

## معرفی اسناد

برگردان دکتر ناصر موفقیان

### مقاله‌نامه شماره ۱۱۰

### مقاله‌نامه مربوط به شرایط اشتغال

### کارگران کشتزارها\*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، در تاریخ ۴ ژوئن ۱۹۵۸ برای چهارم و دومین نشست خود در شهر ژنو گردآمده بود، و

مسئله شرایط اشتغال کارگران کشتزارها - موضوع پنجمین قلم از دستور کار نشست - را مورد بررسی قرار داد، و

مقرر داشت که کاربرد بعضی از پیشنهادات مقاله‌نامه‌های موجود، به‌عنوان اقدامی استثنایی، در مورد کارگران کشتزارها نیز معمول گردد، منوط به این که مقاله‌نامه‌های مذکور به‌طور وسیع‌تر مورد تصویب واقع شود و مفاد آنها به تمام اشخاصی که در محدوده محتوایی آنها قرار می‌گیرند تسری یابد، و همچنین بعضی از مقاله‌نامه‌ها که در حال حاضر کارگران

\* این مقاله‌نامه که در ۲۲ ژانویه ۱۹۶۰ قوت قانونی یافته است، به‌وسیله تفاهم‌نامه ۱۹۸۲ مورد تجدیدنظر جزئی قرار گرفته و همراه با این تفاهم‌نامه یا به‌طور جداگانه آماده تصویب از سوی کشورهای عضو است.

کشتزارها را در بر نمی‌گیرند آنها را نیز زیر پوشش خود قرار دهند، و مستندات قانونی لازم برای این مقاصد نیز تدوین و تصویب گردد، و با این تصمیم که مستندات قانونی مذکور به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز بیست و چهارم ماه ژوئن سال یک‌هزار و نهصد و پنجاه و هشت مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه کارگران کشتزارها، ۱۹۵۸" نامید به تصویب رسانید:

## بخش اول. کلیات

### ماده ۱

۱. در ارتباط با این مقاله‌نامه، لفظ "کشتزار" مشتمل است بر هر نوع مؤسسه کشاورزی که به استخدام منظم کارگران مزدبگیر می‌پردازد، در مناطق استوایی یا زیر استوایی قرار دارد، و به طور عمده به کشت یا تولید تجاری فراورده‌هایی چون قهوه، چای، نیشکر، کائوچو، موز، کاکائو، نارگیل، گردو، پنبه، توتون، الیاف (کنف، کنف هندی و غیره)، کدو، روغن نخل، یا آناناس می‌پردازد. این اصطلاح شامل بهره‌برداری‌های کوچک که برای مصرف محلی تولید می‌کنند و به طور منظم به استخدام کارگر نمی‌پردازند، نمی‌شود.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را پذیرفته است، می‌تواند پس از مشورت با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایان و کارگران مربوطه- در صورتی که وجود داشته باشند- مفاد مقاله‌نامه را از راه‌های زیر به سایر کشتزارها تسری دهد:

(الف) افزودن نام یک یا چند محصول زیر به فهرست محصولات مندرج در بند اول این ماده:

برنج، کاسنی، هل، بابونه، برگ عطر، یا هر نوع محصول دیگر؛

(ب) افزودن مؤسساتی که جزو فهرست مندرج در بند اول این ماده ذکر نشده‌اند ولی از سوی قوانین رسمی یا به طور متعارف جزو کشتزارها به حساب می‌آیند.

۳. در چارچوب این ماده، اصطلاح "کشتزارها" باید به طور معمول مشتمل بر خدماتی باشد که به پردازش مقدماتی محصول یا محصولات کشتزار منتهی می‌شوند.

### ماده ۲

هر کشور عضو که به تصویب این مقاله‌نامه می‌پردازد، ملزم خواهد بود که مفاد آن را به طور

یکسان در مورد تمام کارگران کشتزارها صرف نظر از نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقاید سیاسی، ملیت، منشأ اجتماعی، قبیله، یا عضویت در اتحادیه‌های صنفی به کار بندد.

### ماده ۳

۱. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را پذیرفته است -

(الف) باید بخش‌های زیر را مورد عمل قرار دهد:

(۱) بخش اول؛

(۲) بخش‌های چهارم، نهم و یازدهم؛

(۳) حداقل دو مورد از بخش‌های دوم، سوم، پنجم، ششم، هفتم، هشتم، دهم، دوازدهم؛ و

(۴) بخش چهاردهم.

(ب) باید، در صورتی که یک یا چند بخش از مقاوله‌نامه را از شمول تعهدات خود خارج ساخته باشد، از طریق یک اظهارنامه منضم به تصویب‌نامه خود، بخش یا بخش‌های حذف‌شده را مشخص نماید.

۲. هر کشور عضو که اظهارنامه‌ای به موجب بند ۱ (ب) این ماده تنظیم کرده باشد باید در گزارش‌های سالانه‌ای که در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، هرگونه پیشرفت به دست آمده در جهت کار بست بخش یا بخش‌های حذف‌شده را نیز به اطلاع برساند.

۳. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را تصویب کرده باشد، ولی بر اساس مفاد بندهای پیشین بخش یا بخش‌هایی از آن را از شمول تعهدات خود خارج کرده باشد، می‌تواند بعداً به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار اطلاع دهد که تعهدات مرتبط با بخش یا بخش‌های حذف‌شده را می‌پذیرد. چنین اقدامی باید جزء تفکیک‌ناپذیر تصویب‌نامه اصلی محسوب گردد، و از تاریخ دریافت اظهارنامه مربوط به وسیله دفتر بین‌المللی کار قوت قانونی خواهد یافت.

### ماده ۴

در توافق با بند ۸ ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، هیچ‌یک از مواد این مقاوله‌نامه نباید مغایر با قوانین، پاداش‌ها، رسوم یا موافقت‌نامه‌هایی باشد که، در قیاس با مفاد این مقاوله‌نامه، شرایط مناسب‌تری برای کارگران مربوطه در نظر گرفته باشند.

## بخش دوم. جلب، استخدام و کارگران مهاجر

### ماده ۵

در چارچوب این بخش از مقاله نامه، اصطلاح "استخدام" مشتمل بر کلیه عملیاتی است که با هدف کسب یا عرضه کار اشخاصی صورت می‌گیرد که در محل استخدام یا در یک اداره کاربایی یا مهاجرت، یا در یک اداره متعلق به سازمان‌های کارفرمایان و زیر نظر مقامات صلاحیت‌دار، خودبه‌خود به عرضه خدمات خویش نمی‌پردازند.

### ماده ۶

استخدام سرپرست خانواده نباید به منزله آن باشد که افراد خانواده او هم استخدام شده‌اند.

### ماده ۷

هیچ شخص یا اتحادیه‌ای نمی‌تواند به‌طور حرفه‌ای به استخدام دیگران بپردازد، مگر آن‌که شخص یا اتحادیه مذکور دارای مجوز رسمی از مقامات صلاحیت‌دار باشند و عمل استخدام را از طرف یک اداره یا سازمان عمومی یا از سوی یک یا چند کارفرمای خاص یا سازمان کارفرمایان برعهده داشته باشند.

### ماده ۸

کارفرمایان، کارگزاری‌های مخصوص کارفرمایان، سازمان‌های کارفرمایان، سازمان‌هایی که از کارفرمایان یارانه دریافت می‌دارند باید منحصراً هنگامی به استخدام مبادرت ورزند که به دریافت مجوز از سوی مقامات صلاحیت‌دار نایل آمده باشند.

### ماده ۹

۱. کارگران استخدام شده باید نزد یک مقام رسمی هدایت شوند تا آن مقام شخصاً اطمینان حاصل کند که در این استخدام‌ها قوانین و مقررات مربوطه کاملاً مراعات شده و، به‌خصوص، کارگران تحت فشارهای غیرقانونی قرار نگرفته‌اند یا به‌سبب اشتباه یا بدفهمی، تن به استخدام نداده‌اند.

۲. کارگران استخدام شده را باید به نزدیک ترین مقام یا مرجع صلاحیت دار به محل استخدام هدایت کنند یا، در صورتی که کارگران در کشور یا سرزمین معینی برای کار در کشور یا سرزمین دیگری استخدام شده باشند که دارای دستگاه اداری متفاوتی باشد، حداکثر باید در محل عزیمت از سرزمین یا کشور مبدأ و ارسی های موضوع بند ۱ از سوی مقامات صلاحیت دار به عمل آید.

#### ماده ۱۰

هنگامی که شرایط موجود اتخاذ چنین تدابیری را ممکن و لازم سازد، مقام صلاحیت دار باید خواستار گردد که سند یا مدرک کتبی خاصی برای هر یک از کارگرانی که در محل یا نزدیک محل استخدام متعهد به کار نشده باشد صادر شود که همچون نوعی اطلاعیه یا راهنمای کار یا نوعی قرارداد موقت، جزئیاتی را که ممکن است مورد نظر مقام صلاحیت دار باشد، مانند جزئیات شناسنامه کارگران، شرایط پیشنهادی اشتغال و هرگونه پیش پرداختی که برای کارگران در نظر گرفته شده، در برداشته باشد.

#### ماده ۱۱

۱. هر یک از کارگران استخدام شده باید به طور جداگانه مورد معاینه پزشکی قرار گیرد.
  ۲. در صورتی که کارگر در فاصله ای دور از محل کار استخدام شده باشد یا این که در سرزمین معینی برای کار در سرزمینی دیگر با دستگاه اداری متفاوت به استخدام درآمده باشد، معاینه پزشکی باید در نزدیک ترین نقطه نسبت به محل استخدام، یا حداکثر در محل عزیمت از سرزمین اول به سرزمین دوم، صورت گیرد.
  ۳. مرجع صلاحیت دار می تواند به مقامات رسمی معینی که کارگران باید به موجب ماده ۹ نزد آنان حضور یابند اختیار بدهد که پیش از معاینه پزشکی با عزیمت کارگران موافقت نمایند مشروط بر آن که قانع شده باشند.
- (الف) که انجام معاینه پزشکی در نزدیکی محل استخدام کارگران یا در محل عزیمت آنها امکان پذیر خواهد بود؛
- (ب) که کارگر برای مسافرت و کار آینده اش آمادگی کامل دارد، و
- (پ) که کارگر به محض ورود به محل کارش یا در کوتاه ترین زمان پس از ورود به محل کار، مورد معاینه پزشکی قرار خواهد گرفت.

۴. مرجع صلاحیت‌دار می‌تواند، به‌خصوص هنگامی‌که شرایط و مدت سفر کارگر طوری است که ممکن است دچار بعضی عوارض نامطلوب گردد، خواستار آن بشود که کارگران استخدام‌شده هم پیش از عزیمت و هم پس از رسیدن به محل کار، مورد معاینه پزشکی قرار گیرند.

۵. مرجع صلاحیت‌دار باید اطمینان حاصل کند که کلیه تدابیر لازم برای سازگاری و تطابق کارگران استخدام‌شده با شرایط اقلیمی محل کار، و همچنین ایمنی آنها در برابر بیماری‌های بومی، تأمین شده باشد.

## ماده ۱۲

۱. استخدام‌کننده یا کارفرما باید در صورت امکان وسیله حمل و نقل کارگران به محل کار را برای کارگران استخدام‌شده، فراهم سازد.

۲. مرجع صلاحیت‌دار باید کلیه اقدامات لازم را به‌عمل بیاورد تا اطمینان یابد—  
(الف) که وسایل نقلیه خاکی یا آبی تهیه‌شده برای انتقال کارگران به محل کار برای چنین سفرهایی مناسب‌اند و از نظر بهداشتی و وسعت، در شرایط مساعد قرار دارند؛  
(ب) که در صورت لزوم توقف شبانه، تجهیزات لازم برای استراحت شبانه کارگران فراهم است؛ و

(پ) که در صورت سفرهای طولانی کلیه اقدامات لازم برای کمک‌های پزشکی و رفاه کارگران به‌عمل آمده است.

۳. هنگامی‌که کارگران باید فاصله زیادی را به‌طور پیاده تا محل کار طی کنند، مرجع صلاحیت‌دار باید اطمینان حاصل نماید—

(الف) که طول راه‌پیمایی روزانه، متناسب با سلامت و نیروی بدنی کارگران باشد؛ و  
(ب) که، در صورت اقتضا، اردوگاه‌ها یا استراحت‌گاه‌هایی در نقاط مناسب میان راه با شرایط بهداشتی و مراقبت‌های پزشکی کافی ترتیب داده شود.

۴. در صورتی‌که کارگران استخدام‌شده باید به‌طور گروهی سفرهای طولانی تا محل کار انجام دهند، باید یک شخص مسئول در معیت آنها باشد.

### ماده ۱۳

۱. هزینه‌های سفر کارگران استخدام شده به محل کار، از جمله کلیه هزینه‌های مربوط به حفاظت آنها در طول سفر، باید بر عهده استخدام کننده یا کارفرما باشد.
۲. استخدام کننده یا کارفرما باید کلیه اقدامات لازم را برای تأمین رفاه کارگران استخدام شده در طول سفر به محل کار به عمل بیاورد، از جمله، در صورت اقتضای شرایط محلی محیط کار، عرضه متناسب و کافی غذا، آب آشامیدنی، سوخت و لوازم آشپزی، لباس، پتو و غیره.

### ماده ۱۴

هر کارگر استخدام شده که-

- (الف) در اثر بیماری یا حادثه در طول سفر به محل کار ناتوان شود،
- (ب) در جریان معاینه پزشکی برای استخدام نامناسب تشخیص داده شود،
- (پ) پس از استخدام به دلایلی که به شخص وی مربوط نباشد به کار گمارده نشود، یا
- (ت) براساس تشخیص مرجع صلاحیت دار، در اثر بدفهمی یا اشتباه به استخدام درآمده باشد، باید به هزینه استخدام کننده یا کارفرما به محل سکونت اولیه خود بازگردانده شود.

### ماده ۱۵

هنگامی که خانواده‌های کارگران استخدام شده مجاز شمرده شوند که همراه با کارگران به محل اشتغال بروند، مرجع صلاحیت دار باید تدابیر لازم را برای تأمین سلامت و رفاه آنها در طول سفر به عمل بیاورد، و از جمله-

- (الف) مواد ۱۲ و ۱۳ این مقاله نامه باید در مورد چنین خانواده‌هایی مراعات گردد؛
- (ب) در صورتی که شخص کارگر به موجب ماده ۱۴ به محل سکونت اولیه خود بازگردانده شود، خانواده او نیز باید بازگردانده شود؛ و
- (پ) در صورت فوت کارگر در طول سفر به محل اشتغال، خانواده او باید به محل سکونت اولیه اش بازگردانده شود.

### ماده ۱۶

مرجع صلاحیت دار باید حد و حدود مبلغی را که به عنوان پیش پرداخت به کارگران استخدام شده تعلق می‌گیرد، تعیین نماید و شرایط پرداخت آن را نیز معین کند.

### ماده ۱۷

۱. هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته است متعهد می‌گردد که، در چارچوب قوانین و مقررات ملی خود، همه‌گونه اقدامات مناسب را بر ضد تبلیغات گمراه‌کننده مربوط به مهاجرت به درون کشور یا به خارج از آن به عمل بیاورد.
۲. برای حصول به این مقصود، کشور عضو در صورت اقتضا می‌تواند با همکاری دیگر کشورهای عضو اقدامات لازم را به عمل بیاورد.

### ماده ۱۸

هر کشور عضو باید، در چارچوب قوانین و مقررات ملی خود، اقدامات لازم را برای تسهیل عزیمت، مسافرت، و پذیرش مهاجران برای اشتغال در کشتزارها به عمل بیاورد.

### ماده ۱۹

- هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته است، متعهد می‌گردد که، در چارچوب قوانین خود، واحدهای پزشکی مناسب را برای مسئولیت‌های زیر به وجود بیاورد:
- (الف) اطمینان یافتن از سلامت کارگران استخدام شده برای کشتزارها، و همچنین خانواده آنها، چه به هنگام عزیمت به محل کار و چه در موقع رسیدن به محل کار.
- (ب) اطمینان یافتن از این که مهاجران استخدام شده برای کار در کشتزارها و خانواده‌های آنها از مراقبت‌های پزشکی دقیق و شرایط بهداشتی خوب به هنگام عزیمت، در جریان سفر، و به هنگام رسیدن به مقصد برخوردار خواهند بود.

### بخش سوم. قراردادهای استخدام و الغای مجازات‌های کیفی

### ماده ۲۰

۱. قوانین و یا مقررات حاکم در سرزمین مربوطه باید به‌طور صریح یا ضمنی، تجویزکننده حداکثر دوره خدمت در قراردادهای کتبی یا شفاهی استخدام کارگران کشتزارها باشند.
۲. حداکثر دوره خدمت که به‌طور صریح یا ضمنی در قرارداد استخدام ذکر می‌شود و مستلزم سفرهای طولانی و پرهزینه نیست نباید، در صورتی که کارگران خانواده‌های خود را همراه نداشته باشند، از یک سال (۱۲ ماه) بیشتر باشد. در صورتی که خانواده شخص کارگر همراه او باشند، مدت فوق‌الذکر دو سال خواهد بود.



۳. حداکثر دوره خدمت که به‌طور صریح یا ضمنی در قرارداد استخدام ذکر می‌شود، در مورد قراردادهایی که مستلزم سفر طولانی و پرهزینه باشد در هیچ شرایطی نباید (در صورتی که خانواده کارگر، همراهش نباشند) بیش از دو سال باشد و در صورتی که خانواده کارگر همراهش باشند، مدت فوق‌الذکر نباید از سه سال تجاوز کند.

۴. مرجع صلاحیت‌دار می‌تواند، پس از مشورت با سازمان‌های حافظ منافع کارفرمایان و کارگران، در صورتی که وجود داشته باشند، قراردادهایی را که بین کارفرمایان و کارگران غیربیدی منعقد شده و آزادی انتخاب در آنها به‌نحو شایسته‌ای مراعات شده باشد، از شمول این بخش از این مقاله خارج سازد. این‌گونه استثناها را می‌توان در مورد تمام کارگران کشتزارهای یک سرزمین معین، و همچنین در مورد کارگران کشتزارهایی که به تولید یک محصول خاص می‌پردازند، یا کارگرانی که در بعضی مؤسسات مخصوص کار می‌کنند، یا در مورد گروه‌های ویژه‌ای از کارگران کشتزارها، معمول داشت.

#### ماده ۲۱

مرجع صلاحیت‌دار در هر کشور عضو که دارای مجازات‌های کیفری برای کارگران کشتزارها، در صورت نقض قرارداد کار، می‌باشد باید اقدامات لازم را برای الغای تمام انواع چنین مجازات‌هایی به‌عمل بیاورد.

#### ماده ۲۲

نتیجه این اقدامات باید الغای آتی تمام مجازات‌های کیفری از این نوع باشد.

#### ماده ۲۳

برای مقاصد خاص این بخش از مقاله‌نامه اصطلاح "نقض قرارداد" به‌معنای زیر خواهد بود: (الف) هرگونه خودداری یا عدم توانایی کارگر برای شروع یا انجام دادن خدماتی که در قرارداد قید شده باشد؛

(ب) هرگونه اهمال در انجام وظیفه یا فقدان جدیت از سوی کارگر؛

(پ) غیبت کارگر بدون اجازه یا دلیل معتبر، و

(ت) فرار کارگر.

## بخش چهارم. دستمزدها

## ماده ۲۴

۱. تعیین حداقل دستمزد به وسیله موافقت‌نامه‌های جمعی که آزادانه بین سازمان‌های نماینده کارفرمایان و کارگران صورت گرفته باشد باید مورد تشویق و ترغیب قرار گیرد.
۲. هنگامی که ترتیبات لازم برای تعیین حداقل دستمزدها به وسیله موافقت‌نامه‌های جمعی وجود نداشته باشد، اقدامات لازم باید در توافق با قوانین و مقررات ملی، برای تعیین نرخ‌های حداقل دستمزدها به عمل آید. این اقدامات باید ضمن مشورت با نمایندگان کارفرمایان و کارگران، از جمله نمایندگان سازمان‌های حرفه‌ای آنها، اگر وجود داشته باشند، به عمل آید. این‌گونه مشورت‌ها باید بر اساس برابری کامل صورت پذیرد.
۳. نرخ‌های حداقل دستمزد که به موجب مفاد بند پیشین تعیین شده باشد باید کارفرمایان و کارگران مربوطه را متعهد سازد و به هیچ وجه مورد کسر و حذف قرار نگیرد.

## ماده ۲۵

۱. هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته باشد باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا کارفرمایان و کارگران مربوطه از نرخ‌های حداقل دستمزد آگاهی یابند و، در حوزه شمول این مقررات، هیچ دستمزدی کم‌تر از حداقل تعیین شده نباشد. این اقدامات باید مشتمل باشد بر عملیاتی چون نظارت، بازرسی، و در صورت لزوم مجازات‌های متناسب با شرایط موجود در کشتزارهای کشور مربوطه.
۲. کارگری که دستمزدهایی کم‌تر از حداقل تعیین شده دریافت داشته باشد باید بتواند از طریق مراجع قضایی یا دیگر راه‌های قانونی مبالغی را که به او نپرداخته‌اند در ظرف مدت معینی که به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین شده باشد، دریافت دارد.

## ماده ۲۶

- دستمزدهای نقدی باید با پول قانونی و رایج پرداخت گردد و هرگونه پرداخت به صورت سفته، حواله، کوپن، یا دیگر انواع اسناد مالی معادل پول قانونی باید ممنوع اعلام گردد.

## ماده ۲۷

۱. قوانین یا مقررات ملی، موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام مبتنی بر داوری، ممکن است

پرداخت بخشی از دستمزد را به صورت کمک‌های جنسی مجاز بشمارند، مشروط بر آن‌که در منطقه مربوطه چنین پرداخت‌هایی مرسوم یا مطلوب باشد. پرداخت دستمزد به صورت مشروبات الکلی یا مواد مخدر نباید در هیچ شرایطی مجاز شمرده شود.

۲. در مواردی که پرداخت بخشی از دستمزد به صورت جنسی مجاز باشد، اقدامات لازم باید به عمل آید تا این‌گونه پرداخت‌های جنسی متناسب با منافع و نیازهای شخصی کارگران و خانواده‌های آنان باشد.

۳. در جاهایی که مواد غذایی، مسکن، پوشاک و دیگر لوازم و خدمات، بخشی از دستمزدها را تشکیل می‌دهند، کلیه اقدامات ممکن باید به عمل آید تا اطمینان حاصل شود که ارزش نقدی آنها به‌طور دقیق و صحیح محاسبه شده باشد.

## ماده ۲۸

دستمزدها باید مستقیماً به کارگر مربوطه پرداخت شود، مگر آن‌که در قوانین و مقررات ملی، موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری، روش‌های دیگری در نظر گرفته شده باشد یا آن‌که کارگر مربوطه طرز پرداخت دیگری را پذیرفته باشد.

## ماده ۲۹

کارفرمایان باید از هرگونه محدودسازی آزادی عمل کارگر در استفاده از دستمزدهایش ممنوع باشند.

## ماده ۳۰

۱. در مواردی که برای فروش کالا به کارگران فروشگاه‌هایی برپا شده باشد یا خدماتی از جانب مؤسسه به کارگران ارائه می‌شود، کارگران مربوطه باید از هرگونه فشار یا اجبار برای استفاده از فروشگاه‌ها و خدمات عرضه‌شده در امان باشند.

۲. در صورتی که مراجعه به فروشگاه‌ها یا خدمات دیگر امکان‌پذیر نباشد، مراجع صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا فروش کالاها و خدمات مورد نیاز کارگران با قیمت‌هایی معقول و منصفانه همراه باشد، یا آن‌که فروشگاه‌ها و خدمات عرضه‌شده از سوی کارفرمایان، نه به قصد کسب درآمد بلکه به سود کارگران مربوطه سازمان‌دهی شود.

### ماده ۳۱

۱. کسورات مختلف از دستمزدها باید منحصراً مشروط به قوانین یا مقررات ملی و در حدی باشد که قانون یا موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری تعیین کرده باشد.

۲. کارگران باید به هر طریق که از سوی مراجع صلاحیت‌دار مناسب تشخیص داده می‌شود از شرایط و حد و حدود کسوراتی که به دستمزدهای آنان تعلق می‌گیرد، آگاهی داشته باشند.

### ماده ۳۲

هرگونه کسورات از دستمزدها به منظور تأمین نوعی پرداخت مستقیم یا غیرمستقیم برای به‌دست‌آوردن شغل مربوطه یا حفظ آن به نفع کارفرما یا نماینده او یا هر نوع واسطه دیگر (مانند یک پیمانکار یا یک استخدام‌کننده) باید به‌طور قاطع ممنوع اعلام شود.

### ماده ۳۳

۱. دستمزدها باید به‌طور منظم پرداخت شود. جز در مواردی که ترتیبات ویژه‌ای برای پرداخت منظم دستمزدها وجود داشته باشد، فاصله زمانی بین پرداخت‌ها باید به‌وسیله قوانین یا مقررات ملی یا از طریق موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری معین شود.

۲. در پایان مدت قرارداد اشتغال، تسویه حساب نهایی دستمزدهای پرداختی باید بر اساس قوانین یا مقررات ملی یا موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری یا، در غیاب هرگونه قانون، موافقت‌نامه یا حکم داوری قابل اجرا، در طی دوره زمانی معقولی بر اساس شرایط مندرج در قرارداد به عمل آید.

### ماده ۳۴

در صورت لزوم، تدابیر مؤثر باید اتخاذ گردد تا اطمینان حاصل شود که کارگران به‌طرزی مناسب و قابل فهم اطلاعات لازم را در موقعیت زیر دریافت داشته‌اند:

(الف) پیش از شروع اشتغال و هنگامی که تغییری در مورد شرایط دستمزدها رخ می‌دهد؛ و

(ب) به‌هنگام هر نوبت از پرداخت دستمزدها، کارگران باید از اجزای دستمزدهایشان طی دوره مربوطه آگاهی حاصل کنند تا در صورت لزوم بتوانند نسبت به تغییر آن اجزا اقدام نمایند.

### ماده ۳۵

قوانین یا مقررات حاکم بر اجرای مفاد مواد ۲۶ تا ۳۴ این مقاله نامه باید -  
 (الف) برای اطلاع اشخاص مربوطه در دسترس باشد؛  
 (ب) مسئولان اجرای مواد پیش گفته را معین کنند؛  
 (پ) مجازات های مناسب یا هرگونه راه حل مناسب دیگر را برای مواجهه با تخلف های احتمالی تعیین نمایند؛  
 (ت) در تمام موارد ضروری، امکانات لازم برای تهیه و نگهداری بایگانی های مناسب را به شکل و شیوه مورد قبول فراهم سازند.

### بخش پنجم. مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد

### ماده ۳۶

کارگران استخدام شده در کشتزارها باید بتوانند پس از طی دوره معینی خدمت مداوم برای یک کارفرمای واحد از مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد استفاده کنند.

### ماده ۳۷

۱. هر کشور عضو که این بخش از مقاله نامه را پذیرفته باشد باید بتواند آزادانه در مورد چگونگی استفاده کارگران کشتزارها از مرخصی سالانه تصمیمات لازم را اتخاذ نماید.  
 ۲. این گونه تصمیم گیری ها را می توان در صورت اقتضا از طریق موافقت نامه های جمعی یا از طریق واگذاری مقررات ویژه مرخصی سالانه کارگران کشتزارها به هیئت های خاص، به عمل آورد.  
 ۳. در هر کجا، که راه و روش اجرای مرخصی های با استفاده از دستمزد برای کارگران کشتزارها ایجاب نماید -

(الف) باید مشورت های مقدماتی با معتبرترین سازمان های صنفی کارفرمایان و کارگران مربوطه، در صورتی که وجود داشته باشند، و همچنین با اشخاص دیگری که به سبب حرفه یا وظایف خود صاحب صلاحیت شمرده می شوند و مراجع صلاحیت دار نیز مشورت با آنها را سودمند دانسته باشند، به عمل آید.  
 (ب) کارفرمایان و کارگران مربوطه باید در تدوین مقررات مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد مشارکت داشته باشند، یا مورد مشورت قرار گیرند یا حق اظهار نظر داشته

باشند. حد و حدود و چگونگی این مشارکت یا اظهارنظر به وسیله قانون یا مقررات ملی معین خواهد شد، ولی به هر حال بر اساس برابری کامل خواهد بود.

### ماده ۳۸

حداقل مدت خدمت مداوم و حداقل مدت مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد برای کارگران کشتزارها به وسیله قوانین یا مقررات ملی یا موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داور، یا از طریق واگذاری حق تدوین مقررات مربوطه به هیئت‌های ویژه، یا به طرق دیگری که به هر حال به تأیید مراجع صلاحیت‌دار خواهد رسید، معین خواهد شد.

### ماده ۳۹

در صورت اقتضا، باید به موجب روش‌های حاکم بر مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد برای کارگران کشتزارها، اتخاذ تدابیر زیر نیز مورد توجه قرار گیرد۔  
(الف) رفتار مساعدتر با کارگران جوان، در مواردی که مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد به آنها تعلق نمی‌گیرد؛

- (ب) افزایش مدت مرخصی سالانه با استفاده از حقوق به تناسب طول دوره خدمت؛
- (پ) مرخصی‌های متناسب یا پرداخت وجه به جای آنها، در مواردی که طول دوره خدمت مداوم کارگر آن قدر نباشد که مشمول مرخصی سالانه با استفاده از حقوق گردد، ولی بیشتر از حداقلی باشد که به وسیله مقررات جاری تعیین خواهد شد.
- (ت) حذف تعطیلات عمومی و رسمی و دوره استراحت هفتگی از مرخصی سالانه با استفاده از دستمزد و همچنین، تا حد و حدودی که مقررات جاری اجازه دهد، انقطاع‌های موقت کار به دلیل علت‌هایی چون بیماری یا حادثه.

### ماده ۴۰

۱. هر شخصی که به موجب این بخش از مقاله‌نامه حاضر، از مرخصی با استفاده از دستمزد بهره‌مند می‌شود باید کل دستمزد معمولی خود، یا دستمزدی را که به موجب بندهای ۲ و ۳ این ماده به او تعلق می‌گیرد، دریافت دارد.
۲. دستمزد قابل پرداخت برای مرخصی‌های سالانه با استفاده از دستمزد باید به همان طریزی

که در قوانین و مقررات ملی یا در موافقت‌نامه‌های جمعی یا در احکام داوری یا در مقررات وضع شده به وسیله هیئت‌های مخصوص معین شده، محاسبه و پرداخت گردد و، در هر حال، مبلغ پرداختی باید به تأیید مرجع صلاحیت‌دار رسیده باشد.

۳. در صورتی که دستمزد دریافتی شخصی که در مرخصی سالانه به سر می‌برد شامل پرداخت‌های جنسی باشد، ممکن است ترتیباتی داده شود که شخص مذکور بتواند در ایام مرخصی، معادل نقدی پرداخت‌های جنسی را دریافت دارد.

#### ماده ۴۱

هرگونه توافق برای چشم‌پوشی از حق استفاده از مرخصی سالانه با دستمزد، یا برای استفاده نکردن از چنین مرخصی‌هایی، باطل و فاقد اعتبار خواهد بود.

#### ماده ۴۲

هر شخصی که پیش از استفاده از تمام یا بخشی از مرخصی سالانه استحقاقی خود از خدمت اخراج گردد یا از اشتغال صرف‌نظر کند باید به ازای هر روز از مرخصی استحقاقی خود به موجب این بخش از مقاله‌نامه حاضر، دستمزد مقرر شده در ماده ۴۰ را دریافت دارد.

### بخش ششم. استراحت هفتگی

#### ماده ۴۳

۱. کارگران کشتزار باید، جز در صورتی که به طرز دیگری در مواد بعدی آمده باشد، پس از هر دوره هفت روزه از یک استراحت هفتگی که از ۲۴ ساعت متوالی کم‌تر نباشد، استفاده کنند.
۲. این استراحت هفتگی، در هر کجا که ممکن باشد، باید به‌طور همزمان برای همه کارگران هر کشتزار ترتیب داده شود.
۳. در صورت امکان، این استراحت هفتگی را باید طوری تعیین کرد که با روزهای تعطیل سنتی یا مرسوم در هر کشور یا ناحیه همزمان باشد.

#### ماده ۴۴

۱. هر کشور عضو ممکن است استثناهایی کامل یا بخشی (از جمله تعلیق یا کاهش) در مورد

مفاد ماده ۴۳ قائل شود، البته با توجه خاص به کلیه ملاحظات انسانی و اقتصادی و پس از مشورت با سازمان‌های مسئول کارفرمایان و کارگران، در صورتی که چنین سازمان‌هایی وجود داشته باشند.

#### ماده ۴۵

هر کشور عضو باید تا سر حد امکان ترتیباتی برای جبران دوره‌های تعلیق یا کاهش ناشی از مفاد ماده ۴۴ در نظر گیرد. البته در صورتی که توافق‌ها یا آداب و رسوم موجود قبلاً چنین کاری را انجام نداده باشند.

### بخش هفتم. حمایت از مادران

#### ماده ۴۶

برای مقاصد خاص این بخش از مقاله‌نامه، اصطلاح "زن" به معنای هر شخص مؤنث، بدون توجه به سن، ملیت، نژاد، یا معتقدات، اعم از مجرد یا ازدواج کرده است، و اصطلاح "فرزند" به معنای هر بچه‌ای است که حاصل ازدواج باشد یا نه.

#### ماده ۴۷

۱. زنی که مشمول این بخش از مقاله‌نامه واقع می‌شود پس از ارائه مدارک مسلم از تاریخ زایمان خود، باید از یک دوره مرخصی زایمان برخوردار گردد.
۲. مرجع صلاحیت‌دار می‌تواند پس از مشورت با معتبرترین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، در صورتی که وجود داشته باشند، به تعیین یک دوره احراز برای مرخصی زایمان مبادرت ورزد. مدت این دوره احراز نباید از ۱۵۰ روز اشتغال پیوسته نزدیک کارفرمای معین در طول ۱۲ ماه پیش از زایمان بیشتر باشد.
۳. دوره مرخصی زایمان باید حداقل ۱۲ هفته باشد و یک دوره مرخصی اجباری پس از زایمان را نیز در برگیرد.
۴. دوره مرخصی اجباری پس از زایمان باید مجوز قانونی یا رسمی داشته باشد، ولی به هیچ وجه نباید کم‌تر از شش هفته باشد. بقیه دوره مرخصی زایمان ممکن است پیش از تاریخ تقریبی زایمان یا پس از پایان یافتن دوره مرخصی اجباری مورد استفاده قرار گیرد. بخشی از این



مرخصی باقی مانده را می توان پیش از زایمان و بخشی دیگر را پس از مرخصی اجباری زایمان درخواست کرد و، به هر حال، چگونگی استفاده از مرخصی زایمان باید در قوانین یا مقررات ملی تشریح گردد.

۵. مرخصی پیش از تاریخ تقریبی زایمان باید در فاصله زمانی بین تاریخ تقریبی زایمان و تاریخ قطعی زایمان ادامه یابد و از این بابت هیچ کاهشی در مرخصی اجباری پس از زایمان به وجود نخواهد آمد.

۶. در صورت بروز بیماری های نامرتبط با قوانین و مقررات ملی مربوط به بارداری باید از مرخصی اضافی پیش از زایمان استفاده شود. حداکثر مدت این گونه مرخصی ها به وسیله مرجع صلاحیت دار تعیین خواهد شد.

۷. در صورت بروز بیماری های نامرتبط با زایمان که به تأیید مراجع صلاحیت دار رسیده باشد، زن باید بتواند از مرخصی اضافی پس از زایمان استفاده کند. حداکثر مدت این مرخصی به وسیله مرجع صلاحیت دار تعیین خواهد شد.

۸. هیچ زن بارداری نباید پیش از مرخصی زایمان به کارهایی که برای وضع و حال او زیانمند باشد، گمارده شود.

## ماده ۴۸

۱. زنی که به موجب ماده ۴۷ در مرخصی پیش از زایمان به سر می برد باید بتواند از دریافت مزایای نقدی و پزشکی استفاده کند.

۲. میزان مزایای نقدی باید از سوی قوانین یا مقررات ملی به نحوی تعیین شود که برای حفظ سلامت کامل خود زن و فرزند او در سطح زندگی مناسب کاملاً کافی باشد.

۳. مزایای پزشکی باید مشتمل باشد بر مراقبت های پیش از زایمان، هنگام زایمان، و پس از زایمان به وسیله مامای صلاحیت دار یا پزشک متخصص و همچنین، مراقبت های دوره بستری شدن در صورت لزوم: آزادی انتخاب پزشک، و آزادی انتخاب بین یک بیمارستان عمومی و یک بیمارستان خصوصی، در حد امکان.

۴. هرگونه حق بیمه پرداختی به موجب قوانین یا طرح های بیمه اجتماعی اجباری برای منتفع شدن از مزایای مادری و همچنین هرگونه مالیات که به منظور ارائه چنین خدماتی بر اساس دستمزدها برقرار گردد، اعم از آنکه به وسیله کارفرما و کارگران یا منحصراً به وسیله کارفرما،

پرداخت شود، باید با توجه به کل تعداد مردان و زنان شاغل در مؤسسه مربوط، بدون تمایز جنسیت، محاسبه و پرداخت گردد.

#### ماده ۴۹

۱. چنانچه زنی به فرزند خود شیر می‌دهد باید بتواند برای این منظور از انقطاع کار، طبق شرایط مقرر شده در قوانین یا مقررات ملی، استفاده کند.

۲. برای ساعات انقطاع کار به منظور شیردادن کودک، زن کارگر باید دستمزد خود را به موجب قوانین یا مقررات ملی دریافت دارد. در صورتی که چگونگی این امر به وسیله موافقت‌نامه‌های جمعی معین شده باشد، وضع به همان طریقی خواهد بود که در موافقت‌نامه مربوطه تعیین شده است.

#### ماده ۵۰

۱. در زمانی که زن کارگر به موجب ماده ۴۷ در مرخصی زایمان به سر می‌برد، کارفرمای او قانوناً حق ندارد که اخطار اخراج برای او صادر کند یا اخطار اخراج را در زمانی صادر کند که مهلت قانونی آن در طول دوره مرخصی زایمان به پایان برسد.

۲. اخراج یک زن کارگر صرفاً به دلیل بارور شدن او یا به دلیل شیردادن فرزند باید ممنوع اعلام شود.

### بخش هشتم. جبران خسارت کارگران

#### ماده ۵۱

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته باشد ناچار است قوانین و مقررات جاری خود برای جبران خسارات شخصی ناشی از حوادث کار یا خارج از کار را به تمام کارگران کشتزارها نیز تسری دهد.

#### ماده ۵۲

۱. هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته باشد لزوماً باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا کارگران تابع دیگر کشورهای عضو را که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته

باشند و در سرزمین کشور عضو، شخصاً یا وابستگان آنها، دچار حوادث صنعتی شده باشند، عیناً نظیر کارگران ملی، مشمول قوانین یا مقررات ناظر بر جبران خسارات صنعتی به حساب بیاورند.

۲. این برابری رفتار باید در مورد کارگران خارجی و وابستگان آنها بدون هرگونه شرط مرتبط با محل اقامت آنها اعمال گردد. در مورد پرداخت‌هایی که کشور عضو یا افراد تبعه آنها باید در خارج از سرزمین آن کشور عضو به موجب این اصل به عمل بیاورند، موافقت‌های لازم باید در صورت لزوم بین کشورهای مربوطه حاصل گردد.

### ماده ۵۳

توافق‌های ویژه‌ای باید بین کشورهای مربوطه به عمل آید تا جبران حوادث صنعتی کارگرانی که به طور موقت یا متناوب در کشور عضو، به نمایندگی از مؤسسه‌ای واقع در یک کشور دیگر کار می‌کنند، تسهیل گردد و چگونگی این امر در قوانین یا مقررات کشور عضو گنجانده شود.

### بخش نهم. حق تشکل و مذاکرات جمعی

### ماده ۵۴

حق کارفرمایان و کارکنان برای متشکل شدن به منظور اهداف و مقاصد قانونی باید از طریق اتخاذ تدابیر خاص به رسمیت شناخته شود.

### ماده ۵۵

کلیه روش‌های تحقیق و بررسی مربوط به اختلاف‌های بین کارفرمایان و کارگران باید تا سر حد امکان ساده و سریع باشد.

### ماده ۵۶

۱. کارفرمایان و کارگران باید ترغیب شوند که از اختلافات بپرهیزند و، چنانچه اختلافی پیش آمد آن را از طریق مذاکرات آشتی جویانه حل کنند.  
۲. برای این مقصود کلیه تدابیر لازم و عملی باید اتخاذ شود تا مشارکت و مشورت نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری در زمینه ایجاد فضایی آشتی جویانه تسهیل گردد.

۳. در چارچوب این محیط مسالمت‌آمیز و آشتی‌جویانه، مقامات دولتی و عمومی باید مسئولیت بررسی‌های لازم را برعهده داشته باشند و از طریق ارتقای جوّ آشتی‌جویانه و کمک به طرفین مسئله، شرایط را برای حل و رفع اختلافات موجود فراهم آورند.
۴. در صورت امکان، مقامات عمومی یا دولتی مورد بحث باید افرادی باشند که به‌طور خاص انجام چنین مأموریت‌هایی را برعهده داشته باشند.

#### ماده ۵۷

۱. برای حل اختلافات بین کارفرمایان و کارگران باید هر چه زودتر تدابیر لازم اتخاذ گردد.
۲. نمایندگان کارفرمایان و کارگران، از جمله نمایندگان سازمان‌های مربوطه آنها، در صورتی که وجود داشته باشند، باید در صورت امکان در عملیات حل اختلاف مشارکت داده شوند و، در هر حال، تحت هرگونه شرایط و به هر حدّ و اندازه‌ای که ممکن باشد برابری اعضای سازمان‌های مربوطه، به طرزى که از سوی مرجع صلاحیت‌دار تعیین شود، تأمین گردد.

#### ماده ۵۸

۱. کارگران باید به‌هنگام استخدام از حمایت‌های لازم در برابر اعمال تبعیض‌گرانه ضد اتحادیه‌ای برخوردار باشند.
  ۲. این‌گونه حمایت‌ها به‌خصوص باید در برابر اعمال حساب‌شده‌ای صورت پذیرد که—
- (الف) استخدام کارگر را به‌عضو نبودن در یک اتحادیه کارگری یا خروج از اتحادیه مشروط می‌سازند؛
- (ب) صرفاً به‌دلیل عضویت در اتحادیه یا به دلیل مشارکت در فعالیت‌های سندیکایی خارج از ساعات کار، یا در ساعات کار با موافقت کارفرما، موجبات اخراج یا ضرر و زیان کارگر را فراهم می‌آورند.

#### ماده ۵۹

۱. سازمان‌های کارفرمایی و کارگری باید از حمایت‌های لازم در برابر مداخله مستقیم یا مداخله عوامل یا اعضای آنها در کار یکدیگر، به‌خصوص در زمینه ایجاد، کارکرد یا اداره سازمان‌های مورد بحث برخوردار باشند.

۲. به‌طور خاص، اعمالی که با هدف کشاندن سازمان‌های کارگری به حوزه نفوذ و تسلط کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی صورت می‌گیرد، یا اعمالی که سازمان‌های کارگری را از طریق کمک‌های مالی یا به وسایل دیگر زیر کنترل کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی قرار می‌دهند، باید به مفهوم مندرج در این ماده اعمال مداخله‌جویانه تلقی شوند.

#### ماده ۶۰

به‌منظور تأمین حقوق تشکیلاتی مندرج در ماده‌های پیشین، اقدامات عملی و تدابیر خاص و متناسب با شرایط ملی باید به مرحله اجرا گذاشته شود.

#### ماده ۶۱

اقدامات خاص و متناسب با شرایط ملی باید، در صورت لزوم، برای تشویق و ارتقای دستگاه‌های اداری و هدایت‌گرانه به‌عمل آید تا بتوانند به هنگام ضرورت موجبات مذاکرات داوطلبانه بین کارفرمایان، کارگران و سازمان‌های صنفی آنها را فراهم آورند و شرایط و اصول حاکم بر اشتغال را از طریق موافقت‌نامه‌های جمعی برقرار سازند.

### بخش دهم. آزادی گردهمایی

#### ماده ۶۲

کارگران و کارفرمایان باید، بدون هرگونه تمایز و تبعیض، حق داشته باشند که سازمان‌های خاص خود را ایجاد نمایند و، منحصراً در چارچوب مقررات حاکم بر سازمان‌های مربوطه، و بدون مجوز قبلی، به عضویت سازمان مورد انتخاب خود درآیند.

#### ماده ۶۳

۱. سازمان‌های کارفرمایی و کارگری باید حق داشته باشند که اساسنامه‌ها و آئین‌نامه‌های خود را تنظیم کنند، نمایندگان خود را آزادانه برگزینند، فعالیت‌ها و دستگاه اداری خاص خود را تشکیل دهند و برنامه‌های خود را اعلام دارند.
۲. مقامات عمومی باید از هرگونه مداخله که موجب محدودیت این حق می‌شود یا اعمال قانونی آن را با مانع روبه‌رو می‌سازد، خودداری ورزند.

#### ماده ۶۴

سازمان‌های کارفرمایی و کارگری نباید به اراده مقامات اداری قابل انحلال یا تعلیق باشند.

#### ماده ۶۵

سازمان‌های کارفرمایی و کارگری باید حق داشته باشند به ایجاد یا شرکت در فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها و سازمان‌های دیگری از این نوع مبادرت ورزند، و فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها باید حق داشته باشند که به عضویت سازمان‌های بین‌المللی کارفرمایان و کارگران درآیند.

#### ماده ۶۶

مفاد ماده‌های ۶۲، ۶۳ و ۶۴ در مورد فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌های کارگری و کارفرمایی مصداق می‌یابند.

#### ماده ۶۷

کسب شخصیت حقوقی از سوی سازمان‌های کارفرمایی و کارگری نباید مشروط به محدودیت‌هایی باشد که اجرای مواد ۶۲، ۶۳ و ۶۴ را دشوار یا ناممکن سازد.

#### ماده ۶۸

۱. در اجرای حقوق مندرج در این بخش از مقاله‌نامه حاضر، کارگران، کارفرمایان و سازمان‌های مربوطه آنها، همانند دیگر اشخاص و اجتماعات سازمان‌یافته، باید قوانین مربوط به اراضی را مراعات کنند.

#### ماده ۶۹

در این بخش از مقاله‌نامه حاضر، اصطلاح "سازمان" به معنای هرگونه سازمان کارگری یا کارفرمایی است که به منظور پیشبرد و دفاع از منافع کارگران یا کارفرمایان به وجود آمده باشد.

#### ماده ۷۰

هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را پذیرفته باشد، متعهد می‌گردد که کلیه اقدامات لازم و مناسب را به عمل بیاورد تا کارگران و کارفرمایان بتوانند حق سازمان‌دهی خود را آزادانه به مرحله اجرا درآورند.

## بخش یازدهم. بازرسی کار

## ماده ۷۱

هر کشور عضو که این بخش از مقاله نامه را پذیرفته باشد باید به ایجاد نوعی نظام بازرسی کار مبادرت ورزد.

## ماده ۷۲

خدمات بازرسی کار باید به وسیله بازرسان تعلیم دیده و متخصص به عمل آید.

## ماده ۷۳

کارگران و نمایندگان آنها باید از تسهیلات کافی برای ارتباط آزادانه با بازرسان برخوردار باشند.

## ماده ۷۴

۱. وظایف دستگاه بازرسی کار باید عبارت باشد از—
  - (الف) تحکیم مفاد قوانین مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگران به هنگام انجام کار، به ویژه در زمینه‌هایی مانند ساعات کار، دستمزدها، ایمنی، بهداشت و رفاه، اشتغال کودکان و نوجوانان، و دیگر مسائل مربوط به این زمینه‌ها، تا حدی که تحکیم و تقویت آنها در اختیار بازرسان باشد؛
  - (ب) عرضه اطلاعات فنی و مشورت‌های لازم به کارفرمایان و کارگران درباره اجرای هرچه مؤثرتر مفاد قانونی فوق‌الذکر؛
  - (پ) جلب توجه مراجع صلاحیت‌دار به نقایص و سوءاستفاده‌هایی که در قوانین و مقررات موجود به آنها اشاره‌ای نشده است.
۲. وظایف دیگری که ممکن است بر عهده بازرسان کار قرار داده شود نباید به گونه‌ای باشد که با انجام وظایف اصلی آنها تداخل پیدا کند یا به نحوی از انحا اقتدار و بی‌طرفی آنها را در ارتباط‌هایی که با کارفرمایان یا کارگران دارند، خدشه‌دار سازد.

## ماده ۷۵

مرجع صلاحیت‌دار باید اقدامات مناسب را برای تأمین مقاصد زیر به عمل بیاورد:

(الف) همکاری مؤثر بین ادارات بازرسی کار و دیگر ادارات دولتی و نهادهای عمومی یا خصوصی درگیر با فعالیت‌های مشابه؛ و  
(ب) همکاری بین مقامات رسمی مسئول بازرسی کار و کارفرمایان و کارگران یا سازمان‌های آنها.

#### ماده ۷۶

کارکنان بازرسی کار باید متشکل از شخصیت‌هایی باشند که پایگاه اجتماعی و شرایط خدمت آنها موجبات ثبات شغلی‌شان را فراهم سازد و، در هر حال، مستقل از تغییر و تبدیل‌های دولتی و نفوذهای نامناسب خارجی به وظایف خود عمل کنند.

#### ماده ۷۷

۱. مراجع صلاحیت‌دار باید اقدامات زیر را برای انجام وظایف بازرسان کار به عمل بیاورند:  
(الف) دفاتر محلی مجهز و متناسب با خدمات آنها، و قابل دسترسی برای همه مراجعان مربوطه.  
(ب) تسهیلات حمل و نقل لازم برای انجام وظایف آنها در مواردی که تسهیلات عمومی مناسب وجود نداشته باشد.  
۲. مراجع صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا هرگونه هزینه سفر و یا عملیات اجرایی لازم برای انجام وظایف آنان به‌طور کامل مسترد گردد.

#### ماده ۷۸

۱. بازرسان کار با در دست داشتن اعتبار نامه‌های مناسب باید در موارد زیر از اختیارات کامل برخوردار باشند:  
(الف) ورود آزادانه و بدون اطلاع قبلی در هر ساعت روز یا شب به هرگونه محل اشتغال مشمول بازرسی؛  
(ب) ورود به هر ساختمانی که به دلایل معقول باید مورد بازرسی قرار گیرد؛ و  
(پ) انجام هرگونه بررسی، آزمایش یا جستار که به تشخیص آنان برای حصول اطمینان از قانونی بودن طرز کار مورد نظر ضروری باشد، و به‌ویژه:



(۱) پرسش، به تنهایی یا در حضور شاهد، از کارفرما یا کارکنان مؤسسه در مورد هر موضوع مرتبط با رعایت مقررات قانونی؛

(۲) درخواست ارائه هرگونه دفتر، سند یا دیگر مدارک رسمی که نگهداری آنها در قوانین یا مقررات مربوط به شرایط کار پیش‌بینی شده باشد، به منظور حصول اطمینان از مطابقت آنها با قوانین و مقررات مربوطه و نسخه برداری کامل یا خلاصه‌نگاری از آنها؛

(۳) درخواست یا پافشاری برای نصب اطلاعیه‌های قانونی لازم در محیط کار؛

(۴) نمونه برداری از مواد و مصالح مورد استفاده یا دستکاری به قصد تجزیه و تحلیل آنها، مشروط بر آن‌که به کارفرما یا نماینده او اطلاع داده شود که از مواد یا مصالح موردنظر برای مقاصد پیش‌گفته نمونه برداری شده است.

۲. به مناسبت هر بازدید فنی، بازرسان کار باید حضور خود را به اطلاع کارفرما یا نماینده او برسانند، مگر آن‌که تشخیص دهند این اطلاع احتمالاً برای انجام وظایف‌شان زیانمند خواهد بود.

#### ماده ۷۹

جز در موارد استثناهایی که قانون یا مقررات رسمی قائل شده باشد، بازرسان کار-

(الف) باید فاقد هرگونه منافع مستقیم یا غیرمستقیم در مؤسسه تحت بازرسی خود باشند؛  
(ب) باید به قید مجازات‌های ویژه یا اقدامات تنبیهی متعهد باشند که اسرار تولیدی و تجارتي و همچنین فرایندهای تولیدی مؤسسه تحت بازرسی خود را، حتی پس از ترک خدمت، به هیچ‌وجه افشا نکنند.

(پ) باید منبع شکایات منتهی به کشف نقایص یا عملیات خلاف قانون را به‌طور مطلق محرمانه نگه دارند و به هیچ‌وجه به کارفرما یا نماینده او اطلاع ندهند که بازرسی آنها به سبب دریافت چنین شکایت‌هایی بوده است.

#### ماده ۸۰

اداره بازرسی کار باید در موارد و به طرزى که در قوانین یا مقررات ملی قید شده است از حوادث کار و بیماری‌های شغلی آگاهی پیدا کنند.

#### ماده ۸۱

محل‌های اشتغال باید به فواصل زمانی و به مقیاس لازم برای حصول اطمینان از اجرای مقررات قانونی مورد بازرسی قرار گیرند.

### ماده ۸۲

۱. اشخاصی که مقررات قانونی مربوط به حوزه عمل بازرسان کار را نقض کنند یا در رعایت آنها اِهمال ورزند باید بدون اخطار قبلی مورد تعقیب قضایی قرار گیرند؛ مشروط بر این که قوانین یا مقررات ملی مواردی را هم به طور استثنایی از شمول این ماده خارج سازند تا بازرسان کار بتوانند با اخطار قبلی موجبات برطرف ساختن نقایص یا انجام اقدامات پیشگیرانه را فراهم بیاورند.

۲. بازرسان کار باید مختار باشند تا به تشخیص خود به متخلفان اخطار دهند یا در صورت ضرورت به اقدامات قانونی متوسل شوند.

### ماده ۸۳

کیفرهای مناسب برای نقض مقررات قانونی مربوط به حوزه عمل بازرسان کار، و همچنین، برای ایجاد مانع در برابر انجام وظیفه بازرسان کار، باید در قوانین یا مقررات ملی منظور شود و به طرز مؤثر به اجرا درآید.

### ماده ۸۴

۱. بازرسان کار یا ادارات محلی بازرسی کار باید، در صورت لزوم، موظف باشند که گزارش‌های دوره‌ای درباره نتایج حاصل از بازرسی‌هایشان به ادارات مرکزی بازرسی کار ارسال دارند.

۲. این گزارش‌ها باید موضوع‌هایی را در برداشته باشند که دوره به دوره از سوی مقامات مرکزی تعیین خواهد شد، و تعداد آنها نیز به اندازه‌ای باشد که مقامات مربوطه لازم بدانند، ولی در هر حال نباید از یک گزارش در سال کم‌تر باشد.

## بخش دوازدهم. مسکن

### ماده ۸۵

مقامات مربوط باید ضمن مشاوره با نمایندگان کارفرمایان و کارگران یا سازمان‌های آنها، در

صورتی که وجود داشته باشند، اقدامات مناسب برای تأمین مسکن کارگران کشتزارها را مورد تشویق و ترغیب قرار دهند.

#### ماده ۸۶

۱. استانداردهای حداقل و مشخصات امکاناتی که باید بر اساس ماده پیشین فراهم گردد توسط مقامات عمومی صلاحیت‌دار معین خواهد شد. این مقامات، در هر کجا که عملی باشد، باید هیئت‌هایی مشورتی مرکب از نمایندگان کارفرمایان و کارگران برای مشاوره در باب موضوعات مربوط به مسکن به وجود بیاورند.

۲. این استانداردهای حداقل باید مشتمل بر مشخصات زیر باشد:

(الف) مواد و مصالح ساختمانی مورد استفاده؛

(ب) اندازه حداقل محل سکونت، طرح کلی آن، تهویه، سطح زیربنا و فضای هوایی آن؛

(پ) فضای ایوان یا حیاط، آشپزخانه، رختشوی‌خانه، انبار، منبع آب و تجهیزات بهداشتی.

#### ماده ۸۷

هرگونه نقض مفاد قانونی مندرج در ماده پیشین باید مجازات‌هایی در پی داشته باشد که در قوانین یا مقررات ملی منظور گردد و به‌طور مؤثر به اجرا درآید.

#### ماده ۸۸

۱. در صورتی که مسکن از سوی کارفرما فراهم آید، شرایط استفاده از آن برای کارگران کشتزارها نباید دشوارتر از شرایطی باشد که برای استفاده از خانه‌های ساخته‌شده به‌وسیله دستگاه‌های عمومی ملی یا محلی در نظر گرفته می‌شود.

۲. هنگامی که یک کارگر مقیم از کار برکنار می‌شود باید اجازه داشته باشد که خانه سازمانی خود را در ظرف مدت معقولی تخلیه کند. در صورتی که این مهلت به‌وسیله قانون تعیین نشده باشد، باید از طریق رجوع به دستگاه‌های مشورتی ناظر اقدام گردد. در صورت فقدان چنین توافقی‌هایی، می‌توان از طریق مراجعه به دادگاه‌های مدنی اقدام کرد.

### بخش سیزدهم. مراقبت‌های پزشکی

#### ماده ۸۹

مراجع صلاحیت‌دار، ضمن مشورت با نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، اگر وجود داشته باشند، باید موجبات تشویق آنها را به ایجاد مراکز خدمات پزشکی مناسب برای کارگران کشتزارها و اعضای خانواده‌های آنان فراهم بیاورند.

#### ماده ۹۰

۱. این مراکز خدمات پزشکی باید دارای استانداردهای تعیین شده از طرف مقامات عمومی باشد و با توجه به تعداد مراجعان احتمالی نیز از ظرفیت کافی برخوردار باشد و تعداد کارکنان متخصص آنها نیز کم‌تر از حد کفایت نباشد.  
۲. چنانچه این مراکز به وسیله مقامات بخش عمومی ایجاد گردد باید استانداردها، رسوم و ضوابط ویژه سازمان‌های بخش عمومی در آنها رعایت شود.

#### ماده ۹۱

مقامات صلاحیت‌دار، ضمن مشورت با نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مربوطه، در صورتی که وجود داشته باشند، باید اقدامات لازم را در منطقه کشتزار برای ریشه‌کنی یا کنترل بیماری‌های مهم بومی به عمل بیاورند.

### بخش چهاردهم. مقررات نهایی

#### ماده ۹۲

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

#### ماده ۹۳

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

۲. این مقاله‌نامه باید شش ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه‌های رسمی دو کشور از کشورهای زیر، به‌موجب ماده ۳ به ثبت رسیده باشد، قوت قانونی پیدا کند: آرژانتین، بلژیک، بولیوی، برزیل، برمه، سیلان، چین، کلمبیا، کاستاریکا، کوبا، جمهوری دومینیکن، اکوادور، ایتوپی، فرانسه، غنا، گواتمالا، هاییتی، هندوراس، هند، اندونزی، ایتالیا، لیبریا، فدراسیون مالایا، مکزیک، هلند، نیکاراگوئه، پاکستان، پاناما، پرو، فیلیپین، پرتغال، السالوادور، اسپانیا، سوئدان، تایلند، اتحاد شوروی، جمهوری متحده عربی، بریتانیای کبیر و ایرلند شمالی، ایالات متحده آمریکا و ویتنام.

#### ماده ۹۴

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از سپری شدن ده سال از تاریخی که مقاله‌نامه برای نخستین بار قوت قانونی یافته است، به وسیله قانونی که متن آن را برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار خواهد رساند، به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از تاریخ ثبت آن رسمیت یابد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب برساند و در ظرف یک‌سال پس از سپری شدن دوره ده ساله مندرج در بند پیشین، از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای یک دوره ده‌ساله دیگر نسبت به آن متعهد باقی خواهد ماند و، پس از آن، می‌تواند این مقاله‌نامه را پس از سپری شدن هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است، فسخ نماید.

#### ماده ۹۵

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که اعضای سازمان برایش فرستاده‌اند، آگاه سازد.

۲. پس از ثبت دومین تصویب‌نامه کشورهای عضو سازمان، مدیرکل باید تمام اعضای سازمان را از تاریخ رسمی قطعیت یافتن مقاله‌نامه آگاه سازد.

#### ماده ۹۶

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید جزئیات کامل تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت‌شده به‌وسیله خود را، به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ نماید.

#### ماده ۹۷

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید گزارشی درباره عملکرد مقاله‌نامه حاضر به کنفرانس عمومی ارائه دهد و در صورت لزوم مسئله تجدیدنظر جزئی یا کلی آن را در دستور کار کنفرانس عمومی بگنجاند.

#### ماده ۹۸

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

(الف) تصویب مقاله‌نامه جدید از سوی یک کشور عضو قانوناً به منزله فسخ آنی این مقاله‌نامه خواهد بود، صرف‌نظر از مفاد ماده ۹۴ فوق‌الذکر و صرف‌نظر از این‌که مقاله‌نامه جدید در چه تاریخی قوت قانونی خواهد یافت.

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده جدید قوت قانونی پیدا کند، تصویب مقاله‌نامه حاضر برای کشورهای عضو ممنوع خواهد بود.

۲. در هر صورت، مقاله‌نامه حاضر با همین شکل و محتوای کنونی برای آن گروه از کشورهای عضو که آن را به تصویب رسانده باشند ولی مقاله‌نامه تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانده باشند، قوت قانونی خود را حفظ خواهد کرد.

#### ماده ۹۹

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