

## معرفی اسناد

برگردان دکتر ناصر موفقیان

سند اول

توصیه‌نامه شماره ۱۷۶

توصیه‌نامه مربوط به ارتقای اشتغال و

حمایت در برابر بیکاری

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،  
که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ اول ژوئن ۱۹۸۸ برای هفتاد و  
پنجمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و  
بعضی پیشنهادات مربوط به ارتقای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری - موضوع پنجمین  
قلم از دستور کار نشست - را مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و  
مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت یک توصیه‌نامه مکمل مقابله‌نامه "ارتقای  
اشتغال و حمایت در برابر بیکاری، ۱۹۸۸" درآید،

در این بیست‌ویکمین روز از ماه ژوئن سال یک‌هزار و نهصد و هشتاد و هشت توصیه‌نامه  
زیر را که می‌توان آن را "توصیه‌نامه ارتقای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری، ۱۹۸۸" نامید  
به تصویب رسانید:

## اول. کلیات

۱. در این توصیه‌نامه

الف) اصطلاح "قوانین" مشتمل است بر هرگونه قانون یا مقرراتی که در زمینه تأمین اجتماعی وضع شده باشد،

ب) اصطلاح "معین" به معنای هر چیزی است که به وسیله یا به موجب قوانین ملی تعیین شده باشد؛

پ) اصطلاح "مقاوله‌نامه" به معنای "مقاوله‌نامه ارتقای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری، ۱۹۸۸" است.

## دوم. ارتقای اشتغال مولد

۲. ارتقای اشتغال تام، مولد و اختیاری از طریق همهٔ وسایل و تدابیر مناسب، از جمله از طریق تأمین اجتماعی، باید یکی از اهداف حائز اولویت در سیاست‌های ملی باشد.

۳. در طی دوره‌های بحران اقتصادی، سیاست‌های تعدیل باید، تحت تأثیر معینی، مشتمل بر اقداماتی باشد که امکانات لازم را برای حداکثر استفاده از نیروی انسانی به مقیاس وسیع فراهم آورند.

۴. کشورهای عضو باید تلاش به خرج دهند تا، تحت شرایط معین و به مناسب‌ترین طرز ممکن، انگیزه‌های لازم برای اشتغال متحرک را، به خصوص از راه‌های زیر ایجاد نمایند—  
الف) پرداخت کمک‌هزینه برای سفر یا جابه‌جا کردن تجهیزات لازم برای استفاده از خدمات ذکر شده در بند ۲ بالا.

ب) پرداخت کمک‌هزینه به صورت پرداخت‌های دوره‌ای در ارتباط با مفاد مادهٔ ۱۵  
مقاوله‌نامه، برای یک دورهٔ معین تعلیمات یا بازآموزی‌های حرفه‌ای.

۵. کشورهای عضو علاوه بر این‌ها باید، تحت شرایط معین و به مناسب‌ترین طرز ممکن، انگیزه‌های لازم را برای ایجاد تحرک‌های شغلی یا جغرافیایی، به خصوص از راه‌های زیر ایجاد نمایند—

- (الف) کمک‌هزینه‌های موقت و کاهش‌یابنده به‌منظور جبران کاهش کارمزدها در نتیجهٔ جابه‌جایی‌های نیروی کار؛
- (ب) کمک‌هزینه‌های سفر و جابه‌جایی؛
- (پ) کمک‌هزینه‌های جدایی از خانواده؛
- (ت) کمک‌هزینه برای استقرار مجدد.

۶. کشورهای عضو باید طرح‌های مختلف مستمری‌های قانونی را هماهنگ کنند و از طریق تشویق هماهنگی در پرداخت مستمری‌های خصوصی موانع موجود در برابر انواع تحرک‌های شغلی را برطرف سازند.

۷. کشورهای عضو باید، تحت شرایط معینی، به افراد تحت حمایت تسهیلاتی ارائه دهند که، بدون به خطر انداختن اشتغال دیگر کارکنان و صرفاً به قصد استفاده از فرصت برای کاریابی‌های اختیاری و مولد، بتوانند در شغل‌های موقت و درآمدزا به کار پردازند.

۸. کشورهای عضو، تا آن‌جا که ممکن باشد، باید از طریق کمک‌های مالی و خدمات مشاوره‌ای، تحت شرایط معینی، اشخاص بیکار را یاری دهند تا کسب و کار شخصی خود را دایر نمایند یا فعالیت اقتصادی دیگری را آغاز کنند.

۹. کشورهای عضو باید از طریق قراردادهای دو‌جانبه یا چندجانبه تسهیلاتی فراهم آورند تا کارگران خارجی تحت حمایت قوانین آن‌ها بتوانند به کشورهایی که تبعهٔ آن‌ها هستند یا قبلاً در آن‌جا سکونت داشته‌اند، بازگردند. در کشورهایی که چنین قراردادهایی وجود ندارد، کشورهای عضو باید از طریق قوانین ملی کمک‌های مالی لازم را به کارگران مورد بحث ارائه دهند.

۱۰. کشورهای عضو باید، در صورت لزوم، و در توافق با مفاد قراردادهای چندجانبه، اندوخته‌های متعلق به طرح‌های مستمری قانونی و صندوق‌های احتیاطی رابه‌نحوی سرمایه‌گذاری کنند که موجبات ارتقاء و نه تنزل سطح اشتغال در کشور فراهم آید و، در ضمن، شرایط لازم برای تشویق بخش خصوصی به همین نوع سرمایه‌گذاری‌ها نیز ایجاد گردد. بدین منظور، کشورهای عضو باید تضمین‌های لازم برای حفظ امنیت و بازدهی سرمایه‌گذاری‌های مورد بحث را نیز ارائه دهند.

۱۱. ورود تدریجی خدمات همگانی، از جمله خدمات درمانی و بهداشتی مبتنی بر مشارکت مالی افراد ذی‌نفع یا دیگر منابع، به مناطق روستایی و شهری باید چنان باشد که به افزایش اشتغال و تعلیمات حرفه‌ای کارکنان بینجامد، و در عین حال نقشی عملی در تحقق هدف‌های ملی متناظر با ارتقای اشتغال ایفا نماید.

### سوم. حمایت از اشخاص بیکار

۱۲. در صورت وجود بیکاری‌های موضعی و در شرایطی که در ماده ۱۰، بند ۳ مقاله‌نامه بدان‌ها اشاره شد، مزایا باید، تحت شرایط معینی، به صورت پرداخت‌های دوره‌ای، و در حدی، باشد که به طور معقول کسر درآمدهای ناشی از بیکاری را جبران کند. این مزایا را باید بر اساس ساعات کار تقلیل یافته کارگر مورد نظر محاسبه کرد، یا این‌که محاسبه را طوری انجام داد که مجموع مزایای دریافتی و کارمزد اشتغال پاره‌وقت کارکنان چیزی باشد بین کارمزد قبلی آنان و مبلغی که به دلیل بیکاری کامل به آن‌ها تعلق می‌گیرد، به نحوی کار پاره‌وقت یا کار موقت مورد بی‌اعتنایی کارگران بیکار قرار نگیرد و، برعکس، آن‌ها را برای بازگشت به کار تمام‌وقت یاری دهد. ۱۳. (۱) درصدهایی که به موجب ماده ۱۵ مقاله‌نامه برای محاسبه مزایا در نظر گرفته می‌شود باید بر اساس درآمدهای ناخالص افراد ذی‌نفع پیش از کسر مالیات و حق بیمه‌ها تعیین شود. (۲) در صورت اقتضا، این درصدها را می‌توان از طریق مقایسه پرداخت‌های خالص دوره‌ای، پس از کسر مالیات و حق بیمه‌ها، با درآمدهای خالص افراد ذی‌نفع پس از کسر مالیات و حق بیمه‌ها محاسبه کرد.

۱۴. (۱) مفهوم اشتغال مناسب نباید، در شرایط معینی، شامل موارد زیر باشد.

- (الف) اشتغالی که مستلزم تغییر حرفه باشد و بدون توجه به توانایی‌ها، صلاحیت‌ها، مهارت‌ها، تجربیات کاری، یا تعلیمات حرفه‌ای پیشین شخص به او پیشنهاد شود.
- (ب) اشتغالی که مستلزم اقامت در محلی فاقد تسهیلات و شرایط زندگی مناسب باشد.
- (پ) اشتغالی که شرایط کار و کارمزد آن به میزان محسوسی نامناسب‌تر از مشاغلی باشد که در همان زمان و در همان منطقه به‌طور کلی به داوطلبان پیشنهاد می‌شود.
- (ت) شغلی که به سبب اختلاف‌های جاری بین شاغل و کارفرما بدون شاغل مانده باشد.

(ث) شغلی که به دلیلی غیر از دلایل مندرج در زیربندهای (الف) تا (ت) و با توجه به دلایل جانبی دیگر، از جمله مسئولیت‌های خانوادگی شخص مربوطه، نپذیرفتن آن نامعقول نباشد.

(۲) به هنگام ارزیابی ضوابط مندرج در زیربندهای (الف) تا (پ) و (ث) فوق‌الذکر، نکات زیر نیز باید مورد توجه قرار گیرد: سن اشخاص بیکار، مدت اشتغال آن‌ها در استخدام قبلی، وضع کلی بازار کار، و بازتاب‌های شغلی پیشنهادی روی وضع و حال شخصی و خانوادگی آنان.

۱۵. هرگاه شخص بیکاری موافقت کند که در طی مدت معینی یک شغل موقت را، که به معنای مفاد بند ۱۴ فوق‌الذکر مناسب به حساب نیاید، بپذیرد یا شغل پاره‌وقتی را در شرایط مندرج در ماده ۱۰، بند ۳، مقاله‌نامه قبول کند، سطح و مدت مزایای بیکاری پرداخت شده پس از پایان‌گرفتن چنین اشتغال‌هایی نباید تحت‌تأثیر کارمزدهایی قرار گیرد که شخص در طی دوره‌های اشتغال فوق‌الذکر دریافت داشته است.

۱۶. کشورهای عضو باید ترتیبی اتخاذ کنند که قوانین مربوط به حمایت از بیکاران در سرزمین ملی آن‌ها به تدریج همه افراد ذی‌نفع را زیر پوشش بگیرند. با این حال، کارمندان بخش عمومی را که اشتغال آن‌ها تا سن بازنشستگی عادی تضمین شده است می‌توان خارج از شمول این قوانین قرار داد.

۱۷. کشورهای عضو باید ترتیبی اتخاذ کنند که کارگرانی را که در مدت انتظار در شرایط سختی به سر می‌برند تحت حمایت قرار دهند.

۱۸. در صورت اقتضا، نکات زیر باید در مورد گروه‌هایی از افراد که در ماده ۲۶، بند ۱، مقاله‌نامه از آن‌ها یاد شده است مراعات گردد:

(الف) در صورت بیکاری کامل، مزایا را می‌توان برحسب مفاد ماده ۱۶ مقاله‌نامه محاسبه کرد.

(ب) دوره احراز را باید، تحت شرایط معینی، برای بعضی از گروه‌هایی که به تازگی جویای کار شده‌اند، مورد تعدیل یا چشم‌پوشی قرار داد.

(پ) هنگامی که مزایا بدون دوره احراز پرداخت می‌گردد—

(۱) دوره انتظار را می‌توان به مدت معینی افزایش داد.

بند ۱، مقاله‌نامه کاهش داد. (۲) دورهٔ پرداخت مزایا را می‌توان، تحت شرایط معینی، بدون توجه به مفاد مادهٔ ۱۹،

۱۹. هنگامی که مدت پرداخت مزایا به وسیلهٔ قوانین ملی محدود شده باشد، باید آن را، تحت شرایط معینی، برای اشخاص بیکاری که به سن معینی قبل از سن بازنشستگی استحقاقی رسیده باشند، تمدید کرد.

۲۰. آن گروه از کشورهای عضو که به موجب قوانین ملی خود مزایایی برای مراقبت‌های پزشکی در نظر گرفته‌اند و پرداخت این مزایا را موقوف به شاغل بودن افراد کرده‌اند، باید ترتیبی بدهند که این مزایا، تحت شرایط معینی، به اشخاص بیکار و وابستگان آنها نیز، حتی اگر کمک هزینهٔ بیکاری هم دریافت نمی‌دارند، تعلق گیرد.

۲۱. کشورهای عضو باید ترتیبی بدهند که در مورد اشخاصی که کمک هزینهٔ بیکاری دریافت می‌دارند، دوره‌ای که این مزایا را دریافت می‌دارند تحت شرایط معینی، در موارد زیر به حساب بیاید -

(الف) برای کسب استحقاق و، در صورت اقتضا، برای محاسبهٔ مزایای ازکارافتادگی، سالمندی و بازماندگی، و

(ب) برای کسب استحقاق استفاده از بیمه‌های خدمات درمانی پس از پایان یافتن بیکاری، هنگامی که قوانین ملی کشورهای عضو چنین مزایایی را در نظر گرفته‌اند ولی پرداخت آنها را موقوف به شاغل بودن افراد کرده‌اند.

۲۲. کشورهای عضو باید طرح‌های دولتی تأمین اجتماعی را که مشروط به اشتغال افراد باشد به مشاغل پاره‌وقت نیز تسری دهند. چنین تعدیل‌هایی، که در مادهٔ ۲۵ مقاله‌نامه به آنها اشاره شده است، باید به‌خصوص مسائل زیر را، تحت شرایط معینی، مورد توجه قرار دهند:

(الف) حداقل ساعات کار و حداقل دستمزد لازم برای استفاده از مزایای مندرج در طرح‌های اصلی و طرح‌های مکمل.

(ب) حداکثر دستمزدها برای محاسبهٔ حق بیمه.

(پ) دورهٔ احراز برای استحقاق دریافت مزایا.

(ت) روش‌های محاسبهٔ مزایای نقدی، به‌خصوص مستمری‌ها، بر اساس دستمزدها و طول دورهٔ پرداخت حق بیمه یا فعالیت شغلی.

(ث) استحقاق دریافت حداقل مزایا بدون کاهش و مزایای ثابت و یکنواخت، به خصوص در مورد هزینه‌های عائله‌مندی.

۲۳. کشورهای عضو باید بکوشند تا نوعی ادراک واقعی از سختی‌های ناشی از بیکاری، به خصوص اشخاصی که به مدت‌های طولانی بیکار بوده‌اند، و نیاز آنان به درآمد کافی در همگان به وجود آید.

### چهارم. توسعه و بهبود نظام‌های حمایتی

۲۴. از آن‌جا که نظام‌های حمایتی مربوط به بیکاران در بعضی از کشورهای عضو نخستین مراحل توسعه خود را می‌گذرانند و بعضی دیگر از کشورهای عضو ممکن است در پرتو نیازهای متغیر به تجدیدنظر در نظام‌های موجود احتیاج داشته باشند، منطقاً نظام‌های حمایتی متنوعی ممکن است مورد عمل قرار گیرد، و از این نظر کشورهای عضو باید حد اعلا‌ی اولویت را برای مبادله اطلاعات کامل و روشن در زمینه طرح‌ها و برنامه‌های کمک به بیکاران قائل شوند.

۲۵. به منظور رسیدن به سطح استانداردهای مندرج در بخش چهارم (مزایای بیکاری) مقابله‌نامه تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقل)، ۱۹۵۲، آن کشورهای عضو که مایل باشند نظام حمایتی در برابر بیکاری را توسعه دهند باید، تا آن‌جا که ممکن و مقتضی باشد، نکات زیر را راهنمای خود قرار دهند.

۲۶. (۱) کشورهای عضو باید نسبت به دشواری‌های فنی و اداری برنامه‌ریزی و اجرای ساختارهای تأمین اجتماعی برای جبران بیکاری، از آگاهی‌های کامل برخوردار باشند به منظور مطرح ساختن اشکال مشخصی از مستمری‌های بیکاری غیراختیاری، باید شرایط زیر را هر چه زودتر فراهم آورند-

(الف) ایجاد و اداره صحیح دستگاه‌های کاریابی عمومی و آزاد به نحوی که با شبکه گسترده‌ای از ادارات کاریابی و مشاغل بتوانند اطلاعات مربوط به بازارکار را گردآوری نمایند، آمار دقیق و تازه عرضه امکانات اشتغال و تعداد جویندگان کار را به طور مداوم به ثبت برسانند، و به درستی اعلام کنند که چه تعدادی از متقاضیان کار به طور غیرارادی بیکار شده‌اند.

(ب) دستیابی به سطح معقولی از پوشش و تجربه اداری در زمینه‌های دیگری از تأمین

اجتماعی که نسبت به زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی از اولویت بیش‌تری برخوردارند، مانند مراقبت‌های پزشکی اولیه و جبران حوادث ناشی از کار.

(۲) کشورهای عضو باید، به‌عنوان اولویت عمده، شرایط یادشده در زیر بند (۱) فوق‌الذکر را از طریق ارتقای سطح نسبتاً بالایی از اشتغال پایدار با درآمد و شرایط کار مناسب، به‌خصوص از طریق اتخاذ تدابیر لازم و مناسب، مانند تعلیمات و راهنمایی حرفه‌ای، به قصد تسهیل سازگاری بین مشاغل و مهارت‌های موجود در بازار کار، فراهم آورند.

(۳) در شرایطی که کشورهای عضو در چنین زمینه‌هایی فاقد امکانات و تجربیات لازم و کافی باشند، همکاری و مشاورت‌های فنی دفتر بین‌المللی کار باید به‌طور مداوم راهگشای مشکلات باشد.

(۴) هنگامی که شرایط یادشده در زیر بند (۱) فوق‌الذکر فراهم آمد، کشورهای عضو باید با حداکثر سرعتی که منابع‌شان اجازه می‌دهد، و در صورت لزوم به‌طور مرحله‌ای، به ایجاد برنامه‌های حمایتی به‌نفع بیکاران- و از جمله ساختارهای تأمین اجتماعی برای جبران بیکاری- مبادرت ورزند.

۲۷. در مواردی که شرایط یادشده در بند ۲۶ (۱) موجود نباشد، کشورهای عضو باید در مورد نیازمندترین گروه‌های بیکاران تدابیر امدادی ویژه را در حد امکانات و شرایط اجتماعی موجود اولویت دهند.

۲۸. آن گروه از کشورهای عضو که نوعی صندوق احتیاطی ملی را برپا داشته‌اند، می‌توانند صدور مجوز پرداخت مزایای نقدی دوره‌ای را در مورد کسانی که دارای حساب خاص خود هستند و درآمدها بر اثر بیکاری درازمدت قطع شده است و خانواده‌های‌شان در شرایط دشواری به‌سر می‌برند، مورد بررسی و عمل قرار دهند. سطح این‌گونه مزایا و مدت بهره‌برداری از آن‌ها ممکن است برحسب موقعیت‌های مختلف، به‌ویژه مبلغ بستانکار حساب‌ها، محدود گردد.

۲۹. کشورهای عضو همچنین باید سازمان‌های کارفرمایی و کارگری را تشویق نمایند که در سطح مؤسسه، یا در سطح چند مؤسسه، به ایجاد صندوق‌های امدادی مبادرت ورزند. این‌گونه صندوق‌ها را به‌خصوص می‌توان در مؤسسات و بخش‌هایی از فعالیت‌های اقتصادی ایجاد کرد که از توان اقتصادی کافی برخوردار باشند.



۳۰. آن گروه از کشورهای عضو که قوانین یا مقررات شان کارفرمایان را ملزم می‌سازد که پرداخت‌های جداگانه‌ای در مورد کارگران بیکار شده خود به عمل آورند باید شرایطی فراهم سازند که کارفرمایان این مسئولیت را از طریق ایجاد صندوق‌های مشترک انجام دهند تا اطمینان حاصل شود که این مزایا به کارگران مربوطه پرداخت می‌گردد.

## سند دوم

### مقاله‌نامه شماره ۱۰۱

## مقاله‌نامه مربوط به تعطیلات با استفاده از حقوق در بخش کشاورزی\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،  
که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۵۲ برای سی و پنجمین  
نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و  
بعضی پیشنهادات مربوط به برقراری تعطیلات با استفاده از حقوق - موضوع چهارمین قلم  
از دستور کار نشست - را مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و  
مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید،

در این روز بیست و ششم ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و پنجاه و دو مقاله‌نامه زیر را که  
می‌توان آن را "مقاله‌نامه تعطیلات با استفاده از حقوق (کشاورزی)، ۱۹۵۲" نامید به تصویب  
رسانید:

\* این مقاله‌نامه در ۲۴ ژوئیه ۱۹۵۴ قوت قانونی یافت. در ۱۹۷۰ به وسیله مقاله‌نامه شماره ۱۳۲ مورد تجدیدنظر قرار گرفت، و همچنان برای تصویب معتبر است.

## ماده ۱

کارگران کشاورزی و دیگر مشاغل وابسته، پس از یک دوره معین کار پیوسته برای یک کارفرمای واحد، باید بتوانند از تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق بهره‌مند گردند.

## ماده ۲

۱. هر کشور عضو که به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت می‌ورزد آزاد خواهد بود که مفاد این مقاله‌نامه را به هر نحو که مایل باشد به مرحله اجرا بگذارد.
  ۲. این طرز اجرا، در صورت ضرورت، باید از طریق قراردادهای جمعی یا از طریق مقررات رسمی مربوط به تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق در بخش کشاورزی تضمین گردد.
  ۳. هر کجا که روش برقراری تعطیلات با استفاده از حقوق در بخش کشاورزی اجازه دهد—
- (الف) باید مشورت‌های مقدماتی کامل با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری مربوطه (در صورت وجود) و همچنین با اشخاص دیگر که به‌ویژه به مناسبت حرفه یا وظایف خود حائز صلاحیت باشند و مقامات رسمی مشاوره با آن‌ها را لازم بشمارند، به‌عمل آید.
- (ب) کارفرمایان و کارگران مربوطه باید در تنظیم تعطیلات با استفاده از حقوق مشارکت داشته باشند، یا مورد مشورت قرار گیرند، یا حق اظهارنظر داشته باشند. چگونگی این مشارکت‌ها و مشورت‌ها به‌وسیله قوانین یا مقررات ملی تعیین خواهد شد، ولی در هر حال بر اساس برابری کامل طرفین خواهد بود.

## ماده ۳

تعیین حداقل دوره کار پیوسته لازم قبل از برقراری تعطیلات و حداقل مدت تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق به‌وسیله قوانین یا مقررات ملی صورت خواهد گرفت یا به‌وسیله قراردادهای جمعی، یا حکمیت، یا به‌وسیله دستگاه‌های ویژه مأمور تنظیم مقررات تعطیلات با استفاده از حقوق در کشاورزی، یا به روش‌های دیگری که مورد تصویب مقامات صلاحیت‌دار قرار خواهد گرفت.

## ماده ۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد آزاد است که پس از مشورت با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری (اگر وجود داشته باشند) معین کند که مفاد این مقاله‌نامه در مورد چه نوع مؤسسات، مشاغل، و گروه اشخاصی که در ماده ۱ مفاد مقاله‌نامه بدان‌ها اشاره شده است لازم‌الاجرا خواهد بود.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند گروه‌های معینی از اشخاص را که شرایط استفاده از مفاد این مقاله‌نامه را دارا نیستند، مانند اعضای خانواده شخص کشاورز که برای او کار می‌کنند، از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد.

## ماده ۵

در صورت لزوم، و در توافق با مقررات و شیوه‌های جاری، مقررات تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق باید پاسخ‌گوی ضرورت‌های زیر نیز باشد۔

(الف) شرایط مناسب‌تر برای کارگران جوان، از جمله کارآموزان، در صورتی که مقررات تعطیلات با استفاده از حقوق برای کارگران بزرگسال متناسب با وضع و حال جوانان نباشد؛

(ب) نوعی افزایش مدت تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق، متناسب با دوره خدمت؛

(پ) اعطای تعطیلات یا پرداخت‌های نسبی جبران‌کننده، در مواردی که مدت خدمت پیوسته یک کارگر معین متناسب با شرایط احراز تعطیلات با استفاده از حقوق نیست، ولی از حداقل معینی که به وسیله قوانینی یا مقررات جاری تعیین شده است فراتر می‌رود.

(ت) تعطیلات عمومی و مرسوم، دوره‌های استراحت هفتگی، و، تا حدی که در توافق با مقررات جاری تعیین شده باشد، وقفه‌های موقت کار به دلیل بیماری یا حادثه را می‌توان از محاسبه مدت تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق حذف کرد.

## ماده ۶

تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق را می‌توان در حدودی که ممکن است به وسیله قوانین یا مقررات ملی، یا قراردادهای جمعی، یا حکمیت، یا به وسیله دستگاه‌های ویژه مأمور تنظیم

تعطیلات با استفاده از حقوق در کشاورزی، یا به هر طریق دیگری که از سوی مقامات صلاحیت‌دار به رسمیت شناخته شود، تقسیم‌بندی کرد.

#### ماده ۷

۱. هر شخصی که به موجب این مقاله‌نامه از تعطیلات با استفاده از حقوق بهره‌مند خواهد شد حقوق یا کارمزد دریافتی‌اش در مدت تعطیلات مذکور به هیچ وجه نباید کم‌تر از دریافتی معمولی‌اش، یا کم‌تر از آنچه در بندهای ۲ و ۳ این ماده آمده است، باشد.

۲. کارمزد یا حقوق پرداخت‌شده در مدت تعطیلات باید برحسب قوانین یا مقررات ملی، یا قراردادهای جمعی، یا حکمیت، یا به وسیلهٔ دستگاه‌های مأمور تنظیم تعطیلات با استفاده از حقوق در کشاورزی، یا به هر ترتیب دیگری که مورد تصویب مقامات صلاحیت‌دار قرار گرفته باشد، محاسبه شود.

۳. در صورتی که حقوق یا کارمزد شخص منتفع از تعطیلات با استفاده از حقوق شامل پرداخت‌های غیرنقدی هم باشد، ممکن است ترتیبی داده شود که در مدت تعطیلات معادل نقدی پرداخت‌های جنسی به او پرداخت گردد.

#### ماده ۸

هرگونه قراردادی برای چشم‌پوشی از حق تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق، یا عدم استفاده از این تعطیلات، باطل و فاقد اعتبار خواهد بود.

#### ماده ۹

فردی که به دلیلی غیر از سوءرفتار شخصی، قبل از استفاده از تعطیلات استحقاقی، از کار برکنار شده باشد، باید به ازای هر یک روز از تعطیلات استحقاقی مندرج در این مقاله‌نامه، حقوق و مزایای ذکرشده در ماده ۷ را دریافت دارد.

#### ماده ۱۰

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، متعهد خواهد بود که نظام بازرسی و نظارت مناسبی برای اطمینان از اجرای دقیق مفاد آن ترتیب دهد.

## ماده ۱۱

هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد، باید گزارش های سالانه ای در مورد چگونگی اجرای آن برای دفتر بین المللی کار ارسال دارد و در طی آن ها به طور خلاصه شکل، نوع مشاغل، گروه ها و تعداد تقریبی کارگران تحت پوشش، مدت تعطیلات اعطا شده، و دیگر ویژگی های مهم طرح تعطیلات سالانه با استفاده از حقوق را شرح دهد.

## ماده ۱۲

تصویب رسمی این مقاله نامه باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ گردد.

## ماده ۱۳

۱. این مقاله نامه فقط آن کشورهای عضو را مستعد می سازد که تصویب نامه های شان به وسیله مدیرعامل دفتر بین المللی کار به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله نامه دوازده ماه پس از آن که تصویب نامه های حداقل دو کشور عضو به ثبت مدیرکل رسیده باشد، رسمیت خواهد یافت.
۳. پس از این مدت، مقاله نامه برای هر کشور عضو یک سال پس از ثبت تصویب نامه آن کشور به وسیله مدیرعامل رسمیت خواهد یافت.

## ماده ۱۴

۱. اظهارنامه هایی که به موجب بند ۲ ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین المللی کار برای مدیرکل دفتر بین المللی کار فرستاده می شود باید حاوی اطلاعات زیر باشد۔
- (الف) سرزمین هایی که کشور عضو مایل است مقاله نامه را بدون تغییر در آن جا به اجرا درآورد؛
- (ب) سرزمین هایی که کشور عضو مایل است مقاله نامه را با بعضی تغییرات در آن جا به اجرا درآورد، همراه با جزئیات این تغییرات؛
- (پ) سرزمین هایی که اجرای این مقاله نامه در آن جا غیر ممکن است، و علل و زمینه های این عدم امکان؛
- (ت) سرزمین هایی که کشور عضو تصمیم خود مبنی بر اجرای مقاله نامه در آن جا را موکول به بررسی بیش تر وضعیت کرده است.

۲. مؤسسات مورد اشاره در زیربندهای (الف) و (ب) از بند ۱ همین ماده باید جزء لاینفک تصویب‌نامهٔ مربوطه باشند.

۳. هر کشور عضو می‌تواند در هر زمان با ارسال اظهارنامه‌ای تمام یا بخشی از قیود و محذورات مندرج در زیربندهای (ب)، (پ) و (ت) بند ۱ این ماده را ملغی اعلام کند.

۴. هر کشور عضو، در هر زمان که مقاله‌نامه به موجب مفاد ماده ۱۶ در معرض الغا قرار می‌گیرد، می‌تواند طی اعلامیه‌ای که برای مدیرکل خواهد فرستاد مندرجات هر یک از اظهارنامه‌های پیشین خود را به هر نحو که لازم بداند تغییر دهد و وضعیت کنونی سرزمین‌های مورد نظر را تشریح نماید.

### مادهٔ ۱۵

۱. اظهارنامه‌هایی که به موجب بندهای ۴ و ۵ مادهٔ ۳۵ اساسنامهٔ سازمان بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار فرستاده می‌شود باید گویای این مطلب باشند که مفاد مقاله‌نامه به‌طور کامل یا با بعضی تغییرات در سرزمین‌های مربوطه به اجرا خواهد آمد. در صورتی که مقاله‌نامه با بعضی تغییرات به اجرا گذاشته می‌شود، تغییرات مذکور باید به‌طور دقیق شرح داده شوند.

۲. کشور عضو، کشورهای عضو، یا دستگاه بین‌المللی مربوط ممکن است در هر زمان از طریق اظهارنامهٔ بعدی تمام یا بخشی از تغییراتی را که در اظهارنامهٔ قبلی ذکر کرده بودند ملغی اعلام دارند.

۳. کشور عضو، کشورهای عضو، یا دستگاه بین‌المللی مربوط ممکن در هر زمان که این مقاله‌نامه به موجب مفاد مادهٔ ۱۶ در معرض الغا قرار گیرد، با ارسال اظهارنامه‌ای برای مدیرکل، مفاد اظهارنامهٔ قبلی را به هر طرز و شیوهٔ دیگری که لازم بدانند تغییر دهند و در ضمن وضعیت کنونی را تشریح نمایند.

### مادهٔ ۱۶

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشتن ده سال تمام از تاریخ رسمیت یافتن آن، طی اعلامیه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار خواهد

فرستاد، الغای آن را به اطلاع برساند. این الغا زودتر از یک سال پس از ثبت اعلامیه مذکور رسمیت نخواهد یافت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد ولی در رأس ده سال پس از رسمیت یافتن آن به الغای آن مبادرت نرزد برای یک دوره ده ساله دیگر نسبت به مفاد آن متعهد باقی خواهد ماند و، پس از آن خواهد توانست با گذشت هر دوره ده ساله کامل تحت شرایطی که در این ماده آمده است به الغای آن مبادرت ورزد.

### ماده ۱۷

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید ثبت تصویب‌نامه‌های کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار و همچنین تمام اظهارنامه‌ها و ابطال‌هایی را که به وی ابلاغ می‌شود به اطلاع اعضای سازمان برساند.

۲. هنگامی که مدیرکل دفتر بین‌المللی کار دومین تصویب‌نامه را به ثبت رساند بی‌درنگ باید توجه کشورهای عضو سازمان را نسبت به تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه جلب نماید.

### ماده ۱۸

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید، به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، مختصات کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و اعلامیه‌های الغای مقاله‌نامه را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد اعلام نماید.

### ماده ۱۹

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید عملکرد کلی این مقاله‌نامه را به کنفرانس عمومی گزارش کند و در صورت لزوم ضرورت بررسی و تجدیدنظر کامل یا جزئی این مقاله‌نامه را برای گنجاندن در دستور کار کنفرانس پیشنهاد نماید.

### ماده ۲۰

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا جزئی در این مقاله‌نامه به پذیرش مقاله‌نامه جدیدی مبادرت ورزد، جز در حالتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری در پیش گرفته باشد:

(الف) تصویب مقاله‌نامه تجدیدنظرشده جدید به وسیله هر کشور عضو قانوناً به منزله ابطال فوری این مقاله‌نامه خواهد بود. بدون توجه به شرایط و روش‌هایی که در ماده ۱۶ بالا برای چگونگی و زمان به رسمیت درآمدن مقاله‌نامه ذکر شده است.

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده رسمیت پیدا کند، این مقاله‌نامه اعتبار خود را برای به تصویب رسیدن از طرف کشورهای عضو از دست خواهد داد.

۲. این مقاله‌نامه در هر حال برای آن گروه از کشورهای عضو که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانده باشند به همین صورت و محتوای کنونی اعتبار و رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

## ماده ۲۱

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

سند سوم

## مقاله‌نامه شماره ۳۸

### مقاله‌نامه مربوط به بیمه اجباری از کارافتادگی

### برای کارکنان مؤسسات کشاورزی\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار برای هفدهمین نشست خود در ۸ ژوئن ۱۹۳۳ در ژنو گرد آمده، و درباره پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به بیمه اجباری از کارافتادگی - موضوع دومین قلم از دستور کار این نشست - به تصمیم‌گیری پرداخته، و

\* این مقاله‌نامه در ۱۸ ژوئیه ۱۹۳۷ رسمیت یافت. در ۱۹۶۷ به وسیله مقاله‌نامه شماره ۱۲۸ مورد تجدیدنظر قرار گرفت. پس از رسمیت یافتن مقاله‌نامه شماره ۱۲۸، مقاله‌نامه شماره ۳۸ نباید مورد تصویب کشورهای عضو قرار گیرد.



به این نتیجه رسیده است که پیشنهادات مذکور باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید،

در این روز بیست و نهم ماه ژوئن سال یک‌هزار و نهصد و سی و سه مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه ناظر بر بیمه اجباری از کارافتادگی (کشاورزی)، ۱۹۳۳" نامید مورد پذیرش قرار می‌دهد تا، به موجب مفاد اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، برای تصویب رسمی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار آماده شود.

## ماده ۱

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، باید طرح خاصی را که لااقل از نظر مفاد اساسی معادل مندرجات این مقاله‌نامه باشد، در مورد بیمه اجباری از کارافتادگی کارکنان مؤسسات کشاورزی به مرحله اجرا بگذارد یا مورد تحکیم و تثبیت قرار دهد.

## ماده ۲

۱. طرح بیمه اجباری از کارافتادگی باید کلیه کارگران یدی و غیر یدی، از جمله کارآموزان، کارکنان مؤسسات کشاورزی، و کارکنان خانگی شاغل در خانوارهای کارفرمایان کشاورز را شامل گردد.
۲. مشروط بر آن‌که هر کشور عضو بتواند به موجب قوانین ملی یا مقررات جاری در صورت لزوم استثنایی به شرح زیر قائل شود۔
  - (الف) کارگرانی که دستمزدشان از مبلغ معینی تجاوز کند و، در شرایطی که قوانین ملی این استثنا را به تمام کارکنان تعمیم نداده باشد، هر نوع کارگر غیر یدی شاغل در حرفه‌هایی که به‌طور معمول جزو مشاغل آزاد طبقه‌بندی می‌شوند.
  - (ب) کارگرانی که دستمزد پولی دریافت نمی‌دارند.
  - (پ) کارگران جوانی که به سن مجاز نرسیده باشند و کارگرانی که به هنگام نخستین استخدام خود سالمندتر از آن باشند که مشمول بیمه از کارافتادگی شناخته شوند.
  - (ت) کارگران خارجی که شرایط کارشان شباهتی به شرایط کار دستمزدبگیران عادی نداشته باشد.

(ث) اعضای خانواده کارفرما.

(ج) کارگرانی که به موجب شرایط استخدامی شان دوره کلی اشتغال آنها لزوماً کوتاه مدت باشد، و بنابراین، مشمول بیمه ازکارافتادگی نشوند، و همچنین کارگرانی که تنها برای کمک به دیگران یا در موارد اتفاقی استخدام شده باشند.

(چ) کارگران معلول و کارگرانی که از نوعی مستمری ازکارافتادگی یا سالمندی استفاده می کنند.

(ح) کارکنان بازنشسته بخش عمومی که در برابر دریافت دستمزد استخدام شده باشند و اشخاصی که دارای درآمد خصوصی باشند، به خصوص در شرایطی که مستمری بازنشستگی یا درآمد خصوصی افراد مورد بحث حداقل معادل مستمری قانونی ازکارافتادگی باشد.

(خ) کارگرانی که در مدت تحصیلات شان، به عنوان آمادگی برای انجام مشاغل بعدی خود، در برابر اخذ دستمزد تدریس می کنند یا کار انجام می دهند.

۳. اشخاصی هم که به موجب قوانین ملی یا مقررات رسمی یا به موجب طرح های معینی مشمول دریافت بیمه ازکارافتادگی هستند یا خواهند شد، در صورتی که مستمری دریافتی آنان حداقل معادل مستمری پیش بینی شده در مقاوله نامه حاضر باشد.

### ماده ۳

قوانین ملی یا مقررات رسمی باید، تحت شرایطی که به وسیله آنها تعیین خواهد شد، اشخاصی را که قبلاً مشمول بیمه اجباری ازکارافتادگی بوده اند ولی مستمری دریافت نمی دارند مختار سازد که یا بیمه اجباری قبلی را ادامه دهند یا حق استفاده از آن را با پرداخت دوره ای مبلغ معینی محفوظ دارند. مگر آن که حق مذکور خود به خود محفوظ بماند یا، در مورد زنان شوهردار، شوهر، اگر مشمول بیمه اجباری نباشد، مجاز شمرده شود که داوطلبانه خود را بیمه کند و از این طریق استحقاق دریافت مستمری سالمندی یا مستمری بیوه گی را برای همسر خود تضمین نماید.

### ماده ۴

۱. هر شخص بیمه شده که به طور کلی توانایی کار را از دست بدهد و بنابراین نتواند دستمزد

معقولی دریافت دارد، باید مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی بشود.

۲. در صورتی که قوانین ملی یا مقررات رسمی تأمین هزینه‌های درمانی و مراقبت‌های دوره‌ای از کارافتادگی اشخاص بیمه‌شده را تضمین کرده باشند و، اگر از کارافتادگی منجر به فوت شود، مستمری‌های مربوطه به‌طور کامل و نامشروط به سن یا از کارافتادگی به بیوه‌ها و یتیمان آنها تعلق گیرد، می‌توان پرداخت مستمری از کارافتادگی را مشروط بدان کرد که شخص بیمه‌شده مطلقاً قادر به انجام کارهای درآمدزا نباشد.

۳. در مورد طرح‌های ویژه کارگران غیربیدی، هر شخص بیمه‌شده‌ای که بر اثر از کارافتادگی قادر به کسب کارمزد معقولی در حوزه اشتغال معمولی خود، یا در زمینه‌های شبیه به آن، نباشد باید مشمول دریافت مستمری از کارافتادگی بشود.

## ماده ۵

۱. صرف‌نظر از مفاد ماده ۶، استحقاق دریافت مستمری ممکن است به گذراندن یک دوره‌ی احراز موکول گردد که حداقل مستلزم پرداخت دفعات معینی حق بیمه از تاریخ شروع بیمه و در مدت معینی بلافاصله قبل از وقوع رویدادی باشد که شخص در برابر آن بیمه شده است.

۲. مدت دوره‌ی احراز نباید بیش‌تر از ۶۰ ماه پرداخت حق بیمه، ۲۵۰ هفته پرداخت حق بیمه، یا ۱۵۰۰ روز پرداخت حق بیمه باشد.

۳. در شرایطی که گذراندن دوره‌ی احراز مستلزم پرداخت اقساط معین حق بیمه در طول دوره‌ی معینی بلافاصله قبل از وقوع رویدادی باشد که شخص در برابر آن بیمه شده است، و در ظرف این دوره مزایایی به‌عنوان از کارافتادگی یا بیکاری موقت پرداخته شده باشد، دوره‌ی مذکور باید با حد و حدود و شرایطی که به موجب قوانین ملی یا مقررات رسمی تعیین می‌گردد، جزو دوره‌ی احراز به حساب آید.

## ماده ۶

۱. شخص بیمه‌شده‌ای که از شمول بیمه خارج شود بدون آن‌که مزایایی بابت استرداد حق بیمه‌های پرداختی خود دریافت دارد، باید حق و حقوق‌اش از بابت حق بیمه‌هایی که پرداخته است محفوظ بماند.

۲. در صورتی که قوانین ملی یا مقررات رسمی حقوق مترتب بر پرداخت حق بیمه‌ها را از تاریخ معینی خاتمه یافته اعلام نمایند، زمان اختتام طرح باید پس از مدت معینی باشد که از هنگام اعلام خاتمه یافتن طرح برای هر شخص مشمول به طور متغیر یا ثابت محاسبه خواهد شد. (الف) در صورتی که مدت زمان مذکور متغیر باشد، نباید کم‌تر از یک سوم (منهای دوره‌هایی که برای آن‌ها حق بیمه‌ای پرداخت نشده) کل دفعاتی باشد که پس از شروع بیمه، حق بیمه پرداخت شده و به حساب بستانکار شخص پرداخت‌کننده منظور شده است.

(ب) در صورتی که مدت زمان مذکور ثابت باشد، در هیچ موردی نباید کم‌تر از هجده ماه باشد و حقوق مترتب بر حق بیمه‌های پرداختی ممکن است در پایان مدت یادشده پایان یابد، مگر آن‌که، در ظرف مدت مذکور، تعداد حداقلی از پرداخت‌های حق بیمه، برحسب قوانین یا مقررات جاری، (به طور داوطلبانه یا اجباری به قصد ادامه بیمه) به حساب شخص بیمه‌شده منظور شده است.

## ماده ۷

۱. مبلغ مستمری، اعم از آن‌که تابع مدت زمان بیمه‌شدن اشخاص باشد یا نه، باید به میزان ثابت یا به صورت درصدی از دستمزدی که ملاک صدور بیمه‌نامه بوده است معین گردد، یا متناسب با مبلغ حق بیمه تغییر یابد.

۲. در صورتی که مستمری متناسب با مدت زمان بیمه‌شدن تغییر پیدا کند و تخصیص آن مشروط به گذراندن نوعی دوره احراز باشد، مبلغ مستمری باید، جز در صورتی که نوعی حداقل تضمین شده در بین باشد، شامل مبلغ ثابت یا رقم ثابتی مستقل از مدت زمان بیمه‌شدن باشد.

۳. هنگامی که حق بیمه‌ها برحسب رقم دستمزدها درجه بندی شده باشد، آن رقم دستمزدی که برای این منظور ملاک عمل قرار گرفته است باید برای محاسبه مبلغ مستمری هم، صرف نظر از آن‌که با مدت زمان بیمه بودن تغییر کند یا نه، ملاک عمل قرار گیرد.

## ماده ۸

مؤسسات بیمه‌گر، تحت شرایطی که به وسیله قوانین و مقررات ملی معین خواهد شد، باید مجاز باشند که بعضی مزایای غیرنقدی به منظور پیشگیری، تعویق، یا درمان ازکارافتادگی، به اشخاصی که مستمری ازکارافتادگی دریافت می‌کنند یا مشمول دریافت آن هستند، تخصیص دهند.

## ماده ۹

۱. حق استفاده از مزایای ازکارافتادگی ممکن است به طور کلی یا به طور جزئی قابل ضبط و سلب یا قابل تعلیق باشد، اگر شخص مربوطه—

(الف) در اثر عمل بزهکارانه یا سوءرفتار عامدانه از کارافتاده باشد، یا

(ب) نسبت به مؤسسه بیمه گر مرتکب تقلب شده باشد.

۲. مستمری ازکارافتادگی ممکن است به طور کلی یا به طور جزئی به حالت تعلیق درآید، اگر

شخص مربوطه—

(الف) به طور کامل به هزینه بخش عمومی زندگی کند یا تحت پوشش کامل بیمه‌های اجتماعی باشد،

(ب) بدون دلیل معتبر از دستورات پزشک سرپیچی کند، یا دستورالعمل‌های مربوط به طرز رفتار ازکارافتادگی را ندیده بگیرد، یا به طور ارادی و بدون اجازه خود را از حوزه نظارت مؤسسه بیمه خارج سازد،

(پ) در عین حال دریافت‌کننده مزایای نقدی و منظم دیگری باشد که به موجب قانون یا مقررات بیمه‌های اجتماعی اجباری به او تعلق می‌گیرد؛ مستمری، غرامت برای حوادث کار یا برای بیماری‌های شغلی، یا

(ت) شاغل در کارهایی باشد که مشمول بیمه اجباری هستند یا، در مورد طرح‌های ویژه برای کارکنان غیر یدی، دریافت‌کننده کارمزدهایی باشد که از حد مجاز تجاوز می‌کنند.

## ماده ۱۰

۱. اشخاص بیمه‌شده و کارفرمایان آنها باید در تأمین منابع مالی لازم برای طرح بیمه مشارکت داشته باشند.

۲. قوانین یا مقررات ملی ممکن است اشخاص زیر را از شمول پرداخت حق بیمه مستثنی

بدارند—

(الف) کارآموزان و کارگران جوانی که سن آنها کم‌تر از حد معینی باشد،

(ب) کارگرانی که دستمزد نقدی دریافت نمی‌کنند یا دستمزدهایشان بسیار اندک است،

(پ) کارگران شاغل نزد کارفرمایی که حق بیمه‌ها را بر اساس روشی مستقل از تعداد کارکنان تحت استخدام خود می‌پردازد.

## ماده ۱۱

۱. طرح بیمه از کارافتادگی باید به وسیله مؤسسات غیرانتفاعی بخش عمومی اداره شود، و نه به وسیله منابع تأمین دولتی.
۲. قوانین یا مقررات دولتی ممکن است اداره مؤسساتی را هم که به وسیله طرفین طرح مربوطه یا سازمان‌های صنفی آنها تأسیس شده و مورد تأیید رسمی مقامات بخش عمومی قرار گرفته‌اند، بر عهده کارکنان دولتی بگذارند.
۳. صندوق‌های مؤسسات بیمه و صندوق‌های بیمه دولتی باید جدا از صندوق‌های عمومی اداره شوند.
۴. نمایندگان و اشخاص بیمه‌شده باید در مدیریت مؤسسات بیمه مشارکت داشته باشند. شرایط این مشارکت را باید قوانین یا مقررات ملی تعیین نمایند که، در همان حال، ممکن است شرایط مشارکت نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان دستگاه‌های دولتی را هم معین کنند.
۵. مؤسسات بیمه خودگردان باید به وسیله دستگاه‌های بخش عمومی و زیر نظارت مالی آنها اداره شوند.

## ماده ۱۲

۱. شخص بیمه‌شده یا نماینده قانونی او باید در هرگونه اختلافی که مربوط به مزایای او باشد حق پژوهش خواهی داشته باشد.
۲. اینگونه اختلاف‌ها باید به دادگاه‌های خاص ارجاع شوند. قضات اینگونه دادگاه‌ها، اعم از آن‌که حرفه‌ای باشند یا نه، باید با مقاصد بیمه‌ها و نیازهای اشخاص بیمه‌شده آشنا باشند یا دستیارانی داشته باشند که به عنوان نمایندگان اشخاص بیمه‌شده و کارفرمایان انتخاب شده باشند.
۳. در هر نوع اختلاف مربوط به شمول بیمه یا نرخ حق بیمه، شخص تحت استخدام، در مورد طرح‌های مستضمن پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما، کارفرمای او باید حق پژوهش خواهی داشته باشند.

## ماده ۱۳

۱. کارکنان خارجی، باید عیناً نظیر کارکنان ملی و تحت همان شرایط، مشمول بیمه از کارافتادگی قرار گیرند.

۲. اشخاص بیمه شده خارجی و وابستگان آنها باید عیناً نظیر کارکنان ملی و تحت همان شرایط، مشمول مزایای ناشی از حق بیمه‌هایی باشند که به حساب آنها واریز شده است.

۳. اشخاص بیمه شده خارجی و وابستگان آنها، اگر تابعیت یکی از کشور عضو را داشته باشند که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد، و، بنابراین، قوانین یا مقرراتش نوعی یارانه را در مورد منابع مالی یا مزایای طرح بیمه به موجب ماده ۱۰ مقاله نامه حاضر تعهد کرده باشند، باید به نوبه خود مشمول هر نوع یارانه یا کمک هزینه‌ای واقع شوند که به همه یا بخشی از مستمری مربوطه تعلق گیرد. مشروط بر آنکه مستمری مذکور از محل اعتبارات عمومی پرداخت گردد.

۴. قوانین یا مقررات ملی می‌توانند استفاده از هر گونه یارانه یا کمک هزینه‌ای را که از محل اعتبارات عمومی به اتباع کشور پرداخت می‌شود مقید به این شرط سازند که وجوه مذکور فقط به اشخاصی تعلق گیرد که در تاریخ تنفیذ قوانین یا مقررات یادشده از سن معینی تجاوز کرده باشد.

۵. هرگونه محدودیت که، در صورت اقامت شخص مشمول در خارج از کشور، درباره او اعمال شود فقط درباره آن دسته از مستمری‌بگیران و وابستگان آنها قابل اجرا است که تبعه یکی از کشورهای عضو و متعهد به این مقاله نامه باشند، ولی در سرزمین یک عضو دیگر اقامت داشته باشند که مقاله نامه حاضر را پذیرفته و یارانه یا کمک هزینه مذکور را در مورد اتباع خود معمول کرده باشد. مشروط بر آنکه هر نوع یارانه یا کمک هزینه‌ای از محل اعتبارات عمومی که به همه یا بخشی از یک مستمری معین تعلق می‌گیرد قابل حذف و لغو باشد.

## ماده ۱۴

۱. بیمه اشخاص استخدام شده باید تابع قوانین جاری در محل استخدام باشد.
۲. برای تضمین ادامه این بیمه، ممکن است استثناهایی بین کشورهای عضو قائل شد.

## ماده ۱۵

هر کشور عضو می تواند شرایط ویژه ای برای کارگران مرزی که محل استخدام شان در کشور و محل اقامت شان در خارج کشور باشد در نظر بگیرد.

## ماده ۱۶

در کشورهایی که به هنگام تنفیذ قانونی این مقاوله نامه قوانین یا مقرراتی برای بیمه اجباری از کارافتادگی نداشته باشند، هر نوع طرح موجود برای مستمری بدون حق بیمه که پرداخت نوعی مستمری فردی را تحت شرایط مندرج در مواد ۱۷ و ۲۳ را تضمین نماید، علی الاصول ممکن است پاسخگوی تعهدات مندرج این مقاوله نامه باشد.

## ماده ۱۷

هر شخصی که به طور کلی از توانایی کارکردن محروم شود، و، بنابراین، قادر به کسب درآمد معقولی نباشد، مشمول دریافت نوعی مستمری خواهد بود.

## ماده ۱۸

حق دریافت مستمری مذکور ممکن است مشروط به آن باشد که شخص متقاضی در طی مدت معینی قبل از ارائه تقاضای خود در سرزمین کشور عضو اقامت داشته باشد. این دوره زمانی به وسیله قوانین یا مقررات ملی تعیین خواهد شد ولی نباید از پنج سال بیش تر باشد.

## ماده ۱۹

۱. شخص متقاضی هنگامی مشمول دریافت مستمری شناخته خواهد شد که استطاعت مالی سالانه اش از حد معینی که به وسیله قوانین یا مقررات ملی و با توجه به حداقل هزینه زندگی تعیین خواهد شد، تجاوز نکند.
۲. به هنگام ارزیابی استطاعت مالی شخص متقاضی، بخشی از این استطاعت که حد آن به وسیله قوانین یا مقررات ملی معین خواهد شد مشمول ارزیابی نخواهد بود.



## ماده ۲۰

میزان مستمری باید معادل مبلغی باشد که، به اضافه آن قسمت از استطاعت مالی شخص متقاضی که متجاوز از حدّ معاف شده باشد، برای تأمین حداقل هزینه زندگی شخص مستمری‌بگیر کفایت کند.

## ماده ۲۱

۱. هر متقاضی باید حق داشته باشد که نسبت به مبلغ مستمری یا طرز محاسبه آن درخواست پژوهش نماید.
۲. درخواست پژوهش باید به مقامی ارائه شود که با مقام تصمیم‌گیرنده در نخستین مرحله فرق داشته باشد.

## ماده ۲۲

۱. خارجیانی که تبعه یک کشور عضو متعهد به این مقاله‌نامه باشند باید تحت همان شرایط متقاضیان ملی مشمول این گونه مستمری‌ها واقع شوند.

## ماده ۲۳

۱. حق استفاده از مستمری ممکن است به‌عنوان تاوان از کارافتادگی پرداخت گردد یا، به‌طور کلی یا جزئی، معلق بماند، هرگاه شخص مربوطه—
  - (الف) در اثر تهاجم تبهکارانه یا عمل خلافکارانه ارادی دچار از کارافتادگی شده باشد؛
  - (ب) سعی کرده باشد از طریق جعل و تقلب به مستمری دست یابد؛
  - (پ) به دلیل خلافکاری به زندان محکوم شده باشد؛ یا
  - (ت) به‌طور پیگیر از کارکردن در حد توان و ظرفیت واقعی خود امتناع کرده باشد.
۲. در صورتی که شخص مربوطه به‌طور کامل به هزینه عمومی زندگی کند، ممکن است مستمری او به‌طور کلی یا جزئی به حالت تعلیق درآید.

#### ماده ۲۴

این مقاله‌نامه، جز در مورد بند ۵ از ماده ۱۳، به حق دریافت مستمری به هنگام اقامت در خارج از کشور مربوط نمی‌شود.

#### ماده ۲۵

تصویب رسمی این مقاله‌نامه برحسب شرایط مندرج در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار باید برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسانده شود.

#### ماده ۲۶

۱. این مقاله‌نامه فقط کشورهایی را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه رسمی آن‌ها در دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه‌های رسمی حداقل دو کشور عضو سازمان بین‌المللی کار به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد قوت قانونی خواهد یافت.

۳. پس از تاریخ فوق‌الذکر، مقاله‌نامه حاضر باید در هر کشور عضو دوازده ماه پس از تصویب قانونی آن به مرحله اجرا درآید.

#### ماده ۲۷

به مجرد آن‌که تصویب‌نامه‌های رسمی حداقل دو کشور عضو سازمان بین‌المللی کار در دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسید، مدیرکل دفتر بین‌المللی کار موظف است مراتب را به استحضار تمام کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برساند. وی همچنین باید به ثبت رسیدن تصویب‌نامه‌های دیگر کشورهای عضو را نیز به اطلاع تمام کشورهای عضو برساند.

#### ماده ۲۸

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشتن ده سال از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار قوت قانونی یافته است، با ارسال اعلامیه‌ای به

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، آن را ملغاً اعلام کند. این الغا نباید زودتر از یک سال پس از اعلام آن به دفتر بین‌المللی کار به مرحله اجرا گذاشته شود.

۲. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به امضا رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از گذشتن دوره ده ساله مذکور در بند پیشین از حق خود برای الغای آن استفاده نکرده باشد، برای یک دوره ده ساله دیگر متعهد به اجرای آن خواهد بود و، پس از این دوره، می‌تواند مقاوله‌نامه را بعد از گذشت هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است، ملغاً اعلام دارد.

### ماده ۲۹

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاوله‌نامه به کنفرانس عمومی ارائه خواهد داد، ضرورت تجدیدنظر کلی یا جزئی در مفاد آن را مطرح سازد و گنجاندن این مسئله در دستور کار کنفرانس را پیشنهاد نماید.

### ماده ۳۰

۱. چنانچه کنفرانس پس از تجدیدنظرهای کلی یا جزئی مقاوله‌نامه جدیدی را به تصویب برساند، جز در مواردی که مقاوله‌نامه جدید به تصریح اعلام نماید، (الف) تصویب مقاوله‌نامه جدید از طرف هر کشور عضو، قانوناً به منزله لغو این مقاوله‌نامه - صرف‌نظر از مفاد ماده ۲۸ فوق‌الذکر - خواهد بود. (ب) از تاریخی که مقاوله‌نامه تجدیدنظر شده به‌طور رسمی تنفیذ گردد، مقاوله‌نامه حاضر دیگر نباید به تصویب کشورهای عضو برسد.

۲. این مقاوله‌نامه در هر حال باید با شکل و محتوای کنونی خود از طرف آن دسته از کشورهای عضو که آن را به تصویب رسانده‌اند، ولی مقاوله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب رسانده‌اند، معتبر شمرده شود.

### ماده ۳۱

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

سند چهارم

مقاله‌نامه شماره ۱۲

مقاله‌نامه مربوط به پرداخت غرامت برای

آسیب‌های شغلی کارگران در کشاورزی\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار برای سی‌امین نشست خود در ۲۵ اکتبر ۱۹۲۱ در ژنو گرد آمده، و درباره پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به حمایت از کارگران کشاورزی در برابر حوادث - موضوع چهارمین قلم از دستور کار این نشست - به تصمیم‌گیری پرداخته و، به این نتیجه رسیده است که پیشنهادات مذکور باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید،

مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه مربوط به پرداخت غرامت آسیب‌های شغلی کارگران (کشاورزی)"، ۱۹۲۱، نامید مورد پذیرش قرار می‌دهد و، به موجب مفاد اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، آن را برای تصویب کشورهای سازمان بین‌المللی کار آماده می‌سازد.

#### ماده ۱

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را به تصویب برساند، متعهد خواهد بود که قوانین و مقررات ناظر بر پرداخت غرامت به کارگران آسیب‌دیده در اثر حوادث ضمن انجام کار یا خارج از آن را به کارگران کشاورزی نیز تسری دهد.

\* این مقاله‌نامه در ۲۶ فوریه ۱۹۲۳ قوت قانونی یافت. در ۱۹۶۴ به وسیله مقاله‌نامه شماره ۱۲۱ مورد تجدیدنظر قرار گرفت. و برای تصویب کشورهای عضو همچنان معتبر است.

## ماده ۲

تصویب رسمی این مقاله‌نامه در تحت شرایط مندرج در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار اعلام گردد.

## ماده ۳

۱. این مقاله‌نامه در تاریخی قوت قانونی خواهد یافت که تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
۲. از آن تاریخ به بعد، تنها کشورهایی متعهد به این مقاله‌نامه شناخته خواهند شد که تصویب‌نامه‌های شان به وسیله دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
۳. سپس، مقاله‌نامه برای هر کشور عضو در تاریخی قوت قانونی خواهد یافت که تصویب‌نامه‌اش در دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

## ماده ۴

به مجرد آن‌که تصویب‌نامه در کشور عضو در دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسید، مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید مراتب را به تمام کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار اطلاع دهد. به همین ترتیب، وی باید ثبت تصویب‌نامه‌های بعدی کشورهای عضو را نیز به اطلاع همه کشورهای عضو سازمان برساند.

## ماده ۵

بر اساس مفاد ماده ۳، هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، عملاً موافقت کرده است که مفاد ماده ۱ را، نه دیرتر از اول ژانویه ۱۹۲۴، به مرحله اجرا بگذارد، و کلیه اقدامات لازم را برای اجرای مؤثر این مفاد به عمل آورد.

## ماده ۶

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند عملاً موافقت کرده است که مفاد آن را در مستعمرات، مستملکات و سرزمین‌های تحت‌الحمایه خود، به موجب مفاد ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، به مرحله اجرا بگذارد.

## ماده ۷

هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد می‌تواند پس از گذشت ده سال تمام از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار قوت قانونی یافته است، از طریق ارسال اظهارنامه‌ای به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به الغای آن مبادرت ورزد. الغای مقاله‌نامه هنگامی رسمیت خواهد یافت که یک سال از تاریخ ثبت آن در دفتر بین‌المللی کار گذشته باشد.

## ماده ۸

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر تاریخی که لازم بداند طی گزارشی به کنفرانس عمومی چگونگی عملکرد این مقاله‌نامه را مورد بررسی قرار خواهد داد و در صورت لزوم پیشنهاد تجدیدنظر کلی یا جزئی آن را در دستور کار نشست کنفرانس عمومی قرار خواهد داد.

## ماده ۹

متون فرانسه و انگلیسی این مقاله‌نامه به یکسان معتبراند.