

مقاله‌نامه شماره ۱۷۵

کار پاره‌وقت، ۱۹۹۴

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ ۷ ژوئن ۱۹۹۴، برای هشتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، با توجه به مفاد مقاله‌نامه تساوی دستمزدها، ۱۹۵۱، مقاله‌نامه اشتغال و استخدام، ۱۹۵۸؛ و مقاله‌نامه و توصیه‌نامه کارگران دارای مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱، در مورد کارگران پاره‌وقت، با توجه به مفاد مقاله‌نامه ارتقای شغلی و حمایت در برابر بیکاری، ۱۹۸۸؛ و توصیه‌نامه سیاستهای اشتغال (مفاد متمم)، ۱۹۸۴، در مورد کارگران پاره‌وقت، و پذیرش اهمیت اشتغال آزادانه و مولد برای تمام کارگران، اهمیت اقتصادی کار پاره‌وقت، نیاز توجه به نقش کار پاره‌وقت در تسهیل فرصتهای شغلی اضافی، و نیاز به تأمین حمایتهای لازم برای کارگران پاره‌وقت از لحاظ دستیابی به شرایط اشتغال و کار و تأمین اجتماعی، بعضی پیشنهادات مربوط به کار پاره‌وقت را که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید،

در این روز بیست و چهارم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و نود و چهار مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه کار پاره وقت، ۱۹۹۴» نامید به تصویب می‌رساند:

ماده ۱

در این مقاله‌نامه:

- (الف) اصطلاح کارگر پاره‌وقت به معنای شخص استخدام شده‌ای است که ساعات عادی کار او کمتر از ساعات کار عادی کارگران تمام وقت همکار او باشد؛
- (ب) ساعات کار عادی مورد اشاره در زیر بند (الف) ممکن است به طور هفتگی یا به طور متوسط در طول یک دوره معین اشتغال تعیین شود؛
- (پ) اصطلاح کارگر تمام‌وقت همکار به معنای کارگری است که:
- (۱) دارای همان نوع روابط شغلی باشد؛ و
- (۲) در همان شغل یا در شغلی مشابه به کار مشغول باشد؛ و
- (۳) در همان مؤسسه استخدام شده باشد یا، اگر کارگر تمام وقت مشابه در آن مؤسسه وجود نداشته باشد، در همان نوع مؤسسه شاغل باشد، یا اگر در همان نوع مؤسسه کارگر تمام وقت مشابه وجود نداشته باشد، در همان شاخه از فعالیت اقتصادی به کاری مشابه با کار کارگر پاره وقت مشغول باشد؛
- (ت) کارگران تمام وقت که در شرایط بیکاری نسبی باشند، یعنی به طور جمعی و موقت ساعات کارشان به دلایل اقتصادی، فنی یا سازمانی کاهش یافته باشد مشمول اصطلاح کارگر پاره وقت نخواهند بود.

ماده ۲

این مقاله‌نامه تأثیری بر مفاد مساعدتر دیگر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به کارگران پاره وقت نخواهد داشت.

ماده ۳

۱. این مقاله‌نامه در مورد تمام کارگران پاره وقت لازم‌الاجرا خواهد بود، با این تفاهم که هر کشور عضو می‌تواند، پس از مشورت با سازمانهای رسمی کارگری و کارفرمایی، گروههای معینی از کارگران یا مؤسسات را به دلیل بروز مسائل بسیار مهم و اساسی، از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد.
۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و خود را ناچار به اجرای مجوز

یاد شده در مادهٔ پیشین تشخیص دهد، باید در گزارشهایی که به موجب مادهٔ ۲۲ اساسنامهٔ سازمان بین‌المللی کار ارسال خواهد داشت، نوع کارگران و مؤسساتی را که از شمول این مقاله‌نامه خارج می‌سازد با ذکر دلایل این خروج یا ادامهٔ آن، ذکر کند.

مادهٔ ۴

اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارگران پاره‌وقت از همان حمایتهایی که شامل کارگران تمام‌وقت همکار می‌شود، بویژه در موارد زیر، بهره‌مند شوند:

(الف) حق شرکت در سازمانهای حرفه‌ای و صنفی، حق مشارکت در مذاکرات دسته جمعی، و حق انتخاب شدن به عنوان نمایندهٔ کارگران؛

(ب) ایمنی و بهداشت کار؛

(پ) تبعیض در اشتغال و استخدام.

مادهٔ ۵

اقدامات متناسب با قوانین و مقررات ملی باید به عمل آید تا اطمینان حاصل شود که کارگران پاره‌وقت، صرفاً به دلیل پاره‌وقت بودن، دستمزدی دریافت نمی‌دارند که کمتر از دستمزد ساعتی کارگران تمام‌وقت همکار باشد یا پایه و روش محاسبهٔ آن با روش محاسبهٔ دستمزد آنها فرق داشته باشد.

مادهٔ ۶

طرحها و برنامه‌های تأمین اجتماعی قانونی که براساس فعالیتهای شغلی تهیه می‌شوند باید چنان طراحی شوند که کارگران پاره‌وقت نیز متناسب با ساعات کار خود از شرایط کارگران تمام‌وقت بهره‌مند شوند. این شرایط ممکن است به نسبت ساعات کار، میزان دستمزد یا میزان مالیاتها، و دیگر روشهای متناسب با قوانین و مقررات ملی تعیین شوند.

مادهٔ ۷

اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارگران پاره‌وقت در زمینه‌های زیر از همان شرایط کارگران تمام‌وقت همکار استفاده کنند:

(الف) حمایت از مادران؛

(ب) پایان اشتغال؛

(پ) مرخصی سالانه و همچنین تعطیلات رسمی با استفاده از حقوق؛ و

(ت) مرخصی استعلاجی،

با این تفاهم که مزایا و تسهیلات مربوط را ممکن است به نسبت ساعات کار یا دستمزد دریافتی محاسبه کرد.

ماده ۸

۱. آن گروه از کارگران پاره وقت که ساعات کار یا دستمزدهایشان کمتر از حد متعارف است، در صورت تمایل کشور عضو، در موارد زیر خارج از شمول این مقوله نامه قرار می گیرند:
(الف) از حوزه شمول طرحها و برنامه های تأمین اجتماعی قانونی مندرج در ماده ۶، به استثنای مزایای مترتب بر آسیبهای شغلی؛

(ب) از حوزه شمول زمینه های مندرج در ماده ۷، به استثنای حمایت از مادران.

۲. حد متعارف ذکر شده در بند ۱ باید آنقدر پایین باشد که درصد زیادی از کارگران تمام وقت را نابه حق از شمول مقوله نامه خارج نسازد.

۳. هر کشور عضو که داوطلب استفاده از مفاد بند ۱ بالا است، باید:

(الف) به طور دوره ای «حد متعارف» یاد شده را مورد تجدید نظر قرار دهد؛

(ب) در گزارشهایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین المللی کار ارسال خواهد داشت، دلایل ناظر بر «حد متعارف» جاری را باید توضیح دهد و در ضمن به اطلاع سازمان برساند که آیا اقداماتی برای گسترش تدریجی شمول مقوله نامه حاضر به تمام کارگران پاره وقت انجام داده است یا خیر.

۴. سازمانهای کارگری و کارفرمایی رسمی باید برای تعیین، تجدیدنظر و بازنویسی «حد متعارف» مندرج در این ماده مورد مشورت قرار گیرند.

ماده ۹

۱. تدابیر لازم باید اتخاذ شود که تسهیلات لازم برای استفاده از کار مولد پاره وقت و ارادی - که هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان مفید باشد - فراهم آید، مشروط بر آن که حمایتهای مندرج در مواد ۴ تا ۷ نیز تأمین شود.

۲. این تدابیر شامل موارد زیر خواهند بود:

(الف) تجدید نظر در قوانین و مقرراتی که ممکن است مانع استفاده از کار پاره وقت یا پذیرش آن باشند؛

(ب) استفاده از خدمات کاربایی، اگر وجود داشته باشند، به منظور شناسایی و اعلام عمومی امکانات کار پاره وقت، و ارائه ترغیبها و راهنماییهای لازم برای اینگونه استخدامها؛

(پ) توجه ویژه، در سیاستهای اشتغال، به نیازها و رجحانهای گروههای مشخصی از داوطلبان کار مانند بیکاران، کارگران دارای مسئولیتهای خانوادگی، کارگران سالمند، کارگران دارای نقص عضو و کارگران فاقد تحصیلات عمومی یا تعلیمات حرفه‌ای کافی. ۳. این تدابیر ممکن است شامل تحقیق و پخش اطلاعات مفید در مورد این موضوع هم باشد که کار پاره‌وقت تا چه حد می‌تواند به هدفهای اقتصادی و اجتماعی کارگران و کارفرمایان کمک‌کند.

ماده ۱۰

در صورت لزوم اقدامات لازم باید به عمل آید تا انتقال از کار تمام وقت به کار پاره وقت، یا برعکس، آزادانه و موافق با قوانین و مقررات ملی باشد.

ماده ۱۱

مفاد این مقاله‌نامه باید به وسیله قوانین یا مقررات ملی به اجرا درآید، به استثنای مواردی که اجرای مقاله‌نامه از طریق مذاکرات و توافقه‌های جمعی بین کارگران و کارفرمایان، یا به روشهای دیگری که متناسب با قوانین و مقررات ملی باشد صورت گیرد. پیش از تصویب هرگونه قانون یا مقرراتی در این زمینه سازمانهای کارگری و کارفرمایی رسمی باید مورد مشورت قرار گیرند.

ماده ۱۲

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

ماده ۱۳

۱. این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌های آنها به وسیله مدیرکل به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله‌نامه ۱۲ ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه دو کشور عضو به وسیله مدیرکل به ثبت برسد قوت قانونی خواهد یافت.
۳. پس از این تاریخ، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از ثبت شدن تصویب‌نامه آن به وسیله مدیرکل قوت قانونی خواهد یافت.

ماده ۱۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت یک دوره ده ساله از تاریخ رسمیت یافتن آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در طی یک سال پس از پایان یافتن دوره ده ساله مذکور از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، به مدت ده سال دیگر نسبت به آن متعهد خواهد ماند و، پس از آن مدت خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایطی که در همین ماده آمده است، فسخ کند.

ماده ۱۵

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌شود آگاه سازد.
۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید توجه کلیه اعضای سازمان بین‌المللی کار را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه نیز جلب کند.

ماده ۱۶

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل ارسال دارد.

ماده ۱۷

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی درباره کارکرد این مقاله‌نامه برای کنفرانس عمومی کار، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۱۸

۱. در صورتی که کنفرانس، پس از تجدیدنظر در این مقاله‌نامه، به پذیرش مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری عنوان شده باشد: (الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله کشور عضو قانوناً به منزله فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۱۴ بالا‌کان لم یکن تلقی خواهد شد.
(ب) از زمانی که مقاله‌نامه جدید 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 تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه هر دو به طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۰

مقاله‌نامه مربوط به دستمزد مساوی برای مردان و زنان کارگر برای کارهای دارای ارزش مساوی*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ ششم ژوئن ۱۹۵۱، برای سی و چهارمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و با توجه به پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به اصل تساوی دستمزد برای مردان و زنان کارگر در کارهای دارای ارزش مساوی که هفتمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد، مقرر می‌دارد که این پیشنهادات به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، و در این بیست و نهمین روز از ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و پنجاه و یک مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه دستمزد مساوی، ۱۹۵۱» نامید به تصویب می‌رساند.

ماده ۱

در این مقاله‌نامه:

- (الف) اصطلاح «دستمزد» مشتمل است بر مزد یا حقوق عادی، پایه یا حداقل و هرگونه مزایای اضافی مستقیم و غیرمستقیم، اعم از نقدی و جنسی، که از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود و مربوط به اشتغال کارگر است،
- (ب) اصطلاح «دستمزد مساوی برای مردان و زنان کارگر برای کارهای دارای ارزش مساوی» به معنای میزان دستمزد تعیین شده بدون هرگونه تبعیض مبتنی بر جنسیت است.

* این مقاله‌نامه در ۲۳ مه ۱۹۵۳ قوت قانونی یافته است.

ماده ۲

۱. هر کشور عضو باید با وسایل متناسب با روشهای مرسوم برای تعیین میزان دستمزدها، موجبات اعتلا را، در توافق با روشهای مذکور، تضمین اجرای اصل «دستمزد مساوی برای مردان و زنان کارگر در کارهای دارای ارزش مساوی» فراهم سازد.
۲. این اصل را می توان از راههای زیر به مرحله اجرا درآورد:

(الف) قوانین یا مقررات ملی؛

(ب) ساز و کارهایی که به طور قانونی برای تعیین دستمزدها به وجود آمده باشند؛

(پ) موافقت نامه های گروهی بین کارفرمایان و کارگران؛ یا

(ت) ترکیبی از تمام راه و روشهای یاد شده در بالا.

ماده ۳

۱. در هر کجا که چنین روشهایی برای متحقق ساختن مفاد این مقاله نامه به کار گرفته شود، اقدامات لازم باید به عمل آید تا ارزیابی عینی کارهای انجام یافته براساس ضوابط مشخص امکان پذیر شود.

۲. روشهای مورد نیاز برای ارزیابی عینی کارها ممکن است از سوی مقامات مسئول تعیین میزان دستمزدها یا، در صورتی که میزان دستمزدها از طریق موافقت نامه های گروهی تعیین شده باشد، از سوی گروههای ذینفع مورد تأیید قرار گیرد.

۳. تفاوتی موجود میان دستمزد کارگران که، بدون توجه به جنسیت، و صرفاً براساس تفاوتی ناشی از ارزیابی عینی کارهای انجام یافته پدید آمده باشد نباید مغایر با اصل «دستمزدهای مساوی برای مردان و زنان در کارهای دارای ارزش مساوی» شمرده شود.

ماده ۴

هر کشور عضو سازمان بین المللی کار باید حداکثر همکاری را با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر برای به اجرا درآوردن مفاد این مقاله نامه به عمل آورد.

نکات نهایی

۱. ثبت

تصویب نامه های رسمی این مقاله نامه باید از طرف کشورهای عضو سازمان بین المللی کار برای ثبت به مدیر کل دفتر بین المللی کار ابلاغ شود.

۲. رسمیت قانونی

- (۱) این مقاله‌نامه تنها آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه آنها به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
- (۲) این مقاله‌نامه ۱۲ ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد قانوناً رسمیت خواهد یافت.
- (۳) پس از این تاریخ، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از ثبت تصویب‌نامه آن به وسیله مدیرکل قانوناً رسمیت می‌یابد.

۳. فسخ

- (۱) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند پس از گذشت یک دوره ده ساله از تاریخ رسمیت یافتن آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.
- (۲) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در طی یک سال پس از پایان یافتن دوره ده ساله اول از حق خود برای فسخ آن استفاده نکرده باشد، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و پس از آن مدت خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایط مندرج در همین ماده فسخ کند.

۴. ابلاغ تصویب‌نامه‌ها به کشورهای عضو

- (۱) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌شود آگاه سازد.
- (۲) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید توجه کلیه کشورهای عضو را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه جلب کند.

۵. ابلاغ به سازمان ملل متحد

- (۱) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد ملزم است که تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل متحد ارسال دارد.

۶. بررسی ضرورت تجدیدنظر

- (۱) هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این

مقاله‌نامه برای کنفرانس عمومی کار خواهد فرستاد ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجانند.

۷. تأثیرات تجدیدنظر

(۱) در صورتی که کنفرانس 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 کشور عضو قانوناً در حکم فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود و در چنین شرایطی مفاد بند ۳ بالا‌کان لم یکن تلقی می‌شود. (ب) از زمانی که مقاله‌نامه جدید قانوناً رسمیت یابد، هیچیک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزد.

(۲) در هر حال، این مقاله‌نامه برای کشورهایی که آن را به تصویب رسانده‌اند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، همچنان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

۸. متون معتبر

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه هر دو به‌طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله‌نامه شماره ۱۱۱

مقاله‌نامه ناظر بر تبعیض از لحاظ اشتغال و استخدام*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۵۸، برای چهل و دومین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و بعضی پیشنهادات مربوط به تبعیض در زمینه اشتغال و استخدام را که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و

* این مقاله‌نامه در تاریخ ۱۵ ژوئن ۱۹۶۵ قوت قانونی یافته است.

مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآمد، و با توجه به اعلامیه فیلادلفیا که اشعار می‌دارد تمام افراد انسانی، صرف‌نظر از نژاد، معتقدات یا جنسیت، حق دارند که رفاه مادی و توسعه معنوی خود را در شرایط آزادی، حرمت، امنیت اقتصادی و برابری فرصتها تحقق بخشند، و

با توجه به این‌که هرگونه تبعیض به منزله نقض حقوق اعلام‌شده به وسیله اعلامیه حقوق بشر است، در این روز بیست و پنجم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و پنجاه و هشت مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه تبعیض، ۱۹۵۸» (در استخدام و اشتغال) نامید به تصویب می‌رساند:

ماده ۱

۱. در این مقاله‌نامه، اصطلاح «تبعیض» مشتمل بر معنای خاصی است که در زیر خواهد آمد:
(الف) هر نوع تمایز، طرد یا رجحان افراد بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقاید سیاسی، وابستگی ملی یا منشأ اجتماعی، که موجب نفی یا نابرابری فرصتها و رفتارها در استخدام و اشتغال شود؛

(ب) هرگونه تمایز، طرد یا رجحان دیگر که موجب نفی یا نابرابری فرصتها و رفتارها در استخدام و اشتغال افراد شود، با تشخیص و تعیین کشور عضو، پس از مشورت با نمایندگان معتبر سازمانهای کارگری و کارفرمایی، در صورتی که وجود داشته باشند، و همچنین با دیگر دستگاهها و سازمانهای صلاحیتدار.

۲. هرگونه تمایز، طرد یا رجحان در مورد یک شغل خاص که براساس ویژگی‌های ذاتی آن شغل خاص صورت پذیرد، تبعیض شمرده نخواهد شد.

۳. در این مقاله‌نامه، اصطلاح‌های «استخدام» و «اشتغال» مشتمل بر دستیابی به تعلیمات حرفه‌ای، دستیابی به استخدام و اشتغال و شرایط و مقتضیات هر شغل معین خواهد بود.

ماده ۲

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد متعهد خواهد بود که سیاست ملی مشخصی را در زمینه پیشبرد و اجرای اصول برابری فرصتهای اشتغال و استخدام، در توافق با شرایط و عرف و آداب ملی خود، و به منظور حذف یا ممنوعیت هرگونه تبعیض به مفهومی که در بند ۱ شرح داده شد، به عمل بیاورد.

ماده ۳

هر کشور عضو که این مقاله نامه را پذیرفته باشد، به وسیله روشهای متناسب با شرایط و آداب و رسوم ملی خود، به تحقق موارد زیر همت خواهد گماشت:

(الف) جلب همکاری سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، در صورتی که وجود داشته باشند، و دیگر سازمانها و مقامات صلاحیتدار، به منظور پیشبرد و رعایت این سیاست؛

(ب) تدوین و تنفیذ قوانین و مقررات و همچنین برنامه‌های آموزشی لازم برای تأمین و تضمین پذیرش و رعایت سیاستهای مورد نظر؛

(پ) ابطال هرگونه مقررات و دستورالعمل رسمی و اداری یا روشهای متعارف که مغایر با سیاستهای مورد نظر باشد؛

(ت) اجرای سیاستهای مورد نظر در زمینه اشتغال و استخدام تحت کنترل مستقیم مقامات ملی صلاحیتدار؛

(ث) تضمین رعایت سیاستهای مورد نظر در فعالیتهایی همچون راهنمایی حرفه‌ای، تعلیمات حرفه‌ای، خدمات کاربایی، تحت مدیریت مقامات ملی صلاحیتدار؛

(ج) تشریح عملیات انجام یافته در جهت اجرای مفاد مقاله نامه حاضر در گزارشهای سالانه، همراه با تشریح نتایج به دست آمده در اثر اجرای سیاستهای عملیاتی مورد نظر.

ماده ۴

هرگونه اقدامی که در مورد افراد مظنون، یا مشغول به فعالیتهای زیانمند برای امنیت ملی به عمل آید، در صورتی که واقعاً موجه باشد، نباید تبعیض محسوب شود، مشروط بر آن که فرد مورد نظر حق داشته باشد از طریق دستگاه صلاحیتداری که براساس قوانین ملی ایجاد شده باشد، تقاضای تجدیدنظر کند.

ماده ۵

۱. تدابیر حمایتی یا امدادی خاصی که به موجب مفاد دیگر مقاله نامه‌ها یا توصیه نامه‌های بین‌المللی تصویب شده از سوی کنفرانس بین‌المللی کار به عمل آید نباید تبعیض به حساب آید.

۲. هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، در صورتی که وجود داشته باشند، معین خواهد کرد که کدام یک از اقدامات خاصی که در جهت رفع یا ترمیم مسائل شخصی ناشی از عوامل دیگر مانند سالخوردگی، جنسیت،

معلولیت، مسئولیتهای خانوادگی یا وضعیت اجتماعی و فرهنگی فرد معینی به عمل می‌آید جنبه حمایتی یا امدادی دارد و، بنابراین، نباید تبعیض به حساب آید.

ماده ۶

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند متعهد می‌شود که مفاد آن را براساس مفاد اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در آن بخش از سرزمینهای خود که در ماورای دریاها قرار دارند نیز به مرحله اجرا درآورد.

نکات نهایی

۱. ثبت

تصویب‌نامه‌های رسمی این مقاله‌نامه باید از طرف کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

۲. رسمیت قانونی

(۱) این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌های آنها به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

(۲) این مقاله‌نامه ۱۲ ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه حداقل ۲ کشور عضو به وسیله مدیرکل به ثبت برسد رسمیت قانونی خواهد یافت.

(۳) پس از این تاریخ، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از ثبت شدن تصویب‌نامه آن به وسیله مدیرکل قانوناً رسمیت خواهد یافت.

۳. فسخ

(۱) هر کشور که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت یک دوره ده ساله از تاریخ رسمیت یافتن آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.

(۲) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در طی یک سال پس از پایان گرفتن دوره ده ساله اول از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای ده سال دیگر نسبت به آن متعهد باقی خواهد ماند و پس از آن مدت خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایط مندرج در همین ماده، فسخ کند.

۴. ابلاغ تصویب‌نامه‌ها به کشورهای عضو

- (۱) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌شود آگاه سازد.
- (۲) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید توجه کلیه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه نیز جلب کند.

۵. ابلاغ به سازمان ملل متحد

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد ملزم است که تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل ارسال دارد.

۶. بررسی وضعیت تجدید نظر

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بدانند باید طی گزارشی که درباره کارکرد این مقاله‌نامه برای کنفرانس عمومی کار خواهد فرستاد، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجانند.

۷. تأثیرات تجدیدنظر

- (۱) در صورتی که کنفرانس، 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 کشور عضو قانوناً به منزله فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود و در چنین شرایطی مفاد بند ۳ بالاکان لم یکن تلقی خواهد شد.
- (ب) از زمانی که مقاله‌نامه جدید قانوناً رسمیت یابد، 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 تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

۸. متون معتبر

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه هر دو به طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله‌نامه شماره ۱۵۶

مقاله‌نامه ناظر بر فرصتهای مساوی و رفتار مساوی برای مردان و زنان کارگر: کارگران مسئول خانواده*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ سوم ژوئن ۱۹۸۱، برای شصت و هفتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و با توجه به اعلامیه فیلادلفیا که اشعار می‌دارد تمام افراد انسانی، صرفنظر از نژاد، معتقدات، یا جنسیت، حق دارند که رفاه مادی و توسعه معنوی خود را در شرایط آزادی، حرمت، امنیت اقتصادی و برابری فرصتها تحقق بخشند، و با توجه به مفاد مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر تأمین تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر، بویژه مقاله‌نامه و توصیه‌نامه تساوی دستمزدها، ۱۹۵۱؛ مقاله‌نامه تبعیض (در استخدام و اشتغال)، ۱۹۵۸؛ و بخش هشتم از توصیه‌نامه توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵، و با یادآوری این که مقاله‌نامه تبعیض (در اشتغال و استخدام) ۱۹۵۸ به وضوح شامل تمایزهای ناشی از مسئولیتهای خانوادگی نمی‌شود، و با توجه به ضرورت استانداردهای مکمل در این زمینه، و با توجه به مفاد توصیه‌نامه اشتغال (زنان دارای مسئولیت خانوادگی) ۱۹۶۵، و با توجه به تغییراتی که پس از تصویب آن پیش آمده است، و با توجه به این که اسناد دیگری نیز درباره تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان به وسیله سازمان ملل متحد و دیگر سازمانهای تخصصی به تصویب رسیده است، و بویژه با

* این مقاله‌نامه در تاریخ ۱۱ اوت ۱۹۸۳ قوت قانونی یافته است.

یادآوری چهاردهمین بند از مقدمه مقاله‌نامه ملل متحد در مورد حذف و الغای تمام انواع تبعیض‌های ضدزنان، ۱۹۷۹، و همچنین این موضوع که احزاب دولتی نیز «پذیرفته‌اند که نوعی تغییر در نقش سنتی مردان و همچنین نقش زنان در جامعه و در خانواده برای تحقق تساوی کامل بین مردان و زنان ضرورت یافته است»، و

با پذیرش این امر که مسائل کارگران دارای مسئولیتهای خانوادگی و جوه معینی از بعضی موضوعات گسترده‌تر در زمینه خانواده و جامعه است که الزاماً باید در سیاستهای ملی مورد توجه قرار گیرد، و

با پذیرش ضرورت ایجاد برابری فرصتها و رفتارها بین مردان و زنان کارگری که مسئول امور خانوادگی هستند و همچنین بین اینها و دیگر کارگران، و

با توجه به این که بسیاری از مسائل مشترک بین تمام کارگران در مورد خاص مردان و زنان کارگر دارای مسئولیتهای خانوادگی و خامت بیشتری پیدا می‌کند، و همچنین با توجه به ضرورت بهبود بخشیدن به شرایط آنها، چه از نظر وضع خاص آنها و چه از نظر وضع کلی آنها به عنوان کارگر، و

با توجه به پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر دارای مسئولیتهای خانوادگی که پنجمین موضوع دستورکار این نشست را تشکیل می‌داد، مقرر می‌دارد که این پیشنهادات به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، و

در این روز بیست و سوم ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و یک مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه کارگران دارای مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱» نامید به تصویب می‌رساند:

ماده ۱

۱. این مقاله‌نامه ناظر بر وضعیت مردان و زنان کارگری است که از لحاظ فرزندان وابسته به آنها دارای مسئولیتهای خانوادگی هستند، مشروط بر آن که این مسئولیتهای موجب محدود شدن امکانات آنها برای آماده‌سازی خویشتن به قصد ورود به کار، یا مشارکت و پیشرفت در فعالیتهای اقتصادی باشد.

۲. مفاد این مقاله‌نامه شامل مردان و زنان کارگری هم می‌شود که نسبت به دیگر اعضای

بلافاصل خانواده خود مسئولیتهایی برعهده دارند، مشروط بر آن که این مسئولیتها موجب محدود شدن امکانات آنها برای آماده‌سازی خویشتن به قصد ورود به کار یا مشارکت و پیشرفت در فعالیتهای اقتصادی باشد.

۳. در این مقاله‌نامه، اصطلاح‌های «فرزند وابسته» و «دیگر اعضای بلافاصل خانواده» به معنای اشخاصی است که در هر کشور به وسیله یکی از ابزارهای قانونی مندرج در ماده ۹ این مقاله‌نامه رسماً تعریف و تأیید شده باشند.

۴. کارگرانی که مشمول مفاد بندهای ۱ و ۲ این ماده باشند، از این پس «کارگران مسئول خانواده» نامیده خواهند شد.

ماده ۲

این مقاله‌نامه در مورد تمام شاخه‌های فعالیت اقتصادی و تمام انواع کارگران مصداق می‌یابد.

ماده ۳

۱. به منظور ایجاد واقعی شرایط برابر در زمینه فرصتها و رفتارهای شغلی و حرفه‌ای بین زنان و مردان کارگر، هر کشور عضو باید هدف سیاستهای ملی خود را چنان تعیین کند که اشخاص مسئول خانواده را، اعم از این که شاغل یا در جست و جوی شغلی باشند، یاری دهند تا بدون آن که قربانی تبعیض شوند، و حتی‌المقدور بدون بروز اختلاف بین اشتغال و مسئولیت خانوادگیشان، به حقوق قانونی خود دست یابند.

۲. به مناسبت بند ۱ در این ماده، اصطلاح «تبعیض» به معنای تبعیض در اشتغال و در استخدام برحسب مفاد مواد ۱ و ۵ مقاله‌نامه تبعیض (در اشتغال و استخدام)، ۱۹۵۸، خواهد بود.

ماده ۴

به منظور ایجاد شرایط برابر در زمینه فرصتها و رفتارهای شغلی و حرفه‌ای بین زنان و مردان کارگر، هر کشور عضو باید کلیه اقدامات لازم را در تناسب با شرایط و امکانات ملی خود به قصد تحقق اهداف زیر به عمل آورد:

(الف) قادر ساختن کارگران مسئول خانواده به استفاده از حقوق قانونی خود برای انتخاب آزادانه شغل، و

(ب) توسعه یا تکمیل خدمات اجتماعی، عمومی یا خصوصی، مانند مراقبت از کودکان و خدمات و تسهیلات برای خانواده‌ها.

ماده ۵

انواع اقدامات سازگار با شرایط ملی و امکانات موجود باید اتخاذ شود تا،
(الف) نیازهای کارگرانِ مسئول خانواده در برنامه‌ریزی‌های اجتماعی و محلی مورد توجه قرار
گیرد، و

(ب) خدمات اجتماعی گوناگون، مانند مراقبت از کودکان و خدمات و تسهیلات مورد نیاز
خانواده‌ها، چه در بخش خصوصی و چه در بخش عمومی توسعه یابد یا تکمیل شود.

ماده ۶

مقامات و دستگاههای صلاحیتدار در هر کشور باید تدابیر لازم را برای اعتلای اطلاعات و
آموزشهای همگانی به عمل آورند تا درک عمومی بهتری از اصل برابری فرصتها و رفتارها در
مورد مردان و زنان کارگر، و همچنین از مسائل کارگران مسئول خانواده، حاصل آید و فضای
مساعدتتری برای حل این مسائل ایجاد شود.

ماده ۷

تمام اقدامات لازم متناسب با شرایط و امکانات ملی - از جمله در زمینه راهنمایی و تعلیمات
حرفه‌ای - باید به عمل آید تا کارگران مسئول خانواده را قادر سازد در نیروی کار فعال ادغام شوند
یا باقی بمانند، یا پس از یک دوره غیبت ناشی از مسئولیتهای خانوادگی مجدداً به فعالیت
مشغول شوند.

ماده ۸

مسئولیتهای خانوادگی نباید خود به خود منجر به پایان یافتن اشتغال شود.

ماده ۹

مفاد این مقاله‌نامه ممکن است به وسیله قوانین و مقررات ملی، توافقیهای دسته جمعی،
آئین‌نامه‌های کار، احکام مبتنی بر داوری، احکام قضایی یا ترکیبی از همه این روشها، یا به هر
طریق مناسب دیگر، و با توجه به شرایط ملی، به مرحله اجرا درآید.

ماده ۱۰

۱. مفاد این مقاله‌نامه را ممکن است در صورت لزوم مرحله به مرحله و با توجه به شرایط ملی
به مرحله اجرا درآورد، مشروط بر آن که اقدامات به عمل آمده در هر مرحله شامل حال تمام
کارگران مشمول بند ۱ ماده ۱ باشد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، باید به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، در نخستین گزارش توضیح دهد که به چه دلیل یا دلایلی مایل است از اختیارات مندرج در بند ۱ این ماده استفاده کند، و در گزارشهای بعدی خود نیز باید توضیح دهد که به چه مرحله‌ای از اجرای مقاله‌نامه رسیده است.

ماده ۱۱

سازمانهای کارفرمایی و کارگری باید حق داشته باشند به طرزی مناسب با شرایط و عرف ملی در انتخاب و کاربرد تدابیر لازم برای اجرای این مقاله‌نامه مشارکت جویند.

نکات نهایی

۱. ثبت

تصویب‌نامه‌های رسمی این مقاله‌نامه باید از طرف کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

۲. رسمیت قانونی

(۱) این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌های آنها به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

(۲) این مقاله‌نامه ۱۲ ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه حداقل ۲ کشور عضو به وسیله مدیرکل به ثبت رسیده باشد قانوناً رسمیت خواهد یافت.

(۳) پس از این تاریخ، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از ثبت تصویب‌نامه آن به وسیله مدیرکل قانوناً رسمیت می‌یابد.

۳. فسخ

(۱) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند پس از گذشت یک دوره ده ساله از تاریخ رسمیت یافتن آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.

(۲) هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در طی یک سال پس از پایان یافتن دوره ده ساله اول از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن

متعهد خواهد ماند و پس از آن مدّت خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایط مندرج در همین ماده فسخ کند.

۴. ابلاغ تصویب‌نامه‌ها به کشورهای عضو

(۱) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌شود آگاه سازد.

(۲) مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید توجه کلیه کشورهای عضو را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه جلب نماید.

۵. ابلاغ به سازمان ملل متحد

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد ملزم است که تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل متحد ارسال دارد.

۶. بررسی ضرورت تجدیدنظر

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه برای کنفرانس عمومی کار خواهد فرستاد، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

۷. تأثیرات تجدیدنظر

(۱) در صورتی که کنفرانس 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 کشور عضو قانوناً در حکم فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود و در چنین شرایطی مفاد بند ۳ بالاکان لم یکن تلقی می‌شود.

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

(۲) در هر حال، این مقاله‌نامه برای کشورهایایی که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، همچنان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

۸. متون معتبر

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه هر دو به‌طور یکسان معتبر خواهند بود.

توصیه‌نامه شماره ۱۶۵

توصیه‌نامه ناظر بر تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر: کارگران دارای مسئولیتهای خانوادگی

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که در سوم ژوئن ۱۹۸۱، برای شصت و هفتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و با توجه به اعلامیه فیلادلفیا که اشعار می‌دارد تمام افراد انسانی، صرفنظر از نژاد، معتقدات، یا جنسیت، حق دارند که رفاه مادی و توسعه معنوی خود را در شرایط آزادی، حرمت، امنیت اقتصادی و برابری فرصتها تحقق بخشند، و

با توجه به مفاد مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر تأمین تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر، بویژه مقاله‌نامه و توصیه‌نامه تساوی دستمزدها، ۱۹۵۱؛ مقاله‌نامه تبعیض (در استخدام و اشتغال)، ۱۹۵۸؛ و بخش هشتم از توصیه‌نامه توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵، و

با یادآوری این که مقاله‌نامه تبعیض (در اشتغال و استخدام) ۱۹۵۸ به وضوح شامل تمایزهای ناشی از مسئولیتهای خانوادگی نمی‌شود، و با توجه به ضرورت استانداردهای مکمل در این زمینه، و

با توجه به مفاد توصیه‌نامه اشتغال (زنان دارای مسئولیت خانوادگی) ۱۹۶۵، و با توجه به تغییراتی که پس از تصویب آن پیش آمده، و

با توجه به این که اسناد دیگری نیز درباره تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان به وسیله سازمان ملل متحد و دیگر سازمانهای تخصصی به تصویب رسیده است، و بویژه با یادآوری چهاردهمین بند از مقدمه مقاله‌نامه ملل متحد در مورد حذف و الغای تمام انواع تبعیض‌های ضدزنان، ۱۹۷۹، و همچنین این موضوع که احزاب دولتی نیز «پذیرفته‌اند که نوعی تغییر در نقش سنتی مردان و همچنین نقش زنان در جامعه و در خانواده برای تحقق تساوی کامل بین مردان و زنان ضرورت یافته است»، و

با پذیرش این امر که مسائل کارگران دارای مسئولیتهای خانوادگی وجوه معینی از بعضی موضوعات گسترده‌تر در زمینه خانواده و جامعه است که الزاماً باید در سیاستهای ملی مورد توجه قرار گیرد، و

با پذیرش ضرورت ایجاد برابری فرصتها و رفتارها بین مردان و زنان کارگری که مسئول امور خانوادگی هستند، و همچنین بین اینها و دیگر کارگران، و

با توجه به این که بسیاری از مسائل مشترک بین تمام کارگران در مورد خاص مردان و زنان کارگر و مسئول خانواده و خامت بیشتری پیدا می‌کند، و همچنین با توجه به ضرورت بهبود بخشیدن به شرایط آنها، چه از نظر وضع خاص آنها و چه از نظر وضع کلی آنها به عنوان کارگر، و

با توجه به پذیرش بعضی پیشنهادات مرتبط با تساوی فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر مسئول خانواده که پنجمین موضوع دستور کار این نشست را تشکیل می‌داد،

با توجه به این تصمیم که پیشنهادات مذکور به صورت توصیه‌نامه درآید، در این روز بیست و سوّم ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و یک توصیه‌نامه زیر را که می‌توان آن را «توصیه‌نامه کارگران دارای مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱» نامید به تصویب می‌رساند:

اول. تعاریف، حوزه عمل و وسایل استقرار

۱. (۱) این توصیه‌نامه ناظر بر وضعیت مردان و زنان کارگری است که از لحاظ فرزندان وابسته به آنها دارای مسئولیتهای خانوادگی هستند. مشروط بر آن که این مسئولیتهای موجب محدود شدن امکانات آنها به منظور آماده‌سازی خود برای ورود به کار یا مشارکت و پیشرفت در فعالیتهای اقتصادی باشد.

(۲) مفاد این مقاله‌نامه شامل مردان و زنان کارگری هم می‌شود که نسبت به دیگر اعضای بلافصل خانواده خود مسئولیتهایی برعهده دارند، مشروط بر آن که این مسئولیتهای موجب محدودیت امکانات آنها برای آماده‌سازی خود به منظور ورود به کار یا مشارکت و پیشرفت در فعالیتهای اقتصادی باشد.

(۳) در این توصیه‌نامه اصطلاحهای «فرزند وابسته» و «دیگر اعضای بلافصل خانواده» به معنای

اشخاصی است که در هر کشور به وسیله یکی از ابزارهای قانونی مندرج در بند ۳ این توصیه‌نامه رسماً تعریف و تأیید شده باشند.

(۴) کارگرانی که مشمول زیربندهای (۱) و (۲) این بند باشند، از این پس «کارگران مسئول خانواده» نامیده خواهند شد.

۲. این توصیه‌نامه در مورد تمام شاخه‌های فعالیت اقتصادی و تمام انواع کارگران مصداق می‌یابد.

۳. مفاد این توصیه‌نامه ممکن است به وسیله مقررات و قوانین ملی، توافقه‌های دسته جمعی، آئین‌نامه‌های کار، احکام مبتنی بر داوری، احکام قضایی یا ترکیبی از همه این روشها، یا به طریق مناسب دیگر و با توجه به شرایط ملی به مرحله اجرا گذاشته شود.

۴. مفاد این توصیه‌نامه را می‌توان، با توجه به شرایط ملی، به طور مرحله‌ای به اجرا گذاشت، مشروط بر آن که تدابیر اجرایی هر مرحله در مورد تمام کارگران مشمول زیر بند (۱) از بند ۱ به اجرا درآید.

۵. سازمانهای کارفرمایی و کارگری باید حق داشته باشند که به طریقی مناسب با شرایط و عرف ملی در انتخاب و کاربرد تدابیر لازم برای اجرای این توصیه‌نامه مشارکت جویند.

دوم. سیاست ملی

۶. به منظور ایجاد شرایط واقعی برای برابری فرصتها و رفتارهای شغلی و حرفه‌ای بین زنان و مردان کارگر، هر کشور باید هدف سیاستهای ملی خود را چنان تعیین کند که اشخاص مسئول خانواده را، اعم از این که شاغل باشند یا در جستجوی کار، یاری دهند تا بدون آن که قربانی تبعیض شوند، و حتی‌المقدور بدون بروز اختلاف بین اشتغال و مسئولیت خانوادگیشان، به حقوق قانونی خود دست یابند.

۷. در چارچوب سیاستهای ملی دایر بر اعتلای برابری فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر، تدابیر لازم باید اتخاذ شود تا از هرگونه تبعیض مستقیم یا غیرمستقیم براساس وضع ازدواج یا مسئولیتهای خانوادگی پیشگیری به عمل آید.

۸. (۱) به مناسبت بندهای ۶ و ۷ بالا، اصطلاح «تبعیض» به معنای تبعیض در استخدام و در اشتغال براساس مفاد ۱ و ۵ مقاوله‌نامه تبعیض (در اشتغال و استخدام)، ۱۹۵۸ خواهد بود.

(۲) در طی دوره انتقالی، تدابیر معطوف به تأمین برابری واقعی بین مردان و زنان کارگر را نباید تبعیض آمیز دانست.

۹. به منظور ایجاد شرایط برابر در زمینه فرصتها و رفتارهای شغلی بین زنان و مردان کارگر، هر کشور عضو باید کلیه اقدامات لازم را، در تناسب با شرایط و امکانات ملی خود، به قصد تحقق اهداف زیر به عمل آورد:

(الف) قادر ساختن کارگران مسئول خانواده به استفاده از حقوق قانونی خود برای انتخاب آزادانه شغل؛

(ب) مراعات نیازهای آنها از لحاظ شرایط اشتغال و تأمین اجتماعی؛ و

(پ) توسعه یا تکمیل خدمات اجتماعی، عمومی یا خصوصی، مانند مراقبت از کودکان و خدمات و تسهیلات مورد نیاز خانواده‌های کارگر.

۱۰. مقامات و دستگاههای صلاحیتدار در هر کشور باید تدابیر لازم را برای اعتلای اطلاعات و آموزشهای همگانی به عمل آورند تا درک عمومی بهتری از اصل برابری فرصتها و رفتارها در مورد مردان و زنان کارگر، و همچنین از مسائل کارگران مسئول خانواده، حاصل آید و فضای مساعدتری برای حل این گونه مسائل پدید آید.

۱۱. مقامات و دستگاههای صلاحیتدار در هر کشور باید تدابیر زیر را مورد توجه و عمل قرار دهند:

(الف) شروع یا اعتلای تحقیقات لازم در زمینه جوه مختلف اشتغال کارگران مسئول خانواده به قصد دستیابی به اطلاعات مورد نیاز برای تعیین اهداف و سیاستهای درست و واقع‌بینانه در زمینه مورد نظر.

(ب) اعتلای آموزشهایی که در نهایت امر خانواده‌ها را تشویق کند تا مسئولیتهای خانوادگی را بین زنان و مردان تقسیم کنند و کارگران مسئول خانواده را قادر سازد مسئولیتهای شغلی و خانوادگی خود را بهتر انجام دهند.

سوم. آموزشهای حرفه‌ای و اشتغال

۱۲. تمام اقدامات لازم و متناسب با شرایط و امکانات ملی باید به عمل آید تا کارگران مسئول خانواده را قادر سازد در نیروی کار فعال ادغام شوند یا باقی بمانند، یا پس از یک دوره غیبت ناشی از مسئولیتهای خانوادگی مجدداً به فعالیت مشغول شوند.

۱۳. در توافق با سیاستها و برنامه‌های اجرایی ملی باید اقدامات لازم به عمل آید تا کارگران مسئول خانواده بتوانند از امکانات تعلیمات فنی و حرفه‌ای و، در صورت امکان، از مرخصی آموزشی با استفاده از حقوق، استفاده کنند.

۱۴. در صورت لزوم باید شرایط و خدمات مورد نیاز را فراهم ساخت تا کارگران مسئول خانواده بتوانند، همانند تمام کارگران دیگر، در چارچوب مقررات و خدمات موجود، پس از گذراندن دوره‌های آموزشی مشخص به شغل قبلی خود بازگردند یا شغل دیگری اختیار کنند. از جمله خدمات مورد نیاز می‌توان به مواردی چون تأمین هزینه‌های کارآموزی و تعلیمات حرفه‌ای یا استفاده رایگان از راهنمایی حرفه‌ای، مشاوره‌های شغلی، و سازمانهای کاریابی اشاره کرد.

۱۵. کارگران مسئول خانواده باید بتوانند در تساوی کامل با دیگر کارگران از امکانات موجود برای آماده‌سازی خویشتن برای کار، دستیابی به کار، پیشرفت در کار و ایمنی شغلی استفاده کنند.

۱۶. وضعیت خانوادگی، تأهل یا مسئولیتهای خانوادگی نباید خود به خود دلایل معتبری برای عدم پذیرش در اشتغال یا قطع اشتغال باشد.

چهارم. شرایط و مقررات اشتغال

۱۷. تمام تدابیر سازگار با شرایط و مسئولیتهای ملی و منافع مشروع دیگر کارگران باید اتخاذ شود تا شرایط و مقررات اشتغال به نحوی تدوین گردد که کارگران مسئول خانواده بتوانند مسئولیتهای شغلی و خانوادگی خود را به مناسبترین وجه ممکن انجام دهند.

۱۸. تدابیر کلی معطوف به بهبود شرایط کار و کیفیت زندگی حرفه‌ای باید مورد توجه ویژه مسئولان قرار گیرد، و از جمله در جهت

(الف) کاهش تدریجی ساعات کار و کاهش اضافه‌کاری، و

(ب) مقررات انعطاف‌پذیرتر در زمینه برنامه‌های کار، دوره‌های استراحت و تعطیلات، با توجه به مرحله توسعه و نیازهای ویژه کشور و بخشهای مختلف فعالیت اقتصادی.

۱۹. در صورت امکان و ضرورت، نیازهای خاص کارگران، از جمله نیازهای ناشی از مسئولیتهای خانوادگی، باید در تدوین برنامه شیفت‌کاری‌ها و کارهای شبانه مورد توجه قرار گیرد.

۲۰. به هنگام انتقال کارگران از محلی به محل دیگر، مسئولیتهای خانوادگی و ملاحظات دیگری مانند محل اشتغال همسر و امکانات آموزشی برای فرزندان نیز باید در تصمیم‌گیری‌ها مراعات شود.

۲۱. (۱) به منظور حمایت از کارگران پاره وقت، موقت، و خانگی، که بسیاری از آنها دارای مسئولیتهای خانوادگی هستند، شرایط و مقررات استخدامی اینگونه کارگران باید به نحوی تنظیم شود و مورد نظارت قرار گیرد که متناسب با شرایط ویژه آنها باشد.

(۲) شرایط و مقررات اشتغال، از جمله تأمین اجتماعی کارگران پاره وقت و موقت باید تا سرحد امکان معادل شرایط کارگران تمام وقت و دائمی باشد؛ در موارد خاص، می توان آنها را مشمول شرایطی متناسب با وضع و حال خاص آنها دانست.

(۳) کارگران پاره وقت باید این امکان را داشته باشند که در صورت وجود جای خالی یا در شرایطی که اشتغال پاره وقت ضرورت خود را از دست داده باشد به کار تمام وقت بازگردند.

۲۲. (۱) هر یک از والدین باید، در طی یک دوره بلافاصله پس از مرخصی زایمان، بتواند از مرخصی غیبت (غیبت والدین)، بدون از دست دادن شغل استفاده کند و اطمینان داشته باشد که شغل او محفوظ خواهد ماند.

(۲) طول دوره پس از زایمان و مدت و شرایط مرخصی غیبت ذکر شده در زیر بند (۱) این بند باید در هر کشور به وسیله یکی از ابزارهای قانونی مندرج در بند ۳ این توصیه نامه معین شود.

(۳) مرخصی غیبت موضوع زیر بند (۱) این بند ممکن است تدریجی باشد.

۲۳. (۱) هر کارگر مسئول خانواده، اعم از مرد یا زن، که دارای فرزند وابسته باشد، باید بتواند در صورت بیماری فرزند از مرخصی غیبت استفاده کند.

(۲) هر کارگر مسئول خانواده، اعم از زن یا مرد، که مسئولیت یکی از اعضای بلافصل خانواده خود را برعهده داشته باشد، باید بتواند برای مراقبت یا کمک به او از مرخصی غیبت استفاده کند.

(۳) مدت و شرایط مرخصی غیبت موضوع زیربندهای (۱) و (۲) این بند باید در هر کشور به وسیله یکی از ابزارهای قانونی مندرج در بند ۳ این توصیه نامه معین گردد.

پنجم. مراقبت از فرزند و خدمات و تسهیلات خانوادگی

۲۴. به منظور تعیین محدوده و مختصات خدمات و تسهیلات لازم برای مراقبت از فرزند در مورد خاص کارگران مسئول خانواده، مقامات صلاحیتدار، باید در صورت لزوم، با همکاری سازمانهای مربوطه در بخشهای عمومی و خصوصی، بویژه سازمانهای کارگری و کارفرمایی، و در محدوده امکانات آنها برای کسب اطلاعات، اقدامات زیر را به عمل آورند -

(الف) گردآوری و انتشار منظم و دقیق آمار مربوط به تعداد کارگران مسئول خانواده، اعم از شاغل یا در جستجوی کار، و همچنین آمار مربوط به تعداد و سن فرزندان و دیگر وابستگان بلافصل آنها، و

(ب) شناسایی و تخمین نیازها و درخواستهای موجود برای مراقبت از فرزند یا دیگر خدمات و تسهیلات خانوادگی از طریق جستارهای منظم بویژه در جامعه‌های محلی.

۲۵. مقامات صلاحیتدار باید، ضمن همکاری با سازمان مربوط در بخشهای خصوصی و عمومی اقدامات مناسب را به عمل آورند تا مشخص شود آیا تسهیلات و امکانات موجود در محل برای تأمین نیازها و درخواستهای کارگران مورد نظر کافی است یا نه. بدین منظور آنها باید شرایط و امکانات ملی و محلی را بویژه در راستای مقاصد زیر بسیج کنند:

(الف) تشویق و تسهیل طرحهای لازم برای توسعه خدمات و تسهیلات مربوط به مراقبت از فرزندان و دیگر نیازهای خانوادگی، بویژه در سطح جامعه‌های محلی، و

(ب) خود آنها [مقامات صلاحیتدار] نیز در ایجاد و توسعه خدمات و تسهیلات رایگان یا کم هزینه در سطح جامعه‌های محلی بکوشند تا کارگران مسئول خانواده بتوانند برای مراقبت از فرزندان یا دیگر اعضای خانوارهای خود از تجهیزات و خدمات آنها بهره‌مند شوند.

۲۶. (۱) خدمات و تسهیلات مراقبت از فرزند یا دیگر اعضای خانواده کارگران مسئول خانواده باید در حد استانداردهایی باشد که از سوی مقامات صلاحیتدار معین خواهد شد.

(۲) این استانداردها باید بویژه در مورد تجهیزات و مقتضیات بهداشتی و فنی خدمات و تسهیلات عرضه شده و تعداد و کیفیت کارکنان مربوط رعایت شود.

(۳) مقامات صلاحیتدار باید امکان آموزشهای تخصصی لازم برای کارکنان این گونه مراکز را در کلیه سطوح فراهم سازند یا به استقرار آنها کمک کنند.

ششم. تأمین اجتماعی

۲۷. مزایای تأمین اجتماعی، تخفیف مالیاتی، یا دیگر تدابیر مناسب و منطبق بر سیاستهای ملی باید، در صورت لزوم، در مورد کارگران دارای مسئولیت خانوادگی برقرار شود.

۲۸. در مدت مرخصی غیبت موضوع بندهای ۲۲ و ۲۳، کارگران مربوط ممکن است در توافق با شرایط و عرف ملی و به وسیله یکی از ابزارهای مندرج در بند ۳ این توصیه‌نامه، تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار گیرند.

۲۹. هیچ کارگری نباید به دلیل فعالیت شغلی همسر خود (شوهر یا زن) و بهره‌مندی او از مزایای مترتب بر آن شغل، از پوشش تأمین اجتماعی محروم شود.

۳۰. (۱) مسئولیتهای خانوادگی کارگر باید یکی از عناصری باشد که در پیشنهاد شغل به او مورد توجه قرار گیرد، بویژه از لحاظ قطع شدن یا تعلیق کمک هزینه بیکاری به دلیل نپذیرفتن شغل پیشنهادی.

(۲) بویژه، هنگامی که شغل پیشنهادی مستلزم نقل مکان به محل دیگری است، محل اشتغال همسر و امکانات تحصیلی برای فرزندان نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

۳۱. به هنگام کاربرد بندهای ۲۷ تا ۳۰ این توصیه‌نامه، هر کشور عضو که امکانات اقتصادی‌اش به اندازه کافی توسعه نیافته است می‌تواند سطح منابع ملی و تأمین اجتماعی موجود را در تصمیم‌گیری‌های خود ملحوظ دارد.

هفتم. همیاری در انجام مسئولیتهای خانوادگی

۳۲. مقامات صلاحیتدار و دیگر سازمانهای مربوط در هر کشور باید حداکثر تلاشهای خود را، چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی، به عمل آوردند تا بار مسئولیتهایی را که بر شانه کارگران مسئول خانواده است کاهش دهند.

۳۳. تمام تدابیر سازگار با امکانات و شرایط ملی باید به کار گرفته شود تا خدمات کمکی مرتبط با مراقبت از فرزندان و دیگر اعضای تحت کفالت کارگران مسئول خانواده براساس مددکاری با کیفیت معقول و هزینه‌هایی در حد توانایی مالی آنها ارائه شود.

۳۴. از آنجا که بسیاری از اقدامات به عمل آمده برای بهبود شرایط کارگران به‌طور کلی، ممکن است تأثیرات مساعدی بر وضع کارگران مسئول خانواده هم داشته باشد، مقامات و سازمانهای صلاحیتدار در هر کشور باید حداکثر کوشش را برای پیشبرد این گونه خدمات و تسهیلات در سطح جامعه‌های محلی نیز به عمل آورند. بویژه در زمینه حمل و نقل همگانی، ایجاد و گسترش شبکه‌های توزیع آب آشامیدنی و برق و گاز در نزدیکی محل سکونت کارگران، و خانه‌سازی با طرحهای آسایش‌بخش و متناسب با نیازهای کارگران.

هشتم. تأثیر بر توصیه‌نامه‌های موجود

۳۵. این توصیه‌نامه جانشین «توصیه‌نامه اشتغال، (زنان دارای مسئولیت خانوادگی)، ۱۹۶۵» خواهد بود.

توصیه‌نامه شماره ۱۶۹

توصیه‌نامه ناظر بر سیاست اشتغال

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که در ۶ ژوئن ۱۹۸۴، برای هفتادمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و با توجه به استانداردهای بین‌المللی موجود در مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ناظر بر سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، و همچنین بعضی اسناد دیگر بین‌المللی مربوط به کارگران، بویژه مقاله‌نامه کارگران مسئول خانواده، ۱۹۸۱، مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ناظر بر مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظر شده)، ۱۹۴۹، مقاله‌نامه کارگران مهاجر (مفاد تکمیلی)، ۱۹۷۵، توصیه‌نامه مربوط به کارگران سالمند، ۱۹۸۵، و توصیه‌نامه مربوط به کارگران مهاجر، ۱۹۷۵، و

با یادآوری مسئولیت سازمان بین‌المللی کار ناشی از اعلامیه فیلادلفیا درباره بررسی و تشخیص تأثیرات سیاستهای اقتصادی و مالی بر سیاست اشتغال در پرتو این اصل اساسی که «تمام افراد انسانی، صرفنظر از نژاد، معتقدات یا جنسیت حق دارند رفاه مادی و توسعه معنوی خود را در شرایط آزادی و حرمت، امنیت اقتصادی و برابری فرصتها تحقق بخشند»، و همچنین با یادآوری تأکید عهدنامه بین‌المللی ناظر بر حقوق اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی، مصوب مجمع عمومی سازمان ملل متحد، ۱۹۶۶، ناظر بر «حق کارگران، شامل حق هر کس برای دستیابی به فرصت تأمین زندگی خود از طریق کاری که آزادانه انتخاب یا قبول کند»، و همچنین برای اتخاذ اقدامات مناسب برای تحقق تدریجی و کامل این حق و حفاظت از آن، و نیز

با یادآوری مفاد مقاله‌نامه ناظر بر حذف و الغای هرگونه تبعیض بر ضد زنان، مصوب مجمع عمومی سازمان ملل متحد در ۱۹۷۹، و

با پذیرش نیاز به تنظیم هماهنگ سیاستهای اقتصادی، پولی و اجتماعی در سطوح ملی و بین‌المللی (با توجه به وابستگی متقابل فزاینده بین دنیای اقتصاد و رشد اقتصادی ناچیز در

سالهای اخیر) به قصد کاهش تفاوت‌های موجود بین کشورهای پیشرفته و کشورهای در حال توسعه و همچنین برای استقرار نظم اقتصادی بین‌المللی جدید به منظور حداکثر استفاده ممکن از منابع موجود برای توسعه و ایجاد فرصت‌های اشتغال، و بنابراین برای مبارزه با بیکاری آشکار و بیکاری پنهان، و

با یادآوری کاهش فرصت‌های اشتغال در بیشتر کشورهای صنعتی و در حال توسعه و بیان این اعتقاد که فقر، بیکاری و نابرابری فرصت‌ها از لحاظ انسانیت و عدالت اجتماعی ناپذیرفتنی‌اند و ممکن است به ایجاد تشنج‌های اجتماعی و، بنابراین، به ایجاد شرایطی منجر شوند که صلح را به خطر بیندازند و به اِعمال حق کار، شامل انتخاب آزادانه شغل، شرایط کار منصفانه و مساعد، و حمایت در برابر بیکاری آسیب رسانند، و

با توجه به اینکه مقاله‌نامه و توصیه‌نامه سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، باید در چارچوب وسیعتر «اعلامیه اصول و برنامه عمل» مصوب ۱۹۷۶ کنفرانس سه جانبه جهانی درباره اشتغال، توزیع درآمد و پیشرفت اجتماعی و تقسیم بین‌المللی کار، و قطعنامه ناظر بر تعقیب عملیات کنفرانس جهانی اشتغال مصوب کنفرانس بین‌المللی کار، ۱۹۷۹، و

پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به سیاست اشتغال که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد، و

اتخاذ این تصمیم که پیشنهادات مذکور باید به صورت یک توصیه‌نامه بین‌المللی مکمل مقاله‌نامه سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، درآید:

در این روز بیست و ششم ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و هشتاد و چهار توصیه‌نامه زیر را که می‌توان آن را «توصیه‌نامه سیاست اشتغال (مفاد تکمیلی)» نامید مورد تصویب قرار می‌دهد.

اول. اصول کلی سیاست اشتغال

۱. پیشبرد امکانات اشتغال مولد، آزادانه، و کامل که در مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ناظر بر سیاست اشتغال، ۱۹۶۴ مورد تأکید قرار گرفته است باید به عنوان وسیله تحقق عملی حق کار در نظر گرفته شود.

۲. پذیرش حق کار از سوی کشورهای عضو باید با استقرار سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دایر بر اعتلای اشتغال تمام، مولد و آزادانه مرتبط باشد.

۳. اعتلای اشتغال آزادانه، تمام و مولد باید جزء تفکیک‌ناپذیر و حائز اولویت سیاست‌های

اقتصادی و اجتماعی کشورهای عضو باشد و، در صورت امکان، در برنامه‌های مربوط به تأمین نیازهای اساسی مردم نیز منظور شود.

۴. کشورهای عضو باید مؤثرترین وسایل افزایش اشتغال و تولید را مورد توجه قرار دهند و سیاستها و، در صورت ضرورت، برنامه‌های ناظر بر تسهیل افزایش تولید و توزیع منصفانه کالاها و خدمات اساسی و همچنین توزیع منصفانه درآمد در سرتاسر کشور را به نحوی تنظیم کنند که نیازهای اساسی مردم در توافق با اعلامیه اصول و برنامه اجرایی کنفرانس جهانی اشتغال تأمین شود.

۵. در توافق با عرف ملی، سیاستها، برنامه‌ها و طرحهای اجرایی مندرج در بندهای ۳ و ۴ این توصیه‌نامه باید با مشورت و همکاری سازمانهای کارگری و کارفرمایی و دیگر سازمانهای نماینده اشخاص مربوط، بویژه آنها که در مناطق روستایی و تحت پوشش مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه سازمانهای کارگری مناطق روستایی، ۱۹۷۵، قرار دارند، تنظیم شود و به اجرا درآید.

۶. سیاستهای اقتصادی و مالی، در سطح بین‌المللی یا ملی، باید منعکس‌کننده اولویت اهداف مندرج در بندهای ۳ و ۴ این توصیه‌نامه باشد.

۷. سیاستها، برنامه‌ها و طرحهای اجرایی مندرج در بندهای ۳ و ۴ این توصیه‌نامه باید در جهت حذف هرگونه تبعیض تنظیم شوند و در نهایت امر برابری فرصتها و رفتارها را در زمینه دستیابی به اشتغال، شرایط اشتغال، دستمزدها و درآمدها، راهنمایی و تعلیمات حرفه‌ای و توسعه شغلی تأمین کنند.

۸. کشورهای عضو باید اقدامات لازم را برای مبارزه مؤثر با اشتغال نامشروع، یعنی اشتغالی که منطبق با مقتضیات قوانین و مقررات و عرف ملی نباشد، به عمل آورند.

۹. کشورهای عضو باید اقدامات لازم را برای انتقال تدریجی کارگران از بخشهای غیررسمی، اگر وجود داشته باشد، به بخشهای رسمی به عمل آورند.

۱۰. کشورهای عضو باید سیاستها و اقداماتی را مورد عمل قرار دهند که، ضمن مراعات قوانین و روشهای ملی،

(الف) تعدیل‌های ساختاری لازم را نیز در سطوح کلی و بخشی و همچنین در سطح مؤسسه تسهیل کنند و اشتغال مجدد کارگرانی را که شغل‌های خود را در نتیجه تغییرات تکنولوژیکی و ساختاری از دست داده‌اند میسر سازند؛ و

(ب) موجبات حفظ شغل یا تسهیل اشتغال مجدد کارگران را در صورت فروش، انتقال، بسته شدن یا تغییر محل یک مؤسسه، شرکت یا تجهیزات فراهم سازند.

۱۱. در انطباق با قوانین و عرف ملی، روشهای تحقق سیاستهای اشتغال ممکن است مشتمل بر مذاکرات دسته جمعی درباره مسائل مرتبط با اشتغال هم باشد، مانند:

(الف) حفظ و اعتلای اشتغال؛

(ب) نتایج اقتصادی و اجتماعی تجدید ساختار یا عقلایی کردن روش کار در شاخه‌هایی از فعالیت اقتصادی یا در سطح مؤسسات؛

(پ) تنظیم مجدد و کاهش ساعات کار؛

(ت) حمایت از گروههای ویژه؛ و

(ث) اطلاعات درباره مسائل اقتصادی، مالی و اشتغال.

۱۲. کشورهای عضو باید، پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی، اقدامات لازم را به منظور تشویق مؤسسات چند ملیتی به اتخاذ و اجرای سیاستهای ویژه اشتغال، به صورتی که در «اعلامیه سه جانبه اصول» مربوط به مؤسسه‌های چند ملیتی و سیاست اجتماعی، ۱۹۷۷ آمده است، و همچنین به منظور تضمین این که عوارض منفی سرمایه‌گذاریهای مؤسسات چند ملیتی بر اشتغال خنثی شود و عوارض مثبت آنها مورد تشویق قرار گیرد.

۱۳. با توجه به افزایش وابستگیهای متقابل در اقتصاد جهانی، کشورهای عضو باید، علاوه بر اقدامات به عمل آمده در سطح ملی، همکاریهای بین‌المللی را نیز به قصد توفیق در مبارزه با بیکاری افزایش دهند.

دوم. سیاست جمعیت

۱۴. (۱) توسعه و سیاست اشتغال باید ضمن تأمین فرصتهای اشتغال، در هر جا که مناسب باشد، در توافق با قوانین و روشهای ملی، شامل سیاستها و برنامه‌های ویژه جمعیت نیز باشد، تا امکانات بیشتری برای اعتلای رفاه خانواده و تنظیم خانواده از طریق برنامه‌های اطلاعاتی و آموزشهای داوطلبانه در زمینه مسائل جمعیتی فراهم آید.

(۲) کشورهای عضو، بویژه کشورهای در حال توسعه، در همکاری با سازمانهای غیردولتی ملی و بین‌المللی می‌توانند موارد زیر را مورد توجه قرار دهند:

- (الف) توجه ویژه به آموزش والدین موجود یا بالقوه در زمینه فواید تنظیم خانواده، در چارچوب سیاستها و برنامه‌های جمعیتی ملی؛
- (ب) افزایش کمیّت تسهیلات بهداشتی، مراکز محلی تنظیم خانواده و کارکنان مخصوص این‌گونه خدمات در مناطق روستایی؛
- (پ) توجه ویژه به ضرورت ایجاد و توسعه زیرساختهای مناسب و بهبود شرایط زندگی در مناطق شهری، خاصه در نواحی فقیر و زاغه‌نشین.
- سوم. اشتغال جوانان و گروهها و افراد نیازمند**

۱۵. در متن یک سیاست سرتاسری اشتغال، کشورهای عضو باید اقدامات مؤثری برای پاسخگویی به نیازهای افراد یا گروههایی به عمل آورند که اغلب برای یافتن کار مداوم با مشکلاتی مواجهند. مانند بعضی زنان، بعضی کارگران جوان، اشخاص معلول، کارگران سالمند، بیکاران دراز مدت و کارگران مهاجری که به طور قانونی در سرزمینهای آنها اقامت دارند. این اقدامات باید منطبق با مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به اشتغال این‌گونه گروهها و همچنین در توافق با شرایط اشتغال قانونی در کشورهای عضو باشد.

۱۶. اقدامات مندرج در بند ۱۵ این توصیه‌نامه، ضمن مراعات شرایط و قوانین ملی، ممکن است، علاوه بر چیزهای دیگر، شامل موارد زیر هم باشد:

- (الف) آموزش عمومی همگانی و برنامه‌های راهنمایی و تعلیمات حرفه‌ای به منظور کمک به این‌گونه اشخاص در کارایی و بهبود فرصتهای اشتغال و درآمد برای آنها؛
- (ب) ایجاد یک نظام تعلیمات حرفه‌ای در عین حال مرتبط به نظام آموزش عمومی و به دنیای کار؛
- (پ) ایجاد مراکز مشاوره و خدمات اشتغال برای کمک به افرادی که تازه وارد بازار کار می‌شوند در جهت یافتن کار مناسب با مهارتها و استعدادهای آنها.
- (ت) تنظیم برنامه‌هایی برای ایجاد اشتغال درآمدزا در مناطق، نواحی یا بخشهای خاص؛
- (ث) تنظیم برنامه‌هایی برای سازگار شدن با تغییرات ساختاری؛
- (ج) اقدامات لازم برای آموزشهای حرفه‌ای و تجدید آموزش مداوم؛
- (چ) اقدامات لازم برای توانبخشی؛
- (ح) کمک برای تحرک شغلی ارادی؛ و

- (خ) برنامه‌هایی برای اعتلای خویش‌فرمایی و تعاونیهای کارگری.
 ۱۷. (۱) اقدامات دیگری نیز باید برای جوانان به عمل آید - بویژه:
- (الف) مؤسسات عمومی و خصوصی باید تشویق شوند جوانان را با روشهایی سازگار با شرایط و عرف ملی استخدام کنند یا تحت آموزشهای فنی و حرفه‌ای قرار دهند.
- (ب) در همان حال که استخدام جوانان در بازار کار عادی کشور باید از اولویت برخوردار باشد، برنامه‌های ویژه‌ای نیز باید برای استخدام داوطلبان جوانان در طرحهای جوامع محلی، بویژه طرحهایی که خصلتی اجتماعی دارند، با توجه به مفاد «توصیه‌نامه طرحهای ویژه جوانان، ۱۹۷۰»، به مرحله اجرا گذارده شود.
- (پ) برنامه‌های ویژه‌ای باید تدوین شود که در آنها تعلیمات حرفه‌ای و کار به طور متناوب منظور شده باشد و جوانان را برای یافتن نخستین کار خود یاری دهند؛
- (ت) فرصتهای تعلیمات حرفه‌ای باید متناسب با توسعه اقتصادی و فنی باشد و کیفیت آموزشها نیز باید بهبود یابد؛
- (ث) اقدامات لازم باید برای تسهیل انتقال از مدرسه به کار به عمل آید و امکان‌کارایی پس از آموزش حرفه‌ای نیز فراهم شود؛
- (ج) تحقیق درباره چشم‌اندازهای اشتغال باید به عنوان پایه‌ای برای نوعی سیاست عقلایی آموزش حرفه‌ای مورد توجه قرار گیرد؛ و
- (چ) ایمنی و بهداشت کارگران جوان باید از پوشش کافی برخوردار باشد.
- (۲) اقدامات مندرج در زیربند (۱) این بند باید بدقت تحت نظارت قرار گیرد تا آثار مفیدی در اشتغال جوانان به بار آورند.
- (۳) این اقدامات باید با مفاد مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به اشتغال جوانان و همچنین با شرایط اشتغال مندرج در قوانین و مقررات ملی، سازگار باشند.
۱۸. محرکهای متناسب با شرایط و عرف ملی را می‌توان برای تسهیل استقرار اقدامات مندرج در پاراگراف‌های ۱۵ تا ۱۷ این توصیه‌نامه به کار گرفت.
۱۹. در توافق با قوانین و روشهای ملی، مشاوره‌های دائمی یا متناوب باید برای تنظیم، کاربرد و نظارت بر اقدامات و برنامه‌های عملیاتی مندرج در بندهای ۱۵ تا ۱۸ این توصیه‌نامه به عمل آید.

چهارم. سیاستهای تکنولوژی

۲۰. یکی از عناصر عمده سیاست توسعه ملی باید عبارت باشد از تسهیل توسعه تکنولوژی به عنوان وسیله افزایش توان تولیدی و تحقق اهداف عمده توسعه در زمینه ایجاد فرصتهای اشتغال و ارضای نیازهای اساسی. سیاستهای تکنولوژی باید با رعایت مرحله توسعه اقتصادی انتخاب شوند، به بهبود شرایط کار و کاهش ساعات کار منتهی گردند، و مشتمل بر تدابیری باشند که از بیکاریهای جدید پیشگیری کنند.

۲۱. کشورهای عضو باید -

(الف) مشوق تحقیقات علمی در زمینه انتخاب، پذیرش و توسعه تکنولوژیهای جدید و آثار آنها بر حجم و ساختار اشتغال، شرایط اشتغال، تعلیمات حرفه‌ای، محتوای کار و مهارتهای لازم باشند، و

(ب) تحقیق در زمینه تکنولوژی‌هایی را دنبال کنند که بیشتر از همه با شرایط ویژه کشور همخوانی دارد، و یکی از راههای دستیابی به نتایج این‌گونه تحقیقات ایجاد یا تأمین هزینه‌های سازمانها و مؤسسه‌های تحقیقاتی مستقل است.

۲۲. کشورهای عضو باید از طریق اتخاذ تدابیر لازم شرایطی را فراهم سازند تا -

(الف) نظامهای آموزشی و تعلیمات فنی و حرفه‌ای، فرصتهای کافی در اختیار کارگران قرار دهند تا خود را با تغییرات حاصل از تکنولوژی‌های جدید در عرصه اشتغال منطبق سازند؛

(ب) توجه خاص به بهترین طرز کاربرد مهارتهای موجود در آینده مبذول شود؛

(پ) آثار و عوارض منفی تغییرات تکنولوژی بر اشتغال، شرایط کار و زندگی و همچنین ایمنی و بهداشت کار برطرف شود - بویژه از طریق رعایت روشهای خستگی‌سنجی و ملاحظات مربوط به حفاظت و ایمنی کار در طراحی و کاربرد تکنولوژی‌های جدید.

۲۳. کشورهای عضو باید، از طریق تمام روشهای متناسب با شرایط ملی، کاربرد تکنولوژی‌های جدید و مناسب را تشویق کنند و ارتباط و تشریک مساعی بین واحدها و سازمانهای کارگری و کارفرمایی مرتبط با این مسائل را برقرار سازند یا بهبود بخشند.

۲۴. سازمانهای کارگران و کارفرمایان و همچنین مؤسسات مربوطه را باید تشویق کرد تا در انتشار اطلاعات عمومی مربوط به انتخاب تکنولوژی‌ها، در اعتلای پیوندهای تکنولوژیکی بین مؤسسات تولیدی بزرگ و کوچک و، همچنین، در استقرار برنامه‌های تعلیماتی مناسب حداقل کوشش ممکن را به کار برند.

۲۵. در توافق با روشهای ملی، کشورهای عضو باید سازمانهای کارگری و کارفرمایی را تشویق کنند تا از طریق توافقیهای دسته جمعی در سطوح ملی و بخشی یا در سطح واحدهای تولیدی، با پیامدهای اجتماعی تکنولوژیهای جدید کنار بیایند.

۲۶. کشورهای عضو باید، تا سرحد امکان و در توافق با قوانین و مقررات ملی، مؤسسات تولیدی را تشویق نمایند تا به هنگام وارد کردن تکنولوژیهای موجد تغییرات عمده در وضع و حال کارگران -

(الف) کارگران و / یا نمایندگان آنها را در برنامه ریزی و کاربرد تکنولوژیهای جدید سهیم کنند، بدین معنا که آنها را از مزایا و پیامدهای اینگونه تکنولوژیهای جدید آگاه سازند و پیشاپیش آنها را در جریان بگذارند تا به توافقیهای لازم دست یابند؛

(ب) ساعات کار و توزیع مشاغل موجود در مؤسسه را از طریق بهبود سازماندهی مورد تجدیدنظر قرار دهند.

(پ) آثار و عوارض ناشی از تغییر تکنولوژی را در وسیعترین حدّ ممکن پیش بینی کنند و در رفع یا تخفیف آنها بکوشند؛

(ت) موجبات اعتلای سطح سرمایه گذاری در تکنولوژیهایی را فراهم سازند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در ایجاد اشتغال، افزایش تدریجی تولید، و ارضای نیازمندیهای مردم مؤثر واقع شوند.

پنجم. بخش غیررسمی

۲۷. (۱) سیاست ملی اشتغال باید اهمیت بخش غیررسمی در ایجاد اشتغال را به رسمیت شناسد - منظور بخشهایی از فعالیت اقتصادی است که در خارج از ساختارهای اقتصادی رسمی و نهادینه شده قرار گرفته اند.

(۲) برنامه های اعتلای اشتغال باید چنان طراحی و اجرا شوند که موجبات تشویق کارهای خانگی و کار مستقل در کارگاههای انفرادی را، چه در مناطق روستایی و چه در مناطق شهری فراهم سازند.

۲۸. کشورهای عضو باید اقدامات لازم را برای اعتلای روابط بین بخشهای رسمی و غیررسمی به عمل آورند و دستیابی آسانتر مؤسسات تولیدی بخش غیررسمی را به منابع، بازارها، اعتبارات، زیرساختها، تسهیلات تعلیماتی، کاردانی فنی و تکنولوژیها بهتر ممکن سازند.

۲۹. (۱) کشورهای عضو، به هنگام اتخاذ تدابیر لازم برای افزایش فرصتهای اشتغال و بهبود شرایط کار در بخش غیررسمی، باید ادغام تدریجی این بخش در اقتصاد ملی را هدف قرار دهند.

(۲) کشورهای عضو باید در نظر داشته باشند که ادغام بخش غیررسمی در بخش رسمی ممکن است قدرت جذب کارگر و ایجاد درآمد در بخش غیررسمی را کاهش دهد. با این وصف، باید بکوشند تا بتدریج مقررات و قواعد منطقی کار را به بخش غیررسمی تسری دهند.

ششم. مؤسسات کوچک

۳۰. سیاست ملی اشتغال باید اهمیت مؤسسات تولیدی کوچک در زمینه اشتغال را به رسمیت شناسد و نقش ابتکارات محلی در تولید اشتغال را بویژه در مبارزه بر ضد بیکاری، و همچنین در رشد اقتصادی، مورد توجه قرار دهد. این گونه مؤسسات که ممکن است شکلهای گوناگونی داشته باشند، مانند کارگاههای کوچک سنتی، تعاونیها و اتحادیههای صنعتی معمولاً عرضه کننده فرصتهای اشتغال، بویژه برای کارگرانی هستند که دارای بعضی مشکلات خاص می باشند.

۳۱. کشورهای عضو، پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی، باید اقدامات لازم را به عمل آورند تا روابط مکمل بین مؤسسات مندرج در بند ۳۰ این توصیه نامه و دیگر مؤسسات را ممکن سازند و شرایط کار در این گونه مؤسسات را بهبود بخشند، به نحوی که دستیابی آنها به بازارها، اعتبارات، مهارتهای فنی و تکنولوژی پیشرفته میسر گردد.

هفتم. سیاستهای توسعه منطقه‌ای

۳۲. کشورهای عضو باید، در توافق با قوانین و مقررات ملی، اهمیت توسعه متوازن منطقه‌ای را به عنوان وسیله‌ای برای تخفیف مسائل اجتماعی و اشتغال ناشی از توزیع نابرابر منابع طبیعی و تحرکهای نامناسب وسایل تولید، و همچنین برای تصحیح گسترش نامتعادل رشد اقتصادی و اشتغال میان مناطق و نواحی مختلف کشور به رسمیت شناسند.

۳۳. اقدامات لازم باید، با همکاری نمایندگان مردم مناطق مربوط و بویژه نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمایی، در جهت اعتلای اشتغال در مناطق توسعه نیافته یا عقب مانده و همچنین در جهت کمک رساندن به مناطق صنعتی و کشاورزی در حال انحطاط، مناطق مرزی و، به طور کلی، بخشهایی از کشور که به میزانی رضایتبخش از توسعه ملی برخوردار نشده‌اند، به عمل آید.

۳۴. با توجه به شرایط ملی طرح و برنامه‌های هر کشور عضو، اقدامات مندرج در بند ۳۳ این توصیه نامه ممکن است، از جمله، شامل موارد زیر باشد:

- (الف) ایجاد و توسعه قطبهای رشد و مراکز رشد با چشم اندازهای مطلوب برای ایجاد اشتغال؛
- (ب) توسعه و تشدید امکانات بالقوه منطقه‌ای با توجه به منابع انسانی و طبیعی هر منطقه و نیاز به توسعه یکپارچه و متعادل منطقه‌ای؛
- (پ) گسترش تعداد و اندازه شهرهای کوچک و متوسط به منظور متعادل ساختن رشد شهرهای بزرگ؛
- (ت) بهبود، آماده‌سازی، توزیع و دستیابی به خدمات اساسی لازم برای تأمین احتیاجات اولیه مردم؛
- (ث) تشویق تحرک داوطلبانه کارگران در هر منطقه و بین مناطق مختلف کشور از طریق تدابیر رفاهی مناسب، همراه با تلاش برای اعتلای شرایط کار و زندگی در نواحی زادگاهی آنها؛
- (ج) سرمایه‌گذاری برای بهبود و توسعه زیرساختها، خدمات و ساختارهای اداری منطقه‌ای، شامل تخصیص کارکنان لازم و فراهم آوردن فرصتهای آموزشی و کارآموزیهای فنی و حرفه‌ای در نواحی دور افتاده؛
- (چ) اعتلای مشارکت جامعه محلی در تعیین و استقرار اقدامات لازم برای توسعه منطقه‌ای. هشتم. سرمایه‌گذاری بخش عمومی و برنامه‌های عمرانی ویژه
۳۵. کشورهای عضو می‌توانند با استقرار طرحها و برنامه‌های عمرانی مفید از نظر اقتصادی و اجتماعی، بویژه در جهت ایجاد اشتغال، افزایش درآمدها، کاستن از فقر، و تأمین نیازهای اساسی در نواحی درگیر با بیکاری و کمکاری، به توسعه متوازن منطقه‌ای همت گمارند. این‌گونه طرحها و برنامه‌ها، در صورت امکان و ضرورت، ممکن است -
- (الف) توجه خاص به ایجاد فرصتهای اشتغال برای گروههای محروم مبذول دارند؛
- (ب) شامل طرحهای مخصوص زیرساختهای شهری و روستایی باشند، و همچنین با ایجاد تسهیلات لازم برای تأمین احتیاجات اساسی مردم در مناطق شهری، روستایی و حومه‌ای، و نیز سرمایه‌گذاریهایی برای تولید بیشتر در بخشهایی مانند انرژی و ارتباطات و مخابرات؛
- (پ) موجبات بالاتر رفتن سطح خدمات اجتماعی در زمینه‌هایی همچون آموزش و بهداشت عمومی را فراهم سازند؛
- (ت) در چارچوب برنامه‌های عمرانی موجود، اگر وجود داشته باشند، و با مشورت و همکاری سازمانهای کارگری و کارفرمایی مربوط به مرحله اجرا درآیند؛

(ث) موجبات شناسایی اشخاصی را فراهم سازند که مستحق دریافت کمک هستند و، در ضمن، نیروی انسانی آماده به کار در منطقه و ضوابط انتخاب طرحهای لازم را نیز مشخص سازند؛

(ج) شرایطی را فراهم سازند که استخدام کارگران و کارکنان به طور داوطلبانه صورت گیرد؛

(چ) موجب شوند که نیروی کار از حوزه دیگر فعالیتهای مولد پراکنده نشوند؛

(ح) شرایطی فراهم آورند که اشتغال پایدار در محل در توافق با قوانین و مقررات ملی صورت پذیرد، و بویژه در توافق با مقررات و قوانین رسمی ناظر بر دستیابی به اشتغال، ساعات کار، دستمزدها، تعطیلات با استفاده از حقوق، ایمنی و بهداشت کار و دریافت غرامت از بابت آسیبهای شغلی باشد؛ و

(خ) موجب تسهیل تعلیمات حرفه‌ای کارگران شاغل در این‌گونه طرحها و همچنین موجب تسهیل بازآموزی کارگرانی باشد که به سبب تغییرات ساختاری در تولید و اشتغال ناچار به تغییر شغل می‌شوند.

نهم. همکاری اقتصادی بین‌المللی و اشتغال

۳۶. کشورهای عضو برای کمک به یکدیگر در جهت رشد اشتغال الزاماً باید به توسعه دادوستدهای بین‌المللی پردازند. بدین منظور، کشورهای عضو باید بخصوص در آن گروه از سازمانهای بین‌المللی به همکاری پردازند که هدف عمده‌شان تسهیل رشد مفید و ثمربخش دادوستدهای بین‌المللی، همکاریهای فنی و سرمایه‌گذاریهای تولیدی است.

۳۷. کشورهای عضو، ضمن توجه به مسئولیتهایی که در برابر دیگر سازمانهای بین‌المللی برعهده دارند، باید، به منظور تأمین کارآیی سیاستهای اشتغال، اهداف زیر را برگزینند:

(الف) اعتلای رشد تولید و داد و ستد جهانی در شرایط ثبات اقتصادی و رشد اشتغال، در چارچوب همکاریهای بین‌المللی برای توسعه و براساس برابری حقوق و منافع متقابل؛

(ب) به رسمیت شناختن این امر که وابستگی متقابل بین کشورها در اثر یکپارچگی فزاینده اقتصاد جهانی، باید موجب کمک به ایجاد فضایی شود که در آن کشورها بتوانند، در هر کجا که مناسب باشد، به تدوین و تعیین سیاستهای مشترکی پردازند که عملاً به توزیع منصفانه هزینه‌ها و منافع اجتماعی تعدیلهای ساختاری و همچنین به توزیع

منصفانه بین‌المللی درآمدها و ثروتها منجر شود، به نحوی که کشورهای در حال توسعه بتوانند به جذب نیروی کار فزاینده خود بپردازند و کشورهای توسعه یافته نیز بتوانند به بالابردن سطح اشتغال خود و کاهش هزینه تعدیل ساختاری برای کارگران مربوط مبادرت ورزند؛

(پ) تنظیم سیاستهای ملی مربوط به تجارت و تعدیل ساختاری به نحوی که مشارکت بیشتر کشورهای در حال توسعه در تولید صنعتی جهانی را در قالب نوعی نظام تجاری باز و منصفانه جهانی ممکن سازد، بهای کالاها را در سطوحی معقول و قابل قبول برای تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان تضمین کند، و موجبات سرمایه‌گذاریهای بین‌المللی در تولید و پردازش کالاها را در کشورهای در حال رشد فراهم کند؛

(ت) تشویق حل مسالمت‌آمیز اختلافهای موجود میان کشورها و موافقت برای کاهش تسلیحات که هم امنیت تمام کشورها را تضمین خواهد کرد و هم موجب خواهد شد که هزینه‌های تسلیحاتی بتدریج کاهش یابد و، در عوض، تولید کالاها و خدمات اساسی، بویژه آنهایی که مورد نیاز شدید مردم و کشورهای در حال توسعه است، بسرعت افزایش یابد؛

(ث) دستیابی به توافقی در سطح بین‌المللی به منظور بهبود نظام اقتصادی بین‌المللی، بویژه در حوزه امور مالی، به نحوی که موجبات رشد سریع اشتغال هم در کشورهای پیشرفته و هم در کشورهای در حال توسعه فراهم آید.

(ج) افزایش متقابل همکاریهای فنی و اقتصادی، بویژه بین کشورهایی که دارای نظامهای اقتصادی و اجتماعی متفاوت هستند و در سطوح مختلفی از توسعه اقتصادی قرار گرفته‌اند، از طریق مبادله تجربیات و توسعه ظرفیتهای مکمل، بویژه در زمینه‌هایی چون اشتغال و منابع انسانی و انتخاب، توسعه و انتقال تکنولوژی در توافق با قوانین و روشهای مورد قبول طرفین در زمینه حقوق مالکیت خصوصی؛

(ح) ایجاد شرایط مناسب برای رشد مداوم و غیرتورمی اقتصاد جهانی، و همچنین برای استقرار و بهبود نوعی نظام پولی بین‌المللی که سرانجام به استقرار نظم نوین اقتصاد بین‌المللی منجر شود، و

(خ) تضمین ثبات بیشتر در نرخ ارزها، کاهش بار وامهای کشورهای در حال توسعه، ارائه کمکهای مالی دراز مدت و کم هزینه به کشورهای در حال توسعه و اتخاذ سیاستهای تعدیل به نحوی که موجب اعتلای اشتغال و ارضای نیازمندیهای اساسی شود.
۳۸. کشورهای عضو باید -

(الف) اعتلای انتقال تکنولوژی به نحوی که کشورهای در حال توسعه را قادر سازد با شرایط تجارتي معقول و منصفانه تکنولوژی‌هایی را انتخاب کنند که از نظر ایجاد اشتغال و ارضای نیازمندیهای اساسی بیشترین نتایج را به بار آورد؛ و
(ب) اتخاذ تدابیر مناسب برای ایجاد و نگاهداری فرصتهای اشتغال و همچنین برای فراهم ساختن فرصتهای آموزشی و بازآموزیهای حرفه‌ای. این‌گونه تدابیر ممکن است شامل تجدیدنظرهای ملی، منطقه‌ای یا بین‌المللی در مورد تخصیص منابع مالی موجود هم باشد - بویژه در جهت کمک به تطبیق مثبت صنایع و کارگران مربوط با تغییرات حاصل در اقتصاد جهانی.

د. مهاجرت‌های بین‌المللی و اشتغال

۳۹. کشورهای عضو، با توجه به مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر کارگران مهاجر، در صورتی که با مهاجرت‌های بین‌المللی سر و کار داشته باشند، باید سیاستهایی در جهت مقاصد زیر طراحی کنند و به مرحله اجرا بگذارند:

(الف) ایجاد فرصتهای اشتغال و شرایط بهتر کار در کشورهای مهاجرخیز به قصد کاهش نیاز به مهاجرت برای یافتن کار؛ و

(ب) حصول اطمینان از این که مهاجرت بین‌المللی در تحت شرایطی صورت می‌گیرد که برای تأمین اشتغال تام، مؤلّد و داوطلبانه طراحی شده باشد.

۴۰. کشورهای عضو، در صورتی که به طور معمول یا به دفعات تعداد قابل توجهی مهاجر برای اشتغال می‌پذیرند، باید این جریان را چنان برنامه‌ریزی کنند که، اگر مهاجران از کشورهای در حال توسعه می‌آیند، حداکثر همکاریهای ممکن را با کشورهای مهاجرخیز، بویژه از طریق اقدامات زیر، به عمل آورند: حرکت‌های عمقی و مناسب سرمایه‌ها، گسترش مبادلات تجارتي، انتقال دانش فنی و کمکهای لازم برای عرضه آموزشهای حرفه‌ای به کارگران محلی در جهت

ایجاد انتخابهای دیگری بجز مهاجرت برای یافتن کار و کمک به کشورهای مورد نظر در زمینه پیشرفت اقتصادی و توسعه فرصتهای اشتغال.

۴۱. کشورهایی که به طور معمول یا به طور مکرر با خروج تعداد قابل توجهی از اتباع خود به قصد اشتغال در کشورهای دیگر سر و کار دارند باید از طریق وضع قوانین و مقررات رسمی در توافق با سازمانهای کارگری و کارفرمایی، یا به هر طریق دیگری که با قوانین و روشهای ملی آنها منافات نداشته باشد، از هرگونه خلافکاری در مرحله استخدام یا عزیمت که منجر به ورود غیرقانونی به کشورهای دیگر، یا اقامت و اشتغال غیرقانونی در آن کشورها شود جلوگیری کنند، مشروط بر آن که اینگونه اقدامات پیشگیرانه با حق هر کس به ترک هر کشور، از جمله کشور خودش، مغایرت نداشته باشد.

۴۲. کشورهای مهاجرخیز، به منظور تسهیل بازگشت داوطلبانه آن گروه از اتباع خود که دارای مهارتهای کمیاب هستند، باید -

(الف) انگیزه‌های لازم را فراهم سازند؛ و

(ب) همکاری کشورهایی را که پذیرای اتباع آنها بوده‌اند و همچنین همکاری دفتر بین‌المللی کار و دیگر سازمانهای بین‌المللی یا منطقه‌ای مرتبط با موضوع را جلب کنند.

۴۳. کشورهای عضو، اعم از مهاجرپذیر و مهاجر فرست، باید اقدامات زیر را به عمل آورند:

(الف) پیشگیری از سوء استفاده در استخدام نیروی انسانی برای کار در خارج از کشور؛

(ب) پیشگیری از استثمار کارگران مهاجر؛ و

(پ) تخمین حقوق کامل کارگران مهاجر در زمینه آزادی اجتماعات و ایجاد تشکلهای لازم برای مذاکرات دسته‌جمعی با کارفرمایان.

۴۴. کشورهای عضو، اعم از مهاجرپذیر و مهاجر فرست، باید در صورت لزوم مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به کارگران مهاجر را مبنای عمل قرار دهند و به انعقاد موافقت‌نامه‌های دو جانبه یا چند جانبه مبادرت ورزند که موارد زیر را دربرداشته باشند: حق ورود و اقامت، حمایت از حقوق مترتب بر اشتغال، اعتلای فرصتهای آموزش عمومی و حرفه‌ای برای کارگران مهاجر، تأمین اجتماعی، و کمک به کارگران و اعضای خانواده‌های آنها برای بازگشت ارادی به کشورهای مبدأ.

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی*

ترجمهٔ نگاه فرزین پور

مقدمه

سه ربع قرن از تأسیس و آغاز به کار "انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی" (ایسا) سپری شده است، نهادی صاحب نام و وزن در عرصه بین‌المللی تأمین اجتماعی. فصلنامه از این شماره صفحاتی چند را به معرفی سازمانی و فعالیت‌های آن اختصاص داده است.

در این شماره با پیشینه مختصر و تشکیلات ایسا آشنا خواهید شد. شایان ذکر است که ایسا هفتاد سال پس از تأسیس در سال ۱۹۹۸ اقدام به راه‌اندازی سایت^۱ اطلاعاتی خود کرده است که به چهار زبان فرانسه، انگلیسی، اسپانیایی و هلندی در اختیار استفاده‌کنندگان قرار گرفته است.

پس از ورود به سایت و انتخاب زبان موردنظر، اطلاعاتی در مورد پایگاههای اطلاعاتی، زمینه‌های فعالیت، انتشارات، همایشها و نشستها و مرکز اسناد و مدارک ایسا، قابل دسترسی است.

* International Social Security Association (ISSA)

1. www.issa.int

ایسا چیست؟

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) یک سازمان بین‌المللی است که در اصل مؤسسات و ارگانهای اجرایی مسئول یک یا چند جنبه از مقوله تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف دنیا - یعنی همه اشکال حمایت اجتماعی اجباری، که براساس مصوبات قانونی یا کاربرد آنها در سطح ملی، بخش جدانشدنی سیستم تأمین اجتماعی این کشورها محسوب می‌شوند - را در خود جمع کرده است.

سابقه و مبانی تشکیل ایسا

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی که در ۴ اکتبر ۱۹۲۷ در بروکسل تأسیس شد، تا سال ۱۹۴۷ با نام "کنفرانس بین‌المللی بیمه اجتماعی"^۱ فعالیت می‌کرد. هدف اولیه از تأسیس آن مستقیماً با اهداف، وظایف و مسئولیتهای سازمان بین‌المللی کار^۲ در زمینه ارائه مقررات بین‌المللی برای حمایت اقتصادی و بهداشتی / درمانی کارگران - از طریق طرحهای بیمه اجتماعی - مرتبط بود. در حقیقت، تحت تأثیر مباحثات دهمین کنفرانس بین‌المللی کار - در خلال ماههای می و جون ۱۹۲۷ در ژنو برگزار شد - که در آن تعدادی از شخصیت‌های شرکت‌کننده به نمایندگی انجمن‌های مشترک‌المنافع (بیمه‌های اتکایی) مؤسسات بیمه درمانی در کشورهای مختلف شرکت داشتند، تصمیم گرفته شد انجمن بین‌المللی به منظور توسعه و تقویت بیمه درمانی در سراسر دنیا تشکیل شود.

این پیشنهاد بلافاصله با علاقه‌مندی توسط آلبرت توماس، بنیانگذار و مدیر دفتر بین‌المللی کار - درست در زمانی که این سیاست با مخالفت‌هایی مواجه بود - پذیرفته شد مخالفت‌هایی که چند سال بعد، به سبب رکود بزرگ اقتصادی، بیشتر شد.^۳

1. Conferance Internationale de La mutualité et des assurances Sociales (CIMAS).

2. International Labor Organization (ILO).

۳. نکته مهم در ذهن طرفداران پیشنهاد مزبور، سودمندی این انجمن به عنوان پایگاهی برای مقایسه تجربیات کشورهای مختلف در اداره طرحهای بیمه اجتماعی با یکدیگر بود. پیش از این، سازمان بین‌المللی کار، با توجه به برنامه‌های آتی خود، از ارزش عملی درسهایی که می‌توانست از مصوبات این اجتماع جدید گرفته شود بخوبی آگاه بود.

کنفرانس بین‌المللی بیمه اجتماعی و سپس ایسا، که به ابتکار و دعوت کشورهای اروپایی تشکیل شدند سرعت دامنه فعالیت‌هایشان را به مناطق دیگر دنیا گسترش دادند و مخاطرات اجتماعی دیگری را نیز در حوزه فعالیت خود قرار دادند. دو رویداد مهم در این توسعه مستمر در دهه‌های پس از جنگ مؤثر واقع شد:

- مفهوم جدید تأمین اجتماعی، که در اواخر سالهای دهه ۱۹۳۰، ارائه شد، و سپس، بویژه تحت تأثیر گزارش لُرد بورلیچ در سال ۱۹۴۲، وارد مراحل اجرایی شد.
- برگزاری کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۴ در فیلادلفیا که توصیه‌نامه‌های آن پایه‌های مفهوم جدید را تشکیل داد و همچنین بیانیه مهمی که به تصویب آن رسید، در واقع به منزله برنامه عمل ایسا بود. هدف از اعلام این بیانیه توسعه همکاری‌های سیستماتیک و مستقیم میان مؤسسات تأمین اجتماعی برای تبادل منظم اطلاعات و بررسی مسائل مشترک در مقوله تأمین اجتماعی بود.

نهاد مزبور از سال ۱۹۴۷، از لحاظ ساختاری و تمام مسائل اداری و مالی تأمین اجتماعی سرعت به سوی جهانی شدن پیش رفت. اگر نهاد مزبور در تضمین مشارکت متخصصان سیاست اجتماعی و تأمین اجتماعی تمام مناطق دنیا موفقیتی داشته است می‌توان آن را ناشی از نیاز مفرط و تقاضای مداوم اعضا به گسترش دانش فنی مرتبط با مفاهیم تأمین اجتماعی و همچنین معلول کارآمدی انجمن در پاسخگویی به این نیاز دانست.

مؤسسات عضو

ساختار خاص ایسا، که در میان سازمان‌های بین‌المللی دنیا منحصر به فرد است، نقش عمده‌ای در موفقیت‌های آن ایفا کرده است.

علی‌رغم تغییر در توازن حدود نمایندگی انواع گوناگون مؤسسات خود مختار، یا نیمه وابسته در این انجمن، اثربخشی و تداوم همکاری بخش‌های دولتی با این مؤسسات - که در اساسنامه مصوب سال ۱۹۴۷ پیش‌بینی شده بود - عملاً به اثبات رسیده است.

از سال ۱۹۵۵ تاکنون، دو گروه به عضویت سازمان درآمد‌اند که در حال حاضر به این شکل تعریف می‌شوند:

- اعضای وابسته شامل مؤسساتی است که مستقیماً مسئولیت اداره یک یا چند جنبه فعالیت تأمین اجتماعی یا، علاوه بر آن، فدراسیون‌های چنین مؤسساتی را برعهده دارند.
 - اعضای پیوسته متشکل از سازمانهایی (غیر از سازمانهای بین‌المللی است) که اهداف آنها با اهداف ایسا هماهنگی دارد اما شرایط تبدیل شدن به اعضای وابسته را ندارند.
- در حال حاضر ۳۶۲ سازمان در ۱۴۴ کشور دنیا به عضویت ایسا پذیرفته شده‌اند.

ارکان قانونی

ایسا دارای ارکان زیر است:

۱. مجمع عمومی- یا در واقع مجمع متشکل از همه اعضاء- که بالاترین رکن قانونی ایسا به شمار می‌رود و همه اعضا به طور مستقیم در آن نماینده دارند. وظیفه این مجمع تنظیم و اصلاح اساسنامه است که حدود فعالیتها و شیوه اداره ایسا را تعیین کرده و درباره انحلال آن نیز تصمیم‌گیری می‌کند. این مجمع هر سه سال یک بار برگزار می‌شود.
 ۲. شورا رکن انتخاباتی انجمن به شمار می‌رود و از هیئت‌های نمایندگی افتخاری^۱ هر کشوری که ایسا در آن حداقل یک عضو وابسته دارد تشکیل می‌شود. هر کشور دارای یک هیئت نمایندگی از این نوع است.
- وظایف خاص شورا به قرار زیر است:
- انتخاب رئیس، خزانه‌دار و اعضای دفتر^۲ و کمیسیون نظارت و همچنین دبیر کل.
 - تنظیم برنامه فعالیتها و بودجه انجمن برای یک دوره سه ساله و تعیین میزان مشارکت مالی اعضا در ارتباط با بودجه.
- معمولاً، شورا به مناسبت هر جلسه مجمع عمومی تشکیل می‌شود.
۳. دفتر یا هیئت رئیسه رکن اداره‌کننده انجمن بوده و از رئیس ایسا، خزانه‌دار، دبیر کل و اعضای منتخب، به نمایندگی از مناطق مختلف جغرافیایی دنیا تشکیل می‌شود.
- وظایف اصلی دفتر یا هیئت رئیسه عبارت است از:
- تعیین برنامه عمل؛ جدول زمانی و راهنمای تنظیم برنامه اجرایی فعالیتها و بودجه انجمن؛

1. titular delegates

2. Bureau

- تعیین اولویت در اجرای برنامه‌های فعالیتهای انجمن؛
 - نظارت و ارزیابی دستاوردهای فعلی؛
 - اتخاذ تصمیم در مورد درخواستهای عضویت؛
 - تعیین مقررات مالی؛
 - تعیین ساختار و اتخاذ تصمیم در مورد حیطة عمل کمیته‌های فنی مورد نیاز به منظور اجرای برنامه‌های فعالیتهای انجمن.
- هیئت رئیسه حداقل یک بار در سال تشکیل جلسه می‌دهد.

دبیرخانه کل

- دبیرخانه کل، مرکز اداری اصلی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی است. دفتر مرکزی آن در شهر ژنو (سوئیس)^۱ در ساختمان دفتر بین‌المللی کار واقع است.
- در سال ۱۹۹۷، دبیرخانه انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی دوباره سازماندهی شد. هدف اصلی این اقدام استفاده بهینه از منابع انسانی و بودجه‌ای از طریق ساده کردن ساختار اداری بود. ترکیب سازمانی دبیرخانه پس از سازماندهی مجدد به شکل زیر است:
- بخش سیستم‌های برنامه‌ریزی و اطلاعاتی با وظایف زیر:
 - برنامه‌ریزی طرح‌های فعالیت انجمن، کنترل بودجه‌ای و مالی و روابط اداری.
 - ارتباطات (شامل اینترنت)، انتشارات و اطلاعات عمومی.
 - سیستم یکپارچه اطلاعات در مورد تأمین اجتماعی در سراسر دنیا شامل مجموعه کاملی از پایگاه‌های اطلاعاتی با دسترسی مستقیم. (اطلاعات توصیفی در مورد طرحها و توسعه آنها، مراجع مربوط به کتابشناسی و اطلاعات حقوقی)
 - تجزیه و تحلیل تحولات و روندها در تأمین اجتماعی.
 - مرکز اسناد و مدارک

1. 4 route des Morillons

Case postale 1

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

تلفن: (+41-22)799 66 17

فاکس: (+41-22)799 85 09

پست الکترونیکی: issa@ilo.org

انتشار دو نشریه ارگان انجمن تحت نامهای:

”تأمین اجتماعی بین‌المللی“^۱ و ”روندهای تأمین اجتماعی“^۲

بخش مطالعاتی و عملیاتی با وظایف مشروح زیر:

- سازماندهی کنفرانس‌ها و همایش‌ها (در سطح جهانی و منطقه‌ای) در مورد موضوعات مرتبط با تأمین اجتماعی و زمینه‌های وابسته؛
 - انجام مطالعات فنی، تنظیم و ارائه گزارشهای؛
 - تنظیم و اجرای برنامه آموزشی برای کارکنان مؤسسات تأمین اجتماعی در مناطق مختلف دنیا و فراهم کردن مطالب درسی مناسب برای دوره‌های مزبور؛
 - حمایت فنی از سازمانهای عضو انجمن؛
 - تهیه اسناد و بولتن‌های اطلاعاتی منطقه‌ای (افریقا، آمریکا، آسیا، اقیانوسیه و اروپا)؛
 - همکاری فنی با سازمانهای ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی فعال در زمینه سیاست اجتماعی و زمینه‌های وابسته به تأمین اجتماعی.
- مسئولیت دبیری کل بر عهده آقای دالمر هاسکینز است.

دفاتر منطقه‌ای

این دفاتر برای کمک به توسعه سیستم‌های تأمین اجتماعی کشورهای تمام مناطق دنیا و تأمین نیازهای فوری آنها در این زمینه - که یکی از مهمترین مسائل مورد توجه ایسا است - به وجود آمده‌اند. این انجمن، در همین ارتباط، همواره کوشش کرده است فعالیتهای منطقه‌ای را از طریق دفاتری که در مناطق افریقا، آمریکا، آسیا، اقیانوسیه و اروپا دایر شده‌اند گسترده‌تر کرده و خود را به سازمانهای عضو نزدیک‌تر کند.

ادارات منطقه‌ای مزبور برای تعیین نیازهای خاص سازمانهای عضو ایسا در مناطق مختلف، به منظور ارائه شیوه صحیح عملکرد و توسعه حمایت فنی ضروری برای تأمین نیازهای مزبور از موقعیت ممتازی برخوردارند. مأموریت عمده آنها عبارت است از:

- اجرای برنامه‌های آموزشی برای کارکنان مؤسسات تأمین اجتماعی در منطقه؛

- حمایت تدارکاتی در جهت تشکیل انواع همایشهای منطقه‌ای (کنفرانس‌های منطقه‌ای، جلسات فنی، کارگروهی...)
- تضمین تولید و توزیع انتشارات منطقه‌ای (مجلات و نشریات ادواری و غیرادواری)؛
- افزایش همکاری با سازمانهای بین‌المللی مستقر در منطقه مورد نظر یا سازمانهای منطقه‌ای مجری فعالیتهای مرتبط با موضوع تأمین اجتماعی یا سیاست اجتماعی.

دفتر منطقه‌ای ایسا برای افریقا

این دفتر در ابی‌جان (ساحل عاج)^۱ واقع شده و از نظر جغرافیایی مسئول امور مربوط در تمام کشورهای انگلیسی زبان و فرانسه زبان قاره افریقا است.

از جمله انواع همایشهایی که این دفتر سازماندهی و برگزار می‌کند، می‌توان به کنفرانس‌های منطقه‌ای برای تمام سازمانهای عضو در قاره افریقا، به ویژه جلسات اختصاصی برای مسئولان و مدیران ارشد مؤسسات تأمین اجتماعی کشورهای انگلیسی زبان و فرانسه زبان افریقا و همچنین دوره‌های آموزشی خاص برای مدیران میانی که به زبان انگلیسی یا فرانسه برگزار می‌شود اشاره کرد.

گزارشهای برگزاری این جلسات مهم، یا مطالعات و تحقیقات انجام شده درباره موضوعات مورد علاقه منطقه به زبان فرانسه، و انگلیسی توسط این دفتر منطقه‌ای با عنوان «اسناد و مدارک تأمین اجتماعی - سری افریقا» تنظیم می‌شود.

به علاوه، این دفتر منطقه‌ای اطلاعات و اخبار فعالیتهای تأمین اجتماعی و تحولات طرحهای تأمین اجتماعی در افریقا را در بولتنی با عنوان «اخبار افریقا» به زبان‌های انگلیسی و فرانسه منتشر می‌کند.

مدیریت این دفتر بر عهده آقای ژوزف ایوان اجوبا است.

1. ISSA Regional Office for Africa

Immeuble Alpha 2000, 19e étage

01 B.P. V 141

CI-Abidjan 01

Côte d'Ivoire

آدرس:

تلفن: (+225)20 21 36 96

فاکس: (+225)20 21 36 97

پست الکترونیکی: issa-afr@africaonline.co.ci

دفتر منطقه‌ای ایسا برای کشورهای قاره امریکا و نمایندگیهای فرعی ناحیه‌ای این دفتر در بوئنوس آیرس (آرژانتین)^۱ واقع شده و از نظر جغرافیایی مسئول امور مربوط به قاره امریکا است. به علاوه، ایسا یک سیستم همکاری از طریق نمایندگیهای ناحیه برای مناطق امریکای مرکزی و کشورهای اسپانیایی زبان^۲ و انگلیسی زبان منطقه کارائیب^۳ به وجود آورده است.

در میان انواع جلسات مختلفی که ایسا سازماندهی می‌کند، کنفرانس‌های منطقه‌ای برای تمام سازمانهای عضو در قاره امریکا، جلسات و همایشهایی برای مسئولان مؤسسات تأمین اجتماعی در کشورهای انگلیسی زبان کارائیب به منظور تأمین نیازهای آنها، جلسات مخصوص کارشناسان درباره موضوعات و زمینه‌های خاص تأمین اجتماعی و همچنین ادامه سمینارهای آموزشی تخصصی در نظر گرفته شده است.

این دفتر برای انجام فعالیتهای خود اهمیت خاصی به گسترش همکاریهای متقابل با سازمانهای

-
1. Oficina Regional de la AISS para las Americas آدرس:
 Paraná 457, piso 11° تلفن: (+54-11) 43 73 67 95
 AR-1017 Buenos Aires فاکس: (+54-11) 43 73 67 95
 Argentina پست الکترونیکی: aissamerica@ fibertel.com.ar
2. Lic. Carlos Alberto Neira Bravo آدرس:
 Consejero Técnico de la AISS para
 América Centry el Caribe Hispano
 c/o Presidencia Ejecutive
 Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
 Apartado Postal 1649 تلفن: (+505) 222 70 15
 NI-Managua, D. N. فاکس: (+505) 222 58 45
 Nicaragua پست الکترونیکی: caninss@ibw.com.ni
3. Mr. Frank W. Alleyne آدرس:
 ISSA Technical Adviser for the English speaking Caribbean
 Adventure, Ardennes
 Near Providence تلفن: (+1-246) 428 65 90
 BB-Christ Church, West Indies فاکس: (+1-246) 428 65 90
 Barbados پست الکترونیکی: fwa@sunbeach.net

منطقه‌ای مستقر در منطقه جغرافیایی^۱ - که مسئولیت آنها را به عهده دارد - قایل است. گزارشهای مربوط به همایشهای عمده با عنوان «اسناد تأمین اجتماعی - سری کشورهای قاره آمریکا»^۲ و همچنین مجله‌ای با عنوان «مطالعات مربوط به بیمه اجتماعی»^۳ شامل مقالات و بررسیهای تخصصی در مورد حمایت اجتماعی در منطقه آمریکا به زبان اسپانیولی توسط این دفتر منطقه‌ای منتشر می‌شود. گزارشهای مربوط به همایشها و جلسات توسط دبیرخانه ایسا در ژنو به زبان انگلیسی انتشار می‌یابد.

مدیریت این دفتر را خانم لیلیا آرچاگا کیورس بر عهده دارد.

به علاوه، این اداره منطقه‌ای، یک بولتن خبری با عنوان «تماس / ارتباط»^۴ در مورد تأمین اجتماعی و فعالیتهای ایسا در آمریکای لاتین منتشر می‌کند. در سال ۱۹۹۷، بولتن جدید با عنوان «تحولات جدید سیستم‌های بازنشستگی در آمریکای لاتین»^۵ برای کسانی که از تخصص بیشتری برخوردارند به چاپ رسید. این بولتن که با همکاری نمایندگان ناحیه‌ای / فرعی منتشر می‌شود، اطلاعاتی تفصیلی در مورد تحولات نظامهای جدید بازنشستگی در آمریکای لاتین و همچنین مباحث سیاسی پیرامون این موضوع را در اختیار خوانندگان آگاه و علاقه‌مند قرار می‌دهد.

دفتر منطقه‌ای ایسا برای آسیا و اقیانوسیه

این دفتر در مانیل (فیلیپین)^۶ واقع شده و از نظر جغرافیایی مسئولیت همه کشورهای آسیا و اقیانوسیه را به عهده دارد.

1. Conferencia Interamericana de seguridad social (CISS) and Consejo Centroamericano de Instituciones de Seguridad Social (COCISS)

2. Documentación de la Seguridad Social-Serie Americana

3. Estudios de la Seguridad Social 4. Contacto

5. Reforma de los sistemas de pensiones on América Latina

6. ISSA Regional Office for Asia and the Pacific

آدرس:

11th floor, SSS Makati Building

Ayala Avenue, cor. Herrera Street

PH-Makati City, Metro Manila

Philippines

تلفن: (+63-2) 813 43 11

فاکس: (+63-2) 813 43 15

پست الکترونیکی: issaro@mozcom.com

از جمله انواع همایشها و جلساتی که توسط این دفتر سازماندهی می شود می توان به کنفرانسهای منطقه‌ای برای تمام سازمانهای عضو در منطقه، همایشها و جلسات تخصصی تر برای مسئولان و مدیران ارشد مؤسسات تأمین اجتماعی در کشورهای آسیایی و اقیانوسیه و نهایتاً، به دوره‌های آموزشی عمومی و تخصصی برای مدیران میانی مؤسسات مزبور اشاره کرد. دفتر اهمیت ویژه‌ای برای گسترش همکاریهای متقابل با سازمانهای بین‌المللی و منطقه‌ای مستقر در منطقه جغرافیایی مربوط و همچنین سازمانهای ملی غیر عضو ایسا قابل است.

گزارشهای مربوط به همایشها و جلسات یا مطالعات مرتبط با موضوعات مورد علاقه خاص در منطقه با عنوان «اسناد و مدارک تأمین اجتماعی - سری آسیا و اقیانوسیه» به زبان انگلیسی توسط این دفتر منتشر می شود.

علاوه بر این، دفتر یک بولتن خبری و اطلاعاتی با عنوان «ارتباط ایسا با آسیا و اقیانوسیه»^۱ به زبان انگلیسی منتشر می کند. این بولتن اطلاعات لازم در مورد برخی از حوادث و اتفاقات مهم، نه تنها در مورد فعالیت این انجمن، بلکه در مورد سازمانهای ملی، بین‌المللی و منطقه‌ای در اختیار خوانندگان علاقه‌مند قرار می دهد. مدیریت این دفتر بر عهده آقای هکتر بی‌اینداکتیو است.

دفتر منطقه‌ای ایسا برای اروپا

این دفتر در پاریس (فرانسه)^۲ مستقر شده و از نظر جغرافیایی مسئولیت تمام کشورهای اروپایی را به عهده دارد.

از جمله جلسات و همایشهایی که این دفتر برگزار می کند می توان به، کنفرانس‌های منطقه‌ای

1. ISSA Asia and Pacific Link

2. ISSA Regional Office for Europe

آدرس:

تلفن: (+33) 140134500

4 rue du Colonel Driant

(+33) 140134501

FR- 75001 PARIS

فاکس: (+33) 140134509

France

پست الکترونیکی: issa@wanadoo.fr

و جلسات فنی برای تمام سازمانهای عضو در قاره اروپا اشاره کرد. سمینارهای محدودتر و همچنین دوره‌های آموزشی ویژه متخصصان و مدیران ارشد در مؤسسات تأمین اجتماعی کشورهای مختلف با مشخصه‌های مشترک، از قبیل کشورهای اروپای مرکزی و شرقی، نشانه‌ای از عزم این دفتر به اجرای فعالیتهای هدفدارتر و ملموس در حوزه صلاحیت آن است. علاوه بر این، دفتر مزبور به منظور پاسخگویی صریح‌تر و قابل انعطاف‌تر به انتظارات سازمانهای اروپایی عضو دفتر منطقه‌ای، شبکه اطلاعاتی متقابلی را در میان مدیران ارشد مؤسسات تأمین اجتماعی در منطقه به وجود آورده است.

این دفتر در اجرای فعالیتهای خود اهمیت ویژه‌ای برای گسترش ارتباطات و همکاری متقابل با برخی از سازمانهای معتبر بین‌المللی و منطقه‌ای قایل است؛ در نتیجه این اقدام با همکاری کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ کمیسیون اروپایی و شورای اروپا موفقیت بیشتری به دست آمده است.

این دفتر، با مشارکت فعالانه در رویدادهای عمده در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی، ایسا را - به علت شبکه‌ای که در آن نقش خود را به عنوان یک سازمان بین‌المللی جدید و مهم ایفا می‌کند - تقویت می‌کند.

مدیریت این دفتر بر عهده خانم ماری-فرانس لارکیو است.

شرایط و چگونگی عضویت در ایسا

به طوری که قبلاً عنوان شد، ایسا مؤسسات - نه اشخاص را - به عضویت می‌پذیرد. مؤسسات علاقه‌مند می‌توانند برای عضویت در ایسا ضمن مشخص کردن اهداف سازمان خود اطلاعات مربوط به خود را به نشانی این انجمن ارسال کنند.^۲

1. OECD

2. The Secretary General

International Social Security Association

Case postale 1

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

آدرس:

فاکس: (+41-22)7998509

پست الکترونیکی: E-mail = issa@ilo.org

- در پاسخ به درخواست متقاضیان عضویت، ایسا اطلاعات زیر را در اختیار آنان می‌گذارد:
- اسناد و مدارکی حاوی اطلاعات درباره چگونگی عملکرد انجمن مزبور و فعالیتهای آن (از جمله اساسنامه، مقررات مالی، فهرست سازمانهای عضو، اطلاعات مربوط به جدیدترین انتشارات، فهرست همایشها و جلسات آتی و ...)
 - جزئیات مربوط به میزان مشارکت مالی اعضا و شیوه محاسبه آن؛
 - پرسشنامه حاوی درخواست اطلاعات تفصیلی درباره سازمان درخواست کننده؛
 - تعهدنامه سازمان درخواست کننده دایر بر رعایت مفاد اساسنامه انجمن؛
 - پرسشنامه حاوی برخی اطلاعات آماری درباره سازمان درخواست کننده، به منظور بررسی و اتخاذ تصمیم در مورد عضویت سازمان مزبور به صورت وابسته.

مرجع تصمیم گیرنده در مورد عضویت

دبیرخانه ایسا درخواست عضویت و همچنین اطلاعات ارسالی سازمان درخواست کننده را بلافاصله بررسی کرده و ضمن بررسی، در صورت لزوم از مشاوره‌های پیش‌بینی شده در اساسنامه استفاده خواهد کرد. در صورتی که درخواست قابل قبول تلقی شود، دبیر کل آنرا به همراه توضیحات لازم برای تصمیم‌گیری به دفتر ایسا، تسلیم خواهد داد.

دبیر کل، بلافاصله پس از تشکیل جلسه دفتر ایسا برای رسیدگی به درخواست عضویت، سازمان درخواست‌کننده را از تصمیم دفتر مزبور مطلع خواهد کرد؛ در صورت پذیرش، خزانه‌دار جزئیات لازم در مورد پرداخت میزان حق مشارکت تعیین شده را به اطلاع سازمان درخواست‌کننده خواهد رساند. عضویت تنها پس از تاریخ پرداخت اولین وجه حق مشارکت به این انجمن تحقق می‌یابد.