

بررسی و شناخت بزه دیده شناسی ناشی از کار

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۷/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۱۲/۰۳)

قاسم اصغرزاده احمدآباد

چکیده

بزه دیده شناسی ناشی از کار به مطالعه و تحلیل وضعیت افرادی می پردازد که در بستر روابط شغلی و محیط کار، در معرض آسیب دیدگی جسمی، روانی، اقتصادی یا حیثیتی قرار می گیرند. این آسیب ها ممکن است از جرایم آشکار (خشونت، تهدید، آزار و اذیت) تا «آسیب های سازمان زاده» (قصور در ایمنی، تبعیض، قلدری سازمانی، نقض حریم خصوصی) را شامل شود. هدف این مقاله، تبیین مفهوم و قلمرو بزه دیدگی ناشی از کار، گونه شناسی بزه دیدگان و بزه دیدگی ها، تحلیل عوامل خطر چندسطحی (فردی، شغلی، سازمانی و ساختاری) و ارائه راهبردهای پیشگیری و حمایت است. روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر مطالعه اسنادی و تحلیل مفهومی است. یافته ها نشان می دهد بزه دیدگی ناشی از کار غالباً محصول هم زمان ریسک های فنی و ایمنی، نابرابری قدرت در رابطه استخدامی، فرهنگ سکوت سازمانی، ضعف سازوکارهای گزارش دهی امن و چالش های اثبات و رسیدگی است. همچنین در بسیاری از موارد، بزه دیدگی ثانویه از سوی سازمان یا فرآیند رسیدگی (سرزنش قربانی، افشای هویت، تلافی جویی) موجب تشدید آسیب و بازتولید چرخه قربانی سازی می شود. در بخش حقوقی، با اتکا به تکالیف ایمنی کارفرما و مسئولیت های ناشی از عدم رعایت مقررات (از جمله تکلیف تأمین وسایل ایمنی و نظارت بر استفاده از آنها و مسئولیت حقوقی و کیفری در صورت وقوع حادثه ناشی از قصور)، چارچوبی برای پیوند بزه دیده شناسی و حقوق کار ارائه می گردد. نتیجه آنکه رویکرد مؤثر، تلفیقی از پیشگیری مدیریتی-فرهنگی، تقویت نظارت و ضمانت اجرا، و حمایت های جبرانی و ترمیمی از بزه دیدگان است.

واژگان کلیدی: بزه دیده شناسی، بزه دیدگی شغلی، حادثه ناشی از کار، ایمنی و بهداشت

کار، آزار شغلی، مسئولیت کارفرما، حمایت از بزه دیده



مقدمه

محیط کار از یک سو می‌تواند موتور رشد اجتماعی و اقتصادی باشد؛ یعنی جایی که فرد از طریق اشتغال به استقلال مالی، ارتقای مهارت، مشارکت اجتماعی و احساس هویت حرفه‌ای دست می‌یابد. اما همین فضا، به دلیل ماهیت خاص روابط استخدامی و الزامات تولید و بهره‌وری، ظرفیت تبدیل شدن به بستری برای انواع آسیب‌ها را نیز دارد. در بسیاری از مشاغل، قرار گرفتن در معرض خطرهای فیزیکی (مانند کار با ماشین‌آلات، مواد شیمیایی، کار در ارتفاع، یا شیفت‌های طولانی) و نیز خطرهای روانی-اجتماعی (مانند فشار زمانی، تعارض نقش، فرسودگی شغلی) احتمال آسیب دیدگی را افزایش می‌دهد. افزون بر این، محیط کار صرفاً مجموعه‌ای از فرایندهای فنی نیست؛ بلکه یک «نظام اجتماعی قدرت» است که در آن نابرابری جایگاه میان کارفرما و کارگر، مدیر و کارمند، یا نیروهای رسمی و قراردادی می‌تواند زمینه سوءاستفاده، تبعیض، تحقیر، قلدری سازمانی و انواع آزار را فراهم سازد.

از سوی دیگر، وابستگی اقتصادی به شغل و ترس از پیامدهای گزارش‌دهی—مانند اخراج، تنزل، انتقال اجباری، محروم شدن از مزایا یا برچسب خوردن—باعث می‌شود بسیاری از بزه‌دیدگان شغلی، به‌ویژه در موضوعاتی مانند آزار جنسی، تبعیض و قلدری، سکوت را «کم هزینه‌ترین راه» تصور کنند. این سکوت معمولاً با ناکارآمدی سازوکارهای رسیدگی درون سازمانی یا بیرونی تشدید می‌شود؛ برای مثال، نبود کانال محرمانه گزارش، بی‌طرف نبودن مرجع رسیدگی، طولانی شدن فرایندها، دشواری اثبات، یا برخوردهای سرزنش‌گرانه با قربانی. نتیجه چنین وضعیتی آن است که بزه‌دیدگی نه فقط آشکار نمی‌شود، بلکه به شکل «پنهان و مزمن» ادامه می‌یابد و حتی به دلیل نبود بازدارندگی، تکرارپذیر و عادی‌سازی



می‌شود؛ به گونه‌ای که قربانی ممکن است بارها در همان محیط یا توسط همان عامل آسیب‌زا، دوباره قربانی شود.

در این چارچوب، بزه‌دیده‌شناسی نقشی کلیدی دارد؛ زیرا به جای تمرکز صرف بر «حادثه» یا «جرم»، توجه را به تجربه انسانی قربانی، سازوکارهای شکل‌گیری قربانی‌شدن و واکنش سازمان و نظام عدالت معطوف می‌کند. این رویکرد نشان می‌دهد که بسیاری از آسیب‌های کاری فقط نتیجه خطای فردی یا یک اتفاق ناگهانی نیست، بلکه از تعامل عوامل متعدد به وجود می‌آید: از مدیریت ریسک و فرهنگ ایمنی گرفته تا ساختار قدرت، سیاست‌های منابع انسانی، و کیفیت پاسخ‌گویی پس از وقوع آسیب. همچنین بزه‌دیده‌شناسی مفهوم «بزه‌دیدگی ثانویه» را برجسته می‌کند؛ یعنی زمانی که قربانی پس از حادثه یا گزارش، دوباره به وسیله رفتار سازمان یا روند رسیدگی آسیب می‌بیند (مانند بی‌اعتنایی، افشای هویت، تهدید، یا تلافی‌جویی). بنابراین، این دانش می‌تواند شکاف میان نگاه صرفاً فنی به ایمنی کار—که معمولاً بر تجهیزات و دستورالعمل‌ها متمرکز است—و نگاه صرفاً کیفری به جرم—که بیشتر به مجازات می‌اندیشد—را پر کند و چارچوبی ارائه دهد که هم پیشگیری ساختاری را جدی می‌گیرد و هم حمایت مؤثر از قربانی را در مرکز سیاست‌گذاری قرار می‌دهد.

بخش اول: کلیات

در بخش قابل توجهی از پژوهش‌های مرتبط با محیط کار، پدیده بزه‌دیدگی عمدتاً در قالب «حادثه ناشی از کار» فهم و بررسی می‌شود؛ یعنی تمرکز اصلی بر رویدادهای ناگهانی و ملموسی است که به آسیب جسمی می‌انجامد. این در حالی است که بخش مهمی از آسیب‌های شغلی ماهیتی مزمن، تدریجی و سازمان‌زاده دارند و به مرور زمان شکل می‌گیرند؛



مانند فرسودگی روانی ناشی از فشارهای غیرمنصفانه، تحقیر و قلدری سازمانی، تبعیض ساختاری، آزار و اذیت، یا نقض مستمر کرامت و امنیت روانی کارکنان. چنین آسیب‌هایی غالباً به دلیل پنهان‌بودن، دشواری اثبات و عادی‌سازی در فرهنگ کاری، کمتر دیده می‌شوند و در نتیجه در سیاست‌گذاری‌ها و سازوکارهای حمایتی نیز جایگاه شایسته‌ای پیدا نمی‌کنند. از سوی دیگر، رویکرد صرفاً حقوقی نیز در بسیاری موارد به جای تمرکز بر «فرآیند قربانی‌شدن» و پیامدهای اجتماعی و روانی آن، بیشتر بر عناصر شکلی مانند اثبات، انتساب مسئولیت، و تعیین ضمانت اجرا متمرکز می‌ماند. این تمرکز می‌تواند سبب شود تجربه زیسته بزه‌دیده، بزه‌دیدگی ثانویه (نظیر سرزنش قربانی، بی‌اعتنایی به شکایت، افشای هویت یا تلافی‌جویی شغلی) و نیز سازوکارهای بازتولید آسیب در سازمان، در حاشیه قرار گیرد.

بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که بزه‌دیدگی ناشی از کار دقیقاً چه گستره و گونه‌هایی را دربرمی‌گیرد، چگونه می‌توان آن را فراتر از «حادثه کار» صورت‌بندی کرد، و کدام عوامل چندسطحی (فردی، شغلی، سازمانی و ساختاری/نظارتی) در شکل‌گیری، پنهان‌ماندن و تداوم این نوع بزه‌دیدگی نقش دارند. پاسخ به این مسئله می‌تواند مبنایی برای طراحی سیاست‌های پیشگیرانه و حمایتی کارآمدتر و نیز کاهش چرخه تکرار قربانی‌سازی در محیط کار فراهم سازد.



بخش دوم: مبانی نظری و چارچوب مفهومی

۱- مفهوم‌شناسی بزه‌دیدگی ناشی از کار

بزه‌دیدگی ناشی از کار وضعیتی است که فرد در ارتباط با وظایف شغلی، محیط کار یا رابطه استخدامی دچار آسیب می‌شود؛ این آسیب می‌تواند ناشی از فعل مجرمانه، ترک فعل/قصور یا سازوکارهای ناعادلانه سازمانی باشد.

۲- رویکردهای نظری منتخب

- نظریه فعالیت‌های روزمره/مواجهه با موقعیت پرخطر: برخی مشاغل و شیفت‌ها فرصت و مواجهه با خطر را افزایش می‌دهند.
- نظریه فشار (strain): فشارهای سازمانی، ابهام نقش و کنترل پایین زمینه تعارض، خشونت یا آسیب‌های روانی را تقویت می‌کند.
- جرم‌شناسی سازمانی: سازمان می‌تواند از طریق تصمیم‌ها و سیاست‌ها، «تولید خطر» کند و قربانی‌سازی را ساختاری سازد.

۳- چارچوب مفهومی شکل‌دار

الف) ورودی‌ها/عوامل خطر

- فردی: تجربه کم، آگاهی حقوقی پایین، آسیب‌پذیری اقتصادی
- شغلی: ماهیت پرخطر، تجهیزات ناایمن، شیفت‌های طولانی



- سازمانی: فرهنگ سکوت، پاداش دهی بر مبنای نتیجه، نبود گزارش امن

- ساختاری: ضعف نظارت، اطاله رسیدگی، خلأهای حمایتی

ب) فرایند

- قرارگیری در موقعیت خطر + نابرابری قدرت + نقص کنترل‌ها

ج) پیامدها

- بزه‌دیدگی اولیه (جسمی/روانی/اقتصادی/حیثیتی)

- بزه‌دیدگی ثانویه (سرزنش قربانی، تلافی‌جویی، افشای هویت)

- بزه‌دیدگی تکرارشونده (بازگشت به همان محیط/عامل خطر)

بخش سوم: بررسی حقوقی مبتنی بر قوانین کار/تأمین اجتماعی/مسئولیت مدنی

۱- تکالیف ایمنی و بهداشت کارفرما در قانون کار

قانون کار، کارفرما و مسئولان واحد را مکلف به تهیه امکانات و وسایل لازم برای حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران و نیز آموزش و نظارت بر رعایت مقررات می‌داند .

همچنین مسئولیت اجرای مقررات فنی و بهداشت کار را بر عهده کارفرما قرار داده و تصریح می‌کند اگر به علت عدم رعایت این مقررات حادثه‌ای رخ دهد، کارفرما/مسئول واحد از حیث حقوقی و کیفری مسئول خواهد بود .



تحلیل بزه‌دیده‌شناختی :این مواد، مبنای مهمی برای تبدیل «حادثه کار» از یک رخداد صرفاً فنی به یک رخداد «قابل انتساب» فراهم می‌کند؛ یعنی قربانی می‌تواند در چارچوب مسئولیت ناشی از ترک فعل (قصور ایمنی) دیده شود، نه صرفاً فردی که دچار سانحه شده است.

۲- تکلیف ثبت و گزارش حوادث ناشی از کار

در تبصره ماده ۹۵ قانون کار، به ثبت حوادث در دفتر ویژه و اطلاع‌رسانی سریع کتبی به اداره کار اشاره شده است .

تحلیل بزه‌دیده‌شناختی :گزارش‌دهی رسمی، هم ابزار پیشگیری (یادگیری سازمانی) و هم ابزار حمایت (ایجاد سند برای مطالبه حقوق) است؛ لذا هرگونه مانع تراشی در گزارش، می‌تواند مصداق «تشدید بزه‌دیدگی» باشد.

۳- تعریف حادثه ناشی از کار در قانون تأمین اجتماعی

قانون تأمین اجتماعی، حادثه ناشی از کار را حادثه‌ای می‌داند که «در حین انجام وظیفه و به سبب آن» برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد و دامنه «حین انجام وظیفه» را نیز تبیین می‌کند .

تحلیل بزه‌دیده‌شناختی :این تعریف مرزهای شمول حمایت‌های بیمه‌ای/درمانی را شکل می‌دهد و در عمل، بر تجربه قربانی اثر مستقیم دارد؛ زیرا اختلاف بر سر «ارتباط سببیتی با کار» می‌تواند به محرومیت قربانی از حمایت و تبدیل آن به بزه‌دیدگی ثانویه منجر شود.

۴- مسئولیت مدنی و جبران خسارت



ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی، اصل کلی مسئولیت در صورت ورود ضرر عمدی یا ناشی از بی احتیاطی به جان، سلامت، مال یا حیثیت دیگری را بیان می‌کند.

همچنین ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی (در حوزه کارکنان دولت/ نهادهای عمومی) تفکیکی میان مسئولیت شخصی و مسئولیت ناشی از نقص وسایل/ اداره ارائه می‌دهد.

تحلیل بزه‌دیده‌شناختی: جبران خسارت باید شامل خسارت مادی و در موارد مقتضی خسارت معنوی/ حیثیتی نیز باشد؛ به‌ویژه در آزار، تبعیض و قلدری سازمانی که پیامدهای غیرمادی برجسته‌اند.

نتیجه‌گیری

بزه‌دیده‌شناسی ناشی از کار نشان می‌دهد قربانی‌شدن در محیط کار، غالباً محصول تعامل ریسک‌های فنی-ایمنی با ساختار قدرت و فرهنگ سازمانی است. نظام پاسخ‌گویی اگر صرفاً بر اثبات رسمی مسئولیت متمرکز شود و تجربه قربانی و حمایت پس از واقعه را نادیده بگیرد، بزه‌دیدگی ثانویه و تکرار آسیب را تشدید می‌کند. از این رو، چارچوب مؤثر، رویکردی تلفیقی است: اجرای دقیق تکالیف ایمنی و نظارت، گزارش‌دهی امن، حمایت‌های ترمیمی و جبرانی، و اصلاح فرهنگ سازمانی.

پیشنهادهای سیاستی-سازمانی:

۱. طراحی «سیاست تحمل صفر» نسبت به آزار، تبعیض و قلدری + آموزش اجباری

مدیران.



۲. استقرار کانال گزارش دهی امن و محرمانه (امکان گزارش ناشناس + منع تلافی جویی).
۳. ارزیابی دوره‌ای ریسک‌های روانی-اجتماعی (کنترل استرس، تعارض، فرسودگی).
۴. تقویت سازوکار ثبت و گزارش حوادث و تبدیل گزارش به ابزار یادگیری سازمانی.



منابع و مآخذ

۱. قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۹). مواد مرتبط با حفاظت فنی و بهداشت کار (از جمله مواد ۹۱ و ۹۵) .
۲. آیین‌نامه حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاه‌ها (وزارت کار؛ مستند اجرایی حفاظت فنی و بهداشت کار)
۳. مجموعه آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ مجموعه آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ایمنی)
۴. قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴). ماده ۶۰ (تعریف «حادثه ناشی از کار» و قلمرو آن) و مواد مرتبط با حمایت‌های بیمه‌ای .
۵. قانون مسئولیت مدنی (مصوب ۱۳۳۹). ماده ۱ (اصل مسئولیت ناشی از ورود ضرر) و مواد مرتبط با جبران خسارت .
۶. فلیزولا، ژینا؛ لوپز، ژرار . ۱۳۸۰. (بزه‌دیده و بزه‌دیده‌شناسی) ترجمه: علی حسین نجفی ابرندآبادی و همکاران تهران: انتشارات مجد .
۷. قائدامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده‌چشمه، مهرداد؛ دشتی عسکری، حسین؛ گشمر، محمدعلی؛ خسروی، علی‌مراد . (۱۴۰۲) تجربه زیسته کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) از قلدری در محیط کار و پیشایندها و پیامدهای آن . مدیریت دانشگاهی، ۲(۳) ۴۹-۷۵ .



۸. نشریه دانشگاه تهران-شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار مطالعه

موردی: دستگاه‌های اجرایی شهر بندرعباس

۹. Agnew, R. (۱۹۹۲). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, ۳۰(۱), ۴۷-۸۷.
۱۰. Cohen, L. E., & Felson, M. (۱۹۷۹). Social change and crime rate trends: A routine activity approach. *American Sociological Review*, ۴۴(۴), ۵۸۸-۶۰۸.
۱۱. Clinard, M. B., & Yeager, P. C. (۱۹۸۰). *Corporate Crime*. Free Press.
۱۲. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (۲۰۱۱). *Bullying and Harassment in the Workplace* (۲nd ed.). CRC Press.
۱۳. Tombs, S., & Whyte, D. (۲۰۰۷). *Safety Crimes*. Willan Publishing.
۱۴. Walklate, S. (۲۰۰۷). *Imagining the Victim of Crime*. Open University Press.