

Security of Immigrant Workers as a Criterion of Good Governance* (with a focus on the Laws of the Islamic Republic of Iran)

Afshin Mardani¹ 

Manouchehr Tavassoli Naini² 

Alireza Arashpour³ 

1. PhD student, International Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. mardani.afshin@yahoo.com.
2. Associate professor, Department of Law, University of Isfahan, Isfahan, Iran (corresponding author). tavassoli@ase.ui.ac.ir.
3. Associate professor, Department of Law, University of Isfahan, Isfahan, Iran. a.arashpour@ase.ui.ac.ir.



Abstract

The present research aims to study the security of immigrant workers as a criterion for good governance, with a specific focus on the laws of the Islamic Republic of Iran. This research employs the descriptive-analytic method and suggests that governments can achieve this goal by joining conventions of the International Labour Organization, reforming inefficient and insufficient laws, formulating comprehensive immigration laws, establishing bilateral and multilateral agreements among immigrant-sending and immigrant-receiving countries, providing education to immigrant workers before their immigration, informing them of working conditions and advantages, and combating organizations involved in

* Mardani, A.; Tavassoli Naini, M.; Arashpour, A. (2023). Security of Immigrant Workers as a Criterion of Good Governance (with a focus on the Laws of the Islamic Republic of Iran). *Journal of Political Science*, 26(102), pp.171-199. <https://doi.org/10.22081/psq.2023.64060.2659>

* **Publisher:** Baqir al-Olum University, Qom, Iran.

* **Type of article:** Research Article

Received: 2022/11/25 • **Revised:** 2022/01/30 • **Accepted:** 2022/03/05 • **Published online:** 2022/04/12

© The Authors



immigrant worker trafficking. By doing so, a balance can be achieved between a country's interests and the observation of its governance rights, while also protecting the acquired rights of legal workers and fundamental rights of illegal workers. This approach will help secure the civil, political, economic, and social rights of legal immigrant workers and their family members, similar to the native workers of the target country. Considering international regulations and conventions regarding refugees, immigrants, and foreign residents, as well as the laws governing foreign residents in the Islamic Republic of Iran, Iran is in a better condition compared to many West Asian countries. Not only has the Islamic Republic of Iran accepted and implemented numerous international criteria related to refugees, but it has also prioritized the issues of human dignity, security, and education for refugees who have not yet obtained residency cards.

Keywords

security, immigrant workers, human rights, immigration laws, Iran.

أمن العمّال المهاجرين كميّار للحكم الرشيد

(مع التركيز على قوانين الجمهورية الإسلامية الإيرانية)*

أفشين مرداني¹ منوشهر توسلي نائيني² علي رضا آرش بور³

۱. طالب دكتوراه في القانون الدولي، فرع نجف آباد، جامعة آزاد الإسلامية، نجف آباد، إيران. Mardani.Afshin@yahoo.com
۲. أستاذ مشارك، قسم القانون، جامعة أصفهان، أصفهان، إيران (الكاتب المسؤول). tavassoli@ase.ui.ac.ir
۳. أستاذ مساعد، قسم القانون، جامعة أصفهان، أصفهان، إيران. A.arashpour@Ase.ui.ac.ir



الملخص

الهدف من البحث الراهن هو دراسة أمن العمّال المهاجرين كميّار للحكم الرشيد مع التركيز على قوانين الجمهورية الإسلامية الإيرانية. وقد أظهر هذا البحث الذي تمّ إجراؤه بالمنهج الوصفي التحليلي أنّه مع انضمام الحكومات إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتعديل القوانين غير الفعّالة وغير الكافية، وصياغة قوانين شاملة في مجال شؤون الهجرة، وإبرام اتفاقيات ثنائية ومتعدّدة الأطراف بين البلدان المرسلّة للمهاجرين والبلدان المستقبلة لهم، وتدريب العمّال قبل الهجرة وإطلاعهم على ظروف العمل والمزايا، ومكافحة منظّمي الاتجار بالعمّال المهاجرين، وعن طريق خلق توازن بين مصالح البلد ومكاسبه واحترام سيادته من خلال مراعاة الحقوق المكتسبة للعمّال القانونيين والحقوق الأساسية للعمّال غير القانونيين، يمكن التمهيد لضمان الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للعمّال المهاجرين القانونيين وأفراد أسرهم مثل ما لمواطني بلد الوجهة. وفقاً للوائح والمواثيق الدولية المتعلقة باللّاجئين والمهاجرين والمواطنين، وكذلك القوانين المتعلقة بالمواطنين في الجمهورية الإسلامية الإيرانية فإنّ إيران في وضع أفضل بالنسبة إلى

* مرداني، أفشين؛ توسلي نائيني، منوشهر و آرش بور، علي رضا. (۲۰۲۳م). أمن العمّال المهاجرين كميّار للحكم الرشيد(مع التركيز على قوانين الجمهورية الإسلامية الإيرانية). فصلية علمية محكمة علوم سياسي، ۲۶(۱۰۲)، صص ۱۷۱ - ۱۹۹.
<https://Doi.org/10.22081/psq.2023.64060.2659>

العديد من دول غرب آسيا. الجمهورية الإسلامية الإيرانية ليست فقط تقبل بالعديد من المعايير الدولية المتعلقة باللاجئين وتنفيذها، بل تسهّل أيضًا العديد من الحالات المتعلقة بالكرامة الإنسانية وتوفير الأمن والتعليم للّاجئين الذين لم يحصلوا بعدُ على بطاقات الإقامة.

كلمات مفتاحية

الأمن، العمّال المهاجرون، حقوق الإنسان، قوانين الهجرة، إيران.

امنیت کارگران مهاجر به مثابه معیاری برای حکمرانی مطلوب (با تأکید بر قوانین جمهوری اسلامی ایران)*

افشین مردانی^۱  منوچهر توسلی نائینی^۲  علیرضا آرش پور^۳ 

۱. دانشجوی دکتری حقوق بین الملل، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران. Mardani.Afshin@yahoo.com
 ۲. دانشیار، گروه حقوق، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسنول). tavassoli@ase.ui.ac.ir
 ۳. دانشیار، گروه حقوق، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. A.arashpour@Ase.ui.ac.ir



چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی امنیت کارگران مهاجر به مثابه معیاری برای حکمرانی مطلوب با تأکید بر قوانین جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش که با روش توصیفی-تحلیلی انجام پذیرفت، نشان داد که با پیوستن دولت‌ها به مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، اصلاح قوانین ناکارآمد و ناکافی و تدوین قوانین جامع در زمینه امور مهاجرتی، انعقاد موافقت‌نامه‌های دوجانبه و چندجانبه میان کشورهای مهاجرفرست و مهاجرپذیر، آموزش کارگران مهاجر پیش از اقدام به مهاجرت و آگاه کردن آنان از شرایط کار و مزایای آن و مبارزه با سازمان‌دهندگان قاچاق کارگران مهاجر، می‌توان با ایجاد توازن میان منافع و مصالح یک کشور و رعایت حق حاکمیت آن با رعایت حقوق مکسب کارگران قانونی و حقوق بنیادین کارگران غیرقانونی، زمینه را به گونه‌ای فراهم آورد که حقوق مدنی، سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی کارگران مهاجر قانونی و اعضای خانواده آنان همانند اتباع داخلی کشور مقصد تأمین شود. بر

* **استناد به این مقاله:** مردانی، افشین؛ توسلی نائینی، منوچهر؛ آرش پور، علیرضا. (۱۴۰۲). امنیت کارگران مهاجر به مثابه معیاری برای حکمرانی مطلوب (با تأکید بر قوانین جمهوری اسلامی ایران). علوم سیاسی، ۲۶(۱۰۲)، صص ۱۷۱-۱۹۹.
<https://doi.org/10.22081/psq.2023.64060.2659>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: دانشگاه باقرالعلوم (ع) قم، ایران؛ © نویسندگان

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۱/۲۳



اساس آیین‌نامه‌ها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به پناهندگان و مهاجران و اتباع و نیز قوانین مربوط به اتباع در جمهوری اسلامی ایران، ایران نسبت به بسیاری از کشورهای غرب آسیا در شرایط بهتری قرار دارد. جمهوری اسلامی ایران نه تنها بسیاری از معیارهای بین‌المللی مربوط به پناهندگان را پذیرفته و اجرا می‌کند، بلکه بسیاری از موارد مربوط به کرامت انسانی، تأمین امنیت و تحصیل پناهندگانی را که هنوز به دریافت کارت اقامت اقدام نکرده‌اند، تسهیل کرده است.

کلیدواژه‌ها

امنیت، کارگران مهاجر، حقوق بشر، قوانین مهاجرت، ایران.

مقدمه

کارگران مهاجر از یک سو به دلیل دوری از وطن، از سوی کشور متبوعشان حمایت کامل نمی‌شوند و از سوی دیگر چون شهروند دولت مقصد نیستند، اغلب با موقعیت‌های تبعیض آمیزی برای زندگی و از جمله کسب شغل و بهره‌مندی از مزایای آن روبرو می‌شوند. بسیاری از آنان مجبور می‌شوند ساعت‌های متمادی را در محیط کار فاقد شرایط ایمنی بگذرانند، آن هم در شرایطی که از حقوق و مزایای مستحق یک کارگر محروم هستند. دستاوردهای مهاجرت هم برای کشورهای مبدأ و هم برای کشورهای مقصد انکارناپذیر است. از یک سو کارگران مهاجر سبب کاهش فشار بر بازار کار کشور خود می‌شوند و مهارت‌های جدیدی می‌آموزند که در بازگشت به کشورشان می‌توانند آن را در اختیار دیگران بگذارند و با سرمایه‌گذاری و جوه مالی کسب‌شده‌شان به کاهش فقر کمک کنند و از سوی دیگر مقصد با افزایش تولید داخلی و در نتیجه تقاضا برای کالا و خدمات و یاری‌رسانی به مهارت‌های کارآفرینی به آن کشور کمک می‌کنند؛ از این رو کشورهای مبدأ عبوردهنده و کشور مقصد وظیفه دارند با همکاری همدیگر معضلات گوناگون کارگران مهاجر را حل و فصل کنند. این کشورها باید با مدیریت فرایند مهاجرت کارگران و حمایت از حقوق آنان و همکاری‌های بین‌المللی، در راستای پیشبرد، توسعه و افزایش فرصت‌ها برای کارگران بکوشند و منافع آنان را تضمین کنند. در این میان کشور عبوردهنده تنها وظیفه دارد زمینه عبور کارگران مهاجر از کشور خود را تسهیل کند و با مسئله قاچاق سازمان‌یافته کارگران مهاجر برخورد کند؛ ولی کشور مبدأ و مقصد وظایف متعددی در قبال آنان دارند؛ در این میان کشورهای مقصد با حمایت از حقوق کارگران مهاجر، می‌توانند ضمن ایجاد محیطی پایدار برای زندگی و کار مهاجران، امر مهاجرت را به اهرمی برای توسعه دولت خود تبدیل کنند. این حمایت‌ها باید کارگران مهاجر را قادر سازد درآمد مناسب و معقول کسب کنند و از شرایط کار مناسب و معقول بهره‌مند شوند و در عین حال به اقتصاد کشور میزبان و کشور مبدأ فرد نیز کمک رسانند. با توجه به مطالب فوق، مسئله پژوهش حاضر بر نقش دولت مقصد در تأمین امنیت کارگران مهاجر متمرکز

است. این تأمین امنیت در پرتو تعهدات حقوقی بازخوانی می‌شود. در نهایت نگارندگان کوشیده‌اند دریابند که اهتمام به این تعهدات به چه میزانی می‌تواند شاخص حکمرانی مطلوبی برای دولت‌ها لحاظ شود. تمرکز پژوهش حاضر بر جمهوری اسلامی ایران است. به منظور پاسخ به این پرسش، در این مقاله به بررسی تعهدات دولت‌های مقصد و نیز تعهدات مشترک آنها خواهیم پرداخت.

۱. تعهدات دولت مقصد در قبال کارگران مهاجر

اگرچه بر اساس ماده هفتم قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران، «اتباع خارجه مقیم در ایران، از جهت مسائل مربوط به احوال شخصیه و اهلیت خود و نیز از حیث حقوق ارثیه، در حدود معاهدات، مطیع قوانین دولت متبوع خود خواهند بود»، بر اساس ماده هفتم آیین‌نامه پناهندگان مصوب ۱۳۴۲/۹/۲۵، شخص پناهنده پس از قبول پناهندگی، از حقوق اتباع ایران در موارد زیر بهره‌مند می‌شود: الف) استفاده از خدمات بهداشتی و فرهنگی و اجتماعی؛ ب) اشتغال به حرفه‌هایی که اتباع خارجی در ایران اجازه آن را دارند و همچنین اموری که کمیته دائمی پناهندگان صلاح می‌داند. این دو دسته از حقوق، فضای کلانی را برای اتباع جمهوری اسلامی ایران فراهم می‌آورد و دولت مقصد (ایران) را به مسئولیت‌های مختلفی متعهد می‌سازد. اجرا و عدم اجرای این مسئولیت درباره پناهندگان و مهاجران، معیاری روشن برای جایگاه حکمرانی در ایران از منظر بین‌المللی خواهد بود. بر این مبنا دولت جمهوری اسلامی ایران همانند همه دولت‌های مقصد، طیف گسترده‌ای از وظایف را در قبال کارگران بر عهده دارد؛ از زمانی که این قشر قصد مهاجرت از کشور خود را می‌کنند تا زمانی که مهاجرت می‌کنند، مشغول به کار می‌شوند و بازگشت به وطن خود را قصد می‌کنند.

۱-۱. تضمین دسترسی به اشتغال و دستمزد کافی

کشورهای مقصد موظف‌اند زمینه دسترسی کارگران مهاجر به اشتغال را به همراه

پرداخت دستمزد کافی، ارتقای شغلی عادلانه و زندگی مناسب فراهم سازند. در راستای اصل رفتار ملی، کشورها نباید به کارگران مهاجر دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد قانونی ارائه‌شده به کارگران متبوع خود بدهند و باید با توجه به مقررات قانونی حاکم بر ساعات کار، شرایط کار، منافع کارگر و دیگر مقررات مربوط با آنان رفتار کنند. آنچه در عمل اتفاق می‌افتد معمولاً خلاف این تکلیف دولت‌هاست. گزارشگر ویژه حقوق بشر در امور کارگران مهاجر در گزارش خود آورده است که نقض مکرر حقوق بشر درباره کارگران مهاجر در زمینه پرداخت حقوق شامل عدم پرداخت و یا بیش از حد تأخیر در پرداخت حقوق، دریافت دستمزد ناعادلانه، از جمله پرداخت نابرابر برای کار یکسان و یا کار با ارزش برابر بر اساس معیارهای تبعیض آمیزی مانند ملیت بوده است (Crepeau, 2013, p. 4). گفتنی است مسئله حمایت و تضمین حقوق کارگران مهاجر از سوی کشورهای مبدأ و مقصد، تنها مسئله مدیریت مهاجرت نیست؛ بلکه رعایت قانون کار، بازرسی از محیط کار و بهداشت آنان نیز از مسائل مورد نظر مدیریت مهاجرت است (Thompson, 2013, p. 32).

دستمزد یک کارگر باید نیازهای اساسی وی و خانواده‌اش را فراهم کند؛ همچنین یک کارگر باید در زمان بازنشستگی، حقوق بازنشستگی دریافت کند و صندوق بیمه برای دوره‌های بیکاری و موارد اضطراری فراهم شود. دستیابی به دستمزد برابر میان زنان و مردان برای کار برابر در همه زمینه‌ها نیز از دیگر اقدامات ضروری است و بارداری زنان نباید به عنوان یک دلیل موجه برای خاتمه‌دادن به کار و یا اخراج زنان از کشور در نظر گرفته شود (ASEAN, 2009, p. 9).

در بسیاری از کشورها قوانین کار، همه کارگران از جمله کارگران مهاجر را در بر می‌گیرد و تبعیض علیه آنها را ممنوع می‌کند؛ با این حال ممکن است قوانین متناقضی در قوانین داخلی موجود باشد که باعث تبعیض میان کارگران داخلی و کارگران مهاجر شود؛ حتی در زمانی که آنها کاری برابر با اتباع آن کشور انجام می‌دهند؛ بنابراین چنانچه کارگران مهاجر به‌ویژه قشر آسیب‌پذیر آنان حمایت نشوند و یا حمایت‌های کمی به عنوان کارگران خانگی از آنها بشود، دولت مقصد باید با وضع قوانین جدیدی

که حاوی رفتاری برابر میان کارگران داخلی و کارگران مهاجر باشد، آنها را تحت حمایت خود قرار دهد (ILO, 2009, p. 39).

از آنجا که در ادبیات حقوقی ایران به طور اعم و قانون کار به طور اخص، واژه کارگران مهاجر وجود ندارد، بلکه اصطلاح کلی تر «اتباع بیگانه» وجود دارد که شامل کارگران مهاجر خارجی نیز می شود، با بررسی مبحث سوم از فصل پنجم قانون کار ایران (شامل مواد ۱۲۰ تا ۱۲۹)، می توان به حقوق مصرح این قشر پرداخت. ماده ۱۲۰ قانون کار بیان می دارد اتباع بیگانه در صورت دریافت پروانه ورود و پروانه کار می توانند مشغول به کار شوند. در عمل نیز دولت ایران حق کارگران مهاجری را که با داشتن مجوز ورود و دریافت پروانه کار در ایران مشغول به کار شده اند، به رسمیت شناخته است (نوری، ۱۳۸۹، ص ۱۳۷).

بر اساس ماده ۱۲۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، اتباع بیگانه با شرایط زیر می توانند در ایران مشغول به کار شوند: 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 نداشته باشد؛ ج) از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود؛ همچنین در مورد دریافت پروانه کار نیز در ماده ۱۲۲، شرایط زیر برای اتباع تعریف شده است: الف) تبعه بیگانه ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد؛ ب) تبعه بیگانه ای که دارای همسر ایرانی باشد؛ ج) مهاجران کشورهای بیگانه به ویژه کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور و امور خارجه؛ بر این مبنا جمهوری اسلامی ایران تلاش دارد شرایط اشتغال مهاجران را برای ضوابط روشنی تسهیل کند.

۲-۱. ایجاد سازمان های کارگری برای مذاکرات گروهی کارگران مهاجر

سازماندهی کارگران در قالب سازمان های کارگری و نیز انجام مذاکرات و

گفتگوهای جمعی، راهی شناخته شده و مهم برای تضمین حقوق بنیادین کارگران است؛ بنابراین یکی از مهم ترین حقوقی که باید برای کارگران مهاجر نیز در نظر گرفته شود، حق فعالیت های صنفی است. بر اساس بند «ب» ماده ۶ مقاله نامه ۹۷ سازمان بین المللی کار و رفاه کارگران مهاجر، کشورهای مقصد باید حق کارگران مهاجر را برای داشتن اتحادیه های صنفی کارگری و تشکل های مدنی به رسمیت بشناسند و کارگران مهاجر بدون هیچ مانعی حق پیوستن به آن را داشته باشند و کارفرمایان نیز مکلف اند با حسن نیت با اتحادیه هایی که به حمایت از کارگران مهاجر می پردازند، همکاری کنند. حق مذاکرات گروهی برای کارگران مهاجر به منظور دفاع از حقوق خود امری ضروری است؛ با این حال برخی از کشورها حق تشکیل و پیوستن به انجمن ها و اتحادیه های کارگری را تنها برای اتباع خود به رسمیت می شناسند و برخی از کشورها از پیوستن کارگران مهاجر غیرقانونی به سازمان های صنفی جلوگیری می کنند. دولت ایران حق همه کارگران و از جمله کارگران مهاجر قانونی را برای پیوستن به انجمن های اسلامی کارگری پذیرفته است. در ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران آمده است: «در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمن های صنفی نمایند؛ همچنین طبق قانون فعالیت صنفی کشور، اتباع خارجی می توانند مجوز کسب اخذ کرده و فعالیت صنفی در یکی از شهرهای ایران داشته باشند که این امر بر دارا بودن مجوز اقامت و دارا بودن مجوز کار و فعالیت در کشور ایران و استان مورد نظر مشروط است. گزارشگر ویژه حقوق بشر کارگران مهاجر بر این باور است که گاه ترس مقامات دولت مقصد از پیوستن کارگران مهاجر به اتحادیه ها، قوی تر شدن آنان و درخواست حقوق بیشتر است. این گزارشگر از بازداشت و تبعید رهبران اتحادیه های کارگران مهاجر به دلیل فعالیت هایی که برای کارگران مهاجر می کردند خبر داد (Crepeau, 2013, p. 8). با این حال جمهوری اسلامی ایران بر خلاف بسیاری از کشورها، تشکیل انجمن های صنفی برای اتباع را

مجاز شمرده است. در این راستا فعالیت‌های مرتبط شغلی که پیش‌تر در ایران برای اتباع یک ساله بود، قابلیت اخذ مجوز فعالیت صنفی پنج‌ساله نیز دارد؛ همچنین جمهوری اسلامی ایران طرح ملی وضعیت اشتغال اتباع برخی از کشورها مانند افغانستان را نیز اجرا کرده است که بیشترین میزان مهاجرت را به ایران داشته‌اند.

۳-۱. به‌رسمیت‌شناختن فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و باورهای مذهبی و معرفی مهاجران

کشور مقصد باید حق کارگران مهاجر را در داشتن فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و باورهای مذهبی و عرفی مسالمت‌آمیز به رسمیت بشناسد و نباید آنها را محدود کند یا رفتاری خشونت‌آمیز با آنان داشته باشد. این حق به طریق اولی شامل کودکان مهاجر نیز می‌شود و آنها نیز به‌مانند کودکان شهروند کشور مقصد از حق انجام‌دادن فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی برخوردار هستند. ماده ۳۱ کنوانسیون حقوق کودک سازمان ملل متحد بیان می‌دارد: «کشورهای عضو باید حق کودکان را برای استراحت، فراغت و تفریح، شرکت در بازی و فعالیت‌های تفریحی مناسب برای سن کودک و مشارکت آزادانه در زندگی فرهنگی و هنر به رسمیت بشناسند».

جمهوری اسلامی ایران نیز جزو کشورهایی است که حقوق اجتماعی- فرهنگی اتباع را به رسمیت شناخته است. بر اساس ماده هفتم آیین‌نامه پناهندگان مصوب ۱۳۴۲/۹/۲۵، شخص پناهنده پس از قبول پناهندگی از حقوق اتباع ایران، از تمامی خدمات بهداشتی، فرهنگی و اجتماعی به‌مثابه شهروندان جمهوری اسلامی ایران برخوردار خواهد بود. در مواردی که فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی و باورهای مذهبی و عرفی کارگران مهاجر به طور قابل توجهی احساسات یا عرف محلی دولت مقصد را نقض کند، دولت مقصد باید با مشاوره با مقامات دولت مبدأ و نمایندگان کارگران مهاجر در پی یافتن راه‌حل‌های مناسب برای حل این معضل باشد (Bogusz & et al., 2004, p. 262).

بر اساس ماده ۹۶۱ قانون مدنی اتباع بیگانه اصولاً از کلیه حقوق مدنی و خصوصی در ایران برخوردار هستند؛ مگر حقوقی که به‌صراحت به اتباع ایران منحصر باشد یا آن را به‌صراحت از اتباع خارجی سلب کرده باشد یا اینکه حقوق مربوط به احوال شخصی

که قانون دولت متبوع تبعه خارجه آن را قبول نکرده باشد یا حقوق مخصوصه‌ای که تنها از نظر جامعه ایرانی ایجاد شده باشد. در غیر این صورت، جمهوری اسلامی ایران برای عبور از این معضل تحصیل اتباع در ایران را مجاز شمرده است. حتی دانش‌آموزانی که فاقد مدارک اقامت‌اند و به صورت قاچاق وارد ایران شده‌اند، مشمول حق تحصیل در ایران هستند. آموزش زبان فارسی برای اتباع از دیگر سرفصل‌های مهم فرهنگی است که ایران اجرا می‌کند؛ همچنین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیز کارگاه‌های مهارت‌آموزی مختلفی را در عرصه‌های متفاوت و متنوع برای اتباع اجر می‌کند تا تناسب فرهنگی کشور مقصد و مبدأ برقرار شود.

۴-۱. حق داشتن گذرنامه، کار و مدارک شخصی، منع توقیف اسناد و مدارک، آزادی جابجایی

در کشور مقصد و دریافت گواهینامه رانندگی

همه کارگران مهاجر حق نگهداری گذرنامه و دیگر مدارک شخصی خود را دارند. این اسناد تنها می‌تواند به طور موقت توسط مقامات دولتی در خصوص تحقیقات جنایی و پرونده‌های غیرجنایی در کمترین زمان ممکن دریافت و به کارگران مهاجر بازگردانده شود و دولت‌ها باید مجازات‌های شدیدی را علیه مصادره‌کنندگان اسناد کارگران مهاجر یا ازمیان‌بردن وضع موجود اعمال کنند. این حق از ماده ۴ مقاله‌نامه شماره ۹۷ استنباط می‌شود که مقرر می‌دارد: «هر کشور عضو باید در چارچوب قوانین حقوقی خود، تسهیلات مناسبی را برای عزیمت، سفر و پذیرش مهاجران جویای شغل فراهم کند». در اختیار داشتن اسناد هویتی می‌تواند از بروز کار اجباری و رویه‌هایی شبیه بردگی جلوگیری نماید. در مورد صدور گذرنامه، دولت ایران مطابق قانون گذرنامه به اتباع بیگانه‌ای که شرایط دریافت آن را داشته باشند، گذرنامه ورود به ایران را اعطا می‌کند. درباره حق رانندگی کارگران مهاجر در ایران نیز باید گفت برابر مواد ۳۵ و ۳۶ آیین‌نامه راهنمایی و رانندگی، تمامی اتباع کشورهای خارجی که دارای گواهی‌نامه‌های معتبر خارجی هستند می‌توانند به مدت ۶ ماه در ایران رانندگی کنند و در صورت تمایل به ادامه رانندگی در ایران باید پیش از سپری شدن مدت یادشده با مراجعه به مرکز

صدور گواهینامه در شهرک آزمایش و تحویل مدارک درخواستی و انجام معاینات پزشکی، گواهی نامه خارجی خود را به گواهی نامه ایرانی تبدیل کنند. دولت باید دو نسخه اصلی از اسناد هویتی کارگران مهاجر قانونی مانند اجازه اشتغال به کار یا کارت شناسایی را برای کارفرما و کارگر بفرستد. حق کارگران مهاجر به آزادی جابجایی، به ویژه ترک محل کار در زمان کار و خارج از ساعت کار به طور منظم را به رسمیت بشناسد و امکان سفرهای درون مرزی را برای آنان فراهم کند و اقدامات حقوقی و جزایی را علیه کارفرمایانی اعمال کند که به طور غیر قانونی کارگران مهاجر را محدود می کنند؛ همچنین دولت های مقصد باید به کارگران مهاجر اجازه دهند که بتوانند همانند اتباع کشور مقصد حق دریافت گواهینامه رانندگی داشته باشند (ASEAN, 2009, p.10).

۱-۵. تسهیلات اقامتی کارگران مهاجر

جمهوری اسلامی ایران در شمار کشورهای است که در بدو ورود پناهندگان، برای آنها اقامتگاه های موقتی تا تعیین تکلیف شدن نهایی وضعیت اقامت یا عبور آنها از خاک ایران را در نظر گرفته است. بر اساس ماده ۵ آیین نامه اتباع، اسکان اتباع بیگانه در اردوگاه های ویژه اتباع خارجی مستقر در مناطق طراحی شده صورت می گیرد؛ همچنین کارفرمایان پناهندگانی که به درخواست پروانه کار اقدام می کنند، ملزم هستند بدون تحمیل هزینه ای غیر معقول بر کارگران مهاجر، محل اقامت بهداشتی و امن برای آنان فراهم کنند و در صورت نیاز به تعمیر مسکن آنان بپردازند. کارگران مهاجر حق قبول یا رد محل اقامت کارفرما را دارند و در هیچ موردی نباید به پذیرش محل اقامت پیشنهادی کارفرما مجبور شوند. کارگران مهاجر می توانند با هزینه خود محل اقامتشان را انتخاب کنند و آزادی جابجایی آنان نباید به عنوان یکی از شرایط پذیرش اقامت کارفرما محدود شود. ماده ۸ ضمیمه ۲ مقاوله نامه ۹۷، مسئولیت مقامات مسئول را بیان می دارد و مقرر می دارد: «مقامات صلاحیت دار باید اقدامات لازم را برای کمک به مهاجران جویای شغل به ویژه در مرحله آغازین اقامت آنها در کشور میزبان به عمل

بیاورند». در این راستا وظیفه دولت مقصد این است که با در نظر گرفتن میزان ورود کارگران مهاجران به هر منطقه، طیف وسیعی از خدمات را مانند بهداشت مناسب، دسترسی به آب و برق، جمع‌آوری زباله، ایجاد ایمنی، خدمات عمومی حمل و نقل و امنیت برای آنان فراهم کند (ASEAN, 2009, p. 14).

۱-۶. منع اخراج و حمایت در برابر بیکاری

از دیگر وظایف مهم دولت مقصد موضوع ادامه اقامت کارگران مهاجر است که از اصل مهم کالانیودن کارگران نشئت می‌گیرد و با هدف جلوگیری از بی‌ثباتی و به‌خطرافتادن موقعیت کارگران مهاجر، به حمایت از آنها در برابر پدیده بیکاری تأکید می‌کند. این حمایت شامل دو گروه از کارگران مهاجر دائم و قراردادی (موقت) می‌شود. بند ۱ ماده ۸ مقاله‌نامه ۱۴۳ مقرر داشته است: «کارگر مهاجر، چنانچه به طور قانونی و به قصد اشتغال در کشوری اقامت داشته باشد، نباید صرفاً به دلیل ازدست‌دادن کارش خلافکار و غیر قانونی شناخته شود. در چنین شرایطی ازدست‌دادن کار وی نباید به لغو اجازه اقامت یا پروانه کار او منجر شود». ماده ۱۱ ضمیمه مقاله‌نامه شماره ۹۷ با اعلام حمایت از مهاجر پناهنده یا تبعیدی جویای شغل مقرر می‌دارد: «چنانچه مهاجر جویای شغل پناهنده یا تبعیدی باشد و وارد کشور میزبان شده باشد، ولی در شغل مورد نظر مازاد تشخیص داده شود، مقامات کشور میزبان باید حداکثر تلاش را به عمل بیاورند تا او شغل مناسب وضع حال خود را بدون هرگونه زیانی برای کارگران بومی به دست بیاورد و در ظرف این مدت، هزینه‌های زندگی یا انتقال او به جای دیگر را تقبل کنند».

ماده ۳۰ توصیه‌نامه ۱۵۱ نیز بیان می‌دارد: «در اجرای مفاد بند ۱۸ توصیه‌نامه مهاجرت برای اشتغال ۱۹۴۹م. مبنی بر اینکه کشورهای عضو حتی‌المقدور نباید به دلیل کمبود وسایل یا وضع بازار کار، کارگر مهاجر قانونی را از سرزمین خود برانند، در هر حال، ازدست‌دادن شغل نباید موجب شود کارگر مهاجر اجازه اقامت خود در سرزمین میزبان را از دست بدهد؛ نیز مطابق بند ۱ ماده ۱۸ و توصیه‌نامه ۸۶، وقتی کارگر مهاجر

به طور قانونی در کشوری پذیرفته می‌شود، نباید به خاطر ازدست‌دادن کار خود از آن کشور اخراج شود و دولت‌ها را به اخراج نکردن کارگران خارجی تشویق می‌کند (ASEAN, 2009, p. 15).

در رعایت این اصل بین‌المللی، بر اساس ماده ۱۲ آیین‌نامه اتباع خارجی جمهوری اسلامی ایران مقرر می‌دارد پناهنده را نمی‌توان به اجبار به کشوری که در آنجا جان یا آزادی‌اش به دلایل سیاسی، نژادی، مذهبی یا تعلقش به بعضی گروه‌های اجتماعی در معرض خطر است، اعزام کند. همه این تدابیر برای حفظ کرامت پناهنده به خاک جمهوری اسلامی ایران است.

۷-۱. سیاست محو تبعیض علیه کارگران مهاجر در تمام اشکال

بسیاری از کشورها قوانین و شیوه‌های عمل تبعیض آمیزی را در قبال کارگران مهاجر اعمال می‌کنند. ندادن ویزا بر اساس ملیت خاص متقاضی و بر اساس امنیت ملی از واقعیت‌هایی است که باعث نگرانی گزارشگر ویژه شده است. در این زمینه، گزارشگر ویژه حقوق بشر در امور کارگران مهاجر در گزارش خود از گسترش خشونت نژادی و بیگانه‌ستیزی که توسط گروه‌های افراطی و استفاده از کلیشه‌های رایج تبعیض آمیز در مورد مهاجران در رسانه‌ها منعکس می‌شود، خبر داده است (Pizarro, 2012: p.13).

دولت‌های مقصد باید تمام اشکال سیاست‌های تبعیض آمیز علیه کارگران مهاجر را از بین ببرد؛ به گونه‌ای که این اطمینان برای کارگران مهاجر حاصل شود که تمام جنبه‌های قانون کار و حمایت اجتماعی و مبارزه با قوانین تبعیض آمیز، به طور مساوی و طبق اصل رفتار ملی برای همه کارگران مهاجر اعمال می‌شود؛ بر این اساس اصل ۱۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، دولت جمهوری اسلامی ایران را به رعایت قسط و عدل و اخلاق حسنه با افراد غیر مسلمان و رعایت حقوق انسانی اتباع بیگانه مکلف کرده است؛ مادامی که آنها علیه اسلام و جمهوری اسلامی ایران توطئه و اقدام نکنند. از آنجا که تقریباً نیمی از کارگران مهاجر زنان هستند، کشورها باید مجموعه‌ای از

سیاست‌های روشن و تأثیرگذار را برای این قشر در نظر بگیرند و این اطمینان را برای آنان ایجاد کنند که این سیاست‌ها با هدف توان‌مندسازی زنان مهاجر به جای محدودساختن فرایند مهاجرت آنان صورت می‌گیرد (ASEAN, 2009: p.19)؛ در همین راستا قسمت اول ماده ۶ مقاله‌نامه ۹۷ مقرر می‌دارد: «هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت می‌شناسد، متعهد خواهد بود بدون هیچ‌گونه تبعیض ملی، نژادی، مذهبی یا جنسیتی در مورد مهاجران قانونی جویای کار، همان شرایطی را فراهم سازد که کارگران بومی از آن استفاده می‌کنند».

۸-۱. رسیدگی به امور بهداشتی و ایمنی کارگران مهاجر

مسئله بهداشت و ایمنی کارگران مهاجر یکی از مهم‌ترین مسائل پیرامون کارگران مهاجر است؛ زیرا مراقبت‌های بهداشتی از کارگران مهاجر و خانواده آنها نه تنها به سود قشر کارگران مهاجر، بلکه در خدمت سلامت عمومی شهروندان کشور مقصد نیز هست. ماده ۵ مقاله‌نامه شماره ۹۷ به فراهم کردن خدمات مناسب پزشکی برای کارگران مهاجر، به عنوان یک وظیفه مشترک از سوی دولت مبدأ و مقصد در چارچوب مقررات می‌پردازد و مقرر می‌دارد دولت مقصد باید اطمینان حاصل کند که کارگر مهاجر و اعضای خانواده وی در زمان ورود به آن کشور از سلامتی کامل برخوردار هستند. هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، متعهد خواهد بود خدمات درمانی مناسب را در چارچوب مقررات قانونی خود عرضه کند: الف) در صورت لزوم حصول اطمینان از اینکه مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده آنها چه در زمان ورود و چه در زمان خروج از کشور از سلامت معقول برخوردار هستند؛ ب) حصول اطمینان از اینکه مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده آنها در زمان ورود، در زمان مسافرت و در زمان خروج از کشور مقصد از شرایط و مراقبت‌های بهداشتی و درمانی مناسب برخوردار هستند.

مشاغل خطرناک مانند استخراج کانی‌های با ارزش، کار در معدن، ساخت و ساز، کشتی‌سازی، ماهی‌گیری و دیگر شغل‌های خطرناک نیاز به ایمنی مناسب و کافی

دارند؛ از این رو کشورها باید امکان دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، درمانی، توان‌بخشی، جبران صدمات ناشی از آسیب در محل کار را برای تمام کارگران مهاجر فراهم سازند.

کار به مدت طولانی به مرور زمان اثراتی بر جا می‌گذارد؛ از جمله بیماری و معلولیت ناشی از بیماری که باعث رنج کارگران مهاجر می‌شود یا سبب فوت آنان می‌شود که باعث آزار وابستگان وی به خصوص کسانی می‌شود که تنها منبع درآمد خود را از دست داده‌اند و از این رو دولت‌ها باید به منظور کاهش این رنج‌ها، شیوه‌های جبران خسارت مفیدی را در نظر بگیرند و کارفرمایان نیز به نوبه خود موظف‌اند آموزش‌های جامع و رایگان در مورد مسائل ایمنی محل کار برای همه کارگران مهاجر ارائه دهند. در کنار این موارد نیز باید سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار و دیگر مؤسسه‌های تخصصی برای تأمین امنیت محل کار کمک‌های فنی مناسب صورت دهند (Pizarro, 2012, p. 27).

عدم آشنایی با قانون و زبان محلی اغلب مانع از آن می‌شود که کارگران مهاجر از خطرات خاص کار خود آگاه باشند. ایمنی و بهداشت یک نگرانی بزرگ برای مهاجرانی است که اغلب در بخش‌های خطرناک از جمله کشاورزی، ساخت و ساز و مقنی به کار گرفته می‌شوند. گزارشگر ویژه حقوق بشر در گزارش خود از میزان بالای تصادفات و مرگ و میر در میان کارگران مهاجر در بخش ساخت و ساز خبر داده است و بیان داشته است مهاجران اغلب فاقد آشنایی با تجهیزات کار و انجام دادن کار فیزیکی سنگین برای ساعت‌های طولانی هستند و از دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی نیز محروم‌اند (Crepeau, 2013, p. 15).

افزون بر موارد فوق، دولت‌های مقصد باید اقدامات مناسبی را در جهت حذف تبعیض علیه زنان در زمینه مراقبت‌های بهداشتی و از جمله برنامه‌های تنظیم خانواده را برای حصول اطمینان از سلامت زنان کارگر در محل کار انجام دهند و کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان نباید به انجام دادن معاینات پزشکی تبعیض آمیز یا توهین آمیز موظف شوند و بر اساس نتایج حاصل از آزمایش پزشکی غیر ارادی اخراج شوند؛ همچنین

دولت‌های مقصد باید حق اعضای خانواده کارگران مهاجر به‌ویژه فرزندان خردسال وی را برای برخورداری از بالاترین معیارهای بهداشتی قابل دسترس و امکانات برای درمان بیماری و توان‌بخشی وی به رسمیت بشناسند و تلاش کنند هیچ کودکی از حق دسترسی به چنین خدمات بهداشتی محروم نشود.

نکته پایانی اینکه به منظور تأمین بهداشت عمومی مؤثر بر کارگران مهاجر و خانواده آنها، کشورهای مقصد باید با حمایت سازمان ملل متحد و دیگر سازمان‌های بین‌المللی به صورت سالانه درباره زندگی و شرایط کار و سلامت کارگران مهاجر در این کشور مطالعه جامع انجام دهند و داده‌ها و نتایج حاصل از این پژوهش را منتشر کنند (Crepeau, 2013, p. 15).

جمهوری اسلامی ایران طرح بیمه سلامت را بر اتباع بیگانه به اجرا درآورده است. بر اساس این طرح، لازم است همه اتباع در ابتدا کارت بهداشت سلامت را دریافت کنند و آن‌گاه مشمول بیمه سلامت در جمهوری اسلامی ایران می‌شوند. طرح بیمه سلامت اتباع در ایران مورد حمایت کمیساریای پناهندگان سازمان ملل متحد نیز واقع شده است. بر اساس این طرح، «همه پناهندگان به طور رایگان از خدمات اولیه بهداشتی همانند شهروندان ایرانی برخوردار هستند. این خدمات، واکسیناسیون، مراقبت‌های دوران بارداری، بهداشت مادر و کودک، تأمین داروهای ضروری و تنظیم خانواده را شامل می‌شود که در مراکز بهداشت سراسر کشور ایران در دسترس می‌باشد. توافق شده است که خدمات بهداشتی اولیه به‌رایگان، فارغ از وضعیت مدارک آنها، در اختیار همه اتباع خارجی قرار بگیرد». در طرح بیمه سلامت اتباع «کلیه اتباع خارجی پناهنده که دارای مدرک اقامت معتبر (کارت هویت، کارت آمایش، مجوز تردد بین شهری ویژه اتباع خارجی) می‌باشند، مشمول طرح مزبور می‌باشند. کلیه پناهندگان (افغانی - عراقی) ثبت‌نام‌شده با رعایت شرط خانوار و دارای دفترچه بیمه سلامت، برای خدمات سرپایی، بستری و بستری موقت در بیمارستان‌های تابعه وزارت بهداشت و طرف قرارداد از طرح بهره‌مند می‌شوند؛ همچنین بر اساس ابلاغیه شماره ۵ وزارت بهداشت و درمان جمهوری اسلامی ایران، امکان ثبت درخواست کارت بهداشت برای

دو دسته از اتباع (اتباع دارای کارت اقامت (آمایش) یا اتباع دارای روادید (Visa)) فراهم می‌باشد.

۹-۱. فراهم کردن دسترسی کارگران به سیستم اداری، حقوقی و جزایی

حق دسترسی کارگران مهاجر به دادگاه‌های اداری، حقوقی و جزایی از مهم‌ترین اصولی است که در اسناد بین‌المللی منعکس شده است. ماده ۸۳ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنها مقرر می‌دارد مهاجران زمانی که حقوق خود را نقض شده بینند، باید بتوانند برای احقاق آن مانند اتباع کشور مقصد به نظام اداری، حقوقی و قضایی رجوع کنند و دولت‌ها باید این تضمین را برای کارگران مهاجر فراهم کنند که نظام اداری، حقوقی و قضایی در زمانی که کارگران مهاجر در معرض بدرفتاری و نقض قانون هستند، به آنان کمک‌های حقوقی مؤثر ارائه می‌دهد. مطابق ماده ۸۳ مقاله‌نامه بین‌المللی حمایت از کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنها، هر دولت عضو کنوانسیون حاضر متعهد است: الف) تضمین کند هر شخصی که حقوق و آزادی‌های به رسمیت شناخته شده خود را در معرض نقض می‌بیند، با رفتار برابری همانند اتباع کشور مقصد روبرو شود؛ ب) تضمین کند افرادی که در پی احقاق حقوق خود هستند، امکان دسترسی به مقامات صالح قضایی، اداری و قانون‌گذاری یا هر مقام صالح حقوقی دولت مقصد را داشته باشند.

این نظام اداری باید بتواند با کارگران مهاجر ارتباط بگیرد و اطلاعات آنها را دریافت کند. کارگران مهاجر باید کمک‌های حقوقی را به کارگران مهاجری که در جستجوی عدالت و پیگیر پرونده خود هستند، بدون تهدید یا ترس از آزار و اذیت، بازداشت یا اخراج از کشور ارائه دهند؛ همچنین کارگران مهاجر حق ارائه درخواست به دادگاه‌های صلاحیت‌دار مرتبط با جبران خسارت‌های وارده را دارند و نباید آنها را از این حق محروم کرد؛ نیز با توجه به آسیب‌پذیری کارگران مهاجر در برابر اقدامات تلافی‌جویانه کارفرمایان، کارگزاران و گروه‌های جنایتکار، نظام اداری باید از آنان حمایت ویژه نماید (Crepeau, 2013, p. 21).

در راستای اجرای مفاد بند ۱ ماده ۸^۱ و ماده ۱۰ مقاله نامه ۱۸۱ سازمان بین‌المللی کار،^۲ دولت‌ها باید ساز و کارها و فرایندهایی را برای نظارت و انجام پژوهش‌های شفاف و مؤثر از شکایات، نقض حقوق و اعمال متقلبانه مربوط به فعالیت بنگاه‌های کاریابی خصوصی، به منظور اطمینان نمایندگان قانونی کارگر و کارفرما انجام دهند. این ساز و کارها باید بتوانند به طور مؤثر به تمام مسائل کارگران مهاجر بدون در نظر گرفتن وضعیت آنها و مطابق معیارهای یکسان و شیوه‌های شفاف پاسخ دهد. دولت‌ها همچنین باید با انعقاد موافقت‌نامه همکاری در چارچوب قانون، اجازه دهند تا تمامی کارگران مهاجر با تشکیل پرونده علیه کارفرمایانی که از آنان بهره‌برداری کرده‌اند، به اقدامات حقوقی و جزایی دست بزنند و از کمک‌های حقوقی رایگان در این گونه پرونده‌ها برخوردار شوند.

تبصره ۱ بند ماده ۶ مقاله نامه ۹۷ به وظیفه دولت مقصد مبنی بر رعایت و تضمین حق رجوع کارگران مهاجر به محاکم قضایی می‌پردازد. بر اساس قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز دادخواهی حق مسلم هر فرد است؛ آن‌گونه که اصل ۳۴ قانون اساسی مقرر کرده است «هیچ کس را نمی‌توان از دادگاهی که به موجب قانون حق مراجعه به آن را دارد، منع کرد و دولت موظف است زمینه رجوع همه افراد و از جمله کارگران مهاجر به دادگاه را فراهم کند»؛ اما در عمل کارگران مهاجر اگر بخواهند از یک تبعه ایرانی مانند کارفرمای خود شکایت کنند، باید تأمین مناسبی را به دادگاه بسپارند.

در سال ۱۳۰۸ به موجب قانون اجازه اخذ تأمین خسارت و مخارج محاکمه از اتباع

۱. بند ۱ ماده ۸ مقاله نامه ۱۸۱: «کشور عضو مقاله نامه، باید پس از مشورت با نمایندگان سازمان‌های کارفرمایان و کارگران و اتخاذ همه اقدامات لازم و مناسب در حوزه قضایی خود و در صورت اقتضا در همکاری با دیگر اعضا، به ارائه حمایت کافی از کارگران مهاجر به کارگماشته شده در قلمرو آن کشور توسط آژانس‌های کاریابی خصوصی در برابر سوء استفاده احتمالی اقدام کند. این قوانین و مقررات باید حاوی مجازاتی از جمله ممنوعیت بنگاه‌های کاریابی خصوصی در برابر اعمال متقلبانه، بهره‌کشی و سوء استفاده از آنان صورت بگیرد».
۲. ماده ۱۰ مقاله نامه ۱۸۱: مرجع صالح کشورهای عضو باید با روش‌های مناسب این اطمینان را حاصل کنند که با تعیین مناسب‌ترین نمایندگان کارفرمایان و سازمان‌های کارگری برای بررسی شکایات ناشی از نقض حقوق و اعمال متقلبانه فعالیت‌های بنگاه‌های کاریابی خصوصی اقدام کنند.

خارج در حقوق ایران وارد شد و در قانون آیین دادرسی مدنی سابق مصوب ۱۳۱۸ ابقا گردید و در قانون جدید آیین دادرسی مدنی مصوب ۱۳۷۹ با اصلاحات مختصری تکرار گردید؛ امری که در نهایت به امتناع بسیاری از کارگران مهاجر از طرح دعوا می‌انجامد و از این رو دولت ایران باید دربارهٔ اخذ تأمین مناسب از کارگران مهاجر تجدید نظر کند و شرایط را برای طرح شکایت‌های آنان مساعدتر کند.

ساز و کار طرح شکایت در دادگاه برای کارگران مهاجر به دلیل فقدان مترجمان شفاهی و کمک‌های قانونی به راحتی قابل دسترس نیست. اغلب مهاجران از قوانین مربوطه و روش‌های مختلف برای شکایت آگاه نیستند و از این رو تمایلی به شکایت علیه کارفرمایان خود ندارند. مطابق اطلاعات گزارشگر ویژهٔ حقوق بشر در امور کارگران مهاجر، اغلب شاهدان کارگران مهاجر که معمولاً همکاران آنها هستند، به شهادت دادن مایل نیستند؛ چون ممکن است دربارهٔ ازدست‌دادن شغل خود ترس داشته باشند و از این رو کارگران مهاجر در بسیاری از موارد، به جای مقابله با رفتار توهین‌آمیز کارفرما، یافتن یک کار جدید را به عنوان یک راهبرد در نظر می‌گیرند (Piyasiri, 2014, p. 15).

۲. تعهدات مشترک دولت‌های مبدأ و مقصد

در ادامه وظایف مشترک دولت‌های مبدأ و مقصد را در برابر کارگران مهاجر بیان می‌کنیم؛ وظایفی که تحقق آنان نیازمند همکاری نزدیک هر دو کشور مبدأ و مقصد است.

۱-۲. انجام تعهدات بین‌المللی در خصوص بنگاه‌های کاریابی خصوصی

کشورهای مبدأ و مقصد باید مقاله‌نامهٔ ۱۸۱ سازمان بین‌المللی کار با عنوان بنگاه‌های کاریابی خصوصی را تصویب و بلافاصله مفاد کلیدی حمایتی آن را اعمال کنند. اطمینان از اینکه یک نظام مؤثر صدور مجوز یا گواهی‌نامه فعال وجود دارد که بر فعالیت‌های بنگاه‌های کاریابی نظارت می‌کند و مانع تبعیض استخدام کارگران بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیدهٔ سیاسی، نسب ملی، خاستگاه اجتماعی یا هر

شکل دیگری از تبعیض می‌شود، بسیار ضروری به نظر می‌رسد.^۱ مقابله با دریافت هزینه‌های مستقیم یا غیرمستقیم از کارگران برای قرارداد یا آموزش از سوی این بنگاه‌ها، تضمین اینکه سیاست‌های عملی آژانس‌های کاریابی خصوصی مانع حقوق کارگران در آزادی تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی و غیره نمی‌شود و رعایت حداقل معیارهای قانونی برای آزادی تشکل و حق مذاکرات گروهی، پرداخت حداقل دستمزد، ساعات و شرایط کار، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، تأمین اجتماعی، حمایت از مادران و مزایای زایمان و جبران خسارت در موارد حوادث ناشی از کار و بیماری یا ناتوانی از پرداخت دیون، از مزایای پیوستن به این مقاله‌نامه است (چولوینسکی، ۱۹۹۷، ص ۲۷).

دولت‌ها باید بنگاه‌های کاریابی خصوصی را وادار کنند که استخدام کارگران مهاجر را با شیوه‌های حرفه‌ای، شفاف و پاسخگو پیش ببرند و روند اعطای مجوز استخدام نیروی کار باید به‌جد و با نظارت مستمر مقامات دولتی صورت بگیرد؛ همچنین این دولت‌ها باید با همکاری تنگاتنگ با جامعه مدنی و اتحادیه‌های کاریگری، فهرستی از شیوه‌های بهره‌کشی را تهیه و در اختیار بنگاه‌ها قرار دهند؛ در این صورت این بنگاه‌های خصوصی پاسخگوی دولت درباره جذب نیروی کار در این موارد هستند. دولت‌ها باید اطمینان حاصل کنند که بنگاه‌های کاریابی بخش خصوصی در حصول اطمینان از پیروی کارفرمایان کشور مقصد از مفاد قانون کار و قرارداد کار نقش مثبتی ایفا می‌کنند و به‌طور مشترک به همراه کارفرما در مورد سوء استفاده و غفلت‌هایی که به آسیب‌رساندن به کارگر مهاجر منجر شود، پاسخگو باشند (چولوینسکی، ۱۹۹۷، ص ۳۸).

۱. بند اول ماده ۵ مقاله‌نامه ۱۸۱: به منظور ترویج برابری فرصت و امکانات در دسترس به منظور به اشتغال و مشاغل خاص، کشور عضو باید اطمینان حاصل کند که آژانس‌های کاریابی خصوصی رفتاری برابر میان اتباع کشور خود و کارگران مهاجر و بدون تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیده سیاسی، استخراج ملی، منشأ اجتماعی و یا هر شکل دیگری از تبعیض تحت پوشش قوانین ملی و عمل، مانند سن یا معلولیت را اعمال می‌کنند.

2. Cholewinski.

۲-۲. مدیریت نظام‌مند استخدام دولتی

دولت‌ها باید به تدریج به جای استفاده از نظام استخدامی آژانس‌های خصوصی فعلی، از نظام مدیریتی استخدام دولتی مبتنی بر قرارداد کتبی استفاده کنند که تضمین‌کننده حقوق کارگران مهاجر است. مدیریت استخدام دولتی باید به آسانی قابل دسترس، قابل درک و پاسخگو برای ناظران خارجی باشد؛ به گونه‌ای که از سوی یک هیئت مشترک متشکل از مقامات دولتی و نمایندگان جامعه مدنی خارجی شامل سازمان‌های غیردولتی، انجمن کارگران مهاجر، اتحادیه‌های کارگری و کارشناسان دانشگاهی، تشکیل شده باشد. در نظام مدیریت استخدام دولتی، دولت مقصد باید اطلاعات مربوط به قوانین حاکم، شرایط کار و مهارت‌های مورد نیاز، نوع شغل، حقوق و هنجارهای فرهنگی، بهداشت، آموزش، خدمات اجتماعی و مالی برای کارگران مهاجر را به دولت مبدأ منتقل کند. دولت مبدأ نیز باید با همکاری با سازمان‌های جامعه مدنی، این اطلاعات را پیش از استخدام مهاجران به آنها ارائه دهد (ILO, 2009, p. 30).

۲-۳. انعقاد موافقت‌نامه‌ها برای حمایت از حقوق کارگران مهاجر

موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه زمانی مفهوم می‌یابد که تعداد مهاجران عزیمت‌کننده میان دو یا چند کشور، بیش از حد میان کشورها رایج باشد که در این صورت، وجود این موافقت‌نامه‌ها می‌تواند کمک بسیار بزرگی برای ورود مهاجران، اشتغال به کار، قاپچاق و بازگشت آنان فراهم سازد. موافقت‌نامه‌های دوجانبه با کشورهای مقصد برای شرح چگونگی مسئولیت‌های مشترک، می‌تواند حاوی حداقل معیارها و حقوق برای کارگران مهاجر کشور مبدأ مانند مدیریت پیش از خروج کارگران و طی فرایند بازگشت، انتقال درآمدهای ناشی از تأمین اجتماعی، مجوز جابجایی اموال و دارایی‌ها و حقوق بازنشستگی آنان و روش‌های حل و فصل اختلافات و جلوگیری از نقض حقوق آنان باشد (آدام،^۱ ۲۰۰۸، ص ۳۲).

1. McAdam.

ماده ۱۰ مقاله‌نامه شماره ۹۷ در همین راستا بیان می‌دارد: «هرگاه شمار مهاجرانی که از یک کشور عضو به کشوری دیگر عزیمت می‌کنند به اندازه کافی زیاد باشد، مقامات صلاحیت‌دار این دو کشور در صورت ضرورت می‌توانند موافقت‌نامه‌هایی در مورد تنظیم امور مشترک ناشی از اجرای این مقاله‌نامه منعقد سازند».

این موافقت‌نامه‌ها زمانی مؤثر هستند که حاوی ساز و کارهای مخصوص و روش‌های حل و فصل مشکلات و شکایت‌ها، از جمله مأموریت‌های نظارتی یا ایجاد کمیته‌هایی مشترک با نمایندگان از کشورهای میزبان باشد که با این مورد سر و کار دارند. یک مثال خوب در این مورد موافقت‌نامه دوجانبه میان اسپانیا و اکوادور است که شامل روش‌ها و الزامات درباره تعیین کمپین‌های آموزشی برای مهاجران بالقوه، پیشنهادها، ارزیابی مدارک آنها، سفر، انتخاب کارگران، قرارداد کار، اجازه ورود به کشور بیگانه، اطلاعات به کارگران مهاجر پیش از ترک کشور مبدأ، اقامت و اجازه کار، دستمزد و شرایط کار برابر با اتباع، تأمین اجتماعی و بازگشت از جمله این کمک‌هاست. کشورها باید این اطمینان را ایجاد کنند که موافقت‌نامه‌های دوجانبه و منطقه‌ای بهترین شیوه برای جلوگیری از استخدام غیر قانونی و قاچاق انسان و حمایت از حقوق تمام کارگران مهاجر، صرف نظر از وضعیت حقوقی آنهاست (استالکر،^۱ ۲۰۱۰، ص ۲۷۱).

۲-۴. مسائل مالی

ارائه اطلاعات مفید آموزشی در امور مالی و یافتن راه‌های کم هزینه برای انتقال حواله‌ها به منظور به‌حداکثر رساندن ارزش سرمایه، از دیگر اقدامات ضروری دولت‌های مبدأ است؛ زیرا با توجه به اهمیت وجوه ارسالی کارگران مهاجر به کشور مبدأ که می‌تواند زمینه کمک به اقتصاد آن کشور را فراهم کند، وجود یک نظام قابل اعتماد، دسترس‌پذیر و کم هزینه برای انتقال وجوه ارسالی امری حیاتی است (استالکر، ۲۰۱۰، ص ۲۷۱).

1. Stalker, Peter.

ماده ۹ مقاوله‌نامه شماره ۹۷ بیان می‌دارد: «هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به رسمیت شناخته باشد، باید قوانین و مقررات مربوط به خروج و ورود ارز یا انتقال بخشی از درآمد شخص مهاجر را که خود لازم بداند تدوین کند و مقادیر مجاز را اعلام دارد». برای حمایت از وجوه ارسالی کارگران مهاجر و به منظور کاهش سرقت بالقوه سرمایه مالی کارگران مهاجر و خانواده آنها، کشورهای مقصد باید به کارگران مهاجر اجازه گشایش حساب و پس‌انداز با حداقل شناسایی شخصی را بدهند. این مقررات نیز باید به کارگرانی که در وضعیت غیر قانونی هستند، اجازه گشایش حساب‌های بانکی را نیز بدهد. دولت نیز باید به طور فعال به تسهیل تلاش‌های کارگران مهاجر، سازمان حمایت مهاجر و دیگر ذی‌نفعان به ایجاد جایگزین گزینه‌های صرفه‌جویی امن و مطمئن برای کارگران مهاجر کمک رساند و از آنها حمایت کند. بی‌گمان موفقیت در حمل و نقل پول و سرمایه کارگران مهاجر مستلزم همکاری کشور مبدأ نیز می‌باشد.

۲-۵. مقابله با قاچاق کارگران مهاجر

قاچاق انسان یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که می‌تواند به نقض حقوق کارگران بینجامد و از آنجا که معمولاً به شیوه‌ای سازمان‌یافته صورت می‌گیرد، مقابله با آن نیازمند اقدامی همه‌جانبه و مشترک است. بخش عمده مهاجران قاچاق شده زنان مهاجر هستند و از این رو سازمان ملل در سال ۱۹۹۴م. به تعریف مفهوم قاچاق زنان پرداخته و انتقال غیر قانونی و مخفیانه اشخاص از مرزهای ملی، با هدف نهایی و داشتن آنان به مقاصد غیر انسانی از جمله بهره‌کشی جنسی و تجاری، کار خانگی اجباری و ازدواج دروغین را از مصادیق این قاچاق می‌داند (اسفندیاری، ۱۳۸۷، ص ۲۸۸). برای مبارزه با این پدیده، همکاری دولت‌های مبدأ و مقصد و دولت‌هایی که در مسیر این جابجایی قرار دارند، امری ضروری است و کارگران مهاجری که قربانیان قاچاق شناخته می‌شوند، باید با رعایت رفتار احترام‌آمیز و دسترسی به دادگاه بتوانند از وضعیت نامطلوب پیش رو خارج شوند و با حمایت کشور مقصد در دادگاه صالح دادخواست جبران خسارت اقامه کنند. غیر قانونی بودن مهاجرت این کارگران هرگز نباید زمینه‌ساز

تجاوز به حقوق فردی آنان، مانند آزادی مسافرت و حریم خصوصی آنان باشد و دولت‌های مبدأ و مقصد نیز باید به کمک دیگر دولت‌ها به ویژه دولت‌های گذار مهاجران، کارفرمایان، اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های مدنی و کارشناسان فنی بین‌المللی به افزایش مهارت‌های کارگران مهاجر و آموزش آنان در برابر قاچاق، شناسایی قربانیان قاچاق، مجازات سازمان‌دهندگان و پشتیبانی از قربانیان قاچاق اقدام کنند (ASEAN, 2009, p. 33).

- عوامل زیر از مصادیق اقدامات لازم برای مبارزه علیه قاچاق کارگران مهاجر است:
 - بهبود همکاری‌های منطقه‌ای در مبارزه با قاچاق، به ویژه از طریق موافقت‌نامه‌های دوجانبه و چندجانبه؛
 - تقویت همکاری‌ها میان دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و سازمان‌های غیر دولتی در مبارزه با قاچاق انسان؛
 - اتخاذ دستورعمل‌های مناسب و ارائه آموزش برای مقامات مربوطه صلاحیت‌دار شناسایی‌کننده سریع و دقیق قاچاق‌شده‌ها؛
 - ارائه اطلاعات به افراد درباره قاچاق به زبانی که برای آنها قابل درک باشد؛
 - اتخاذ و اجرای قوانین مناسب در برابر قاچاق انسان مطابق با معیارهای بین‌المللی؛
 - همکاری واقعی و مؤثر با نظام قضایی جزایی و مجازات قاچاقچیان و اجرای عدالت برای قربانیان؛
 - پرداختن به مسئله قاچاق زنان و کودکان و برخورد با قربانیان قاچاق؛
 - ارائه کلیه کمک‌های حقوقی، آموزش و پرورش، مراقبت‌های بهداشتی، جسمی، روانی و اجتماعی مناسب برای قربانیان قاچاق بی‌سرپناه و اتخاذ سیاست‌ها و ساز و کارهای پشتیبان کارگران مهاجر؛
 - اقدام به همکاری مرزی برای بازگشت افراد قاچاق‌شده.
- مقاله‌نامه شماره ۱۴۳ چندین راهکار جهت نظارت و همچنین مجازات سازمان‌دهندگان مهاجرت‌های غیرقانونی و کارفرمایان متخلف ارائه کرده است. از مهم‌ترین راهکارهای نظارتی یادشده در این مقاله‌نامه، می‌توان به بند «ب» ماده ۲

مقاله‌نامه ۱۴۳ اشاره کرد که مقرر می‌دارد: «سازمان‌های معتبر کارفرمایان و کارگزاران باید مورد مشورت کامل قرار گیرند و بتوانند اطلاعات لازم را در مورد شرایط پیش‌گفته ارائه دهند».

نتیجه‌گیری

در فرایند مهاجرت، دولت‌های مبدأ و مقصد کارگران مهاجر در برابر آنان تکالیفی دارند که در قالب دو گروه حقوق مدنی، سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قابل طرح است و از مسئولیت بین‌المللی آنان برای حفظ حقوق بشر کارگران مهاجر نشئت می‌گیرد. با پیوستن دولت‌ها به مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، اصلاح قوانین ناکارآمد و ناکافی و تدوین قوانین جامع در زمینه امور مهاجرتی، انعقاد موافقت‌نامه‌های دوجانبه و چندجانبه میان کشورهای مهاجرفرست و مهاجرپذیر، آموزش کارگران مهاجر پیش از اقدام به مهاجرت و آگاه کردن آنان از شرایط و مزایای کار و مبارزه با سازمان‌دهندگان قاچاق کارگران مهاجر و نیز با ایجاد توازن میان منافع و مصالح یک کشور و رعایت حق حاکمیت آن با رعایت حقوق مکتسبه کارگران قانونی و حقوق بنیادین کارگران غیر قانونی، می‌توان زمینه را به گونه‌ای فراهم کرد که حقوق مدنی، سیاسی و اقتصادی، اجتماعی کارگران مهاجر قانونی و اعضای خانواده آنان همانند اتباع داخلی کشور مقصد تأمین شود و ضمن رعایت حقوق مدنی، سیاسی و حقوق ناشی از فعالیت‌های آن گروه از کارگران مهاجری که غیر قانونی اقدام به مهاجرت کرده‌اند، در صورت امکان گام‌هایی را برای ادامه فعالیت آنان در چارچوب قانونی فراهم سازند. جمهوری اسلامی ایران با توجه به ثبات سیاسی و امنیتی‌اش و همچنین بحران‌های متعدد در کشورهای پیرامون (عراق، سوریه، افغانستان و...)، در شمار نخستین کشورهای مقصد مهاجرت و پناهندگی در منطقه غرب آسیا می‌باشد. بر اساس آیین‌نامه‌ها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به پناهندگان و مهاجرین و اتباع و همچنین قوانین مربوط به اتباع در جمهوری اسلامی ایران، ایران نسبت به بسیاری از کشورهای غرب آسیا در شرایط بهتری قرار دارد. جمهوری اسلامی ایران نه تنها بسیار از

معیارهای بین‌المللی مربوط به پناهندگان را پذیرفته و اجرا می‌کند، بسیاری از موارد مربوط به کرامت انسانی، تأمین امنیت و موارد مربوط به آموزش پناهندگانی را که هنوز به دریافت کارت اقامت اقدام نکرده‌اند، تسهیل کرده است؛ بنابراین یکی از شاخص‌های مهم حکمرانی مطلوب که توجه به معیارهای جهانی و انسانی در مورد پناهندگان است، بر اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و آیین‌نامه‌های مربوط به اتباع تأمین شده است و نسبت به معیارهای جهانی در منطقه غرب آسیا، از مطلوب‌ترین کشورها به شمار می‌آید.

فهرست منابع

۱. اسفندیاری، گ.ک. (۱۳۸۷). قاچاق انسان، بردگی در عصر جدید. سیاست، ۳۸(۳)، صص ۲۸۷-۳۱۲.
۲. نوری، ع. (۱۳۸۹). حقوق بنیادین کارگران مهاجر خارجی در ایران با تأکید بر کارگران افغانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
3. ASEAN. (2009). *Task Force on ASEAN Migrant Workers*. URL= https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/S11_National-Statement-Sing-Nat-Consul-on-ASEAN.pdf.
4. Bogusz, B. & et al. (2004). *Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives*. Leiden/Boston: Martinus Nijhoff.
5. Cholewinski, R. (1997). *Migrant workers in international human rights law: their protection in countries of employment*. Clarendon Press, Oxford.
6. Crepeau, F. (2013). *Report of the special Rapporteur on the Human rights of migrants*. United Nation. <http://digitallibrary.un.org>.
7. ILO: Migrant Workers, International Labour Organization Conference, 87th Session, Geneva, 1999.
8. ILO: *Protecting The Rights of Migrant Workers: A Shared Responsibility*. Geneva, 2009. URL= https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_180060/lang--en/index.htm
9. McAdam J, "Environmental Migration Governance" (Working Paper), University of New South Wales, 2009. Research Series, retrieved from: <http://law.be.press.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1143&context=unswwps.flrps>.
10. McAdam, J. (2008). *Forced Migration, Human Rights and Security*. Bloomsbury Publishing.
11. Pizarro, G. (2012). *Reports of human rights of migrants*. United Nations.

12. Stalker, P. (2010). *Workers Without Frontiers*. International Labour Organization, Geneva.
13. Thompson, L. (2013). *Protection of Migrants' Rights and State Sovereignty*. IOM, Geneva.
14. Wickramasecara, P. (2014). *Rights Of Migrant in Asia*. International Labour Office, Geneva.

References

1. ASEAN. (2009). *Task Force on ASEAN Migrant Workers*. Retrieved from https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/S11_National-Statement-Sing-Nat-Consul-on-ASEAN.pdf
2. Bogusz, B., Cholewinski, R., Cygan, A., & Szyszczak, E. (Eds.). (23 Jun. 2004). *Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives*. Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff. <https://doi.org/10.1163/9789047406051>
3. Cholewinski, R. (1997). *Migrant workers in international human rights law : their protection in countries of employment*. Clarendon Press, Oxford.
4. Crepeau, F. (2013). *Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants*. United Nations. Retrieved from <https://digitallibrary.un.org>
5. Esfandiari, G. (1387 AP). Human Trafficking: Slavery in the new age. *Law*, 38(3), pp. 287-312. [In Persian]
6. International Labour Organization. (1999). *Migrant Workers*, International Labour Organization Conference, 87th Session, Geneva.
7. International Labour Organization. (2009). *Protecting The Rights of Migrant Workers: A Shared Responsibility*. Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_180060/lang--en/index.htm
8. McAdam, J. (2008). *Forced Migration, Human Rights and Security*. Bloomsbury Publishing.
9. McAdam, J. (2009). *Environmental Migration Governance (Working Paper)*. University of New South Wales, Research Series. Retrieved from <http://law.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1143&context=unswwps.flrps>.
10. Nouri, A. (1389 AP). *Fundamental Rights of Foreign Migrant Workers in Iran with an Emphasis on Afgan Workers*. Tehran: University of Tehran. [In Persian]
11. Pizarro, G. (2012). *Reports of human rights of migrants*. United Nations.

12. Stalker, P. (2010). *Workers Without Frontiers*. International Labour Organization, Geneva.
13. Thompson, L. (2013). *Protection of Migrants' Rights and State Sovereignty*. IOM, Geneva.
14. Wickramasecara, P. (2014). *Rights of Migrant in Asia*. International Labour Office, Geneva.