

نگرشی تحلیلی بر کنوانسیون "برخورد مساوی با اتباع بیگانه در خصوص مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار"

چکیده

معضل اتباع بیگانه و کارگران مهاجر و تنظیم چارچوب‌های حقوقی برای روابط آن‌ها، مخصوصاً با کارفرمایان، در تمام دنیا و البته در ایران وجود دارد. کنوانسیون برخورد مساوی با اتباع بیگانه در خصوص جبران خسارت ناشی از حوادث کار، مقاله‌نامه‌ای است مختصر و در عین حال، راهگشا که ایران نیز به آن پیوسته‌است. اما کم‌توجهی به آن در حقوق کار، افزون بر بی‌پاسخ گذاشتن چالش‌های عملی در تنظیم روابط حقوقی کارگران به‌ویژه با کارفرمایان، باعث خلا ادبیات حقوقی و پژوهشی در خصوص موضوع این معاهده شده‌است. در این تحقیق، با روش تحلیلی-توصیفی، به بررسی و تحلیل مفاد و الزامات این کنوانسیون پرداخته خواهد شد و ابهامات و پرسش‌های پیرامون آن از جمله چیستی مفهوم دقیق کلیدواژه‌های "برابر"، "رفتار"، "جبران خسارت حادثه کار" و "اتباع بیگانه کارگر" پاسخ داده خواهد شد و جایگاه آن در حقوق ایران مشخص می‌گردد. نسبت‌سنجی این کنوانسیون با سایر قوانین داخلی و قلمروشناسی آن برای اعمال و اجرا از جمله بحث‌های پیچیده در خصوص جبران خسارت در حقوق کار است که تلاش شده تا با نگاهی جامع به قوانین به آن پرداخته شود. پرسش اصلی آن است که آیا این کنوانسیون در حقوق ایران اجرا می‌شود یا خیر و اینکه اصلاً چنین قابلیتی را دارد؟ به نظر پاسخ به هر دو پرسش پیش‌گفته مثبت باشد و این کنوانسیون می‌تواند با توجه به ظرفیت‌های زیادی که دارد، به‌ویژه به‌عنوان تکمیل‌کننده‌ی خلاءهای قانونی در زمینه‌ی مسئولیت مدنی در حوادث کار، در حقوق ایران اجرا شود.

واژگان کلیدی: سازمان بین‌المللی کار، حقوق کار، جبران خسارت، اتباع بیگانه، مسئولیت مدنی، کنوانسیون بین‌المللی، حادثه‌ی کار

مقدمه

در جهان مدرن، به‌ویژه پس از ظهور اندیشه‌های جهان‌وطن‌گرایی و توسعه‌ی تجارت بین‌المللی، با وجود مهاجرت‌های پرشمار مردم از کشورهای خود به سایر کشورها، مسائل جدیدی در زمینه‌ی حقوق کار مطرح شد. این مهاجرت‌ها، با جابه‌جایی نیروی کار همراه بود؛ بنابراین این پرسش را ایجاد کرد که رابطه‌ی کار، یا به‌عبارت دیگر، روابط کارگری-کارفرمایی با عناصر متفاوت ملیتی یا تابعیتی به‌چه نحوی باید تنظیم شود؟ گسترش روزافزون این نوع از روابط کار، کشورها و نظام‌های حقوقی را ملزم ساخت تا چارچوب مشخصی از مقررات را برای آن‌ها وضع و اجرا نمایند. بنابراین در نتیجه‌ی تحرک نیروی کار در سطح بین‌المللی، افزایش نیروی کار و تجارت نیروی کار و خدمات، حمایت‌های تأمین اجتماعی از جمله در زمینه‌ی حوادث کار ضرورت

دوچندانی پیدا کرده است. یکی از اصول بسیار مهم تامین اجتماعی نیز، برابری میان اتباع خارجی و داخلی در اعمال این حمایت‌ها می‌باشد. در همین راستا سازمان‌های بین‌المللی متعددی گام برداشته و سازوکارهای حقوقی مختلفی را ایجاد نمودند؛ درخصوص تنظیم و پایبندی به قرارداد کار، شرایط کار، مزد و ساعات کار، حقوق فردی و جمعی کار، بیمه‌ی کارگران و حمایت‌های تامین اجتماعی، و شاید از همه مهم‌تر، مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار. این مساله در حقوق ایران نیز، به‌ویژه با مهاجرت‌های روزافزون اتباع کشور افغانستان به ایران، که تعداد زیادی از آن‌ها نیروی کار بوده و در کشور ما به کار و فعالیت‌های مختلف می‌پردازند، کاملا مبتلابه بوده و خلاها، چالش‌ها و ابهامات زیادی در تحلیل این نوع از روابط کار وجود دارد.

آنچه که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد، مساله‌ی برخورد با اتباع بیگانه درخصوص مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار می‌باشد. ضرورت‌های پیش‌گفته، نه‌تنها حقوقدانان را به تحلیل و بررسی ابعاد حقوقی مسئولیت مدنی در این نوع از حوادث واداشته، بلکه منجر به تصویب کنوانسیون مهم در سازمان بین‌المللی کار نیز در این باره شده‌است. مساله در آن جایی شکل می‌گیرد که از طرفی با توجه به گسترش روابط کارگری-کارفرمایی میان کشورهای گوناگون، و از سوی دیگر با توجه به روزافزونی حوادث ناشی از کار، چگونه باید مسئولیت مدنی را متوجه کارگر یا کارفرما نمود و حسب مورد در چه شرایطی می‌توان به بیمه مراجعه کرد یا از خدمات تامین اجتماعی در این راستا بهره برد؟ کنوانسیون برخورد مساوی با اتباع بیگانه درخصوص مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار، که توسط سازمان بین‌المللی کار تصویب شده‌است، تا حدودی چارچوب‌های کلی و اصول ضروری برای تنظیم روابط در این زمینه را ایجاد و مقرر نموده‌است.

موضوع کنوانسیون برخورد مساوی با اتباع بیگانه درخصوص مسئولیت مدنی یا به عبارتی، غرامت ناشی از حوادث کار، در ۱۹ مه ۱۹۲۵ در هفتمین اجلاس هیات حاکمه دفتر بین‌المللی کار مطرح شد، و پس از طرح پیشنهادات مختلف، سرانجام تصمیم بر آن شد که برابری و تساوی رفتار در برابر کارگران داخلی و خارجی در حوادث ناشی از کار، در قالب یک کنوانسیون بین‌المللی تصویب شود. سپس در پنجم ژوئن ۱۹۲۵، این کنوانسیون با عنوان برابری رفتار در غرامات ناشی از حوادث کار تحت حاکمیت اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسید. ضرورت تصویب این کنوانسیون همانگونه که گفته شد گزارشات متعدد سازمان بین‌المللی کار از وضعیت مهاجرین و کارگران خارجی در کشورهای مختلف، که در نتیجه‌ی جنگ جهانی مجبور به ترک سرزمین خود شده بودند، و تغییرات و تحولات روابط کارگری و کارفرمایی بود. عنوان اصلی این کنوانسیون **equality of treatment (Accident Compensation)** برابری رفتار در غرامت یا سیستم غرامتی یا سیستم مسئولیت مدنی حوادث (ناشی از کار) می‌باشد و به عبارت تفصیلی‌تر در کنوانسیون، **Convention concerning equality of treatment for national and foreign workers as regards workmens compensation for accidents** کنوانسیون ناظر بر برابری رفتار نسبت به کارگران داخلی و خارجی در سیستم غرامتی یا مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار، می‌باشد. گفتنی است که این کنوانسیون از سال ۱۹۲۶ میان اعضای آن لازم‌الاجرا شد.

کشور ایران تا امروز به ۱۴ کنوانسیون‌های تصویبی سازمان بین‌المللی کار، و به ۶ توصیه‌نامه‌ی این سازمان پیوسته‌است (هاشمی، ۱۳۹۶، ۶۰ و ۶۱). یکی از این کنوانسیون‌های، همین کنوانسیون برابری رفتار یا برابری برخورد می‌باشد که در سال ۱۹۷۲ میلادی و ۱۳۵۱ شمسی، کشور ما به آن پیوسته‌است و هم‌اکنون نیز، لازم‌الاجرا می‌باشد. با وجود این اما، ادبیات حقوقی ما در این زمینه با خلا مواجه است و نویسندگان حقوقی در تحلیل روابط کارگری و کارفرمایی متعرض این کنوانسیون بسیار مهم نشده‌اند و راهکار حل معضل اتباع خارجی در حقوق کار را در این معاهده نجسته‌اند؛ بلکه صرفاً با بررسی

مبانی مسئولیت مدنی کارفرما در مقابل کارگر یا در قبال افعال کارگر، و بررسی مبانی روابط کارگری-کارفرمایی، به بیان ابعاد داخلی اکتفا نموده‌اند.

مهم‌ترین مواد این کنوانسیون یا به تعبیر بهتر، مواد ماهوی و اساسی آن عبارت است از ۴ ماده‌ی نخست که محور این ۴ ماده نیز ماده‌ی اول کنوانسیون می‌باشد. به‌موجب ماده‌ی نخست، هریک از اعضای سازمان بین‌المللی کار که به این کنوانسیون می‌پیوندد، ملزم می‌شود که با اتباع هریک از کشورهای که می‌بایست به این کنوانسیون بپیوندد، و در نتیجه‌ی حوادث مربوط به کار در قلمرو سرزمینی‌شان، خود یا وابستگان آن‌ها (خانواده) صدمه‌ی شخصی (بدنی) دیده‌اند، همان رفتار و برخوردی را داشته باشد که با صدمه‌دیدگان حوادث کار که اتباع خود می‌باشند، دارد^۱. اما این مقرر با ابهاماتی همراه است: از قبیل اینکه برخورد مساوی به‌چه معناست؟ سیستم جبران خسارتی ناشی از حوادث کار چه مواردی را دربر می‌گیرد؟ مخاطب این مقرر به‌طور خاص چه کسانی هستند؟ در ادامه به این پرسش‌ها پاسخ داده خواهد شد. همچنین توافقات ویژه میان کشورها و احترام به این توافقات در ماده ۲، مساله‌ی ابزارهای جبران خسارت مثل بیمه در ماده ۳ و لزوم همکاری کشورها با یکدیگر در ماده ۴ کنوانسیون مورد بررسی منعکس شده است.

پرسش‌های اساسی این پژوهش عبارت‌اند از اینکه اولاً این کنوانسیون دقیقاً در بردارنده‌ی چه الزامی و با چه حدود و ثغوری برای کشورها می‌باشد؟ به‌عبارت دیگر، عنوان "برخورد مساوی با اتباع بیگانه در خصوص مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار" مشخصاً به‌چه معناست؟ و ثانیاً در حقوق ایران، مخصوصاً با توجه به نظام‌های گوناگون جبران خسارت، آیا این کنوانسیون اجرایی می‌شود و اگر بله، پیاده‌سازی این چارچوب و اصول کلی به‌چه نحوی صورت خواهد پذیرفت؟ پاسخ‌گویی به این دو پرسش اصلی، ضمن دو گفتار انجام می‌گیرد.

۱. چارچوب ماهوی کنوانسیون

الزام اساسی و محوری کنوانسیون، الزام کشورهای عضو به "رفتار یا برخورد برابر یا مساوی با اتباع بیگانه در جبران خسارت یا سیستم گرامتی ناشی از حوادث کار" می‌باشد. در این الزام، مفاهیم و کلیدواژه‌هایی وجود دارد که ممکن است در مرحله‌ی اجرا و حتی تفسیر دارای ابهام به‌نظر برسد. لذا جدا از نظام حقوقی که می‌خواهد این الزام را اجرا کند-گرچه نوع نظام حقوقی حتماً

-
- ¹ Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to grant to the nationals of any other Member which shall have ratified the Convention, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals.
 - 2. This equality of treatment shall be guaranteed to foreign workers and their dependants without any condition as to residence. With regard to the payments which a Member or its nationals would have to make outside that Member's territory in the application of this principle, the measures to be adopted shall be regulated, if necessary, by special arrangements between the Members concerned.

بر تفسیر و در نهایت اجرای این تعهد تاثیرگذار است- باید اصل تعهد، یعنی قلمرو، شرایط، آثار و استلزامات آن روشن شود. از این رو، باید دقیقاً مفهوم، قلمرو و آثار هریک از کلیدواژه‌های این تعهد مشخص شود تا از آن طریق به مهم‌ترین مسائل هریک به درستی پاسخ گفته شود که در ادامه بررسی خواهد شد.

۱.۱. رفتار/برخورد

از حیث لغوی، *treatment* در زبان انگلیسی مشتق از واژه‌ی *treat* می‌باشد که صرف‌نظر از پنج یا شش معنای ذکر شده برای آن، در مانحن فیه به معنای برخورد به‌روش خاص با کسی یا چیزی است (Oxford, 2014, 474). واژه‌ی *treatment* نیز مطابق لغت‌نامه، عبارت است از روش برخورد، طریق رفتار با یک شخص یا یک چیز (*Way of treating a person* or thing) (Oxford, 2014, 474). اما در بستر مقاوله‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۹، واژه‌ی *treatment* را می‌توان، "مواجهه" ترجمه کرد. بدین معنی که کشورهای عضو می‌بایست "در مواجهه" با اتباع بیگانه‌ی کارگر، در برخورد با ایشان، در مقابله‌ی با ایشان، در ایجاد نسبت حقوقی با ایشان اصل تساوی را در جبران خسارت ناشی از حوادث کار رعایت کنند.

مساله‌ای که ضمن فهم این کلیدواژه پیدا می‌شود، این است که قلمرو، یا به عبارتی حدود و ثغور این برخورد چیست؟ رفتار، برخورد یا مواجهه‌ی برابر با کارگر در جبران خسارت، شامل چه مواردی می‌شود؟ آیا فقط قواعد ماهوی را دربرمی‌گیرد؟ مثلاً در ارزیابی خسارت، در میزان خسارت، در انتساب مسئولیت، در نوع انتساب، در اصول جبرانی مثل اصل جبران خسارت به‌صورت کامل و حمایت‌هایی که در قالب قواعد ماهوی از کارگران تبعه می‌شود؛ یا این که نه، هم شامل این قواعد، و هم شامل قواعد مقررات شکلی، مثل مقررات دادرسی می‌شود؟ برای مثال اگر دادگاه یا مرجع خاصی برای رسیدگی به این نوع از دعاوی در کشور آرژانتین در نظر گرفته شده‌است، مشمول کارگر نیز بشود. یا درخصوص ادله‌ی احتمالی، مثلاً امارات و اصولی که حسب‌الفرض به‌نفع کارگر زیان‌دیده یا حتی علیه او در آن کشور مقرر شده‌است، در تمامی حقوق و امتیازات و حتی تکالیف، می‌بایست با او برابر رفتار شود؟ دو احتمال در پاسخ به این پرسش‌ها وجود دارد: احتمال نخست، آن است که قائل باشیم این رفتار و مواجهه مساوی تنها درمورد قواعد ماهوی جبران خسارت می‌باشد؛ چرا که تکلیف کشورها به برخورد با یک تبعه‌ی بیگانه همانند اتباع آن کشور، کاملاً امری استثنایی و برخلاف اصول حقوق عمومی دولت‌ها می‌باشد و در نتیجه در تفاسیر، باید این استثنایی بودن را لحاظ کرده و با در نظرگیری اصل عدم نسبت به‌مابقی، تکلیف مساله را روشن نماییم. چه آن که برخی حقوق مخصوص شهروندان یک کشور است و سرایت آن‌ها به بیگانگان آن‌هم در موارد تردید منطقی به‌نظر نمی‌رسد. مضافاً بر این که، در چنین مواردی که شک در تکلیف می‌شود، اکتفا به قدر متیقن راهگشای بن‌بست مساله است؛ و قدر متیقن در مانحن فیه نیز همان قواعد ماهوی است. مهم‌تر از همه آن که مواجهه‌ی برابر در کنوانسیون مقید به قیدی است که ظهور آن واضح است؛ متعلق این مواجهه‌ی مساوی، جبران خسارت است و جبران خسارت فقط ظهور در نفس جبران خسارت و قواعد ماهوی شامل آن دارد. احتمال دوم، آن است که قائل باشیم، این الزام به رفتار برابر، در خصوص تمامی موارد اخیرالذکر وجود دارد؛ چرا که در تصویب این کنوانسیون اصول و مبانی مهمی مدنظر بوده‌است. با توجه به همین اصول، می‌توان گفت تفسیر نخست با جنبه‌های حمایتی این کنوانسیون نیز در تعارض است؛ یعنی کنوانسیون مورد بررسی از دو جهت شخص کارگر را مورد حمایت قرار می‌دهد: یکی به جهت کارگر بودن و ملاحظات اقتصادی و اجتماعی در رابطه‌ی با کارفرما، و دیگر به جهت مهاجر بودن و ملاحظات حقوق بشری. اتخاذ مبنای اول، این جنبه‌ی حمایتی را تا حدود زیادی لغو می‌سازد. همچنین، در بسیاری از مواقع تفکیک قواعد ماهوی از شکلی و مباحث ادله بسیار دشوار می‌شود؛ نبود معیار عینی و دقیق در این بازشناسی، به زیان کارگری

خواهد بود که بناست مورد حمایت قرار گیرد. مضافاً بر این که گاهی اصلاً پیاده‌سازی دقیق قواعد ماهوی در زمینه‌ی جبران خسارت وارده بر کارگر، منوط به لحاظ برخی ادله و امارات و حتی قواعد شکلی می‌باشد. ادله‌ی فائلین به مبنای نخست نیز رد می‌شود با این توضیح که اولاً اکتفا به قدر متیقن و اجرای اصل عدم در تکلیف، برای زمانی است که هیچ قرینه و اماره‌ای ما را به سوی مقصود واضح نرساند؛ در حالی که جنبه‌ی حمایتی در مانحن فیه کاملاً مشهود است. تازه اگر اجرای چنین اصولی مانند اکتفا به قدر متیقن برای خارج از اشخاص حقیقی، مثل دولت، صحیح باشد. ثانیاً ظهور ادعا شده در متن ماده‌ی ۱ مشهود نبوده، و قید جبران خسارت، همانگونه که در ادامه خواهد آمد، ناظر به سیستم گرامتی است. در نتیجه، به‌نظر اتخاذ مبنای دوم اصح و ادق است، به این نحو که بگوییم الزام به رفتار و مواجهه برابر با کارگر تبعه‌ی بیگانه، در تمامی شئون شکلی و ماهوی و ادله و امارات، وجود دارد. لذا به‌عنوان نتیجه‌ی این بحث، و ضمن تبیین مفهوم رفتار/برخورد باید گفت، که **treatment** مواجهه‌ی نظام حقوقی و دولت در معنای عام با کارگر تبعه‌ی بیگانه است که در تمامی شئون از قبیل قواعد ماهوی، شکلی و ادله و امارات و حقوق و امتیازات و حتی تکالیف، و از تمامی طرق جبرانی مانند بیمه، تامین اجتماعی، کارفرما، وضع مقررات و ...، در جبران خسارت حوادث ناشی از کار، باید به تساوی صورت گیرد.

۲.۱. مساوی/برابر

واژه‌ی **equality** در عنوان مختصر کنوانسیون و عنوان توضیحی آن معنای مشخص‌تری نسبت به سایر کلیدواژه‌ها دارد. در فرهنگ حقوقی، این واژه به معنای مساوات و برخورداری از حقوق و امتیازات یکسان و مساوی و مشابه و یا مکلف بودن نسبت به انجام تکالیف مشابه می‌باشد (آقایی، ۱۳۹۸، ۴۹۴). در لغت نیز به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن اشخاص از حقوق، موقعیت‌ها، فرصت‌ها و امتیازات و ... برابری برخوردار باشند (**fact of being equal in rights, statu, advantages**) (and ... (Oxford, 2014, 149)). در الزام مورد بررسی، مساوات و برابری به این معناست که کشور متعهد، در مواجهه‌ی با کارگر تبعه‌ی بیگانه همان حقوق، امتیازات و تکالیفی را درخصوص جبران خسارت ناشی از حوادث کار اعمال کند که برای یک کارگر تبعه‌ی خود اعمال می‌نماید. به تعبیر دیگر، آن نظام حقوقی فرض کند که با کارگری از اتباع خود روبروست و همان مواجهه را با کارگر تبعه‌ی خارجه در این مساله داشته باشد. یکی از مهم‌ترین قلمروهایی که می‌توان در آن به معنای مشخصی از برابری دست یافت، اصل برابری می‌باشد. اصل برابری یکی از اصول حاکم در حقوق کار است. در حقوق کار می‌توان اصول را به ماهوی و شکلی تقسیم کرد؛ اصول ماهوی در رابطه با ماهیت، اصل و حقیقت رابطه‌ی سه جانبه‌ی کارگر، کارفرما و دولت بحث می‌کنند و اصول شکلی مبین چند و چون کیفیات دادرسی است (میرزاده کوهشاهی و دیگران، ۱۴۰۳: ۳۱۶) که اصل برابری در هردوی این‌ها به کار می‌رود.

در اتحادیه اروپا نیز مساله‌ی برابری به خصوص در حقوق کار نقشی اساسی ایفا می‌کند به حدی که اولویت‌بخشی به اصل برابری نسبت به سایر اصول هنگام تعارض این اصول با یکدیگر به یکی از معضلات این اتحادیه تبدیل شده است. سه اصل مهم برابری در حقوق یا رفتار برابر، حرکت آزادانه، و نیز شناسایی حقوق کارگران گاه در تعارض با هم قرار می‌گیرند که اتحادیه اروپا با تاکید بیش از حد بر اصل نخست زمینه‌ی نادیده گرفته شدن دو اصل دیگر را فراهم آورده و از لحاظ اقتصادی و اجتماعی، حقوق کار اروپا را به ناپایداری می‌کشاند. به همین جهت برخی حقوق دانان با تاکید بر برابری حقوق در معنای موسع آن، اما در سایه‌ی استانداردهای بازار آن را اساسی‌تر از سایر اصول می‌دانند (Dolvic and Visser, 2009, 491). همچنین حق برابری در ماده ۱۴ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر گنجانده شده و تفسیر از آن موسع است؛ از این رو نقض آن در ابعاد مختلفی می‌تواند با

ضمانت اجرا روبرو شود گرچه دادگاه‌های اروپایی به شکلی محتاطانه با تحولات همراهی می‌کنند (Fredman, 20016, 301). برابری همچنين در معنای اصل برابری و توانمندسازی جهت کار شایسته نیز به کار می‌رود. گرچه در این مفهوم تمرکز بر فرصت‌های برابر کار زنان و مردان است اما ابعاد جدیدی از آن مثل مشارکت گروه‌های محروم نیز امروزه مطرح می‌شود (Hepple, 2001, 5). برابری در سایه‌ی اصل منع تبعیض نیز به کار می‌رود که امروزه نه تنها در زمینه‌ی تبعیض جنسیتی و تبعیض نژادی و حتی گروه‌های محروم، بلکه در خصوص تبعیض‌های غیرمستقیم نیز به کار می‌رود (های محروم، بلکه در خصوص تبعیض‌های غیرمستقیم نیز به کار می‌رود) (Bernard and Hepple, 2000, 562).

پرسشی که در این راستا مطرح می‌شود آن است که اگر کارگر خارجی در کشور کارفرما طرح دعوا نماید اولاً حل مسالهای تعارض قوانین با وجود کنوانسیون به چه نحوی صورت می‌گیرد؟ ثانیاً اگر در نتیجه‌ی اعمال قواعد حل تعارض قوانین و انتخاب قانون حاکم، قانون کشوری بر دعوا حکومت پیدا کرد که حقوقی بیش از حقوق اتباع کشور محل دعوا به کارگر زیان دیده اعطا می‌نمود، تکلیف دادگاه چه خواهد بود؟ می‌دانیم دادگاه در این وضعیت، در گام نخست، قواعد حل تعارض مقرر خویش را اعمال می‌کند تا با توجه به حضور یک عنصر خارجی در این رابطه‌ی حقوقی، قانون حاکم را بیابد. اما برای اعمال قاعده‌ی حل تعارض، دادگاه ابتدائاً باید رابطه‌ی حقوقی را در یک دسته‌ی مشخص قرار دهد یا به تعبیر فنی‌تر، به توصیف (qualificatin) بپردازد تا پس از آن، قاعده‌ی حل تعارض متناسب با آن رابطه‌ی به خصوص را اعمال کند. برای توصیف مسالهای مانحن فیه، یعنی مسئولیت کارفرما در برابر کارگر، یا حتی مسئولیت نظام حقوقی در برابر کارگر نسبت به جبران خسارت ناشی از حوادث کار، دو راه حل وجود دارد: راه حل اول، که البته کمتر از آن استقبال می‌شود، آن است که این مسئولیت را نوعی مسئولیت قراردادی دانست و آن را تابع قرارداد کار قرار داد. مانند برخی رویه‌ها در کشور آمریکا که این مسئولیت را نوعی تضمین حق ضمن قرارداد می‌دانند (بدای، ۱۴۰۲، ۱۲)، و در نتیجه آن را تابع قرارداد کار قرار می‌دهند. وقتی در نتیجه‌ی این توصیف، رابطه‌ی مورد بررسی را در دسته‌ی مسئولیت‌های قراردادی و در نتیجه قراردادهای می‌گذاریم، باید ببینیم که نظام‌های حقوقی مختلف چه قاعده‌ای را برای تعیین قانون حاکم بر قراردادهای برگزیده‌اند. امروزه، حاکمیت اراده، البته با قیود و شرایطی، در تعیین قانون حاکم بر قراردادهای پیش از پیش به رسمیت شناخته شده است مخصوصاً پس از تصویب کنوانسیون رم، تا حدی که عده‌ای از حقوقدانان قواعد دیگر را تنها در صورت عدم احراز اراده‌ی طرفین مبنی بر تعیین قانون حاکم، جاری می‌دانند و آن‌ها را اماراتی برای پر کردن خلا اراده در نظر می‌گیرند؛ مانند محل انعقاد عقد یا اجرای آن (الماسی، ۱۴۰۰، ۳۳۹). در فرض مورد بررسی، و البته غالب فرض‌ها در این مساله، محل انعقاد قرارداد کار و اجرای آن همان محل مقر دادگاه است و در نهایت منجر می‌شود به اجرای مفاد کنوانسیون شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار. اما در صورت تعیین قانون حاکم بر قرارداد توسط طرفین و پذیرش دیدگاه مطرح شده، میان کنوانسیون و قانون اخیرالذکر ممکن است تعارض برقرار شود. باید گفت، این استدلال پذیرفته نیست؛ چه آن‌که اولاً، قرارداد کار مانند سایر عقود، صرفاً از مصالح شخصی طرفینی پیروی نمی‌کند تا حاکمیت اراده در آن مانند سایر قراردادهای به راحتی پذیرفته شود. ثانیاً، همانگونه که گفته شد، حاکمیت اراده در تعیین قانون حاکم بر قراردادهای نیز با قیود و شرایطی پذیرفته است؛ از جمله‌ی این قیود و شرایط، وجود رابطه‌ی منطقی، واقعی یا مطابق برخی نظام‌های حقوقی، رابطه‌ای اساسی بین قرارداد و قانون انتخاب شده می‌باشد. به راستی کدام قانون در قرارداد کار می‌تواند مناسب‌تر و با رابطه‌ای تنگاتنگ‌تر از قانون محل انعقاد یا اجرای قرارداد کار باشد؟

اما راه حل دوم، توصیف این رابطه به گونه‌ی دیگری است که مسئولیت در آن مسئولیتی غیرقراردادی یا مسئولیت مدنی به معنای خاص در نظر گرفته شود. این مسئولیت در نظام‌های حقوقی مختلف می‌تواند حسب مورد مبتنی بر تقصیر کارفرما و لزوم احراز این تقصیر یا با فرض تقصیر، اماره‌ی تقصیر کارفرما باشد یا مبتنی بر نظریه‌ی خطر، همبستگی اجتماعی و مواردی از این قبیل.

اما در نهایت این مسئولیت، غیرقراردادی تلقی می‌شود و قاعده‌ی حل تعارض خاص خود را به دنبال دارد. قاعده‌ی حل تعارض و تعیین قانون حاکم در دعاوی مسئولیت مدنی، خود مورد اختلاف است و نیاز به تحقیق و تدقیق جداگانه دارد. اما فی‌الجمله، ملاک‌هایی مانند اقامتگاه زیان‌دیده، محل وقوع تقصیر و خطا، محل وقوع فعل زیان‌بار یا حادثه‌ی زیان‌بار، محل اقامت عامل مسئولیت و ... در این راستا مطرح شده‌است (سیاه‌بیدی کرمانشاهی، بهرام‌پوری، ۱۳۹۷، ۳۹). در امریکا، آرای بی‌نشان‌گر غلبه‌ی نظریه‌ی محل وقوع خطا می‌باشد (همان، ۴۰). گرچه بحث پذیرش حاکمیت اراده در تعیین قانون حاکم بر دعاوی مسئولیت مدنی نیز امروزه مطرح است اما نظر غالب در این زمینه همان قانون محل وقوع فعل زیان‌بار است (شریعت‌باقری، ۱۳۹۴، ۹۳). البته عده‌ای از حقوق‌دانان نیز با بیان اینکه قانون حاکم بر "دین" لزوماً با قانون منشا دین تطابق ندارد، آن را اصولاً تابع قانون محل اقامتگاه مدیون می‌دانند (نصیری، ۱۴۰۰، ۲۰۴). با این دو معیار نیز، با توجه به اینکه غالباً محل وقوع فعل زیان‌بار، همان مقر دادگاه است، مفاد کنوانسیون در نهایت اعمال می‌گردد و تساوی کارگر تبعه‌ی خارجه با تبعه‌ی کشور محل دادگاه برقرار می‌شود.

در نتیجه، به نظر می‌رسد با پاسخ‌گویی به پرسش‌ها در این بخش، مواجهه‌ی نظام حقوقی با تبعه‌ی بیگانه باید برابر، و مساوی، و نه بیشتر، با اتباع داخلی باشد و این تساوی یعنی فرض شود که این خسارت ناشی از حادثه‌ی کار به یک کارگر تبعه‌ی داخلی وارد شده‌است.

۳.۱. اتباع بیگانه [ای کارگر]

واژه‌ی Foreign worker از جمله کلیدواژه‌هایی است که در متن کنوانسیون، ابهام‌چندانی ندارد اما اجمال آن، اجرای الزام کنوانسیون و تعهد مدنظر نویسندگان آن را با چالش‌هایی روبرو می‌کند. قلمرو این لفظ، اشخاصی است که نسبت به کشور مکلف و مخاطب الزام، خارجی محسوب می‌شود و دارای تابعیت متفاوتی هستند. شاید این پرسش مطرح شود که شخصی که اقامتگاه یکسانی دارد اما تابعیت متفاوت، باز هم مشمول تبعه‌ی خارجی می‌شود؟ باید گفت گرچه، کشورها در شناسایی حقوق شهروندی و شخصی و محوری عالم حقوق، بر اساس تابعیت و اقامتگاه متفاوت‌اند، اما واژه‌ی foreign غالباً ناظر به بحث تابعیت مطرح می‌شود (آقایی، ۱۳۹۸، ۵۷۹) و آن ارتباط محکم و پیوند ریشه‌دار بین شخص و دولت بر اساس این مفهوم شکل می‌گیرد. قسمت دوم ماده‌ی ۱ کنوانسیون نیز موید بر این نظر می‌باشد.

یکی از مهم‌ترین مسائلی که در خصوص کنوانسیون وجود دارد و می‌بایست ذیل این مفهوم به آن پرداخته شود، این است که آیا عبارت "اتباع خارجه" ناظر به کارگرانی است که اولاً به شکل قانونی وارد کشور مخاطب الزام شده‌اند و ثانیاً به شکل قانونی در رابطه‌ی کارگری-کارفرمایی قرار گرفته‌اند، یا احراز شرط اول در آن ضروری است اما نسبت به شرط دوم لابه‌اقتضاست، و یا این که می‌تواند شامل اتباع بیگانه و مهاجران غیرقانونی نیز بشود؟ حتی اگر در بادی نظر بتوان این گره را گشود و به این سوال پاسخ داد، اما اجرای پاسخ، هر کدام از این سه که باشد، عملاً با دشواری‌هایی همراه است. در تایید نظر سوم، یعنی شمولیت عبارت نسبت به اتباع غیرقانونی، می‌توان استدلال‌هایی طرح کرد؛ از جمله این که عبارت اتباع بیگانه در ماده، اطلاق دارد و به نظر اطلاق در مقام بیان و قابل استناد هم دارد. این اطلاق حالتی را نیز در برمی‌گیرد که کارگران خارجی به شکل غیرقانونی وارد کشور شده‌باشند. از سوی دیگر، هدف حمایتی کنوانسیون از مهاجران، و مبانی بیان شده در خصوص تصویب آن، اتفاقاً شمولیت مهاجران غیرقانونی را بیشتر تأکید دارد. همچنین اگر بنا بود ماده تنها در مورد مهاجران و اتباع قانونی سخن بگوید، تا حدودی الزام مندرج در آن لغو بوده‌است؛ چه آن که کشورها نوعاً ساز و کارهای قانونی و مشخصی برای این اشخاص در سایه‌ی

حقوق کار در نظر می‌گیرند و آن‌ها را مشمول حمایت قرار می‌دهند. مضافاً بر این‌که کنوانسیون‌هایی مانند کنوانسیون بین‌المللی کارگران مهاجر، اصلاً برای حمایت از این‌گونه اشخاص ایجاد و تصویب شده‌است. از طرفی قسمت دوم ماده‌ی اول نیز، هرگونه شرط درخصوص اقامتگاه را برای شمولیت و الزام، نفی می‌کند. این خود به آن معناست که شیوه‌ی ورود و نحوه‌ی حضور این کارگران اهمیتی ندارد و برخورد مساوی با آن‌ها در صورت به‌کارگیری‌شان در زمان بروز حوادث است که مهم تلقی می‌شود؛ اصولی مانند نفی بهره‌کشی و دلالات التزامی آن نیز همین مطلب را بیان می‌کند. اما از طرفی دیدگاه اول و دوم نیز خالی از قوت نیست؛ بر اساس اصل حقوقی بین‌المللی حاکمیت سرزمینی، دولت‌ها دارای اختیارات گسترده‌ای برای کنترل ورود بیگانگان به قلمرو خود هستند. گرچه حضور ده‌ها میلیون مهاجر غیرقانونی در سراسر جهان نشان از شکست این کنترل در بعضی شئون خود دارد، اما استانداردهای رفتاری و حمایت‌های حقوق بشری از این اشخاص در قالب کنوانسیون‌هایی مثل کنوانسیون بین‌المللی کارگران مهاجر با مسائلی مثل هنجارها و ساختارهای دولت مستقل، به‌شدت محدود اجرا می‌شود و منافع دولت‌ها در حاکمیت ارضی نیز در خطر است (Bosniak, 1991, 737). وقتی خود این کنوانسیون‌ها با موضوعی راجع به کارگران مهاجر غیرقانونی به‌نحو محدود اعمال می‌شود، چگونه می‌توان چنین تفسیری را در کنوانسیون‌هایی مانند کنوانسیون مورد بررسی جاری دانست؟ همچنین استناد به قسمت دوم ماده ۱ نیز برای اثبات دیدگاه سوم، دقیق به‌نظر نمی‌رسد. چرا که ذکر عدم شرطیت اقامت کارگر، خود دلالت بر آن دارد که اگر مدنظر نویسندگان کنوانسیون عدم شرطیت قانونی بودن یا غیرقانونی بودن تبعه‌ی خارجی بود نیز، آن را ذکر می‌کردند. لذا به نظر عبارت اتباع خارجی نیز منصرف به اتباع خارجی قانونی باشد. اتخاذ یک دیدگاه بین این سه نظر، کار آسانی نیست؛ مبانی و استدلال‌های نظری ما را به‌سمت پذیرش نگاه سوم می‌کشاند اما در عمل، با وجود محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های زیادی که درخصوص کارگران مهاجر غیرقانونی در قوانین ملی کشورها، مثل ایران، وجود دارد، پذیرش این نظر بسیار دشوار می‌نماید.

امروزه حتی تردیدهایی نیز در بازشناسی حقوق اساسی کارگران مهاجر، مبتنی بر حقوق بشر درمورد اعطای امتیازات صرف به آن‌ها ایجاد شده است که ناشی از تحلیل همزمان حقوق بشر در خصوص کارگران و مهاجران، حقوق کار، حاکمیت کشورها و تجارت بین‌المللی است (Compa and Diomond, 1996, 2). با این وجود اما نقض حقوق بشر مهاجران به ویژه کارگران مهاجر امروزه آنچنان رایج است که حمایت‌های مضاعفی را می‌طلبد و این موضوع به عنوان یکی از ویژگی‌های مهاجرت بین‌المللی شناخته می‌شود (Taran, 2001, 7).

پرسش دیگر، درباره‌ی واژه‌ی "کارگر" است. عبارت Worker که برای کارگر به‌کار می‌رود، اولاً با چه ملاکی قابل احراز است؟ و ثانیاً آیا مشمول کارکنان دولت نیز، در فرض امکان، می‌شود یا خیر؟ احراز رابطه‌ی کارگری- کارفرمایی، بر اساس ملاک‌هایی صورت می‌گیرد. عده‌ای کارگر را کسی می‌دانند که به‌دستور کارفرما و بر طبق تعلیماتی که او می‌دهد کار می‌کند (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۰، ۳۳۹). معیار تبعیت حقوقی نیز از شناخته‌شده‌ترین معیارها برای شناسایی کارگر از غیر آن است. عده‌ای معیار تبعیت اقتصادی را نیز امروزه مطرح ساخته‌اند. در حقوق انگلیس نیز سه ضابطه‌ی کنترل، سازمانی یا یکپارچه بودن عمل و ضابطه‌ی عمل بر حساب خاص برای شناسایی کارگر و رابطه‌ی کارگری- کارفرمایی مطرح شده‌است (موسی‌پور و اسماعیلی جمکرانی، ۱۴۰۲، ۱۷۶-۱۷۸). گرچه این ضوابط نیز در نهایت ما را به‌سوی شناخت کارگر راهنمایی می‌کنند، اما همانند تکه‌های پازل، امارات و نشانه‌هایی هستند برای احراز معیار تبعیت حقوقی. تسری عنوان کارگر به غیر آن مثلاً کارکنان دولت، بعید به‌نظر می‌رسد. این امر افزون بر مغایرت با جنبه‌ی حمایتی کنوانسیون، با ضوابط خاص هر کشور برای کارکنان دولتی نیز سازگار نیست.

۴.۱. جبران خسارت/سیستم غرامتی/مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار

شاید مرکز ثقل بحث و تفسیر الزام کنوانسیون، همین تبیین عبارت جبران خسارت ناشی از حوادث کار باشد. برای فهم بهتر این عبارت و مسائل پیرامون آن، بهتر است بحث را تقسیم نماییم؛ بدین شکل که ابتدا در خصوص "جبران خسارت" و چالش‌های آن سخن گفته و سپس به سراغ حوادث ناشی از کار برویم. در بخش نخست، آن چه که از بسیاری مسائل ابهام‌زدایی می‌کند، فهم فهم دقیق واژه‌ی Compensation می‌باشد که هم در عنوان مختصر و هم در عنوان توضیحی کنوانسیون به آن اشاره شده‌است. واژه‌ی مذکور، در لسان حقوقی، به معنای جبران، غرامت، تهاوتر، آن چه که برای اعاده‌ی وضعیت طرف صدمه‌دیده به‌وضع قبلی او ضروری و کافی است، پرداخت مالی برای جبران خسارت یا ضرر، به‌کار رفته‌است (آقایی، ۱۳۹۸، ۲۷۱). از حیث لغوی نیز، به معنای مقدار پولی که شخص بابت زبانی که به دیگری وارد کرده‌است به او می‌پردازد، Compensation گفته می‌شود یا به این عمل، اطلاق می‌گردد (Oxford, 2014, 85). این معنا، تا حدودی می‌تواند قلمرو موضوعات مشمول حکم را مشخص کند ولو آن که محدود باشد. اما برای این واژه، در بستر حقوق کار، معنای ویژه‌ای نیز ذکر شده‌است: پرداخت جبران به کارگران مصدوم یا بیکار یا افراد تحت تکفل آن‌ها (آقایی، ۱۳۹۸، ۲۷۱). در این معنا، گویی جبران خسارت، تنها به یک فعل یا مبلغ محدود برای اعاده‌ی وضع زیان‌دیده به‌حالت سابقه، اطلاق نمی‌شود؛ بلکه یک "سیستم غرامتی" یا یک "سیستم جبرانی و مسئولیتی" معنا می‌گردد، که قلمرو آن کمی گسترده‌تر از معنای پیشین در نظر گرفته می‌شود. در کنوانسیون نیز، هم به جهت بستر حقوق کار آن، و هم به جهت کلی بودن اصل و الزام، و لزوم دربرگیری موارد خاصی که لاجرم باید تحت یک سیستم اعمال گردند، به‌نظر همین معنای دوم مقصود است.

حال در این میان پرسش مهمی مطرح می‌شود: آیا این الزام به جبران خسارت برابر، تنها ناظر به مرحله‌ی نهایی جبران ضرر است، یعنی این برابری تنها در حیطه‌ی مواردی مثل ارزیابی خسارت، میزان ضرر وارده، نوع مسئولیت، مراجع رسیدگی و ... که جنبه‌ی پسینی دارند، لازم است رعایت شود، یا ملازمات جبران خسارت نیز که می‌تواند جنبه‌ی پیشینی یا پسینی داشته باشد، مثل الزام به بیمه‌ی کارگران، پوشش تامین اجتماعی و ... که وسیله‌ای برای جبران بهتر خسارت هستند یا به‌نحو دقیق‌تر، ابزارهای این سیستم غرامتی با اهداف مختلف جبرانی، بازدارندگی، توزیع ضرر محسوب می‌شوند، باید در خصوص این کارگران خارجی، به‌تساوی اعمال گردد؟ نظام مسئولیت مدنی، یا سیستم غرامت و جبران خسارت، که از دیرباز مطرح بوده و جایگاه ویژه‌ای در علم حقوق دارد، تنها محدود به جبران خسارت، ورود ضرر و زیان ناروا و اعاده‌ی زیان‌دیده به‌وضع پیشین نمی‌باشد. گرچه برخی بزرگان حقوق مسئولیت مدنی را عبارت از ملزم بودن شخص به جبران خسارتی که به دیگری وارد کرده‌است می‌دانند (امامی، ۱۴۰۱، ج ۱، ۶۶۳)، اما برای توجیه این نوع از تعاریف، باید گفت نظام مسئولیت مدنی حول محور جبران خسارت و ملازمات آن می‌گردد. به این معنی که مرحله‌ی پیش از وقوع ضرر، خطر است و پیش از آن، احتمال خطر؛ در این موارد نیز رفع خطر و دفع ضرر احتمالی نوعی جبران خسارت پیشینی است و ورود نظام مسئولیت مدنی به این قلمرو کاملاً توجیه‌پذیر و منطقی است. چه آن که معقول نیست منتظر ایجاد ضرر نشسته و بعد ورود و اعمال راه‌کارهای نظام مسئولیت مدنی را توجیه نمود. به‌همین خاطر، باید گفت نظام مسئولیت مدنی، علاوه بر جبران خسارت، هدف بازدارندگی، چه به‌نحو پیشینی و چه به‌نحو پسینی، و نیز هدف توزیع ضرر میان اشخاص را نیز دنبال می‌کند. برای پیگیری بهتر این اهداف، و نیز جبران بهتر و کامل‌تر خسارت در مواقع وقوع زیان، نظام مسئولیت مدنی، شرکایی را برگزیده‌است مانند بیمه و تامین اجتماعی که به آن‌ها مزایای جنبی (Collateral benefits) یا منابع جنبی گفته می‌شود (بادینی، ۱۳۸۶، ۴۰). وقتی چنین نظامی، به عرصه‌ای مانند حقوق کار وارد می‌شود، اهمیت پیگیری اهداف آن و اجرای هرچه‌تمام‌تر آن‌ها، بیشتر می‌شود؛ ملاحظاتی اجتماعی و اقتصادی، قدرت کمتر کارگر در برابر کارفرما، ایجاد بسترهای خطرناک توسط کارفرما و انجام فعالیت‌هایی که احتمال وقوع زیان در آن‌ها

قابل توجه است، همه و همه موجب می‌شود، تا بازیگران سیستم جبران خسارت، پابه‌عرصه گذاشته و در صدد جلوگیری از وقوع ضرر، یا در موارد وقوع آن، جبران زیان وارده برآیند. به همین خاطر است که غالب کشورها، هر سه نظام را در روابط حقوق کار، وارد نموده‌اند و از آن‌ها استفاده می‌نمایند. راه حل مبتنی بر نظام‌های تامین اجتماعی برای کمک به زیان‌دیدگان ناشی از حوادث شغلی و بیماری‌های حرفه‌ای از شایع‌ترین راه‌هاست (صابر و طباطبایی حصارى، ۱۳۹۳، ۱۱۴). همچنین بیمه‌ی خصوصی برای کارگران در برخی نظام‌های حقوقی، الزامی است تا هم با لحاظ موقعیت اقتصادی و اجتماعی کارگر زیان‌دیده، او را از دعوی طولانی مدت به‌طرفیت کارفرما نجات دهد، و هم در فاصله‌ی زمانی اندک ضرر او را جبران سازد.

حتی از این هم می‌توان فراتر رفت و الزاماتی را برای پیشگیری از حوادث ناشی از کار برای کارفرما مقرر نمود؛ مثلاً ایمن کردن محیط کار، تقویت بازرسی کار، نظارت بر کارهای سخت و زیان‌آور و مواردی از این قبیل (خدابخشی، ۱۳۸۸، ۹۸ به بعد). پیشگیری از ضرر با دفع خطرات موجود، مبتنی بر نظریات جدیدتر مسئولیت مدنی مثل نظریه‌ی خطر، از اهداف وضع چنین الزاماتی است. لذا می‌بینیم که محدود کردن نظام مسئولیت مدنی و سیستم کلی جبران خسارت، به جبران خسارت صرف، عقلانی نیست. نتیجتاً، باید گفت برخورد مساوی با اتباع بیگانه، در سیستم غرامتی یا جبرانی، مطابق تعریف ارائه‌شده، مستلزم استفاده از تمامی ابزارها و راه‌کارهایی است که برای جبران پیشینی یا پسینی خسارت، جلوگیری از وقوع ضرر، دفع خطر و جبران سهل و کامل خسارت، برای اتباع یک کشور در نظر گرفته شده‌است.

مسئله‌ی نهایی که ذیل این عنوان باید به آن پرداخته شود، مفهوم حادثه‌ی ناشی از کار می‌باشد. در متن کنوانسیون، به **Industrial accidents** اشاره شده است، که بهترین ترجمه برای آن همان حادثه‌ی ناشی از کار می‌باشد. کما این‌که در ترجمه‌ی عبارت **industrial disease** بیماری ناشی از اشتغال حرفه‌ای مدنظر قرار می‌گیرد. حال پرسش اینجاست که معیار حادثه‌ی ناشی از کار دقیقاً چه می‌باشد؟ چه حادثه‌ای را ناشی از کار باید دانست و کدام را باید جدا کرد؟ در حقوق ایران، به‌موجب ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی، مسئولیت کارفرما نسبت به ثالث درقبال افعال کارگر، زمانی برقرار است که زیان به‌هنگام کار یا به‌مناسبت انجام آن اتفاق افتاده باشد. این قید دوم برای آن است که اگر کاری در زمره‌ی لوازم و وظایف کارگر باشد، زمانی که کارگر به آن می‌پردازد در حکم وقتی به‌حساب آید که به کار اصلی خود مشغول است (کاتوزیان، ۱۳۷۷، ۱۱۲). این بحث غالباً ضمن بحث از مسئولیت مدنی کارفرما در قبال افعال کارگر مطرح می‌شود. در حقوق انگلستان نیز معیارهایی برای احراز هنگام کار بودن حادثه بیان شده‌است؛ مثلاً به‌موجب معیار سالموند (Salmond test) حادثه‌ای هنگام کار به‌حساب می‌آید که با اجازه‌ی کارفرما باشد، و ضمن آن خسارتی به‌بار آید یا اصل فعل با اجازه‌ی کارفرما باشد اما روش و شیوه‌ی انجام، غیر از آن چیزی باشد که کارفرما دستور داده‌است (موسی‌پور و اسماعیلی جمکرانی، ۱۴۰۲، ۱۸۰). در مواردی نیز که نهی صریح کارفرما به انجام یا ترک یک فعل تعلق گرفته‌است یا عمل کارگر هیچ‌گونه ارتباطی به انجام کار به‌حساب کارفرما ندارد یا به‌تعبیری به‌لذت‌های شخصی او بازمی‌گردد، حادثه به‌مناسبت کار تلقی نمی‌شود (همان، ۱۸۱). در فرانسه نیز اگر کارگر از کارفرما برای انجام دادن فعل زیان‌بار اجازه صریح یا ضمنی نداشته باشد و خارج از اهداف و چارچوب استخدامی و وظایف خود عمل کند، حادثه حین یا به‌مناسبت کار تلقی نمی‌شود (صفایی و رحیمی، ۱۴۰۰، ۳۴۲). ناگفته پیداست که این موارد و استثنائات، برای مسئولیت کارفرما در برابر ثالث است و استثنایی بودن اصل این مسئولیت (نسبت به فعل غیر) خود موجب می‌شود تا در تفسیر، توسعه یا تضییق حادثه‌ی ناشی از کار، گشاده‌دستی روا نباشد. اما در خصوص زیان‌های وارده بر کارگر چطور؟ به‌نظر می‌رسد در این موارد اگر الزامی مبنی بر تحت پوشش بیمه خصوصی یا بیمه تامین اجتماعی قرارداد کارگر مطرح باشد، که چنین استثنائاتی، در فرض تقصیر ساده‌ی کارگر، محلی از اعراب ندارد و تنها در بحث تقصیرهای نابخشودنی کارگر زیان‌دیده، آن‌هم به‌نحو جزئی موجب محرومیت وی از خدمات تامین اجتماعی یا بیمه خواهد شد (بادینی و فروزان بروجنی،

۱۳۹۷، ۵۵) و یا در بحث امکان رجوع به کارفرما در فرض تقصیر او ملاک می‌شود. اگر هم چنین نباشد، معمولاً نظام‌های حقوقی با فرض تقصیر، اماره‌ی تقصیر یا مسئولیت غیرتقصیری برای کارفرما او را مکلف به جبران خسارت‌های کارگر می‌دانند. لذا در این‌گونه موارد، می‌توان با تفسیر موسع‌تری، گفت صرف این‌که حادثه به‌موجب کار باشد، یعنی حین انجام کار یا به‌مناسبت آن و به‌ملازمه‌ی آن، حادثه‌ی ناشی از کار تحقق یافته‌است. البته باید اقتضائات حقوق هر کشور نیز لحاظ شود، چون بناست رفتار برابر در این خصوص اعمال گردد.

۲. چالش‌های اعمال کنوانسیون در حقوق ایران

همانگونه که گفته شد، ایران در سال ۱۳۵۱ به کنوانسیون مورد بررسی پیوسته است و هم‌اکنون نیز وضعیت کشور ما نسبت به این کنوانسیون، در سازمان بین‌المللی کار enforce یا لازم‌الاجرا می‌باشد. از این‌رو، مطابق ماده ۹ قانون مدنی که بیان می‌دارد، مقررات عهودی که برطبق قانون اساسی بین دولت ایران و سایر دول منعقد شده باشد در حکم قانون است، الزام مندرج در این کنوانسیون، در حقوق ما نوعی الزام قانونی و مقررهی لازم‌الاجرا تلقی می‌شود. توجه به این کنوانسیون از این جنبه که کشور ایران، هم‌کشوری مهاجرپذیر و هم مهاجرفرست محسوب می‌شود بسیار حائز اهمیت است. شناسایی این کنوانسیون در حقوق ایران، با توجه به انواع شناسایی دوفاکتو، در مقام عمل و قانونی، یک شناسایی قانونی می‌باشد. حال، با توجه به نکاتی که راجع به کنوانسیون بیان شد، و تبیین تعهد اساسی آن، باید دید اجرای این حکم در حقوق ایران با چه چالش‌هایی روبروست؟ و چگونه می‌توان به‌رفع تعارض و مدیریت این چالش‌ها اقدام نمود؟ برای روشن شدن این مسأله، ضمن چند بحث به بیان نکاتی پرداخته خواهد شد.

۱.۲. حل تعارض کنوانسیون با قوانین و مقررات حقوق کار در رویه‌ی جاری حقوق ایران

مسئولیت مدنی مورد بحث در این پژوهش که در کنوانسیون بازنمایی شده است از نوع مسئولیت مدنی مستقیم و ناشی از فعل خود می‌باشد نه ناشی از فعل غیر که در حقوق کار مشهودتر و کاربردی‌تر است. مسئولیت ناشی از فعل غیر یعنی شخص مسئول زبانی باشد که در اثر فعل غیر به زیان دیده وارد شده است (کاظمی، ۱۴۰۴: ۳۲۹). اما در این قلمرو و درمورد اتباع بیگانه، وضعیت حقوق کار ایران بسیار مبهم است. از سویی معضل مهاجرت غیرقانونی بی‌رویه به کشور، مسائل سرزمینی و حاکمیتی را با تهدید مواجه می‌کند، و از طرفی عدم حمایت از کارگران این قشر، مغایر با اصول حقوق بشری و حقوق کار است. حدود ۹۵ درصد از اتباع بیگانه‌ی حاضر در ایران را اتباع افغانستانی تشکیل می‌دهند که طبق آمار نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵، تعداد آن‌ها یک میلیون و پانصد و هشتاد و چهار هزار نفر بوده و امروزه شش میلیون تبعه‌ی افغانستان در ایران تخمین زده می‌شود. وضعیت مبهم روابط کار این اشخاص و بالاخص مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار برای ایشان بی‌گمان امری نامطلوب است و امروزه تبدیل به یک معضل ملی شده‌است.

یکی از عوامل مهم خروج کارگران از شمول قانون کار، و استثنای بر شمولیت آن، تابعیت بیگانه برای کارگر است. ماده ۱۸۱ قانون کار ممنوعیت به‌کارگیری اتباع بیگانه‌ی غیرقانونی توسط کارفرمایان را مقرر داشته و برای آن مجازات تعیین کرده است. به‌موجب این ماده، اتباع بیگانه، در دو صورت مشمول قانون کار هستند و الا از شمول قانون کار خارج می‌شوند: مجوز ورود به کشور داشته باشند آن هم با حق کار مشخص، یعنی ورودشان به کشور قانونی و با روادید باشد، و دیگر این‌که از اداره کار هم پروانه‌ی کار اخذ نمایند. در این صورت هم مشمول قانون کار خواهند بود و هم قانون تامین اجتماعی. در غیر این‌صورت اما،

نه تنها مشمول قانون کار نمی‌باشند، که به‌کارگیری آن‌ها نیز جرم محسوب می‌شود. یکی از مصوبات قوه‌ی قضائیه نیز در این رابطه، مصوبه "ممنوعیت به‌کارگیری اتباع بیگانه، بدون پروانه اقامت و اشتغال و پرهیز محاکم از اعمال کیفیات" مصوب ۱۳۷۷ است. این مصوبه نیز با تاکید بر جرم‌انگاری به‌کارگیری اتباع بیگانه بدون مجوز و معضل حضور گسترده‌ی ایشان در کشور، اعمال کیفیت مخففه را در این موارد ممنوع می‌سازد.

بر همین اساس، نه تنها مسائل پیرامون مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار برای این قشر از کارگران، که اصل انعقاد قرارداد کار و حمایت‌های آن نیز، در خصوص آنان ظاهراً منتفی به‌نظر می‌رسد. اما باید این توهم را از ذهن زدود. چرا که ممنوعیت، در تمام ابعاد آثار حقوقی را از بین نمی‌برد. این بحث، در اصول فقه تحت عنوان "نهی دال بر فساد یا دلاله النهی علی الفساد" بررسی شده‌است (مظفر، ۱۳۸۶ ه، ۳۴۶ به بعد). همچنین خروج از شمول قانون کار نیز مانعی برای شمولیت کنوانسیون ایجاد نمی‌کند. از طرفی آیین‌نامه شماره ۹۸ مصوب ۱۳۹۸ شورای عالی بیمه، برخلاف آیین‌نامه قبلی، در خصوص شمولیت کارگران غیرقانونی ساکت است و این خود می‌تواند یکی از دلایل عدول از نظر پیش‌گفته توسط قانون‌گذار باشد. ارجاع اختلافات ناشی از تفسیر آیین‌نامه به داوری، براساس ماده ۲۳ این قانون، می‌تواند جهت پیاده‌سازی و تثبیت این نظر راهگشا باشد.

با این توضیحات، اکنون باید دید که چگونه می‌توان الزام مندرج در کنوانسیون را در خصوص اتباع بیگانه اجرا نمود؟ گفتنی است صرفاً کنوانسیون شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار نیست که در راستای حمایت از کارگران بیگانه در حقوق ایران وجود دارد؛ مثلاً مواد ۱۲۰ تا ۱۲۹ قانون کار، شرایطی را برای کار اتباع بیگانه در ایران معین نموده‌است. گرچه این مواد نیز با محدودیت زیاد، گامی به‌سوی تشویق متخصصین بیگانه برای کار در ایران برداشته‌است اما به‌رحال، بخشی مترقیانه در حقوق کار ایران محسوب می‌شود. یا برای مثال، ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی که به وضع ضوابطی برای بیمه‌ی کارگران بیگانه دست زده‌است. مطابق این ماده بیمه‌ی اتباع بیگانه یا تابع توافقات کشور ایران با کشور متبوع اوست، یا براساس بیمه‌ای است که دولت متبوع او مقرر کرده است. در تبصره این ماده کنوانسیون مورد بررسی نیز یکی دیگر از موارد پوشش بیمه‌ی اتباع بیگانه‌ی کارگر در نظر گرفته شده است.

گفتنی است که این ماده، تنها ماده‌ای است که در آن از مقاله‌نامه‌ی مورد بررسی سخن به‌میان رفته‌است، البته با ذکر شماره‌ی اشتباه (۹ به‌جای ۱۹). همانگونه که در تبصره این ماده نیز بیان شده‌است، بخش‌نامه‌ی مصوب ۱۳۹۲ سازمان تأمین اجتماعی، برای بیمه اتباع بیگانه شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی، تعیین تکلیف نموده است. به‌موجب بخشی از این بخش‌نامه ضوابط حاکم بر بیمه‌ی کارگرانی که موضوع کنوانسیون شماره‌ی ۱۹ هستند، تعیین شده است؛ اولاً لزومی ندارد حتماً اتباع بیگانه‌ی مشمول کنوانسیون ذیل یکی از دو حالت پیش‌گفته قرار بگیرند و از شمول بند ب آن ماده مستثنی هستند. ثانیاً این کارگران در سه دسته قرار می‌گیرند و برای هر یک از آن‌ها مقرراتی تعیین شده است (حالت اول آنکه در کشور خود تنها مشمول بیمه‌ی حوادث ناشی از کار باشند، حالت دوم آنکه مشمول بیمه نباشند و حالت سوم آنکه غیر از بیمه‌ی حوادث کار، مشمول بیمه‌ی دیگری هم باشند).

همچنین تبصره ۳ ماده ۱ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، قانون تشویق و حمایت از سرمایه‌گذاری خارجی، و مواردی از این قبیل، نشان‌گر تمایل نظام حقوقی به پذیرش اتباع بیگانه و استفاده از ظرفیت‌های آن‌ها می‌باشد. لذا به نظر می‌رسد، مخصوصاً با توجه به ماده‌ی ۵ قانون تأمین اجتماعی و بخش‌نامه‌ی ناظر بر آن، کنوانسیون رفتار برابر با اتباع بیگانه در جبران خسارت ناشی از حوادث کار، جایگاه حقوقی نسبتاً استواری در نظام حقوقی ایران داشته‌باشد گرچه در فقدان این ماده نیز، وجود ماده ۹ قانون مدنی برای استحکام این کنوانسیون کفایت می‌کرد. اما آنچه که مهم است این است که برداشت نظام

حقوقی ایران از الزام مندرج در کنوانسیون نیز، همانند برداشتی است که در این پژوهش ارائه شد. یعنی در اتباع بیگانه‌ی قانونی و با شرایط مندرج در قانون کار و تامین اجتماعی، حقوق ایران، الزام کنوانسیون را تن داده و برای آن ساز و کاری تعیین نموده‌است. اما برای اتباع خارجی غیرقانونی، سخت‌گیری به‌خرج داده و از شمول حمایت‌های مختلف، ایشان را خارج نموده‌است. چرا نتوان عبارت کنوانسیون را مطلق فهم کرد و آن را در حقوق ایران اجرا کرد؟ چه آن‌که ممنوعیت‌های بیان شده در به‌کارگیری اتباع خارجه، دال بر فساد در تمامی شئون حقوقی نیست؛ گاهی نهی در واقع از عملی است که اتفاقاً مقارن و همراه با یک عمل حقوقی شده‌است و این نوع نهی دلالت بر فساد ندارد (محمدی، ۱۳۸۸، ۶۳). خروج از شمول قانون کار نیز ایرادی بر شمولیت کنوانسیون وارد نمی‌کند. چه اشکالی دارد بپذیریم که حداقل در حوزه‌ی مسئولیت مدنی و جبران خسارات وارده بر کارگران خارجی، ولو غیرقانونی، کنوانسیون به‌عنوان یک قانون لازم‌الاجرا در حقوق ایران، کارفرما را مکلف به جبران زیان وارده بر او به‌طور مساوی با سایر کارگران می‌نماید؟ محدودیت حوزه‌ی مورد نظر نیز می‌تواند حتی دلالت بر تخصیص نماید. گرچه پذیرش تفسیر موسع از جبران خسارت در کنوانسیون توسط مقنن ایرانی، امری بسیار نیکو، شایسته و درخور تقدیر است که نظام بیمه و تامین اجتماعی را درخصوص آن برقرار کرده‌است، اما معضل کار کارگران خارجی غیرقانونی، که امروزه امری بسیار مبتلابه است، می‌تواند با این کنوانسیون حداقل در حوزه‌ی جبران خسارت حل شود.

۲.۲. حل تعارض کنوانسیون با مسأله‌ی "دیه" در حقوق ایران

از سویی، چالش دیگری که حقوق ایران با آن روبروست، مسأله‌ی دیه‌ی کارگران بیگانه است. به‌موجب فقه اسلامی دیه‌ی مسلمانان با غیر مسلمانان برابر نمی‌باشد. اما الزام مندرج در کنوانسیون جبران برابر خسارت است. چگونه می‌توان این مسأله را حل کرد؟ در پاسخ به این سوال باید گفت که اولاً، تمامی اتباع ایرانی نیز مسلمان نیستند، ثانیاً مطابق ماده ۵۵۴ قانون مجازات اسلامی، بر اساس نظر حکومتی مقام رهبری، دیه‌ی جنایت بر اقلیت‌های دینی شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به اندازه دیه مسلمان تعیین می‌گردد. از مفهوم مخالف این ماده بر می‌آید که در خصوص سایر ادیان این برابری وجود ندارد. در مورد کنوانسیون نیز، می‌توان سه‌حالت را فرض کرد:

۱- شخص بیگانه مسلمان باشد، که مشکلی در تعیین دیه‌ی او نخواهد بود؛

۲- شخص بیگانه از اقلیت‌های دینی شناخته‌شده در قانون اساسی باشد که به‌حکم حکومتی رهبری و ماده ۵۵۴ قانون مجازات، بازهم مشکلی در تعیین دیه‌ی او و برابری او با مسلمانان به موجب الزام کنوانسیون نخواهد بود؛

۳- شخص بیگانه غیرمسلمان و از غیر اقلیت‌های دینی شناخته‌شده در قانون اساسی باشد که در این فرض این پرسش مطرح می‌شود که چگونه می‌توان الزام کنوانسیون به جبران برابر را با مفهوم مخالف ماده ۵۵۴ جمع کرد؟ به موجب ماده ۹ قانون مدنی، کنوانسیون مورد بررسی، مانند قانون می‌باشد و همان اعتبار را در حقوق ایران دارد. از طرفی قلمرو آن، محدود به جبران خسارت شخصی آن هم فقط ناشی از حوادث کار می‌باشد، آن‌هم فقط در مقابل دولت‌هایی که عضو کنوانسیون هستند. لذا به‌نظر از چند جهت محدودتر از حکم برداشت‌شده از مفهوم مخالف ماده ۵۵۴ قانون مجازات اسلامی است، و رفع تعارض این دو با تخصیص حکم اخیر و جریان الزام کنوانسیون در قلمرو خود، صورت می‌گیرد.

نتیجه

کنوانسیون برخورد مساوی با اتباع بیگانه در خصوص جبران خسارت یا مسئولیت مدنی ناشی از حوادث کار، مقاوله‌نامه‌ی شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار می‌باشد که ایران نیز به آن پیوسته‌است. الزام به برخورد مساوی با کارگران بیگانه در سیستم‌های گرامتی و جبران خسارت ناشی از حوادث کار، محوریت این کنوانسیون را تشکیل می‌دهد که در ماده‌ی نخست به عنوان اساسی‌ترین ماده منعکس شده‌است.

"برخورد" و "رفتار" (treatment) در این کنوانسیون به معنای مواجهه‌ی نظام حقوقی و کشور مکلف با کارگر بیگانه است که شامل قواعد شکلی، ماهوی، نظام ادله و امارات و حقوق و امتیازات و تکالیف نیز می‌گردد و مخاطب این الزام برای رفتار و مواجهه‌ی برابر، نظام حقوقی و دولتی است که تعهد کنوانسیون را برعهده گرفته‌است. "برابر" و "مساوی" (equality) در متن کنوانسیون، یعنی نظام حقوقی فرض کند با تبعه‌ی خود مواجه شده‌است، و این برابری نه‌به‌معنای "حداقل" برابر، که لزوم برابری صرف در محدوده‌ی الزام را در پی دارد. "اتباع بیگانه کارگر" نیز، باتوجه به محدودیت‌های عملی، تنها شامل اتباع قانونی می‌شود گرچه به‌لحاظ نظری تمایل بر آن است که اتباع غیرقانونی را نیز دربرگیرد و معیار کارگر نیز، همان معیار رایج، یعنی تبعیت حقوقی است. مقصود از Compensation سیستم گرامتی یا جبرانی است که هم شامل جبران خسارت و هم ملازمات آن مانند بیمه و تامین اجتماعی می‌شود. این مسئولیت تنها مسئولیت در برابر کارگر را دربرمی‌گیرد و مسئولیت در برابر ثالث خارج از قلمرو آن است و ملاک حادثه‌ی ناشی از کار نیز، ارتباط اساسی فعل موجب زیان به کارگر، با کار و دستورات کارفرما می‌باشد؛ چه حین کار باشد، چه به‌مناسبت آن.

در حقوق ایران، اتباع خارجی که حضور قانونی و با روادید در ایران ندارند و پروانه‌ی کار از اداره‌ی کار اخذ نکرده‌اند، نمی‌توانند مشمول قانون کار شوند و به‌کارگیری آن‌ها ممنوع و جرم است. اما این ممنوعیت دلالت بر فساد آثار حقوقی ناشی از به‌کارگیری ندارد و خروج از قانون کار نیز مانعی برای شمولیت کنوانسیون ایجاد نمی‌کند. گرچه موانع عملی بسیاری وجود دارد و شاید با اصل حاکمیت سرزمینی نیز همخوانی نداشته باشد اما به‌نظر با توجه به معضلات فعلی کارگران مهاجر در ایران، باید قائل به جریان کنوانسیون در خصوص کارگران مهاجر غیرقانونی نیز شد. در مورد تعارض حکم ماده‌ی ۵۵۴ قانون مجازات و مفهوم آن با الزام مندرج در کنوانسیون، باید در قلمرو تعارض قائل به تخصیص، و در نتیجه اجرای کنوانسیون شد. بنابراین می‌توان ادعا کرد که کنوانسیون نه‌تنها با قوانین مربوطه در حقوق ایران تعارضی ندارد بلکه در یک‌راستا نیز قرار دارد و اگر چالشی هم در این زمینه وجود دارد، ناظر به مرحله‌ی اجرا و جمع با ممنوعیت‌های قانونی در حقوق ایران می‌باشد. این چالش‌ها نیز با تفاسیر گفته شده و در نظرگیری کنوانسیون به عنوان بخشی از نظام حقوقی حاکم در این زمینه قابل حل و تخصیص است به نحوی که این کارگران مهاجر بتوانند از حقوق مشابه استفاده کنند، مستمری‌شان را منتقل نمایند، از مزایای تامین اجتماعی بهره‌مند شوند، از مزایای حقوق داخلی مثل مساله‌ی دیه برخوردار گردند و مواردی از این قبیل. این در حالی است که مزایای تامین اجتماعی در ایران، خود، کمتر از استانداردهای رایج در حقوق تامین اجتماعی است. در سکوت کنوانسیون نسبت به این موارد نیز می‌توان از سایر اصول حاکم مثل برابری و حمایتی بودن تامین اجتماعی، جامعیت و کفایت در تامین اجتماعی و سایر اصول مشابه بهره جست.

منابع و مأخذ

-منابع عربی

-مظفر، محمدرضا، اصول الفقه، دارالنعمان، الطبعة الثانية، ۱۳۸۶ هجری قمری، نجف الاشرف

-منابع فارسی

-کتاب

-آقایی، بهمن، فرهنگ حقوقی بهمن، گنج دانش، چاپ ششم، ۱۳۹۸، تهران

-الماسی، نجادعلی، حقوق بین الملل خصوصی، چاپ بیستم، نشر میزان، ۱۴۰۰، تهران

-امامی، میر سید حسن، حقوق مدنی، جلد نخست، انتشارات اسلامی، چاپ چهارم، ۱۴۰۱، تهران

-صفایی، سید حسین و حبیب‌الله رحیمی، مسئولیت مدنی (الزامات خارج از قرارداد)، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم، ۱۴۰۰، تهران

-عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار، جلد نخست، انتشارات سمت، چاپ نهم، ۱۳۹۲، تهران

-کاتوزیان، امیرناصر، حقوق مدنی (وقایع حقوقی)، سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۷، تهران

-کاتوزیان، امیرناصر، قانون مدنی در نظم کنونی، نشر میزان، چاپ شصتم، ۱۳۹۹، تهران

-محمدی، ابوالحسین، مبانی استنباط حقوق اسلامی (اصول فقه)، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سی‌وسوم، ۱۳۸۸، تهران

-نصیری، محمد، حقوق بین الملل خصوصی، نشر آگه، چاپ چهل و یکم، ۱۴۰۰، تهران

-هاشمی، سید محمد، حقوق کار، نشر میزان، چاپ اول، ۱۳۹۶، تهران

-مقاله

-بادینی، حسن، "قواعد حاکم بر اعمال همزمان نظام‌های جبران خسارت (مسئولیت مدنی، بیمه و تامین اجتماعی)، فصلنامه حقوق مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۳۸، شماره ۲، ۱۳۸۰، ۳۹-۶۸

-بادینی، حسن و فرناز فروزان بروجنی، "بررسی تطبیقی تقصیر نابخشدنی زیان‌دیدگان ممتاز در حوادث کار و رانندگی"، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۸۵، ۱۳۹۷، ۳۵-۵۹

-خدابخشی، عبدالله، "پیشگیری از حوادث ناشی از کار"، مجله حقوقی دادگستری، سال ۷۳، شماره ۶۸، ۱۳۸۸، ۹۳-۱۱۹

-سیاه‌بیدی کرمانشاهی، سعید و رسول بهرام‌پوری، "قانون حاکم بر دعاوی مسئولیت مدنی؛ تحول قواعد حل تعارض قوانین در دعاوی مسئولیت مدنی"، فصلنامه رای، شماره ۲۵، ۱۳۹۷، ۳۹-۴۸

-صابر، محمود و نسرین طباطبایی حصاری، "رجوع سازمان تامین اجتماعی به کارفرمای مقصر در ورود خسارت به کارگر بیمه شده"، نشریه پژوهش‌های حقوقی، شماره ۲۵، ۱۳۹۳، ۱۱۳-۱۳۲

-کاظمی، محمود، "تاثیر رشد فناوری بر حقوق مسئولیت مدنی"، دو فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق خصوصی، دوره ۲،

شماره ۳، بهار و تابستان ۱۴۰۴، ۳۱۰-۳۴۳ doi: [10.22034/jpl.2025.721256](https://doi.org/10.22034/jpl.2025.721256)

-موسی‌پور، میثم و ابوذرا اسماعیلی جمکرانی، "تحلیل مبانی و شرایط مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر در حقوق ایران و انگلیس"، *پروژه‌های تطبیقی حقوق اسلام و غرب*، دوره ۱۰، شماره ۲، پیاپی ۳۶، ۱۴۰۲، ۱۶۵-۱۸۶

-میرزاده کوهشاهی، نادر، محمدحسین مه‌رتاش و محمدجواد شفقی، "اصول ماهوی تفسیر در حقوق کار در پرتو اصل ۱۶۶ قانون اساسی"، *دوفصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق عمومی*، دوره ۱، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۴۰۳، ۳۰۹-
[10.22034/jrpl.2025.720742](https://doi.org/10.22034/jrpl.2025.720742) doi: ۳۳۸

-منابع لاتین

-Bernard, Ctherine and Bob Hepple, **Substantive Equality**, the Cambridge Law Journal, 59(3), 2000, 562-585

-Bosniak, Linda S, **Human rights, state sovereignty and the protection of undocumented migrants under the International Migrant Workers Convention**, international migration, 25, 737, 1991

-Compa, Lance A and Stephen F Diomond , **Human rights, labour rights and International trade**, University of Pennsylvania press, 1966

-Dolvic, Jon Erik and Jelle Vissere, **Free movement, equal treatment and workers rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles?**, industrial relations journal, 491-509, 40(6), 2009

-Fredman, Sandra, **Emerging from the shadows: Substantive equality and article 14 of the European Convention on human rights**, human rights law review, 16(2), 2016, 273-301

-Hepple, Bob, **Equality and empowerment for decent work**, international lab review, 140, 5, 2001

-Taran, Patrick A, **Human rights of migrants: Challenges of the new decade**, international migration, 38(6), 2001, 7-51

-Oxford learner's pocket dictionary, fourth edition, jungle publication, 2014

References

- Aghaei, Bahman, **Bahman Legal Dictionary**, Ganj Danesh, 6th, 2019, Tehran(In Persian)
- Almasi, Nejadali, **Private International Law**, Mizan, 20th, 2021, Tehran(In Persian)
- Araghi, Ezzatollah, **Labor Law**, Samt, 9th, 2013, Tehran(In Persian)

- Badini, Hasan, "Rules Governing the Simultaneous Application of Compensation Systems(Civil Liability, Insurance and Ta'min Ejtemaei)", **Law Journal of the Law and political science of Tehran University**, 38, 2, 2001, 39-68(In Persian)
- Badini, Hasan and Farnaz Foruzan Borujeni, "A Comparative Study of the Unforgiveness of the Guilt of Privileged Victims in Work and Driving Accidents", **Journal of legal research**, 85, 2016, 35-59(In Persian)
- Bernard, Ctherine and Bob Hepple, **Substantive Equality**, the Cambridge Law Journal, 59(3), 2000, 562-585
- Bosniak, Linda S, **Human rights, state sovereignty and the protection of undocumented migrants under the International Migrant Workers Convention**, international migration, 25, 737, 1991
- Compa, Lance A and Stephen F Diomond , **Human rights, labour rights and International trade**, University of Pennsylvania press, 1966
- Dolvic, Jon Erik and Jelle Vissere, **Free movement, equal treatment and workers rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles?**, industrial relations journal, 491-509, 40(6), 2009
- Emami, Hasan, **Civil Law**, 1st vol, Islamieh, 40th, 2022, Tehran(In Persian)
- Fredman, Sandra, **Emerging from the shadows: Substantive equality and article 14 of the European Convention on human rights**, human rights law review, 16(2), 2016, 273-301
- Hashemi, Muhammad, **Labor Law**, Mizan, 1st, 2018, Tehran(In Persian)
- Hepple, Bob, **Equality and empowerment for decent work**, international lab review, 140, 5, 2001
- Katoozian, Amir-Naser, **Civil law(Vaghaye-Hoghooghi)**, Sahami Enteshar, 1st, 1998, Tehran(In Persian)
- Katoozian, Amir-Naser, **Civil Code In the Current Legal System**, Mizan, 60th, 2020, Tehran(In Persian)
- Kazemi, Mahmood, "The Impact of Technological Growth on Civil Liability Law, **Journal of Research and Development in Private Law**, 2, 3, 2025, 310-343
doi: [10.22034/jpl.2025.721256](https://doi.org/10.22034/jpl.2025.721256) (In Persian)
- KHodabakhshi, Abdullah, "Prevention of Work-Related Accidents", Justice Legal Journal, 73, 68, 2009, 93-119(In Persian)
- Mirzadeh Kuhshahi, Nader and Muhammad Hosein Mehrtash and Muhammad Javad Shafaghi, "Substantive principles of Interpretation in labor law in light of Art 166 of the

Constitution”, Journal of Research and Development in Public Law, 1, 1, 2024, 309-338
doi: [10.22034/jrpl.2025.720742](https://doi.org/10.22034/jrpl.2025.720742) (In Persian)

-Muhammadi, Abulhasan, **Principles of Jurisprudence**, Tehran University Publications, 33th, 2009, Tehran(In Persian)

-Musapour, Meisam and Aboozar Esmaeili Jamkarani, “Analysis of the principles and conditions of the employers civil liability arising from the employees actions in Iran and England Law”, Comparative research on Islamic and Western Law, 10, 2, 1402, 165-186(In Persian)

-Muzaffar, Muhammadreza, **Osul-Alfegh**, Dar-Alnoman, 2nd, 1965, Najaf(In Arabic)

-Nasiri, Muhammad, **Private International Law**, Agah, 41th, 2021, Tehran(In Persian)

-Saber, Mahmood and Nasrin Tabatabaei Hesari, “The Ta’min Ejtemaei Organization recourse to the employer at fault for causing damage to the insured worker”, **Journal of Legal researchs**, 25, 2014, 113-132(In Persian)

-Safaei, Hosein and Habibollah Rahimi, **Civil Liability(Non-contractual Obligations)**, Samt, 14th, 2021, Tehran(In Persian)

-Siahbidi Kermanshahi, Saeid and Rasoul Bahrampouri,”The Law Governing Civil Liability Claims: Evolution of the rules for resolving conflict of laws in civil liability claims”, **Journal of Decision**, 25, 2016, 39-48

-Taran, Patrick A,**Human rights of migrants: Challenges of the new decade**,international migration, 38(6),2001, 7-51

-Oxford learner's pocket dictionary, fourth edition, jungle publication, 2014