

مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی معاونت حقوقی و امور مجلس ریاست جمهوری
سال بیست و ششم، شماره ۴۰، ۱۳۸۸، صفحات ۳۷۷-۴۰۹، تاریخ دریافت سند: ۱۳۸۷/۱۲/۷، تاریخ پذیرش سند: ۱۳۸۷/۱۲/۲۳

منشور اجتماعی اروپایی بازبینی شده مصوب ۳ می ۱۹۹۶*

مترجم: دکتر حسن مرادزاده**

با همکاری زهرالسادات نواب زاده شهربابکی***

پیشگفتار مترجم

جنگ جهانی دوم برای اروپاییان خسارات فراوانی بر جای نهاد. علاوه بر ویرانی شهرها و روستاها، بخش صنعت و کشاورزی آسیب زیادی دید. وجود فقر، بیکاری، کودکان و زنان بی‌سرپرست، بیماری‌ها، نابرابری‌های اجتماعی و غیره، برخی دولت‌های اروپا را بر آن داشت که با همگرایی و همبستگی بیشتر به منظور حل این معضلات، کنوانسیون‌ها، پیمان‌ها و منشورهای منطقه‌ای را به تصویب برسانند. منشور اجتماعی اروپایی، جزء اسناد با اهمیتی است که در سال ۱۹۶۱ به تصویب رسید. قلمرو این منشور، حقوق اجتماعی است که شامل حقوق کار، تأمین اجتماعی و حمایت‌های اجتماعی می‌شود. هدف از آن، بهبود سطح رفاه اجتماعی، ایجاد تسهیلاتی جهت ارتقای وضعیت اشتغال، به‌ویژه برای زنان و کودکان، دسترسی همگان به تأمین اجتماعی و رفع تبعیض و غیره بود. در سال ۱۹۸۸ یک پروتکل الحاقی به منشور اجتماعی اروپا افزوده شد؛ اما به نظر می‌رسید که منشور، دیگر پاسخگوی تحولات اجتماعی جدید نبود. در ۵ نوامبر ۱۹۹۰ کنفرانس غیررسمی وزرا در رم، راجع به حقوق بشر تشکیل شد که یکی از موضوعات مورد بررسی در آن، منشور اجتماعی اروپایی بود. در پی مذاکرات صورت گرفته مقرر گردید که کمیته وزرای شورای اروپا جهت اتخاذ تمهیدات لازم، تأمل ژرفی در مورد نقش، محتوا و عملکرد منشور اجتماعی اروپایی در مدتی معین داشته باشد.

*. Charte sociale européenne (révisée) - European Social Charter (revised).

** عضو هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان.

*** دانشجوی دکتری حقوق اجتماعی دانشگاه پاریس ۱۰ (نانترا)

در چهارصد و چهل و نهمین نشست (نوامبر- دسامبر ۱۹۹۰)، نمایندگان وزرای شورای اروپا از کمیته ویژه‌ای جهت بازنگری در منشور اجتماعی اروپایی دعوت به عمل آوردند. کمیته مزبور عهده‌دار ارائه پیشنهادهایی برای ارتقای تأثیرگذاری منشور اجتماعی اروپا و به‌ویژه عملکرد و ساز و کار نظارتی آن شد. کمیته متشکل از کارشناسان تعیین شده توسط هر یک از دولت‌های عضو بود. همچنین نمایندگان پارلمان اروپا، سازمان بین‌المللی کار، کنفدراسیون اروپایی سندیکاها و اتحادیه کنفدراسیون‌های صنعتی و کارفرمایی اروپا نیز بدون داشتن حق رأی در جلسات کمیته شرکت می‌جستند. به اضافه، کمیته کارشناسان مستقل، کمیته دولتی منشور اجتماعی و سایر کمیته‌های شورای اروپا با کمیته بازنگری همکاری داشتند.

کمیته پیش‌گفته در دوازدهمین نشست خود (۱۰-۱۴ اکتبر ۱۹۹۴) طرح منشور اجتماعی بازبینی شده را تصویب و جهت پذیرش، آن را در اختیار کمیته وزرا قرار داد. کمیته وزرا پس از مشورت با کمیته کارشناسان مستقل و پارلمان اروپا متن مورد نظر را در تاریخ ۳ آوریل ۱۹۹۶ زیر عنوان «منشور اجتماعی اروپایی بازنگری شده» به تصویب رساند و آن را از تاریخ ۳ می ۱۹۹۶ برای امضا مفتوح گذاشت. باید افزود که این منشور از سال ۱۹۹۹ لازم‌الاجرا گردیده است. در بازبینی منشور کوشش شده که ضمن حفظ حمایت‌های موجود در منشور اجتماعی ۱۹۶۱، از یک‌سو، محتوای سند مزبور با تحولات اجتماعی و اقتصادی صورت گرفته در قالب اسناد بین‌المللی و قوانین داخلی دولت‌های عضو انطباق یابد و از سوی دیگر، مسائل اجتماعی که سایر اسناد بین‌المللی رایج به آنها نپرداخته‌اند، لحاظ گردد. گفتنی است که این تغییرات با تأکید بیشتر بر تساوی بین زنان و مردان انجام پذیرفته است. منشور اجتماعی اروپایی بازنگری شده، تحولات رخ داده در حقوق کار و مفهوم سیاست‌های اجتماعی از زمان ایجاد منشور در ۱۹۶۱ را مد نظر قرار داده است.

منشور حاضر یک پیمان بین‌المللی کامل است که مجموع حقوق تضمین شده در منشور ۱۹۶۱ و پروتکل الحاقی ۱۹۸۸ و نیز اصلاحات به عمل آمده نسبت به حقوق یاد شده و حقوق جدیدالتصویب توسط کمیته این منشور را در سندی واحد گرد هم می‌آورد. این سند با هدف جایگزین شدن با منشور ۱۹۶۱ به نحوی تنظیم شده که ضمن داشتن موجودیتی مستقل، دارای همان ساز و کار نظارتی منشور اخیر بوده، متباین با آن نیست.

منشور بازنگری شده، همان نحوه ارائه بخش‌های یک و دو در منشور ۱۹۶۱ و پروتکل الحاقی ۱۹۸۸ را حفظ کرده و تنها در پایان هر بخش آن، حقوق جدید آمده است. این نحوه ارائه، مناسب‌تر به نظر می‌رسد؛ زیرا از این امتیاز برخوردار است که از پیش شناخته شده بوده و از خلط با سایر قوانین اولیه و رویه قضایی موجود احتراز می‌ورزد. همچنین در آینده، امکان افزودن حقوق جدید را، بدون تغییر ساختار متن میسر می‌سازد. سند حاضر، موجب نسخ منشور ۱۹۶۱ نمی‌شود. با وجود این، پذیرش مقررات منشور بازنگری شده عملاً به منزله توقف اجرای مقررات مربوط منشور ۱۹۶۱ و پروتکل الحاقی آن خواهد بود.

منشور بازمینی شده دارای شش بخش است که بخش اول و دوم، هریک ۳۱ ماده دارد. از بخش سوم به بعد، مواد به صورت حروف الفبا تنظیم شده‌اند.

بخش اول، شامل اعلامیه‌ای عام مبتنی بر حقوق و اصول تعیین‌کننده سیاست‌های طرف‌ها است. لازم به ذکر است که هر نکته‌ای از بخش اول، منطبق است با ماده‌ای با همان شماره در بخش دوم. بخش اول منشور بازنگری شده، همانند منشور ۱۹۶۱ شامل اعلامیه‌ای با ماهیت سیاسی است که باید به طور کامل پذیرفته گردد؛ اما مقررات مربوط در بخش دوم، می‌تواند مورد پذیرش یا رد قرار گیرد.

بخش دوم، شامل حقوق اقتصادی و اجتماعی اعلامی توسط منشور اجتماعی اروپایی بازنگری شده است. آنچه‌آن که در منشور ۱۹۶۱ نیز آمده بود، طرف‌ها باید حداقل تعداد معینی از حقوق مندرج در بخش دوم را به طور انتخابی بپذیرند.

بخش سوم دارای دو ماده است که ماده «الف» آن ساختار تعهدات طرف‌ها را تعیین می‌کند و ماده «ب» پیوندهای منشور بازنگری شده با منشور اجتماعی اروپایی ۱۹۶۱ و پروتکل الحاقی ۱۹۸۸ را مطرح می‌سازد.

در بخش چهارم تأکید گردیده که برای منشور بازنگری شده، سیستم نظارتی جداگانه‌ای پیش‌بینی نشده و تحت همان نظام نظارتی منشور ۱۹۶۱ باقی می‌ماند. دومین ماده از این بخش به شکایات جمعی که پیش از آن در پروتکل الحاقی^۱ ۱۹۹۵ پیش‌بینی شده، می‌پردازد و چگونگی اعمال آن را نسبت به دولت‌های عضو بیان می‌دارد.

بخش پنجم منشور بازنگری شده به موضوعات عدم تبعیض، موارد تخلف از منشور و نقض آن به هنگام جنگ و خطر عمومی، محدودیت‌ها، پیوندهای میان منشور و حقوق داخلی یا توافقات بین‌المللی، نحوه اعمال تعهدات پذیرفته شده و نحوه تنظیم اصلاحیه‌های مدنظر نسبت به منشور، می‌پردازد.

بخش ششم، متن قیود نهایی بر منشور بازنگری شده را در بر دارد. این قیود برگرفته از برخی مقررات موجود در بخش ششم منشور ۱۹۶۱ با الهام از الگوهای نهایی قیود اقتباسی به‌وسیله کمیته وزرای شورای اروپا برای پیمان‌های ایجاد شده در سازمان شورای اروپا تنظیم شده‌اند.

پیوست منشور بازنگری شده به قلمرو آن نسبت به اشخاص مورد حمایت منشور می‌پردازد. در واقع، قلمرو شخصی اجرای منشور در پیوست آن تعیین می‌شود. به‌عنوان مثال، منشور در صورتی نسبت به بیگانگان اجرا می‌شود که آنها از اتباع سایر دولت‌های طرف منشور باشند و به‌طور قانونی در سرزمین یکی دیگر از طرف‌های منشور اقامت دارند یا به‌طور متناوب مشغول

۱. پروتکل الحاقی ۱۹۹۵ در تاریخ اول ژوئیه ۱۹۹۸ لازم‌الاجرا گردید. به‌موجب پروتکل مزبور، کمیته اروپایی اجتماعی ایجاد شد که نقشی نظارتی در نحوه اعمال صحیح منشور اجتماعی اروپایی ایفا می‌کند. وفق مقررات پروتکل، سازمان‌های غیردولتی و شرکای اجتماعی (سازمان‌های نمایندگان کارفرمایان و کارگران) می‌توانند در صورت نقض مفاد منشور از سوی یکی از دولت‌های امضاکننده آن، شکایت خود را در کمیته مزبور مطرح سازند.

به کار هستند.

در پایان، ذکر این نکته ضروری است که ترجمه منشور اجتماعی اروپایی بازننگری شده با استفاده از هر دو نسخه انگلیسی و فرانسوی که در حکم واحد هستند، انجام شده است.^۲

منشور اجتماعی اروپایی (بازنگری شده) استراسبورگ، ۳ می ۱۹۹۶

مقدمه

دولت‌های امضاکننده [این سند] که اعضای شورای اروپا هستند، نظر به اینکه هدف شورای اروپا دستیابی به یکپارچگی هر چه بیشتر بین اعضا به منظور صیانت و تحقق آرمان‌ها و اصولی است که میراث مشترک آنان است و تسهیل پیشرفت اقتصادی و اجتماعی آنها، به‌ویژه از طریق پاسداری و تحقق افزون‌تر حقوق بشر و آزادی‌های اساسی است؛

با توجه به اینکه در کنوانسیون حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی ۴ نوامبر ۱۹۵۰، و پروتکل‌های منضم به آن، دولت‌های عضو شورای اروپا بر تضمین حقوق مدنی و سیاسی و آزادی‌های ویژه‌ای که در این اسناد مورد پذیرش قرار گرفته است، توافق کردند؛ نظر به اینکه در منشور اجتماعی اروپایی که در تاریخ ۱۸ اکتبر ۱۹۶۱ در تورین جهت امضا مفتوح گذارده شد و در پروتکل‌های الحاقی آن، دولت‌های عضو شورای اروپا توافق کردند تا برای ملل خویش حقوق اجتماعی مصرح در این اسناد را به‌منظور بهبود سطح زندگی و ارتقای رفاه اجتماعی ایشان تأمین کنند؛

با یادآوری اینکه کنفرانس وزیران راجع به حقوق بشر در رم در تاریخ ۵ نوامبر ۱۹۹۰ از یک سو بر ضرورت پاسداری از ویژگی تفکیک‌ناپذیر تمامی حقوق بشر، اعم از مدنی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و از سویی دیگر بر بخشیدن نیرویی تازه به منشور اجتماعی اروپایی تأکید ورزید؛

بنا بر تصمیم اتخاذ شده در کنفرانس وزیران در تاریخ ۲۱ و ۲۲ اکتبر ۱۹۹۱ در تورین مقرر گردید با هدف لحاظ کردن تحولات اجتماعی بنیادین رخ داده از زمان تصویب منشور، محتوای مقررات منشور روزآمد و اصلاح شوند.

با تشخیص مزیت درج، حقوقی که منشور اصلاح شده تضمین نموده است، حقوق تضمین شده در پروتکل الحاقی ۱۹۸۸ و افزودن حقوق جدید در منشور بازمینی شده‌ای که قرار است به‌تدریج جایگزین منشور اجتماعی اروپایی شود، به شرح ذیل توافق کرده‌اند:

۲. متن اصلی منشور اجتماعی اروپایی بازمینی شده در پایگاه اینترنتی ذیل در دسترس است:
www.conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/163.htm

بخش اول

طرف‌ها به‌عنوان یک سیاست راهبردی می‌پذیرند که به هر طریق مناسب، چه ملی و چه بین‌المللی، در پی دستیابی به شرایطی باشند که در آن، حقوق و اصول ذیل به‌گونه‌ای مؤثر تأمین می‌شود:

۱. هر کس باید امکان امرار معاش خود را به واسطه شغلی که آزادانه به آن دست می‌یابد، داشته باشد.
۲. کلیه کارگران حق برخورداری از شرایط کار عادلانه را دارند.
۳. کلیه کارگران دارای حق ایمنی و بهداشت در محیط کار هستند.
۴. همه کارگران، محق به دریافت دستمزد منصفانه‌ای هستند که تأمین‌کننده سطح زندگی شرافتمندانه برای خود و خانواده‌شان باشد.
۵. تمام کارگران و کارفرمایان از حق آزادی تشکیل انجمن در [قالب] سازمان‌های ملی و بین‌المللی جهت حمایت از منافع اقتصادی و اجتماعی خود برخوردارند.
۶. کلیه کارگران و کارفرمایان حق دارند به‌طور دسته‌جمعی به مذاکره بپردازند.
۷. کودکان و نوجوانان، از حق بهره‌مندی از حمایت‌های [های] ویژه در مقابل خطرهای جسمی و روانی که در معرض آنها قرار می‌گیرند، برخوردارند.
۸. زنان کارگر در دوران بارداری و زایمان حق برخورداری از حمایت ویژه را دارند.
۹. هر کس حق دارد از تسهیلات مناسب در راهنمایی شغلی، جهت مساعدت به او برای انتخاب حرفه‌ای مطابق توانمندی‌ها و علایقش بهره‌مند شود.
۱۰. هر کسی حق دارد از تسهیلات مناسب برای آموزش‌های شغلی برخوردار شود.
۱۱. هر فرد حق دارد از کلیه تمهیدات مناسبی که برای او امکان برخورداری از بهترین سطح سلامت قابل حصول را فراهم می‌کند، بهره‌مند شود.
۱۲. تمام کارگران و اشخاص تحت تکفل آنها از حق بهره‌مندی از تأمین اجتماعی برخوردارند.
۱۳. کلیه افراد محروم از درآمد کافی، از حق برخورداری از معاضدت اجتماعی و درمانی برخوردارند.
۱۴. هر کس حق بهره‌مندی از خدمات رفاهی اجتماعی را دارد.
۱۵. معلولان از حق استقلال، ادغام اجتماعی و مشارکت در زندگی جامعه بهره‌مندند.
۱۶. خانواده به‌عنوان هسته بنیادین اجتماع، برای تضمین پیشرفت و تعالی کامل خود، از حق بهره‌مندی از حمایت اجتماعی، حقوقی و اقتصادی مناسب برخوردار است.
۱۷. کودکان و نوجوانان حق دارند از حمایت اجتماعی، حقوقی و اقتصادی مناسب برخوردار شوند.

۱۸. اتباع هر یک از طرف‌های منشور، منوط به محدودیت‌های مبتنی بر دلایل قانع‌کننده اقتصادی و اجتماعی، از حق انجام هرگونه فعالیت انتفاعی در قلمرو طرف دیگر، و بر مبنای اصل برابری با اتباع طرف دیگر برخوردارند.
۱۹. کارگران مهاجر تبعه یکی از طرف‌ها و خانواده‌شان از حق بر حمایت و مساعدت در قلمرو سایر طرف‌ها برخوردارند.
۲۰. کلیه کارگران، بدون هرگونه تبعیضی بر مبنای جنسیت، از حق برابری فرصت‌ها و رفتار یکسان در زمینه استخدام و اشتغال برخوردارند.
۲۱. کارگران در محیط کارگاه، حق بهره‌مندی از اطلاعات و مشاوره را دارند.
۲۲. کارگران از حق مشارکت در تعیین و بهبود شرایط کار و محیط کاری برخوردارند.
۲۳. همه افراد مسن از حق حمایت اجتماعی برخوردارند.
۲۴. تمامی کارگران در موارد خاتمه کار از حق حمایت برخوردارند.
۲۵. کلیه کارگران در صورت عدم ملائمت^۳ کارفرمایان نسبت به ادعاهای خویش از حمایت برخوردارند.
۲۶. همه کارگران از حق بر کرامت خویش در محیط کار برخوردارند.
۲۷. تمامی افرادی که دارای مسئولیت خانوادگی هستند و شاغل یا خواستار اشتغالند، حق دارند نسبت به این کار اقدام کنند، بدون آنکه تحت هرگونه تبعیضی قرار گیرند و بدون اینکه تا حد امکان میان اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی‌شان تعارض وجود داشته باشد.
۲۸. نمایندگان کارگران در کارگاه از حق حمایت در برابر اعمالی که مضر به حال آنها است برخوردار بوده، باید تسهیلات مقتضی برای انجام وظایفشان در اختیار آنها قرار گیرد.
۲۹. تمامی کارگران حق دارند در خصوص مراحل اخراج جمعی، آگاه شوند و مورد مشورت قرار گیرند.
۳۰. هر کس از حق حمایت در مقابل فقر و انزوای اجتماعی برخوردار است.
۳۱. هر کس از حق داشتن مسکن بهره‌مند است.

بخش دوم

طرف‌ها، متعهد می‌شوند آن‌گونه که در بخش سوم مقرر شده است، خود را ملزم به تعهدات مندرج در مواد و بندهای ذیل بدانند.

۳. مترجم: در نسخه فرانسوی منشور واژه insolvabilité به کار برده شده و در نسخه انگلیسی آن از اصطلاح Insolvency استفاده شده است. معمولاً از کلمه اعسار به عنوان معادل فارسی این دو واژه بهره می‌گیرند، اما در این متن به لحاظ آن که موضوع مربوط به عدم توانایی مالی کارگاه یا کارفرما است و آنها می‌توانند تاجر یا غیرتاجر باشند، از به‌کارگیری اصطلاح اعسار امتناع ورزیده شد. لازم به ذکر است که معادل ورشکستگی در زبان فرانسوی faillite و در زبان انگلیسی Bankruptcy است.

ماده ۱. حق کار

به منظور تضمین انجام مؤثر حق کار، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. نیل به بالاترین و ثابت‌ترین سطح ممکن اشتغال و حفظ آن را به منظور تحقق اشتغال کامل به عنوان یکی از اصلی‌ترین اهداف و مسئولیت‌های خود بپذیرند.
۲. به گونه‌ای مؤثر از حق کارگر در خصوص کسب معاشش از طریق کاری که آزادانه به آن می‌پردازد، حمایت کنند.
۳. خدمات رایگان استخدام را برای کلیه کارگران ایجاد یا حفظ کنند.
۴. راهنمایی شغلی مناسب، آموزش و توان بخشی را تأمین یا ارتقا دهند.

ماده ۲. حق شرایط کار عادلانه

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق شرایط کاری عادلانه، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. ساعات کار متعارف روزانه و هفتگی را تعیین کنند؛ هفته کاری به تدریج، تا جایی که افزایش بهره‌وری و سایر عوامل مربوط اجازه می‌دهد، کاهش یابد.
۲. روزهای تعطیل عمومی با دستمزد را پیش‌بینی کنند.
۳. حداقل چهار هفته مرخصی سالانه استحقاقی با دستمزد را تأمین کنند.
۴. خطرهای موجود در مشاغل سخت و زیان‌آور را از بین برده، در مواردی که هنوز امکان از بین بردن یا به حداقل رساندن چنین خطرهایی فراهم نیست، ساعات کاری کارگرانی را که در چنین مشاغلی کار می‌کنند، کاهش دهند یا در نظر گیرند یا افزایش تعداد روزهای تعطیل با دستمزد بیشتری را پیش‌بینی کنند.
۵. یک روز استراحت هفتگی را که تا حد ممکن همزمان با روزی باشد که بنا بر عرف یا سنت کشور یا منطقه مزبور به عنوان روز استراحت تلقی می‌شود، تضمین کنند.
۶. از این مطلب که کارگران هر چه سریع‌تر به صورت کتبی و حداکثر ظرف دو ماه از آغاز استخدام خود نسبت به جنبه‌های اساسی قرارداد یا روابط کاری مطلع گشته‌اند، اطمینان حاصل کنند.
۷. نسبت به بهره‌مندی کارگران شب کار، از تمهیدات لازم خاص طبیعت چنین کاری، مطمئن گردند.

ماده ۳. حق ایمنی و بهداشت در محیط کار

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق ایمنی و بهداشت در محیط کار، طرف‌ها از طریق مشورت با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران متعهد می‌شوند:

۱. یک سیاست هماهنگ در خصوص ایمنی و سلامت شغلی و محیط کاری را تعریف،

اعمال و به صورت دوره‌ای مورد ارزیابی قرار دهند. هدف اصلی این سیاست، بهبود ایمنی و بهداشت شغلی و پیشگیری از حوادث و صدمات ناشی از کار، در ارتباط با کار یا در جریان کار، به‌ویژه با به حداقل رساندن علل خطرهای اجتناب‌ناپذیر در محیط کار، خواهد بود.

۲. تدوین مقررات ایمنی و بهداشتی.

۳. لحاظ تمهیدات لازم برای نظارت بر اجرای چنین مقرراتی.

۴. توسعه تدریجی سطح خدمات سلامت، اساساً از طریق اعمال پیشگیرانه و مشورتی شغلی.

ماده ۴. حق دستمزد منصفانه

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق دستمزد منصفانه، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. حق کارگران به دریافت مزد کافی که بتواند سطح زندگی آبرومندانه‌ای برای آنان و خانواده‌شان تأمین کند را به رسمیت بشناسند.

۲. جز در موارد خاص، حق کارگران نسبت به افزایش نرخ پرداخت برای ساعت‌های اضافه کار را به رسمیت بشناسند.

۳. حق دستمزد برابر برای زنان و مردان کارگر نسبت به کار با ارزش یکسان را به رسمیت بشناسند.

۴. حق کلیه کارگران نسبت به اخطار قبلی خاتمه کار در مدت زمانی متعارف را به رسمیت بشناسند.

۵. کسر دستمزد را تحت شرایط و حدود مقرر که توسط قوانین یا مقررات ملی و یا از سوی قراردادهای جمعی یا آرای داوری تعیین شده است، بپذیرند. این حقوق باید از طریق انعقاد آزادانه قراردادهای جمعی یا از طریق روش‌های قانونی تعیین دستمزد و یا به هر وسیله دیگر، متناسب با شرایط ملی، اعمال شود.

ماده ۵. حق تشکیل مجامع

به‌منظور تضمین یا توسعه آزادی کارگران و کارفرمایان برای تشکیل سازمان‌های محلی، ملی یا بین‌المللی، جهت حمایت از منافع اقتصادی و اجتماعی‌شان و عضویت در این سازمان‌ها، طرف‌ها متعهد می‌شوند قوانین ملی به گونه‌ای نباشد و یا به نحوی اعمال نگردد که به چنین آزادی‌ای لطمه وارد شود. محدوده اعمال تضمین‌های مقرر در این ماده نسبت به نیروی پلیس باید توسط قوانین و مقررات ملی تعیین گردد. اصل حاکم بر اعمال این تضمین‌ها بر اعضای نیروهای مسلح و محدوده اعمال چنین تضمین‌هایی نسبت به این گروه از اشخاص نیز باید توسط قوانین و مقررات ملی مقرر گردد.

۶. حق مذاکره جمعی

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق مذاکره جمعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند به:

۱. تشویق مشورت متقابل میان کارگران و کارفرمایان.
۲. تشویق اتخاذ ترتیبی، در صورت لزوم و اقتضا، جهت مذاکرات داوطلبانه میان کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی از یک سو و سازمان‌های کارگری از سوی دیگر، به منظور قانونمند ساختن شرایط استخدام از طریق قراردادهای جمعی.
۳. تشویق ایجاد و بهره‌گیری از ساز و کارهای مناسب جهت سازش و داوری داوطلبانه در حل و فصل اختلافات ناشی از کار.
۴. شناسایی حق اقدام جمعی کارگران و کارفرمایان در صورت تعارض منافع از جمله حق اعتصاب، منوط به تعهداتی که ممکن است از قراردادهای جمعی که پیش‌تر منعقد شده ناشی شود.

ماده ۷. حق کودکان و نوجوانان در برخورداری از حمایت

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق کودکان و نوجوانان در برخورداری از حمایت، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. مقرر کنند به استثنای کودکانی که در کارهای سبکی که هیچ آسیبی متوجه سلامت، تعلیم و تربیت آنها نمی‌کند حداقل سن ورود به کار ۱۵ سال است.
۲. مقرر کنند حداقل سن ورود به کار برای برخی حرفه‌های معین که خطرناک و زیان‌آور قلمداد می‌شوند ۱۸ سال است.
۳. مقرر سازند کودکانی که تحت آموزش اجباری‌اند نباید در مشاغلی که آنها را از بهره‌مندی کامل از آموزش محروم سازد، به کار گمارده شوند.
۴. ساعات کار کارگران کمتر از ۱۸ سال را با توجه به نیازهای مربوط به پیشرفت آنان و به‌ویژه نیازشان به آموزش‌های حرفه‌ای محدود کنند.
۶. حق کارگران جوان و کارآموزان بر دستمزدی منصفانه یا سایر کمک هزینه‌های مناسب را به رسمیت بشناسند.
۷. مقرر کنند اوقات اختصاص یافته توسط نوجوانان به آموزش‌های شغلی، با رضایت کارفرما ضمن ساعات معمول کار، به‌عنوان بخشی از کار روزانه تلقی شود.
۸. مقرر کنند افراد زیر ۱۸ سال از حداقل ۴ هفته مرخصی سالانه با استفاده از مزد برخوردارند.
۹. مقرر کنند کارگران زیر ۱۸ سال نباید جز در برخی مشاغلی که به موجب قوانین و مقررات ملی معین گشته‌اند، به کار شبانه گمارده شوند.

۱۰. مقرر کنند کارگران زیر ۱۸ سال شاغل در بعضی حرف معین شده توسط قوانین و مقررات ملی باید تحت کنترل پزشکی منظم قرار گیرند.

۱۱. تضمین کنند که کودکان و نوجوانان در مقابل خطرهای جسمی و روانی که در معرض آن قرار می‌گیرند و به‌ویژه در برابر خطرهایی که مستقیم یا غیرمستقیم از کار ناشی می‌شود از حمایت ویژه برخوردارند.

ماده ۸. حق بانوان کارگر به حمایت در دوران بارداری و زایمان

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق بانوان کارگر به حمایت در دوران بارداری و زایمان، طرف‌ها متعهد می‌شوند که:

۱. برای بانوان کارگر قبل و بعد از زایمان، در مجموع، حداقل ۱۴ هفته استراحت را از طریق مرخصی با حقوق به‌وسیله کمک هزینه‌های مالی مناسب تأمین اجتماعی یا توسط بودجه عمومی فراهم آورند.
۲. اعلام اخراج زن را در دوره‌ای که وی باردار بودنش را به کارفرمایش اطلاع می‌دهد تا پایان مرخصی بارداری و زایمان غیرقانونی بدانند یا اینکه اخراج وی را در تاریخی اعلام کنند که مهلت اخطار در چنین دوره‌ای منقضی می‌گردد.
۳. مقرر کنند مادرانی که به کودکان خود شیر می‌دهند از فرصت کافی برای انجام این کار برخوردار گردند.
۴. کار شبانه زنان باردار یا زنانی که به‌تازگی زایمان کرده‌اند یا زنان شیرده را قانونمند سازند.
۵. استخدام زنان باردار، زنانی که به‌تازگی زایمان کرده‌اند یا زنان شیرده را در کارهای زیرزمینی در معادن و سایر کارهایی که به واسطه مخاطره‌آمیز بودن یا غیربهداشتی بودن یا دشوار بودنشان نامناسب هستند، ممنوع ساخته، تمهیدات مقتضی را جهت حمایت از حقوق مربوط به اشتغال چنین زنانی اتخاذ کنند.

ماده ۹. حق راهنمایی شغلی

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق راهنمایی شغلی، طرف‌ها متعهد به تأمین یا ارتقای خدماتی هستند که در حد نیاز به تمامی اشخاص، از جمله معلولین، جهت حل مشکلات مربوط به انتخاب شغل و پیشرفت شغلی، با توجه به ویژگی‌های فردی و ارتباط میان این ویژگی‌ها و فرصت‌های شغلی آنان کمک می‌کند. این مساعدت باید به‌طور رایگان، هم به جوانان از جمله محصلین و هم به بزرگسالان ارائه گردد.

ماده ۱۰. حق آموزش حرفه‌ای

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق آموزش حرفه‌ای، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

❖ ۳۸۶ مجله حقوقی بین‌المللی / شماره چهارم / بهار - تابستان ۱۳۸۸

۱. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای تمامی اشخاص از قبیل معلولین را در حد نیاز، ضمن مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری تأمین یا ارتقا دهند و تنها بر پایه توانایی فردی، تسهیلات لازم را برای دسترسی به آموزش‌های عالی فنی و دانشگاهی در اختیار قرار دهند.
۲. یک نظام کارآموزی و یا سایر ترتیبات نظام‌مند را جهت آموزش پسران و دختران جوان در مشاغل گوناگون فراهم آورند و ارتقا دهند.
۳. در حد نیاز نسبت به تأمین یا ارتقای موارد زیر اقدام کنند:
 - الف) تمهیدات مقتضی و سهل‌الوصول به‌منظور آموزش کارگران بزرگسال؛
 - ب) تسهیلات ویژه جهت بازآموزی کارگران بزرگسال که به دلیل تحولات فنی یا گرایش‌های جدید بازار کار ضرورت یافته است.
۴. در حد نیاز به تأمین یا ارتقای تمهیدات خاص در صورت لزوم جهت بازآموزی و ادغام بیکاران دراز مدت اقدام کنند.
۵. بهره‌گیری کامل از امکانات فراهم آمده از طریق تمهیدات مناسب ذیل را تشویق کنند، از جمله:

- الف) کاهش یا لغو هرگونه شهریه یا هزینه؛
- ب) اعطای کمک‌های مالی در موارد مقتضی؛
- ج) گنجانیدن اوقات اختصاص یافته به آموزش‌های تکمیلی کارگر در ساعات معمول کار که بنا به تقاضای کارفرمایش ضمن خدمت انجام می‌پذیرد؛
- د) تضمین کارآمدی نظام کارآموزی و سایر ترتیبات آموزشی برای کارگران جوان و به‌طور کلی، حمایت کافی از آنان از طریق نظارت‌های مناسب ضمن مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری.

ماده ۱۱. حق حفظ سلامت

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق حفظ سلامت، طرف‌ها متعهد می‌شوند خواه به‌طور مستقیم، خواه از طریق همکاری با سازمان‌های عمومی یا خصوصی، تدابیر مقتضی را جهت موارد ذیل اتخاذ کنند:

۱. رفع علل بیماری در حد ممکن؛
۲. ارائه خدمات مشورتی و آموزشی به‌منظور ارتقای سطح سلامت و تشویق مسئولیت فردی در حوزه سلامت؛
۳. پیشگیری تا حد ممکن از امراض فراگیر و مسری و سایر موارد و همچنین حوادث.

ماده ۱۲. حق تأمین اجتماعی

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق تأمین اجتماعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. یک نظام تأمین اجتماعی را برقرار و حفظ کنند.
۲. نظام تأمین اجتماعی را در سطحی مطلوب، حداقل تا حدی که برای تصویب قانون تأمین اجتماعی اروپایی ضرورت دارد، حفظ کنند.
۳. جهت ارتقای تدریجی نظام تأمین اجتماعی به سطحی بالاتر تلاش کنند.
۴. از طریق انعقاد توافقات دوجانبه یا چندجانبه متناسب با به طرق دیگر و منوط به شرایط مندرج در این توافقات، گام‌هایی را به منظور تضمین موارد ذیل اتخاذ کنند:
 - الف) داشتن رفتاری همسان تبعه خویش با اتباع سایر طرف‌ها در زمینه حقوق مربوط به تأمین اجتماعی، از جمله حفظ امتیازات اعطایی از طریق وضع قوانین تأمین اجتماعی، صرف‌نظر از رفت و آمدهایی که اشخاص مورد حمایت بین سرزمین‌های طرف‌های عضو انجام دهند؛
 - ب) اعطا، حفظ و تداوم حقوق تأمین اجتماعی، مطابق قوانین هر یک از طرف‌های عضو از طریق ابزارهایی همچون جمع‌بندی دوره‌های بیمه یا اشتغالی که به پایان رسیده‌اند.

ماده ۱۳. حق مساعدت اجتماعی و درمانی

- به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق مساعدت اجتماعی و درمانی، طرف‌ها متعهد می‌شوند:
۱. نسبت به این امر اطمینان حاصل کنند که هر شخص فاقد درآمد کافی و هر کس که قادر به تأمین معاش از طریق دسترنج خویش یا از طریق سایر منابع نیست، بتواند مساعدت‌های درخور و در صورت بیماری، مراقبت‌های لازم متناسب اوضاع و احوالش را به‌ویژه به‌وسیله کمک هزینه‌های ناشی از یک نظام تأمین اجتماعی دریافت کند.
 ۲. نسبت به این امر اطمینان حاصل کنند که اشخاص بهره‌مند از چنین مساعدت‌هایی بدین خاطر دچار محرومیت از حقوق سیاسی یا اجتماعی خویش نشوند.
 ۳. مقرر کنند که هر کس از طریق بخش‌های ذی‌صلاح عمومی یا خصوصی بتواند هرگونه توصیه و کمک شخصی لازم را برای پیشگیری، از بین بردن یا کاهش نیاز فردی یا خانوادگی به‌دست آورد.
 ۴. مطابق تعهداتی که آنان بر اساس کنوانسیون اروپایی مساعدت اجتماعی و درمانی ۱۱ دسامبر ۱۹۵۳ پاریس عهده‌دار شده‌اند مقررات مندرج در بندهای ۱، ۲ و ۳ همین ماده را بر مبنای برابری حق اتباع خود با سایر ملل طرف که به‌طور قانونی در سرزمین آنها به سر می‌برند، اعمال کنند.

ماده ۱۴. حق بهره‌مندی از خدمات رفاهی اجتماعی

- به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق بهره‌مندی از خدمات رفاهی اجتماعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند:
۱. با به‌کارگیری روش‌های مناسب خدمات اجتماعی به توسعه یا سازماندهی خدماتی همت گمارند که در رفاه و رشد افراد و اقشار مختلف در جامعه و سازگاری آنان با محیط اجتماعی

دخالت دارند.

۲. مشارکت افراد و سازمان‌های داوطلب و غیره در ایجاد و حفظ چنین خدماتی را تشویق کنند.

ماده ۱۵. حق معلولان بر استقلال، ادغام اجتماعی و مشارکت در زندگی جامعه

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق استقلال، ادغام اجتماعی و مشارکت در زندگی جامعه برای اشخاص معلول، صرف‌نظر از سن، ماهیت و منشأ معلولیتشان، دولت‌ها به‌طور خاص متعهد می‌شوند:

۱. تدابیر لازم را جهت فراهم ساختن راهنمایی، تعلیم و آموزش حرفه‌ای برای اشخاص معلول در چارچوب برنامه‌ریزی‌های کلی یا در صورت عدم امکان از طریق نهادهای خاص عمومی یا خصوصی اتخاذ کنند.

۲. دسترسی معلولین به اشتغال را به‌وسیله کلیه تمهیدات تشویقی برای کارفرمایان در استخدام و استمرار بخشیدن به کار اشخاص معلول در محیط عادی کار و سازگاری شرایط کار با نیازهای این افراد و در صورت عدم امکان به علت معلولیت، حسب میزان عدم توانایی، از طریق مناسب‌سازی و ایجاد مشاغل حمایتی تشویق کنند. این تدابیر در برخی موارد، نیازمند تمسک به خدمات ویژه کاریابی و پشتیبانی^۴ است.

۳. ادغام و مشارکت کامل معلولین را در زندگی اجتماعی، به‌ویژه به‌وسیله تمهیداتی از قبیل کمک‌های فنی که هدف از آنها رفع موانع در ارتباطات و تحرک، دسترسی به حمل و نقل، مسکن، فعالیت‌های فرهنگی و تفریحی است، توسعه دهند.

ماده ۱۶. حق خانواده بر حمایت اجتماعی، حقوقی و اقتصادی

به‌منظور تضمین شرایط ضروری جهت رشد و بالندگی کامل خانواده که هسته بنیادین اجتماع است، طرف‌ها مکلف می‌شوند حمایت اقتصادی، حقوقی و اجتماعی از زندگی خانوادگی، به‌ویژه از طریق ابزارهایی همچون کمک هزینه‌های اجتماعی و خانوادگی، تمهیدات مالی، ترغیب به ساخت مسکن مناسب مطابق با نیاز خانواده، کمک به زوج‌های جوان و هر تمهید مناسب دیگر را تشویق کنند.

ماده ۱۷. حق کودکان و نوجوانان بر حمایت اجتماعی، حقوقی و اقتصادی

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق کودکان و نوجوانان بر رشد و نمو در محیطی مناسب برای رشد

۴. مترجم: در نسخه فرانسوی منشور از اصطلاح les services d'accompagnement که به معنای خدمات همراهی است، استفاده شده، اما در نسخه انگلیسی آن، اصطلاح Support Services که به معنای خدمات پشتیبانی است به‌کار برده شده است.

کامل شخصیت و پرورش توانایی‌های جسمی و روانی‌شان، طرف‌ها متعهد می‌شوند مستقیماً یا از طریق همکاری با سازمان‌های عمومی یا خصوصی، تمام تمهیدات لازم و مناسب را اتخاذ کنند که هدف از آنها عبارت است از:

۱.

الف) تضمین مراقبت، مساعدت، تعلیم و تربیت مورد نیاز کودکان و نوجوانان، با لحاظ حقوق و تکالیف والدین، به‌ویژه از طریق ایجاد یا حفظ نهادها و خدمات مناسب و کافی برای نیل به این مقصود؛

ب) حمایت از کودکان و نوجوانان در مقابل قصور، خشونت و بهره‌کشی؛

ج) حمایت و کمک ویژه دولت به کودکان و نوجوانانی که به‌طور موقت یا دائم از حمایت‌های خانوادگی محروم شده‌اند.

۲. تضمین تحصیل رایگان کودکان و نوجوانان از مقطع ابتدایی تا پایان متوسطه و همچنین ترغیب حضور منظم آنان در محیط‌های آموزشی.

ماده ۱۸. حق مبادرت به فعالیتی انتفاعی در سرزمین سایر طرف‌ها

با هدف تضمین اعمال مؤثر حق مبادرت به فعالیتی انتفاعی در سرزمین هر طرف دیگر، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. اجرای مقررات موجود را در محیطی آزاد اجرا کنند.

۲. تشریفات رایج را تسهیل کرده، حقوق کنسولی و سایر هزینه‌های قابل پرداخت توسط کارگران خارجی یا کارفرمایان آنان را کاهش دهند و یا لغو کنند.

۳. مقررات حاکم بر استخدام کارگران خارجی را به‌طور انفرادی یا جمعی آزاد سازند.

۴. حق خروج اتباع خود را که خواستار انجام فعالیتی انتفاعی در قلمرو سایر طرف‌ها هستند به رسمیت بشناسند.

ماده ۱۹. حق کارگران مهاجر و خانواده‌های‌شان بر حمایت و مساعدت

با هدف تضمین اعمال مؤثر حق کارگران مهاجر و خانواده‌های‌شان بر حمایت و مساعدت در سرزمین هر یک از طرف‌های دیگر، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. به حفظ یا حصول اطمینان از وجود خدمات مناسب و رایگان برای این افراد، به‌ویژه در کسب اطلاعات دقیق، اقدام کرده، تا حدی که قوانین و مقررات ملی اجازه می‌دهند نسبت به اتخاذ تدابیر مقتضی علیه کلیه تبلیغات گمراه‌کننده راجع به مهاجرت به خارج یا از خارج مبادرت کنند.

۲. در محدوده قلمرو خود، اقدامات مناسبی را جهت تسهیل عزیمت، سفر و پذیرش این کارگران و خانواده‌های‌شان به‌کار گرفته، در محدوده سرزمینی خود خدمات مناسبی را برای

- سلامت، درمان و همچنین شرایط مطلوب بهداشتی در خلال سفر ایشان فراهم آورند.
۳. همکاری، حسب مورد، بین خدمات اجتماعی، عمومی یا خصوصی در کشورهای مهاجرفرست و مهاجرپذیر را تشویق کنند.
۴. در موارد ذیل تا حدی که توسط قانون و مقررات تنظیم می‌شوند یا تحت نظارت مراجع اداری قرار دارند، تضمین کنند با آن دسته از کارگرانی که به‌طور قانونی در سرزمین‌های آنان به سر می‌برند رفتاری بدتر نسبت به اتباع خویش صورت ندهند:
- الف) دستمزد و سایر شرایط کاری و استخدام؛
- ب) عضویت در اتحادیه‌های کارگری و بهره‌مندی از امتیازات قراردادهای جمعی؛
- ج) مسکن.
۵. تضمین کنند با کارگرانی که به‌طور قانونی در سرزمین‌های آنان به سر می‌برند در خصوص مالیات بر اشتغال، عوارض و مبالغ قابل پرداخت در ارتباط با شاغلین، رفتاری نامطلوب نسبت به اتباع خویش صورت ندهند.
۶. تا حد امکان، گردهم آمدن خانواده کارگر مهاجری که خود، اجازه اقامت در سرزمین [یک دولت عضو] را یافته است تسهیل کنند.
۷. تضمین کنند با کارگرانی که به‌طور قانونی در سرزمین‌های آنان به سر می‌برند در زمینه اقدامات قضایی مربوط به مسائل مطرح شده در ماده حاضر، رفتاری نامطلوب‌تر نسبت به اتباع آن دولت صورت نگیرد.
۸. تضمین کنند کارگرانی که به‌طور قانونی در سرزمین آنها به سر می‌برند بجز در موردی که آنان امنیت ملی را به‌خطر افکنده یا علیه نظم عمومی و اخلاق حسنه اقدامی انجام دهند، اخراج نشوند.
۹. در چارچوب حدود قانونی، انتقال بخشی از درآمدها و پس اندازهای چنین کارگرانی را مطابق میل آنان اجازه دهند.
۱۰. حمایت و مساعدت مقرر در این ماده را تا جایی که آن تدابیر اعمال می‌شود به مهاجرین خویش فرما^۵ توسعه دهند.
۱۱. آموزش زبان دولت میزبان و در صورت تعدد، یکی از آنها را به کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان تشویق و تسهیل کنند.
۱۲. در حد توان، ارتقا و تسهیل آموزش زبان مادری کارگر مهاجر به فرزندانش را تشویق و تسهیل کنند.

۵. خود اشتغال.

ماده ۲۰. حق برابری فرصت‌ها و رفتار برابر در زمینه استخدام و اشتغال، بدون هرگونه تبعیضی براساس جنسیت

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق برابری فرصت‌ها و رفتار برابر در زمینه استخدام و اشتغال، بدون هرگونه تبعیضی براساس جنسیت، طرف‌ها شناسایی این حق و اتخاذ تمهیدات مناسب جهت تأمین یا ارتقای اعمال آن در موارد ذیل را متعهد می‌شوند:

الف) دسترسی به کار، حمایت در مقابل اخراج و بازیابی شغلی؛
ب) راهنمایی و آموزش حرفه‌ای، بازآموزی و توانبخشی حرفه‌ای؛
ج) شرایط کار و استخدامی از قبیل دستمزد؛
د) پیشرفت شغلی از قبیل ترفیح.

ماده ۲۱. حق اطلاعات و مشاوره

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق کارگران نسبت به کسب اطلاع و مشاوره در درون کارگاه، طرف‌ها متعهد می‌شوند تمهیداتی را اتخاذ کنند یا تدابیری را تشویق کنند که کارگران یا نمایندگان ایشان را در انطباق با قوانین و رویه‌های ملی قادر سازد:

الف) به‌طور منظم یا در زمان مقتضی و به نحوی قابل فهم از وضعیت اقتصادی و مالی کارگاه محل اشتغالشان مطلع گردند با علم به این مطلب که از افشای برخی اطلاعات که ممکن است موجب ایراد خسارت به کارگاه گردد یا آنکه محرمانه بودن چنین اطلاعاتی ضرورت داشته باشد، می‌تواند خودداری شود؛

ب) در زمان مناسب نسبت به تصمیمات مورد نظر که ممکن است به‌طور عمده بر منافع کارگران تأثیرگذار باشد، به‌ویژه نسبت به آن دسته از تصمیماتی که می‌تواند اثر عمده‌ای بر وضعیت اشتغال در کارگاه داشته باشد، مورد مشورت قرار گیرند.

ماده ۲۲. حق مشارکت در تعیین و بهبود شرایط کار و محیط کار

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق کارگران نسبت به سهیم شدن در تعیین و بهبود شرایط کار و محیط کار در کارگاه، طرف‌ها متعهد می‌شوند تدابیری را اتخاذ یا تشویق کنند که کارگران یا نمایندگانشان را در چارچوب قوانین و رویه‌های ملی، قادر می‌سازد تا در موارد ذیل مشارکت کنند:

الف) تعیین و بهبود شرایط کار، سازماندهی کار و محیط کار؛

ب) حفاظت از سلامت و ایمنی در محیط کارگاه؛

ج) سازماندهی خدمات و تسهیلات اجتماعی و فرهنگی - اجتماعی در کارگاه؛

د) نظارت بر رعایت مقررات مربوط به این موضوعات.

ماده ۲۳. حق سالمندان بر حمایت اجتماعی

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق اشخاص مسن بر حمایت اجتماعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند مستقیماً یا از طریق همکاری با سازمان‌های عمومی و خصوصی، تمهیدات مناسبی را که هدف از آنها به‌طور ویژه از جمله موارد ذیل است اتخاذ یا تشویق کنند:

۱. قادر ساختن سالمندان به اینکه تا زمانی که امکان دارد به‌عنوان اعضای با سهم کامل اجتماع تلقی شوند، از طریق:

الف) ارائه منابع کافی که آنها را قادر می‌سازد یک زندگی آبرومندانه داشته، در حیات عمومی، اجتماعی و فرهنگی مشارکت فعالی داشته باشند؛

ب) اطلاعات مربوط به خدمات و تسهیلات موجود برای سالمندان و فرصت‌های آنها برای استفاده از آنها ارائه گردد؛

۲. قادر ساختن سالمندان به انتخاب آزادانه نحوه زندگی‌شان و تداوم یک زندگی مستقل در محیطی که به آن عادت دارند تا زمانی که خود می‌خواهند و این امکان برای آنها وجود دارد، از طریق:

الف) تأمین مسکن مناسب مطابق نیاز و وضعیت سلامتی‌شان یا کمک‌های لازم به‌منظور مناسب‌سازی مسکن آنها؛

ب) مراقبت‌های مربوط به سلامت و خدمات لازم مطابق وضعیت سلامت آنها.

۳. تضمین حمایت مناسب در احترام به زندگی خصوصی برای سالمندانی که در مؤسسه سالمندان به سر می‌برند و مشارکت آنان در تعیین شرایط زندگی در مؤسسه.

ماده ۲۴. حق حمایت در موارد خاتمه کار

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق حمایت در موارد اخراج، دولت‌ها متعهد می‌شوند:

الف) حق کارگران بر عدم خاتمه کار بدون دلیل معتبر را که به توانایی یا رفتارشان مربوط بوده، یا به دلیل ضرورت عملکرد کارگاه یا نهاد یا بخش باشد مورد شناسایی قرار دهند؛

ب) حق کارگرانی را که بدون دلیل موجه به کارشان خاتمه داده شده، بر غرامت کافی یا جبران خسارت مناسب دیگر به رسمیت بشناسند.

بدین منظور، طرف‌ها متعهد می‌شوند اطمینان حاصل کنند کارگری که معتقد است خاتمه کار بدون دلیل معتبر بوده است، حق اعتراض در یک مرجع بی‌طرف را داشته باشد.

ماده ۲۵. حق کارگران بر حمایت از مطالباتشان در صورت عدم ملائت کارفرمای آنها

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق کارگران بر مطالباتشان در صورت عدم ملائت کارفرمای آنها، طرف‌ها متعهد می‌شوند مطالبات کارگران، ناشی از قراردادهای کار یا روابط استخدامی توسط یک

نهاد ضمانتی یا سایر اشکال حمایتی مؤثر تضمین گردد.

ماده ۲۶. حق کرامت در کار

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق کلیه کارگران بر صیانت از کرامتشان در کار، طرف‌ها ضمن مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری متعهد می‌شوند:

۱. سطح آگاهی و اطلاعات راجع به آزار جنسی در محیط کار یا در ارتباط با کار و پیشگیری از آنها را ارتقا داده، کلیه تدابیر مقتضی جهت حفاظت از کارگران در برابر چنین رفتارهایی را اتخاذ کنند.

۲. سطح آگاهی و اطلاعات راجع به اعمال مذموم یا آشکار خصمانه و تجاوزکارانه و پیشگیری از آنها را که در محل کار یا راجع به کار متوجه هریک از کارگران می‌شود را ارتقا داده، کلیه تدابیر مقتضی را جهت حفاظت از کارگران در برابر چنین رفتارهایی اتخاذ کنند.

ماده ۲۷. حق بهره‌مندی کارگران متکفل خانواده از فرصت‌های مساوی و رفتار برابر

به منظور تضمین اعمال مؤثر حق فرصت‌های مساوی و رفتار برابر بین کارگران زن و مرد متکفل خانواده و بین این دسته و سایر کارگران، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

۱. تدابیر مناسبی اتخاذ کنند که:

الف) کارگران متکفل خانواده را قادر سازد بتوانند شاغل شده، شغل خویش را حفظ کنند و پس از دوران غیبت به علت چنین مسئولیت‌هایی از قبیل تمهیداتی در زمینه راهنمایی و آموزش حرفه‌ای بتوانند به آن شغل بازگردند؛

ب) به نیازهای‌شان در خصوص شرایط اشتغال و تأمین اجتماعی توجه کنند؛

ج) خدمات، اعم از عمومی یا خصوصی، به‌ویژه خدمات نگهداری روزانه کودکان و سایر روش‌های نگهداری از آنان را توسعه یا ارتقا دهند.

۲. امکانی را برای هر یک از والدین در طول یک دوره پس از مرخصی زایمان جهت اخذ مرخصی برای مراقبت از کودک تأمین کنند که مدت و شرایط آن توسط قوانین ملی، قراردادهای جمعی یا رویه حاکم تعیین خواهد شد.

۳. از اینکه مسئولیت‌های خانوادگی، فی‌نفسه، منجر به دلیلی معتبر برای خاتمه کار تلقی نمی‌شوند، اطمینان حاصل کنند.

ماده ۲۸. حق نمایندگان کارگران بر حمایت در کارگاه و برخورداری از تسهیلات

جهت تضمین اعمال مؤثر حق نمایندگان کارگران بر ایفای وظایفشان، طرف‌ها متعهد می‌شوند تضمین کنند که در کارگاه:

الف) ایشان در مقابل اعمال زیانبار، از قبیل اخراج به دلیل موقعیت یا فعالیت‌های‌شان به‌عنوان نمایندگان کارگران در کارگاه از حمایت مؤثری بهره‌مندند؛

ب) آنان از تسهیلات مناسبی که ایفای سریع و مؤثر وظایفشان را با عنایت به نظام روابط صنعتی کشور و نیازها، اندازه و قابلیت‌های کارگاه مربوط ممکن می‌سازد، برخوردار هستند.

ماده ۲۹. حق بر اطلاعات و مشورت در مراحل اخراج‌های جمعی

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق کارگران بر آگاهی یافتن و مورد مشورت واقع شدن در خصوص اخراج‌های جمعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند تضمین کنند کارفرمایان، نمایندگان کارگران را در زمان مناسبی، پیش از این اخراج‌های جمعی، راجع به موارد امکان احتراز از اخراج‌های جمعی یا محدود کردن تعداد و تخفیف آثار آن، به‌عنوان مثال از طریق توسل به تمهیدات اجتماعی که به‌طور خاص هدف از آنها کمک به کاریابی مجدد^۶ یا بازآموزی کارگران مربوط است، آگاه ساخته، مورد مشورت قراردهند.

ماده ۳۰. حق حمایت در مقابل فقر و انزوای اجتماعی

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق حمایت در مقابل فقر و انزوای اجتماعی، طرف‌ها متعهد می‌شوند:

الف) تدابیری را در چارچوب یک خط‌مشی کلی و هماهنگ، برای ارتقای دسترسی مؤثر اشخاصی که خود و خانواده‌هایشان در وضعیت انزوای اجتماعی یا فقر قرار دارند یا چنین خطری آنان را تهدید می‌کند به‌ویژه شغل، مسکن، آموزش، تحصیل، فرهنگ، مساعدت اجتماعی و درمانی، اتخاذ کنند؛

ب) این تمهیدات را به‌منظور سازگاری آنان در صورت نیاز مجدداً مورد ارزیابی قرار دهند.

ماده ۳۱. حق مسکن

به‌منظور تضمین اعمال مؤثر حق مسکن، طرف‌ها متعهد می‌شوند تدابیری را اتخاذ کنند که هدف از آنها عبارت است از:

۱. توسعه دسترسی به مسکن در سطحی مطلوب.
۲. پیشگیری و کاستن از میزان بی‌خانمانی با نیت حذف تدریجی آن.
۳. رساندن هزینه مسکن برای اشخاصی که فاقد منابع کافی هستند به سطحی که برای اشخاصی که فاقد منابع کافی هستند، قابل دسترس باشد.

۶. مترجم: معادل انگلیسی این اصطلاح redeployment و معادل فرانسوی آن reclassement و به معنای ارتقا یا تنزل شغلی و تغییر شغل است.

بخش سوم

ماده الف) تعهدات

۱. منوط به مقررات ماده «ب» ذیل، هر یک از طرف‌ها متعهد می‌شوند:
الف) بخش اول این منشور را به‌عنوان اعلامیه اهدافی تلقی کنند که تحقق آنها را از طریق تمامی ابزارهای مناسب، آن‌گونه که در بندهای مقدماتی بخش مزبور آمده است، تعقیب خواهند کرد؛
ب) خود را به حداقل شش ماده از نه ماده بخش دوم این منشور، یعنی مواد ۱، ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۱۹ و ۲۰ پایبند بدانند؛
ج) خود را به تعداد دیگری از مواد یا بندهای شماره‌گذاری شده بخش دوم منشور که می‌تواند به انتخاب خودشان باشد، پایبند بدانند، مشروط بر اینکه مجموع تعداد مواد یا بندهایی که نسبت به آنها متعهد گردیده‌اند کمتر از شانزده ماده یا شصت و سه بند شماره‌گذاری شده نباشد.
۲. مواد یا بندهای انتخابی مطابق مقررات قسمت‌های «ب» و «ج» بند یک این ماده را به هنگام تودیع سند، تصویب یا قبولی یا پذیرش به اطلاع دبیرکل شورای اروپا برسانند.
۳. هر یک از طرف‌ها بعداً می‌تواند ضمن یادداشتی خطاب به دبیرکل شورا اعلام کند که خود را به هر ماده یا بند شماره‌گذاری شده دیگر، مندرج در بخش دوم منشور که تا آن زمان مطابق شرایط بند ۱ این ماده نپذیرفته است، ملزم می‌داند. چنین تعهداتی باید به‌عنوان بخش لاینفکی از تصویب، قبولی یا پذیرش مفروض تلقی گردند و از اولین روز ماه پس از انقضای دوره یک ماه بعد از تاریخ ابلاغیه دارای همان آثار خواهند بود.
۴. هر یک از طرف‌ها یک نظام بازرسی کار را مطابق شرایط ملی خود برقرار خواهد کرد.

ماده ب) پیوندها با منشور اجتماعی اروپایی^۷ و پروتکل الحاقی ۱۹۸۸

۱. هیچ یک از طرف‌های متعهد منشور اجتماعی اروپایی یا طرف پروتکل الحاقی ۵ می ۱۹۸۸ نمی‌تواند این منشور را بدون اینکه خود را به حداقل مقررات منطبق با مقررات منشور اجتماعی اروپایی و در صورت اقتضا به پروتکل الحاقی که بدان از پیش مقید بوده پایبند بداند، تصویب، قبول یا تأیید کند.
۲. از تاریخ لازم‌الاجرا شدن تعهدات منشور اجتماعی اروپایی نسبت به یک طرف، پذیرش تعهدات هر مقرره‌ای از آن به توقف اجرای مقررره مربوط منشور اجتماعی اروپایی و در صورت اقتضا پروتکل الحاقی ۱۹۸۸ نسبت به آن طرف منجر می‌شود؛ البته در صورتی که طرف به اولین سند از دو سند پیش گفته یا هر دو، متعهد شده باشد.

۷. مترجم: منظور منشور اجتماعی اروپایی ۱۹۶۱ است.

بخش چهارم

ماده ج) نظارت بر اجرای تعهدات مندرج در این منشور
اجرای تعهدات حقوقی مندرج در منشور حاضر، تحت همان [سیستم] نظارت موجود در منشور
اجتماعی اروپایی خواهد بود.

ماده د) شکایات جمعی

۱. مقررات پروتکل الحاقی به منشور اجتماعی اروپایی که یک نظام شکایت جمعی را پیش‌بینی
می‌کند نسبت به تعهدات موجود در این منشور در حق دولت‌هایی که پروتکل مذکور را تصویب
کرده‌اند، اعمال خواهد شد.

۲. هر دولتی که به پروتکل الحاقی به منشور اجتماعی اروپایی که یک نظام شکایت جمعی
را پیش‌بینی می‌کند، ملزم نشده باشد، می‌تواند به هنگام ارائه سند تصویب، قبولی یا پذیرش خود
از این منشور یا در هر زمان پس از آن، به‌موجب یادداشتی خطاب به دبیرکل شورای اروپا، اعلام
دارد که نظارت بر تعهدات مندرج در منشور حاضر که در پروتکل مذکور پیش‌بینی شده است را
می‌پذیرد.

بخش پنجم

ماده هـ) عدم تبعیض

تمتع از حقوق مندرج در این منشور باید بدون هرگونه تبعیضی، به‌ویژه بر پایه نژاد، رنگ،
جنسیت، زبان، مذهب، عقاید سیاسی یا سایر عقاید دیگر، منشأ ملی یا پیشینه اجتماعی، سلامتی،
تعلق به یک اقلیت ملی، تولد و یا هر وضعیت دیگر تضمین گردد.

ماده و) موارد تخطی به هنگام جنگ و خطر اضطراری عمومی

۱. به هنگام جنگ یا هر خطر اضطراری عمومی دیگر که تهدیدکننده حیات مردم است، هر
طرف می‌تواند تمهیداتی را جهت تخطی از تعهدات خود به‌موجب این منشور، تا حد خاصی که
آن وضعیت اقتضا دارد و مشروط بر آنکه چنین تمهیداتی مغایر با سایر تعهدات آن طرف
به‌موجب حقوق بین‌الملل نباشد، اتخاذ کند.

۲. هر طرفی که از این حق تخطی استفاده کرده باشد باید در مدت زمان متعارفی دبیر کل
شورای اروپا را به‌طور کامل از تدابیر اتخاذ شده و دلایل آن مطلع سازد. به همین ترتیب، آن
طرف باید دبیرکل را از تاریخ اجرای توقف چنین تمهیداتی و اجرای کامل مجدد مقررات منشور
که پیش‌تر از سوی آن طرف مورد پذیرش قرار گرفته است، مطلع سازد.

ماده ز) محدودیت‌ها

۱. هنگامی که حقوق و اصول مطرح در بخش اول، به‌گونه‌ای مؤثر محقق شوند و اجرای مؤثر آن، همان‌گونه که در بخش دوم مقرر شده نباید بجز در موارد مندرج در قانون و آنچه که در یک اجتماع دموکراتیک برای صیانت از حقوق و آزادی‌های سایرین یا پاسداری از منافع عمومی، امنیت ملی، بهداشت عمومی یا اخلاق حسنه ضرورت دارد با هیچ‌گونه محدودیت یا قیدی که در بخش‌های یک و دو پیش‌بینی نشده مواجه شوند.
۲. محدودیت‌های تجویز شده براساس منشور حاضر در مورد حقوق و تعهدات مندرج در آن نباید جز در چارچوب هدفی که بدان دلیل پیش‌بینی شده‌اند، اعمال شوند.

ماده ح) پیوندهای میان منشور و حقوق داخلی یا موافقتنامه‌های بین‌المللی

مقررات این منشور نباید به مقررات حقوق داخلی یا هرگونه معاهده، کنوانسیون یا موافقتنامه دوجانبه یا چندجانبه که از پیش مجری بوده یا بعداً لازم‌الاجرا خواهد شد که براساس آنها با اشخاص مورد حمایت، رفتار مناسب‌تری روا داشته می‌شود، لطمه وارد کند.

ماده ط) اعمال تعهدات پذیرفته شده

۱. بدون هرگونه خللی به روش‌های اجرای تعهدات مندرج در این مواد، مقررات مواد ۱ تا ۳۱ بخش دو این منشور باید از طریق ذیل اجرا شوند:
 - الف) قوانین و مقررات؛
 - ب) قراردادهای منعقد میان کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی و سازمان‌های کارگری؛
 - ج) تلفیقی از این دو روش؛
 - د) سایر روش‌های مناسب.
۲. تعهدات منبعت از بندهای ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۷ ماده ۲، بندهای ۴، ۶ و ۷ ماده ۷، بندهای ۱، ۲، ۳ و ۵ ماده ۱۰ و مواد ۲۱ و ۲۲ از بخش دو منشور حاضر به محض اینکه این مقررات براساس بند ۱ این ماده اعمال شوند نسبت به اکثر کارگران مربوط مجرا محسوب می‌شوند.

ماده ی) اصلاحیه‌ها

۱. هرگونه اصلاحیه‌ای نسبت به بخش‌های یک و دو منشور حاضر با هدف توسعه حقوق تضمین شده در آن و همچنین هرگونه اصلاحیه‌ای در خصوص بخش‌های سوم تا ششم که توسط یک طرف یا کمیته دولتی پیشنهاد شود باید به دبیرکل شورای اروپا ارسال گردیده، از جانب دبیرکل به طرف‌های منشور حاضر انتقال یابد.
۲. هرگونه اصلاحیه پیشنهادی مطابق مقررات بند قبلی باید توسط کمیته دولتی بررسی شود

و متن پذیرفته شده پس از مشورت با مجمع پارلمانی برای تأیید به کمیته وزرا ارسال گردد. پس از تأیید آن توسط کمیته وزرا این متن باید به منظور پذیرش برای طرف‌ها ارسال گردد.

۳. هر گونه اصلاحیه‌ای نسبت به بخش‌های یک و دو منشور در مورد طرف‌هایی که آن را پذیرفته‌اند در نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخی که سه عضو از طرف‌ها دبیرکل را از پذیرش خود مطلع سازند، لازم‌الاجرا خواهد شد. در مورد هر طرفی که متعاقباً آن [اصلاحیه] را بپذیرد، اصلاحیه از نخستین روز ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخی که طرف مذکور دبیرکل را از پذیرش خود مطلع سازد، لازم‌الاجرا خواهد شد.

۴. هرگونه اصلاحیه‌ای در خصوص بخش‌های سوم تا ششم منشور حاضر از نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه بعد از تاریخی که تمامی طرف‌ها، دبیرکل را از پذیرش خود مطلع سازند، لازم‌الاجرا خواهد شد.

بخش نهم

ماده (ک) امضا، تصویب و لازم‌الاجرا شدن

۱. منشور حاضر برای امضای دولت‌های عضو شورای اروپا مفتوح است. این منشور منوط به تصویب، پذیرش یا قبولی است. اسناد تصویب، پذیرش یا قبولی باید نزد دبیرکل شورای اروپا تودیع شود.

۲. منشور حاضر از نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخی که سه دولت عضو شورای اروپا مطابق بند قبلی، رضایت خویش را مبنی بر التزام خود به این منشور اعلام کرده باشند، لازم‌الاجرا خواهد بود.

۳. منشور حاضر نسبت به هر یک از دولت‌های عضو که متعاقباً التزام خود را به آن ابراز کرده باشد از نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخ تودیع سند تصویب، پذیرش یا قبولی لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده (ل) اجرای سرزمینی

۱. منشور حاضر در سرزمین اصلی هر طرف اجرا می‌شود. هر یک از دولت‌های امضاکننده می‌تواند به هنگام امضا یا تودیع سند تصویب، پذیرش یا قبولی، طی اعلامیه‌ای خطاب به دبیرکل شورای اروپا، سرزمینی را که باید بدین منظور به‌عنوان سرزمین اصلی قلمداد گردد، معین سازد.

۲. هر [دولت] امضاکننده می‌تواند به هنگام امضا یا تودیع سند تصویب، پذیرش یا قبولی یا در هر زمان پس از آن، طی یادداشتی خطاب به دبیرکل شورای اروپا اعلام دارد که منشور کلاً یا جزئاً نسبت به یک سرزمین غیراصلی یا قلمروهایی که در اعلامیه مذکور معین شده و آن دولت مسئول روابط بین‌المللی آن است یا راجع به آن مسئولیت بین‌المللی دارد، اجرا خواهد شد. آن

دولت باید مواد و بندهای بخش دو منشور را در مورد هر یک از سرزمین‌های معین شده در اعلامیه خویش مشخص می‌سازد.

۳. منشور [حاضر] در مورد سرزمین یا سرزمین‌های مذکور در اعلامیه فوق از نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخ دریافت اخطار چنین اعلامیه‌ای توسط دبیرکل اجرا خواهد شد.

۴. هر طرف می‌تواند متعاقباً در هر زمان طی یادداشتی خطاب به دبیرکل شورای اروپا اعلام کند که در خصوص یک یا چند سرزمینی که منشور مطابق بند ۲ این ماده نسبت به آن اعمال شده است هرگونه ماده یا بند شماره‌گذاری شده‌ای را که پیش از این در ارتباط با آن سرزمین یا سرزمین‌ها نپذیرفته است، لازم‌الاجرا می‌داند. این تعهدات که متعاقباً پذیرفته می‌شوند بخش لاینفکی از اعلامیه اولیه‌ای قلمداد می‌شوند که در مورد سرزمین مزبور صادر شده‌اند و از نخستین روز از ماه پس از انقضای یک دوره یک ماهه از تاریخ دریافت ابلاغ چنین اخطاری توسط دبیرکل دارای همان آثار خواهند بود.

ماده م) رد

۱. هر طرف می‌تواند تنها پس از انقضای یک دوره پنج ساله از تاریخ لازم‌الاجرا شدن منشور برای او یا پس از انقضای هر دوره دو ساله بعدی دیگر، آن را رد کند و در هر دو حال باید یک اخطار قبلی شش ماهه خطاب به دبیرکل شورای اروپا ارسال شود که وی به نوبه خود آن را به آگاهی سایر طرف‌ها می‌رساند.

۲. هر طرف می‌تواند براساس مقررات مذکور در بند قبلی، هر ماده یا بند از بخش دو منشور را که پذیرفته است، رد کند؛ مشروط بر آنکه تعداد مواد و بندهایی که این طرف به آنها پایبند است به هیچ عنوان کمتر از شانزده مورد در حالت نخست و شصت و سه مورد در حالت دوم نباشد و این تعداد مواد و بندها مواد انتخابی توسط طرف مورد نظر که در میان آنها به‌طور خاص به قسمت «ب» زیر بند «ب» ماده «الف» اشاره می‌شود را نیز در می‌گیرد.

۳. هر طرف می‌تواند مطابق شرایط مندرج در بند یک ماده حاضر و با صدور اعلامیه‌ای براساس بند ۲ ماده «ل» اعمال منشور حاضر یا هر یک از مواد یا بندهای بخش دوم آن را در رابطه با قلمروی که این منشور بر آن اعمال می‌شود رد کند.

ماده ن) پیوست

پیوست منشور حاضر، بخش لاینفک آن تلقی می‌شود.

ماده س) اظهاریه‌ها

دبیرکل شورای اروپا دولت‌های عضو شورا و دبیرکل دفتر بین‌المللی کار را از موارد ذیل مطلع

خواهد کرد:

الف) هرگونه امضا؛

ب) تودیع هرگونه سند تصویب، پذیرش یا قبولی؛

ج) تاریخ لازم‌الاجرا شدن این منشور مطابق ماده «ک» آن؛

د) هرگونه اعلامیه صادر شده در اعمال بندهای ۲ و ۳ ماده «الف»، بندهای ۱ و ۳ ماده «د»،

بند ۲ ماده «و»، بندهای ۱، ۲، ۳ و ۴ ماده «ل»؛

هـ) هرگونه اصلاحیه مطابق ماده «ی»؛

و) هرگونه رد مطابق ماده «م»؛

ز) هر اقدام، اخطار یا ابلاغ دیگر مربوط به این منشور.

براساس آنچه گفته شد امضاکنندگان ذیل که از اختیارات لازم در این خصوص برخوردارند

منشور بازنگری شده حاضر را امضا کرده‌اند.

این منشور در ۳ می ۱۹۹۶ در استراسبورگ در یک نسخه به دو زبان فرانسوی و انگلیسی

تنظیم شده که هر دو متن از اعتبار واحد برخوردار است و به آرشيو شورای اروپا تودیع خواهد شد.

دبیرکل شورای اروپا رونوشت مصدقی از متن مزبور را برای دولت‌های عضو شورای اروپا و

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال خواهد کرد.

پیوست منشور اجتماعی اروپایی بازنگری شده

قلمرو منشور اجتماعی اروپایی بازنگری شده در قبال اشخاص تحت حمایت

۱. بدون خدشه به مقررات بند ۴ مواد ۱۲ و ۱۳ اشخاص مشمول مواد ۱ تا ۱۷ و ۲۰ تا ۳۱ تنها

خارجی‌هایی را که از اتباع سایر دولت‌های عضو هستند و در سرزمین طرف مربوط به‌طور قانونی

اقامت دارند یا متناوباً مشغول به کار هستند، دربرمی‌گیرد؛ البته منوط به اینکه مواد مدنظر در پرتو

مقررات مواد ۱۸ و ۱۹ تفسیر شوند.

تفسیر حاضر، مانع گسترش تسهیلات توسعه امتیازات مشابه به سایر اشخاص از طریق

هریک از طرف‌ها نمی‌شود.

۲. هر طرف با پناهندگان موضوع کنوانسیون ژنو ۲۸ جولای ۱۹۵۱ مربوط به وضعیت

پناهندگان و پروتکل ۳۱ ژانویه ۱۹۶۷ برای آنان که قانوناً در قلمرو دولت اقامت دارند رفتاری

حتی‌المقدور مناسب داشته، در هر صورت رفتاری نامناسب‌تر از آنچه طرف مزبور به موجب

تعهداتی که طبق کنوانسیون فوق و به‌موجب هر یک از اسناد بین‌المللی موجود قابل اعمال دیگر

در خصوص آن پناهندگان پذیرفته، روا نخواهد داشت.

۳. هر طرف در حق افراد فاقد تابعیت موضوع کنوانسیون ۲۸ سپتامبر ۱۹۵۴ نیویورک راجع‌به

وضعیت افراد فاقد تابعیت که قانوناً در سرزمین آن طرف اقامت دارند، رفتاری حتی‌المقدور

مناسب داشته، در هر صورت، رفتاری نامناسب‌تر از آنچه طرف مزبور به موجب این سند و دیگر اسناد بین‌المللی موجود قابل اعمال بر افراد فاقد تابعیت پذیرفته، روا نخواهد داشت.

بخش اول

بند ۱۸ بخش اول و بند (ماده ۱۸ بخش دوم

این امری پذیرفته شده است که مقررات حاضر با مسئله ورود به قلمرو اعضا مربوط نبوده، خدشه‌ای به مقررات کنوانسیون اروپایی ۱۳ دسامبر ۱۹۵۵ پاریس راجع به اقامت وارد نمی‌کند.^۸

بخش دوم

بند ۲ ماده ۱

این مقرره نباید به‌عنوان مانع یا مجوزی در مورد هرگونه شرط یا رویه مربوط به امنیت سندیکایی تفسیر شود.

بند ۶ ماده ۲

طرف‌ها می‌توانند مقرر کنند که این مقرره در موارد ذیل اعمال نخواهد شد:
الف) نسبت به کارگران دارای قرارداد یا رابطه کاری که کل مدت آن افزون بر یک ماه و یا مدت کار هفتگی‌شان بیش از هشت روز نباشد؛
ب) هنگامی که قرارداد یا رابطه کاری، واجد ویژگی اتقاقی و یا خاص باشد، مشروط بر اینکه در این موارد، عدم اجرای آن مقرره با ملاحظات عینی توجیه گردد.

بند ۴ ماده ۳

این امری پذیرفته شده است که به‌منظور اجرای این مقرره، کارکردها، سازماندهی و شرایط اعمال این خدمات باید به‌وسیله قوانین یا مقررات ملی، قراردادهای جمعی یا هر روش دیگر متناسب با شرایط ملی تعیین شود.

بند ۴ ماده ۴

این مقرره نباید به گونه‌ای تفسیر شود که اخراج فوری را به دلیل هرگونه تخلف شدید ممنوع نسازد.

۸. مترجم: کنوانسیون اروپایی راجع به اقامت، شامل مقرراتی است که به موضوع رفت و آمد اتباع کشورهای امضاکننده در سرزمین‌های سایر دولت‌های عضو می‌پردازد.

بند ۵ ماده ۴

این امری پذیرفته شده است که یک طرف می‌تواند تعهدات لازم در این بند را در صورتی که کسر دستمزدها توسط قانون یا قراردادهای جمعی یا آرای داوری برای اکثریت قابل توجهی از کارگران مجاز نباشد بپذیرد. صرفاً اشخاصی که این‌گونه تحت شمول قرار نمی‌گیرند، مستثنا هستند.

بند ۴ ماده ۶

این نکته مورد تفاهم است که هر طرف تا حدی که به او مربوط است اعمال حق اعتصاب را توسط قانون قانونمند سازد، البته مشروط بر اینکه هرگونه محدودیت احتمالی دیگر بر این حق بتواند براساس مفاد ماده «ز» توجیه گردد.

بند ۲ ماده ۷

مقرره حاضر مانع از آن نخواهد شد که طرف‌ها در قوانین خویش مقرر دارند نوجوانانی که به حداقل سن [قانونی] نرسیده‌اند برای آموزش حرفه‌ای ممکن است تا حدی کار کنند که مطلقاً ضروری باشد. چنین کاری تحت شرایط تعیین شده توسط مراجع صالح انجام شده، تمهیداتی جهت حفاظت از سلامت و ایمنی این نوجوانان اتخاذ می‌گردد.

بند ۸ ماده ۷

این امری پذیرفته شده است که یک طرف می‌تواند تعهد مقتضی در این بند را بپذیرد؛ منوط به آنکه طرف مزبور منطبق با روح این تعهد در قوانین خود مقرر کند که اکثریت اشخاص زیر ۱۸ سال سن نباید در کارهای شبانه به‌کار گرفته شوند.

بند ۲ ماده ۸

این مقرره نباید به گونه‌ای تفسیر شود که ممنوعیتی مطلق را وضع کند. به‌طور مثال در موارد ذیل استثنائاتی می‌تواند وجود داشته باشد:

الف) در صورتی که زن کارگری مرتکب خطایی گردد که قطع رابطه استخدامی او را توجیه می‌کند؛

ب) در صورتی که کارگاه مورد نظر فعالیت خود را متوقف سازد؛

ج) در صورتی که مدت مقرر در قرارداد کار منقضی گردد.

بند ۴ ماده ۱۲

واژگان «و منوط به شرایط مندرج در چنین قراردادهایی» در مقدمه این بند، از جمله بر این دلالت دارند که یک طرف می‌تواند در خصوص مزایایی که مستقل از هرگونه حق بیمه‌ای وجود دارد پیش از اعطای چنین کمک‌هایی به اتباع سایر طرف‌ها آنها را به اتمام یک دوره اقامت تعیین شده ملزم نماید.

بند ۴ ماده ۱۳

دولت‌های غیرعضو کنوانسیون اروپایی مساعدت اجتماعی و درمانی می‌توانند منشور را در رابطه با بند حاضر تصویب کنند؛ مشروط بر اینکه با اتباع دیگر طرف‌ها رفتاری منطبق با مقررات کنوانسیون مذکور روا دارند.

ماده ۱۶

این امری پذیرفته شده است که حمایت ارائه شده به‌موجب این مقرره، خانواده‌های تک والدینی را نیز در برمی‌گیرد.

ماده ۱۷

این نکته مورد تفاهم است که بدون هر خدشه‌ای به سایر مقررات خاص پیش‌بینی شده در منشور، به‌ویژه ماده ۷، این مقرره تمامی اشخاص کمتر از ۱۸ سال را تحت پوشش قرار می‌دهد، مگر اینکه به موجب قانون حاکم، سن بلوغ کودک زودتر باشد. این امر مستلزم تعهدی دایر بر تأمین آموزش اجباری تا سن مذکور نیست.

بند ۶ ماده ۱۹

به‌منظور اعمال این مقرره، اصطلاح «خانواده کارگر مهاجر» حداقل به معنای همسر کارگر و فرزندان غیرمتاهلش است، تا زمانی که افراد اخیر به موجب قانون دولت میزبان، صغیر تلقی می‌شوند و تحت تکفل کارگر هستند.

ماده ۲۰

۱. این امری پذیرفته شده است که می‌توان موضوعات مربوط به تأمین اجتماعی و همچنین سایر مقررات مربوط به مزایای بیمه بیکاری، پیری و مستمری‌بگیران را از قلمرو اجرای این ماده مستثنا کرد.
۲. کمک‌های مربوط به حمایت از زنان، به‌ویژه راجع به بارداری، زایمان و دوران پس از آن، تبعیض در معنای ماده حاضر تلقی نخواهد شد.
۳. این ماده مانع اتخاذ تمهیدات خاصی با هدف رفع نابرابری‌های عملی نخواهد شد.

۴. فعالیت‌های حرفه‌ای که به واسطه ماهیت یا شرایط انجام آنها امکان واگذاری‌شان صرفاً به اشخاصی از جنس معین میسر است، می‌تواند از قلمرو اجرای این ماده یا پاره‌ای از مقررات آن مستثنا گردد. این مقررہ نباید به گونه‌ای تفسیر شود که طرف‌ها را ملزم کند فهرستی از مشاغلی را که به واسطه ماهیت یا شرایط انجام آنها تنها به اشخاص مربوط به جنس معینی اختصاص داده می‌شده در قوانین و مقررات خود درج کنند.

مواد ۲۱ و ۲۲

۱. به منظور اعمال این مواد، اصطلاح «نمایندگان کارگران» به معنای اشخاصی خواهد بود که وفق قانون یا رویه ملی، واجد این سمت شناخته می‌شوند.
۲. اصطلاحات «قانون و رویه ملی»، حسب مورد، علاوه بر قوانین و مقررات، قراردادهای جمعی، سایر توافقات میان کارفرمایان و نمایندگان کارگران، عرف‌ها و همچنین رویه قضایی مربوط را نیز دربرمی‌گیرد.
۳. به منظور اعمال این مواد، اصطلاح «کارگاه» به مفهوم مجموعه‌ای از عناصر مادی و غیرمادی، واجد یا فاقد شخصیت حقوقی اطلاق می‌شود که هدف از تشکیل آن، تولید کالا یا ارائه خدمات با نیت انتفاعی و با اختیار تعیین خط‌مشی بازار مختص به خود است.
۴. این امری پذیرفته شده است که جوامع مذهبی و نهادهای‌شان ممکن است از اجرای این مواد مستثنا شوند، حتی اگر نهادهای مزبور در مفهوم بند ۳ «کارگاه» تلقی گردند. مؤسساتی که فعالیت‌هایی را تعقیب می‌کنند که ملهم از برخی آرمان‌ها یا تحت هدایت پاره‌ای مفاهیم اخلاقی، آرمان‌ها و مفاهیمی هستند که به وسیله قانون ملی تحت حمایت قرار دارند، از اجرای این مواد تا حدی که برای صیانت از جهت‌گیری کارگاه لازم است، مستثنا می‌گردند.
۵. این نکته مورد تفاهم است که هنگامی که در یک دولت، حقوق مطرح شده در این مواد در مؤسسات گوناگونی از کارگاه اعمال گردند، طرف مربوط به‌عنوان ایفاکننده تعهدات منتج از این مقررات قلمداد می‌شود.
۶. طرف‌ها می‌توانند کارگاه‌هایی را که تعداد کارگزارانشان کمتر از حد تعیین شده توسط قانون یا رویه ملی است از قلمرو اعمال این مواد مستثنا سازند.

ماده ۲۲

۱. این مقررہ بر اختیارات و تعهدات دولت‌ها راجع به تصویب مقررات مربوط به بهداشت و ایمنی در محیط کار و صلاحیت و مسئولیت‌های مراجع عهده‌دار نظارت بر اجرای آنها تأثیر ندارد.
۲. اصطلاحات «خدمات و تسهیلات اجتماعی و اجتماعی - فرهنگی» به معنای تسهیلات اجتماعی و یا فرهنگی است که از طرف برخی کارگاه‌ها ارائه می‌شود؛ از قبیل کمک‌های رفاهی، زمین‌های ورزشی، سالن‌های شیرخوارگاه، کتابخانه‌ها، اردوهای جهت تعطیلات کودکان و غیره.

بند ۱ ماده ۲۳

به منظور اعمال بند حاضر، اصطلاح «تا زمانی که امکان دارد» به قابلیت‌های جسمی، روانی و فکری اشخاص سالخورده اشاره دارد.

ماده ۲۴

۱. این نکته مورد تفاهم است که برای مقاصد این ماده، اصطلاح «اخراج» یا «اخراج شده» به معنای توقف رابطه کار با تصمیم کارفرما است.
۲. این امری پذیرفته شده است که ماده حاضر تمامی کارگران را دربرمی‌گیرد، اما یک طرف می‌تواند اقسار ذیل از شاغلین را به طور کامل یا جزئی از حمایت‌های خویش مستثنا سازد:
الف) کارگرانی که به موجب یک قرارداد کار برای مدتی معین یا وظیفه‌ای خاصی استخدام می‌شوند؛

ب) کارگرانی که دوره آزمایشی را می‌گذرانند یا فاقد سابقه لازم هستند، مشروط بر اینکه این دوره از پیش مشخص شده و مدت معقول و متعارفی داشته باشد؛
ج) کارگران اتفاقی که برای یک دوره کوتاه استخدام می‌شوند.
۳. برای تحقق هدف این ماده، موارد ذیل به طور خاص، دلایل معتبری برای اخراج تلقی نمی‌شوند:

الف) عضویت در سندیکا یا انجام فعالیت‌های سندیکایی در خارج از ساعات کار یا با رضایت کارفرما در ساعات کار؛
ب) تقاضای سمت به عنوان نماینده کارگران؛
ج) طرح شکایت یا شرکت در دادرسی علیه یک کارفرما به دلیل نقض ادعایی قوانین و مقررات یا رجوع به مراجع اداری ذی‌صلاح؛
د) نژاد، رنگ، جنس، وضعیت تأهل، مسئولیت‌های خانوادگی، بارداری، مذهب، عقیده سیاسی، پیشینه ملی یا منشأ اجتماعی؛
هـ) مرخصی زایمان یا مرخصی برای مراقبت از نوزاد؛
و) غیبت موقت از کار به دلیل بیماری یا حادثه.
۳. این امری پذیرفته شده است که در صورت اخراج بدون دلایل موجهه، غرامت یا هر میزان خسارت مناسب دیگری که توسط قوانین و مقررات ملی، قراردادهای جمعی یا سایر ابزارهای مناسب با شرایط ملی تعیین می‌شود، پرداخت گردد.

ماده ۲۵

۱. این مطلب مورد تفاهم است که مرجع صالح ملی می‌تواند از طریق معافیت و پس از مشورت

با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، برخی از گروه‌های کارگری را از حمایت مقرر در این مقرر به دلیل ماهیت خاص رابطه شغلی آنان مستثنا سازد.

۲. این امری پذیرفته شده است که اصطلاح «عدم ملائت» باید توسط قانون و رویه ملی تعریف شود.

۳. مطالبات کارگران که تحت شمول این مقرر است حداقل باید شامل این موارد باشد:
الف) مطالبات کارگران راجع به دستمزد یک دوره معین پیش از عدم توانایی مالی یا قطع رابطه استخدامی که حداقل نباید کمتر از سه ماه در یک نظام امتیازی^۹ و هشت هفته در یک نظام تضمینی^{۱۰} باشد؛

ب) مطالبات کارگران در خصوص مرخصی با حقوق به علت کار صورت پذیرفته طی سالی که عدم ملائت یا اخراج رخ داده است؛

ج) مطالبات کارگران راجع به مبالغی که بابت سایر انواع غیبت‌های با دستمزد مرتبط با یک دوره معین پیش از عدم توانایی مالی یا قطع رابطه استخدامی است نباید کمتر از سه ماه در یک نظام امتیازی و هشت هفته در یک نظام تضمینی باشد.

۴. قوانین و مقررات ملی می‌تواند حمایت از مطالبات کارگران را به مبلغ معینی که از نظر اجتماعی پذیرفته شده باشد، محدود سازد.

ماده ۲۶

این نکته مورد تفاهم است که این ماده طرف‌ها را ناگزیر به وضع قانون نمی‌سازد. نکته مزبور مورد تفاهم است که بند ۲ دربرگیرنده آزار و اذیت جنسی نیست.

ماده ۲۷

این امری پذیرفته شده است که ماده حاضر بر کارگران زن و مرد متکفل خانواده و در رابطه با مسئولیت‌های خانوادگی آنها در خصوص کودکان تحت تکفلشان و همچنین راجع به سایر اعضای درجه اول خانواده که آشکارا نیازمند مراقبت یا حمایت آنان هستند و هنگامی که چنین مسئولیت‌های، امکان آمادگی، ورود، مشارکت و یا پیشرفت آنها در فعالیت‌های اقتصادی را محدود می‌سازد، اعمال می‌گردد. اصطلاحات «کودکان تحت تکفل» و «سایر اعضای درجه اول خانواده که آشکارا نیازمند مراقبت یا حمایت هستند» عبارت از اشخاصی است که توسط قوانین ملی و اجرایی طرف ذی‌ربط دارای این وصف هستند.

۹. مترجم: در این نظام، کارگر در خصوص طلبش نسبت به طلبکاران عادی دارای حق اولویت است.

۱۰. مترجم: در این نظام در صورت ورشکستگی شرکت، تمام یا بخشی از طلب کارگران توسط یک صندوق تضمینی که از سوی کارفرمایان تأمین مالی می‌گردد، پرداخته می‌شود.

ماده ۲۸ و ۲۹

به منظور اعمال این مواد، اصطلاح «نمایندگان کارگران» به معنای اشخاصی است که به موجب قانون یا رویه ملی، واجد این وصف شناخته می‌شوند.

بخش سوم

این امری پذیرفته شده است که منشور، شامل تعهدات حقوقی واجد ویژگی بین‌المللی است که اجرای آنها صرفاً تحت نظارت مقرر در بخش چهارم است.

بند ۱ ماده «الف»

این امری پذیرفته شده است که بندهای شماره‌گذاری شده می‌تواند شامل موادی باشد که تنها یک بند دارند.

بند ۲ ماده «ب»

در راستای اهداف بند ۲ ماده «ب»، مقررات منشور بازنگری شده با مقررات «منشور»^{۱۱} منطبق است، آن هم با همان شماره ماده یا بند به استثنای:

الف) بند ۲ ماده ۳ از منشور بازنگری شده که مطابق است با بندهای ۱ و ۳ ماده ۳ منشور؛

ب) بند ۳ ماده ۳ منشور بازنگری شده که مطابق بندهای ۲ و ۳ ماده ۳ منشور است؛

ج) بند ۵ ماده ۱۰ منشور بازنگری شده که مطابق بند ۴ ماده ۱۰، منشور است؛

د) بند ۱ ماده ۱۷ منشور بازنگری شده که مطابق ماده ۱۷ منشور است.

بخش پنجم

ماده «ه»

رفتار متفاوت مبتنی بر توضیحات عینی و معقول نباید به عنوان رفتاری تبعیض‌آمیز انگاشته شود.

ماده «و»

اصطلاحات «در صورت جنگ یا خطر عمومی دیگر» باید به نحوی تفسیر شود که شامل تهدید جنگ نیز بشود.

ماده «ط»

۱۱. منظور، منشور ۱۹۶۱ است.

این امری پذیرفته شده است که کارگران مستثنا شده مطابق پیوست مواد ۲۱ و ۲۲ در هنگام تعیین تعداد کارگران ذیربط به حساب نمی‌آیند.

ماده «ی»

اصطلاح «اصلاح» باید به گونه‌ای توسعه یابد که شامل گنجاندن مواد جدید در منشور شود.