس ۲۰۰۹.
۳۵. نجفی ابرند آبادی، علی حسین و حمید هاشم بیگی، ۱۳۷۷، دانشنامه جرم شناسی، نشر دانشگاه شهید بهشتی.
۳۶. نوبهار، رحیم، ۱۳۸۷، حمایت حقوق کیفری از حوزه‌های عمومی و خصوصی، جنگل؛ جاودانه.

۳۷. هاشمی، سید محمد، سیر تحول حقوق کار، نشر موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۹۶
۳۸. هکی، فرشید، ۱۳۸۸، حقوق کار، نشر دانش.

منابع انگلیسی

1. Alan Wertheimer, unconscionability and contract, business ethics quarterly vol. 2, no. 4, oct 2018.
2. Health Rights; Tomasevski, Katarina, Health Rights, in: Asbjorn Eide, Catarina Krause and Allan Rosas (Eds.), Economic, social and Cultural Rights: A Text book, First Ed., Martinus Nijhoff publishers, 1995.
3. Human Health in Encyclopedia Britannica, vol.8, The university of Chicago, 1976, Hellsten, sirkku, The Right to Health, in: The Essentials of ... Human Right, Ed. By Rhona K.M.smith and christien van den Anker, Hodder Arnold, New York, 2005.
4. Husak,D, limitations of criminalization and the general part of the criminal law, in criminal law theory doctrines of the central part, edited by Stephen shute and A.P simester,oxford university press,first published,2002
5. John Graham, Principles for Good Governance in the 21century, Policy Brief No.15– August 2018.
6. Kevin M. Teeven. A history of the anglo American common law of contract, 1st edition, green wood publishing group, 2018.
7. Moohr, Geraldine, defining overcriminalization through cost-benefit analysis: the example of criminal copyright laws, American university law review, 2017.
8. Schonsheek, Jonathan, on criminalization, an essay in the philosophy of the criminal law, kluwer academic publishers, 2014.
9. The Right to Health Care; Inter Alia, V.A. Leary, Implications of a Right to Health to Health, in: K. E. Mahoney and p. Mahoney (Eds), Human Rights in the Twenty – First Century: A Global Challenge, Deventer: Kluwer, 1993.
10. Undp, Governance for Sustainable Growth and Equity, New York, 2830 july, p2.
11. Familiarity with non-protective cases of labor law, Date of Release: 08 June 2016 - 29 May 2018, News code: 803385.
12. www.bepresscon/gi
13. www.investopedia.com/articles/08/history-of-insurance.asp#axzz22BWeoWKJ
14. www.opm.co.uk/icggggs/download_upload/Standard.pdf.