

۱. معرفی اسناد

مقاله‌نامه

برگردان دکتر ناصر موفقیان

۲. رویدادها

نشست‌های انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی

برگردان دکتر ابوالقاسم پوررضا

۳. معرفی کتاب / الهام عطاردی

معرفی اسناد

برگردان دکتر ناصر موفقیان

سند اول

مقاله‌نامه شماره ۱۰۲

مقاله‌نامه مربوط به استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، در سی و پنجمین نشست خود، به تاریخ چهار ژوئن ۱۹۵۲ در ژنو گرد آمده است، و درباره پذیرش بعضی پیشنهادات مربوط به استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی، مندرج در پنجمین ردیف دستور کار نشست فوق‌الذکر به بحث پرداخته، و به این نتیجه رسیده است که این پیشنهادات باید به شکل یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این بیست و هشتمین روز ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و پنجاه و دو مقاله‌نامه زیر را، که می‌توان آن را "مقاله‌نامه (استانداردهای حداقل) تأمین اجتماعی، ۱۹۵۲" نامید، مورد تصویب قرار می‌دهد:

* این مقاله‌نامه در ۲۷ آوریل ۱۹۵۵ قوت قانونی یافته است.

بخش اول. کلیات

ماده ۱

۱. در این مقاله نامه -

- (الف) اصطلاح "مقرر" به معنای تعیین شده به وسیله یا بر اساس قانون یا مقررات ملی است،
 (ب) اصطلاح "اقامت" به معنای اقامت معمولی در سرزمین یک کشور عضو، و اصطلاح "مقیم" به معنای شخصی است که به طور معمول در سرزمین یک کشور عضو اقامت دارد،
 (ت) اصطلاح "زوجه" به معنای زنی است که تحت کفالت شوهر خود زندگی می کند،
 (ث) اصطلاح "فرزند" به معنای فرزندی است که هنوز به سن فراغت از تحصیلات دوره ابتدایی نرسیده باشد، یا کم تر از پانزده سال داشته باشد.
 (ج) اصطلاح "دوره احراز" به معنای یک دوره پرداخت حق بیمه، یا یک دوره اشتغال، یا یک دوره اقامت، یا ترکیبی از آن ها به موجب قوانین یا مقررات ملی است.

۲. در ماده های ۱۰ و ۳۴ و ۴۹، اصطلاح "مزایا" به معنای مزایای مستقیم است، به صورت مراقبت های پزشکی، یا به معنای مزایای غیرمستقیم، مانند بازپرداخت هزینه هایی که شخص مربوطه متحمل شده است.

ماده ۲

هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد -

(الف) باید حداقل موارد زیر را به مرحله اجرا در آورد -

(۱) بخش اول،

(۲) حداقل سه تا از بخش های دوم، سوم، چهارم، پنجم، ششم، هفتم، هشتم، نهم و

دهم، شامل حداقلی یکی از بخش های چهارم، پنجم، ششم، نهم و دهم،

(۳) مفاد متناسب با موقعیت بخش های یازدهم، دوازدهم و سیزدهم، و

(۴) بخش چهاردهم، و

(ب) باید در تصویب نامه خود ذکر کند که در مورد کدام یک از بخش های دوم تا دهم مقاله نامه خود را متعهد می شمارد.

ماده ۳

۱. هر یک از کشورهای عضو که از اقتصاد یا تسهیلات پزشکی کافی برخوردار نباشد، می تواند، تا مدتی که مقامات صلاحیت دار لازم بدانند، از طریق اظهارنامه ای که پیوست به

مصوبه آن کشور خواهد بود، از موارد استثنای موقت که در مواد زیر قید شده است استفاده کند:
۹ (ت)؛ ۱۲ (۲)؛ ۱۵ (ت)؛ ۱۸ (۲)؛ ۲۱ (پ)؛ ۲۷ (ت)؛ ۳۳ (ب)؛ ۳۴ (۳)؛ ۴۱ (ت)؛ ۴۸ (پ)؛
۵۵ (ت)؛ و ۶۱ (ت).

۲. هر کشور عضو که به موجب بند ۱ این ماده اظهارنامه‌ای ارسال کرده باشد، برابر گزارش سالانه‌ای که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار خواهد فرستاد، علاوه بر تشریح پیشرفت‌های حاصل در اجرای این مقاله‌نامه، باید در مورد استثناهایی که برگزیده است توضیح دهد که:

(الف) آیا دلایل اساسی این استثناها هنوز هم به قوت خود باقی است، یا
(ب) از تاریخ معینی از استثناهای مذکور چشم خواهد پوشید.

ماده ۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند بعداً به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار اعلام نماید که یک یا چند مورد دیگر از بخش‌های دوم تا دهم را که قبلاً در تصویب‌نامه خود ذکر نکرده است اینک می‌پذیرد و به مرحله اجرا می‌گذارد.
۲. مواردی که در بند ۱ این ماده بدان‌ها اشاره شده است، باید جزئی از مصوبه اصلی شمرده شود و از تاریخ اعلام آن‌ها به دفتر بین‌المللی کار قوت قانونی پیداکنند.

ماده ۵

به منظور اجرای هر یک از بخش‌های دوم تا دهم این مقاله‌نامه که باید تحت پوشش مصوبه قرار گیرد، کشور عضو الزاماً باید بعضی گروه‌های مقرر از اشخاص مشمول را که شمار آن‌ها کم‌تر از درصد معینی از کارکنان یا افراد مقیم نباشد تحت حمایت قرار دهد. در چنین مواردی کشور عضو، قبل از هرگونه اقدامی برای اجرای بخش‌های مربوطه، باید اطمینان حاصل کند که درصد فوق‌الذکر واقعاً تحقق یافته باشد.

ماده ۶

هر کشور عضو، به منظور اجرای بخش‌های دوم، سوم، چهارم، پنجم، هشتم (تا آن‌جا که مربوط می‌شود به مراقبت‌های پزشکی) و نهم و دهم این مقاله‌نامه، ممکن است حمایت‌های بیمه‌ای را هم حتی اگر به موجب قوانین یا مقررات ملی اجباری اعلام نشده باشند، در موارد زیر به حساب بیاورد.

(الف) اگر تحت نظر مقامات عمومی باشد یا به موجب استانداردهای مقرر، مشترکاً به وسیله

کارفرمایان و کارکنان اداره شود،

- (ب) اگر بخش قابل ملاحظه‌ای از اشخاص را زیر پوشش داشته باشند که درآمدهای شان از درآمد کارگر ماهر مذکور بیشتر نباشد، و
- (پ) در صورت لزوم، با مفاد این مقاوله‌نامه سازگار باشند.

بخش دوم. مراقبت‌های پزشکی

ماده ۷

هر کشور عضو که این بخش از مقاوله‌نامه حاضر را مورد تصویب قرار داده باشد، باید مفاد مربوط به مراقبت‌های پزشکی را، چه به صورت پیش‌گیری و چه به صورت درمانی، در توافق با ماده بعدی همین بخش، در مورد شخص تحت حمایت معمول دارد.

ماده ۸

موارد احتمالی قابل پوشش به وسیله این مقاوله‌نامه باید شامل هرگونه شرایط بیمارگون، به هر علتی که باشند، و بارداری و زایمان و پیامدهای آن‌ها باشند.

ماده ۹

اشخاص تحت پوشش باید مشتمل باشند بر-

- (الف) رده‌های معینی از کارکنان، که کم‌تر از پنجاه درصد از کل کارکنان نباشند، و همچنین زنان و فرزندان آن‌ها، یا
- (ب) رده‌های معینی از جمعیت فعال از نظر اقتصادی، که کم‌تر از بیست درصد کل افراد مقیم نباشند، و همچنین زنان و فرزندان آن‌ها، یا
- (پ) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، رده‌های معینی از کارکنان که کم‌تر از پنجاه درصد کل کارکنان کارگاه‌های صنعتی دارای بیست کارگر به بالا نباشند، و همچنین زنان و کودکان آن‌ها.

ماده ۱۰

۱. حداقل مزایا باید-

(الف) در شرایط بیمارگون شامل موارد زیر باشد،

- (۱) مراقبت‌های پزشک عمومی، از جمله ویزیت در خانه،
- (۲) مراقبت‌های تخصصی در بیمارستان برای بیماران بستری و سرپایی و هر نوع مراقبت

تخصصی دیگر که ممکن است در خارج از بیمارستان وجود داشته باشد.
(۳) فراهم ساختن داروهای تجویز شده از سوی پزشک عمومی یا پزشک متخصص، و
(۴) بستری کردن بیمار در صورت لزوم، و
(ب) در صورت بارداری و زایمان و پیامدهای آنها -
(۱) مراقبت‌های پیش از زایمان، حین زایمان، و بعد از زایمان به وسیله پزشکان
متخصص یا ماماها صلاحیت‌دار، و
(۲) بستری کردن، در صورت لزوم.

۲. ممکن است از شخص تحت پوشش یا نان‌آور او خواسته شود که بخشی از هزینه
مراقبت‌هایی را که شخص تحت پوشش به سبب بیماری دریافت می‌دارد بپردازد. طرز سهم‌بندی
هزینه‌ها باید به نحوی باشد که ایجاد مضیقه نکند.

۳. مزایای پرداخت‌شده به موجب این ماده باید بدین قصد ارائه شود که سلامت شخص
تحت حمایت حفظ شود، ترمیم گردد، یا بهبود یابد تا در نتیجه وی بتواند از نو به کار خود
بازگردد و نیازهای شخصی خود را برآورد.

۴. نهادها یا اداره‌های دولتی مسئول ارائه این مزایا باید به هرنحوی که مناسب بدانند افراد
تحت پوشش را ترغیب نمایند که حتی المقدور از خدمات بهداشتی و درمانی بخش عمومی یا
سایر مراجعی که از طرف مقامات عمومی به رسمیت شناخته شده‌اند استفاده کنند.

ماده ۱۱

مزایای موضوع ماده ۱۰ باید در مورد لزوم لااقل به اشخاصی تعلق گیرد که خودشان یا
نان‌آور آنها دوره‌های احراز صلاحیت را، اگر در مقررات قید شده باشد، گذرانده باشند تا
سوءاستفاده‌های احتمالی منتفی گردد.

ماده ۱۲

۱. مزایای مندرج در ماده ۱۰ باید در سراسر دوره واقعه پرداخت گردد، با این استثناء که، در
مورد بیماری‌ها، طول هر دوره از ۲۶ هفته تجاوز نکند، ولی در صورتی که نوعی مزایای بیماری
پرداخت می‌گردد نباید به قطع آن مبادرت کرد. در چنین مواردی باید اقداماتی به عمل آید که در
مورد بیماری‌های مشخص و معین ادامه مراقبت‌های لازم تضمین گردد.

۲. در صورتی که به موجب ماده ۳ اظهارنامه‌ای در جریان باشد، دوره استفاده از مزایا را
می‌توان به سیزده هفته در هر مورد محدود کرد.

بخش سوم. مزایای بیماری

ماده ۱۳

هر کشور عضو که این بخش از مقاوله نامه را به تصویب رسانده باشد، باید مزایای بیماری را به طرزیکه در مواد بعدی همین بخش خواهد آمد، به اشخاص تحت حمایت ارائه دهد.

ماده ۱۴

موارد تحت پوشش باید ناتوانی در کار و تعلیق دستمزد به علت بیماری را، به صورتی که در قوانین یا مقررات ملی آمده باشد، شامل گردد.

ماده ۱۵

اشخاص تحت حمایت باید عبارت باشند از-

(الف) رده های معینی از کارکنان که کم تر از پنجاه درصد کل کارکنان نباشند؛ یا

(ب) رده های معینی از جمعیت فعال از نظر اقتصادی که کم تر از بیست درصد کل افراد مقیم نباشند؛ یا

(پ) تمام افراد مقیمی که به هنگام واقعه امکانات آنها از حد مقرر در قوانین تجاوز نکند و با ضرورت های مندرج در ماده ۶۷ منافات نداشته باشد؛ یا

(ت) در صورتی که به موجب ماده ۳ اظهارنامه ای در جریان باشد، رده های مجاز کارکنان از پنجاه درصد کل کارکنان کارگاه های صنعتی دارای بیست شاغل به بالا کم تر نباشد.

ماده ۱۶

۱. در مواردی که رده های معینی از کارکنان یا رده های معینی از جمعیت فعال تحت حمایت قرار داشته باشند، مزایا باید به طور دوره ای چنان محاسبه و پرداخت گردد که منافاتی با مفاد ماده های ۶۵ یا ۶۶ نداشته باشد.

۲. در مواردی که همه افراد مقیمی که هنگام واقعه امکانات آنها از حد مقرر در قوانین تجاوز نکند تحت پوشش قرار داشته باشند، مزایا باید به طور دوره ای چنان محاسبه و پرداخت گردد که منافاتی با مفاد ماده ۶۷ نداشته باشد.

ماده ۱۷

مزایای موضوع ماده ۱۶ باید در موارد لزوم لاقبل به اشخاصی تعلق گیرد که دوره های احراز صلاحیت را، اگر در مقررات قید شده باشد، گذرانده باشند تا سوء استفاده های احتمالی منتفی گردد.

ماده ۱۸

۱. مزایای مندرج در ماده ۱۶ باید در سراسر دوره واقعه پرداخت گردد، با این استثناء که، در مورد بیماری‌ها، طول هر دوره بیماری از ۲۶ هفته تجاوز نکند. در چنین مواردی لزومی ندارد که برای سه روز اول تعلیق دستمزدها مزایایی پرداخت گردد.

۲. در صورتی که به موجب ماده ۳ اظهارنامه‌ای در جریان باشد، مدت استفاده از مزایا را می‌توان محدود کرد.

(الف) به دوره‌ای که در طی آن جمع روزهای مشمول دریافت مزایا در هر سال کم‌تر از ده برابر تعداد متوسط افراد تحت حمایت در آن سال نباشد؛ یا

(ب) به سیزده هفته در هر مورد بیماری، که در این صورت نیازی نیست که برای سه روز اول تعلیق دستمزدها مزایایی پرداخت گردد.

بخش چهارم. مزایای بیکاری

ماده ۱۹

هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه تصویب کرده باشد، باید مزایای بیکاری را به شرحی که در مواد بعدی همین بخش خواهد آمد به اشخاص تحت حمایت پرداخت نماید.

ماده ۲۰

موارد احتمالی پوشش باید تعلیق درآمد ناشی از نیافتن کار مناسب، به تعریف قوانین یا مقررات ملی، را نیز در برگیرد. البته در صورتی که شخص مربوطه قادر و آماده به کار باشد.

ماده ۲۱

اشخاص تحت حمایت باید مشتمل باشند بر-

(الف) گروه‌هایی از شاغلان مجاز که تعدادشان از پنجاه درصد کل شاغلان کم‌تر نباشد؛ یا

(ب) تمام افراد مقیمی که امکانات مالی‌شان در زمان پوشش احتمالی بیشتر از حدود تعیین شده در قوانین نباشد و بنابراین با مفاد ماده ۶۷ مغایرت نداشته باشد؛ یا

(پ) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، گروه‌های شاغل موردنظر نباید کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان در کارگاه‌های صنعتی دارای بیست نفر شاغل و بیشتر نباشد.

ماده ۲۲

۱. در صورتی که گروه‌های معینی از شاغلان تحت حمایت قرار گرفته باشند، مزایای استحقاقی آن‌ها باید به شکل پرداخت‌های دوره‌ای باشد و مبلغ آن‌ها به نحوی محاسبه شده باشد که با مفاد ماده ۶۵ یا با مفاد ماده ۶۶ منافات نداشته باشد.

ماده ۲۳

مزایای ذکر شده در ماده ۲۲ به شخص حمایت‌شده‌ای تعلق خواهد گرفت که، به منظور جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی، حداقل دوره معین شده به وسیله قوانین یا مقررات ملی را، قبل از پوشش احتمالی، احراز کرده باشد.

ماده ۲۴

۱. مزایای مندرج در ماده ۲۲ باید در سراسر دوره پوشش احتمالی پرداخت گردد، مگر آن‌که محدودیت‌های زمانی زیر برقرار باشد—
(الف) هنگامی که گروه‌های معینی از شاغلان تحت حمایت مشمول سیزده هفته در ظرف یک دوره دوازده ماهه باشند، یا
(ب) هنگامی که تمام افراد مقیمی که امکانات مالی‌شان در طول دوره پوشش احتمالی از حداکثر مجاز بیشتر نباشد، مشمول بیست‌وشش هفته در ظرف یک دوره دوازده ماهه باشند.

۲. در صورتی که قوانین یا مقررات ملی ایجاب نماید که مزایای استحقاقی برحسب طول دوره پرداخت حق بیمه و / یا مزایای دریافتی قبلی متغیر باشد، مفاد زیر بند (الف) از بند ۱ باید، در صورتی که دوره متوسط استفاده از مزایا حداقل سیزده هفته در ظرف دوازده ماه باشد، قطعاً مراعات شود.

۳. مزایای استحقاقی، در هر نوبت از تعلیق درآمد، نباید در طی یک دوره انتظار هفت روزه پرداخت گردد، و روزهای بیکاری پیش و پس از اشتغال‌های موقت نیز مشروط بر آن‌که بیشتر از دوره مقرر در قوانین نباشند، باید به عنوان بخشی از همان مورد تعلیق درآمد مورد نظر محاسبه گردد.

۴. در مورد کارگران فصلی دوره استفاده از مزایا و همچنین دوره انتظار را می‌توان متناسب با شرایط اشتغال تعیین کرد.

بخش پنجم. مزایای سالمندی

ماده ۲۵

هر کشور عضو که این بخش از مقاوله‌نامه را به مرحله اجرا درآورده است باید در مورد افراد تحت حمایت مفاد مزایای سالمندی را بر وفق مواد این بخش به اجرا درآورد.

ماده ۲۶

۱. شمول پوشش باید در حد بقا فراسوی یک سن معین باشد.
 ۲. سن موردنظر نباید بیش از ۶۵ سال یا سن‌های بالاتری باشد که از سوی مقامات صلاحیت‌دار با توجه به توانایی کار اشخاص سالمند در کشور مربوطه تعیین می‌شود.
 ۳. قوانین یا مقررات ملی باید این نکته را روشن سازند که شخص تحت پوشش مزایای سالمندی اگر به فعالیتی درآمدزا مشغول شود می‌توان مزایای او را قطع کرد، یا اگر درآمدهای مالی او از حد مجاز تجاوز کند، می‌توان مزایای او را، اگر مشارکتی باشند، کاهش داد و، اگر هم مشارکتی نباشند، در صورتی که درآمدهای او یا دیگر منابع مالی او یا جمع این دو نوع درآمد او از مبلغ مجاز بیشتر باشد، باز مشمول کاهش واقع خواهند شد.

ماده ۲۷

اشخاص تحت حمایت باید شامل موارد زیر باشند:

- (الف) گروه‌هایی از شاغلان که تعدادشان کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان نباشد؛ یا
- (ب) گروه‌هایی از جمعیت فعال که کم‌تر از بیست درصد کل افراد مقیم در محل نباشند؛ یا
- (پ) تمام افراد مقیمی که امکانات مالی‌شان در دوره پوشش بیشتر از حد مجاز نباشد و، بنابراین، تعارضی با مفاد ماده ۶۷ وجود نداشته باشد؛ یا
- (ت) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، گروه‌هایی از شاغلان مجاز که کم‌تر از پنجاه درصد کلیه شاغلان کارگاه‌های صنعتی دارای بیست نفر شاغل یا بیشتر نباشند.

ماده ۲۸

مزایای استحقاقی باید به صورت پرداخت‌های دوره‌ای باشد و به شرح زیر محاسبه شود:
 (الف) در صورتی که گروه‌هایی از شاغلان یا گروه‌هایی از جمعیت فعال تحت حمایت قرار گرفته باشند، محاسبه مزایا باید به نحوی باشد که با الزامات مواد ۶۵ یا ۶۶ تعارض پیدا نکند.
 (ب) در صورتی که تمام افراد مقیمی که امکانات مالی‌شان در دوره پوشش بیش از حد مجاز

نیست تحت حمایت قرار می‌گیرند، محاسبهٔ مزایا باید به‌نحوی باشد که با مفاد مادهٔ ۶۷ توافق داشته باشد.

مادهٔ ۲۹

۱. مزایای ذکر شده در مادهٔ ۲۸ باید در طول دورهٔ پوشش دست‌کم به موارد زیر تعلق گیرد—
(الف) شخص حمایت‌شده‌ای که پیش از دورهٔ پوشش، به‌موجب مقررات جاری، یک دورهٔ احراز را که ممکن است سی سال خدمت یا پرداخت حق‌بیمه باشد، یا بیست سال اقامت، گذرانده باشد؛ یا

(ب) در جایی که اصولاً تمام جمعیت فعال تحت حمایت قرار گرفته باشند، به شخص حمایت‌شده‌ای که یک دورهٔ احراز مبتنی بر پرداخت حق‌بیمه را گذرانده باشد و، در این زمینه، هنگامی که وی در سن کار بوده است، حدّ متوسط پرداخت‌های سالانه را طبق مقررات انجام داده باشد.

۲. در صورتی که مزایای مندرج در بند ۱ مشروط به یک دورهٔ حداقل برای پرداخت حق‌بیمه یا اشتغال باشد، کاهش‌هایی به شرح زیر در مزایای استحقاقی صورت خواهد گرفت—

(الف) در مورد شخص حمایت‌شده‌ای که پیش از دورهٔ پوشش، به‌موجب مقررات جاری یک دورهٔ احراز پانزده سالهٔ اشتغال یا پرداخت بیمه را گذرانده باشد؛ یا

(ب) در جایی که اصولاً تمام جمعیت فعال تحت حمایت قرار گرفته باشند، به شخص حمایت‌شده‌ای که یک دورهٔ احراز مبتنی بر پرداخت حق‌بیمه را گذرانده باشد و، هنگامی که در سن کار بوده است، نصف حدّ متوسط پرداخت‌های سالانه را طبق مفاد زیر بند (ب) از بند ۱ این ماده انجام داده باشد.

۳. الزامات بند ۱ این ماده در هر کجا که محاسبهٔ مزایا در توافق با الزامات بخش یازدهم صورت گرفته باشد لازم‌الاجرا خواهد بود، ولی، با درصدی به‌اندازهٔ ده واحد پایین‌تر از آنچه در جدول ضمیمهٔ آن بخش آمده است، زیرا مزایای استاندارد مربوطه حداقل به شخص حمایت‌شده‌ای تعلق می‌گیرد که، به موجب مقررات جاری، شرایط ده سال پرداخت حق‌بیمه یا اشتغال، یا پنج سال اقامت، را به‌طور کامل احراز کرده باشد.

۴. نوعی کاهش نسبی درصد ذکر شده در جدول زمانی منضم به بخش یازدهم را می‌توان در شرایطی مورد عمل قرارداد که دورهٔ احراز برای مزایای متناظر با درصد کاهش یافته بیشتر از ده سال پرداخت حق‌بیمه یا خدمت، ولی کم‌تر از سی سال خدمت یا پرداخت حق‌بیمه باشد، اگر

چنین دوره احراز بیشتر از پانزده سال باشد، نوعی مزایای کاهش یافته مطابق با بند ۲ این ماده به آن تعلق خواهد گرفت.

۵. چنانچه مزایای مندرج در بندهای ۱، ۳ یا ۴ این ماده مشروط به دوره حداقلی برای اشتغال یا پرداخت حق بیمه باشد، نوعی مزایای کاهش یافته، تحت شرایط معین، به شخص حمایت شده‌ای که صرفاً به دلیل سالمندی نتوانسته باشد شرایط مندرج در بند ۲ این ماده را به موقع مورد عمل قرار دهد تعلق خواهد گرفت، مگر آنکه مزایایی به موجب مفاد بندهای ۱، ۳، یا ۴ این ماده در سنی بالاتر از سن معمول به آن شخص پرداخت شده باشد.

ماده ۳۰

مزایای قیدشده در ماده‌های ۲۸ و ۲۹ باید در سراسر دوره پوشش پرداخت گردد.

بخش ششم. مزایای آسیب دیدگی ضمن کار

ماده ۳۱

هر کشور عضو که این قسمت از مقاله‌نامه را به اجرا گذاشته باشد باید مزایای مربوط به آسیب دیدگی ضمن کار را در انطباق با مواد زیر به شخص تحت حمایت پرداخت نماید.

ماده ۳۲

پوشش‌های موضوع این بخش باید موارد زیر را، صرف نظر از آن که نتیجه حوادث کار باشند یا نتیجه بیماری‌های ناشی از اشتغال، در برگیرند:

(الف) شرایط بیماری‌زا؛

(ب) ناتوانی برای کار به دلیل شرایط بیماری‌زا که منجر به تعلیق درآمد شخص شده باشد، بر

اساس تعاریف موجود در قوانین یا مقررات ملی هر کشور عضو؛

(پ) از دست دادن کامل یا نسبی بودن انجام کار درآمدزا به مدتی بیشتر از حد مجاز، احتمالاً تا حد دائمی بودن، یا از دست دادن قوه کار به طور کلی؛ و

(ت) از دست دادن پشتیبانی و سرپرستی (در مورد بیوه یا کودکان) به سبب مرگ نان‌آور

خانواده در ضمن انجام کار. در مورد همسر بیوه شخص متوفی می‌توان حق استفاده از

مزایای آسیب دیدگی را، به موجب قوانین یا مقررات ملی، مشروط بدان کرد که بیوه

مذکور قادر به نگاهداری از خود نباشد.

ماده ۳۳

افراد تحت حمایت باید مشتمل باشند بر-

- (الف) گروه‌هایی از شاغلان مجاز که کم‌تر از پنجاه درصد کل کارکنان نباشند، و، در مورد فوت نان‌آور خانواده، زنان و کودکان آن‌ها، یا
- (ب) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، گروه‌هایی از کارکنان، که کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان در کارگاه‌های صنعتی دارای بیست کارگر و بیشتر نباشند، و در مورد فوت نان‌آور خانواده، زنان و کودکان آن‌ها.

ماده ۳۴

۱. در مورد شرایط بیماری‌زا، مزایا باید عبارت باشند از مراقبت‌های پزشکی به شرحی که در بندهای ۲ و ۳ این ماده آمده است.

۲. مراقبت‌های پزشکی باید عبارت باشد از-

- (الف) پزشک عمومی و متخصص برای مراقبت از بیمار در بیمارستان و خارج از بیمارستان، از جمله ویزیت‌های خانگی؛
- (ب) دندان‌پزشکی؛
- (پ) مراقبت‌های پرستاری در خانه یا بیمارستان یا دیگر مؤسسه‌های درمانی؛
- (ت) نگاه‌داری در بیمارستان، مراکز مخصوص دوره‌نقاهت، آسایشگاه‌ها یا دیگر مؤسسه‌های درمانی؛
- (ث) ارائه خدمات دندان‌پزشکی، دارویی، و دیگر خدمات پزشکی یا جراحی، از جمله برای استفاده از پروتزها و تعمیر آن‌ها، عینک؛ و
- (ج) خدمات ارائه شده از سوی دیگر حرفه‌هایی که به‌طور قانونی وابسته یا مکمل خدمات پزشکی محسوب شده باشند، تحت نظارت یک پزشک یا دندان‌پزشک.
۳. در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، مراقبت‌های پزشکی باید مشتمل باشد بر-
- (الف) مراقبت‌های پزشک عمومی، از جمله ویزیت در خانه؛
- (ب) مراقبت‌های پزشک متخصص در بیمارستان و خارج از بیمارستان، و هرگونه متخصص دیگری که در خارج از بیمارستان موجود باشد،
- (پ) عرضه داروهایی که از طرف پزشک یا متخصصان صلاحیت‌دار دیگر تجویز شده باشد، و
- (ت) بستری کردن بیمار در هر جا که لازم باشد.

۴. مراقبت‌هایی که به موجب بندهای پیشین ارائه می‌شود باید با این هدف باشد که تندرستی شخص تحت حمایت مورد نگاه‌داری، ترمیم یا بهبود قرار گیرد و توانایی او برای انجام کار یا رسیدگی به نیازهای شخصی‌اش بازگردانیده شود.

ماده ۳۵

۱. نهادها یا ادارات دولتی مسئول مراقبت‌های پزشکی باید، در صورت لزوم، با مؤسسات و کارشناسان نوتوانی حرفه‌ای همکاری نمایند تا موجبات اشتغال مجدد افراد معلول در کارهای مناسب فراهم آید.
۲. قوانین یا مقررات ملی می‌توانند این‌گونه نهادها یا ادارات را مجاز بشمارند که اقدامات لازم را برای نوتوانی اشخاص معلول به عمل بیاورند.

ماده ۳۶

۱. در مورد ناتوانی برای کار، از دست‌دادن کامل توانایی کسب درآمد احتمالاً همیشگی، یا از دست دادن قوای ذهنی و مغزی، یا فوت نان‌آور خانواده، مزایا باید به صورت پرداخت‌های دوره‌ای ارائه شود، و محاسبهٔ مزایا به نحوی باشد که با مفاد ماده‌های ۶۵ یا ۶۶ هم‌خوانی داشته باشد.
 ۲. در صورت از دست‌دادن نسبی توانایی کسب درآمد احتمالاً همیشگی، یا از دست دادن نسبی قوای ذهنی و مغزی، پرداخت مزایای استحقاقی باید به‌طور دوره‌ای و در حدّ بخشی از مزایای مربوطه برای از دست‌دادن کامل توانایی کسب درآمد یا قوای ذهنی و مغزی باشد.
 ۳. پرداخت دوره‌ای ممکن است به صورت یک مبلغ مقطوع باشد.
- (الف) هرگاه میزان ناتوانی اندک باشد؛ یا
- (ب) هرگاه مقام صلاحیت‌دار قانع شود که مبلغ مقطوع پرداخت شده به شخص ذی‌نفع به وجه مناسب مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۷

مزایای مندرج در مواد ۳۴ و ۳۶، باید حداقل به افرادی تعلق گیرد که تحت حمایت باشند و در زمان حادثه - اگر معلولیت در نتیجه حادثه کار باشد - یا در زمان ابتلا به بیماری - اگر آسیب‌دیدگی ناشی از بیماری‌های شغلی باشد - در کشور عضو شاغل بوده باشند، و در صورتی که این حادثه یا بیماری منجر به فوت نان‌آور خانواده شده باشد، مزایای مربوطه به بیوه و فرزندان او نیز تعلق خواهد گرفت.

ماده ۳۸

مزایای مندرج در مواد ۳۴ و ۳۶ باید در سراسر دوره پوشش پرداخت شود، به استثنای این که، در مورد ناتوانی برای کار، لزومی ندارد مزایای مربوطه در سه روز اول هر دوره از تعلیق درآمد پرداخت گردد.

بخش هفتم. مزایای عائله مندی

ماده ۳۹

هر کشور عضو که این بخش از مقاوله نامه را به مرحله اجرا گذاشته باشد، مزایای عائله مندی را باید به شرح مواد زیر به افراد تحت حمایت پرداخت نماید.

ماده ۴۰

حوزه پوشش باید در برگیرنده مسئولیت نگاهداری از فرزندان قانونی باشد.

ماده ۴۱

افراد تحت حمایت باید عبارت باشند از-

- (الف) گروه‌هایی از شاغلان مجاز که کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان نباشند؛ یا
- (ب) گروه‌هایی از جمعیت فعال که کم‌تر از بیست درصد کل افراد مقیم نباشند؛ یا
- (پ) تمام افراد مقیمی که در طی دوره پوشش امکانات مالی شان از حدّ معینی بیشتر نباشد؛ یا
- (ت) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، گروه‌هایی از کارکنان که کم‌تر از پنجاه درصد کارکنان شاغل در کارگاه‌های صنعتی دارای بیست کارگر یا بیشتر نباشند.

ماده ۴۲

مزایای استحقاقی باید به صورت‌های زیر باشند-

- (الف) پرداخت دوره‌ای به هر شخص حمایت‌شده‌ای که دوره احراز قانونی را گذرانده باشد؛ یا
- (ب) عرضه مواد غذایی، پوشاک، مسکن، امکان تعطیلات یا کمک‌های خانگی، در مورد فرزندان، یا
- (پ) ترکیبی از (الف) و (ب).

ماده ۴۳

مزایای مندرج در ماده ۴۲ باید حداقل به شخصی تعلق گیرد که، در زمان لازم یک دوره احراز را که ممکن است سه ماه خدمت یا پرداخت حق بیمه، یا یک سال اقامت باشد، گذرانده باشد.

ماده ۴۴

ارزش کلی مزایایی که به موجب ماده ۴۲ به اشخاص تحت حمایت پرداخت می‌شود باید در حدود مشروحه زیر باشد:

(الف) ۳ درصد دستمزد یک کارگر مذکر عادی که بر اساس مقررات قیدشده در ماده ۶۶ تعیین شده باشد، ضرب در تعداد فرزندان شخص تحت حمایت؛ یا

(ب) ۱/۵ درصد از دستمزد یادشده، ضرب در تعداد فرزندان همه افراد مقیم.

ماده ۴۵

در صورتی که مزایا به صورت پرداخت‌های دوره‌ای باشد، باید در سراسر دوره پوشش ادامه یابد.

بخش هشتم. مزایای زایمان

ماده ۴۶

هر کشور عضو که این بخش از مقاوله‌نامه را به مرحله اجرا می‌گذارد، باید مزایای زایمان را به شرح مواد زیر به اشخاص تحت حمایت عرضه دارد.

ماده ۴۷

حوزه پوشش باید شامل دوران بارداری و بستری شدن، پیامدهای آن‌ها، و همچنین تعلیق درآمد ناشی از این موارد، طبق قوانین و مقررات ملی، باشد.

ماده ۴۸

اشخاص تحت حمایت عبارت خواهند بود از-

(الف) تمام زنان گروه‌های شاغل مجاز که افراد گروه‌های شان کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان نباشد و، در مورد مزایای پزشکی زایمان، تمام همسران مردان شاغل در این گروه‌ها؛ یا
(ب) تمام زنان شاغل در گروه‌های مجاز جمعیت فعال، که تعداد افراد گروه‌های شان کم‌تر از بیست درصد جمعیت فعال نباشد.

(پ) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، تمام زنان شاغل در گروه‌های شغلی مجاز که تعداد افرادشان کم‌تر از پنجاه درصد کل کارکنان کارگاه‌های صنعتی دارای بیست کارگر و بیشتر نباشد.

ماده ۴۹

۱. در مورد بارداری و زایمان و پیامدهای آنها، مزایای پزشکی زایمان باید به صورت مراقبت‌های پزشکی قیدشده در بندهای ۲ و ۳ این ماده باشد.
۲. مراقبت‌های پزشکی حداقل باید مشتمل باشند بر-
(الف) مراقبت‌های پیش از زایمان، دوره زایمان، و مراقبت‌های پس از زایمان، خواه به وسیله پزشک عمومی، خواه به وسیله مامای صلاحیت‌دار، و
(ب) بستری شدن در بیمارستان در صورت لزوم.
۳. مراقبت‌های پزشکی مندرج در بند ۲ این ماده باید با این هدف صورت گیرد که حفظ، ترمیم یا بهبود تندرستی زن تحت حمایت تضمین شود و توانایی او برای از سرگرفتن کار یا برای رسیدگی به امور شخصی خودش تأمین گردد.
۴. نهادها یا ادارات دولتی مسئول عرضه مزایای پزشکی باید، به هر وسیله‌ای که مناسب تشخیص داده شود، زنان تحت حمایت را تشویق نمایند که از خدمات بهداشتی عمومی که از طرف مقامات عمومی یا از طرف دیگر مؤسسات به رسمیت شناخته شده از سوی بخش عمومی در اختیارشان قرار داده می شود استفاده کنند.

ماده ۵۰

در ارتباط با تعلیق درآمدها در اثر بارداری و زایمان و پیامدهای آنها، مزایای مربوطه باید به صورت پرداخت‌های دوره‌ای باشد، و به نحوی محاسبه شوند که با مفاد ماده ۶۵ یا با مفاد ماده ۶۶ هم‌خوانی داشته باشند. مبلغ پرداخت‌های دوره‌ای ممکن است در طول دوره پوشش متناسب با نرخ‌های متوسط مندرج در مواد فوق‌الذکر تغییر یابد.

ماده ۵۱

مزایای مندرج در مواد ۴۹ و ۵۰ باید در طی دوره پوشش به زن حمایت‌شده‌ای تعلق گیرد که حداقل دوره احراز راه، به منظور اجتناب از سوءاستفاده‌های احتمالی، گذرانده باشد، و مزایای مندرج در ماده ۴۹ نیز باید به همسر مرد حمایت‌شده‌ای تعلق گیرد که او نیز دوره احراز مربوطه را گذرانده باشد.

ماده ۵۲

مزایای مندرج در مواد ۴۹ و ۵۰ باید در سراسر دوره پوشش پرداخت شود، مگر آن‌که

پرداخت دوره‌ای محدود به دوازده هفته باشد، جز در مواردی که دوره طولانی‌تری برای مرخصی زایمان در قوانین یا مقررات ملی پیش‌بینی شده باشد، که در این صورت دوره پرداخت مزایا نباید کم‌تر از دوره طولانی‌تری باشد که در قوانین مذکور مقرر شده است.

بخش نهم. مزایای نقص عضو

ماده ۵۳

هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته باشد باید مزایای نقص عضو را به شرح موادی که در زیر خواهند آمد به اشخاص حمایت‌شده پرداخت نمایند.

ماده ۵۴

دوره پوشش باید متناظر با ناتوانی شخص حمایت‌شده در انجام فعالیت‌های درآمدزا باشد. این ناتوانی ممکن است همیشگی باشد یا پس از پایان دوره بیماری هم ادامه یابد.

ماده ۵۵

اشخاص تحت حمایت باید عبارت باشند از-

- (الف) گروه‌هایی از شاغلان مجاز که تعدادشان کم‌تر از پنجاه درصد کل شاغلان نباشد؛ یا
- (ب) گروه‌هایی از جمعیت فعال که تعداد افرادشان کم‌تر از بیست درصد تمام افراد مقیم نباشد؛ یا
- (پ) تمام افراد مقیم که امکانات مالی‌شان در طی دوره پوشش بیشتر از حد معینی نباشد و با الزامات مقرر شده در ماده ۶۷ هم‌خوانی داشته باشند؛ یا
- (ت) در صورتی که اظهارنامه‌ای به موجب ماده ۳ در جریان باشد، گروه‌های کارکنان مجاز نباید تعداد افرادشان کم‌تر از پنجاه درصد افراد شاغل در کارگاه‌های صنعتی دارای بیست نفر و بیشتر باشد.

ماده ۵۶

- مزایای مورد بحث باید به صورت پرداخت‌های دوره‌ای باشد و به طرز زیر محاسبه شوند:
- (الف) در صورتی که گروه‌هایی از کارکنان مجاز یا جمعیت فعال تحت پوشش باشند، محاسبه مزایا باید بر اساس مندرجات ماده ۶۵ یا ماده ۶۶ صورت گیرد.
 - (ب) در صورتی که تمام افراد مقیم منابع مالی‌شان در طی دوره پوشش بیشتر از حد مجاز نباشد، پرداخت مزایا باید براساس مفاد ماده ۶۷ صورت گیرد.

ماده ۵۷

۱. مزایای مندرج در ماده ۵۶ باید در طی دوره پوشش، حداقل به افراد زیر تعلق گیرد۔
 (الف) شخص حمایت شده‌ای که پیش از دوره پوشش، به موجب مقررات جاری، یک دوره احراز، در حدود پانزده سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، یا ده سال اقامت، را گذرانده باشد؛ یا
 (ب) در صورتی که همه افراد جمعیت فعال به طور اصولی تحت حمایت قرار گرفته باشند، مزایای مربوطه به شخص تعلق خواهد گرفت که یک دوره احراز، در حدود سه سال پرداخت حق بیمه، را گذرانده باشد و، علاوه بر این، هنگامی که در سن کار بوده است حد متوسط حق بیمه سالانه را طبق مقررات جاری پرداخت کرده باشد.

۲. در صورتی که مزایای مندرج در بند ۱ مشروط به گذراندن یک دوره حداقل خدمت یا پرداخت حق بیمه باشد، نوعی مزایای کاهش یافته را باید برای افراد زیر تأمین کرد۔
 (الف) شخص حمایت شده‌ای که پیش از دوره پوشش، یک دوره پنج ساله خدمت یا پرداخت حق بیمه را طبق مقررات جاری گذرانده باشد؛ یا
 (ب) هنگامی که همه افراد جمعیت فعال به طور اصولی تحت حمایت قرار گرفته باشند، مزایای کاهش یافته به شخصی تعلق خواهد گرفت که یک دوره احراز، در حدود سه سال پرداخت حق بیمه، را گذرانده باشد و، علاوه بر این، هنگامی که در سن کار بوده است، نصف حد متوسط حق بیمه سالانه را، مطابق با مفاد زیر بند (ب) از بند ۱ این ماده پرداخت کرده باشد.

۳. هنگامی که مبلغ مزایا طبق مفاد بخش یازدهم محاسبه شده باشد، الزامات بند ۱ این ماده باید رعایت شود، ولی با درصدی به اندازه ده واحد پایین تر از آنچه در جدول زمانی پیوست همان بخش آمده است، زیرا مزایای استاندارد مورد بحث حداقل به شخص حمایت شده‌ای تعلق می‌گیرد که، بر اساس مقررات جاری، پنج سال پرداخت حق بیمه، یا خدمت، یا اقامت را گذرانده باشد.
 ۴. کاهش نسبی درصد ذکر شده در جدول زمانی پیوست بخش یازدهم را هنگامی می‌توان مورد عمل قرار داد که دوره احراز متناظر با درصد کاهش یافته بیشتر از پنج سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، ولی کم تر از پانزده سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، باشد. در هر حال، مستمری کاهش یافته را باید بر اساس بند ۲ این ماده پرداخت کرد.

ماده ۵۸

مزایای قید شده در مواد ۵۶ و ۵۷ باید در سراسر دوره پوشش یا تا هنگامی که نوعی مزایای

سالمندی به شخص مورد نظر تعلق گیرد ادامه یابد.

بخش دهم. مزایای بازماندگان

ماده ۵۹

هر کشور عضو که این بخش از مقاله نامه را به مرحله اجرا بگذارد باید مزایای بازماندگان را طبق مفاد موادی که در زیر خواهند آمد تأمین و پرداخت نماید.

ماده ۶۰

۱. موارد پوشش باید مشتمل باشند بر از دست دادن سرپرستی از سوی بیوه یا فرزندان نان آور متوفای خانواده. در مورد بیوه متوفی می توان دریافت مزایای بازماندگی را مشروط بدان کرد که وی، مطابق با قوانین یا مقررات ملی، عاجز از تأمین زندگی خود شناخته شود.

۲. می توان در قوانین یا مقررات ملی پیش بینی کرد که هرگاه شخص ذی نفع به فعالیت های درآمدزا اشتغال ورزد، مزایای بازماندگی اش خودبه خود قطع خواهد شد، یا این که اگر شخص ذی نفع حق بیمه پرداخته باشد، مزایای او، در صورتی که درآمدهایش از حد معینی تجاوز کند، به همان نسبت کاهش خواهد یافت و اگر شخص مربوطه بیمه ای نباشد، در صورتی که درآمدها یا دیگر منابع مالی اش یا جمع هر دو آنها، از مبلغ معینی تجاوز کند، ممکن است مزایای او کاهش یابد.

ماده ۶۱

اشخاص تحت حمایت باید مشتمل باشند بر-

(الف) زن و فرزندان نان آور خانواده، در صورتی که شخص متوفی از گروه شاغلانی بوده باشد که تعدادشان کم تر از پنجاه درصد کل شاغلان نیست؛ یا

(ب) زن و فرزندان نان آور خانواده، در صورتی که شخص متوفی از گروه هایی از جمعیت فعال بوده باشد که تعدادشان کم تر از بیست درصد کل افراد مقیم نیست؛

(پ) زنان و فرزندان تمام افراد مقیم که نان آور خود را از دست داده باشند و امکانات مالی شان در طی دوره پوشش از حد معینی بیشتر نباشد و، در ضمن، الزامات ماده ۶۷ در مورد آنها مصداق یابد.

ماده ۶۲

مزایا باید به صورت پرداخت های دوره ای باشد و به شرح زیر محاسبه شود:

(الف) در صورتی که گروه‌هایی از شاغلان یا گروه‌هایی از جمعیت فعال تحت حمایت باشند، محاسبه مزایا باید به نحوی صورت گیرد که با مفاد ماده ۶۶ منافات نداشته باشد؛
 (ب) در صورتی که تمام افراد مقیمی که منابع مالی‌شان در طی دوره پوشش از حد معینی تجاوز نمی‌کند تحت حمایت باشند، محاسبه مزایا باید به نحوی صورت گیرد که با مفاد ماده ۶۷ منافات نداشته باشد.

ماده ۶۳

۱. مزایای مندرج در ماده ۶۲ باید، در هر مورد پوشش، حداقل به افراد زیر تعلق گیرد۔
 (الف) به شخص حمایت‌شده‌ای که نان‌آور او، به موجب قوانین مربوطه، یک دوره احراز پانزده سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، یا ده سال اقامت، را گذرانده باشد؛ یا
 (ب) در صورتی که زنان و فرزندان تمام جمعیت فعال به طور اصولی تحت حمایت باشند، به شخص حمایت‌شده‌ای که نان‌آور او یک دوره احراز سه سال پرداخت حق بیمه را گذرانده باشد و، علاوه بر این، هنگامی که در سن کار بوده است حد متوسط حق بیمه‌های سالانه را نیز پرداخته باشد.

۲. هنگامی که مزایای مندرج در بند ۱ مشروط به یک حداقل دوره خدمت یا پرداخت حق بیمه باشد، باید نوعی مزایای کاهش یافته را برای اشخاص زیر در نظر گرفت۔
 (الف) شخص حمایت‌شده‌ای که نان‌آور متوفای او یک دوره احراز پنج سال خدمت یا پرداخت حق بیمه را، طبق قوانین جاری، گذرانده باشد؛ یا
 (ب) در صورتی که، زنان و فرزندان تمام جمعیت فعال به طور اصولی تحت حمایت باشند، شخص حمایت‌شده‌ای که نان‌آور او یک دوره احراز سه سال پرداخت حق بیمه را گذرانده باشد و، علاوه بر این، هنگامی که در سن کار بوده است نصف حد متوسط حق بیمه‌های سالانه را نیز، طبق زیر بند (ب) از بند ۱ این ماده پرداخت کرده باشد.

۳. الزامات بند ۱ این ماده، در صورتی که مزایا مطابق با الزامات بخش یازدهم محاسبه می‌شوند، باید از هر لحاظ رعایت گردند، ولی با درصدی به اندازه ده واحد پایین‌تر از آنچه در جدول زمانی منضم به بخش مذکور آمده است، زیرا مزایای استاندارد مربوطه باید حداقل به شخص حمایت‌شده‌ای تعلق گیرد که نان‌آورش، به موجب مقررات جاری، پنج سال خدمت، پرداخت حق بیمه، یا اقامت را گذرانده باشد.

۴. کاهش نسبی درصد ذکر شده در جدول زمانی منضم به بخش یازدهم را هنگامی می‌توان

مورد عمل قرار داد که دوره احراز متناظر با درصد کاهش یافته بیشتر از پنج سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، ولی کم تر از پانزده سال خدمت یا پرداخت حق بیمه، باشد. در هر حال مستمری کاهش یافته را باید بر اساس بند ۲ این ماده پرداخت کرد.

ماده ۶۴

مزایای قیدشده در مواد ۶۲ و ۶۳ باید در سراسر دوره پوشش پرداخت گردد.

بخش یازدهم. استانداردهایی که باید در پرداخت های دوره ای رعایت شوند

ماده ۶۵

۱. در مورد هر نوع پرداخت دوره ای که به این ماده مربوط می شود، میزان مزایا، به علاوه مبلغ هرگونه مستمری عائله مندی که در طی دوره پوشش پرداخت گردد، باید چنان تعیین شود که، در زمینه پوشش مورد بحث، از نظر استانداردهای ذکر شده در جدول زمانی پیوست، حداقل به سطح درصد ذکر شده در جدول برسد. منظور درصد معینی از مجموع درآمدهای قبلی شخص ذی نفع یا نان آور او و مبلغ هرگونه کمک هزینه عائله مندی قابل پرداخت به شخص تحت حمایتی است که دارای همان مسئولیت های خانوادگی ذی نفع استاندارد باشد.
۲. درآمدهای شخص ذی نفع یا نان آور او باید بر اساس قواعد معین محاسبه شود، و در صورتی که اشخاص حمایت شده یا نان آوران آنها، برحسب درآمدهای شان طبقه بندی شده باشند، درآمدهای قبلی آنها را می توان بر اساس درآمد پایه طبقه هایی که به آنها تعلق داشته اند محاسبه کرد.
۳. مبلغ حداکثری را می توان برای میزان مزایا یا برای درآمدهایی که پایه محاسبه مزایا را تشکیل می داده اند در نظر گرفت، مشروط بر آن که این حداکثر طوری تعیین شود که با مفاد بند ۱ این ماده منافات نداشته باشند. به ویژه هنگامی که درآمدهای قبلی شخص ذی نفع یا نان آور او مساوی با، یا کم تر از، دستمزد یک کارگر ماهر مذکر باشد.
۴. درآمدهای قبلی شخص ذی نفع یا نان آور او، دستمزد کارگر ماهر مذکر، مزایا و کمک هزینه های عائله مندی باید بر اساس یک پایه زمانی مشترک محاسبه شوند.
۵. در مورد دیگر اشخاص ذی نفع، مزایا باید رابطه معقولی با مزایای شخص ذی نفع استاندارد داشته باشد.

۶. به مناسبت این ماده، یک کارگر ماهر دست‌کار مذکر باید فردی باشد مانند-

- (الف) یک تراشکار یا یک جذبکار در کارگاه‌های ماشین‌افزارسازی، جز ماشین‌آلات برقی؛ یا
 (ب) شخصی که نمونه‌ی نوعی کارگر ماهری باشد که براساس مفاد بند زیرین انتخاب شده باشد؛ یا
 (پ) شخصی که درآمدش مساوی یا بیشتر از درآمد ۷۵ درصد از همه‌ی افراد تحت حمایت باشد. این‌گونه درآمدها را باید بر اساس دوره‌های سالانه یا دوره‌های کوتاه‌تر، طبق قواعد مشخص، تعیین کرد، یا

(ت) شخصی که درآمدش مساوی با ۱۲۵ درصد درآمد متوسط همه‌ی افراد تحت حمایت باشد.
 ۷. شخصی که برای مقاصد زیر بند (ب) از بند پیشین نمونه‌ی نوعی کارگر ماهر محسوب می‌شود، باید یکی از شاغلان گروه‌های اصلی بعضی از فعالیت‌های اقتصادی باشد که بیشترین تعداد افراد مذکر فعال و حمایت‌شده، یا بیشترین تعداد نان‌آوران افراد تحت حمایت را در حوزه پوشش مورد بحث داشته باشند. برای این منظور، "طبقه‌بندی استاندارد و بین‌المللی فعالیت‌های صنعتی" که در نشست ۲۷ اوت ۱۹۴۸ شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد به تصویب رسیده، یا هرگونه نسخه‌ی تکمیلی و اصلاح‌شده‌ی آن، باید به کار گرفته شود.

۸. در صورتی که میزان مزایا برحسب منطقه تغییر پیدا کند، در هر منطقه می‌توان کارگر ماهر مذکر نمونه را در توافقی با بندهای ۶ و ۷ این ماده تعیین کرد.

۹. دستمزد کارگر ماهر مورد بحث را باید بر اساس میزان دستمزد متناظر با ساعات کار عادی که به وسیله‌ی قراردادهای دسته‌جمعی، یا به وسیله‌ی قوانین و مقررات ملی، یا برحسب عرف محل، از جمله کمک‌هزینه‌های مرتبط با هزینه‌ی زندگی - اگر وجود داشته باشد - تعیین می‌شود، محاسبه کرد. در نقاطی که این ضابطه‌ها برحسب منطقه تغییر پیدا می‌کند ولی بند ۸ این ماده مورد عمل قرار نمی‌گیرد، حد میانگین را باید ملاک محاسبه قرار داد.

۱۰. میزان پرداخت‌های دوره‌ای در زمینه‌های سالمندی، آسیب‌های شغلی (به استثنای مورد ناتوانی در انجام کار)، نقص عضو و مرگ نان‌آور را باید به پیروی از تغییرات عمده‌ای که در اثر نوسانات هزینه‌ی زندگی در سطح کلی درآمدها پدید می‌آید مورد تجدیدنظر قرار داد.

ماده ۶۶

۱. در مورد هر نوع پرداخت دوره‌ای که به این ماده مربوط می‌شود، میزان مزایا، به علاوه مبلغ هرگونه مستمری عائله‌مندی که در طی دوره پوشش پرداخت گردد، باید چنان تعیین شود که، در زمینه پوشش مورد بحث، از نظر استانداردهای ذکر شده در جدول زمانی پیوست، حداقل

به سطح درآمد ذکر شده در جدول برسد. منظور درصد معینی از مجموع دستمزد یک کارگر مذکر معمولی و مبلغ هرگونه مقرری عائله‌مندی قابل پرداخت به شخص تحت حمایتی است که دارای همان مسئولیت‌های خانوادگی ذی‌نفع استاندارد باشد.

۲. دستمزد کارگر مذکر معمولی، مزایا و کمک‌هزینه‌های عائله‌مندی باید بر اساس یک پایه زمانی مشترک محاسبه گردد.

۳. در مورد دیگر اشخاص ذی‌نفع، مزایا باید رابطه معقولی با مزایای شخص ذی‌نفع استاندارد داشته باشد.

۴. به مناسبت این ماده، یک کارگر مذکر معمولی باید فردی باشد مانند-

(الف) شخصی که نمونه یک کارگر غیرماهر در صنعت ماشین‌سازی، جز ماشین‌آلات برقی، باشد، یا

(ب) شخصی که نمونه نوعی کارگر غیرماهری باشد که بر اساس مفاد بند زیرین انتخاب شده باشد.

(پ) شخصی که برای مقاصد زیر بند (ب) از بند پیشین نمونه نوعی کارگر غیرماهر محسوب

می‌شود، باید یکی از شاغلان گروه‌های اصلی بعضی از فعالیت‌های اقتصادی باشد که

بیشترین تعداد افراد مذکر فعال و حمایت شده، یا بیشترین تعداد نان‌آوران افراد تحت

حمایت را در حوزه پوشش مورد بحث داشته باشند. برای این منظور "طبقه‌بندی

استاندارد بین‌المللی فعالیت‌های صنعتی" که در نشست ۲۷ اوت ۱۹۴۸ شورای اقتصادی

و اجتماعی سازمان ملل متحد به تصویب رسیده، یا هرگونه نسخه تکمیلی و اصلاح‌شده

آن، باید به کار گرفته شود.

۶. در صورتی که میزان مزایا برحسب منطقه تغییر پیدا کند، در هر منطقه می‌توان کارگر

غیرماهر مذکر نمونه را در توافق با بندهای ۴ و ۵ این ماده تعیین کرد.

۷. دستمزد کارگر معمولی مذکر را می‌توان بر اساس میزان دستمزد متناظر با ساعات کار

عادی که به وسیله قراردادهای دسته‌جمعی، یا به وسیله قوانین و مقررات ملی، یا برحسب عرف

محل، از جمله کمک‌هزینه‌های مرتبط با هزینه زندگی- اگر وجود داشته باشد- تعیین می‌شود،

محاسبه کرد. در نقاطی که این ضابطه‌ها برحسب منطقه تغییر پیدا می‌کند ولی بند ۶ این ماده

مورد عمل قرار نمی‌گیرد، حد متوسط را باید ملاک محاسبه قرار داد.

۸. میزان پرداخت‌های دوره‌ای در زمینه‌های سالمندی، آسیب‌های شغلی (به استثنای مورد

ناتوانی در انجام کار)، نقص عضو و مرگ نان‌آور را باید به پیروی از تغییرات عمده‌ای که در اثر

نوسانات هزینه زندگی در سطح کلی درآمدها پدید می‌آید مورد تجدید نظر قرار داد.

ماده ۶۷

- در مورد هر نوع پرداخت دوره‌ای که به این ماده مربوط می‌شود—
- (الف) میزان مزایا را باید در توافق با یک مقیاس معین یا مقیاسی که از سوی مقامات مسئول بخش عمومی تعیین شده باشد و بر اساس مقررات جاری محاسبه کرد،
- (ب) این میزان را فقط هنگامی می‌توان کاهش داد که امکانات مالی خانواده شخص ذی‌نفع بیشتر از حد تعیین شده به وسیله مقامات رسمی باشد؛
- (پ) جمع مزایا و دیگر امکانات مالی ذی‌نفع، پس از کسر مبالغ مندرج در زیر بند (ب)، باید برای نگاه‌داری خانواده ذی‌نفع در شرایطی بهداشتی و آبرومند کافی باشد، و در هر حال نباید کم‌تر از مزایای محاسبه شده بر اساس مفاد ماده ۶۶ باشد؛
- (ت) در صورتی که جمع مبلغ مزایای پرداخت شده حداقل در حدود سی درصد بیشتر از جمع مبلغ مزایایی باشد که به موجب مفاد ماده ۶۶ و مواد زیر حاصل می‌گردد، مفاد زیر بند (پ) باید به مرحله اجرا گذاشته شود:
- (I) ماده ۱۵ (ب) برای بخش سوم؛
- (II) ماده ۲۷ (ب) برای بخش پنجم؛
- (III) ماده ۵۵ (ب) برای بخش نهم؛
- (V) ماده ۶۱ (ب) برای بخش دهم.

جدول پرداخت‌های دوره‌ای بخش یازدهم به ذی‌نفع‌های استاندارد

بخش	حوزه پوشش	ذی‌نفع استاندارد	درصد
سوم	بیماری	مرد با همسر و دو فرزند	۴۵
چهارم	بیکاری	مرد با همسر و دو فرزند	۴۵
پنجم	سالمندی	مرد با همسر سالمند	۴۰
ششم	آسیب‌های شغلی:		
	ناتوانی برای انجام کار	مرد با همسر و دو فرزند	۵۰
	نقص عضو	مرد با همسر و دو فرزند	۵۰
	بازماندگان	بیوه و دو فرزند	۴۰
هشتم	زایمان	زن	۴۵
نهم	معلولیت	مرد با همسر و دو فرزند	۴۰
دهم	بازماندگان	بیوه و دو فرزند	۴۰

بخش دوازدهم. رفتار برابر با بیگانگان مقیم

ماده ۶۸

۱. بیگانگان مقیم باید از حقوق مساوی با اتباع کشور عضو برخوردار باشند، مشروط بر آنکه مقررات ویژه مربوط به بیگانگان و اتباع ملی تولدیافته در خارج از سرزمین کشور عضو از نظر مزایا یا بخشی از مزایای قابل پرداخت از محل اعتبارات عمومی، و همچنین از نظر طرح‌های انتقالی، تدوین و به اجرا گذاشته شده باشد.

۲. تحت شرایط طرح‌های تأمین اجتماعی مشارکتی که برای حمایت از کارکنان به اجرا گذاشته می‌شوند؛ افراد حمایت‌شده‌ای که تبعه یکی دیگر از کشورهای عضو باشند باید در هر مورد از تساوی حقوق با اتباع عضو مربوطه برخوردار باشند، مشروط بر آنکه کشور مورد اشاره نیز خود را نسبت به بخش مورد نظر مقاله‌نامه متعهد بداند. در ضمن، تحقق این بند منوط بدان خواهد بود که موافقت‌نامه چند جانبه یا دو جانبه‌ای در مورد تعهدات متقابل بین کشورهای عضو وجود داشته باشد.

بخش سیزدهم. موارد مشترک

ماده ۶۹

مزایایی که هر شخص حمایت شده بتواند به موجب مفاد هر یک از بخش‌های دوم تا دهم این مقاله‌نامه از آن بهره‌مند شود، به شرح زیر قابل تعلیق خواهند بود—

(الف) تا هر زمانی که شخص مربوطه از سرزمین کشور عضو دور باشد؛

(ب) تا هر زمانی که شخص مربوطه به هزینه عمومی، یا به هزینه یک نهاد یا سازمان تأمین اجتماعی نگاه‌داری شود، با قید این‌که هر بخش از مزایا که بیشتر از ارزش نگاه‌داری فوق‌الذکر باشد قابل عرضه به وابستگان شخص ذی‌نفع خواهد بود؛

(پ) تا هر زمانی که شخص مربوطه دریافت‌کننده مزایای نقدی دیگری از تأمین اجتماعی باشد، به استثنای مزایای عائله‌مندی، و در طی مدتی که ذی‌نفع به مناسبت یکی از موارد تحت پوشش از شخص یا طرف ثالثی غرامت دریافت می‌کند، منوط بدان که مزایای مشمول تعلیق بیشتر از مزایا یا غرامتی نباشد که شخص ذی‌نفع از طرف ثالث دریافت می‌دارد؛

(ت) در شرایطی که شخص مربوطه مطالبات خدعه‌آمیزی را عنوان کرده باشد؛

- (ث) در صورتی که حادثه یا آسیب موضوع مزایا در اثر عمل تبهکارانه شخص مربوطه به وقوع پیوسته باشد؛
- (ج) در صورتی که حادثه یا آسیب موضوع مزایا در اثر بدرفتاری ارادی شخص مربوطه پدید آمده باشد؛
- (چ) در موارد خاص، هرگاه شخص مربوطه در استفاده از خدمات پزشکی یا ناتوانی که در اختیارش بوده است اِهمال به خرج داده باشد یا از رعایت مقررات جاری برای بررسی امکان وقوع یا ادامه حوادث و وقایع احتمالی غفلت ورزیده باشد؛
- (ح) در مورد مزایای بیکاری، در صورتی که شخص مربوطه شغل خود را در اثر ایجاد وقفه در کار به دلیل اختلافات شغلی از دست داده باشد، یا آن که کار خود را به طور ارادی و بدون دلیل موجه ترک کرده باشد، و
- (خ) در مورد مزایای بازماندگان، تا زمانی که بیوه شخص متوفی به عنوان همسر با مرد دیگری زندگی می‌کند.

ماده ۷۰

۱. هر داوطلب دریافت مزایا باید حق داشته باشد که در صورت مخالفت مقامات مربوطه تقاضای تجدیدنظر بدهد، یا از بابت کیفیت یا کمیت مزایا به مراجع مربوطه شکایت کند.
۲. در صورتی که برای اجرای این مقاوله‌نامه، یکی از ادارات دولتی مسئول در برابر قوه قانون‌گذاری امور مربوط به مراقبت‌های پزشکی را برعهده داشته باشد، حق تقاضای تجدیدنظر، موضوع بند ۱ این ماده، ممکن است جای خود را به شکایت از بابت مخالفت با مراقبت‌های پزشکی یا شکایت از بابت کیفیت مراقبت‌های اعمال شده بدهد، و مقامات صلاحیت‌دار موظف به رسیدگی به این شکایات خواهند بود.
۳. هرگاه دادگاه ویژه‌ای که برای رسیدگی به مسائل تأمین اجتماعی تعیین شده است با حضور اشخاص حمایت‌شده یا نماینده آن‌ها تشکیل گردد و به دعوی مشخص فیصله دهد، هیچ‌گونه حقی برای تجدیدنظر وجود نخواهد داشت.

ماده ۷۱

۱. هزینه مزایایی که در اجرای این مقاوله‌نامه به اشخاص ذی‌نفع پرداخت می‌شود و همچنین هزینه‌های اداری چنین عملیاتی، از طریق مالیات‌ها یا عوارض یا هر دو، بر عهده بخش

عمومی خواهد بود. با این حال، مالیات‌ها و عوارض مربوطه باید در حدی باشند که بار سنگینی بر دوش اشخاص کم‌درآمد نیفتد و، در هر حال، وضعیت اقتصادی کشور عضو و طبقات اجتماعی افراد تحت حمایت باید در نظر گرفته شود.

۲. جمع مالیات‌هایی که از بابت تأمین اجتماعی بر عهده کارکنان تحت حمایت می‌افتد نباید بیشتر از پنجاه درصد کلی منابع مالی باشد که برای حمایت از کارکنان و زنان و فرزندان آنها اختصاص داده می‌شود. به منظور حصول اطمینان از رعایت این امر، تمام مزایایی را که از سوی کشور عضو برای اجرای این مقاله‌نامه پرداخت می‌شود (به استثنای مزایای عائله‌مندی و مزایای حوادث کار، در صورتی که به وسیله یک سازمان ویژه پرداخت شود) باید با هم جمع کرد. ۳. کشور عضو باید مسئولیت پرداخت مزایای موضوع این مقاله‌نامه را بر عهده بگیرد و تمام اقدامات لازم برای تحقق این امر را به عمل بیاورد. کشور عضو باید، در صورت لزوم، انجام بررسی‌های آماری و حسابرسی‌های لازم و همچنین محاسبات مربوط به تعادل مالی را به‌طور دوره‌ای تضمین کند، و به‌خصوص این‌گونه مطالعات را پیش از هرگونه تغییر در مزایا، در نرخ حق بیمه‌ها، یا در میزان مالیات‌های لازم برای پوشش‌های مورد بحث، به انجام برساند.

ماده ۷۲

۱. در صورتی که اداره امور مربوط به این مقاله‌نامه به یک سازمان یا نهاد بخش عمومی، یا به یک اداره دولتی مسئول در برابر قوه قانون‌گذاری واگذار نشده باشد، نمایندگان اشخاص تحت حمایت باید به موجب مقررات معین در مدیریت امور مشارکت داشته باشند، یا به‌عنوان مشاور در سطح مدیریت حضور پیدا کنند. قوانین یا مقررات ملی نیز به‌نوبه خود می‌توانند امکان مشارکت نمایندگان کارفرمایان و مقامات بخش عمومی را در سطح مدیریت امور مربوط به این مقاله‌نامه فراهم آورند.

۲. کشور عضو باید مسئولیت کلی حسن اداره نهادها یا سازمان‌های مأمور اجرای مقاله‌نامه را بر عهده بگیرند.

بخش چهاردهم. نکات متفرقه

ماده ۷۳

این مقاله‌نامه نباید در موارد زیر به مرحله اجرا درآید—

(الف) پوشش‌هایی که پیش از قانونی‌شدن بخش مربوطه مقاوله‌نامه برای کشور عضو ضرورت یافته باشند؛

(ب) مزایای بعضی حوزه‌های پوشش که پس از قانونی‌شدن بخش مربوطه مقاوله‌نامه برای کشور عضو ضرورت یافته باشند، اما حق استفاده از چنین مزایایی ناشی از دوره‌هایی مقدم بر تاریخ فوق‌الذکر باشد.

ماده ۷۴

این مقاوله‌نامه را نباید به‌عنوان تجدیدنظر در مقاوله‌نامه‌های موجود در نظر گرفت.

ماده ۷۵*

هرگاه مقاوله‌نامه‌های دیگری بعداً از طرف کنفرانس عمومی به تصویب برسد که در آن‌ها موضوع یا موضوع‌هایی مشابه با موضوع‌های مندرج در این مقاوله‌نامه یافت شود، آن قسمت از مفاد این مقاوله‌نامه که ممکن است در مقاوله‌نامه یادشده نیز بدان اشاره شود، الزام اجرایی خود را برای هر کشور عضو که مقاوله‌نامه جدید را مورد تصویب قرار داده باشد از دست خواهد داد، و شروع این انقطاع از همان تاریخی خواهد بود که مقاوله‌نامه جدید به تصویب کشور عضو رسیده باشد.

ماده ۷۶

۱. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، در گزارش سالانه‌ای که بر اساس ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای این مقاوله‌نامه، ارسال خواهد داشت، باید نکات زیر را مورد توجه قرار دهد:

(الف) ارائه اطلاعات کامل درباره قوانین و مقرراتی که برای اجرای مفاد مقاوله‌نامه وضع شده است؛ و

(ب) ارائه شواهد و مدارکی که از نظر روش تنظیم و تدوین آمار و ارقام مربوطه حتی المقدور با روش‌های پیشنهادی هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار مطابقت داشته باشد تا یکدستی بیشتری برای عرضه نهایی گزارش‌ها فراهم آید. این شیوه کار به‌ویژه در موارد زیر حائز اهمیت خواهد بود:

* مفاد پیش‌بینی‌شده در ماده ۷۵ را می‌توان در مقاوله‌نامه‌های شماره ۱۲۱ (ماده ۲۹)، شماره ۱۲۸ (ماده ۴۵)، و مقاوله‌نامه شماره ۱۳۵ (ماده ۳۶) باز یافت.

(I) مواد ۹ (الف)، (ب)، (پ) یا (ت)؛ ۱۵ (الف)، (ب) یا (ت)؛ ۲۱ (الف) یا (پ)؛ ۲۷ (الف)، (ب) یا (ت)؛ ۳۳ (الف) یا (ب)؛ ۴۱ (الف)، (ب) یا (ت)؛ ۴۸ (الف)، (ب) یا (پ)، ۵۵ (الف)، (ب) یا (ت)؛ ۶۱ (الف)، (ب) یا (ت)، تا آنجا که مربوط به تعداد افراد تحت پوشش می‌شود؛

(II) ماده‌های ۴۴، ۶۵، ۶۶ یا ۶۷، تا آنجا که مربوط به میزان مزایا می‌شود؛

(III) زیربند (الف) از بند ۲ ماده ۱۸، تا آنجا که مربوط به مدت استفاده از مزایای بیماری می‌شود؛

(IV) بند ۲ از ماده ۷۱، تا آنجا که مربوط به مدت استفاده از مزایای بیکاری می‌شود، و (V) بند ۲ از ماده ۷۱، تا آنجا که مربوط می‌شود به نسبت منابع مالی حاصل از حق بیمه‌های پرداخت شده از سوی کارکنان تحت حمایت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، باید در فواصل زمانی معین گزارش‌هایی درباره وضع قوانین و چگونگی اجرای هر یک از بخش‌های دوم تا دهم مقاله‌نامه، طبق درخواست هیئت مدیره، برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال دارد. توضیح آنکه این گزارش‌ها درباره نکاتی خواهد بود که در تصویب‌نامه کشور عضو یا در اعلامیه‌ای که بعداً به موجب ماده ۴ صادر شده است، اشاره‌ای به آن‌ها نشده باشد.

ماده ۷۷

۱. این مقاله‌نامه شامل دریانوردان یا ماهیگیران نمی‌شود. مفاد مربوط به حمایت از دریانوردان و ماهیگیران از سوی کنفرانس بین‌المللی کار در مقاله‌نامه تأمین اجتماعی (کارکنان دریایی)، ۱۹۴۶، و مقاله‌نامه مستمری‌های کارکنان دریایی، ۱۹۴۶، منظور شده است.

۲. هر کشور عضو می‌تواند دریانوردان و ماهیگیران را از شمار کارکنان شاغل، جمعیت فعال، یا افراد مقیم حذف کند. بدیهی است که مبنای این حذف محاسبات مربوط به درصد کارکنان شاغل یا افراد مقیم تحت حمایت خواهد بود که به موجب مفاد بخش‌های دوم تا دهم به عمل خواهد آمد.

بخش پانزدهم. نکات نهایی

ماده ۷۸

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

ماده ۷۹

۱. این مقاله نامه فقط آن کشورهای عضو را متعهد خواهد کرد که تصویب نامه رسمی شان برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین المللی کار رسیده باشد.
۲. این مقاله نامه دوازده ماه پس از تاریخی که حداقل دو کشور عضو تصویب نامه های رسمی خود را به ثبت رسانده باشند، قوت قانونی خواهد یافت.
۳. پس از این تاریخ، مقاله نامه حاضر دوازده ماه پس از آن که هر کشور عضو تصویب نامه خود را به ثبت رسانده باشد، برای آن کشور قوت قانونی خواهد یافت.

ماده ۸۰

- اظهارنامه هایی که مطابق با بند ۲ از ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین المللی کار برای مدیرکل دفتر بین المللی کار فرستاده خواهد شد باید شامل اطلاعات زیر باشد۔
- (الف) سرزمین هایی که کشور عضو در نظر دارد مفاد مقاله نامه یا بخش هایی از آن را بدون هرگونه تغییر در محدوده آنها به اجرا درآورد؛
- (ب) سرزمین هایی که کشور عضو در نظر دارد مفاد مقاله نامه یا بخش هایی از آن را با بعضی تغییرات در آنجا به مرحله اجرا درآورد، با ذکر جزئیات تغییرات پیشگفته.
- (پ) سرزمین هایی که مفاد مقاله نامه در آنها قابل اجرا نیست، با ذکر زمینه هایی که در آنها مقاله نامه قابل اجرا نیست؛
- (ت) سرزمین هایی که راجع به آنها کشور عضو نظر نهایی خود را پس از بررسی های بیشتر اعلام خواهد کرد.

۲. اقداماتی که در زیربندهای (الف) و (ب) از بند ۱ این ماده به آنها اشاره شده است، جزء لاینفک تصویب نامه کشور عضو خواهد بود و باید مورد تصویب رسمی قرار گیرند.
۳. هر کشور عضو در هر زمان می تواند به وسیله یک اظهارنامه بعدی تمام یا بخشی از تصمیم های تصریح شده در زیربندهای (ب)، (پ) یا (ت) از بند ۱ این ماده را ملغی اعلام کند.
۴. هر کشور عضو، در هر زمان که مایل باشد، موافق مفاد ماده ۸۲، به فسخ این مقاله نامه مبادرت ورزد، می تواند از طریق ارسال اظهارنامه ای به مدیرکل تغییرات لازم را در مفاد اظهارنامه قبلی خود به عمل آورده و موضع کنونی خود را در قبال مسائل مطروحه در آنها اعلام نماید.

ماده ۸۱

۱. در اظهارنامه‌هایی که طبق بندهای ۴ یا ۵ از ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار فرستاده خواهد شد باید ذکر شود که آیا مفاد مقاله‌نامه یا بخش‌هایی از آن که مورد قبول واقع شده است در سرزمین‌های مربوطه بدون هرگونه تغییر به اجرا در خواهد آمد یا تغییراتی در آن‌ها صورت خواهد گرفت، و در این حالت اخیر جزئیات تغییرات مورد نظر نیز باید ذکر شود.

۲. کشور عضو، کشورهای عضو یا مقام بین‌المللی مربوطه می‌توانند در هر زمان به وسیله یک اظهارنامه بعدی به‌طور کامل یا به‌طور بخشی از حق انجام تغییراتی که در اظهارنامه قبلی درخواست کرده بودند صرف‌نظر کنند.

۳. کشور عضو، کشورهای عضو، یا مقام بین‌المللی مربوطه، می‌توانند، در هر زمان که مقاله‌نامه به موجب مفاد ماده ۸۲ در معرض فسخ قرار گرفته باشد، با ارسال اظهارنامه‌ای برای مدیرکل مطالب اظهارنامه‌های قبلی خود را تغییر دهند و موضع کنونی را در مورد اجرای موافقت‌نامه اعلام نمایند.

ماده ۸۲

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را رسماً به تصویب رسانده باشد می‌تواند، پس از گذشت ده سال از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار قوت قانونی یافته است، کل مقاله‌نامه یا یک یا چند مورد از بخش‌های دوم تا دهم را به وسیله اعلامیه‌ای که برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ خواهند کرد فسخ کنند. این اعلام فسخ زودتر از یک سال پس از تاریخ ثبت آن رسمیت نخواهد یافت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را تصویب کرده باشد و پس از گذشت ده سال ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ مقاله‌نامه استفاده نکند به مدت ده سال دیگر نسبت به آن متعهد خواهد ماند، و پس از آن می‌تواند مقاله‌نامه را به‌طور کامل یا به‌طور بخشی بعد از گذشت هر دوره ده‌ساله طبق ضوابطی که در این ماده آمده است فسخ کند.

ماده ۸۳

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار موظف است ثبت رسمی تمام تصویب‌نامه‌ها، اظهارنامه‌ها و

فسخ‌نامه‌هایی را که از سوی کشورهای عضو به وی ابلاغ شده است به اطلاع تمام کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برساند.

۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به هنگام اعلام ثبت رسمی دومین تصویب‌نامه به کشورهای عضو، باید به اطلاع آن‌ها برساند که مقاله‌نامه دقیقاً از چه تاریخی قوت قانونی خواهد یافت.

ماده ۸۴

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید، طبق ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات کامل تمام تصویب‌نامه‌های کشورهای عضو را برای ثبت به اطلاع دبیرکل سازمان ملل متحد برساند.

ماده ۸۵

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمان که لازم بداند باید گزارشی درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارائه دهد و طی آن، ضمن بررسی ضرورت تجدیدنظر در تمام یا در بخشی از این مقاله‌نامه، موضوع را در دستور کار کنفرانس قرار دهد.

ماده ۸۶

در صورتی که کنفرانس عمومی مقاله‌نامه جدیدی را بپذیرد که مستلزم تجدیدنظر کامل یا بخشی در مقاله‌نامه حاضر باشد، آن‌گاه، جز در حالتی که مقاله‌نامه جدید به طرز دیگری پیش‌بینی کرده باشد،

(الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو از نظر حقوقی صرف‌نظر از مفاد ماده ۸۲، به منزله فسخ آنی این مقاله‌نامه خواهد بود.

(ب) از هر تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده قوت قانونی پیدا کند، این مقاله‌نامه نباید به وسیله کشورهای عضو مورد تصویب قرار گیرد.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای آن گروه از کشورهای عضو که مقاله‌نامه حاضر را تصویب کرده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را تصویب نکرده باشند، با همین شکل و محتوای فعلی قوت قانونی خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۸۷

متن‌های انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه هر دو به یکسان معتبرانند.