

## حمایت از کار و سرمایه ایرانی و تأثیر آن بر اشتغال کارگران خارجی در نظام حقوقی ایران

احمد حیدری<sup>۱</sup>، احمد اعتماد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد حقوق خصوصی و نویسنده مسئول

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد حقوق عمومی و عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور واحد جم

### چکیده

با توجه به اینکه سال ۱۳۹۱ از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به عنوان "سال تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی"، نامگذاری شده و دو بعد آن مربوط به نیروی کار است که جایگاه مهمی در مباحث حقوقی، اقتصادی و اجتماعی دارد، از طرف دیگر تحت تأثیر عوامل مختلفی نمی توان منکر پدیده ای به نام کارگر ان مهاجر شد که در دو شکل متفاوت: یکی در قالب قانونی و دیگر غیر قانونی وارد کشورهای مهاجر پذیر می شوند. بر خورد با این پدیده با توجه به سیاست های فرهنگی، اقتصادی، حقوقی و اجتماعی حاکم بر کشورهای دنیا متفاوت است، ولی عمدتاً مهاجرپذیر بودن یا نبودن آنها تابع عواملی از جمله نیاز به نیروی کار ارزان، کمبود نیروی متخصص مخصوصاً در کشورهای جهان سوم است. کشور ما ایران نیز از این مسأله مستثنی نیست. این شعار به عنوان فرامین رهبری در قالب سیاست های کلی نظام الزاماتی را برای قانونگذار، دستگاه های اجرایی و قضایی ایجاد می کند؛ حال باید دید که شعار سال ۱۳۹۱ در حمایت از کار و سرمایه ایرانی چه تأثیری می تواند از بعد تقنینی، اجرایی و قضایی در اشتغال کارگران خارجی که گاه به عنوان بیگانه و گاه به عنوان مهاجر از آنها یاد می شود داشته باشد.

**واژه های کلیدی:** کارگران خارجی، کاروسرمایه ایرانی، مقاوله نامه، قانون، مهاجرین.

**مقدمه:**

بطور کلی کارگران موجود در نظام حقوقی هر کشوری از سه حالت زیر خارج نیست یا کارگر دارای تابعیت است که مائترا کارگر تابع می نامیم و آنرا متصف به تبعیت خاصی می کنیم، مثل کارگران ایرانی یا افغانی. مسلمانگش حقوق هر کشور به این دسته از کارگران بر اساس اصل سرزمینی بودن قوانین، مورد حمایت همه جانبه است. دسته دوم کارگران خارجی است که دارای تابعیتی غیر از کشور پذیرنده هستند و به همین اعتبار آنها را کارگران خارجی، کارگران بیگانه و کارگران مهاجرویا کارگران غیر تابع می نامند. این دسته از کارگران خود به دوشکل در سیستم حقوقی هر کشور ظاهر می شوند: یک دسته، کارگران مهاجر قانونی هستند که مطابق مقررات و قوانین کشور پذیرنده، پروانه کار و یا روادید اقامت را اخذ کرده اند و در چارچوب ضوابط و مقررات آن کشور امکان اشتغال با توجه به محدودیت هایی یا بدون محدودیت دارند. دسته دیگر، کارگران خارجی غیرتابع غیر قانونی است که شرایط لازم برای کارکردن را ندارند و به صورت مخفیانه یا زیر زمینی به کاری اشتغال دارند. برخورد و طرز تفکر کشورها در مورد این دو دسته از مهاجرین متفاوت است، به عنوان مثال؛ در کشور فرانسه کارگران خارجی، اصولاً از آزادی کار برخوردار نمی گردند. آنها تحت رژیم قرار دارند که طبق آن دستیابی به بازار کار مستلزم اخذ مجوز قبلی اقامت است که به آنان اجازه اشتغال می دهد. مضافاً اینکه استخدام آنان تحت نظارت اداره پذیرش و اتباع خارجی قرار دارد. از طرف دیگر به کار گمردن خارجیانی که در وضعیت غیر قانونی به سر می برند، یک عمل مجرمانه است که به مقاطعه دهنده کارفرمایی که با او قرارداد مقاطعه دارد نیز تسری می یابد. (الن سوپو، ۱۳۹۰، ۸۰). در کشور ما ایران نیز بر اساس تاریخچه اشتغال اتباع بیگانه دید دولتمردان و قانونگذار با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، متفاوت بوده است به نوعی که در برهه ای از زمان محدودیت های اشتغال کمتر بوده و صرف داشتن اقامت برای اشتغال کافی بوده و در برهه های بعدی، سیاست اشتغال، شدت وضع داشته به نوعی که در سالیان اخیر و تحت تاثیر مسائل جهانی و منطقه ای و معضل بیکاری به عنوان دلیل اصلی، اشتغال کارگران خارجی با محدودیت های زیادی روبرو شده است، اما به کلی نفی نشده است. نقطه اوج این محدودیت ها را می توان در قوانین برنامه توسعه و مبارزه با پدیده مهاجرت غیر قانونی و امسال با توجه به شعار حمایت از تولید ملی، کاروسرمایه ایرانی که مبتکر آن رهبر انقلاب است، مشاهده نمود به همین خاطر عنوان مقاله نگارش یافته، حمایت از کار و سرمایه ایرانی و تاثیر آن بر اشتغال کارگران خارجی در نظام حقوقی ایران انتخاب شده است.

**بخش اول : مفاهیم و کلیات****۱-۱- کار ایرانی**

کار ایرانی دارای دو مفهوم عام و خاص است؛ در مفهوم عام، هر شخصی اعم از حقیقی یا حقوقی که به نحوی به فعالیتی به صورت فکری، یدی و یا سرمایه ای بپردازد زیر عنوان کار ایرانی قرار می گیرد. در مفهوم خاص باید این مفهوم را در حقوق کار و فلسفه حاکم بر آن جستجو کرد چراکه در حقوق کار که عده ای آنرا با عنوان حقوقی که به تنظیم روابط نامتقارن و نابرابر بین کارگر و کارفرمایی پردازد توصیف می کنند. (گرچی از ندریانی، ۱۳۸۸، ۲۴۲) در یک طرف قرارداد کار، کارفرمایی است که نه تنها دارای سرمایه است، بلکه موقعیت اجتماعی او بالاتر از کارگر است؛ نوعاً اطلاعات بیشتری دارد و از نظر اقتصادی در وضعی قرار دارد که می تواند استخدام کارگر را تا فراهم شدن شرایط مورد نظر خود به تاخیر اندازد، بدون اینکه از این راه دچار زیان فراوان شود. در مقابل کارگر که تنها سرمایه اش، نیروی کارش است. (عراقی، حقوق کار، ۱۳۹۰، ۶۹) این نیروی کار، کالا نیست، بلکه جزئی از شخصیت کارگر است. (عراقی، تحول حقوق بین المللی کار، ۱۳۸۵، ۶۳) بر این مبنا و با مراجعه به سخنرانی مقام معظم رهبری در ابتدای سال ۱۳۹۱ که صراحتاً بیان نموده اند: «ما باید بتوانیم از کارگر ایرانی حمایت کنیم» یا در ادامه سخنان

خود می فرمایند: « سهم سرمایه داران و کارگران تقویت چرخه تولید و اتقان در کار تولید » «منظور از کار ایرانی ، کارگران ایرانی است.»

## ۱-۲- سرمایه ایرانی

سرمایه نیز متصف به ایرانی بودن شده است، اما باید دید که در شعار سال ۱۳۹۱ منظور از سرمایه ایرانی چیست؟ در پاسخ به این سوال بدوآباید مفهوم سرمایه و انواع آن در علم اقتصاد تبیین کرد سپس با توجه به این مفاهیم، مفهوم آنرا در کلام مقام رهبری استنباط کرد. در علم اقتصاد، سرمایه به سه دسته قابل تقسیم است:

۱. سرمایه فیزیکی: عبارت است از آن بخش از منابع مالی (پول) و کالاهایی که خود تولید کننده کالا و خدمات دیگر هستند، مثل؛ وجوه نقد، ساختمان و تجهیزات. (غفارپور و چوبینه، ۲۰۱۳۹۱)

۲. سرمایه انسانی: مجموعه دانش، مهارت ها و توانمندی های کسب شده توسط نیروی کار است. (غفارپور و چوبینه، ۲۰۱۳۹۱)

۳. سرمایه اجتماعی: عبارت است از ارتباطات و شبکه های اجتماعی که می توانند حس همکاری و اطمینان را در میان افراد جامعه پدید آورند که این سرمایه ها در ساخت انسان متعهد و مسؤولیت پذیر بسیار موثر است. (غفارپور و چوبینه، ۲۰۱۳۹۱)

به نظر می رسد در هر سه مورد عناصر نیروی انسانی ماهر و متخصص، منابع طبیعی و توسعه یافتگی سطح تکنولوژی، به همراه سرمایه اجتماعی، اساس و محور همه سرمایه های یک کشور را تشکیل می دهند. بنابراین حمایت از سرمایه های ایرانی به معنای اعم کلمه حمایت از سرمایه های انسانی متخصص و ماهر، حمایت از منابع طبیعی، صیانت و استفاده بهینه و کار آمد از آنها، افزایش روز افزون سطح پیشرفتگی و مدرن سازی تکنولوژی، ایجاد سرمایه اجتماعی با حمایت از علوم انسانی و هنر و ادبیات کشور همه و همه را توأمان مد نظر دارد. (رنجبر فرح آبادی، ۲۰۱۳۹۱) در مفهوم خاص می توان سرمایه ایرانی را همان سرمایه انسانی دانست. در کلام مقام رهبری نیز چون سخن از سرمایه سرمایه دار ایرانی و سهم سرمایه داران در تولید است، به نظر می رسد منظور ایشان مفهوم اعم از سرمایه ایرانی است که در این تحقیق نظر ما بر یکی از آنها یعنی کارگر و سرمایه او که کار اوست و آثار حمایت از او در اشتغال اتباع بیگانه است نه سایر اشکال سرمایه که جای بحث آن در مسائل اقتصادی و اجتماعی است. بنابراین در این تحقیق واژه سرمایه ایرانی - انسانی را بکار می بریم تا موجب اختلاط با سایر سرمایه های فیزیکی و اجتماعی نگردد.

در پایان از شعار سال ۱۳۹۱ با نگاهی به اجزای این عنوان می توانیم نوعی ارتباط منطقی میان آنها ببابیم. در حقیقت تولید ملی در ارتباط با کار و سرمایه، حلقه هایی از یک زنجیر هستند که هر یک از آنها سست باشد، باعث گسستن حلقه های زنجیر از یکدیگر می شود. چرا که تولید ملی بدون حمایت از کار ایرانی ممکن نخواهد بود. کمیت و کیفیت اشتغال در کشور در میزان تولید ملی موثر است. لذا برای بالا بردن تولید ملی و حمایت از تولیدکننده باید از ایرانی حمایت کرد. در ذیل حمایت از کار باید به حمایت از کارگر، حمایت از کارفرما و حمایت از اشتغال توجه داشت. این امر در قالب سیاست های اشتغال در کشور که علاوه بر کارگر و کارفرما ضلع سومی هم دارد که دولت است، امکان پذیر است.

## ۲-۱- ضرورت حمایت از کار و سرمایه ایرانی

در رابطه با توجیه ضرورت حمایت از کار و سرمایه ایرانی باید گفت که: اولاً؛ ارتباط پیدا می کند با عنصر دیگر شعار سال ۱۳۹۱، یعنی؛ تولید ملی که در شرایط کنونی از اهمیت مضاعفی برخوردار است، زیرا تولید کنندگان در صف نخست جهاد

اقتصادی در برابر تحریم های بین المللی، دشواری مبادلات بین المللی و نوسانات ارزی قرار دارند. ثانیاً؛ همانطور که در قسمت قبل توضیح دادیم این عناصر همانند دانه های زنجیر به هم وابسته اند به نحوی که اختلال و نقص در یکی از آنها نظم زنجیر را به هم می زند، بنابراین دلیل دوم توجیه ضرورت نیز ارتباط بین حلقه های زنجیر است. ثالثاً؛ دلیل سوم ضرورت را می توان از سخنان رهبر معظم انقلاب استنباط کرد که ایشان در بیان دلیل توجیهی خود در مقدمه اشاره به سال ۱۳۹۰ و حوادثی که در سطح جهان و منطقه در کشور ما- ایران - گذشته است داشته و سال ۱۳۹۰ را سال بروز اقتدار ملت ایران می داند بنابراین دلیل توجیهی خود را جهاد در عرصه اقتصادی می داند به گونه ای که بخش مهم مسائل اقتصادی برمی گردد به مسأله تولید داخلی که اگر توانستیم تولید داخلی را رونق ببخشیم مسأله اشتغال حل خواهد شد و اقتصاد داخلی به معنای حقیقی کلمه استحکام پیدا خواهد کرد و در همین راستا باید بتوانیم از کارگر ایرانی حمایت کنیم از سرمایه دار ایرانی حمایت کنیم و این فقط با تقویت تولید ملی امکان پذیر خواهد شد و سهم دولت نیز در این کار پشتیبانی از تولیدات داخلی صنعتی و کشاورزی است و سهم سرمایه داران و کارگران، تقویت چرخه تولید و اتقان در کار تولید است و سهم مردم مصرف تولیدات داخلی است و هدف تمامی اینها را مقابله با توطئه دشمنان دانسته است.

### ۳-۱- تاریخچه

در رابطه با اشتغال کارگران خارجی و قانونمند کردن آن می بایست تاریخچه آن را به دو دوره تقسیم کرد که هر کدام از دوره ها خود با شدت و ضعف هایی در قوانین روبرو است. دوره اول؛ قبل از انقلاب اسلامی ایران و دوره دوم بعد از انقلاب اسلامی ایران. حال باید دید، دید قانونگذاران و مسئولین به این امر به عنوان یک پدیده ملی - بین المللی چه بوده است.

#### ۳-۱-۱- قبل از انقلاب

##### ۳-۱-۱-۱- قبل از سال ۱۳۲۸

در این سالها مقررات جداگانه و خاصی در مورد اشتغال بکار اتباع بیگانه وجود نداشته ولی شرط اساسی ورود و اقامت بیگانگان و همچنین قبول تابعیت دولت ایران، اشتغال بیگانه بوده است به گونه ای که بند ۲ ماده ۹۸۳ قانون مدنی یکی از شرایط کسب تابعیت ایران را داشتن مکنت کافی یا شغل معین برای تأمین معاش دانسته است یا ماده ۲ قانون راجع به ورود و اقامت اتباع خارجه در ایران مصوب ۱۳۱۰/۰۲/۱۹ و اصلاحیه های بعد از آن در مورد اتباع خارجه برای اقامت در ایران که مطابق ماده یک این قانون برای ورود، اقامت و خروج از ایران باید اجازه مأمورین مربوطه ایران را تحصیل نمایند، تصریح کرده که در این موارد مأمورین ایران در خارجه باید از دادن ویزا خودداری کنند:

ز: «اگر خارجی نتواند ثابت نماید که وسائل تحصیل معاش خود را در ایران به وسیله سرمایه یا مشاغل مفید خود دارا می باشد» .

مطابق قوانین مذکور شرط کسب تابعیت ایران و شرط اقامت در ایران داشتن شغل در ایران بوده است و لذا در این دوران چنانچه اتباع بیگانه در ایران به عنوان مدیر شرکت یا کارگر یا مهندس مشاور و یا به عنوان مسئولیت دیگری که مشغول کار بودند وضع آنها صرفاً تابع قوانین مربوطه بوده است. (عبادی، ۱۳۵۱، ۸۴)

با ملاحظه این قوانین از لحاظ اشتغال اتباع بیگانه باید گفت که اولاً؛ اقامت مشروط به داشتن شغل شده است نه داشتن شغل مشروط به اقامت در ایران. ثانیاً؛ اشتغال در ایران دارای محدودیت نبوده است و مبنای توجیهی آن نیز به نظر می رسد داشتن حق اشتغال بر اساس قوانین بین المللی و قوانین اساسی کشورها بوده است.

### ۳-۱-۱-۲-از سال ۱۳۲۸ تا ۱۳۳۷

در این دوران یک قانون مهم و یک تصویب نامه در ایران به تصویب رسیده است. یکی قانون کار مصوب ۱۳۲۸ و دیگری تصویب نامه ای مشتمل بر ۱۵ ماده و شش تبصره مصوب ۱۳۳۴/۰۹/۰۶ که هر کدام مقررات خاصی در رابطه با اشتغال اتباع بیگانه دارند.

### ۳-۱-۲-۱-۱-۳ قانون کار ۱۳۲۸

به عنوان اولین قانون کار ایران در تبصره ۳ ماده یک به اصل "کنترل اشتغال اتباع بیگانه" اشاره کرده است و مقرر می دارد: « کارگران و صاحبان حرفه که تبعه خارجه باشند در صورت مجاز بودن اقامت در ایران وقتی می توانند بکار مشغول شوند که دارای پروانه کار باشند و این پروانه نیز از طرف وزارت کار با رعایت آیین نامه مربوط برای مدت معین و حرفه مخصوص خواهد شد.» مطابق این قانون در رابطه با اشتغال اتباع خارجه چند شرط وجود دارد: ۱- داشتن مجوز اقامت در ایران ۲- دارا بودن پروانه کار با مدت معین و برای حرفه مخصوص (توسلی نائینی، ۱۳۸۸: ۳۲)

### ۳-۱-۲-۱-۲-۳ تصویب نامه مورخ ۱۳۳۴/۰۹/۰۶ در خصوص تعیین صدور پروانه کار و مقررات مربوط به آن :

مطابق این تصویب نامه سه ملاک برای اعطای پروانه کار در نظر گرفته می شد :

۱- کمتر نبودن مزد کارگر بیگانه از مزد مشابه ایرانی ۲- نبودن متخصص ایرانی مورد نیاز در رشته مربوطه ۳- تخصص کارگر خارجی

### ۳-۱-۱-۳-از سال ۱۳۳۷ تا انقلاب اسلامی ایران

### ۳-۱-۳-۱-۱-۳ قانون کار ۱۳۳۷

در رابطه با اشتغال اتباع بیگانه ماده ۱۰ مقرر می دارد: « اتباع بیگانه نمی توانند در ایران بکار مشغول شوند مگر اینکه بر طبق مقررات و قوانین کشور این اجازه به ایشان داده شود و پروانه رسمی کار بر طبق آیین نامه مربوطه از وزارت کار دریافت نمایند. مطابق این قانون اولاً؛ اصل بر عدم اشتغال اتباع بیگانه است. ثانیاً؛ اشتغال منوط به دریافت پروانه کار مطابق قوانین و مقررات مخصوصاً آیین نامه مربوطه است که این آیین نامه در تاریخ ۱۳۳۹/۰۲/۱۲ تهیه شد .

### الف) آیین نامه اشتغال بکار اتباع بیگانه مصوب ۱۳۳۹/۰۲/۱۲

به موجب ماده ۲ آیین نامه مذکور به وزارت کار اجازه داده می شود که با رعایت مقتضیات و احتیاجات مناطق کشور و با توجه به فهرست مشاغلی که برای بیگانگان ممنوع یا محدود و تشخیص می شود و لدی الاقتضاء و با مراعات اصل معامله متقابل و احراز شرایط سه گانه ذیل مبادرت به صدور پروانه کار نمایند:

۱. تخصص تبعه بیگانه ۲-عدم وجود ایرانی متخصص واجد شرایط ۳-کمتر نبودن دستمزد تبعه بیگانه

### ب) آئین نامه صدور پروانه رسمی کار برای بیگانگان مصوب ۱۳۴۹/۰۹/۰۷

مطابق ماده ۱ این قانون برای اشتغال به کار در قلمرو ایران، اتباع بیگانه باید پروانه کار تحصیل نمایند. پروانه کار نیز مطابق این آیین نامه برای نوع کار و اشتغال نزد کارفرمایی که نام او در پروانه قید می شود معتبر است. از طرف دیگر مطابق ماده ۲ وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت مصالح مملکت و مقتضیات و احتیاجات مناطق مختلف کشور و در صورت اقتضاء با مراعات اصل معامله متقابل، طبق مقررات این آیین نامه و رعایت اصول زیر حسب مورد به صدور یا تمدید پروانه کار اقدام خواهد نمود:

الف- تبعه بیگانه در کاری که بدان اشتغال خواهد ورزید دارای اطلاعات و تخصص کافی باشد. ب- در بین اتباع ایرانی آماده به کار، افراد واجد اطلاعات و تخصص مشابه به تعداد لازم وجود نداشته باشد. پ- اشتغال تبعه بیگانه موجبات آموزش افراد ایرانی را فراهم سازد. ت- اشتغال تبعه بیگانه برای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشور مفید و موثر باشد. آنچه در رابطه با این آئین نامه قابل بحث و بررسی است تفسیر بندهای (پ) و (ت) است، در بند (پ) قانونگذار شرط اشتغال تبعه بیگانه را فراهم کردن موجبات آموزش برای افراد ایرانی ذکر کرده است. در رابطه با این شرط دو حالت را می توان در نظر گرفت: حالت اول؛ اینکه تبعه بیگانه نزد کارفرمایی مشغول به کار است، آموزش افراد ایرانی در این حالت آسانتر به نظر می رسد، زیرا متخصص خارجی بایستی به سایر کارگران آن کارفرما آموزش دهد و وسایل آموزش هم کارفرما تدارک ببیند. لذا چنانچه تبعه بیگانه از آموزش افراد ایرانی کارفرما طفره رود کارفرما می تواند به عنوان ضمانت اجرا به وزارت کار شکایت کند تا وزارت کار مطابق ماده ۷ آئین نامه چنانچه مصلحت بداند پروانه کار صادره را لغو نماید. حالت دوم؛ زمانی است که کارگر خارجی به طور مستقل کار می کند که در این حالت آموزش افراد ایرانی هم از لحاظ ثبوتی و هم اثباتی دشوارتر است، زیرا معلوم نیست که کارشناس خارجی به چه افرادی می بایست آموزش دهد و چنانچه تربیت کارگران ایرانی محتاج وسائلی باشد هزینه آن به عهده چه مقامی است. در مورد بند (ت) نیز که یکی از شرایط را موثر بودن اشتغال تبعه بیگانه در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشور ایران دانسته است، هم قابل تفسیر است و به بهانه های مختلف می توان جنبه های شخصی را در اشتغال لحاظ کرد. از طرف دیگر با توجه به بندهای (الف) و (ب) ماده مذکور چنانچه در رشته ای متخصص ایرانی وجود نداشته باشد به تبعه بیگانه که دارای تخصص کافی است، اجازه اشتغال بکار بدهند، خود بخود موجب پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشور است. اما شرطی که در این آئین نامه در مقایسه با آئین نامه سابق دیده نمی شود، کمتر نبودن مزد کارگر بیگانه از مزد مشابه ایرانی است که می تواند دست کارفرمایان را برای اشتغال کارگران خارجی ارزان تر از کارگران ایرانی فراهم آورد و جا داشت قانونگذار این شرط را از شرایط قانونی حذف نمی کرد تا کارفرمایان به این بهانه نتوانند کارگران خارجی ارزان را استخدام کنند.

### ۳-۱-۲-۱- بعد از انقلاب

### ۳-۲-۱-۲- بعد از پیروزی انقلاب تا تصویب قانون اساسی

اگرچه در این دوران بدلیل عدم تصویب قانون کار جدید منطبق با اهداف انقلاب به این دلیل که عمده انقلابیون جزء طبقه کارگر و ضعیف جامعه بودند و تبلیغات گسترده ای که برخی گروه های سیاسی انجام می دادند و ضمن آن قانون کار ۱۳۳۷ را قانونی طاغوتی و ضد کارگر معرفی می کردند، در ماههای پایانی سال ۱۳۵۸ این اندیشه که کشور نیازمند یک قانون جدید کار است که منطبق با اهداف انقلاب باشد، گسترش پیدا کرد ولی عملاً تا تصویب قانون جدید کار در مورخه ۱۳۶۹/۰۸/۲۹

قانون کار ۱۳۳۷ بر روابط کارگری و کارفرمایی و اشتغال اتباع بیگانه حاکم بود. لذا در این زمان تنها قانونی که برای توجیه حق اشتغال اتباع بیگانه می تواند مورد استناد قرار گیرد قانون اساسی است .

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هم در مقدمه و هم در اصول بیانگر اصول مهم در رابطه با مسائل کار است . در همین راستا مقدمه قانون اساسی یکی از وظایف حکومت اسلامی را ؛ ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیاز های ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او دانسته است . یا در اصل ۲۸ به عنوان مبنای اصلی حق اشتغال ، قانونگذار بیان کرده : « هر کس حق دارد که شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مسآوری را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. » بند ۲ اصل ۴۳ به تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و بند ۴ اصل مذکور در رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری و یا اصل ۲۹ در مورد برخورداری از تأمین اجتماعی به عنوان حقی همگانی ، تماماً به مسائل کار اختصاص دارد . در این اصول قانونگذار با به کار بردن واژه های همه افراد یا هرکس به طور اطلاق گونه ای ، حق اشتغال را بدون قید ملیت یا تابعیت خاصی به رسمیت شناخته است . لذا این حقوق تنها خاص اتباع ایرانی نیست بلکه اتباع بیگانه نیز که مجوز قانونی کار دارند همانند اتباع داخله از فرصت های برابر شغلی برخوردار هستند . (سپهری، ۱۳۸۱، ۶)

تنها موردی که قانونگذار اساسی به اشتغال اتباع خارجی به طور صریح اشاره کرده اصل ۸۲ قانون اساسی است که مقرر کرده: « استخدام کارشناسان خارجی از طرف دولت ممنوع است مگر در موارد ضرورت با تصویب مجلس شورای اسلامی .» برای این ممنوعیت غیر از دلایل سیاسی و امنیتی ، دلایل شغلی نیز واجد اهمیت است ؛ چرا که از لحاظ اشتغال باید توجه داشت که در استفاده از کارشناس متخصص، اولویت با اهالی کشور است و در صورت وجود ایرانی متخصص، استخدام کارشناس خارجی حتماً باید ممنوع باشد. (هاشمی، حقوق اساسی، ۱۳۸۹، ۱۹۱) بنابراین در مواردی که استخدام کارشناسان خارجی ضرورت پیدا می کند مجلس با رعایت همه جوانب احتیاط در صورت مصلحت آن را مورد تصویب قرار دهد.

### ۳-۲-۱- از تصویب قانون اساسی تا تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و سایر قوانین

#### ۱. قانون کار ۱۳۶۹

کار بیگانگان در هر کشوری افزون بر ملاحظات انسانی در قالب اعلامیه های جهانی بسته به شرایط اقتصادی و اجتماعی و بطور کلی مصالح آن کشور است، چنانچه با تغییر این شرایط ممکن است در شرایط کار آنان نیز دادن تغییراتی ضروری باشد. بنابراین با تغییر شرایط و گذر از حکومت پهلوی به جمهوری اسلامی و تغییر در شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه با در نظر گرفتن ملاحظات انسانی نشأت گرفته از مقررات بین المللی، قانون کار ۱۳۶۹ راه حل محدود سازی اشتغال اتباع بیگانه را در پیش گرفت.

در قانون کار ۱۳۶۹ مقررات مربوط به کار بیگانگان از ماده ۱۲۰ به بعد تصریح شده که به موجب این قانون اشتغال اتباع بیگانه به سه صورت پیش بینی شده است:

#### الف) اشتغال عادی

قانونگذار در مواد ۱۲۰ ، ۱۲۱ و ۱۲۲ قانون کار شرایط اشتغال عادی اتباع بیگانه را با قیوداتی پذیرفته است :

اولاً؛ اصل بر عدم اشتغال اتباع بیگانه است و اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و مطابق قوانین و آئین نامه های مربوط پروانه کار دریافت دارند. ثانیاً؛ صدور پروانه طبق ماده ۱۲۱ قانون کار دارای شرایطی است:

الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد. ب- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

### ب) اشتغال فوری در صنایع کشور

در ماده ۱۲۶ قانون کار قانونگذار نوع دیگری از اشتغال اتباع بیگانه را تصریح کرده است و بیان می دارد: «در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص صادر خواهد شد. «در رابطه با این ماده باید گفت: اولاً؛ این ماده خاص مورد فوری و استثنایی است و این استثناء و فوریت مربوط به صنایع کشور است پس نمی توان آنرا به سایر موارد تسری داد. ثانیاً؛ درخواست اشتغال تبعه خارجی از سوی وزیر مربوطه به عمل می آید و برای صدور پروانه کار موافقت وزیر کار و امور اجتماعی کافی است. ثالثاً؛ پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص صادر خواهد شد که در رابطه با کارگران عادی ما این شرایط را نمی بینیم و به نظر می رسد بدلیل رعایت مصلحت کشور و فوری و استثنایی بودن امر، این تشریفات سریع و آسان را قانونگذار در نظر گرفته است.

### ج) استخدام کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت

این مورد نیز متأثر از اصل ۸۲ قانون اساسی از لحاظ تصویبی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است. در همین راستا ماده ۱۲۷ قانون کار تصریح کرده: «شرایط استخدام کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود...»

### ۲. آئین نامه ها و دستور العمل ها

در رابطه با مسائل مربوط به اشتغال اتباع بیگانه آئین نامه ها و دستور العمل های ذیل تصویب شده است:

- ۱- آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار مصوب ۱۳۷۱/۰۳/۲۴ هیات وزیران ۲-اصلاحیه آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار مصوب ۱۳۷۲/۰۶/۱۳ هیات وزیران ۳-اصلاحیه دستور العمل روش اجرایی و مدارک لازم جهت صدور روادید ورود با حق کار و همچنین صدور، تمدید و تجدید پروانه کار اتباع خارجی موضوع ماده ۱۱ آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار مصوب ۱۳۸۲/۰۱/۱۹ وزیر کار و امور اجتماعی ۴-دستور العمل ترکیب و چگونگی تشکیل هیات فنی اشتغال در استانها موضوع تبصره ماده ۱۷ آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار مصوب مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۰۶ دستور العمل ترکیب و چگونگی تشکیل هیات فنی اشتغال در استانها موضوع تبصره ماده ۱۷ آئین نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار مصوب ۱۳۷۸/۰۲/۰۵ وزیر کار و امور اجتماعی

### ۳. برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

#### الف) برنامه سوم توسعه



ماده ۴۸ برنامه سوم توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی تصریح دارد که: "وزارت کشور موظف است حداکثر در سال اول برنامه، ترتیبی اتخاذ نماید که کلیه افراد خارجی فاقد پروانه کار جمع آوری نموده و در صورت عدم تهدید جانی آنها را به کشور متبوع خود انتقال دهد و در غیر این صورت آنها را در اردوگاههای مشخص مجتمع نماید، تشخیص وجود یا عدم وجود تهدید جانی به عهده وزارت امور خارجه است." ماده ۱۸۰ برنامه سوم توسعه نیز تشکیل شورای هماهنگی اجرایی اتباع بیگانه به منظور ایجاد تمرکز در سیاست‌گذاری امور اتباع خارجی شامل آواره، پناهنده و اتباع خارجی دارای گذرنامه در زمینه ورود، اسکان، اخراج، اشتغال، آموزش، بهداشت و درمان و روابط بین‌الملل را در نظر گرفته است.

## ب) برنامه چهارم توسعه

در این برنامه مفاد ماده ۴۸ در ماده ۱۰۳ تنفیذ شده است.

## ۲. مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران

فصل ششم این مقررات اختصاص به اشتغال اتباع خارجی دارد. مطابق ماده ۴۱: «کلیه کارفرمایان کارگاههای واقع در مناطق موظفند حتی الامکان نیروی کار مورد نیاز خود را از میان کارگران ایرانی تأمین نمایند با این حال کارگاههای مذکور می‌توانند از خدمات، تخصص‌ها و مهارت‌های متخصصان تبعه کشورهای خارجی تحت شرایط مندرج در این تصویب‌نامه استفاده کنند.»

تبصره: در هر صورت نسبت کارگران خارجی نباید از ده درصد کل شاغلان هر منطقه بیشتر باشد.

ماده ۴۳ نیز اتباع خارجی که در مناطق آزاد به کار اشتغال می‌ورزند رامتعهد کرده که طی مدت اشتغال به کارگران ایرانی تخصص‌های خود را آموزش دهند.

## بخش دوم: اثرات حمایت از کاروسرمایه ایرانی بر اشتغال کارگران خارجی

### ۲-۱- مبانی اشتغال اتباع بیگانه (حق اشتغال به عنوان نسل دوم حقوق بشر)

اینکه چرا و متأثر از چه امری اشتغال اتباع بیگانه در حقوق کشورها و در صحنه بین‌المللی به رسمیت شناخته شده است از لحاظ حقوقی ناشی از حق اشتغال به عنوان یک حق بشری است.

این حق در یک معنای محدود به حقوقی گفته می‌شود که فرد آنرا به عنوان اینکه عضو جامعه است و با فعالیت شخصی و حرفه‌ای خود و با بکارگیری دارایی خود در اجتماع تأثیر می‌گذارد دارا می‌شود، بنابراین یکی از مظاهر بارز حقوق و آزادی‌های اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی حق اشتغال بر مبنای آزادی کار است. (خسروی، ۱۳۹۰، ۱۸۹) بر همین مبنا هرکس حق دستیابی به یک شغل را دارد زیرا هرکس مکلف به کارکردن است در واقع تکلیف به کار کردن و حق داشتن کار دو چهره یک اصل است که یکی به کارکرد اجتماعی کار و دیگری به کارکرد فردی کار (حق داشتن کار) برمی‌گردد. (عباسی، ۱۳۹۰، ۱۹۰) به همین خاطر مقوله‌نامه شماره ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۸۸ در این زمینه مقرر می‌دارد: «اهمیت کار و اشتغال مولد در هر جامعه نه فقط به دلیل منابعی است که برای جامعه ایجاد می‌کند بلکه بخاطر درآمدی است که برای

کارگران بوجود می آورد نقش اجتماعی که به آنها ارزانی می دارد و احساس عزت نفسی که آنها از این راه بدست می آورند.» بطور کلی مبانی اشتغال کارگران بیگانه در نظام حقوقی ایران را می توان به دو دسته تقسیم کرد:

## ۲-۱-۱- قانون اساسی به عنوان قانون مادر

در رابطه با قانون اساسی و اصول آن در زمینه حق اشتغال، آزادی کار و وظایف دولت در ارتباط با آن قبلاً توضیح دادیم.

## ۲-۱-۲- منابع بین المللی

در زمینه حق اشتغال، اصولاً مقاوله نامه های سازمان بین المللی یا در قالب مقاوله نامه های خاص و یا در قالب مقاوله نامه های عام اشاره به اشتغال بیگانه به عنوان حق آنها کرده است. البته در کنار مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار، اسناد دیگری نیز در صحنه جهانی وجود دارد که می تواند توجیه کننده مبانی اشتغال اتباع بیگانه باشد.

### الف: ماده ۵۵ منشور ملل متحد

... سازمان ملل متحد امور زیر را تشویق می کند:

بالا بردن سطح زندگی، فراهم ساختن کار برای همه و حصول شرایط ترقی و توسعه در نظام اقتصادی و اجتماعی

### ب: ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر

«هرکس حق دارد کار کند...»

### ج: ماده ۶ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی

«... کشورهای طرف این میثاق حق کارکردن را که شامل حق هرکس است به این که فرصت یابد بوسیله کاری که آزادانه انتخاب و قبول می نماید معاش خود را تأمین کند به رسمیت می شناسد و اقدامات مقتضی را برای حفظ این حق معمول خواهند داشت.» بکاربردن اصطلاحات همه افراد و هرکس فارغ از اتباع بیگانه و اتباع داخلی در اعلامیه ها و میثاق های مذکور به عنوان اسناد عام حقوق بشری که عمدتاً کشورهای دنیا به آن پیوسته اند، حکایت از بشری و عام الشمول بودن این حق دارد که مرزی از لحاظ تابعیت یا ملیت نمی شناسد. به غیر از اسناد مذکور که طبق ماده ۸ قانون مدنی که مقرر می دارد: «مقررات عهدی که بر طبق قانون اساسی بین دولت ایران و سایر دول منعقد شده باشد در حکم قانون است.» مقررات سازمان بین المللی کار که در قالب مقاوله نامه و توصیه نامه تصویب می شود - هرچند قدرت توصیه نامه ها و مقاوله نامه ها در حقوق داخلی کشورها برابر نیست در مورد مقاوله نامه ها کشورهای عضو مکلفند ظرف مدت ۱۲ ماه و در شرایطی حداکثر تا ۱۸ ماه به مقام صلاحیتدار (قوه مقننه) تسلیم کنند و پس از تصویب قوه مقننه و الحاق دولت عضو بدان، مفاد مقاوله نامه به طور رسمی جزء حقوق موضوعه کشور در می آید. به عنوان مثال کشور ما ایران با آنکه از آغاز تاسیس سازمان بین المللی کار عضو آن بوده است فقط به ۱۲ مقاوله نامه ملحق شده است. در رابطه با توصیه نامه ها نیز هر چند ممکن است دارای دو جنبه باشند: گاه به عنوان مقدمه و گاه به عنوان مکمل مقاوله نامه ها و هرچند وظیفه دولتهای عضو در تقدیم آنها به قوه قانونگذاری خود خلاصه می شود و از این رو قوت و قدرت کمتری نسبت به مقاوله نامه ها دارند، تاثیر معنوی آنها در قوانین کشورهای عضو بسیار است. (عراقی، پیشین، ۱۳) در اینجا به مناسب اشتغال کارگران خارجی که یکی از اهداف سازمان بین المللی کار مندرج در اساسنامه این سازمان نیز «دفاع از منافع کارگرانی است که در خارج به کار اشتغال دارند» به نقش مقاوله نامه های سازمان بین المللی در این مورد می پردازیم.

## ۲-۱-۲-۱-۲- مقاله نامه های خاص مهاجرین

سازمان بین المللی کار در این مقاله نامه ها مسائل کارگران خارجی مهاجر را مورد بحث قرار می دهد و الزامات و تکالیفی را برای دولت های عضو و حقوقی را برای مهاجرین بیان می کند. در این زمینه می توان به مقاله نامه های زیر اشاره کرد:

### ۲-۱-۲-۱-۲- مقاله نامه شماره ۶۶ ( مهاجرت برای استخدام )

در این مقاله نامه، تعهدات زیر به طور خلاصه برای کشورهایی که مقاله نامه را تصویب نمایند برشمرده شده است :

- ۱- وضع جرائمی جهت جلوگیری از موارد مربوط به تبلیغات همراه کننده یا مغایر با قوانین و مقررات ملی
- ۲- نگهداری یک سرویس کافی جهت ارائه اطلاعات و دادن کمک به مهاجرین
- ۳- کارایی از طریق استخدام شخص در یک منطقه از طرف کارفرمائی در منطقه دیگر و دادن تعهد به شخصی در یک منطقه برای تامین شغل برای وی در منطقه دیگر
- ۴- نظارت بر قراردادهای استخدام منعقد شده بین کارفرما و شخصی که از طرف او عمل می کند و مهاجر جویای کار
- ۵- رعایت مقررات شکلی در قراردادهای منعقد شده از جمله :

- قرارداد باید به زبانی تنظیم یا ترجمه شود که مهاجر آن را درک کند .
- صراحت قرارداد در مورد مدت آن و چنانچه قابل تمدید باشد روش تمدید یا در مورد قرارداد با مدت نامشخص ، روش فسخ قرارداد و اخطار لازم برای فسخ روشن شده باشد .
- محل و تاریخ دقیقی که لازم است مهاجر خود را برای کار معرفی کند .
- ۴- تساوی رفتار نسبت به خارجیان و اتباع خود در زمینه :

الف- تا آن حد که این موضوعات توسط قوانین و مقررات تنظیم شده یا تحت کنترل مقامات اداری است .

-شرایط کار بویژه حق الزحمه و پاداش

-حق عضویت در یک اتحادیه کارگری

ب- مالیات شغل ، عوارض یا سهمیه هایی که توسط مستخدم قابل پرداخت است.

پ-اقدامات قانونی مربوط به قراردادهای استخدامی و ...

### ۲-۱-۲-۱-۲- مقاله نامه شماره ۹۷ ( مهاجرت به منظور اشتغال )

از نظر این مقاله نامه، مهاجر به منظور اشتغال یعنی؛ فردی که از یک کشور به کشور دیگر مهاجرت می کند تا به نحوی غیر از اینکه خودش کار کند مشغول کار شود و شامل فردی نیز می شود که بطور منظم به عنوان مهاجر به منظور اشتغال اجازه ورود می یابد .

مهم ترین تکالیفی که دولت ها طبق این مقاله نامه که به نوعی تجدید مقاله نامه شماره ۶۶ است به عهده دارند عبارت است از :

۱- در دسترس قراردادن اطلاعات مربوط به سیاست ها ، قوانین و مقررات مربوط به مهاجرت به داخل یا خارج از کشور یا اطلاعات مربوط به مقررات خاص مربوط به مهاجرت به منظور اشتغال و شرایط کار و امرار معاش مهاجرین بنا به درخواست دفتر بین المللی کار و سایر اعضاء .

۲- ایجاد یک سرویس رایگان و کافی برای کمک به مهاجرین به منظور اشتغال

۳- اقدامات مقتضی علیه تبلیغات گمراه کننده مربوط به مهاجرت به داخل کشور و از کشور تا آنجائی که قوانین و مقررات ملی اجازه می دهد.

۴- تسهیل عزیمت ، سفر و پذیرائی از مهاجرین به منظور اشتغال

۵- رفتار بدون تبعیض نسبت به مهاجرین به شرط اینکه نامساعدتی از رفتار نسبت به اتباع کشور پذیرنده نباشد.

۶- ممنوعیت اجبار به بازگشت برای مهاجری که بدلیل بیماری یا صدمه که بعد از ورود به آن مبتلا شده و قادر به ادامه شغل نیست ، به کشور مبدا خود یا سرزمینی که از آن مهاجرت کرده اند .

## ۲-۱-۲-۱-۳- مقاله نامه شماره ۱۴۳ (کارگران مهاجر )

این مقاله نامه با در نظر گرفتن هدف سازمان بین المللی کار در اساسنامه خود که «دفاع از منافع کارگران شاغل در کشورهای بیگانه» را مد نظر داشته است و اینکه براساس اعلامیه فیلادلفیا ... که «کارکالانیست» و اینکه در هرکجا تنگ دستی وجود داشته باشد خطری برای پیشرفت و شکوفایی همه هست، تصویب شده است و تعهداتی را برای کشورها و محدودیت هایی را برای کارگران مهاجر مقرر کرده است .

از نظر این مقاله نامه، کارگر مهاجر به معنای شخصی است که از کشوری به کشور دیگر مهاجرت می کند یا کرده است تا استخدام شود و شامل هر فردی می گردد که به عنوان کارگر مهاجر به طور قانونی پذیرفته شده است .

## الف: تعهدات کشور ها

۱- رعایت حقوق اساسی بشردرباره همه کارگران مهاجر

۲- تعیین اینکه آیا در سرزمینش، مهاجران به طور غیر قانونی استخدام شده اند و یا از مبدا سرزمینش یا به مقصد آن به هنگام ورودشان یا طی اقامتشان و اشتغالشان تحت شرایطی قرار گیرند که مغایر با اسناد یا توافق های بین المللی چند جانبه یا دوجانبه موجود یا مغایر با قوانین مقررات ملی باشد .

۳- اتخاذ تدابیر لازم و شایسته که در حوزه صلاحیت خاص اوست یا مستلزم همکاری با اعضای دیگری در زمینه از میان برداشتن مهاجرت های پنهانی و اشتغال غیر قانونی مهاجران است.

- ۴- اتخاذ ترتیباتی مطابق مفاد قوانین یا مقررات ملی برای کشف مهاجرت غیر قانونی کارگران مهاجر و تعیین و اجرای مجازات اداری، قانونی، کیفری تاحد زندانی کردن
- ۵- تحت پیگرد قرارداد کارفرمایانی که به استخدام مهاجرین غیر قانونی می پردازد.
- ۶- اتخاذ رفتاری برابر با اتباع کشور از حیث تضمین های مربوط به امنیت شغلی، طبقه بندی مجدد، کمک و مساعدت و بازآموزی مهاجرین خارجی که به طور قانونی برای اشتغال در کشور اقامت دارند.
- ۷- تنظیم سیاست ملی و اجرای آن در زمینه برابری فرصت ها و رفتار شامل شغل و حرفه، تامین اجتماعی، حقوق سندیکایی و فرهنگی و آزادی فردی و جمعی.

### ب- محدودیت ها

براساس ماده ۱۴ این مقاله نامه، هر کشور عضو می تواند:

- الف- ضمن تامین حق جابجایی جغرافیایی، انتخاب آزادانه شغل را منوط به این شرط نماید که کارگر مهاجر به مدت مقرر که از دو سال بیشتر نباشد برای اشتغال به طور قانونی در کشور مقیم بوده یا اگر قوانین و مقررات ایجاب نماید که قراردادهایی به مدت کمتر از دو سال تنظیم شده منوط بر این شرط باشد که قرارداد اول به پایان رسیده باشد
- ب- پس از مشورت با سازمانهای دارای نمایندگی کارفرمایان و کارگران شرایط تأیید مهارت های حرفه ای از جمله گواهی نامه و دیپلم هایی که در خارج از سرزمین بدست آمده را تحت نظم درآورد.
- ج- دست بایی به گروه های محدودی از شغل و وظایف را محدود نماید، در صورتی که برای حفظ منافع دولت ضروری باشد.

### ۲-۱-۲-۲- مقاله نامه های عام

این نوع مقاله نامه ها همانند مقاله نامه های بند الف صراحتاً اشاره به اشتغال و سایر موارد مرتبط با آن در مورد اتباع بیگانه ندارد ولی بطور ضمنی و با بکار بردن عباراتی از جمله "مقررات مقاله نامه و معیارهای مندرج در آن باید بدون تبعیض از لحاظ ملیت اجرا شود" یا بکار بردن عباراتی از قبیل "تمام کارگران" ... "بدون هیچ نوع تبعیض" یا "همه شاغلین" به طور ضمنی و با استنباط از واژه های قانونی به کارگران خارجی نیز تسری پیدا می کند. از جمله این مقاله نامه ها، مقاله نامه شماره ۱۵۷ سازمان بین المللی کار با عنوان نگاهداشت حقوق در زمینه تامین اجتماعی است که در بند ۳ ماده ۲۰ به صراحت اشاره به نظام حفظ حقوق در حال دستیابی مذکور در ماده ۶ این مقاله نامه در مورد مهاجران دارد یا مقاله نامه شماره ۱۹ سازمان بین المللی کار به عنوان تساوی رفتار ( جبران خسارت ناشی از حوادث کار ) که جمهوری اسلامی ایران نیز در تاریخ ۱۳۵۱/۰۳/۲۰ به آن پیوسته است، کشورهای عضو را متعهد کرده است که هرگاه در کشور آنها به اتباع کشورهای عضو دیگر که مقاله نامه را پذیرفته شده باشند در نتیجه حوادث ناشی از کار آسیبی برسد در مورد آنها یاوران همان رفتاری را که نسبت به اتباع خود معمول می دارند به اجرا گذارند. یا در ماده ۲ این تساوی رفتار در مورد کارگران خارجی و وابستگان آنها را بدون هیچ گونه قید و شرطی در مورد محل اقامت تضمین کرده است.

## ۲-۲- آثار حمایت از کار و سرمایه ایرانی بر اشتغال کارگران خارجی

هر چند حمایت از کار و سرمایه ی ایرانی می تواند آثار مختلف حقوقی، اجتماعی سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در بعد داخلی و بین المللی داشته باشد اما ما در این مقاله اثرات را از بعد حقوقی بررسی می کنیم چرا که تنها از این لحاظ است که حمایت حقوقی می تواند ضمانت اجرا داشته باشد. بنابراین ما آثار حمایت بر اشتغال اتباع بیگانه را از سه منظر مورد مطالعه قرار می دهیم: از نظر تقنینی، از نظر اجرایی و از نظر قضایی و در هر مورد جایگاه فعلی و آینده ی حمایت از کار و سرمایه ایرانی و اثرات آن را بر اشتغال اتباع بیگانه را از دیدی حقوقی بررسی خواهیم کرد.

### ۲-۲-۱- تاثیر حمایت بر بعد تقنینی و قانونگذاری

از این جهت همانطور که قبلا گفتیم در قوانین فعلی یک نوع محدود سازی برای اشتغال اتباع بیگانه در حقوق ایران در نظر گرفته شده است و اشتغال تابع قیودات و شرایطی شده است که البته این امر را می توان ناشی از تبعیت یا اقتباس قوانین از مقاله نامه های سازمان بین المللی کار دانست که ایران تاکنون به تعداد زیادی از آنها ملحق نشده است ولی می توان از این مقاله نامه ها هر چند در اثر عدم الحاق به عنوان منبع رسمی حقوق کشورمان نیست اما به عنوان منابع تفسیری اختیاری الگوی مناسب و خوبی برای تدوین قوانین جدید و اصلاح قوانین سابق در اختیار قانونگذار قرار خواهد داد. بنا بر این تاثیر حمایت از کار و سرمایه ایرانی را در بعد تقنینی و قانونگذاری را به موارد ذیل می توان طبقه بندی کرد :

### ۲-۲-۱-۱- اصلاح قوانین و مقررات فعلی

۱- الحاق به مقاله نامه های سازمان بین المللی کار که حاوی مسائلی در رابطه با کارگران مهاجر و حقوق آنها در بحث اشتغال است و اصلاح قوانین در راستای مقاله نامه های مذکور ضمن اعمال محدودیتهایی برای اشتغال کارگران خارجی در انطباق با شرایط جدید اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم بر جامعه.

۲- افزودن شرایط جدید برای اشتغال اتباع بیگانه و صدور مجوز اشتغال آنها من جمله :

- شرط دادن وثیقه یا کفالت رسمی همانند آنچه در برخی کشورهای عربی می بینیم.

- نظر به اینکه نفع کارفرمایان در این است که از نیروی کار ارزان استفاده نمایند که این امر در کارگران خارجی وجود دارد، قانونگذار فعلی در قانون کار و مقررات دیگر باید همانند گذشته شرط اینکه مزد کارگر خارجی با موارد مشابه کارگر ایرانی کمتر نباشد را در نظر بگیرد تا زمینه فرار کارفرمایان که می خواهند با سوءاستفاده از خلاء قانونی یا ضعف نظارت، کارگر خارجی را از حقوق انسانی و شغلی خود محروم و ضمن آن زمینه عدم استفاده از کارگران ایرانی و بیکار را فراهم آورد گرفته شود.

۳- عدم بکارگیری کلمات مبهم و قابل تفسیر در قوانین که بنا بر بهانه های شخصی در شرایط خوب سیاسی، اقتصادی و بدون دلیل توجیهی جلوی اشتغال اتباع بیگانه را بگیرد یا در شرایط حاد کشور که بیکاری وجود دارد بدون اینکه تخصص کارگران خارجی را ملاک قرار دهند از آنها بجای کارگران ایرانی استفاده شود. مثل؛ برداشت هایی که در قوانین می تواند از واژه مهارت شود که بنابر تفسیر شخصی، هم مجوز به کارگیری کارگران عادی بدون داشتن مدرک خاص و به صرف تجربه عملی است را می دهد و هم مجوز بکارگیری کارگران خارجی دارای تخصص سطح بالا.

۴- اصلاح قوانین از جهت شفاف نمودن ضمانت اجراها مخصوصاً در مورد کار کارگران خارجی که غیر قانونی وارد کشور شده و کارگرانی که به صورت قانونی وارد شده اما شرایط سابق را از دست داده اند و کارفرما نیز به استفاده از آنها ادامه می دهد از جهت بطلان یا عدم بطلان قرارداد کار، مشمول حمایت های قانونی بودن یا نبودن. در این رابطه یکی از مواردی که موجب تفسیرهای متعدد گردیده بحث بکارگیری کارگران خارجی است که به صورت غیر قانونی وارد کشور شده اند و به صورت مخفیانه به کار اشتغال دارند و دلیل آن نیز تمایل کارفرمایان به استفاده از نیروی کار ارزان به همراه عمل نکردن به بسیاری از مواد قانون کار از جمله حداقل مزد، سنوات، عیدی، پاداش و... و ترس کارگران خارجی از اینکه گرفتار قانون شوند و کار خود را از دست بدهند، چیزی که امروزه در کشور ما علیرغم تدابیر لازم به عنوان کارگران مخفی وزیر زمینی وجود دارد. در این رابطه عده ای با استفاده از عدم شفافیت در قانون کار و سایر مقررات قائل به این نظر هستند که چنین قراردادهایی باطل هستند (موحدیان، ۱۳۸۹، ۹۴) و دارای کلیه آثار عقود باطل است بنابراین کارگر مشمول حمایت های قانون کار قرار نمی گیرد. برای توجیه نظریه خود به چند دلیل استناد می کنند: اول؛ اینکه شرایط قانونی مندرج در ماده ۱۲۰ قانون کار و صدور روادید و پروانه کار جزء شرایط قانونی و ارکان قرارداد کار چه شفاهی و چه کتبی است. دوم؛ اینکه بند ج ماده ۹ قانون کار یکی از شرایط الزامی و اساسی برای صحت قرارداد کار را "عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر" دانسته است، بدین ترتیب در صورتی که تبعه بیگانه بدون رعایت مندرجات ماده ۱۲۰ قانون کار در ایران مشغول شود و یا در ابتدا واجد شرایط کار در ایران بوده ولی بعد از مدتی این شرایط را از دست بدهد به واسطه ممنوعیتی که مطابق این ماده دارد قرارداد کاروی نامعتبر و به عبارتی باطل است و فاقد آثار قانونی در عالم حقوق است. سوم؛ اینکه این عمل بر مبنای قاعده اقدام است. بر مبنای این قاعده چون کارگر خارجی با آگاهی از این امر که فاقد شرایط اشتغال در ایران است به کار اشتغال داشته می بایست تمامی تبعات ناشی از این امر را که مهم ترین آن بطلان قرارداد و عدم شمول جنبه حمایتی قوانین کار است پذیرا باشد. دسته دوم در رابطه با چنین قراردادهایی کسانی هستند که اعتقاد دارند چنین قراردادهایی فقط از دایره شمول قانون کار خارج است بدون اینکه اعتقاد به بطلان داشته باشند و دلیل خود را بر این مینا قرار می دهند که شرایط قانونی برای انعقاد قرارداد کار با بیگانگان جزء ارکان قرارداد نیست و اصل بر صحت قراردادها می باشد. (زراعت، ۱۳۸۹، ۱۶۵) دسته سوم از جمله استاد معروف حقوق کار ایران دکتر عراقی است که با تبعیت از نظریه حقوقدانان فرانسوی و فلسفه حقوق کار قائل به این نظریه است که در این گونه موارد کارگر به سبب بی اطلاعی از مقررات در واقع قربانی شرایطی است که بر او تحمیل شده است، نمی توان آثار نامطلوب فساد قرارداد را براوهم تحمیل کرد. بنابراین رابطه عملی کار راطی مدتی که کارگر کار کرده است نباید نادیده گرفت بلکه برابر آنچه درباره مفهوم بطلان در حقوق کار است و آن هم اثر بطلان از تاریخ کشف است، باید قرارداد کار را از تاریخ کشف علت فساد باطل دانست و تا آن زمان طرفین را تابع روابط قراردادی شمرد. (عراقی، همان، ۲۱۷)

۵- انعقاد قراردادهای کار با اتباع بیگانه به صورت کتبی: قانونگذار در ماده ۷ بدون توجه به ملیت یا تابعیت خاصی قرارداد کار را در دو نوع آن (کتبی و شفاهی) به رسمیت شناخته است. از نظر اشتغال به کار اتباع خارجی با توجه به محدودیت هایی که در قوانین برای اتباع خارجی وجود دارد، ضمن اینکه بر اساس مقوله نامه شماره ۶۶ سازمان بین المللی کار که می تواند نقش مهمی در اصلاح قوانین داشته باشد، بطور ضمنی با توجه به کار بردن مدت، زبان و نقش نظارتی دولت بر قراردادی مابین کارفرما و مهاجرین خارجی حکایت از کتبی بودن قرارداد کار دارد و با توجه به فلسفه حاکم بر تبصره ماده ۱۰ قانون کار که هم نظر به نقش نظارتی اداره کار و امور اجتماعی به قراردادهای کار کتبی دارد و هم از نظر اثباتی و حمایت های لازم از کارگران خارجی می تواند موثر باشد. همچنین تدبیر قانونگذار در مقررات فعلی اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی جمهوری اسلامی ایران که در ماده ۷ صراحتاً بیان می دارد که: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می دهد.» بهتر است شکل قرارداد کار از کتبی یا شفاهی به صرف کتبی بودن اصلاح شود.

۶- افزایش جریمه کار فرمایان متخلفی که کارگران غیر قانونی خارجی یا در حکم غیر قانونی را مورد استفاده قرار می دهند در انطباق با سیاست های اقتصادی، اجتماعی و شغلی.

## ۲-۱-۲-۲- تصویب قوانین و مقررات جدید

۱- تدوین سیاست های اشتغال شفاف در قالب مقاله نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین المللی کار و تجدید نظر در موازین در چارچوب سیاست های اقتصادی و اجتماعی با دعوت از نمایندگان کار فرمایان و کارگران و استفاده از تجارب آنها. در این رابطه اگرچه در ضمن برنامه های توسعه موادی وجود دارد که الزامات را برای دستگاههای اجرایی و قانونگذاری فراهم می آورد اما بازهم باید این سیاست ها اولاً؛ شفاف باشد تا موجب گریز کارگران خارجی و اعمال سلیقه های شخصی از سوی مسوولین اجرایی را فراهم نسازد. ثانیاً؛ این سیاست ها منطبق با اوضاع سیاسی، اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جامعه باشد به نحوی که بر مبنای مقتضیات زمان، حالت تعادل را در بکارگیری اتباع بیگانه به همراه داشته باشد.

۲- تدوین قوانین و مقرراتی که حاوی ضمانت اجراهای مدنی و کیفری برای کارفرمایان متخلف باشد. البته چنین گامهایی در قانون مجازات جدید اسلامی برای اشخاص حقوقی برداشته شده است و این طرز تفکر که اشخاص حقوقی فاقد مسوولیت کیفری هستند در قانون فعلی ملغی شده است. بر همین اساس می توان در قالب تدوین قوانین شفاف موارد مندرج در ماده ۲۰ قانون مذکور را به قوانین کار نیز تسری داد و آنها را به عنوان مجازات کارفرمایان حقیقی و حقوقی مورد شناسایی قرار داد. بر اساس این ماده مجازاتهای انحلال شخص حقوقی، ممنوعیت از یک یا چند فعالیت شغلی یا اجتماعی برای مدت دائم یا حداکثر ۵ سال، ممنوعیت دعوت عمومی برای افزایش سرمایه، ممنوعیت صدور اسناد تجاری برای حداکثر ۵ سال، جزای نقدی و انتشار حکم محکومیت در رسانه های عمومی را می توان اعمال کرد. همچنین چیزی که در قوانین فعلی وجود ندارد انتشار اسامی کارفرمایان متخلف چه اشخاص حقوقی و چه حقیقی در روزنامه ها و رسانه هاست که جادارد این امر نیز تبیین گردد.

۳- اعمال مجازات های اداری، انضباطی، کیفری و مدنی برای مهاجرین غیر قانونی در قوانین کشور

۴- اعمال روش هایی برای کشف مهاجرین غیر قانونی و تدوین سیاستهای لازم الاجرا و شفاف

۵- تدوین دستورالعمل و آیین نامه هایی که زمینه اجرای دقیق محدودیت ها و شرایط مندرج در قوانین و مقررات را در مورد نحوه اشتغال کارگران خارجی فراهم سازد تا ضمن مدون بودن، مانع اعمال سلیقه های شخصی در اجرای مقررات و انطباق آنها با وضعیت شخصی کارگران خارجی گردد. به عنوان مثال می توان از اقدام سازمان منطقه ویژه انرژی اقتصادی پارس در تدوین دستورالعمل نحوه انتقال تخصص تبعه خارجی به کارگران ایرانی بر اساس ماده ۴۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران نام برد که اگرچه با مدتی تاخیر طولانی تدوین شده اما نکات کور مقررات را مشخص می کند و جادارد به عنوان شرایط مندرج در قانون کار مورد بهره برداری قرار گیرد.

۶- تدوین مقرراتی که زمینه فرار کارفرمایان از حق تامین اجتماعی کارگران خارجی مخصوصاً کسانی که به صورت قانونی اشتغال به کار دارند را از بین ببرد. در این زمینه خوشبختانه کشور ما به مقاله نامه شماره ۱۹ سازمان بین المللی کار الحاق شده و اکنون الزامات و تکالیف و حقوق مندرج در آن جزء قوانین داخلی محسوب می شود و در همین راستا ماده ۵ قانون تامین اجتماعی اتباع بیگانه را که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند را تابع مقررات این قانون قرار داده است.



پس اگر یکی از اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله نامه که طبق قوانین ومقررات در ایران اشتغال دارد دچار حادثه ناشی از کار شود، از حمایت های موضوع ماده آیین نامه تبصره الحاقی به ماده ۵ قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۰۶/۱۴ برخوردار خواهد شد، حتی اگر در کشور خود یا در کشور دیگری در مقابل حادثه ناشی از کار بیمه شده باشد. (عراقی، ۱۳۸۶، ۱۵۰)

## ۲-۲-۲- تاثیر حمایت بر بعد اجرایی

- ۱- تاسیس مراکز کارایی و خدمات اشتغال در سراسر کشور طبق ماده ۱۱۹ قانون کار و حمایت دولت از آنها .
- ۲- تعطیل کردن مراکز کارایی که تبلیغات گمراه کننده ومغایر با قوانین ومقررات ملی انجام می دهند واعمال مجازاتهای اداری ومدنی وکیفری در مورد آنها
- ۳- نظارت دقیق وقانونمند وموثر بر مرزهای کشور در راستای جلوگیری از ورود کارگران خارجی غیرقانونی وبرخورد قانونمند با مهاجرین به صورت اداری ومدنی وکیفری ،همچنین برخوردقانونی با مامورین حفاظت از مرزها.
- ۴- اعمال بازرسی های مستمر از مراکز خدمات اشتغال وکارایی وکارگاههای که کارگران خارجی را در اختیار دارند واعلام تخلفات آنها به مراجع قانونی صلاحیتدار به عنوان جرم.

## ۳-۲-۲- تاثیر حمایت بر بعد قضایی

از جهت قضایی هم پاره ای از آثار به آثار تقنینی بر می گردد در این مورد با توجه به نقایص وخلاهای موجوددر قوانین و تفسیرهای چند گانه توسط قضات از مواد قانونی می توان موارد زیررا قابل پیش بینی دانست.

- ۱- اختصاصی کردن شعبی از دادگاهها برای رسیدگی به تخلفات کارفرمایان و کارگران مهاجر غیر قانونی که در حال حاضر متاسفانه در کشور ما چنین شعبه ای وجود ندارد ودادگاههاودادسراها بر اساس تخصص رسیدگی به پرونده هارا انجام نمی دهند.
- ۲- ایجاد رویه ی قضایی لازم الاتباع به منظور انعطاف قوانین

اولا؛ مواد قانونی باید به نحوی تصویب شوند که موجب استنباطهای متناقض وچند گانه توسط قضات نگردد.

ثانیاً؛ در صورتی که مواد قانونی در اثر اجمال یا ابهام تفسیر بردار رویه ی قضایی وجود داشته باشد که این مسوولیت امروزه به دیوان عدالت اداری ودربرخی موارد به دیوان عالی کشور محول شده ،که این رویه ها می تواند پویایی لازم را به قوانین مربوط به اشتغال اتباع بیگانه بدهد ودر جهتی مخالف با این مخصوصاًزمانیکه کشور در فقر یا بیکاری به سر می برد تفاسیر قضات از مواد قانونی ومحدودیت های تصریح شده در قوانین می تواند در حمایت از کار وسرمایه ایرانی موثر باشد به عنوان مثال چنانچه در زمینه شمول قوانین کار بر اثر استنباطهای مختلف ومتعارض پرونده ای مفتوح شود نقش قضات دیوان عدالت اداری به توسعه دامنه شمول با استنباط از قوانین واصول حاکم بر روابط کار می تواند کارساز باشد. به عنوان مثال؛ در بند( و) تبصره ۷قانون بودجه ی سال ۱۳۸۰کل کشوردرخصوص اعتراض کافرمایان به جریمه ی مندرج در آن عبارت محاکم صالحه ذکر شده بودکه این امر موجب سردرگمی می شد و هیات عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه ی شماره ی ۲۲۲ مورخ ۱۳۸۲/۶/۱۶ این ابهام را بر طرف کردو مراد مقنن از محاکم صالح راطهور در صلاحیت دادگاههای ذیصلاح دادگستری دانست.

ثالثاً؛ قضات در تفسیرهای خود از مواد قانونی در خصوص اشتغال اتباع بیگانه رسالت اصلی حقوق کار یعنی جنبه‌ی حمایتی را در نظر بگیرند و نخواهند به صرف رابطه‌ی ملیت خاصی یا تابعیت خاصی برای بیگانه با رفتاری مغایر با اتباع داخل کشور دست بزنند مثل حقوق بیمه و تامین اجتماعی کارگران خارجه که بصورت قانونی کار می‌کنند.

۲- اجرای قوانین حاکم بر کارگران خارجی به طور دقیق و رسیدگی قانونی به تخلفات کارگران خارجی و کارفرمایان و صدور حکم و اجرای مجازات

## نتیجه گیری

با مطالعه قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران مخصوصاً قوانین و مقررات کار در خصوص حمایت از کار و سرمایه ایرانی و اثر آن بر اشتغال کارگران خارجی (بیگانه و مهاجر) به این نتایج می‌توان دست یافت:

۱- در همه قوانین چه قبل و چه بعد انقلاب اصل بر اشتغال اتباع داخلی کشور است مگر در موارد مصرح قانونی که دلایل توجیهی لازم بر این امر با توجه به مبنای اصلی حق اشتغال کارگران خارجی وجود داشته باشد. بنابراین قانونگذاران بر اساس همین مبانی توجیهی گاه حق اشتغال کامل و گاه حق اشتغال محدود و تابع قیودات خاص را در قوانین و مقررات برای کارگران خارجی پذیرفته‌اند. این دلایل توجیهی نیز شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و شغلی حاکم بر جامعه بوده است.

۲- در وضعیت کنونی باز هم تحت تاثیر شرایط حاکم بر جامعه مخصوصاً تحریم‌های بین‌المللی و مشکل بیکاری که البته جهانی است و تورم حاکم بر جامعه، بر اساس سخنان رهبر انقلاب که در سیستم حقوقی ایران سرلوحه کار تمام مسوولین مخصوصاً قانونگذار و مقامات اجرایی قرار می‌گیرد، مساله اشتغال کارگران خارجی با محدودیت‌های زیاده‌تری روبرو شده است، اما این محدودیت‌ها به معنای نفی کامل اشتغال کارگران خارجی نخواهد بود چرا که هر کشوری تمام متخصصین را در اختیار ندارد به ناچار باید از خدمات متخصصین کشورهای دیگر استفاده کند و این مهم تنها با پذیرش حق اشتغال برای این دسته از کارگران امکان پذیر است.

۳- علیرغم تدوین مقررات و قوانین مخصوصاً برنامه‌های توسعه که نقش قانون بنیادین را برای تمام دستگاهها و مقامات کشوری و لشکری دارد باز هم در کشور ما دو معضل اصلی وجود دارد: یکی؛ وجود تعداد زیادی کارگر مهاجر غیر قانونی است که با توجه به وسعت مرزهای کشور ما تاریخچه کن کردن کامل آن راه درازی باقی است. دوم؛ عدم اجرای قوانین یا اجرای نادرست آنها که راه برای اعمال سلیقه‌های شخصی باز می‌گذارد و این امر آفت قوانین است. در این رابطه علیرغم اینکه قانونگذار تقریباً در تمامی قوانین قبل و بعد از انقلاب اشاره به داشتن تخصص و مهارت در اشتغال کارگران خارجی داشته اما متأسفانه با زیر پا گذاشتن قوانین در صدور پروانه برای کارگر خارجی این امر در نظر گرفته نمی‌شود به نوعی که حتی کارگران افغانی که بیشتر کارهای عادی را انجام می‌دهند تخصص آنها در حد معمولی و تجربی است که این امر با قوانین و مقررات داخلی همخوانی ندارد.

۴- متاثر از موارد فوق الذکر در بعد تقنینی برای اعمال محدودیت‌ها در اشتغال به کار کارگران خارجی یا قوانین بدلیل قابلیت تفسیرهای متعدد نیاز به اصلاح دارند و یا متاثر از قوانین سایر کشورها که از لحاظ وضعیت حاکم با کشور ما مشابه هستند و یا مقابله‌نامه‌های بین‌المللی که تاکنون کشور ما به آن ملحق نشده در صورت الحاق به عنوان قانون و در غیر این صورت به عنوان منبع تفسیری، نیاز به قوانین جدید به شدت احساس می‌شود. در بعد اجرایی نیز قوانین یا اجرا نمی‌شوند یا به صورت ناقص اجرا می‌شوند و یا ابزارهای لازم برای اجرا وجود ندارد. در بعد قضایی نیز در صورت ابهام و اجمال در قوانین، قضات

باید محدودیت‌ها و فلسفه حاکم بر اشتغال اتباع بیگانه و اتباع داخلی را مدنظر قرار دهند و در این رهگذر رویه قضایی لازم‌الاتباع کارساز خواهد بود.

## منابع

۱. الهیان، محمد جواد. آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی قانون کار، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ سوم، ۱۳۸۶.
۲. آراء وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور در زمینه مسائل کار و تامین اجتماعی، جلد دوم، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ سوم، ۱۳۸۶.
۳. خسروی، حسن. حقوق اساسی، تهران انتشارات دانشگاه پیا منور، چاپ چهارم، ۱۳۹۰.
۴. زراعت، عباس. حقوق کیفری کار، تهران، انتشارات جنگل ۱۳۹۰.
۵. سپهری، محمد رضا و همکاران. مقاله نامه‌های بین‌المللی کار، تهران موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۳.
۶. سپهری، محمد رضا. حقوق بنیادین کار، تهران موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱.
۷. سویبو، آلن. حقوق کار، ترجمه و تحقیق حسن مرادزاده و زهرالسادات نواب زاده شهربابکی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهردانش، ۱۳۹۰.
۸. عباسی، بیژن. حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین، تهران، انتشارات دادگستر، ۱۳۹۰.
۹. عراقی، عزت‌ا. درآمدی بر حقوق تامین اجتماعی، تهران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۸۶.
۱۰. حقوق کار، جلد ۱، تهران، انتشارات سمت، چاپ ۱۳، ۱۳۹۰.
۱۱. تحول حقوق بین‌المللی کار، جلد ۱، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۵.
۱۲. گرجی ازندریانی، علی اکبر. مبانی حقوق عمومی، تهران انتشارات جنگل، ۱۳۸۸.
۱۳. موحدیان، غلامرضا. حقوق کار. انتشارات فکرسازان. چاپ چهارم، ۱۳۸۹.
۱۴. هاشمی، سید محمد. حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران نشر میزان، ۱۳۸۷.
۱۵. توسلی نایینی، منوچهر. «بررسی حقوقی اشتغال اتباع بیگانه در ایران». مجله کار و جامعه، شماره ۱۱۵، دی ۱۳۸۸.
۱۶. رنجبر فرح‌آبادی، غلامعلی. «تحریف‌نگاری معنوی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی» سایت [shomalpress.com](http://shomalpress.com)
۱۷. عبادی، شیرین. «اشتغال اتباع بیگانه در ایران» مهنه‌نامه قضایی، شماره ۸۴، اسفندماه ۱۳۵۱.
۱۸. غفارپور، داوود. چوبینه، بابک. «الزامات تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی» سایت وزارت امور اقتصادی و دارایی.