

مقاله نامه شماره ۸۸

مقاله نامه ناظر بر

سازماندهی خدمات کاریابی*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ هفدهم ژوئن ۱۹۴۸، برای سی و یکمین نشست خود در شهر ژنو گردآمده است و بعضی پیشنهادهای مربوط به سازماندهی خدمات کاریابی را به عنوان چهارمین موضوع دستور کار نشست مورد پذیرش قرار داده است، و در ضمن تصمیم گرفته است که این پیشنهادات باید به صورت یک مقاله نامه بین‌المللی درآید،

در این روز، یعنی نهم ژوئیه سال یکهزار و نهصد و چهل و هشت، مقاله نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله نامه خدمات کاریابی، ۱۹۴۸» نامید مورد تصویب نهایی قرار می‌دهد.

ماده ۱

۱. هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله نامه را به رسمیت بشناسد باید به ایجاد یا نگاهداری نوعی خدمات کاریابی عمومی و رایگان مبادرت ورزد.

* این مقاله نامه در تاریخ دهم اوت ۱۹۵۰ رسمیت یافته است.

۲. وظیفه اصلی هر نوع اداره یا سازمان عمومی کاریابی رایگان باید عبارت باشد از تأمین بهترین سازماندهی ممکن، با همکاری دیگر سازمانهای خصوصی و عمومی موجود، برای بازار کار به عنوان بخش تفکیک‌ناپذیری از برنامه ملی در زمینه فراهم ساختن و حفظ اشتغال تمام، توسعه همگانی و به کارگرفتن منابع و نیروهای مؤلد کشور.

ماده ۲

خدمات کاریابی باید عبارت باشد از نوعی نظام ملی متشکل از ادارات مسئول اشتغال تحت مدیریت یک مقام کشوری.

ماده ۳

۱. این نظام باید مشتمل باشد بر شبکه‌ای از ادارات محلی و، در صورت لزوم، منطقه‌ای، به تعداد کافی و مجهز برای فعالیت در هر منطقه جغرافیایی کشور و مستقر در نقاطی که برای کارفرمایان و کارگران مناسب باشد.

۲. سازماندهی این شبکه باید -

(الف) مورد تجدیدنظر قرار گیرد -

(۱) هرگاه تغییرات قابل ملاحظه‌ای در توزیع فعالیتهای اقتصادی و نیروی کار پدید آید،

و

(۲) هرگاه مقامات صلاحیتدار لازم بدانند ارزیابی مشخصی از تجربیات حاصل از یک

دوره آزمایشی به عمل بیاورند، و

(ب) این ارزیابی لزوم تجدیدنظر در سازماندهی شبکه را مسجل سازد.

ماده ۴

۱. راهکارهای مناسب باید از طریق کمیته‌های مشورتی برای ایجاد همکاری نمایندگان کارفرمایان و کارگران در سازماندهی عملیات کاریابی و سیاستهای اشتغال انتخاب شود و به مرحله اجرا گذاشته شوند.

۲. این راهکارها باید موجبات ایجاد یک یا چند کمیته مشورتی ملی یا، در صورت نیاز، کمیته‌های مشورتی منطقه‌ای و محلی را فراهم سازند.

۳. نمایندگان کارفرمایان و کارگران در این کمیته‌ها باید به تعداد مساوی و پس از مشورت با

نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمایی، در صورتی که چنین سازمانهایی وجود داشته باشند، منصوب شوند.

ماده ۵

سیاست کلی ادارات کارایی عمومی در زمینه راهنمایی و هدایت کارگران به سوی مشاغل موجود باید پس از مشورت با نمایندگان کارگران و کارفرمایان از طریق کمیته‌های مشورتی موضوع ماده ۴ همین مقاله نامه معین شود.

ماده ۶

ادارات اشتغال و کارایی باید چنان سازماندهی شوند که استخدام و کارگماری واقعی متقاضیان را میسر سازند، و بدین منظور باید -

(الف) به کارگران کمک کنند که به مشاغل موجود دست یابند و به کارفرمایان نیز یاری دهند که کارگران مورد نیاز خود را پیدا کنند، و به ویژه باید، در توافق با نوعی مقررات سراسری - (۱) به ثبت نام متقاضیان شغل مبادرت ورزند و مهارتهای شغلی، تواناییها و تمایلات جسمانی و حرفه‌ای آنها را نیز یادداشت کنند، و تا سرحد امکان به آنها یاری دهند تا در صورت ضرورت از راهنماییهای شغلی یا تعلیمات و کارآموزیهای لازم نیز استفاده کنند،

(۲) از کارفرمایان بخواهند که اطلاعات دقیق درباره مشاغل پیشنهادی را در اختیار ادارات کارایی قرار دهند و در ضمن شرایط لازم برای احراز این شغل را هم ذکر نمایند. (۳) کارگران جویای شغل را، در صورتی که مهارتها و تواناییهای جسمانی شان با مشاغل پیشنهادی جور باشد، برای احراز آن شغلها یاری دهند،

(۴) اطلاعات مربوط به مشاغل و متقاضیان موجود را، در صورتی که با هم متناسب نباشند، یا در صورتی که بعضی شرایط دیگر اقتضا کند، از اداره‌ای به اداره‌های دیگر کارایی و کارگماری منتقل سازند.

(ب) اقدامات لازم را به منظورهای زیر به عمل بیاورند:

(۱) تسهیل تحرک شغلی به قصد منطبق ساختن عرضه نیروی کار با فرصتهای اشتغال در حرفه‌های مختلف،

(۲) تسهیل تحرک جغرافیایی به قصد یاری دادن به جابه‌جایی کارگران به سوی مناطقی که دارای فرصتهای اشتغال مناسب هستند،

(۳) تسهیل انتقالهای موقت کارگران از منطقه‌ای به منطقه دیگر به قصد ترمیم موازنه‌های ناجور و اتفاقی بین عرضه و تقاضای نیروی کار،

(۴) تسهیل هرگونه جابه‌جایی کارگران از کشوری به کشور دیگر، مشروط بر آن که این‌گونه جابه‌جاییها با موافقت دولتهای مربوط صورت گیرد.

(پ) گردآوری و تحلیل حداکثر اطلاعات ممکن دربارهٔ وضع بازار کار و تحول احتمالی آن، چه در سطح کل کشور و چه در سطح صنایع، مشاغل یا مناطق مختلف، با همکاری دیگر ادارات و همچنین مدیریت مؤسسات و سازمانهای کارگری و کارفرمایی، ادارات کاریابی و مشاغل باید این‌گونه اطلاعات و تحلیلها را به طور منظم و به هنگام در اختیار مقامات بخش عمومی، سازمانهای حرفه‌ای کارفرمایان و کارگران، و افکار عمومی قرار دهند؛

(ت) همکاری در ادارهٔ کمک هزینه‌ها و بیمه‌های بی‌کاری و دیگر اقداماتی که برای کمک به بی‌کاران انجام می‌گیرد؛ و

(ث) در صورت لزوم، کمک به دیگر ادارات و سازمانهای ذی‌نفع برای برنامه‌ریزیهای اجتماعی و اقتصادی در جهت تضمین نوعی وضعیت مساعد برای اشتغال

مادهٔ ۷

تدابیر لازم باید اتخاذ گردد تا -

(الف) تسهیلات لازم برای تخصیص‌یابی ادارات کاریابی برحسب مشاغل یا فعالیتهای اقتصادی مختلف فراهم گردد - مثلاً، تخصص‌یابی در زمینهٔ کشاورزی و هر نوع فعالیت

اقتصادی دیگر که به کارکنان متخصص در امور کشاورزی نیاز دارند؛ و

(ب) متقاضیان خاص بعضی مشاغل، مانند اشخاص معلول، بتوانند در شغلهایی مناسب با وضع و حال خود به کار بپردازند.

مادهٔ ۸

تدابیر و ترتیبات ویژه‌ای نیز باید برای جوانان جویای کار، در چارچوب فعالیتهای ادارات کاریابی و کارگماری، در زمینهٔ راهنمایی و تعلیمات حرفه‌ای فراهم آید و به اجرا گذاشته شود.

ماده ۹

۱. کارمندان ادارات کاریابی و مشاغل باید مرکب از کارکنان رسمی بخش عمومی باشند، به نحوی که بتوانند مستقل از تغییرات دولتی یا دیگر نفوذهای خارجی نامناسب و، صرفاً در چارچوب نیازهای ادارات کاریابی، وظایف حرفه‌ای خود را به‌طور پیوسته و پایدار به انجام برسانند.

۲. کارمندان ادارات کاریابی و مشاغل، صرف‌نظر از شرایط استخدامی خاصی که به وسیله قانون یا مقررات ملی برای کارکنان بخش عمومی وضع شده باشد، باید منحصراً براساس مهارت‌ها و تخصصهای لازم در انجام وظایف حرفه‌ای‌شان، انتخاب و به کارگماشته شوند.

۳. چگونگی حصول اطمینان از این مهارت‌ها و تخصصها باید از سوی مقامات صلاحیتدار تعیین شود.

۴. کارکنان ادارات کاریابی و مشاغل باید قبل از استخدام به‌طور جدی برای احراز شرایط و تخصصهای لازم تحت تعلیم قرار گیرند.

ماده ۱۰

ادارات کاریابی و مشاغل و دیگر مقامات بخش عمومی، در صورت لزوم، باید با همکاری سازمانهای کارفرمایی و کارگری و دیگر مراجع ذی‌نفع، تدابیر لازم را اتخاذ کنند تا حداکثر استفاده از تسهیلات موجود در ادارات کاریابی و مشاغل به‌طور داوطلبانه از سوی کارفرمایان و کارگران به عمل آید.

ماده ۱۱

مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا همکاریهای مؤثر بین ادارات کاریابی و مشاغل بخش عمومی و بنگاههای کاریابی و کارگماری خصوصی و غیرانتفاعی برقرار شود.

ماده ۱۲

۱. در صورتی که کشور عضو دارای سرزمینهای وسیعی باشد که در آنها به دلیل تراکم ناچیز جمعیت یا توسعه ناکافی اجرای این مقاوله‌نامه از سوی مقامات صلاحیتدار مربوط می‌توانند این‌گونه مناطق را به‌طور کلی یا به دلیل بعضی مؤسسات یا مشاغل خاص مستثنی اعلام نمایند.

۲. هر کشور عضو باید در نخستین گزارش سالانه خود که در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، مناطق و سرزمینهایی را که به موجب این ماده از شمول مقاله‌نامه حاضر خارج می‌سازد، با ذکر دلایل قانع‌کننده مشخص کند.

هیچ کشور نباید، پس از سپری شدن تاریخ ارسال نخستین گزارش سالانه خود، جز در مناطق اعلام شده به اجرای مفاد این ماده مبادرت ورزد.

۳. هر کشور عضو که از مفاد این ماده از مقاله‌نامه حاضر استفاده کرده باشد، باید در گزارشهای سالانه‌ای که بعدها خواهد فرستاد هر یک از مناطق یا سرزمینهایی را که از حوزه شمول این ماده خارج کرده باشد به طور دقیق مشخص سازد.

ماده ۱۳

تصویب نهایی این مقاله‌نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۴

۱. این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌هایشان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت مصوبه‌های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

ماده ۱۵

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند آن را پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت‌یافتن اولیه و ثبت به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به مرحله اجرا درآید.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از گذشت دوره ده ساله ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و، پس از آن، خواهد توانست به فسخ این مقاله‌نامه پس از گذشت هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است مبادرت ورزد.

ماده ۱۶

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به مدیرکل ابلاغ می‌شود قرار دهد.
۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را نیز به آنها اطلاع دهد.

ماده ۱۷

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید، به حسب مفاد ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزییات کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله مدیرکل را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل ارائه کند.

ماده ۱۸

هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجانند.

ماده ۱۹

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد (الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده نوزدهم این مقاله‌نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان‌لم‌یکن تلقی خواهد شد؛

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده جدید رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده جدید را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۰

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه به طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله‌نامه شماره ۹۶

مقاله‌نامه ناظر بر بنگاه‌های کاریابی انتفاعی

(تجدیدنظر شده در ۱۹۴۹)*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ هشتم ژوئن ۱۹۴۹، برای سی و دومین نشست خود در شهر ژنو گردآمده، و

بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاله‌نامه بنگاه‌های کاریابی انتفاعی، ۱۹۳۳، را مورد پذیرش قرار داده است (موضوع دهم دستور کار نشست)، و

در ضمن تصمیم گرفته است که این پیشنهادات باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید و به عنوان مکمل مقاله‌نامه خدمات کاریابی ۱۹۴۸، مورد استفاده قرار گیرد. مقاله‌نامه‌ای که در آن تاکید شده بود هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار موظف است که پس از به تصویب رساندن مقاله‌نامه مورد بحث اقدامات لازم را برای ایجاد و تداوم فعالیت خدمات کاریابی عمومی و رایگان به عمل بیاورد، و

با توجه به اینکه چنین خدماتی باید در اختیار تمام انواع و گروه‌های مختلف کارگران قرار گیرد،

در این نخستین روزماه ژوئیه سال یکهزار و نهمصد و چهل و نه موافقت‌نامه زیر را که ممکن است آن را مقاله‌نامه بنگاه‌های کاریابی رایگان (تجدیدنظر شده در ۱۹۴۹) نامید مورد تصویب نهایی قرار می‌دهد.

بخش اول. مفاد عمومی

ماده ۱

۱. در متن این مقاله‌نامه، اصطلاح «بنگاه کاریابی انتفاعی» به مفاهیم زیر خواهد بود —
(الف) بنگاه‌های کاریابی که به قصد کسب سود اداره می‌شوند، یعنی هر نوع شخص، شرکت،

* این مقاله‌نامه در تاریخ هیجدهم ژوئیه ۱۹۵۱ قوت قانونی یافته است.

مؤسسه، بنگاه یا دیگر سازمانهایی که به عنوان واسطه کار می‌کنند و هدف آنها یافتن شغل برای کارگران یا تأمین کارگران مورد نیاز کارفرمایان باشد و به ازای آرایهٔ چنین خدماتی از کارگر یا از کارفرما به طور مستقیم یا غیرمستقیم کارمزد نقدی یا غیرنقدی دریافت می‌دارند.

این اصطلاح شامل روزنامه‌ها یا دیگر انتشارات نمی‌شود، مگر آنکه آنها منحصراً یا به طور کلی برای ایجاد رابطه‌های استخدامی بین کارگران و کارفرمایان فعالیت کنند؛

(ب) بنگاههای کاریابی که به قصد کسب درآمد به وجود نیامده باشند، یعنی واحدهای کاریابی و کارگماری شرکتها، مؤسسات یا دیگر سازمانهایی که، هرچند به قصد کسب درآمدهای انتفاعی یا دیگر مزایای غیرمادی به وجود نیامده باشند، ولی به ازای خدمات یادشده از کارگر یا کارفرما نوعی حق‌العمل، حق‌الزحمه، یا نوعی دریافت‌های دیگر به دست می‌آورند.

۲. این مقاله‌نامه شامل کارگماری دربانوردان نمی‌شود.

مادهٔ ۲

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار می‌دهد باید در تصویب‌نامهٔ خود ذکر نماید که مفاد بخش دوم مقاله‌نامه را هم به اجرا درخواهد آورد - منظور بخشی است که در آن پیش‌بینی شده است که کشورهای عضو باید به طور تدریجی به حذف کلیهٔ بنگاههای کاریابی انتفاعی همت گمارند و دیگر بنگاههای کاریابی را هم تحت نظم و مقررات معینی درآورند. هر کشور عضو باید در تصویب‌نامهٔ خود چگونگی به اجرا گذاشتن مفاد بخش سوم مقاله‌نامه‌ها را هم ذکر کند - منظور آن قسمت از مفاد بخش سوم مقاله‌نامه است که مقرر می‌دارد بنگاههای کاریابی انتفاعی که به قصد کسب درآمد و سود به فعالیت می‌پردازند باید تابع مقررات قانونی مشخص باشند.

۲. هر کشور عضو که مفاد بخش سوم مقاله‌نامه را می‌پذیرد می‌تواند به طور ضمنی به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار اطلاع دهد که به‌طور طبیعی مفاد بخش دوم را هم پذیرفته است. پس از ثبت رسمی این اطلاعیه به وسیلهٔ مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، کشور عضو از اجرای مفاد بخش سوم مقاله‌نامه معاف می‌شود و فقط مفاد بخش دوم مقاله‌نامه برایش لازم‌الاجرا خواهد بود.

بخش دوم. انحلال و حذف تدریجی بنگاههای کارایی انتفاعی و تنظیم دیگر انواع مؤسسات کارایی و کارگماری

ماده ۳

۱. بنگاههای کارایی انتفاعی موضوع بند ۱ (الف) از ماده ۱ این مقاله نامه باید در ظرف مدت محدودی که از سوی مقامات صلاحیتدار تعیین خواهد شد، منحل شوند.
۲. انحلال این گونه بنگاهها نباید پیش از تشکیل و راه اندازی "خدمات کارایی عمومی رایگان" صورت گیرد.
۳. مقامات صلاحیتدار می توانند دوره های زمانی مختلفی را برای انحلال بنگاههای کارایی ویژه بعضی طبقات یا اشخاص در نظر بگیرند.

ماده ۴

۱. در طی دوره زمانی پیش از انحلال بنگاههای کارایی انتفاعی، این گونه بنگاهها باید (الف) تحت نظارت مقامات صلاحیتدار فعالیت داشته باشند؛ و (ب) حق الزحمه و هزینه هایی که از متقاضیان دریافت می دارند نیز متناسب با مقیاسها و مقادیری باشد که از سوی مقامات صلاحیتدار به تصویب رسیده باشد.
۲. این نظارت باید به ویژه معطوف به حذف تمام انواع سوء استفاده هایی باشد که در ارتباط با عملیات کارایی و کارگماری بنگاههای انتفاعی صورت می گیرد.
۳. بدین منظور، مقامات صلاحیتدار باید، از راههای مناسب، با سازمانهای کارگری و کارفرمایی مربوط به مشاوره بپردازند.

ماده ۵

۱. مقامات صلاحیتدار می توانند در بعضی موارد خاص استثناهایی در مورد مفاد بند ۱ ماده ۳ این مقاله نامه قایل شوند. این گونه موارد استثنایی باید دقیقاً مشخص شوند. این گونه موارد استثنایی باید دقیقاً در قوانین و مقررات ملی تصریح شده باشد و، در هر حال، مواردی باشند که برای آنها امکان کارگماری افراد مورد نیاز از طریق ادارات کارایی و کارگماری بخش عمومی وجود نداشته باشد و لازم است پس از مشورت با سازمانهای کارفرمایی و کارگری مربوط به انتخاب و کارگماری آنها همت گماشت.
۲. هر بنگاه کارایی انتفاعی که به موجب این ماده مشمول شرایط استثنایی واقع می شود -

- (الف) باید زیر نظارت مقامات صلاحیتدار عمل کند؛
- (ب) باید دارای پروانه کار یک ساله و قابل تمدید از سوی مقامات صلاحیتدار باشد،
- (پ) باید حق‌العملها و دیگر وجوه دریافتی از متقاضیان را در چارچوب ضوابط و مقیاسهای تعیین شده از سوی مقامات صلاحیتدار محاسبه کند.
- (ت) باید استخدام افراد از خارج را، در صورت مجاز بودن چنین استخدامهایی، تحت شرایط تعیین شده از سوی قوانین یا مقررات جاری انجام دهد.

ماده ۶

- بنگاههای کاریابی انتفاعی موضوع بند ۱ (ب) ماده ۱ این مقاوله‌نامه -
- (الف) باید دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیتدار باشند و تحت نظارت همان مقامات فعالیت کنند؛
- (ب) نباید هیچ‌گونه وجه یا هزینه‌ای بیش از آنچه در ضوابط و مقیاسهای تعیین شده از سوی مقامات صلاحیتدار ذکر شده است دریافت دارند؛ و
- (پ) باید فقط به استخدام آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که از سوی مقامات صلاحیتدار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده ۷

- مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را در جهت تضمین این امر به عمل بیاورند که بنگاههای کاریابی غیرانتفاعی عملیات خود را در واقع به طور رایگان انجام دهند.

ماده ۸

- جریمه‌های مناسب، از جمله ابطال پروانه کار و مجوزهای مندرج در این مقاوله‌نامه، در صورت لزوم، باید به مناسبت هرگونه نقض مفاد این بخش از مقاوله‌نامه یا هرگونه قانون یا مقررات ناظر بر آنها، به مرحله اجرا درآید.

ماده ۹

- گزارشهای سالانه‌ای که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار از سوی کشورهای عضو تهیه و ارسال می‌شود باید شامل تمام اطلاعات مربوط به استثنای موضوع ماده ۵ این مقاوله‌نامه باشد، به ویژه اطلاعات مربوط به شمار بنگاههایی که مشمول چنین استثنایی واقع شده‌اند، دامنه فعالیت‌های آنها، دلایل مستثنی شدن، و ترتیبات مربوط به نظارت بر آنها از سوی مقامات صلاحیتدار.

بخش سوم. مقررات بنگاههای کاریابی انتفاعی

ماده ۱۰

بنگاههای کاریابی انتفاعی موضوع بند ۱ (الف) از ماده ۱ این مقاله نامه -

(الف) باید تحت نظارت مستمر مقامات صلاحیتدار عمل کنند؛

(ب) باید دارای پروانه کار یک ساله ای باشند که از سوی مقامات صلاحیتدار تمدید می شود؛

(پ) باید فقط حق الزحمه ها و هزینه هایی را از متقاضیان دریافت دارند که مقادیر و ضوابط آنها از سوی مقامات صلاحیتدار تعیین شده یا به تصویب رسیده باشد؛

(ت) باید فقط به استخدام آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که از سوی مقامات صلاحیتدار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده ۱۱

بنگاههای کاریابی انتفاعی موضوع بند ۱ (ب) از ماده ۱ این مقاله نامه -

(الف) باید دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیتدار باشند و تحت نظارت همان مقامات فعالیت کنند؛

(ب) نباید هیچ گونه وجه یا هزینه ای بیشتر از آنچه در ضوابط و مقیاسهای تعیین شده از سوی مقامات صلاحیتدار ذکر شده است دریافت دارند؛ و

(پ) باید فقط به استخدام و کارگماری آن گروه از کارگران خارجی مبادرت ورزند که از سوی مقامات صلاحیتدار مجاز شناخته شده و شرایط استخدام و کارگماری آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات جاری معین شده باشد.

ماده ۱۲

مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را در جهت تضمین رایگان بودن عملیات بنگاههای کاریابی غیرانتفاعی به عمل بیاورند.

ماده ۱۳

جریمه های مناسب، از جمله ابطال پروانه کار و مجوزهای مندرج در این مقاله نامه، در صورت لزوم، باید به مناسبت هرگونه نقض مفاد این بخش از مقاله نامه یا هرگونه قانون و مقررات ناظر بر آنها، به مرحله اجرا گذاشته شود.

ماده ۱۴

گزارشهای سالانه‌ای که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار از سوی کشورهای عضو تهیه و ارسال می‌شود باید تمام اطلاعات مربوط به اقدامات انجام یافته از سوی مقامات صلاحیتدار را برای نظارت بر فعالیت بنگاههای کاریابی انتفاعی، به ویژه آنهایی که به قصد کسب سود عمل می‌کنند، در بر داشته باشند.

بخش چهارم. متفرقه

ماده ۱۵

۱. در صورتی که کشور عضو دارای سرزمینهای وسیعی باشد که در آنها، به دلیل تراکم ناچیز جمعیت یا مرحله پیشرفت منطقه‌ای، اجرای مفاد این مقاله‌نامه از سوی مقامات صلاحیتدار غیرممکن تشخیص داده شود، مقامات صلاحیتدار مربوط می‌توانند این گونه سرزمین‌ها را به طور کلی یا به دلیل بعضی مؤسسات یا مشاغل خاص مستثنی اعلام کنند.

۲. هر کشور عضو باید در نخستین گزارش سالانه خود که در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد باید مناطق و سرزمینهایی را که به موجب این ماده از شمول مقاله‌نامه حاضر خارج می‌سازد، با ذکر دلایل قانع‌کننده، اعلام دارد. هیچ کشور عضو نباید، پس از سپری شدن تاریخ ارسال نخستین گزارش سالانه خود، جز در مناطق اعلام شده به اجرای مفاد این ماده مبادرت ورزد.

بخش پنجم. مفاد نهایی

ماده ۱۶

تصویب نهایی این مقاله‌نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۷

۱. این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب نامه‌هایشان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۳. پس از این تاریخ، مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ تصویب آن به وسیله کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۸

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند آن را پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به مرحله اجرا درآید.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از گذشته دوره ده ساله ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و، پس از آن، خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است به فسخ آن مبادرت ورزد.

ماده ۱۹

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به مدیرکل ابلاغ می‌شود قرار دهد.

۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را نیز به آنها اطلاع دهد.

ماده ۲۰

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید، به موجب مفاد ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات کامل تمام تصویب‌نامه و فسخ‌نامه‌های ثبت شده به وسیله مدیرکل را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۲۱

هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۲

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد — (الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این

مقاله نامه خواهد بود، و مفاد ماده نوزدهم این مقاله نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله نامه جدید کان لم یکن تلقی خواهد شد؛

(ب) از تاریخی که مقاله نامه تجدیدنظر شده جدید رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله نامه مبادرت ورزند

۲. در هر حال، این مقاله نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی مقاله نامه تجدیدنظر شده جدید را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۳

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله نامه به طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله نامه شماره ۱۸۱

بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، که به دعوت دفتر بین المللی کار برای هشتماد و پنجمین نشست خود به تاریخ سوم ژوئن ۱۹۹۷، در شهر ژنو گرد آمده است، و با توجه به مفاد مقاله نامه (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹، ناظر بر بنگاههای کاریابی خاصی که حق العمل دریافت می دارند، و با یادآوری این که کنفرانس بین المللی کار در هشتمادویکمین نشست خود، در ۱۹۹۴، نظر داده بود که سازمان با یادآوری این که کنفرانس بین المللی کار باید مقاله نامه بنگاههای کاریابی (تجدیدنظر شده) در سال ۱۹۴۹، را مورد تجدیدنظر قرار دهد، و با توجه به این که شرایط و محیط فعالیت بنگاههای کاریابی نسبت به آن زمان بسیار تفاوت کرده است، و با پذیرش این امر که بنگاههای کاریابی خصوصی می توانند نقش قابل ملاحظه ای در یک بازار کار منظم و معقول ایفا کنند، و با پذیرش این امر که تضمین حق آزادی تشکیل اتحادیه و پیشبرد گفتگوهای اجتماعی و چانه زنیهای جمعی یکی از عناصر لازم هر نوع نظام روابط صنعتی کارآمد را تشکیل می دهد، در تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۵۸، برای چهل و دومین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و

با توجه به مفاد مقاله نامه ناظر بر ادارات مسئول اشتغال، ۱۹۴۸، و با یادآوری مفاد مقاله نامه کار اجباری، ۱۹۳۰، مقاله نامه ناظر بر آزادی تشکل و حمایت از حق تشکل، ۱۹۴۸، مقاله نامه ناظر بر حق تشکل و چانه‌زنی جمعی، ۱۹۴۹، مقاله نامه حداقل سن، ۱۹۷۳؛ مقاله نامه اعتلای اشتغال و حمایت در برابر بی‌کاری، ۱۹۸۸؛ و مفاد مربوط به استخدام و به کارگماری در مقاله نامه ناظر بر مهاجرت به قصد اشتغال (تجدیدنظر شده)، ۱۹۴۹، و مقاله نامه کارگران مهاجر (مفاد مکمل)، ۱۹۷۵، و با تصمیم‌گیری درباره پذیرش بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاله نامه بنگاههای کاریابی خصوصی (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹، که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌داد، و با اتخاذ این تصمیم که پیشنهادات یادشده باید به صورت یک مقاله نامه بین‌المللی درآید؛ در این روز، یعنی نوزدهم ژوئن سال یکهزارونهدونود و هفت، مقاله نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله نامه بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷» نامید، مورد تصویب قرار می‌دهد:

ماده ۱

۱. در این مقاله نامه اصطلاح «بنگاه کاریابی خصوصی» به معنای هرگونه شخصیت حقیقی یا حقوقی، مستقل از مقامات بخش عمومی، است که یک یا کل خدمات زیر را در زمینه بازار کار انجام می‌دهد:

(الف) تنظیم و طبقه‌بندی تقاضاهای کار و اشتغال، بدون آنکه بنگاه کاریابی خصوصی به صورت یکی از طرفهای روابط اشتغال درآید؛

(ب) خدمات مربوط به اشتغال کارگران به منظور آماده ساختن آنان برای شخص حقیقی یا حقوقی ثالث (که در زیر «کارفرمای اصلی» نامیده خواهد شد) و وظایف اصلی کارگران مورد نظر را تعیین و مورد نظارت قرار خواهد داد؛

(پ) دیگر خدمات مربوط به کاریابی، با مجوز دستگاههای صلاحیتدار و پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی، از قبیل تهیه و ارایه اطلاعات لازم که به معنای کنار گذاشتن طبقه‌بندی و تنظیم تقاضاها و پیشنهادهای اشتغال برای کارهای مشخص نخواهد بود؛

۲. در این مقاله نامه، اصطلاح «کارگران» در برگیرنده تمام افراد جویای کار است.

۳. در این مقاله نامه، اصطلاح «پردازش داده‌های شخصی کارگران» به معنای گردآوری، بایگانی،

ترکیب، ابلاغ یا هرگونه کاربرد دیگر اطلاعات مربوط به یک کارگر شناسایی شده یا قابل شناسایی است.

ماده ۲

۱. این مقاله نامه در مورد تمام بنگاههای کاریابی خصوصی مصداق دارد.
۲. این مقاله نامه در مورد تمام انواع کارگران و شاخه‌های فعالیت اقتصادی (جز در حوزه مشاغل دریانوردان) مصداق دارد.
۳. یکی از مقاصد این مقاله نامه عبارت است از ایجاد مجوز برای بنگاههای کاریابی خصوصی و همچنین حمایت از کارگران با استفاده از خدمات آنها، در چارچوب مفاد مقاله نامه
۴. هرکشور عضو، پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، می‌تواند:
 - (الف) تحت شرایط خاص، فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی را در یک یا چند زمینه از خدمات ذکر شده در بند ۱ ماده اول این مقاله نامه ممنوع سازد؛
 - (ب) تحت شرایط خاص، کارگران بعضی از شاخه‌های فعالیت اقتصادی، یا بخشهایی از آنها، را از شمول این مقاله نامه یا بعضی از مفاد آن خارج سازد، مشروط بر آنکه حمایت‌های لازم به طریقی دیگر در مورد کارگران مربوط اعمال شود.
۵. هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب می‌رساند باید در گزارشهایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، هر نوع ممنوعیت یا محدودیتی را که با استناد به ماده ۴ فوق‌الذکر اعمال می‌کند با ذکر دلایل توضیح دهد.

ماده ۳

۱. وضع قانونی بنگاههای کاریابی خصوصی در انطباق با قوانین و مقررات ملی، و پس از مشاوره با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، تعیین خواهد شد.
۲. هر کشور عضو باید شرایط حاکم بر عملیات بنگاههای کاریابی خصوصی را براساس نوعی پروانه کار یا گواهی صلاحیت رسمی مشخص سازد - جز در حالتی که شرایط یادشده به وسیله قوانین یا مقررات ملی خاص تعیین شده باشد.

ماده ۴

اقدامات لازم باید به عمل آید تا اطمینان حاصل شود کارگرانی که به وسیله بنگاههای کاریابی خصوصی به کار گمارده می‌شوند از آزادی تشکل و حق مذاکره و چانه‌زنی جمعی محروم نشوند.

ماده ۵

۱. به منظور اعتلای برابری فرصت و رفتار در دستیابی به اشتغال و مشاغل خاص، هر کشور عضو باید تضمینهای لازم را فراهم سازد تا بنگاههای کاریابی خصوصی در رفتار خود با کارگران از هرگونه تبعیض براساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، تعهدات سیاسی، ملیت، منشأ اجتماعی، یا هر نوع تبعیض دیگری که در قوانین و طرف ملی نهی شده است - مانند سن و معلولیت - اجتناب ورزند.

۲. بند ۱ این ماده نباید به نحوی اجرا شود که بنگاههای کاریابی خصوصی را از فراهم ساختن خدمات ویژه یا برنامه‌های اختصاصی برای کمک به کاریابی کارگران نیازمند کمک باز دارد.

ماده ۶

پردازش داده‌های شخصی کارگران به وسیله بنگاههای کاریابی خصوصی باید به طریقی صورت گیرد که،

(الف) متضمن حرمت و ویژگیهای شخصی و خصوصی کارگران - در چارچوب قوانین و مقررات ملی - باشد؛

(ب) از موضوع و مطالب مربوط به مهارتها و تجربیات حرفه‌ای کارگر تجاوز نکند.

ماده ۷

۱. بنگاههای کاریابی خصوصی نباید به طور مستقیم یا غیرمستقیم، به طور کلی یا به طور جزئی، هیچگونه هزینه یا حق‌العملی به کارگران تحمیل کنند.

۲. مقامات صلاحیتدار، به منظور تأمین منافع کارگران مربوط، و پس از مشاوره با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، می‌توانند استثنائاتی بر مفاد بند ۱ فوق‌الذکر، به مناسبات بعضی از انواع کارگران، یا بعضی از خدمات ارایه شده به وسیله بنگاههای کاریابی خصوصی، در نظر بگیرند.

۳. هر کشور عضو که براساس مفاد بند ۲ فوق‌الذکر استثنائاتی را لازم شمرده باشد باید در گزارشهایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، اطلاعات لازم و دلایل آنها را ذکر کند.

ماده ۸

۱. هر کشور عضو، پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، باید در چارچوب قوانین و مقررات ملی و، در صورت لزوم، با همکاری دیگر کشورهای عضو، حمایتهای لازم را

از کارگران مهاجر به عمل بیاورد تا مورد سوءاستفادهٔ بنگاههای کاریابی خصوصی قرار نگیرند. این حمایتها باید شامل قوانین و مقرراتی باشند که در صورت لزوم کیفیهای متناظر با سوءاستفادهها و عملیات شیادانهٔ بنگاههای کاریابی خصوصی - از جمله ممنوعیت از فعالیت - به اجرا درآید.

۲. در شرایطی که کارگران در کشوری برای کار در کشور دیگر استخدام می‌شوند، کشورهای عضو مربوط باید برای پیشگیری از سوءاستفادهها و اعمال شیادانه در استخدام، کارگماری و اشتغال کارگران مورد نظر به مبادلهٔ موافقت‌نامه‌های دوطرفه مبادرت ورزند.

مادهٔ ۹

هر کشور عضو باید تضمین کند که بنگاههای کاریابی خصوصی از کار کودکان یا عرضهٔ آنها برای کار استفاده نکنند.

مادهٔ ۱۰

مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا ساختکارها و مقررات قانونی مناسب، حتی‌المقدور با مشارکت سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، برای بررسی و تحقیق دربارهٔ شکایتها، سوءاستفادههای احتمالی و روشهای شیادانهٔ بنگاههای کاریابی خصوصی به وجود آید.

مادهٔ ۱۱

هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و معرف ملی، تدابیر لازم را برای تأمین حمایتهای لازم از کارگران استخدام شده به وسیلهٔ بنگاههای کاریابی خصوصی در چارچوب مفاد بند ۱ (ب) از مادهٔ اول این مقاله‌نامه، به ویژه در زمینه‌های زیر، اتخاذ کنند:

(الف) آزادی تشکل؛

(ب) مذاکرات جمعی؛

(پ) حداقل دستمزدها؛

(ت) ساعات کار و دیگر شرایط کار؛

(ث) مزایای قانونی تأمین اجتماعی؛

(ج) دستیابی به تعلیمات حرفه‌ای؛

(چ) بهداشت و حفاظت شغلی؛

(ح) استفاده از غرامت در صورت حوادث یا بیماریهای شغلی؛

- (خ) استفاده از غرامت در صورت عدم دریافت دستمزد و حمایت از مطالبات کارگران؛
(د) حمایت از مادران و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد، و حمایت از والدین و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد.

ماده ۱۲

هر کشور عضو باید، در انطباق با قوانین و مقررات ملی، به تعیین و تخصیص مسئولیت‌های مشخص کارگاه‌های استخدام کننده و بنگاه‌های کاریابی خصوصی براساس مفاد بند ۱ (ب) از ماده اول این مقاوله‌نامه به ویژه در موارد زیر مبادرت ورزد:

- (الف) مذاکرات جمعی؛
(ب) حداقل دستمزدها؛
(پ) ساعات کار و دیگر شرایط کار؛
(ت) مزایای قانونی تأمین اجتماعی؛
(ث) دستیابی به تعلیمات حرفه‌ای؛
(ج) حمایت در زمینه حوادث و بیماری‌های شغلی؛
(چ) غرامت در صورت بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی؛
(ح) غرامت در صورت عدم دریافت دستمزد و حمایت از مطالبات کارگران؛
(خ) حمایت و مزایای بارداری، و حمایت از والدین و مزایایی که به آنها تعلق می‌گیرد.

ماده ۱۳

۱. هر کشور عضو باید در انطباق با قوانین و مقررات ملی و پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر، شرایط لازم را برای اعتلای همکاری بین اداره‌ها و سازمان‌های کاریابی اشتغال دولتی و عمومی و بنگاه‌های کاریابی خصوصی فراهم سازد و به طور منظم به تجدیدنظر در آنها مبادرت ورزد.

۲. شرایط مندرج در بند ۱ فوق‌الذکر باید براساس این اصل فراهم شود که در موارد زیر، مقامات بخش عمومی تصمیم‌گیرنده نهایی خواهند بود؛

- (الف) تعیین سیاست‌های ناظر بر بازار کار؛
(ب) کاربرد یا کنترل کاربرد اعتبارات دولتی و عمومی مخصوص استقرار و اجرای سیاست‌های یادشده؛

۳. بنگاه‌های کاریابی خصوصی باید، در دوره‌های زمانی تعیین شده از سوی مقامات

صلاحیتدار، اطلاعات مورد نیاز مقامات یادشده را با رعایت ماهیت محرمانه این‌گونه اطلاعات، ارائه دهند:

(الف) به منظور آگاه ساختن مقامات صلاحیتدار از ساختار و فعالیتهای بنگاههای کاریابی خصوصی؛

(ب) و، برای آمارگیریهای مورد نیاز.

۴. مقامات صلاحیتدار باید ضمن تنظیم و گردآوری این اطلاعات، در دوره‌های زمانی منظم به انتشار همگانی آنها مبادرت ورزند.

ماده ۱۴

۱. مفاد این مقاله‌نامه باید به وسیله قوانین یا مقررات یا هر وسیله دیگری که با عرف ملی مطابقت داشته باشد، مانند احکام دادگاهها، حکمیتهای رسمی یا موافقت‌نامه‌های جمعی، به مرحله اجرا گذاشته شود.

۲. نظارت و سرپرستی استقرار و اجرای مفاد این مقاله‌نامه باید به وسیله ادارات بازرسی کار یا دیگر دستگاههای عمومی صورت پذیرد.

۳. تدابیر مناسب، از جمله جریمه‌های قانونی، باید در نظر گرفته شود تا در صورت نقض مفاد این مقاله‌نامه به اجرا گذاشته شود.

ماده ۱۵

مفاد این مقاله‌نامه به هیچ وجه نافی مفاد مساعدتر دیگر مقاله‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر کار و استخدام کارگران توسط بنگاههای کاریابی خصوصی نخواهد بود.

ماده ۱۶

این مقاله‌نامه به منزله تجدیدنظر در مقاله‌نامه (تجدیدنظرشده) ۱۹۴۹ در مورد بنگاههای کاریابی انتفاعی، و مقاله‌نامه بنگاههای کاریابی انتفاعی، ۱۹۳۳، خواهد بود.

ماده ۱۷

تصویب رسمی این مقاله‌نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۸

۱. این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌هایشان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله نامه ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت مصوبه های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین المللی کار رسمیت خواهد یافت.

۳. پس از این تاریخ، مقاله نامه دوازده ماه پس از تاریخ تصویب آن به وسیله هر کشور عضو لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۹

۱. هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد می تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به مرحله اجرا درآید.

۲. هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از گذشته دوره ده ساله ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و، پس از آن، خواهد توانست این مقاله نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است به فسخ آن مبادرت ورزد.

ماده ۲۰

۱. مدیرکل دفتر بین المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب نامه ها و فسخ نامه هایی که به مدیرکل ابلاغ می شود قرار دهد.

۲. مدیرکل دفتر بین المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله نامه را نیز به آنها اطلاع دهد.

ماده ۲۱

مدیرکل دفتر بین المللی کار باید، به موجب مفاد ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزییات کامل تمام تصویب نامه ها و فسخ نامه های ثبت شده به وسیله مدیرکل را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۲۲

هیأت مدیره دفتر بین المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۳

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله نامه به تنظیم مقاله نامه

دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد -
 (الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این
 مقاله‌نامه خواهد بود، و مفاد ماده نوزدهم این مقاله‌نامه در مورد چگونگی
 رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان‌لم یکن تلقی خواهد شد؛

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده جدید رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای
 عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی
 مقاله‌نامه تجدیدنظر شده جدید را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی
 رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۴

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه به‌طور یکسان معتبر خواهند بود.

توصیه‌نامه شماره ۱۸۸

بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت دفتر بین‌المللی کار برای هشتاد و پنجمین نشست خود به تاریخ سوم ژوئن
 ۱۹۹۷، در شهر ژنو گردآمده است، و

با تصمیم‌گیری درباره پذیرش بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاله‌نامه
 بنگاههای کاریابی خصوصی (تجدیدنظر شده) ۱۹۴۹، که چهارمین موضوع دستور کار نشست
 را تشکیل می‌داد، و

با اتخاذ این تصمیم که پیشنهادات یادشده باید به صورت توصیه‌نامه تکمیلی مقاله‌نامه
 مربوط به بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷، درآید؛

در این روز، یعنی نوزدهم ژوئن سال یک هزار و نهصد و نود و هفت، توصیه‌نامه زیر را که می‌توان
 آن را «توصیه‌نامه ناظر بر بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷» نامید مورد تصویب قرار
 می‌دهد:

اول. مفاد کلی

۱. مفاد این توصیه‌نامه مکمل مقاله‌نامهٔ بنگاههای کاریابی خصوصی، ۱۹۹۷، خواهد بود (که از این پس با عنوان «مقاله‌نامه» مورد اشاره قرار خواهد گرفت) و باید همواره با مفاد آن مقاله‌نامه به مرحلهٔ اجرا درآید.

۲. (۱) سازمانها یا هیأت‌های سه جانبهٔ کارفرمایان و کارگران باید تا حد امکان در تدوین و تنظیم و استقرار مقررات و آیین‌نامه‌های ناظر بر اجرای مقاله‌نامه مشارکت داشته باشند.

(۲) در صورت ضرورت، قوانین و مقررات ناظر بر بنگاههای کاریابی خصوصی باید حاوی استانداردها، دستورالعملها، آیین‌نامه‌های اخلاقی، راهکارهای خود تنظیم‌گر یا دیگر وسایل متناسب با عرف و آداب ملی باشد.

۳. کشورهای عضو باید، در صورت ضرورت و امکان، به مبادلهٔ اطلاعات و تجربیات حاصل از مشارکت بنگاههای کاریابی خصوصی در تنظیم بازار کار بپردازند و دفتر بین‌المللی کار را نیز در جریان این گونه مبادلات قرار دهند.

دوم. حمایت از کارگران

۴. کشورهای عضو باید تمام اقدامات لازم و مناسب را برای پیشگیری و حذف اعمال و روشهای غیراخلاقی از سوی بنگاههای کاریابی خصوصی به عمل بیاورند. این اقدامات باید در برگیرنده قوانین یا مقرراتی هم باشند که جریمه‌ها و کیفرهای لازم، از جمله ممنوعیت فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی آلوده به روشهای غیراخلاقی، را نیز تجویز کنند.

۵. کارگران استخدام شده از طریق بنگاههای کاریابی خصوصی، چنانکه در بند ۱ (ب) مادهٔ اول مقاله‌نامه آمده است، باید در صورت لزوم دارای یک قرارداد کتبی استخدام شامل مقررات و شرایط اشتغال باشند. به عنوان نوعی حداقل الزام‌آور، این کارگران باید پیش از شروع قطعی وظایف شغلی خود از شرایط کار پیشنهادی آگاهی داشته باشند.

۶. بنگاههای کاریابی خصوصی نباید کارگران مورد نیاز مؤسسه‌ای را که قصد داشته باشد آنها را به جای کارگران اعتصاب کرده به کار بگمارد تأمین کنند.

۷. مقامات صلاحیت‌دار باید با آگهیهای نادرست و گمراه‌کننده، از جمله آگهی برای کارهایی که وجود ندارند، مبارزه کنند.

۸. بنگاههای کاریابی خصوصی باید:

(الف) از استخدام آگاهانه کارگران برای مشاغل مستلزم خطرهای ناپذیرفتنی یا برای مؤسساتی که سابقه سوء استفاده یا رفتارهای تبعیض آمیز در آنها وجود دارد خودداری ورزند.

(ب) کارگران مهاجر را تا سرحد امکان با زبان خودشان یا با زبانی که به آن آشنا هستند از ماهیت کاری که به آنها پیشنهاد می شود و مقررات و شرایط استخدام مربوط آگاه سازند.

۹. بنگاههای کاریابی خصوصی را باید از طریق ممنوعیت یا دیگر راهها و وسایل از ترسیم و انتشار هرگونه آگهی استخدام یا پیشنهاد شغل که به طور مستقیم یا غیرمستقیم براساس تبعیضهای نژادی، جنسیتی، سنی، مذهبی، سیاسی، ملیتی، اجتماعی، قومی، معلولیت، خانوادگی، مجرد یا تأهل، جهت بندیهای جنسی یا عضویت در یک اتحادیه کارگری معین باشد برحذر داشت.

۱۰. بنگاههای کاریابی خصوصی را باید ترغیب کرد تا اصل برابری در اشتغال را از طریق برنامه های عملی ایجابی به مورد اجرا بگذارند.

۱۱. بنگاههای کاریابی نباید اجازه داشته باشند که اطلاعات شخصیِ نالازم برای تشخیص مهارتهای متقاضیان شغل را دریافت و ضبط و ثبت کنند.

۱۲. (۱) بنگاههای کاریابی خصوصی باید اطلاعات شخصی هر متقاضی را به طور انحصاری تا زمانی که جریان کاریابی و استخدام ایجاب کند یا تا زمانی که متقاضی مایل باشد در فهرست متقاضیان کار بنگاه مربوط باقی بماند، نزد خود نگاه دارند.

(۲) اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارگران بتوانند به تمام اطلاعات شخصی خود به صورتی که به وسیله دستگاههای خودکار یا الکترونیکی پردازش کرده اند دسترسی داشته باشند. این اقدامات باید موجب شوند که به عنوان مثال هر یک از کارگران بتواند رونوشت کاملی از اطلاعات پردازش شده مربوط به خود را دریافت دارد و چنانچه داده های نادرست یا ناقصی در آنها تشخیص داد، خواستار تصحیح یا تکمیل آنها شود.

(۳) جز در صورتی که ماهیت خاص یک شغل معین ایجاب کند، و با اجازه صریح کارگر مربوط، هیچ بنگاه کاریابی خصوصی نباید اطلاعات مربوط به وضع پزشکی کارگر را دریافت دارد و مورد استفاده قرار دهد، یا براساس این اطلاعات صلاحیت یک کارگر بخصوص را برای استخدام تعیین کند.

۱۳. بنگاههای کاریابی خصوصی و مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را برای اعتلای کاربرد دقیق، مناسب، منصفانه و مؤثر روشهای گزینش به عمل بیاورند.

۱۴. بنگاههای کاریبی خصوصی باید دارای کارکنان صلاحیتدار و تعلیم دیده باشند.
۱۵. با توجه به حقوق و تکالیف مندرج در قوانین ملی مربوط به چگونگی پایان دادن به قراردادهای استخدام، بنگاههای کاریبی خصوصی که خدمات مندرج در بند ۱ (ب) ماده اول مقاوله نامه را ارائه می دهند نباید:

- (الف) مانع مؤسسات کارگر طلب از استخدام یکی از کارکنان بنگاه بشوند.
- (ب) تحرک شغلی کارکنان بنگاه را محدود کنند؛
- (پ) کارکنانی را که پیشنهاد اشتغال در یک مؤسسه دیگر را می پذیرند جریمه کنند؛

سوم. روابط بین ادارات کاریبی دولتی و بنگاههای کاریبی خصوصی

۱۶. همکاری بین ادارات کاریبی دولتی و عمومی و بنگاههای کاریبی خصوصی در زمینه استقرار سیاستهای ملی ناظر بر سازماندهی بازارکار باید هرچه بیشتر تشویق و ترغیب شود. برای این منظور، می توان گروههایی با مشارکت نمایندگان بنگاههای کاریبی خصوصی، ادارههای دولتی مسئول کاریبی و اشتغال و نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر تشکیل داد.

۱۷. اقدامات لازم برای پیشبرد همکاری بین بنگاههای کاریبی خصوصی و ادارات کاریبی دولتی باید مشتمل باشد بر:

(الف) گردآوردن اطلاعات در یک محل معین و کاربرد اصطلاحهای مشترک به قصد بهبود شفافیت عملکردهای بازارکار؛

- (ب) مبادله آگهیهای مربوط به جاهای خالی در مؤسسات جویای نیروی کار،
- (پ) ایجاد و اجرای طرحهای مشترک، مثلاً در زمینه کارآموزی و آموزشهای حرفه‌ای؛
- (ت) انعقاد موافقت‌نامه‌های گوناگون بین بنگاههای کاریبی خصوصی و ادارات کاریبی دولتی، مثلاً در مورد به کارگرفتن بی‌کارانی که مدت درازی از اشتغال محروم بوده‌اند؛
- (ث) تعلیمات حرفه‌ای کارکنان؛

(ج) مشورتهای منظم به منظور بهبود روشهای عملیاتی در کاریبی و آماده‌سازی متقاضیان کار