

Legal Structure, Laws and Regulations about Right on Business: Pathological Study

Ali Rabiezadeh¹
Saeed Mansoorian²

Received: 27/11/2021

Accepted: 17/02/2022

Abstract

Today, the people of the world are facing complex and multidimensional economic challenges in such a way that at the international, regional and national levels, the human population of countries is facing abysmal livelihood impasses. Regardless of the economic, social and political aspects of this issue, it seems necessary to study and pathology of the legal structure of the Right to Work, as one of the fundamental and citizenship rights, recognized in most legal systems, including the legal system of the Islamic Republic of Iran, in order to improve the living conditions, enforce the mentioned rights and ensure economic security. In the Constitution of the Islamic Republic of Iran, the general policies of the system and other upstream documents on the subject of the Right to Work have been repeatedly and emphatically identified and the general principles and main foundations of its legal structure have been mentioned. In addition to the constitutional norms and documents mentioned, the formal and substantive approach of the current laws and provisions on the Right to Work is studied and the main disadvantages of the existing legal structure such as ambiguity and conciseness, conflict and parallelism, obstacles to resignation, lack of enforcement guarantees and the negative approach of laws and provisions are addressed. Therefore, the main question of this research will be answered: "What are the disadvantages of the existing legal structure of the Right to Work in the laws and provisions of the Islamic Republic of Iran?"

Keywords

Citizenship Rights; Right on Business; Legal Structure; Legal Pathology; Economic Security.

1. Researcher and Lecturer at Imam Sadiq University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
ali.rabiezade@gmail.com
2. Researcher at Imam Sadiq University, Tehran, Iran. saeedmansourian75@gmail.com

آسیب‌شناسی ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار با تأکید بر قوانین و مقررات

علی ربیع‌زاده^۱، سعید منصوریان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸

چکیده

امروزه مردم جهان با چالش‌های پیچیده و چندبعدی اقتصادی مواجه هستند؛ به‌نحوی که در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی، جمعیت انسانی کشورها با تنگناهای معیشتی ریشه‌داری مواجه‌اند. فارغ از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی این موضوع، بررسی و آسیب‌شناسی ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار به‌عنوان یکی از حقوق بنیادین و شهروندی به‌رسمیت شناخته‌شده در بیشتر نظام‌های حقوقی از جمله نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، برای ارتقای وضعیت معیشتی، استیفای حقوق مذکور و تأمین امنیت اقتصادی ضروری به نظر می‌رسد. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سیاست‌های کلی نظام و دیگر اسناد بالادستی، موضوع حق بر کسب‌وکار مکرراً و مؤکداً مورد شناسایی قرار گرفته و به اصول کلی و بنیان‌های اصلی ساختار حقوقی آن اشاره شده است. در این پژوهش، ضمن در نظر گرفتن هنجارهای اساسی و اسناد مذکور، رویکرد شکلی و محتوایی قوانین و مقررات جاری کشور در زمینه حق بر کسب‌وکار و آسیب‌های اصلی ساختار حقوقی موجود از جمله ابهام و اجمال، تعارض و توازی، موانع استیفا، فقدان ضمانت اجرا و سلبی بودن رویکرد قوانین و مقررات مورد بررسی قرار می‌گیرد و به سؤال اصلی این پژوهش، یعنی «ساختار حقوقی موجود حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران دارای چه آسیب‌هایی است؟»، پاسخ داده خواهد شد.

واژگان کلیدی

حقوق شهروندی؛ حق بر کسب‌وکار؛ ساختار حقوقی؛ آسیب‌شناسی حقوقی؛ امنیت اقتصادی.

۱. پژوهشگر و مدرس دانشگاه امام‌صادق علیه‌السلام، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ali.rabiezade@gmail.com

۲. پژوهشگر دانشگاه امام‌صادق علیه‌السلام، تهران، ایران saeedmansourian75@gmail.com

مقدمه

حق بر کسب و کار^۱ یا حق اشتغال از مهم‌ترین حقوق انسانی است و در میان حق‌های رفاهی یا نسل دوم حق‌های بشری جایگاه ویژه‌ای دارد. اهمیت این حق چنان است که آن را با اعمال و تضمین دیگر حق‌های بشری پیوند نزدیکی می‌دهد. توجه به اشتغال و بیکاری همواره اهمیتی انکارنشدنی در مسائل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دارد که تحقق آن را الزامی می‌سازد. مانند دیگر حق‌های بشری، حق بر کسب و کار نیز در گذر تحولات اجتماعی و سیاسی شکل گرفته است.

پیشینه تاریخی این واژه به‌طور خاص، به کشور فرانسه و تحولات آن در قرن ۱۹ بازمی‌گردد. واژه «حق بر کسب و کار»^۲ را رهبر سوسیالیست فرانسه، لوئی بلان^۳، در پرتو آشفته‌گی اجتماعی اوایل قرن ۱۹ و افزایش بیکاری در پی بحران مالی ۱۸۴۶ که منجر به انقلاب فرانسه در سال ۱۸۴۸ شد، ابداع کرد (Robertson, 1952, p. 69). تا قبل از آن، بدین صورت بود که در فرانسه حق مالکیت، آرمانی حیاتی به شمار می‌رفت و در جست‌وجوهای اولیه انقلابیون برای آزادی سیاسی و برابری و علیه کنترل فئودالی بر مالکیت، وجود داشت. در آن زمان، دارایی مبنایی برای استحقاق حق و داشتن آن به معنای تضمین برخورداری از استانداردهای مناسب زندگی بود. ابتدا فقط به مالکان دارایی حقوق مدنی و سیاسی مانند حق رأی اعطا شد. در چنین شرایطی و پس از کشاکش‌های بسیار انقلابیون، تصمیم بر آن شد که چون همه مالک ملک نیستند، حقی با عنوان حق بر کسب و کار برای دستیابی به استانداردهای زندگی مناسب برای همه در نظر گرفته شود (Alfredsson, 1999, p. 533). بدین صورت، حق بر کسب و کار به‌عنوان استثنایی بر زندگی فرانسویان و امتیازی به آنان در شرایط صنعتی آن زمان بود. امروزه، تبعیض بر اساس مالکیت دارایی به‌عنوان تهدیدی جدی برای برخورداری یکسان از حقوق بشر، به رسمیت شناخته شده و دارایی نیز از مواردی است که دلیلی برای تبعیض نیست (Alfredsson, 1999, p. 533).

1. Right to Work
 2. Droit Au Travail
 3. Louis Jean Joseph Charles Blanc (1811-1882).

طبیعتاً این حق نیز مانند بسیاری از حق‌های دیگر بشری مورد انتقاد مخالفان واقع شد. در سال‌های پس از پذیرش این حق، برخی از پیروان مکتب مارکسیسم با آن به مبارزه برخاستند و پل لافارگ^۱، مارکسیست فرانسوی، در کتاب *حق تنبیل بودن* که در سال ۱۸۸۳ منتشر شد، مفهوم حق بر کسب‌وکار را مورد انتقاد قرار داد. او در این کتاب با اشاره‌ای کنایه‌آمیز به اینکه حق بر کسب‌وکار نوعی دین و آیین است که باعث تحقیر انسان‌ها می‌شود، می‌نویسد: «و فکر کنیم که فرزندان قهرمانان ترور به خود اجازه داده‌اند که با دین کار تحقیر شوند ... از سال ۱۸۴۸ این قانون را به‌عنوان فتح انقلابی پذیرفتند که کار، کارخانه را به ۱۲ ساعت محدود می‌کند. آن‌ها حق کسب‌وکار را به‌عنوان اصل انقلابی اعلام کردند. شرم بر پرولتاریای فرانسه! فقط بردگان می‌توانستند چنین پستی‌ای داشته باشند» (Lafargue, 1883, p. Chapter II).

در ایران حق بر کسب‌وکار از زمان صنعتی شدن، شروع مشکلات مربوط به کارگران و مدرن شدن نظام حقوقی، اهمیت یافت و قانون‌گذار با اتخاذ سیاست تقنینی و ایجاد ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات، به این موضوع توجه جدی نشان داد؛ به‌طوری‌که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سیاست‌های کلی نظام و دیگر اسناد بالادستی، موضوع حق بر کسب‌وکار مکرراً و مؤکداً مورد شناسایی قرار گرفته و به اصول کلی و بنیان‌های اصلی ساختار حقوقی آن اشاره شده است. در این پژوهش، ضمن در نظر گرفتن هنجارهای اساسی و اسناد مذکور، رویکرد شکلی و محتوایی قوانین و مقررات جاری کشور در زمینه حق بر کسب‌وکار و آسیب‌های اصلی ساختار حقوقی موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد و به پرسش اصلی این پژوهش، یعنی «ساختار حقوقی موجود حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران دارای چه آسیب‌هایی است؟»، با روش توصیفی-تحلیلی پاسخ داده خواهد شد. برای همین، ابتدا اهمیت و جایگاه این حق در نظام بین‌المللی و حقوق ایران روشن و سپس مهم‌ترین قوانین و مقررات در این باره بررسی می‌شود. ضمن این بررسی، جایگاه ساختار حقوقی در تضمین امنیت اقتصادی مورد تحلیل قرار می‌گیرد. در پایان نیز مهم‌ترین آسیب‌های ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار بیان خواهد شد.

1. Paul Lafargue (1842-1911).

۱. اهمیت و جایگاه حق بر کسب و کار

برای درک اهمیت و جایگاه حق بر کسب و کار ابتدا لازم است به بیان تعریف و عناصر اصلی این حق پرداخته شود. سپس به دلیل اهمیت مباحث اقتصادی در ارتباط با این حق، مختصراً رابطه آن با اصل ثبات و امنیت اقتصادی بررسی و در پایان به جایگاه حق بر کسب و کار در قانون اساسی و اسناد بالادستی اشاره می‌شود.

۱-۱. تعریف و اجزای حق بر کسب و کار

نخستین گام در راه شناسایی و اجرایی شدن حق بر کسب و کار در قوانین و مقررات، آشنایی با محتوا و تبیین عناصر و اجزای این حق است. به بیان دیگر، نخست باید دانست مقصود از حق اشتغال چیست و این حق چه تعهداتی بر عهده دولت‌ها می‌گذارد؟ حق بر کسب و کار از جمله حقوق بنیادین بشری است که در بیشتر نظام‌های حقوقی پذیرفته شده است. معنای اولیه حق بر کسب و کار از منظر حقوق بشر و شهروندی آن است که افراد، دارای اختیار و حق انسانی برای اشتغال هستند و نباید از آن منع شوند؛ البته این حق در مطالعات اقتصاد و حقوق اقتصادی بیشتر با عنوان «اصل آزادی کسب و کار» بررسی می‌شود؛ زیرا زاویه نگاه مطالعات اقتصادی، بهینگی و کارآمدی سیاست‌های اقتصادی، به‌ویژه توأم با توجه به اصول مربوط به حقوق رقابت و برای همین است که حق بر کسب و کار در نگاه حقوق اقتصادی جنبه اجتماعی و کلان یافته است و به تنظیم اقتصاد بنگاه‌های خرد و کلان از جمله کسب و کار نوپدید می‌پردازد. همچنین، حق بر کسب و کار آثار خود را در حقوق کار و بیشتر با تأکید بر ابعاد حمایتی آن، به‌ویژه «حق منع اجباری» بر جا گذاشته است، اما در مطالعات حقوق بشر و شهروندی به‌عنوان حق اساسی شامل تمام ابعاد مربوط به آن می‌شود.

حق بر کسب و کار به‌عنوان حق بنیادین بشری، در بسیاری از نظام‌های حقوقی ملی و نیز در مجامع بین‌المللی مورد تأکید ویژه قرار گرفته است. این حق در اعلامیه جهانی حقوق بشر و در دیگر قوانین بین‌المللی حقوق بشر مانند میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به رسمیت شناخته شده و بر حق کسب و کار و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تأکید شده است.

- در بند ۱-۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در خصوص این حق آمده است: «هرکس حق کار، انتخاب آزاد شغل، داشتن شرایط عادلانه و مساعد کار و حمایت در برابر بیکاری را دارد»^۱.
 - همچنین، در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که نظام حقوقی ایران نیز آن را پذیرفته است، قسمت ۳ ماده ۶ مقرر می‌دارد: «کشورهای طرف این میثاق، حق بر کسب‌وکار را به رسمیت می‌شناسند که شامل حق هرکس در فرصتی برای کسب درآمد از طریق کاری است که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کند و اقدامات مقتضی را برای حفظ این حق انجام خواهند داد». در قسمت بعدی به جنبه دیگر این حق اشاره می‌کند: «اقداماتی که باید توسط یک دولت عضو این میثاق برای تحقق کامل این حق انجام شود شامل برنامه‌های آموزشی و راهنمایی فنی و حرفه‌ای، سیاست‌ها و فنون برای دستیابی به توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و کامل و مولد خواهد بود. اشتغال تحت شرایطی که آزادی‌های اساسی سیاسی و اقتصادی افراد را حفظ کند»^۲.
 - همچنین، این حق در منشور آفریقایی حقوق بشر و مردم به رسمیت شناخته شده و در آن بر شرایط و دستمزد، یعنی حقوق مربوط به کسب‌وکار تأکید شده است. در ماده ۱۵ این منشور آمده است: «هر فرد حق دارد تحت شرایط عادلانه و رضایت‌بخش کار کند و در ازای کار مساوی، مزد مساوی دریافت نماید»^۳.
- طبق تعریف اعلامیه جهانی حقوق بشر، حق بر کسب‌وکار از سه جزء و عنصر اصلی تشکیل شده است.

1. The Universal Declaration of Human Rights states in Article 23-1: (1) Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment.

2. "(1) The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.

(2) The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programs, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual".

3. "Every individual shall have the right to work under equitable and satisfactory conditions, and shall receive equal pay for equal work".

- آزادی انتخاب شغل^۱: یکی از مهم‌ترین اجزای و ابعاد حق بر کسب‌وکار، اصل آزادی انتخاب شغل است که خود از دو بخش مهم تشکیل می‌شود: اول اینکه، هرکس حق دارد شغل مطلوب خود را انتخاب کند (ایجابی) و دوم اینکه، هیچ‌کس از جمله دولت، حق ندارد فرد را مجبور به اشتغال در کاری کند (سلبی) که از آن با عنوان حق منع کار اجباری نیز یاد می‌شود.^۲

این موضوع در مقاله و تصویب‌نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار در سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز مورد اشاره قرار گرفته و مفصل بیان شده است. به‌طور مشخص این حق در اعلامیه فیلادلفیا^۳ و نیز مقاله‌نامه ۲۹ سازمان (ILO) و توصیه‌نامه‌های شماره ۳۵، ۳۶ و ۱۹۳ در پی کنوانسیون منع بردگی^۴ جامعه ملل (سابق) مصوب ۱۹۲۶ سازمان بین‌المللی کار، قابل رهگیری است.

- برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کار^۵: بسیاری مهم‌ترین بخش تأمین‌کننده حق بر کسب‌وکار را برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کار می‌دانند؛ زیرا در صورت نبود ثبات و امنیت اقتصادی، حق آزادی انتخاب شغل نیز بی‌معناست؛ هر قدر هم که در انتخاب شغل آزاد باشد، اما در عمل به دلیل تلاطمات اقتصادی و نبود ثبات در اقتصاد، امکان انتخاب شغل برای فرد به‌صورت عادلانه فراهم نیست (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۶، ص. ۵۱۵). همچنین، در ابعاد اجتماعی، امکان راه‌اندازی و استمرار کسب‌وکارها بدون برخورداری از ثبات و امنیت اقتصادی میسر نیست؛ البته مقصود از حق اشتغال و تعهد مثبت دولت در قبال آن، ایجاد شغل معین برای هر شهروند و در اختیار گذاشتن آن نیست. با تمام اهمیتی که حق اشتغال در منظومه حق‌های رفاهی یافته است، هیچ‌وقت گفته نشده که دولت مکلف است برای همه اشتغال به وجود آورد (Ashiagbor, 2005: 244)، بلکه

1. To Free Choice of Employment

۲. حق منع کار اجباری استثنائاتی نیز دارد از جمله فورس‌ماژور، کار اجباری مبتنی بر محکومیت کیفری، تعهدات عادی و مدنی، شرکت در هیئت منصفه، مشارکت در امور آبادانی روستا، خدمت نظام‌وظیفه، کمک به فردی که در خطر است و مواردی از این قبیل.

3. Declaration of Philadelphia (1944).

4. C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).

5. Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery (1926).

6. To just and Favorable Conditions of Work

این حق به معنی حق دسترسی به فرصت‌های برابر شغلی است و هر فرد باید این فرصت را داشته باشد که زندگی خود را با کاری که آزادانه برگزیده یا انتخاب کرده است، تأمین کند (Marks & Claopham, 2005, p. 436). بنابراین، دولت موظف است شرایط عادلانه و مساعد اقتصادی را در راستای فراهم آوردن زمینه انتخاب شغل مناسب برای افراد جامعه و نیز راه‌اندازی و استمرار کسب‌وکارها فراهم آورد (ایجابی).

– حفاظت و حمایت در برابر بیکاری^۱: و در آخر، حق بر کسب‌وکار زمانی به‌تمامی محقق می‌شود که فرد شاغل در برابر بیکاری حمایت شود و دولت یا کارفرما به‌آسانی او را از اشتغال محروم نکنند. چنانچه مقررات و رویه‌هایی برای امنیت شغلی افراد در نظر گرفته نشود، هر کس مدام نگران از دست دادن شغل خود است؛ ضمن اینکه این موضوع، چالشی دوباره برای یافتن شغل جدید و همه هزینه‌های مادی و معنوی ناشی از آن را به دنبال خواهد داشت. بیم از بیکاری خود مانع بروز خلاقیت و شکوفایی استعدادهاى افراد می‌شود. در فضایی چنین مبهم و نامطمئن، کارگران از آینده شغلی و تأمین زندگی خود و خانواده‌هایشان مطمئن نیستند و تنها به این می‌اندیشند که چگونه بیکار نشوند و از این رهگذر، فرصتی برای مطالبه دیگر حق‌های قانونی خود نخواهند یافت. توجه به چنین دلایلی باعث شده است که در چهارچوب حمایت از حقوق کارگران، حفظ امنیت شغلی آن‌ها جایگاهی ویژه بیابد. راه‌های خاتمه قرارداد کار، غیر از اخراج و فسخ یک‌سویه قرارداد از جانب کارفرما، موارد متعدد دیگری را نیز شامل می‌شود، اما آنچه به‌طور عمده کارگران را می‌آزارد، اخراج‌های ناگهانی، خودسرانه، بدون دلیل یا به دلایل تبعیض‌آمیز است^۲. برای همین، دولت اولاً باید با وضع قوانین حمایتی، محدودیت‌هایی را برای اخراج و بیکاری شاغلان قرار دهد و مرتب بر آن نظارت داشته باشد. ثانیاً، با وضع قوانین حمایتی از شکل‌گیری و فعالیت کسب‌وکارها حمایت کند (ایجابی). بنابراین، تعطیلی کارخانه‌ها، تعدیل نیرو و اخراج کارگر یا کارمند به دلیل فقدان قوانین و مقررات حمایتی از کسب‌وکارها، به‌نوعی نقض حق بر کسب‌وکار به شمار می‌رود.

همان‌طور که گفته شد، بیشتر ابعاد حق بر کسب‌وکار، ایجابی است. این نشان می‌دهد که تا چه اندازه تحقق این حق برای دولت‌ها مسئولیت‌آفرین است. از سوی دیگر، دیگر

1. To Protection Against Unemployment

۲. به این موضوع در مقاله‌نامه ۱۵۸ و توصیه‌نامه ۱۶۶ سازمان بین‌المللی کار پرداخته شده است.

اصول و قواعد تضمین‌کننده حقوق مردم، حاکم بر دولت‌ها هستند و چهارچوب حقوقی را تعیین می‌کنند. از جمله مهم‌ترین اصول و قواعد مرتبط با حق کسب‌وکار، اصل ثبات و امنیت اقتصادی است که خود از جمله حقوق شهروندان به شمار می‌رود.

۱-۲. رابطه حق بر کسب‌وکار با اصل ثبات و امنیت اقتصادی

حق بر کسب‌وکار با اصل ثبات و امنیت اقتصادی، رابطه‌ای دوسویه و مستقیم دارند که برقراری نظم و تعادل میان آن‌ها بسیار مهم و نظام حقوقی موظف به تنظیم و برقراری نظم عادلانه در این شرایط است. به‌طورکلی می‌توان گفت مقصود از ثبات و امنیت اقتصادی به‌هیچ‌وجه به معنای دولتی‌سازی اقتصاد نیست. تصدی‌ها و انحصارات دولتی در بسیاری از موارد یکی از مهم‌ترین وجوه نقض حق بر کسب‌وکار است. بوروکراسی اداری در برابر کسب‌وکارها یکی دیگر از موانع تحقق حق بر کسب‌وکار است که معمولاً خود را در مجوزها و مقررات دست‌وپاگیر راه‌اندازی کسب‌وکارها نشان می‌دهد. امنیت و ثبات اقتصادی با ثبات در شاخص‌های کلان اقتصادی و تقویت تولید ملی محقق می‌شود؛ البته این موضوع به معنای رهاسازی اقتصاد و اهمال در رعایت مصالح و منافع عمومی نیست. به عبارت دیگر، در شرایط نامتعادل اقتصادی:

- اگر نگاه غالب به سمت تصدی‌های دولتی و افزایش اندازه دولت در اقتصاد و نیز محدودسازی فعالیت‌های اقتصادی با استفاده از ابزارهایی مانند مجوزهای گسترده و دست‌وپاگیر و... باشد، رویکرد دولتی غالب می‌شود و تأثیر منفی آن بر حق کسب‌وکار انکارناپذیر است.
- در غیر این صورت نیز اگر در شرایط کنونی نگاه غالب به سمت رهاکردن نظام اقتصادی به سمت بازار آزاد و تجارت جهانی باشد، امنیت و ثبات اقتصادی به خطر می‌افتد؛ زیرا اگر امنیت و ثبات اقتصادی لازم در شاخص‌های کلان اقتصاد وجود نداشته باشد، انتخاب شغل و شروع کسب‌وکارها تضعیف می‌شود و می‌توان گفت ضعف در تأمین حق بر کسب‌وکارها به دلیل ضعف در تأمین حق بر ثبات و امنیت اقتصادی است.^۱

۱. برای مطالعه بیشتر در این خصوص ر.ک به: غمامی، «نسبت آزادی‌ها و امنیت اقتصادی در نظام حقوق اساسی ایران»، فصلنامه علمی مطالعات امنیت اقتصادی.

۳-۱. شناسایی حق بر کسب‌وکارها در هنجارهای اساسی ایران

در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران حق بر کسب‌وکارها در اصول مختلف مورد شناسایی قرار گرفته است. مهم‌ترین اصل در این خصوص، اصل ۲۸ قانون اساسی است که در آن بیان می‌شود: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». همچنین، در اصل ۴۳، «تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد با حفظ آزادی او» را به‌عنوان هدف و «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» را به‌عنوان ضابطه اساسی و پایه‌ای در اقتصاد ایران مشخص می‌کند. همچنین، بند ۱۲ اصل ۳ قانون اساسی به تکلیف و وظیفه دولت در «برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه کار» اشاره کرده است. در تحلیل این اصول می‌توان گفت، قانون اساسی از میان سه جنبه اساسی حق بر کسب‌وکار به هر سه مورد آن یعنی آزادی انتخاب شغل، برخورداری از شرایط مساعد و عادلانه کسب‌وکار و حمایت و حفاظت در برابر بیکاری در اصول مختلف اشاره کرده است.

مطابق اصل ۲۸ قانون اساسی، بُعد اول حق بر کسب‌وکار، یعنی آزادی انتخاب شغل، با سه قید، محدود و مشروط شده است: اسلام، مصالح عمومی و حقوق دیگران. مقصود از عدم مخالفت با اسلام آن است که شغل انتخابی نباید مخالف اسلام باشد مانند اشتغال به معاملات مواد مضر و ناپاک مانند خرید و فروش مشروبات الکلی، گوشت خوک، حیوانات مرده و مانند آن. همچنین مخالفت با احکام اسلامی از جهت مغایرت با اصول متعدد قانون اساسی مانند اصول ۴ و ۹۶ و نیز مخالفت با نظم و اخلاق عمومی است.

قید عدم مخالفت با مصالح عمومی نیز آن است که شغل انتخابی مخالف مصالح و منافع عمومی نباشد. برای مثال، اشتغال به فروش اسلحه به دشمنان دین که با مسلمانان می‌جنگند یا به دزدان و راهزنان یا اشتغال به خرید و فروش مواد مخدر افزون‌بر آنکه خلاف اسلام است، مضر به حال جامعه و مخالف مصالح و منافع عمومی نیز هست (رئیس، ۱۳۸۲، ص. ۹۴). عدم مخالفت با حقوق دیگران نیز افزون‌بر آنکه حقوق و منافع

عمومی مردم در جامعه را دربرمی‌گیرد، به معنای عدم مخالفت و معارضا با حقوق فردی شهروندان دیگر است؛ مانند آنکه کسی حق ندارد اقدام به خرید و فروش داروهای غیراستاندارد کند؛ زیرا منجر به بیماری دیگر شهروندان و نقض حقوق آنان می‌شود. در دیگر اسناد بالادستی نظام حقوقی ایران، به‌ویژه در بسیاری از بندهای سیاست‌های کلی نظام، تأکید و توجه بسیار بر ابعاد مختلف حق بر کسب‌وکار شده است. برای مثال، می‌توان به موضوعات زیر که به‌صورت مستقیم به حق بر کسب‌وکار مربوط می‌شوند، اشاره کرد:

- بهبود محیط و ارتقای فضای کسب‌وکار.
- آموزش نیروی انسانی متخصص و ارتقای توان کارآفرینی.
- ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار.
- تنظیم بازارهای اقتصادی برای کاهش نرخ بیکاری.

و مواردی از این قبیل که در «سیاست‌های کلی اشتغال»، «سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی»، «سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴»، «سیاست‌های

۱. سیاست‌های کلی اشتغال:

«... ۲. آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار (فعلی و آتی) و ارتقای توان کارآفرینی با مسئولیت نظام آموزشی کشور (آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی) و توأم کردن آموزش و مهارت و جلب همکاری بنگاه‌های اقتصادی جهت استفاده از ظرفیت آن‌ها.

۳. ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید بر استفاده از توسعه فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان و آینده‌نگری نسبت به تحولات آن‌ها در سطح ملی و جهانی... .

۵. بهبود محیط کسب‌وکار و ارتقای شاخص‌های آن (محیط سیاسی، فرهنگی و قضایی و محیط اقتصاد کلان، بازار کار، مالیات‌ها و زیرساخت‌ها) و حمایت از بخش‌های خصوصی و تعاونی و رقابت از راه اصلاح قوانین، مقررات و رویه‌های ذی‌ربط در چهارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران... .

۷. هماهنگ‌سازی و پایداری سیاست‌های پولی، مالی، ارزی و تجاری و تنظیم بازارهای اقتصادی در جهت کاهش نرخ بیکاری توأم با ارتقای بهره‌وری عوامل تولید و افزایش تولید.

۸. توجه بیشتر در پرداخت یارانه‌ها به حمایت از سرمایه‌گذاری، تولید و اشتغال مولد در بخش‌های خصوصی و تعاونی... .

۱۰. حمایت از تأسیس و توسعه صندوق‌های شراکت در سرمایه برای تجاری‌سازی ایده‌ها و پشتیبانی از شرکت‌های نوپا، کوچک و نوآور.

۱۱. برقراری حمایت‌های مؤثر از بیکاران برای افزایش توانمندی‌های آنان در جهت دسترسی آن‌ها به اشتغال پایدار.

کلی اقتصاد مقاومتی» و دیگر سیاست‌ها اشاره شده است؛ به طوری که برخی محققان پیاده‌سازی اصول و قواعدی مانند «خودکفایی، تولید ملی و استقلال اقتصادی»، «رشد بهره‌وری و پویایی نظام اقتصادی کشور»، «مردمی کردن اقتصاد، اشتغال‌زایی، تقویت بخش خصوصی» و «مبارزه با فساد اقتصادی و اداری» در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی را کاملاً منطبق با اصل آزادی کسب‌وکار تحلیل می‌کنند (احمدی بنی و دیگران، ۱۳۹۸، صص. ۱۲۳-۱۱۵).

۲. ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران

ساختارهای حقوقی بستر و شاکله کلی و اعتباری تعامل مستقیم و غیرمستقیم مردم و حکومت هستند و مجموعه ارزش‌ها، اصول، قواعد و هنجارهای تعریف‌کننده، نقش‌ها و انتظارات پیرامون زمینه معین را دربرمی‌گیرند. برای همین، این ساختارها در ربط و نسبت وثیق با قواعد و هنجارهای رسمی قرار دارند و بر روابط اجتماعی تأثیر می‌گذارند؛ به نحوی که از جمله آثار آن‌ها، ایجاد هم‌شکلی و نظم و در نتیجه، اعتماد و آرامش در روابط متقابل اجتماعی است. از این رو بحث از ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار در حقوق ایران اهمیت مضاعف می‌یابد. همان‌طور که در قسمت قبلی درباره عناصر و اجزای حق بر کسب‌وکار توضیح داده شد، ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار نیز در نظام حقوقی ایران تا حد زیادی در نتیجه قوانین و مقررات پیرامون این موضوعات شکل گرفته است. در ادامه، به مهم‌ترین آن‌ها می‌پردازیم.

۲-۱. منع تبعیض در اشتغال

مهم‌ترین انواع منع تبعیض در اشتغال شامل منع تبعیض در خصوص اشتغال زنان، مهاجران قانونی و معلولان است.

۲-۱-۱. منع تبعیض در اشتغال زنان^۱

اشتغال زنان، موضوع قوانین و مقررات مختلف در ایران است.

۱۲. توجه ویژه به کاهش نرخ بیکاری استان‌های بالاتر از متوسط کشور.

۱۳. رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار.

۱. برای مطالعه بیشتر در خصوص حمایت از اشتغال زنان در ایران ر.ک به: جاوید و شاه‌مردادی، «آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل (با محوریت دستگاه قضایی)»، فصلنامه شورای فرهنگی-اجتماعی زنان و خانواده.

۲-۱-۱. قانون مدنی

به موجب ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی «شوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند»؛ البته باید توجه داشت مصلحت خانواده موضوعی جدا از حیثیت زن و شوهر است؛ حیثیت را از مقایسه شغل زن با شئون اجتماعی و خانوادگی او یا شوهرش می سنجند، اما در مقابل، ممکن است شغلی به خودی خود با حیثیت و شئون هیچ کدام مخالف نباشد و به سبب آنکه مثلاً غیبت طولانی مادر از محیط خانواده را به همراه دارد، با مصلحت فرزندان و در نتیجه، مصلحت خانه منافات داشته باشد (عراقی، ۱۳۶۲، ص. ۱۰۰). تشخیص منافی بودن یا نبودن شغل با مصالح خانوادگی یا حیثیت زن و مرد، با عرف است و طبق این ماده، اختیار شوهر در این زمینه مطلق است و اگر زن با این نظر موافق نباشد، می تواند به دادگاه مراجعه کند و با ارائه دلایل لازم، خلاف نظر شوهر را ثابت کند و به کارش ادامه دهد.

۲-۱-۲. قانون حمایت از خانواده

ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳ مقرر می دارد: «شوهر می تواند با تأیید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد، منع کند. زن نیز می تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می کند»؛ البته این قانون در سال ۱۳۹۱ به طور کلی مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت.

۲-۱-۳. منشور حقوق و مسئولیت های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران

این منشور که مصوب سال ۱۳۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی است، در ماده ۱۰۱ خود ضمن تصریح بر آزادی انتخاب شغل، در ماده ۱۰۶ به حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار اشاره دارد. در ماده ۱۰۱ «حق اشتغال بعد از رسیدن به سن قانونی کار و آزادی انتخاب شغل و به کارگیری سرمایه های فردی و مسئولیت رعایت قوانین اسلامی در کسب درآمد و نحوه مصرف آن» و در ماده ۱۰۶ «حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار»، برای زنان شناسایی شده است.

۲-۱-۴. ممنوعیت کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور برای زنان

ماده ۷۵ قانون کار مقرر می‌دارد: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است...». به موجب ماده ۱ آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۷۱/۰۹/۲۹، «کار سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر، تنش به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن است». طبق ماده ۷۵ قانون کار، حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود ۲۰ کیلوگرم است. حمل بار برای زنان در طول مدت بارداری و همچنین ده هفته پس از زایمان ممنوع است. فلسفه این ممنوعیت را باید در حمایت از زنان و نیز کوشش برای بالا نگه داشتن بازده کار جست‌وجو کرد نه محروم و ممنوع کردن زنان از برخی مشاغل. انجام دادن کارهای سخت و زیان‌آور که با قوای جسمانی کارگر ارتباط مستقیم دارد، برای زنان، هرچند از لحاظ نیروی دماغی در سطح مساوی با مردان هستند، چون به‌رحال از نظر نیروی جسمانی ضعیف‌تر از آنان هستند، مناسب نیست و بسیار اتفاق افتاده که احتیاج مادی زن، او را به کاری وادار کرده که از نظر جسمی برای وی نامناسب است. از این‌رو ماده مذکور با ممنوعیت ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور به زنان، در واقع، سعی کرده است سدی در راه بهره‌برداری کارفرما از موقعیت بد اقتصادی کارگر ایجاد کند. همچنین، به نظر می‌رسد انتقادی نسبت به این قانون وجود داشته باشد و آن اینکه، کار شبانه را برای حمایت زنان با توجه به شرایط فرهنگی و خانوادگی حاکم در جامعه ایران ممنوع ندانسته است در حالی که بیشتر توصیه و مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی با این ممنوعیت نظر موافق دارند.

۲-۱-۲. منع تبعیض در اشتغال مهاجران قانونی

ماده ۱۲۰ قانون کار در خصوص حق بر کسب‌وکار اتباع خارجی قانونی بیان می‌دارد: «اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً، دارای روادید ورود

با حق کار مشخص بوده و ثانیاً، مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند. در ادامه، در ماده ۱۲۱ قانون، شرایط مد نظر توضیح داده و حق کسب‌وکار کارگران خارجی قانونی با شرط صدور پروانه کسب، مجاز دانسته می‌شود.^۱ در تبصره این ماده مقرر شده است که احراز شرایط مندرج در ماده نیز منوط به تأیید هیئتی موسوم به هیئت فنی اشتغال است. از سوی دیگر، یکی از شرایط صدور پروانه کسب، صدور رواید با حق کار مشخص (ویزا «اف») است که «با سقف حداکثر یک ماه که توسط کارفرمای تبعه خارجی دارای اقامت معتبر درخواست شده است و پس از تأیید استان (کلیه ارگان‌های ذی‌ربط) توسط وزارت امور خارجه صادر و توسط اداره گذرنامه و مهاجرت اتباع خارجی نیروی انتظامی استان ممهور می‌گردد. کارفرما مکلف است در صورت نیاز به خدمات تبعه خارجی به بیش از زمان داده‌شده، درخواست خود را مبنی بر صدور پروانه کار، به واحد اشتغال اتباع خارجی تسلیم نماید». آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۲۹ قانون کار نیز در خصوص چگونگی صدور، تمدید، تجدید و لغو پروانه کار اتباع خارجی در ۱۰ ماده و ۴ تبصره، مقررات مهمی وضع و شرایطی را برای کار این کارگران معین کرده است.

۲-۱-۳. منع تبعیض در اشتغال معلولان

قوانین متعددی مانند موارد زیر به موضوع حق بر کسب‌وکار معلولان پرداخته است.

- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۱۱.
- قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۰۲.
- قانون سازمان آموزش و پرورش استثنایی مصوب ۱۳۶۹/۰۹/۲۱.

۱. «وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در مورد صدور رواید، با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:

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- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

تبصره: احراز شرایط مندرج در این ماده با هیئت فنی اشتغال است.»

- لایحه قانونی راجع به تشکیل سازمان بهزیستی کشور مصوب ۱۳۵۹/۰۳/۲۴ شورای انقلاب و اصلاحات مصوب ۱۳۷۵/۱۱/۰۹ مجلس شورای اسلامی، به‌ویژه درباره کار و اشتغال معلولان.
 - موادی از قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام درباره کار آموزشی و توان‌بخشی حرفه‌ای معلولان.
 - قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳.
- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان که مجلس شورای اسلامی در پرتو سیاست‌های حمایتی قانون اساسی و قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در تاریخ ۱۳۸۳/۰۲/۱۶ تصویب کرد، در حال حاضر به‌عنوان مهم‌ترین نظام حمایتی از حقوق اشخاص دارای معلولیت مورد استناد قرار می‌گیرد. قانون مذکور تقریباً تمام ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی، نیمه‌دولتی، نهادهای عمومی انقلابی و حتی بعضاً خصوصی و غیرانتفاعی را درگیر مسائل معلولان و ملزم به حمایت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی ایشان می‌کند و به‌عنوان نخستین قانون که چنین نگاه وسیع و گسترده‌ای به مسائل معلولان دارد، دارای اهمیت است (فرجی، ۱۳۹۳، ص. ۱۸۴).
- در همین راستا دولت مکلف است برای ایجاد فرصت‌های شغلی برای معلولان، تسهیلات ذیل را فراهم کند:
- «الف) اختصاص حداقل ۹ درصد از مجوزهای استخدامی رسمی، پیمانی، کارگری، دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند به افراد معلول واجد شرایط.
- ب) تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند.
- ج) پرداخت تسهیلات اعتباری خوداشتغالی به افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه سالانه مشخص می‌شود.
- ه) پرداخت تسهیلات اعتباری برای احداث واحدهای تولیدی و خدماتی اشتغال‌زا به شرکت‌ها و مؤسساتی که بیش از ۶۰ درصد سهام و سرمایه آن‌ها متعلق به افراد معلول است.

و) اختصاص حداقل ۶۰ درصد از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم‌بینا و معلولان جسمی، حرکتی. (ز) اختصاص حداقل ۶۰ درصد از پست‌های سازمانی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی به معلولان جسمی، حرکتی».

۲-۲. آزادی انتخاب شغل

۲-۲-۱. منع کار اجباری و انتخاب آزادانه شغل

۲-۲-۱-۱. قانون کار

ماده ۶ قانون کار بر اساس بند ۴ اصل ۴۳ و بند ۶ اصل ۲ و اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در این باره چنین بیان کرده است: «اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند، از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند».

۲-۲-۱-۲. قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری بحث برابری فرصت‌ها و آزادی در شغل را مورد توجه قرار داده و بیان کرده است: «ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرایی هستند، بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود».

۲-۲-۲. ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل

قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳ مجلس شورای اسلامی در ماده واحده‌ای مقرر می‌دارد: «با توجه به اصل ۱۴۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، هر شخص می‌تواند تنها یک شغل دولتی را عهده‌دار شود». این ماده تلاشی است برای از بین بردن تهدیدهای شغلی جوانان و ایجاد امکان انتخاب شغل به صورت آزادانه برای آن‌ها.

۳-۲. مجوز فعالیت کسب‌وکارها

مسئله مجوزها، نقش مهمی در بهبود شاخص فضای کسب‌وکار و به تبع آن، تأمین حق بر کسب‌وکار دارد. پیچیدگی، ابهام و شفاف نبودن قوانین و مقررات در خصوص مرجع صدور و نیز فرایند دریافت مجوز برای ثبت یا آغاز فعالیت کسب‌وکار، یکی از معضلات فضای کسب‌وکار و ناقض حق بر کسب‌وکار در ایران است. این موضوع در خصوص کسب‌وکارهای نوظهور، با پیچیدگی بیشتری همراه است. قوانین و مقرراتی که مراجع ذی‌ربط در سال‌های اخیر تصویب کرده‌اند از قبیل قانون اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، قانون بهبود مستمر محیط کسب‌وکار، قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور و قوانین و مقررات دیگر که حاوی مصوبات درخور توجهی در خصوص مجوزهای کسب‌وکار هستند که در صورت اجرایی شدن آن‌ها، شفافیت بیشتری بر فضای کسب‌وکار حاکم خواهد شد و فرایند صدور مجوزها نیز به‌مرور تسهیل می‌شود. در گذشته، مقررات و مجوزهای موجود در نظام حقوقی کسب‌وکار ایران به اندازه‌ای زیاد بود که با اصلاح موادی از قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، هیئت مقررات‌زدایی و بهبود محیط کسب‌وکار در وزارت امور اقتصادی و دارایی برای رفع آن‌ها تشکیل شد. همچنین، در سال ۱۴۰۰ طرحی با عنوان قانون تسهیل صدور برخی مجوزهای کسب‌وکار به تصویب کمیسیون جهش تولید مجلس شورای اسلامی رسید که بر اساس آن، «از چهار ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون، سایر مجوزهای کسب‌وکار به‌عنوان مجوزهای ثبت‌محور شناخته می‌شوند و اتمام مراحل ثبت‌نام در درگاه ملی مجوزهای کشور به‌منزله صدور مجوز است». این قانون گام مهمی در زمینه تسهیل کسب‌وکار به شمار می‌رود.

۴-۲. امنیت شغلی و حمایت در برابر بیکاری

با صنعتی شدن جوامع، انسان امروزی در معرض فشارهای ناشی از کار، ترس از حوادث، عدم امنیت شغلی و... قرار گرفته است. از این رو باید تدابیری پیش‌بینی شود که امنیت شغلی و فکری افراد ذی‌نفع تأمین شود تا نسبت به از دست دادن موقعیت شغلی خود هراسی نداشته باشند. این مهم بر عهده قوانین هر کشور است و در کشور ما نیز در قانون اساسی در اصل ۲۲، بند ج قسمت ۶ اصل ۲ و بخش ۴ اصل ۴۳ به موضوع امنیت شغلی اشاره شده است. در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در فصل ۲، مواد ۷ تا ۳۲، به‌صورت تفصیلی به

امنیت شغلی کارگران اشاره و در ماده ۱۶۵ سعی شده است که از اخراج غیرموجه کارگران جلوگیری به عمل آید. مهم‌ترین و اصلی‌ترین مستند اخراج کارگر از سوی کارفرما، ماده ۲۷ قانون کار است. این ماده مقرر می‌دارد: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید». همچنین ماده ۲۰ قانون کار می‌گوید: «هرگاه دوران تعلیق کارگر پایان یابد، کارفرما می‌بایست کارگری را که اعلام آمادگی برای کار می‌کند، بپذیرد و اگر کارفرما از حضور او ممانعت کند و کارگر متعاقب آن شکایت کند و کارفرما بتواند اثبات کند که با دلیل موجه او را نپذیرفته، باید به‌ازای هر سال سابقه کار، ۴۵ روز آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان حق سنوات به او بدهد» بر اساس این قانون، اخراج کارگر بدون رعایت شرایط مذکور در ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن (قصور کارگر، نقض آیین‌نامه، تذکر کتبی، اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار یا نهادهای جایگزین در خصوص اخراج)، غیرقانونی است. این مواد برای جلوگیری از به خطر افتادن اشتغال کارگران و حمایت از آن‌ها و ایجاد اطمینان در برابر خطر از دست دادن شغل وضع شده‌اند.

۳. آسیب‌شناسی ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات ایران

آسیب‌های ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار در قوانین و مقررات تا حد زیادی اولاً، به مسائل و مشکلات عام و شکلی قانون و قانون‌گذاری در ایران بازمی‌گردد. ثانیاً، به آسیب‌های ماهوی و اختصاصی حق بر کسب‌وکار که در هر دو صورت، به ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار لطمه وارد می‌شود.

۳-۱. آسیب‌های عام و شکلی

این دسته از آسیب‌های شکلی، قوانین و مقررات عام است و مختص ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار نیست، اما به دلیل ایجاد پراکندگی و تشتت، ابهام و اجمال، تعارض و توازی و به‌طور کلی غیرمنقح بودن قوانین آن، منجر به ایجاد ابهام و سردرگمی در ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار می‌شود؛ به‌نحوی که یکی از برجسته و ملموس‌ترین مقررات دست‌وپاگیر در

ایران، مقررات کسب‌وکار است؛ مخصوصاً مقررات اخذ مجوزهای متعدد برای شروع کسب‌وکار و پیچیدگی و زمان‌بر بودن فرایندهای اخذ آن‌ها که به‌خودی‌خود ناقض حق بر کسب‌وکار بسیاری از ایرانیان و موجد تشمت و سردرگمی است. مهم‌ترین آسیب‌های ایجادکننده این سردرگمی و تشمت قوانین و ساختار حقوقی به لحاظ شکلی، عبارت‌اند از:

۳-۱-۱. تعدد قوانین متفرقه در ابعاد مختلف حق بر کسب‌وکار

تعدد قوانین متفرقه در خصوص موضوعاتی مانند اشتغال و حق بر کسب‌وکار منجر به کاهش آگاهی مردم و حتی حقوق‌دانان از قوانین مربوط و عدم شفافیت و وضوح این ساختار حقوقی شده است؛ البته گفتنی است که تعدد مواد در یک عنوان قانونی نامطلوب نیست، اما تعدد عناوین قوانین آسیب است. در واقع، پسندیده است که تعداد قوانین در هر موضوع محدود باشد و از وضع قوانین متعدد به‌صورت ماده واحده و متفرقه پرهیز شود (میرزایی، ۱۳۹۰، ص. ۹۳)؛ زیرا عنوان‌های قوانین، کارآمدی نظام حقوقی را به چالش می‌کشد و باعث می‌شود شهروندان و مجریان وظایف و حقوق خود را به‌آسانی نیابند و ساختار حقوقی دچار تشمت و در نتیجه، حقوق ضایع شود.

۳-۱-۲. درج احکام یک موضوع در قوانین متعدد

درج احکام یک موضوع در قوانین متعدد نیز یکی از موارد نامطلوب است. در واقع، این آسیب نتیجه تعدد قوانین متفرقه است. هنگامی که مقنن به‌جای درج احکام مرتبط با یکدیگر در یک قانون مادر، به‌صورت پراکنده اقدام به تصویب قوانین کند، هنگام تصویب احکام جدید از وجود احکام سابق غافل می‌شود. بدین صورت برای موضوعی واحد، احکامی مشابه، تکراری یا متعارض وضع می‌کند (عبدالاحد و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۱۵). این هم‌پوشانی قوانین نیز یکی دیگر از صوری است که باعث کاهش ثبات، شفافیت و استحکام لازم برای ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار و تضییع آن می‌شود.

۳-۱-۳. اصلاح یک قانون در کنار احکام غیرمرتبط

باید مفاد یک قانون با یکدیگر همخوانی داشته باشد. همچنین، عنوانی متناسب با این مفاد برای آن انتخاب شود. بدین صورت به‌راحتی می‌توان تشخیص داد که نظر قانون‌گذار در چه قانونی منعکس شده است. این موضوع از بدیهیات قانون‌نویسی است. در غیر این

صورت، قانون به صندوقچه‌ای می‌ماند که در آن تعداد زیادی از احکام بدون هیچ نظم و ترتیب منطقی ریخته شده‌اند (بیگزاده، ۱۳۸۲، ص. ۲۷).

۳-۱-۴. تصویب قانون جدید و مشخص نکردن وضعیت قوانین سابق در آن موضوع

قواعد و مقررات مربوط به کسب‌وکار به دلیل ماهیت اجتماعی، اقتصادی و سیاسی آن بسیار متغیر و تابع شرایط و اوضاع و احوال هستند. از این رو لازم است پس از تصویب قانون جدید مطابق با نیازهای روز، قانون‌گذار وضعیت قوانین سابق را در خصوص موضوعات مندرج در قانون جدید به روشنی بیان و تصریح کند که قوانین سابق چه وضعیتی خواهند داشت و کدام‌یک نسخ شده است؛ زیرا در غیر این صورت، دو قانون با موضوع واحد وجود دارد که موجب سردرگمی و ابهام در خصوص قانون لازم‌الاجرای فعلی و تفسیرهایی شخصی مطرح می‌شود (عبدالاحد و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۱۴).

۳-۱-۵. وضع احکام غیر ضروری

قانون باید متناسب با نیازهای اجتماعی وضع شود. در واقع، موتور اجرایی شدن قانون نیاز است. در صورتی که این اصل رعایت نشود و بیش از نیازهای جامعه تقنین صورت بگیرد، قانون مانعی برای حرکت و پویایی جامعه تلقی می‌شود. معمولاً چنین قوانینی زمانی تصویب می‌شوند که انگیزه‌های سیاسی یا حزبی در صدور احکام دخیل باشند. در این صورت، این احکام برای اجرا نیز با موانع بسیاری مواجه و عملاً متروک می‌شوند (مرکز مالگیری، ۱۳۹۵، ص. ۱۷۵). این موضوع در حوزه حق بر کسب‌وکار که از جمله موضوعات مهم اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است، اهمیت دوچندان می‌یابد و بنابراین، نباید با وضع احکام غیر ضروری در قوانین و مقررات، به‌ویژه بدون در نظر گرفتن الزامات تنقیحی، به تشتت و پراکندگی و درنهایت، کاهش کیفیت قانون کمک کرد.

۳-۲. آسیب‌های ماهوی و اختصاصی

از جمله آسیب‌های ماهوی و اختصاصی قوانین و مقررات مربوط به حق بر کسب‌وکار، به سلبی بودن رویکرد به حق بر کسب‌وکار، موانع و محدودیت‌های استیفای حق، خلأ هنجارگذاری مطابق با اسناد بالادستی و فقدان ضمانت اجرای قوانین اشاره می‌شود.

۳-۲-۱. سلبی بودن رویکرد به حق بر کسب‌وکار

تحقق حق بر کسب‌وکار منوط به انجام دادن مسئولیت‌های گوناگون از سوی دولت‌هاست که با تفسیر حداقلی و سلبی از حق بر کسب‌وکار ناسازگار است. مهم‌ترین آسیب‌های مربوط به ابعاد ایجابی حق بر کسب‌وکار عبارت است از:

۳-۲-۱-۱. عدم توجه به آموزش و ایجاد فرصت‌های برابر شغلی

انتخاب آزادانه شغل یعنی اینکه هرکس حق دارد شغل مطلوب خود را انتخاب کند، اما بدون برخورداری از آموزش‌های مناسب شغلی برای افراد جامعه، چنین تمنایی دست‌یافتنی است؟ تحقق حق بر آموزش، فرد را برای بهره‌مندی از دیگر حقوق و شرکت در جامعه به شکل شهروند مستقل و آزاد توانا می‌سازد و مهارت‌ها و دانش لازم برای حضور در جامعه را فراهم می‌کند. آموزش با همه ابعاد حق اشتغال رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. آگاهی، زمینه مبارزه با تبعیض شغلی را فراهم می‌کند. آموزش موجب می‌شود که افراد مجبور نباشند شغل آباو اجدادی خود را ادامه دهند و بتوانند در فضایی آزاد، شغل مورد علاقه و متناسب با توانایی‌های خود را بیابند. وجود مهارت‌ها و دانش‌های مقتضی باعث می‌شود فرد این فرصت را بیابد که در صورت تمایل، شغل خود را تغییر دهد و شغل مورد نظرش را بیابد. به این ترتیب، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. افزون‌بر آزادی انتخاب شغل که تضمین آن در گرو آموزش افراد است، مولد بودن شغل نیز با آموزش بیشتر افزایش می‌یابد (طاهری، ۱۳۹۲، ص. ۱۳).

این در حالی است که متأسفانه به‌رغم تأکید قانون اساسی و بندهای متعدد در سیاست‌های کلی نظام، آموزش‌های شغلی و توانمندسازی شهروندان در قوانین و مقررات ایران بسیار محدود است. لازم است قانون‌گذار ایران سیاست آموزشی جامعی را حاکم سازد که ویژگی‌های زیر را دارا باشد.

- با الزامات و نیازهای بازار کار همخوانی داشته باشد.
- با رصد نیازهای کنونی و آتی بازار کار به تدوین سیاست‌های آموزشی و سرفصل‌های درسی متناسب مبادرت کند.
- باید ترتیبی اتخاذ کند که به شکل دوره‌ای و مرتب، سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی خود را بازبینی و در صورت لزوم، آن‌ها را اصلاح کند.

- تفاوت‌های مناطق و گروه‌های مختلف در نظر باشد و برنامه‌های آموزشی با در نظر گرفتن آن‌ها تدوین شود.

۲-۱-۲-۳. عدم بسترسازی و کمک به راه‌اندازی و استمرار کسب‌وکارها

بسترسازی و کمک به راه‌اندازی و استمرار کسب‌وکارها برای همه اقشار جامعه یکی دیگر از ابعاد ایجابی حق بر کسب‌وکار به شمار می‌رود که بیش از هر چیز وابسته به رویکرد و سیاست‌های اشتغال در دولت است، اما در قوانین و مقررات به نحو مقتضی خلأ حمایت از حقوق شهروندان مشاهده می‌شود. برای مثال، نباید فراموش کرد که در قوانین مربوط به اشتغال معلولان که پیش از این ذکر شد، به بسیاری از مفاهیم اساسی و ابعاد ایجابی حقوق معلولان از قبیل مناسب‌سازی محیط و شرایط کار مناسب برای معلولان اشاره‌ای نشده است (فرجی، ۱۳۹۳، ص. ۱۹۰).

۳-۱-۲-۳. عدم جلوگیری از اخراج‌های غیرموجه

جلوگیری از اخراج‌های ناگهانی، خودسرانه، بدون دلیل یا به دلایل تبعیض‌آمیز یکی دیگر از اهداف و آرمان‌های برخاسته از حق بر کسب‌وکار است که در قوانین و مقررات ما مورد توجه قرار گرفته است، اما با رویکردی که قانون کار در ماده ۲۷ اتخاذ کرده، راه را برای این موضوع باز گذاشته و شرایط جواز فسخ قرارداد را از سوی کارفرما بر اساس قصور کارگر یا تخلف او از آیین‌نامه‌های انضباطی پیش‌بینی کرده است. لازم به توضیح است که عبارت فسخ که از حقوق مدنی و قراردادهای خصوصی بین افراد اقتباس شده است، نشان از نگاه حقوق خصوصی قانون‌گذار به امنیت شغلی کارگران دارد. در واقع، عبارت «فسخ»، تغییری در اصل موضوع ایجاد نکرده و همان اخراج است.

۲-۲-۳. موانع و محدودیت‌های استیفای حق

موانع قانونی در استیفای حق بر کسب‌وکار بدون وجود منطق پذیرفتنی حقوقی و در بسیاری از موارد به بهانه مصالح عمومی ایجاد می‌شود. این موانع عمدتاً به‌خاطر مداخلات دولت از طریق مجوزها و پروانه‌های کسب و نیز تصدی‌های دولتی و رقابت با بخش خصوصی اتفاق می‌افتد.

۳-۲-۱. مجوزها و پروانه‌های کسب

لزوم کسب مجوز یا پروانه کسب به خودی خود محدودکننده حق و اصل آزادی کسب‌وکار شمرده می‌شود؛ به‌ویژه اگر این صدور مجوز با مقررات متکثر، پیچیده و فرایند طولانی و زمان‌بر اتفاق بیفتد. این در حالی است که در کشورهای پیشرفته تنها برخی از مشاغل مانند داروخانه‌ها، آژانس‌های مسافرتی، حمل‌ونقل و گردشگری، مشاوران املاک، خبرنگاری، مشاغل وابسته به دادگستری مثل وکالت، سردفتری و کارشناسی رسمی نیاز به کسب مجوز دارند و دیگر مشاغل در فعالیت آزادند، اما در ایران تا قبل از قانون تسهیل صدور برخی مجوزهای کسب‌وکار مصوب ۱۴۰۰، تقریباً هر شغلی نیاز به مجوز و پروانه کسب داشت. امید است با تصویب این قانون و اجرای آن، گام مهمی در زمینه رفع موانع کسب‌وکار برداشته شود. لازم به ذکر است که یکی از مهم‌ترین دلایل محدودسازی فعالیت‌های اقتصادی و تحدید حق بر کسب‌وکار، ضعف در نظارت بر این عرصه است و ضعف نظارت بر عملکرد فعالان اقتصادی و ناتوانی در مهار بازارهای مختلف، دولت را عملاً به سمت ایجاد شرایط سخت در فرایند مجوزدهی برده است.

۳-۲-۲. تصدی‌های قانونی دولت و رقابت با بخش خصوصی

فعالیت‌های تصدی‌گرایانه دولت تأثیر زیادی بر کاهش فرصت اشتغال و کسب افراد و اشخاص حقیقی و حقوقی بخش خصوصی دارد. این موضوع مورد توجه اندیشمندان و اقتصاددانان نیز قرار گرفته است.^۱

۳-۲-۳. خلأ هنجارگذاری مطابق با هنجارهای فرادستی

تبعیت نکردن قانون‌گذار از هنجارهای وضع‌شده، به‌ویژه در سیاست‌های کلی نظام پیرامون حق بر کسب‌وکار منجر به فقدان و خلأ قانونی در مباحث مهم و ایجابی حق بر کسب‌وکار شده است. برای مثال، در سیاست‌های کلی اشتغال، ابلاغی ۱۳۹۰، سیاست‌های حمایتی گسترده‌ای برای تأمین و تضمین حق بر کسب‌وکار اتخاذ شده است، اما بروز و ظهور آن در قوانین و مقررات مختلف روشن نیست. این در حالی است که طبق بندهای

۱. برای مطالعه بیشتر در این خصوص ر.ک به: انصاری سامانی و خیل‌کردی، «تأثیر اندازه دولت بر بیکاری: بررسی منحنی آبرامز در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه»، فصلنامه مدل‌سازی اقتصادسنجی.

۱ و ۲ اصل ۱۱۰ قانون اساسی و نیز سیاست‌های کلی قانون‌گذاری، ابلاغی ۱۳۹۸ مقام معظم رهبری، انطباق قوانین با این سیاست‌ها لازم و ضروری است.

۳-۲-۴. فقدان ضمانت اجرای قوانین

مانند بسیاری از مفاهیم، ضمانت اجرا^۱ نیز معنای اعم و اخص دارد. ضمانت اجرا در معنای اعم عبارت از هرگونه واکنشی است که گویای تأیید یا رد یک رفتار باشد و منتهی به تصدیق رفتار مقبول و صحیح شود. این اصطلاح در معنای اخص، به معنای هرگونه واکنشی است که برای نفوذ و اعمال هر قاعده حقوقی وضع می‌شود، چه از طریق اعطای پاداش برای رعایت آن قاعده و چه اعمال مجازات برای نقض باشد (Walker, 1980, p. 1101). به عبارت دیگر، ضمانت اجرا همان منفعتی است که از عدم رعایت قانون فوت می‌شود یا آن ضرری است که پدید می‌آید و در نظام‌های حقوقی از آن‌ها با عنوان مسئولیت‌های مدنی، کیفری و سیاسی یاد می‌شود.

در معنای عام ضمانت اجرا می‌توان گفت اگر تحقق اصلاحات اساسی از طریق تصویب قوانین و مقررات و تضمین اجرای آن در نظر گرفته شود، تحقق این اصلاحات نیازمند شکل‌گیری کنش جمعی میان ذی‌نفعان آن است؛ یعنی مهم‌ترین عامل اجرایی شدن قوانین از منظر تحلیل اقتصادی حقوق، هم‌راستا کردن منافع بازیگران (در اینجا دستگاه‌های اجرایی صادرکننده مجوز) در فرایند تصمیم‌گیری است.^۲ این موضوع در کنار کمبود ضمانت اجراهای قانونی و نواقص نظارت‌های بیرونی، مؤلفه‌های متعددی را نمایان می‌کند که کنش جمعی لازم برای اجرای قوانین تسهیل کسب‌وکار را پرهزینه کرده است.

برای مثال، در خصوص کمبود ضمانت اجراهای قانونی می‌توان گفت در موضوع امنیت شغلی، قوانین و مقررات فوق در عمل برای تأمین امنیت شغلی کفایت نمی‌کنند و نیاز به نظارت مناسب و تضمین این حقوق وجود دارد. برای مثال، قانون جامع حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳ مقرر داشته است: «الف) اختصاص حداقل ۹ درصد از مجوزهای

1. Sanction

۲. برای مطالعه بیشتر در این خصوص رک به: ایزانلو و دیگران، «پیوند بین علم اقتصاد و حقوق با ارائه چهارچوب کنش جمعی برای تحلیل ضمانت اجرای قوانین تسهیل محیط کسب‌وکار»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی (حقوق).

استخدامی رسمی، پیمانی، کارگری، دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌نمایند به افراد معلول واجد شرایط». این بند در واقع تأکید مجددی بر ترتیبات حمایتی سابق است که به علت فقدان ضمانت اجرا، از سوی دستگاه‌های مربوط با اهمال مواجه می‌شد. این نقص در قانون اخیر نیز همچنان وجود دارد و متأسفانه از زمان تصویب تاکنون، تحولی نسبت به زمان پیش از اجرایی شدن آن در خصوص استخدام و جذب اشخاص دارای معلولیت اتفاق نیفتاده است (فرجی، ۱۳۹۳، ص. ۱۸۴).

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

آنچه در مجامع علمی و نظام‌های حقوقی درباره کار و اشتغال مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته، بیشتر حول محور شرایط منصفانه برای آن است. حاصل سال‌ها تلاش سازمان بین‌المللی کار و فعالان حقوق کارگری منجر به تعیین هنجارهای مختلف پیرامون شرایط ایمنی و بهداشتی، حداکثر ساعات کار، حداقل دستمزد و مواردی از این قبیل شده است، اما توجه به این ابعاد کار نباید جامعه حقوقی را از محور حق بر کسب‌وکار و وظایف دولت‌ها در این زمینه باز دارد؛ زیرا بدون اشتغال، سخن از شرایط آن سودی نخواهد داشت؛ البته همان‌طور که پیش‌تر نیز بیان شد، مقصود از این حق آن نیست که دولت برای تک‌تک شهروندانش شغل مشخصی فراهم آورد، بلکه این حق و هسته اولیه آن به معنای دسترسی به فرصت‌های شغلی برای شهروندان است. برای این منظور، چاره‌ای جز تبیین ساختار حقوقی حق بر کسب‌وکار و شناخت عناصر اصلی آن به نظر نمی‌رسد. در این مسیر، موضوع حق بر کسب‌وکار در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سیاست‌های کلی نظام و دیگر اسناد بالادستی مکرراً و مؤکداً مورد شناسایی قرار گرفته و به اصول کلی و بنیان‌های اصلی ساختار حقوقی آن اشاره شده است. در قوانین و مقررات نیز مهم‌ترین عناصر حق بر کسب‌وکار، یعنی منع تبعیض در اشتغال، آزادی انتخاب شغل، مجوز فعالیت کسب‌وکارها و امنیت شغلی مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است. متنها آسیب‌های شکلی و ماهوی که گریبان‌گیر قوانین و مقررات است، مانع از شکل‌گیری واقعی ساختار حقوقی منسجم، شفاف و ایجابی در حوزه حق بر کسب‌وکار است. از جمله این آسیب‌ها به ابهام و اجمال، تعارض و توازی، موانع استیفا، فقدان ضمانت اجرا و سلبی بودن رویکرد قوانین و مقررات

اشاره می‌شود. امید است با بهبود نظام قانون‌گذاری و توسعه تنقیح قوانین و تدوین قوانین جامع موضوعی و اتخاذ رویکرد ایجابی درباره وظایف دولت در قبال این حق بشری و نیز رواج پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری دولت‌ها در برابر قانون، نظام حقوقی ایران را به سمت تحقق این حق اساسی پیش برد.

کتابنامه

- اعلامیه جهانی حقوق بشر.
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴.
- سیاست‌های کلی اشتغال.
- سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی.
- سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۱۱.
- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳.
- قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۹۱.
- قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۰۲.
- قانون سازمان آموزش پرورش استثنایی مصوب ۱۳۶۹/۰۹/۲۱.
- قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با اصلاحات بعدی.
- قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷ با اصلاحات بعدی.
- قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶.
- قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳.
- لایحه قانونی راجع به تشکیل سازمان بهزیستی کشور مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ شورای انقلاب و اصلاحات مصوب ۱۳۷۵/۱۱/۰۹ مجلس شورای اسلامی.
- منشور آفریقایی حقوق بشر.
- منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی.

احمدی بنی، رسول، فرامرز عطریان و سیدمحمد مهدی غمامی (۱۳۹۸). «بررسی اقتصاد مقاومتی در پرتو اصل آزادی کسب و کار» فصلنامه دانش حقوق عمومی. سال هشتم، ۲۳، ۱۲۸-۱۱۰. انصاری سامانی، حبیب و ربابه خیل کردی (۱۳۹۵). «تأثیر اندازه دولت بر بیکاری: بررسی منحنی آبرامز در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه»، فصلنامه مدل‌سازی اقتصادسنجی. ۲(۵). ایزانلو، قاسم، علی چشمی، رحیم پیلوار و مهدی خداپرست مشهدی (۱۳۹۸). «پیوند بین علم اقتصاد و حقوق با ارائه چهارچوب کنش جمعی برای تحلیل ضمانت اجرای قوانین تسهیل محیط کسب و کار»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی (حقوق)، ۱۳(۴۹)، ۵۹۷-۵۸۱. بیگ‌زاده، صفر (۱۳۸۲). *شیوه‌نامه نگارش قانون*. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی جمهوری اسلامی ایران.

جاوید، محمدجواد و عصمت شاه‌مرادی (۱۳۹۲). «آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل (با محوریت دستگاه قضایی)»، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده. ۱۵(۶۰)، ۱۱۰-۷۳. رئیسی، مهدی (۱۳۸۲). *کنوانسیون زنان: بررسی فقهی و حقوقی الحاق یا عدم الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان*. چاپ اول. قم: نسیم قدس. طاهری، آزاده‌سادات (۱۳۹۲). «حق اشتغال به مثابه حق بشری»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. ۱۴(۱۶۲)، ۲۰-۹. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۶). *آزادی‌های عمومی و حقوق بشر* چاپ دوم. تهران: دانشگاه تهران:

عبدالاحد، علی؛ درویشوند، ابوالفضل؛ حسینی‌پور اردکانی، سید مجتبی (۱۳۹۷). *آسیب‌شناسی نظام قانون‌گذاری جمهوری اسلامی ایران*. ویرایش اول، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی جمهوری اسلامی ایران.

عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۶۲). *آیا می‌دانید حقوق زن در دوران ازدواج چیست؟* چاپ دوم. تهران: راهنما.

غمامی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۹). «نسبت آزادی‌ها و امنیت اقتصادی در نظام حقوق اساسی ایران»، فصلنامه مطالعات امنیت اقتصادی، ۱(۲)، ۱۶۴-۱۲۵.

فرجی، محمدعلی (۱۳۹۳). «مطالعه تطبیقی اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال»، فصلنامه حقوق پزشکی. ۸(۲۹).

مرکز مالمیری، احمد (۱۳۹۵). «مفهوم مقررات دست‌وپاگیر و تبیین آثار آن بر محیط کسب‌وکار»، فصلنامه مجلس و راهبرد. ۲۱(۸۷)، ۲۰۰-۱۶۳.

میرزایی، اقبال‌علی (۱۳۹۰). «قانون متروک: مبنای، مفهوم و مصادیق»، فصلنامه حقوقی دادگستری. ۱۹(۷۴)، ۱۰۲-۶۹.

African Charter on Human and Peoples' Rights (1986).

C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29).

Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery (1926).

Declaration of Philadelphia (1944).

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966).

The Universal Declaration of Human Rights (1948).

Alfredsson, Gudmundur; Eide, Asbjorn (1999). The Universal Declaration of Human Rights: a common standard of achievement. Martinus Nijhoff Publishers, P. 533.

Ashiagbor, Diamond (2005). The Right to Work, in Social Rights in Europe. De Burca, Graaine and De Witte Bruno (eds), Oxford university press.

Marks, Susan and Clopham Andrew (2005). International Human Rights. Lexicon, Oxford University Press.

Paul Lafargue. (1883). The Right To Be Lazy. Chapter II, 2nd paragraph.

Robertson, Priscilla Smith (1952). Revolutions of 1848: A Social History. Princeton University Press, P. 69.

Walker, David m (1980). The Oxford Companion to Law. New York: oxford.