

Journal iranian political sociology
Vol. 5, No.12, Esfand 2023

<https://doi.org/10.3051/psi.2022.315143.2633>

Abstract

In Iran's administrative law, job abuse review boards, including important oversight mechanisms within administrative agencies to establish the rule of law and justice and establish an administrative system to govern the behavior of employees in the office environment, have been formed. Some of the crimes of those involved in office work are violations that need to be reported to administrative violations committees, and these agencies are required to investigate them, and this task is not merely an ethical one, but is set by the Iranian legislature to enforce it. This is where criminality is important in office jobs. The extent of the criminalization and the extent of the state's criminal interference in various areas, including administrative jobs to the type of political system in each country, the prevailing ideology and, ultimately, the type of criminal policy model often found in major constitutional strategies, It is closely related. Generally speaking, criminality is a process whereby the legislator forbids existing verbs or derelicts, taking into account their own accepted norms and values and relying on their accepted theoretical foundations, and for which criminal prosecution is enforced. She also points out that there are instances of workplace crime in Iran that need to be transformed. The purpose of this article is to investigate the fundamentals of Iran's criminalization of administrative jobs.

Keywords: Principles of Criminality / Iran / Jobs / Government Jobs

ماهنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران،

سال پنجم، شماره دوازدهم، اسفند ۱۴۰۱، صص ۲۱۷۴-۲۱۸۴

<https://doi.org/10.30510/psi.2022.315143.2633>

مبانی جرم‌انگاری در ایران در مشاغل اداری

صابر افراسیابی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۴/۱۰

غفور خوئینی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۷

چکیده

در حقوق اداری ایران، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات شغلی از جمله ساز و کارهای مهم نظارتی در دستگاه‌های اجرایی اداری برای تحقق حاکمیت قانون و عدالت و ایجاد نظم در سیستم اداری در جهت حاکمیت بر رفتارهای کارمندان شاغل در محیط اداره شکل گرفته‌اند. بعضی از جرایم افراد شاغل در مشاغل اداری جنبه تخلف دارد که باید به هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری گزارش شود و این دستگاه‌ها مکلف به رسیدگی هستند و این تکلیف صرفاً جنبه اخلاقی ندارد، بلکه قانونگذار ایران برای آن ضمانت اجرا تعیین کرده است. که در اینجاست جرم‌انگاری در مشاغل اداری دارای اهمیت می‌شود. گستره جرم‌انگاری و میزان مداخله کیفری دولت در حوزه‌های مختلف، از جمله مشاغل اداری به نوع نظام سیاسی هر کشور، ایدئولوژی حاکم و در نهایت، نوع مدل سیاست جنایی آن، که غالباً راهبردهای اصلی و کلی در قانون اساسی نمود می‌یابد، ارتباط نزدیکی دارد. به طور کلی، جرم‌انگاری فرایندی است که به موجب آن قانون‌گذار با در نظر گرفتن هنجارها و ارزش‌های اساسی جامعه و با تکیه بر مبانی نظری مورد قبول خود، فعل یا ترک فعلی را ممنوع و برای آن ضمانت اجرای کیفری وضع می‌کند. جرم‌انگاری ایران نیز مصادیقی برای جرایم شغلی تعیین شده است که نیاز به تحول دارد. هدف از این مقاله بررسی مبانی جرم‌انگاری ایران در خصوص مشاغل اداری است.

کلمات کلیدی: مبانی جرم‌انگاری / ایران / مشاغل / شغل دولتی

^۱ دانشجوی دکترای حقوق کیفری، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، saberafra2021@yahoo.com

^۲ دانشیار گروه آموزش حقوق خصوصی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ghkhoeini@khu.ac.ir

جرم انگاری در مشاغل دولتی در هر کشوری از حساسیت و ویژگی خاصی برخوردار است زیرا افراد شاغل در مشاغل دولتی نماینده دولت برای ارتباط با عامه مردم در راستای آن شغل هستند و از طرفی مردم نیز فرد شاغل در پست دولتی را نماینده حکومت میدانند پس از این رو حساسیت در زمینه جرم انگاری در مشاغل دولتی امری بسیار مهم نیز می باشد از این رو علاوه بر جرم انگاری عام در این گروه که توسط مجلس شورای اسلامی و قانون اساسی انجام می پذیرد جرم انگاری تحت عنوان تخلف در قوه مجریه انجام می پذیرد علاوه بر این موارد قانون خاص تخلفات اداری در این باره تدوین شده است که اشاره دارد: به منظور رسیدگی به تخلفات اداری در هر یک از دستگاههای مشمول این قانون هیأتی تحت عنوان «هیأت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان» تشکیل خواهد شد. هیأتی مزبور شامل هیأتی بدوی و تجدیدنظر می باشد. (گودرزی - ۱۳۹۴-۴۷)

باتوجه به عبارت فوق حساسیت در تخلفات اداری انقدر مورد توجه می باشد که رسیدگی به آن را به هیات هایی خاص سپرده چه در مرحله بدوی و چه در مرحله تجدید نظر این امر ویژگی این جرایم را بیان میکند.

مفهوم شغل

شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. (از ماده ۷ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱) منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل یا پستی که به طور تمام وقت انجام می شود. (تبصره ۲ قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱) بر همین اساس عبارت است از مجموعه وظایف مرتبط و مشخصی که از سوی بانک به عنوان کار واحد شناخته شده و برای پست سازمانی در نظر گرفته شده باشد. (بند ب ماده ۱ آیین نامه استخدامی نظام بانکی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶ هیأت وزیران) در مدیریت منابع انسانی باید شغل های مختلف را در سازمان تعریف کنیم. هم چنین باید ببینیم که هر شغل چه ویژگی هایی دارد و چگونه می توان آن را بهبود بخشید.

وقتی هم از استخدام حرف می زنیم، باید پیش از آن، شغل و موقعیت شغلی مورد نظر را به شکل دقیق و مشخص تعریف کرده باشیم تا بتوانیم فرد مناسب را برای آن جایگاه انتخاب کنیم.

تنظیم شرح شغل و تدوین شرایط احراز شغل، نه فقط در فرایند جذب و استخدام، بلکه برای ارزیابی عملکرد و تعیین حقوق و مزایا و تعریف نظام پاداش و پرداخت نیز ضروری است. (نوبخت ۱۳۹۰-۱۳۱)

شغل را میتوان در سه گروه تقسیم بندی کرد که عبارتند از :

شغل کارمندی که عبارت است از مجموعه وظایف و اختیارات مشخصی که در جداول سازمانی برای کارمندان پیش بینی می شود. (بند ۲ ماده ۱۹ از قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷)

- شغل مشترک که عبارت است از مجموعه وظایف و اختیارات مشخصی که در جداول سازمان با این عنوان تعیین شده و منحصر به نظامیان یا کارمندان نبوده و قابل تخصیص به هر دو می باشد. (بند ۳ ماده ۱۹ از قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷)

- شغل نظامی که عبارت است از مجموعه وظایف و اختیارات مشخصی که در جداول سازمان برای نظامیان پیش بینی می شود. (بند ۱ ماده ۱۹ از قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷)

جرم انگاری در ایران

تعداد اعمالی که توسط مشاغل نظم عمومی را خدشه دار می کند، متنوع بوده و تعداد ابزارهایی که در حمایت از نظم عمومی به کار گرفته می شوند، در کمیت و کیفیت متفاوت است و طیف وسیعی از راهکارهای غیر حقوقی و حقوقی غیر کیفری و کیفری را شامل می شود.

دولت مجاز است برای حفظ نظم اجتماعی، اقدام به جرم انگاری کرده و ارتکاب برخی رفتارها را ممنوع و به آنها وصف مجرمانه بدهد. (اردبیلی ۱۳۸۰-۳۹)

از طرف دیگر باید توجه داشت که با توجه به این که در کشور ما قانون اساسی، در رأس هرم قرار دارد و قوانین دیگر باید از این قانون تبعیت کنند، لذا نمی توان بدون پایبندی به قواعد و اصول قانون اساسی، قوانین کیفری را تدوین و تنظیم کرد؛ چرا که قانون اساسی عالیترین سند حقوقی یک کشور و راهنمایی برای تنظیم قوانین دیگر و همچنین تعریف کننده اصول سیاسی، ساختار، سلسله مراتب، جایگاه، و حدود قدرت سیاسی دولت یک کشور و تعیین و تضمین کننده حقوق شهروندان کشور میباشد. تکلیف حکومت به تضمین حقوق آزادی های فردی و حقوق سیاسی و اجتماعی مردم، زمینه ساز ایجاد امنیت حقوقی و قضائی و

موجب تحکیم مودعات بین ملت و حکومت میشود که ظهور آن در نظم و امنیت اجتماعی متجلی می گردد (احمد پور و عزیزی ۱۳۹۱-۴۱)

سیاست جنایی تقنینی ایران صرفاً براساس برداشت های انتزاعی از مفهوم جرم و مجازات، از آغاز انقلاب تاکنون با جرمانگاری های افراطی نه تنها نظام عدالت کیفری را با بحران تورم کیفری مواجه ساخته، بلکه با تجاوز به حقوق و آزادی های فردی، زمینه نارضایتی و بی اعتمادی جامعه به واضعان سیاست جنایی را نیز مهیا نموده است. (مجیدی ۱۳۸۲-۶۰)

محدودیت های حاکم بر جرم انگاری توسط مجلس شورای اسلامی

قانونگذار اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۷۱ قانون اساسی، مجلس شورای اسلامی را مکلف به قانونگذاری «در حدود مقرر در قانون اساسی» نموده است؛ با توجه به اصل یادشده، اختیار مجلس شورای اسلامی در وضع مقررات کیفری و جرمانگاری بی حد و حصر نیست بلکه تابع محدودیت های مقرر در قانون اساسی میباشد.

همچنین از آنجا که براساس اصل چهارم قانون اساسی «کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزائی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید براساس موازین اسلامی باشد. این اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است و تشخیص این امر بر عهده فقهای شورای نگهبان است»، لذا یکی دیگر از محدودیت هایی که مجلس شورای اسلامی در وضع مقرراتگذاری کیفری در قلمرو حقوق و آزادی های فردی دارد، محدودیت های شرعی است؛ به عبارتی دیگر، مجلس شورای اسلامی باید در حدود اصول و موازین اسلامی در محدوده رفتارهای خصوصی و فردی جرمانگاری نماید.

بر همین اساس، قانونگذار اساسی در اصل هفتاد دوم قانون اساسی مقرر نموده که مجلس شورای اسلامی نمی تواند قوانینی وضع کند که با اصول و احکام مذهب رسمیکشور یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد. لذا با توجه به اصل یادشده و نیز اصل ۷۱ قانون اساسی، شورای نگهبان در بررسی قوانین کیفری باید این مهم را مورد توجه قرار دهد که مجلس شورای اسلامی در حدود اصول مقرر در قانون اساسی و شرع، اقدام به جرمانگاری نموده و در صورتی که تشخیص دهد اقدام مجلس شورای اسلامی در جرمانگاری در حدود مقرر در قانون اساسی نبوده، از تأیید آن خودداری نماید. (محمودی جانکی ۱۳۸۲)

جرم انگاری در مشاغل در ایران

از آنجایی که در ابتدا به مفهوم شغل پرداخته ایم و سپس به مفهوم جرم انگاری در اینجا با توجه به عنوان مقاله حاضر نیاز به تخصصی تعریف کردن جرم انگاری در مشاغل است از آنجایی که جرم در مشاغل یعنی اینکه کسی به واسطه قراردادی و یا حکم دولتی در اداره ای دارای مسولیت باشد که به واسطه آن شغل جرمی انجام داده و یا وظیفه خویش را انجام نداده که باید انجام میدادگاه این وظیفه به دلیل خود شغل است گاه به واسطه پست سازمانی وی است که در اینجا به تفاوت پست سازمانی و شغل می پردازیم

شغل، مجموعه وظایف و فعالیت هایی است که یک انسان در مدت زمان معینی انجام می دهد. علاوه بر وظایف و فعالیت ها، اختیارات و مسئولیت های شغل هم باید معین باشد (عبدالهی پناه ۱۳۹۱-۵۹)

در حالی که پست، جایگاه در نظر گرفته شده برای یک شغل می باشد. به عبارتی تجمیع قابل توجیه وظایف مشخص شده برای یک فرد انسانی را پست می گویند بنابراین پست مجموعه ای از وظایف و مسئولیت های مرتبط است که انجام خدمات یک فرد را ایجاب می کند. (عراقی ۱۳۸۸-۱۰)

پست سازمانی، مجموعه مشخصی از وظایف و مسئولیت ها است، که طبق موازین قانونی بطور مستمر در سازمان، وزارتخانه، موسسه دولتی یا ... بوجود می آید و برای ارجاع به یک فرد در حال خدمت در نظر گرفته می شود. سمت می تواند بامتصدی یا بدون امتصدی باشد. (عراقی ۱۳۵۶-۹۴)

مصادیق تخلفات اداری کارمندان دولت در قوانین موضوعه ایران که جرم می باشند

گستره جرم انگاری و میزان مداخله کیفی دولت در حوزه های مختلف، به نوع نظام سیاسی هر کشور، ایدئولوژی حاکم و در نهایت، نوع مدل سیاست جنایی آن، که غالباً راهبردهای اصلی و کلی در قانون اساسی نمود می یابد، ارتباط نزدیکی دارد

اعمالی که حیثیت اداری کارمندان دولت را خدشه دار کند یا موجب نقض قوانین مقررات و یا حقوق اشخاص حقیقی یا حقوقی شود، در زمره تخلفات اداری کارمندان دولت محسوب می گردد. این تخلفات در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۷ آذر ۱۳۷۲ مجلس شورای اسلامی در ۳۸ بند احصاء گردید که تنبیهات انتظامی مصرحه در ماده ۹ این قانون را که در ۱۱ بیان شد، بدنبال دارد. (ظهوری ۱۳۹۲-۶۰)

برخی از تخلفات اشاره شده، علاوه بر این که محکومیت انتظامی را در پی دارد، برابر قوانین جزایی جرم و قابل مجازات نیز خواهد بود، با این وصف، نه در قانون مزبور و نه در آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۲۷ مهر ۱۳۷۳ هیأت

وزیران اشاره ای به مصادیق آن‌ها نشده است و تنها به ذکر عنوان آن بسنده گردید، در نتیجه برای یافتن هر مورد باید در قوانین موضوعه کنکاش نمود تا آن‌ها را استخراج نمود.

برخی از مهمترین مصادیق تخلفات اداری که جرم نیز محسوب می‌شوند، به قرار ذیل است:

- ۱- ایراد تهمت و افترا، هتک حیثیت موضوع مواد ۶۹۷ الی ۶۹۹ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۲- اخاذی موضوع ماده ۶۶۹ قانون مجازات مزبور
- ۳- اختلاس موضوع ماده ۵ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۵ آذر ۱۳۶۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام
- ۴- تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیر اداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص موضوع ماده ۶۰۵ قانون مجازات اسلامی تعزیرات

- ۵- تسامح در حفظ اموال و اسناد و وجوه دولتی، ایراد خسارات به اموال دولتی موضوع قسمت اخیر ماده ۵۹۸ قانون فوق
- ۶- افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری موضوع ماده ۲ قانون انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی مصوب ۲۹ بهمن ۱۳۵۳
- ۷- ارتباط و تماس غیر مجاز با اتباع بیگانه موضوع ماده ۵۰۸ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۸- سرپیچی از اجرای دستورهای مقام‌های بالاتر در حدود وظایف اداری موضوع ماده ۵۷۶ قانون مزبور
- ۹- سهل‌انگاری رؤسا و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر موضوع ماده ۶۰۶ قانون فوق
- ۱۰- ارائه گواهی یا گزارش خلاف واقع در امور اداری ماده ۵۴۰ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۱۱- گرفتن وجوهی غیر از آن چه در قوانین و مقررات تعیین شده یا اخذ هر گونه مالی که در عرف رشوه‌خواری تلقی می‌شود موضوع ماده ۳ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری و ماده ۶۰۰ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۱۲- تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاص که حق دریافت آن را دارند موضوع ماده ۶۰۴ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۱۳- رعایت نکردن حجاب اسلامی موضوع ماده ۶۳۸ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۱۴- رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی موضوع ماده مزبور
- ۱۵- اختفا، نگهداری، حمل، توزیع و خرید و فروش مواد مخدر موضوع قانون مبارزه با مواد مخدر مصوب ۳ آبان ۱۳۶۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام با اصلاحات و الحاقات بعدی
- ۱۶- استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر مواد بند ۵ ماده ۱ و مواد ۱۵ و ۱۹ قانون فوق
- ۱۷- هر نوع استفاده غیر مجاز از شئون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی موضوع ماده ۵۹۸ قانون مجازات اسلامی تعزیرات
- ۱۸- جعل یا مخدوش نمودن و دست بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی موضوع مواد ۵۳۲ و ۵۳۴ قانون مزبور
- ۱۹- دست بردن در سولات، اوراق، مدارک و دفاتر امتحانی، افشای سوالات امتحانی یا تعویض آن‌ها موضوع ماده واحده قانون مجازات افشای سوالات امتحانی مصوب ۱۷ خرداد ۱۳۴۹
- ۲۰- سوء استفاده از مقام و موقعیت اداری موضوع مواد ۵۷۶ و ۵۸۱ قانون مجازات اسلامی تعزیرات

۲۱- توقیف، اختفا، بازرسی یا باز کردن پاکتها و محمولات پستی یا معدوم کردن آنها و استراق سمع بدون مجوز قانونی موضوع ماده ۵۸۲ قانون فوق (اباذری فومشی ۱۳۸۴-۹۶)

اصول و معیارهای پیشنهادی برای جرم‌انگاری در مشاغل

فلاسفه حقوق کیفری به آنچه به عنوان اصول حاکم بر جرم‌انگاری شناخته شده توجه کرده‌اند. اولین معیار را جانانان شنشک مطرح کرد. وی با در نظر گرفتن «صافی اصول»^۵، «صافی پیش‌فرض‌ها»^۶ و «صافی کار کرده‌ها»^۷ در پی ارائه و تحلیل اصول حاکم بر جرم‌انگاری است. شنشک در کتاب درباره جرم‌انگاری^۸ روند جرم‌انگاری را در سه مرحله قابل دفاع می‌داند که در مجموع «فیلترینگ» نامیده می‌شود. براین اساس، اعمالی قابلیت توجه برای جرم‌انگاری را دارند که منظم و پیاپی و با موفقیت از این سه مرحله عبور کرده باشند. (Jonathan, ۱۹۹۴-۲۴) وی در این باره می‌نویسد: «زمانی که در صدد جرم‌انگاری رفتاری هستیم، باید آن رفتار به طور متوالی و به گونه‌ای موفقیت آمیز از سه صافی مجزا عبور نماید. در صورت شکست در گذر از این صافی‌ها نمی‌توان آن را جرم شناخت و در صورت گذر از هر سه فیلتر جرم دانستن رفتار موجه است. نظریه من این است که پالایش موفقیت‌آمیز برای جرم‌انگاری موجه، هم لازم و هم کافی است. (نجفی ابرند آبادی ۱۳۸۸-۴۰۸) معیار دوم، معیار توازن دلایل است. در این فرض میزان سنجش در جرم‌انگاری با فرض وجود ترازویی که در یک طرف جرم‌انگاری و در طرف دیگر جرم‌زدایی قرار دارد، توصیف کردنی است. در صورتی که سنگینی کفه جرم‌انگاری با توجه به اصول تعریف شده بیشتر باشد، جرم دانستن آن رفتار توجیه‌پذیر خواهد بود و در غیراین صورت جرم‌انگاری موجه نیست. معیار سوم متوجه آن است که جرم‌انگاری یک رفتار، چه واکنشی را از طرف شهروندان در پی خواهد داشت. این معیار به «مقبولیت» (فرض هم‌نوایی با پذیرش) معروف است. معیار چهارم منع ضرر یا ایراد خسارت است که یکی از مهم‌ترین دیدگاه‌های فلسفه حقوق کیفری در اندیشه جان استوارت میل است.

مجازات‌های مقرر برای شاغلین متخلف

در این قسمت مجازات‌های اداری به ترتیب از خفیف به شدید قید می‌شود که میزان و شدت در تعیین این مجازات‌ها بستگی به جرم ارتكابی شاغل متخلف است که عبارتند از:

الف- اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی.

ب- توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی.

ج- کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم، از یک ماه تا یک سال.

° The principle filter
 † The presumptions filter
 ‡ The pragmatics filter
 † On criminalization

د- انفصال موقت از یک ماه تا یک سال.

ه- تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال.

و- تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پستهای حساس و مدیریتی در دستگاههای دولتی و دستگاههای مشمول این قانون.

ز- تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال.

ح- بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیأت صادرکننده رأی.

ط- بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد بر اساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه.

ی- اخراج از دستگاه متبوع.

ه- انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاههای مشمول این قانون

برای کارمندانی که با حکم مراجع قضایی یا با رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا هیأت‌های بازسازی و پاکسازی سابق محکوم به اخراج یا انفصال دائم از خدمات دولتی شده یا می‌شوند، در صورت داشتن بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن، به تشخیص هیأت‌های تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری مربوط، برای معیشت خانواده آنان مقرری ماهانه که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند برقرار می‌گردد. (جعفری -۱۳۹۲-۷۴)

این مقرری از محل اعتبار وزارتخانه یا مؤسسه مربوط پرداخت می‌شود و در صورت رفع ضرورت به تشخیص هیأت مزبور، قطع می‌شود. (رنجبری ۱۳۸۸-۵۷)

هزینه‌های جرم‌انگاری

به کارگیری قدرت حکومت، عالی‌ترین نوع سلطه در هر جامعه است که در حقوق جزا به وسیله ابزار قانونی جرم و مجازات نمود می‌یابد؛ اما اعمال هر گونه قدرتی در ضمن اینکه مزایا، امکانات و موفقیت‌هایی ایجاد می‌کند امکاناتی را از بین می‌برد؛ مثلاً در مشاغل اداری وجود باید ها و نباید ها بسیار مفید برای اجرای درست و به‌یقه است اما از طرفی اسبب غیر مستقیم به اقتصاد کشور دارد چراکه متحمل ایجاد هزینه‌هایی به صور مختلف مادی و معنوی برای دولت است (بشیریه ۱۳۹۴-۳۶) سنجش ظرفیت دستگاه قضایی و اجرایی پیش از جرم‌انگاری از ضروریات است. (اقابابایی ۱۳۹۴-۸۹) آیا پس از ممنوعیت یک رفتار از سوی مجلس در قالب جرم، دستگاه قضایی و نیروی پلیس توان تحقق خواست قانونگذار را دارند یا به علت ضعف این قوا، پس از چندی قانون کیفری تبدیل به کلماتی بی‌جان خواهد شد؟

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

اطاله دادرسی مهم‌ترین اثر تورم کیفری در دادگاه‌هاست که یکی از علت‌های آن را می‌توان جرم‌انگاری بی‌رویه دانست. تعداد زیاد قوانین کیفری در وضعیت‌هایی که می‌توان به ابزارهای دیگری توسل جست قاضی را در مقام یافتن قانون ناسخ و منسوخ سردرگم می‌کند... (رحمدل ۱۳۹۲ - ۶۷) این کثرت موجب صرف وقت فراوان برای بررسی کل مجموعه قوانین می‌شود که نتیجه آن تأخیر در فرایند دادرسی است. حتی گاهی ابهام و اجمال قوانین موجب صدور آراء وحدت رویه (جرم‌انگاری از نوع قضایی) می‌گردد

نتیجه‌گیری

جرم با تولد و حیات انسان به وجود آمده است و این برداشتی است بصورت علمی زیرا با مطالعه هر آنچه که به عنوان سند سیر تاریخی بشر بیان می‌شود به این نتیجه می‌رسیم که جرم نیز از ابتدا با بشر بوده است. پس جرم و به تبع آن جرم‌انگاری تاریخی طولانی دارد؛ چنان که گفته‌اند تاریخ پیدایش جرم به تاریخ خلقت انسان بر می‌گردد. از طرفی انسان به تبع ازاد افریده شده است در حوزه حقوق و آزادی‌های فردی، قانونگذاری کیفری استثناء بوده و لذا جرم‌انگاری در این حوزه نیاز به دلیل دارد؛ چرا که اصل بر اباحه اعمال و رفتار ماست مگر این که قانونگذار کیفری قبلاً اعمال و رفتاری را ممنوع و به آن وصف جرم داده باشد. به همین خاطر است که قانونگذار اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۷۱، مجلس شورای اسلامی را مکلف به «قانونگذاری» در حدود مقرر در قانون اساسی نموده است. از طرفی در خصوص مشاغل باید ها و نبایدهایی علاوه بر قانون که در مجلس شورای اسلامی تدوین می‌شود و مواردی که در قانون اساسی وجود دارد مثل بخشنامه‌هایی که توسط دولت تصویب می‌شود که به عنوان قانون برای شاغلین موحود است این قوانینی موجود که اشاره دارد صرفاً به افراد شاغل در زمینه انجام جرم توسط آن‌ها از طرفی شاغل بودن در پست‌های دولتی خود می‌تواند در صورت ارتکاب به جرمی که در آن اشتغال دارد خود هم از علل مشدده برای مجازات باشد و هم عامل اصلی ایجاد جرم مثل اختلاس و یا داشتن بیش از چند شغل دولتی که اصل خود شاغل بودن بدون هرگونه اعمال خارج از قانون جرم است. هرگاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی صادر نماید و

مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضایی صالح ارسال دارد. هرگونه تصمیم مراجع قضایی مانع اجرای مجازاتهای اداری نخواهد بود.

منابع

- عبدالمهدی پناه، منصور. (۱۳۹۱). قانون کار، تهران انتشارات بهنامی
- احمدپور، محمود و عزیزی. (۳۹۱). کارآفرینی، تهران: محراب قلم، چاپ دوم
- ابازری فومشی، م. (۱۳۸۶). حقوق کار و نحوه عملی رسیدگی به شکایات، دعاوی و جرائم در قانون کار. تهران: خرسندی.
- رنجبری، ا. (۱۳۸۸). (حقوق کار (چاپ نهم). تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
- نوبخت، محمد باقر، (۱۳۹۰) ارزیابی قانون کار و تأثیر حداقل دستمزد و مزایای قانونی بر اشتغال در ایران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- عراقی، ع. (۱۳۸۸). (حقوق کار (۱) چاپ دهم). تهران: انتشارات سمت
- عراقی، ع. (۱۳۵۶). (دوره حقوق کار (جلد اول: کلیات- روابط فردی کار). تهران: انتشارات دانشگاه ملی ایران
- قانون کار مصوب ۱۳۷۷ انتشارات میزان ۱۳۹۵
- **حسین بشیریه**، آموزش دانش سیاسی: مبانی علم سیاست نظری و تأسیسی، ج ۴، تهران: مؤسسه نگاه معاصر، ۱۳۹۴،
- ظهوری، قاسم، ها و روابط کار، (۱۳۹۲) نظریه فرایندها. تهران انتشارات مهر
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی و، (گرا نگرشی نظام(روابط کار : چاپ دهم، تهران. چاپ نقش جهان
- **نجفی ابرند آبادی**، علی حسین، تازه‌های علوم جنایی: مجموعه مقاله‌ها [مقاله «مبانی مداخله حقوق کیفری ایران در حوزه فرهنگ و چالش‌های فراروی آن» نوشته: امیرحمزه زینالی]. ج ۱، تهران: میزان، ۱۳۸۸،
- قانون ارتش مصوب ۱۳۶۶-انتشارات میزان ۱۳۹۵
- گودرزی، محمد رضا (۱۳۹۴)، محدوده قانون جزا و گستره جرم انگاری از دید مکاتب حقوق کیفری، مجله حقوقی و قضایی دادگستری، شماره ۲۹ -
- ایین نامه مصوب ۱۳۷۴ انتشارات دور اندیشان ۱۳۹۶
- بخشنامه منع تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ انتشارات دور اندیشان ۱۳۹۶
- محمودی جانکی، فیروز، مبانی، اصول و شیوه‌های جرم انگاری، دانشگاه تهران، مهرماه ۱۳۸۲
- مجیدی، سید محمود، نقد و بررسی سیاست تقنینی مقنن در قانون مجازات اسلامی، مجله دادرسی، سال هفتم، خرداد و تیر ۱۳۸۲، شماره ۳۸
- آقابابایی، حسین، «گفتمان فقهی و جرمانگاری در حوزه جرایم علیه امنیت ملت و دولت»، مجله فقه و حقوق، سال دوم، شماره ۵، تابستان ۱۳۹۴.
- اردبیلی، محمد علی، حقوق جزای عمومی جلد دوم، نشر میزان، چاپ سوم، تابستان ۱۳۸۰

- جعفری، مجتبی، جامعه شناسی حقوق کیفری: رویکرد انتقادی به حقوق کیفری، نشر میزان، چاپ اول، ۱۳۹۲.
- رحمدل، منصور، تناسب جرم و مجازات، نشر سمت، چاپ اول، ۱۳۸۹.
- Schonsheek, Jonathan, On criminalization, an essay in the philosophy of the criminal law, kluwer academic publishers, 1994