

سازوکارهای مالکیت فکری در حمایت از مجریان آثار هنری با

تأکید بر قراردادهای کار

محمدحسن پاک‌سرشت^۱داریوش بابایی^۲علی مشهدی^۳

چکیده

زمینه و هدف: از جمله مسائلی که در سال‌های اخیر در خصوص حمایت از حقوق مجریان آثار هنری در نظام‌های مدرن حقوقی مطرح شده، مقوله درج حقوق مرتبط با مالکیت فکری در روابط طرفین رابطه کار در این حوزه است.

روش: این تحقیق از نوع نظری بوده، روش تحقیق به صورت توصیفی - تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است.

یافته‌ها: در این خصوص با وجود اختلاف نظرهای فقهی و حقوقی در مورد حقوق مالکیت فکری و همچنین قرارداد کار که منشأ اختلاف هر دو تعارض یا نبود قواعد در فقه بوده چالش‌هایی را ایجاد کرده است. در خصوص قرارداد کار با مهر تأیید شورای محترم نگهبان بر لایحه دولت در سال ۱۳۶۹ تکلیف قانون مزبور روشن شد و تا به امروز حاکمیت دارد. در حوزه مالکیت فکری نیز با وجود چالش‌های مذکور، قوانین پیش از ۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران.

۲. گروه حقوق، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران؛ استادیار، گروه حقوق، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: dr.d.babaei1356@gmail.com

۳. دانشیار، گروه حقوق عمومی و بین‌المللی، دانشگاه قم، قم، ایران.

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۸/۵

انقلاب و همچنین قوانین مصوب سال‌های اخیر به حوزه‌هایی از حقوق مالکیت فکری ورود کرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

نتیجه‌گیری: در قوانین داخلی ایران تنها قانونی که به طور ضمنی به حق اجراکنندگان اشاره دارد، قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی سال ۱۳۵۲ می‌باشد که در ماده ۳ خود نسخه‌برداری یا ضبط و تکثیر آثار صوتی را بدون اجازه صاحبان حق یا تولیدکنندگان انحصاری یا قائم‌مقام آن‌ها برای فروش را ممنوع دانسته است. پس از تصویب قوانین، حمایت در قالب قراردادهای همچنان ادامه دارد. درج شرط بهره‌وری از حقوق مالکیت فکری در قراردادهای کار از لحاظ حقوقی موجه و مشروع بوده، ولی با خلأهای در زمینه حقوق مجربان آثار هنری مواجه است.

واژگان کلیدی

مالکیت فکری، مجری، آثار هنری، قرارداد کار، پیمان دسته‌جمعی کار

مقدمه

روابط کارگر و کارفرما امروزه به حوزه‌های مختلفی از زندگی آدمی رسوخ کرده است. در خصوص مجریان آثار هنری، اما مسائل با توجه به حیطه کار و تخصص آنان قدری پیچیده است. از سویی قراردادهای کار الزاماتی را بر کارگر و کارفرما به معنای حقوقی آن تحمیل می‌نمایند و از سوی دیگر با الزامات و اجبارهای حقوق مالکیت فکری رو به رو هستیم. در نظام حقوقی ایران پیمان‌های دسته‌جمعی کار نیز که می‌تواند از سوی اتحادیه‌هایی هنری بر طرفین رابطه تحمیل گردد، زمینه‌ساز تحولی شگرف در این حوزه بوده است. به نظر می‌رسد با وجود آنکه هنوز درک صحیحی از حقوق مالکیت فکری و همچنین روابط کار در جامعه سنتی ایران وجود نداشته است، اما امروزه با وجود تغییرات فرهنگی و اجتماعی و تغییر در نوع و روابط کار این مهم بیش از پیش نمود یابد. در ایران با وجود آنکه ممنوعیتی در راستای حمایت‌های مذکور وجود نداشته و برای حمایت از حقوق اشخاص مزبور نیازمند درج شروط حمایتی مالکیت فکری در قراردادهای فردی و جمعی کار هنری هستیم به تبیین و تشریح ابعاد این مسأله اشاره می‌نماییم.

از نظر روش‌شناسی باید به این نکته توجه داشته باشیم که پژوهش حاضر از نوع نظری بوده، روش تحقیق به صورت توصیفی - تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد داخلی و بین‌المللی، کتب و مقالات صورت گرفته است.

از نظر پیشینه تحقیق باید به این نکته اشاره کنیم که در ارتباط با حقوق هنرمندان مجری اثر، چند مقاله به صورت محدود حقوق مزبور را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برای مثال می‌توانیم به مقاله سیدمحمد مهدی قبولی و سعید محسنی

تحت عنوان «حمایت از حقوق معنوی هنرمندان مجری اثر در حقوق ایران، فرانسه و اسناد بین‌المللی» که در سال ۱۳۹۶ در مجله حقوق خصوصی به چاپ رسیده است. از نظر نویسندگان، با توجه به انعکاس شخصیت هنرمندان مجری در اجزای ایشان، این سؤال مطرح است که «آیا ایشان از حقوق معنوی برخوردارند؟» قانون مالکیت فکری فرانسه، با الهام از قواعد حقوق ادبی و هنری، حق ولایت و حق حرمت را برای هنرمند مجری پذیرفته است. رویه قضایی و دکتین حقوقی این کشور، برای تکمیل حمایت، از راه‌های دیگری نیز مدد جسته‌اند. با توجه به عدم تصریح متون قانونی ایران، درباره هنرمندان مجری و حمایت از منافع معنوی ایشان، لاجرم حمایت از این منافع از سایر راه‌ها شایسته و بایسته است.

علاوه بر مقاله فوق در همین راستا می‌توانیم به مقاله حمید آیتی تحت عنوان «مالکیت معنوی در آثار هنری با تأکید بر هنرهای تجسمی» که در سال ۱۳۸۸ در فصلنامه پژوهش در فرهنگ و هنر به چاپ رسیده است، اشاره داشته باشیم. از نظر نویسنده، «مالکیت معنوی» مجموعه‌ای از فعالیت‌های ذهنی انسان است که ارزش تجاری دارد. از آنجا که امروزه با گسترش ارتباطات، آفرینش یک اثر، نوعی حرفه و منبع کسب درآمد محسوب می‌شود، مجموعه قواعد و قوانینی بر روابط بین صاحب اثر و عرصه‌کننده آن و نیز حکومت، حاکم است. مالکیت معنوی در یک تقسیم‌بندی کلی به دو بخش «مالکیت‌های ادبی و هنری» و «مالکیت‌های صنعتی» تقسیم می‌شود. در بخش اول، به دلیل اختلاف دیدگاه‌هایی عمدتاً اقتصادی، ایران هنوز به قراردادهای جهانی مربوطه نپیوسته، اما در بخش دوم، ایران به کنوانسیون پاریس ملحق گردیده است. هر پدیدآورنده، دارای دو حق است: ۱- حق مادی؛ ۲- حق معنوی. برای حراست از این حقوق و در جهت حفظ

منافع پدیدآوردگان، شایسته است دولت اقداماتی را در سه بخش قضایی، اجرایی و تقنینی به عمل آورد. هدف از انتشار این مقاله، آگاهی و دستیابی پدید آوردگان اثر به این چشم‌انداز کلی است که پس از خلق یک اثر چه نوع حقوق مادی و معنوی برای آنان تحقق می‌یابد؟

در پژوهش‌های انجام‌شده، بیشتر تأکید بر خلأهای قانونی و مقرراتی موجود می‌باشد و توجه خاصی به توانمندی حوزه قراردادهای حل و فصل خلأهای مزبور شده است. در پژوهش حاضر ما نیز به دنبال ابزارهای رفع خلأهای مزبور در حوزه حقوق قراردادهای هستیم.

الف - مفهوم‌شناسی مالکیت فکری

موضوع مالکیت فکری در حقوق ایران و کشورهای خارجی بحث تازه‌ای نیست و مدت مدیدی است که موضوع بحث حقوقدانان قرار گرفته است. تعاریف در حوزه علوم انسانی با ایرادهایی رو به روست. از این رو ممکن است اختلاف نظرهایی بین حقوقدانان در خصوص هر تعریف وجود داشته باشد. از این رو به باور نگارنده به غیر از تعریف بهتر است به مفهوم‌سازی پرداخته شود. پس باید از زوایای مختلف به تعریف نگریسته شود. در تعریف ناظر به موضوع حقوق فکری می‌توان گفت مقصود از آن حقوقی است که در افکار جدید در موضوعات غیر محسوسی ناشی از تلاش‌های معرفتی یافت می‌شود.

برخی از متخصصان حقوق مالکیت فکری نیز بر این باورند که ارائه تعریف دقیق از مالکیت معنوی ناممکن است، زیرا از یکسو مصادیق مالکیت فکری چنان متنوع و گوناگون است که ارائه تعریف واحد که بتواند همه آن‌ها را پوشش دهد، دشوار است، مثلاً در نظام حاکم بر مالکیت ادبی و هنری بنا بر مبنای شخصیت،

توجه زیادی به شخصیت پدیدآورنده و حقوق آن می‌شود، اما در حق اختراع و دیگر مصادیق مالکیت صنعتی، بیشتر به ابعاد و فواید اقتصادی حاصل از اختراع و بهره‌برداری از آن توجه می‌شود و حق اخلاقی جایگاه چندانی ندارد. (حکمتنیا، ۱۳۸۷ ش.)

بنابراین عنوان «مالکیت معنوی» به صورت مستقل و بدون ذکر مصادیق در متون قانونی نوشته وجود ندارد تا تلاش در دستیابی به تعریف آن دارای فایده حقوقی باشد و بتوان آن را بر مصادیق تطبیق داد و اگر این اصطلاح در نامگذاری برخی نهادهای بین‌المللی به کار رفته باشد یا نام یک سازمان است و یا مصادیق آن به خوبی روشن است. مالکیت فکری به معنای تسلط و حق بر برخورداری از آثار ناشی از فعالیت‌ها و تراش‌های ناشی از فکر انسان در زمینه‌های، هنری، ادبی، علمی، فرهنگی و... می‌باشد. پس این حق مانند تمام حقوق مالکانه باید به رسمیت شناخته شود و در تعریف مالکیت فکری باید به این مهم نیز توجه داشت. با این حال، تلاش برای دستیابی به تعریف و نقض و ابرام تعریف‌های ارائه شده تا حدود زیادی ما را با ابعاد مالکیت فکری آشنا می‌کند و زمینه را برای شناخت ماهیت و احکام مترتب بر آن و شناخت نظام‌های حقوقی هموار می‌کند.

در یک تعریف پیشنهادی که از سوی یکی از اندیشمندان ارائه شده است، می‌توان گفت «مالکیت فکری یا همان مالکیت معنوی مجموعه‌ای از امتیازها، مصونیت‌ها و توانایی‌هایی است که پدیدآورنده آفرینش فکری درباره امری غیر مادی و غیر ملموس دارد.» این تعریف هر دو جنبه غیر مادی و غیر ملموس مالکیت را در نظر گرفته است و از آن به عنوان امتیاز، مصونیت و یا توانایی یاد می‌کند. این مفاهیم در حقوق معانی و آثار متفاوتی دارند که به جای خود از آن استفاده شده است.

۱- مبانی مالکیت فکری

مبانی نظری اعتبار مالکیت فکری و به تبع آن نظام‌های حقوقی حاکم بر مالکیت فکری دارای تفاوت عمیق است، به گونه‌ای که به دشواری می‌توان تعریفی ارائه داد تا بر اساس همه مبانی درست تلقی گردد، مثلاً نظام حقوقی رومی - ژرمن بیشتر بر اساس مبانی حقوقی حقوق طبیعی و اخلاقی استوار است، در نتیجه در آن، حقوق معنوی و اخلاقی جایگاه ویژه‌ای دارد، در حالی که نظام حقوقی آمریکا بر مبنای «منفعت‌گرایی» استوار است و بیشتر به آثار اقتصادی شناسایی مالکیت فکری و تأثیر آن بر نوآوری و پیشرفت علوم توجه دارد. (جعفرزاده، ۱۳۸۵ ش.)

مالکیت فکری را می‌توان بر دو مبنای حقوق طبیعی و حقوق اخلاقی و همچنین بر مبنای منفعت‌گرایی تعریف کرد. حقوق طبیعی حقوقی است که به عقل و خرد انسان در تعریف‌ها رجوع می‌کند و مبنا همین امر است. در واقع در صورتی که عقل و خرد آدمی چیزی را قبیح بشمارد و یا امری را خوب بداند در عالم حقوق نیز دارای اعتبار است. بر طبق تئوری حقوق طبیعی مالکیت فکری باید بر اساس حقوق طبیعی توجیه شود. به عبارت دیگر انسان، از آن جهت که انسان است و پدیدآورنده آثار موضوع گفتگو است باید صاحب اختیار تلقی گردیده و دیگران نباید مجاز به تعرض و تجاوز به حقوق او شوند. تنها باید او حق بهره‌برداری از اثر را داشته باشد و هیچ کس نباید بدون رضایتش از آن بهره‌برداری کند. صاحب حق بودن پدیدآورنده اثر از لوازم انسان بودن ایشان است. به اعتقاد طرفداران این نظریه، حقوق مالکیت فکری همانند کلیه مصادیق حقوق طبیعی از دیرباز وجود داشته، ولی بشر به تدریج به آن واقف شده است. (حکمتنیا، ۱۳۸۷ ش.)

حال اگر بخواهیم بر مبنای حقوق طبیعی و اخلاقی، مالکیت فکری یا مصادیق آن مانند حق مؤلف را تعریف کنیم، تعریف باید به گونه‌ای ارائه شود که نشان دهنده مبنای اعتبار باشد و اگر بخواهیم مالکیت فکری را بر مبنای منفعت‌گرایی تعریف کنیم، باید بر نتایج و فواید شناسایی مالکیت فکری دست بگذاریم. به دیگر سخن، در مبنای حقوق طبیعی، بر کار و از جمله کار فکری تأکید می‌شود، اما در مبنای منفعت‌گرایانه بر اهداف و نتایج حاصل از اعتبار مالکیت فکری که همان انگیزه ایجاد فعالیت بوده، تأکید می‌شود. بنابراین روشن است ارائه تعریفی که هر دو مبنا را پوشش دهد، بسیار دشوار یا غیر ممکن است. (حکمتنیا، ۱۳۸۸ ش.)

بحث مبانی در فلسفه حقوق راجع به اساس و جوهره قاعده و طبیعت آن است. حقوق‌دانان گفته‌اند که مراد از مبنای حقوق، پایه و دلیل نیرویی است که آن قواعد در جامعه دارند. بدیهی‌ترین مبنایی که از حقوق داریم این است که رعایت قواعد آن اجباری است و ایجاد الزام می‌کند. پیدا کردن مبانی برای حقوق مالکیت فکری کاری بس دشوار است. برخی معتقدند حقوق فکری صاحبان آثار از حدود سه قرن پیش با شناسایی قوانین آن در حقوق موضوعه در ۱۹۰۷ میلادی در کشور انگلیس آغاز شد، اما باید دانست که مالکیت معنوی در طول تاریخ، دارای تحولات عمیق بوده است، اگر در برهه‌ای از تاریخ به کار تولیدی یا شخصیت و حقوق پدیدآورنده توجه می‌شده است، امروز مالکیت فکری ماهیت سیاسی نیز پیدا کرده و حوزه‌ای را شامل می‌شود که دولت و نهادهای مدنی مانند گروه کتاب‌داران، مؤسسات آموزشی، مؤسسات خدمات اینترنتی، سازمان‌های محیط زیست و دیگران نیز تلاش می‌کنند قواعد آن را با اهداف خود هماهنگ کنند. روشن است ارائه تعریفی که بتواند همه خواسته‌ها و حقوق گروه‌های فوق را پوشش دهند، بسیار بعید است. (اقبالی درخشان، ۱۳۸۶ ش.)

ماده ۱۵ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر کرده است که کشورهای طرف میثاق اموری مانند بهره‌مندی و حمایت از حقوق مادی و معنوی مصنفان و مؤلفان را به رسمیت خواهند شناخت. بنابراین نسل سوم حقوق بشر با تأکید بر حقوق افراد^۱ حقوقی مانند، حق بر توسعه را برای کشورهای در حال توسعه قائل است. تمام توسعه‌های اقتصادی از جمله توسعه در بخش مالکیت فکری در سایه انقلاب صنعتی باید در خدمت انسان به کار گرفته شوند؛ نه انسان در خدمت توسعه و هدف از توسعه، دسترسی به تمام حقوق تعریف شده بشری است. (راهنمای میانجی‌گری، ۲۰۱۹ م.) در جامعه امروز انسان‌ها مصرف‌کننده ده‌ها محصول در روزاند که بر تمامی این محصولات حقوق مالکیتی به مفهوم خاص حقوق مصرف‌کننده قابل تصور است.

حمایت از حقوق مالکیت فکری در مقررات کار علاوه بر سکوت و اجمال قانون ملی ما در این زمینه معاهدات و کنوانسیون‌های بین‌المللی از جمله معاهده‌های برن، پاریس و تریپس نیز از پرداختن به احکام این آثار غافل مانده‌اند و در هیچ یک از آن‌ها حتی اشاره‌ای گذرا به این آثار نشده است و فقط در قوانین ملی کشورها شاهد تصویب قوانین و مقرراتی خاص نسبت به این‌گونه آثار هستیم. (صفایی، ۱۳۹۵ ش.)

کشور انگلستان اولین کشوری است که مقررات حمایتی از آثار ادبی و هنری را تدوین نمود. نخستین قانون حق مؤلف این کشور قانون ملکه آن^۲ بود که در سال ۱۷۱۰ به تصویب رسید، اما نخستین باری که قانونگذار انگلیسی آثار استخدامی را مورد حمایت قرارداد در سال ۱۹۱۱ بود. در بند ۱ ماده ۵ قانون مذکور آثار سفارشی و آثار استخدامی به طور مجزا در قسمت‌های (a) و (b) مورد اشاره واقع شده بودند. کشور آمریکا نیز نخستین بار در قانون حق مؤلف مصوب

۱۹۷۶ آمریکا مفهوم Work Made for Hire را آورده و در ذیل آن به دو دسته آثار استخدامی و آثار سفارشی اشاره کرده است. اصول حق نشر، این قانون جایگزین قانون ۱۹۰۹ می‌باشد که در آن به آثار سفارشی اشاره‌ای نشده بود. (کلی، ۲۰۱۲، م.)

در قانون حق مؤلفه مصوب ۱۹۶۱ آمریکا نیز به جای عبارت «Work Made for Hire» از عبارت طولانی‌تر ذیل استفاده شده بود: «Works created by an employee within the regular stop of his employment»

در قانون ۱۱ مارس ۱۹۵۷ فرانسه که در ۳ ژوئای ۱۹۸۵ مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفته، آثار اجاره‌ای (Work Made for Hire) مورد حمایت قانونگذار واقع شدند، اما در قانون کپی‌رایت مصوب ۱۹۹۲ بود که آثار استخدامی نیز به طور مستقل و خاص تحت حمایت قرار گرفتند، البته قبل از آن در کشور فرانسه قوانینی جهت حمایت از مالکیت فکری وضع شده بود، از جمله قوانین مصوب سال‌های ۱۷۴۴، ۱۷۷۷، ۱۹۷۱ و ۱۹۷۳. می‌بایست خاطرنشان کرد که هیچ یک از اسناد منطقه‌ای و کنوانسیون‌ها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی مقررات خاصی در مورد آثار استخدامی مطرح نکرده‌اند. Goldstein (۲۰۰۱، م.) در قانون کپی‌رایت سایر کشورها هم همانطور که ذکر آن در ابتدای این مبحث رفته مقررات راجع به آثار ناشی از استخدام بیشینه چندانی ندارد.

در قانون حمایت حقوق مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب سال ۱۳۶۸، قانونگذاری راجع به اثر استخدامی با اثر سفارشی و اثر استخدامی به طور خاص، این عبارت را به کار برده و در ماده ۱۳ آورده است: حقوق مادی اثرهایی که در نتیجه سفارشی پدید می‌آید تا سی سال از تاریخ پدیدآمدن اثر متعلق به سفارش دهنده است، مگر آنکه برای مدت کم‌تر توافق شده باشد.

در قانون حمایت از پدیدآورندگان برنامه‌های رایانه‌ای مصوب سال ۱۳۷۹ قانونگذار در تقسیم‌بندی دوگانه در ماده ۶ آورده است: پدیدآوردن نرم‌افزارها ممکن است ناشی از استخدام و یا قرارداد باشد، در این صورت:

- باید نام پدیدآورنده، توسط متقاضی ثبت‌ها به مراجع یادشده در این قانون به منظور صدور گواهی ثبت‌ها، اعلام شود.

- اگر هدف از استخدام یا انعقاد قرارداد، پدیدآوردن نرم‌افزار مورد نظر بوده و یا پدیدآوردن آن جزء موضوع قرارداد باشد، حقوق مادی مربوط و حق تغییر و توسعه نرم‌افزار متعلق به استخدام‌کننده با کارفرما است، مگر این‌که در قرارداد به صورت دیگری پیش‌بینی شده باشد.

۲- تحول قرارداد در حیطة حقوق کار (از قرارداد فردی تا پیمان دسته‌جمعی کار)

در خصوص قرارداد کار در نظام حقوقی ایران تعریف صریحی وجود ندارد، اما ماده ۷ قانون کار آن را عقد غیر تشریفاتی تلقی کرده و سخن از شفاهی‌بودن آن آورده است. با وجود تعیین تعداد زیادی از شرایط توسط قانونگذار، باز هم ایجاب و قبول بین طرفین صورت می‌گیرد و خود قانونگذار نیز در ماده ۷ قانون کار صحبت از قرارداد کار به میان آورده است. شاید بهترین ملاک در تعریف قرارداد کار همان ملاک قانونی در قانون کار باشد.

البته باید در نظر داشت که تعهد حقوقی کار کردن برای دیگری ضرورتاً ناشی از یک قرارداد نیست، چنین الزامی می‌تواند ناشی از یک موقعیت خانوادگی، مانند تکلیف به مساعدت میان زوجها، یا وظیفه مراقبت و تربیت کودکان و... باشد. رابطه کار صرف نظر از ماهیتش تنها و تنها در صورتی می‌تواند دارای نیروی حقوقی باشد که تحت لوای عامل سومی که متضمن نیروی الزام‌آور برای آن است

بنا شده باشد. این الزام در تمام قراردادها اعتبار دارد، زیرا حتی در مواردی هم که در قانون مقرر نشده این الزام در معرض اختیار تفسیر قرار می‌گیرد. قرارداد کار چنین ماهیتی دارد و نمی‌توان آن را بدون چنین ماهیتی شناسایی و تفسیر کرد. (زرکلام، ۱۳۸۹ ش.)

اما پیمان جمعی از نظر رابطه بین کارگران و کارفرمایان می‌تواند به عنوان وسیله همکاری به حساب آید. در قرارداد فردی کار، تأمین این همکاری غیر ممکن به نظر می‌رسد، زیرا همانطور که می‌دانیم، رابطه کارگر با کارفرما یک رابطه تبعیتی است و کارگر ملزم به تبعیت از کارفرماست. پس در چنین رابطه‌ای نمی‌توان همکاری بین کارگر و کارفرما را تصور کرد، اما هنگامی که به جای یک نفر کارگر، سازمان‌های کارگری طرف مذاکره قرار می‌گیرند تا اندازه‌های بین طرفین تعادل برقرار می‌شود و در این صورت می‌توان گفت که پایه نوعی همکاری ریخته شده است. (صابری انصاری، ۱۳۸۱ ش.)

علاوه بر این طرفین رابطه کار وقتی به مذاکره می‌پردازند این نکته روشن می‌شود که اختلاف بین این دو دسته آن قدرها عمیق نیست که قابل اصلاح از طریق مذاکره نباشد. پیمان جمعی راه توافق را باز می‌گذارد، در حالی که مثلاً اعتصاب پایانی جز تسلیم طرف ضعیف‌تر در برابر طرف دیگر ندارد.

با این وجود نظر کارگران و کارفرمایان در مورد پیمان جمعی یکنواخت نیست و هر کدام بنا بر دلایلی با آن موافق و یا مخالفند. از نظر کارفرمایان باید گفت که انعقاد پیمان جمعی یک «بد ضروری و لازم» است. این طرز فکر از آنجا ناشی می‌شود که در هنگام انعقاد پیمان دسته‌جمعی کارفرما از قدرت چندانی برخوردار نیست، در حالی که در انعقاد قرارداد فردی کار، کارفرما می‌تواند شرایط خود را به کارگر تحمیل کند.

وقتی کارفرما به جای کارگر با سندیکای کارگری طرف باشد و از آنجا که معمولاً انعقاد پیمان جمعی یا به دنبال یک اعتصاب موفقیت‌آمیز کارگران و یا تحت فشار و تهدید صورت می‌گیرد، در چنین حالتی وقتی دو طرف پیمان به یک اندازه مایل به انعقاد آن نیستند، شروع مذاکره خود موفقیتی است برای طرفی که بدان علاقمند است و شکستی است برای طرف دیگر، که با این مذاکره مخالف است. عدم رغبت کار فرمایان به انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی می‌تواند خود موجب تشویق کارگران به استفاده از این پیمان‌ها، به عنوان وسیله‌ای برای کسب امتیاز بیشتر باشد. با این وجود، همه سازمان‌های کارگری با این نظر موافق نیستند.

بین پیمان دسته‌جمعی و قرارداد فردی کار تفاوت‌هایی از جمله موارد زیر وجود دارد:

- قرارداد کار دسته‌جمعی برای انجام کار منعقد می‌شود، ولی پیمان دسته‌جمعی برای تعیین شرایط کار.

- قرارداد کار دسته‌جمعی بین گروهی از کارگران به طور انفرادی با کارفرما منعقد می‌گردد، ولی پیمان دسته‌جمعی بین سازمان کارگری با کارفرما یا سازمان کارفرمایی منعقد می‌گردد.

- در انعقاد قرارداد کار، کلیه افراد مستقیماً دخالت دارند و قرارداد منعقدۀ فقط نسبت به عاقدین قرارداد نافذ است، ولی در انعقاد پیمان دسته‌جمعی کلیه افراد شرکت ندارند، بلکه سازمان کارگری پیمان را منعقد می‌کند و پیمان منعقدۀ نسبت به سایر کارگران مربوط نیز نافذ است.

، پیمان‌های دسته‌جمعی کار باید به طور کتبی منعقد گردد، در صورتی که قراردادهای فردی کار می‌تواند بر اساس توافق شفاهی و یا روال کارگاه منعقد گردد.

- هدف پیمان دسته‌جمعی کار تعیین شرایط کار است و پیمان دسته‌جمعی، آثار حقوقی که منحصراً ناشی از قرارداد انفرادی می‌تواند باشد بین کارگران و کارفرما ایجاد نمی‌کند و چنین پیمانی نمی‌تواند جانشین قرارداد کار شود. اثر حقوقی پیمان دسته‌جمعی کار این است که شرایط قرارداد عادی کار را که در زمان انعقاد آن موجود است، تغییر داده و شرایط قراردادهای کاری را که در آینده منعقد می‌شود، مثل میزان ساعات کار و... را تعیین می‌کند.

- در قرارداد کار، کارگر طرف قرارداد باید شخص معین و حقیقی باشد، ولی در پیمان‌های دسته‌جمعی نمایندگان سندیکا، نمایندگان شخصیت حقوقی، (سندیکا) بوده و به همین سبب آثار حقوقی پیمان‌های دسته‌جمعی متوجه کلیه اعضای سندیکا یا کارگران کارگاه می‌گردد و در صورت استتکاف کارفرما از اجرای پیمان و یا بروز اختلاف دسته‌جمعی، نمایندگان سندیکا می‌توانند از طرف کارگران در مراجع تصمیم‌گیری حضور یابند.

ب - راهکارهای مبنایی حمایت از مجریان آثار هنری

۱- تأثیر پیمان‌های جمعی بر حمایت از حقوق مالکیت فکری مجریان آثار هنری

در بسیاری از کشورها قواعد مربوط به پیمان‌های دسته‌جمعی کار در حوزه ادبی و هنری از طریق قانون تعیین می‌گردد، مثلاً در قانون مربوط به هنرمندان پیش‌بینی می‌شود که برای این‌که قرارداد معتبر باشد، بایستی کتبی بوده و یا

مدت آن و حقوق و تعهدات طرفین به طور روشن و دقیق معین گردد. گاهی حتی قانون مقرر می‌دارد که پیمان دسته‌جمعی کار باید به ثبت برسد و علت ثبت آن این است که مراجع صلاحیتدار بتوانند از ثبت پیمان‌هایی که شرایط قانونی را رعایت نکرده‌اند، خودداری کنند یا به موجب قانون چاپ و انتشار قرارداد در روزنامه رسمی ضروری می‌باشد. (رئیس، ۱۳۹۲ ش.)

به طور کلی ممکن است، قانون مقرر دارد که موادی راجع به مزد، ساعات کار اضافی و نکات دیگر در قرارداد گنجانده شود. در این حالت باید دانست که قراردادهای دسته‌جمعی به موجب قانون قدرت الزامی پیدا می‌کند و هیچ قرارداد انفرادی نباید متضمن شرایط نامساعدتری نسبت به قرارداد دسته‌جمعی باشد و بالاخره ممکن است قانون شمول مقررات یک قرارداد را به کارفرمایان و کارگرانی که مشمول پیمان خاصی نبوده‌اند پیش‌بینی کند، اما در برخی دیگر از کشورها طرفین قرارداد در مورد انجام مذاکرات دسته‌جمعی و انعقاد پیمان آزادی عمل دارند، بدون آنکه احتیاجی به رعایت مقررات قانونی داشته باشند. در واقع این قراردادهای به منزله یک توافق عادی محسوب می‌شوند. به عنوان مثال می‌توان انگلستان را نام برد، با تحقیقی که سازمان بین‌المللی کار بر روی شرایط کار و تحلیل پیمان‌های دسته‌جمعی صنعت سینما انجام داده است، به وضوح این امر بیان گردیده است که در کشورها روبه‌ها مختلف بوده، در برخی این‌گونه روابط را قانون تعیین می‌کند و در برخی دیگر پیمان‌ها منبع مهمی را در این زمینه تشکیل می‌دهند. (اسکندری، ۱۳۹۱ ش.)

به طور کلی باید گفت که قواعد حقوق کار در حوزه هنر نیز مانند بسیاری از قوانین دیگر جنبه آمره دارد، چون این قواعد برای حمایت از منافع بازیگران این حوزه وضع شده و در نتیجه موافقت‌نامه‌هایی که بین کارگران و کارفرمایان این

حوزه منعقد می‌شود، نباید از این حقوق که حداقل امتیازات تضمین‌شده‌ای را برای کارگران در نظر گرفته است، عدول نماید و شرایط نامساعدی را برای کارگران در نظر بگیرد، در نتیجه هیچ پیمانی نباید با قوانین و مقررات جاری کشور، علی‌الخصوص قانون کار مغایر باشد و بالتبع هیچ پیمانی نباید حاوی شرایط نامساعد و کم‌تری نسبت به موارد پیش‌بینی‌شده در قانون کار باشد، اما مسأله‌ای که پیش می‌آید، این است که اگر پیمان، شرایط و امتیازات بیشتری از قانون برای کارگران در نظر گرفت آیا صحیح می‌باشد؟ در جواب به این سؤال باید گفت که به موجب ماده ۱۴۱ قانون کار، پیمان‌های جمعی هنگامی اعتبار قانونی خواهند داشت که مزایایی کم‌تر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است، در آن تعیین نشده باشد. مفهوم این ماده این است که در قراردادهای هنری می‌توان مزایای بیشتری در نظر گرفت و این امر هیچ‌گونه مغایرتی با قانون ندارد.

در قوانین پاره‌ای از کشورها این امر به صراحت قید شده است، مثلاً در بند ۲ ماده ۳۱ قانون کار فرانسه آمده است که پیمان جمعی مرتبط می‌تواند حاوی مزایایی بیشتر از آنچه که در قانون در نظر گرفته شده است، باشد، اما در حقوق انگلیس چنین نیست، یعنی در قراردادی که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود می‌تواند کم‌تر از مزد پیش‌بینی‌شده در قرارداد دسته‌جمعی را تعیین کنند و منع قانونی هم ندارد و طرفین در این مورد آزادی عمل دارند و قانون جز در برخی موارد حداقلی را پیش‌بینی نمی‌کند که تجاوز از آن ممکن یا غیر ممکن باشد. (السان، ۱۳۹۱ ش.)

پیمان دسته‌جمعی در رابطه با قانون کار، دارای همان اعتبار و آثار قانون کار است، ولی باید به این نکته اشاره کرد که قواعد پیمان دسته‌جمعی در حوزه آثار هنری و ادبی از یک طرف، مادون موضوعی حقوق کار دولتی است، زیرا نمی‌تواند

شامل امتیازاتی کم‌تر از حقوق کار دولتی باشد و از طرفی دیگر، مافوق عینی حقوق کار دولتی است، زیرا در صورتی که صحیحاً منعقد شده باشد، در آن کارگاه معین که منعقد می‌شود، ناقض حقوق کار دولتی خواهد بود و این از ویژگی‌های حقوق کار است که یک منبع حقوقی مادون می‌تواند منبع حقوقی مافوق را نقض کند و از قواعد آمره آن، به شرط این که جزء نظم عمومی اجتماعی باشد نه نظم عمومی کلاسیک، در جهت منفعت عالی‌تر کارگر عدول نماید.

۲- تکوین بخش خصوصی در حمایت از مجریان آثار هنری

حقیقت آن است که بخش دولتی به خصوص در ایران شرایط و خدمات چندانی را برای پشتیبانی‌های مختلف از کارگران بخش هنری در دست ندارد. واقعیت آن است که پشتیبانی از راه مالکیت فکری در سطح عمومی جامعه ایران نیز با کشمکش‌هایی مواجه است، چه رسد به آنکه در بخش‌های تخصصی به این مساله دقت شود. این البته یکی از مشکلات است. در واقع نبود ضمانت اجراهای مؤثر در تقویت این حقوق است. از طرف دیگر مشکلات نظام حقوق کار را بایستی به بحث حاضر اضافه کنیم. فقدان بودجه هر ساله برای پیشرفت خدمات و ایجاد مکانیسم حمایتی از کارگران بخش هنری با مشکل مواجه می‌سازد، به همین دلیل پیشرفت خدمات برای کارگران به وسیله بخش خصوصی است. بنابراین این حمایت می‌تواند از طریق اصناف مربوطه انجام شود، چراکه بخش دولتی با چالش‌هایی مواجه است که در این میان تقویت حقوق مرتبط با مالکیت فکری حداقل و به اشتباه از اولویت‌های کارگران بخش هنری تلقی نمی‌شود. (میرحسینی، ۱۳۸۵ ش.)

به طور کلی این دیدگاه در بین مدیران سازمان‌های مردم‌نهاد وجود دارد که این سازمان‌های مرتبط با آثار هنری و ادبی به خاطر مردمی و خودجوش بودن

فاصله زیادی با طبقات گوناگون جامعه ندارند و قادرند به عنوان یک واسطه مردمی نقش پل ارتباطی میان اقشار گوناگون جامعه و متصدیان حکومت را برقرار نمایند. بنابراین سزاوار است تا دولت با کاهش تصدی‌گری در امور اجرایی خود در حمایت از مجریان هنری و ادبی تمایل بیشتری را برای نمو فعالیت اثربخش سازمان‌های غیر دولتی مهیا نماید، زیرا به طور کلی این دیدگاه در بین سازمان‌های مزبور وجود دارد که دخالت دولت از نظر دیوان‌سالاری حاکم بر سازمان‌های دولتی باعث کندی پیشبر هر برنامه و بی‌رغبتی نیروهای داوطلب می‌شود. همچنین تصور می‌شود دولت باید در راستای ارتباط بهتر با سازمان‌های غیر دولتی بودجه ویژه‌ای را برای آن‌ها در نظر گرفته و با اولویت‌بندی صدمات اجتماعی بر دخل و خرج این بودجه نظارت نموده و در مدت زمان معینی گزارش آن را به مراجع ذی‌ربط برای کنترل کیفی عملکرد اعلام نمایند.

۳- تقویت گفتگوی اجتماعی در حمایت از مالکیت فکری هنرمندان

سازمان بین‌الملل کار تعریف کارآمد و گسترده‌ای از گفتگوی اجتماعی ارائه نموده و در واقع فرآیندها و عملکردهایی را که در کشورهای مختلف برقرار هستند، منعکس می‌کند. این تعریف سازمان انواع مذاکره یا مشاوره یا صرفاً تبادل اطلاعات میان نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در خصوص موضوعات و منافع مشترک مربوط به سیاست اجتماعی و اقتصادی را دربر می‌گیرد. سازمان بین‌المللی کار بر این موضوع صحنه می‌گذارد که تعریف مزبور از گفتگوی اجتماعی در هر زمان و از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. (اسکندری، ۱۳۹۱ ش.)

اتحادیه اروپا نیز گفتگوی اجتماعی را تعریف کرده است. گفتگوی اجتماعی اروپایی درباره سیاست اجتماعی اروپایی، شامل هر دو سطح مذاکره و مشاوره

می‌شود. مواد ۱۳۸ و ۱۳۹ معاهده اتحادیه اروپایی بر الزام کمیسیون اروپایی به انجام مشاوره بین کارگران و کارفرمایان در سطح اتحادیه در زمینه سیاست اجتماعی تصریح دارد. ماده ۱۳۹ از معاهده مزبور نیز بر این نکته تأکید می‌کند که ممکن است گفتگوی میان شرکای اجتماعی در سطح اتحادیه منجر به روابط معاهده‌ای شود، از جمله قراردادهای، قراردادهایی که در سطح اتحادیه منعقد شده‌اند، باید برای دولت‌های عضو، کارگران و کارفرمایان یا مطابق با رویه‌های خاص و یا مطابق با یک درخواست به اجرا درآید. (رهبری، ۱۳۸۸ ش.).

اصل آزادی انجمن‌ها اولین و مقدم‌ترین عاملی است که گفتگوی اجتماعی بر پایه احترام به اصل مزبور و اجرای آن تحقق می‌یابد. آزادی انجمن‌ها یک مفهوم چندبعدی است و ابعاد آن شامل این موارد می‌شود:

- عملکرد آزادانه سازمان‌ها.
 - حق انتخاب آزادانه سازمان‌ها.
 - حق سازمان‌ها در سازماندهی امور داخلی.
 - حق اعتصاب.
 - حق تشکیل اتحادیه و کنفدراسیون و پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی.
 - حمایت علیه مداخله.
 - حق انجام مذاکرات جمعی.
- در گفتمان امروز به چنین رژیم‌هایی دموکراتیک یا مردم‌سالار گفته می‌شود. با توجه به محیط و شرایط گسترده‌تر، گفتگوی اجتماعی نیازمند اصول و اساس دموکراتیک است. گفتگوی اجتماعی مکانیزم مؤثر مشارکت را که لازمه حکومت دموکراتیک است، فراهم می‌کند، اگرچه گفتگوی اجتماعی تنها در جوامع

دموکراتیک پیشرفت می‌کند، اما به انتقال دموکراسی نیز کمک شایانی می‌کند در کشورهایی نیز که فرآیند گفتگوی اجتماعی تا حد زیادی به نگرش‌های دولت از قدرت بستگی دارد، این موضوع مهم تلقی می‌شود.

در مورد مبنای حقوق از دیرباز تاکنون دیدگاه‌های متفاوتی ابراز شده است که به گونه‌های مختلف قابل تقسیم‌بندی است. در اینجا به دسته‌بندی رایج که در این مورد وجود دارد، اشاره خواهیم کرد. در این باره می‌توان گفت که سه تحلیل عمده و اساسی وجود دارد. (انصاری، ۱۳۸۴ ش.)

تحلیل اول آن است که برخی، قواعد حقوقی را از نوع گزاره‌های اخباری می‌دانند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم از واقعیتی حکایت می‌کند و بر آن استوار است. بنابراین فقط قانونی که منطبق با این واقعیت باشد، حقانی و مشروع خواهد بود. طرفداران این تحلیل که می‌توان آن‌ها را واقع‌گرایان نامید خود در این‌که چه واقعیتی باید مبنای حقوق باشد، اختلاف نظر دارند.

تحلیل دوم این واقعیت را آشکار می‌سازد که برخی قواعد حقوقی را از نوع گزاره‌های انشایی می‌دانند که لزوماً از واقعیتی حکایت نمی‌کند و بر آن استوار نیست. بنابراین مبنای حقوق و ملاک اعتبار و مشروعیت قوانین، صرفاً به انطباق آن با اراده قانونگذار منحصر می‌شود و هیچ معیار دیگری برای ارزیابی قوانین وجود ندارد. طرفداران این تحلیل که می‌توان آن‌ها را اعتبارگرا نامید، خود در این‌که چه کسی باید مبنای اعتبار قانون باشد، اختلاف نظر دارند.

اما گروه سوم در آخرین تحلیل، گزاره‌های حقوقی را از نوع گزاره‌های ترکیبی و آمیخته اخباری و انشایی می‌دانند و مبنای قانون و حقوق را آمیزه‌ای از واقعیت و اعتبار می‌دانند. از این دیدگاه مشروعیت و الزام‌آوری قانون، نه صرفاً به دلیل

مطابقت آن با واقعیت است و نه خواست و اراده قانونگذار، بلکه ترکیب این دو قانون را به صورت قاعده‌ای مشروع و الزام‌آور درمی‌آورد.

گفتگوی اجتماعی مؤثر و کارآمد به مشروعیت و حقانیت شرکای اجتماعی بستگی دارد. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در حوزه هنری و ادبی باید مطالبات و منافع اعضایشان را بازگو نمایند و سیاستگذاری و تصمیم‌گیری‌های آنان صریح و روشن باشد. ایجاد و گسترش حق آزادی بیان برای زنان، اقلیت‌های قومی و مذهبی، افرادی که در بخش اقتصاد غیر رسمی شاغل هستند و افرادی که از قدیم در پناه عضویت سازمان‌ها بوده‌اند، نیازمند توجه ویژه است.

شرکای اجتماعی نسبت به مسائلی که به آن‌ها می‌پردازند، باید توانایی تنظیم حمایت‌های لازم و کافی را داشته باشند. روی هم رفته در گفتگوی اجتماعی، وجود و حضور سازمان‌های منسجم و فراگیر تا حد زیادی برای ثبات وضعیت و تأثیرگذاری بر آن‌ها در مذاکرات است. برای مثال در مطالعات صورت‌گرفته بر روی شرکای اجتماعی در اتریش بر این امر استدلال شده است که نهادسازی و تقویت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی سطح بالا از عوامل مهم موفقیت گفتگوی اجتماعی در این کشور است. (Green, ۲۰۱۹ م.)

این امر مهم است که شرکای اجتماعی در گفتگوی اجتماعی در سطح ملی، فراتر از منافع فوری خود، به نحو سازنده‌ای دارای ظرفیت و صلاحیت‌های فنی در مباحث گسترده باشند. شرکای اجتماعی باید به اطلاعات مربوط به مسائل اصلی اقتصادی اجتماعی و قانونی که کشور با آن رو به روست، دسترسی آسانی داشته باشند. بیشتر کشورهای دارای اروپای غربی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی دارای مؤسسات تحقیقاتی وابسته به خود هستند. مؤسسات تحقیقاتی مزبور علاوه بر این که مسائل و مشکلات اقتصادی و اجتماعی پیچیده را تجزیه کرده و تحلیل

می‌کنند ظرفیت و صلاحیت‌های شرکای اجتماعی را تقویت کرده و آن‌ها را برای مذاکره با دولت در یک وضعیت مهیا می‌سازند.

۴- حق بر داشتن بیمه مالکیت فکری مجریان آثار هنری

فعالیت در در بخش هنری در برخی موارد با واردشدن ضرر و زیان بر کارگر همراه است. افزون بر خسارت‌هایی که به صورت مستقیم به سبب کار در محیط هنری تحمیل می‌گردد، قسمتی از خسارت‌ها مثل هزینه‌های بیکاری و از کارافتادگی مواردی رودروست. قسمت دیگری از خسارت‌ها به کارگران مانند ضایعات ناشی از خدشه‌دارشدن عواطف و احساسات فاقد نمود عینی و مادی است. این گروه از خسارت‌ها که در آمار خسارت‌های غیر مادی به حساب می‌آید، کارگران بخش هنری و ادبی را اندوهگین ساخته، آثار تلخی بر زندگی او دارد و گاه در همه لحظات زندگی، مانند کابوسی وحشتناک بر زندگی هنرمند سایه می‌افکند. از این رهگذر انتظار جامعه، افکار عمومی به روش‌ها و شیوه‌هایی است که اگر نمی‌تواند در تمام موارد موقعیت زندگی وی را به حالت اول بازگرداند، دست کم با تمام امکانات بهره‌گیری از مکانیسم‌های موجود در ترمیم نسبی آسیب‌های واردشده، تلاش نمود و احساسات، احتیاجات و موقعیت کارگر را در مراحل گوناگون دریابد.

در این راستا طرز مطرح‌کردن حقوق بیمه و اجرای جایگزینی وسایل و روش‌های مبتنی بر اندیشه و منطق بیمه‌ای به جای شیوه‌های دیگر بایستی به این پرسش جواب داده شود که در برابر محدودیت‌ها و کمبودهای مالی دولت و خیریه به جای دو وسیله جانشین جبران خسارت‌های وارد بر قربانیان جرائم راه حل جدید و قابل اجرا چیست؟

پاسخ واضح و قاطع نویسنده، ارائه طرح استفاده از امکانات متنوع بیمه و وجود سازمان‌یافته بیمه‌ای است که قادر است به عنوان منبع جایگزین قدرت حمایت کند و کاستی‌های قبل در زمینه جبران خسارت‌های وارد بر کارگران بخش هنری و ادبی را تا حدود قابل ملاحظه‌ای رفع نماید. منابع بیمه‌ای می‌توانند با هدایت و تنظیم قانونگذاران و اداره‌کنندگان این نظام و صنعت بیمه‌ای برای ایجاد صندوق‌هایی که کاربرد حمایتی آن در مسیر جبران آسیب‌های وارد بر حقوق معنوی کارگران این حوزه است قدم بردارند. بیمه تهاجمی که که بیمه اجرایی معروف است در طول دوره بیمه، بیمه‌گذار را برای اجرای حق و حقوق خویش و حمایت از بروز تخلف تا حد امکان جلوگیری خواهد کرد. بیمه‌های اجرایی مالکیت معنوی عموماً مانع از پیدایش تخلف، دعاوی و خسارات، نقض قرارداد به وسیله صاحب حق و اعمال خوسرانه بیمه‌گذار می‌شوند.

۵- جرم‌انگاری نقض حقوق مالکیت فکری مجریان آثار ادبی و هنری

از لحاظ لغوی ساخت واژه جرم‌انگاری، یعنی انگارش جرم و یا جرم‌پنداری که از دو کلمه جرم به معنی گناه، خطا، بزه و انگار به معنی پندار، تصور، فکر و خیال مرکب شده است. (عمید، ۱۳۸۰ ش.) در اصطلاح لاتین جرم‌انگاری معادل «Criminalization» در مقابل مفهوم مخالف خود، یعنی جرم‌زدایی «Decriminalization» آمده است که مفهوم عمیق جرم‌انگاری را در فرآیند جرم‌زدایی تشریح می‌کند. از لحاظ اصطلاحی جرم‌انگاری در طی فرآیندسازی حقوقی آن تعریف می‌شود که بر اساس آن قانونگذار از طریق تصویب قوانین، اعمالی را به جهت حفظ ارزش‌های اجتماعی و نظم عمومی و علل و عوامل دیگر جرم تلقی می‌نماید. (دل‌ماس، ۱۳۸۱ ش.) در این فرآیند 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. (آقابابایی، ۱۳۸۴ ش.)

جرم‌انگاری در جوامع به دو صورت عمومی و فنی اتفاق می‌افتد. هنگامی که قانون کیفری وارد حوزه‌های خاص، فنی و تخصصی، نظیر نقض حقوق مالکیت فکری کارمندان حوزه ادبی و هنری می‌شود و برای هر یک از این موارد تعیین کیفر کرده و آن را وارد در حیطه قلمرو حقوق کیفری می‌نماید، جرم‌انگاری فنی اتفاق می‌افتد. با توجه به مقوله مورد بحث می‌توان چنین گفت که در حیطه حقوق کار و نقض مالکیت فکری نیز چنین اتفاقی افتاده است. در نظام حقوقی ایران، اگرچه بیشتر جرم‌انگاری‌های انجام‌شده توسط قانونگذار جنبه فنی نداشته، اما اختصاص دادن فصل مستقلی در قانون جزایی یا مالکیت فکری به نقض رفتارهای قانونی در این حوزه این موضوع را روشن می‌سازد که جرم‌انگاری فنی در این حیطه باید وارد. منظور از حمایت کیفری و کیفرگذاری متناسب در این حوزه، حمایت‌ها و پشتیبانی‌هایی است که از جانب قانونگذار در قبال اعمال مجرمانه‌ای که نسبت به افراد در جامعه اعمال می‌شود، به کار می‌رود.

در مجموعه قوانین و مقررات راجع به حقوق مالکیت فکری در مورد مجریان آثار ادبی و هنری در ایران به نظر می‌رسد با خلأ مواجه است. پس در این راستا باید رفتاری که جرم‌انگاری و کیفرگذاری می‌شود به اندازه کافی سرزنش‌پذیر باشد. عنصر سرزنش‌پذیری گاه ریشه در آسیب و زیانی دارد که رفتار معین به فرد یا جامعه همچون کل وارد می‌سازد. در این‌باره نمی‌توان عنصر ذهنی و حالت روانی مرتکب را از نظر دور داشت. روشن است که قابلیت سرزنش‌پذیری رفتار، آنقدر که گاه تصور می‌شود، ضابطه‌مند نیست. بی‌گمان این اصل، معیاری کمی به دست نمی‌دهد تا بتوان با تکیه بر آن تکلیف جرم‌انگاری را یکسره کرد. به ویژه در

جوامع فرهنگی و متکثر که ارزش‌های متنوع‌تری بر آن حاکم است، داوری درباره سرزنش‌پذیری رفتار دشوارتر است. (غلامی، ۱۳۹۳ ش.)

کیفرگذاری مناسب در حیطه حقوق حمایت از مجریان آثار ادبی و هنری ممکن است به صورت ساده یا افتراقی باشد. در واقع در حمایت کیفری ساده بدین‌ترتیب است که قوانین کیفری در کنار نقش پیشگیرانه‌ای که در چارچوب بازدارندگی جمعی و فردی دارند، نقش حمایتی از رهگذر پیشگیری را به دوش می‌کشند. بدین‌ترتیب قانونگذار کیفری باید در گزینش ضمانت اجرای مناسب برای رفتار جرم‌انگاری‌شده موفق عمل نماید، اما در خصوص حمایت کیفری تشدید می‌توان گفت یکی از مواردی که بزهکاران بالقوه در مرحله ترسیم و به فعلیت‌درآوردن آن مد نظر قرار می‌دهند، هزینه کیفری ناشی از ارتکاب جرم است و در همین راستا آسیب‌پذیری برخی از اشخاص هنرمندان آنان را به آماج‌های مطلوبی برای بزهکاران تبدیل می‌کند. از این رو آسیب‌پذیری اشخاص مذکور آن‌ها را شایسته توجه و حمایت ویژه می‌کند. (Henderson, ۲۰۱۷ م.) در کل جرم‌انگاری در حوزه مالکیت فکری به جهت آسیب‌پذیری و پذیرش جامعه در راستای حمایت از مجریان بخش هنری امری ضروری بوده و سیاست‌های حمایتی افتراقی در حقوق کیفری ویژه کارگران را متبلور می‌سازد، به ویژه هنگامی که بحث از اعمال این سیاست‌ها در فضای جامعه‌ای در حال توسعه باشد.

محمدحسین پاک‌سرشت، داریوش بابایی، علی مشهدی

ج - راهکارهای حمایت از مجریان آثار هنری

۱- حمایت از مجریان آثار هنری طریق قراردادهای جمعی کار

در اوایل قرن بیستم اجراکنندگان در تلاش بودند که در رابطه با تئاتر و اجرای زنده، در قالب اتحادیه‌ها سازماندهی شوند. در اواسط دهه ۱۹۳۰ همزمان با رشد

هالیوود، برخی از ستارگان بزرگ، نهادی به نام اتحادیه بازیگران سینما را تشکیل دادند اتحادیه مذکور در سال ۱۹۳۷ پس از یک اعتصاب تهدیدآمیز، اتحادیه استودیوی فیلم را مجبور کرد تا آن را به عنوان یک انجمن تجاری شناسایی کند و پس از این اولین قرارداد این نهاد بسته شد. پیشرفتی قانونی در سال ۱۹۳۵ همراه با قانون روابط کار ملی، به اجراکنندگان و دیگر کارگران امکان داد که کار خودشان را تنظیم کنند. پیشرفت‌هایی دیگر در قانون ایالت متحده فعالیت‌های اتحادیه‌ها را ارتقا داد. مهم‌ترین این قانون‌ها، قانون روابط مدیریت کار سال ۱۹۴۷ می‌باشد که اصلاحیه‌ای بر قانون روابط کار ملی محسوب می‌شود. این قانون امکان تعیین شغل توسط اتحادیه‌ها برای اعضایشان را محدود می‌کرد. تا پایان دهه ۱۹۴۰ و دوران طلایی هالیوود، تهیه تولیدات دیداری شنیداری در استودیوهای معدودی متمرکز بودند. اجراکنندگان و به خصوص بازیگران قراردادهای طولانی‌مدت و مطمئنی با استودیوها منعقد می‌کردند؛ از این دوران تحت عنوان سیستم استودیو یاد می‌شود. در دهه ۱۹۴۰ قوانین ضد رقابت و پیشرفت‌های فناوری، به خصوص ظهور تلویزیون استودیوهای فیلم را مجبور کرد تا کنترلشان بر روی تولیدات دیداری شنیداری و توزیعشان را واگذار کنند. در خلال قراردادهایی که استودیوها با شرکت‌های تهیه فیلم مستقل منعقد کردند، سیستم قبلی به ناچار منعطف‌تر شد. با این توضیح که شرکت‌های تهیه فیلم با بازیگران قرارداد منعقد می‌کنند و مجدداً نقش اتحادیه‌ها اهمیت بیشتری نسبت به قبل پیدا کرد. تأثیر فناوری و استفاده مجدد را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. ظهور تلویزیون به پخش‌کنندگان دیداری شنیداری این امکان را داد که فیلم‌ها را چندین بار پخش کنند و درآمد بیشتری کسب کنند. (اسکندری، ۱۳۹۱ ش.) این مسأله اتحادیه‌هایی همچون فدراسیون نوازندگان آمریکا و اتحادیه بازیگران سینما

را بر آن داشت که در برابر این استفاده‌های مجدد، مدعی پرداخت عوضی اضافی به اجراکنندگان شوند. به همین دلیل اهمیت اتحادیه‌های اجراکنندگان بار دیگر ارتقا پیدا کرد. این روند در دهه‌های بعد به همراه پیشرفت فناوری‌هایی از قبیل ویدئوی خانگی ادامه پیدا کرد، به گونه‌ای که اجراکنندگان در ارتباط با استفاده مجدد از اجرا، از قدرت جمعی‌شان برای مذاکره بهره‌گیری می‌کردند و نیازی به قانون مدون احساس نمی‌شد. (موسی‌زاده، ۱۳۸۲ ش.)

گذشته از ایالات متحده آمریکا در فرانسه قراردادهای کار جمعی در بخش دیداری شنیداری تاریخچه طولانی دارد. در این کشور قراردادهای کار جمعی برای نوازندگان نیز تدوین شده است. در ابتدا قراردادهای کار جمعی در ارتباط با هنرمندان تفسیرکننده، علی‌الخصوص بازیگران پس از آن قراردادهای کار جمعی مربوط به نوازندگان را بررسی می‌کنیم.

در فرانسه قرارداد جمعی تولیدات سینمایی بازیگران در سپتامبر ۱۹۶۷ برای بازیگران در ارتباط با فیلم‌های سینمایی تدوین شد و هر سال توسعه پیدا کرد. قرارداد مذکور حقوق تهیه‌کنندگان و بازیگران اداره مرکزی تولیدکننده در فرانسه را تعیین می‌کند. قرارداد مذکور در ارتباط با تمام فیلم‌هایی که در فرانسه و مناطقی ساخته می‌شود و همچنین برای فیلم‌های فرانسوی که در خارج از فرانسه ساخته می‌شوند، به شرطی که متناقض قانون و رویه حرفه‌ای این کشور نباشد، اعمال می‌شود. همچنین قرارداد مذکور در مورد تمام یا بخشی از فیلم‌های خارجی که در فرانسه پر شده است، نیز اعمال می‌شود وفق ماده ۹. بنا بر مفاد این قرارداد همه وظایف بازیگران باید قبل از شروع کار در قراردادهای نوشته شده‌ای مشخص شود. تمام قراردادها باید به گونه‌ای به این قرارداد اشاره کنند و یا این‌که کلاً یا جزاً منطبق با آن منعقد شوند. وفق ماده ۱۰ هیچ عبارتی در

قراردادهای استخدام شخصی افراد نمی‌تواند متناقض با این قرارداد باشد. این قرارداد در روابط استخدامی طولانی‌مدت یا سایر روابط استخدامی، حداقل عوض را نیز تعیین کرده است. کنوانسیون مذکور مقرر می‌دارد که در صورت نبود قرارداد شخصی، تهیه‌کننده حق انتقال قسمتی یا تمام حقوق خود به دیگری را دارد. در این صورت انتقال‌گیرنده حقوق، مسئول تکمیل شرایط قرارداد به نفع اجراکننده می‌باشد. تهیه‌کننده و یا سایر انتقال‌دهندگان حقوق نیز تا تکمیل شرایط قرارداد همچنان مسئول باقی می‌مانند.

قرارداد جمعی مربوط به هنرمندانی که در تولیدات سینمایی ایفای نقش می‌کنند. قرارداد مذکور در سال ۱۹۹۰ و در تکمیل قانون حقوق مؤلف ۱۹۸۵ فرانسه تدوین شد. موافقت‌نامه مذکور حداقل عوضی که تهیه‌کننده باید به اجراکننده بپردازد را تعیین می‌کند. علاوه بر این تهیه‌کننده باید درصدی از ماحصل درآمد فیلم را حتی در صورت ورشکستگی آن، به گروه جمعی بپردازد. درصد مذکور بین اجراکنندگان به نسبت درآمد اولیه‌شان تقسیم می‌شود.

۲- حمایت از طریق قراردادهای فردی کار

در ایالت متحده صنعت دیداری شنیداری نیز سازماندهی شده است و اکثر تولیدات در قالب قراردادهای جمعی تهیه می‌شوند و اکثر اجراکنندگان نیز به عضویت یک یا چند اتحادیه یا گروه اجراکننده درآمده‌اند. هر یک از اتحادیه‌ها قرارداد جداگانه‌ای با شرکت تهیه‌کننده منعقد می‌کنند. این قراردادها همه کارگران را تحت پوشش خود قرار می‌دهد، قراردادهای مذکور شرایط کلی قرارداد از قبیل حداقل دستمزد، طول مدت کار، بازنشستگی و بهداشت، طرق شکایت و موارد مشابه را مقرر می‌کنند. عنصر کلیدی این سیستم چارچوب‌هایی است که قراردادهای جمعی برای کار انفرادی مقرر می‌کنند. در واقع قراردادهای جمعی

میان افراد اجراکننده و تهیه‌کننده بسته نمی‌شوند، بلکه این‌گونه قراردادها حداقل شرایط را برای قراردادهای انفرادی تعیین می‌کنند. در این بین افرادی که دارای اختیار و قدرت بیشتری می‌باشند، می‌توانند پا را از این حداقل‌ها فراتر بگذارند و بر شرایطی فرای این شرایط در قرارداد فردی خود توافق کنند. (اسکندری، ۱۳۹۱ ش).

در فرانسه قرارداد نمونه‌ای برای اجراکنندگان در تولیدات فیلم وجود ندارد، اما در بخش تلویزیون یک قرارداد استاندارد نمونه وجود دارد که با الگوبرداری از قرارداد کار جمعی برای تلویزیون نوشته شده است و ضمیمه‌ای بر قرارداد کار جمعی محسوب می‌شود. در زمینه تبلیغات یک قرارداد نمونه وجود دارد و هدف از آن ایجاد یک قرارداد نمونه برای طرفین قرارداد در بخش دیداری شنیداری و تبلیغات می‌باشد. این قرارداد بین اجراکننده و شرکت تولیدی تبلیغات بسته می‌شود. در این قرارداد اجراکننده به تبلیغ‌کننده یا شرکت تبلیغاتی اجازه استفاده از اثر دیداری شنیداری را بنا به شرایط قراردادی می‌دهد. اجازه استفاده از تثبیت دیداری شنیداری و تبلیغات شامل استفاده از موارد زیر می‌باشد:

- تلویزیون در فرانسه و خارج از فرانسه.
- توزیع سینمایی.
- توزیع از طریق سیم.
- توزیع از طریق ماهواره.
- پخش رادیویی و تلویزیونی در سطح تلویزیون محلی.
- پخش رادیویی و تلویزیونی در سطح تلویزیون محدود. ویدئو، سی‌دی، استفاده‌های اینترنتی.

استفاده از تصاویر یا صداهاى ضبط‌شده که بخشی از اثر دیداری شنیداری هستند. بر اساس قرارداد نمونه، عوض اجراکنندگان باید بنا به شرایط قراردادی که توسط طرفین قرارداد امضا شده است، پرداخته شود. نمونه‌های پیشنهادی پرداخت در قرارداد نمونه بر اساس نوع و دفعات استفاده پایه‌گذاری می‌شود.

نتیجه‌گیری

اجراکنندگان به این دلیل که آثار ادبی و هنری را برای ارائه به عموم آماده و مهیا می‌کنند و در این راستا از وقت، هزینه و ابتکار عمل خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، می‌بایست مورد حمایت در قوانین کار و مالکیت فکری قرار بگیرند. یکی از مهم‌ترین دلایل حمایت از اجراکنندگان، دوران جدید و توسعه فناوری می‌باشد. پیدایش حمایت‌های بین‌المللی در این رابطه قانون داخلی کشورها را به سمت افزایش حمایت از اجراکنندگان سوق داد. پیش از این، حمایت از اجراکنندگان بیشتر در قالب قراردادهای شخصی صورت می‌گرفت و حقی که به اجراکنندگان اعطا می‌شد، بیشتر حق دریافت عوض بود، اما پس از تدوین اسناد بین‌المللی الگویی برای قانونگذاری داخلی کشورها نیز فراهم شد. این الگو نقش بسیار مهمی در استقرار بیشتر مفهوم حکومت قانون در نظام‌های حقوق داخلی دارد.

مفهوم حکومت قانون یکی از مفاهیم بنیایی و اساسی در عالم حقوق محسوب می‌شود. به طور کلی مقصود از حکومت قانون این است که کلیه روابط تابعان حقوق و آثار آن باید به موجب مقررات و قوانین خوب تنظیم شوند. مفهوم حکومت قانون دارای پنج عنصر اصلی می‌باشد که عبارتند از: دسترسی به عدالت و رسیدگی قضایی، جزمیت حقوقی و قابل پیش‌بینی بودن، تناسب، برابری و عدم تبعیض و نهایتاً شفافیت. حکومت قانون و عناصر تشکیل‌دهنده آن نقش بسیار مهمی در استقرار دولت رفاه و مبارزه همه‌جانبه با فساد را دارند. فقدان سازوکار حمایتی مشخص در هر نظام حقوقی منتهی به عدم شفافیت و جزمیت حقوقی می‌شود.

قوانین ملی در حیطه قوانین مالکیت فکری خود، قوانین مربوط به حقوق اجراکنندگان را نیز تدوین کردند و حقوق یکسانی با حقوق پدیدآورندگان برای

آن‌ها شناسایی کردند. با وجود این پس از تصویب قوانین در این رابطه، حمایت در قالب قراردادها همچنان ادامه دارد. در قوانین داخلی ایران تنها قانونی که به طور ضمنی به حق اجراکنندگان اشاره دارد، قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی سال ۱۳۵۲ می‌باشد که در ماده ۳ خود نسخه‌برداری یا ضبط و تکثیر آثار صوتی را بدون اجازه صاحبان حق یا تولیدکنندگان انحصاری یا قائم مقام آن‌ها برای فروش را ممنوع دانسته است. صاحبان حق در این ماده را می‌توان شامل اجراکنندگان نیز دانست. با وجود این به طور صریح اجراکنندگان در پیش‌نویس لایحه قانون جامع حمایت از حقوق مالکیت ادبی و هنری و حقوق مرتبط حمایت شده‌اند. این پیش‌نویس در دستور کار دولت می‌باشد و در صورت تصویب گام مهمی در راستای حمایت از حقوق اجراکنندگان در سطح داخلی برداشته می‌شود.

پی‌نوشت

1. Peoples Rights
2. Anne

فهرست منابع

الف - فارسی:

- اسکندری، فهیمه. (۱۳۹۱ ش.). *حمایت از اجراکنندگان آثار ادبی و هنری در حقوق ایران و کنوانسیون‌های بین‌المللی* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق مالکیت فکری). تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ص ۶۰، ۶۳.
- اصلانی، حمیدرضا. (۱۳۹۹ ش.). *حقوق مالکیت صنعتی در فضای سایبر*. تهران: نشر میزان، جلد دوم، چاپ اول.
- آقابابایی، حسین. (۱۳۸۴ ش.). *مطالعه تطبیقی سیاست کیفری ایران، مصر و انگلستان در قبال براندازی* (پایان‌نامه دکتری). تهران: مدرسه عالی شهید مطهری، ص ۱۷.
- اقبالی، درخشان. حنیفه، محمد. (۱۳۸۶ ش.). *مالکیت فکری و جایگاه آن در حقوق موضوعه*. ماهنامه کانون. سال پنجاه و هفتم، شماره هشتاد و چهارم، صص ۱۷۱-۱۵۹.
- انصاری، باقر. (۱۳۸۴ ش.). *درآمدی بر مکانیزم‌های حل و فصل اختلافات تجاری بین‌المللی*. نشریه حوزه و دانشگاه. دوره یازدهم، سال یازدهم، شماره چهل و چهارم، صص ۲۰۳-۱۷۹.
- جعفرزاده، میرقاسم. (۱۳۸۵ ش.). *مبانی فقهی مشروعیت حقوق فکری*. فصلنامه الهیات و حقوق. سال ششم، شماره نوزدهم، صص ۹۵-۶۱.
- حکمت‌نیا، محمود. (۱۳۸۷ ش.). *مبانی مالکیت فکری*. تهران: نشر پژوهشکده حوزه و دانشگاه، چاپ دوم، ص ۱۴، ۱۹.
- حکمت‌نیا، محمود. (۱۳۸۸ ش.). *بررسی فقهی و اقتصادی مالکیت فکری*. فصلنامه علمی و پژوهشی اقتصاد اسلامی. سال نهم، شماره سی و سوم، صص ۲۱۱-۱۷۹.
- دلماش، میری مارتی. (۱۳۸۱ ش.). *نظام‌های بزرگ سیاست جنایی*. مترجم علی حسین نجفی ابرندآبادی. تهران: نشر میزان، چاپ اول، ص ۱۲۳.

- رهبری، ابراهیم. (۱۳۸۸ ش.). *حقوق اسرار تجاری*. تهران: نشر سمت، چاپ اول، ص ۸۹.
- رییسی، لیلا. (۱۳۹۲ ش.). *نظام حل و فصل اختلافات حقوق مالکیت معنوی*. تهران: نشر جنگل، چاپ اول، ص ۱۳۴.
- زرکلام، ستار. (۱۳۸۹ ش.). *حقوق مالکیت ادبی و هنری*. تهران: نشر سمت، چاپ اول، ص ۸۵.
- السان، مصطفی. (۱۳۹۱ ش.). *حقوق تجارت الکترونیک*. تهران: نشر سمت، چاپ اول، ص ۱۹.
- شیخی، مریم. (۱۳۸۶ ش.). *چالش‌های حقوق مالکیت فکری در حوزه سلامت. فصلنامه رفاه اجتماعی*. دوره پنجم، شماره بیستم، صص ۸۲-۶۱.
- صاری انصاری، بهزاد. (۱۳۸۱ ش.). *نظام حل و فصل اختلافات بین‌المللی در حوزه مالکیت معنوی* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، ص ۱۹۰.
- صفایی، مهدیه. (۱۳۹۵ ش.). *احکام فقهی و حقوق آثار ادبی و هنری ناشی از استخدام* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق مالکیت فکری). دانشگاه قم، ص ۳۴.
- عمید، حسن. (۱۳۸۰ ش.). *فرهنگ عمید*. تهران: نشر امیرکبیر، چاپ بیستم.
- غلامی، حسین. (۱۳۹۳ ش.). *اصل حداقل بودن حقوق جزا*. تهران: نشر میزان، چاپ اول، ص ۴۵.
- گرشاسبی، اصغر. (۱۳۸۸ ش.). *هنر و فن میانجی‌گری*. تهران: نشر مهاجر، چاپ اول.
- موسی‌زاده، رضا. (۱۳۸۲ ش.). *سازمان‌های بین‌المللی*. تهران: نشر میزان، چاپ سوم، ص ۹۹.
- میرحسینی، سیدحسن. (۱۳۸۵ ش.). *مقدمه‌ای بر حقوق مالکیت معنوی*. تهران: نشر میزان، چاپ دوم، ص ۹۱.
- وارسته، حمید. (۱۳۸۶ ش.). *فرهنگ جامع حقوقی*. تهران: نشر امیرکبیر، چاپ اول.

ب - لاتین:

Aloysius E, Duggan W, Duggan S. (2013). *The history and nature of international relations*. New York: Biblio Life.

Colloy R. (2012). Works made for hire in international copyright law. p.92. Available at: <http://heinonline.org>. Last Visited September 27, 2013.

- Douglas A, Henderson C. (2017). Avoiding Litigation with the Mini-Trial: The Corporate Bottom Line as Dispute Resolution technique. South Carolina: Law Review, No.46.
- Eric G, Marks J, Olson R. (2019). Setting Large Case Litigation: An Alternative Approach. *Loyola of Los Angeles Law Review*. 3(11).
- Goldstein P. (2001). *Interventional copy right, principles, law and practice*. Oxford: Oxford university Press, 204.
- <http://books.google.com/books?id=G4ZHCLFZEWIC&pg=PA4&dg=inte>. Last visited: 2013/07/29.
- http://www.iccwbo.org/drs/english/expertise/psf_documents/rules/rules_expert_english.pdf.
- http://www.ladas.com/patents/computer/copyright_fundamentals.html.
- <http://www.nyed.uscourts.gov/pub/docs/localrules.pdf>.
- ICC Rules for Documentary Instruments Dispute Resolution Expertise (DOCDEX) Available at: http://www.iccwbo.org/UploadedFiles/Court/DRS/DOCDEX/rules_docdex_english.pdf.
- Jastinian E. (2019). *Handbook of Mediation: Harvard university program on negotiation*. Washington: Harvard University Press.

یادداشت شناسه مؤلفان

محمدحسن پاک‌سرشت: دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران.

داریوش بابایی: گروه حقوق، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران؛ استادیار، گروه حقوق، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران. (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیک: dr.d.babaei1356@gmail.com

علی مشهدی: دانشیار، گروه حقوق عمومی و بین‌المللی، دانشگاه قم، قم، ایران.

Intellectual property mechanisms in support of performers of works of art with emphasis on employment contracts

Mohammad Hassan Pakseresht

Daryush Babaie

Ali Mashhadi

Abstract

Background and Aim: One of the issues that have been raised in recent years regarding the protection of the rights of performers of works of art in modern legal systems is the inclusion of intellectual property rights in the relations between the parties in the employment relationship in this area.

Materials and Methods: This research is of theoretical type and the research method is descriptive-analytical and the method of data collection is library and has been done by referring to documents, books and articles.

Findings: In this regard, despite the differences in jurisprudence and law on intellectual property rights, as well as the employment contract, which is the source of differences between the two conflicts or the lack of rules in jurisprudence, has created challenges. Regarding the employment contract with the seal of approval of the Honorable Guardian Council on the government bill in 1990, the task of the said law was clarified and it is still valid today. In the field of intellectual property, despite these challenges, pre-revolutionary laws as well as laws passed in recent years have entered areas of intellectual property rights.

Ethical Considerations: In order to organize this research, while observing the authenticity of the texts, honesty and fidelity have been observed.

Conclusion: In the domestic laws of Iran, the only law that implicitly refers to the rights of performers is the Law on Translation and Reproduction of Books, Publications and Audio Works of 1352, which in Article 3 itself copies or records and reproduces audio works without the permission of copyright owners or exclusive producers or The deputy has banned them from selling. After the laws are passed, protection in the form of contracts continues. The inclusion of the condition of productivity of intellectual property rights in employment contracts is legally justified and legitimate, but it faces gaps in the rights of practitioners of works of art.

Keywords

Intellectual Property, Executor, Works of Art, Employment Contract, Collective Labor Agreement