مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقيـة ١١٠ Convention 110

اتفاقية بشأن شروط استخدام عمال المزارع[1]

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيـف حيث عقـد دورتـه الثانية والأربعين في ٤ حزيران / يونيه ١٩٥٨ ؛

وإذ بحث مسألة شروط استخدام عمال المزارع ، وهي البنـد الخامس مـن جـدول أعمال الـدورة ؛

وإذ قرر أن من المستصوب ، كاجراء استثنائي من أجل الاسراع بتطبيـق بعـض أحكام الاتفاقيات القائمة على المزارع ، الى حين التصديق الأوسع على هـذه الاتفاقيات وتطبيق أحكامهـا على كل من يدخلون في نطاقهـا ، والتحقق من تطبيق بعض الاتفاقيـات التي لا تسـري حاليـا على المزارع ، اعتمـاد صك لتحقيق هذه الأغراض ؛

وإذ قرر أن يتخـذ هذا الصك شكل اتفاقية دوليـة ،

يعتمـد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران / يونيه عـام ثمـان وخمسين وتسعمائة وألـف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقيـة المزارع ، ١٩٥٨ :

---

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٢ كانون الثاني / يناير ١٩٦٠ .

الجزء الأول - أحكام عامة

المادة ١

١ - في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "مزرعة" أى منشأة زراعية تستخدم بانتظام عمالا بالأجر ، وتقع في المناطق الاستوائية وشبه الاستوائية ، وتعمل أساسا في زراعة أو انتاج البن أو الشاى أو قصب السكر أو المطاط أو الموز أو الكاكاو أو جوز الهند أو الفول السوداني أو القطن أو التبغ أو الألياف (السيزال والجوت والقنب) أو الموالح أو زيت النخيل أو لحاء الكينا أو الأناناس لأغراض تجارية ، ولا يشمل أى حيازات أسرية أو صغيرة تنتج للاستهلاك المحلي ولا تستخدم بانتظام عمالا بالأجر .

٢ - يجوز لكل دولة عضو تسري فيها هذه الاتفاقية ، وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال المعنيين ان وجدت أن تطبق هذه الاتفاقية على مزارع أخرى عن طريق -

(أ) اضافة أى واحد أو أكثر من المحاصيل التالية الى قائمة المحاصيل الواردة في الفقرة ١ من هذه المادة : الأرز والهندباء البرية (الشيكوريا) وحب الهال والغرنوقي (الجيرانيوم) والبارثيرم (عود القرح) أو أى محصول آخر ؛

(ب) أن تضيف الى المنشآت التي تغطيها الفقرة ١ من هذه المادة فئات أخرى من المنشآت التي تعتبرها القوانين أو الممارسات الوطنية مزارع ؛

وعلى الدولة العضو أن تشير الى الاجراء الذي اتخذته في تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية .

٣ - في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "مزرعة" عادة الخدمات التي تقوم بعمليات التجهيز الأولي لناتج أو منتجات المزرعة .

المـادة ٢

تتعهـد كل دولة عضـو تصدق على هذه الاتفاقية بتطبيق أحكامهـا على كل عمـــال المـزارع على قـدم المسـاواة دون تمييز بسـبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الـــرأى السـياسـي أو الأصـل الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو النقابي ٠

المـادة ٣

١ ـ كل دولـة عضـو تسري فيهـا هذه الاتفاقيـة ـ

(أ) تلتزم بتطبيق

"١" الجزء الأول ؛

"٢" الأجزاء الرابع والتاسع والحادي عشر ؛

"٣" جزأين على الأقل من الأجزاء الثاني والثالث والخامس والسادس والسابع والثامن والعاشـر والثاني عشر والثالث عشـر ؛

"٤" الجزء الرابع عشـر ٠

(ب) تحـدد في اعلان يرفق بتصديقهـا الجزء أو الأجزاء التي استبعدتها ان كانت قـد استبعدت جزءا أو أكثر من قبولهـا لالتزامات الاتفاقيـة ٠

٢ ـ تبين كل دولة عضو قدمت اعلانا بمقتضى الفقرة ١ (ب) من هـذه المادة فـي تقاريرها السـنوية التي تقدمهـا بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمـة العمـل الدوليـة أى تقدم حققتـه في اتجاه تطبيق الجزء أو الأجزاء المسـتبعدة ٠

٣ ـ يجـوز لأى دولة عضو صدقت على الاتفاقية لكنهـا اسـتبعدت أى جـــزء أو أجزاء منها بمقتضى أحكام الفقرتين السابقتين أن تخطر المدير العام لمكتب العمـــل الدولي فيما بعد بقبول التزامات الاتفاقية بالنسبة لأى جزء أو أجزاء استبعدتها، ويعتبر هذا التعهد جزء لا يتجزأ من التصديق وتكون له قوة التصديق من تاريخ الاخطار ٠

المـادة ٤

طبقا لأحكام الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية لا تمـس هذه الاتفاقيـة أى قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال شروطا أكثر مواتاة من الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ٠

الجزء الثاني - التوريد والتعيين والعمال المهاجرين

المـادة ٥

في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "توريد" كل العمليات التي تجـري بهـدف الحصول على الامـداد بعمل أشـخاص لا يتقدمون بخدماتهم من تلقاء أنفسـهم فـي مـكان الاسـتخدام أو مكتب هجـرة أو اسـتخدام عـام أو في مكتب تديره منظمة لأصحاب العمـل وتشـرف عليه السـلطة المختصة ٠

المـادة ٦

لا يعتبر توريـد رب أسـرة ما توريـدا لأى من أفراد أسـرته ٠

المـادة ٧

لا يجـوز أن يحترف شـخص أو جمعية التوريـد الاّ بعـد الحصـول على تصريـح من السـلطة المختصة ، واذا كان يـورد العمال لادارة عامـة أو لصاحب عمـل محـــدد أو أكثر أو لمنظمة لأصحـاب العمـل ٠

المـادة ٨

لا يجـوز أن يعمل أصحاب العمل ، ووكلاء أصحاب العمل ، ومنظمات أصحـــاب العمل والمنظمات التي تحصل على اعانات من أصحـاب العمل ، ووكلاء منظمات أصحـاب

العمل والمنظمات التي تحصل على اعانات من أصحاب العمل ، بتوريد العمال الآ بتصريح من السلطة المختصة •

المادة ٩

١ ـ يقدم العمال الموردون الى موظف عمومي يتحقق من مراعاة القوانين واللوائح المتعلقة بالتوريد ، وبوجه خاص من عدم تعرض العمال لضغط غير مشروع أو توريدهم نتيجة تضليل أو خطأ •

٢ ـ يقدم العمال الموردون الى مثل هذا الموظف في مكان قريب بقدر الامكان من مكان توريدهم أو في آخر مكان يغادرون منه اقليمهم بالنسبة للأشخاص الموردين من اقليم ما للعمل في اقليم خاضع لادارة أخرى •

المادة ١٠

تقضي السلطة المختصة ، حيثما تجعل الظروف اعتماد مثل هذا الحكم عمليا وضروريا ، باصدار وثيقة كتابية مثل شهادة ببيانات أو بطاقة عمل أو عقد مؤقت يحوي البيانات التي تقررها السلطة مثل بيانات هوية العمال وشروط العمل المنتظرة وأى أجور تدفع مقدما للعمال لكل عامل مورد لا يستخدم في مكان توريده أو بالقرب منه •

المادة ١١

١ ـ يوقع الكشف الطبي على كل عامل مورد •

٢ ـ اذا ورد العامل للاستخدام في مكان يبعد عن مكان التوريد ، أو ورد من اقليم للعمل في اقليم آخر يخضع لادارة مختلفة ، يوقع الفحص الطبي في أقرب مكان ممكن من مكان التوريد أو في آخر مكان لمغادرة مكان التوريد بالنسبة للعمال الذين يوردون من اقليم للاستخدام في اقليم آخر يخضع لادارة مختلفة •

٣ ـ يجوز للسلطة المختصة أن تخول الموظفين العموميين الذين يمثل أمامهم العمال بمقتضى المادة ٩ بالتصريح بالمغادرة قبل الفحص الطبي للعمال الذين يتحققون بشأنهم ـ

(أ) من أنه كان من المستحيل ولا يزال توقيع الفحص الطبي في مكان قريب من مكان التوريد أو مكان المغادرة ؛

(ب) من أن العامل لائق للرحلة وللاستخدام المنتظر ؛

(ج) من أنه سيوقع كشف طبي على العامل عند وصوله الى مكان الاستخدام أو في أسرع وقت بعد وصوله ٠

٤ ـ يجوز للسلطة المختصة ، وخاصة حين يكون من شأن طول رحلة العمال الموردين أو ظروفها التأثير على صحة العمال ، أن تشترط فحص العمال الموردين قبل الرحيل وعقب الوصول الى مكان الاستخدام ٠

٥ ـ تكفل السلطة المختصة اتخاذ كل التدابير اللازمة لأقلمة العمال الموردين وتكييفهم وتحصينهم من الأمراض ٠

المادة ١٢

١ ـ يوفر المورد أو صاحب العمل حيثما أمكن وسيلة انتقال للعمال الموردين الى مكان الاستخدام ٠

٢ ـ تتخذ السلطة المختصة كل التدابير اللازمة لضمان ـ

(أ) أن المركبات أو السفن المستخدمة لنقل العمال ملائمة لمثل هذا النقل وتتوفر فيها الاشتراطات الصحية وليست مكتظة ؛

(ب) توفير أماكن صالحة لمبيت العمال عندما يكون من الضروري قطع الرحلة ليلا ؛

(ج) اتخاذ كل الترتيبات اللازمة لتقديم المساعدة الطبية والرعاية للعمال في الرحلات الطويلة ٠

٣ - حيثما يكون على العمال الموردين قطع مسافات طويلة على أقدامهم الى مكان الاستخدام تتخذ السلطة المختصة كل التدابير اللازمة لضمان -

(أ) أن يتلاءم طول الرحلة اليومية مع صيانة صحة العمال وقوتهم ؛

(ب) توفير مخيمات أو دور للراحة في نقاط مناسبة في الطرق الرئيسية حينما يجعل مدى حركة العمال ذلك ضروريا ، والمحافظة عليها في ظروف صحية سليمة ، وتوفير التسهيلات الضرورية للرعاية الطبية ٠

٤ - حيثما يطلب من العمال الموردين القيام برحلات طويلة في جماعات للوصول الى مكان الاستخدام يتولى قيادتهم شخص مسؤول ٠

المادة ١٣

١ - يتحمل المورد أو صاحب العمل مصاريف رحلة العمال الموردين الى مكان الاستخدام ، بما في ذلك المصاريف التي تنفق على حمايتهم أثناء الرحلة ٠

٢ - يزود المورد أو صاحب العمل العمال الموردين بكل ما يلزم لرعايتهم أثناء الرحلة الى مكان الاستخدام بما في ذلك بوجه خاص ما تتطلبه الظروف المحلية من امدادات كافية ومناسبة من المواد الغذائية ومياه الشرب والوقود وأواني الطهي والملابس والبطاطين ٠

المادة ١٤

يعاد الى الوطن على حساب المورد أو صاحب العمل كل عامل مورد -

(أ) يصبح عاجزا بسبب مرض أو حادثة أثناء الرحلة الى مكان الاستخدام ؛

(ب) يتضح من الكشف الطبي أنه غير لائق للاستخدام ؛

(ج) لا يلحق بالعمل بعد توريده لسبب ليس مسؤولا عنه ؛

(د) ترى السلطة المختصة أنه ورد عن طريق تضليل أو خطأ .

المادة ١٥

حيثما سمح لأسر العمال الموردين بمصاحبة العمال الى مكان الاستخدام تتخذ السلطة المختصة كل التدابير اللازمة لصيانة صحة هذه الأسر ورعايتها أثناء الرحلة ، وبوجه خاص -

(أ) تطبق المادتان ١٢ و ١٣ من هذه الاتفاقية على هذه الأسر ؛

(ب) عند اعادة العامل الى وطنه بمقتضى المادة ١٤ تعاد الأسرة كذلك الى الوطن؛

(ج) تعاد الأسرة الى الوطن اذا توفي العامل أثناء الرحلة الى مكان الاستخدام .

المادة ١٦

تحدد السلطة المختصة المبلغ الذي يدفع للعمال الموردين في شكل مقدم أجور ، وتنظم الشروط التي تدفع بموجبها هذه المقدمات .

المادة ١٧

١ - تتعهد كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية بأن تتخذ ، بقدر ما تسمح القوانين واللوائح الوطنية ، الخطوات ضد الدعاية المضللة المتعلقة بالهجرة منها واليها .

٢ - ولهذا الغرض فانها تتصرف بالتعاون مع الدول الأعضاء المعنية الأخرى عند الاقتضاء .

المادة ١٨

تتخذ كل دولة عضو في حدود اختصاصها تدابير لتسهيل رحيل المهاجرين للاستخدام في مزرعة وسفرهم واستقبالهم ٠

المادة ١٩

تتعهد كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية بأن توفر في حدود اختصاصها ادارات طبية مناسبة مسؤولة عن -

(أ) التحقق عند الضرورة عند المغادرة وعند الوصول من أن المهاجرين للاستخدام في احدى المزارع وأفراد أسرهم المصرح لهم بمصاحبتهم أو اللحاق بهم في حالة صحية معقولة ؛

(ب) ضمان تمتع المهاجرين للاستخدام في احدى المزارع وأفراد أسرهم بالرعاية الطبية والظروف الصحية الكافية وقت المغادرة وأثناء الرحلة وعند الوصول الى الاقليم الذي يقصدونه ٠

الجزء الثالث - عقود الاستخدام والغاء العقوبات الجنائية

المادة ٢٠

١ - يقرر القانون و/أو اللائحة السارية في الاقليم المعني فترة الخدمة القصوى التي يجوز أن ينص عليها صراحة أو ضمنا أى عقد مكتوب أو شفهي ٠

٢ - لا تتجاوز مدة الخدمة القصوى المنصوص عليها صراحة أو ضمنا في أى عقد استخدام لا يتطلب رحلة طويلة مرتفعة التكلفة ١٢ شهرا اذا لم يكن العمال قد اصطحبوا أسرهم أو عامين اذا كانوا قد اصطحبوها ٠

٣ - لا تتجاوز مدة الخدمة القصوى المنصوص عليها صراحة أو ضمنا في أى عقد استخدام يتطلب رحلة طويلة مرتفعة التكلفة عامين اذا لم يكن العمال قد اصطحبوا أسرهم أو ثلاثة أعوام اذا كانوا قد اصطحبوها ٠

٤ - يجوز للسلطة المختصة أن تستبعد من تطبيق هذا الجزء من الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الممثلة للأطراف المعنية ان وجدت ، العقود التي تبرم بين أصحاب العمل والعمال غير اليدويين الذين يتمتعون بقدر مرض من حرية اختيار العمل ؛ ويجوز أن يطبق هذا الاستبعاد على كل عمال المزارع في اقليم ما ، أو على عمال المزارع المشتغلين بانتاج محصول ما ، أو على العمال في أى منشأة محددة ، أو على مجموعات خاصة من عمال المزارع ٠

المادة ٢١

تتخذ السلطة المختصة في أى بلد توجد فيه أى عقوبات جنائية على اخلال عامل مزرعة ما بعقد استخدام الاجراءات لالغاء مثل هذه العقوبات الجنائية ٠

المادة ٢٢

تنص هذه الاجراءات على الغاء كل العقوبات الجنائية بتدابير مناسبة تطبق فورا ٠

المادة ٢٣

في مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية يعني تعبير " الاخلال بالعقد " -

(أ) رفض العامل أو تقصيره في بدء أو أداء الخدمة المنصوص عليها في العقد ؛

(ب) أى اهمال أو تراخ في أداء الواجب من جانب العامل ؛

(ج) تغيب العامل دون اذن أو سبب صحيح ؛

(د) تخلي العامل عن العمل .

الجزء الرابع - الأجور

المادة ٢٤

١ - يشجع تحديد الحدود الدنيا للأجر بالاتفاق الجماعي الحر بين النقابات الممثلة للعمال المعنيين وأصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل .

٢ - عند عدم وجود ترتيبات كافية لتحديد الحدود الدنيا للأجر بالاتفاق الجماعي تتخذ الترتيبات اللازمة لوضع هذه الحدود عند الاقتضاء بالقوانين أو اللوائح الوطنية بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال بما في ذلك ممثلي منظماتهم ان وجدت على أن تجرى هذه المشاورات على قدم المساواة .

٣ - تكون حدود الأجور الدنيا التي وضعت وفقا لترتيبات بمقتضى الفقرة السابقة ملزمة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بحيث لا يجوز تخفيضها .

المادة ٢٥

١ - تتخذ كل دولة عضو تسري فيها هذه الاتفاقية التدابير اللازمة لضمان تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعدلات الدنيا السارية للأجور ، وعدم تقاضي العمال أجورا تقل عن هذه المعدلات عند انطباقها ، وتشمل هذه التدابير كفالة الاشراف والتفتيش والعقوبات اللازمة والمناسبة للظروف السائدة في مزارع البلد المعني .

٢ - يحق للعامل الذي تنطبق عليه معدلات الأجور الدنيا وتقاضي أجور أقل من هذه المعدلات أن يسترد ، بالاجراءات القضائية أو الاجراءات المناسبة الأخرى ، المبالغ التي خفضت من أجره في الحدود الزمنية التي قد تنص عليها القوانين أو اللوائح الوطنية .

المـادة ٢٦

تدفع الأجور المستحقة نقدا بالعملة المتداولة قانونا ويحظر الدفع في صورة صكوك أو سندات أو كوبونات أو أى شكل آخر يدعى أنه يمثل تعاملا قانونيا ٠

المـادة ٢٧

١ ـ يجوز أن تسمح القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم بدفع جزء من الأجور في شكل عيني حيثما جرى العرف ، أو كان من المستصوب ذلك ، ولا يجوز السماح بدفع الأجور في شكل مشروبات روحية بها نسبة كحول عالية أو في شكل عقاقير ضارة ٠

٢ ـ عند السماح بدفع جزء من الأجور في شكل عيني تتخذ التدابير المناسبة لضمان صلاحيتها للاستعمال الشخصي ولفائدة العامل وأسرته ٠

٣ ـ حيثما تشكل المواد الغذائية والاسكان والملابس وغيرها من الامدادات والخدمات الضرورية جزءا من الأجر تتخذ كل الخطوات العملية للتحقق من كفايتها ومن سلامة تقييمها النقدي ٠

المـادة ٢٨

يدفع الأجر للعامل المعني مباشرة الا حيثما تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو حيثما يكون العامل المعني قد وافق على غير ذلك ٠

المـادة ٢٩

يحظر على أصحاب العمل أن يقيدوا بأى شكل حرية العامل في التصرف في أجره ٠

المـادة ٣٠

١ ـ حيثما تقام محلات لبيع السلع للعمال أو تشغل خدمات مرتبطة بمنشأة ما لا يقسر العمال على التعامل مع مثل هذه المحلات أو الخدمات ٠

٢ ـ تتخذ السلطة المختصة التدابير المناسبة ، عندما لا يكون من الممكن التعامل مع محلات أو خدمات أخرى ، لضمان بيع السلع وتقديم الخدمات بأسعار منصفة ومعقولة ، أو أن المحلات أو الخدمات التي يقدمها صاحب العمل لا تقام بهدف الربح وانما لفائدة العمال المعنيين ٠

المـادة ٣١

١ ـ لا يسمح باستقطاعات من الأجور الآ بالشروط والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية أو التي يحددها اتفاق جماعي أو قرار تحكيم ٠

٢ ـ يجري تعريف العمال ، بالطريقة التي تعتبرها السلطة المختصة مناسبة ، بالشروط والمدى الذي يمكن به اجراء هذه الاستقطاعات ٠

المـادة ٣٢

يحظر أى استقطاع من الأجور يدفعه العامل بشكل مباشر أو غير مباشر الى صاحب العمل أو ممثله أو أى وسيط (مثل متعهد أو مقاول توريد العمال) بغرض الحصول على عمل أو الاستمرار فيه ٠

المـادة ٣٣

١ ـ تدفع الأجور بانتظام ، وتقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم الفترات المنتظمة التي تدفع فيها ما لم توجد ترتيبات مناسبة أخرى ٠

٢ - عند انتهاء عقد الاستخدام تجري التسوية النهائية لكل الأجور المستحقة طبقا للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم ، أو خلال فترة زمنية معقولة مع مراعاة شروط العقد عند عدم وجود قانون أو لائحة أو اتفاق أو قرار تحكيم متعلق بذلك .

المادة ٣٤

تتخذ عند الضرورة تدابير فعّالة لضمان تعريف العمال ، بوسيلة مناسبة وميسورة الفهم -

(أ) بشروط الأجور التي يخضعون لها ، عند دخول الخدمة أو عند حدوث أى تغييرات ؛

(ب) وبمفردات الأجور المستحقة لهم عن الفترة المعنية ، عند موعد كل دفع للأجور ، بقدر ما تكون هذه المفردات عرضة للتغيير .

المادة ٣٥

تكون القوانين أو اللوائح الوطنية المنفذة لأحكام المواد من ٢٦ الى ٣٤ من هذه الاتفاقية -

(أ) متاحة لمعرفة الأشخاص المعنيين ؛

(ب) محددة للأشخاص المسؤولين عن تنفيذها ؛

(ج) محددة للعقوبات المناسبة أو غير ذلك من وسائل معالجة أى اخلال بها ؛

(د) ملزمة ، عند الاقتضاء ، بالامساك بسجلات كافية بالشكل والطريقة المقررين .

الجزء الخامس - الاجازات السنوية مدفوعة الأجر

المادة ٣٦

يمنح العمال المستخدمون في المزارع اجازة سنوية مدفوعة الأجر بعد فترة خدمة مستمرة لدى نفس صاحب العمل .

المادة ٣٧

١ - تكون كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية حرة في تحديد الطريقة التي تكفل بها الاجازات السنوية مدفوعة الأجر في المزارع .

٢ - يجوز أن تتقرر هذه الأحكام ، عند الاقتضاء ، بالاتفاق الجماعي أو بأن يعهد بتنظيم الاجازات مدفوعة الأجر في المزارع لهيئات خاصة .

٣ - حيثما تسمح بذلك الطريقة التي تكفل بها الاجازات السنوية مدفوعة الأجر في المزارع -

(أ) تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال المعنيين ان وجدت ومع أى أشخاص آخرين مؤهلين بحكم مهنتهم أو وظيفتهم ترى السلطة المختصة أن من المفيد مشاورتهم ؛

(ب) يشارك أصحاب العمل والعمال المعنيون في تنظيم الاجازات مدفوعة الأجر أو يستشارون أو يكون لهم الحق في الاستماع اليهم بالطريقة والمدى اللذين تحددهما القوانين أو اللوائح الوطنية ، وعلى قدم المساواة في كل الحالات.

المادة ٣٨

تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو الهيئات الخاصة التي يعهد اليها بتنظيم الاجازات مدفوعة الأجر في المزارع أو أى طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة الفترة الدنيا اللازمة من الخدمة المستمرة والحد الأدنى لمدة الاجازة مدفوعة الأجر .

المادة ٣٩

ينص عند الاقتضاء ، وبما يتفق مع الاجراءات المتبعة لتنظيم الاجازات مدفوعة الأجر في المزارع ، على -

(أ) معاملة أفضل للعمال الأحداث حيثما لا تعتبر الاجازة السنوية مدفوعة الأجر الممنوحة للعمال الكبار كافية للأحداث ؛

(ب) زيادة مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر مع طول مدة الخدمة ؛

(ج) منح اجازات سنوية أو تعويض نقدى عنها حيثما تكون مدة الخدمة المستمرة لعامل ما غير كافية لاستحقاقه لاجازة سنوية مدفوعة الأجر لكنها تتجاوز مدة دنيا تحدد وفقا للاجراءات المتبعة ؛

(د) استبعاد الاجازات العامة والعرفية وفترات الراحة الاسبوعية من الاجازة السنوية مدفوعة الأجر ، وكذلك عمليات الانقطاع عن العمل لأسباب مثل المرض أو الحوادث بالقدر الذي يحدد وفقا للاجراءات المتبعة ٠

المادة ٤٠

١ ـ يحصل كل من يمنح اجازة بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية على أجر لا يقل عن أجره المعتاد عن كل فترة الاجازة أو على الأجر الذي قد يتقرر تطبيقا للفقرتين ٢ و ٣ من هذه المادة ٠

٢ ـ يحسب الأجر المستحق عن الاجازة وفق ما تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو الهيئات الخاصة التي يعهد اليها بتنظيم الاجازات مدفوعة الأجر في المزارع أو أى طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة ٠

٣ ـ حيثما يشمل أجر الشخص القائم بالاجازة مدفوعات عينية يجوز النص على صرف بدل نقدي لمثل هذه المدفوعات العينية في فترة الاجازة ٠

المادة ٤١

يقع باطلا أى اتفاق على التخلي عن الاجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها ٠

المـادة ٤٢

يحصل كل من يفصل أو يترك الخدمة قبل قيامه بالاجازة المستحقة له كلها أو بعضها على الأجر المنصوص عليه في المادة ٤٠ من هذه الاتفاقية عن كل يوم من أيام الاجازة المستحقة له بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية ٠

الجزء السادس ـ الراحة الأسبوعية

المـادة ٤٣

١ ـ يحصل عمال المزارع على فترة راحة مدتها ٢٤ ساعة متصلة كل سبعة أيام ما لم تنص المواد التالية على غير ذلك ٠

٢ ـ تمنح فترة الراحة هذه في وقت واحد لجميع عمال المزرعة حيثما كان ذلك ممكنا ٠

٣ ـ وتحدد بحيث تتوافق ، بقدر الامكان ، مع أيام الاجازات وفقا للتقاليد أو العرف في البلد أو المنطقة ٠

المـادة ٤٤

١ ـ يجوز لكل دولة عضو التصريح باستثناءات كلية أو جزئية (بما في ذلك الوقف أو التخفيض) من أحكام المادة ٤٣ ، مع المراعاة الخاصة لكل الاعتبارات الانسانية والاقتصادية السليمة ، وبعد التشاور مع الروابط المسؤولة لأصحاب العمل وللعمال ٠

٢ ـ لا تكون هذه المشاورات ضرورية بالنسبة للاستثناءات المقررة بالفعل في التشريع القائم ٠

المـادة ٤٥

تقضي كل دولة عضو ، بقدر الامكان ، بفترة راحـة تعويضيـة عن وقف الاجازات أو تخفيضهـا بمقتضى المادة ٤٣ الآ في الحالات التي تنص فيهـا الاتفاقات أو العـــرف بالفعـل على مثـل هذه الفترات التعويضيـة ٠

الجزء السابع ـ حماية الأمومـة

المـادة ٤٦

في مفهـوم هذا الجزء من الاتفاقية يعني تعبير "امرأة" أى انثى بصـرف النظـر عن السـن أو الجنسـية أو العنصر أو العقيـدة ، وسـواء كانت متزوجـة أو غير متزوجة ، ويعني تعبير "طفل" أى طفـل سـواء كانت ثمرة زواج أو لم يكن ٠

المـادة ٤٧

١ ـ من حـق المرأة التي ينطبق عليهـا هذا الجزء من الاتفاقية الحصـول علـى اجـازة أمومـة عنـد تقديـم أدلـة مناسبة على الموعـد المفترض للوضع ٠

٢ ـ يجـوز أن تقـرر السـلطة المختصة ، بعد التشـاور مع أكثر المنظمـــات تمثيـلا لأصحـاب العمل وللعمال ان وجدت أن تقرر فترة مؤهلة للتمتع باجازة الأمومـة على ألآ تتجـاوز ١٥٠ يوما من العمل لدى نفس صاحب العمل أثناء الاثنى عشـر شـــهـرا السـابقة على الوضع ٠

٣ ـ لا تقل فترة اجـازة الأمومـة عن ١٢ أسـبوعا وتشمل فترة اجـــازة الزاميـة عقب الوضـع ٠

٤ ـ تقـرر القوانين أو اللوائح الوطنية فترة الاجـازة الالزامية عقب الوضـــع على ألآ تقـل بأى حـال عن سـتة أسـابيع ، ويمكن اعطـاء بقيـة فترة اجـازة الأمومـــة الكلية قبل الموعـد المفترض للوضع أو عقب انتهاء فترة الاجازة الالزامية ،أو جزءا منهـا

قبل الموعد المفترض للوضع وجزءا بعد انقضاء فترة الاجازة الالزامية حسبما تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية .

٥ - تمد الاجازة الممنوحة قبل موعد الوضع المفترض لأى مدة تنقضي بين الموعد المفترض والموعد الفعلي للوضع ، ولا يجوز تخفيض فترة الاجازة الالزامية التي تعطى بعد الوضع نتيجة لذلك .

٦ - تنص القوانين أو اللوائح الوطنية ، في حالة المرض الناشىء عن الحمل والثابت بشهادة صحيحة ، على اجازة اضافية قبل الوضع . ويجوز أن تحدد السلطة المختصة حدا أقصى لها .

٧ - من حق المرأة مد فترة الاجازة بعد الوضع لمدة قصوى تحددها السلطة المختصة في حالة المرض الناشىء عن الوضع والثابت بشهادة صحيحة .

٨ - لا يجوز تكليف الحامل بأى نوع من العمل الضار في الفترة السابقة على اجازة الأمومة .

المادة ٤٨

١ - من حق المرأة الحصول على المزايا النقدية والطبية عند تغيبها عن العمل في اجازة أمومة وفقا لأحكام المادة ٤٧ .

٢ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية معدلات المزايا النقدية بحيث تكفل للمرأة المحافظة الكاملة على صحتها وصحة طفلها عند مستوى معيشة مناسب .

٣ - تشمل المزايا الطبية الرعاية قبل الوضع وأثناء الوضع وبعده على يد مولدة مؤهلة أو ممارس طبي ، وكذلك الرعاية في المستشفى عند الضرورة ، مع احترام حرية الحامل في اختيار الطبيب وحريتها في الاختيار بين مستشفى عام أو خاص بقدر الامكان .

٤ ـ تحصل كل الاشتراكات المستحقة بمقتضى نظام تأمين اجتماعي الزامي يكفل مزايا الأمومة وكل الضرائب التي تفرض على أساس قوائم الأجور بغرض توفير هذه المزايا ، وسواء كان يدفعها صاحب العمل والمستخدمين أو صاحب العمل وحده ، عن مجموع عدد الرجال والنساء الذين تستخدمهم المنشآت المعنية دون تمييز بسبب الجنس ٠

المادة ٤٩

١ ـ يسمح للمرأة التي ترضع طفلها بالتوقف عن العمل لهذا الغرض بالشروط التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية ٠

٢ ـ تعد فترات التوقف عن العمل للرضاعة جزءا من ساعات العمل وتدفع عنها الأجور المستحقة في الحالات التي تحكمها القوانين أو اللوائح الوطنية وفي الحالات التي يحكمها الاتفاق الجماعي يحدد الاتفاق الموقف ٠

المادة ٥٠

١ ـ لا يجوز قانونا لصاحب العمل أن ينذر المرأة المتغيبة عن العمل في اجازة أمومة طبقا لأحكام المادة ٤٧ بالفصل أثناء غيابها ، أو أن يوجه لها انذارا بالفصل ينتهي أمده أثناء هذا الغياب ٠

٢ ـ يحظر فصل المرأة لمجرد أنها حامل أو مرضعة ٠

الجزء الثامن ـ تعويض العاملين

المادة ٥١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية بأن تمد قوانينها ولوائحها التي تنص على تعويض العمال عن الاصابة الشخصية الناجمة عن حادثة وقعت بسبب العمل أو في مجراه الى كل عمال المزارع ٠

المـادة ٥٢

١ - تتعهـد كل دولة عضـو يسـري فيهـا هذا الجزء من الاتفاقيـة بـأن تمنـح مواطني أى دولـة عضو أخرى يسـري فيهـا هذا الجزء من الاتفاقية ممن يتعرضون لاصابـة ناجمـة عن حـوادث صناعيـة وقعت في أراضيهـا أو من يعولونهـم نفس معاملة مواطنيها بالنسـبة لتعويض العاملين ٠

٢ - تكفل هذه المسـاواة في المعاملة للعمال الأجانب أو من يعولونهـم دون أى شـروط خاصة بالاقامـة ٠ وتنظـم التدابير التي ينبغي اعتمادهـا عند الاقتضاء بالنسبة للمدفوعـات التي سـيكون على الدولة العضو أو مواطنيهـا دفعهـا خارج أراضـي الدولـة العضـو تطبيقـا لهـذا المبدأ ، بترتيبات خاصـة بين الدول الأعضاء المعنيـة ٠

المـادة ٥٣

يجـوز اجراء ترتيبات خاصة بين الدول الأعضاء المعنيـة تنـص علـى أن يخضـع التعويض عـن الحـوادث الصناعيـة التي تقـع للعمال أثناء عملهـم المؤقت أو المتقطـع في أراضي دولـة عضـو لحسـاب منشـأة قائمـة في أراضي دولـة عضـو أخـرى لقوانـين ولوائـح هـذه الدولـة الأخيرة ٠

الجزء التاسع - الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية

المـادة ٥٤

يكفـل حـق أصحـاب العمـل والمستخدمين علـى السـواء فـي التنظيـم لـكل الأغـراض المشـروعـة ٠

المـادة ٥٥

تكون كل اجراءات فحص المنازعـات بين أصحاب العمل والعمال بسـيطة وسـريعة بقـدر الامكان ٠

المـادة ٥٦

١ ـ يشـجع أصحاب العمل والعمال على تفادي المنازعات ، وعلـى التوصـل لتسويات عادلـة لهـا عن طريق التوفيق ان هي نشـبت ٠

٢ ـ ولهذا الغرض تتخـذ كل التدابير العملية للتشـاور مع ممثلـي منظمـات أصحاب العمل والعمال في المنشأة واشـراكهم في تشكيل وتشغيل جهـاز التوفيق ٠

٣ ـ دون اخلال بعمل هذا الجهـاز يكون الموظفون العموميون مسئولين عن فحص المنازعـات ، ويسـعون الى تشجيع التوفيق ، ومساعدة الطرفين على التوصل الى تسـوية عادلـة ٠

٤ ـ يكون هؤلاء الموظفون ، ان أمكن ، موظفين مخصصين لهذه الواجبات ٠

المـادة ٥٧

١ ـ يشكل على أسـرع وجـه ممكن جهـاز لتسـوية المنازعات بين أصحاب العمـل والعمـال ٠

٢ ـ يشـارك ممثلو أصحاب العمل والعمال المعنيين ، بما فيهـم ممثلو منظماتهم ان وجـدت ، في تشغيل الجهـاز بالطريقـة والى المدى الذي تحدده السلطة المختصـة ، وباعـداد متسـاوية وعلى قـدم المسـاواة في كل الأحـوال ٠

المـادة ٥٨

١ ـ يتمتع العمال بالحماية الكافية في اسـتخدامهم ضـد كل أعمال التميـيز المضـادة للنقابـات ٠

٢ ـ تنطبق هذه الحماية بوجـه خاص بالنسـبة للأعمال التي ترمي الى ـ

(أ) اخضاع استخدام العامل لشـرط عدم الانضمام الى نقابة أو التخلي عـن عضويتـه لنقابـة ؛

(ب) فصل العامل أو الاضرار بـه بأى صورة أخرى بسبب عضويته لنقابة أو بسبب مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أثناء ساعات العمل بموافقة صاحب العمل ٠

المادة ٥٩

١ - تتمتع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالحماية الكافية من أى تدخل من احداها أو وكلائها أو أعضائها في اقامة الأخرى أو تسييرها أو ادارتها ٠

٢ - وبوجه خاص تعتبر الأعمال الرامية الى تشجيع قيام منظمات عمالية تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم ، أو الى دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضعها تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل أعمالا تشكل تدخلا بالمعنى الوارد في المادة ٠

المادة ٦٠

تقام عند الضرورة أجهزة تتناسب مع الظروف الوطنية لضمان احترام حق التنظيم كما هو محدد في المادة السابقة ٠

المادة ٦١

تتخذ عند الضرورة تدابير تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع التطور الكامل للجهاز واستخدامه في المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية تنظيم قواعد وشروط الاستخدام بالاتفاقات الجماعية ٠

الجزء العاشر - الحرية النقابية

المادة ٦٢

للعمال وأصحاب العمل ، دون أى تمييز ، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها والانضمام اليها دون تصريح سابق ، ولا تخضع هذه المنظمات الآ لقواعدها هي ٠

المادة ٦٣

١ - لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها ، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة ، وفي تنظيم ادارتها وأنشطتها ووضع برامجها ٠

٢ - تمتنع السلطات العامة عن أى تدخل يمكن أن يقيد هذا الحق أو يعوق ممارسته القانونية ٠

المادة ٦٤

لا يجوز للسلطة الادارية حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقفها ٠

المادة ٦٥

لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات أو اتحادات عامة والانضمام اليها ٠ ومن حق أى منظمة أو اتحاد أو اتحاد عام الانضمام الى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل ٠

المادة ٦٦

تنطبق أحكام المواد ٦٢ و ٦٣ و ٦٤ على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ٠

المـادة ٦٧

لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتها واتحاداتها العامة للشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها تقييد تطبيق أحكام المواد ٦٢ و ٦٣ و ٦٤ .

المـادة ٦٨

١ - يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قوانين البلاد في ممارستهم للحقوق المنصوص عليها في هذا الجزء من الاتفاقية .

٢ - لا يجوز أن يمس قانون البلاد أو أن يطبق بطريقة تمس الضمانات المنصوص عليها في هذا الجزء من الاتفاقية .

المـادة ٦٩

في مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية يعني تعبير "تنظيم" أى تنظيم للعمال أو لأصحاب العمل لدعم مصالحهم والدفاع عنها .

المـادة ٧٠

تتعهد كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل لحقهم في التنظيم بحرية .

الجزء الحادي عشر - تفتيش العمل

المـادة ٧١

تقيم كل دولة عضو تسري فيها هذه الاتفاقية نظاما لتفتيش العمل .

المـادة ٧٢

تتألف ادارات تفتيش العمل من مفتشين مدربين تدريبـا مناسـبا ٠

المـادة ٧٣

تتاح للعمال وممثليهـم كل التسـهيلات للاتصـال بالمفتشين بحريـة ٠

المـادة ٧٤

١ ـ تكون وظائف نظام تفتيش العمـل هي ـ

(أ) ضمان انفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحمايـة العمـال أثنـاء قيامهـم بالعمل ، مثل الأحكام المتعلقـة بسـاعات العمـل والأجـور والسـلامـة والصحـة والرعايـة واسـتخدام الأطفال والأحداث وما يتصـل بذلك من أمور بقـدر ماتدخـل هذه الأحكام في اختصاص مفتشي العمـل ٠

(ب) تقديم المعلومات والمشـورة التقنية لأصحاب العمل والعمال بشأنأكثر وسـائل الالتزام بالأحكام القانونيـة فعّاليـة ٠

(ج) ابلاغ السـلطة المختصـة بالنواقص والتعسـفات التي لا تغطيهـا بالتحديـد النصـوص القانونيـة القائمـة ٠

٢ ـ لا يجـوز أن يعهـد الى مفتشي العمل بواجبات أخرى تتعارض مـع الأداء الفعّال لواجباتهـم الأوليـة أو تمس بأى شكل السـلطة والحياد اللازمين للمفتشـين في علاقاتهـم بأصحـاب العمـل والعمـال ٠

المـادة ٧٥

تتخـذ السـلطة المختصـة الترتيبـات المناسـبة لتشجيع ـ

(أ) التعاون الفعّال بين ادارات التفتيش وغيرها من الادارات الحكومية والمؤسسات العامة أو الخاصة العاملة في أنشطة مماثلة ؛

(ب) التعاون بين موظفي ادارات تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال أو منظماتهم .

المادة ٧٦

تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وشروط خدمتهم استقرار العمالة ، وبمنأى عن التغيرات الحكومية والتأثيرات الخارجية غير السليمة .

المادة ٧٧

١ - تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لتزويد مفتشي العمل -

(أ) بمكاتب محلية مجهزة تجهيزا يتناسب مع متطلبات الخدمة ويسهل وصول كل الأشخاص المعنيين اليها ؛

(ب) بتسهيلات النقل اللازمة لأداء واجباتهم عندما لا توجد تسهيلات عامة مناسبة .

٢ - تتخذ السلطة المختصة الترتيبات اللازمة لاسترداد مفتشي العمل لمصروفات النقل والمصاريف العارضة التي قد تلزم لأداء واجباتهم .

المادة ٧٨

١ - يخوّل مفتشو العمل المزودون بأوراق الاعتماد الصحيحة سلطة :

(أ) الدخول بحرية دون اخطار سابق الى أى مكان استخدام خاضع للتفتيش ، في أى ساعة من ساعات النهار أو الليل ؛

(ب) الدخول نهارا في أى موقع لديهم سبب معقول للاعتقاد بأنه خاضع للتفتيش ؛

(ج) اجراء أى فحص أو اختبار أو تحقيق قد يرونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة

للأحكام القانونية ، ولا سيما -

"١" سؤال صاحب العمل أو العاملين في المنشأة ، على أنفراد أو أمام شهود ، عن أى مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية ؛

"٢" طلب الاطلاع على أى دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على امساكها ، وتتعلق بظروف العمل ، للتحقق من تطابقها مع الأحكام القانونية ، والحصول على صور أو مستخرجات من هذه الوثائق ؛

"٣" فرض تعليق الاعلانات التي تنص عليها الأحكام القانونية ؛

"٤" أخذ أو نقل عينات من المواد المستخدمة أو المتناولة لأغراض التحليل ، بشرط اخطار صاحب العمل أو ممثله بأى عينات أو مواد تؤخذ أو تنقل لهذا الغرض .

٢ - يقوم المفتشون باخطار صاحب العمل أو ممثله بحضورهم لدى أى تفتيش ما لم يروا أن مثل هذا الاخطار يسيء الى أدائهم لواجباتهم .

المادة ٧٩

مع عدم الاخلال بالاستثناءات التي قد ينص عليها القانون أو اللائحة -

(أ) يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم أى مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لاشرافهم ؛

(ب) يلزم مفتشو العمل ، حتى بعد اعتزالهم الخدمة ، بعدم افشاء أي أسرار صناعية أو تجارية أو أساليب عمل اطلعوا عليها في مجرى أدائهم لواجباتهم وألا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو التأديبية المناسبة .

(ج) يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أى شكوى لفتت انتباههم الى نقص أو مخالفة للأحكام القانونية ، ولا يبوحون لصاحب العمل أو ممثله بأن التفتيش جاء نتيجة لاستلام مثل هذه الشكوى .

المادة ٨٠

تخطر ادارة تفتيش العمل بالحوادث الصناعية وحالات المرض المهني في الحالات وبالطريقة التي تقضي بها القوانين أو اللوائح الوطنية .

المادة ٨١

يجري التفتيش على أماكن الاستخدام بعدد المرات والدقة اللازمين لضمان التطبيق الفعّال للأحكام القانونية ذات الصلة .

المادة ٨٢

١ - يتعرض من يخالفون أو يهملون مراعاة الأحكام القانونية التي يعهد لمفتشي العمل بانفاذها للاجراءات القانونية السريعة دون انذار سابق : على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستثني بعض الحالات التي يشرط فيها توجيه اخطار سابق قبل تنفيذ تدابير العلاج أو الوقاية .

٢ - يترك توجيه انذار أو مشورة بدلا من اتخاذ الاجراءات أو التوصية بها لتقدير مفتشي العمل .

المادة ٨٣

تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على توقيع عقوبات كافية على مخالفة الأحكام القانونية التي يعهد لمفتشي العمل بانفاذها ، وعلى عرقلة أداء مفتشي العمل لواجباتهم . وتنفذ هذه الأحكام تنفيذا فعّالا .

المـادة ٨٤

١ ـ يطلب من مفتشي العمل أو من مكاتب التفتيش المحلية حسب الأحوال تقديم تقارير دورية الى سلطة التفتيش المركزية عن نتائج نشاطهم التفتيشي ٠

٢ ـ توضع هذه التقارير بالطريقة التي تقررها السلطة المركزية من وقت لآخر ، وتتناول الموضوعات التي تحددها وتقدم في المواعيد التي تقررها هذه السلطة على الأقل ، على ألاّ تقل عن مرة في السنة ٠

الجزء الثاني عشر ـ الاسكان

المـادة ٨٥

تشجع السلطات المعنية ، بالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، توفير تسهيلات اسكان كافية لعمال المزارع ٠

المـادة ٨٦

١ ـ تضع السلطة العامة المناسبة المعايير والمواصفات الدنيا للتسهيل المقدم وفقا للمادة السابقة ٠ وتشكل هذه السلطة ، حيثما كان ذلك عمليا ، مجالس استشارية تتألف من ممثلي أصحاب العمل والعمال للتشاور في الأمور المتصلة بالاسكان ٠

٢ ـ تشمل هذه المعايير الدنيا مواصفات تتعلق بما يلي ـ

(أ) مواد البناء المستخدمة ؛

(ب) الحجم الأدنى للمسكن وتصميمه وتهويته ومساحة الحجرات وارتفاعها ؛

(ج) مساحة الشرفات وتسهيلات المطبخ والغسيل والتخزين وامدادات المياه والتسهيلات الصحية ٠

المـادة ٨٧

تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على توقيع عقوبات كافية على مخالفة الأحكام القانونيـة التي توضع بمقتضى المادة السابقة ٠

المـادة ٨٨

١ - حيثما يوفر صاحب العمل الاسكان لا يجـوز أن تكون شـروط شـغل عمـــال المزارع للمساكن أقـل مواتاة مما يقضي بـه العرف أو التشـريع الوطنيين ٠

٢ - عنـد فصـل عامل مقيم يسـمح لـه بفترة زمنيـة معقولـة لاخـلاء المســكن ٠ وحيثمـا لا يحـدد القانون الفترة المسـموح بهـا يتم تحديدهـا عن طريق جهـاز مفاوضات معترف بـه ، فان تعذر الوصول الى اتفاق حـول الموضوع يلجـأ الى اجراءات المحاكـم المدنيـة العاديـة ٠

الجزء الثالث عشر - الرعاية الطبيـة

المـادة ٨٩

تشجع السـلطات المعنية ، بالتشـاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجـدت ، توفير خدمـات رعاية طبيـة كافيـة لعمال المزارع وأفراد أسـرهم ٠

المـادة ٩٠

١ - تقـدم الخدمـات الطبيـة بالمسـتوى الذي تقـرره السـلطات العامـــة ، وتتناسـب مع عـدد الأشخاص الذين تقـدم لهم ، ويقوم بتقديمهـا عـدد كاف من العاملين المؤهلين ٠

٢ - تتمشى هذه الخدمات عن ما تقدمها السلطة العامة المعنية مع المستويـات التي تراعيها السلطة المعنية وعاداتها وأساليب عملهـا ٠

المـادة ٩١

تتخـذ السـلطة المختصـة ، بالتشـاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجـدت ، الخطـوات اللازمـة فـي مناطـق المـزارع للقضـــاء علـــى الأمراض المسـتوطنة أو مكافحتهـا ٠

الجزء الرابع عشر - أحكام ختامية

المـادة ٩٢

ترسـل التصديقات الرسـمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمـل الدولـي لتسـجيلهـا ٠

المـادة ٩٣

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدوليـة التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتهـا ٠

٢ - ويبدأ نفاذهـا بعد مضي سـتة أشـهر على تاريخ تسـجيل دولتين عضويـــن من بين الـدول التاليـة وفقـا لأحكام المـادة ٣ : اتحـاد الجمهوريـات الاشـتراكية السـوفياتية ، أثيوبيـا ، اتحـاد الملايـو ، الأرجنتين ، اسـبانيا ، اكوادور ، اندونيسيا ، ايطاليا ، باكستان ، البرازيل ، البرتغال ، بلجيكا ، بنما ، بورما ، بوليفيـــا ، بـيرو ، تايلنـد ، الجمهورية الدومينيكية ، الجمهورية العربية المتحدة ، السلفادور ، السودان ، سـيلان ، الصين ، غانـا ، غواتيمالا ، فرنسـا ، الفلبين ، فييت نام ، كوبا ، كوسـتاريكا ، كولومبيـا ، ليبيريـا ، المكسـيك ، المملكة المتحدة لبريطانيـا العظمـى وايرلنـــدا الشـمالية ، نيكاراغوا ، هايتي ، الهنـد ، هندوراس ، هولنـدا ، الولايات المتحـــدة الأمريكية ٠

٣ - ويبدأ بعدئذ نفاذهـا بالنسـبة لأى دولة عضـو بعد مضي سـتة أشـهر مـن تسجيل تصديقهـا ٠

المادة ٩٤

١ - يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذا الآ بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢ - كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٩٥

١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كافة التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢ - يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء الى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به .

المادة ٩٦

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المـادة ٩٧

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلك ضروريا ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما اذا كان هنـاك ما يدعـو الى ادراج مسألـة مراجعتهـا كليـا أو جزئيـا في جـدول أعمـال المؤتمـر ٠

المـادة ٩٨

١ ـ اذا اعتمـد المؤتمـر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لـم تنص الاتفاقية الجديدة على خـلاف ذلك ـ

(أ) يسـتتبع تصديق دولـة عضـو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانونـا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٩٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذهـا ؛

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفـل بـاب تصديق الـــدول الأعضاء لهـذه الاتفاقيـة ٠

٢ ـ تظـل الاتفاقية الحالية في جميع الأحـــوال نافـذة فـي شـــكلهـا ومضمونهـا الحاليين بالنسـبة للـدول الأعضاء التي صدقتهـا ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة ٠

المـادة ٩٩

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية ٠