

حمایت از حق اشتغال زنان مهاجر در نظام بین‌المللی حقوق بشر: مطالعه اسناد و موانع اجرایی

بی‌بی نجمه مبارز^۱

چکیده

بر اساس آخرین آمار سازمان ملل متحد (۲۰۲۴)، تعداد مهاجران بین‌المللی به ۳۰۴ میلیون نفر رسیده که سهم زنان ۴۸ درصد (حدود ۱۴۶ میلیون نفر) است. جدیدترین برآورد سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۶) تعداد کارگران مهاجر بین‌المللی را ۱۶۹ میلیون نفر (نزدیک ۴/۷ درصد نیروی کار جهانی) گزارش کرده است. با وجود این حضور چشمگیر، زنان مهاجر در حوزه اشتغال با تبعیض‌های ساختاری مضاعف (هم‌پوشانی تبعیض جنسیتی و ملیتی) مواجه‌اند. هدف این پژوهش، بررسی جایگاه حق اشتغال زنان مهاجر در نظام بین‌المللی حقوق بشر و شناسایی موانع اجرایی فراروی آن است. این مطالعه با روش توصیفی-تحلیلی به بررسی هفت سند اصلی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد: مهم‌ترین موانع اجرایی عبارت‌اند از: فقدان ضمانت اجرای مؤثر، نظام «ویزای متصل به کارفرما» (کفالت) که با مواد ۲۲ تا ۲۵ (کنوانسیون ۱۹۹۰ CMW؛ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کلیه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان) در تعارض است و نبود سازوکار نظارت الزام‌آور بر کشورهای عضو. نتیجه آنکه حق اشتغال زنان مهاجر در سطح هنجاری به رسمیت شناخته شده، اما شکاف عمیق میان تعهدات نظری و اجرای ملی - به‌ویژه به دلیل عدم تصویب یا پایبندی کشورهای مهاجرپذیر - تحقق عملی این حق را با ناکارآمدی جدی مواجه ساخته است.

کلیدواژه‌ها: حق اشتغال زنان، مهاجر، کنوانسیون ۱۹۹۰ CMW، سازمان بین‌المللی کار.

۱. دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، جامعه المصطفی‌العالمیه، مشهد، ایران. یارنامہ: najmmobarez@gmail.com



مقدمه

مهاجرت بین‌المللی نیروی کار در چند دهه اخیر به یکی از پدیده‌های محوری جهانی شدن تبدیل شده است. بر اساس آخرین آمار سازمان ملل متحد (۲۰۲۴)، تعداد مهاجران بین‌المللی به ۳۰۴ میلیون نفر رسیده که سهم زنان در این جمعیت ۴۸ درصد (حدود ۱۶۹ میلیون نفر) است (UN DESA, 2024). از میان این جمعیت، سازمان بین‌المللی کار در آخرین ویرایش گزارش «برآوردهای جهانی کارگران مهاجر» (۲۰۲۶) گزارش می‌دهد که در سال ۲۰۲۲، نزدیک به ۱۶۷/۷ میلیون کارگر مهاجر در جهان وجود داشته که ۶۴/۹ میلیون نفر (۳۸/۷ درصد) آنان را زنان تشکیل می‌دهند. بیشترین سهم زنان مهاجر در اروپا (۵۲ درصد) و کمترین سهم در آسیا (۴۲ درصد) گزارش شده است (ILO, 2026; IOM, 2025).

با وجود این حضور، زنان مهاجر در حوزه اشتغال با تبعیض‌های ساختاری مضاعفی مواجه هستند. گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان مهاجر (۸/۷ درصد) به‌طور معناداری بالاتر از مردان مهاجر (۶/۲ درصد) و نسبت اشتغال به جمعیت آنان (۴۸/۱ درصد) بسیار پایین‌تر از مردان مهاجر (۷۲/۸ درصد) است (UN DESA, 2024). افزون بر این، ۲۸/۸ درصد از زنان مهاجر شاغل در بخش اقتصاد مراقبت (کار خانگی و مراقبتی) متمرکز شده‌اند، در حالی که این رقم برای مردان مهاجر تنها ۶/۲ درصد است (UN DESA, 2024). این تمرکز نامتناسب، زنان مهاجر را در معرض آسیب‌هایی چون دستمزد پایین، ساعات کار طولانی، محرومیت از بیمه، خشونت فیزیکی و جنسی و اخراج‌های خودسرانه قرار می‌دهد (IOM, 2024).

در سطح هنجاری، نظام بین‌المللی حقوق بشر اسناد متعددی را برای حمایت از کارگران مهاجر تدوین کرده است: میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶)، کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان؛ سیداو (۱۹۷۹)، کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان - (CMW۱۹۹۰) و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار (شماره ۹۷، ۱۴۳ و ۱۸۹). با این حال، این اسناد با دو خلأ اساسی مواجه‌اند: نخست، غلبه رویکرد جنسیت‌زدا (gender-blind) که نیازهای خاص زنان مهاجر را نادیده می‌گیرد؛ دوم، فقدان ضمانت‌های اجرایی مؤثر. کنوانسیون CMW با تنها ۶۰ کشور عضو (اغلب کشورهای مبدأ مهاجرت)، کم‌تصویب‌ترین معاهده از میان ۹ معاهده بنیادین حقوق بشری سازمان ملل است (OHCHR, n.d.).

بنابراین، مسئله اصلی پژوهش آن است که با وجود حجم بالای مهاجرت زنان، آسیب‌پذیری مضاعف آنان در بازار کار و وجود اسناد بین‌المللی مدعی حمایت، چرا فاصله عمیقی میان «هنجارهای نوشته‌شده» و «واقعیت اجرایی» حق اشتغال زنان مهاجر وجود دارد؟ به نظر می‌رسد بین حمایت نظری اسناد بین‌المللی از حق اشتغال زنان مهاجر و اجرای عملی آن در کشورهای میزبان، شکاف معناداری وجود دارد که ناشی از خلأهای ساختاری در خود اسناد (غفلت از رویکرد جنسیتی، فقدان ضمانت اجرا) و موانع سیاسی-اقتصادی

کشورهای مقصد است. شناسایی و تحلیل نظام‌مند خلأهای هنجاری و موانع اجرایی اسناد بین‌المللی حقوق بشر در حمایت از حق اشتغال زنان مهاجر هدف اصلی این پژوهش است.

با وجود پژوهش‌های پراکنده در حوزه حقوق مهاجران یا حقوق زنان، مطالعات اندکی به تلاقی «جنسیت» و «وضعیت مهاجر» در اسناد بین‌المللی پرداخته‌اند. این پژوهش شکاف موجود میان «حمایت عام» و «حمایت خاص» را پر می‌کند. از طرفی نقض روزافزون حق اشتغال زنان مهاجر - از قاچاق زنان برای کار اجباری تا محرومیت از حداقل دستمزد و بیمه - نیاز فوری به بازطراحی هنجارهای بین‌المللی و الزام کشورها به اجرا را نشان می‌دهد.

این پژوهش، با روش توصیفی-تحلیلی با ابزار کتابخانه‌ای و اسنادی نگاشته شده است. در این نوشتار، ابتدا مفاهیم کلیدی روشن می‌شود، سپس اسناد دسته‌بندی و تحلیل می‌گردند و در پایان، نتیجه‌گیری ارائه می‌شود. ارائه چارچوب تحلیلی ترکیبی (تلفیق «تحلیل شکاف هنجار-اجرا» با «رویکرد جنسیتی» در اسناد بین‌المللی) که تاکنون در ادبیات داخلی و خارجی به کار گرفته نشده است از نوآوری‌های این پژوهش به حساب می‌آید.

مفهوم‌شناسی و چارچوب نظری

پیش از بررسی اسناد بین‌المللی مرتبط با حق اشتغال زنان مهاجر، تحلیل دقیق مفاهیم بنیادین پژوهش ضروری است. این بخش به تبیین دو مفهوم کلیدی «اشتغال» و «مهاجر» می‌پردازد.

۱. مفهوم اشتغال

الف) اشتغال در لغت:

در لغت، واژه «اشتغال» به معنای مشغول شدن، به کاری پرداختن و سرگرم شدن به کاری است (عمید، ۱۳۸۶، ج. ۱، ص. ۲۰۳).

ب) اشتغال در اصطلاح:

این واژه در فرهنگ‌نامه‌های اقتصادی به معنای «مجموع مشاغل موجود جامعه که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در افزایش تولیدات مؤثرند» به کار رفته است. برخی از اقتصاددانان قید مزد و پاداش را بر تعریف لغوی اشتغال افزوده و بیان داشته‌اند: «اشتغال مشغول بودن به کاری است که پاداش و مزد در برابر آن وجود داشته باشد». بر اساس این تعریف، مفهوم «اشتغال» محدودتر شده و تنها کارها و فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که در قبال آن دستمزدی پرداخت شود، اما تلاش‌هایی که مجانی صورت می‌گیرند (مانند برخی از کارهای زنان در خانه) مشمول اشتغال نخواهند بود (العبدلخانی، ۱۳۹۵، ص. ۷).

در نظام بین‌المللی حقوق بشر، مفهوم اشتغال از دامنه‌ای فراتر از صرفاً «داشتن شغل» برخوردار بوده و به مفهوم «کار و اشتغال شایسته» (Decent Work) پیوند خورده است. سازمان بین‌المللی کار، کار شایسته را فرصت انجام کار مولد و با دستمزد کافی در شرایط مبتنی بر کرامت، برابری و ایمنی در محیط کار تعریف می‌کند که دربردارنده چهار رکن اساسی است: اشتغال کامل و مولد، حمایت اجتماعی، حقوق بنیادین در محیط



کار و گفتگوی اجتماعی. کار شایسته نه تنها وسیله‌ای برای درآمد منصفانه، بلکه بستری برای کسب کرامت، امنیت و توانمندسازی فردی و اجتماعی برای کارگران، از جمله پناهندگان، محسوب می‌شود (ILO, 2025).

۲. مفهوم مهاجر

الف) مهاجر در لغت:

«مهاجر» در لغت به معنای هجرت‌کننده، کسی است که از شهر یا وطن خود به شهر یا کشور دیگر برود و در آنجا سکنی گزیند (عمید، ۱۳۸۶، ج. ۳، ص. ۲۳۴۲).

ب) مهاجر در اصطلاح:

«مهاجر» در ادبیات حقوق بین‌الملل مفهومی گسترده و چند لایه دارد که فقدان تعریف واحد و جهان‌شمول از آن، یکی از چالش‌های اصلی نظام حمایتی محسوب می‌شود.

سازمان بین‌المللی مهاجرت (IOM)، مهاجر را یک «اصطلاح چتری» توصیف می‌کند که در حقوق بین‌الملل تعریف نشده و معادل فهم عام از شخصی است که از محل سکونت عادی خود (در داخل کشور یا فرامرزی) به‌طور موقت یا دائمی جابه‌جا می‌شود (IOM, 2024). سازمان ملل متحد نیز مهاجر را به‌طور عام چنین تعریف می‌کند: «هر شخصی که به هر دلیلی - داوطلبانه یا غیرداوطلبانه، از طریق عادی یا غیرعادی - از مرزهای بین‌المللی عبور کرده و حداقل یک سال در کشور خارجی اقامت داشته باشد». با این حال، در عمل، این تعریف شامل برخی از مهاجران کوتاه‌مدت مانند کارگران فصلی نیز می‌شود.

مهاجران حق برخورداری از همه حقوق اساسی بشری را دارا هستند. مهاجر باید مانند یک تبعه عادی از حقوق و آزادی اجتماعات، دین، تعلیمات ابتدایی، دسترسی به محاکم، مالکیت و سرپناه برخوردار باشد. هیچ شخصی نباید به کشوری که وی در آن مورد تهدید یا تعقیب قرار دارد و نه به کشور دیگری که او را به چنین کشوری تسلیم کند، بازگردانده شود (ملکزاد و فرید، ۱۳۸۷، ص. ۱۳۰).

نکته حائز اهمیت آن است که برخی از متون داخلی تعریف پناهنده را به اشتباه به مهاجر نسبت داده‌اند؛ حال آنکه پناهنده‌گی ناظر بر ترس از تعقیب به دلایل نژاد، دین، ملیت، عضویت در گروه اجتماعی خاص یا عقیده سیاسی است (کنوانسیون ۱۹۵۱ مربوط به وضعیت پناهندگان)، در حالی که مهاجر لزوماً چنین ترسی ندارد. بنابراین، اطلاق تعریف پناهنده‌گی بر مهاجر از نظر حقوق بین‌الملل نادرست است.

مهم‌ترین تعریف حقوقی کارگر مهاجر در ماده ۲(۱) کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان (CMW, ۱۹۹۰) ارائه شده است: «کارگر مهاجر به شخصی اطلاق می‌شود که در دولتی غیر از دولت متبوع خود، مشغول فعالیت مزدبگیر است، خواهد بود یا بوده است» (OHCHR, n.d). این کنوانسیون در ادامه ۷ طبقه از کارگران مهاجر را برمی‌شمارد و صراحتاً تأکید دارد که مقررات آن بدون هیچ تبعیضی از جمله تبعیض جنسیتی بر همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان اعمال می‌شود. تفکیک میان مهاجر قانونی (دارای مجوز اقامت و کار) و مهاجر غیرقانونی (فاقد مجوز) از

حیث حقوق بین‌الملل بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا کنوانسیون ۱۹۹۰ در مواد ۵ و ۶، حمایت‌های متفاوتی برای این دو دسته پیش‌بینی کرده است (OHCHR, 2018, p. 14).

اسناد بین‌المللی ناظر بر حق اشتغال زنان

حق اشتغال برای همه افراد اعم از زن و مرد در اسناد بنیادین حقوق بشری به رسمیت شناخته شده است. این اسناد دولت‌ها را موظف می‌کنند تا برای شهروندان (و در برخی موارد، مهاجران قانونی) شرایط عادلانه کار و حمایت در برابر بیکاری را فراهم آورند. در این راستا، با توجه به اساسنامه سازمان بین‌المللی کار و نظام معاهداتی ملل متحد، مقاله‌نامه‌ها و کنوانسیون‌های متعددی در حمایت از حق اشتغال و مزد مساوی زنان در برابر مردان به تصویب رسیده است. در ادامه به بررسی مهم‌ترین این اسناد می‌پردازیم.

۱. اسناد عام حقوق بشر

اعلامیه جهانی حقوق بشر (ماده ۲۳) و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مواد ۶ و ۷) حق کار و شرایط عادلانه کاری را بدون تبعیض به رسمیت می‌شناسند. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (ماده ۲) نیز بر منع تبعیض تأکید دارد. با این حال، این اسناد هیچ اشاره خاصی به مهاجران یا زنان ندارند و دولت‌ها را ملزم نمی‌کنند که قوانین خود را برای حمایت از مهاجران غیرقانونی تغییر دهند (OHCHR, 1966).

۲. اسناد خاص کارگران مهاجر

کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کلیه کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان (۱۹۹۰)، مهم‌ترین سند در این حوزه است. مواد ۲۵ تا ۲۷ این کنوانسیون به صراحت حق برابری در شرایط کار، حق تشکیل اتحادیه و حق دسترسی به خدمات درمانی را برای کارگران مهاجر (اعم از قانونی و غیرقانونی) به رسمیت می‌شناسد. کنوانسیون حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان یک سند همه‌جانبه بین‌المللی شامل یک سلسله موازین اخلاقی و حقوقی است که به‌عنوان راهنما و انگیزه برای حمایت از حقوق مهاجران در کشورها توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۰ به تصویب رسید و با فاصله زمانی حدود ۱۳ سال پس از تصویب و الحاق بیست کشور در سال ۲۰۰۳ لازم‌الاجرا شد و دارای ۳۷ عضو می‌باشد (مصفا، ۱۳۸۷، ص. ۶۹). با این حال در حال حاضر از ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۴ تنها ۵۸ کشور به آن ملحق شده‌اند و هیچ یک از کشورهای بزرگ مهاجرپذیر (آمریکا، آلمان، عربستان، امارات، مالزی) عضو آن نیستند (UN Treaty Collection, 2024).

مقاله‌نامه‌های ILO:

- مقاله‌نامه شماره ۹۷ (۱۹۴۹) در مورد کارگران مهاجر (اصلاح‌شده)
 - مقاله‌نامه شماره ۱۴۳ (۱۹۷۵) در مورد مهاجرت‌های نامنظم
 - مقاله‌نامه شماره ۱۸۹ (۲۰۱۱) در مورد کارگران خانگی (که ۸۰ درصد آنان زن هستند)
- این مقاله‌نامه‌ها به دلیل ماهیت سه‌جانبه‌گرایی، از حمایت بیشتری نسبت به کنوانسیون ۱۹۹۰ برخوردارند اما باز هم بسیاری از کشورهای عربی و آسیایی آن‌ها را تصویب نکرده‌اند (ILO, 2023).



۳. اسناد جنسیت محور

کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان (CEDAW, ۱۹۷۹) در ماده ۱۱ بر حق اشتغال برابر زنان تأکید دارد. کمیته این کنوانسیون در توصیه عمومی شماره ۲۶ (۲۰۰۸) به طور خاص به زنان مهاجر شاغل پرداخته و خواستار حمایت از آنان در برابر خشونت، بهره‌کشی و تبعیض مضاعف شده است. این ماده حق اشتغال، استفاده از فرصت‌های استخدامی، بیمه‌های اجتماعی، بازنشستگی، بیکاری، حق دریافت دستمزد برابر، انتخاب آزادانه شغل مناسب، مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و رعایت ایمنی محیط کار را به طور یکسان برای زنان و مردان به وجود می‌آورد (محمدی، ۱۳۸۶، ص. ۸۵). با این حال، کشورهای مهاجرپذیر مانند عربستان (دارای عضویت در این کنوانسیون) و بسیاری از کشورهای خلیج فارس عضو نیستند یا با شرط‌های تفسیری عضویت دارند.

۴. اسناد منطقه‌ای

اعلامیه قاهره (۱۹۹۰) در مورد حقوق بشر در اسلام به عنوان یک سند منطقه‌ای، در ماده ۱۳ حق کار را برای هر فرد به رسمیت می‌شناسد اما تفکیک جنسیتی صریحی ندارد. این سند از نظر حقوق بین‌الملل «قانون نرم» محسوب می‌شود و ارزش الزام‌آور ندارد (Mayer, 1994).

مقاوله‌نامه‌های منع کار شبانه زنان، منع کارهای سخت و زیان‌آور، حمایت از مادری و به‌ویژه مقاوله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار مانند شماره ۱۰۰ (مزد مساوی) و شماره ۱۱۱ (منع تبعیض) گام‌های مهمی در جهت برابری جنسیتی در محیط کار برداشته‌اند. همچنین میثاقین و کنوانسیون CEDAW به عنوان اسناد الزام‌آور، دولت‌ها را به تحقق عملی این حقوق ملزم می‌سازند. بر اساس مقاوله‌نامه شماره ۳ (۱۹۱۹) و مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ (۱۹۵۲) زنان کارگر حق دارند در این دوران از دوازده هفته مرخصی زایمان استفاده کنند. این مرخصی باید همراه با پرداخت مستمری تقدی به کارگر زن باشد (مولوردی، ۱۳۹۱، ص. ۲۳). مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ مربوط به تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال در ماده دوم مقرر می‌دارد: «هر یک از دولت‌های عضو که این مقاوله‌نامه را تصویب نموده است مقید و موظف است که طبق اصول معینی که با شرایط رسوم و سنن محلی مطابق باشد یک سیاست عمومی و ملی که هدف آن استقرار تساوی احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال در شرایط سلوک با کارگر باشد و هرگونه تبعیض را از بین ببرد اتخاذ نماید» (امیرارجمند، ۱۳۸۱، ص. ۲۴۲).

بررسی قوانین و اسناد بین‌المللی نشان می‌دهد که نظام حقوقی فراملی مجموعاً چارچوب نظری نسبتاً جامعی برای حمایت از حق اشتغال زنان فراهم کرده است. با این حال، آنچه از منظر حق اشتغال زنان مهاجر (کانون اصلی پژوهش حاضر) حائز اهمیت است، آن است که:

- اکثر این اسناد رویکردی جنسیت‌زدا دارند و نیازهای خاص زنان مهاجر (هم‌پوشی تبعیض جنسیتی و ملیتی) را پوشش نمی‌دهند.

- فقدان ضمانت اجرای مؤثر و مکانیسم‌های نظارتی الزام‌آور، تحقق عملی این حقوق را در کشورهای میزبان با چالش مواجه ساخته است.
- کنوانسیون ۱۹۹۰ CMW که به‌طور خاص برای حمایت از کارگران مهاجر تدوین شده، با تنها ۶۰ کشور عضو (اغلب کشورهای مبدأ)، کم‌تصویب‌ترین معاهده از میان معاهدات اصلی حقوق بشری است.

تحلیل حق اشتغال زنان در اسناد بین‌الملل

تحلیل اسناد بین‌المللی بررسی شده در این پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه نظام حقوقی فراملی از حیث حمایت هنجاری از حق اشتغال زنان به‌طور عام و کارگران مهاجر به‌طور خاص پیشرفت‌های قابل توجهی داشته است، اما کاستی‌های بنیادینی به‌ویژه در مورد زنان مهاجر همچنان باقی است و در سه سطح مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) سطح نخست: حمایت از زنان به‌طور عام (رویکرد جنسیت‌محور اما بدون توجه به مهاجرت)
اسنادی نظیر اعلامیه جهانی حقوق بشر (ماده ۲۳)، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مواد ۶ و ۷) و به‌ویژه ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، چارچوب نظری نسبتاً مستحکمی برای تضمین حق اشتغال زنان، مزد مساوی و شرایط عادلانه کار فراهم کرده‌اند. مقاوله‌نامه‌هایی مانند ممنوعیت کار شبانه زنان، حمایت از مادری، و ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور نیز نشان می‌دهند که جامعه بین‌المللی توانسته است تفاوت‌های زیست‌شناختی و نیازهای خاص زنان را (همچون سلامت بارداری و زایمان) از یکدیگر تفکیک کرده و تدابیر حمایتی مقتضی را اتخاذ نماید.

ب) سطح دوم: حمایت از مهاجران به‌طور عام (رویکرد ملیتی اما بدون توجه به جنسیت)
کنوانسیون ۱۹۹۰ CMW و مقاوله‌نامه‌های شماره ۱۹ و ۹۷ ILO یک لایه حمایتی مبتنی بر وضعیت مهاجر را به چارچوب هنجاری اضافه کرده‌اند. این اسناد بر اصل رفتار ملی (برابری با اتباع داخلی) در حوزه دستمزد، شرایط کار، ایمنی محیط کار، بیمه حوادث و تأمین اجتماعی تأکید دارند. با این حال، این اسناد فاقد رویکرد جنسیتی مستقل هستند و زنان مهاجر را صرفاً در قالب «کارگر مهاجر» (نه «زن مهاجر») می‌بینند.

ج) سطح سوم: شکاف اصلی – نبود رویکرد تلفیقی (جنس + وضعیت مهاجرت)
خلاً اصلی در نظام حقوقی بین‌المللی، نبود سند یا مکانیسمی است که به‌طور خاص به هم‌پوشانی دو عامل تبعیض (جنسیت و ملیت/وضعیت مهاجر) بپردازد. زنان مهاجر دقیقاً در نقطه تلاقی این دو عامل آسیب‌پذیرتر از مردان مهاجر و زنان بومی قرار دارند. بارزترین مصداق این خلأ در نظام «ویزای متصل به کارفرما» تجلی می‌یابد که هنوز در بسیاری از کشورهای مهاجرپذیر خاورمیانه و آسیا رایج است. این نظام که به کارگر مهاجر اجازه تغییر کارفرما یا بخش اشتغال را بدون مجوز نمی‌دهد، مستقیماً با مواد ۲۲ تا ۲۵ کنوانسیون CMW (حق آزادی رفت‌وآمد و انتخاب شغل) در تعارض آشکار است. گزارشگر ویژه سازمان ملل در امور قاچاق



اشخاص (ژوئن ۲۰۲۵) صراحتاً اعلام کرده است که ادامه استفاده از ویزاهای متصل به کارفرما توسط بسیاری از دولت‌ها، خطر قاچاق انسان را مستقیماً افزایش می‌دهد و نقض حقوق کارگران مهاجر خانگی را تداوم می‌بخشد (OHCHR, 2025). نژادپرستی و نابرابری جنسیتی نیز فضای مصونیت از مجازات را ایجاد می‌کند که در آن علی‌رغم اصلاحات قانونی، اجرای حقوق کارگران محدود یا عملاً ناموجود است. به‌طور کلی، در تنظیم مقررات اشتغال بیگانگان ابتدا اولویت تأمین کار برای اتباع داخلی در نظر گرفته می‌شود و آن‌گاه با توجه به کمبودها و نیازهای کشور از حیث عوامل انسانی، به‌ویژه در زمینه تخصص و نیز انتقال دانش فنی و فناوری به داخل کشور شرایط کار بیگانگان تعیین می‌گردد. معمولاً در همه کشورها بیگانگان نسبت به اتباع داخلی از آزادی کمتری برخوردارند و در عمل برای بیگانگان محدودیت‌های زیادی در نظر گرفته می‌شود (کریمی‌نیا، ۱۳۹۰، ص. ۴۵۱).

موانع اجرایی تحقق حق اشتغال زنان مهاجر

الف) عدم الحاق کشورهای مهاجرپذیر به اسناد کلیدی

از کشورهای شورای همکاری خلیج فارس، هیچ‌کدام به کنوانسیون ۱۹۹۰ CMW نیوسته‌اند. مالزی، تایلند، سنگاپور و هند نیز از جمله کشورهای مهم مهاجرپذیر آسیایی هستند که عضو این کنوانسیون نیستند (UN Treaty Collection, 2024). این عدم الحاق عمدتاً به دلایل اقتصادی (کاهش هزینه‌های حمایت از کارگران) و سیاسی (مخالفت با نظارت بین‌المللی بر حاکمیت داخلی) توجیه می‌شود.

ب) ضعف ضمانت اجرای بین‌المللی

حتی در کشورهای عضو، کنوانسیون ۱۹۹۰ ضمانت اجرای قوی ندارد. مکانیسم نظارتی آن صرفاً مبتنی بر گزارش‌دهی دوره‌ای دولت‌ها به کمیته کارگران مهاجر (CMW) است. این کمیته قدرت تحقیق مستقل ندارد و نمی‌تواند تحریم‌های اقتصادی یا سیاسی اعمال کند. تنها ابزار آن، انتشار «نظرات پایانی» و در مواردی، رسیدگی به شکایات فردی (در صورت پذیرش پروتکل اختیاری) است که تاکنون کشورهای بسیار معدودی آن را پذیرفته‌اند.

ج) تبعیض ساختاری علیه زنان مهاجر در بازار کار

گذشته از موانع حقوقی، زنان مهاجر با تبعیض عملی مواجه‌اند:

- سیستم کفالت (Sponsorship system): در کشورهای عربی که کارگر را به کارفرما متصل می‌سازد و تغییر شغل یا خروج از کشور را منوط به رضایت کارفرما می‌کند.
- محرومیت از بیمه و حداقل دستمزد در مشاغل خانگی (مقاولة نامه ۱۸۹ سازمان بین‌المللی کار تاکنون در بسیاری از کشورهای مقصد خاورمیانه تصویب نشده است).
- خشونت جنسی و فیزیکی در محل کار که به دلیل ترس از اخراج و بی‌پناهی قانونی، اغلب گزارش نمی‌شود (UN Women, 2020).

نتیجه‌گیری

آنچه در این پژوهش، بررسی گردید حق اشتغال زنان مهاجر در نظام بین‌المللی حقوق بشر و شناسایی موانع اجرایی فراروی آن بود. بدین منظور، اسناد معاهداتی (اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاقین، کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، کنوانسیون حمایت از کارگران مهاجر (CMW)، مقاله‌نامه‌های ILO و اعلامیه اسلامی حقوق بشر) با روش توصیفی-تحلیلی مورد بازخوانی نظام‌مند قرار گرفتند. زنان مهاجر در مسیر پیدا کردن کار با چالش‌های پیچیده‌ای روبرو هستند. آن‌ها فقط با مشکلات معمول مهاجرت مثل زبان جدید یا فرهنگ متفاوت طرف نیستند، بلکه به خاطر اینکه هم «مهاجر» هستند و هم «زن»، با تبعیض‌های خاصی در بازار کار کشور مقصد مواجه می‌شوند. انزوای اجتماعی، رد شدن مدارک تحصیلی‌شان و سختی دسترسی به شغل‌های مطمئن، دغدغه‌های اصلی آن‌هاست. یافته‌های پژوهش در سه محور اصلی دسته‌بندی می‌شود:

نخست، در سطح هنجاری: اسناد بین‌المللی موجود اگرچه به‌طور عام حق اشتغال را برای زنان به رسمیت شناخته و مقاله‌نامه‌هایی نظیر منع کار شبانه، حمایت از مادری و منع تبعیض استخدامی را تصویب کرده‌اند، اما فاقد رویکرد تلفیقی (جنسیت + وضعیت مهاجرت) هستند. کنوانسیون CMW به‌عنوان مهم‌ترین سند اختصاصی حمایت از کارگران مهاجر (مصوب ۱۹۹۰)، با تنها ۶۰ کشور عضو (اغلب کشورهای مبدأ مهاجرت)، کم‌تصویب‌ترین معاهده از میان ۹ معاهده بنیادین حقوق بشری سازمان ملل است. این بدان معناست که اکثر کشورهای مهاجرپذیر (از جمله کشورهای اروپای غربی، آمریکای شمالی و حوزه خلیج فارس) این سند را تصویب نکرده و بنابراین، به تعهدات مندرج در آن ملزم نیستند.

دوم، در سطح اجرایی: مهم‌ترین مانع اجرایی اسناد، فقدان سازوکارهای نظارتی و قضایی الزام‌آور است. بر خلاف نظام حقوق داخلی، حقوق بین‌الملل فاقد پلیس یا دادگاه مرکزی برای وادار کردن دولت‌ها به اجرای تعهدات است. علاوه بر این، نظام «ویزای متصل به کارفرما» (قرارداد کفالت) که در بسیاری از کشورهای مهاجرپذیر رایج است، با مواد ۲۲ تا ۲۵ کنوانسیون CMW (حق آزادی رفت‌وآمد و انتخاب شغل) در تعارض آشکار قرار دارد. گزارشگر ویژه سازمان ملل در ژوئن ۲۰۲۵ گزارش داد که ادامه استفاده از ویزاهای متصل به کارفرما، خطر قاچاق انسان را مستقیماً افزایش می‌دهد و نقض حقوق کارگران مهاجر خانگی را تداوم می‌بخشد (OHCHR, 2025).

سوم، در سطح جنسیتی و تطبیقی: خلأ اصلی نظام حقوقی بین‌المللی در نقطه تلاقی دو عامل تبعیض (جنسیت + وضعیت مهاجر) قرار دارد. در حالی که اسنادی همچون CEDAW به حمایت از زنان بدون توجه به وضعیت مهاجرتی و اسنادی چون CMW به حمایت از کارگران مهاجر بدون توجه به جنسیت پرداخته‌اند، هیچ سندی به‌طور اختصاصی و جامع به «زنان مهاجر» به‌عنوان زیرگروهی با آسیب‌پذیری مضاعف نپرداخته است. به عبارت دیگر، «حق اشتغال زنان مهاجر» در خلأ میان اسناد جنسیت‌محور و اسناد مهاجرت‌محور گم شده است. در مجموع، علی‌رغم پیشرفت‌های هنجاری در چند دهه اخیر، حق اشتغال زنان مهاجر بیش از آنکه یک «حق اجرشدنی» باشد، یک «آرمان اخلاقی» باقی مانده است. شکاف میان «هنجار نوشته‌شده» و «واقعیت



زیسته» که در آن زنان مهاجر در کشورهای مقصد با دستمزد پایین‌تر، ساعات کار طولانی‌تر، محرومیت از بیمه، خشونت محیط کار و اخراج‌های خودسرانه مواجه‌اند از طریق بازنویسی اسناد موجود ممکن نیست بلکه از طریق سه اقدام مکمل قابل کاهش است: (۱) افزایش فشار بر کشورهای مهاجرپذیر برای تصویب و اجرای کنوانسیون (۲)، CMW ایجاد یا تقویت سازوکارهای نظارتی نیمه قضایی (همچون پروتکل اختیاری الحاقی با رویکرد جنسیتی)، و (۳) اصلاح نظام‌های ملی ویزا که اشتغال را به کارفرمای خاص گره می‌زند.

پیشنهادهای

بر اساس یافته‌های پژوهش و تحلیل موانع شناسایی شده، پیشنهادات ذیل در سه سطح «حقوقی-نهادی»، «اجرایی-نظارتی» و «فرهنگی-اجتماعی» ارائه می‌گردد:

الف) پیشنهادات حقوقی-نهادی

۱. اصلاح و تقویت کنوانسیون CMW با رویکرد جنسیتی: به کمیته ملل متحد در امور کارگران مهاجر پیشنهاد می‌شود که یک پروتکل اختیاری الحاقی به کنوانسیون CMW تدوین کند که به‌طور خاص به حقوق زنان مهاجر (از جمله حق برخورداری از محیط کار ایمن، منع اخراج خودسرانه زنان باردار، و حمایت از قربانیان خشونت جنسی در محیط کار) بپردازد. این پروتکل باید شامل سازوکار شکایت فردی (همانند پروتکل اختیاری CEDAW) باشد.

۲. ایجاد ضمانت اجرا برای مقاوله‌نامه‌های ILO: مقاوله‌نامه‌های ILO در حال حاضر فاقد ضمانت اجرای قضایی مؤثر هستند. پیشنهاد می‌شود کشورهای عضو ILO با اصلاح اساسنامه، سازوکاری برای تحریم‌های اقتصادی تدریجی علیه کشورهایی که به‌طور سیستماتیک استانداردهای بنیادین کار (از جمله منع تبعیض جنسیتی در اشتغال زنان مهاجر) را نقض می‌کنند، ایجاد نمایند.

۳. هماهنگ‌سازی قوانین ملی با موازین بین‌المللی: از دولت‌های عضو (به‌ویژه کشورهای مهاجرپذیر در خاورمیانه و آسیا) درخواست می‌شود که نظام «ویزای متصل به کارفرما» (کفالت) را اصلاح کرده و به کارگران مهاجر اجازه تغییر کارفرما (حداقل پس از دو سال) و دسترسی آزادانه به بازار کار را بدهند. همچنین قوانین کار ملی باید صراحتاً تبعیض علیه زنان مهاجر (از جمله در دستمزد، بیمه و حق اولاد) را ممنوع اعلام کنند.

ب) پیشنهادات اجرایی-نظارتی

۴. تدوین شاخص‌های پایش جنسیتی برای گزارش‌های ملی: دولت‌های عضو میثاقین و کنوانسیون‌ها موظف شوند که در گزارش‌های دوره‌ای خود به کمیته CEDAW و کمیته CMW، داده‌های تفکیک‌شده بر اساس جنسیت و وضعیت مهاجرت را در زمینه نرخ اشتغال، دستمزد، ساعات کار، دسترسی به بیمه و شکایات مربوط به خشونت محیط کار ارائه دهند.

۵. تشکیل نهاد مستقل بازرسان ویژه زنان مهاجر: به کشورهایی که جمعیت قابل توجهی از زنان مهاجر را پذیرفته‌اند (عمدتاً در خاورمیانه، اروپا و جنوب شرق آسیا) پیشنهاد می‌شود که «بازرسی ویژه کار برای زنان

مهاجر» ایجاد کنند که بدون نیاز به شکایت قبلی، از محل‌های کار (به‌ویژه منازل و کارگاه‌های کوچک) بازرسی کرده و وضعیت کار و اقامت زنان مهاجر را بررسی نمایند.

ج) پیشنهادات فرهنگی-اجتماعی

۶. آموزش و آگاهی‌رسانی به کارفرمایان و زنان مهاجر: سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سازمان بین‌المللی مهاجرت (IOM) می‌توانند برنامه‌های آموزشی اجباری برای کارفرمایانی که قصد استخدام زنان مهاجر را دارند، تدوین کنند. هم‌زمان، باید به زنان مهاجر - پیش از خروج از کشور مبدأ - اطلاع‌رسانی جامعی درباره حقوق قانونی خود (از جمله حداقل دستمزد، ساعات کار مجاز، بیمه و نحوه شکایت) ارائه شود.

۷. حمایت از سازمان‌های غیردولتی مدافع حقوق زنان مهاجر: دولت‌های مقصد باید تسهیلات مالی و اداری برای سازمان‌های غیردولتی که به ارائه مشاوره حقوقی رایگان، اسکان اضطراری و پیگیری پرونده‌های قضایی زنان مهاجر قربانی خشونت می‌پردازند، فراهم آورند.

۸. تصویب گسترده‌تر کنوانسیون‌ها از طریق دیپلماسی هدفمند: از سازمان ملل و سازمان‌های منطقه‌ای (نظیر اتحادیه اروپا، اتحادیه عرب و اتحادیه آفریقا) درخواست می‌شود که بسته‌های تشویقی (از جمله کمک‌های فنی، انتقال فناوری و تسهیل تجاری) را برای کشورهایی که کنوانسیون CMW و مقاوله‌نامه‌های شماره ۹۷ و ۱۸۹ ILO را تصویب و اجرا می‌کنند، طراحی نمایند.



منابع

- امیرارجمند، اردشیر. (۱۳۸۱). مجموعه اسناد بین المللی حقوق بشر. انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- حسینیان، میترا. (۱۳۸۴). تساوی جنسیتی در اسناد بین المللی با تأکید بر تساوی در اشتغال. مجله حقوقی عدالت آرا، (۱)، ۴۵-۶۸.
- رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۳). حقوق بیگانگان: مطالعه تطبیقی در حقوق بین الملل و حقوق اسلام. دادگستر.
- العبدالخانی، ساجده. (۱۳۹۵). فرصت‌ها و چالش‌های اشتغال زنان از منظر فقه. فصلنامه تخصصی مطالعات پژوهشی زنان، (۵)، ۱-۲۴.
- عمید، حسن. (۱۳۷۴). فرهنگ عمید (چاپ یازدهم). انتشارات امیرکبیر.
- کریمی‌نیا، محمدمهدی. (۱۳۹۰). حقوق بین الملل خصوصی (کلیات، تابعیت و وضعیت بیگانگان). مرکز بین المللی جامعه المصطفی.
- محمدی، مریم. (۱۳۸۶). ماده شانزدهم کنوانسیون زنان از نگاه فقه شیعه. مؤسسه بوستان کتاب.
- مصفا، نسرين. (۱۳۸۷). نگرشی به کنوانسیون بین المللی حقوق همه کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان. فصلنامه سیاست خارجی، (۱)۲۲، ۶۷-۹۴.
- ملکزاد، بنفشه و فرید، محمدمحسن. (۱۳۸۷). فرهنگ اصطلاحات حقوق بشر و حقوق بین الملل (ترجمه محمدشریف پسندی). مطبعه حبیب‌الله حسیب.
- مولوردی، شهیندخت. (۱۳۹۱). موازین بین المللی حقوق زنان. سازمان ملی جوانان و انتشارات روشنگران.
- ILO. (1949). Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97). International Labour Office. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097
- ILO. (2024). Global estimates on international migrant workers (4th ed.). ILO. DOI: 10.54394/ESKI5420. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/ilo-global-estimates-international-migrants-labour-force>
- ILO. (2025). Decent work. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- ILO. (2026, February 23). *International migrants in the labour force: ILO Modelled estimates*. International Labour Office. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-migration/>
- IOM. (2024a). *IOM and UN Women Scale-up Efforts to Advance Women's Rights, Protection, and Empowerment in Migration Policies*. <https://weblog.iom.int/iom-and-un-women-scale-efforts-advance-womens-rights-protection-and-empowerment-migration-policies-and-humanitarian-responses>
- IOM. (2024b). Glossary on migration. IOM. <https://www.iom.int/glossary-migration-2019>
- IOM. (2024c). World Migration Report 2024. IOM. <https://worldmigrationreport.iom.int/>
- IOM. (2025, October 15). *DATA UPDATE: Regular Pathways — Europe and Central Asia*. IOM. <https://dtm.iom.int/>
- Mayer, A. E. (1994). Universal versus Islamic Human Rights. *Michigan Journal of International Law*, 15(2), 307-364.
- OHCHR. (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).

- United Nations. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- OHCHR. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW)*. United Nations. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- OHCHR. (2025). *Migrant domestic workers' access to decent work critical to combat human trafficking: UN expert* (Press Release, 23 June 2025). <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2025/06/migrant-domestic-workers-access-decent-work-critical-combat-human>
- UN DESA Population Division. (2024). *International Migrant Stock* (Gender-disaggregated data). United Nations Department of Economic and Social Affairs. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>