

بررسی اثرپذیری حق کار کارگران مهاجر قانونی در ایران از اسناد بین‌المللی

خیرالله پروین*

دانشیار گروه حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

مرتضی رستمی

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق بشر دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۶/۲۰ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۰/۱۱/۹)

چکیده:

حق کار از جمله حقوقی است که در اسناد عام حقوق بشری، مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و قوانین داخلی کشورها برای اتباع بیگانه به رسمیت شناخته شده است. کار اتباع بیگانه در ایران که ریشه در دوره باستان دارد، از زمان عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار تا به امروز تحت تاثیر مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار، شامل: مقاله‌نامه‌های منع کار اجباری، منع تبعیض در استخدام و اشتغال، آزادی سندیکایی و محو موثر کار کودک و مقاله‌نامه‌های با موضوع اشتغال کارگران مهاجر، مانند «مقاله‌نامه مربوط به تساوی رفتار بین کارگران خارجی و داخلی در زمینه جبران حوادث ناشی از کار» با امعان نظر به اسناد عام حقوق بشری به سمت تکامل گام برداشته است. مقاله حاضر به بررسی میزان اثربخشی اسناد بین‌المللی بر مقررات ایران در ارتباط با اشتغال کارگران مهاجر قانونی پرداخته، در پایان، راهکارهایی در جهت تقویت اثرپذیری نظام حقوقی حاکم بر حق کار آنان ارائه داده است.

واژگان کلیدی:

حق کار، کارگر مهاجر قانونی، اسناد بین‌المللی عام، اسناد بین‌المللی خاص، حقوق بنیادین کار.

مقدمه

در عصر کنونی، گسترش تعاملات بین‌المللی مانع از آن است که حضور بیگانگان در کشوری نادیده گرفته شود. بیگانگان در هر کشوری از حقوقی برخوردارند که از جمله آنها حق اشتغال است. این حق که در اسناد بین‌المللی متعدد مورد حمایت قرار گرفته، امروزه تقریباً در همه کشورهای جهان، برای اتباع بیگانه به رسمیت شناخته شده است؛ بطوریکه بسیاری از کشورها تحت تاثیر اسناد بین‌المللی از جمله مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، نسبت به قاعده‌مندسازی حق کار کارگران مهاجر بیگانه در نظام حقوقی داخلی مبادرت نموده‌اند. با این حال، میزان حمایت از این حق از کشوری به کشور دیگر همواره متفاوت بوده است که البته این موضوع تا حد زیاد با نحوه تعامل هر کشور با اسناد بین‌المللی مرتبط با حق کار پیوند خورده است. کشور ایران نیز که خیلی عظیم از اتباع بیگانه را در خود جای داده است؛ در پی الحاق به برخی از این اسناد بین‌المللی، نظام حقوقی حاکم بر حق کار کارگران مهاجر قانونی در ایران را سازماندهی کرده است.^۱

۱. نخستین ریشه‌های کار اتباع بیگانه در ایران را می‌توان در دوره هخامنشیان مشاهده کرد. الواحی که در تخت‌جمشید یافت شده نشان می‌دهد مردمانی از سرزمین مصر، پیکرتراشان یونانی و کارگران سرزمین ختا (Khatta) در آنجا مشغول به کار بوده‌اند (ا.ت.ا.ومستند، ۳۷۰: ۱۳۸۰-۳۶۹). کار اتباع بیگانه در دوره اشکانیان کم‌رنگ شده اما مجدداً در دوره ساسانیان قوت می‌گیرد؛ حتی در دوره اخیر نشانه‌هایی از کار اجباری اسرای ملل دیگر مانند رومیان نیز مشاهده می‌شود (پیرنیا، ۱۳۸۵: ۵۰۱). در دوره پادشاهان صفوی، به‌ویژه شاه عباس، به دلیل وجود امنیت و اداره حکومت به شیوه اقتدارگرایانه حضور اتباع بیگانه از جمله بازرگانان و سازندگان ابزارآلات جنگی و مستشاران خارجی (مانند برادران شرلی) رو به فزونی نهاد (لویی‌بلان، ۱۳۸۲: ۲۰۷). سلسله‌های افشاریه و زندیه به دلیل عمر کم و درگیری‌های داخلی این فرصت را نیافتند تا از نیروی کار خارجی بهره‌مند شوند؛ اما این موضوع در دوره قاجار به دلیل گسترش روابط دولت ایران با دول اروپایی به نحوی قابل ملاحظه افزایش یافت. دولت ایران علاوه بر دعوت از مستشاران اقتصادی و مبرشرین در بخش پزشکی با انعقاد قراردادهای امتیاز با دول خارجی (مانند پیمان رژی یا امتیاز انحصاری تنباکو) زمینه‌ساز حضور هرچه بیشتر اتباع خارجه در ایران شد (کرمانی، ۱۳۸۴: ۳۱). در دوره پهلوی نخست به دلیل گرایش ایران به دولت آلمان مشاوران، معلمان و تاجران زیادی از این کشور در ایران حضور داشته‌اند و از آنجایی که صنایع تولیدی آنان از جمله رادیو، ایستگاه‌های راه آهن و سدها تحت مدیریت آنان قرار داشت، سدها تکنیسین آلمانی راهی ایران شدند (امینی، ۱۳۸۲: ۴۸). همچنین این دوره مقارن با عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار بوده است. اما در دوره پهلوی دوم، کار اتباع بیگانه در ایران وارد مرحله متفاوتی می‌شود. در واقع تفاوت این دوره با دوره‌های قبل در نظام‌مندشدن کار اتباع بیگانه در ایران است که این خود ریشه در چند چیز دارد، نخست؛ ایران به بسیاری از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار می‌پیوندد. دوم؛ سازمانی که به‌طور تخصصی متصدی امور کار باشد، یعنی وزارت کار و تبلیغات ایجاد شده و سوم آنکه به موضوع کار اتباع بیگانه در مقررات داخلی توجه نشان داده می‌شود. در این دوره با برخورداری از نظرات مشورتی دفتر بین‌المللی کار، اولین قانون کار یعنی «قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» در سال ۱۳۲۸ تصویب و به‌موجب آن برای نخستین بار موضوع کار اتباع بیگانه مورد توجه مقنن ایرانی قرار می‌گیرد. تبصره ۳ ماده ۱ این قانون مقرر می‌داشت: «کارگران و صاحبان حرف که تبعه خارجه باشند در صورت مجاز بودن اقامت در ایران وقتی می‌توانند به‌کار مشغول شوند که دارای پروانه کار باشند و این پروانه از طرف وزارت کار با رعایت آیین‌نامه مربوطه برای مدت معین و حرفه مخصوصی صادر خواهد شد.» پس از آن در سال ۱۳۳۷ قانون کار جدیدی به تصویب رسید که در ماده ۱۰ آن موضوع کار اتباع بیگانه پیش‌بینی شده بود. این قانون بیان

ضرورت توجه به اشتغال کارگران مهاجر قانونی در ایران را می‌توان از یک سو، در نفعی که از بکارگیری کارگران خارجی متخصص، عاید صنعت کشور می‌شود و از طرف دیگر، حضور تعداد قابل توجهی از این کارگران در کشورمان دانست. طبق آمار اعلامی از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تعداد شاغلان خارجی دارای پروانه کار در ایران تا اردیبهشت ۱۳۸۹، ۱۲۶۶۹ نفر بوده است که این خود رقمی قابل ملاحظه است.^۱

مقاله حاضر که با هدف بررسی میزان اثربخشی اسناد بین‌المللی بر نظام حقوقی حاکم بر اشتغال کارگران مهاجر قانونی به رشته تحریر درآمده است، به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا این اثربخشی توانسته است حق کار آن دسته از مهاجرانی را که بطور مجاز در ایران اشتغال دارند، به نحو موثر مورد حمایت قرار داده و تضمین کند؟ فرضیه ما این است، اگرچه دولت ایران به برخی از اسناد عام حقوق بشری که به موضوع اشتغال توجه نشان داده‌اند، ملحق شده و همچنین نظام حقوقی موجود در پی الحاق ایران به برخی مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، از آنها متأثر شده است، اما این اثربخشی نتوانسته موجبی برای تضمین همه جانبه‌ی حق کار آنان شود.

پیش از پرداختن به این موضوع، برای مشخص شدن حدود تحقیق، ناچار از تبیین مقوله‌هایی چون حقوق کار و کارگر مهاجر قانونی هستیم. حقوق کار به مجموعه مقرراتی اطلاق می‌شود که بر همه روابط حقوقی ناشی از انجام کار برای دیگری حاکم است؛ مشروط بر اینکه اجرای کار با تبعیت یک طرف نسبت به طرف دیگر همراه باشد (عراقی، ۱۳۸۷: ۵). این حقوق در درجه نخست، مجموعه مقررات حاکم میان کارگر و کارفرما است. بر اساس این تعریف، افرادی که دارای کار مستقل هستند و برای خود کار می‌کنند مانند اصناف، کشاورزان و نیز صاحبان مشاغل آزاد همچون پزشکان از شمول قانون کار (و نیز بحث ما) خارج هستند.^۲ از طرف دیگر هر نوع تبعیت و کار برای دیگری نیز تابع قانون کار نیست، مانند اشتغال کارمندان دولت که تابع قوانین خاص استخدامی است. کارگر مهاجر قانونی، نیز

می‌داشت: «اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران به‌کار مشغول شوند مگر این که بر طبق مقررات و قوانین کشور این اجازه به آنان داده شود و پروانه رسمی کار برطبق آیین‌نامه مربوطه از وزارت کار دریافت دارند.» در سال ۱۳۴۴ با تصویب «قانون اضافه نمودن شش تبصره به ماده ۱۰ قانون کار، مصوب ۱۳۳۷» در قالب یک ماده واحد، کار اتباع بیگانه در ایران نظام‌مندتر گردید. در نهایت، تصویب قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) که در آن حق اشتغال اتباع بیگانه در قالب مبحثی مستقل گنجانیده شد و آیین‌نامه‌های بعدی در این زمینه توجه هرچه بیشتر به حق کار اتباع بیگانه را در دوره‌های جدیدتر نشان می‌دهد.

۱. تقریباً ۹۷ درصد از اتباع خارجه مجاز به اشتغال در ایران در بخش خصوصی و ۳ درصد در بخش دولتی اشتغال دارند و بیشتر آنها به ترتیب از کشورهای روسیه، چین و هند هستند (اداره کل بازرسی کار، ۱۳۸۹: ۱۰۴ و ۱۰۵).

۲. گروهی دیگر از اتباع بیگانه که در ایران اشتغال به کار دارند، پزشکان خارجی هستند. «قانون مربوط به مقررات امور پزشکی و دارویی و مواد خوردنی و آشامیدنی» (۱۳۳۴/۳/۲۹) مقرر می‌دارد: اشتغال پزشکان بیگانه به هر نام و هر نوع کار فنی از هر حیث تابع مقررات قانون طبابت اتباع بیگانه (۱۳۱۲/۶/۸) و مستلزم داشتن پروانه از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

شخصی است که بطور قانونی وارد کشوری غیر از کشور متبوع خود شده و در آنجا اقامت کرده و در فعالیتی با دستمزد مطابق قانون آن کشور و توافقی‌های بین‌المللی که آن کشور عضویت آن را پذیرفته، مشغول به کار می‌شود (Migration Group, 2008:7). از این رو، در این تحقیق منحصراً به حق کار همه مهاجرانی خواهیم پرداخت که مشمول قانون کار ایران هستند. در این راستا، در مبحث نخست، به تحلیل میزان اثرگذاری اسناد بین‌المللی عام و خاص بر نظام حقوق داخلی پرداخته خواهد شد و در مبحثی دیگر، ساز و کارهای بین‌المللی تقویت این اثرپذیری که در نهایت به ارتقای حق اشتغال کارگران مهاجر قانونی منجر خواهد شد؛ مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مبحث نخست- بررسی میزان اثرگذاری اسناد بین‌المللی بر نظام حقوقی حاکم بر حق کار کارگران مهاجر

نظام‌های حقوقی داخلی مرتبط با حق کار در فرآیند شکل‌گیری و تکامل خود عمدتاً به نحو مستقیم یا غیرمستقیم از مفاد اسناد بین‌المللی بهره برده‌اند. اسناد بین‌المللی همچون منشور ملل متحد، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، حق کار را برای همه انسان‌ها به رسمیت شناخته‌اند. توجه به این اسناد، در این مقاله از آن جهت است که بسیاری از مقررات حاکم بر حقوق کار به ویژه حق کار اتباع بیگانه که هم اکنون در کشورمان جاری است، بطور مستقیم یا غیرمستقیم ملهم از این اسناد است. این اسناد را می‌توان به دو دسته، شامل اسناد عام و اسناد خاص تقسیم کرد که در ادامه به تبیین میزان اثرگذاری هر یک خواهیم پرداخت.

گفتار نخست: اثرگذاری اسناد بین‌المللی عام بر حق کار کارگران مهاجر

مهم‌ترین اسناد بین‌المللی عام که در کنار سایر حقوق انسانی به حق کار توجه نشان داده‌اند، اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (Covenant on Economic Social and Cultural Rights [ESCR]) بوده‌اند.

الف- اعلامیه جهانی حقوق بشر: این سند در مواد ۲۳ و ۲۴ در خصوص اشتغال، سخن گفته است. بند ۱ ماده ۲۳ اعلامیه، برخورداری از حق کار را برای همه انسان‌ها به رسمیت شناخته، مقرر می‌دارد: «هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود». در بندهای دیگر ماده ۲۳ نیز به دیگر آزادی‌های مربوط به کار، مانند حق دریافت دستمزد مساوی برای کار برابر (بند ۲) برخورداری از مزد منصفانه (بند ۳) و آزادی سندیکایی و حق بر تشکیل اتحادیه

(بند ۴) اشاره شده است. ماده ۲۴ اعلامیه نیز از لزوم مشخص بودن ساعات کار برای هر شخص و حق برخوردای از استراحت و مرخصی سخن گفته است.

همانطور که ملاحظه می‌شود، مفاد مواد برشمرده شده با توجه به کلیت آنها شامل همه انسان‌ها بدون توجه به تابعیت آنان است. اعلامیه جهانی حقوق بشر، اثرات غیرقابل‌انکار در حقوق داخلی کشورها داشته و از دو مجرا در قوانین داخلی کشورها رسوخ کرده است. نخست اینکه، قواعد مندرج در این سند، الهام‌بخش نویسندگان قانون اساسی کشورها در تدوین مواد مرتبط با حق کار بوده است، کما اینکه با مراجعه به قوانین اساسی بسیاری از کشورها از جمله ایران، مشابهت و نزدیکی مضمون آنها با مفاد اعلامیه مشاهده می‌شود.^۱ دیگر آنکه، حقوق و آزادی‌های کار که به‌صورت کلی در این اعلامیه آمده است، زمینه‌ساز تدوین بسیاری از مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار شده است که دولت ایران با الحاق به برخی از این مقاوله‌نامه‌ها، از آنها برای قاعده‌مندسازی نظام حقوقی حاکم بر حق کار کارگران مهاجر، بهره جسته است (والتیوس، ۱۳۸۰: ۱۳۳).

ب- میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی: این سند بین‌المللی با توجه به ماهیت آن، نسبت به اعلامیه جهانی حقوق بشر، توجه بیشتری به حق کار نشان داده است. ماده ۶ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر می‌دارد: «۱- کشورهای طرف این میثاق، حق کارکردن را که شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به‌وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کند؛ معاش خود را تأمین کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت؛ ۲- اقداماتی که کشورهای طرف این میثاق به‌منظور تأمین اعمال کامل این حق به عمل خواهند آورد، باید شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها و تدابیر فنی باشد که از لوازم تأمین توسعه مداوم اقتصادی-اجتماعی و اشتغال تام و مولد است، تحت شرایطی که آزادی‌های اساسی سیاسی و اقتصادی را برای افراد حفظ نماید». ماده ۷ میثاق نیز به حقوق فردی مربوط به کار اشاره دارد، از جمله: مزد منصفانه و برابر در ازای انجام کار مساوی، ایمنی و بهداشت کار، ایجاد زمینه مساعد برای ارتقای نیروی کار، مشخص بودن ساعات کار و مرخصی ادواری. در ادامه همین ماده، تضمین حق اشتغال افراد، توسط دولت‌ها مورد اشاره قرار گرفته است (بند ۲). در نهایت ماده ۸ این سند به حقوق جمعی کار یعنی آزادی سندیکایی و حق اعتصاب پرداخته است.

در تحلیل اثرگذاری اسناد بین‌المللی عام بر حق اشتغال کارگران مهاجر ذکر دو نکته اساسی است: نخست آنکه؛ اگرچه این اسناد نمی‌توانند حق کار کارگران مهاجر را به نحو موثر

۱. به‌منظور مشاهده قوانین اساسی کشورها، رک: (<http://parliran.ir/?siteid=1>)

تضمین کنند، اما مفاد این اسناد و ساز و کارهای پیش‌بینی شده در آنها را می‌توان حداقل تضمیناتی برای حق کار آنان دانست که دولت‌ها نمی‌توانند از آن تخطی کنند. به عبارت دیگر، همانطور که بیشتر حقوق‌دانان معتقدند؛ اصول حقوق بین‌الملل، اقتضا دارد که دولت‌ها حداقل حقوق (یعنی حدی که کمتر از آن در جامعه بین‌المللی مطلوب نیست) را برای بیگانگان مورد شناسایی قرار دهند (سلجوی، ۱۳۸۱: ۲۹۶-۲۹۵). آلفرد وردروس (Alfered-Werdross) معتقد است: دولت‌ها باید حقوقی که لازمه احترام به شخصیت انسان است، مانند آزادی شخص، حق اشتغال و کسب و کار را برای اتباع بیگانه به رسمیت بشناسند (نصیری، ۱۳۸۴: ۸۹). این موضوع در برخی از اسناد مصوب سازمان ملل متحد، نیز مورد پذیرش قرار گرفته است. به‌عنوان مثال، به‌موجب تفسیر عمومی شماره ۳ کمیته میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولت‌های عضو میثاق، تعهد بنیادی به تضمین حداقل سطوح (اساسی) هر حقی که در این سند گنجانده شده را دارند (committee escr, 1990).

دوم آنکه؛ نقش نظارتی کمیته‌های ناظر بر اجرای اسناد عام بین‌المللی و همچنین تفاسیر عمومی (General Comments) صادره از سوی آنها را نمی‌توان نادیده گرفت. به‌عنوان مثال، کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (Committee On Economic Social and Cultural Rights) که نظارت بر اجرای میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را برعهده دارد، در اجرای مواد مرتبط با حق کار بر دولت‌های عضو نظارت دارد. دولت ایران نیز از این نظارت مستثنی نبوده و از زمان الحاق به این سند (۱۹۷۶/۱/۳)، همواره گزارش‌هایی در خصوص اقدامات خود در زمینه حقوق و آزادی‌های کار به این نهاد ارائه کرده است.

همچنین، کمیته در برخی از تفاسیر عمومی صادره به حق اشتغال کارگران مهاجر توجه نشان داده است، مانند تفسیر عمومی شماره ۱۸ با عنوان «کارگران مهاجر و حق بر کار» که در ارتباط با ماده ۶ میثاق صادر شده است. بند ۱۸ این سند مقرر می‌دارد: اصل عدم تبعیض همانطور که در بند ۲ ماده ۲ میثاق و ماده ۷ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان، مقرر شده است، باید در ارتباط با فرصت‌های شغلی کارگران مهاجر و خانواده‌هایشان اعمال شود. در این خصوص، کمیته بر نیاز به برنامه‌های عمل ملی به‌منظور تقویت احترام و ترویج چنین اصولی، به‌وسیله همه تدابیر مناسب، تدابیر تقنینی یا غیر اینها تأکید دارد. به‌موجب بند ۱۹ این تفسیر عمومی، «دولت‌های عضو در ارتباط با حق کار، تعهدات فوری دارند، از قبیل تعهد به تضمین، که بدون تبعیض از هر نوع اعمال خواهد شد و تعهد به اقداماتی در جهت تحقق کامل ماده ۶. این گام‌ها باید آگاهانه، ملموس و هدفمند در جهت تحقق کامل حق کار باشد». همچنین به موجب بند ۲۳ این سند، دولت‌های عضو متعهد هستند، به حق بر کار در کنار ممنوعیت کار اجباری و منع از انکار یا محدود کردن دسترسی

برابر به کار شایسته برای همه اشخاص، از جمله کارگران مهاجر، احترام بگذارند (committee, 2005). با توجه به اینکه کارشناسان کمیته، این تفاسیر را براساس گزارش‌های واصله از دولت‌های عضو میثاق و واقعیت‌های موجود صادر می‌کنند، مفاد آنها می‌تواند به‌عنوان الگویی مناسب در تدوین مقررات داخلی مربوط به اشتغال کارگران مهاجر مورد استفاده قرار گیرد.

گفتار دوم- اثرگذاری اسناد بین‌المللی خاص بر حق کار کارگران مهاجر

منظور از اسناد بین‌المللی خاص اسنادی هستند که مشخصاً به حقوق کارگران مهاجر توجه نشان داده‌اند. مانند «کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان» و نیز برخی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار. مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با کارگران مهاجر را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. مقاله‌نامه‌هایی که مربوط به حقوق بنیادین کار هستند و همه افراد از جمله کارگران مهاجر از آنها برخوردار می‌شوند و مقاله‌نامه‌هایی که به‌طور مستقیم به موضوع اشتغال کارگران مهاجر توجه نشان داده‌اند.

الف- مقاله‌نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار در میان مقاله‌نامه‌های سازمان

بین‌المللی کار، مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار برای کارگران خارجی از اهمیتی خاص برخوردار است. این مقاله‌نامه‌ها که شامل چهار مقوله‌ی منع کار اجباری، آزادی سندیکایی، منع تبعیض در استخدام و اشتغال، و محو موثر کار کودکان است، حداقل استانداردهایی را به‌عنوان معیار حداقل حقوق انسانی کارگران معرفی می‌کند که همه دولت‌ها باید در مورد همه کارگران بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای از جمله تابعیت، رعایت کنند. به تعبیری دیگر، خصلت حمایتی حقوق بنیادین کار به کارگران مهاجر نیز تسری یافته و دولت‌ها را ملزم می‌کند به این حقوق احترام بگذارند (نوری، ۱۳۸۹: ۷۶-۶۵). در مورد حقوق بنیادین کار، مقاله‌نامه‌های متعدد از سوی سازمان بین‌المللی کار صادر شده، که دولت ایران به برخی از آنها پیوسته است. این موارد به شرح زیر است:

۱- منع تبعیض در استخدام و اشتغال: این موضوع در مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱

سازمان بین‌المللی کار پیش‌بینی شده که دولت ایران به‌ترتیب در تاریخ ۱۳۵۱/۲/۱۸ و ۱۳۴۳/۲/۱۷ به آنها ملحق شده است. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ بعد از تعریف تبعیض و بیان آنچه تبعیض محسوب نمی‌شود، دولت‌های عضو را مکلف به اتخاذ تدابیر و راهکارهایی جهت جلوگیری از تبعیض در استخدام، اشتغال و حرفه‌آموزی در سطوح و ابعاد مختلف می‌کند. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ نیز به تساوی دستمزد کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش پرداخته

است. این دو سند هرگونه تبعیض میان کارگران بر اساس نژاد، رنگ، ریشه ملی، جنس، مذهب و اندیشه سیاسی و خاستگاه اجتماعی را منع می‌کنند.

اگرچه این دو مقاله‌نامه به تصویب دستگاه تقنینی ایران رسیده، اما به نظر می‌رسد، دولت ایران تاکنون به دلایلی چون کاهش ضریب امنیت شغلی در بازار کار، نبود بهداشت روانی برای نیروی کار داخلی، نگرانی از تغییر فرهنگ کار و اشتغال، کاهش درآمد ناخالص ملی از طریق انتقال ارز و کسب رایگان مهارت در صنایع (نوری، همان: ۷۶-۷۰)، به ظاهر، در وضع برخی از مقررات داخلی^۱ و نیز در مقام عمل، تبعیض‌آمیز رفتار کرده است.^۲ البته مسایل تبعیض‌آمیز، مانند: تمرکز مهاجران (به ویژه مهاجران غیرقانونی) در مشاغل دون پایه، کم توجهی به آموزش ضمن خدمت و ارتقای شغلی کارگران مهاجر، تقریباً در همه کشورها وجود دارد. در واقع، با امعان نظر به این تبعیض‌ها بوده است که کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار با در نظر گرفتن دیباچه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، که تلاش برای دفاع از «منافع کارگران شاغل در کشورهای بیگانه» را به این سازمان واگذار کرده است و با تاکید بر اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۴۴) که اعلام داشته است: «کار کالا نیست» و اینکه «هر کجا تنگدستی وجود داشته باشد، خطری برای پیشرفت همه هست»، از هر یک از کشورهای عضو خواسته است تا رفتار آنها با مهاجرانی که بطور قانونی در محدوده سرزمینی‌شان به سر می‌برند از آنچه که درباره اتباع خود اعمال می‌کنند، بدتر نباشد و این برابری رفتار باید در موارد متعددی که مقاله‌نامه‌های مرتبط با آن، نام می‌برند، رعایت شود (Ignacia and Mejia, 2009: 6).

۲- منع کار اجباری: این موضوع در دو مقاله‌نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ پیش‌بینی شده که دولت ایران به آنها ملحق و به ترتیب در سال‌های ۱۳۳۵ و ۱۳۳۷ آنها را از تصویب قوه تقنینی وقت گذرانیده است. مقاله‌نامه شماره ۲۹ ضمن تاکید بر الغای کار اجباری و توأم با زور، استثناهایی را برای بکار گماردن اجباری افراد ارابه کرده و به شرایط کار افرادی که به کار اجباری گمارده شده‌اند، مانند: میزان دستمزد، سن بکارگیری، تعطیلی هفتگی، مدت کار اجباری و مرخصی‌ها و مانند اینها پرداخته است. همچنین مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ شرایط و

۱. به‌عنوان مثال، ماده ۴۱ «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی جمهوری اسلامی ایران»، اگرچه بکارگیری نیروی کار خارجی را منع نمی‌کند، اما بیان می‌دارد: کلیه کارفرمایان کارگاههای واقع در این مناطق، موظفند حتی‌الامکان نیروی کار مورد نیاز خود را از میان کارگران ایرانی تأمین نمایند. در تبصره همین ماده، آمده است: «در هر صورت، نسبت کارگران خارجی نباید از ده درصد کل شاغلان هر منطقه بیشتر باشد».

۲. لازم به ذکر است که دولت ایران به دلیل عدم اجرای صحیح مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ چندین سال در «پاراگراف ویژه» کمیته استانداردهای سازمان بین‌المللی کار قرار گرفته بود، که در نود و نهمین اجلاس سازمان (۲۰۱۰)، توانست، نام خود را از پاراگراف ویژه خارج کند (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008021/lang-en/index.htm).

موقعیت‌هایی را که نباید در آنها افراد به کار اجباری گمارده شوند، تشریح می‌نماید. قانون کار ایران تحت تاثیر مفاد این دو مقاله‌نامه، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران را ممنوع دانسته (ماده ۶) و در ماده ۱۷۲ برای متخلف، پرداخت اجرت‌المثل و خسارات وارده در ازای کار اجباری و مجازات حبس و جزای نقدی در نظر گرفته است.

۳- آزادی سندیکایی: این حق بنیادین، موضوع مقاله‌نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل، مصوب ۱۹۴۸) و مقاله‌نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و مذاکره، مصوب ۱۹۴۹) سازمان بین‌المللی کار است. دولت ایران تاکنون به هیچ کدام از این دو سند نپیوسته است. با این حال، موضوع تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، و مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار به ترتیب در فصول ششم (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸) و هفتم (۱۳۹ تا ۱۴۶) قانون کار ایران، پیش‌بینی شده و به موجب ماده ۱۷۸ قانون کار نیز اجبار اشخاص به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی و یا منع آنان از عضویت در چنین تشکل‌هایی و یا جلوگیری از ایجاد این تشکل‌ها، جرم و موجب مجازات دانسته شده است. با مقایسه فصول ششم و هفتم قانون کار با دو سند مذکور می‌توان گفت: اثرپذیری نویسندگان قانون کار از مفاد این دو سند بین‌المللی مشهود است.

۴- محو موثر کار کودک: در این مورد، دو مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ (در خصوص ممنوعیت کار کودک و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال آن، مصوب ۱۹۹۹ که دولت ایران هم بدان ملحق شده است) و مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ (مقاله‌نامه حداقل سن کار، مصوب ۱۹۷۳، که به دنبال لغو عملی کار کودکان و بالا بردن تدریجی سن اشتغال به کار آنهاست)، قابل ذکر است. اثرات مقاله‌نامه اخیر در وضعیت حقوقی اشتغال کودکان در ایران و پیش‌بینی این موضوع در قانون کار ایران (مواد ۷۹ تا ۸۴)، تاحدی قابل ملاحظه است. البته اشتغال به کار قانونی کودکان تبعه بیگانه در ایران چندان موضوعیت ندارد؛ زیرا اداره کل کار و امور اجتماعی، بر فرض وجود همه شرایط، برای اتباع خارجه زیر ۱۸ سال پروانه کار صادر نخواهد کرد.^۱

در خصوص این موضوع که آیا میزان اثرگذاری مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار بر حق کار کارگران مهاجر قانونی شاغل در ایران، مطلوب بوده است یا خیر می‌توان گفت، این اثرگذاری در برخی حوزه‌ها مانند کار کودک، همانطور که پیشتر بیان شد، در مورد کارگران مهاجر قانونی چندان مطرح نیست و در برخی دیگر از عرصه‌ها همچون منع تبعیض در

۱. لازم به ذکر است که آخرین مقاله‌نامه مرتبط با حقوق بنیادین کار، با عنوان «مقاله‌نامه کار دریایی» در سال ۲۰۰۶ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده و دولت ایران نیز در تاریخ ۱۳۸۹/۲/۲۹ به آن ملحق شده است (روزنامه رسمی، شماره ۱۹۰۳۳: ۸۹/۴/۱۵).

استخدام و اشتغال کارگران مهاجر قانونی تا حدی موثر بوده است. اما در مورد دو حق بنیادین دیگر شامل: آزادی سندیکایی و منع کار اجباری این اثرپذیری توانسته است موجب ارتقای حمایت از حق کار کارگران مهاجر قانونی شود. شاید بتوان گفت: دلیل کم‌رنگ‌تر بودن این اثرپذیری‌ها در زمینه منع تبعیض در استخدام و اشتغال کارگران مهاجر قانونی، افزون بر ملاحظات انسانی در شرایط اقتصادی و اجتماعی نهفته است که در پی آن در تنظیم مقررات راجع به اشتغال، ابتدا تأمین اشتغال اتباع داخله در اولویت قرار داده شده، پس از آن با توجه به کمبودها و نیازهای کشور از حیث عامل نیروی انسانی به ویژه از حیث تخصص‌ها به تعیین شرایط کار اتباع بیگانه مبادرت شده است.

ب- مقاله‌نامه‌های با موضوع اشتغال کارگران مهاجر: «اصولاً نظر سازمان بین‌المللی کار این است که خارجیانی که در یک کشور کار می‌کنند از حقوق برابر با اتباع داخلی برخوردار شوند و در مورد آنها رفتاری برابر معمول شود» (عراقی و رنجریان، ۱۳۸۵: ۶۲). یکی از موضوعاتی که به‌عنوان هدف سازمان بین‌المللی کار در مقدمه اساسنامه آن ذکر شده است «دفاع از منافع کارگرانی است که در خارج، به کار اشتغال دارند». در راستای اجرای این هدف، مقاله‌نامه‌های متعددی به‌وضع کارگران مهاجر خارجی پرداخته‌اند که از جمله آنها می‌توان به مقاله‌نامه‌های شماره ۱۹، ۹۷ و ۱۴۳ و همچنین سه مقاله‌نامه مهم در زمینه تأمین اجتماعی، شامل مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۲، ۱۱۸ و ۱۵۷ اشاره کرد. از میان مقاله‌نامه‌های برشمرده شده، دولت ایران تاکنون تنها به «مقاله‌نامه شماره ۱۹» با عنوان «مقاله‌نامه مربوط به تساوی رفتار بین کارگران خارجی و داخلی در زمینه جبران حوادث ناشی از کار» ملحق شده است.^۱ بند ۱ این مقاله‌نامه بیان می‌دارد هر یک از دول عضو سازمان که به این مقاله‌نامه ملحق می‌شوند باید در مورد اتباع بیگانه و اتباع داخلی خود در باره حوادث ناشی از کار، رفتار یکسان داشته و در مورد کارگران خارجی یا وراث آنان و اتباع خود هیچ تبعیضی اعمال نکند. ماده ۲ و ۳ نیز به شمول این مقررات به کارگران موقت و تعیین سیستم جبران خسارت ناشی از کار در مدت سه سال، در کشورهای عضو اشاره دارد و ماده ۱۴ این سند نیز بر تعهد کشورهای عضو مقاله‌نامه به انجام همکاری‌های متقابل برای اجرای هر چه بهتر و سریعتر مفاد این سند تأکید می‌کند.

دولت ایران در راستای اجرای این مقاله‌نامه، «آیین‌نامه نرخ و مأخذ حق بیمه حوادث ناشی از کار اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله‌نامه شماره ۱۹ سازمان بین‌المللی کار» را به تویب رساند (مصوب ۱۳۸۰/۶/۱۴ هیات وزیران). این آیین‌نامه، هماهنگ با بند ۱ ماده ۱

۱. این سند در سال ۱۹۲۵ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده و دولت ایران نیز در سال ۱۳۵۱/۱۹۷۲ بدان ملحق شده است.

مقاله‌نامه مقرر می‌دارد: همه اتباع کشورهای ملحق شده به مقاله‌نامه شماره ۱۹ که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران اشتغال به کار دارند، در مقابل حوادث مختلف تحت پوشش حمایت‌های زیر قرار می‌گیرند: خدمات درمانی تا بهبود حادثه دیده، غرامت دستمزد، غرامت نقص عضو، از کار افتادگی کلی و جزئی ناشی از کار، فوت در اثر حادثه ناشی از کار (ماده ۱). آیین‌نامه در ادامه مقرر می‌دارد که در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، کارفرما مکلف است، اقدامات اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده به‌عمل آورد و مراتب را ظرف سه روز به ورت کتبی به اطلاع سازمان برساند (ماده ۲). همچنین وزارتخانه‌های امور خارجه و تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف‌اند، کشورهای ملحق شده به این مقاله‌نامه را به سازمان تامین اجتماعی، معرفی کنند (تبره ماده ۱). به‌موجب ماده ۳ این آیین‌نامه نیز، کارفرمایانی که اتباع کشورهای عضو مقاله‌نامه را به‌کار می‌گمارند، مکلفند نسبت به نام‌نویسی کارکنان یادشده نزد سازمان تامین اجتماعی، اقدام و مادامی که اتباع بیگانه نزد آنان اشتغال دارند، حق بیمه آنان را در هر ماه به میزان چهار درصد از حقوق و مزایای کارگر تبعه بیگانه پرداخت کنند.^۱

مبحث دوم- راهکارهای ارتقای اثرپذیری حق کار کارگران مهاجر قانونی از اسناد بین‌المللی

اسناد بین‌المللی موثر بر حق کار کارگران مهاجر قانونی می‌توانند اسناد مصوب سازمان‌های بین‌المللی، مانند کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار باشند و یا موافقتنامه‌های دو یا چند جانبه‌ای که میان دو یا چند کشور منعقد می‌شود که در این مبحث در مورد هر دو دسته از این اسناد سخن گفته خواهد شد.

گفتار نخست - الحاق به اسناد مصوب سازمان‌های بین‌المللی

بی‌شک الحاق به مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار^۲ و همچنین تنها سند مصوب سازمان ملل متحد در خصوص حمایت از کارگران مهاجر، مهمترین راهکاری است که می‌تواند موجب تقویت اثرپذیری حق کار کارگران مهاجر قانونی از اسناد بین‌المللی شود.

الف- الحاق به مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار: از میان مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، چند مقاله‌نامه مشخصاً به حق کار کارگران مهاجر پرداخته‌اند که دولت ایران

۱. لازم به ذکر است که دولت ایران در سال ۱۹۵۹ (۱۳۳۸ه.ش) به توصیه‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار، راجع به حمایت از کارگران در کشورها و سرزمین‌های توسعه یافته (مصوب ۱۹۵۹) نیز ملحق شده است.

۲. دولت ایران تاکنون به چندین مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار شامل مقاله‌نامه‌های شماره ۱۴، ۱۹، ۲۹، ۹۵، ۱۰۰، ۱۰۴، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۸، ۱۱۱، ۱۱۲ و مقاله‌نامه کار دریایی، ملحق شده است.

تنها به یکی از آنها (یعنی مقاله‌نامه شماره ۱۹) ملحق شده است. الحاق به مقاله‌نامه‌های شماره ۹۷ و ۱۴۳ و مقاله‌نامه‌های مرتبط با تامین اجتماعی، شامل: مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۲، ۱۱۸ و ۱۵۷ که در ادامه مفاد آنها تبیین خواهد شد، بدون تردید، موجب تحولی عظیم در نظام حقوقی حاکم بر اشتغال کارگران مهاجر قانونی خواهد بود.

۱- مقاله‌نامه شماره ۹۷ (با عنوان مهاجرت برای اشتغال): از آنجا که کارگران مهاجر «بدون توجه به ملیت» مشمول مفاد این مقاله‌نامه هستند، اتباع کشورهای که به مقاله‌نامه ملحق نشده‌اند نیز از مفاد آن برخوردار خواهند بود. به موجب این مقاله‌نامه، کشورهای که به آن ملحق می‌شوند باید موسساتی برای کمک به کارگران مهاجر، تسهیل مسافرت و پذیرش آنان بوجود آورده که اطلاعات صحیح را به‌طور رایگان در اختیار آنان قرار دهند و برای آنان و خانواده‌شان خدمات پزشکی نیز فراهم کنند (مواد ۱۰ و ۱۱ و ضمیمه شماره ۲). همچنین کشورهای عضو متعهدند برای کارگران مهاجر، در زمینه مزد، ساعات کار، مرخصی‌ها، شرایط کار و همچنین تامین اجتماعی، حقوق و امتیازاتی برابر با اتباع خود قایل شده و در مورد کارگران مهاجر هیچ تبعیضی (بر اساس ملیت، نژاد، جنس و مذهب) روا ندارند (مواد ۲ تا ۶). به موجب این سند، اگر کارگر مهاجر که خود و خانواده‌اش به‌طور دائمی در کشور محل مهاجرت پذیرفته شده‌اند، دچار بیماری یا حادثه‌ای شده و به سبب آن نتواند کار کند، نباید به اجبار به کشور خویش بازگردانده شود (ماده ۸). علاوه بر آن، باید در محدوده مقررات مربوط به خروج ارز از کشور به کارگر مهاجر اجازه داده شود تا بتواند آن بخش از مزد و پس‌انداز خود را که می‌خواهد، به کشورش منتقل کند.

۲- مقاله‌نامه شماره ۱۴۳ (با عنوان کارگران مهاجر): این سند که در سال ۱۹۷۵ به تصویب رسیده، در ماده ۱ خود به تعهدات دولت‌ها در اجرای حقوق اساسی بشر برای همه کارگران مهاجر و نیز ضرورت اتخاذ تدابیر لازم مانند: تسهیل امور مسافرت، ارایه خدمات بهداشتی، ارایه خدمات کافی و رایگان برای حمایت از این افراد، اشاره دارد. در بخش نخست این سند، به مهاجرت‌هایی که در شرایط غیرقانونی و مخفی صورت می‌گیرد، اشاره شده و کشورهای عضو آن، متعهد شده‌اند که این روش را ملغی و حقوق بنیادین همه کارگران مهاجر را محترم شمرده و برای نیل به این هدف تدابیر پیش‌بینی شده در مقاله‌نامه را اعمال کنند. بر اساس ماده ۴ مقاله‌نامه، کشورهای که به آن ملحق می‌شوند، می‌توانند برخورداری از حق آزادی کار را در مورد کارگر مهاجر، موقوف به اقامت قانونی (حداکثر دو سال) در کشور محل

۱. این مقاله‌نامه که در سال ۱۹۴۹ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده، شکل اصلاح شده مقاله‌نامه شماره ۶۶ (نخستین مقاله‌نامه خاص کارگران مهاجر) است.

اقامت کنند. همچنین هر یک از کشورهایی که به مقاله‌نامه ملحق می‌شوند، می‌توانند به هنگام الحاق، یکی از دو بخش آن (یعنی مهاجرت‌های در شرایط نامساعد و تساوی در فرصت و رفتار) را نپذیرند، اما پس از آن نیز می‌توانند نسبت به آن، اعلام انصراف کنند.

۳- مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ (با عنوان حداقل استانداردهای تامین اجتماعی): این سند در سال ۱۹۵۲ به تصویب رسیده و در سال ۲۰۰۱ بوسیله هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان استاندارد دی به روز تایید شده است. مقاله‌نامه شماره ۱۰۲، حداقل استانداردهای تامین اجتماعی را در نه شاخه آن بیان کرده است. در حالیکه این سند، تمام شاخه‌های تامین اجتماعی را پوشش می‌دهد، کشورهایی که به آن ملحق می‌شوند، مکلف هستند حداقل سه شاخه از این موارد نه گانه را تضمین کنند. اصول مندرج در این سند، عبارتند از: - تضمین مزایای تعریف شده؛ - مشارکت کارفرمایان و کارگران در اجرای طرح؛ - مسئولیت‌های عمومی دولت برای تامین به‌موقع مزایا و مدیریت مناسب موسسات؛ - تامین مالی جمعی مزایا از طریق مشارکت یا پرداخت حق بیمه. اگرچه این سند، بطور مشخص به چگونگی رسیدن به این اهداف نمی‌پردازد، اما به‌عنوان ابزاری برای گسترش پوشش تامین اجتماعی، با در نظر گرفتن سطح اجتماعی و اقتصادی هر کشور و با ارایه راه‌های انعطاف‌پذیر برای کشورهایی که به آن پیوسته‌اند، انگیزه‌ای برای گسترش این پوشش‌ها فراهم می‌آورد.

۴- مقاله‌نامه شماره ۱۱۸ (با عنوان رفتار مساوی در زمینه تامین اجتماعی): به‌موجب این مقاله‌نامه هر کشوری که بدان ملحق شود، متعهد می‌شود در مورد مقررات تامین اجتماعی بین اتباع داخلی و خارجی اصل رفتار مساوی را مراعات کند. این اصل باید اصولاً بدون هیچ قید و شرطی در زمینه اقامت تبعه بیگانه اعمال شود. به‌موجب این سند هر یک از دولت‌های عضو این مقاله‌نامه باید تضمین کند که زمینه پذیرش مزایای حاصل از تامین اجتماعی را برای تبعه خود و اتباع هریک از دولت‌های عضو مقاله‌نامه که در کشور بیگانه اشتغال داشته‌اند، در همان شاخه از تامین اجتماعی، صرفنظر از محل اقامت منتفع فراهم سازد. بر اساس این مقاله‌نامه، دولت‌های عضو آن در انتخاب شاخه یا شاخه‌های نظام تامین اجتماعی قابل اعمال بر اتباع بیگانه از آزادی عمل برخوردارند.

۵- مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ (با عنوان حفظ حقوق مکتسبه تامین اجتماعی): این سند^۱ مبتنی بر دو اصل است: اصل نخست (یعنی حفظ حقوق مکتسبه) به تضمین پرداخت مزایای تامین اجتماعی ایجاد شده به‌موجب قوانین دولت متبوع بوسیله دولت عضو مقاله‌نامه، صرف

۱. مقاله‌نامه شماره ۱۵۷، مصوب سال ۱۹۸۲، جایگزین مقاله‌نامه شماره ۴۸ با عنوان «حفظ حقوق مستمری مهاجران» شده است که در سال ۱۹۳۵ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده بود.

نظر از ملیت و مکان اقامت فرد منتفع، اشاره دارد. اصل دوم (یعنی حمایت از حقوق در حال اکتساب)، نیز به شناسایی دوره‌های شمول بیمه تامین اجتماعی اشاره دارد که بطور متوالی یا متناوب، تحت قانون دو یا چند دولت عضو ایجاد شده است. در واقع، این سند بین‌المللی حفظ حقوق مکاتبه (یا در حال اکتساب) تامین اجتماعی را زمانی که کارگران از یک کشور به کشور دیگر عزیمت می‌کنند، تضمین می‌کند. براساس این مقاله‌نامه، حفظ حقوق مکاتبه باید برای اتباع دیگر دولت‌های عضو مقاله‌نامه در هر شاخه‌ای از تامین اجتماعی که در آن دولت‌های مربوطه قانون لازم‌الاجرا دارند، تضمین شود. در راستای تحقق این هدف، مقاله‌نامه به انعقاد موافقتنامه‌های تامین اجتماعی دو یا چندجانبه، توجه نشان می‌دهد.^۱ اثری که تصویب مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ دارد آن است که کشورهایی که آن را تصویب می‌کنند، به مذاکره برای انعقاد موافقتنامه‌هایی با دیگر کشورهای تصویب کننده متعهد می‌شوند تا موضوعات پیش‌بینی شده در مقاله‌نامه را پوشش دهند؛ اما شرایط چنین موافقتنامه‌هایی ممکن است تا حد زیاد به منافع و نیازهای دولت‌های مذاکره کننده وابسته باشد (Barbara and Alma, 2007:78).

در مجموع، در خصوص الحاق ایران به پنج مقاله‌نامه برشمرده شده، می‌توان اذعان کرد که دولت ایران به دلایلی همچون موانع قانونی، فراهم نبودن بسترهای اجرایی، ملاحظات اقتصادی، عدم هماهنگی برخی از این مقاله‌نامه‌ها با قوانین داخلی و یا عدم سازگاری با موازین شرعی، تاکنون از الحاق به آنها (با وجود انعطاف‌پذیری این اسناد) امتناع کرده است. حال آنکه الحاق به این مقاله‌نامه‌ها به چند دلیل، ضروری به نظر می‌رسد:

نخست آنکه: قانون کار ایران در خصوص اشتغال اتباع بیگانه مقررات جامعی ندارد؛ زیرا تنها نه ماده (۱۲۰ تا ۱۲۹) را به حق کار اتباع بیگانه اختصاص داده و بسیاری از مسایل مربوط به کار بیگانگان را به آیین‌نامه‌هایی در این عرصه واگذار کرده است. حال آنکه بسیاری از این موضوعات، دارای اهمیت و شان فرا آیین‌نامه‌ای هستند. در نتیجه لازم است مجموعه مقررات پراکنده حاکم بر حق کار بیگانگان در قالبی منسجم و بطور مفصل، حداقل در یکی از فصول قانون کار گنجانده شود که در راستای تحقق بخشیدن به این موضوع، بهره‌گیری از اسناد برشمرده شده، از جمله بهترین ساز و کارها خواهد بود؛

دوم آنکه: اگرچه به موجب قوانین مرتبط با کار و تامین اجتماعی، مانند قانون تامین اجتماعی (۱۳۳۹ با اصلاحات بعدی) و قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی (۱۳۸۳)، تامین اجتماعی اتباع بیگانه به رسمیت شناخته شده است، اما دولت ایران تاکنون به هیچ یک از

۱. به منظور مشاهده مقاله‌نامه‌های برشمرده شده، رک: (<http://www.ilo.org>)

مقاله‌نامه‌های مرتبط با تامین اجتماعی ملحق نشده و در حوزه تامین اجتماعی (همانند بسیاری دیگر از کشورهای در حال توسعه) مقررات جامع در خصوص تامین اجتماعی کارگران مهاجر قانونی وجود ندارد. به تبع این موضوع، مقوله‌ی حقوق مکتسبه تامین اجتماعی کارگران مهاجر نیز در مقررات داخلی، مبهم و نارساست؛ بطوری که در دو قانون برشمرده شده، تنها به برخورداری اتباع بیگانه از تامین اجتماعی اشاره شده، بدون آنکه ساز و کار دقیق و مشخص در خصوص حقوق مکتسبه تامین اجتماعی آنان، پیش‌بینی شود.^۱ البته این نقصان در بیشتر کشورهای در حال توسعه قابل مشاهده است. به عقیده برخی از محققان، پرداختن به موضوع حقوق تامین اجتماعی اتباع بیگانه در کشورهای در حال توسعه، چندان ضروری به نظر نمی‌رسد. به زعم آنان، در عصر کنونی که دستیابی به تامین اجتماعی تنها به‌عنوان مزیت یک پنج جمعیت جهان به حساب می‌آید و هشتاد درصد جمعیت جهان (که بیشتر آنان مردمان کشورهای در حال توسعه هستند) در کشور خود، دسترسی کافی به پوشش تامین اجتماعی ندارند، یا به عبارت دیگر، دولت آنان قادر به تضمین تامین اجتماعی آنان نیست، پرداختن به تامین اجتماعی اتباع بیگانه، ضرورتی ندارد (International Labor Office, 2004:91). در مقام انتقاد از این نظریه باید اذعان کرد، اعمال این نظریه، منجر به نادیده گرفتن حقوق کارگران مهاجر شده و آنان را با چالش‌های جدی مواجه می‌کند؛ زیرا کارگران مهاجر در زمان عدم حضور در کشور خود، در معرض خطر از دست دادن استحقاقات مربوط به مزایای تامین اجتماعی کشورشان قرار دارند. از این رو، برای آنان دسترسی برابر و برخورداری از بیمه و مزایای تامین اجتماعی، حفظ حقوق مکتسبه و انتقال مزایا به هنگام ترک کشورشان، اهمیت بسیار دارد. کارگر مهاجر از این حق برخوردار است که بداند حقوق تامین اجتماعی وی در کشور میزبان مشخصاً بوسیله کدام قانون دولت میزبان تضمین می‌شود (International Labor Office, Ibid:77-78).

سوم آنکه: بسیاری از قوانین و مقررات موجود داخلی در خصوص وضعیت بیگانگان بیش از چند دهه قدمت داشته و با بسیاری از نیازهای کنونی جامعه منطبق نیستند، در نتیجه، الحاق به اسناد برشمرده شده، در جهت بازسازی و تکامل نظام حقوقی حاکم بر حقوق اقتصادی و اجتماعی بیگانگان موثر واقع خواهد شد.

در نهایت: در کنار دلایل و ضرورت‌های برشمرده شده، نکته‌ای که نباید آن را نادیده انگاشت، آن است که اگرچه برخورداری اتباع بیگانه از حق اشتغال، در برخی موارد ممکن

۱. لازم به ذکر است که «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری- صنعتی جمهوری اسلامی ایران» (مصوب ۱۳۷۳ هیات وزیران) از جمله محدود مقرراتی است که به‌طور اجمالی (در ماده ۵۰)، به حقوق مکتسبه تامین اجتماعی اتباع خارجه، اشاره نموده است.

است، موجد برخی آثار منفی برای دولت میزبان باشد (مانند کاهش فرصت‌های شغلی برای اتباع دولت میزبان)، اما آثار مثبت آن را نباید نادیده گرفت، زیرا کشور میزبان می‌تواند از توانمندی‌های شغلی و حرفه‌ای و دانش فنی کارگران مهاجر متخصص به منظور ارتقای تکنولوژی و نیز مهارت‌های کارگران داخلی استفاده کند. از این رو، ضروری است که دولت ایران با امعان نظر به این موضوع، نگرش سنتی خود نسبت به حق کار کارگران مهاجر قانونی را تغییر داده و در پرتو اسناد بین‌المللی نسبت به اصلاح قوانین موجود با نگرشی مثبت همت گمارد.

ب- الحاق به اسناد مصوب سازمان ملل متحد: مهمترین سند مصوب سازمان ملل متحد در عرصه حمایت از اشتغال کارگران مهاجر، «کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان» است.^۱ این کنوانسیون هم‌اکنون ۴۵ عضو دارد که تقریباً همه آنها، کشورهای در حال توسعه یا مهاجرفرست هستند. دولت ایران همانند کشورهای غربی و کشورهای عضو اتحادیه اروپا، تاکنون آن را تصویب نکرده و عمدتاً به دو دلیل، تمایلی به الحاق به این سند ندارد: نخست آنکه: بخش دوم کنوانسیون همه دولت‌های عضو را مکلف می‌کند، برای همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان اعم از مهاجران قانونی و غیرقانونی، بدون تبعیض و فارغ از اختلافات نژادی، جنسی، مذهبی و سیاسی و مانند اینها حقوقی را به رسمیت بشناسند. پذیرش این موضوع معضلاتی را به همراه دارد. از جمله اینکه، قایل شدن حقوق برای همه انواع مهاجران حتی افراد بدون مدرک قانونی به افزایش قاچاق و حضور گسترده این گونه مهاجران منجر می‌شود. این در حالی است که دولت ایران تاکنون در سازماندهی اتباع افغانه که به صورت غیرمجاز در ایران اشتغال داشته‌اند، چندان موفق نبوده است. دوم آنکه: به موجب ماده ۸۴ این سند، دولت‌های عضو، وظیفه تطبیق و هماهنگ‌سازی قوانین خود با مفاد کنوانسیون و دیگر معیارهای لازم برای اجرای کنوانسیون را برعهده دارند. حال آنکه برخی از تمهیدات کنوانسیون در تعارض با مقررات داخلی ایران بوده و برای اجرای کنوانسیون باید در نظام حقوقی داخلی تغییرات اساسی داده شود که این موضوعی بس دشوار است. به نظر می‌رسد با توجه به مسایل برشمرده شده، بعید است دولت ایران در آینده‌ای نزدیک به این کنوانسیون ملحق شود. زیرا همانطور که دولت آلمان گفته است، کنوانسیون فراتر از نیازی گام برمی‌دارد که برای حقوق بشر اولیه افراد ضروری است (مصفا، ۱۳۸۷: ۷۹). با این حال نباید فراموش کرد که کنوانسیون در ماده ۹۱ خود، حق شرط را

۱. این کنوانسیون که در سال ۱۹۹۰ به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسیده است، در سال ۲۰۰۳ لازم‌الاجرا شده است. به موجب ماده ۷۲ این کنوانسیون، کمیته حقوق کارگران مهاجر/Committee on Migrant Workers بر اجرای آن نظارت دارد (<http://daccess-ods.un.org/TMP/1805783.21218491.html>).

پذیرفته است که از آن می‌توان به‌عنوان ابزاری در جهت تعدیل برخی از مفاد کنوانسیون که مشکلات مزبور را به همراه دارد، استفاده کرد.

گفتار دوم- انعقاد یا الحاق به موافقتنامه‌های دو یا چند جانبه

اسناد بین‌المللی موثر بر نظام حقوقی حاکم بر حق کار در کشورها را نباید محدود به اسناد صادره از سوی نهادهای بین‌المللی دانست؛ بلکه کشورها نیز می‌توانند با انعقاد یا الحاق به موافقتنامه‌های دو یا چندجانبه، حق کار کارگران مهاجر را تحت تاثیر قرار دهند.

الف- انعقاد موافقتنامه‌های دو جانبه : دولت‌ها می‌توانند از طریق انعقاد موافقتنامه‌های دو

جانبه مرتبط با اشتغال و تامین اجتماعی، در جهت حمایت از حق کار مهاجران قانونی و تامین اجتماعی آنان، گام بردارند. مهم‌ترین اصولی که در این راستا، در این اسناد پیش‌بینی می‌شود، عبارتند از: ۱- تساوی رفتار، بدین معنی که هر کارگر باید تا جایی که ممکن است، حقوق و تعهدات مشابه با اتباع کشور میزبان داشته باشد؛ ۲- تعیین قانون قابل اعمال تامین اجتماعی، بدین معنی که کارگر مهاجر در زمینه تامین اجتماعی در هر زمان فقط تحت قانون یک کشور باشد؛ ۳- عمل متقابل، که یک اصل زیربنایی تمام این موافقتنامه‌ها است، بدین معنی که هر کشور طرف موافقتنامه زمانی که طرف مقابل حقوق مربوط به اشتغال و تامین اجتماعی را قابل دسترسی برای کارگران مهاجر طرف دیگر می‌سازد، به اجرای ساز و کاری مشابه تعهد می‌کند. لازم به ذکر است که فقدان موافقتنامه‌های دو جانبه ممکن است موجب تبعیض میان اتباع کشورهای بشود که دولت میزبان با دولت متبوع آنها موافقتنامه‌ای دارد و اتباعی که دولت متبوع آنها با دولت میزبان چنین موافقتنامه‌ای ندارد. از جمله مزایای موافقتنامه‌های دو جانبه، نسبت به موافقتنامه‌های چندجانبه، آن است که انعطاف‌پذیری بیشتری داشته و امکان بیشتر برای وضعیت‌های متعدد در کشورهای عضو فراهم می‌آورند. علاوه بر این، حصول به توافق و انعقاد آنها به زمان و فرآیند کمتر نیاز دارد. به همین دلیل موافقتنامه‌های دو جانبه رایج‌ترین اسناد در این عرصه هستند (Hirose and others, 2011:4).

ب- انعقاد موافقتنامه‌های چندجانبه: اصول مندرج در موافقتنامه‌های چندجانبه اشتغال و

تامین اجتماعی در بیشتر موارد همانند موافقتنامه‌های دو جانبه است. موافقتنامه‌های چندجانبه در مقایسه با موافقتنامه‌های دو جانبه این مزیت را دارند که موجد استانداردها و قواعد مشترک هستند. علاوه بر این، وجود یک سازوکار چندجانبه، فرایندهای مربوط به بوروکراسی را از طریق تعیین استانداردهای مشترک برای قواعد اداری دولت اجراءکننده موافقتنامه، آسان می‌کند (OSCE, 2006:158). دستورالعمل چندجانبه سازمان بین‌المللی کار در عرصه مهاجرت، نیز به‌عنوان راهکار پیشنهاد می‌کند که همه دولت‌ها انعقاد موافقتنامه‌های دو جانبه، منطقه‌ای و

چندجانبه را مورد توجه قرار دهند تا به موجب آن، گسترش شمول تامین اجتماعی را برای همه کارگران مهاجر فراهم آورند (International Labor Office, 2006).

در خصوص رویکرد ایران نسبت به این گونه موافقتنامه‌ها می‌توان بیان داشت که اگرچه انعقاد موافقتنامه‌های دو و چند جانبه در زمینه اشتغال و نیز تامین اجتماعی، با توجه به مهاجرپرست بودن دولت ایران از ضروریات است؛ اما دولت ایران همانند بسیاری از کشورهای مهاجرپرست (مانند بنگلادش، هند، مکزیک، جمهوری خلق چین و اوکراین) تاکنون در انعقاد چنین موافقتنامه‌هایی موفق نبوده است. حال آنکه دولت ایران می‌تواند با انعقاد این نوع از موافقتنامه‌ها که متضمن حمایت از حق کار کارگران مهاجر قانونی و شکل‌دهنده چگونگی رفتار با آنان است، در کنار همکاری و هماهنگی با نهادهای مرتبط با اشتغال و تامین اجتماعی سایر کشورها، اتباع ایرانی مهاجر به کشورهای طرف موافقتنامه را نیز از حقوق و مزایای برآمده از این موافقتنامه‌ها، بهره‌مند کند. بطور کلی می‌توان گفت: دلایل اصلی که کشورهای در حال توسعه (مهاجرپرست) خود را درگیر انعقاد چنین موافقتنامه‌هایی نمی‌کنند، آن است که نظام‌های حاکم بر اشتغال و تامین اجتماعی کشورهای مهاجرپرست به اندازه کافی توسعه‌یافته نیستند و در بسیاری از موارد، فقدان صلاحیت اداری برای انجام یا اجرای هر نوع از چنین موافقتنامه‌هایی، موضوعی است که آنها را از انعقاد چنین موافقتنامه‌هایی با کشورهای مهاجرپذیر منع کند. این موضوع را نباید از نظر دور داشت که کشورهای مهاجرپذیر نیز اغلب به انعقاد چنین موافقتنامه‌هایی با کشورهایی که از نظر اقتصادی ضعیف‌تر از خودشان هستند، تمایلی ندارند (ISSA, 2010:17)؛ زیرا ارتقای حمایت‌های اجتماعی از مهاجران، برای کشور میزبان موجد هزینه است.

نتیجه

حق کار، موضوعی است که نظر به اهمیت آن، امروزه در نظام حقوق بین‌الملل و نظام حقوق داخلی کشورها به رسمیت شناخته شده است. از جمله افرادی که به موجب اسناد جهانی و قوانین داخلی از این حق برخوردارند، اتباع بیگانه هستند. میزان برخورداری کارگران مهاجر (به‌عنوان گروهی از اتباع بیگانه) از این حق، با توجه به ساختار جمعیتی هر کشور از نظر مهاجرپذیر یا مهاجرپرست بودن و سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی ممکن است، متفاوت باشد. با این حال، امروزه کمتر کشوری وجود دارد که نسبت به نظام‌مندسازی اشتغال کارگران مهاجر قانونی در قلمرو خود اقدام نکرده باشد. ایران به‌عنوان کشوری که گروهی عظیم از کارگران مهاجر را در خود جای داده است؛ از زمان الحاق به سازمان بین‌المللی کار تاکنون تحت تاثیر مقاله‌نامه‌های این سازمان با تصویب قوانین و مقررات متعدد در جهت

قاعده‌مندسازی اشتغال کارگران مهاجر گام برداشته است. مقررات داخلی ایران که در عرصه اشتغال کارگران مهاجر وضع شده‌اند از نظر ماهیت بطورکلی به دو دسته تقسیم می‌شوند: مقرراتی که مقنن ایرانی در آنها عمدتاً مصالح ملی را در نظر داشته (مانند مقررات مربوط به ممنوعیت اشتغال بدون روادید ورود با حق کار و اخذ پروانه و یا ممنوعیت تصدی برخی از مشاغل به‌وسیله اتباع بیگانه) و مقرراتی مانند ماده ۵ قانون تامین اجتماعی که مقنن با هدف حمایتی، آنها را به کارگران مهاجر قانونی نیز تسری داده است. قانونگذار در وضع مقرراتی که هدف آنها، حمایت از حق کار کارگران مهاجر قانونی بوده است، از اسناد بین‌المللی به‌ویژه مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با حقوق کارگران مهاجر متأثر شده است. با این حال، این اثرپذیری در برخی از حوزه‌ها، کم‌رنگ و یا بطور کلی منتفی بوده است. اینکه آیا وضعیت حقوقی حاکم بر حق کار کارگران مهاجر در ایران با توجه به این اثرپذیری توانسته است، حقوق این دسته از افراد را تضمین کند یا خیر، باید اذعان کرد در مورد اشتغال کارگران مهاجر غیرقانونی هیچ تضمین و یا حمایتی در مقررات داخلی مشاهده نمی‌شود. اما در مورد آن دسته از مهاجرانی که به شکل قانونی در کشور اشتغال دارند، با توجه به الحاق ایران به تعدادی اندکی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که به موضوع اشتغال کارگران مهاجر، توجه نشان داده‌اند، ساز و کار حمایت از حق کار کارگران مهاجران قانونی، چه برای آن دسته از مهاجرانی که با اخذ پروانه کار می‌خواهند کاری را آغاز کنند و یا مهاجرانی که مشغول به کار هستند، چندان موثر و قوی نبوده است. به نظر می‌رسد، الحاق به اسناد مصوب سازمان بین‌المللی کار و کنوانسیون بین‌المللی حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان، در کنار انعقاد موافقتنامه دو یا چند جانبه اشتغال و تامین اجتماعی، بتوانند موجب تقویت هرچه بیشتر اثرگذاری اسناد بین‌المللی در راستای ارتقای حمایت از حق کار کارگران مهاجر قانونی در ایران شوند.

منابع و مأخذ

الف- فارسی

۱. امینی، علیرضا. (۱۳۸۶)، تاریخ روابط خارجی ایران در دوران پهلوی. تهران: صدای معاصر.
۲. اداره کل بازرسی کار. (۱۳۸۹)؛ گزارش عملکرد وزارت کار و امور اجتماعی. (سالنامه آماری نیروی انسانی)، آرشیو کتابخانه وزارت کار و امور اجتماعی.
۳. اومستد، انت. (۱۳۸۰). تاریخچه شاهنشاهی هخامنشی. ترجمه محمد مقدم، تهران: امیرکبیر.
۴. پیرنیا، حسن. (۱۳۸۵). تاریخ ایران قبل از اسلام. تهران: نامک.
۵. سلجوقی، محمود. (۱۳۸۱)، حقوق بین الملل خصوصی. (جلد اول) تهران: میزان.
۶. عراقی، عزت‌اله. (۱۳۸۷)، حقوق کار. تهران: انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی.
۷. عراقی، عزت‌اله و رنجبریان، امیرحسین. (۱۳۸۵)، تحول حقوق بین‌المللی کار. تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.

۸. کرمانی، ناظم الاسلام، (۱۳۸۴)، *تاریخ بیداری ایرانیان*. تهران: امیرکبیر.
۹. لوسین، لویی بلان. (۱۳۸۰)، *زندگی شاه عباس*. ترجمه ولی اله شادان، تهران: اساطیر.
۱۰. مصفا، نسرين. (۱۳۸۷)، *نگرشی به کنوانسیون بین‌المللی حقوق همه کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان*. فصلنامه سیاست خارجی (ش ۸۵).
۱۱. نیری، محمد. (۱۳۸۴)، *حقوق بین‌الملل خوی*. تهران: آگاه.
۱۲. نوری، عبدالعزیز. (۱۳۸۹)، *حقوق بنیادین کار کارگران خارجی در ایران با تاکید بر کارگران افغانی*. پایان‌نامه کارشناسی - ارشد حقوق بشر، دانشگاه تهران.
۱۳. والتیکوس، نیکولاس. (۱۳۸۰)، *معیارهای بین‌المللی کار و حقوق بشر در آستانه سال ۲۰۰۰*. ترجمه: جواد کارگزاری، نشریه نامه مفید (ش ۲۶).

ب- خارجی

- 1-Barbara, J. fick and Alma, Clara. (2007), **Social Security for Migrant Workers: The EU, ILO and Treaty-Based Regimes**. at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=979829.
- 2-Global International Group. (2008), **International Migration and Human Rights**. (Challenges and Opportunities on the Threshold of the 60th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights), at: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/partnerships/docs/int_migration_human_rights.pdf.
- 3-Hirose, Kenichi and others. (2011), **Social Security for Migrant Workers (A rights-based approach)**. International Labour Organization, at: http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_168796/lang-en/index.htm.
- 4-Ignacio, Emilyzen and Mejia, Yesenia. (2009), **Managing Labor Migration: The Case of the Filipino and Indonesian Domestic Helper Market in Hong Kong**. ILO, at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-Bangkok/documents/publication/wcms_101824.pdf.
- 5-International Labour Office. (2004), **Towards a fair deal for migrant workers in the global economy**. 92nd Session, Geneva, at: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/rep-vi.pdf>.
- 6- ----- (2006), **ILO Multilateral Framework on labor Migration**. Geneva, Somavia (Director-General) at: www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/migration.htm.
- 7- International Social Security Association (ISSA) (2010); **Social security and migrants: Policy challenges and responses**. periodical «Social Policy Highlight», n.17, at: <http://www.issa.int/Resources/Social-Policy-Highlight>.
- 8-Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) (2006); **Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination**. at: <http://www.osce.org/eea/29630>

ج- اسناد

- 1-**General Comment no.3**. (1990), on «*the nature of States parties obligations*», committee on economic, social and cultural rights (cescr);
- 2-**General Comment no.18**. (2005), on «*the right to work*», committee on economic, social and cultural rights (cescr);

د- اینترنتی

- 1- <http://daccess-ods.un.org>.
- 2- <http://parliran.ir>.
- 3- <http://tb.ohchr.org>.
- 4- <http://www.ilo.org>.
- 5- <http://www.rooznamehrasmi.ir>.

از این نویسنده تاکنون مقالات زیر در همین مجله منتشر شده است:

- «بررسی خلأ قانونی انتخاب رئیس‌جمهور لبنان»، سال ۱۳۸۷، شماره ۱. «حقوق بشر و تأثیر آن بر حاکمیت ملی دولت‌ها» سال ۱۳۸۷، شماره ۴. «حقوق اساسی: فن قدرت یا فن آزادی؟ گفتاری در کارکرد شناسی حقوق اساسی» سال ۱۳۸۸، شماره ۴. «چالش‌های نظری و کارکردی نظریه ولایت انتخابی در هندسه تشکیل حکومت اسلامی» سال ۱۳۸۹، شماره ۹.