

نقش سازمان بین المللی کار در حمایت از کارگران مهاجر و خانواده آنها

سید محمد پدرام بطحائی^۱

^۱ کارشناسی ارشد حقوق بین الملل عمومی دانشگاه مفید قم

چکیده

معاهده «حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها» نقطه عطفی در زمینه توسعه حمایت‌های تأمین اجتماعی به کارگران مهاجر است. این معاهده در رابطه با شمول مقررات حمایتی تأمین اجتماعی به کارگران مهاجر معیار رفتار برابر و همچنین عدم استناد دولت‌های عضو معاهده به اصل رفتار متقابل (که در حقوق بین الملل خصوصی رایج است) را مقرر می‌دارد. در اسناد سازمان بین المللی کار نیز مقررات مشابهی وضع گردیده است. با این حال در رابطه با انتقال مزایای تأمین اجتماعی این اسناد بین المللی مرتبط فاقد مقررات تفضیلی هستند و این امر یکی از نقاط ضعف معاهدات چندجانبه بین المللی در زمینه تأمین اجتماعی کارگران مهاجر است. در فقدان جامعیت اسناد بین المللی در خصوص انتقال مزایای تأمین اجتماعی نقش موافقت نامه‌های دوجانبه و چندجانبه بین کشورها کاملاً آشکار می‌گردد. سازمان بین المللی کار نیز انعقاد موافقت نامه‌های دوجانبه و چندجانبه را جهت هماهنگ سازی مقررات تأمین اجتماعی کشورها توصیه نموده است. همچنین، این معاهده حمایت‌های مشابهی را از کارگران مهاجر قانونی و غیرقانونی مقرر داشته است.

واژه‌های کلیدی: کارگران مهاجر، سازمان بین المللی کار، حقوق کار، حقوق بشر، معاهده.

مقدمه

مساله جابجایی‌های جمعیتی در قرون معاصر، تازگی و اهمیت خاصی یافته است. در دهه‌های اخیر، مهاجرت افراد در نتیجه‌ی جنگ و اختلافات داخلی به شکل چشم‌گیری افزایش پیدا کرد. طبق تعریف سازمان بین‌المللی مهاجرت^۱، مهاجرت فرایند جابه‌جایی به صورت فردی یا گروهی است که یا با عبور از مرزهای بین‌المللی یا در داخل یک کشور به وقوع می‌پیوندد. براساس تعریف سازمان بین‌المللی مهاجرت (IOM)، مهاجرت اجباری^۲، نوعی مهاجرت است که در آن عنصری از اجبار وجود داشته باشد. این اجبار شامل موارد تهدید حیات و معیشت افراد می‌شود.

مشهورترین نوع مهاجرت، مهاجرت اقتصادی است، که عمدتاً در نتیجه جهان‌شمولی تولیدات و خدمات می‌باشد. سرعت فزاینده جهانی شدن اقتصاد، کارگران مهاجر بیشتری نسبت به گذشته ایجاد کرده است. بیکاری و فقر فزاینده، بسیاری از کارگران را در کشورهای در حال توسعه وادار کرده است که به دنبال کار در جاهای دیگر باشند. در کشورهای صنعتی، تقاضا برای نیروی کار، به ویژه نیروی کار غیرماهر، افزایش یافته است. در نتیجه میلیون‌ها کارگر و خانواده‌هایشان برای یافتن کار به کشورهایی غیر از کشور خودشان سفر می‌کنند. در نتیجه کارگران مهاجر، آسیب‌پذیر و مورد سوءاستفاده و تجاوزات گوناگون حقوق بشر قرار می‌گیرند. کشورهای میزبان باید از حقوق بشر مهاجران حمایت کرده و در ضمن، حقوق آنها را با رفتار برابر بین مهاجران و اتباع بومی خود در زمینه‌های اساسی مانند اشتغال، نیازهای بهداشتی، آموزش، مسکن، حمایت حقوقی و حقوق اتحاد صنفی بر آورده کنند. بر خلاف تصور ساین، در حالی که کارگران مهاجر شغلی را اشغال می‌کنند، در عوض مهارت و تجربیات خود را در اختیار کشور میزبان قرار می‌دهند و گاهی باعث ایجاد فرصت شغلی جدیدی می‌شوند. از طرف دیگر، کارگران مهاجر میزان زیادی پول را به کشورشان منتقل می‌کنند و می‌توانند با استفاده از مهارت و دانش کسب شده در کشورشان بهره‌مند شوند. با این وجود کشورهای میزبان همیشه مهاجران را نمی‌پذیرند و حاضر به ادغام آنها در اجتماع نمی‌باشند که این عدم پذیرش موجب تجاوز به حقوق اساسی بشر در قالب تعصب، نژادپرستی، تبعیض و نابرابری می‌شود. حقوق اساسی بشر، بر تمام مهاجرین، بدون توجه به وضعیتشان (قانونی و غیر قانونی)، باید تضمین شود. در حالی که دولت‌ها در گذشته مهاجرت را یک موضوع داخلی و مستقل تلقی می‌کردند، امروزه اکثر کشورها پذیرفتند که مهاجرت یک موضوع بین‌المللی است و به وسیله توافقات دوجانبه‌ای، منطقه‌ای یا بین‌المللی، شرایط و قواعد آن را تنظیم می‌کنند.

سازمان بین‌المللی کار^۳ از جمله ساز و کارهای حمایت از کارگران مهاجر در ابعاد بین‌المللی است. سازمان بین‌المللی کار یکی از سازمان‌های حقوقی بوده و از مهم‌ترین تشکلهایی است که در ارتباط با حقوق کار تشکیل و تاسیس شده و از جمله مهم‌ترین اهداف آن اتخاذ تدابیر هماهنگ و شایسته در جهت رفع احتیاجات و نیازهای کارگران به عنوان قشر عظیمی از جامعه است که از طریق مشارکت و اشتراک مساعی سه جانبه دولت‌ها، تشکلهای کارگری و کارفرمایی محقق می‌شود. این سازمان، دارای سه ارگان اساسی است که عبارتند از: کنفرانس بین‌المللی کار (مهم‌ترین رکن سازمان)، هیات مدیره (ارگان اصلی اجرایی سازمان)، دفتر بین‌المللی کار (مأمور اجرای تصمیمات کنفرانس هیأت مدیره). با اعلام نظر دیوان دائمی

^۱International Organization for Migration (IOM).

^۲Forced migration.

^۳International Labour Organization

دادگستری بین‌المللی، به ویژه با صدور اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ و در دوران جدید حیات سازمان بین‌المللی کار بعد از جنگ جهانی دوم دیگر تردیدی در مورد صلاحیت سازمان باقی نماند و امروزه چنانکه مطالعه مصوبه‌های سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد، سازمان مذکور در تمامی مسائل مربوط به کار چه از طریق تصویب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها و چه از طریق کمک‌های فنی و غیره بصورت بزرگترین مرجع جهانی درآمده است؛ سرنوشت کسانی که کار می‌کنند اعم از کارگر، کارمند، کشاورز چه در بخش خصوصی یا عمومی حتی افرادی که مستقلاً کار می‌کنند یا بیکار شده‌اند، کارگران مهاجر یا آنهایی که بالفعل شاغل نیستند، همه و همه مورد توجه و در قلمرو سازمان بین‌المللی کار می‌باشند. سازمان بین‌المللی کار که به منظور بهبود و ارتقای شرایط کار و نیل به عدالت اجتماعی در سطح جهان ایجاد شده، دارای چهار هدف راهبردی به شرح زیر است: ارتقای حقوق بنیادین کار؛ ایجاد فرصت‌های بیش‌تر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد کافی و شغل مناسب؛ افزایش پوشش و کارآیی حمایت‌های اجتماعی برای همه و تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوهای اجتماعی.

در اصل، تمام استانداردهای بین‌المللی کار، برای کارگران مهاجر قابل اجرا است. این استانداردها شامل هشت کنوانسیون حقوق اساسی سازمان بین‌المللی کار است که در اعلامیه ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق اساسی در کار مشخص شده است. استانداردهای کاربردی عمومی، مانند مواردی که به حفاظت از دستمزد و ایمنی و بهداشت شغلی می‌پردازند، همچنین کنوانسیون‌های حاکمیتی در مورد بازرسی کار، سیاست اشتغال و مشاوره سه‌جانبه؛ و اسناد حاوی مقررات خاص در مورد کارگران مهاجر مانند کنوانسیون آژانس‌های استخدامی خصوصی، ۱۹۹۷ (شماره ۱۸۱)، کنوانسیون کارگران خانگی، ۲۰۱۱ (شماره ۱۸۹) و اسناد تامین اجتماعی از ازیں جمله هستند. در پژوهش حاضر، کلیه‌ی سازوکارهای سازمان بین‌المللی کار در زمینه حمایت از کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. هدف از این پژوهش، پاسخ به این پرسش است که سازمان بین‌المللی کار چگونه می‌تواند از کارگران مهاجر و خانواده آنها، حمایت نماید؟

با توجه به روند رو به رشد مهاجرت در جهان و مهاجرپذیر بودن و مهاجرفرست بودن کشور ایران این پژوهش در عمل می‌تواند زمینه ساز تحقیقات آینده پیرامون حقوق کارگران مهاجر و خانواده آنها در آینده، آشنائی با ضوابط و معیارهای حمایتی بین‌المللی کارگران مهاجر، تلاش در راستای فرهنگ‌سازی و آگاهی کارگران مهاجر از حقوق اساسی خود در اسناد سازمان بین‌المللی کار باشد. شرح و بسط حقوق اساسی کارگران مهاجر و مسائل پیرامون آنان و زمینه‌سازی برای ارائه‌ی راهکارهای عملی برای حل مشکلات این قشر از موارد اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌باشد. ضرورت دیگر پژوهش از جهت جدید بودن آن است. ماحصل جستجو در پایگاههای داده‌های علمی معتبر از جمله ایرانداک، سیکا، کتابخانه‌ی ملی، پرتال جامع علوم انسانی، شبکه اجتماعی حقوق‌دانان، مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، نورمگز، مگیران و ... مؤید این است که هر چند در خصوص موضوعات مربوط به عنوان پژوهش پژوهشهای متعددی انجام شده (چنانکه این تعدد در فهرست منابع پروژه‌ی پژوهشی پیشنهادی ضمن همین پیشنهادیه نیز محسوس است)، اما تمامی این پژوهش‌ها هر یک از وجهی خاص به صورت پراکنده به موضوع پرداخته‌اند.

۱- جامعه ملل و تأسیس سازمان بین‌المللی کار

از تاریخ ۲۵ ژانویه سال ۱۹۱۹، کنفرانس مقدماتی صلح در کاخ ورسای^۴ پاریس شروع به کار کرد. این کنفرانس در همان تاریخ، کمیسیونی را جهت رسیدگی به مسئله‌ی حمایت از کارگران و نیز ایجاد یک نهاد دائمی بین‌المللی برای تدوین مقررات کار، تشکیل داد. کمیسیون مزبور که «کمیسیون تدوین مقررات بین‌المللی کار» نام داشت، دارای ۱۵ عضو بود و ریاست آن را ساموئل گامپرز^۵ به عهده داشت. وی که خود رئیس «فدراسیون آمریکایی کار»^۶ بود، توسط ویلسون رئیس جمهور وقت آمریکا، به کنفرانس اعزام شده بود.^۷

این کمیسیون، در فاصله‌ی اول فوریه تا ۲۸ آوریل سال ۱۹۱۹ به بحث و بررسی در مورد طرح‌های پیشنهادی از سوی کشورهای اروپایی (به ویژه انگلستان) و آمریکا پرداخت. اما تمامی شرکت‌کنندگان این کنفرانس، در سه نکته اشتراک نظر داشتند. این نکات عبارتند از:

لزوم تأسیس یک نهاد دائمی برای تنظیم مقررات بین‌المللی کار؛

لزوم مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در کنار نمایندگان دولت‌ها در این نهاد؛

لزوم تصویب مقرراتی که موجب بهبود یافتن شرایط کارگران در کشورهای مختلف شود. (عراقی، ۱۳۸۴: ۳۱)

پس از پایان مذاکرات، طرح پیشنهادی انگلستان (با اندکی تغییر) از تصویب کمیسیون گذشت. مطابق طرح انگلستان، سازمان بین‌المللی کار دارای سه رکن بود که عبارت بودند از: یک «کنفرانس بین‌المللی» سالانه، که با حضور نمایندگان کشورهای عضو (هر کشور ۳ نماینده از بخش‌های دولتی، کارگری و کارفرمایی) تشکیل و به قانونگذاری می‌پرداخت، رکن دوم که همان بخش اجرایی سازمان بود «هیأت مدیره» نام داشت و رکن سوم «دفتر بین‌المللی کار» نامیده شد هر کشوری که به مقابله‌نامه‌های تصویبی از سوی کنفرانس ملحق می‌شد موظف بود تا سازمان بین‌المللی کار را از روند اجرای آن مصوبه آگاه کند. ضمانت اجرای مصوبات کنفرانس، مکانیزم (ساز و کار) شکایت از کشورهای متخلف بود. کمیسیون تدوین مقررات بین‌المللی کار، پس از اتخاذ تصمیم در مورد تأسیس سازمان بین‌المللی کار، اصول دیگری را نیز مورد بررسی قرار داد که اغلب آنها تحت فشار اتحادیه‌های کارگری و در رأس آنها فدراسیون آمریکایی کار (AFL) به تصویب رسید. این اصول به شرح زیر می‌باشند:^۸

^۴Versailles

^۵S.Gompers (1850-1924)

^۶American Federation of Labor(AFL)

^۷Schlager(Neil), op.cit.p 472.

^۸ برای اطلاعات بیشتر ر.ک به کتاب دایره‌المعارف شبکه‌ی جهانی تاریخ کار مذکور در قبل صص ۴۷۲-۴۷۳.

حق تشکیل اتحادیه (اتحادیه سازی)^۹ برای کارگران؛

حق دریافت مزد کافی و مناسب برای کارگران؛

حداکثر هشت ساعت کار روزانه و در نظر گرفتن یک روز به عنوان استراحت هفتگی برای کارگران؛

لغو کار کودکان؛

برابری مزد زنان و مردان برای کار مساوی؛

رفتار و برخورد منصفانه با کارگران مهاجر خارجی؛ بازرسی شرایط کار؛

کار کارگران مطلقاً نباید به کالا تشبیه شود؛

برابری شرایط کار

پیش‌نویس اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار و اصول نه گانه‌ی فوق به جلسه‌ی عمومی کنفرانس صلح تقدیم شد. بخش سیزدهم معاهده‌ی ورسای یعنی مواد ۳۸۷ تا ۴۲۷ به «کار» اختصاص داشت. این مواد (به غیر از ماده‌ی آخر) به تأسیس سازمانی دائمی برای تدوین مقررات بین‌المللی کار اختصاص داشته و ماده‌ی آخر یعنی ماده ۴۲۷ به اصول کلی در زمینه‌ی کار می‌پرداخت. به این ترتیب اساسنامه‌ی «سازمان بین‌المللی کار»، در ۱۱ آوریل سال ۱۹۱۹ به تصویب رسید و در همان تاریخ متولد شد. البته اصول کلی مندرج در ماده‌ی ۴۲۷ معاهده‌ی ورسای، چند روز بعد یعنی در ۲۸ آوریل همان سال به تصویب رسید. در همین تاریخ اساسنامه یا میثاق سازمان دیگری با عنوان «جامعه‌ی ملل»^{۱۰} نیز به تصویب رسید که سازمان بین‌المللی کار به آن وابسته بود. بند اول ماده‌ی ۲۳ میثاق جامعه به مسئله‌ی کار می‌پرداخت. این ماده مقرر می‌داشت:

«با رعایت و حفظ اعتبار معاهدات بین‌المللی موجود و یا معاهداتی که در آینده انعقاد خواهد یافت، اعضای جامعه: تلاش خواهند نمود که برای کار مردان و زنان و کودکان در قلمرو خویش وضعی عادلانه و مطابق با شأن انسانی پدید آورند و همچنین این وضع و حال را به تمام کشورهایی که با آنها روابط تجاری و صنعتی دارند تعمیم دهند و برای تحقق این امر سازمان‌های بین‌المللی مناسب تأسیس نمایند...»

مقر این سازمان در شهر ژنو بود و هر چند که ILO عضو جامعه‌ی ملل بود ولی به نسبت دیگر ارکان جامعه‌ی ملل از استقلال بیشتری برخوردار گردید. به عنوان مثال کشورهایی که از جامعه‌ی ملل خارج می‌شدند، مجاز بودند تا همچنان در سازمان بین‌المللی کار باقی بمانند. علل تشکیل سازمان که خود دارای ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است. شکل‌گیری موج دوم صنعتی شدن روزافزون جهان (به ویژه در اروپا و آمریکای شمالی)، موجب شد تا هر روز شمار کارگران افزایش یابد. همین کثرت تعداد کارگران به عنوان اهرم فشار بر دوش سیاستمداران و سران کشورها عمل می‌کرد. از جنبه‌ی سیاسی، هرگونه

^۹Right Of Unionization.

^{۱۰}International Labour Organization (ILO)

^{۱۱}League of Nations

تأخیر در روند قانونگذاری (مورد قبول از سوی کارگران) می‌توانست سبب تولید بحران در مناطق مختلف اروپا و آمریکا شود. به آن معنا که از یک سو، عدم رضایت کارگران منجر به ایجاد مخالفت‌های سیاسی گسترده علیه دولت‌ها می‌شد و از سوی دیگر اعتصابات کارگری چرخ‌های تولید و به تبع آن اقتصاد را از حرکت باز می‌داشت و نا امنی سیاسی و اقتصادی سراسر اروپا و آمریکا را در بر می‌گرفت. نگرانی‌های دول اروپایی و آمریکایی به حدی بود که آثار آن در مقدمه‌ی اساسنامه هم به چشم می‌خورد.^{۱۲} بنابراین تصمیم گرفته شد که «به منظور وضع نظاماتی برای بهبود شرایط کار و زندگی کارگران و راهنمایی دولت‌ها در تهیه‌ی این نظامات، سازمانی به وجود آورند». (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۲: ۱۵۰)

توجه به دو نکته ضروری است: نخست آن که پیدایش و شکل‌گیری حقوق بین‌الملل کار از یک طرف در نتیجه تلاش‌های افراد متفکری همچون "رابرت اوون" و نیز برگزاری کنفرانس‌های بین‌المللی در این زمینه و از طرف دیگر حاصل وقایعی همانند انقلاب صنعتی، انقلاب روسیه، قدرت‌گیری اتحادیه‌های کارگری و به تبع آن ایجاد اتحادیه‌های کارفرمایی بوده است. دیگر آن که سازمان بین‌المللی کار به عنوان یکی از نخستین سازمان‌های بین‌المللی شناخته می‌شود که با وجود وقایعی همچون انحلال جامعه‌ی ملل و وقوع جنگ جهانی دوم، محکم و استوار با همان ترکیب اولیه، فعالیت‌های خود را استمرار بخشیده و ساختار آن دچار تغییر عمده‌ای نشده است.

۲- نقش سازمان بین‌المللی کار در حمایت از کارگران مهاجر

از آنجایی که به رسمیت شناختن جایگاه ذاتی و حقوق برابر و انتقال ناپذیر کلیه‌ی اعضای خانواده بشری، مبنای آزادی عدالت و صلح در جهان می‌باشد و انسان می‌بایست بوسیله قانون مورد حمایت قرار گیرد. ضروری بود تا همه دولت‌ها و حاکمان فارغ از آنکه اشخاص تابع چه آیینی می‌باشند ضمن رعایت حقوق آنها از همه نظرهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زمینه‌های مناسب را جهت رشد و بالندگی اقوام گوناگون فراهم و زمینه‌های مقابله با ظلم و تبعیض و ستم را مهیا نمایند. به این دلیل حقوق بین‌الملل سنتی، عقاید و نهادهایی را در راستای حمایت از حقوق گروه‌های گوناگون انسانی مانند بردگان، اقلیت‌ها، بعضی جمعیت‌های بومی، اتباع خارجی، قربانیان تجاوزهای گروهی و غیره ایجاد نموده که این قوانین و رویه‌های عملی اصول فکری و کاربردی گسترش حقوق بشر بین‌المللی را پی‌ریزی نموده است. منحنی این پشتیبانی با انقلاب کبیر فرانسه آغاز و در قرن بیستم و با تمام شدن دو جنگ جهانی سیر افزایشی گرفته و محدوده شمول خود را وسیع تر و جامع تر نموده است. (آل کجفاف، ۱۳۸۵: ۴)

سازمان ملل متحد از ابتدای تاسیس فعالیت‌های خود، یکی از مقاصد خود را ایجاد شیوه‌ها و ساز و کارهایی جهت ملتزم نمودن دولت‌ها به رعایت ضوابط حقوق بشری دانسته و در این راستا از دو ابزار مهم استفاده کرده است. یکی طرح و تصویب قطعنامه‌ها و به ویژه کنوانسیون‌ها و تشویق دولت‌ها به امضای آن و دیگری قائل شدن برتری اصول حقوقی و یا عرف حقوقی بین‌المللی برای بعضی مفاهیم و موازین حقوق بشری به طوری که تخلف و تجاوز از آنها نقض موازین بین‌المللی به شمار آید. بر اساس همین تلاش‌ها نظریه‌ی قرار گرفتن حقوق بشر در چارچوب حقوق بین‌الملل مطرح گردید و ساختار بین‌المللی

^{۱۲} «نظر به این که صلح جهانی و پایدار جز بر پایه عدالت اجتماعی استوار نمی‌شود و در شرایطی که هم اکنون بسیاری از افراد در شرایطی کار می‌کنند

که پیامد آن بی‌عدالتی و فقر و محرومیت می‌باشد و این امر چنان آشفتنگی به بار می‌آورد که صلح و هماهنگی جهان را با خطر مواجه می‌سازد...»

حقوق بشر شکل گرفت، ساختاری حقوقی که از اشخاص و گروه‌ها در مقابل تجاوز دولت‌ها نسبت به حقوق شناخته شده‌ی بین‌المللی آنها حمایت می‌نماید و هدف خود را، پشتیبانی حقوقی از اشخاص و گروه‌هایی می‌داند که حقوق و آزادی‌های بنیادین آنها در اسناد بین‌المللی یا عرف بین‌المللی تضمین گردیده است، اما بوسیله دولت‌ها نقض شده و رعایت نمی‌شود. و بدین ترتیب می‌توان در مورد کارکرد آن بیان داشت که این ساختار حقوقی، شاخه‌ای از سیستم حقوقی بین‌الملل است که هدف آن پشتیبانی بین‌المللی از حقوق بشر می‌باشد. (مهرپور، ۱۳۹۷: ۱۲)

منشور بین‌المللی حقوق بشر شامل اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق حقوق مدنی و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی از اصلی‌ترین و بنیادین‌ترین اسناد حقوق بشری مصوب سازمان ملل می‌باشد. اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸، فاقد ضمانت اجراء در مفهوم حقوقی می‌باشد، ولی میثاق حقوق مدنی و سیاسی که آزادی‌های بنیادین، حق انتخابات آزاد و عادلانه، حق حیات، حق دادرسی عادلانه و حقوقی از این قبیل را شامل می‌گردد و مواد ۲ تا ۲۱ اعلامیه‌ی جهانی را شامل می‌شود، سندی الزام‌آور بوده و دولت‌ها بعد از پیوستن به آن، ملزم به رعایت آن می‌باشند و محتوای میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هم می‌بایست به مرور زمان و با عنایت به امکانات موجود کشورها محقق گردد.

حقوق بشر را بر اساس سیر تحول تاریخی حقوق بشر بین‌المللی به بخش‌های سه‌گانه حقوق بشری حقوق مدنی و سیاسی (بخش اول)، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (بخش دوم) و حقوق همبستگی (بخش سوم) تقسیم‌بندی می‌نمایند. (قاری سید فاطمی، ۱۴۰۰: ۵۵) از آنجا که کارگران مهاجر پیرو مهاجرت از کشور خویش و ورود به کشوری دیگر امکان دارد از طرف کشور متبوع خویش و کشور مقصد مورد پشتیبانی قرار نگیرند و حتی در کشور مقصد مورد تبعیض آشکار و سوء استفاده‌های احتمالی واقع شوند و حقوق اساسی آنان مورد خدشه قرار گیرد، به همین جهت می‌توان بیان داشت آنان یکی از گروه‌هایی می‌باشند که تحت پشتیبانی خاص سیستم بین‌المللی حقوق بشری خواهند بود و از قواعد وضع شده در این سیستم بهره‌مند خواهند شد.

۳- سازوکارهای سازمان بین‌المللی کار در جهت حمایت از کارگران مهاجر

کارگران مهاجر به دلیل کار و ارتباطات ناشی از آن دارای حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بسیار زیادی می‌باشند که بایستی توسط کارفرمایان و دولت‌های مبدا و مقصد رعایت گردد. مهمترین این حقوق که در اسناد بین‌المللی و به خصوص مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار منعکس شده‌اند و سازمان‌های بین‌المللی کار در جهت حمایت از آن‌ها می‌پردازند که به شرح ذیل است.

۳-۱-۱- اصل تساوی فرصت‌های شغلی

اصل تساوی فرصت‌های شغلی به عنوان یکی از مهمترین اصول مطرح شده درباره‌ی کارگران مهاجر، دامنه گسترده‌ای دارد و شامل برابری میان اتباع و کارگران مهاجر در زمینه‌های گوناگون است. برابری با اتباع کشور مقصد از لحاظ دستیابی به فرصت‌های شغلی برابری در میزان دستمزد و سایر مزایای شغلی مربوطه و همچنین در ارتقای شغلی از مهمترین جنبه‌های این اصل است.

۳-۱-۲- رعایت شرایط مطلوب کار

مقصود از شرایط مطلوب کار، داشتن حداقل دستمزد اجرت منصفانه، ساعات کار، تعطیلات با حقوق مکفی، حداقل سن، اشتغال، آموزش، راهنمایی شغلی و امنیت و حفاظت شغلی می باشد. این شرایط در اسناد بین المللی مورد سفارش قرار گرفته است ماده ۷^{۱۲} میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیان و ذکر شده است.

۳-۱-۱-۱- حداقل دستمزد

حداقل دستمزد که تضمین کننده ی مساوات و عدالت اقتصادی در یک جامعه است از ارزش های نسبی است که بایستی در مورد تمامی کارگران و بخصوص کارگران مهاجر چه کارگران قانونی و چه کارگران غیرقانونی رعایت گردد شماره ی ۱ بند الف ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی نیز بیان می دارد که کشورها مکلفند برای تمامی کارگران مزد عادلانه، منصفانه و کافی در نظر بگیرند.

۳-۱-۱-۲- دستمزد عادلانه، اجرت برابر، استراحت، تفریح و ساعات معقول کار

دستمزد عادلانه و اجرت برابر از اساسی ترین حقوق کارگران مهاجر است که از حق اشتغال منبعث می شود و با توجه به وضعیت خاص کارگران مهاجر و اینکه نهادی سازمان یافته برای حمایت از آنها در کشور مقصد وجود ندارد ممکن است در عمل رعایت نشود و باعث تضییع حقوق آنها شود. از طرفی هر کارگر به موازات تلاشی که در محیط کار میکند نیازمند آن است که بتواند از استراحت و تفریح کافی بهره مند شود تا هم فرصتی برای بازیابی جسمی و روحی خود بیابد و هم اینکه زمینه برای بازدهی بهتر وی در محیط کار فراهم شود.

بند ۱ قسمت الف ماده ی ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی مقرر میدارد که دولت ها موظفند مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش برابر بدون هیچ نوع تمایزی برای کارگران در نظر بگیرند و ماده ی ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر و بند چهارم ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی نیز بر حق استراحت و فراغت و تفریح و مرخصی ادواری تاکید میکند در همین راستا ماده ی ۲۵ کنوانسیون بین المللی حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر و اعضای خانواده ی آنان مقرر می دارد:

^{۱۲} ماده ی ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به تمتع عادلانه و مساعد کار که بویژه متضمن مراتب زیر باشد به رسمیت می شناسند:

الف: اجرتی که لااقل امور ذیل را برای کلیه کارگران تأمین نماید:

مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز به ویژه اینکه تضمین کنند که شرایط کار زنان پائین تر از شرایط مورد استفاده مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند و مزایای کافی برای آنان و خانواده شان طبق مقررات این میثاق تعیین شود.

ب: ایمنی و بهداشت کارج تساوای فرصت برای هر کس که بتواند در خدمت خود به مدارج مناسب عالیتیری ارتقاء یابد بدون در نظر گرفتن هیچگونه ملاحظات دیگری جز طول مدت خدمت و لیاقت د استراحت فراغت و محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی ادواری با استفاده از حقوق و همچنین مزد ایام تعطیل رسمی.

«کارگران مهاجر باید از رفتاری نه کمتر از اتباع شهروندان آن کشور {مقصد} در خصوص پاداش و سایر شرایط کار مانند اضافه کاری، ساعات کار، استراحت در هفته، تعطیلات با پرداخت، ایمنی، بهداشت پایان مدت اشتغال و هر شرایط دیگر، مطابق قانون ملی بهره مند و کشورهای عضو باید تمام اقدامات لازم را برای تضمین حقوق کارگران مهاجر انجام دهند و نباید آنها را به دلیل وضعیت غیرقانونی خود از اقامت و اشتغال از حقوق خود محروم کنند به طور خاص کارفرمایان باید پایبند به تعهدات قراردادی باشند و نباید تعهدات خود را به دلیل وضعیت غیرقانونی کارگران مهاجر انجام ندهند».

۳-۱-۱-۳- شرایط کاری ایمن و سالم

هر فعالیت فیزیکی ممکن است خطراتی را برای جسم انسان به همراه داشته باشد اما اشتغال به برخی از مشاغل خاص و سر و کار داشتن با برخی مواد خطرناک شیمیایی ممکن است سبب بروز انواع بیماری ها و از جمله بیماری سرطان شود و یا سر و کار داشتن با برخی از ماشین ها می تواند موجب نقص عضو و گاه مرگ انسان شوند.^{۱۴}

تمام افراد بدون توجه به ملیت و نژاد مستحق داشتن شرایط مناسب کار هستند این امر در خصوص کارگران مهاجر که در معرض شرایط آسیب پذیر هستند بیشتر لازم می نماید زیرا آنها اغلب در مشاغلی به فعالیت می پردازند که اتباع داخلی هر کشور به دلیل سختی محیط کار و خطرات احتمالی آن از انجام آن امتناع می کنند.

۳-۱-۱-۴- مالیات ها، عوارض و وجوه ناشی از دستمزد

بند پ شماره ی ۲ ماده ی ۶ مقاوله نامه ی ۹۷ با عنوان مالیات های شغلی، عوارض یا دیگر وجوهی که باید توسط شخص شاغل پرداخت شود به بیان موضوع مالیات کارگران مهاجر پرداخته است و اعلام داشته که کارگران مهاجر باید همانند سایر کارگران کشور متبوع مالیات بپردازند و از حق معافیت های مالی برخوردار شوند امری که علاوه بر اعمال اصل تساوی فرصت ها و رفتارها، به کارگران مهاجر این فرصت را می دهد تا با کشور مقصد انطباق بیشتری پیدا کنند و خود را همانند یک شهروند داخلی بدانند در قوانین ایران نیز بخشنامه شماره ۹۱۲۴ / ۴۲۱۷۶ - ۳۰ / ۲۳ / ۸ / ۱۳۷۸ مالیات حقوق اتباع خارجی را تعیین نموده است و در بند ۸ ماده ۵ خود با بیان اینکه «حقوق بگیرانی که از نظر قوانین کار ایران، کارگر محسوب می شوند مشمول کلیه معافیت های مقرر که در قانون مالیات های مستقیم برای کارگران مقرر شده است خواهند بود کارگران مهاجر را از پرداخت مالیات مستقیم معاف نموده است.

۳-۱-۱-۵- بهره مندی از تامین اجتماعی

تامین اجتماعی، یک خط مشی اجتماعی مهم برای پیشگیری از فقر است و می تواند به جایگاه انسان و عدالت و برابری در یک جامعه کمک کند اگر چه نظر سازمان بین المللی کار این است که خارجیانی که در یک کشور کار می کنند از حقوق برابر با اتباع داخلی برخوردار شوند و در مورد آنها رفتاری برابر معمول گردد و افزون بر این مورد فردی که محل اقامت خود را از کشوری به کشوری دیگر منتقل می کند بتواند حقوقی را که در زمینه مستمری های تامین اجتماعی بدست آورده و یا در حال اکتساب است به کشور محل اقامت جدید خود منتقل کند و از آن بهره مند شوند اما با این وجود تامین اجتماعی درباره کارگران داخلی یک کشور به سهولت اجرا می شود و تسری آن به کارگران خارجی به سختی مورد پذیرش دولت ها قرار می

^{۱۴} عراقی، عزت الله، پیشین، ص ۸۸

گیرد برای بهره‌مندی کامل از پوشش تامین اجتماعی کارگران مهاجر باید دسترسی برابر به همه حقوق مكتسب کارگران مهاجر از جمله انتقال مزایا و سوابق کار فراهم باشد.^{۱۵}

۳-۱-۶- حق تشکیل انجمن های صنفی و اتحادیه کاری

شرایط زندگی اغلب کارگران مهاجر و خانواده های آنها در موارد متعددی نامطلوب است و آنها همیشه به اندازه اتباع دولت میزبان از منافع و دسترسی به خدمات اجتماعی به عنوان بهره‌مند نمی‌شوند و به همین خاطر تشکیل اتحادیه و انجمن های کاری به کارگران این قدرت را به آنان می‌دهد تا با یکدیگر متحد بشوند و به چانه زنی با کارفرمایان و دولت برای برخورداری از حقوق خود اقدام کنند، موضوعی که در اسناد سازمان برای کارگران مهاجر تصریح شده است.

تبصره ۴ بند ۱ ماده ۶ مقاله نامه ی ۹۷ به حق عضویت کارگران مهاجر در اتحادیه های صنفی و بهره‌مندی از مذاکرات گروهی برای دستیابی به حقوق خود پرداخته است هرچند در عمل این حق مورد استقبال دولت ها واقع نشده است زیرا اعمال آن گاهی شائبه ی سیاسی بودن آن را به همراه داشته است ممکن است منجر به اخراج کارگران شود.^{۱۶}

۳-۱-۷- حق داشتن اموال غیر منقول برای کارگران مهاجر

حق داشتن اموال غیر منقول مانند مسکن به عنوان سرپناه زندگی و وجود مکانی برای انجام فعالیت های اقتصادی از جمله حقوقی است که باید برای کارگران مهاجر مانند اتباع آن کشور توسط دولت ها محترم شمرده شود ماده ۱۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر^{۱۷} ماده ی ۱۱ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^{۱۸} بر این حق تاکید می‌کنند. شماره ی ۳ بند الف ماده ۶ مقاله نامه شماره ی ۱۹۷^{۱۹} و بند خ ماده ی ۲ توصیه نامه ی ۱۵۱^{۲۰} نیز به اصل تساوی رفتار در زمینه ی

^{۱۵} نوری، عبدالعزیز، پیشین، ص ۱۸۴

^{۱۶} همان، ص ۷۹

^{۱۷} ماده ی ۱۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر :

هر انسانی سزاوار یک زندگی با استانداردهای قابل قبول برای تأمین سلامتی و رفاه خود و خانواده اش از جمله تأمین خوراک، پوشاک، مسکن مراقبت های پزشکی و خدمات اجتماعی ضروری است و همچنین حق دارد که در زمانهای بیکاری، بیماری، نقص عضو، بیوگی، سالمندی و فقدان منابع تأمین معاش تحت هر شرایطی که از حدود اختیار وی خارج است از تأمین اجتماعی بهره‌مند گردد.

^{۱۸} ماده ۱۱ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی:

کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به داشتن سطح زندگی کافی برای خود و خانواده اش شامل خوراک - پوشاک و مسکن کافی همچنین بهبود مداوم شرایط زندگی به رسمیت می‌شناسند.

^{۱۹} شماره ی ۳ بند الف ماده ی ۶ مقاله نامه ی ۹۷ : تسهیلات سکونت

^{۲۰} شرایط زندگی از جمله مسکن و مزایای خدمات اجتماعی و امکانات آموزشی و بهداشتی

مسکن تاکید کرده اند در نظام حقوقی ایران نیز حق داشتن مسکن و مکان فعالیت های اقتصادی برای اتباع بیگانه که کارگران مهاجر نیز جزو آنها محسوب می شوند به رسمیت شناخته شده است اما استثنائاتی درباره ی آن بیان شده است.^{۲۱}

۳-۲- حمایت از حقوق مدنی و سیاسی کارگران مهاجر

به حقوقی، حقوق مدنی سیاسی می گویند: که جدای از شرایط کار کارگران مهاجر عاید آنها می شود و بیش از آنکه جنبه ی اقتصادی داشته باشد اعتبار معنوی داشته و به اسباب زیستی بشر ربط دارد. حقوق مدنی، سیاسی جدا از اینکه کارگران مهاجر قانونی بوده یا غیر قانونی، قصد دارد که کرامت انسانی فرد را محفوظ نگه دارد. بنابراین در بند چهارم تلاش می شود که برترین حقوق بشری مدنی و سیاسی مورد توجه کارگران مهاجر در اسناد بین المللی مورد جستجو و بازبینی نهاده شود.

۳-۲-۱- حق حیات

گمان زندگی خطاب به اساسی ترین اعتبار بشر این نتیجه را دارد که هیچ یک از حق ها و شایستگی های پایه انسانی دیگر نتوانسته بر آن پیشی گیرد و از این جهات بایستی حق زندگی را به لحاظ اخلاقی، اساسی ترین و اصلی ترین عنصر مقوم ارزش انسانی پنداشت.^{۲۲} از این روی اعلامیه ی حقوق بشر در ماده ی ۳ خود تعیین می کند: «هرکس حق زندگی، آزادی و امنیت شخصی دارد».

۳-۲-۲- حق آزادی رفت و آمد

مهاجرت در مفهوم ذاتی خود در برگیرنده ی سه حق رفت و آمد مهاجران باتوجه به حرکت در بین قلمروی یک کشور، ترک هر کشوری و از جمله کشور خود و بازگشت به وطن است. در عمل اجرای این حق تنها شامل افرادی می شود که به طور قانونی در یک قلمروی یک کشور ساکن هستند و شامل کارگران مهاجر غیرقانونی نمی شود. این حق در ماده ۱۳ اعلامیه ی حقوق بشر^{۲۳} و ماده ی ۲ میثاق حقوق مدنی و سیاسی ذکر شده است.^{۲۴} از همین راستا ماده ی ۳۹ کنوانسیون بین المللی حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده ی آنان مقرر می دارد: «کارگران مهاجر و اعضای خانواده ی آنها باید از حق آزادی حرکت در قلمرو امور کشوری که در آن مشغول به کار هستند برخوردار باشند و این حقوق به جز مواردی که قانون برای حمایت از امنیت ملی، نظم عمومی، بهداشت عمومی یا اخلاق و یا حقوق و آزادی های دیگران مقرر می دارد، نباید محدود شود».

^{۲۱} ماده ی ۵ قانون مدنی:

کلیه ی سکنه ،ایران اعم از اتباع داخله و خارجه مطیع قوانین ایران خواهند بود مگر در مواردی که قانون استثنا کرده باشد.

^{۲۲} قاری سید فاطمی، سید محمد، پیشین، ص ۳۷

^{۲۳} ماده ی ۱۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: هر انسانی سزاوار و محقق به داشتن آزادی جابه جایی {حرکت از نقطه ای دیگر} و اقامت در {در هر نقطه ای} درون مرزهای مملکت است. ۲- هر انسانی محق به ترک هر کشوری، از جمله کشور خود، و بازگشت به کشور خویش است.

^{۲۴} ماده ی ۱۲ میثاق مدنی و سیاسی: هرکس قانوناً در سرزمین دولتی مقیم باشد حق عبور و مرور آزادانه و انتخاب آزادانه مسکن خود را در آنجا خواهد داشت. ۲- هرکس آزاد است هر کشوری و از جمله کشور خود را ترک کند.

۳-۲-۳- منع شکنجه، مجازات و رفتارهای بی رحمانه و غیرانسانی

شکنجه، مجازات و رفتارهای بی‌رحمانه و غیرانسانی پدیده‌ی شومی است که انسان‌ها در طول تاریخ همواره از آن رنج برده‌اند و در این میان افراد بیگانه و به‌ویژه آن گروه از انسان‌ها که بدون طی کردن فرآیند قانونی مهاجرت وارد کشوری می‌شوند بیشتر از سایرین در معرض این خشونت‌ها قرار دارند. ماده‌ی ۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز بیان می‌دارد: «هیچ‌کس را نمی‌توان تحت شکنجه یا مجازات یا رفتاری قرارداد که ظالمانه و یا بر خلاف انسانیت و شئون بشری و یا توهین‌آمیز باشد». ماده‌ی ۳ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و منشور آفریقایی حقوق بشر هرگونه بهره‌کشی را غدغن کرده‌اند. ماده‌ی ۱۰ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق همه‌ی کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌ی آنان نیز مقرر می‌دارد: «کارگران مهاجر و هیچ یک از اعضای خانواده‌ی وی نباید تحت شکنجه و یا در معرض رفتار غیرانسانی، بی‌رحمانه و یا مجازات اهانت‌آمیز قرار بگیرند». در قوانین داخلی ایران نیز ممنوعیت شکنجه به‌صراحت در قسمت اول اصل ۲۸ قانون اساسی آمده است و بیان می‌دارد هرگونه شکنجه برای گرفتن اقرار و یا کسب اطلاع ممنوع است».

۲۳-۲-۴- منع بردگی و کار اجباری

آزادی را باید رکن اساسی حقوق بشر به‌حساب آورد؛ زیرا در صورتی که قائل به آزادی بشر نباشیم بحث از حقوق دیگران نیز بی‌معناست بردگی در حکم نقی بی‌رحمانه‌ی حیثیت و کرامت انسانی است و چنین اسارتی در بسیاری از نقاط جهان وجود دارد و به‌صورت عرف نهادینه شده است و دامن بیگانگان و به‌ویژه کارگران مهاجری را گرفته است که حامیان چندی را در کنار خود احساس نمی‌کنند.

۳-۲-۵- حق رعایت حریم خصوصی، امنیت و حداقل تضمین‌های دادرسی

این حقوق نیز از حقوق اساسی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر به‌صراحت ذکر و رعایت آن از سوی دولت‌ها به‌عنوان حقی تخطی‌ناپذیر خواسته شده است. تبصره‌ی بند ماده‌ی ۹۷ و مقاوله‌نامه‌ی ۹۷ حق رجوع به محاکم قضائی را به‌منظور اعمال سایر حقوق از جمله حقوق مکتسبه برای کارگران مهاجر در نظر گرفته است ولی مقاوله‌نامه‌ی ۱۴۳ حاوی هیچ‌گونه مقرراتی در این زمینه نیست.

۲-۲-۶- حق ترک و بازگشت مهاجر به کشور خود

از دیگر حقوق اساسی و تخطی‌ناپذیر مهاجران و از جمله کارگران مهاجر این است که حق دارند کشور متبوع خود را ترک کنند و به کشور دیگری مهاجرت کنند و همچنین آن کشور را به مقصد کشور متبوع ترک کنند و محرومیت از این حقوق موجب می‌شود تا جلوی فعالیت‌های فرد در جامعه و بهره‌مندی از حق کار و آموزش و دیگر حقوق گرفته شود. بند دوم ماده‌ی ۱۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و بند دوم میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز بر این امر تأکید می‌کنند.

۲-۲-۷- حق رجوع به مقامات و برخوردی از حمایت دیپلماتیک

ماده‌ی ۲۳ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان تصریح کرده است: «کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌ی آنان در هر زمان که حقوق به رسمیت شناخته شده آنها دچار اختلال شود، حق رجوع به مقامات کنسولی یا دیپلماتیک امور خارجه خود و یا کشوری که به نمایندگی از دولت متبوع آنان حافظ منافع آنان است را دارند تا از این طریق بتوانند از کمک حمایت‌های موردنظر برخوردار شوند».

۲-۲-۸- حق تشکیل خانواده

پذیرش حقوق خانواده، یکی از مهم‌ترین حقوق کارگران مهاجر است که به حمایت از حق تشکیل خانواده در چهارچوب حقوق بشر اشاره دارد قوانین حقوق بشر، حق تمام افراد در انجام دادن ازدواج توافقی و تشکیل یک خانواده را حمایت می‌کند (همان: ۷۹). ماده ۲۳ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی، سیاسی به حق نکاح و تشکیل خانواده می‌پردازد و بیان می‌دارد:

۱. «خانواده عنصر طبیعی و اساسی جامعه است و استحقاق حمایت جامعه و حکومت را دارد.
۲. حق نکاح و تشکیل خانواده برای زنان و مردان از زمانی که به سن ازدواج می‌رسند به رسمیت شناخته می‌شود.
۳. هیچ نکاحی بدون رضایت آزادانه و کامل طرفین آن منعقد نمی‌شود.
۴. دولت‌های طرف این میثاق تدابیر مقتضی به منظور تساوی حقوق و مسئولیت‌های زوجین در مورد ازدواج در مدت زوجیت و هنگام انحلال آن اتخاذ خواهند کرد. در صورت انحلال ازدواج پیش‌بینی‌هایی برای تأمین حمایت لازم از اطفال به عمل خواهند آورد.»

نتیجه گیری

در نتیجه گیری از مباحث مطرح شده می‌توان بیان داشت که حقوق کار مسئله است که با توجه به اهمیت آن امروزه در ساختار حقوق بین‌الملل و سیستم حقوق داخلی کشورها به رسمیت شناخته شده است. از جمله‌ی اشخاصی که بر اساس اسناد جهانی و مقررات داخلی از این حقوق برخوردار می‌باشند اتباع بیگانه هستند و کارگران مهاجر که ذیل مفهوم اتباع بیگانه قرار می‌گیرند، از این حقوق برخوردار می‌گردند. به این دلیل سازمان ملل متحد به عنوان یک سازمان بین‌المللی تاثیرگذار در منشور بین‌المللی حقوق بشر خود (که شامل اعلامیه‌ی جهانی، میثاق حقوق مدنی و سیاسی و میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌گردد) با اعلام اینکه بسیار احتمال دارد که کارگران مهاجر به خاطر حضور در کشوری غیر از کشور متبوع خویش مورد تبعیض‌های ناروا قرار بگیرند، عنوان داشته است که حقوق اساسی بشری این قشر از کارگران می‌بایست رعایت گردد و با آنها همچون سایر اتباع کشوری که در آن سکونت دارند رفتار گردد. سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه‌های دیگری که به طور اختصاصی به پشتیبانی از کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌ی آنان پرداخته و مقرر نموده به جز در مواردی که منافع ملی کشوری ایجاب می‌نماید، در بقیه موارد کارگران مهاجر می‌بایست از حقوقی یکسان با اتباع کشور مقصد برخوردار گردند و دولت‌ها مکلفند موانعی را که سد راه ایفای حقوق آنان وجود دارد مرتفع نمایند. در مقررات داخلی، اتباع خارجی که با داشتن روادید ورود و پروانه‌ی کسب کار به فعالیت در ایران می‌پردازند تابع مقررات ایران و از جمله قانون کار می‌باشند. اگر چه که در برخی از مواد آن مثل ماده‌ی ۶ که بیان می‌نماید مردم ایران از هر قوم و قبیله که هستند از حقوق یکسان بهره مند می‌باشند، نوعی تردید ایجاد می‌کند که مقررات کار صرفاً شامل اتباع ایرانی می‌گردد. ولی در دیگر مقررات و همینطور مواد دیگر قانون کار به وضوح تبعیض را ممنوع می‌داند. در خصوص دستیابی به فرصت‌های شغلی و آموزشی یکسان هم می‌توان بیان داشت قانون ایران فرصت‌های مختلفی را مقرر می‌نماید تا اشخاص مهارت فنی خویش را بهبود ببخشند و از آنجا که این مهارت در هنگام کارآموزی صورت می‌گیرد و اکثر کارگران مهاجر که غالباً افغانه می‌باشند از کارآموزی محروم بوده و صرفاً در قسمت‌های محدودی همچون کشاورزی و ساختمان‌سازی فرصت مهارت افزایی را پیدا می‌

نمایند در قسمت هایی مثل حق دسترسی به نظام قضائی هم قوانین ایران به طور واضح حق تمامی اشخاص را برای تظلم خواهی از راه دادگاه به رسمیت شناخته اما از آنجا که جمعیت زیادی از کارگران مهاجر در ایران به شکل غیرقانونی فعالیت می نمایند از دسترسی به نظام قضائی و اعاده ی خود محروم می باشند. از سوی دیگر کارگران مهاجر غیرقانونی در ایران از اغلب حقوق قانونی محروم می باشند. چرا که بسیاری از مقامات دولت ایران معتقدند که نفوذ فرهنگ بیگانه از راه ازدواج بیگانگان با هموطنان ایرانی، شیوع بیماری های واگیردار به علت عدم نظارت شبکه های بهداشت و درمان کشور، ایجاد نابسامانی های اقتصادی و بالاخره صرف هزینه و انرژی زیاد از طرف پلیس در این خصوص از جمله آسیب ها و خطرات جدی وجود آنها می باشد. ولی از طرفی برخی دیگر از این مقامات بر این عقیده می باشند که اغلب مشاغل را که کارگران مهاجر غیرقانونی در ایران انجام می دهند، اتباع داخلی به خاطر سختی آن شغل و درآمد پایین آن، از قبول آن شانه خالی می نمایند. همچنین دولت ایران به عنوان یکی از مهاجرپرست ترین و مهاجرپذیرترین کشورهای دنیا در چند دهه ی اخیر با مسئله ی مهاجرت اشخاص بسیاری به درون و بیرون کشور خویش روبرو بوده است، سیاست خویش را بر عدم پذیرش و اجرای اسناد بین المللی قرار داده است به صورتی که از بین چندین سند بین المللی سازمان کار که در مورد کارگران مهاجر وجود دارد فقط به مقاوله نامه ی شماره ۱۹ که به اصل برابری رفتارها و فرصت ها در خصوص حوادث ناشی از کار می پردازد و توصیه نامه های شماره ۸۶ و ۱۰۰ پیوسته است. در خصوص مقررات داخلی ایران نیز می توان بیان داشت که شکل مواجهه با کارگران مهاجر به طور بسیار کلی مطرح گردیده است و به طور مصداقی با اتهامات مختلفی روبرو می شویم. ضمن آن که روح مقررات داخلی بیش و پیش از هر چیز سخت گیرانه به نظر می رسد و هماهنگی اندکی هم با ضوابط بین المللی دارد. مصوبه ی جدید قوه ی مجریه مبنی بر ممنوعیت استخدام اتباع بیگانه بوسیله دستگاه های اجرایی دولتی و عمومی غیردولتی و نیز شرکت ها و پیمانکاران مرتبط با آنها، بیش از پیش شرایط را جهت ادامه کار کارگران مهاجر دشوار می نماید. اگر چه نباید از نظر دور داشت که طبیعی می باشد که دولت ایران همچون هر دولت دیگری سیاست خویش را مهیا کردن کار برای اتباع داخلی بداند. اما این موضوع نباید مانع از آن گردد، که شرایط نامطلوب کارگران مهاجر در ایران را نادیده گرفت، آن هم گروهی که در دشوار ترین قسمت های تولیدی و خدماتی با بالاترین بهره ی کاری و حقوق کمتر از اتباع ایران مشغول به کار می باشند. کارگران مهاجر ساکن ایران که اغلب آنها افغانی هستند دو بخش می باشند. یا به شکل قانونی مشغول به فعالیت می باشند و بر اساس مصوبه ی هیات وزیران در سال ۱۳۷۹، صرفاً حق اشتغال در شغل های محدودی را دارند که به سبب کم درآمد بودن و خطراتی که برای سلامتی انسان دارد اتباع ایران از انجام دادن آنها خودداری می نمایند و یا به طور غیرقانونی فعالیت می نمایند که در این صورت مورد حمایت قانون گذار نمی باشند، مسئله ای که زمینه را برای برخوردهای تبعیض آمیز با آنها فراهم می نماید. به طور کلی و به عنوان یک جمع بندی نهایی از همه مباحث بیان شده و با هدف مهیا شدن یک شرایط مطلوب برای کارگران مهاجر می توان بیان داشت که یکی از اهداف کنوانسیون حمایت از حقوق بشر کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنها، پشتیبانی از آنان بدون توجه به شرایط قانونی آنان است تا از شرایطی سالم، منصفانه، انسانی و قانونی برخوردار گردند. همچنین سازمان ملل متحد ضمن تلاش جهت حداقل کردن مهاجرت های غیرقانونی و از بین بردن شرایط تبعیض آمیز، نژادپرستی، بیگانه هراسی و بدرفتاری با کارگران مهاجر و مهیا کردن مشاوره ی حقوقی برای کارگران مهاجر و اطلاع رسانی در مورد آسیب های احتمالی پیش رو، زمینه ای فراهم می نماید که کشورهای بیشتری به کنوانسیون حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده ی آنان بپیوندند. کشور ایران تاکنون به این کنوانسیون نپیوسته است، ولی با مراجعه به مقررات داخلی به خصوص قانون کار، اکثر مقررات حمایتی در زمینه برخورداری از تأمین اجتماعی، معافیت مالیاتی، آموزش و سایر موارد تنها محدود به کارگران مهاجر

و قانونی می‌باشد و کارگران مهاجری که به صورت غیرقانونی در کشور حضور دارند از شمول برخورداری از حقوق مذکور خارج می‌باشند. این در حالی می‌باشد که در کنوانسیون مذکور به پشتیبانی از حقوق تمامی کارگران مهاجر اعم از قانونی و نامتعارف تأکید داشته است. فلذا در صورت گرایش ایران به پیوستن به این کنوانسیون باید ضمن ساماندهی همه کارگران مهاجر اعم از قانونی و غیرقانونی که در کشور حضور دارند در بعضی از قوانین هم اصلاح جزئی صورت پذیرد.

منابع

کتاب فارسی

- (۱) آقای، بهمن (الف)، (۱۳۷۶)، فرهنگ حقوق بشر، کتابخانه ی گنج دانش، چاپ اول، تهران
- (۲) ابراهیمی، نصرالله (۱۳۸۳)، حقوق بین‌الملل خصوصی، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- (۳) حجت‌زاده، علیرضا (۱۳۹۰)، حقوق مهاجرت: حقوق بین‌الملل مهاجرت، سازمانهای بین‌المللی مهاجرت، بررسی نظام حقوقی کانادا در مهاجری، چاپ دوم، تهران: جنگل/جاودانه
- (۴) حسینی، ناصر، (۱۳۸۱)، فرهنگ کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد
- (۵) ذاکریان، مهدی، (۱۳۹۹)، همه ی حقوق بشر برای همه، چاپ دوم، بنیاد حقوقی میزان
- (۶) رنجبری، ابوالفضل، (۱۴۰۱)، حقوق کار، چاپ بیست و یکم، تهران، انتشارات مجد
- (۷) سرفراز، فرشید (۱۳۹۳)، پناهندگی: مفهوم، دگرگونیهای تاریخی و جایگاه آن در نظام بین‌الملل کنونی، مجله سیاسی - اقتصادی
- (۸) ضیائی بیگدلی، محمدرضا (۱۳۹۲)، حقوق بین‌الملل بشردوستانه، چاپ اول، تهران: انتشارات گنج دانش
- (۹) طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۲)، آزادی‌های عمومی و حقوق بشر، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم
- (۱۰) کلی - کیت اس، پیس (۱۳۸۷)، سازمان‌های بین‌المللی، ترجمه: حسین شریفی طرازکوهی، چاپ دوم، تهران: میزان
- (۱۱) کاتوزیان، ناصر، (۱۴۰۱)، مبانی حقوق عمومی، چاپ هفتم، انتشارات دادگستر
- (۱۲) عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۹)، حقوق کار، چاپ هفتم، تهران: سمت
- (۱۳) فیوضی، رضا، (۱۳۷۹)، حقوق بین‌المللی و نظریه ی حمایت سیاسی اتباع، جلد اول، چاپ اول، دانشگاه تهران
- (۱۴) قاری سید فاطمی، سیدمحمد، (۱۴۰۰)، حقوق بشردرجهان معاصر، موسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی، چاپ پنجم، تهران
- (۱۵) موسی‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۶)، بررسی و تحلیل حقوق پناهندگی: در نظام داخلی و حقوق بین‌الملل، چاپ اول، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران
- (۱۶) موسی‌زاده ابراهیم و رزیتا کهریزی (۱۳۹۳)، حقوق پناهندگی، چاپ اول، تهران: انتشارات مجد
- (۱۷) محمدی‌جویی، امین (۱۳۹۳)، بررسی تطبیقی اهداف راهبردی حقوق کار در ایران و سازمان بین‌المللی کار، تهران: آریان قلم
- (۱۸) مجتبیوی نائینی، مهدی (۱۳۷۲)، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، موسسه ی کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول
- (۱۹) مهرپور، حسین، (۱۳۹۷)، نظام بین‌المللی حقوق بشر، انتشارات اطلاعات، چاپ هشتم
- (۲۰) نواصر، عماد (۱۳۹۶)، بررسی وضعیت حقوق مدنی پناهندگان در نظام حقوقی ایران و اسناد بین‌المللی، چاپ اول، تهران: فرهوش
- (۲۱) هاشمی، محمد (۱۳۹۶)، مباحث نظری و عملی حقوق کار، چاپ اول، تهران: میزان

۲۲) هاشمی، محمد، (۱۴۰۰)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران- اصول و مبانی کلی نظام، جلد ۱، نشر میزان، چاپ سی و دوم، تهران

۲۳) یعقوبی، زینب (۱۳۹۸)، اقلیت‌های مهاجر در کنوانسیون‌های حقوق بشری، چاپ اول، مشهد: صبای اندیشه

مقالات

۲۴) آل کجباف، حسین، (۱۳۸۵)، نگاه قوانین بین المللی به مساله حقوق بشر، بانک مقالات فارسی
۲۵) ابدی، سعیدرضا؛ اسفندیاری، فر، خشایار و جعفری، نادر (۱۳۹۵)، مکاتب اقتصادی و حقوق کار (با تکیه بر اقتصاد نهادگرایی و نئوکلاسیک)، تحقیقات حقوقی، شماره ۷۶

۲۶) اردلان، اسعد (۱۳۸۷)، پناهندگی دیپلماتیک، فصلنامه سیاست خارجی، سال بیست و دوم، شماره ۴
۲۷) ایلخانی، علیرضا (۱۳۸۲)، وضعیت آوارگان فلسطینی در حقوق بین الملل، مطالعات منطقه‌ای شماره ۱۵
۲۸) ایزدخواه، محسن، مقاله ی «سه جانبه گرایی، اصلی که در ایران شکل نگرفت»، روزنامه ی نوروز، مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۲۲.
۲۹) براتی‌نیا، محمود (۱۳۷۹)، تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در تکامل مفهوم رفع تبعیض بین کارگر زن و مرد بر حقوق کار بریتانیا، حقوق بین‌المللی، شماره ۲۵

۳۰) پرویزی، جمشید و موسی‌زاده، رضا (۱۳۹۴)، سیاست مهاجرت و پناهندگی اتحادیه اروپا و مساله حقوق بشر، چاپ اول، تهران: اداره نشر وزارت امور خارجه، ص ۴۱ به نقل از: آشنایی با سازمان بین‌المللی مهاجرت، کنسولنامه شماره ۱۳

۳۱) توسلی نائینی، منوچهر، (۱۳۸۸)، بررسی حقوقی اشتغال اتباع بیگانه در ایران، مجله ی کار و جامعه، شماره ۱۱۵
۳۲) توسلی نائینی، منوچهر (ب)، (۱۳۸۶)، مفهوم بیگانه از دیدگاه قوانین ممنوعیت یا محدودیت استملاک اتباع بیگانه در ایران، نامه مفید (مجله پژوهشی علمی)، سال سیزدهم، شماره ۳۱

۳۳) جدلی، صفی‌ناز (۱۳۹۸)، بررسی وضعیت مسلمانان میانمار در پرتو حقوق بشر از بی‌تابیتی تا مهاجرت اجباری، تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل، شماره ۴۵

۳۴) رنجبریان، امیرحسین (۱۳۹۹)، مهاجرت‌های اقلیمی در حقوق بین‌الملل: راه دشوار دولت‌های آسیب‌پذیر، مطالعات حقوق عمومی، شماره ۲۴

۳۵) زرر نشان، شهرام، مقاله ی «حقوق بنیادین کارگر در اعلامیه ۱۹۹۸ سازمان بین المللی کار»، روزنامه ی ایران، مورخ ۸۳/۲/۹

۳۶) سجادیور، محمدکاظم (۱۳۸۴)، چارچوب مفهومی و عملیاتی در مدیریت مهاجرت بین‌المللی مطالعه موردی ایران»، فصلنامه تحقیقات جغرافیایی تحقیقات، شماره ۷۸

۳۷) شکر، زهیر (۱۳۸۷)، دادرسی قانون اساسی (دادرسی اساسی)، آزادی‌ها و حقوق عمومی یا اساسی، مجله حقوق اساسی، شماره ۹

۳۸) شهبازی نیا، مصطفی، (۱۳۸۶)، جایگاه حقوق تامین اجتماعی در نظام حقوقی، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره ۳۰
۳۹) عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۴)، تحول حقوق بین‌المللی کار در دهه اخیر و تأثیر آن بر حقوق داخلی، نامه مفید، شماره ۶۱
۴۰) قاسمی شوب، احمدعلی، (۱۳۸۳)، نگاهی به جایگاه بیگانگان در حقوق بین الملل با تأکید بر اسناد بین المللی حقوق بشری، مجله حقوقی، نشریه ی دفتر خدمات حقوقی بین المللی جمهوری اسلامی ایران شماره ۳۱

۴۱) کیهانلو، فاطمه (۱۳۸۲)، بررسی اعمال اصل مصونیت اعاده در مواجهه با حرکات گسترده آوارگان جنگی، مجله پژوهش‌های حقوقی، انتشارات شهر دانش، ش ۴

۴۲) مصفا، نسرين، (۱۳۸۷)، نگرشی به کنوانسیون بین المللی حقوق همه کارگران مهاجر و خانواده آنان، فصلنامه سیاست خارجی، سال بیست و دوم، شماره ۱

۴۳) مهدوی، مریم (۱۳۹۷)، حقوق بشر مهاجران غیرقانونی: چالش‌های موجود، پژوهش‌های حقوقی، شماره ۳۳

منابع انگلیسی

- ۴۴) I go wherever I wish; I come from whence I wish, Quoted in Maurice Cranston, "The Political and Philosophical Aspects of the Right to Leave and to Return" in Karel Vasak and Sidney Liskofsky Papers and to Return: And Leave Right to The (eds), Recommendations of the International Colloquium Held in Uppsala, Sweden, 19–20 June 1972 (The American Jewish Committee, 1976).
- ۴۵) International Amnesty, Living in the Shadows: A primer on the human rights of migrants. (London: Amnesty International publication September 2006), p. 6.
- ۴۶) International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990
- ۴۷) Jane Mc ADM (2011), An Intellectual History of freedom o movement in international law: as personal liberty, Me Journal of I international law, vol. 12, p2
- ۴۸) Human Rights Committee, General Comment 27. Freedom of movement (Art. 12), U. N. Doc CCPR/C/21/Rev. 1/Add. 9 (1999), available at: (<https://wwwl.umn.edu/humanrts/gencomm/hrcom 27. htm>).
- ۴۹) ILO: Migrant Workers, International Labour Organization Conference, 87th Session, Geneva, 1999.P.44
- ۵۰) Marlou Schrover, Joanne van der Leun (eds) (2008), Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective, (Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 9 & ۱۰.
- ۵۱) Menashe, Maayan (2020), The Race to the Bottom Revisited: International Labour Law, Global Trade and Evolutionary Game Theory, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 40, Issue 1, p 53
- ۵۲) See the General Assembly, Measures to ensure the human rights of all migrant workers, 3449, 2433rd plenary meeting, 9 December 1975, para. 2.
- ۵۳) See Council of Europe, Parliamentary Assembly, Resolution 1509 (2006), Human rights of irregular migrants, at point 7.
- ۵۴) UN High Commissioner for Refugee (UNHCHR), 1992. Handbook on Procedures and Criteria for Determining Refugee Status Determining Refugee Status under the 1951 convention and the 1007 Protocol relating to the status of Refugee. Geneva.