

مقاله نامه شماره ۹۷

مقاله نامه مربوط به مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظر شده ۱۹۴۹)*

کنفرانس عمومی دفتر بین المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین المللی کار در هشتم ژوئن ۱۹۴۹ به مناسبت سی و دومین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاله نامه مهاجرت برای اشتغال، ۱۹۳۹، را که در بیست و پنجمین نشست کنفرانس به تصویب رسیده و یازدهمین موضوع دستور کار نشست کنونی را تشکیل می دهد، مورد پذیرش قرار داده و مقرر داشته که این پیشنهادها باید به صورت یک مقاله نامه بین المللی درآید، در نخستین روز ماه ژوئیه سال یک هزار و نهصد و چهل و نه، مقاله نامه زیر را که می توان آن را مقاله نامه (تجدیدنظر شده) مهاجرت برای اشتغال، ۱۹۴۹، نامید به تصویب می رساند:

ماده ۱

هر کشور عضو دفتر بین المللی کار که این مقاله نامه را به رسمیت بشناسد، متعهد خواهد بود اطلاعات زیر را به درخواست دفتر بین المللی کار یا هر کشور عضو ارائه دهد:
(الف) اطلاعات مربوط به سیاستهای ملی، قوانین و مقررات ناظر بر مهاجرت به داخل یا خارج کشور؛

* تاریخ رسمیت یافتن قانونی: ۲۲ ژوئیه ۱۹۵۲.

- (ب) اطلاعات مربوط به قوانین و مقررات خاص مهاجرت برای اشتغال و شرایط کار و معیشت مهاجران جویای کار؛
- (پ) اطلاعات مربوط به موافقت‌نامه‌های کلی و توافق‌های ویژه‌ای که در این موارد از سوی کشور عضو منعقد شده است.

ماده ۲

هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، موظف خواهد بود خدمات لازم برای کمک به مهاجران جویای شغل را به طور رایگان در اختیار آنها قرار دهد و اطلاعات مورد نیاز را به آنها ارائه دهد.

ماده ۳

۱. هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، موظف خواهد بود در چارچوب قوانین و مقررات ملی، اقدامات لازم را بر ضد تبلیغات گمراه‌کننده در مورد مهاجرت به داخل یا خارج به عمل بیاورد.
۲. برای این منظور، کشور عضو می‌تواند در صورت لزوم با دیگر کشورهای عضو همکاری داشته باشد.

ماده ۴

هر کشور عضو باید، در چارچوب قوانین حقوقی خود، تسهیلات مناسب را برای عزیمت، سفر، و پذیرش مهاجران جویای شغل فراهم سازد.

ماده ۵

هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، متعهد خواهد بود خدمات درمانی مناسب را، در چارچوب مقررات قانونی خود، عرضه دارد:

- (الف) حصول اطمینان، در صورت لزوم، از اینکه مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده‌های همراه آنها، چه در زمان ورود و چه در زمان خروج از کشور از سلامت معقول برخوردار هستند؛
- (ب) حصول اطمینان از اینکه مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده‌های همراه آنها در زمان ورود، در زمان مسافرت و در زمان خروج از کشور مقصد از شرایط و مراقبت‌های بهداشتی و درمانی مناسب برخوردار هستند.

ماده ۶

۱. هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، متعهد خواهد بود که،

بدون هرگونه تبعیض ملی، نژادی، مذهبی یا جنسیتی در مورد مهاجران قانونی جویای کار، همان شرایطی را برای آنها فراهم سازد که کارگران بومی و محلی از آن استفاده می‌کنند، بویژه در زمینه‌های زیر:

(الف) چنانچه این شرایط تابع قوانین و مقررات خاص یا زیرکنترل مقامات اداری معینی باشد.

۱. کارمزدها، شامل کمک هزینه‌های عائله‌مندی در شرایطی که این کمک هزینه‌ها

بخشی از کارمزد را تشکیل دهد، ساعتهای کار، اضافه کاری، تعطیلات با استفاده

از حقوق، محدودیت‌های کار خانگی، حداقل سن برای اشتغال، کارآموزی و

تعلیمات حرفه‌ای، کار زنان و کار افراد جوان؛

۲. عضویت در اتحادیه‌های صنفی و بهره‌مندی از مذاکرات دسته‌جمعی؛

۳. تسهیلات سکونت،

(ب) تأمین اجتماعی (به معنای، مقررات قانونی در مورد حوادث کار، زایمان، بیماری،

معلولیت، سالمندی و مرگ، در چارچوب نظامهای تأمین اجتماعی موجود)،

مشروط به محدودیت‌های زیر:

۱. امکان وجود ترتیبات خاص برای حفظ حقوق کسب‌شده یا در حال کسب؛

۲. امکان وجود قوانین و مقررات ملی ناظر بر مزایا یا بخشی از مزایایی که به طور

کامل از محل بودجه عمومی پرداخت می‌شود و تابع شرایطی است که با شرایط

کارگران مهاجر جور در نمی‌آید؛

(پ) مالیاتهای شغلی، عوارض یادگیر و جوهی که باید از سوی شخص شاغل پرداخت شود؛ و

(ت) مقررات قانونی مرتبط با موضوع‌هایی که در این مقاله‌نامه به آنها اشاره شده است.

۲. در صورتی که کشور عضو دارای دولت فدرال باشد، تا آنجا که به مطالب این مقاله‌نامه

مربوط می‌شود، کنترل کلی باید براساس قوانین و مقررات فدرال باشد یا مقامات فدرال

به طور منظم بر آنها نظارت داشته باشند. هر کشور عضو باید به طور دقیق مشخص سازد که

در موضوع‌های مربوط به این مقاله‌نامه در سطح کل کشور یا در سطوح دولت مرکزی،

مقامات استانی یا شهرستانی چگونه با مقررات قانونی موجود انطباق داده خواهند شد. هر

کشور عضو باید در گزارشهای سالانه‌ای که راجع به عملکرد مقاله‌نامه ارسال می‌دارد، قید

کند که اجرای مفاد مقاله‌نامه در سطح فدرال یا در سطح مقامات محلی چگونه مورد کنترل

قرار می‌گیرند. در مورد موضوع‌هایی که باید براساس قوانین یا مقررات ملی، استانی یا

محلی به مرحله اجرا درآیند، نظارت‌های مورد نیاز چگونه و به وسیله چه دستگاه‌هایی

صورت خواهد گرفت، و به هر حال کشورهای عضو باید اقدامات مندرج در بند ۷ (ب) از ماده ۱۹ اساسنامه دفتر بین‌المللی کار را مورد عمل قرار دهند.

ماده ۷

۱. هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، اقدامات لازم را به عمل خواهد آورد تا بنگاه‌های کاریابی مجاز و دیگر اداره‌های مرتبط با مهاجرت در صورت لزوم با بنگاه‌ها و اداره‌های متناظر دیگر کشورهای عضو همکاری داشته باشند.
۲. هر کشور عضو که مقاله‌نامه حاضر را به رسمیت شناخته باشد، اقدامات لازم را به عمل خواهد آورد تا بنگاه‌ها و اداره‌های کاریابی عمومی خدمات مربوط به مهاجران را به طور رایگان انجام دهند.

ماده ۸

۱. هر مهاجری که به قصد اشتغال و با کسب اجازه اقامت دائم به کشوری وارد شده باشد، و همچنین آن عده از اعضای خانواده‌اش که مجوز همراهی با او را دارا هستند، نباید به دلیل بیماری یا حوادث ناشی از کار به کشور اصلی‌اش برگردانده شود، مگر آنکه خود شخص مورد بحث چنین تقاضایی داشته باشد یا بعضی موافقت‌نامه‌های بین‌المللی موجود چنین کاری را مجاز بشناسند.
۲. هنگامی که مهاجران جویای کار به طور دائم در کشور مقصد پذیرفته شدند، مقامات صلاحیت‌دار آن کشور می‌توانند تصمیم بگیرند که مفاد بند ۱ این ماده پس از گذشت چه مدتی لازم‌الاجرا خواهند شد - مدتی که به هر حال نباید بیش از پنج سال پس از تاریخ پذیرش این‌گونه مهاجران باشد.

ماده ۹

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به رسمیت شناخته باشد، باید قوانین و مقررات مربوط به خروج و ورود ارز، یا انتقال بخشی از درآمد شخص مهاجر را که خود لازم بداند تدوین کند و مقادیر مجاز را اعلام دارد.

ماده ۱۰

هرگاه شمار مهاجرانی که از یک کشور عضو به کشوری دیگر عزیمت می‌کنند، به اندازه کافی زیاد باشد، مقامات صلاحیت‌دار این دو کشور در صورت ضرورت می‌توانند موافقت‌نامه‌هایی در مورد تنظیم امور مشترک ناشی از اجرای این مقاله‌نامه منعقد سازند.

ماده ۱۱

۱. در چارچوب این مقاله‌نامه اصطلاح «مهاجر جویای شغل» به معنای شخصی است که به

قصد اشتغال غیرخویش فرما از کشوری به کشور دیگر برود و به طور کلی شامل تمام افرادی می‌شود که به طور قانونی برای اشتغال در کشور معینی پذیرفته می‌شوند.

۲. این مقاله‌نامه به موارد زیر مربوط نمی‌شود:

(الف) کارگران مرزی؛

(ب) ورود و اقامت کوتاه‌مدت صاحبان مشاغل آزاد و هنرمندان به کشورهای دیگر؛

(پ) دریانوردان.

ماده ۱۲

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

ماده ۱۳

۱. این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو دفتر بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌های آنها 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 حاضر ۱۲ ماه پس از تاریخ تصویب آن به وسیله کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند با ارسال اظهارنامه‌ای به پیوست تصویب‌نامه خود، بعضی یا تمام ضمیمه‌های مقاله‌نامه را از شمول تصویب‌نامه خود خارج سازد.

۲. به استثنای حدود و مقررات اظهاریه ذکر شده در بالا، مفاد ضمیمه‌های این مقاله‌نامه در حد مفاد خود مقاله‌نامه تعهدآور خواهد بود.

۳. هر کشور عضو که چنین اظهارنامه‌ای را ارسال داشته است، می‌تواند بعداً به وسیله اظهارنامه جدیدی به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار برساند که تمام یا بخشهایی از ضمیمه‌های ذکر شده در اظهارنامه را می‌پذیرد. از تاریخ ثبت این اظهارنامه جدید به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، مفاد ضمیمه‌های مورد نظر باید از طرف کشور عضو مورد بحث به اجرا گذاشته شود.

۴. هر کشور عضو که اظهارنامه‌ای به موجب بند ۱ این ماده ارسال داشته است، می‌تواند اعلام کند که مفاد ضمیمه‌های مورد بحث را به عنوان توصیه‌نامه می‌پذیرد.

ماده ۱۵

۱. در صورتی که کشور عضو دارای سرزمین‌های وسیعی باشد که در آنها به دلیل تراکم ناچیز جمعیت یا توسعه ناکافی اجرای این مقاله‌نامه از سوی مقامات صلاحیت‌دار غیرممکن تشخیص داده شود، مقامات صلاحیت‌دار مربوط می‌توانند این‌گونه مناطق را به طور کلی یا به دلیل وجود بعضی مؤسسات یا مشاغل خاص مستثنی اعلام کنند.
۲. هر کشور عضو باید در نخستین گزارش سالانه خود که در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه دفتر بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، مناطق یا سرزمین‌هایی را که به موجب این ماده از شمول مقاله‌نامه حاضر خارج می‌سازد یا ذکر دلایل قانع‌کننده مشخص کند.
۳. هیچ کشور عضو نباید پس از سپری شدن تاریخ ارسال نخستین گزارش سالانه خود، جز در مناطق اعلام‌شده، به اجرای مفاد این ماده مبادرت ورزد.

ماده ۱۶

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 ماده بالا خارج کرده باشد، به طور دقیق مشخص سازد.

ماده ۱۷

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن و به ثبت رسیدن آن از سوی 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 ده‌ساله ذکرشده 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 ده‌ساله تحت شرایطی که در این ماده آمده است، فسخ کند.
۳. در هر تاریخی که این مقاله‌نامه به موجب بندهای پیشین موضوع فسخ قرار می‌گیرد، هر کشور عضو که عملاً به فسخ آن مبادرت نکرده باشد می‌تواند به موجب اظهارنامه‌ای به مدیرکل اعلام کند که به طور جداگانه این یا آن ضمیمه مقاله‌نامه را فسخ می‌کند.
۴. فسخ این مقاله‌نامه یا هر یک از ضمیمه‌های آن نباید تأثیری در حقوق تضمین‌شده کارگر مهاجر یا خانواده او بر جای بگذارد، مشروط بر آنکه مقاله‌نامه و ضمیمه‌های آن به هنگام پذیرش کارگر مهاجر و خانواده او از قوت قانونی برخوردار بوده باشد.

ماده ۱۸

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان 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 بگنجاند.

ماده ۱۹

در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی از این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد، تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۱۳ این مقاله‌نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان لم یکن تلقی خواهد شد.

ماده ۲۰

از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده جدید رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

ماده ۲۱

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

ماده ۲۲

۱. کنفرانس بین‌المللی کار می‌تواند در هر یک از نشست‌های خود، در صورتی که موضوع در دستور کار کنفرانس گنجانده شده باشد، با اکثریت دو سوم اعضا متن تجدیدنظرشده‌ای از یک یا چند ضمیمه این مقاله‌نامه را مورد تصویب قرار دهد.
۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به رسمیت شناخته باشد، باید در ظرف یک سال یا، در شرایط استثنایی، در ظرف هجده ماه پس از پایان یافتن کنفرانس، متن تجدیدنظرشده مورد بحث در بند پیشین را به مقام یا مقامات صلاحیت‌دار ابلاغ کند تا اقدامات لازم برای تهیه و تصویب قوانین و مقررات مربوط را به عمل بیاورند.
۳. هر نوع متن تجدیدنظرشده‌ای از این قبیل باید برای لازم‌الاجرا شدن از سوی کشور عضو همراه با اظهاریه‌ای دایر بر پذیرفته شدن آن از طرف کشور عضو، برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

۴. پس از تاریخ تصویب متن تجدیدنظرشده ضمیمه مورد بحث از سوی کنفرانس، فقط متن همین متن تجدیدنظرشده باید مورد پذیرش کشورهای عضو قرار گیرد.

ماده ۲۳

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

ضمیمه ۱ (مقاله نامه شماره ۹۷)

استخدام، کارگماری و شرایط کار مهاجران جویای شغل که به طرز دیگری جز انتقال گروهی تحت سرپرستی دولت به استخدام درآمده اند

ماده ۱

این ضمیمه مربوط به آن گروه از مهاجران جویای شغل است که جز از طریق انتقال گروهی افراد تحت سرپرستی سازمانهای دولتی به استخدام درآمده اند.

ماده ۲

در چارچوب این ضمیمه:

(الف) اصطلاح «استخدام» به معنای زیر است:

۱. استخدام شخصی در سرزمین معینی از طرف کارفرمایی که در سرزمینی دیگر فعالیت دارد؛

۲. یا تعهد در برابر شخص معینی در یک سرزمین معین برای فراهم ساختن نیروی کار برای او در سرزمین دیگر. در هر دو مورد بالا، اتخاذ تدابیر لازم برای انجام وظایف (۱) و (۲) از جمله یافتن افراد مناسب و گزینش مهاجران و آماده سازی شرایط عزیمت برای آنان، نیز بخشی از مفهوم اصطلاح «استخدام» را تشکیل می دهد.

(ب) اصطلاح «معرفی» به معنای عملیاتی است که برای تأمین یا تسهیل ورود یا پذیرش افراد استخدام شده به موجب بند (الف) این ماده صورت خواهد گرفت، و

(پ) اصطلاح «کارگماری» به معنای عملیاتی است که برای تأمین یا تسهیل اشتغال افراد معرفی شده به موجب بند (ب) این ماده صورت خواهد گرفت.

ماده ۳

۱. هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته است و قوانین و مقرراتش مبنایی با عملیات استخدام، معرفی و کارگماری موضوع ماده ۲ نداشته باشد، باید به صراحت اعلام دارد که عملیات یادشده در این ماده منطبق بر قوانین و مقررات آن کشور است.

۲. جز در موارد ذکر شده در بندهای بعدی، حق انجام عملیات استخدام، معرفی و کارگماری باید محدود باشد به:

(الف) ادارات کاربایی یا دیگر دستگاه‌های عمومی سرزمینی که عملیات در آن صورت می‌گیرد؛

(ب) دستگاه‌های عمومی سرزمین دیگری که انجام عملیات مورد بحث در آنجا، براساس موافقت‌نامه‌ای که با دولتهای مربوط منعقد شده باشد، مجاز شناخته شود؛

(پ) هر دستگاه دیگری که به موجب مفاد یک سند بین‌المللی استقرار یافته باشد؛

۳. تا آنجا که با قوانین و مقررات ملی یا موافقت‌نامه‌های دوجانبه تعارض نداشته باشند، انجام عملیات استخدام، معرفی و کارگماری از سوی مراجع زیر بلامانع خواهد بود:

(الف) کارفرما یا شخصی که از جانب او انجام وظیفه می‌کند، مشروط بر موافقت و سرپرستی مقامات صلاحیت‌دار، به نفع حقوق و اختیارات شخص مهاجر؛

(ب) یک کارگزاری خصوصی، در صورتی که مجوز لازم را از مقامات صلاحیت‌دار یک سرزمین معین در چارچوب شرایط زیر اخذ کرده باشد:

۱. مطابقت با قوانین و مقررات ملی، یا

۲. موافقت‌نامه بین مقامات صلاحیت‌دار سرزمین مهاجرت یا هر دستگاه دیگری

که به موجب یک سند بین‌المللی و موافقت مقامات صلاحیت‌دار کشور میزبان استقرار یافته باشد.

۴. مقامات صلاحیت‌دار سرزمینی که عملیات در آنجا صورت می‌گیرد باید فعالیت‌های

دستگاه‌ها و اشخاصی را که در اجرای بند ۳ (ب) انجام وظیفه می‌کنند، تحت نظارت داشته باشند - به استثنای هر دستگاهی که براساس مفاد یک سند بین‌المللی به وجود آمده باشد و

اداره آن براساس سند مذکور یا هر نوع موافقت‌نامه دیگر بین آن دستگاه و مقامات صلاحیت‌دار مربوط صورت پذیرد.

۵. هیچ چیزی در این ماده نباید بدان معنا تعبیر شود که می‌توان مهاجر جویای شغل را براساس مجوز دستگاه یا اشخاصی غیر از مقامات صلاحیت‌دار سرزمین میزبان استخدام و معرفی کرد یا به کارگماشت.

ماده ۴

هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته باشد، باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا خدمات ارائه‌شده از سوی ادارات و سازمانهای عمومی آن کشور در زمینه استخدام، معرفی و کارگماری مهاجران کاملاً رایگان باشد.

ماده ۵

۱. هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته باشد و دارای دستگاه مخصوصی برای نظارت بر قراردادهای استخدام بین کارفرما، یا نماینده او و شخص مهاجر جویای شغل باشد، باید تضمین کند که:

(الف) یک نسخه از قرارداد اشتغال پیش از عزیمت شخص مهاجر یا، در صورت پذیرش دولت مربوط، در یک مرکز پذیرش واقع در نقطه ورود به سرزمین میزبان، به او تسلیم شود؛

(ب) قرارداد شامل مفاد مشخصی در مورد شرایط کار و کارمزد پرداختی به شخص مهاجر باشد؛

(پ) شخص مهاجر، به طور انفرادی، یا از طریق گروهی که در آن عضویت دارد، نوشته‌ای حاوی اطلاعات مربوط به شرایط عمومی زندگی و کار خود در سرزمین میزبان دریافت دارد.

۲. در صورتی که مقرر باشد یک نسخه از قرارداد در نقطه ورود به سرزمین میزبان به شخص مهاجر تسلیم شود، وی باید پیش از عزیمت سندی دریافت دارد که در آن نوع و سطح کاری که برای آن استخدام خواهد شد و دیگر شرایط کار، بویژه حداقل دستمزد تضمین‌شده برای او، قید شده باشد.

۳. مقامات صلاحیت‌دار باید تضمین کنند که مفاد بندهای پیشین به اجرا درخواهد آمد و هرگونه تخلف از آن مجازات‌های قانونی را در پی خواهد داشت.

ماده ۶

اقدامات انجام یافته به موجب ماده ۴ این مقاوله نامه باید، در صورت لزوم، شامل موارد زیر هم باشد:

- (الف) ساده سازی تشریفات اداری؛
 (ب) تأمین خدمات لازم برای ترجمه؛
 (پ) هر گونه کمک لازم در طول مرحله آغازین استقرار مهاجران و خانواده های همراه آنان؛
 (ت) تأمین وسایل رفاه مهاجران و خانواده های آنان در طول سفر و بویژه در کشتی.

ماده ۷

- در صورتی که شمار مهاجران جویای شغل در یک کشور عضو به اندازه کافی زیاد باشد، مقامات صلاحیت دار سرزمین های مربوط باید، در صورت لزوم یا تمایل، برای حل مسائل مشترک ناشی از کاریست مفاد این ضمیمه، موافقت نامه هایی منعقد سازند.
- در مواردی که کشورهای عضو دارای نوعی نظام نظارت بر قراردادهای اشتغال باشند، این گونه موافقت نامه ها باید حاوی روشهای تضمین تعهدات رسمی کارفرمایان نیز باشند.

ماده ۸

هر شخصی که بانی و باعث مهاجرت غیرقانونی باشد، با مجازاتهای ویژه مواجه خواهد شد.

ضمیمه ۲ (مقاوله نامه شماره ۹۷)

استخدام، کارگماری و شرایط کار مهاجران جویای شغل که تحت سرپرستی سازمانهای دولتی مسئول انتقالهای گروهی به استخدام درآمده اند

ماده ۱

این ضمیمه مربوط به مهاجرانی است که تحت سرپرستی سازمانهای دولتی مسئول انتقالهای گروهی به استخدام درآمده اند.

ماده ۲

در چارچوب این ضمیمه :

(الف) اصطلاح «استخدام» به معنای

۱. به خدمت گرفتن شخص معینی در یک سرزمین از طرف یک کارفرمای مقیم در

سرزمینی دیگر است، به صورت انتقال گروهی تحت سرپرستی دولت، یا

۲. متعهد شدن در برابر یک شخص معین در یک سرزمین معین برای ارجاع شغل به

او در سرزمینی دیگر به صورت انتقال گروهی تحت سرپرستی دولت،

همراه با انجام کلیه عملیات مرتبط با عملیات موضوع ۱ و ۲، از جمله یافتن

افراد آماده مهاجرت و گزینش و آماده‌سازی امکانات لازم برای عزیمت آنها؛

(ب) اصطلاح «معرفی» به معنای هرگونه عملیات لازم برای تضمین یا تسهیل ورود و

پذیرش اشخاص استخدام‌شده به صورت انتقال گروهی تحت سرپرستی دولت

است به مفهومی که در زیر بند (الف) این بند آمده است؛ و

(پ) اصطلاح «کارگماری» به معنای هرگونه عملیاتی است که به قصد تضمین یا تسهیل

اشتغال افراد معرفی‌شده در قالب انتقال گروهی تحت سرپرستی دولت به مفهوم زیر

بند (ب) از این بند صورت گرفته باشد.

ماده ۳

۱. هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته باشد و قوانین و مقررات ملی‌اش با

عملیات استخدام، معرفی و کارگماری موضوع ماده ۲ منافات نداشته باشد، باید آن بخش از

عملیات ذکرشده را که از سوی قوانین و مقررات ملی‌اش مجاز شناخته می‌شود، مشخص سازد.

۲. حق انجام عملیات استخدام، معرفی و کارگماری، با توجه به مفاد بندهای زیرین، باید

محدود باشد به :

(الف) بنگاه‌های کارمایی عمومی یا دیگر سازمانهای عمومی سرزمینی که عملیات در آنها

صورت می‌گیرد؛

(ب) سازمانهای عمومی سرزمین دیگری غیر از سرزمینی که عملیات در آن صورت

می‌گیرد، مشروط بر آنکه این امر از طریق موافقت‌نامه‌ای که بین دولت‌های مربوط

منعقد شده باشد مجاز شناخته شود؛

(پ) هر دستگاهی که به موجب یک سند بین‌المللی به وجود آمده باشد.

۳. در صورتی که قوانین و مقررات ملی یا موافقت‌نامه‌های دوجانبه مجاز شناخته شده باشند و، در صورت لزوم، مشروط به موافقت و نظارت مقامات صلاحیت‌دار، انجام عملیات استخدام، معرفی و کارگماری از سوی عوامل زیر مجاز شمرده خواهد شد:
(الف) کارفرمای پیش‌بینی شده یا شخصی که از جانب او عمل می‌کند؛
(ب) کارگزاری‌های خصوصی.

۴. حق مبادرت به عملیات استخدام، معرفی و کارگماری باید موکول به موافقت قبلی مقامات صلاحیت‌دار سرزمینی باشد که عملیات مذکور باید در آنجا صورت گیرد. موارد و شرایط این عملیات باید از سوی

(الف) قوانین و مقررات ملی آن سرزمین، یا
(ب) موافقت‌نامه رسمی بین مقامات صلاحیت‌دار سرزمین مبدأ مهاجر یا هر دستگاه دیگری که به موجب یک سند بین‌المللی استقرار یافته باشد و مقامات صلاحیت‌دار سرزمین مقصد مهاجرت، تعیین شده باشد.

۵. مقامات صلاحیت‌دار سرزمینی که عملیات در آنجا صورت می‌گیرد باید، در توافق با موافقت‌نامه‌ای که بین مقامات صلاحیت‌دار مربوط مبادله شده، فعالیت‌های اشخاص و دستگاه‌های مجری عملیات را تحت نظارت قرار دهند. این نظارت در چارچوب مجوزهایی خواهد بود که به موجب مفاد بند پیشین صادر شده باشد.

۶. پیش از معرفی مهاجران برای اشتغال، مقامات صلاحیت‌دار کشور میزبان باید اطمینان حاصل کنند که در آن سرزمین تعداد کافی از افراد آماده به کار برای همان منظور وجود ندارد.
۷. هیچ چیزی در این ماده نباید بدان معنا تعبیر شود که می‌توان مهاجر جویای شغل را بر اساس مجوز دستگاه یا اشخاص غیر از مقامات صلاحیت‌دار سرزمین میزبان مورد پذیرش قرار داد.

ماده ۴

۱. هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته باشد، باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا خدمات ارائه‌شده از سوی ادارات و سازمانهای عمومی آن کشور در زمینه استخدام، معرفی و کارگماری مهاجران مجاز کاملاً رایگان باشد.
۲. هزینه‌های اداری استخدام، معرفی و کارگماری نباید به مهاجران تحمیل شود.

ماده ۵

در صورتی که حمل و نقل گروهی مهاجران از کشوری به کشور دیگر مستلزم عبور ترانزیتی از

یک کشور ثالث باشد، مقامات صلاحیت‌دار کشور ثالث باید اقدامات لازم را برای تسریع عبور و جلوگیری از تأخیرها و مشکلات اداری به عمل بیاورند.

ماده ۶

۱. هر کشور عضو که این ضمیمه را به رسمیت شناخته باشد و دارای دستگاه مخصوصی برای نظارت بر قراردادهای استخدامی بین کارفرما، یا نماینده او، و شخص مهاجر جویای شغل باشد، باید تضمین کند که:

(الف) یک نسخه از قرارداد اشتغال پیش از عزیمت شخص مهاجر یا، در صورت پذیرش دولت مربوط، در یک مرکز پذیرش واقع در نقطه ورود به سرزمین میزبان به او تسلیم شود؛

(ب) قرارداد شامل مفاد مشخصی در مورد شرایط کار و کارمزد پرداختی به شخص مهاجر باشد؛

(پ) شخص مهاجر، به طور انفرادی، یا از طریق گروهی که در آن عضویت دارد، نوشته‌ای حاوی اطلاعات مربوط به شرایط عمومی زندگی و کار خود در سرزمین میزبان دریافت دارد.

۲. در صورتی که مقرر باشد یک نسخه از قرارداد در نقطه ورود به سرزمین میزبان به شخص مهاجر تسلیم شود، وی باید پیش از عزیمت سندی دریافت دارد که در آن نوع و سطح کاری که برای آن استخدام خواهد شد و دیگر شرایط کار، بویژه حداقل دستمزد تضمین شده برای او قید شده باشد.

۳. مقامات صلاحیت‌دار باید تضمین کنند که مفاد بندهای پیشین به اجرا درخواهد آمد و هرگونه تخلف از آن مجازاتهای قانونی را در پی خواهد داشت.

ماده ۷

اقدامات انجام یافته به موجب ماده ۴ این مقاله نامه باید، در صورت لزوم، شامل موارد زیر هم باشد:

(الف) ساده‌سازی تشریفات اداری؛

(ب) تأمین خدمات لازم برای ترجمه؛

(پ) هرگونه کمک لازم در طول مرحله آغازین استقرار مهاجران و خانواده‌های همراه آنان؛

(ت) تأمین وسایل رفاه مهاجران و خانواده‌های همراه آنان در طول سفر، بویژه در کشتی، و

(ث) مجوز فروش و انتقال دارایی منقول مهاجرانی که برای اقامت دائم پذیرفته شده‌اند.

ماده ۸

مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را برای کمک به مهاجران جویای شغل، بویژه در مرحله

آغازین اقامت آنها در کشور میزبان به عمل بیاورند - بویژه در مورد شرایط اشتغال آنها در صورت لزوم این‌گونه اقدامات را می‌توان با همکاری سازمانهای داوطلب به عمل آورد.

ماده ۹

چنانچه یک مهاجر جویای شغل که براساس مفاد ماده ۳ این ضمیمه در یک کشور عضو پذیرفته شده است، نتواند به دلایلی خارج از حوزه اختیارات او، شغل مناسب حال و وضع خود را احراز کند، هزینه بازگشت او و خانواده همراهش، از جمله هزینه‌های اداری، حمل و نقل، مسکن و دیگر مخارج معیشتی، نباید برعهده او باشد.

ماده ۱۰

چنانچه مقامات صلاحیت‌دار سرزمین میزبان متوجه شوند که شغل در نظر گرفته شده برای کارگر مهاجری که به موجب ماده ۳ این ضمیمه استخدام شده است، متناسب با وضع و حال او نیست، باید اقدامات لازم را برای کمک به او به عمل بیاورند تا شغل متناسب با شرایط خاص خود را پیدا کند و در ظرف این مدت باید اقدامات لازم برای نگاهداری او خانواده همراهش را، بدون هیچ‌گونه زیانی برای کارگران بومی، معمول دارند یا امکانات بازگشت او و خانواده همراهش را به کشور مبدأ یا هر جای دیگری که مورد نظر شخص مهاجر باشد فراهم سازند.

ماده ۱۱

چنانچه مهاجر جویای شغل پناهنده یا تبعیدی باشد و به موجب مفاد ماده ۳ این ضمیمه وارد کشور میزبان شده باشد، ولی در شغل مورد نظر زاید تشخیص داده شود، مقامات کشور میزبان باید حداکثر تلاش را به عمل بیاورند تا او شغل مناسب حال و وضع خود را، بدون هرگونه زیانی برای کارگران بومی، به دست بیاورد، و در ظرف این مدت هزینه‌های زندگی یا انتقال او به جای دیگر را تقبل کنند.

ماده ۱۲

۱. مقامات صلاحیت‌دار سرزمین‌های مربوط باید به منظور تنظیم و حل و فصل مسائل ناشی از اجرای مفاد این ضمیمه به انعقاد موافقت‌نامه‌های لازم مبادرت ورزند.
۲. در صورتی که کشورهای عضو دارای نوعی نظام نظارت بر قراردادهای اشتغال باشند، این گونه موافقت‌نامه‌ها باید حاوی روشهای تضمین تعهدات رسمی کارفرمایان نیز باشند.
۳. این‌گونه موافقت‌نامه‌ها، در صورت لزوم، باید موجبات همکاری بین مقامات صلاحیت‌دار سرزمین مبدأ یا دستگاهی که به موجب یک سند بین‌المللی استقرار یافته است، از یک سو، و مقامات صلاحیت‌دار کشور مقصد، از سوی دیگر، را فراهم سازند و بویژه کمکهای لازم را برای تأمین شرایط اشتغال مهاجران به موجب ماده ۸ ارائه دهند.

ماده ۱۳

هر شخص که بانئ و باعث مهاجرت غیرقانونئ باشد، با مجازاتهای ویژه مواجه خواهد شد.

ضمیمه ۳ (مقاله نامه شماره ۹۷)

واردات لوازم، وسایل و تجهیزات شخصی مهاجران جویای شغل

ماده ۱

۱. لوازم شخصی متعلق به مهاجران جویای شغل و همراهان مجاز آنها یا افرادی از خانواده که قرار است بعدها به آنها پیوندند، از پرداخت عوارض گمرکی در بدو ورود به کشور میزبان معاف خواهند بود.

۲. افزارهای دستی و تجهیزات حرفه‌ای متعارف و قابل حمل مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده‌های همراه آنها در بدو ورود به کشور میزبان مشمول عوارض گمرکی نخواهند بود، مشروط بر آنکه به اثبات برسانند وسایل و تجهیزات مذکور از مدت‌ها پیش متعلق به شخص آنها بوده و پس از ورود به سرزمین میزبان نیز مورد استفاده شخصی آنها قرار خواهد گرفت.

ماده ۲

۱. لوازم شخصی متعلق به مهاجران جویای شغل و همراهان مجاز آنها به هنگام بازگشت این مهاجران به کشور اصلی خود - در صورتی که تابعیت آن کشور را حفظ کرده باشند - معاف از هرگونه عوارض گمرکی خواهد بود.

۲. افزارهای دستی و تجهیزات حرفه‌ای متعارف و قابل حمل مهاجران جویای شغل و اعضای خانواده‌های آنها به هنگام بازگشت به کشور اصلی شان - در صورتی که تابعیت آن کشور را حفظ کرده باشند - معاف از هرگونه عوارض گمرکی خواهد بود، مشروط بر آنکه به اثبات برسانند که وسایل و تجهیزات مذکور در بدو ورود به کشور میزبان نیز متعلق به خود آنها بوده است و بعدها هم مورد استفاده شخصی آنها قرار خواهد گرفت. □

مقاله‌نامه شماره ۱۴۳

مقاله‌نامه مرتب با مهاجرت در شرایط نامساعد و اعتلای برابری فرصت‌ها و رفتارها با کارگران مهاجر

کنفرانس عمومی دفتر بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در ۴ ژوئن ۱۹۷۵ به مناسبت شصتیمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و با توجه به آنکه مقدمه اساسنامه دفتر بین‌المللی کار و وظیفه حمایت از «منافع کارگران شاغل در کشورهای بیگانه» را به عهده آن سازمان نهاده است، و با توجه به آنکه در اعلامیه فیلادلفیا تأکید شده است که «کار یک کالا نیست» و «فقر در همه جا خطری برای رونق اقتصادی محسوب می‌شود»، و در ضمن رسماً اعلام می‌کند که دفتر بین‌المللی کار مسئولیت تهیه برنامه‌های بعدی برای تأمین اشتغال تام از طریق «انتقال نیروی کار به منظور اشتغال» را برعهده دارد...» و با توجه به برنامه جهانی اشتغال دفتر بین‌المللی کار و مقاله‌نامه و توصیه‌نامه سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، و تأکید بر نیاز به اجتناب از حرکت‌های مهاجرتی زیاده از حد و کنترل‌نشده یا افزایش مهاجرت‌های غیررسمی، به دلیل پیامدهای اجتماعی و انسانی منفی، و با توجه به آنکه دولت‌های بسیاری از کشورها، به منظور مبارزه با توسعه‌نیافتگی و بیکاری‌های ساختاری و مزمن، بیش از پیش بر انتقال سرمایه و تکنولوژی - جای انتقال کارگران - تأکید می‌ورزند، و با توجه به حق هر کس برای ترک هر کشور، از جمله کشور خویش، و حق بازگشت به کشور خویش، به موجب اعلامیه جهانی حقوق بشر و عهدنامه بین‌المللی مربوط به حقوق مدنی و سیاسی، و با یادآوری مفاد مندرج در مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظرشده)، ۱۹۴۹، و همچنین در توصیه‌نامه حمایت از کارگران مهاجر (کشورهای توسعه‌نیافته)، ۱۹۵۵، و مقاله‌نامه و توصیه‌نامه سیاست اشتغال، ۱۹۶۴، و مقاله‌نامه و توصیه‌نامه خدمات کارایی، ۱۹۴۸، و مقاله‌نامه (تجدیدنظر شده) بنگاه‌های کارایی غیرانتفاعی، ۱۹۴۹، که به مسائلی چون مقررات استخدام، انتخاب و به کارگماری کارگران

مهاجر، ارائه اطلاعات مرتبط با مهاجرت، حداقل شرایط لازم برای کارگران مهاجر در حال ترانزیت یا مقیم در مقصد، تصویب یک سیاست اشتغال فعال و همکاری‌های بین‌المللی در همین زمینه‌ها، و

با توجه به آنکه مهاجرت کارگران در اثر شرایط بازار کار باید تحت مسئولیت کارگزاری‌های رسمی برای اشتغال یا به موجب موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه، بویژه موافقت‌نامه‌های مربوط به جابه‌جایی آزاد کارگران، صورت پذیرد، و

با توجه به آنکه شواهد دالّ بر وجود جابه‌جایی‌های غیرقانونی و مخفی نیروی کار مستلزم تهیه استانداردهای معطوف به رفع و حذف این‌گونه سوء استفاده‌ها، و

با توجه به مفاد مقاله‌نامه (تجدیدنظرشده) مهاجرت برای اشتغال، ۱۹۴۹، که کشورهای عضو را به کاربرد مقررات استخدامی مشابهی برای کارگران بومی و کارگران مهاجر ملزم می‌سازد، و این الزام نه فقط در مورد قوانین و مقررات استخدامی بلکه در مورد کنترل‌های اعمال‌شده از سوی مقامات اداری مسئول هم مصداق می‌یابد، و با تذکر این نکته که موفقیت کامل عملیات مربوط به مسائل گوناگونی کارگران مهاجر مستلزم همکاری نزدیک سازمان ملل متحد و دیگر کارگزاری‌های تخصصی است، و

با تذکر آنکه در چارچوب استانداردهای مورد نظر، کوشش به عمل آمده است تا فعالیت‌های سازمان ملل متحد و دیگر کارگزاری‌های تخصصی تا سر حد امکان فاقد دوباره‌کاری باشد و هماهنگی‌های لازم و همچنین همکاری‌های پیوسته برای اجرای دقیق این استانداردها به عمل آید، و

با اتخاذ تصمیم برای پذیرش بعضی پیشنهادها مرتبط با کارگران مهاجر، که پنجمین موضوع دستور کار این نشست را تشکیل می‌دهد، و

با این تصمیم که پیشنهادها مذکور باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی مکمل مقاله‌نامه مهاجرت برای اشتغال (تجدیدنظرشده در ۱۹۴۹)، و مقاله‌نامه تبعیض (شغلی و استخدامی)، ۱۹۵۸، درآید،

در روز بیست و چهارم ژوئن سال یک هزار و نهصد و هفتاد و پنج، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را مقاله‌نامه کارگران مهاجر (مفاد تکمیلی)، ۱۹۷۵، نامید مورد تصویب قرار می‌دهد:

بخش اول. مهاجرت در شرایط نامساعد

ماده ۱

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را می‌پذیرد، اقدامات لازم را برای رعایت حقوق انسانی پایه تمام کارگران مهاجر به عمل خواهد آورد.

ماده ۲

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به رسمیت می‌شناسد، باید به طور منظم مشخص کند که آیا در سرزمین خاص آن کشور کارگران مهاجر تحت اشتغال غیرقانونی وجود دارند یا خیر و آیا در ورود این‌گونه کارگران به کشور یا در خروج آنها از کشور، کارگران مذکور مورد سوء استفاده قرار گرفته‌اند یا خیر، و آیا در مدت اشتغال یا اقامت آنها در کشور شرایطی متغیر با مقررات و قوانین ملی یا عهدنامه‌های دوجانبه و چندجانبه بین‌المللی به آنها تحمیل شده است یا خیر.

۲. سازمانهای معتبر کارفرمایان و کارگزاران باید مورد مشورت کامل قرار گیرند و بتوانند اطلاعات لازم را در مورد شرایط فوق‌الذکر ارائه دهند.

ماده ۳

هر کشور عضو باید اقدامات لازم و مناسب را، چه در حوزه قوانین ملی و چه در همکاری با دیگر کشورهای عضو، در جهت مقاصد زیر به عمل بیاورد:

- (الف) حذف حرکت‌های پنهانی مهاجران برای اشتغال و به کارگماری غیرقانونی مهاجران، و
- (ب) تعقیب قانونی سازمان‌دهندگان حرکت‌های غیرقانونی یا پنهانی مهاجران برای اشتغال، به هنگام ورود به کشور، خروج از کشور، یا در حال عبور از کشور، و همچنین تعقیب قانونی آنهایی که کارگران مهاجر غیرقانونی را به استخدام درمی‌آورند، در جهت پیشگیری و حذف سوءاستفاده‌های مندرج در ماده ۲ این مقاله‌نامه.

ماده ۴

بویژه، کشورهای عضو باید اقدامات لازم را در صورت لزوم، چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی، برای ایجاد تماس و مبادله اطلاعات با دیگر دولتها به عمل بیاورند و در هر حال این‌گونه عملیات را از طریق مشورت با نمایندگان سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی انجام دهند.

ماده ۵

یکی از مقاصد اقدامات مندرج در ماده‌های ۳ و ۴ این مقاله‌نامه عبارت است از به کیفر رساندن قاچاقچیان نیروی انسانی در هر کشوری که محل فعالیت‌های آنها باشد.

ماده ۶

۱. اقدامات قانونی لازم باید از طرف کشورهای عضو برای ردیابی مؤثر اشتغال غیرقانونی کارگران مهاجر و همچنین برای تعریف و اجرای مجازاتهای حقوقی و کیفری لازم، از جمله زندان، در مورد سازمان‌دهندگان حرکت‌های غیرمجاز کارگران مهاجر یا اشتغال توأم با سوءاستفاده آنها، با توجه به مفاد ماده ۲ این مقاله‌نامه، یا برای همیاری در انجام چنین عملیاتی، چه به قصد کسب سود، چه برای مقاصد دیگر، به عمل آید.
۲. در صورتی که کارفرمایی به موجب مفاد این ماده تحت پیگرد قانونی قرار گیرد، باید حق داشته باشد که دلایل حسن‌نیت خود را ارائه دهد.

ماده ۷

نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید در زمینه قوانین و مقررات و دیگر اقدامات موضوع این مقاله‌نامه و معطوف به پیشگیری و حذف سوءاستفاده‌های فوق‌الذکر مورد مشورت قرار گیرند و در صورت لزوم از ابتکارهای آنها در زمینه‌های مورد بحث استفاده لازم به عمل آید.

ماده ۸

۱. کارگر مهاجر، چنانچه به طور قانونی و به قصد اشتغال در کشوری اقامت داشته باشد، نباید صرفاً به دلیل از دست دادن کارش خلافکار و غیرمجاز شناخته شود. در چنین شرایطی، از دست دادن کار نباید به لغو اجازه اقامت یا پروانه کار او بینجامد.
۲. بنابراین، کارگر مورد بحث باید بتواند از برابری کامل با شهروندان کشور، بویژه در زمینه‌هایی مانند تضمین امنیت شغلی، عرضه امکانات دیگر اشتغال، کمک هزینه بیکاری و غیره، بهره‌مند شود.

ماده ۹

۱. بدون هرگونه خدشه به اقدامات مرتبط با کنترل حرکت‌های مهاجران برای اشتغال و کسب اطمینان از اینکه کارگران مهاجر به طور قانونی وارد کشور شده‌اند و مطابق قوانین و مقررات رسمی کشور به اشتغال درآمده‌اند، کارگر مهاجر، در مواردی که این قوانین و مقررات رعایت نشده و بنابراین وضع و حال او صورت قانونی پیدا نمی‌کند، باید بتواند از برابری رفتار با خود او و خانواده‌اش از لحاظ حقوق حاصل از اشتغال قبلی‌اش بویژه در زمینه دستمزد، تأمین اجتماعی و دیگر مزایا بهره‌مند شود.
۲. در مورد هرگونه اختلاف ناشی از حقوق یادشده در بند پیشین، کارگر باید امکان آن را داشته

باشد که مورد خاص خود را در برابر یک مقام صلاحیت‌دار، چه شخصاً و چه از طریق نماینده خود، مطرح سازد.

۳. در صورت اخراج کارگر یا خانواده او، هزینه امر برعهده آنها نخواهد بود.

۴. در این مقاله‌نامه هیچ چیز نباید مانع آن شود که کشورهای عضو در صورت تمایل به اشخاصی که به طور غیرقانونی در کشور اقامت دارند یا به کار مشغولند اجازه اقامت یا اشتغال بدهند.

بخش دوم. برابری فرصتها و رفتار

ماده ۱۰

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به رسمیت شناخته است، باید در انطباق با قوانین و مقررات و عرف و آداب ملی، نسبت به تهیه و اعلام و اجرای یک سیاست ملی معطوف به پیشبرد و تضمین برابری فرصتها و رفتارها در زمینه اشتغال، کارگماری، تأمین اجتماعی، حقوق سندیکایی و فرهنگی و آزادیهای فردی و جمعی، بویژه در مورد کارگران مهاجر یا اعضای خانواده‌های آنها اقدامات لازم را به عمل بیاورد.

ماده ۱۱

۱. به مناسبت این بخش از مقاله‌نامه حاضر، اصطلاح «کارگر مهاجر» به معنای شخصی است که از یک کشور به کشوری دیگر مهاجرت کرده یا می‌کند و هدف او به استخدام درآمدن برای یک شغل خاص است و نه شاغل شدن به عنوان خویش فرما. هر شخص دیگری هم که به طور قانونی به عنوان کارگر مهاجر پذیرفته شده است، مشمول این تعریف خواهد بود.

۲. این بخش از مقاله‌نامه حاضر در موارد زیر مصداق نمی‌یابد:

(الف) کارگران مرزی؛

(ب) هنرمندان و صاحبان مشاغل آزاد که برای دوره‌های کوتاه‌مدت به کشور وارد شده‌اند؛

(پ) دریانوردان؛

(ت) اشخاصی که به طور خاص به قصد تحصیل یا کارآموزی وارد کشور شده‌اند؛

(ث) کارکنان سازمانها یا کارخانه‌ها و مؤسساتی که در سرزمین کشور معینی فعالیت دارند

و برای مدت کوتاهی به تقاضای کارفرمای خود به کارهایی صرفاً تخصصی

می‌پردازند یا برای مدت محدود و معینی به مأموریت آمده‌اند و پس از پایان دوره

مأموریت خود باید کشور را ترک گویند.

ماده ۱۲

هر کشور عضو باید، با روشهای متناسب با شرایط و عرف ملی، اقدامات زیر را به عمل بیاورد:
(الف) مشارکت دادن سازمانهای کارگری و کارفرمایی و دیگر سازمانهای مربوط در پیشبرد سیاستهای مندرج در ماده ۱۰ این مقاوله‌نامه؛

(ب) وضع مقررات و برنامه‌های آموزشی مؤثر در تضمین پذیرش و مراعات سیاستهای یادشده؛

(پ) اتخاذ تدابیر لازم، تهیه برنامه‌های آموزشی مناسب و تدارک دیگر فعالیتهای مناسب برای آشنا ساختن کارگران مهاجر با سیاستهای جاری، حقوق و تعهدات آنها و همچنین ارائه کمکهای مؤثر به کارگران مهاجر برای استفاده از حقوق قانونی خود و همچنین برای حمایت از آنها؛

(ت) الغای هرگونه مقررات قانونی و تغییر آیین‌نامه‌ها و روشهایی که مغایر با سیاست رسمی باشد؛

(ث) فرمول‌بندی و اجرای یک سیاست اجتماعی مشخص که مورد پذیرش سازمانهای کارگری و کارفرمایی باشد و، به طور کلی، کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها را قادر می‌سازد که در مزایایی که به کارگران بومی تعلق می‌گیرد سهیم باشند، به نحوی که خدشه‌ای به اصل برابری فرصتها و رفتارها وارد نیاید، و در ضمن بعضی نیازهای ویژه کارگران مهاجر را تا هنگامی که با جامعه کشور میزبان آشنا شوند، تأمین کند.

(ج) به عمل آوردن اقدامات لازم برای تشویق و کمک به کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان

در حفظ هویت قومی و ملی خویش و همچنین پیوندهای فرهنگی خاصی که آنها را به کشور اصلی‌شان مرتبط می‌سازد، از جمله امکان کودکان آنها برای یادگیری زبان مادری؛

(ح) تضمین برابری رفتار، از لحاظ شرایط کار، برای تمام کارگران مهاجری که صرف‌نظر از شرایط ویژه مشاغل‌شان فعالیت‌های مشابهی انجام می‌دهند.

ماده ۱۳

۱. هر کشور عضو باید تمام اقدامات لازم را، در صورت لزوم با همکاری دیگر کشورهای عضو، برای تسهیل وحدت مجدد خانواده‌های تمام کارگران مهاجری که به طور قانونی در کشور مربوط اقامت دارند، فراهم سازد؛

۲. آن اعضای خانواده کارگر مهاجر که این ماده در موردشان مصداق می‌یابد عبارتند از: همسر و فرزندان صغیر، پدر و مادر.

ماده ۱۴

هر کشور عضو می‌تواند:

(الف) در صورتی که کارگر مهاجر به طور قانونی و برای مدت معینی اجازه اقامت و کار در کشور میزبان داشته باشد و صرف‌نظر از شغل اولیه‌ای که آزادانه انتخاب کرده است، به او امکان دهد که تحرک جغرافیایی خود را به قصد اشتغال حفظ کند.

دوره این تحرک جغرافیایی نباید از دو سال بیشتر باشد مگر، در صورتی که قرارداد اولیه کار با او مدتی کمتر از دو سال باشد و کارگر مورد نظر تعهدات مربوط به نخستین قرارداد کار خود را به طور کامل انجام داده باشد؛

(ب) پس از مشاوره با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، مقررات ویژه‌ای برای به رسمیت شناختن مهارتهای حرفه‌ای و شغلی خاصی که کارگر مهاجر در خارج از سرزمین میزبان فراگرفته است، از جمله اعطای گواهینامه‌ها و دیپلم‌های خاص، وضع کند و به مرحله اجرا بگذارد؛

(پ) راهیابی به بعضی مشاغل یا وظایف مرتبط با منافع دولت را برای کارگران مهاجر محدود سازد.

بخش سوم

ماده ۱۵

این مقاله‌نامه مانع آن نخواهد بود که کشورهای عضو برای حل مسائل ناشی از اجرای آن به انعقاد قراردادهای دوجانبه یا چند جانبه مبادرت ورزند.

ماده ۱۶

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به رسمیت می‌شناسد، می‌تواند با الحاق اعلامیه‌ای به تصویب‌نامه آن، بخشهای اول یا دوم مقاله‌نامه را از شمول پذیرش خود خارج سازد.
۲. هر کشور عضو که چنین اعلامیه‌ای را صادر کرده است می‌تواند در هر زمانی که لازم باشد الغای آن را از طریق اعلامیه‌ای جداگانه به اطلاع همگان برساند.
۳. هر کشور عضو که اعلامیه‌ای به موجب بند ۱ این ماده صادر کرده است، باید در گزارشهای مربوط به چگونگی اجرای این موافقت‌نامه موضع قوانین و مقررات ملی خود را در ارتباط با مفاد بخش حذف‌شده، توضیح دهد و علل مغایرت آنها با یکدیگر را روشن سازد.

ماده ۱۷

تصویر 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 را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌هاشان 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 حاضر ۱۲ ماه پس از تاریخ تصویب آن به وسیله هر کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۹

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 دوره ده‌ساله 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، فسخ کند.

ماده ۲۰

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای دفتر 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 ۲۱

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

ماده ۲۲

هیئت 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 بگنجانند.

ماده ۲۳

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 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 کان لم یکن تلقی خواهد شد؛ (ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده 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 تجدیدنظرشده را به تصویب نرساند، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۴

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

توصیه‌نامه شماره ۱۵۱

توصیه‌نامه مربوط به کارگران مهاجر

کنفرانس عمومی دفتر بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ چهارم ژوئن ۱۹۷۵ برای شصتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و با توجه به آنکه در مقدمه اساسنامه دفتر بین‌المللی کار مأموریت یافته است که از «منافع کارگران شاغل در کشورهای بیگانه» حمایت به عمل بیاورد، و

با یادآوری مفاد مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه (تجدیدنظرشده) مهاجرت برای اشتغال، ۱۹۴۹، و همچنین توصیه‌نامه حمایت از کارگران مهاجر (کشورهای توسعه‌نیافته)، ۱۹۵۵، که به موضوع‌هایی مانند آماده‌سازی و سازماندهی مهاجرت، خدمات اجتماعی مورد نیاز مهاجران و خانواده‌های آنها، بویژه قبل از عزیمت و به هنگام سفر و نیز برابری رفتاری در زمینه‌های مختلف و تنظیم برنامه اقامت و بازگشت کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان می‌پردازد، و با توجه به تصویب مقاوله‌نامه کارگران مهاجر (مفاد تکمیلی)، ۱۹۷۵، و با توجه به آنکه در مورد برابری فرصتها و رفتارها و سیاستهای اجتماعی ناظر بر مهاجران و اشتغال و مسکن استانداردهای تازه‌ای مورد نیاز است، و با توجه به پذیرفتن بعضی پیشنهادهاى مربوط به کارگران مهاجر که پنجمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد، و

اتخاذ این تصمیم که پیشنهادهاى یادشده باید به صورت یک توصیه‌نامه بین‌المللی درآید در بیست و چهارمین روز ژوئن سال یک هزار و نهصد و هفتاد و پنج، توصیه‌نامه زیر را که می‌توان آن را توصیه‌نامه کارگران مهاجر ۱۹۷۵ نامید، به تصویب می‌رساند:

۱. کشورهای عضو باید مفاد این توصیه‌نامه را در چارچوب سیاست منسجمی درباره مهاجرت بین‌المللی برای اشتغال بگنجانند. این سیاست باید براساس نیازهای اقتصادی و اجتماعی هر دو کشور مبدأ و مقصد مهاجرت تنظیم شود و نه فقط نیازهای کوتاه‌مدت به نیروی انسانی بلکه پیامدهای اجتماعی و اقتصادی درازمدت مهاجرت را، چه در سطح مهاجران و چه در سطح جامعه‌های مربوط مورد توجه قرار دهد.

اول - برابری فرصتها و رفتارها

۲. کارگران مهاجر و خانواده‌های همراه آنها در یک کشور عضو باید از فرصتها و رفتارهای برابر با شهروندان کشور عضو برخوردار باشند، بویژه در زمینه:

(الف) راهیابی به ادارات و سازمانهای راهنمای حرفه‌ای و کارگماری؛

(ب) راهیابی به تعلیمات حرفه‌ای و اشتغال مورد انتخاب خود براساس آمادگی‌های فردی برای این‌گونه آموزشها یا مشاغل با توجه به مهارتهای کسب‌شده در خارج یا در داخل کشور میزبان؛

- (پ) پیشرفت شغلی با توجه به ویژگیهای شخصی، تجربه، توانایی و مهارتهای مورد نیاز؛
- (ت) امنیت شغلی، امکان انتخاب شغل، ارتقای شغلی و تجدید آموزشهای حرفه‌ای؛
- (ث) کارمزد برابر با کارگران همسطح در کشور میزبان؛
- (ج) شرایط کار، از جمله ساعتهای کار، دوره‌های استراحت، تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق، ایمنی شغلی و بهداشت شغلی و همچنین تأمین اجتماعی و تسهیلات رفاهی و مزایای مترتب بر اشتغال؛
- (چ) عضویت در اتحادیه‌های صنفی، برخورداری از حقوق سندیکایی، از جمله حق انتخاب شدن در سطوح مدیریت سازمانهای کارگری و روابط کار و همچنین به عنوان نماینده کارگران در کارخانه‌ها؛
- (ح) حق عضویت کامل در هر نوع سازمان تعاونی؛
- (خ) شرایط زندگی، از جمله مسکن و مزایای خدمات اجتماعی و تسهیلات آموزشی و بهداشتی؛

۳. هر کشور عضو باید اجرای اصول مندرج در بند ۲ این توصیه‌نامه را در تمام فعالیت‌های تحت کنترل یک مقام عمومی تضمین کند و ملاحظات خود را در دیگر فعالیت‌ها با روشهای مناسب شرایط و عرف ملی ابراز دارد.

۴. تدابیر لازم باید با همکاری سازمانهای کارگری و کارفرمایی و دیگر دستگاه‌های مربوط در زمینه‌های زیر اتخاذ شود.

(الف) تحکیم درک و پذیرش اصول فوق‌الذکر،

(ب) بررسی شکایتهای مترتب بر عدم اجرای اصول یادشده و جبران آنها از طریق مصالحه یا دیگر روشهای مناسب و مؤثر.

۵. هر کشور عضو باید تضمین کند که قوانین و مقررات ملی مربوط به اقامت در آن کشور چنان به اجرا درآیند که احراز قانونمند حقوق مترتب بر اصول یادشده به عنوان دلیلی برای عدم تمدید اجازه اقامت یا اخراج مهاجران مورد استفاده قرار نگیرد یا به سبب خطرهایی از این‌گونه منتفی نشود.

۶. هر کشور عضو می‌تواند:

(الف) آزادی انتخاب شغل را، به موازات تأمین حقوق کارگران مهاجر در جابه‌جایی‌های جغرافیایی، مشروط به آن کند که کارگر مهاجر باید قبلاً به مدت معینی که بیش از دو سال نباشد، به طور قانونی در کشور کار کرده باشد یا، اگر قوانین و مقررات آن کشور

- ایجاب می‌کند که قراردادهای اشتغال برای دوره‌های ثابت و کمتر از دو سال مبادله شود، کارگر مورد نظر حداقل نخستین قرارداد اشتغال خود را به پایان رسانده باشد؛ (ب) پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی، آیین‌نامه‌هایی برای به رسمیت شناختن مهارتهای شغلی کسب‌شده در خارج از سرزمین خود تنظیم کند - از جمله برای گواهینامه‌ها و دیپلم‌های فنی و حرفه‌ای؛
- (پ) ورود به بعضی مشاغل یا وظایف حرفه‌ای را در چارچوب منافع ملی محدود سازد.
۷. (۱) به منظور قادر ساختن کارگران مهاجر و خانواده‌های همراه آنها برای استفاده کامل از حقوق و فرصتهای شغلی و حرفه‌ای، با کمک و مشورت سازمانهای معتبر کارگری کارفرمایی، اقداماتی در زمینه‌های زیر به عمل بیاورد:
- (الف) خبررسانی به آنها، به زبان مادری‌شان و اگر امکان نداشت با زبانی که برای آنها قابل فهم باشد، در زمینه حقوق و اختیارات قانونی آنها در چارچوب بند ۲ این توصیه‌نامه؛
- (ب) کمک به آنها برای آشنایی با زبان یا زبانهای رایج در کشور میزبان، تا سرحد امکان در جریان کار روزانه،
- (پ) کمک به سازگار شدن آنها با جامعه میزبان و تشویق آنها و خانواده‌های آنها به حفظ هویت ملی و قومی و پیوندهای فرهنگی آنها با کشور اصلی‌شان، از جمله فراهم ساختن امکانات تحصیلی به زبان مادری برای فرزندان آنها،
- (۲) در صورتی که استخدام گروهی کارگران براساس قراردادهای دوجانبه بین کشورهای عضو شکل گرفته باشد، آن کشورها باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا کارگران مهاجر بتوانند پیش از عزیمت به کشور مقصد با زبان کشور میزبان و همچنین با محیط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی آنجا آشنا شوند.
۸. (۱) بدون هرگونه تخطی از اقدامات لازم برای تضمین ورود کارگران مهاجر و خانواده‌های همراه آنها به کشور مقصد، تدابیر لازم باید به عمل آید تا چنانچه اشکالی از نظر قوانین و مقررات کشور میزبان پیش آمده باشد، هرچه زودتر حل و فصل شود تا کارگر مهاجر به دقت آگاه شود که آیا ورود او به کشور مورد نظر منع قانونی خواهد داشت یا نه.
- (۲) کارگران مهاجری که قانونی بودن وضعیت‌شان اعلام شده باشد، باید در کشور میزبان از تمام حقوق و اختیاراتی که به موجب بند ۲ این توصیه‌نامه به آنها تعلق می‌گیرد برخوردار شوند.
- (۳) کارگران مهاجری که قانونی بودن وضعیت‌شان اعلام نشده باشد یا قابل توجیه نباشد،

باید از برابری رفتار با خود و خانواده همراشان، بویژه از نظر حقوق ناشی از اشتغال کنونی یا گذشته آنها در زمینه کارمزد، تأمین اجتماعی و دیگر مزایای عمومی مانند حق عضویت و فعالیت در اتحادیه‌های صنفی، برخوردار شوند.

(۴) در صورت بروز اختلاف در مورد حقوق و اختیارات موضوع زیر بند پیشین، کارگر باید امکان آن را داشته باشد تا مشکل خود را شخصاً یا از طریق نماینده رسمی خود در برابر یک دستگاه صلاحیت‌دار مطرح سازد.

(۵) در صورت اخراج کارگر یا خانواده او، هزینه‌های مربوط نباید برعهده آنها باشد.

دوم - سیاست اجتماعی

۹. هر کشور عضو، ضمن مشاوره با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، باید سیاست اجتماعی مناسبی را در انطباق با قوانین و عرف ملی تدوین کند، به نحوی که کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها نیز بتوانند از مزایای موجود برای کارگران بومی استفاده کنند، بدون آنکه نیازهای ویژه آنها که ممکن است تا سازگار شدن کامل آنها با جامعه کشور میزبان ادامه یابد نادیده گرفته شود.

۱۰. به منظور تدوین سیاست اجتماعی خاصی که تا سر حد امکان پاسخگوی نیازهای واقعی کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها باشد، لازم خواهد بود که تدوین‌کنندگان این سیاست نه فقط شرایط جامعه کشور عضو بلکه شرایط اجتماعی کشورهای اصلی مهاجران را هم مورد بررسی قرار دهند.

۱۱. سیاست یادشده باید بر این اصل استوار باشد که هزینه اجتماعی مهاجرت به عادلانه‌ترین حد ممکن در میان تمام گروه‌های اجتماعی کشور میزبان، و بویژه آنهایی که بیشترین استفاده را از کار مهاجران می‌برند، توزیع شود.

۱۲. این سیاست باید به‌طور متناوب مورد بازنگری، ارزیابی و در صورت لزوم تجدیدنظر قرار گیرد.

الف - وحدت خانواده‌ها

۱۳. (۱) تمام اقدامات ممکن باید به عمل آید - چه در سرزمین‌های میزبان و چه در سرزمین‌های مبدأ مهاجرت - تا خانواده‌های کارگران مهاجر هرچه زودتر وحدت خود را بازیابند. این اقدامات، در صورت لزوم، مشتمل خواهد بود بر قوانین و مقررات ملی و ترتیبات چندجانبه.

- (۲) یکی از پیش‌خواست‌های تجدید وحدت خانواده‌ها باید آن باشد که کارگر از لوازم و وسایل متناسب با استانداردهای معمول در کشور میزبان برخوردار شود.
۱۴. برای تسهیل تجدید وحدت خانواده‌های مهاجران، نمایندگان تمام دستگاه‌های مربوط و بویژه کارفرمایان و کارگران باید در مورد اتخاذ تدابیر لازم مورد مشورت قرار گیرند و برای نیل به این هدف همکاری‌های لازم را به عمل بیاورند.
۱۵. در چارچوب مفاد این توصیه‌نامه در زمینه تجدید وحدت خانواده‌ها، خانواده کارگر مهاجر عبارت است از: همسر و فرزندان وابسته، پدر و مادر.
۱۶. به منظور تسهیل وحدت مجدد خانواده‌ها براساس بند ۱۳ این توصیه‌نامه، هر کشور عضو باید ضمن رعایت کامل نیازهای کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها، سیاست‌های لازم برای ساختن خانه‌های مسکونی برای خانواده‌ها، ارائه کمک‌های لازم برای به دست آوردن این‌گونه خانه‌ها و توسعه خدمات پذیرش را به مرحله اجرا بگذارد.
۱۷. در صورتی که یک کارگر مهاجر که برای حداقل یک سال استخدام شده باشد، نتواند در کشور میزبان با خانواده خود گرد هم آید باید از اختیارات زیر برخوردار شود.
- (الف) سفر به کشور محل اقامت خانواده‌اش در مدت تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق، بدون از دست دادن هیچ یک از حقوقی که به طور قانونی در کشور میزبان به دست آورده یا در حال به دست آوردن است، بویژه حق اقامت و کار؛ یا
- (ب) پذیرفتن خانواده خود در کشور میزبان برای مدتی که کمتر از دوره تعطیلات استحقاقی او نباشد.
۱۸. فراهم ساختن امکان بهره‌مندی کارگر مهاجر از کمک‌های مالی در مورد هزینه سفر موضوع بند پیشین یا استفاده از تخفیف در هزینه حمل و نقل، مثلاً از طریق سازماندهی سفرهای گروهی.
۱۹. بدون هرگونه خدشه به مساعدترین امکانات در نظر گرفته شده به نفع کارگران مهاجر، افرادی هم که به موجب موافقت‌نامه‌های بین‌المللی مشمول سفرهای کاری رایگان هستند، باید بتوانند از تدابیری که در بندهای ۱۳ تا ۱۸ این توصیه‌نامه به آنها اشاره شده بهره‌مند شوند.
- ب - حمایت بهداشتی از کارگران مهاجر**
۲۰. تمام اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارگران مهاجر از هرگونه خطری که سلامت آنها را تهدید می‌کند مصون بمانند.

۲۱. (۱) کوششهای لازم باید به عمل آید تا کارگران مهاجر بتوانند آموزشها و راهنماییهای ضروری در زمینه ایمنی شغلی و بهداشت کار را در محیط حرفه‌ای خاص خود کسب کنند. این‌گونه آموزشها حتی‌المقدور باید بخشی از وظایف حرفه‌ای آنها باشد.

(۲) به‌علاوه، کارگر مهاجر باید در ضمن انجام کار روزانه و بلافاصله پس از شروع استخدام خود اطلاعات کافی در زمینه عناصر اساسی قوانین و مقررات و مفاد قراردادهای دسته‌جمعی مرتبط با حمایت از کارگران و پیشگیری از حوادث کار و همچنین مقررات ایمنی و روشهای عملیاتی منطبق با ماهیت کار خویش دریافت دارد. این اطلاعات باید حتی‌المقدور به زبان مادری یا به زبانهای دیگری که کارگر با آنها آشنایی دارد به او عرضه شود.

۲۲. (۱) کارفرمایان باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا کارگران مهاجر بتوانند راهنمایی‌ها، هشدارها، نشانه‌ها و دیگر علامتهای مربوط به ایمنی کار و خطرهای بهداشتی در محیط کار را کاملاً بفهمند.

(۲) در صورتی که به سبب ناآشنایی کارگران مهاجر با فرایندها، مشکلات زبانی یا دیگر علل، آموزشها و راهنمایی‌هایی که به آنها داده می‌شود ناکافی باشد، اقدامات خاص باید به عمل آید تا آگاهی‌های لازم و کافی برای کارگران فراهم شود.

(۳) کشورهای عضو باید دارای قوانین و مقررات مشخص برای اجرای اصول ذکرشده در این بند باشند و در ضمن هرگونه قصور یا تخلف مسئولان در اجرای قاطع این اصول را از طریق مجازات‌های اداری، حقوقی و جزایی کیفر دهند.

پ - خدمات اجتماعی

۲۳. به موجب مفاد بند ۲ این توصیه‌نامه، کارگران مهاجر و خانواده‌های همراه آنها باید از فعالیت‌های خدمات اجتماعی بهره‌مند شوند و عیناً نظیر کارگران بومی کشور میزبان به آنها دسترسی داشته باشند.

۲۴. افزون بر این، خدمات اجتماعی ویژه‌ای باید ارائه شود که، بویژه، وظایف زیر را در ارتباط با مهاجران و خانواده‌های آنها به انجام برسانند.

(الف) عرضه کمکهای لازم به کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها برای سازگاری با شرایط

- اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور میزبان؛
- (ب) کمک به کارگران مهاجر و خانواده‌های آنها برای دریافت اطلاعات و توصیه‌های مفید از دستگاه‌های مناسب، به عنوان مثال از طریق ارائه خدمات ترجمه‌ای، برای انجام تشریفات اداری و غیر اداری؛ و استفاده کامل از تسهیلات آموزشی، بهداشتی، مسکن، حمل و نقل و سرگرمیها و همچنین تأمین امکانات کافی برای کارگران مهاجر، حتی المقدور به زبان مادری یا زبانهای دیگری که برای آنها قابل فهم باشد، بویژه در زمینه مسائل حقوقی و امور قضایی؛
- (پ) کمک به مقامات و دستگاه‌های مسئول شرایط زیست و کار مهاجران و خانواده‌های آنها، بویژه در تشخیص نیازهای واقعی کارگران مهاجر و چگونگی برآوردن این نیازها؛
- (ت) ارائه اطلاعات و در صورت لزوم، توصیه‌های مربوط به فرمول‌بندی، استقرار و ارزیابی سیاستهای اجتماعی ناظر بر کارگران مهاجر؛
- (ث) تهیه اطلاعات برای کارگران همکار و استادکاران و سرپرستان در مورد وضعیت و مسائل ویژه کارگران مهاجر.
۲۵. (۱) خدمات اجتماعی مندرج در بند ۲۴ این توصیه‌نامه را در صورت لزوم می‌توان از طریق مقامات بخش عمومی، سازمانهای غیرانتفاعی به رسمیت شناخته‌شده، یا از طریق ترکیبی از این دو، به کارگران مهاجر عرضه کرد.
- (۲) حداکثر استفاده از خدمات عرضه‌شده از سوی مقامات، سازمانها و دستگاه‌هایی که خدمات مشابهی را به کارگران بومی عرضه می‌دارند، از جمله اتحادیه‌های صنفی کارگران و کارفرمایان.
۲۶. هر کشور عضو باید اقدامات لازم را برای تهیه منابع و کارکنان تعلیم‌دیده مورد نیاز برای تأمین خدمات اجتماعی موضوع بند ۲۴ این توصیه‌نامه به عمل بیاورد.
۲۷. هر کشور عضو باید همکاری و هماهنگی لازم بین دستگاه‌های مختلف خدمات اجتماعی موجود در سرزمین خود و، در صورت لزوم، بین این دستگاه‌ها و دستگاه‌های مشابه در کشورهای ارتقا دهد، بدون آنکه این همکاری‌ها موجب تعلل دولتها در زمینه مسائل خاص خودشان باشد.

۲۸. هر کشور عضو باید در سطح ملی، منطقه‌ای یا محلی، یا در صورت لزوم در بخشها و شاخه‌های معینی از تولید که به اندازه کافی کارگر مهاجر داشته باشند، همایش‌های دوره‌ای برای مبادله اطلاعات و تجربیات تشکیل دهد. در ضمن باید توجه داشت که تجربیات و اطلاعات موجود در دیگر کشورهای میزبان و حتی در کشورهای اصلی مهاجران نیز مورد بررسی و مبادله قرار گیرد.

۲۹. نمایندگان تمام دستگاه‌های مربوط و بویژه کارفرمایان و کارگران باید در زمینه سازماندهی خدمات اجتماعی مورد بحث مورد مشورت قرار گیرند و حداکثر استفاده از همکاری‌های آنها به عمل آید.

سوم - اشتغال و اقامت

۳۰. در اجرای مفاد بند ۱۸ توصیه‌نامه مهاجرت برای اشتغال (تجدید نظر شده) ۱۹۴۹، مبنی بر اینکه کشورهای عضو حتی المقدور نباید، به دلیل کمبود وسایل یا وضع بازار کار، کارگر مهاجر قانونی را از سرزمین خود برانند و، به هر حال، از دست دادن شغل نباید موجب شود که کارگر مهاجر اجازه اقامت خود در سرزمین میزبان را نیز از دست بدهد.

۳۱. کارگر مهاجری که شغل خود را از دست داده است، باید به اندازه کافی فرصت داشته باشد تا شغل دیگری به دست بیاورد. این فرصت ممکن است حداقل در حد دوره زمانی خاصی باشد که طی آن کارگر مهاجر می‌تواند از مزایای بیکاری استفاده کند و، بنابراین، اجازه اقامت او باید تمدید شود.

۳۲. (۱) کارگر مهاجری که به دلیل بیکار شدن دادخواستی تقدیم کرده است، باید فرصت کافی داشته باشد تا تصمیم نهایی مرجع مربوط را دریافت دارد.

(۲) چنانچه رأی داده شود که بیکار کردن او موجه نبوده است، کارگر مهاجر باید با همان شرایط و مقرراتی که در مورد کارگران بومی به اجرا در می‌آید، از نو به کار گمارده شود و غرامت کارمزد های از دست رفته یا دیگر پرداخت‌های ناشی از قطع اشتغال ناموجه خود را دریافت دارد، یا به کار دیگری گمارده شود که در آن حق دریافت غرامت برای او محفوظ بماند. چنانچه کارگر مورد بحث به شغل قبلی خود برنگردد، باید به او وقت کافی داده شود تا شغل دیگری به دست بیاورد.

۳۳. کارگر مهاجری که مورد حکم اخراج قرار گیرد باید در چارچوب قوانین و مقررات ملی حق مراجعه به دادگاه تجدیدنظر را داشته باشد. این درخواست تجدیدنظر ممکن است به تأیید حکم اخراج منجر شود، مشروط بر آنکه به دقت و با مستندات محکم به ثبوت برسد که امنیت ملی یا نظم عمومی کشور میزبان چنین ایجاب می‌کند. کارگر مهاجر باید از همان اختیارات و پشتیبانی‌های قانونی کارگران بومی برخوردار باشد و در ضمن امکان آن را هم داشته باشد که در جریان دادرسی از کمک یک مترجم نیز بهره‌مند شود.

۳۴. (۱) کارگر مهاجری که کشور محل اشتغال خود را ترک می‌گوید، باید بدون توجه به قانونی بودن یا نبودن اقامت او در آن کشور، از حقوق زیر برخوردار باشد:

(الف) دریافت کارمزدهای معوق مانده برای کارهای انجام یافته، از جمله مزایای قانونی قطع شده؛

(ب) دریافت غرامت‌هایی که به آسیب دیدگی‌های شغلی تعلق می‌گیرد؛

(پ) به موجب عرف ملی؛

(۱) دریافت وجوهی که بابت استفاده نکردن از تعطیلات استحقاقی به او تعلق می‌گیرد؛

(۲) پس گرفتن کلیه وجوهی که بابت بیمه‌های اجتماعی پرداخته و، به موجب قوانین ملی یا مقررات بین‌المللی، مزایایی در برابر آنها دریافت نداشته یا نخواهد داشت: با قید این موضوع که در شرایطی که پرداخت حق بیمه استحقاقی برای دریافت مزایا به وجود نمی‌آورد، حداکثر تلاش باید به عمل آید تا موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چندجانبه‌ای برای حمایت از حقوق مهاجران منعقد شود.

(۳) در صورتی که مطالباتی به موجب زیر بند (۱) این بند مورد اختلاف باشد، کارگر باید بتواند از طریق نماینده صلاحیت‌دار در برابر مراجع داور از منافع خود دفاع کند و در زمینه کمک‌های حقوقی و قضایی از امکاناتی کاملاً برابر با کارگران بومی برخوردار شود. □

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی*

ترجمهٔ پگاه فرزین‌پور

در چهارمین بخش از معرفی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی، به معرفی مرکز اسناد و مدارک انجمن و چگونگی دسترسی به مجموعهٔ گستردهٔ انتشارات و اسناد موجود و نیز همایش‌ها و نشست‌های انجمن در سال ۲۰۰۴ می‌پردازیم.

● مرکز اسناد و مدارک

مرکز اسناد و مدارک انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) در سطح بین‌المللی، مرکز اسناد و مدارک بی‌نظیر تأمین اجتماعی است. این مرکز دارای مجموعه‌ای گسترده از انتشارات و اسناد مربوط به جنبه‌های مختلف تأمین اجتماعی و زمینه‌های وابسته به آن در سراسر دنیا است.

این مجموعه شامل کتابها، مقالات کنفرانس‌ها و دیگر گزارشهای متخصصان و کارشناسان، گزارشهای سالانه و آماری، نشریات ادواری مانند مجله‌های تخصصی و بولتن‌های اطلاعاتی، به

* International Social Security Association (ISSA)

همراه پرونده‌های اطلاعاتی در مورد تأمین اجتماعی کشورهای مختلف است. این مجموعه اطلاعاتی غالباً از کشورهای عضو و سازمانهای بین‌المللی، از جمله ایسا به دست آورده است. بیشتر اسناد این مرکز به زبان انگلیسی، فرانسه، اسپانیایی و آلمانی است. یادداشت‌های کتابها و بررسی انتشارات گردآوری شده توسط این مرکز در مجله‌ای با عنوان "بررسی بین‌المللی تأمین اجتماعی" منتشر می‌شود.

این مرکز، چندین پایگاه اطلاعاتی تأمین اجتماعی را مدیریت می‌کند که عبارتند از: بررسی اجمالی طرحهای تأمین اجتماعی در سراسر دنیا - خلاصه‌ای از مهمترین اصلاحات مربوط به حمایت اجتماعی - منابع مربوط به کتابها، بخشهای مختلف کتاب و مقاله‌های منتشر شده در نشریه‌های ادواری و دیگر اسناد مربوط به مسائل تأمین اجتماعی - اصطلاح‌نامه‌های مربوط به کلمات کلیدی و اصلی تأمین اجتماعی به زبانهای انگلیسی، فرانسه، اسپانیایی و آلمانی. اگر مایل هستید در مورد پایگاه‌های اطلاعاتی و چگونگی دسترسی به آنها بیشتر بدانید با پایگاه‌های اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان مشاوره کنید.

سیستم خدمات، اطلاع‌رسانی و مشاوره‌ای این مرکز، با نشریه یا اسناد در دسترس و دیگر منابع کمکی مستند مانند گردآوری اطلاعات در زمینه موضوعات، کشورها یا عملکردهای خاص تأمین اجتماعی در خدمت شماست.

زمانی که درخواستی برای دریافت اطلاعات مطرح می‌شود اگر به جزئیات اطلاعاتی را که می‌خواهید، بیشتر اشاره کنید (برای مثال مشخص کردن شاخه تأمین اجتماعی، کلمات کلیدی، منطقه یا کشور و زبان مورد نظر) بهتر می‌توانیم در این زمینه به شما کمک کنیم.

ارائه خدمات اطلاع‌رسانی برای سازمانهای عضو انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی رایگان است. این خدمات برای استفاده کنندگان دیگر در قبال پرداخت ۱۰۰ فرانک سوئیس یا ۷۰ دلار آمریکا در ازای هر درخواست صورت می‌گیرد.

هیچ هزینه‌ای برای دسترسی به اطلاعات برای مراجعانی که می‌خواهند به طور حضوری از منابع استفاده کنند، وجود ندارد.

چگونه می‌توان با مرکز اسناد و مدارک در ارتباط بود؟

محل استقرار: آدرس:

ISSA Documentation Centre

ISSA Documentation Centre

c/o International Labour Office

Case Postale 1

Floor M#-144, North

CH-1211 Geneva 22

4 route des Morillons

Switzerland

تلفن: (+41-22)799 75 55

فاکس: (+41-22)799 85 09

پست الکترونیکی: issadoc@ilo.org

ساعات کار: دوشنبه تا جمعه از ساعت ۹ تا ۱۲ و ۱۴ تا ۱۷

دستگاه پیغام‌گیر پیغام‌های شما را خارج از ساعاتی اداری دریافت می‌کند. در اسرع وقت به درخواست شما پاسخ داده خواهد شد.

پایگاه‌های اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان^۱

پایگاه‌های اطلاعاتی شامل ۶ پایگاه است که عبارتند از:

۱. توصیف طرح‌ها: خلاصه‌ای از طرح‌های تأمین اجتماعی در ۱۷۰ کشور دنیا؛
۲. طرح‌های بازنشستگی تکمیلی و خصوصی: تاریخچه نظام بازنشستگی تکمیلی و خصوصی در ۲۴ کشور دنیا؛
۳. اصلاحات: خلاصه‌ای از مهمترین اصلاحات در طرح‌های حمایت اجتماعی از سال ۱۹۹۵؛
۴. قوانین و مقررات: منابع مربوط به قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و همچنین در برخی موارد متن کامل قانون؛
۵. کتابشناسی: منابع کتابها، مجلات و دیگر مطالب مربوط به مقولات حمایت اجتماعی که در مرکز اسناد و مدارک ایسا موجود است.

1. Databases , Social Security World Wide (SSW)

۶. اصطلاح نامه‌ها: اصطلاحات کلیدی تأمین اجتماعی به زبانهای انگلیسی، فرانسه، اسپانیایی و آلمانی

جستجوی اطلاعات از این پایگاه هم به صورت ساده و هم به صورت ترکیبی امکان پذیر است. جستجوی ساده آن شامل فیلدهایی است که می توان آنها را براساس متغیرهایی که از قبل در فیلد متن آزاد آماده شده، پر کرد. ترکیب لیست متغیرها و متن آزاد به استفاده کنندگان امکان جستجوهای پیچیده، بدون نیاز به کمک به آنها را می دهد.

اطلاعات پایگاه اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان هر ماه به روز می شود. همچنین تأمین اجتماعی در جهان بر روی CD به چهار زبان (انگلیسی، فرانسه، اسپانیایی و آلمانی) موجود است.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد پایگاههای اطلاعاتی با نشانی پست الکترونیکی زیر تماس بگیرید. issadoc@ilo.org

همایشها و نشست های انجمن بین المللی تأمین اجتماعی در سال ۲۰۰۴

۱. تأمین اجتماعی

کنفرانس منطقه ای آسیا و اقیانوس آرام	کویت-کویت	۲۱-۱۹ ژانویه
گردهمایی روسای سازمانهای تأمین اجتماعی در کشورهای فرانسوی زبان افریقا	یاثونده - کامرون	۳۰-۲۸ ژانویه
نشست منطقه ای اروپا مهاجران و حمایت اجتماعی	اوسلو- نروژ	۲۳-۲۱ آوریل
بیست و هشتمین مجمع عمومی انجمن بین المللی تأمین اجتماعی	بی.جینگ - چین	۱۸-۱۲ سپتامبر

۲. آموزش

گردهمایی روسای سازمانهای تأمین اجتماعی در کشورهای فرانسوی زبان افریقا	یاثونده - کامرون	۳۰-۲۸ ژانویه
---	------------------	--------------