

تحلیلی بر تضمینات مزد کارگر در نظام حقوقی

جمهوری اسلامی ایران؛ با نگاهی بر اسناد بین المللی

فرزاد جنگجوی (خرابا) - دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز
یوسف رضایی - دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز
حسین نصیری - دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

چکیده:

از جمله موضوعات مهمی که در قانون کار و حتی قوانین اساسی کشورها جلب توجه می نماید، نحوه، زمان پرداخت و تعیین حداقل مزد کارگران میباشد. علت اصلی توجه قوانین به مزد کارگران و تضمین آن را میتوان در این واقعیت اجتماعی دانست که قانونگذار باید به حمایت از طرف ضعیف یعنی کارگر پرداخته و وی را در مقابل کارفرما که هم دارای ثروت و هم قدرت است، پاسداری نماید. در نظام حقوقی ایران مزد کارگر و تضمین آن از جمله موضوعات مهمی است که قانونگذار توجه ویژه‌ای به آن داشته است. بدین ترتیب که در قانون کار ماده ۳۷ به نحوه پرداخت مزد، ماده ۳۸ به رفع تبعیض در مورد کار و کارگران و ماده ۴۱ به مرجع تعیین حداقل مزد کارگران اختصاص یافته است. همچنین پیوستن دولت جمهوری اسلامی ایران به مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار، نشان از اهمیت مزد و تضمین آن دارد.

واژگان کلیدی: مزد، کارگر، کارفرما، تضمین، قانون کار.

مقدمه

مزد یکی از مهمترین موضوعات در رابطه کارگر و کارفرما است. رابطه‌ی اقتصادی این دو با پرداخت مزد در مقابل کار تحقق می یابد. بنابراین، کسی که بطور مجانی فعالیتی را انجام می دهد کارگر محسوب نمی گردد و بدیهی است کسی هم که از آثار کار مجانی بهره‌مند می شود کارفرما محسوب نمی شود. ماده ۲ قانون کار ۱۳۶۹ معیار تشخیص کارگر از غیر کارگر را دریافت حق السعی - اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا - می داند که به درخواست کارفرما کار می کند. همچنین ماده ۳ قانون فوق الذکر مقرر می دارد: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند...» (وطن خواه، ۱۳۸۳: ۱۰۷).

مزد کلید حقوق کار بوده و اهمیت آن در روابط کار غیر قابل انکار است. اسناد بین المللی که در زمینه حقوق اساسی بشر بر داشتن

سطح زندگی مناسب زندگی که یکی از مولفه های آن برخورداري از مزد کافی است تاکیدورزیده‌اند. در مقدمه اساسنامه سازمان بین المللی کار نیز «تضمین مزدی که شرایط یک زندگی مناسب را تامین نماید» مورد تایید قرار گرفته است (عراقی ورنجبریان، ۱۳۹۱: ۸۷-۸۶).

ماده ۱ مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار که کشور ما نیز در تاریخ ۱۳۵۱/۱۲/۱۸ به آن ملحق شده است، مزد را به شرح زیر تعریف می کند: «مزد به هر ترتیبی که تعیین یا احتساب گردد، عبارت است از اجرت یا در آمدی که قابل ارزیابی به وجه نقد بوده و میزان آن با توافق طرفین و یا طبق قوانین ملی تعیین شده و یا به موجب قرارداد اشتغال به کار، کتبی یا شفاهی، در مقابل کار یا خدمتی که انجام شده یا بعداً انجام خواهد شد، توسط کارفرما در وجه کارگر پرداخت خواهد شد.»

طبق مقاله نامه فوق الذکر، کارگران باید از شرایط مزد مربوط به خود و اجزای آن مطلع باشند و در صورتیکه مزد به صورت نقدی تعیین شده باشد باید به وجه رایج مملکتی پرداخت شود همچنین پرداخت قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی و جنسی در صورتی

مجاز است که به نفع کارگر و خانواده اش بوده و ارزش اجناس به طور معقول و منصفانه تعیین شود.

این مقاله به طور کلی در پی بررسی نحوه حمایت و تضمین مزد کارگران در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران می باشد که این بررسی هم با توجه به متون داخلی- از قانون اساسی گرفته تا قوانین عادی- و هم با توجه به اسناد بین المللی صورت گرفته است. البته در این بین ضرورت حمایت از کارگر، اعمال مجرمانه ای که می توان با توجه «مزد کارگران» صورت داد، نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

۱- ضرورت حمایت کیفری از مزد

استثمار کارگران تنها به عدم پرداخت ما به ازاء عادلانه به کارگران در برابر کار انجام شده خلاصه نمی شود. علاوه بر آن فراوان دیده شده است که کارفرمایان مابه ازاء مورد توافق را هم بطور کامل نپرداخته یا با وسایلی از قبیل تحویل جنس کمتر یا نامرغوب و گران اجحاف بیشتری درباره کارگران روا داشته اند در اوایل قرن ۱۹ ابتدا در انگلستان و سپس در کشورهای دیگر اروپایی روشی در پرداخت مزد معمول گردید که به نام Truck system معروف بود. برابر این روش کارفرمایان بجای پول به کارگران خود جنس یا اوراقی می دادند که قابل تبدیل به کالا در فروشگاه های وابسته به کارگاه و یا مغازه های تعیین شده از طرف کارفرما بود به این طریق، گذشته از آن که آزادی کارگر را از لحاظ خرید کالاهای مورد نظر محدود می کردند بیشتر وقت ها با تحویل اجناس بد و غیر مرغوب و یا به قیمتی بیشتر از بهای واقعی آنها، وی را مغبون می ساختند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۳۰۷-۳۰۶).

یکی از ویژگی های بارز قواعد و مقررات حقوق کار حمایتی بودن آن است و این جنبه از حقوق کار، بازتاب یک واقعیت اجتماعی است و در هر جا که رابطه قراردادی میان دو طرف نامساوی پدید می آید قانونگذار باید به حمایت از طرف ضعیف بپردازد کارگران کسانی اند که که نیروی کارشان تنها سرمایه آنان است و با مزد حاصل از آن زندگی خود را اداره می کنند و از سوی دیگر، کارفرمایان که به فکر سود زیان می باشند از هر فرصتی برای کاهش هزینه های خود از جمله مزد کارگران بهره می جویند (عراقی، ۱۳۸۴: ۵).

در گزارشی که روزنامه لیبراسیون در ۲۱ می ۲۰۰۳ ارائه داده، نسبت درآمد یک کارگر در مقایسه با کارفرمای خود در سال ۱۹۷۰، یک چهارم بوده است اما در سال ۲۰۰۳ این تفاوت به یک هزارم می رسد و بر همین اساس است که عدالت اجتماعی،

جامعه بین المللی و قانونگذاران اسلامی را بر آن داشته است که به حمایت از مزد کارگر برخیزد تا از اقدام کارفرما برای افزایش سود خود از طریق کاهش مزد کارگر جلوگیری کند (زراعت، ۱۳۹۰: ۸۰).

۲- جرم انکاری در مزد

«در حقوق ایران، تا پیش از تصویب قانون کار سال ۱۳۶۹، مواد ۲۱ و ۲۴ قانون کار سال ۱۳۳۷ در این باره مقرراتی از جهاتی نارسا در نظر گرفته بود. از آنجا که دولت ایران در سال ۱۳۵۱ به مقاله نامه شماره ۹۵ مربوط به حمایت از مزد ملحق شده و متعهد است که مفاد آن را اجرا کند. اما با عنایت به این که قواعد مندرج در مقاله نامه ها بیشتر جنبه کلی دارد و از لحاظ عملی هم کمتر بدان ها استناد می شود و آگاهی در این باره کم است، مناسب تر دیده شده که قانون پیشین بر طرف شود. که در زیر مهمترین جنبه های حمایت از مزد آورده می شود» (عراقی، ۱۳۹۱: ۱۸۱).

الف- تبعیض در پرداخت مزد به کارگران

زمینه اصلی و اساسی حقوق و آزادی های فرد را باید در، برابری انسان ها یافت تا وقتی بین افراد مساوات کامل از هر لحاظ برقرار نشود محال است که در جامعه ای عدالت اجتماعی، برادری و آزادی محقق شود. اختلافات اجتماعی به هر شکلی که باشد راه را برای ظلم و تجاوز و بیدادگری ها هموار می نماید و کلیه اصولی را که زیر پوشش حقوق بشر قرار دارد نا ممکن می سازد و به همین خاطر است که برای تحقق دموکراسی مساوات را اصل و آزادی را فرع می دانند (هاشمی، ۱۳۸۴: ۲۱۶).

سلب آزادی و اجبار به کار تنها موجب تضییع حقوق فردی انسان نمی شود بلکه تبعیض در اشتغال، اعم از بکارگیری، ارتقاء و مزد در بین افراد یک جامعه علاوه بر این که مخالف شئون و حیثیت و ارزش والای انسان است مانع آزادی انسان برای اشتغال به کار مورد علاقه اش هم می شود (وطن خواه، ۱۳۸۳: ۶۹).

مفهوم تبعیض در پرداخت مزد

تبعیض در لغت یعنی: « بین دو یا چند کس مساوی، یکی را، یا بعضی را امتیاز دادن، رجحان بعضی بر بعضی دیگر بدون مرجح.» (معین، ۱۳۶۰: ۱۰۲۴). در مقابل واژه تبعیض، کلمه تساوی را قرار داده اند که عبارت است از: « همدیگر، مانند شدن، تماثل، مستوی، برابر گردیدن و برابر شدن دو چیز.» (دهخدا، ۱۳۷۳: ۵۸۷۷).

با توجه به معنای لغوی تبعیض و تساوی می توان گفت تبعیض در اصطلاح حقوقی عبارت است از: « برتری حقوقی شخص یا اشخاصی بدون آن که جهت ترجیحی وجود داشته باشد؛ مانند آن

پوست یا منشأ قومی خود، عواملی که به روشنی هیچ کنترلی بر آن‌ها ندارند مورد تبعیض قرار می‌گیرند (کیهانلو، ۱۳۸۸: ۲۳۵). تبعیض نژادی یکی از بدترین اشکال تبعیض بین انسان هاست که به صورت سیاست رسمی دولت نژاد پرست آفریقای جنوبی در آمد و به نام آپارتاید نامیده شد. این سیاست از روش‌های دیگر تبعیض آمیز، که کم و بیش در پاره‌ای از کشورها اعمال می‌شود از آن جهت متمایز است که سیاست رسمی دولت محسوب می‌گردد به عبارت دیگر نه فقط در رفتار گروه‌هایی از مردم نسبت به یکدیگر متجلی می‌شود، بلکه قانون حاکم بر سرزمین آفریقای جنوبی این بود که اکثریت سیاه پوست آن مملکت از دخالت در امور کشور محروم باشند در زمینه کار، کارگران سیاه پوست از امکانات مربوط به پیشرفت شغلی و یا کسب مهارت محروم بوده و مزد و شرایط کار هم بر حسب تقسیم بندی خایی که بر اساس رنگ پوست شده بود متفاوت (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۱۵۳). تبعیض بر مبنای جنسیت، یکی دیگر از اشکال تبعیض است که به موجب آن بین زن و مرد در برخورداری از مزایای اجتماعی و اقتصادی تفاوت قایل می‌شوند. مثلاً در استخدام بعضی از مشاغل، زنان را از فهرست دارندگان شرایط استخدام حذف می‌کنند و یا در مراحل بعدی استخدام، مانند ارتقای شغلی و مزد و امکانات کار، بین کارگر زن و مرد تفاوت می‌گذارند.

برابری میان زن و مرد یکی از سنگ بناهای سازمان ملل متحد است چنان‌که در مقدمه منشور سازمان ملل متحد مردمان سازمان ملل متحد اعتقاد خود به «حقوق برابر زن و مرد» را مجرداً مورد تایید قرار داده‌اند آمارهای سازمان ملل نشان می‌دهد که اکثر فقرا و بی‌سوادن جهان، زن هستند، در آمد آنها به اندازه قابل توجهی کمتر از مردان است و اغلب بدون دستمزد کار می‌کنند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۸۸: ۲۳۰).

تبعیض بر مبنای مذهب، یکی دیگر از موارد تبعیض است که فردی به خاطر داشتن مذهبی خاص، حقوق و مزایای کمتری داده شود و این تفاوت پرداخت به خاطر علائق و اعتقاد مذهبی او باشد «ممنوعیت تبعیض از جمله به دلیل عقیده مذهبی در قواعد بین‌المللی حقوق بشر مورد تایید می‌باشد افراد باید در اجرای این حق که یکی از بنیادی‌ترین حقوق بشری موجود است آزاد باشند تا اعتقادات الهی یا فلسفی خود را تعیین و فارغ از دخالت دولت، حداقل تا حدی که فرایض مذهبی به اجرای حقوق بنیادین سایرین تجاوز نکند یا مانع آنها نشود این اعتقادات را آشکار سازند (عراقی و رنجبریان، ۱۳۸۸: ۲۴۰)

یکی دیگر از موارد اعمال تبعیض سن است. کارفرمایان افراد

که بین دو نفر هیچ‌گونه برتری وجود نداشته باشد و در عین حال در مورد یکی حقوق و امتیازاتی قایل شویم که برای دیگری این حقوق و امتیازات را قایل نیستیم.»

در حقوق بین‌الملل ۴ کنوانسیون به تعریف واژه «تبعیض» پرداخته‌اند این اسناد عبارتند از: کنوانسیون شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار بند اول ماده یک، کنوانسیون یونسکو درباره رفع تبعیض در آموزش مصوب ۱۹۶۰ بند اول ماده یک، کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض نژادی مصوب ۱۹۶۵ بند اول ماده و کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان مصوب ۱۹۷۹ در ماده یک.

منابع فوق تعاریفی به ترتیب ذیل در باب تبعیض ارائه داده‌اند:

* «هر گونه تفاوت، محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجداد یا طبقه اجتماعی برقرار بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی احتمال موفقیت و رفتار مساوی با کارگر را به کلی از بین برده یا بدان لطمه وارد سازد.» (ماده یک مقاله نامه شماره ۱۱۱).

* «تبعیض شامل هر گونه وجه تمایز خاص، محرومیت، تحدید و یا ترجیحی است که بر مبنای نژاد، رنگ، جنس، زبان، دین، عقیده سیاسی یا هرگونه عقیده دیگر، ملیت یا وضع اجتماعی اصلی، شرایط اقتصادی و یا تولید باشد و موضوع یا نتیجه آن از میان بردن تساوی رفتار نسبت به افراد در برخورداری از تعلیمات یا تحریف آن باشد.» (ماده یک کنوانسیون یونسکو در باره رفع تبعیض در آموزش).

* «به هر نوع تمایز و ممنوعیت یا محدودیت و یا رجحانی که بر اساس نژاد و رنگ یا نسب و یا منشأ ملی و یا قومی مبتنی بوده و هدف یا اثر آن از بین بردن و یا در معرض تهدید و مخاطره قرار دادن شناسائی یا تمتع و یا استیفاء در شرایط مساوی از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و یا در هر زمینه دیگری از حیات عمومی باشد.» (ماده یک کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض نژادی).

۲) مبنای تبعیض

همان طوری که در تعریف تبعیض گذشت عوامل ژنتیکی و جغرافیایی در تحقق تبعیض مبنای قرار گرفته و بین دو فرد برابر، یکی بر دیگری ترجیح داده می‌شود.

تبعیض بر اساس نژاد، نوعی از تفاوت گذاردن بین انسان بر اساس نژاد و رنگ پوست است که بر اساس این تفاوت‌ها، افراد انسانی از حقوقی برخوردار و از حقوقی محروم می‌شوند. تبعیض نژادی بسیار حساس تلقی می‌شود چرا که افراد صرفاً به دلیل رنگ

کم سن و سال را برای این که مزد کمتری به آنان بپردازد به خدمت می گیرند و برای انجام کار برابر بین بزرگسال و فرد کم سن و سال تبعیض قائل می شود. از طرف دیگر چون این گونه از کارگران دارای اهل و عیال نیستند به مزد کمتر از حداقل تعیین شده حاضر به کار می شوند.

ب) عدم رعایت حداقل مزد

کارگر از لحاظ دریافت مزد با کارفرما روبرو است. در حالیکه از نظر هزینه های زندگی با بازار مواجه است. لذا اگر کارگر را در رابطه با میزان مزد محدود به توافق دو جانبه با کارفرما بدانیم، بدون شک نتیجه عادلانه ای بدست نخواهد آمد. پس به لحاظ حمایت اجتماعی از کارگر، هم در برابر نوسان های اقتصادی و هم در برابر سایر عوامل تهدید کننده که می تواند موجب به مخاطره افتادن دستمزد کارگر بشود ضروری است که دولت در این رابطه دو جانبه مداخله نماید. به نحوی که با تعیین حداقل دستمزد بتواند قدرت خرید او را افزایش یا حداقل ثابت نگه داشته و نیازهای اساسی کارگر و خانواده اش را صرف نظر از سطح مهارت و تخصص وی تامین کند (وطن خواه، ۱۳۸۳: ۱۰۷).

از مهمترین مسائل مربوط به مزد که محتاج توجه فوری بود، مساله تعیین حداقل مزد برای گروه های کارگری بود. چه در اغلب کشورهای جهان، کارگران به علت نیاز به کار و کمی مشاغل مورد استثمار قرار گرفته و مزد پرداخت شده به هیچ وجه برای تامین نیازهای آنان کفایت نمی کرد. اندیشه های تعیین حداقل مزد برای نخستین بار در استرالیا و زلاندنو مطرح شد و از اوایل قرن ۲۰ برخی از دولت های اروپایی برای بعضی از گروه ها مانند کارگران کشاورزی و معادن ذغال سنگ حداقل مزدی در نظر گرفتند در کانادا و آمریکا نیز برای کارگران زن و کودک حداقل مزد تعیین شد اما کشورهای آمریکا لاتین اولین کشورهایی بودند که قوانین متعددی را در زمینه تعیین حداقل مزد به تصویب رساندند از بهترین نمونه ها می توان به مکزیک اشاره کرد که در قانون اساسی ۱۹۱۷ خود به صراحت مساله تعیین حداقل مزد را درج نموده و مقرر می داشت حداقل مزدی که کارگران باید از آن برخوردار شوند، باتوجه به شرایط هر منطقه باید برای ارضاء نیازهای اولیه زندگی هر کارگر، آموزش و خواست های معقول او به عنوان رئیس خانواده کافی باشد (عراقی و رنجبریان، ۱۳۹۱: ۸۷).

«سازمان بین المللی کار از آغاز تاسیس همواره بر تامین مزد کافی برای کارگران تاکید ورزیده است. در مقدمه اساسنامه سازمان به «تضمین مزدی که شرایط یک زندگی مناسب را تامین کند» اشاره و در اعلامیه فلادفیا (که ضمیمه اساسنامه و جایگزین ماده ۴۱ شده است) ضرورت تامین حداقل مزدی که بتوان با آن زندگی کرد مورد تایید واقع شده است. سازمان بین المللی کار پس از انجام یک سلسله مطالعات توسط دفتر بین المللی کار در اجلاس سال ۱۹۲۸ مقابله نامه شماره ۲۶ و توصیه نامه شماره ۳۰ را درباره روش های تعیین حداقل مزد تصویب کرد (عراقی، ۱۳۶۷: ۳۰۰-۲۹۷).

مرجع تعیین حداقل مزد

در قوانین کار ایران نیز موضوع تعیین حداقل دستمزد همواره مورد توجه قانونگذار بوده است. کار تعیین حداقل دستمزد در قوانین کار قبلی به هیئتی مرکب از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران واگذار شده بود. لیکن ماده ۶ آیین نامه حداقل مزد مصوب ۱۳۴۷/۱۲/۱۵ اجازه داده بود که کارفرمایان و کارگران هر کارگاه یا صنعت و حرفه در هر موقع با عقد پیمان های جمعی حداقل مزد کارگر عادی کارگاه مربوطه را تعیین نمایند مشروط بر این که حداقل مزد جدید از حداقل مزدی که تعیین کرده است کمتر نباشد در قانون کار ۱۳۶۹ ایران مقنن در ماده ۴۱ این گونه مقرر کرده است: «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

- ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
- ۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.
- تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد

تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.»

معیار تعیین حداقل مزد

قانون کار ایران در ماده ۴۱ معیار تعیین حداقل مزد هر ساله را با توجه به نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی می داند. به عبارتی حداقل مزد سال قبل با توجه به نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی افزایش پیدا خواهد کرد. یکی از ایرادهای وارده به این معیار آن است که تعیین حداقل مزد با توجه به تورم اعلامی برای یک سال می باشد. در حالی که ممکن است نرخ تورم ماه اول با ماه دوم همان سال تغییر فاحشی به ضرر کارگر داشته باشد. حتی با توجه به نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی هم دولت به افزایش حداقل مزد کارگران اقدام نمی کند که در تعیین حداقل مزد سال ۱۳۹۲ دولت ۵ درصد کمتر از نرخ تورم مبادرت به افزایش حداقل مزد کارگران کرده است.

بر اساس مقاله نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین المللی کار، حداقل مزد باید با در نظر گرفتن نیازهای کارگران و خانواده ایشان با توجه به سطح کلی مزدها در کشورها، هزینه زندگی سایر گروه های اجتماعی و نیز عوامل اقتصادی از جمله ضرورت های توسعه اقتصادی، میزان تولید و نیل به حداکثر اشتغال تعیین شود و به نوعی باشد که با تحول فوق مورد تجدید نظر قرار گیرد. بدیهی است در انتخاب روش های مختلف مربوط به تعیین حداقل مزد باید نیازهای کشور و شرایط مختلف اقتصادی و اجتماعی آن در نظر گرفته شود و در این مورد هم، مانند تعیین گروه های مشمول، روش اتخاذ شده مبتنی بر توافق و مشورت با گروه های کارگری و کارفرمایی باشد در مقاله نامه همچنین آمده است که برای حصول اطمینان از اجرای صحیح، نظارت بر اجرای آن از طرف نمایندگان سازمان های کارگر و کارفرمایی و اشخاص صلاحیتدار دیگر که معرف منافع کلی مملکت و مورد تایید این گروه ها باشند لازم است. البته مقامات عمومی هم باید از طریق بازرسی کار در این قسمت همکاری کامل را بنمایند (عراقی، ۱۳۶۷: ۳۰۴).

ج- برداشت غیر قانونی از مزد کارگر

یکی دیگر از مواردی که جهت حمایت از مزد، مورد جرم انگاری قرار گرفته، برداشت غیر قانونی از مزد کارگر است. یعنی کارفرما در صورتی که خارج از حکم قانون یا دادگاه از مزد کارگر برداشت کند مرتکب جرم شده است. ماده ۴۵ قانون کار ایران مواردی که کارفرما می تواند از حقوق کارگر برداشت کند را به طریق ذیل احصاء نموده است:

«کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

* موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.
* هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

* اقساط وام هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

* چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.
* مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

* وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.
تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.»

«مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار در ماده ۸ خود در ضمن دو بند مقرر میدارد:

۱- هیچ گونه برداشت از مزد مجاز نخواهد بود مگر طبق شرایط و حدودی که قوانین ملی یا یک قرارداد جمعی و یا یک حکم دآوری مقرر داشته باشد.

۲- کارگران بایستی به هر ترتیبی که مقامات صلاحیتدار مناسب تشخیص می دهند از شرایط و حدودی که چنین برداشتهایی قابل اجرا می باشد مستحضر گردند.»

۳- منابع قانونی حمایت از مزد

امروزه بر اساس مقررات حقوق داخلی به تاسی از مقاله نامه های سازمان بین المللی کار حمایت های گسترده ای از منبع درآمد کارگر کرده است.

الف - داخلی

منبع قانونی حمایت از مزد در حقوق ایران را میتوان قانون اساسی و قانون کار نام برد. که زیر دو عنوان به آن اشاره خواهد شد.

قانون اساسی

بند های ۹ و ۱۴ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مقرر می دارد: «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه های مادی و معنوی.» و نیز «تأمین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون» را از جمله اهداف و وظایف دولت دانسته است. در فصل سوم قانون اساسی که با عنوان «حقوق ملت، آغاز شده است در اصول نوزدهم و بیستم با صراحت بیشتر بر اصل عدم تبعیض تاکید شده است. اصل نوزدهم مقرر می دارد: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و

رنگ و نژاد، زبان و مانند این هاست سبب امتیاز نخواهد بود.» اصل بیستم به طور خاص در زمینه عدم تبعیض جنسی اعلام می‌دارد: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.» در این اصل عدم تبعیض جنسیتی در تمام زمینه‌ها به صراحت پذیرفته شده است. بالاخره اصل بیست و هشتم قانون اساسی مقرر می‌کند: «... دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید (قربانیان و همکاران، ۱۳۸۴: ۲۷۶).

قانون کار

ماده ۳۷ قانون کار مقرر می‌دارد: «مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار، به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت... پرداخت شود.»

ماده ۳۸: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.»

ماده ۴۱: «شورای عالی کار موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف... تعیین نماید.»

ب- منابع بین‌المللی

موضوع اتخاذ سیاست‌های حمایت از مزد کارگران همواره مورد توجه مجامع بین‌المللی نیز قرار گرفته است ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌دارد: «همه حق دارند که بدون هیچ تبعیض در مقابل کار مساوی اجرت مساوی دریافت دارند. هر کس که کار می‌کند به مزد منصفانه و رضایت بخشی ذیحق می‌شود که زندگی او و خانواده اش را موافق شئون انسانی تامین کند و آن را در صورت لزوم با هر نوع وسایل دیگر حمایت اجتماعی تکمیل نماید (عراقی، ۱۳۶۳: ۴۹).

و همچنین این اعلامیه در ماده ۲ خود مقرر می‌کند: «... هر کس می‌تواند بدون هیچ گونه تمایز، به خصوص از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگر و همچنین ملیت، وضع اجتماعی، ثروت، ولادت یا هر موقعیت دیگر، از تمام حقوق و کلیه آزادی‌هایی که در اعلامیه حاضر ذکر شده است، بهره‌مند گردد به علاوه هیچ تبعیضی به عمل نخواهد آمد که مبتنی بر وضع سیاسی، اداری و قضایی یا بین‌المللی کشور یا سرزمینی باشد که شخص به آن تعلق دارد، خواه این کشور

مستقل تحت قیمومت یا غیر خودمختار بوده یا حاکمیت آن به شکلی محدود شده باشد.»

ماده ۷ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی ۱۹۶۶ سازمان ملل متحد بیان می‌دارد: «دولت‌های اطراف این میثاق باید حق هر کس را به تمتع از شرایط عادلانه و مساعد کار که به ویژه متضمن مراتب زیر باشد به رسمیت بشناسد: الف) اجرتی که لااقل امور ذیل را برای کلیه کارگران تامین نماید:»

۱- مزد منصفانه و اجرت مساوی

برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز، به ویژه این که زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین تر از شرایط مورد استفاده مردان نباشد. و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند.

۲- مزایای کافی برای آنان و خانواده شان طبق مقررات این میثاق.

در بند (ه) ماده ۵ قرارداد بین‌المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی مصوب ۲۱ دسامبر ۱۹۶۵ میلادی مجمع عمومی سازمان ملل متحد، که در سال ۱۳۴۷/۴/۳۰ نیز دولت جمهوری اسلامی ایران آن را مورد تصویب قرار داده و به آن ملحق شده است، مقرر گردیده که دول عضو متعهد می‌شوند که تبعیضات نژادی را به هر شکل و صورتی که می‌باشد ممنوع و ریشه کن سازند. و حق هر فرد را در برابر قانون و به ویژه در تمتع از حق کار کردن و انتخاب آزاد شغل و استفاده از شرایط عادلانه و رضایت بخش و برخورداری از حمایت در برابر بیکاری و دریافت مزد مساوی برای کار مساوی و دریافت پاداش منصفانه و رضایت بخشی را بدون تمایز از لحاظ نژاد یا رنگ، ملیت یا قومیت تضمین نمایند (وطن‌خواه، ۱۳۸۳: ۱۰۹).

مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی درباره حمایت از دستمزد در سال ۱۹۴۹ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسید. جمهوری اسلامی ایران نیز در سال ۱۳۵۴ بدان ملحق شده است. مقاله نامه ابتدا مزد را تعریف و سپس حدود حمایت خود را طی چند ماده تشریح می‌کند این مقاله نامه شامل کلیه مزد بگیران می‌شود. معهذاً مقامات صلاحیت دار هر کشور می‌توانند پس از مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در صورت وجود، گروه‌های از کارگران را که وضع و شرایط خدمتشان با اجرای تمام یا قسمتی از مقاله نامه متناسب نباشد و به کارهای یدی اشتغال ندارند و یا کارگرانی که به خدمات خانگی و یا کارهای مشابه مشغول باشند را از شمول تمام یا قسمتی از مقررات آن مستثنی سازند.

این مقاله نامه با هدف این که درآمدهای کارگر تحت حمایت قرار گیرد تعریف وسیعی از مزد کرده است برابر مقررات این

مساوی مشغولند تبعیض قائل می شود. میان افراد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی، یکی از جرایم علیه حقوق اساسی اشخاص می باشد زیرا حق مساوات انسان ها، یکی از حقوق اساسی آنها می باشد. (زرعت، ۱۳۹۰: ۵۴).

موضوع جرم مذکور، «تبعیض در پرداخت مزد، برای کار مساوی» بین کارگرانی است که در یک مکان جغرافیایی خاصی بنام کارگاه و در یک زمان و به دستور کارفرمای خود به کاری که از لحاظ نتیجه کار برابر است مشغول می باشند. اما کارفرما در پرداخت مزد به ایشان، بنا بر عواملی تبعیض قائل می شود و مزد کارگران بر اساس تبعیضی که کارفرما اعمال می کند کم و زیاد می شود.

تبعیض در پرداخت مزد از جمله جرائمی است که وسیله مجرمانه در تحقق آن بی تاثیر است. یعنی نیازی نیست که برای تحقق اعمال مجازات این جرم، کارفرما وسایلی را بکار برده باشد. بکار بردن وسیله در این جرم می تواند جزء عوامل تشدیدکننده جرم به حساب آید- به عنوان مثال کارفرمایی، کارگری را با چاقو تهدید کند که اگر درباره مزد دریافتی به کسی چیزی بگوید تو را اخراج می کنم- یا حتی می تواند تشکیل دهنده جرم جدیدی باشد.

همچنین برای وقوع جرم مذکور و اعمال مجازات مقرر در قانون کار، زمان و مکان تاثیر فراوانی دارد. زیرا قانونگذار در ماده ۳۸ عبارت « شرایط مساوی» را بکار برده است بکار بردن مطلق این واژه بدین معناست که دو کارگر از هر لحاظ اعم از نوع کار، زمان کار (روز و شب، ساعت) در حالت برابر قرار داشته منتهی بین آنان در پرداخت مزد، تبعیض حکمفرما باشد.

بوده است که نتوان با عنوان کردن این که دو کار مساوی نیستند اصل برابری اجرت را زیر پا نهاد زیرا، ممکن است دو کار مساوی نباشند ولی با ارزیابی عینی آن دو، مشخص شود که از ارزش مساوی برخوردارند. در نهایت می توان گفت مقصود اصلی از «اجرت مساوی در برابر کار با ارزش مساوی» این است که اوصاف کارگر از قبیل جنسیت، سن، اعتقادات مذهبی و... در تعیین مزد دخالت نداشته و اجرت براساس کار تعیین شود.

۴- ارکان تشکیل دهنده جرم تبعیض در پرداخت مزد

ارکان تشکیل دهنده جرم تبعیض در پرداخت مزد مانند هر جرم دیگری از سه رکن قانونی، مادی و معنوی تشکیل می شود که این ارکان در ذیل مورد بررسی قرار گرفته است.

رکن قانونی جرم تبعیض در پرداخت مزد برای کار مساوی، ماده ۳۸ قانون کار است که مقرر می دارد: «برای انجام کار مساوی در شرایط مساوی که در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.» رکن مادی جرم تبعیض در پرداخت مزد مانند هر جرم دیگری دارای جنبه نوعی و عینی است. رفتار مجرمانه جرم تبعیض در پرداخت مزد برابر برای کار مساوی، فعل مثبت کار فرما است که توسط وی یا به دستور وی صورت می گیرد. بنابراین، کارفرما به کارگرانی که در کارگاه او به کار مساوی در یک زمان مشغول به کار می باشند مزدهای مختلفی پرداخت می کند. کارفرما با در نظر گرفتن عواملی چون سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی بین کارگران خود که در کارگاه به کار

مقاوله نامه، مزد پرداختی به کارگر باید به پول رایج مملکتی باشد و نمی توان به جای آن سفته یا حواله داد فقط پرداخت مزد به وسیله چک مجاز است آن هم در صورتی که چنین پرداختی متداول باشد و نیز به موجب مقررات این مقاوله نامه، هیچ گونه برداشتی از مزد کارگر مجاز نبوده و ان را نمی توان توقیف کرد یا به دیگری انتقال داد مگر در حدودی که قوانین داخلی کشورهای عضو اجازه می دهد و نیز مقرراتی دیگر در رابطه با زمان و مکان پرداخت مزد، ممتاز بودن طلب کارگر از بابت مزد، تسویه طلب کارگر از بابت مزد در پایان مدت قرار داد کارگر، بر قراری ضمانت اجراء درباره تخلف از این مقررات وجود دارد (عراقی، ۱۳۶۷: ۳۰۹-۳۰۸).

مقاوله نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار در رابطه با تساوی مزد برای کار برابر در سال ۱۹۵۱ به تصویب سازمان بین المللی کار رسید. جمهوری اسلامی ایران نیز در تاریخ ۱۳۵۱/۲/۱۸ به آن ملحق شده است. این مقاوله نامه بر این اصل کلی استوار است که هر کشوری به این مقاوله نامه ملحق می شود باید اجرای اصل پرداخت اجرت مساوی را از راه هایی که با روش معمول در آن کشور در زمینه تعیین حداقل مزد متناسب باشد تشویق کند. از دیدگاه مقاوله نامه مذکور «اجرت» مفهوم وسیعی داشته، نه تنها شامل حداقل مزد یا مزد پایه می شود. بلکه شامل همه مزایای دیگر می شود که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقدی یا غیرنقدی از سوی کارفرما به کارگر، به مناسبت کار پرداخت می گردد.

مقاوله نامه مذکور مفهوم «اجرت مساوی در برابر کار با ارزش مساوی» را به کار می برد که با مفهوم «کارمساوی» اندکی متفاوت و از آن وسیع تر است منظور آن

بنابراین اگر کارگری ساعت کارش در شب باشد طبیعی است که مزد دریافتی اش از کارگر روز کار بیشتر باشد. و این را نمی توان تبعیض به حساب آورد، لیکن اگر دو کارگر هر دو شب کار باشند و یکی به علت عوامل فوق الذکر مزد بیشتری دریافت کند کارگری که مزد کمتری دریافت می کند مجنی علیه این جرم واقع شده است. مکان نیز در وقوع این جرم حائز اهمیت است زیرا قانونگذار بعد از واژه « شرایط مساوی » واژه « در یک کارگاه » را ذکر کرده است بنابراین برای تحقق این جرم و اعمال مجازات آن کارگران باید در یک محیط جغرافیایی مشترک که کارگاه نامیده می شوند مشغول به کار باشند. بنابر این مقرر، اگر ما موردی را فرض کنیم که کارفرمایی، شرکت راه سازی دارد و در جاهای مختلف به اقتضای نوع پروژه ای که مسئولیت آن را بر عهده می گیرد کارگرانی دارد، عامل جغرافیایی متفاوت در پرداخت متفاوت مزد نمی تواند تبعیض در پرداخت مزد تلقی شود. به عنوان مثال همین کارفرما اگر دو پروژه، یکی در تهران و دیگری در خوزستان در دست داشته باشد، با در نظر گرفتن عامل آب و هوایی، عدالت اقتضا می کند که بین کارگران در دریافت مزد تفاوت قائل شویم و تفاوت در پرداخت مزد، تبعیض محسوب نمی شود.

در رابطه با شخصیت طرفین، نکاتی قابل ذکر است: اولاً در این جرم مجرم کارفرماست و مجنی علیه این جرم نیز کارگر است، ثانیاً مجازات مقرر در ماده ۱۷۴ شامل کسانی می شود که مشمول مقررات قانون کارند ثالثاً جنسیت و ملیت مرتکب و بزه دیده، تاثیری در وقوع جرم ندارد. بنابراین کارفرما می تواند تبعه خارجه و کارگر وی تبعه داخله و یا برعکس باشد، و نیز کارفرما می تواند زن و کارگر او مرد یا بلعکس باشد، زیرا قانونگذار واژه های زن و مرد را مقید به چیزی نکرده است. و آنرا به صورت مطلق بکار برده است، رابعاً مرتکب می تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد.

جرم تبعیض در پرداخت مزد برای کار مساوی از جمله جرایم مقید است. تحقق آن منوط به نتیجه آن می باشد. به عبارتی، کارفرما باید عوامل سن، جنسیت، قومیت، نژاد، مذهب و افکار سیاسی کارگر را در پرداخت مزد مد نظر قرار داده و تفاوت پرداخت در مزد را برای کار مساوی بر مبنای عوامل فوق قرار دهد. بنابراین، تحقق این جرم منوط به پرداخت مزد نابرابر بر مبنای عوامل فوق الذکر است.

جرم تبعیض در پرداخت مزد برابر برای کار مساوی از جمله جرایم عمدی است. در جرائم عمدی، رکن معنوی یا روانی (فعل و انفعال ذهنی مرتکب) متضمن اجزاء و عناصر لازمی است که جمع بودن همه آنها حسب مورد در جرم ضروری است یکی از این اجزاء، علم

یا آگاهی مرتکب است.

متعلق علم نیز از یک طرف، علم به حکم منصوص کیفری است که طبق قاعده کلی، این علم، مفروض است به عبارت دیگر، بر مبنای اماره قانونی، جهل به قانون، رافع مسئولیت کیفری نیست و اثبات خلاف آن نیز جزء در موارد استثنایی امکان پذیر نیست.

اراده نیز، که خواستگاه اصلی مسئولیت کیفری است عنصر دیگری است که فقد آن، امکان انتساب جرم را به مرتکب فعل فراهم نخواهد کرد؛ بنابراین سوء نیت عام در جرم فوق الذکر اراده خودآگاه مرتکب در اعمال جرم تبعیض در پرداخت مزد برابر برای کار مساوی است اما سوء نیت خاص، قصد اعمال تبعیض در مزد کارگران بر مبنای عواملی چون، سن، جنسیت، مذهب، افکار سیاسی است که آن را محقق می کند.

۵- تبعیض در پرداخت مزد برای کار مساوی

ماده ۱۷۴ قانون کار مقرر می دارد: « متخلفان از هر یک از موارد مذکور در ۳۸ (تبعیض در پرداخت مزد برای کار مساوی) ۴۵ (برداشت غیر قانونی از مزد)، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.»

الف- تساوی حقوق زن و مرد

قسمت نخست ماده ۳۸ به تساوی حقوق زن و مرد اشاره دارد و آن را واجب می داند. اما در بخش دوم، تبعیض بر اساس سایر عوامل یعنی، سن، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی را نیز ممنوع کرده است از ظاهر ماده چنین استنباط می شود که عوامل تبعیض منحصر در ۶ مورد است که بیان شده است اما این انحصار منطقی نیست زیرا حق تساوی که یکی از مصادیق حقوق بشری می باشد اقتضاء می کند که انسان ها از جهت انسان بودن و بشر بودن، تفاوتی با یکدیگر نداشته باشند (زرعت، ۱۳۹۰: ۸۲).

ب- شرایط مساوی

قید « شرایط مساوی » که در قسمت اول ماده آمده است، قسمت دوم ماده را نیز مقید می سازد. بنابراین در مورد تبعیض بر حسب نژاد و قومیت و سن و اعتقادات نیز باید شرایط مساوی کار وجود

برقراری رابطه کارفرمایی و کارگری، کارفرما به کارگش داده است را شامل شود.

۳) مال الاجاره خانه سازمانی

یکی از تکالیفی که قانون کار بر عهده کارفرما گذاشته، ارائه خدمات رفاهی به کارگران، مطابق ماده ۱۴۹ قانون کار است. از جمله، احداث خانه های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می باشند. کارگر پس از اسکان در این خانه ها می تواند مال الاجاره خود را نقدی به کارفرما بپردازد و با این که خود کارفرما می تواند مال الاجاره را از مزد کارگش کم کند اگر توافق طرفین بر این باشد که کارگر نقداً مال الاجاره را به کارفرما بپردازد و وی از این قول خود تخلف کند و آن را در موعد مقرر نپردازد در این صورت کارفرما از مزد کارگش به ازای مال الاجاره برداشت کند. در رابطه با رکن مادی این جرم می توان گفت که این جرم با برداشت نمودن از حقوق کارگر تحقق می یابد که به صورت فعل مثبت است. بر داشت نمودن از حقوق کارگر مطابق معمول در صورتی محقق می شود که حقوق وی به حساب کارگر پرداخت شده و سپس از حساب وی برداشت می شود. اما، این شیوه متعارف و غالب بدین معنا نیست که رفتار فیزیکی این جرم به صورت دیگری قابل تحقق نمی باشد ممکن است کارفرما به عنوان طلب از کارگر، مقداری از حقوق وی، کسر نموده و مبلغ کمتری را به حساب وی واریز نماید؛ این مورد نیز از مصادیق برداشت غیرقانونی از مزد کارگر می باشد و در نتیجه رفتار فیزیکی این جرم به صورت فعل و ترک فعل تحقق می یابد (زراعت، ۱۳۹۰: ۸۸).

برداشت از مزد کارگر در غالب موارد بعد از واریز مزد به حساب کارگر می باشد اما این شیوه، رفتار فیزیکی منحصر به فرد برای ارتکاب جرم نیست. بنابراین، چنانچه کارفرمایی، بر اساس عرف کارگاه یا توافق با کارگر مزد وی را به صورت دستی پرداخت می کند، عدم پرداخت حقوق به مقدار قانونی، عنوان مجرمانه را محقق می سازد.

موضوع این جرم، «برداشت غیر قانونی از مزد کارگر توسط کارفرما به طور غیر قانونی» است. بسیاری از کارفرمایان به خاطر مشکلات مالی، مزد کارگران خود را با تاخیر می پردازند. یا مقداری از آن را می پردازند و پرداختن مقدار باقیمانده را موکول به آینده می سازند؛ این مورد از مصادیق جرم ماده ۴۵ نیست. زیرا عنوان «برداشت غیر قانونی از مزد کارگر» در صورتی محقق می شود که کارفرما قصد محروم کردن دائمی کارگر از دریافت مزد خودش را داشته باشد (زراعت، ۱۳۹۰: ۹۰).

تحقق این جرم نیاز به وسیله خاصی نیست. اما اگر عمل کارفرما

داشته باشد. حال اگر مردی، کار شبانه انجام دهد و نوجوانی که راجع کار شبانه به وی ممنوع است، همان کار را در روز انجام دهد، تمایز در حقوق فقط به استناد سن نیست بلکه شرایط کار آنها نیز مساوی نمی باشد.

۶- ارکان تشکیل دهنده جرم برداشت غیر قانونی از مزد کارگر

جرم برداشت غیر قانونی از مزد کارگر مانند سایر جرایم مقرر دارای سه عنصر می باشد که در ذیل بررسی شده است.

رکن قانونی این جرم ماده ۴۵ قانون کار است. این ماده در شش مورد به کارفرما اجازه برداشت از مزد کارگر را می دهد و میزان آن را قانونگذار در ماده ۴۴ مقرر کرده است. مفهوم مخالف این ماده این است که، برداشت کارفرما در غیر این شش مورد ممنوع و قانون آن را جرم تلقی می کند. در ماده ۱۷۴ ضمانت اجرای آن را مشخص کرده است.

تحلیل ماده ۴۵ قانون کار ایران

۱) برداشت به موجب تصریح قانون

منظور از این مورد، مقرر ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی است که قانونگذار کارفرما را موظف کرده است که حق بیمه سهم خود و کارگر را مزد کارگر کسر کرده و آن را به حساب سازمان تامین اجتماعی واریز نماید. همچنین در صورتی که قرار یا حکمی از مراجع قانونی صادر شده تا از حقوق کارگر، کسر شود کارفرما باید آن را اجرا کند. در این صورت، شرایط مذکور در ماده ۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶، که مقرر می دارد: «از حقوق و مزایای کارکنان سازمان ها و موسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت های دولتی و شهرداری ها و بانک ها و شرکت ها و بنگاه های خصوصی و نظایر آن در صورتی که دارای زن و یا فرزند باشند ربع و الا ثلث، توقیف می شود.» نیز باید رعایت شود. بنابراین قانونگذار به حمایت از کارگر پرداخته است تا پرداخت بدهی های وی از محل حقوق، به زندگی عادی و معیشت وی لطمه جدی وارد نکند (زراعت، ۱۳۹۰: ۸۵).

۲) برداشت در قبال مساعده کارفرما به کارگر

قانونگذار در بند ب با مطلق آوردن «تمامی مساعده هایی که کارفرما به کارگر کرده است» همه مساعده های کارفرما را شامل می شود. به عبارتی، کارفرما اگر در مقام کارفرمایی مبلغی را به کارگر داده باشد. یا در مقام روابط شخصی به وی داده باشد می تواند از مزد کارگر برداشت کند ترتیب نگارش مقرر فوق این استنباط را به ذهن متبادر می کند؛ اما با توجه به بکار رفتن دو کلمه کار فرما و کارگر به نظر می رسد مساعده هایی که پس از

مشمول عنوان مجرمانه‌ی دیگر باشد از قبیل این که، خیانت در امانت یا کلاهبرداری یا سرقت نماید باید به قواعد عمومی حاکم دیگر نیز، توجه داشت. به عنوان نمونه، ممکن است کارگر، سفید امضایی به کارفرما داده باشد و کارفرما از آن سوء استفاده کرده و در آن مطلبی بنویسد که به کارفرما اجازه برداشت از حقوق وی را می دهد و آن مبلغ را به نفع خودش بردارد در این مورد وسیله مجرمانه استفاده از سفید امضاء چک می باشد.

برای تحقق جرم برداشت غیر قانونی از مزد و اعمال مجازات مقرر در ماده ۱۷۴ زمان تاثیر بسزایی دارد زیرا باید در بازه زمانی که بین طرفین رابطه قرارداد کارگری وجود دارد عمل برداشت از سوی کارفرما به وقوع بپیوندد. به عبارتی اگر بین طرفین رابطه کارگری و کارفرمایی وجود نداشته باشد و از حساب کارگر وجهی برداشت شود در این صورت باید به قواعد عمومی جرایم و مجازات قانون مجازات اسلامی مراجعه کنیم. مکان وقوع این جرم برای اعمال مجازات، بی تاثیر است بنابراین کارفرما می تواند از هر نقطه ای مبادرت به برداشت از مزد کارگر خود را کند.

این جرم، یک جرم مقید است. یعنی در عمل باید مبلغی از حقوق کارگر، کسر شود. چنان چه کارفرما اقدام به برداشت از حقوق کارگر نماید اما در عمل، مبلغی کسر نگردد، جرم محقق نمی شود. مانند این که امور مالی کارگاه، دستور مدیر عامل مبنی بر کسر حقوق را فراموش کرده و حقوق کارگر را به صورت کامل پرداخت می نماید (زراعت، ۱۳۹۰: ۸۸).

رکن معنوی این جرم نیز قصد تصاحب کردن دائمی مزد کارگر و محروم کردن وی از آن مزد است و کارفرما باید بداند عملی که انجام می دهد غیر قانونی و موجب محروم ماندن کارگر از مزد خویش می شود.

نتیجه گیری:

همچنان که گفته شد مزد کارگران و حمایت از این مزد دارای اهمیت اساسی در هر جامعه است؛ به طوری که اگر حمایتی از مزد کارگران در جوامع صورت نگیرد شاهد هرج و مرج و حتی انقلاب های خونین در آنها خواهیم بود. به همین دلیل در اکثر کشورها یا حتی در همه کشورها به این مقوله پرداخت شده است.

در نظام حقوقی ایران، اگر چه در قانون اساسی اشاره صریحی به مزد کارگران و نحوه حمایت و تضمین آن نشده ولی با این وجود در قانون کار به این مقوله پرداخت شده است. به طوری که در مواد ۳۷ قانون کار به نحوه پرداخت مزد، در ماده ۳۸ به رفع تبعیض در مورد کار و کارگران و در ماده ۴۱ به مرجع تعیین حداقل مزد کارگران پرداخت شده است. همچنین قانون گذار برای تضمین و رعایت موارد ذکر شده ضمانت اجرایی نیز در ماده ۱۷۴ این قانون تعیین کرده است که شرح آن در این پژوهش بیان شده است.

در اسناد بین المللی نیز حمایت از مزد کارگران همواره مورد توجه بوده است. مهم ترین اسناد بین المللی که در آنها به این مقوله پرداخته شده است به این شرح می باشد: اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق حقوق اقتصادی اجتماعی فرهنگی ۱۹۶۶ سازمان ملل متحد، قرارداد بین المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی مصوب ۲۱ دسامبر ۱۹۶۵، مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی درباره حمایت از دستمزد در سال ۱۹۴۹،

مقاله نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار در رابطه با تساوی مزد برای کار برابر در سال ۱۹۵۱. عمده ترین ایرادی که می توان به این اسناد وارد کرد مربوط به ضمانت اجرای آنها می باشد به طوری که در این اسناد ضمانت اجرای کاربردی صریح و قوی برای تخلف از قواعد ذکر شده در این اسناد در نظر گرفته نشده است.

منابع:

الف- کتاب:

۱. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، ج ۴، دانشگاه تهران، چ اول، تهران، ۱۳۷۳.
۲. زراعت، عباس، حقوق کیفری کار، جنگل، چ اول، تهران، ۱۳۹۰.
۳. عراقی، عزت الله، حقوق کار، ج اول، سمت، چ دوازدهم، تهران، ۱۳۹۰.
۴. حقوق کار، ج دوم، سمت، چ اول، تهران، ۱۳۹۱.
۵. حقوق بین المللی کار، دانشگاه تهران، چ اول، تهران، ۱۳۶۷.
۶. عراقی و رنجبریان، عزت الله و امیر حسین، تحول حقوق بین المللی کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، چ اول، تهران، ۱۳۸۹.
۷. کیهانلو، فاطمه، قواعد حقوق بین الملل بشر، دانشگاه تهران، چ اول، تهران، ۱۳۸۸.
۸. قربانیان و همکاران، ناصر، باز پژوهی حقوق زن، ج دوم، روز نو، چ اول، تهران، ۱۳۸۴.
۹. معین، محمد، فرهنگ فارسی، ج اول، امیر کبیر، چ چهارم، تهران، ۱۳۶۰.
۱۰. وطن خواه، حمید، تاثیر مصوبات سازمان بین المللی کار بر حقوق کار ایران، سمر، چ اول، تهران، ۱۳۸۹.
۱۱. هاشمی، سید محمد، حقوق بشر و آزادی های اساسی، نشر میزان، چ اول، تهران، ۱۳۸۴.

ب- قوانین و مقررات:

۱۲. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۶۸، روزنامه رسمی، شماره ۱۲۹۵۷، ۶/۶/۱۳۶۸.
۱۳. قانون تامین اجتماعی ایران ۱۳۵۴، روزنامه رسمی، شماره ۸۸۹۴، ۲۵/۴/۱۳۵۴.
۱۴. قانون کار ۱۳۶۹، روزنامه رسمی، شماره ۱۳۳۸۷، ۲۸/۱۱/۱۳۶۸.
۱۵. قانون مجازات اسلامی، روزنامه رسمی، شماره ۱۹۸۷۳۶/۳/۱۳۹۲.

ج- اسناد بین المللی:

۱۶. اعلامیه جهانی حقوق بشر.
۱۷. میثاق حقوق اقتصادی اجتماعی فرهنگی ۱۹۶۶ سازمان ملل متحد.
۱۸. قرارداد بین المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی مصوب ۲۱ دسامبر ۱۹۶۵.
۱۹. مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی درباره حمایت از دستمزد در سال ۱۹۴۹.
۲۰. مقاله نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار در رابطه با تساوی مزد برای کار برابر در سال ۱۹۵۱.

