

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 110التوصية ١١٠توصية بشأن ظروف استخدام
عمال المزارع

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الثانية والأربعين في ٤ حزيران/ يونيه ١٩٥٨ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بشروط استخدام عمال
المزارع ، وهي البند الخامس في جدول أعمال الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام ثمان
وخمسين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية المزارع ،
: ١٩٥٨

يوصي المؤتمر بأن تطبق كل دولة عضو الأحكام التالية :

الجزء الأول - أحكام أولية

١ - (١) في مفهوم هذه التوصية يشمل تعبير "مزرعة" أي
منشأة زراعية تستخدم بانتظام عمالا بالأجر، وتقع في المناطق الاستوائية
وشبه الاستوائية ، وتعمل أساسا في زراعة أو انتاج البن أو الشاي أو

قصب السكر أو المطاط أو الموز أو الكاكاو أو جوز الهند أو الفول السوداني أو القطن أو التبغ أو الألياف (السيال والجوت والقنب) أو الموالح أو زيت النخيل أو لحاء الكينا أو الأناص لأغراض تجارية ، ولا يشمل أي حيازات أسرية أو صغيرة تنتج للاستهلاك المحلي ولا تستخدم بانتظام عمالا بالأجر .

(٢) يجوز لكل دولة عضو ، وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال المعنيين إن وجدت أن تطبق هذه التوصية على مزارع أخرى عن طريق -

(أ) إضافة أي واحد أو أكثر من المحاصيل التالية الى قائمة المحاصيل الواردة في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة : الأرز ، والهندباء البرية (الشيكوريا) ، وحب الهال والفرنوقي (الجيرانيوم) والبارثيرم (عود القرح) أو أي محصول آخر ،

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

وعلى الدولة العضو أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بالأجراء الذي اتخذته بمقتضى هذه الفقرة الفرعية في تقاريرها المقدمة وفقا للفقرة ٦ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية .

(٣) في مفهوم هذه الفقرة يشمل تعبير "مزرعة" عادة الخدمات التي تقوم بعمليات التجهيز الأولى لمنتجات المزرعة .

٢ - تطبق كل دولة عضو أحكام هذه التوصية على كل عمال المزارع على قدم المساواة دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو النقابي .

٣ - على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تقدم الى مكتب العمل الدولي على فترات مناسبة - بناء على طلب مجلس الإدارة - تقريرا عن موقف قوانينها وممارساتها في البلدان والأراضي المسؤولة عنها بالنسبة للمسائل التي تتناولها هذه التوصية . وتبين هذه

التقارير مدى تنفيذها ، أو اعتزامها تنفيذ ، أحكام هذه التوصية ، وأي تعديل لهذه الأحكام جرت أو قد تجد من الضروري اجراؤه عند اعتمادها أو تطبيقها .

٤ - وفقا للفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية لا تمس هذه التوصية أي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين شروطا أكثر مواتاة من الشروط المقررة في هذه التوصية .

الجزء الثاني - التدريب المهني

٥ - تكفل السلطات العامة ، أو غيرها من الهيئات المناسبة أو تركيبة من الشكليات ، في كل بلد تقديم التدريب المهني وتنظيمه في برامج فعالة رشيدة ومنظمة ومنسقة .

٦ - (١) ينبغي أن يكون تكوين هيئة من المدرسين والمعلمين المدربين من الخطوات الأولى في المناطق المتخلفة التي تفتقر الى تسهيلات التدريب .

(٢) وحتى عند عدم وجود مثل هؤلاء المدرسين والمعلمين ينبغي تقديم كل مساعدة ممكنة لتطوير تسهيلات التدريب في المزارع بحيث يكون القائم بالتشغيل مؤهلا تأهيلا كافيا لتقديم التعليم العملي .

٧ - يعهد بمسئولية برامج التدريب الى سلطة أو سلطات قادرة على تحقيق أفضل نتائج ، وعند إعطاء المسئولية لعدة سلطات معا تتخذ التدابير لضمان تنسيق برامج التدريب . وعلى السلطات المحلية أن تتعاون في تطوير برامج التدريب ، وينبغي قيام أوثق تعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من المنظمات المعنية حيثما وجدت .

٨ - رغم الحاجة في كثير من الأماكن الى مساهمات مالية محلية في برامج التدريب فان على السلطات العامة أن تساعد ، بالقدر الذي تراه مناسباً وضرورياً ، برامج التدريب العامة والخاصة بطرق مثل : توفير المساهمات المالية ، تقديم الأراضي والمباني والنقل والمعدات والمواد التعليمية ، المشاركة من خلال المنح الدراسية وغيرها في

نفقات معيشة أو أجور المتدربين أثناء دورات التدريب ، وجعل الالتحاق بمدارس المزارع الداخلية مجاناً للمتدربين المؤهلين تأهيلاً مناسباً ، وخاصة من لا يستطيعون دفع مقابل التدريب .

الجزء الثالث - الأجور

٩ - تؤمن الفترات القصوى لدفع الأجور ومنها -

- (أ) مرتين على الأقل شهرياً ، على فترات لا تتجاوز ١٦ يوماً بالنسبة للعمال الذين تحسب أجورهم بالساعة أو اليوم أو الأسبوع ،
- (ب) مرة على الأقل كل شهر بالنسبة للمستخدمين الذين تحدد أجورهم على أساس شهري أو سنوي .

١٠ - (١) تحدد فترة الدفع القصوى لأجور العمال الذين تحسب أجورهم على أساس القطعة أو الانتاج بحيث تكفل بقدر الامكان دفع الأجور مرتين على الأقل كل شهر على فترات لا تتجاوز ١٦ يوماً .

(٢) تتخذ التدابير المناسبة التي تكفل ، في حالة العمال المستخدمين لأداء مهمة يتطلب استكمالها أكثر من أسبوعين ولا تحدد فترات دفع أجورهم بطريقة أخرى عن طريق اتفاق جماعي أو قرار تحكيم -

- (أ) الدفع على الحساب مرتين على الأقل كل شهر على فترات لا تتجاوز ١٦ يوماً في تناسب مع مقدار العمل الذي أدى ،
- (ب) اجراء التسوية النهائية خلال أسبوعين من استكمال المهمة .

١١ - تشمل تفاصيل شروط الأجور التي ينبغي تعريف العمال بها عند الاقتضاء مفردات عن -

(أ) معدلات الأجور المستحقة ،

(ب) أسلوب الحساب ،

(ج) دورية دفع الأجور ،

(د) مكان الدفع ،

(هـ) شروط إجراء الاستقطاعات .

١٢ - ينبغي في الحالات المناسبة تعريف العمال عند موعد كل دفع للأجور بالمفردات التالية عن فترة الدفع المعنية بقدر ما تكون هذه المفردات عرضة للتغيير :

(أ) المقدار الاجمالي للأجور المكتسبة ،

(ب) أي استقطاع أجرى وأسبابه ومقداره ،

(ج) صافي الأجور المستحقة .

١٣ - على أصحاب العمل في الحالات المناسبة أن يحتفظوا بسجلات تبين ، بالنسبة لكل عامل مستخدم ، المفردات المحددة في الفقرة السابقة .

١٤ - (١) تتخذ التدابير الضرورية لضمان سلامة دفع الأجور المستحقة ، ويطلب من أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات عن مدفوعات الأجور ، وإصدار بيانات للعمال عن مدفوعات الأجور ، واتخاذ الخطوات المناسبة الأخرى لتسهيل الاشراف الضروي .

(٢) تدفع الأجور عادة نقدا فحسب ، وللعامل المعني مباشرة .

(٣) تدفع الأجور بانتظام ، وعلى فترات تقلل من احتمال مديونية العاملين بالأجر ، وذلك ما لم يكن هناك عرف محلي ثابت بالعكس ويرغب العمال في استمراره .

(٤) حيثما تشكل المواد الغذائية والاسكان والملابس وغيرها من الامدادات والخدمات الضرورية جزءا من الأجر تتخذ السلطة المختصة كل الخطوات العملية للمراقبة الدقيقة لكفايتها وقيمتها النقدية .

(٥) تتخذ كل التدابير العملية من أجل -

(أ) تعريف العمال بحقوقهم في الأجر ،

(ب) منع أي استقطاعات غير مصرح بها من الأجر ،

(ج) قصر المبالغ المستقطعة من الأجور مقابل الامدادات والخدمات التي تشكل جزءا من الأجر على قيمتها النقدية .

١٥ - (١) ينبغي تشجيع كل أشكال الادخار الطوعي بين العاملين بالأجر .

(٢) تنظم السلطة المختصة الحد الأقصى لسداد مقدمات الأجور وطريقته .

(٣) تقيد السلطة المختصة مقدار المقدمات التي قد تدفع لعامل تم التعاقد معه من خارج الاقليم ، ويشرح مقدار هذه المقدمات بوضوح للعامل . ويحظر القانون استرداد أي مقدمات تدفع زيادة عن المبلغ الذي حددته السلطة المختصة .

(٤) تتخذ كل التدابير العملية لحماية العاملين بالأجر من الربا ، وبوجه خاص عن طريق اجراءات تخفيض معدلات الفائدة على القروض، ومراقبة عمليات إقراض النقود ، وتشجيع تسهيلات إقراض النقود للأغراض المناسبة عن طريق منظمات الائتمان التعاونية أو عن طريق مؤسسات تخضع لمراقبة السلطة المختصة .

١٦ - يستحسن من أجل تحديد المعدلات الدنيا للأجور أن تراعي هيئة تحديد الأجور في أي حالة ضرورة تمكين العمال المعنيين من الاحتفاظ بمستوى معيشة مناسب .

١٧ - تشمل العوامل التي ينبغي مراعاتها في تحديد معدلات الأجور الدنيا ما يلي : تكلفة المعيشة ، والقيمة المنصفة والمعقولة للخدمات المقدمة ، والأجور التي تدفع عن عمل مماثل أو قريب نتيجة اتفاقات جماعية ، والمستوى العام للأجور عن عمل يتطلب مهارات مماثلة في المناطق التي يكون فيها العمال منظمين تنظيميا كافيا .

١٨ - يعمل جهاز وضع الحد الأدنى للأجور ، أيا كان الشكل الذي يتخذه ، عن طريق بحث الظروف في المزارع ، وبالتشاور مع الأطراف المعنية بشكل أولي ورئيسي ، أي أصحاب العمال والعمال أو منظماتهم الأكثر تمثيلا إن وجدت . وينبغي البحث عن رأي الطرفين في كل المسائل المتعلقة بوضع الحد الأدنى للأجور ، والمراعاة الكاملة لآرائهما على قدم المساواة .

١٩ - لضمان توفير قدر أكبر من المراعاة للمعدلات التي تحدد ينبغي تمكين العمال وأصحاب العمل المعنيين من المشاركة المباشرة وعلى قدم المساواة في عمل جهاز تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق ممثلهم الذين ينبغي أن يكونوا متساوين في العدد أو على أي حال في عدد الأصوات ، وذلك حيثما يسمح تركيب الجهاز بذلك .

٢٠ - حتى يتمتع ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال بثقة من يمثلون مصالحهم في الحالة المشار إليها في الفقرة ١٩ السابقة يكون لأصحاب العمل والعمال المعنيين بقدر ما تسمح الظروف الحق في المشاركة في اختيار ممثلهم ، وحيثما توجد منظمات لأصحاب العمل وللعمال ينبغي في كل الحالات دعوتها الى تقديم أسماء الأشخاص الذين توصي بتعيينهم في هيئة تحديد الأجور .

٢١ - عندما ينص تكوين جهاز تحديد الحد الأدنى للأجور على مشاركة أشخاص مستقلين - سواء للتحكيم أو لغيره - فينبغي اختيارهم من بين من عرفوا أو عرفن بأنهم يمتلكون المؤهلات اللازمة لواجباتهم ، وليست لهم مصالح في مزارع أو منشآت أخرى يمكن أن تثير الشك في نزاهتهم .

٢٢ - توضع أحكام لاجراءات مراجعة معدلات الأجور الدنيا على فترات مناسبة .

٢٣ - من أجل الحماية الفعالة لأجور العمال المعنيين تشمل التدابير التي تتخذ لضمان أن الأجر الذي يدفع لا يقل عن المعدلات الدنيا -

(أ) ترتيبات الاعلان عن معدلات الأجور الدنيا السارية وبوجه خاص تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين بهذه المعدلات بأنسب الطرق للظروف الوطنية ،

(ب) المراقبة الرسمية للمعدلات المدفوعة بالفعل ،

(ج) توقيع عقوبات على انتهاك المعدلات السارية واتخاذ تدابير لمنع مثل هذا الانتهاك .

٢٤ - تتخذ كل التدابير للحد من الاستقطاعات من الأجور بالقدر اللازم لضمان إعالة العامل وأسرته .

٢٥ - (١) لا يجوز التصريح بالاستقطاعات من الأجور لتعويض خسارة أو تلف المنتجات أو البضائع أو انشاءات صاحب العمل إلا إذا تبين بوضوح أن العامل المعني مسئول عن الخسارة أو التلف .

(٢) يكون مقدار هذه الاستقطاعات عادلا ولا يتجاوز المقدار الفعلي للخسارة أو التلف .

(٣) تتاح للعامل المعني فرصة إيضاح عدم جواز إجراء الاستقطاع قبل اتخاذ قرار به .

٢٦ - تتخذ التدابير المناسبة للحد من الاستقطاعات من الأجور مقابل الأدوات أو المواد أو المعدات التي يوفرها صاحب العمل حينما تكون هذه الاستقطاعات -

(أ) عرفا مسلما به في المهنة المعنية ،

(ب) أو منصوصا عليها في اتفاق جماعي أو قرار تحكيم ،

(ج) أو تصرح بها في أي حالة أخرى إجراءات تعترف بها القوانين أو اللوائح الوطنية .

الجزء الرابع - المساواة في الأجور

٢٧ - (١) تشجع كل دولة عضو بالوسائل التي تتناسب مع الأساليب السارية لتحديد معدلات الأجور ، وبالقدر الذي يتسق مع هذه الأساليب ، ضمان تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي بين الرجال والنساء على كل العمال .

(٢) يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق -

- (أ) القوانين أو اللوائح الوطنية ،
- (ب) أو أجهزة تحديد الأجور المشكلة قانونا أو المعترف بها ،
- (ج) أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال ،
- (د) أو تركيبة من هذه الوسائل المختلفة .

الجزء الخامس - ساعات العمل والساعات الاضافية

٢٨ - تنطبق أحكام هذا الجزء على العمال الذين يعملون على أساس زمني .

٢٩ - لا تتجاوز ساعات عمل كل مستخدم في مزارعة تغطيه الفقرة السابقة ثماني ساعات في اليوم و٤٨ ساعة في الأسبوع بالاستثناءات المنصوص عليها فيما بعد :

(أ) لا تنطبق أحكام هذا الجزء على من يشغلون مناصب إشرافية أو إدارية ،

(ب) حينما تقل ساعات العمل في يوم أو أكثر من أيام الأسبوع عن ثماني ساعات بحكم القانون أو العرف أو الاتفاق بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال عند عدم وجود مثل هذه المنظمات ، يمكن تجاوز الساعات الثمانية في بقية أيام الأسبوع بموافقة السلطة العامة المختصة

أو بالاتفاق بين هذه المنظمات أو الممثلين ، بشرط ألا تتجاوز
الزيادة عن الحد اليومي للثمانى ساعات وفقا لاحكام هذه الفقرة
ساعة واحدة ،

(ج) يسمح باستخدام أشخاص زيادة عن ثمانى ساعات في اليوم و ٤٨ ساعة
في الأسبوع إذا كانوا يستخدمون في نوبات ، على ألا يتجاوز متوسط
عدد الساعات طيلة فترة ثلاثة أسابيع أو أقل ثمانى ساعات يوميا
و ٤٨ ساعة أسبوعيا .

٣٠ - يمكن تجاوز ساعات العمل المقررة في الفقرة ٢٩ في حالات
الحوادث - الفعلية أو المتوقعة - أو في حالات العمل العاجل اللازم
للالات أو المعدات أو حالات القوة القاهرة ، على ألا يتم ذلك إلا بالقدر
اللازم لتجنب اضطراب خطير في سير المنشأة العادي . كما يمكن تجاوز
هذا الحد لمنع ضياع البضائع القابلة للتلف أو المواد سريعة التلف .

٣١ - يمكن تجاوز ساعات العمل المقررة في الفقرة ٢٩ كذلك في
العمليات التي تستلزم طبيعتها أن تجري بشكل متصل وفي نوبات متعاقبة
بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل ٥٦ ساعة أسبوعيا في المتوسط ، على
الأ يؤثر مثل هذا التنظيم لساعات العمل بأي حال على أيام الراحة التي
قد تكفلها القوانين الوطنية للعمال في هذه العمليات تعويضا عن يوم
الراحة الأسبوعية .

٣٢ - (١) تحدد اللوائح التي تضعها السلطة العامة بالنسبة
للمزارع -

(أ) الاستثناءات الدائمة التي يجوز السماح بها في الأعمال التحضيرية
أو التكميلية التي يجب بالضرورة أن تؤدي خارج الحدود الموضوعة
لسير المزرعة العام أو في الأعمال الموسمية أو بعض أنواع العمل
الأخرى المتقطعة بحكم طبيعتها الأساسية ،

(ب) الاستثناءات المؤقتة التي يجوز السماح بها لمواجهة حالات ضغط
العمل الاستثنائية .

(٢) لا يجوز وضع مثل هذه اللوائح إلا بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين إن وجدت ، وتضع هذه اللوائح الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في كل حالة .

٣ - لا يقل معدل الأجر عن ساعات العمل التي تؤدي زيادة عن ساعات العمل المقررة في الفقرة ٢٩ - وفقا للفقرات ٣٠ و٣١ و٣٢ - عن مرة وربع مرة من المعدل المعتاد .

الجزء السادس - تسهيلات الرعاية

٣٤ - مع مراعاة تنوع تسهيلات الرعاية والممارسات الوطنية في توفيرها يجوز توفير التسهيلات المحددة في هذا الجزء من التوصية عن طريق الاجراءات العامة أو التطوعية -

(أ) من خلال القوانين أو اللوائح ،

(ب) أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ،

(ج) أو بمقتضى اتفاق جماعي أو اتفاق آخر بين أصحاب العمل والعمال المعنيين .

٣٥ - تتخذ التدابير لتوفير التسهيلات للعمال في الأماكن التي لا توجد فيها تسهيلات كافية لشراء المواد الغذائية والمشروبات والوجبات .

٣٦ - لا يجوز إجبار العمال على استخدام أي من تسهيلات التغذية المقدمة إلا وفق ما تقضي به القوانين أو اللوائح الوطنية لأسباب تتعلق بالصحة .

٣٧ - (١) تتخذ التدابير المناسبة لتشجيع توفير تسهيلات الترفيه للعمال في المنشأة التي يعملون بها أو قريبا منها حيثما لا تتوفر بالفعل تسهيلات مناسبة تنظمها هيئات خاصة أو اجراءات محلية ،

وحيثما تكون هناك حاجة حقيقية لمثل هذه التسهيلات كما يبين ممثلو العمال المعنيين .

(٢) تتخذ هذه التدابير عند الاقتضاء هيئات تنظمها القوانين أو اللوائح الوطنية إذا كانت مسؤولة في هذا الميدان أو بإجراءات تطوعية من جانب أصحاب العمل أو العمال المعنيين بعد التشاور فيما بينهم . ويستحسن أن تتخذ هذه التدابير بطريقة تحفز وتدعم إجراءات السلطات العامة حتى يستطيع المجتمع المحلي تلبية الطلب على تسهيلات الترفيه .

٣٨ - أيا كانت الأساليب المتبعة لتوفير تسهيلات الترفيه لا يجوز بأي حال إلزام العمال بالمشاركة في استخدام أي من هذه التسهيلات .

٣٩ - ترتب السلطات العامة في كل بلد لإجراء مشاورات بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن كل من أساليب إدارة ومراقبة تسهيلات الرعاية التي تضعها القوانين أو اللوائح الوطنية .

٤٠ - يجوز في البلدان المتخلفة اقتصاديا ، وفي غياب الالتزامات القانونية الأخرى بشأن تسهيلات الرعاية تمويل مثل هذه التسهيلات من خلال صناديق رعاية باشتراكات تحددها السلطة المختصة وتديرها لجان يمثل فيها أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة .

٤١ - (١) حيثما يقدم صاحب العمل مباشرة للعمال الوجبات وغيرها من الامدادات الغذائية ينبغي أن يكون سعرها معقولا وألا تعطي ربحا لصاحب العمل ، ويوضع أي فائض مالي ممكن من البيع في صندوق أو حساب خاص ويستخدم حسب الظروف اما في تعويض الخسائر أو تحسين التسهيلات الموفرة للعمال .

(٢) حيثما يقوم متعهد أو مقاول بتوفير الوجبات وغيرها من الامدادات الغذائية للعمال ينبغي ان يكون سعرها مقبولا ، وألا تعطي ربحا لصاحب العمل .

(٣) حيثما تقدم التسهيلات المذكورة بمقتضى اتفاقات جماعية أو اتفاقات خاصة داخل المنشأة تقوم على ادارة الصندوق المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (١) هيئة مشتركة أو يديره العمال .

٤٢ - (١) لا يجوز مطالبة العامل بالمشاركة في تكلفة تسهيلات رعاية لا يريد أن يستخدمها شخصيا .

(٢) في الحالات التي يكون على العمال فيها دفع مقابل لتسهيلات الرعاية لا يجوز السماح بالدفع على أقساط أو بتأجيل الدفع .

٤٣ - حيثما تواجه نسبة كبيرة من العمال مصاعب خاصة في الانتقال الى العمل ومنه نتيجة عدم كفاية خدمات النقل العام أو عدم مناسبة الجدول الزمني للنقل فان على المنشأة التي يعملون بها أن تسعى لضمان قيام المنظمات التي توفر النقل العام في المنطقة المعينة باجراء التعديلات أو التحسينات اللازمة في الخدمات .

٤٤ - على المنشآت التي يستخدم فيها العمال أن تقدم بنفسها خدمات النقل حيثما تكون تسهيلات النقل الكافية والعملية ضرورية للعمال ولا يمكن توفيرها بوسيلة أخرى .

الجزء السابع - مكافحة الحوادث

٤٥ - تتخذ الدول الاعضاء التدابير المناسبة لمكافحة الحوادث والأمراض المهنية .

الجزء الثامن - تعويض العاملين

٤٦ - يدفع التعويض في حالة العجز من يوم وقوع الحادث ، سواء كان يدفعه صاحب العمل أو مؤسسة التأمين ضد الحوادث أو مؤسسة التأمين ضد المرض .

٤٧ - يدفع تعويض إضافي إذا أدت الإصابة الى عجز يستلزم حاجة العامل المصاب الى المساعدة الدائمة من شخص آخر .

٤٨ - يحق للعاملين المصابين الحصول على الرعاية الطبية والمساعدة الجراحية والادوية التي تعتبر ضرورية نتيجة الحوادث . ويتحمل تكلفة هذه المساعدة صاحب العمل أو مؤسسات التأمين ضد الحوادث أو مؤسسات التأمين ضد المرض أو العجز .

٤٩ - (١) يحق للعاملين المصابين الحصول - من صاحب العمل أو المؤمن - على الأطراف الصناعية والأجهزة الجراحية التي تعتبر ضرورية وتجديدها : على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تبيح في ظروف استثنائية الاستعاضة عن تقديم أو تجديد مثل هذه الأطراف والأجهزة الصناعية بمنح العامل المصاب مبلغا يمثل التكلفة المحتملة للحصول على مثل هذه الأجهزة وتجديدها ، ويقرر هذا المبلغ وقت تسوية مقدار التعويضات أو مراجعته .

(٢) تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على أن التدابير الاشرافية اللازمة اما لمنع التعسف في تجديد الأجهزة أو لضمان استخدام التعويض الاضافي لهذا الغرض .

الجزء التاسع - تعويض العاملين عن الأمراض المهنية

٥٠ - تكفل كل دولة عضو دفع تعويض للعاملين الذين أعجزتهم الأمراض المهنية أو لمعوليتهم إذا توفوا نتيجة مثل هذه الأمراض ، وذلك وفقا للمبادئ العامة للتشريع الوطني الخاص بالتعويض عن الحوادث الصناعية .

٥١ - لا تقل معدلات هذا التعويض عن المعدلات التي يقرها التشريع الوطني عن الامابة الناجمة عن الحوادث الصناعية . ومع مراعاة هذا الحكم يجوز لكل دولة عضو عند تحديدها في قوانينها أو لوائحها الوطنية للشروط التي يستحق وفقا لها التعويض عن هذه الأمراض ، وفي تطبيقها لتشريعها الخاص بالتعويض عن الحوادث الصناعية على هذه الأمراض ، أن تجري ما تراه مناسبا من تغييرات أو تعديلات .

٥٢ - تعتبر كل دولة عضو من قبيل الأمراض المهنية الأمراض وحالات التسمم الواردة في جدول تضعه الدولة العضو بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثير لأصحاب العمل وللعمال .

الجزء العاشر - الضمان الاجتماعي

٥٣ - تمد كل دولة عضو قوانينها ولوائحها التي تنشئ نظاماً للتأمين أو نظاماً أخرى مناسبة توفر الضمان في حالات المرض والوضع والعجز والشيخوخة والمخاطر الاجتماعية المماثلة إلى عمال المزارع بشروط تعادل الظروف السائدة بالنسبة لعمال المهن الصناعية والتجارية .

الجزء الحادي عشر - تفتيش العمل

٥٤ - يخول القانون المفتشين المزودين بأوراق اعتماد الحق في -

(أ) أن يقوموا في أي ساعة من ساعات النهار أو الليل بزيارة الأماكن التي قد توجد لديهم أسباب معقولة تدفعهم إلى الاعتقاد بأنها تضم أشخاصاً يحميهم القانون ، وأن يدخلوا نهائياً أي مكان لديهم سبب معقول للاعتقاد بأنه منشأة - أو جزء من منشأة - تخضع لإشرافهم : على أن يقوم المفتشون قبل مغادرتهم - إن أمكن - بإخطار صاحب العمل أو ممثل له بزيارتهم .

(ب) أن يسألوا - دون حضور شهود - العاملين في مؤسسة ما ، وأن يطلبوا المعلومات من أجل أداء واجباتهم من أي شخص آخر يعتبرون شهادته ضرورية ، ويطلبوا الاطلاع على أي سجلات أو وثائق تتطلب القوانين المنظمة لظروف العمل الامساك بها .