



Original Research

Women's Work Migration and the Protection of the Convention on Decent Work for Domestic Workers

Kosar Firouzpour ^{1*}

¹. PhD. , International Law, Law Faculty ,University of Tehran, Tehran, Iran.
(Corresponding Author) kosar.f1990@gmail.com

Background & Purpose

International migration is a growing phenomenon that affects most countries in the world. Since migrants are not citizens of the host country, they are vulnerable to human rights violations and are often overlooked compared to citizens. Women migrant workers, due to their gender characteristics and usually low-income jobs such as domestic work, are particularly vulnerable to discrimination and receive little support. They also experience unfavorable working conditions and treatment. Therefore, it is imperative to prevent exploitation and discrimination, while protecting the rights of vulnerable migrant workers, especially women. The International Labor Organization (ILO) is working to create a fair work convention for domestic workers, as well as creating procedural and monitoring mechanisms to respect, protect and fulfill the human rights of migrant women workers. According to the International Organization for Migration, there were an estimated 258 million international migrants in 2018, of which 124.8 million were women, and 150.3 million were migrant workers, a number that continues to grow.

Method

This article analyzed and examined credible internal and external documents, books, and articles through a library research method. The research also documented field studies by international organizations such as the United Nations and the International Labor Organization.

Result

The special feature of migrant women is that they suffer from dual discrimination in the workplace. First, because they are foreigners, they

face discrimination in comparison to citizens. Second, they are victimized by discriminatory behavior due to their gender in society. Inappropriate policies in the destination country have negative effects on women and put them in illegal and unsuitable conditions. The vulnerability of migrants arises from the fact that they are not citizens of the country where they live. Migrants are crossing national borders and entering new countries, and due to their foreignness, they are at risk of serious legal and social violations. The distinction between nationality and physical presence has many implications. Migrants are not familiar with the national language, laws, and government procedures in the destination country, and have limited access to administrative, legal, and judicial authorities to assert their rights. They may be subjected to discriminatory treatment and unequal opportunities in work and life. Furthermore, migrant workers frequently work in sectors where the standards are not being enforced. When migrants enter a country illegally or lose their legal status after arrival, they become more susceptible to abuse and exploitation. Although the experience of working and living in a foreign country can enhance individual development and contribute to the economy, employment in a foreign country can be full of risks. Migrant workers are vulnerable as long as they lack the safeguard of national and international laws. In recent years, unemployment, economic problems, terrorist threats, and pandemics have increased xenophobia in societies, thereby exacerbating the problems of migrants.

Discussion and Conclusion

The results of this study indicate that despite the high proportion of women in international migration, their experiences and situations have not received much attention. Women migrant workers are often in low-income jobs and among vulnerable groups. In addition, they often experience exploitation and unfavorable working conditions. ILO's activities to protect migrant workers against discrimination, violence, and exploitation focus on assisting governments in creating appropriate policies, strengthening legislation, implementing measures, and developing effective management structures for occupational migration.

However, the main focus of this organization is on improving the basic knowledge of working conditions, employment, and work policies for migrant workers. As stated by the International Labour Organization, the main factor in the exploitation of immigrants and forced labor is the lack of necessary work standards in both countries of destination and origin. It is imperative to employ human rights standards to ensure the observance, safeguarding, and realization of the rights of these persons. Women are more likely to experience violence in the workplace, and immigrant women, particularly those employed in informal sectors, face numerous challenges in accessing healthcare and social support. Therefore, in case of economic downturns and job loss, immigrant women may receive little



support. As these individuals often work in the employer's home and due to the nature of their work, they belong to groups with minimal legal and supervisory protection. Instances of non-payment of wages, extended working hours, passport confiscation, violations of rights and freedoms, and derogatory behaviors are part of the unpleasant experiences of these individuals. To support the rights of immigrant women workers, national laws of governments, including constitutional, administrative, labor, and social laws, must be regulated to support this group, especially domestic workers. Working conditions, wages, working hours, health, safety, and insurance must be guaranteed. Regarding domestic workers, considering issues such as daily and weekly rest, living conditions with respect for privacy, protection against violence, freedom of communication, and maintaining identity and travel documents is important. Legal oversight of the working conditions of this group and the existence of a complaint mechanism in an appropriate forum for them should be considered. The Convention on Decent Work for Domestic Workers is the flagship of support for the individual's basic human rights standard. This convention commits governments to provide mechanisms for supporting the primary rights of these individuals through national laws, monitoring private firms, and cooperation with other governments. According to the convention, immigrant domestic workers should have similar rights as citizens and other workers, as human rights regulations and minimum labor standards are to be universally applied to all individuals regardless of their ethnic, racial, or gender characteristics.

Ethical Considerations

Compliance with research ethics: The author of this article has fully observed publication ethics, including avoiding plagiarism, misbehavior, and data fabrication.

Funding: The present study was not sponsored by any institution.

Authors' contribution: The author of this article is Kosar Firouzpour, Ph. D. in International Law from the University of Tehran.

Conflict of interest: This research does not directly or indirectly conflict with any personal or organizational interests.

Acknowledgments: I am deeply grateful to my prestigious supervisor, Mrs. Nasrin Mosaffa, a professor at the University of Tehran for her guidance during this paper, without which the preparation of this work would not have been possible.

References

- | | |
|--|---|
| World Migration Report (2018).
IOM, Geneva.[link] | Global Action Program on Migrant
Domestic Workers and their
Families. ILO, Geneva |
| Peng, I. (2017). Transnational
Migration of Domestic and Care
Workers in Asia Pacific.
International Labour Office; | International Labor Conference
(2018). Changing Attitudes and
Behaviour Towards Women |

- Migrant Workers in ASEAN: Technical Regional Meeting, Meeting report, Thailand
- UN (2000). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers> [[link](#)]
- International Labor Conference (2018). Changing Attitudes and Behaviour Towards Women Migrant Workers in ASEAN: Technical Regional Meeting, Meeting report, Thailand. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_715939.pdf [[Link](#)]
- International Organisation for Migration (IOM) (2018). Global Migration Indicators , GISobal Migration Data Analysis Centre (GMDAC) International Organization for Migration: Berlin,<https://www.iom.int/global-migration-trends>[[link](#)]



مهاجرت کاری زنان و حمایت‌های کنوانسیون کار

شایسته برای کارگران خانگی

کوثر فیروزپور*^۱

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳

نوع مقاله: پژوهشی اصیل

واژگان کلیدی

کارگران زن مهاجر، آسیب پذیری، حقوق بشر، کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی.

چکیده

مهاجرت بین‌المللی پدیده‌ای در حال رشد است که بیشتر کشورهای جهان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آن جا که مهاجران تبعه کشور پذیرنده نیستند، در برابر نقض حقوق بشر آسیب پذیرند و هنگامی که وارد کشوری می‌شوند، اعم از آن که ورود آن‌ها قانونی یا غیرقانونی باشد، شاهد نادیده گرفتن حقوق خود در مقایسه با اتباع آن کشور هستند. این در حالی است که حقوق بشر باید برای همه افراد بشر، صرف نظر از موقعیت مهاجرتی ایشان رعایت شود. در این میان، کارگران زن مهاجر موقعیت حساس‌تری دارند. زنان کارگر مهاجر به دلیل داشتن ویژگی‌های جنسیتی و مهاجرتی که عمدتاً شغل‌های کم درآمدی دارند و در مشاغل خانگی مشغول می‌شوند، از حمایت‌های ناچیزی برخوردارند. مضاف بر آن که استثمار و شرایط کاری نامساعدی را تجربه می‌کنند. بنابراین، جلوگیری از سو استفاده، تبعیض و حمایت از گروه‌های آسیب پذیر ضروری است. از این رو، سازمان بین‌المللی کار در ادامه سایر معاهدات بین‌المللی موجود، با وضع کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی و ایجاد تضمینات رویه‌ای و نظارتی در جهت احترام، حمایت و ایفای حقوق بشر کارگران زن مهاجر تلاش می‌کند. هدف از این مقاله، بررسی آسیب‌پذیری کارگران زن مهاجر و تحلیل ابعاد حقوقی حمایت‌های کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی است.

ارجاع به مقاله:

فیروزپور، کوثر. (۱۴۰۲). مهاجرت کاری زنان و حمایت‌های کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی. مطالعات زن و خانواده، (۱۱)، ۲۷-۱. DOI: 10.22051/JWFS.2020.33246.2538

۱- مقدمه

مهاجرت بین‌المللی پدیده‌ای پیچیده و در حال رشد است که تقریباً تمام کشورهای جهان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بیکاری و فقر در کشور مبدأ سبب می‌شود بسیاری از کارگران مهاجرت کنند. هم‌چنین کشورهای مقصد با پذیرش مهاجران به‌عنوان نیروی کار، از اختصاص خواسته‌ها و امتیازهای بیشتر به کارگران بومی کشور خود شانه خالی می‌کنند. سازمان بین‌المللی مهاجرت^۱ در سال ۲۰۱۸ تخمین زد که ۲۵۸ میلیون مهاجر بین‌المللی وجود دارد که ۱۲۴/۸ میلیون از آن‌ها زنان هستند و ۱۵۰/۳ میلیون کارگر مهاجر هستند که تعداد آن‌ها هر روز بیشتر می‌شود (سازمان بین‌المللی مهاجرت، ۲۰۱۸). مهاجرت می‌تواند برای بسیاری از زنان همانند مردان تجربیات مثبت، زندگی بهتر و شرایط اقتصادی اجتماعی مناسبی را فراهم آورد، اما درعین حال احتمال این وجود دارد که نقض‌های جدی حقوق بشری را نیز به ایشان تحمیل کند، اما ویژگی خاص مربوط به زنان مهاجر چنین است که آن‌ها از تبعیض دوگانه‌ای در کار رنج می‌برند. اول، بدین خاطر که ایشان بیگانه هستند و همانند مردهای مهاجر، در مقایسه با شهروندان در معرض تبعیض قرار می‌گیرند. دوم، آن‌ها که به دلایل جنسیتی در جامعه، قربانی رفتارهای تبعیض‌آمیز می‌شوند (سازمان بین‌المللی کار^۲، ۱۹۹۹: ۱۴۴).

خط مشی‌های نامناسب در کشور مقصد تأثیرات منفی بر زنان دارد و ایشان را در معرض شرایط غیرقانونی و نامناسب قرار می‌دهد. این خطر صرفاً به‌علت محرومیت از حمایت قانونی کشور مبدأ نیست، بلکه بدین خاطر است که زنان بیشتر به کارهایی می‌پردازند که از حمایت‌های اجتماعی محدودتری برخوردار است. یکی از این موارد، کار خانگی است که بنا به آمار، ۶۷ میلیون کارگر خانگی در دنیا وجود دارد که ۸۰ درصد ایشان زنان هستند که از این تعداد ۱۱/۵ میلیون نفر مهاجر هستند (پنگ^۳، ۲۰۱۷). ایشان مسئولیت انجام کارهایی از قبیل پخت‌وپز، شست‌وشو، مراقبت از کودکان و افراد سالخورده را برای صاحبخانه برعهده دارند و سالانه میلیاردها دلار درآمد به کشورهای مبدأ خود ارسال می‌کنند.

کارگران خانگی علی‌رغم فعالیت‌های مهم خود در جهت رفاه کارفرمایان، کماکان در معرض طیف وسیعی از سوءاستفاده‌ها و استثمارهای شغلی قرار دارند. آن‌ها ساعت‌های زیادی بدون استراحت کار می‌کنند و عدم پرداخت حقوق، حبس اجباری، سوءاستفاده فیزیکی و جنسی نمونه‌های دیگری از مشکلات این گروه است. حتی در بسیاری از کشورها، کارگران خانگی مشمول قوانین ملی کار نمی‌شوند. بنا به بررسی سازمان بین‌المللی کار از ۷۰ کشور، ۴۰ درصد کارگران خانگی از استراحت هفتگی محروم هستند و نیمی از ایشان ساعت کاری متعارفی ندارند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۹).

¹. International Organization for Migration Organisation

². International Labour Organization

³. Peng



بدیهی است باتوجه به آسیب‌پذیری کارگران مهاجر و بر مبنای اصل عدم تبعیض، توجه به شرایط ایشان در پرتو برابری و امنیت ضروری است. بدین جهت معاهدات حقوق بشری از توانمندسازی ایشان در راستای پیشبرد حقوقشان به منظور رفع هرگونه تبعیض حمایت می‌کنند؛ چرا که این افراد از شرکت‌کنندگان فعال توسعه در کشورهای مبدأ و مقصد هستند (کنوانسیون کارگران مهاجر^۱، ۲۰۰۳: ۱۶) و تعیین استانداردهای لازم در این مقوله، ابزاری را برای ایشان فراهم می‌کند که منجر به مدیریت مهاجرت و تضمین حمایت مناسب از این گروه آسیب‌پذیر می‌شود. مقاله‌نامه ۱۸۹ و توصیه نامه ۲۰۱ سازمان بین‌المللی کار با عنوان کار شایسته برای کارگران خانگی که در ۱۶ ژوئن ۲۰۱۱ تصویب شد، مقرر می‌کند که کارگران خانگی، برده و یا اعضای خانواده کارفرما نیستند، بنابراین، به منظور بهبود شرایط کار و زندگی میلیون‌ها کارگر خانگی، استانداردهایی را وضع نموده است. مقاله نامه ۱۸۹ حداقل حمایت‌های کاری را برای کارگران خانگی تضمین و توصیه‌نامه منضم به آن، درباره چگونگی اجرای مؤثر تعهدات مندرج در معاهده، راهکارهایی ارائه می‌کند.

پرسش اصلی که این مقاله تلاش دارد به آن پاسخ دهد این است که چه آسیب‌های اجتماعی، اقتصادی و سلامت بر سر راه زنان کارگر مهاجر قرار دارد. از این رو، پس از اشاره به موارد نقض حقوق زنان مهاجر، بر ضرورت اعمال حمایت‌های مناسب و همه‌جانبه برای احترام، حمایت و ایفای حقوق زنان مهاجر تأکید می‌شود و در نهایت، کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی به عنوان اقدام مؤثر در حقوق بین‌الملل، تحلیل می‌شود.

۲- مهاجرت کاری و آثار آن بر مهاجران بین‌المللی

مهاجرت کاری واژه‌ای است که برای جابه‌جایی افراد از یک مکان به مکان دیگر با هدف استخدام یا یافتن شغل به کار می‌رود. این افراد عموماً تحت عنوان کارگران مهاجر شناخته می‌شوند. مهاجرت شغلی انواع مختلف کارگران مهاجر اعم از کارگران ماهر، نیمه ماهر و غیر ماهر را دربرمی‌گیرد. در این راستا، کشورهای مهاجر فرست را کشورهای مبدأ و کشورهایی که مهاجرها به آن عزیمت می‌کنند را کشورهای میزبان یا مقصد می‌نامند.

در ۴۵ سال اخیر تعداد افرادی که در کشوری غیر از محل تولد خود زندگی می‌کنند، بیش از دو برابر افزایش یافته است؛ این تعداد از ۷۵ میلیون در سال ۱۹۶۰، به ۱۷۵ میلیون نفر در سال ۲۰۱۳ رسیده است (گفتمان عالی مجمع عمومی سازمان ملل متحد درباره مهاجرت و توسعه^۲، ۲۰۱۳).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که تعداد کارگران مهاجر به بیش از ۸۶ میلیون می‌رسد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۳، گزارش ششم). با این‌که بیشتر کارگران مهاجر از کشورهای در حال توسعه هستند، اما

¹. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families

². United Nations General Assembly High-level Dialogue on International Migration and Development, 2013

مهاجرت شغلی صرفاً يك پدیده جنوب به شمال نیست؛ زیرا نیمی از مهاجرها از يك کشور در حال توسعه به کشور در حال توسعه دیگر مهاجرت می‌کنند. برخلاف تصور کلی، اصطلاح کارگران مهاجر، محصول قرن بیست و یکم نیست. بارها در تاریخ زنان و مردان، محل زندگی خود را در جست‌وجوی کار در محل دیگر ترک می‌کردند، اما واقعیت این است که امروزه تعداد کارگران مهاجر از هر دوره‌ای در تاریخ بیشتر شده است. سازمان بین‌المللی کار، کارگران مهاجر را افرادی معرفی می‌کند که باهدف استخدام توسط کارفرمایان اعم از رسمی و غیررسمی، از يك کشور به کشور دیگر مهاجرت می‌کنند (سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۴۹، ماده ۱۱).

کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار که در سال ۱۹۴۹ تأسیس شد، گروهی از کارگران مانند کارگران مرزی، هنرمندان و صاحبان حرفه‌های آزاد که برای مدت کوتاهی وارد کشور می‌شوند، دریانوردان، افرادی که با هدف تحصیل مهاجرت می‌کنند و کارگرانی که در کشور مقصد، اقامت غیرقانونی دارند، (همان) را از تعریف کارگران مهاجر مستثنی کرده است، اما کنوانسیون سازمان ملل در حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده ایشان، طبقه‌بندی دیگری بدین شرح ارائه نموده است:

کارگران مرزی؛ یعنی کسانی که در کشور همسایه اقامت دارند و روزانه یا حداقل هفته‌ای یکبار به کشور خود باز می‌گردند، کارگران فصلی، دریانوردانی که در کشتی ثبت شده در غیر از کشور خود استخدام شده‌اند، کارگران ساحلی که در صلاحیت کشوری غیر کشور خود قرار دارند، کارگران دوره‌گرد، کارگران استخدام شده در پروژه‌های خاص و کارگران دارای مشاغل آزاد (کنوانسیون کارگران مهاجر، ۲۰۰۳)

مهاجرت کاری بر مبنای سن، جنسیت، مهارت و خصوصیات مهاجران تأثیر متفاوتی بر کشورهای مقصد و مبدأ دارد. تصمیم به استخدام کارگران مهاجر در پاسخ به عدم کفایت و یا کمبود مهارت‌های ضروری مورد نیاز جامعه است؛ زیرا کارگران مهاجر اغلب به فعالیت‌هایی می‌پردازند که اتباع کشور تمایلی به آن ندارند. مهاجرت موجب کاهش فشار جمعیت پیر و مشارکت در حفظ فشار کاری در سطح مناسب در کشورهای پیشرفته و کاهش فشار بیکاری در کشورهای در حال توسعه می‌شود. به-خصوص کارگران مهاجر با انتقال پول به کشور مبدأ، زمینه را فراهم می‌کنند شبکه‌های تجاری ایجاد شوند و در توسعه کشور مبدأ مؤثر خواهند بود. بسیاری از مهاجران در کشور مقصد از طریق آموزش، تربیت و تجربه کاری، مهارت‌های جدیدی کسب می‌کنند که چنین مهارت‌هایی به نیازهای توسعه‌ای کشورهای مبدأ کمک می‌کند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۴).

۳- آسیب‌پذیری کارگران زن مهاجر

علی‌رغم سهم بالای زنان در مهاجرت بین‌المللی اما به تجربه‌ها و وضعیت ایشان توجه زیادی نشده است. زنان کارگر مهاجر به دلیل داشتن ویژگی‌های جنسیتی و مهاجرتی اغلب شغل‌های کم درآمدی دارند و جز گروه‌های آسیب‌پذیر قرار می‌گیرند. مضاف بر آن که اغلب در معرض استثمار

هستند و شرایط کاری نامساعدی را تجربه می‌کنند. آسیب‌پذیری مهاجران ناشی از آن است که ایشان تبعه کشوری که در آن زندگی می‌کنند، نیستند. مهاجران از مرزهای ملی عبور می‌کنند و وارد کشور جدید می‌شوند و به دلیل بیگانه بودن در معرض نقض‌های جدی حقوقی و اجتماعی قرار می‌گیرند. این تفکیک بین تابعیت و حضور فیزیکی نتایج بسیاری دارد. مهاجران با زبان ملی، قوانین و رویه‌های دولت مقصد آشنا نیستند و دسترسی کمتری به مراجع اداری، قانونی و قضایی برای احقاق حق خود دارند. ایشان ممکن است روزانه در محیط کار و زندگی در معرض رفتار نابرابر و فرصت‌های ناهمگون قرار گیرند. به‌علاوه، مهاجران اغلب در بخش‌هایی کار می‌کنند که استانداردهای کار اعمال نمی‌شود. هنگامی که مهاجران به‌صورت غیرقانونی وارد یک کشور می‌شوند و یا بعد از ورود قانونی، موقعیت قانونی خود را از دست می‌دهند، آسیب‌پذیری ایشان در برابر سوءاستفاده و استثمار، افزایش می‌یابد. اگرچه تجربه کار و زندگی در کشور خارجی می‌تواند موجب توانمندی افراد شود و در توسعه فردی و اقتصادی کارگران مهاجر، اعضای خانواده ایشان و جوامع مبدأ و مقصد تأثیرگذار باشد (مشفق و خزایی، ۱۳۹۴)، اما استخدام در کشور خارجی می‌تواند مملو از خطرات باشد؛ زیرا کارگران مهاجر در کشور مقصد تا زمانی که خارج از چتر حمایتی قوانین داخلی و بین‌المللی باشند، آسیب‌پذیر هستند. در سال‌های اخیر افزایش بیکاری، مشکلات اقتصادی، تهدیدات تروریستی و شیوع بیماری‌های همه‌گیر، منجر به افزایش بیگانه‌ترسی در جوامع شده که مشکلات مهاجران را دوچندان می‌کند. از آنجایی که زنان کارگر مهاجر نسبت به مردان بیشتر در معرض تبعیض، بهره‌کشی، سوءاستفاده و کار اجباری هستند، مقاله به نمونه‌هایی از این آسیب‌ها در ذیل می‌پردازد.

۱-۳- خشونت علیه کارگران زن مهاجر توسط کارفرمایان

به این دلیل که کارگران زن مهاجر در موقعیت ضعف قرار دارند، بیشتر خشونت ارتكابی علیه ایشان، توسط کارفرمایان صورت می‌گیرد (سند سازمان ملل^۱، ۲۰۱۲). گزارش‌هایی از ارتكاب چنین خشونت‌هایی در سراسر نقاط جهان وجود دارد که زمینه نگرانی زنان مهاجر را فراهم نموده است. دلیل این خشونت‌ها ریشه در عواملی نظیر فقدان نهاد نظارتی و نگاه جنسیتی دارد. به‌علاوه، کارگران مهاجر با کارکردن در حوزه خصوصی، هدف اشکال مختلف سوءاستفاده قرار گرفته و در نتیجه آسیب‌پذیرتر می‌شوند (دیده‌بان حقوق بشر^۲، ۲۰۰۹).

۲-۳- شروط استثماری کار: حقوق، ساعت کاری، قرارداد

اجتماع شرایط مختلف، کارگران زن مهاجر را در برابر شروط استثماری کار نظیر پرداخت، ساعت کار و قرارداد آسیب‌پذیر می‌کند. محدودیت‌هایی بر حق عبور از مرزها برای نمایندگان قانونی و غیرقانونی انگیزه استفاده از کارگران زن مهاجر را فراهم می‌کند. بنگاه‌های استخدام حتی به شکل

¹ UN

² Human Rights Watch, Slow Movement: Migrants Rights in 2009

قانونی، اغلب هزینه گزاف برای کاریابی و سفر دریافت می‌کنند. هنگامی که مهاجران به‌طور غیرقانونی و بدون اجازه دولت کار می‌کنند، هزینه‌هایی دارند که پرداخت آن غیرممکن است و زنان مهاجر را در معرض قرض هنگفت قرار می‌دهد (رید حداد^۱، ۱۹۹۹).

سایر کارگران مهاجر خانگی در مراکز گردآوری کشورهای فرستنده به مدت چندین ماه قبل از آنکه کشورهای پذیرنده اسناد لازم را بررسی کنند، حضور دارند. شرایط درچنین مراکزی گاهی وحشتناک است و زنان بدون وسایل ارتباطی و غذای مناسب نگهداری می‌شوند (سازمان بین‌المللی کار، کتابچه راهنما سوم، ۲۰۰۳: ۲۰). بنگاه‌هایی که حقوق ملی را نقض می‌کنند، به‌منظور تسهیل عبور غیرقانونی زنان از مرزها به اجبار، زور، تعهد ناروا، کار جنسی و کار نامناسب متوسل می‌شوند. گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد زنان در برابر استخدام و کانال‌های مهاجرت غیرقانونی بسیار آسیب پذیرند. این مهم به‌دلیل فقدان دسترسی به داده، کمبود زمان برای توسل به روش‌های قانونی، ماهیت کار و روش مهاجرت پیش روی زنان است. صرف نظر از روش ورود، کارگران مهاجر با انواع استثمار و مشکلات قرارداد مواجه می‌شوند. کسانی که قرارداد را دریافت می‌کنند اغلب زبان مندرج در آن را نمی‌دانند. حتی ممکن است بعد از امضا، قرارداد با نوع نامناسب که فاقد حمایت از کارگران است جابه‌جا شده و نتوانند کپی آن را دریافت کنند. در بسیاری از موارد، قرارداد بین کارفرمایان و بنگاه‌های استخدامی منعقد شده و کارگران از هیچ‌گونه حمایتی بهره‌مند نمی‌شوند. هنگامی که کارگر، قرارداد را با بنگاه‌های استخدامی امضا می‌کند از او خواسته می‌شود که کار و کارفرمای خود را تغییر ندهد، رفتار غیراخلاقی انجام ندهد، با شهروند یا مقیم دائم ازدواج نکند، ملک کارفرما را بدون اجازه ترک نکند و هرگز مرخصی نگیرد. این محدودیت‌ها تا جایی پیش می‌رود که در بعضی کشورها، بیگانگانی که قرارداد منعقد نموده‌اند، در دسترسی به دادگاه یا مؤسسات قضایی با موانع اقتصادی یا قانونی روبرو هستند و دادگاه کشور محل کار، قرارداد را غیرقابل اجرا می‌داند. به‌طورمعمول، زنان در بخش‌های غیررسمی، نامنظم و غیرقانونی حتی همین قراردادها را ندارند. در نتیجه، کارگران زن مهاجر با طیفی از سوءاستفاده‌های فردی و اجتماعی در محیط کار مواجه می‌شوند که اغلب بدون جبران خسارت باقی می‌مانند (همان: ۲۱).

درخصوص حقوق این کارگران نیز مشکلات عدیده‌ای وجود دارد. حتی در صورت پرداخت به‌موقع و مطابق شروط قراردادی، کارگران زن مهاجر اغلب حقوق غیراستانداردی دریافت می‌کنند. بنا بر گزارش‌ها، کارگران خانگی مهاجر، میانگین هر ساعت ۲/۱۴ دلار دریافت می‌کنند و این کمتر از نصف حداقل دستمزد کارگران است (زنان سازمان ملل متحد^۲، ۲۰۱۷) از آن گذشته، ممکن است پرداخت‌ها با تأخیر صورت گرفته یا نادرست محاسبه شوند و گاهی به دلخواه نزد کارفرما نگه داشته شود. یک رویه معمول در ارتباط با کارگران خانگی آن است که کارفرمایان حقوق‌ها را در حساب بانکی

¹ Haddad

² UN Women



که برای کارگران باز کردند واریز کرده و کارگران تا پایان مدت قرارداد به آن دسترسی ندارند (امبت کبده^۱، ۲۰۰۲).

شرایط دشوار زنان مهاجر کارگر به این موارد محدود نمی‌شود. در بعضی موارد، بنگاه‌های اقتصادی در صورت عدم رضایت از خدمات کارگران خانگی بلافاصله به ایشان پیشنهاد بازگشت می‌دهند. در صورت ایجاد مشکل حقوقی، این کارگران در جریان محاکمه حقوقی دریافت نمی‌کنند. این روند که کارگران بدون دریافت حقوق کار می‌کنند، در بعضی کشورها بیش از یک سال زمان می‌برد و هزینه‌های گزاف ناشی از نقض قرارداد نیز به ایشان تحمیل می‌شود. علاوه بر این موارد، کارگران زن خانگی اغلب در شرایط غیرمتعارف کار می‌کنند. در بعضی کشورها کسانی که در بخش خانگی فعالیت می‌کنند، بنا به تعریف قانونی کارگر محسوب نمی‌شوند یا از قوانین حمایت از کارگران معاف هستند. در چنین شرایطی کارفرمایان با اجبار کارگران به کار برای مدت طولانی بدون اوقات فراغت، از موقعیت آسیب‌پذیر زنان مهاجر سوءاستفاده می‌کنند (سند سازمان ملل، ۲۰۰۳) حتی هنگامی که مقررات بر ایشان اعمال شود، قوانین تبعیض‌آمیز کشورها، کارگران خانگی را از ساعت کار معمول، مستثنی می‌سازد.^۲ کارگران خانگی زن به‌ندرت مرخصی دارند و حتی هنگامی که استراحتی برایشان در نظر گرفته‌شده است، میزان آن کمتر از استانداردهای موجود است. خانواده‌هایی که کارگران خانگی را استخدام می‌کنند، ساعت طولانی کار ایشان را با این جمله که ایشان جزئی از خانواده ایشان هستند توجیه می‌کنند. این درحالی‌است که کارگران چنین احساسی ندارند (النجار^۳، ۲۰۰۲). مطالعات یک پژوهشگر آمریکایی نشان می‌دهد که از بسیاری از کارگران خانگی مهاجر می‌خواهند که از ظروف جداگانه‌ای استفاده کنند (سالازارپارناز^۴، ۲۰۰۱). در تایوان^۵ نیز مورد مشابهی گزارش شده‌است که در آن، از کارگران مهاجر خواسته شد که شست‌وشوی لباس‌های خود را جدای از اعضای خانواده انجام دهند (پی چیا لان^۶، ۲۰۰۴) بنا به اظهارات یکی از کارگر خانگی، با آن‌ها نظیر بیگانگان برخورد شده و اجازه داده نمی‌شود که بر میلمان بنشینند. کارگر دیگری به استفاده از واژگان نامناسب توسط کارفرما اشاره کرده و عنوان می‌کند که با ما به دلیل فقر، به‌عنوان فرد پایین‌تری برخورد می‌شود (سابان^۷، ۲۰۱۰).

¹. Emebet Kebede

². The Labor Code of Costa Rica specifically allows employers of domestic workers to require 12-hour days, with the possibility of 4-hour additions when necessary.

³. AL-Najjar

⁴. Salazar Parrenas

⁵. Taiwan

⁶. Pei-Chia Lan

⁷. Sabban

۳-۳- شرایط کاری خطرناک و ترذیلی: امنیت و سلامت

همان‌طور که اشاره شد، مهاجران اغلب با قراردادهای موقت یا کوتاه مدت و در بخش‌های غیرقانونی و غیررسمی فعالیت می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار در این خصوص متوجه ارتباط مهمی بین کار غیررسمی، زن بودن و ضعیف بودن شد (کار^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). زنان در بخش‌های غیررسمی در موقعیت‌هایی با دستمزد پایین، کار خانگی و رابطه جنسی تجاری فعالیت می‌کنند. مهاجران غیرقانونی که در برابر استثمار، امنیت و سلامت آسیب‌پذیر هستند در موقعیت‌های نامناسب فعالیت دارند. کار در چنین محیط‌هایی بدون حقوق قانونی است. امنیت و سلامت زنانی که در خدمات خانگی کار می‌کنند در خطر است. این‌درحالی‌است که با وجود این خطرات، در بسیاری از کشورها مقررات مربوط به امنیت و سلامت بر کارگران خانگی اعمال نمی‌شود. برای مثال، در آمریکا و کرواتا کارگران خانگی صراحتاً از چنین حمایت‌هایی مستثنی می‌شوند (دیده بان حقوق بشر، ۲۰۰۱ و زنان سازمان ملل متحد، ۲۰۲۰).

در نتیجه، اگر کارگران مهاجر در محیط کاری صدمه ببینند، از مراقبت‌های پزشکی محروم خواهند بود. امتیازهایی که برای کارگران غیرمهاجر وجود دارد برای مهاجران زن به خصوص کسانی که در بخش خانگی فعالیت می‌کنند، در نظر گرفته نمی‌شود بدین‌دلیل که کارگران خانگی در قانون ملی کار، کارگر محسوب نمی‌شوند و قانون، غیرتبعه را از حمایت خود مستثنی می‌دارد. در واقع، زن مهاجر کارگر در خدمات خانگی از بیمه سلامت، تأمین اجتماعی، جبران خسارت و برنامه‌های بیکاری مستثنی است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۳).

۴-۳- خشونت جنسی در محیط کاری

بسیاری از زنان مهاجر کارگر در مراحل مختلف مهاجرت، در معرض خشونت جنسی قرار دارند؛ در کشور مبدأ هنگامی که به دنبال کار هستند، در کشور ترانزیت و در کشور مقصد هنگامی که کار می‌کنند. کارگران خانگی که در محیطی نزدیک یا در خانه کارفرما کار می‌کنند، در برابر سوءاستفاده او آسیب‌پذیر هستند (سابان، ۲۰۱۰). واقعیت این است که کارفرمایان به انواع روش‌ها، این وابستگی‌ها را تقویت می‌کنند. آن‌ها اسناد سفر، کار و اقامت کارگران را توقیف کرده و در نتیجه آن، کارگران از ترک محیط کار منع شده و تماس محدودی با دنیای بیرون دارند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۳) متأسفانه در چنین شرایطی، خشونت‌های ارتكابی گزارش نمی‌شوند و زنان به ندرت به هرگونه کمکی دسترسی می‌یابند. این خشونت‌ها بیشتر توسط کارفرمایان یا مردان خانواده کارفرما اتفاق می‌افتد. در گزارشی از سازمان بین‌المللی کار، اعلام شد که نیمی از کارگران مهاجر خانگی، قربانی سوءاستفاده فیزیکی و گفتاری می‌شوند. برای نمونه، دفتر استخدام خارجی سریلانکا اعلام کرد ۲۲۷ نفر از ۷۹۳ کارگر مهاجر، قربانی خشونت جنسی در محیط کاری می‌شوند (همان، ۲۷). زنان هدف طیف وسیعی از

^۱. Carr



تهدیدها نظیر سوءاستفاده‌های رفتاری و شکنجه هستند. گاهی کارفرمایان از چنین تهدیدهایی برای مجازات کارگران به دلیل رفتار نامناسب استفاده می‌کنند. سوءاستفاده‌های روانی نظیر تهدید به اخراج، حبس حقوق و بدنام کردن کارگران نیز گزارش شده است. در این نوع آسیب‌پذیری نیز زنان بیشتر از مردان در معرض خطر هستند.

۵-۳- حبس در خانه و محدودیت بر آزادی رفت و آمد

زنان مهاجر که در بخش‌های خانگی فعالیت می‌کنند در برابر نقض آزادی جابجایی آسیب‌پذیر هستند. اغلب کسانی که کارگران خانگی را استخدام می‌کنند، اسناد مسافرتی آن‌ها را مصادره می‌کنند. این محرومیت، ترک کشور و حتی بازگشت به کشور مبدأ را برای کارگران غیرممکن می‌کند (سازمان ملل، ۲۰۰۳). تقریباً در نیمی از مواردی که دیده‌بان حقوق بشر در آمریکا موضوع تحقیق خود قرار داد، کارگران خانگی خارجی از نگهداری گذرنامه‌های خود محروم هستند (دیده‌بان حقوق بشر، ۲۰۰۱). بیشتر کارگران خانگی در خانه کارفرمایان خود زندگی می‌کنند و بدین ترتیب، معمولاً خانواده کارفرما به ایشان اجازه ترک محیط را نمی‌دهند. برخی کارفرمایان این انزوا را با منع برقراری ارتباط با دنیای بیرون حتی از طریق تلفن یا ایمیل، همراه می‌کنند (جوریه دینی^۱، ۲۰۰۱) - دیده‌بان حقوق بشر گزارش می‌دهد که تعدادی از کارگران خانگی خارجی اعلام کردند که کارفرما حتی مکالمات تلفنی آن‌ها را زیر نظر می‌گیرد (دیده‌بان حقوق بشر، ۲۰۰۱).

کارگران خانگی غیرقانونی نیز برای رهایی از دست مقامات کشور مقصد در خانه کارفرمای خود مخفی می‌شوند؛ زیرا اگر این افراد کشف شوند بدون دریافت حقوق و مزایا در معرض اخراج فوری قرار می‌گیرند (دانجلو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). بسیاری از زنان گزارش می‌دهند در صورت وقوع آتش-سوزی یا اتفاق اورژانسی، ایشان نمی‌توانند فرار کنند. (همان) در بعضی کشورها نظیر بحرین، فرار کارگر خانگی از خانه کارفرما غیرقانونی است. در چنین مواردی پلیس به جست‌وجو می‌پردازد؛ عکس و نام وی را منتشر می‌کند و در صورت کشف محل اختفای وی، سریعاً او را به محل کار باز می‌گرداند. در تایوان، مالزی و سنگاپور کارفرمایان از کارگران خانگی مبلغی دریافت می‌کنند تا مطمئن شوند آن‌ها فرار نمی‌کنند (پی چیا لان، ۲۰۰۵). محرومیت اجتماعی ناشی از گوشه‌نشینی کارگران مهاجر در خدمات خانگی، ضایعه‌ای سنگین است. بسیاری از این زنان فرصت دوست‌یابی یا ایجاد روابط اجتماعی را ندارند. انزوا، آسیب‌پذیری زنان را در برابر سوءاستفاده تشدید می‌کند و دسترسی ایشان را به حمایت در برابر نقض حقوق خود، محدود می‌سازد. علاوه بر این موارد، قطع روابط اجتماعی به افسردگی و سایر مشکلات روانی منجر می‌شود. یک کارگر خانگی در صحبت با گزارشگر سازمان بین‌المللی کار اعلام کرد که در جریان کار خود مریض شده و دیگر قادر به کار کردن نبود، اما به این

¹. Jureidini

². D'angelo

دلیل که در قرارداد وی درج شده بود که در صورت ترک کار خود پیش از اتمام قرارداد باید ۳۰۰۰ دلار پرداخت کند و او این مبلغ را نداشت، با اتمام قرارداد وی مخالفت شد. این کارگر نهایتاً مجبور شد بیماری روانی را برای فرار بهانه کند و کارفرما قبل از اجازه به بازگشت او را مورد ضرب و شتم قرار داد (سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۳). علاوه بر مبالغی که توسط بنگاه‌ها و کارفرمایان در موارد نقض قرارداد دریافت می‌شود، دولت نیز به دلیل اقامت غیرقانونی در کشور، جریمه‌ای را بر وی تحمیل می‌کند. در چنین مواردی، جریمه به ازای هر روز اقامت، محاسبه می‌شود. این بدان معناست که زنانی که در پی شرایط نامناسب کار فرار می‌کنند، حتی اگر موفق به فرار از پرداخت خسارت قراردادی شوند، همچنان باید جریمه اقامت غیرقانونی خود را پرداخت نمایند.

۶-۳- نژاد پرستی و بیگانه‌هراسی جنسیتی علیه کارگران زن مهاجر

علاوه بر تبعیض جنسیتی، مهاجران زن همانند مردان مهاجر با تبعیض فراگیر نژادی، قومی یا مذهبی روبرو هستند. این خشونت طیف وسیعی از محرومیت اجتماعی و بیگانه‌هراسی را در بر می‌گیرد که اشکال این بیگانه‌هراسی در اماکن عمومی توسط مقامات رسمی و در رسانه‌ها دیده می‌شود (ایونه فرح^۱، ۲۰۰۲). سازمان بین‌المللی کار گزارش می‌دهد که اغلب کارگران به دلیل خارجی تلقی شدن با تبعیض در کشور مقصد مواجه هستند. در بعضی کشورها، نزدیک به ۳۷ درصد تبعیض بر مبنای بیگانه‌ترسی علیه کارگران قانونی وجود دارد. این در حالی است که در اغلب موارد، تبعیض علیه کارگران غیرقانونی شدیدتر است (سازمان بین المللی کار، ۲۰۱۶).

واقعیت این است که تبعیض مبتنی بر موقعیت نژادی، قومی و ملی منجر به دستمزد پایین و شرایط کاری نامناسب شده و در نتیجه، در بعضی کشورها دستمزدها بیش از تخصص به منشأ ملی نژادی کارگر وابسته است (النجار^۲، ۲۰۰۱). در بسیاری از کشورها، ترجیح به استخدام کارگران زن خانگی با ملیت یا نژادی خاص وجود دارد. این اشکال جنسیتی و نژادی تبعیض، در دسترسی به خدمات و جبران خسارت برای این افراد، موانعی ایجاد می‌کند. برای نمونه، پلیس، مأموران کار و مأموران سلامت در کمک به خارجیان بی‌میل بوده و در بعضی موارد، کارگران مهاجر از خدمات خاص در کشور مقصد محروم می‌شوند.

۷-۳- محدودیت زنان مهاجر در سازماندهی حقوق

در بسیاری از کشورها کارگران زن مهاجر برای سازماندهی حقوق خود دچار مشکل می‌شوند. در بعضی کشورها، این محدودیت‌ها در قانون مقرر شده و بر موقعیت بیگانگان مهاجر مبتنی است. براساس این قوانین، غیرتبعه مستحق سازماندهی قانونی حقوق خود نیستند و به عبارت دیگر، حق پیوستن به اتحادیه‌ها را ندارند. در سایر کشورها، کارگران خانگی از حمایت‌های مربوط به محیط کار

^۱.Farrah

^۲.Al Najjar

یا عضویت در معاهدات مرتبط منع می‌شوند؛ زیرا ایشان طبق قانون ملی کار، کارگر محسوب نمی‌شوند (سازمان بین المللی کار، ۲۰۱۵). حتی در کشورهایی که این محدودیت‌ها وجود ندارد، زنانی که بدون مجوز قانونی در آن کشور اقامت دارند، از ترس اخراج، قادر به پیگیری خواسته‌های خود از طریق اتحادیه نیستند. گاهی این محدودیت‌ها غیررسمی است. کارگران خانگی اغلب در محیط کار خود حضور دارند و ارتباط محدودی با دنیای بیرون دارند و نمی‌توانند با سایر کارگران جمع شوند. حتی اگر قادر به تشکیل اتحادیه باشند، صدای زنان در برابر اتحادیه‌هایی که از مردان تشکیل می‌شود یا اتحادیه‌های بزرگ‌تر، کمتر شنیده می‌شود. هنگامی که زنان و مردان نگرانی‌های شغلی خود را مطرح می‌کنند، زنان از نگرانی‌های جداگانه نظیر تبعیض جنسیتی رنج می‌برند. این مسئله برای زنانی که در کار خانگی فعالیت می‌کنند شایع‌تر است. بنابراین، اتحادیه‌هایی که مردان مرکز آن هستند معمول است که تلاشی برای احقاق حقوق زنان نمی‌کند. در پاسخ به چنین مشکلاتی، تعداد محدودی از اتحادیه‌ها تشکیل شده‌اند که هدف خود را کمک به همه زنان مهاجر در حوزه کار خانگی قرار داده‌اند. هدف از چنین تلاش‌هایی، قانونمند کردن موقعیت کارگران خانگی و ایجاد شرایط بهتر کاری برای آن‌ها است. در برخی کشورها، سازمان‌های فعال در حوزه حقوق زنان، برای کمک به کارگران زن مهاجر، برنامه‌هایی را در نظر گرفته‌اند؛ از جمله اینکه در فرآیند رسیدگی‌های کیفری و مدنی به ایشان کمک می‌کنند (فرث^۱، ۲۰۱۳). انواع تبعیضی که کارگران مهاجر با آن مواجه هستند عبارت‌اند از:

جدول ۱. انواع تبعیضی که کارگران مهاجر با آن مواجه هستند

نقض حق	توضیح
نقض قرارداد استخدام و یا فقدان آن	جانمایی قرارداد، عدم انتشار قرارداد استخدام، فسخ یکجانبه قرارداد
شرایط کار و زندگی نامناسب	دستمزد پائین (اغلب پایین‌تر از حداقل دستمزد کشور)، پرداخت نابرابر در ازای کار برابر (بین زنان و مردان، بین تبعه و مهاجر)، حبس حقوق ساعت کار طولانی، انجام همزمان چندکار، کمبود غذا، نداشتن تعطیلات
محدودیت آزادی رفت و آمد	در کشورهای مقصد سرتاسر دنیا بسیار رایج است که اسناد مسافرتی کارگران مهاجر حبس می‌شود. بدون این اسناد مهاجران مجبور به کار می‌شوند. در رابطه با کارگران زن مهاجر در مشاغل خانگی، بسیاری از کارفرمایان کنترل سختی بر جا به جایی ایشان دارند.
آزار و خشونت	موارد بدرفتاری و خشونت که می‌تواند حیات کارگران زن مهاجر را تهدید کند، بسیار گزارش می‌شود. گزارش خشونت فیزیکی و شکنجه وارده توسط کارفرمایان در بسیاری از موارد جدی است. کارگران مهاجر صرف نظر از ماهیت شغل در برابر خشونت، سواستفاده و آزار بسیار آسیب پذیر اند. این خطر علاوه بر محیط کار در مکان‌های عمومی

^۱ Firth

نیز وجود دارد. کارگران زن مهاجر با سختی های زیادی از جمله تهدید، توهین، ادعای غلط، محرومیت از غذا، سرزنش مداوم، تسهیلات بهداشتی حداقلی، فقدان استراحت و اوقات فراغت و ۱۰ تا ۱۳ ساعت کار مداوم در روز مواجه اند. اشکال سواستفاده عبارتند از: سواستفاده کلامی، سواستفاده روانی و فیزیکی، خشونت جنسی

سلامت جسمی کارگران مهاجر اغلب به دلیل شرایط نامناسب کار ایشان در معرض خطر است.

استرس روانی و فشار جدایی از خانه و خانواده ایشان را در شرایط سختی قرار می دهد.

کارگران زن مهاجر به دلیل کمی اطلاعات در معرض خطر انتقال بیماری های جنسی و بارداری ناخواسته هستند و دسترسی کمی به خدمات بهداشتی دارند.

سلامت و خطرات
امنیتی و فقدان
حمایت اجتماعی

موقعیت ضعیف ایشان ناشی از فقدان حمایت اجتماعی است زیرا ایشان در کشور مقصد به مراقبت های بهداشتی دسترسی ندارند.

کارگران زن مهاجر در مقایسه با مردان به دلایل مختلف شانس کمتری برای ارائه گزارش نقض دارند.

کارگران مهاجر به کارفرمایان خود وابسته اند و از دست دادن شغل خود واژه دارند

فقدان نهاد
نظارتی

از نظام قانونی کشور مقصد هیچ اطلاعی ندارند.

به مقامات اطمینان ندارند و از سو استفاده بیشتر می ترسند.

عقاید سنتی مانع از آن می شود که زنانی که از خشونت رنج می برند گزارش دهند.

زنان نه تنها در محیط کاری مورد تبعیض قرار می گیرند بلکه فرصت های استخدام برای زنان کمتر از مردان است و حقوق مساوی برای کار برابر دریافت نمی کنند. کارگران زن مهاجر از تبعیض دو گانه به عنوان مهاجر و زن رنج می برند.

تبعیض

۴- حقوق بشر و کارگران مهاجر

همه افراد صرف نظر از ملیت، نژاد، جنسیت و سایر شرایط، مستحق حقوق اساسی بشر و حمایت های کاری هستند. در نیم قرن اخیر، اصول مندرج در اعلامیه جهانی حقوق بشر به مجموعه حقوق افراد و تکالیف دولت ها تسری یافته است. این مهم از طریق روند معاهده سازی محقق شد که در آن دولت ها، حقوقی را که باید مورد حمایت قرار گیرد تعیین می کنند. در ذیل به نمونه هایی از آن اشاره می شود:

۴-۱- حق تساوی شغلی، برخورداری از شرایط کار منصفانه، حقوق برابر در ازای کار برابر

هرکس حق پیوستن به اتحادیه های تجاری برای حمایت از منافع خود را دارد (ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر). دولت های عضو معاهده بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، حق



بر کار را شناسایی کردند که شامل حق هر فرد برای فرصت بهره‌مندی از زندگی به‌وسیله کاری که آزادانه انتخاب می‌کند، می‌شود و به‌منظور حمایت از حق باید اقدامات مقتضی را به‌کارگیرند. اقدامات به عمل آمده توسط دولت‌های عضو میثاق برای تحقق این حقوق شامل راهنمایی‌های فنی و حرفه‌ای، برنامه‌های آموزشی، خط‌مشی‌های ایجاد اقتصاد باثبات، توسعه اقتصادی، اجتماعی و استخدام در شرایط تضمین‌کننده آزادی‌های اساسی اقتصادی و سیاسی است (ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی). دولت‌های عضو حق هر فرد برای بهره‌برداری از شرایط کار منصفانه را شناسایی کردند که تضمین‌کننده حقوق همه کارگران به‌عنوان حداقل دستمزد، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برابر برای هرکس به‌منظور ارتقای شرایط کار به سطح بالاتر، استراحت، اوقات فراغت، محدودیت متعارف ساعت کار و تعطیلات دوره‌ای با حقوق باشد (ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی). کارگران مهاجر نباید منافعی کمتر از کارگران اتباع کشور در دستمزد برخوردار باشند. دولت‌های عضو باید تمام اقدامات مناسب را به‌کارگیرند تا تضمین کنند کارگران مهاجر از هیچ حقی به دلایل غیرقانونی محروم نیستند. ویژه کارگران نباید از هیچ تعهد قراردادی یا قانونی مبرا باشند (ماده ۲۵ معاهده حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده آن‌ها).

۲-۴- حق بر آزادی: از بردگی، کار اجباری، شکنجه، مجازات، رفتار وحشیانه و مداخله غیرقانونی در حوزه خصوصی

هیچ‌کس نباید به‌عنوان برده نگهداری شود. برده‌داری و تجارت برده در همه اشکال آن باید ممنوع شود (ماده ۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر). هیچ‌کس نباید در معرض شکنجه، خشونت، رفتار غیرانسانی یا مجازات قرار بگیرد (ماده ۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر). هیچ‌کس نباید در معرض مداخله مستبدانه در حوزه خصوصی، خانواده، خانه یا مکاتبات خود قرار گیرد و به آبروی هیچ‌کس نباید توهین کرد. هرکس حق حمایت قانونی در برابر چنین مداخلاتی دارد (ماده ۱۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر). هیچ کارگر مهاجری یا اعضای خانواده‌اش نباید در معرض شکنجه، خشونت، رفتار غیرانسانی یا مجازات قرارگیرد (ماده ۱۰ معاهده حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده آن‌ها). هیچ کارگر مهاجری یا اعضای خانواده‌اش نباید به‌عنوان برده نگهداری شوند (ماده ۱۱ معاهده حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده آن‌ها). هیچ کارگر مهاجری یا اعضای خانواده‌اش نباید مورد مداخله مستبدانه در حوزه خصوصی، خانواده، خانه، مکاتبات یا ارتباطات خود قرار گیرند. هر کارگر مهاجر یا اعضای خانواده آن حق حمایت قانونی در برابر چنین مداخلاتی دارند (ماده ۱۴ معاهده حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده آن‌ها).

۳-۴- حق دسترسی به دادرسی منصفانه، حمایت برابر در مقابل قانون بدون تبعیض

همه افراد در برابر قانون بدون هیچ‌گونه تبعیض از حمایت مساوی برخوردار هستند. همه نیازمند حمایت برابر علیه هرگونه تبعیض و تجاوز است (ماده ۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر). همه افراد حق

دریافت جبران خسارت مؤثر از دیوان ملی ذی صلاح به دلیل نقض حقوق اساسی که توسط قانون و اساسنامه به آن‌ها داده شده است را دارند (ماده ۸ اعلامیه جهانی حقوق بشر). هیچ‌کس نباید در معرض دستگیری، توقیف یا تبعید قرارگیرد (ماده ۹ اعلامیه جهانی حقوق بشر). همه افراد مستحق تساوی کامل برای استماع منصفانه و عمومی در مقابل یک دیوان مستقل و بی طرف در تعیین حقوق و تکالیف خود هستند (ماده ۱۰ اعلامیه جهانی حقوق بشر). کارگران مهاجر و اعضای خانواده آن‌ها حق دارند که در برابر دادگاه در مقایسه با اتباع از حقوق مساوی برخوردار باشند. در تعیین هر اتهام کیفری علیه حقوق و تعهدات، آن‌ها مستحق استماع منصفانه و عمومی در برابر دیوان مستقل و بی طرف تعیین شده توسط قانون هستند.

ایجاد سازوکارهایی برای تضمین این حقوق از طریق قانون و رویه ملی عملی می‌شود. اصل مهم در معاهدات، یگانگی رژیم حقوق بین‌الملل بشر است. همه افراد مورد حمایت اند و حقوق بشر صرفاً به تابعین مربوط نمی‌شود بلکه نوع بشر را در برمی‌گیرد. گرچه ممکن است کشورها بتوانند آزادی جابجایی و مشارکت سیاسی را محدود کنند، اما نباید در ارتباط با اصول بنیادین حقوق بشر نظیر حقوق مندرج در میثاق حقوق مدنی و سیاسی، میان تبعه و غیرتبعه تفاوت قائل شوند چرا که حقوق مندرج در معاهدات حقوق بشری، جهانی و مسلم هستند و برخورداری از آن منوط به مهاجر یا شهروند بودن نیست. بنابراین، مطابق حقوق بین‌الملل، دولت‌های مبدأ، مقصد و ترانزیت باید صرف نظر از تابعیت، مذهب، نژاد و موقعیت مهاجرتی، از حقوق زنان مهاجر حمایت کنند. اسناد مختلف بین‌المللی به طور عام و خاص کارگران مهاجر زن را در برمی‌گیرد.^۱ کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق بشر شامل میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی حمایت‌های خاصی را از کارگران زن مهاجر تعیین می‌کند. این اسناد بین‌المللی برای کارگران مهاجر، حقوق بشری مشابه سایر افراد در نظر گرفته‌اند، اما مهاجران به دلیل موقعیت حساس و آسیب‌پذیرشان، علی‌رغم بهره‌مندی از حمایت‌های عمومی، نیازمند حمایت‌های خاصی هستند. به این منظور همان‌طور که در قطعنامه ۳۰/۶ شورای حقوق بشر در سال ۲۰۰۷ آمده است، برای حمایت از زنان در برابر تبعیض، اعمال رویکرد جنسیتی در تحلیل و بررسی اطلاعات اهمیت دارد. رویکرد مبتنی بر جنسیت و حقوق بشر به مسئله مهاجرت برای احترام به کرامت مهاجران و حمایت از حقوق ایشان، امری ضروری است.

^۱ International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 1990, International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979, Protocol Against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, 2000, the UN Declaration on the Elimination of Violence against Women (1993), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), The Millennium Development Goals, most recently, the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, adopted by the Plenary of the General Assembly on 13 December 2006. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (Migrant Workers' Convention or MWC), 1 July 2003, Art. 16

برنامه توسعه پایدار که بر مبنای حقوق بشر است تا سال ۲۰۳۰، بر تعهد به تقویت قوانین لازم الاجرا و خط مشی‌ها در پیشبرد تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان تأکید دارد (مجمع عمومی سازمان ملل، ۲۰۱۵، پاراگراف ۲۰). برنامه اقدام آدیس آبابا در کنفرانس بین‌المللی سوم خود در رابطه با تأمین مالی توسعه، سرمایه‌گذاری مالی، اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی را برای امکان مشارکت و رهبری زنان در اقتصاد و رفع کلیه اشکال تبعیض و خشونت جنسیتی را ضروری می‌داند (برنامه اقدام سازمان ملل، آدیس آبابا، ۲۰۱۵، پاراگراف ۶) مطابق بیانیه سطح عالی مهاجرت بین‌المللی و توسعه، زنان یکی از مهاجران بین‌المللی را تشکیل می‌دهند و توجه به آسیب‌پذیری و نیازهای خاص ایشان ضروری است (مجمع عمومی سازمان ملل، ۲۰۱۳، پاراگراف ۱۱).

موافقتنامه پاریس بر اهمیت واکنش‌های مبتنی بر جنسیت تأکید داشت و اعلام کرد که برای احترام، پیشبرد، حمایت و ایفای حقوق مهاجران، تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان باید اقداماتی صورت گیرد (موافقتنامه پاریس^۱، ۲۰۱۵). بیانیه دوربان دولت‌ها را متعهد می‌سازد که به موضوعات جنسیتی و تبعیض‌های مبتنی بر جنسیت که موانع متعددی بر سر راه زنان مهاجر ایجاد می‌کنند، بپردازند. این بیانیه تأکید داشت که باید برای احترام به حقوق بشر زنان مهاجر و تضمین مشارکت ایشان باید پژوهش‌های مفصلی صورت پذیرد.^۲

سازمان‌های بین‌المللی براساس یگانگی قواعد حقوق بشری، رویکرد حق محور به مهاجرت دارند. این رویکرد باید داوطلبانه از سوی دولت‌ها اعم از مبدأ، مقصد و ترانزیت برای حمایت از حقوق مهاجران و جلوگیری از نقض حقوق بشر در چرخه مهاجرت اعمال شود. ازین رو، رعایت حقوق بشر باید بخش مهمی از فرآیندهای مربوط به مهاجرت باشد. استانداردهای بین‌المللی در ارتباط با کارگران مهاجر، میان کارگران مهاجر موقت و سایر مهاجران کاری در دسترسی به حقوق بشر، تمایزی قائل نمی‌شود. حقوق کارگران مهاجر شامل بهره‌مندی این افراد از حقوقی است که به سبب نوع بشر بودن به ایشان اعطا می‌شود. ازین رو، هنجارهای حقوق بشری می‌توانند در اقدامات حمایتی راهگشا باشند و دولت‌ها باید برای احترام، حمایت و تضمین آن اقداماتی انجام دهند. یکی از این معاهدات توسط سازمان بین‌المللی کار تصویب شد که در ذیل بررسی می‌شود.

۴-۴ - معاهده سازمان بین‌المللی کار مربوط به کار شایسته برای کارگران خانگی

معاهده سازمان بین‌المللی کار مربوط به کار شایسته برای کارگران خانگی نخستین سند قانونی بین‌المللی جامع درباره حمایت و احترام به کارگران خانگی است.^۳ معاهده در صدمین کنفرانس سالانه سازمان در ۱۶ ژوئن ۲۰۱۱ با رأی اکثریت غالب دولت‌های عضو، پذیرفته شد و در ۵ سپتامبر ۲۰۱۳

¹. Paris Agreement

². Declaration of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia, and Related Intolerance, 2001

³. Convention C 189 on decent work for domestic workers

لازم الاجرا شد. معاهده با توصیه نامه ۲۰۱ همراه است، سندی غیرالزام آور که به اجرای معاهده با تفسیر رویه قانونی و سایر اقدامات، کمک می کند.^۱

ماده يك معاهده، تعاریف مرتبط را ارائه می دهد:

- واژه کار خانگی به معنی کار انجام شده در خانه یا برای صاحبخانه است.
- کارگر خانگی به معنی کسی است که با رابطه استخدامی در کار خانگی فعالیت می کند.
- شخصی که گاه و بیگاه و غیر منظم و نه به صورت حرفه ای، این کار را انجام می دهد کارگر خانگی نیست.

این تعریف، کارگران خانگی را که به صورت نیمه وقت و کسانی که برای چندین کارفرما کار می کنند اعم از تبعه و غیر تبعه در بر می گیرد. در حقیقت، این مقاوله نامه از طریق شناسایی نقش مهم کارگران خانگی در اقتصاد جهانی و در جهت افزایش فرصت های شغلی برای زنان و مردان کارگر که انتقال درآمد را در پی دارد، به دنبال ارزش بخشی به کارگران خانگی است (مقدمه گزارش نیروی بین المللی کار).

بنابراین، یکی از اصول اساسی، شناسایی برابر کارگران خانگی با سایر کارگران و توسعه حمایت های شغلی و اجتماعی از ایشان است که ماده ۱۰ به روشنی بیانگر آن است. هر دولت باید اقداماتی را برای تضمین رفتار مساوی بین کارگران خانگی و سایر کارگران در ارتباط با ساعت کاری، جبران خسارت، ساعت استراحت روزانه و هفتگی مطابق با قانون ملی و توافق نامه های جمعی با در نظر گرفتن خصوصیات خاص کارگران خانگی، انجام دهد.

این معاهده، کارگران خانگی را برای حمایت از حقوق اساسی در کار، محق دانسته که این حقوق شامل:

آزادی اجتماعات و شناسایی مؤثر حق بر دادوستد جمعی، رفع کلیه اشکال کار اجباری و رفع تبعیض در استخدام می شود (همان، بند ۲ ماده ۳).

دولت های عضو که معاهده را تصویب می کنند ملزم هستند که کارگران خانگی را برای پیوستن به اتحادیه ها و سایر سازمان های کار ترغیب کنند. مقررات معاهده، از کارگران در برابر سوء استفاده، خشونت و آزار حمایت کرده و لزوم استراحت هفتگی به مدت حداقل ۲۴ ساعت متوالی، پرداخت حداقل دستمزد، رعایت حقوق بدون تبعیض جنسی، محیط کاری امن و تمیز، امنیت اجتماعی، دسترسی به دادگاه را تضمین می کند. حمایت های ویژه از کارگران خانگی مهاجر در پاراگراف ۲۱

¹ ILO, Recommendation concerning Decent Work for Domestic Workers (R201), adopted 16 June 2011



توصیه‌نامه ۲۰۱ درج شده است که شامل استقرار مکانیسم‌های شکایت، جبران خسارت قانونی و خدمات اجتماعی است که بسیاری از مهاجران از آن اطلاع ندارند.

در این راستا، دولت‌ها باید اقدامات ویژه‌ای برای تضمین حمایت مؤثر از کارگران خانگی به خصوص کارگران خانگی مهاجر در نظر بگیرند. برای نمونه:

- استقرار سیستم خدمات اجتماعی ملی که در مواقع نیاز به کارگران خانگی مهاجر کمک کند؛

- بازدید قبلی از محلی که کارگر خانگی مهاجر می‌خواهد در آن استخدام شود؛

- افزایش آگاهی کارفرمایان درباره تعهدات آن‌ها در برابر کارگران زن مهاجر؛

- امکان دسترسی کارگران خانگی مهاجر به مکانیسم‌های شکایت و توانمندسازی در تعقیب خسارات کیفری و مدنی؛

- ایجاد خدمات توسعه عمومی برای مطلع کردن کارگران خانگی از حقوقشان و مقررات مربوط به دو حوزه کار و مهاجرت و حمایت قانونی در برابر جرایمی مانند خشونت، قاچاق و محرومیت از آزادی.

از آنجایی که بیشتر کارگران خانگی مهاجر در منزلی که کار می‌کنند اقامت دارند، مقررات معاهده مختص به کارگران خانگی مقیم منزل، اهمیت زیادی دارد. به‌عنوان مثال، محیط زندگی ایشان باید جدا باشد و ایشان مجبور نیستند که زمان استراحت خود را در منزل یا با صاحب‌خانه بگذرانند (همان، ماده ۶).

همچنین، معاهده بیان می‌کند که کارگران خانگی اغلب توسط بنگاه‌های کاریابی خصوصی استخدام می‌شوند که در بسیاری از مواقع منجر به سوءاستفاده می‌شود. از این رو، این مسئله نیاز به آگاهی خاص دولت‌های عضو دارد:

- تعیین شرایط حاکم بر عملکرد بنگاه‌های کاریابی خصوصی

- تضمین سازوکارهای کافی برای بررسی شکایات و رویه‌های متقابلانه

- انجام اقدامات ضروری و مقتضی در صلاحیت خود و همکاری با سایر دولت‌ها در ایجاد قواعد و مقرراتی که تعهدات خاص بنگاه‌های استخدام خصوصی را در ارتباط با کارگران خانگی مشخص کند

- انعقاد توافقنامه‌های دوجانبه، منطقه‌ای و چندجانبه با دولت‌ها به منظور جلوگیری از سوءاستفاده

- انجام اقداماتی برای تضمین آن که هزینه‌های پرداختی توسط بنگاه‌های استخدام خصوصی از حقوق کارگران خانگی کسر نخواهد شد، (همان ماده ۱۵) نمونه‌ای از تعهدات دولت‌ها است.

به‌منظور اجرای معاهده، انجام اقدامات مهم نظیر دسترسی به دادگاه‌ها یا سایر روش‌های حل اختلاف برای کارگران خانگی، ایجاد سازوکار شکایتی، تضمین مطابقت با قوانین ملی، حمایت از

کارگران خانگی و توسعه اقدامات برای بررسی و نظارت محیط کاری که زمینه‌ساز ورود نماینده‌هایی از دولت به حریم خصوصی افراد برای بررسی محیط کار می‌شود، ضروری می‌نماید. در آخر آن که معاهده بدنبال ایجاد تعادل بین حقوق کارفرمایان و کارگران خصوصی است. بنابراین، از دولت‌های عضو می‌خواهد که شرایط دسترسی به محیط کار را با احترام به حق مالکیت صاحب‌خانه تعیین کنند.

مجموعه حقوق کارگران خانگی مطابق با معاهده به شرح ذیل است:

آزادی اجتماعات (ماده ۳)، حق بر حمایت در برابر اشکال مختلف سوءاستفاده، خشونت و آزار و اذیت (ماده ۵)، حق بر تساوی رفتار بین کارگران خانگی و کارگران به‌طورکل در ارتباط با ساعت کار، جبران خسارت، زمان استراحت (ماده ۱۰)، حمایت‌های تأمین اجتماعی، دسترسی به دادگاه و مکانیسم‌های حل اختلاف (ماده ۱۶)، تساوی جنسیتی (ماده ۱۱)، دسترسی به سازوکار شکایتی (ماده ۱۷)، حق بر عدم اقامت در منزل صاحبخانه به خصوص در زمان استراحت (ماده ۹) که البته در صورت اقامت، باید شرایط مناسب فراهم شود (ماده ۶)، حق بر نگهداری اسناد هویتی و اسناد سفر (ماده ۹)، حق بر شرایط کار مناسب شامل استراحت هفتگی (ماده ۱۰)، حداقل دستمزد (ماده ۱۱)، شرایط کار امن و مناسب (ماده ۱۳)، حق بر آگاهی یافتن از شرایط استخدام به‌طریق مناسب و قابل فهم توسط قرارداد نوشته مطابق با قانون ملی یا توافقنامه‌های جمعی (ماده ۷)، حق بر دریافت پیشنهاد نوشته‌شده کار قبل عبور از مرزهای ملی (ماده ۸)، حق بر آموزش و تربیت کارگران خانگی زیر ۱۸ سال (ماده ۴).

۵- بحث و نتیجه‌گیری

تعداد مهاجران طولانی مدت بین‌المللی که در کشور خارجی بیش از یک سال اقامت دارند، به‌طور ثابت در چند دهه اخیر افزایش یافته‌است و امروزه به‌طور تقریبی ۲۵۸ میلیون نفر در این دسته قرار می‌گیرند. مهاجران بین‌المللی از بخش‌های مختلف جهان به بخش‌های دیگر جابه‌جا می‌شوند. در واقع تعداد کشورهایی که تحت تأثیر مهاجرت نیستند، ناچیز است. انگیزه‌های افراد برای مهاجرت متنوع است، اما در این میان، عده‌ای به‌دنبال بهبود وضعیت اقتصادی خود در آن سوی مرزهای کشورشان هستند. به‌همین دلیل، مهاجرت کاری بخش مهمی از مهاجرت‌ها را تشکیل می‌دهد. مهاجرت کاری از اواسط سال ۱۹۹۰ به‌طور ثابت افزایش یافت؛ راه‌های ورود به کشورها آسان‌شد و به افراد جواز کار برای مدت طولانی داده‌شد. افراد با مهارت‌های مختلف به کشورهای مقصد مهاجرت می‌کنند. افراد با مهارت کم در مشاغل خانگی فعالیت می‌کنند که علی‌رغم این که برای بسیاری از ایشان تجربه‌ای مثبت است و منجر به زندگی بهتر و بهبود اوضاع اقتصادی اجتماعی می‌شود، می‌تواند منشأ مشکلات زیادی نظیر استثمار، سوءاستفاده، قاچاق انسان و تبعیض گردد. در هماهنگی مهاجرت کاری در سطح بین‌المللی، عوامل زیادی نظیر دولت‌ها، کارفرمایان، بنگاه‌های استخدام و سیاستمداران نقش دارند. از این رو فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار برای حمایت از کارگران مهاجر در برابر تبعیض، خشونت و سوءاستفاده، بر کمک دولت‌ها در ایجاد خط مشی مناسب، تقویت قانون‌گذاری، اقدامات اجرایی و



ایجاد ساختارهایی برای مدیریت مؤثر مهاجرت شغلی، متمرکز است، اما تمرکز اصلی در کار این سازمان بر بهبود پایه دانش مربوط به شرایط کاری، استخدام و خط مشی‌های کاری کارگران مهاجر قرار دارد. از آنجایی که مطابق اعلام سازمان بین‌المللی کار، عامل اصلی در استعمار مهاجران و کار اجباری، فقدان استانداردهای لازم الاجرای کار در کشورهای مقصد و مبدأ است، استفاده از موازین حقوق بشری در احترام، حمایت و ایفای حقوق این افراد ضروری است. احتمال تجربه خشونت در محیط کار برای زنان بیشتر است و زنان مهاجر به خصوص گروهی که به صورت غیررسمی به فعالیت مشغول هستند، در دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و حمایت اجتماعی با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند. بنابراین، زنان مهاجر در صورت توقف اقتصادی و از دست دادن شغل نظیر دوران کرونا، از حمایت ناچیزی برخوردار خواهند بود. از آنجایی که این افراد معمول است که در منزل کار فرما هستند و به دلیل ماهیت کارهایی که انجام می‌دهند، جز گروه‌هایی با کمترین حمایت قانونی و نظارتی هستند. عدم پرداخت دستمزد، ساعت کاری طولانی، توقیف گذرنامه، نقض حقوق و آزادی‌های اساسی، رفتارهای تحقیرآمیز بخشی از تجربیات ناخوشایند این افراد است. به منظور حمایت از حقوق کارگران زن مهاجر، قوانین داخلی دولت‌ها اعم از قانون اساسی، اداری، کار و اجتماعی باید به گونه‌ای تنظیم شوند که از این گروه به خصوص کارگران خانگی حمایت کنند. شرایط کار، حقوق، ساعت کار، سلامت، امنیت و بیمه باید تضمین شود. در خصوص کارگران خانگی مسئله استراحت روزانه و هفتگی، شرایط زندگی با رعایت حریم خصوصی، حفاظت در برابر خشونت و آزادی ارتباطات و نگهداری مدارک هویتی و سفر، حائز اهمیت است. امکان نظارت قانونی بر شرایط کاری این گروه و وجود ساز و کار شکایت در مرجع صالح برای ایشان باید در نظر گرفته شود. کنوانسیون کار شایسته برای کارگران خانگی، پرچمدار حمایت از استانداردهای ابتدایی حقوق بشری این افراد است. این کنوانسیون، دولت‌ها را متعه می‌کند که با وضع قوانین داخلی، نظارت بر بنگاه‌های خصوصی و همکاری با سایر دولت‌ها، سازوکارهای حمایتی از حقوق ابتدایی این افراد را فراهم نمایند. بنا به کنوانسیون، کارگران خانگی مهاجر باید حقوقی مشابه اتباع و سایر کارگران داشته باشند؛ زیرا قواعد حقوق بشری و استانداردهای حداقلی کار بر همه افراد صرف نظر از ویژگی‌های قومی، نژادی و جنسیتی ایشان اعمال خواهد شد.

ملاحظات اخلاقی

نویسنده در انتشار مقاله حاضر به طور کامل از اخلاق نشر از جمله سرقت ادبی، سو رفتار، جعل داده‌ها پرهیز نموده است.

حمایت مالی: نویسنده در نگارش و ارائه این اثر هیچ کمک مالی از مؤسسات و نهادهای دولتی و غیردولتی دریافت نکرده است.

سهام نویسندگان: نویسنده این مقاله کوثر فیروزپور دانش‌آموخته دکتری حقوق بین‌الملل دانشگاه تهران است.

تضاد منافع: این پژوهش به طور مستقیم یا غیرمستقیم با منافع تعارض ندارد. **قدردانی:** از زحمات استاد گرانتقدیر، سرکار خانم دکتر نسرين مصفا، استاد دانشگاه تهران بسیار سپاسگزارم که با راهنمایی های خود زمینه و شوق نگارش این مقاله را فراهم نموده اند.

منابع

- براتی نیا، محمود. (۱۳۷۸). تأثیر حقوق اتحادیه اروپا در تکامل مفهوم رفع تبعیض بین کارگر زن و مرد بر حقوق کار بریتانیا. مجله حقوقی بین المللی، ۱۸ (۲۵)، ۱۴۷-۱۶۰. [link] Doi: 10.22066/cilamag.2001.18086
- توحیدی، احمدرضا. (۱۳۹۱). تحول حقوق زنان و خانواده در اسناد بین المللی، منطقه ای و حقوق ملی. مطالعات راهبردی زنان، ۱۵ (۵۷)، ۵۲-۷. 3. 2. 57. 15. 1391. 20082827. 1. 1001. 20. [link] Doi.
- <https://www.sid.ir/paper/94018/fa>
- سیفی، آناهیتا. (۱۳۹۶). علل و پیامدهای زنانه شدن مهاجرت بین المللی در پرتو امنیت انسانی با تأکید بر حقوق بین الملل: چالش ها و راهکارها. پژوهش نامه زنان، ۸ (۱۹)، ۸۵-۱۲۰. [link]
- مشفق، محمود، خزایی، معصومه. (۱۳۹۴). تحلیلی بر ویژگی ها و تعیین کننده های مهاجرت مستقل زنان در ایران. مطالعات راهبردی زنان، ۱۷ (۶۷)، ۸۵-۱۲۴. 4. 67. 17. 1394. 20082827. 1. 1001. 20. [link] 3

References

- Baratinia, M. (2000). The effects of European union rights on the evolution of the concept of Elimination of discrimination between male and female workers on the UK labor rights. *International Law Review*, 18 (25), 147-160. doi:10.22066/cilamag.2001.18086 (text in Persian) [link]
- Barnard, C. (2014). *Enforcement of employment rights by migrant workers in the UK: the case of EU-8 nationals*. In C. Costello & M. Freedland (Eds.), *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law* (pp. 193-216). Oxford: Oxford University Press [Link]
- Boyd, M. (2006). *Gender aspects of international migration to Canada and the United States*, population International Symposium on International Migration and Development, Turin, Italy.
- Carr, M. & Chen, M.A. (2002). Working Paper On The Informal Economy: Globalization And The Informal Economy: How global trade and investment impact on the working poor (ILO Working Paper). [link]
- D'Angelo, A. Marciacq, M.P. (2002). Almachiara D'angelo & Marya Pasos Marciacq, Nicaragua: Protecting Female Labour Migrants From Exploitative Working Conditions And Trafficking (ILO – GENPROM Working Paper6. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_117951/1ang--en/index.htm [Link]
- Declaration of the World Conference against Racism (2001). *Racial Discrimination, Xenophobia*. <https://www.un.org/en/conferences/racism/durban2001> [Link]
- Firth., M.A. (2013). *From outrage to courage : the unjust and unhealthy situation of women in poorer countries and what they are doing about it*. Monroe, Me. :Common Courage Press.



- Hennebry, J. L. , Petrozziello A. J. (2019). Closing the gap? Gender and the global compacts for migration and refugees. *International Migration*, 57 (1):115–138 [Link]
- Human Rights Watch, Hidden In The Home: Abuse of domestic workers with special visas in the United States (2001). [Link]
- Human Rights Watch (2009). Slow Movement: Migrants Rights in 2009. <https://www.hrw.org/news/2009/12/16/slow-movement> . [Link]
- International Labor Conference (2003). Preventing Discrimination, Exploitation And Abuse Of Women Migrant Worker: An Information Guide – Booklet 4: Working and living abroad. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang--en/index.htm [link]
- International Labor Conference (2003). Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf> [link]
- International Labor Conference (2010). Decent Work for Domestic Workers, Report IV (1), International Labor Conference, 99th Session ,Geneva. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/99thSession/reports/WCMS_104700/lang--en/index.htm [link]
- International Labor Conference (2013). Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection , Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf [link]
- International Labor Conference (2015). Global Estimates on Migrant Workers , report [Link]
- International Labor Conference (2015). Making decent work a reality for migrant domestic workers. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_436974/lang--en/index.htm [Link]
- International Labor Conference (2018). Changing Attitudes and Behaviour Towards Women Migrant Workers in ASEAN: Technical Regional Meeting, Meeting report, Thailand. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_715939.pdf [Link]
- International Organisation for Migration (IOM) (2018). Global Migration Indicators , Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC) International Organization for Migration: Berlin, <https://www. iom. int/global-migration-trends>[link]
- Kebede, E. *ETHIOPIA: An Assessment of the international labour migration situation– The Case of Female Labour Migrants 6-7* (ILO – GENPROM WORKING PAPER No. 3)[Link]
- Lugosi, P. , Janta, H. & Wilczek, B. (2017). Work (ing) Dynamics of Migrant Networking among Poles Employed in Hospitality and Food Production, *The Sociological Review*, 64 (4), 894-911[link]
- Menegatti, E. (2016). Protecting Migrant Domestic Workers: The international legal framework at a glance. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467722.pdf [Link]
- Moshfegh, M., Khazai, M. (2015). A study on characteristics and determinants of independent woman migrants in Iran. *Women's strategic studies*. Ketabe

- zanan 17 (67), 85-124. Doi. 20. 1001. 1. 20082827. 1394. 17. 67. 4. 3 (text in Persian) [Link]
- Orford, A. (1998). *Contesting Globalization: A Feminist Perspective on the Future of Human Rights, in The Future of International Human Right*, Transnational Law & Contemporary Problems.
- Pei-Chia Lan (2004). Surrogate Family, Disposable Labour, and Stratified Others: Transnational Domestic Workers in Taiwan 10 (Feb. 25, 2004 (. [link]
- Peng, I. (2017) *Transnational Migration of Domestic and Care Workers in Asia Pacific*. International Labour Office; Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and their Families. ILO, Geneva.
- Public Services International, (2018) ,Available at [www. world-psi.org/en/women-are-most-likely-be-affected-violence-workplace-we-are-all-victims](http://www.world-psi.org/en/women-are-most-likely-be-affected-violence-workplace-we-are-all-victims)[link].
- Ray Jureidini, Women Migrant Domestic Workers In Lebanon, ILO, International Migration Paper No. 48 (2001). [link]
- Reed Haddad, A Modern-Day 'Slave Trade': Sri Lankan Workers in Lebanon, 211 Middle east report 39 (1999). [link]
- Report of the Special Rapporteur of the Commission on Human Rights on the Human Rights of Migrants, U. N. GAOR, 58th sess , U. N. Doc. A/58/275 (2003). [link]
- Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women, Its Causes and Consequences, [hereinafter Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women], UN Doc. A/HRC/11/6/Add. 6. [link]
- Report of the Special Rapporteur, submitted pursuant to General Assembly Resolution 57/218 , 28-31, U. N. Doc. A/58-275 (2003).[link]
- Rhacel S. Pa. (2001). *Servants Of Globalization : Women , Migration And Domestic Work*. [link]
- Rima S. (2005) , Migrant Women In The United Arab Emirates: The case of female domestic workers (ILO –Genprom Working Paper No. 10) Domestic Workers (ILO –Genprom Working Paper No. 10)https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_117955/lang--en/index.htm [link]
- Ruth P. & Caroline S. (2019). Introduction: gender, development, and migrants in a global economy, *Gender & Development*, 27 (1), 1-13, DOI:10.1080/13552074.2019.1588587[link]
- Rydzik, A. , Pritchard, A. , Morgan, N. and Sedgley, D. (2017). Humanising Migrant Women's Work, *Annals of Tourism Research*, 64, 13-23. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.02.002> [link]
- Sabika AL-Najjar (2001). Women Migrant Domestic Workers IN Bahrain 6 (ILO) International Migration Paper https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_201776/lang--en/index.htm[link]
- Seifi, A. (2017). The Causes and the Consequences of the Feminization of International Migration in the Light of Human Security with an Emphasis on International Law: Challenges and Solutions. *Women Studies*, 8 (19), 85-120. (text in Persian) [link]
- The Labor Code of Costa Rica specifically allows employers of domestic workers to require 12-hour days, with the possibility of 4-hour additions when



- necessary. Employment, Abroad (2003). <https://www.costaricalaborlawyer.com/domesticemployee.htm>[link]
- Tohidi, A. R. (2012). Evolution of women's rights and family in international, regional, and national Acts. *Women's Strategic Studies*, 15 (57), 7-52. Doi: 20. 1001. 1. 20082827. 1391. 15. 57. 2. 3 (text in Persian) [link]
- UN (2015). Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development. <https://www.un.org/esa/ffd/ffd3/index.html> [link]
- UN (2015). Paris Agreement. <https://www.un.org/en/climatechange/paris-agreement> [link]
- UN (2016) *Guide on Mainstreaming Migration into Development Planning from a Gender Perspective*, New York: UN Women.
- UN General Assembly (2013). Declaration of the High-level Dialogue on International Migration and Development, A/68/L. 5. <https://digitallibrary.un.org/record/758203> [link]
- UN General Assembly (2015). Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/Res/70/1. <https://sdgs.un.org/2030agenda> [link]
- UN Women (2016). Recommendations for addressing women's human rights in the global compact for safe, orderly and regular migration, Outcome of expert meeting in Geneva, 2016. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/3/addressing-womens-rights-in-global-compact-for-migration> [link]
- UN Women (2017). Using the international human rights system to protect and promote the rights of women migrant workers. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Policy-brief-Human-rights-mechanisms-en.pdf> [link]
- UN Women (2020b). Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers. UN-Women Guidance Note, UN-Women, New York. Available at <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-onwomen-migrant-workers-en.pdf>. [link]
- UN (2000). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers> [link]
- UN (2006). Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision, UN Doc. POP/DB/MIG/rev. 2005/Doc (February), Department of Economic and Social Affairs, Population Division, New York/Geneva. [link]
- World Migration Report (2018). IOM, Geneva. Available at www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5_world_migration_report_2018_en.pdf. [link]

