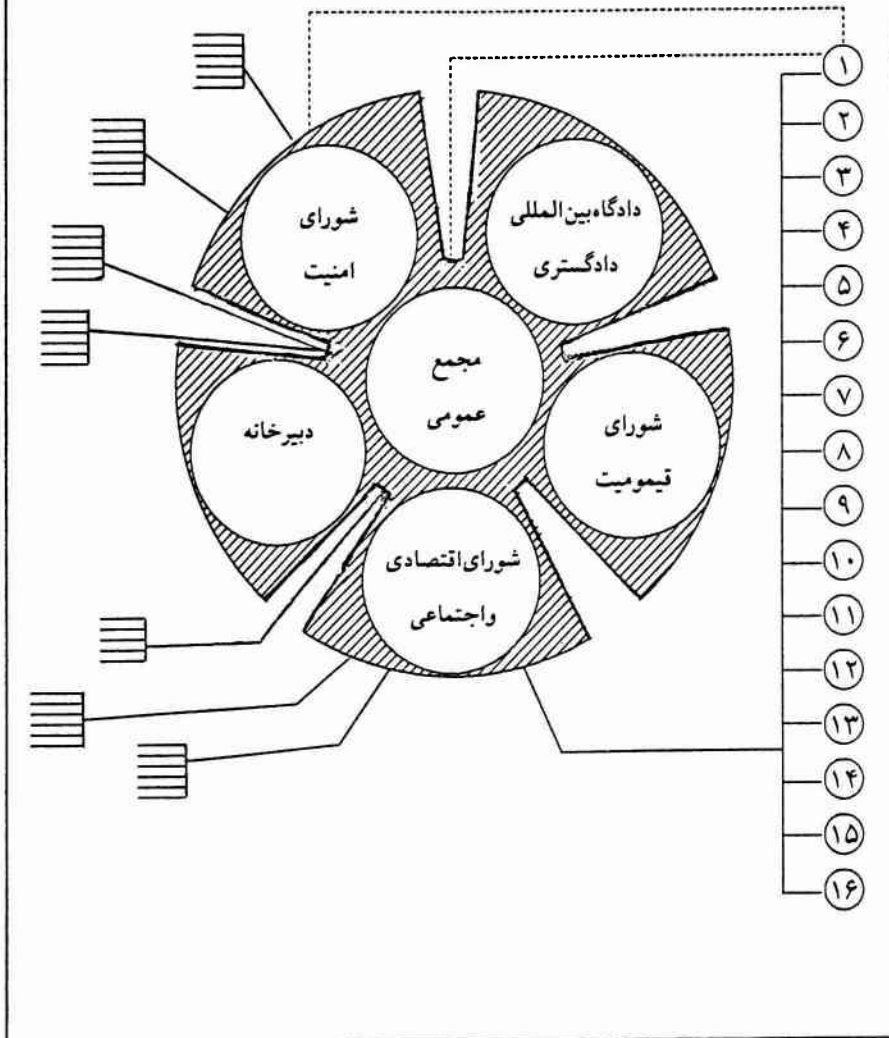


ارتباط ساختاری کارگزاری‌های اختصاصی  
با ارکان اصلی سازمان ملل متحد



## سازمان بین‌المللی کار (ILO)

با توجه به نقش ویژه "سازمان بین‌المللی کار" در زمینه مسائل مربوط به نیروی کار و تأمین اجتماعی، بی‌مناسبت نخواهد بود که توضیحات بیش‌تری در مورد این سازمان و هدف‌ها و تشکیلات و طرز کار آن ارائه شود.

سازمان بین‌المللی کار در تاریخ ۱۱ آوریل ۱۹۱۹، و پس از آن که اساسنامه‌اش به‌عنوان بخش سیزدهم قرارداد صلح و رسای (بعد از جنگ جهانی اول، ۱۸-۱۹۱۴) به تصویب نمایندگان کشورهای امضاکننده قرارداد رسید، عملاً پا به عرصه وجود گذاشت. بدین ترتیب، سازمان بین‌المللی کار به وسیله دولت‌ها بنیان‌گذاری شد و هدف اعلام‌شده آن عبارت بود از:

... همکاری‌های بین‌المللی برای تأمین صلح پایدار در جهان، حذف بی‌عدالتی‌های اجتماعی از طریق بهبود شرایط کار، و ارتقای سطح زندگی از راه اقدامات بین‌المللی و ترویج ثبات اقتصادی و اجتماعی. یکی از ویژگی‌های ساختاری این کارگزاری مشارکت سه‌گانه نمایندگان کارفرمایان، کارگران و دولت در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها است. در سال ۱۹۴۶، سازمان بین‌المللی کار، پس از به‌وجود آمدن سازمان ملل متحد، به صورت نخستین کارگزاری ویژه وابسته به سازمان ملل متحد درآمد. در آن زمان صد کشور جهان عضویت در سازمان بین‌المللی کار را پذیرفته بودند.

## مقاله‌نامه‌ها

برای نیل به هدف‌های اساسی خود، سازمان بین‌المللی کار، نه فقط دولت‌ها بلکه نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را هم در همایش‌های مشترکی گردهم می‌آورد و به‌صورتی روشمند حداقل ضوابط و معیارهای بین‌المللی را توصیه می‌کند و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به شرایط کار و خدمات اجتماعی را در زمینه‌هایی چون دستمزدها، ساعات کار، حداقل سن استخدامی، شرایط ایمنی و بهداشت کار، جبران خسارات وارده به کارگران، بیمه‌های اجتماعی، خدمات حفاظتی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ضمن انجام کار، بازرسی کار، حوادث کار، و آزادی سازمان‌های صنفی را طراحی و پیشنهاد می‌نماید و، برای اجرای آن‌ها، کمک‌های فنی گسترده‌ای در اختیار دولت‌ها می‌گذارد.

بدین ترتیب، در طول سال‌های گذشته، سازمان بین‌المللی کار مجموعه نیرومندی از

موافقت‌نامه‌های بین‌المللی را به صورت "مقاوله‌نامه‌ها" و "توصیه‌نامه‌ها"ی گوناگون در زمینه‌های یادشده به تصویب رسانده است.

این مقاوله‌نامه‌ها حاصل مباحثات فشرده و دقیق در کنفرانس‌های سالانه سازمان بین‌المللی کار است که با حضور چهار نماینده از هر کشور عضو تشکیل می‌گردد (دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرمایان، یک نماینده کارگران). هر یک از این نمایندگان به انفراد حق بحث و اظهارنظر دارند و به‌طور منفرد رأی می‌دهند.

مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها خودبه‌خود دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد نمی‌سازند، بلکه باید به تصویب دستگاه‌ها و مراجع قانون‌گذاری رسمی در کشور عضو برسند. هر کشور عضو، در صورتی که مقاوله‌نامه‌ای را به تصویب رسانده باشد، ملزم است که گزارش‌هایی سالانه در مورد چگونگی اجرای آن‌ها به دفتر بین‌المللی کار ارسال دارد و موارد اختلاف یا بحران‌زا را در آن‌ها منعکس سازد.

### دفتر بین‌المللی کار

مرجع اولیه کشورهای عضو در زمینه مسائل اجرایی و عملیاتی مربوط به مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی یادشده، "دفتر بین‌المللی کار" است، که عملاً به‌عنوان دبیرخانه فنی سازمان بین‌المللی کار با کارکنانی از ملیت‌های مختلف در ژنو (سوئیس) مستقر است و به وسیله شبکه‌ای از نمایندگان خود با سرتاسر جهان ارتباط دارد. دفتر بین‌المللی کار زیر نظر یک مدیرکل اداره می‌شود که هیئت مدیره‌ای مرکب از ۲۴ نماینده کشورهای عضو (۱۲ نماینده کارفرمایان و ۱۲ نماینده کارگران) او را برمی‌گزینند. این انتخاب در جریان کنفرانس بین‌المللی کار صورت می‌گیرد. هیئت مدیره مذکور سه بار در سال تشکیل جلسه می‌دهد.

علاوه بر فعالیت‌های یادشده، مسائل خاص منطقه‌ای یا صنعتی به‌طور دوره‌ای در کنفرانس‌ها و کمیته‌های تخصصی با حضور کارشناسان و متخصصان بین‌المللی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند. در ضمن یک "پژوهشکده بین‌المللی برای مطالعات نیروی انسانی" نیز از سوی سازمان بین‌المللی کار در ژنو تأسیس شده است که امکانات قابل توجهی برای بررسی‌ها و پژوهش‌های پیشرفته مربوط به نیروی کار در اختیار مسئولان و مقامات و کارشناسان کشورهای عضو قرار می‌دهد.

سند اول

مقاله‌نامه شماره ۱۶۸

## مقاله‌نامه ناظر بر اعتلای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار هفتاد و پنجمین نشست خود را به تاریخ اول ژوئن ۱۹۸۸ در ژنو برگزار کرده است، و

با تأکید بر اهمیت کار و اشتغال مولد در هر جامعه‌ای، نه فقط به دلیل منابعی که برای کل جامعه به وجود می‌آورند، بلکه به دلیل درآمد حاصل از آن‌ها برای کارگران و نقش اجتماعی و احساس حرمت و رضایتی که برای آنان وجود می‌آورند، و

با یادآوری استانداردهای بین‌المللی موجود در زمینه اشتغال و حمایت در برابر بیکاری (مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به بیکاری، ۱۹۳۴، توصیه‌نامه مربوط به بیکاری (جوانان)، ۱۹۳۵، توصیه‌نامه مربوط به تضمین درآمد، ۱۹۴۴، مقاله‌نامه مربوط به تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقل)، ۱۹۵۲، مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵، مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به مدیریت کار، ۱۹۷۸، و توصیه‌نامه مربوط به سیاست اشتغال (مفاد تکمیلی)، ۱۹۸۴، و

با توجه به بیکاری و بیکاری پنهان گسترده در کشورهای مختلف سراسر جهان در تمام مراحل توسعه و به خصوص مسائل جوانان، که بسیاری از آن‌ها برای نخستین بار وارد بازار کار شده‌اند، و

با توجه به این‌که پس از تصویب اسناد بین‌المللی مربوط به حمایت در برابر بیکاری که در

\* این مقاله‌نامه در تاریخ ۱۷ اکتبر ۱۹۹۱ قوت قانونی یافته است.

بالا بدان‌ها اشاره شد، تحولات گسترده و مهمی در قوانین و روش‌های عملیاتی بسیاری از کشورهای عضو پدید آمده است که تجدیدنظر در مورد استانداردهای حداقل موجود را، به ویژه در مورد مقاله‌نامهٔ مربوط به بیکاری، ۱۹۳۴، ایجاب می‌نماید و در عین حال تدوین استانداردهای بین‌المللی جدیدی را در مورد اشتغال تام، مولد و آزاد از طریق همهٔ وسایل و راه‌های مناسب، از جمله تأمین اجتماعی، اجتناب‌ناپذیر ساخته است، و

با تذکر اینکه مفاد مقاله‌نامهٔ مربوط به مزایای مترتب بر بیکاری در تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقل)، ۱۹۵۲، در سطحی از حمایت‌ها تنظیم شده است که امروزه بسیاری از طرح‌های جبرانی در کشورهای صنعتی شده از آن‌ها فراتر می‌رود و، برخلاف استانداردهای مربوط به دیگر مزایا، استانداردهای بالاتری جانشین آن‌ها نشده است، ولی همین استانداردهای مورد بحث را می‌توان هنوز هم در آن‌گروه از کشورهای در حال رشد که قادر به اجرای طرح‌های حمایتی باشند، به عنوان هدف برگزید، و

با پذیرش این امر که سیاست‌های معطوف به رشد اقتصادی پایدار، مداوم، و غیرتورمی و همچنین نرمش‌پذیری برای ایجاد تغییرات لازم، و نیز برای ایجاد و اعتلای انواع امکانات اشتغال مولد و آزاد، از جمله مؤسسه‌های کوچک، تعاونی‌ها، ابتکارات محلی برای ایجاد شغل‌های خویش‌فرما، حتی از طریق توزیع مجدد و هدایت منابعی که به‌طور جاری برای فعالیت‌های نیازمند به کمک‌های مالی در نظر گرفته می‌شود به سوی فعالیت‌های اشتغال‌زا، به‌خصوص راهنمایی شغلی، آموزش‌های حرفه‌ای و نوتوانی، در مجموع بهترین نوع حمایت در برابر آثار زیانمند بیکاری غیرارادی محسوب می‌شوند، و با توجه به این‌که بیکاری غیرارادی در هر حال وجود دارد و، بنابراین، نظام‌های تأمین اجتماعی لزوماً باید کمک هزینه‌های بیکاری و پشتیبانی اقتصادی از بیکاران غیرارادی را وجههٔ همت خود قرار دهند، و

با اتخاذ تصمیم در مورد پذیرش بعضی پیشنهادهای مربوط به اعتلای اشتغال و تأمین اجتماعی که پنجمین موضوع از دستور جلسهٔ نشست یادشده را تشکیل می‌دهد، و به‌خصوص با تأکید بر لزوم تجدیدنظر در مفاد مقاله‌نامهٔ مربوط به بیکاری، ۱۹۳۴، و

با قید این نکته که این پیشنهادات باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز بیست و یکم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و هشت مقاله‌نامهٔ زیر را که می‌توان آن

را "مقاله‌نامه ناظر بر اعتلای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری، ۱۹۸۸"، نامید مورد تصویب قرار می‌دهد.

## بخش اول. کلیات

### ماده ۱

در این مقاله‌نامه:

- (الف) اصطلاح "قوانین" مشتمل است بر هر نوع مقررات، قانون، یا مصوبه دیگری که در مورد تأمین اجتماعی باشد؛
- (ب) اصطلاح "مجاز" به معنای تعیین یا تصویب شده به وسیله قوانین ملی است.

### ماده ۲

هر یک از اعضا باید اقدام‌های لازم را برای تطبیق و هماهنگی نظام حمایت در برابر بیکاری و همچنین سیاست‌های اشتغال خود با این مقاله‌نامه به عمل آورد. بدین منظور، کشور عضو باید اطمینان یابد که نظام حمایت در برابر بیکاری آن کشور، و به خصوص روش‌های تأمین و تضمین مزایای مترتب بر بیکاری در آن کشور، سهم مشخصی در اعتلای اشتغال تام و مولد و آزاد داشته باشند، نه آن‌که کارفرمایان را از ایجاد شغل‌های مولد و کارگران را از جست‌وجوی کار مولد، باز دارند.

### ماده ۳

مفاد این مقاله‌نامه باید با مشورت و همکاری سازمان‌های کارفرمایان و کارگران و در توافق با عرف و عادات ملی به مرحله اجرا گذاشته شود.

### ماده ۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار می‌دهد می‌تواند به موجب

اظهارنامه‌ای همراه با تصویب‌نامه مفاد بخش هفتم را از تعهدات مترتب بر تصویب مقوله‌نامه حذف نماید.

۲. هر کشور عضو که اظهارنامه موضوع بند ۱ این ماده را به متن تصویب‌نامه افزوده باشد می‌تواند در هر زمان که لازم بداند اظهارنامه مذکور را به وسیله یک اظهارنامه دیگر منتفی اعلام کند.

## ماده ۵

۱. هر کشور عضو می‌تواند به وسیله اظهارنامه‌ای منضم به تصویب‌نامه این مقوله‌نامه از حداکثر دو مورد از استثناهای موقتی مندرج در ماده ۱۰، بند ۴، ماده ۱۱، بند ۳، ماده ۱۵، بند ۲، ماده ۱۸، بند ۲، ماده ۱۹، بند ۴، ماده ۲۳، بند ۲، ماده ۲۴، بند ۲، و ماده ۲۵، بند ۲ استفاده نماید. دلایل توجیهی این استنهاها نیز باید در اظهارنامه مذکور توضیح داده شود.

۲. گذشته از مفاد بند ۱ همین ماده، هر کشور عضو، در صورتی که نظام تأمین اجتماعی آن کشور تدابیر حمایتی لازم را در برداشته باشد، می‌تواند به وسیله اظهارنامه‌ای منضم به تصویب‌نامه این مقوله‌نامه از استثناهای موقتی مندرج در ماده ۱۰، بند ۴، ماده ۱۱، بند ۳، ماده ۱۵، بند ۲، ماده ۱۸، بند ۲، ماده ۱۹، بند ۴، ماده ۲۳، بند ۲، ماده ۲۴، بند ۲، و ماده ۲۵، بند ۲ استفاده نماید. دلایل توجیهی این استنهاها نیز باید در اظهارنامه مذکور توضیح داده شود.

۳. هر کشور عضو که اظهارنامه‌ای به موجب بند ۱ یا بند ۲ ارسال کرده باشد، باید در گزارش‌هایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در مورد کاربست مقوله‌نامه ارسال می‌دارد، اعلام نماید که در مورد هر یک از استثناهای موردنظر (الف) آیا دلایل ابرازشده هنوز هم به قوت خود باقی است؛ یا آن‌که (ب) استفاده از استثناهای مورد بحث را از تاریخ معینی متوقف خواهد ساخت.

۴. هر کشور عضو که به موجب بند ۱ یا بند ۲ اظهارنامه‌ای تنظیم کرده باشد، باید در صورت انطباق با مفاد آن اظهارنامه و همچنین در صورتی که شرایط ایجاب نماید— (الف) اعتبارات لازم برای مزایای مترتب بر بیکاری غیرکامل را تأمین نماید؛ (ب) تعداد اشخاص تحت حمایت را افزایش دهد؛

- (پ) مبلغ مزایای قانونی را افزایش دهد؛  
 (ت) مدت دوره انتظار را کاهش دهد؛  
 (ث) دوره پرداخت مزایا را افزایش دهد؛  
 (ج) طرح‌های تأمین اجتماعی را به‌طور قانونی با شرایط شغلی کارگران نیمه‌وقت منطبق سازد؛  
 (چ) شرایط لازم را برای تأمین مراقبت‌های پزشکی اشخاصی که از کمک هزینه بیکاری استفاده می‌کنند، و افراد تحت کفالت آن‌ها، فراهم سازد؛  
 (ح) تضمین داده شود که دوره‌هایی که در طی آن‌ها چنین مزایایی پرداخت می‌شود، به‌هنگام کسب حق استفاده از مزایای تأمین اجتماعی و، در صورت اقتضا، به‌هنگام محاسبه مزایای مترتب بر معلولیت، سالخورده‌گی و بازمانده‌گی، به حساب گرفته شود.

## ماده ۶

۱. هر کشور عضو باید برابری حقوق را برای تمام اشخاص تحت حمایت، بدون هرگونه تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، اعتقادات سیاسی، ریشه ملی، ملیت، قومیت یا منشأ اجتماعی، معلولیت یا سن تضمین نماید.
۲. مفاد بند ۱ نباید مانع از اتخاذ تدابیری بشود که به اقتضای وضع و حال گروه‌های شناسایی شده تحت طرح‌های مندرج در ماده ۱۲، بند ۲ لازم شمرده می‌شوند یا برای رفع نیازهای ویژه اشخاصی که در بازار کار دارای مسائل خاصی هستند - به‌خصوص گروه‌های محروم ضرورت می‌یابند - یا برای انعقاد قراردادهای دو جانبه یا چند جانبه بین دولت‌ها در مورد کمک هزینه‌های بیکاری متقابل الزام‌آور می‌شوند.

## بخش دوم. اعتلای اشتغال مولد

## ماده ۷

هر کشور عضو باید تدوین سیاست معینی برای اعتلای اشتغال تام، مولد و آزاد را با تمام وسایل ممکن، از جمله تأمین اجتماعی، در اولویت قرار دهد. این‌گونه وسایل شامل چیزهایی می‌شوند مانند خدمت‌کاریابی، تعلیمات حرفه‌ای، راهنمایی شغلی، و غیره.



## ماده ۸

۱. هر کشور عضو باید تلاش نماید تا، در چارچوب قوانین و روش‌های جاری خود، برنامه‌های ویژه‌ای برای اعتلای فرصت‌های شغلی اضافی و خدمات کاریابی به مرحله اجرا بگذارد. در این زمینه به خصوص گروه‌های شناسایی شده‌ای از اشخاص محروم که از نظر یافتن شغل پایدار دچار مشکل‌اند، مانند زنان، کارگران جوان، افراد معلول، کارگران سالخورده، بیکاران درازمدت، کارگران مهاجری که به‌طور قانونی در کشور اقامت دارند و همچنین کارگرانی که در اثر تغییرات ساختاری بیکار می‌شوند در درجه اول اولویت قرار می‌گیرند.
۲. هر کشور عضو باید در گزارش‌هایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار تهیه می‌کند، انواع عمده افرادی را که مشمول برنامه‌های ویژه ارتقای اشتغال می‌شوند مشخص نماید.
۳. هر کشور عضو باید ترتیبی بدهد تا برنامه‌های ارتقای اشتغال مولد به تدریج انواع گسترده‌تری از افراد نیازمند را تحت پوشش قرار دهند.

## ماده ۹

تدابیری که به موجب مفاد بخش دوم این مقاله‌نامه در نظر گرفته می‌شوند باید با مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ناظر بر توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵، و توصیه‌نامه مربوط به سیاست اشتغال (مفاد تکمیلی)، ۱۹۸۴، سازگار باشند.

## بخش سوم. پیشامدهای تحت پوشش

## ماده ۱۰

۱. پیشامدهایی که تحت پوشش این مقاله‌نامه قرار می‌گیرند باید، در شرایط مشخص، شامل بیکاری کامل نیز باشند. بیکاری کامل به معنای از دست دادن دستمزد ناشی از ناتوانی در یافتن اشتغال مناسب با توجه به مفاد ماده ۲۱، بند ۲، در مورد شخص قادر به کار، آماده به کار، و در جست‌وجوی کار.

۲. هر کشور عضو باید تلاش نماید تا حمایت‌های مندرج در این مقاله‌نامه را، در شرایط مشخص و مجاز، به پیشامدهای زیر تعمیم دهد—
- (الف) از دست دادن دستمزد ناشی از بیکاری غیرکامل، به معنای کاهش موقتی ساعات کار عادی یا قانونی؛ و
- (ب) تعلیق یا کاهش دستمزد ناشی از تعلیق کار، بدون هرگونه وقفه در جریان اشتغال خاصه به دلایل اقتصادی، تکنولوژیکی، ساختاری یا مانند این‌ها.
۳. هر کشور عضو، علاوه بر این، باید کوشش به خرج دهد تا کمک‌هزینه لازم را برای کارگران پاره‌وقتی که در جست‌وجوی کار تمام‌وقت‌اند تأمین نماید. جمع مزایای دریافتی و دستمزدی که این‌گونه افراد برای کار پاره‌وقت خود دریافت می‌دارند باید در حدی نگاه داشته شود که انگیزه یافتن کار تمام‌وقت را از بین نبرد.
۴. در شرایطی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ به قوت خود باقی باشد، می‌توان از اجرای بندهای ۲ و ۳ فوق‌الذکر خودداری کرد.

## بخش چهارم. اشخاص تحت حمایت

### ماده ۱۱

۱. اشخاص تحت حمایت باید مشتمل بر طبقات معینی از کارکنان باشند که شمار آن‌ها کم‌تر از ۸۵ درصد کل کارکنان، از جمله کارکنان بخش عمومی و کارآموزان، نباشد.
  ۲. صرف‌نظر از مفاد بند ۱ فوق‌الذکر، آن گروه از کارکنان بخش عمومی را که استخدام آن‌ها تا سن بازنشستگی عادی به وسیله قوانین یا مقررات ملی تضمین شده باشد می‌توان از شمول حمایت خارج کرد.
  ۳. در شرایطی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، افراد تحت حمایت مشتمل خواهند بود بر—
- (الف) گروه‌هایی از کارکنان که کم‌تر از پنجاه درصد کل کارکنان نباشند؛ یا
- (ب) در جایی که سطح توسعه اقتصاد کند، گروه‌های معینی از کارکنان که کم‌تر از پنجاه درصد کل کارکنان شاغل در کارگاه‌های صنعتی دارای بیست کارگر به بالا نباشند.

## بخش پنجم. روش‌های حمایت

### ماده ۱۲

۱. جز در صورتی که در این مقاله‌نامه به طرز دیگری در نظر گرفته شده باشد، هر کشور عضو می‌تواند روش یا روش‌های خاص خود را برای اجرای مفاد این مقاله‌نامه به کارگیرد. این روش‌ها ممکن است به صورت مشارکتی یا غیرمشارکتی یا ترکیبی از هر دو سیستم باشد.

۲. با این حال، چنانچه قوانین کشور عضو همه افراد مقیم آن کشور را که منابع آن‌ها، در مدت اجرای قانون، از حد معینی بیش تر نباشد مورد حمایت قرار می‌دهد، حمایت‌های موضوع این مقاله‌نامه ممکن است، با توجه به منابع شخص ذی‌نفع و خانواده او، در حد مندرج در ماده ۱۶، باقی بماند.

## بخش ششم. تأمین مزایا

### ماده ۱۳

مزایایی که به صورت پرداخت‌های دوره‌ای به بیکاران تعلق می‌گیرد ممکن است مرتبط با روش‌های حمایتی باشند.

### ماده ۱۴

در موارد بیکاری کامل، مزایایی که به صورت پرداخت‌های دوره‌ای هستند باید به طریقی محاسبه شوند که جانشین دستمزد موقت یا نیمه‌وقت شخص ذی‌نفع باشند و، در عین حال در حدی نباشد که انگیزه کارکردن یا کارآفرینی را از بین ببرند.

### ماده ۱۵

۱. در موارد بیکاری کامل و تعلیق درآمد به لحاظ تعلیق موقتی کار بدون هرگونه وقفه در رابطه شغلی، هنگامی که این رویداد تحت پوشش قرار گرفت، مزایا باید به صورت پرداخت‌های دوره‌ای باشد و به روش‌های زیر محاسبه شود:

(الف) در موردی که این مزایا بر اساس مشارکت‌های مستقیم یا غیرمستقیم شخص تحت حمایت، یا براساس کارمزدهای قبلی او محاسبه می‌شود، نباید کم‌تر از پنجاه درصد کارمزدهای قبلی باشد و در ضمن می‌توان حداقلی برای مبلغ مزایا یا برای کارمزد مورد نظر معین کرد و این حداقل، به عنوان مثال، ممکن است در قیاس با دستمزد یک کارگر ماهر یا دستمزد متوسط کارگران در منطقه مربوطه، تعیین گردد.

(ب) در شرایطی که این‌گونه مزایا بر اساس مشارکت‌ها یا کارمزدهای قبلی محاسبه نشود، باید در حدی محاسبه شوند که کم‌تر از پنجاه درصد حداقل قانونی دستمزد یا دستمزد یک کارگر ساده نباشند، و در هر حال در سطحی تعیین شوند که حداقل هزینه‌های معیشت پایه را، صرف‌نظر از بالاترین حد آن‌ها، تأمین نمایند.

۲. در شرایطی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، مبلغ مزایا باید مساوی

باشد با-

(الف) نه کم‌تر از ۴۵ درصد کارمزدهای قبلی؛ یا

(ب) نه کم‌تر از ۴۵ درصد حداقل قانونی دستمزد یا دستمزد یک کارگر ساده ولی نه کم‌تر از سطحی که برای تأمین حداقل هزینه‌های معیشت پایه لازم باشد.

۳. در صورت لزوم، درصدهای مندرج در بندهای ۱ و ۲ را می‌توان از طریق مقایسه پرداخت‌های دوره‌ای خالص پس از کسر مالیات‌ها با کارمزدهای خالص پس از کسر مالیات‌ها ملاک عمل قرارداد.

## ماده ۱۶

به‌رغم مفاد ماده ۱۵، مزایایی که پس از انقضای دوره اصلی مندرج در ماده ۱۹، بند ۲ (الف) پرداخت می‌شود، و همچنین مزایای پرداختی به وسیله یک کشور عضو به موجب ماده ۱۲، بند ۲، را می‌توان پس از به‌حساب آوردن دیگر منابعی که، فراسوی یک حد معین، در اختیار شخص ذی‌نفع و خانواده‌اش است، برحسب ضابطه‌های قانونی تعیین کرد. در هر حال، این مزایا، در ترکیب با دیگر مزایایی که به شخص ذی‌نفع و خانواده‌اش تعلق می‌گیرد، باید برای تأمین شرایط یک زندگی سالم و معقول، برحسب استانداردهای ملی، کافی باشد.

## ماده ۱۷

۱. در مواردی که قوانین کشور عضو حق استفاده از کمک هزینه بیکاری را منوط به انجام یک دوره اشتغال معین می‌کند، مدت این دوره نباید به اندازه‌ای باشد که موجبات سوءاستفاده را فراهم سازد.
۲. هر کشور عضو باید بکوشد تا دوره اشتغال فوق‌الذکر را با شرایط شغلی کارکنان فصلی منطبق سازد.

## ماده ۱۸

۱. چنانچه قوانین کشور عضو پرداخت مزایا را موقوف به گذشتن یک دوره اشتغال کامل می‌کند، این دوره انتظار نباید از هفت روز بیش‌تر باشد.
۲. چنانچه اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، مدت دوره انتظار نباید بیش‌تر از ده روز باشد.
۳. در مورد کارگران فصلی، دوره انتظار پیش‌بینی شده در بند ۱ بالا را می‌توان با شرایط شغلی آنان منطبق ساخت.

## ماده ۱۹

۱. مزایای پیش‌بینی شده برای بیکاری کامل و تعلیق کارمزد ناشی از تعلیق موقتی کار بدون هرگونه وقفه در رابطه استخدامی، باید در تمام مدت این رویدادهای اتفاقی پرداخت گردد.
۲. با وجود این، در حالت بیکاری کامل —
- (الف) مدت اولیه پرداخت مزایای مندرج در ماده ۱۵ را می‌توان در حد ۲۶ هفته در هر نوبت بیکاری، یا در حد ۳۹ هفته برای هر دوره ۲۴ ماهه در نظر گرفت؛
- (ب) در صورت ادامه بیکاری پس از این دوره اولیه پرداخت مزایا، مدت پرداخت مزایا را می‌توان، به موجب ماده ۱۶، با احتساب دیگر منابع شخص ذی‌نفع و خانواده او به دوره معینی محدود کرد.
۳. چنانچه در قوانین کشور عضو پیش‌بینی شده باشد که مدت اولیه پرداخت مزایای مندرج

در ماده ۱۵ موکول به یک دوره اشتغال قبلی خواهد بود، مدت تعیین شده برای پرداخت مزایا باید حداقل ۲۶ هفته باشد.

۴. در شرایطی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۱۵ در جریان باشد، مدت پرداخت مزایا را می‌توان به ۱۳ هفته در یک دوره ۱۲ ماهه یا، اگر در قوانین کشور عضو قید شده باشد که دوره اولیه پرداخت باید برحسب یک دوره اشتغال قبلی تعیین گردد، می‌توان دوره پرداخت را در حد متوسط ۱۳ هفته در نظر گرفت.

۵. در موارد پیش‌بینی شده در بند ۲ (ب) فوق‌الذکر هر کشور عضو باید بکوشد تا کمک‌های اضافی مناسب را برای اشخاص مربوطه تا زمانی که آزادانه به شغل مولدی دست یابند تأمین نماید و در این زمینه به خصوص باید تدابیر مندرج در بخش دوم را به کار گرفت.

۶. مدت پرداخت مزایا به کارگران فصلی را می‌توان با توجه به شرایط شغلی آنان و بدون هرگونه خدشه نسبت به مفاد بند ۲ (ب) فوق‌الذکر محاسبه کرد.

## ماده ۲۰

مزایای هر شخص تحت حمایت را در موارد بیکاری کامل یا ناکامل یا در مورد تعلیق کارمزد ناشی از تعلیق موقتی کار بدون هرگونه وقفه در رابطه استخدامی، می‌توان در حالت‌های زیر قطع کرد، به حالت تعلیق درآورد یا تا حد لازم کاهش داد:

- (الف) اگر شخص مربوطه از سرزمین کشور عضو غایب باشد؛
- (ب) در صورتی که از سوی مقامات صلاحیت‌دار تأیید شود که شخص مربوطه عمده‌اً موجبات بیکاری خود را فراهم ساخته باشد؛
- (پ) در صورتی که از سوی مقامات صلاحیت‌دار تأیید شود که شخص مربوطه به طور ارادی و بدون دلیل موجه کار خود را ترک کرده باشد؛
- (ت) در صورتی که شخص مربوطه در جریان یک اختلاف شغلی، کار خود را متوقف ساخته باشد تا در آن اختلاف شغلی شرکت نماید، یا هنگامی که شخص مربوطه را به دلیل متوقف کردن کار برای نزاع شغلی از کار بیکار کرده باشند؛
- (ث) هنگامی که شخص مربوطه سعی کرده باشد تا با نیرنگ و فریبکاری از مزایای بیکاری استفاده کند؛

- (ج) هنگامی که شخص مربوطه بدون دلیل موجه از امکانات موجود برای کاریابی،  
تعلیمات حرفه‌ای، راهنمایی شغلی یا بازآموزی برای تغییر شغل استفاده نکرده باشد؛
- (چ) در صورتی که شخص مربوطه دریافت‌کننده مزایای حمایتی مشابهی از سوی کشور  
مربوطه باشد، به استثنای مزایای خانوادگی، مشروط بر آن‌که آن قسمت از مزایای او که  
به حالت تعلیق درآمده است بیش‌تر از دیگر مزایای دریافتی او نباشد.

## ماده ۲۱

۱. مزایایی که در صورت بیکاری کامل به شخص تحت حمایت تعلق می‌گیرد ممکن است  
در صورتی که شخص مذکور استخدام مناسبی را نپذیرد، به میزان معین قطع یا معلق  
شود یا کاهش یابد.
۲. در زمینه ارزیابی مناسب بودن شغل پیشنهادی به اشخاص بیکار نکات زیر باید در حد  
مرسوم و معقول رعایت شود: مدت اشتغال‌شان در شغل قبلی، تجربه حرفه‌ای‌شان،  
طول دوره بیکاری‌شان، وضع بازار کار، تأثیر شغل مورد بحث بر وضع شخصی و  
خانوادگی‌شان، و همچنین این مطلب که محل استخدام پیشنهادی مستقیماً در نتیجه  
متوقف شدن کار به علت اختلافات استخدامی آزاد شده است یا نه.

## ماده ۲۲

- هنگامی که اشخاص حق تحت حمایت مستقیماً از کارفرما یا از هر منبع قانونی یا مقرراتی  
دیگر یا از طریق قراردادهای دسته‌جمعی به مناسبت بیکاری کامل مبالغی به عنوان  
جبران کسر درآمد دریافت می‌دارند—
- (الف) مزایای بیکاری که به آنان تعلق می‌گیرد ممکن است برای مدتی متناظر با مدت دریافت  
کمک هزینه‌های جبرانی قطع شود؛ یا
- (ب) کمک هزینه‌های جبرانی به میزان متناظر با رقم پولی مزایای بیکاری که در ظرف مدت  
دریافت کمک هزینه‌های جبرانی به آن‌ها تعلق می‌گیرد کاهش یابد،  
و کشور عضو می‌تواند به انتخاب خود هر یک از دو روش بالا را مورد عمل قرار دهد.

## ماده ۲۳

۱. هر کشور عضو که بر اساس قوانین خود پرداخت هزینه مراقبت‌های پزشکی را تضمین کرده باشد و این گونه مزایا را مستقیماً یا به طور غیرمستقیم به فعالیت شغلی اشخاص مشروط کرده باید ترتیبی بدهد که پرداخت هزینه مراقبت‌های پزشکی تحت شرایط معینی در مورد اشخاصی هم که کمک هزینه بیکاری دریافت می‌دارند و وابستگان آن‌ها تعمیم یابد.
۲. هنگامی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، اجرای بند ۱ فوق‌الذکر را می‌توان منتفی دانست.

## ماده ۲۴

۱. هر کشور عضو باید بکوشد تا در مورد اشخاصی که کمک هزینه بیکاری دریافت می‌دارند، دوره‌هایی که این مزایا به آن‌ها تعلق می‌گیرد، تحت شرایط معینی، در موارد زیر به حساب گرفته شود۔
  - (الف) برای کسب حق استفاده از مزایای مرتبط با معلولیت، سالخورده گی و بازمانده گی، و
  - (ب) برای کسب حق استفاده از مزایای مرتبط با مراقبت‌های پزشکی و بیماری، زایمان و مزایای مرتبط با خانواده، پس از پایان دوره بیکاری،
 هنگامی که قوانین کشور عضو چنین مزایایی را در نظر گرفته باشد و آن‌ها را به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم مشروط به اشتغال کرده باشد.
۲. در شرایطی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، اجرای بند ۱ فوق‌الذکر را می‌توان منتفی دانست.

## ماده ۲۵

۱. هر کشور عضو باید اطمینان یابد که طرح‌های قانونی تأمین اجتماعی در صورتی که مشروط به اشتغال اشخاص باشند، در مورد شاغلان پاره‌وقت هم قابل اجرا باشد، مگر آن‌که ساعات کار یا مقدار کارمزد دریافتی آنان را بتوان در شرایط معینی قابل چشمپوشی دانست.
۲. هنگامی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۵ در جریان باشد، اجرای بند ۱ فوق‌الذکر را می‌توان منتفی دانست.



## بخش هفتم. نکات ویژه برای داوطلبان جدید کار

### ماده ۲۶

۱. کشورهای عضو باید در نظر داشته باشند که بسیاری از جویندگان کار اشخاصی هستند که قبلاً هرگز بیکار شناخته نشده‌اند یا شاغل نبوده‌اند که از کار بیکار شوند، یا هرگز تحت پوشش طرح‌های حمایتی مربوط به بیکاران قرار نداشته‌اند. در نتیجه، حداقل سه گروه از ده گروه جویندگان کار که در زیر از آن‌ها نام برده می‌شود باید بر اساس شرایط و ضوابط معین از مزایای اجتماعی منتفع گردند:

(الف) جوانانی که تعلیمات حرفه‌ای خود را به پایان رسانده‌اند؛

(ب) جوانانی که تحصیلات خود را به پایان رسانده‌اند؛

(پ) جوانانی که خدمت سربازی اجباری را انجام داده‌اند؛

(ت) اشخاصی که مدتی برای سرپرستی یک کودک یا برای مراقبت از یک بیمار، یک معلول یا یک شخص سالخورده از کار محروم بوده‌اند؛

(ث) اشخاصی که همسرشان فوت کرده باشد، ولی نتوانند از مزایای مربوط به بازماندگی استفاده کنند؛

(ج) اشخاص طلاق‌گرفته یا جداشده؛

(چ) زندانیان آزادشده؛

(ح) بزرگسالان سالم یا معلولی که یک دوره تعلیمات ویژه را گذرانده باشند؛

(خ) کارگران مهاجری که به وطن خود باز می‌گردند، به استثنای آن‌هایی که به موجب قوانین کشوری که در آنجا کار کرده‌اند از حقوق ویژه‌ای برخوردار شده‌اند؛

(د) اشخاصی که قبلاً برای خودشان کار می‌کرده‌اند؛

۲. هر کشور عضو باید در گزارش‌هایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، نوع و گروه اشخاصی را که در بند ۱ فوق‌الذکر گروه‌بندی شده و تحت حمایت قرار گرفته‌اند ذکر نماید.

۳. هر کشور عضو باید بکوشد تا حمایت‌های اجتماعی را به تدریج به شمار بیش‌تری از گروه‌های یادشده در بند ۱ فوق‌الذکر تعمیم دهد.

## بخش هشتم. تضمین‌های قانونی، اداری و مالی

## ماده ۲۷

۱. در صورت امتناع، انصراف، تعلیق یا کاهش مزایا یا اختلاف در مورد مبلغ آن، مدعیان باید حق داشته باشند به واحد اداری مسئول طرح مزایا شکایت کنند و در صورت لزوم از یک مرجع مستقل نیز تقاضای فرجام نمایند. مقررات جاری این امر باید به طور کتبی به آنان ابلاغ گردد و تا حد امکان ساده و سریع باشد.

۲. مقررات فرجام‌خواهی باید به شخص مدعی امکان دهد که، برابر قوانین و عرف ملی، از راهنمایی‌ها و کمک‌های شخص صلاحیت‌داری به انتخاب مدعی یا یکی از نمایندگان سازمان صنفی کارگران یا نماینده‌ی یکی از سازمان‌های رسمی افراد تحت حمایت برخوردار گردد.

## ماده ۲۸

هر یک از کشورهای عضو باید مسئولیت اداره صحیح نهادها و دستگاه‌های مأمور اجرای مفاد این مقاله‌نامه را بر عهده بگیرد.

## ماده ۲۹

۱. در صورتی که واحد اداری مسئول اجرای مقاله‌نامه به‌طور مستقیم وابسته به یکی از سازمان‌های دولتی مسئول در برابر مجلس یا مجالس قانون‌گذاری باشد، نمایندگان افراد تحت حمایت و کارفرمایان باید به عنوان مشاور و تحت ضوابط معین در اداره واحد نامبرده مشارکت داشته باشند.

۲. در صورتی که واحد اداری نامبرده وابسته به یک سازمان دولتی مسئول در برابر قوه قانون‌گذاری نباشد—

(الف) نمایندگان اشخاص تحت حمایت باید در اداره واحد مسئول مشارکت داشته باشند یا، طبق ضوابط معین، به‌عنوان مشاور در آن واحد حضور داشته باشند؛

(ب) قوانین و مقررات ملی ممکن است مشارکت نمایندگان کارفرمایان را هم تضمین نمایند؛

(پ) قوانین و مقررات ملی ممکن است علاوه بر این‌ها، مشارکت نمایندگان مقامات بخش عمومی را هم لازم بدانند.

### ماده ۳۰

در صورتی که دولت یا نظام تأمین اجتماعی یارانه‌هایی را برای پشتیبانی از اشتغال در نظر گرفته باشند، کشورهای عضو باید اقدامات لازم را برای اطمینان از این امر به عمل آورند که پرداخت‌های مربوطه منحصرأً برای هدف موردنظر صورت پذیرد و از هرگونه تقلب یا سوءاستفاده از سوی دریافت‌کنندگان چنین پرداخت‌هایی جلوگیری به عمل آید.

### بخش نهم. نکات نهایی

### ماده ۳۱

این مقاله‌نامه در حکم تجدیدنظر در "مقاله‌نامه ناظر بر بیکاری"، ۱۹۳۴، است.

### ماده ۳۲

تصویب رسمی این مقاله‌نامه باید به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار برای ثبت ابلاغ گردد.

### ماده ۳۳

۱. این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را مقید خواهد ساخت که تصویب آن را رسماً به مدیرکل ابلاغ کرده باشند.
۲. این مقاله‌نامه دو ماه پس از تاریخی قوت قانونی خواهد یافت که حداقل دو کشور عضو تصویب آن را رسماً برای ثبت به مدیرکل ابلاغ کرده باشند.
۳. از این زمان به بعد، مقاله‌نامه برای هر یک از کشورهای عضو هنگامی قوت قانونی خواهد یافت که حداقل ۱۲ ماه از تاریخ ثبت تصویب رسمی آن گذشته باشد.

### ماده ۳۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت ده

سال از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار قوت قانونی یافته است آن را ملغی اعلام کند و مراتب را برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ نماید.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از گذشت ده سال مذکور در بند پیشین از حق خود برای الغای آن استفاده نکند، به مدت ده سال دیگر به مقاله‌نامه متعهد خواهد ماند و، پس از آن، می‌تواند این مقاله‌نامه را در پایان ده سال بعدی، طبق شرایط مندرج در این ماده، ملغی اعلام نماید.

### ماده ۳۵

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید ثبت رسمی همه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی را که کشورهای عضو به وی ابلاغ کرده‌اند به اطلاع همه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برساند.  
۲. هنگامی که مدیرکل دومین تصویب‌نامه کشورهای عضو را به ثبت می‌رساند باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را هم به اطلاع کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برساند.

### ماده ۳۶

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد ویژه‌گی‌های کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ابلاغ‌شده به دفتر را برای ثبت به دبیرکل ملل متحد ابلاغ نماید.

### ماده ۳۷

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید گزارشی درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی تقدیم نماید و مسئله تجدیدنظر کامل یا جزئی آن را برای گنجاندن احتمالی آن در دستور جلسه کنفرانس مورد بررسی قرار دهد.

### ماده ۳۸

۱. چنانچه کنفرانس پس از تجدیدنظر کامل یا جزئی در این مقاله‌نامه به تصویب مقاله‌نامه جدیدی مبادرت ورزد، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را پیشنهاد کرده باشد—

(الف) تصویب مقاله‌نامه تجدیدنظرشده به وسیله هر کشور عضو باید بدون توجه به مفاد ماده ۳۴ فوق‌الذکر قانوناً در حکم الغای این مقاله‌نامه باشد.

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده قوت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار دهند.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه با شکل و محتوای کنونی خود برای کشورهایی که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانند، به قوت قانونی خود باقی خواهد ماند.

### ماده ۳۹

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه به‌طور همسان معتبر است.

### سند دوم

### مقاله‌نامه شماره ۹۹

### مقاله‌نامه مربوط به طرز تثبیت حداقل

### دستمزد در کشاورزی\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار

که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در سی و چهارمین نشست خود به تاریخ ۶ ژوئن ۱۹۵۱ در شهر ژنو گرد آمده، و

در مورد بعضی پیشنهادات مربوط به طرز تعیین حداقل ثابت دستمزد در کشاورزی - که هشتمین موضوع دستور کارش بوده است - به اخذ تصمیم نایل آمده، و

\* این مقاله‌نامه در ۲۳ اوت ۱۹۵۳ قوت قانونی یافته است.

لازم می‌داند که این پیشنهادها به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز بیست و هشتم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و پنجاه و یک مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "طرز تثبیت حداقل دستمزد در کشاورزی، ۱۹۵۱"، نامید مورد تصویب قرار می‌دهد:

## ماده ۱

۱. هر یک از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را به تصویب برساند، متعهد می‌شود که راه و روش مناسبی را برای تعیین حداقل دستمزد در کشاورزی و مشاغل وابسته در پیش گیرد یا ادامه دهد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار دهد آزاد خواهد بود که پس از مشورت با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایان و کارگران مربوطه - در صورتی که چنین سازمان‌هایی وجود داشته باشند - تعیین نماید. که حداقل دستمزد یادشده در بند پیشین شامل چه نوع مؤسسات، مشاغل و اشخاص شاغل می‌شود.

۳. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند آن گروه از اشخاصی را که شرایط اشتغال‌شان اجرای مفاد این مقاله‌نامه را ناممکن می‌سازد، مانند اعضای خانواده شخص کشاورز که به استخدام او درآمده‌اند، از مشمول همه یا بخشی از مفاد این مقاله‌نامه خارج سازند.

## ماده ۲

۱. ممکن است قوانین یا مقررات ملی، موافقتنامه‌های دسته‌جمعی یا احکام مبتنی بر حکمیت مجوزهایی صادر نمایند که به موجب آن‌ها بخشی از حداقل دستمزد به صورت پرداخت‌های جنسی انجام گیرد - البته در مواردی که این نوع پرداخت‌ها جزو عادات و رسوم محلی یا مطلوب باشد.

۲. در صورتی که پرداخت بخشی از حداقل دستمزد به صورت جنسی مجاز شمرده شود، اقدامات مناسب باید به عمل آید تا اطمینان حاصل گردد که،

(الف) این‌گونه مستمری‌ها متناسب با نیازها و منافع شخصی کارگر و خانواده او است؛ و

(ب) ارزش پولی مستمری‌های جنسی متناسب و معقولی است.

## ماده ۳

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار دهد باید آزاد باشد تا، در چارچوب شرایط مندرج در بند بعدی، نوع و شکل تثبیت حداقل دستمزد و روش‌های عملیاتی آن را رأساً انتخاب کند.

۲. پیش از هرگونه تصمیم‌گیری، معتبرترین سازمان‌های صنعتی کارفرمایان و کارگران مربوطه - در صورتی که چندین سازمان‌هایی وجود داشته باشند - و همچنین دیگر اشخاصی که به دلیل حرفه یا وظایف خود صلاحیت‌های ویژه‌ای دارند و مقامات صلاحیت‌دار مشورت با آن‌ها را مفید بشمارند، باید مورد مشورت قرار گیرند.

۳. کارفرمایان و کارگران مربوطه باید در عملیات تعیین و اجرای حداقل دستمزد مشارکت داشته باشند یا مورد مشورت قرار گیرند یا حق اظهارنظر داشته باشند. چگونگی و حد و حدود این نوع مشارکت‌ها باید به وسیله قوانین یا مقررات ملی مشخص گردد و در هر حال بر اساس برابری کامل استوار باشد.

۴. رقم نهایی و ثابت حداقل دستمزدها باید در توافق کامل با کارفرمایان و کارگران معین گردد، به نحوی که بعداً هیچ‌گونه کاهشی در مورد آن به عمل نیاید.

۵. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند در مورد حداقل تثبیت‌شده دستمزدها بعضی استثنای‌های انفرادی را مجاز بشمارند تا، در صورت لزوم، از محدودیت فرصت‌های اشتغال برای کارگران معلول جسمانی یا ذهنی پیشگیری به عمل آید.

## ماده ۴

۱. هر یک از کشورهای عضو که این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار می‌دهد باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا اطمینان حاصل شود که کارفرمایان و کارگران مربوطه از میزان قانونی حداقل دستمزدها اطلاع یافته‌اند و دستمزدهای کم‌تر از این مقدار در هیچ‌یک از مناطق تحت پوشش این مقاله‌نامه پرداخت نمی‌شود. این اقدامات شامل کارهایی خواهند بود مانند نظارت، بازرسی، و کیفر در صورت لزوم، با قید این نکته که کلیه این تدابیر باید متناسب با شرایط کشاورزی در کشور مربوطه باشد.

۲. کارگری که مشمول دریافت حداقل دستمزد قانونی است و دستمزدی کم‌تر از میزان قانونی آن دریافت داشته باید بتواند از طریق دستگاه‌های قضایی یا به روش‌های قانونی دیگر، مبالغی را که از دستمزد او کسر کرده‌اند دریافت دارد، البته مشروط به محدودیت‌های زمانی معینی که ممکن است از سوی قوانین یا مقررات ملی تعیین شده باشد.

#### ماده ۵

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد باید هر ساله چگونگی اجرای مقررات مربوط به حداقل دستمزدها و، به‌طور خلاصه، مشاغل و تعداد تقریبی کارگران تحت پوشش، میزان حداقل ثابت دستمزدها، و مهم‌ترین مسائل مرتبط با تثبیت حداقل دستمزدها را در طی گزارشی به اطلاع دفتر بین‌المللی کار برساند.

#### ماده ۶

تصویب نامه رسمی این مقاله‌نامه باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ گردد.

#### ماده ۷

۱. این مقاله‌نامه تنها کشورهایی را متعهد می‌سازد که عضو سازمان بین‌المللی کار باشند و تصویب نامه‌های رسمی آن‌ها به وسیله مدیرکل به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از آن‌که حداقل دو کشور عضو تصویب‌نامه‌های خود را برای ثبت به مدیرکل ابلاغ کرده باشند قوت قانونی خواهد یافت.
۳. از این زمان به بعد، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو دوازده ماه پس از ثبت شدن تصویب‌نامه‌اش به وسیله مدیرکل قوت قانونی خواهد یافت.

#### ماده ۸

۱. اظهارنامه‌هایی که به موجب بند ۲ ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌گردد باید شامل اطلاعات زیر باشد—



- (الف) سرزمین‌هایی که کشور عضو مایل است مفاد مقاله‌نامه را در آنجا بدون هرگونه تغییر و تبدیل به مرحله اجرا درآورد؛
- (ب) سرزمین‌هایی که کشور عضو مایل است مفاد مقاله‌نامه را در آنجا با بعضی تغییرات به مرحله اجرا درآورد، با ذکر جزئیات این تغییرات؛
- (پ) سرزمین‌هایی که مقاله‌نامه در آنجا غیرقابل اجراست، و زمینه‌هایی که موجبات این امر را پدید می‌آورند؛
- (ت) سرزمین‌هایی که در مورد آن‌ها دولت عضو تصمیم‌گیری خود را موقوف به برخی بررسی‌های بعدی کرده است.

۲. مؤسسات واقع در سرزمین‌های موضوع زیربندهای (الف) و (ب) از بند ۱ همین ماده را باید بخش کاملی از مصوبه دانست و مفاد مقاله‌نامه را در آنجا جاری ساخت.
۳. هر کشور عضو در هر زمان می‌تواند به وسیله یک اظهارنامه ثانوی هر یک از محدودیت‌هایی را که در اظهارنامه اصلی در رابطه با زیربندهای (ب)، (پ) یا (ت) از بند ۱ این ماده قائل شده است به طور کامل یا به طور جزئی ملغی اعلام کند.
۴. هر کشور عضو می‌تواند در هر زمان که مقاله‌نامه طبق مفاد ماده ۱۰ فسخ می‌گردد، به وسیله اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل ارسال می‌دارد مندرجات هر نوع اظهارنامه قبلی را به هر طریق که مایل باشد تغییر دهد و موضع کنونی خود را نسبت به چنین سرزمین‌هایی اعلام دارد.

## ماده ۹

۱. اظهارنامه‌هایی که بر اساس بندهای ۴ یا ۵ ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار فرستاده می‌شود باید بیانگر این موضوع باشند که مفاد مقاله‌نامه در سرزمین مربوطه به طور کامل به اجرا در خواهد آمد یا با بعضی تغییرات: در صورتی که در اظهارنامه قید شود که در مفاد مقاله‌نامه تغییراتی داده خواهد شد باید با ذکر جزئیات اعلام شود که این تغییرات از چه نوعی هستند.
۲. کشورهای عضو، کشور عضو، یا مقام بین‌المللی مربوطه می‌توانند در هر زمان به وسیله یک اظهارنامه ثانوی از تمام یا بخشی از حق انجام تغییرات اعلام‌شده در اظهارنامه قبلی چشم‌پوشی کنند.

۳. کشور عضو، کشورهای عضو یا مقام بین‌المللی مربوطه می‌توانند در هر زمان که این مقاله‌نامه به موجب مفاد ماده ۱۰ فسخ می‌گردد، طی اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل فرستاده می‌شود مطالب مندرج در اظهارنامه قبلی را به هر شکل و صورت که باشد تغییر دهند و نظریات کنونی خود را در مورد کاربست مقاله‌نامه اعلام دارند.

### ماده ۱۰

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را امضا کرده باشد می‌تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ قانونی شدن اولیه آن، به وسیله اعلامیه‌ای که برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ خواهد کرد مقاله‌نامه را فسخ نماید. این فسخ‌نامه زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت نخواهد یافت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از سپری شدن دوره ده ساله ذکرشده در بند پیشین به فسخ آن مبادرت نکند، به مدت ده سال دیگر به این مقاله‌نامه متعهد باقی خواهد ماند و، پس از این مدت خواهد توانست این مقاله‌نامه را بعد از سپری شدن هر دوره ده ساله بر اساس ضوابط مندرج در همین ماده فسخ نماید.

### ماده ۱۱

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام مصوبه‌ها، اظهارنامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی را که به منظور ثبت برای او فرستاده می‌شود به اطلاع همه کشورهای عضو سازمان برساند.

۲. هنگامی که مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ثبت دومین تصویب‌نامه را به اطلاع کشورهای عضو می‌رساند این موضوع را هم باید به آگاهی آن‌ها برساند که تاریخ دقیق رسمیت یافتن مقاله‌نامه چه وقت خواهد بود.

### ماده ۱۲

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید، به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات

کامل همه مصوبه‌ها، اظهارنامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت‌شده در دفتر بین‌المللی کار را به منظور ثبت برای دبیرکل ملل متحد ارسال دارد.

### ماده ۱۳

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید طی گزارشی چگونگی عملکرد این مقاله‌نامه را به آگاهی کنفرانس عمومی برساند و در آن گزارش مسئله تجدیدنظر کلی یا جزئی در مفاد این مقاله‌نامه و گنجاندن آن در دستور جلسه کنفرانس عمومی را مورد بررسی قرار دهد.

### ماده ۱۴

۱. در صورتی که کنفرانس عمومی پس از تجدیدنظر در این مقاله‌نامه به پذیرش مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد- جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری عنوان شده باشد-

(الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله یک کشور عضو قانوناً به منزله فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۱۰ فوق‌الذکر در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان‌لم‌یکن تلقی خواهد شد.

(ب) از زمانی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده قانوناً رسمیت پیدا کند، هیچ‌یک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزد.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای کشورهایی که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی به قوت خود باقی خواهد ماند.

### ماده ۱۵

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله هر دو به‌طور همسان معتبر است.

سند سوم

## مقاله‌نامه شماره ۱۲۹

مقاله‌نامه مربوط به بازرسی کار  
در بخش کشاورزی\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در پنجاه و سومین نشست خود، به تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۶۹، در شهر ژنو گرد آمده، و با توجه به مفاد مقاله‌نامه‌های موجود در مورد بازرسی کار، مانند مقاله‌نامه بازرسی کار، ۱۹۴۳ که بخش‌های صنعت و بازرگانی را در برمی‌گیرد، و مقاله‌نامه مربوط به کشتزارها، ۱۹۵۸، که بخش محدودی از مؤسسات کشاورزی را در برمی‌گیرد، و با اتخاذ تصمیم در مورد پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به بازرسی کار در کشاورزی، که چهارمین موضوع دستور جلسه این نشست را تشکیل می‌دهد، و با قید این که پیشنهادات مذکور باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآیند، در این روز بیست و پنجم ژوئن سال یکهزار و نهصد و شصت و نه مقاله‌نامه زیر را، زیر عنوان بازرسی کار در کشاورزی، ۱۹۶۹، به تصویب می‌رساند:

## ماده ۱

۱. در این مقاله‌نامه اصطلاح "مؤسسه کشاورزی" به معنای مؤسسه یا بخشی از مؤسساتی است که به امور کشت و کار، دامپروری، از جمله تولید و مراقبت از دام‌ها، جنگل‌داری، پردازش مقدماتی فرآورده‌های کشاورزی به وسیله افراد عامل مؤسسه یا به دیگر انواع فعالیت‌های کشاورزی می‌پردازند.

\* این مقاله‌نامه در ۱۹ ژانویه ۱۹۷۲ قوت قانونی یافته است.

۲. در صورت لزوم، مقامات صلاحیت‌دار، پس از مشاوره با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایان و کارگران، باید به تعریف و تعیین خط فاصل بین کشاورزی و صنعت و کشاورزی بپردازند و این تعریف طوری باشد که هیچ نوع مؤسسه کشاورزی از حوزه نظام بازرسی ملی برکنار نماند.

۳. در مواردی که تفکیک نوع فعالیت یک مؤسسه معین یا بخشی از آن و شمول این مقاله‌نامه بر آن مؤسسه مورد شک و تردید قرار گیرد، مسئله را باید از طریق مقامات صلاحیت‌دار حل کرد.

#### ماده ۲

در این مقاله‌نامه اصطلاح "متون قانونی" علاوه بر قوانین و مقررات، احکام حکمیت و قراردادهای دسته‌جمعی را هم، در صورتی که ارزش قانونی داشته باشند و مورد تأیید بازرسان کار قرار گیرد، شامل خواهد شد.

#### ماده ۳

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد باید در بخش کشاورزی خود دارای نظام بازرسی کار باشد.

#### ماده ۴

این نظام بازرسی کار در کشاورزی باید در تمام مؤسساتی که در آن‌ها کارکنان و کارآموزانی مشغول به کار باشند، صرف‌نظر از نحوه پرداخت کارمزد به آن‌ها، یا نوع و شکل و مدت قراردادهای آن‌ها، به مرحله اجرا گذاشته شود.

#### ماده ۵

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب برساند، می‌تواند در اظهارنامه‌ای به

پیوست تصویب‌نامه خود اعلام نماید که یک یا چند مورد از کارکنان زیر را نیز مشمول بازرسی کار در کشاورزی قرار خواهد داد:

(الف) اجاره‌دارانی که نیروی کار خارجی، شریک کار، یا دیگر انواع کارگران کشاورزی در اختیار نداشته باشند؛

(ب) اشخاصی که در مؤسسات اقتصادی جمعی، مانند اعضای تعاونی‌ها، مشارکت دارند؛

(پ) اعضای خانواده شخص عامل، برحسب تعاریف و مقررات ملی.

۲. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را مورد تصویب قرار داده باشد می‌تواند به وسیله اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال خواهد داشت اعلام نماید که گروه‌های دیگری از افراد یادشده در بند پیشین را، که قبلاً مشمول بازرسی کار نکرده باشد، اینک مشمول بازرسی کار قرار می‌دهد.

۳. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را مورد تصویب قرار داده باشد، باید در گزارش‌هایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، شرح دهد که در مورد گروه‌هایی از افراد که در بند ۱ به آن‌ها اشاره شده، ولی قبلاً مشمول بازرسی کار نبوده‌اند، چه اقداماتی انجام داده یا انجام خواهد داد.

## ماده ۶

۱. نظام بازرسی کار در کشاورزی باید متضمن وظایف زیر باشد۔

(الف) تأمین و تحکیم متون قانونی مربوط به شرایط کار و حفاظت از کارگران در حین انجام کار، مانند متون مربوط به ساعات کار، دستمزدها، استراحت هفتگی و تعطیلات، ایمنی کار، بهداشت و رفاه، استخدام زنان، کودکان و جوانان و دیگر مواد مربوطه، تا حدودی که اجرای این‌گونه متون قابل کنترل به وسیله بازرسان کار باشد؛

(ب) عرضه اطلاعات فنی و راهنمایی‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در مورد مؤثرترین راه‌های اجرای این متون در عمل؛

(پ) تذکر نقایص یا سوءاستفاده‌های ممکن از متون قانونی موجود به بازرسان کار در کشاورزی و ارائه پیشنهادات لازم برای رفع نواقص قوانین و مقررات.

۲. قوانین و مقررات ملی می‌توانند بعضی وظایف اجرایی یا مشورتی در مورد متون قانونی مربوط به شرایط زندگی کارگران کشاورزی و خانواده آنها نیز برای بازرسان کار در کشاورزی قائل شوند.

۳. هرگونه وظیفه اضافی که به بازرسان کار در کشاورزی محول گردد نباید به نحوی باشد که موجبات تداخل در انجام وظایف اصلی آنها را فراهم آورد یا به نحوی از انحارجعیت و بی‌طرفی آنها را در زمینه روابط بین کارفرمایان و کارگران مورد تشکیک و تردید قرار دهد.

## ماده ۷

۱. بازرسی کار در کشاورزی را، تا آنجا که با شیوه‌های اداری کشور عضو منافات نداشته باشد، باید زیر نظارت و کنترل یک دستگاه مرکزی قرار داد.

۲. در مورد دولت‌های فدرال، اصطلاح "دستگاه مرکزی" را می‌توان به معنای دستگاهی در سطح دولت فدرال یا دستگاهی در سطح یکی از واحدهای عضو فدراسیون در نظر گرفت.

۳. بازرسی کار در کشاورزی را، به عنوان مثال، می‌توان به وسیله یکی از دستگاه‌های زیر انجام داد:

(الف) یک اداره واحد بازرسی کار که مسئول همه بخش‌های فعالیت اقتصادی باشد؛

(ب) یک اداره واحد بازرسی کار که دارای وظایف تخصصی درونی باشد و، از جمله، بازرسان ویژه‌ای را برای انجام وظایف بازرسی کار در کشاورزی آموزش دهد؛

(پ) یک اداره واحد بازرسی کار که دارای بخش‌های تخصصی درونی باشد و کارشناسان فنی هر یک از این بخش‌ها - از جمله بخش کشاورزی - وظایف بازرسی در بخش مربوطه را بر عهده داشته باشند؛ یا

(ت) یک بخش ویژه بازرسی کار در کشاورزی که فعالیت‌هایش تحت نظارت یک واحد مرکزی بازرسی کار انجام گیرد. این واحد مرکزی مسئولیت بازرسی کار در تمام بخش‌های دیگر فعالیت اقتصادی، مانند صنایع، حمل و نقل و بازرگانی را نیز بر عهده خواهد داشت.

## ماده ۸

۱. کارکنان بازرسی کار در کشاورزی باید جزو آن گروه از کارمندان رسمی بخش عمومی باشند که به موجب شرایط و وضع استخدامی خود از ثبات شغلی برخوردار باشند و از تغییرات دولتی یا نفوذهای نامناسب بیرونی در امان بمانند.
۲. در صورتی که این امر با قوانین یا مقررات ملی منافات نداشته باشند، کشورهای عضو می توانند افرادی از مقامات یا نمایندگان سازمان های صنفی و شغلی را هم در سازمان های بازرسی کار مشارکت دهند. فعالیت های این افراد باید مکمل فعالیت های کارکنان رسمی دستگاه عمومی بازرسی کار باشد. افراد مذکور باید از ثبات کار و مسئولیت خود برخوردار باشند و از نفوذهای نامناسب بیرونی برکنار بمانند.

## ماده ۹

۱. در چارچوب شرایط لازم برای استخدام در خدمات بخش عمومی که معمولاً در قوانین و مقررات ملی ذکر می شود، بازرسان کار در کشاورزی باید صرفاً بر اساس صلاحیت های لازم برای اِعمال و وظایف شان استخدام شوند.
۲. چگونگی ارزیابی و تشخیص این صلاحیت ها باید به وسیله مقامات صلاحیت دار معین گردد.
۳. بازرسان کار در کشاورزی باید دوره های تعلیماتی خاص انجام وظایف خود را گذرانده باشند و شرایط لازم برای ترتیب دادن دوره های آموزشی ضمن انجام کار نیز فراهم گردد.

## ماده ۱۰

- مردان و زنان واجد شرایط باید به طور یکسان برای بازرسی کار در کشاورزی استخدام شوند. در صورت لزوم می توان وظایف ویژه ای را برای مردان و زنان بازرس در نظر گرفت.

## ماده ۱۱

- هر کشور عضو باید تدابیر لازم را برای استفاده از کارشناسان فنی و متخصصان مختلف در



زمینه بازرسی کار در کشاورزی اتخاذ نماید. این گونه کارشناسان می توانند به حل مسائلی که نیازمند اطلاعات فنی تخصصی باشند یاری دهند و باید به شیوه‌ای که متناسب با شرایط ملی باشد در بازرسی کار کشاورزی مشارکت و همراهی داشته باشند.

#### ماده ۱۲

۱. مقامات صلاحیت‌دار باید ترتیبات لازم را برای اعتلای همکاری مؤثر بین دستگاه‌های بازرسی کار در کشاورزی و سازمان‌های دولتی و عمومی یا دیگر نهادهای رسمی ذی‌نفع در چنین فعالیت‌هایی، فراهم آورند.
۲. در صورت لزوم، دستگاه مسئول بازرسی کار می‌تواند انجام دادن بعضی بازرسی‌ها را در سطح محلی یا منطقه به عنوان همیاری به دیگر سازمان‌های صلاحیت‌دار دولتی یا بخش عمومی واگذار کند یا آن سازمان‌ها را در انجام وظایف مورد بحث مشارکت دهد، مشروط بر آن‌که این امر خدشه‌ای بر مراعات اصول مندرج در این مقاله‌نامه وارد نیابد.

#### ماده ۱۳

مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را برای اعتلای همکاری بین مسئولان دستگاه بازرسی کار در کشاورزی و کارفرمایان و کارگران، یا سازمان‌های آن‌ها در صورت وجود به عمل آورند.

#### ماده ۱۴

اقدامات لازم باید به عمل آید تا اطمینان حاصل گردد که تعداد بازرسان کار در کشاورزی متناسب با وظایفی است که بر عهده اداره بازرسی کار گذاشته‌اند و تعیین این تعداد بر اساس ضوابط زیر صورت گرفته است:

(الف) اهمیت وظایف محول شده به اداره بازرسی کار، به خصوص از نظر -

(۱) تعداد، ماهیت، اندازه و موقعیت مؤسسات کشاورزی مشمول بازرسی؛

(۲) تعداد و رده اشخاصی که در این گونه مؤسسات کار می‌کنند؛ و

(۳) تعداد و پیچیدگی متون قانونی که باید رعایت شود؛

(ب) امکانات مادی مشخصی که در اختیار بازرسان کار گذاشته شده است؛ و

(پ) شرایط عملی ویژه‌ای که باید به هنگام بازرسی‌ها تأمین گردد تا بازرسی‌ها کیفیتی مؤثر پیدا کنند.

### ماده ۱۵

۱. مقامات صلاحیت‌دار باید ترتیبات لازم را فراهم آورند تا تسهیلات زیر برای بازرسان کار

در کشاورزی فراهم گردد:

(الف) دفاتر محلی با در نظر گرفتن موقعیت جغرافیایی مؤسسات کشاورزی و وسایل نقلیه مجهز به وسایل لازم برای انجام بازرسی‌ها، و، تا سرحد امکان، نزدیکی آن‌ها به اشخاص مربوطه.

(ب) تسهیلات حمل و نقل لازم برای انجام وظایف بازرسان در مواردی که وسایل حمل و نقل همگانی وجود نداشته باشد.

۲. مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل آورند تا هزینه‌های تصادفی لازم برای

انجام تکالیف و وظایف بازرسان کار در کشاورزی به آن‌ها مسترد گردد.

### ماده ۱۶

۱. بازرسان کار در کشاورزی به اعتبار مجوزهای قانونی خود باید بتوانند-

(الف) آزادانه و بدون خبر قبلی در هر ساعت روز یا شب به هرگونه محل کار مشمول بازرسی وارد شوند؛

(ب) در هر ساعت روز به هر کارگاه یا محل کار که به دلایل معقول نیازمند بازرسی تشخیص داده‌اند وارد شوند؛

(پ) هرگونه آزمایش، بررسی یا تجسس لازم را به منظور اطمینان از رعایت دقیق مفاد قانون‌های مربوطه به عمل بیاورند، و به‌خصوص-

(یک) مصاحبه انفرادی یا در حضور شهود با کارفرما، کارکنان مؤسسه یا هر شخص دیگری در مؤسسه، به مناسبت مسائل مربوط به اجرای قوانین مربوطه؛

(دو) درخواست بررسی هرگونه دفتر، گزارش یا دیگر اسناد و مدارکی که تهیه و تنظیم آن‌ها به موجب قوانین یا مقررات مربوط به شرایط کار و زندگی لازم شمرده شده است، به قصد اطمینان از این امر که اسناد و مدارک مربوطه را مطابق با قوانین جاری تهیه و تنظیم کرده‌اند. بازرسان باید اجازه داشته باشند رونوشت‌هایی از این اسناد و مدارک بردارند یا خلاصه‌نگاری‌هایی از آن‌ها به عمل آورند.

(سه) برداشتن یا گرفتن نمونه‌هایی از فرآورده‌ها، مصالح یا مواد مورد استفاده یا دست‌کاری به قصد آزمایش، مشروط بر آن که کارفرما یا نماینده او را از این امر آگاه سازند.

۲. بازرسان کار نباید در اجرای زیربندهای (الف) یا (ب) از بند ۱ این ماده به خانه شخصی فرد عامل وارد شوند، مگر با رضایت شخص عامل یا با مجوز ویژه‌ای که از سوی مقامات صلاحیت‌دار صادر شده باشد.

۳. به مناسبت هر بازرسی محلی بازرسان کار باید حضور خود را به کارفرما یا نماینده او، و کارگران یا نمایندگان آن‌ها اطلاع دهند، جز در مواردی که این اطلاع برای انجام وظایف آن‌ها زیان‌مند باشد.

## ماده ۱۷

ادارات بازرسی کار در کشاورزی باید بتوانند به هر شکل و صورتی که مقامات صلاحیت‌دار تعیین می‌کنند در مواردی مانند کنترل پیشگیرانه کارخانه‌های جدید، مواد و مصالح جدید یا روش‌های جدید دست‌کاری یا پردازش فرآورده‌هایی که احتمال دارد خطراتی برای تندرستی یا ایمنی افراد به وجود آورند، مداخله کنند.

## ماده ۱۸

۱. بازرسان کار در کشاورزی باید قادر باشند اقدامات لازم را به منظور ترمیم نقایص

مشاهده شده در کارگاه، طرح عملیاتی یا روش‌های کار مؤسسات کشاورزی به عمل بیاورند، از جمله در مورد استعمال مواد خطرناکی که به احتمال قوی ممکن است تهدیدی برای سلامت یا ایمنی همگانی باشند.

۲. به منظور قادر ساختن بازرسان کار به اجرای چنین اقداماتی، آنان باید اختیار داشته باشند. مشروط به رعایت هرگونه حق قانونی فرجام‌خواهی از طریق مقامات قضایی یا اداری صلاحیت‌دار. دستورات زیر را در ضمن انجام عملیات مؤسسات مضمون یا قبل از شروع عملیات به آن‌ها ابلاغ نمایند.

(الف) انجام دادن تغییراتی در تأسیسات، کارگاه‌ها، ساختمان‌ها، ابزارها، تجهیزات یا ماشین‌آلات، در مهلت مقرر، به قصد انطباق آن‌ها با متون قانونی مربوط به رعایت بهداشت و ایمنی، یا

(ب) اتخاذ تدابیری با قید فوریت تا حد متوقف ساختن کار در صورتی که خطر قریب‌الوقوعی برای سلامت یا ایمنی همگانی در پیش باشد.

۳. در شرایطی که طرز کار مندرج در بند ۲ با عرف اداری یا قضایی کشور عضو سازگار نباشد، بازرسان باید حق داشته باشند موضوع را برای صدور قوری دستورات یا احکام لازم به مقامات صلاحیت‌دار اعلام نمایند.

۴. نقایصی که بازرسان کار در جریان بازدید خود از مؤسسه تشخیص می‌دهد و همچنین دستوراتی که در اجرای بند ۲ صادر می‌نماید یا قصد دارد در اجرای بند ۳ به استحضار مقامات صلاحیت‌دار برساند، باید بلافاصله به اطلاع کارفرما و نمایندگان کارگران رسانیده شود.

## ماده ۱۹

۱. اداره بازرسی کار در کشاورزی باید در موارد و به شکلی که قانون یا مقررات ملی معین می‌کند، در جریان حوادث کار و بیماری‌های شغلی در بخش کشاورزی قرار داده شود.

۲. بازرسان کار باید تا آنجا که ممکن باشد در هرگونه بررسی و بازرجویی محلی مربوط به

علل و عوامل حوادث مهم کار یا بیماری‌های شغلی، به‌خصوص در مواردی که پای تعدادی از کارگران یا پیامدهای مرگبار در میان باشد، شرکت داده شوند.

## ماده ۲۰

جز در مورد استثناهایی که در قوانین یا مقررات ملی آمده باشد، بازرسان کار در کشاورزی - (الف) باید از داشتن هرگونه منافع مستقیم یا غیرمستقیم در مؤسسات تحت نظارت خود ممنوع باشند.

(ب) باید به قید تحمل تنبیهات ویژه یا اقدامات انضباطی، حتماً پس از ترک خدمت، هیچ‌یک از اسرار تولیدی و تجارتي یا فرآیندهای کاری را که در جریان بازرسی‌ها به اطلاع آنان رسیده است افشا نکنند، و

(پ) باید منبع هرگونه شکایت یا اطلاعی را که به مناسبت وجود نقص یا خطر در فرآیند کار، یا به مناسبت تخطی از قوانین مربوطه به آن‌ها رسیده است کاملاً محرمانه تلقی کنند و به‌خصوص نباید به کارفرما یا نمایندگان او اطلاع دهند که بازدید و بازرسی آن‌ها از مؤسسه به علت دریافت چنین شکایاتی بوده است.

## ماده ۲۱

به‌منظور اجرای مؤثر مفاد قانونی مربوط به این مقاله‌نامه، مؤسسات کشاورزی باید به دفعات و به‌طور کامل مورد بازرسی قرار گیرند.

## ماده ۲۲

۱. اشخاصی که مفاد قانونی مرتبط با وظایف بازرسان کار در کشاورزی را نقض کنند یا به اهمال برگزار نمایند، باید بدون اخطار قبلی مورد اقدامات قضایی یا تصمیم‌گیری‌های اداری سریع قرار گیرند؛ با قید این نکته که می‌توان از طریق قوانین یا مقررات ملی در پاره‌ای از موارد استثنایی به تذکر قبلی برای انجام اصلاحات یا اتخاذ تدابیر پیشگیرانه نیز متوسل شد.

۲. باید بازرسان کار را مجاز شمرد که به تشخیص خود در هر مورد که لازم بدانند به جای صدور دستورالعمل‌های اجرایی به دادن اخطار و ارائه توصیه نیز مبادرت ورزند.

#### ماده ۲۳

چنانچه بازرسان کار در کشاورزی مجاز نباشند که شخصاً در مراجع قضایی به تعقیب خاطیان مبادرت ورزند، باید اختیار آن را داشته باشند که موارد تخطی از قوانین و مقررات را طی گزارش‌هایی مستقیماً به مقامات صلاحیت‌داری که مجاز به تعقیب چنین خاطیانی باشند اعلام دارند.

#### ماده ۲۴

کیفرهای مناسب برای نقض قوانین و مقررات مربوط به بازرسی کار در کشاورزی، و همچنین برای ممانعت از انجام وظیفه بازرسان کار، باید در قوانین و مقررات ملی پیش‌بینی شود و به طرز مؤثر به مرحله اجرا درآید.

#### ماده ۲۵

۱. در صورت لزوم باید از بازرسان کار یا دفاتر محلی بازرسی کار در کشاورزی خواسته شود که گزارش‌های دوره‌ای در مورد نتایج حاصل از فعالیت‌های خود در کشاورزی برای دستگاه مرکزی بازرسی کار ارسال دارند.

۲. این گزارش‌ها باید در مورد موضوع‌هایی باشد که گاه‌به‌گاه از سوی دستگاه مرکزی بازرسی کار به بازرسان ارجاع می‌گردد و شیوه تهیه و تنظیم آن‌ها هم مطابق دستورالعمل‌هایی باشد که از سوی همان دستگاه ابلاغ می‌شود، و در هر حال کم‌تر از یک گزارش در سال نباشد.

#### ماده ۲۶

۱. دستگاه مرکزی بازرسی کار باید گزارش سالانه درباره فعالیت‌های ادارات بازرسی کار در کشاورزی، به صورت جداگانه یا به عنوان بخشی از یک گزارش کلی سالانه، تهیه و منتشر سازد.

۲. این گونه گزارش‌ها باید در ظرف مهلت معقولی پس از پایان سال مربوطه که در هر حال بیش‌تر از دوازده ماه نباشد انتشار یابد.
۳. رونوشتی از این گزارش‌های سالانه باید در ظرف سه ماه پس از انتشار آن‌ها برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال گردد.

#### ماده ۲۷

- گزارش سالانه دستگاه مرکزی بازرسی کار باید به‌خصوص موضوع‌های زیر را دربرگیرد—
- البته در صورتی که چنین مواردی در حوزه کنترل دستگاه مذکور باشد.
- (الف) قوانین و مقررات مربوط به بازرسی کار در کشاورزی؛
- (ب) کارکنان ادارات بازرسی کار در کشاورزی؛
- (پ) آمار مؤسسات کشاورزی مشمول بازرسی و تعداد افراد شاغل در آن‌ها؛
- (ت) آمار بازرسی‌های انجام یافته؛
- (ث) آمار تخطی‌ها و کیفرهای اعمال شده؛
- (ج) آمار حوادث کار، شامل علل آن‌ها؛
- (چ) آمار بیماری‌های شغلی، شامل علل آن‌ها؛

#### ماده ۲۸

تصویب رسمی این مقاله‌نامه باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ گردد.

#### ماده ۲۹

۱. این مقاله‌نامه فقط آن گروه از اعضای سازمان بین‌المللی کار را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه‌های آن‌ها به وسیله مدیرکل به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله‌نامه باید دوازده ماه پس از آن که تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو برای ثبت به مدیرکل رسیده باشد، قوت قانونی پیدا کند.

۳. پس از این مهلت، مقاله‌نامه برای هر یک از کشورهای عضو که آن را به تصویب برساند دوازده ماه پس از ثبت تصویب‌نامه به وسیله مدیرکل قوت قانونی خواهد یافت.

### ماده ۳۰

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را تصویب کرده باشد، می‌تواند ده سال پس از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار به ثبت رسیده است، به وسیله اعلامیه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌فرستد، به فسخ آن مبادرت ورزد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را تصویب کرده باشد و پس از سپری شدن دوره ده‌ساله اول آن را فسخ نکند، خود به خود برای مدت ده سال دیگر نسبت به مفاد این مقاله‌نامه متعهد باقی خواهد ماند و، پس از این مدت، خواهد توانست بعد از هر دوره ده ساله بر اساس شرایطی که در این ماده ذکر شده است به فسخ آن مبادرت ورزد.

### ماده ۳۱

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید ثبت همه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی را که از طرف کشورهای عضو برای او فرستاده شده به اطلاع تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار برساند.

۲. هنگامی که مدیرکل ثبت دومین تصویب‌نامه کشورهای عضو را به اطلاع اعضای سازمان بین‌المللی کار می‌رساند باید این موضوع را هم متذکر گردد که مقاله‌نامه مورد بحث از چه تاریخی رسمیت قانونی خواهد یافت.

### ماده ۳۲

مدیرعامل دفتر بین‌المللی کار باید بر اساس ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد جزئیات تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی را که به موجب ماده پیشین به او ابلاغ شده است، برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ نماید.



### ماده ۳۳

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی چگونگی عملکرد این مقاله‌نامه را به آگاهی کنفرانس عمومی برساند و در آن گزارش موضوع تجدیدنظر کلی یا جزئی در مفاد این مقاله‌نامه و گنجاندن آن در دستور جلسه کنفرانس عمومی را مورد بررسی قرار دهد.

### ماده ۳۴

۱. در صورتی که کنفرانس عمومی پس از تجدیدنظر در این مقاله‌نامه به پذیرش مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد - جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری عنوان شده باشد - (الف) تصویب مقاله‌نامه تجدیدنظرشده به وسیله یک کشور عضو، قانوناً به منزله فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۳۰ فوق‌الذکر در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان لم یکن تلقی خواهد شد.

(ب) از زمانی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده قانوناً رسمیت پیدا کند، هیچ‌یک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزد.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای کشورهایی که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی به قوت خود باقی خواهد ماند.

### ماده ۳۵

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه هر دو به‌طور همسان معتبر است.

