

آفتاب حقوقی

یکشنبه ۱۹ مهرماه ۱۴۰۵ ● سال اول ● شماره ۶۲

سوالات حقوقی را برای ما بفرستید

شما به طرق زیر می‌توانید با آفتاب حقوقی ارتباط بگیرید:

۱- ایمیل: aftab.yz@gmail.com

۲- واتساپ- بله- تلگرام: ۰۹۱۲۲۹۹۱۷۹۶

برای رعایت حال مخاطبانی که به هیچ یک از موارد بالا دسترسی ندارند تلفن ۰۲۱-۸۸۳۲۸۷۴۳ و ۰۹۱۲۱۵۱۵۲۱۰ (ساعت ۱۷ لغایت ۲۱) پاسخگو هستیم.
روابط عمومی آفتاب حقوقی

قانون کار و اشتغال زنان

زهرا قدیمی- کارشناسی ارشد حقوق عمومی، پژوهشگر حقوق عمومی

اگر قانون، زن و مرد را در برخورداری از حق اشتغال برابر می‌داند، پس چرا هنوز برای بسیاری از زنان، «داشتن حق» با «توانستن از حق استفاده کردن» یکی نیست؟ این پرسش، مسئله اشتغال زنان در ایران را از یک موضوع صرفاً اقتصادی یا اجتماعی به یک مسئله مهم در حوزه حقوق عمومی، حقوق کار و سیاست‌گذاری عمومی تبدیل می‌کند. پاسخ به آن نیز با بررسی چند ماده قانونی یا اعلام ممنوعیت تبعیض پایان نمی‌یابد؛ زیرا میان شناسایی یک حق در متن قانون و امکان برخورداری مؤثر از آن در واقعیت اجتماعی، فاصله‌ای وجود دارد که می‌تواند نتیجه نهایی سیاست حقوقی را دگرگون کند. ممکن است یک نظام حقوقی در سطح قواعد رسمی، برخورداری زنان از حق اشتغال را به رسمیت بشناسد و تبعیض مستقیم را نیز ممنوع کند، اما در سطح ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، نهادی و اجرایی، موانعی وجود داشته باشد که عملاً دسترسی برابر به فرصت‌های شغلی، تداوم اشتغال، ارتقای حرفه‌ای و بهره‌مندی برابر از دستمزد و مزایای شغلی را محدود کند. در چنین وضعیتی، مسئله دیگر صرفاً «وجود تبعیض در قانون» نیست؛ بلکه باید پرسید آیا خود نظام حقوقی و سیاست‌گذاری توانسته است شرایط تحقق واقعی حق را فراهم کند یا خیر.

در حقوق عمومی معاصر، مفهوم برابری صرفاً به یکسان بودن الفاظ قانون محدود نمی‌شود. برابری صوری اقتضا می‌کند که اشخاص در وضعیت مشابه، تابع قواعد یکسان باشند و قانون میان آنان بر مبنای ویژگی‌های ناموجه تمایز ایجاد نکند؛ اما برابری ماهوی، آثار واقعی قواعد و شرایط متفاوتی را که افراد و گروه‌های اجتماعی در آن قرار دارند نیز مورد توجه قرار می‌دهد. از این منظر، یک قاعده ظاهراً بی‌طرف می‌تواند در عمل آثار نابرابر ایجاد کند. همین نقطه، محل تلاقی حقوق ضد تبعیض، حقوق کار و سیاست‌گذاری عمومی است؛ زیرا عدالت حقوقی زمانی قابل ارزیابی است که نه تنها متن قانون، بلکه پیامد اجرای آن نیز مورد بررسی قرار گیرد.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ظرفیت قابل توجهی برای تحلیل این مسئله فراهم کرده است. اصل ۲۰، زنان و مردان را در حمایت قانون و برخورداری از حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، با رعایت موازین اسلامی، مورد شناسایی قرار داده است. اصل ۲۱، دولت را موظف به تضمین حقوق زن و ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت و احیای حقوق مادی و معنوی او می‌کند. در ادامه، اصل ۲۸ نیز حق انتخاب شغل را به رسمی ت شناخته و دولت را موظف کرده است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل ایجاد کند. ترکیب این اصول نشان می‌دهد که حق اشتغال صرفاً یک آزادی فردی در برابر مداخله دولت نیست؛ بلکه تحقق آن، در مواردی مستلزم اقدامات سازمان‌یافته عمومی برای ایجاد شرایط مناسب و رفع موانع است.

این تمایز میان تعهد سلبی و تعهد ایجابی دولت در موضوع اشتغال زنان اهمیت ویژه‌ای دارد. تعهد سلبی دولت اقتضا می‌کند که خود نهادهای عمومی از ایجاد تبعیض ناروا یا محدودیت غیرموجه در دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی خودداری کنند؛ اما تعهد ایجابی از این فراتر می‌رود و دولت را با مسئله ایجاد زیرساخت‌ها، تنظیم بازار کار، حمایت اجتماعی، نظارت بر اجرای قوانین و رفع موانع ساختاری مواجه می‌کند.

تمکین یا عدم تمکین

مدیر مسئول: دکتر منصور مظفری*
وکیل پایه یک دادگستری

یکی از آثار عقد نکاح، تمکین زوجه است. تمکین در مقابل نشوز به کار رفته و در مفهوم حقوقی به تمکین به دو صورت عام و محدوده خاص اشاره شده است. تمکین عام به معنای قبول ریاست شوهر بر خانواده و احترام به اراده او در این نهاد و تربیت فرزندان و تمکین خاص به معنی تسلیم زن در مقابل خواسته‌های مشروع زوج است.

پس با توجه به اینکه قانونگذار ریاست بر خانواده را به منظور حفظ سلامت و استحکام آن نهاد برای مرد قائل شده است، نباید آن را وسیله اضرار به زن و صدمه زدن به بنیان خانواده قرار داد و به ناچار در تشخیص و داوری در هر یک از این دو مفهوم، باید به دنبال داوری عرف با مفهوم نوعی و شخصی آن رفت. زیرا معیار تمیز تمکین زوجه با در نظر گرفتن رفتار انسان متعارف در آن شرایط خاص و رعایت حقوق زوجه و اخلاق خواهد بود.

رابطه تمکین و نشوز

در اصطلاح حقوقی و فقهی نشوز عبارت از خروج زوجین از انجام تکالیف واجبی است که قانونگذار بر عهده هر کدام از آنها در رابطه با دیگری گذاشته است. با این حساب، نشوز اختصاص به زن ندارد، بلکه مرد نیز ممکن است در برابر زوجه خویش نسبت به انجام تکالیف واجب خود اقدامی نکند و از این نظر ناشز محسوب شود.

برخی از فقها نشوز به معنای فقهی را در هر دو صورت یعنی نشوز از طرف زن و همچنین نشوز از طرف مرد اطلاق کرده‌اند. البته درباره نشوز مرد، عبارت عدم تمکین را به کار نمی‌برند، درحالی که اگر نشوز و عدم تمکین را به یک معنا بدانیم و دعوای الزام به تمکین را نیز مسموع بدانیم، دلیلی از نظر شرعی وجود ندارد که دعوای الزام به تمکین زوج، مطروحه از طرف زوجه را وارد، تشخیص ندهیم.

بنابراین اگر زوج نیز در ادای تکالیف شرعی خود مرتکب قصور شود و مثلاً تکلیف به حسن معاشرت خود را نادیده بگیرد یا مرتکب ضرب و شتم زوجه شود، دعوای الزام به تمکین از ناحیه زوجه نیز ممکن است مسموع باشد، البته شکی نیست که چنانچه قاضی تشخیص دهد که مراد واقعی زوجه، الزام شوهر به ادای تکالیف واجب مالی مثل نفقه است، دعوای الزام به تمکین مبنای درستی نخواهد داشت، زیرا تمکین بیشتر به ادای تکالیف غیرمالی و به ویژه حسن معاشرت مربوط می‌شود و دعوای مربوط به تکالیف مالی واجد عنوان خاص قضایی خود هستند. سوال اصلی که در ادامه بدان پاسخ می‌دهیم این است که اگر زوجه نسبت به این تکلیف قانونی خود کوتاهی کرد، چه ضمانت اجرایی برای این تخلف متصور است.

ارکان دعوای عدم تمکین

الف: وجود رابطه زوجیت ناشی از عقد نکاح و بقای آن که معمولاً با اجباری شدن ثبت عقد نکاح با ملاحظه سند نکاحیه یا حکم قطعی دادگاه مبنی بر اثبات زوجیت احراز می‌شود.

ب: اثبات عدم تمکین زوجه: در روابط غیرمالی زن و شوهر و حقوق و تکالیف آنان نسبت به یکدیگر انجام تکالیف و خواسته مشروع همسر، آرمان مطلوب هر انسان متعارف است که این ظهور و اماره حقوقی بر اصل عدم که در سایر موارد از جمله تعهدات مالی جاری می‌شود.



زهرا قدیمی

کارشناسی ارشد حقوق عمومی،

پژوهشگر حقوق عمومی

ادامه از صفحه اول:

در نتیجه، نمی‌توان صرفاً با این استدلال که «قانون مانع اشتغال زنان نشده است» نتیجه گرفت که تکلیف دولت نسبت به حق اشتغال به طور کامل اجرا شده است. اگر ساختارهای قانونی و سیاستی به گونه‌ای باشند که بخشی از جامعه عملاً امکان برابر برای استفاده از این حق نداشته باشد، مسئله تحقق حق همچنان باقی است.

در قانون کار نیز ماده ۳۸، برای کار مساوی در شرایط مساوی، مزد مساوی زن و مرد را مقرر کرده و تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس جنسیت را ممنوع کرده است. این حکم، یکی از مبانی مهم منع تبعیض در روابط کار است؛ اما دامنه مسئله برابری در بازار کار بسیار وسیع‌تر از تفاوت مستقیم در میزان دستمزد است. تبعیض ممکن است در نقطه ورود به بازار کار، در فرآیند استخدام، در تعیین نوع قرارداد، در دسترسی به فرصت‌های آموزشی، در ارزیابی عملکرد، در ارتقای شغلی، در تخصیص مسئولیت‌های تخصصی، در برخورداری از مزایا و حتی در تصمیم‌گیری درباره ادامه همکاری بروز پیدا کند. بنابراین، اگر تحلیل حقوقی تنها بر تبعیض آشکار در دستمزد متمرکز شود، بخش مهمی از واقعیت بازار کار از قلم خواهد افتاد.

تبعیض مستقیم زمانی رخ می‌دهد که فرد صرفاً به دلیل جنسیت خود از رفتار نامساعدتری برخوردار شود؛ اما تبعیض غیرمستقیم در شرایطی شکل می‌گیرد که یک معیار ظاهراً عمومی و بی‌طرف، در عمل اثر نامتناسبی بر یک گروه داشته باشد، بدون آنکه ضرورت و تناسب آن تفاوت به نحو کافی توجیه شود. اهمیت تبعیض غیرمستقیم در بازار کار از آن جهت است که بسیاری از نابرابری‌ها لزوماً در متن مقرر یا تصمیم اداری با عبارت صریح و آشکار بیان نمی‌شوند. ممکن است معیار استخدام «سابقه کار پیوسته»، «انعطاف زمانی نامحدود»، «امکان حضور خارج از ساعات متعارف» یا «آمادگی برای مأموریت‌های مستمر» باشد؛ معیارهایی که در ظاهر جنسیتی نیستند، اما اگر ساختار اجتماعی مسئولیت‌های مراقبتی را به صورت نامتناسب بر دوش زنان قرار داده باشد، می‌توانند در نتیجه نهایی آثار متفاوتی بر زنان و مردان ایجاد کنند.

اینجاست که اقتصاد مراقبتی به یکی از متغیرهای مهم در تحلیل حقوقی اشتغال زنان تبدیل می‌شود. کار مراقبتی شامل نگهداری از کودک، مراقبت از سالمند، حمایت از اعضای بیمار یا دارای نیازهای خاص و مجموعه‌ای از فعالیت‌های بدون مزد خانوادگی است که بخش قابل توجهی از آن در بسیاری از جوامع توسط زنان انجام می‌شود. این فعالیت‌ها اگرچه در حساب‌های رسمی بازار کار همواره به عنوان اشتغال مولد ثبت نمی‌شوند، اما از نظر اقتصادی و اجتماعی برای استمرار فعالیت‌های تولیدی و خدماتی ضروری‌اند. سازمان بین‌المللی کار بر اساس برآوردهای خود اعلام کرده است که در سال ۲۰۲۳ حدود ۷۰۸ میلیون زن در جهان به دلیل مسئولیت‌های مراقبتی بدون مزد خارج از نیروی کار بوده‌اند. بنابراین، مراقبت صرفاً یک موضوع خانوادگی نیست؛ بلکه یک متغیر مؤثر بر مشارکت اقتصادی، تأمین اجتماعی و برابری فرصت‌هاست.

وقتی مسئولیت مراقبت عمدتاً به عنوان مسئله خصوصی خانواده تعریف شود، هزینه واقعی آن نیز تا حد زیادی به سطح خانواده و به‌ویژه زنان منتقل می‌شود. نتیجه این انتقال می‌تواند کاهش ساعات کار، ترک بازار کار، تأخیر در ورود به بازار کار، انتخاب مشاغل کم‌ریسک‌تر یا کم‌درآمدتر، کاهش فرصت ارتقای شغلی و حتی خروج کامل از اشتغال رسمی باشد. در چنین شرایطی، نمی‌توان تمام مسئولیت این پیامد را متوجه انتخاب فردی زنان دانست. انتخاب زمانی واقعاً آزاد است که مجموعه‌ای از گزینه‌های واقعی و قابل دسترس وجود داشته باشد. اگر ساختار اقتصادی و اجتماعی گزینه‌های فرد را به صورت سیستماتیک محدود کند، تحلیل صرفاً فردمحور، بخشی از واقعیت را پنهان خواهد کرد.

داده‌های بازار کار ایران نیز ضرورت چنین تحلیلی را تقویت می‌کند. نسبت نرخ مشارکت نیروی کار زنان به مردان در ایران در سال ۲۰۲۴ حدود ۲۰.۹ درصد گزارش شده است. این شاخص

قانون کار و اشتغال زنان

و نظارت عمومی بر آن اثر می‌گذارند. مسئله برابری جنسیتی نیز باید در همین چارچوب مورد تحلیل قرار گیرد.

تحولات فناوری، لایه جدیدی به این بحث افزوده است. استفاده از هوش مصنوعی در غربالگری رزومه‌ها، رتبه‌بندی متقاضیان، ارزیابی عملکرد و حتی پیش‌بینی موفقیت شغلی می‌تواند فرآیندهای استخدامی را سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر کند، اما خودبه‌خود بی‌طرفی ایجاد نمی‌کند. الگوریتم‌ها بر اساس داده‌ها و معیارهایی طراحی می‌شوند که ممکن است آثار سوگیری‌های تاریخی بازار کار را در خود داشته باشند. اگر داده‌های گذشته نشان‌دهنده حضور کمتر زنان در برخی مشاغل باشد، سامانه‌ای که صرفاً الگوهای گذشته را یاد می‌گیرد ممکن است همان وضعیت را به عنوان «الگوی موفقیت» بازتولید کند.

در نتیجه، تبعیض در آینده بازار کار ممکن است کمتر با یک تصمیم آشکار انسانی و بیشتر با یک فرآیند فنی و غیرشفاف مواجه باشد. این وضعیت، حقوق سنتی ضدتبعیض را با پرسش‌های جدیدی روبه‌رو می‌کند: چه کسی مسئول تصمیم الگوریتمی است؟ فرد متضرر چگونه می‌تواند نسبت به تصمیم اعتراض کند؟ آیا امکان توضیح تصمیم خودکار وجود دارد؟ داده‌های مورد استفاده تا چه اندازه سوگیری دارند؟ و چه نهادی باید بر سلامت و بی‌طرفی این سامانه‌ها نظارت کند؟ پاسخ به این پرسش‌ها نشان می‌دهد که عدالت شغلی در عصر دیجیتال، بدون توجه به حکمرانی داده و مسئولیت‌پذیری الگوریتمی، ناقص خواهد بود.

از سوی دیگر، موضوع اشتغال زنان با تأمین اجتماعی نیز پیوندی مستقیم دارد. وقفه‌های شغلی، اشتغال پاره‌وقت، خروج موقت از بازار کار یا انتقال میان بخش رسمی و غیررسمی می‌تواند آثار بلندمدتی بر سابقه بیمه، مستمری بازنشستگی و امنیت اقتصادی آینده زنان داشته باشد. بنابراین، سیاست برابری در اشتغال نباید تنها به لحظه استخدام محدود شود؛ بلکه باید چرخه کامل اشتغال، از ورود به بازار کار تا دستمزد، ارتقا، بیمه، بازنشستگی و خروج از بازار کار را دربرگیرد. در غیر این صورت، ممکن است نابرابری‌هایی که در دوره اشتغال ظاهراً آشکار نیستند، در مرحله بازنشستگی خود را به شکل شکاف شدید در امنیت اقتصادی نشان دهند.

از منظر سیاست‌گذاری عمومی، این موضوع ضرورت «ارزیابی اثر» را برجسته می‌کند. هر سیاست اقتصادی یا اجتماعی که بر بازار کار اثر می‌گذارد، باید پیش از اجرا از منظر پیامدهای توزیعی آن نیز ارزیابی شود. پرسش‌هایی مانند اینکه چه گروهی از این سیاست بیشتر بهره‌مند می‌شود، چه گروهی هزینه بیشتری پرداخت می‌کند، آیا سیاست به طور مستقیم یا غیرمستقیم مانعی برای اشتغال زنان ایجاد می‌کند و آیا سازوکار جبرانی برای آثار ناخواسته وجود دارد، باید بخشی از فرآیند سیاست‌گذاری باشد.

چنین رویکردی در نهایت ما را از نگاه بخشی به نگاه حکمرانی منتقل می‌کند. اشتغال زنان نه فقط مسئله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نه صرفاً مسئله قانون کار و نه تنها موضوع سیاست خانواده است. این مسئله در نقطه اتصال حقوق اساسی، حقوق کار، تأمین اجتماعی، سیاست خانواده، آموزش، اقتصاد، مالیات، بودجه عمومی، فناوری و نظام اداری قرار دارد. هر سیاستی که یکی از این حوزه‌ها را تغییر دهد، می‌تواند بر امکان حضور زنان در بازار کار اثر بگذارد. بنابراین، نبود هماهنگی میان سیاست‌ها می‌تواند حتی بهترین مقررات حمایتی را نیز کم‌اثر کند.

در این چارچوب، قانون‌گذاری نیز باید از رویکرد صرفاً متن‌محور فاصله بگیرد. قانون خوب تنها قانونی نیست که در آن تبعیض آشکار وجود نداشته باشد؛ قانون کارآمد قانونی است که بتواند آثار واقعی خود را در جامعه پیش‌بینی، ارزیابی و در صورت ضرورت اصلاح کند. این امر مستلزم دسترسی سیاست‌گذار به داده‌های معتبر، ارزیابی پیامدهای مقررات، مشارکت ذی‌نفعان، شفافیت فرآیند تصمیم‌گیری و سازوکارهای پسینی برای سنجش اثربخشی قانون است.

از همین منظر، مشارکت زنان در سیاست‌گذاری مربوط به اشتغال خود نیز اهمیت دارد. سیاستی که درباره زندگی شغلی زنان تصمیم می‌گیرد، بدون شناخت تجربه واقعی آنان از استخدام، قرارداد، تبعیض، مراقبت، ارتقا و خروج از بازار کار، ممکن است با

به تنهایی علت شکاف مشارکت را توضیح نمی‌دهد و نمی‌توان همه عوامل فرهنگی، اقتصادی، آموزشی، خانوادگی و نهادی را از یک عدد آماری استخراج کرد؛ اما همین نسبت پایین نشان می‌دهد که ظرفیت قانونی و انسانی زنان برای حضور در بازار کار هنوز به مشارکت اقتصادی متناظر تبدیل نشده است. بنابراین، سیاست عمومی باید از مرحله توصیف شکاف عبور کرده و به سراغ شناسایی سازوکارهای تولید و بازتولید آن برود.

یکی از مسائل مهم در این زمینه، نحوه طراحی مقررات حمایتی است. حمایت از زنان در بازار کار یک ضرورت حقوقی و اجتماعی است، اما حمایت زمانی می‌تواند به عدالت منجر شود که آثار اقتصادی و نهادی آن نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. اگر تمام هزینه‌های مرتبط با بارداری، فرزندآوری، مراقبت و وقفه‌های شغلی ناشی از مسئولیت خانوادگی به رابطه مستقیم کارگر و کارفرما منتقل شود، ممکن است بخشی از کارفرمایان این هزینه را در تصمیم‌های استخدامی خود لحاظ کنند. در چنین حالتی، مقررهای که با هدف حمایت وضع شده، ممکن است در نبود سازوکارهای جبرانی مناسب، انگیزه‌های تبعیض‌آمیز را از مرحله آشکار به مرحله تصمیم‌گیری پیش از استخدام منتقل کند.

این مسئله به معنای نفی حمایت‌های ویژه یا اقدامات حمایتی نیست؛ بلکه نشان می‌دهد سیاست حمایتی باید با طراحی نهادی مناسب همراه باشد. اگر جامعه فرزندآوری و مراقبت را صرفاً مسئولیت خصوصی خانواده بدانند، هزینه آن به شکل نابرابر بر فرد تحمیل می‌شود. اما اگر این مسئولیت در قالب سیاست‌های عمومی، نظام تأمین اجتماعی، خدمات مراقبتی و ترتیبات مناسب کاری توزیع شود، رابطه میان حمایت از زنان و رفتار کارفرما نیز می‌تواند تغییر کند. به عبارت دیگر، بخشی از مسئله اشتغال زنان با انتقال هزینه‌های اجتماعی از سطح رابطه فردی به سطح سیاست عمومی قابل مدیریت است.

از همین منظر، سیاست‌گذاری اشتغال زنان باید از رویکرد «حمایت موردی» به سمت «اصلاح ساختاری» حرکت کند. ارزیابی آثار جنسیتی قوانین و سیاست‌های جدید پیش از تصویب و اجرا، تولید داده‌های تفکیک‌شده درباره اشتغال و دستمزد، شفافیت فرآیندهای استخدام و ارتقای شغلی، توسعه خدمات مراقبتی، طراحی نظام‌های تأمین اجتماعی متناسب با وقفه‌های شغلی و ایجاد سازوکارهای مؤثر برای رسیدگی به تبعیض مستقیم و غیرمستقیم، بخشی از این اصلاح ساختاری است.

در این میان، شفافیت بازار کار اهمیت مضاعفی دارد. بسیاری از نابرابری‌ها در محیط‌هایی ایجاد می‌شوند که معیارهای تصمیم‌گیری برای کارکنان روشن نیست. اگر فرد نداند چرا در یک فرآیند استخدامی انتخاب نشده، چرا ارتقای شغلی به شخص دیگری داده شده یا چرا تفاوتی در دریافتی او ایجاد شده است، امکان اعتراض مؤثر و اثبات تبعیض نیز کاهش می‌یابد. بنابراین، اصل شفافیت صرفاً یک اصل مدیریتی نیست؛ بلکه می‌تواند یکی از پیش‌شرط‌های دسترسی به عدالت شغلی باشد. هرچه فرآیندهای استخدام، پرداخت و ارتقا مستندتر، قابل ارزیابی‌تر و قابل نظارت‌تر باشند، امکان شناسایی الگوهای تبعیض نیز بیشتر خواهد شد.

این مسئله در بخش عمومی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا استخدام و ارتقای کارکنان دستگاه‌های اجرایی، علاوه بر قواعد کار، با اصول حاکم بر حقوق اداری، شایسته‌سالاری، بی‌طرفی اداری، برابری در دسترسی به خدمات عمومی و منع تبعیض ناروا ارتباط دارد. اگر معیارهای استخدام و ارتقای اداری فاقد شفافیت کافی باشند، مسئله تبعیض تنها به رابطه خصوصی کارگر و کارفرما محدود نخواهد ماند، بلکه به مسئله‌ای درباره کیفیت اداره عمومی و مشروعیت تصمیم‌های اداری تبدیل می‌شود.

در بخش خصوصی نیز نقش دولت پایان نمی‌یابد. یکی از کارکردهای اساسی حقوق کار، تنظیم رابطه‌ای است که طرفین آن از نظر قدرت اقتصادی و چانه‌زنی الزاماً در موقعیت برابر قرار ندارند. از این رو، دولت نمی‌تواند صرفاً به آزادی قراردادی استناد کند و از نظارت بر آثار اجتماعی روابط استخدامی فاصله بگیرد. قرارداد کار اگرچه ماهیت قراردادی دارد، در بستری تنظیم می‌شود که قواعد آمره، استانداردهای حمایتی، تأمین اجتماعی

فرماندار و معماری تعادل اداری



پژمان غفوری
پژوهشگر حقوق عمومی
مدرس دانشگاه
مشاور حقوقی فرماندار

جایگاه فرماندار در ساختار حکمرانی شهرستان، جایگاهی است که بر پایه قوانین بالادستی از جمله قانون تقسیمات کشوری مصوب ۱۳۶۲، قانون شوراها و تأمین شهرستان و آیین نامه وظایف و اختیارات فرمانداران تعریف شده و او را در مقام نماینده عالی دولت و مسئول حسن اجرای سیاست های عمومی قرار می دهد. فرماندار در این جایگاه، محور هدایت امور اجرایی، تنظیم روابط میان دستگاه ها و پاسداری از حقوق عمومی است و نقش او در انتظام بخشی به حیات اداری شهرستان، نقشی بنیادین و تعیین کننده به شمار می آید. فرماندار مطابق مواد ۳ و ۴ آیین نامه وظایف فرمانداران، مسئول هماهنگی میان دستگاه های دولتی، عمومی و امنیتی است و باید اختلافات اداری را رفع، مسیر واحد را تعیین و تصمیمات دستگاه ها را با مصالح عمومی همسو سازد. این نقش، در ادبیات حقوق عمومی نقش تنظیم کننده تعادل

ادامه از صفحه قبل

فاصله میان «مسئله روی کاغذ» و «مسئله در میدان» مواجه شود. مشارکت ذی نفعان، اگر به صورت نهادمند و مبتنی بر اطلاعات انجام شود، می تواند کیفیت سیاست گذاری را افزایش دهد و احتمال وضع مقرراتی با پیامدهای ناخواسته را کاهش دهد. از منظر حقوقی، همچنین باید میان «حمایت» و «محدودسازی» تمایز گذاشت. برخی مقررات ممکن است با هدف حمایت از زنان وضع شوند، اما اگر دامنه آنها بیش از حد گسترده باشد یا بدون توجه به شرایط واقعی بازار کار طراحی شوند، ممکن است به محدود کردن انتخاب های شغلی زنان یا کاهش تقاضا برای نیروی کار زن منجر شوند. معیار اصلی در ارزیابی چنین مقرراتی باید این باشد که آیا مداخله قانونی، ضرورت، تناسب و کارآمدی لازم را دارد و آیا در کنار هدف حمایتی، پیامدهای ثانویه آن نیز مورد سنجش قرار گرفته است یا خیر.

در نتیجه، عدالت جنسیتی در بازار کار را نمی توان به یک اصل انترزاعی فروکاست. عدالت زمانی معنا پیدا می کند که قواعد حقوقی، ساختارهای اقتصادی و نهادهای اجرایی به گونه ای عمل کنند که تفاوت های ناموجه به محرومیت پایدار از فرصت تبدیل نشوند. در این میان، برابری فرصت با برابری نتیجه یکسان نیست؛ اما اگر مسیر دستیابی به فرصت ها از ابتدا برای گروهی به شکل ساختاری دشوارتر باشد، سخن گفتن از رقابت برابر نیز با اشکال مواجه خواهد شد.

بر این اساس، اصلاح سیاست اشتغال زنان باید چند سطح را به طور هم زمان دربرگیرد: در سطح تقنینی، شناسایی و رفع خلأهای قانونی و تقویت سازوکارهای منع تبعیض؛ در سطح اجرایی، ایجاد رویه های شفاف و قابل نظارت در استخدام و ارتقا؛ در سطح اجتماعی، توزیع عادلانه تر مسئولیت های مراقبتی؛ در سطح اقتصادی، کاهش هزینه های ناشی از مسئولیت های خانوادگی برای رابطه استخدامی؛ در سطح تأمین اجتماعی، جلوگیری از تبدیل وقفه های شغلی به ناامنی اقتصادی بلندمدت؛ و در سطح فناوریانه، ایجاد الزامات شفافیت و پاسخ گویی برای تصمیم های الگوریتمی در بازار کار.

اداری تلقی می شود؛ زیرا فرماندار با شناخت دقیق از حدود صلاحیت دستگاه ها، از تجاوز اداری جلوگیری می کند و با دآوری مبتنی بر قانون، مسیر خدمت رسانی را روان می سازد. در حوزه امنیت عمومی، فرماندار بر اساس قانون شوراها و تأمین شهرستان، ریاست این شورا را بر عهده دارد و محور تصمیم گیری امنیتی در سطح شهرستان است. او باید با وقوف بر بافت اجتماعی و فرهنگی، تصمیماتی اتخاذ کند که آرامش عمومی را تثبیت و از بروز تنش های اجتماعی جلوگیری نماید. نماد این نقش، نیازمند قدرت تحلیل، مهارت در جمع بندی و توان هدایت گفت و گو میان نهادهای امنیتی است؛ زیرا هر تصمیم شورا مستقیماً با امنیت روانی و اجتماعی مردم پیوند دارد و فرماندار در این جایگاه، مسئولیت سنگینی در حفظ ثبات اجتماعی بر دوش دارد. در عرصه توسعه، فرماندار مطابق سند آمایش سرزمین و سیاست های کلی نظام اداری و مسئول هدایت دستگاه ها در مسیر توسعه محور است. او باید ظرفیت ها، آسیب ها و نیازهای محلی را رصد کند، از پراکندگی طرح ها جلوگیری نماید و میان منابع محدود و نیازهای گسترده توازن برقرار سازد. این نقش، فرماندار را در جایگاه ناظر توسعه قرار می دهد؛ ناظری که با بهره گیری از خرد جمعی و مشارکت نخبگان، مسیر توسعه را از سطح تصمیمات اداری به سطح خواست عمومی ارتقا می دهد و دستگاه ها را در مسیر اولویت های واقعی هدایت می کند. در مقام نماینده دولت، فرماندار

آن را به گونه ای توزیع کند که این هزینه به محرومیت شغلی زنان تبدیل نشود. و اگر فناوری در حال تغییر شیوه استخدام است، نظام حقوقی نیز باید هم زمان با آن، معیارهای جدید مسئولیت، شفافیت و نظارت را توسعه دهد.

از این منظر، «برابری» زمانی از یک گزاره حقوقی به یک واقعیت اجتماعی تبدیل می شود که میان سه سطح اساسی پیوند برقرار شود: حق در متن قانون، امکان برخورداری از حق و سازوکار تضمین و نظارت بر اجرای حق. حذف هر یک از این سه سطح، می تواند فاصله ای میان قانون و واقعیت ایجاد کند. حقی که در قانون شناسایی شده اما امکان اعمال آن وجود ندارد، در معرض تبدیل شدن به یک حق صرفاً اعلامی قرار می گیرد؛ امکانی که بدون تضمین حقوقی باشد، پایدار نیست؛ و قاعده ای که بدون نظارت مؤثر اجرا شود، در برابر تبعیض های پنهان و ساختاری آسیب پذیر خواهد بود. بنابراین، مسئله اصلی دیگر این نیست که آیا زنان در نظام حقوقی ایران «حق اشتغال» دارند یا خیر؛ این حق در سطح قانون اساسی و قوانین عادی به رسمیت شناخته شده است. مسئله بنیادین تر، کیفیت تضمین و تحقق این حق است. سنجش عدالت در بازار کار باید از شمارش مقررات حمایتی عبور کند و به این پرسش برسد که آیا ساختار حقوقی و حکمرانی، شرایطی فراهم کرده است که زن و مرد بتوانند با برخورداری از فرصت های واقعی و نه صرفاً صوری، وارد بازار کار شوند، در آن باقی بمانند، ارتقا یابند، از دستمزد و تأمین اجتماعی عادلانه برخوردار شوند و در برابر تبعیض امکان اعتراض و جبران مؤثر داشته باشند یا خیر.

در این معنا، مسئله اشتغال زنان تنها مسئله زنان نیست؛ مسئله ظرفیت نظام حقوقی برای تحقق عدالت است. هرچه فاصله میان حق مقرر و حق محقق کمتر شود، می توان از کارآمدی بیشتر قانون سخن گفت و هرچه این فاصله پایدارتر بماند، نشان دهنده آن است که مسئله در سطحی فراتر از متن قانون قرار دارد و نیازمند اصلاح در معماری سیاست گذاری و حکمرانی است. عدالت حقوقی در نهایت با تعداد مواد قانونی یا حجم مقررات حمایتی سنجیده نمی شود؛ با این سنجیده می شود که یک فرد تا چه اندازه می تواند حق به رسمیت شناخته شده خود را بدون مواجهه با تبعیض ناروا، مانع ساختاری و هزینه ناموجه، در زندگی واقعی اعمال کند.

از همین نقطه، بحث اشتغال زنان از یک مطالبه بخشی فراتر می رود و به مسئله ای بنیادین در حقوق عمومی تبدیل می شود: دولت صرفاً مکلف به شناسایی حقوق نیست؛ بلکه در حدود قانون و اصول حاکم بر نظام حقوقی، مسئول ایجاد شرایطی است که این حقوق قابلیت تحقق پیدا کنند. هنگامی که حق اشتغال، برابری در دسترسی به فرصت ها و منع تبعیض در نظام حقوقی به رسمیت شناخته شده اند، سیاست گذاری عمومی نیز

مسئولیت انتقال سیاست های ملی به سطح شهرستان را بر عهده دارد و باید سیاست های کلان را به زبان نیازهای محلی ترجمه کند و آن ها را به برنامه های اجرایی تبدیل سازد تا میان اهداف ملی و واقعیت های محلی پیوند برقرار شود. این وظیفه در آیین نامه وظایف فرمانداران با عنوان تبیین سیاست های دولت و نظارت بر حسن اجرای آن ها تصریح شده و فرماندار را در جایگاه حلقه اتصال میان دولت مرکزی و واحدهای محلی قرار می دهد. برای ارتقای کارآمدی نقش فرماندار، مجموعه ای از پیشنهادات قابل طرح است: تقویت نظام پایش از طریق ایجاد ساز و کارهای منظم برای ارزیابی عملکرد دستگاه ها؛ گسترش مشارکت نخبگان با تشکیل شوراهای مشورتی تخصصی؛ ارتقای شفافیت اداری با انتشار گزارش های دوره ای؛ تقویت دیپلماسی محلی از طریق ارتباط فعال با بخش خصوصی و سازمان های مردم نهاد؛ و تدوین نقش توسعه شهرستان برای مشخص سازی اولویت های توسعه ای و هدایت دستگاه ها در مسیر واحد.

در مقام جمع بندی، فرماندار در ساختار حکمرانی شهرستان، شخصیتی چند وجهی است: مدیر، ناظر، داور، هماهنگ کننده، حافظ امنیت، راهبر توسعه و نماینده دولت؛ وجوهی که زمانی به انسجام می رسد که فرماندار با شناخت دقیق از ساختار اداری و ظرفیت های محلی، میان این نقش ها پیوندی طبیعی برقرار کند و شهرستان را در مسیر آرامش، نظم و پیشرفت هدایت نماید و در مقام معمار تعادل اداری، زمینه تحقق سیاست های ملی و اجرای برنامه های توسعه ای را فراهم سازد.

باید در جهت کاهش موانعی حرکت کند که این حقوق را در عمل بی اثر می کنند. نقطه پایان این مسیر، حمایت بیشتر به معنای افزودن مقررات بیشتر نیست؛ بلکه ایجاد یک نظام منسجم حقوقی و نهادی است که در آن قانون، سیاست عمومی، تأمین اجتماعی، بازار کار و سازوکارهای نظارتی یکدیگر را در جهت تحقق عدالت تکمیل کنند.

در نهایت، معیار واقعی موفقیت قانون در حوزه اشتغال زنان این نیست که چند بار واژه «برابری» در متن قوانین تکرار شده است؛ معیار آن این است که آیا زنی که واجد صلاحیت، دانش و توانایی لازم برای یک شغل است، صرفاً به دلیل زن بودن با مانعی مواجه می شود که برای فرد مشابه مرد وجود ندارد یا خیر. اگر پاسخ مثبت باشد، مسئله دیگر صرفاً فقدان یک قاعده حمایتی نیست؛ مسئله، اختلال در سازوکار تحقق برابری است. اصلاح این اختلال نیز تنها با رویکردی میان رشته ای و حکمرانی محور امکان پذیر است؛ رویکردی که حقوق اساسی را با حقوق کار، تأمین اجتماعی، سیاست خانواده، اقتصاد، داده و فناوری پیوند می دهد و از «برابری در متن» به سمت «برابری در امکان، فرصت و دسترسی» حرکت می کند. در چنین چارچوبی، عدالت واقعی زمانی محقق می شود که قانون نه فقط تبعیض را منع کند، بلکه ساختارهایی را که امکان تبعیض و نابرابری را بازتولید می کنند نیز شناسایی، کنترل و اصلاح کند؛ زیرا ارزش یک حق، نهایتاً نه در اعلام آن، بلکه در قابلیت واقعی شهروند برای برخورداری، اعمال و دفاع از آن حق آشکار می شود.

منابع:

۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصول ۲۰، ۲۱ و ۲۸.
۲. قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۳۸.
۳. International Labour Organization (ILO), The impact of care responsibilities on women's labour force participation, ۲۰۲۴.
۴. International Labour Organization (ILO), Care at Work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, ۲۰۲۲.
۵. World Bank, Ratio of female to male labor force participation rate (%), national estimate - Iran, ۲۰۲۴.
۶. International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, observations concerning the application of the Equal Remuneration Convention, ۱۹۵۱ (No. ۱۰۰).

- صاحب امتیاز و مدیرمسئول: دکتر منصور مظفری / وکیل پایه یک دادگستری
- آدرس: تهران - خیابان شهید مطهری - ابتدای قائم مقام فراهانی، کوچه ۲۶، پلاک ۱۰
- یزد - بلوار ۲۲ بهمن - ابتدای کوچه اعظم ۱۸۰۹۱۲۸۴۳۷۰
- تلفن: ۰۹۱۲۲۹۹۱۷۹۶ - ۰۹۱۳۱۵۱۵۲۱۰ - ۸۸۳۲۸۷۴۳ ایمیل: aftab.yz@gmail.com

مرگ و حقوق؛ کاوشی در بقای حرمت و آثار قانونی پس از پایان حیات



پانید منصوری
پژوهشگر و کارشناس مسائل حقوقی

مرگ؛ پایان حیات یا زوال همه آثار حقوقی؟

مرگ، نقطه پایان حیات طبیعی انسان است؛ اما آیا می توان آن را پایان مطلق حرمت، منزلت و تمامی آثار حقوقی وجود او دانست؟ آیا با خاموش شدن حیات، هرگونه تعرض به پیکر، آرامگاه، نام، تصویر و حیثیت شخص درگذشته، از منظر حقوقی و اخلاقی بی اهمیت می شود؟ پاسخ به این پرسش ها مستلزم تفکیک میان اهلیت حقوقی، حرمت انسانی و حقوق و منافع قانونی بازماندگان است؛ تفکیکی که نادیده گرفتن آن می تواند به خلط مفاهیم حقوقی و برداشت های نادرست از جایگاه متوفی بینجامد.

پایان اهلیت تمتع؛ نه پایان همه آثار حقوقی

در نظام حقوقی ایران، ماده ۹۵۶ قانون مدنی مقرر می دارد: << اهلیت برای دارا بودن حقوق با زنده متولد شدن انسان شروع و با مرگ او تمام می شود>>. مفاد این ماده روشن است: با مرگ، اهلیت تمتع شخص پایان می یابد؛ بنابراین، نمی توان تمام حقوق و تعهدات شخص زنده را بدون قید و توضیح، به همان صورت برای متوفی نیز مفروض دانست. با این حال، پایان اهلیت حقوقی به معنای زوال تمامی آثار حقوقی حیات یا مجاز بودن هرگونه رفتار موهن نسبت به درگذشتگان نیست. مرگ، وضعیت حقوقی انسان و روابط پیرامون او را دگرگون می کند، نه اینکه همه آثار آن را از صفحه حقوق محو سازد. یکی از روشن ترین جلوه های استمرار این آثار، نظام حقوقی ارث است. مطابق ماده ۸۶۷ قانون مدنی، ارث به موت حقیقی یا موت فرضی مورث تحقق پیدا می کند. با این وجود، مطابق ماده ۸۶۸ همین قانون، مالکیت ورثه نسبت به ترکه زمانی استقرار می یابد که حقوق و دیونی که به ترکه تعلق گرفته است، ادا شود. ماده ۸۶۹ نیز حقوق و دیون مقدم بر تقسیم ترکه را مشخص می کند. بنابراین، مرگ می تواند منشا پیدایش آثار حقوقی تازه ای باشد که رعایت آن ها برای ورثه، طلبکاران و دیگر اشخاص ذی حق ضرورت دارد. از همین جا باید میان دو مفهوم تمایز نهاد: نخست، بقای اهلیت و شخصیت حقوقی انسان پس از مرگ که مطابق ماده ۹۵۶ قانون مدنی با آن مواجه نیستیم؛ دوم، استمرار آثار حقوقی حیات و حمایت هایی که قانون، شرع یا حقوق اشخاص زنده در ارتباط با متوفی اقتضا می کند. این تمایز، مبنای پاسخ دقیق به پرسش اصلی نوشته است.

کرامت انسانی؛ حرمتی فراتر از حیات مادی

مسئله تنها به اموال و دیون محدود نمی شود. حرمت پیکر انسان پس از مرگ، از مبانی اخلاقی و دینی مهمی برخوردار است. قرآن کریم می فرماید: << وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ >> و به راستی فرزندان آدم را گرامی داشتیم >> این آیه، کرامت انسان را به عنوان اصلی بنیادین یادآور می شود؛ اصلی که در فهم اخلاقی و دینی رفتار با انسان، حتی پس از پایان حیات او اهمیت دارد. در همین راستا، از پیامبر اکرم (ص) روایت شده است: << كَسْرُ عَظْمِ الْمَيِّتِ مِثْلًا كَسْرَهُ حَيًّا >> یعنی شکستن استخوان مرده، مانند شکستن آن در حیات است. این حدیث، مبنایی مهم برای فهم حرمت جسد متوفی در سنت اسلامی به شمار می رود؛ هرچند تعیین آثار کیفری هر رفتار مشخص، تابع قوانین موضوعه و شرایط مقرر در آن هاست. اهمیت این آموزه در آن است که جسم انسان را پس از مرگ، موضوعی بی حرمت و مباح برای هرگونه تعرض تلقی نمی کند. با این حال، نباید از دلالت اخلاقی و فقهی روایت، بدون واسطه و بررسی مستقل، نتیجه گرفت که تمام حقوق شخص زنده پس از مرگ نیز به همان شکل باقی می ماند. استدلال حقوقی دقیق، مستلزم رعایت همین مرزبندی است.

نبش قبر: مرز روشن حمایت کیفری

در حقوق کیفری ایران نیز حمایت از حرمت آرامگاه و پیکر متوفی، صورتی عینی و قانونی یافته است. ماده ۶۳۴ قانون مجازات اسلامی مقرر می کند: << هرکس بدون مجوز مشروع نبش قبر نماید به مجازات حبس از سه ماه و یک روز تا یک سال محکوم می شود و هرگاه جرم دیگری نیز با نبش قبر مرتکب شده باشد به مجازات آن جرم هم محکوم خواهد شد>>. این حکم نشان می دهد که قانون گذار، نبش قبر بدون مجوز مشروع

را در شرایط مقرر، رفتاری واجد وصف کیفری شناخته است. البته تحقق جرم، تابع احراز عناصر قانونی و شرایط مقرر در ماده است؛ از این رو، نمی توان هرگونه دست کاری یا مداخله در محل دفن را بدون بررسی اوضاع و احوال، مشمول قطعی این عنوان کیفری دانست. نکته بنیادین آن است که حمایت کیفری از حرمت قبر، لزوماً به معنای بقای تمام حقوق شخص متوفی نیست؛ بلکه نشان می دهد پایان حیات، مانع از آن نمی شود که قانون برای صیانت از حرمت آرامگاه و ارزش های مورد حمایت خود، ضمانت اجرای مشخصی مقرر کند.

حرمت متوفی در فتوای آیت الله سیستانی

حرمت انسان پس از مرگ، در فتاوای معاصر نیز بازتابی روشن دارد. آیت الله العظمی سید علی حسینی سیستانی، نبش قبر مسلمان را حرام می دانند؛ اما این حکم را با استثنای قیود فقهی همراه می کنند. مطابق همین مسئله، اگر بدن متوفی از بین رفته و تمام گوشت و استخوان های او خاک شده باشد، نبش قبر اشکالی ندارد؛ مگر آنکه موجب هتک حرمت متوفی، تصرف در ملک دیگری بدون رضایت مالک یا ارتکاب عنوان حرام دیگری شود. همچنین در همین کتاب آمده است که تخریب قبور امامزادگان، شهدا، علما و هر موردی که تخریب قبر در آن هتک حرمت شمرده شود، حتی پس از گذشت سالیان و از بین رفتن بدن متوفی، حرام است. اهمیت این فتوا در آن است که از منظر فقهی، گذشت زمان و زوال جسمانی، به خودی خود و در همه موارد، موجب زوال حرمت شرعی متوفی نمی شود. این حکم، پیوندی معنادار میان حرمت انسان پس از مرگ و مسئولیت اخلاقی بازماندگان و جامعه برقرار می کند. با این حال، باید میان حرمت شرعی و آثار قانونی آن تفکیک کرد؛ زیرا فتوا به تنهایی و بدون وجود مبنای قانونی و احراز شرایط مقرر، برای انتساب مسئولیت کیفری یا مدنی کافی نیست. ارزش این استناد در نوشته حاضر، تبیین مبنای فقهی پاسداشت حرمت متوفی است؛ مبنایی که در کنار قواعد حقوق موضوعه، تصویر دقیق تری از جایگاه انسان پس از مرگ ارائه می دهد.

تصویر و حیثیت متوفی در عصر فضای مجازی

چالش پیچیده ترهنگامی پدیدار می شود که تعرض، نه به پیکر و آرامگاه، بلکه به نام، تصویر، صدا یا خاطره اجتماعی متوفی صورت گیرد؛ برای مثال، انتشار تصویر دست کاری شده، نسبت دادن مطالب خلاف واقع به شخص درگذشته یا بازنشر تصاویر خصوصی او در فضای مجازی. در این موارد، نمی توان صرف ناخوشایند یا غیر اخلاقی بودن رفتار را برای احراز جرم کافی دانست. باید بررسی کرد که آیا رفتار ارتكابی با عناصر قانونی جرم مشخصی انطباق دارد، چه حقی نقض شده و چه شخصی از نظر قانون، ذی نفع یا زبان دیده محسوب می شود. مواد ۷۴۴ تا ۷۴۶ قانون مجازات اسلامی، در حوزه هتک حیثیت و نشر اکاذیب از طریق سامانه های رایانه ای یا مخابراتی، احکام مشخصی دارند. ماده ۷۴۴ ناظر به تغییر یا تحریف فیلم، صوت یا تصویر دیگری و انتشار آن با شرایط مقرر قانونی است؛ ماده ۷۴۵ انتشار غیرمجاز صوت، تصویر، فیلم خصوصی یا خانوادگی یا اسرار دیگری را با شرایط مقرر جرم انگاری می کند؛ و ماده ۷۴۶ به انتشار اکاذیب یا نسبت دادن اعمال خلاف حقیقت با قصد اضرار به غیر یا تشویش اذهان عمومی یا مقامات رسمی می پردازد. با این حال، انطباق این مواد بر رفتارهایی که موضوع آن ها شخص درگذشته است، نباید بدون بررسی قلمرو عبارت های قانونی، عناصر جرم و وضعیت اشخاص زیان دیده، امری بدیهی و قطعی فرض شود. برای نمونه، انتشار تصویر خصوصی متوفی ممکن است افزون بر مسائل مربوط به خود او، حقوق مستقل بازماندگان یا اشخاص دیگری را نیز متاثر سازد؛ اما احراز عنوان کیفری و تعیین شخصی که از نظر قانون بزه دیده محسوب می شود، نیازمند بررسی موردی است. در نتیجه، فضای مجازی نه قلمروی بیرون از قانون است و نه هر رفتار غیراخلاقی در آن الزاماً جرم محسوب می شود. معیار نهایی، انطباق رفتار با نص قانونی، احراز عناصر جرم و رعایت اصول حاکم بر مسئولیت کیفری است.

مسئولیت مدنی؛ زیان دیده کیست؟

در قلمرو مسئولیت مدنی نیز ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی، مقرر می کند که هرکس بدون مجوز قانونی، عمداً یا در نتیجه بی احتیاطی به جان، سلامتی، مال، آزادی، حیثیت، شهرت تجارتي

یا هر حق دیگری که قانون برای افراد به رسمیت شناخته است، لطمه وارد کند و این رفتار موجب ورود زیان مادی یا معنوی به دیگری شود، مسئول جبران خسارت است. ماده ۲ همین قانون نیز دادگاه را در صورت رسیدگی و احراز ورود خسارت، به صدور حکم جبران زیان مادی یا معنوی ملزم می کند. با این حال، استناد به این مواد نباید به این برداشت منجر شود که هرگونه تعرض به نام یا تصویر متوفی، خود به خود برای ورثه حق مطالبه خسارت معنوی ایجاد می کند. در تحلیل مسئولیت مدنی، باید میان حقوق مالی قابل انتقال به ورثه، خسارت مستقلی که ممکن است به بازماندگان وارد شود و ادعای جبران زیان وارد شده به شخص درگذشته تفکیک کرد. بنابراین، امکان مطالبه خسارت از سوی بازماندگان به نوع زیان، مبنای قانونی ادعا، رابطه سببیت و سایر شرایط مسئولیت بستگی دارد. صرف وقوع یک رفتار موهن، بدون احراز مبنای قانونی و شرایط مقرر، برای نتیجه گیری قطعی درباره استحقاق جبران خسارت کافی نیست.

حرمت مردگان در ترازوی اخلاق اسلامی

از منظر اخلاق دینی نیز حرمت انسان با پایان زندگی به سادگی فرو نمی ریزد. قرآن کریم در سوره حجرات، غیبت را به خوردن گوشت برادر مرده تشبیه می کند: << أَيْحَيُّ أَخْذِكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ >>. این تصویر تکان دهنده در مقام نکوهش غیبت، زشتی تعرض به حیثیت دیگران را در وجدان اخلاقی انسان برجسته می سازد. با این حال، آیه یاد شده در درجه نخست ناظر بر نکوهش غیبت است و نباید آن را به تنهایی مستند تحقق جرم یا مسئولیت مدنی در هر نوع تعرض به متوفی دانست. ارزش استنادی این آیه در نوشته حاضر، تبیین مبنای اخلاقی و دینی پاسداشت حرمت انسان است؛ مبنایی که در کنار قواعد قانونی و فتاوای فقهی، تصویری جامع تر از جایگاه متوفی در نظام ارزشی جامعه ارائه می کند. بدین ترتیب، باید میان داوری اخلاقی درباره یک رفتار و احراز مسئولیت حقوقی ناشی از آن تمایز گذاشت؛ تمایزی که از یک سو مانع ساده انگاری در حقوق و از سوی دیگر مانع فروکاستن اخلاق به ضمانت اجراهای قانونی می شود.

مرگ پایان حیات است، نه پایان همه آثار حقوقی

بر این اساس، پرسش << آیا مرده ها هم حق دارند؟ >> پاسخی یک کلمه ای ندارد. اگر مقصود از حق، اهلیت تمتع به معنای فنی و حقوقی باشد، ماده ۹۵۶ قانون مدنی پایان آن را با مرگ تصریح کرده است. اما اگر سخن از آثار حقوقی باقی مانده از حیات، حقوق مالی قابل انتقال، حرمت پیکر و آرامگاه یا حمایت از منافع و حقوق قانونی بازماندگان باشد، مرگ به هیچ وجه به معنای بی اثر شدن همه قواعد حقوقی نیست. نظام حقوقی سنجیده، نه با نادیده گرفتن تفاوت میان شخص زنده و متوفی به عدالت می رسد و نه با فروکاستن همه حرمت های انسانی به اهلیت حقوقی. هنر حقوق در آن است که از یک سو حدود و مبانی مسئولیت را با دقت حفظ کند و از سوی دیگر، اجازه ندهد پایان حیات به بهانه ای برای نادیده گرفتن حرمت انسان، حقوق بازماندگان یا احکام قانونی تبدیل شود. مرگ، پایان حیات است؛ اما نه لزوماً پایان همه آثار حقوقی، اخلاقی و انسانی آن.

منابع و مستندات

۱. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۰۷ و اصلاحات بعدی، مواد ۸۶۸، ۸۶۹، ۸۶۷ و ۹۵۶
۲. قانون مجازات اسلامی، کتاب پنجم - تعزیرات و مجازات های بازدارنده، مصوب ۱۳۷۵، ماده ۶۳۴
۳. قانون جرایم رایانه ای، مصوب ۱۳۸۸، مواد ۱۶، ۱۷، ۱۸؛ با لحاظ احکام متناظر در مواد ۷۴۴، ۷۴۵ و ۷۴۶ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی
۴. قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۹۹، مواد ۱ و ۲
۵. قرآن کریم، سورا اسراء، آیه ۷۰؛ سوره حجرات، آیه ۱۲
۶. ابو داود، سلیمان بن اشعث سجستانی، سنن ابی داود، کتاب الجنائز، حدیث ۳۲۰۷؛ ابن ماجه، محمد بن یزید قزوینی، سنن ابن ماجه، کتاب الجنائز، حدیث ۱۶۱۶
۷. سیستانی، سید علی حسینی، توضیح المسائل جامع، جلد اول، چاپ ۱۴۰۳، مسائل ۸۵۱ و ۸۵۲، مبحث نبش قبر، پایگاه اطلاع رسانی دفتر مرجع عالی قدر آیت الله سیستانی.