

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1971 Nr. 158

A. TITEL

*Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden voor plantagearbeiders,
1958 (Verdrag Nr. 110 aangenomen door de Internationale
Arbeidsconferentie in haar tweeënveertigste zitting);
Genève, 24 juni 1958*

B. TEKST**Convention concerning conditions of employment of plantation workers**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having considered the question of conditions of employment of plantation workers, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having decided that, as an exceptional measure, in order to expedite the application to plantations of certain provisions of existing Conventions, pending the more general ratification of these Conventions and the application of their provisions to all persons within their scope, and to provide for the application to plantations of certain Conventions not at present applicable thereto, it is desirable to adopt an instrument for these purposes, and

Having determined that this instrument shall take the form of an international Convention,
adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Plantations Convention, 1958:

PART I. GENERAL PROVISIONS**Article 1**

1. For the purpose of this Convention, the term "plantations" includes any agricultural undertaking regularly employing hired workers which is situated in the tropical or subtropical regions and which is mainly concerned with the cultivation or production for commercial purposes of coffee, tea, sugarcane, rubber, bananas, cocoa, coconuts, groundnuts, cotton, tobacco, fibres (sisal, jute and hemp), citrus, palm oil, sinchona or pineapple; it does not include family or small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

2. Each Member for which this Convention is in force may, after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, make the Convention applicable to other plantations by—

Convention concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir examiné la question des conditions d'emploi des travailleurs des plantations, qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant estimé qu'à titre exceptionnel, afin d'accélérer l'application aux plantations de certaines dispositions tirées de conventions existantes, en attendant une ratification plus étendue de ces conventions et l'application de leurs dispositions à toutes les personnes visées par celles-ci, et afin d'étendre aux plantations l'application de certaines conventions qui ne leur sont pas applicables à l'heure actuelle, il est opportun d'adopter un instrument à cet effet;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les plantations, 1958.

PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme „plantation” comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette convention à d'autres plantations:

- (a) adding to the list of crops referred to in paragraph 1 of this Article any one or more of the following crops: rice, chicory, cardamom, geranium an pyrethrum, or any other crop;
- (b) adding to the plantations covered by paragraph 1 of this Article classes of undertakings not referred to therein which, by national law or practice, are classified as plantations; and shall indicate the action taken in its annual reports upon the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.

3. For the purpose of this Article the term "plantation" shall ordinarily include services carrying out the primary processing of the product or products of the plantation.

Article 2

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply its provisions equally to all plantation workers without distinction as to race, colour, sex, religion, political opinion, nationality, social origin, tribe or trade union membership.

Article 3

1. Each Member for which this Convention is in force—

- (a) shall comply with—
 - (i) Part I;
 - (ii) Parts IV, IX and XI;
 - (iii) at least two of Parts II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII and XIII; and
 - (iv) Part XIV;
- (b) shall, if it has excluded one or more Parts from its acceptance of the obligations of the Convention, specify, in a declaration appended to its ratification, the Part or Parts so excluded.

2. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 (b) of this Article shall indicate in its annual reports submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any progress made towards the application of the excluded Part or Parts.

3. Each Member which has ratified the Convention, but has excluded any Part or Parts thereof under the provisions of the preceding paragraphs, may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of any Part or Parts so excluded; such undertakings shall be deemed to be an integral part of the ratification and to have the force of ratification as from the date of notification.

- a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 de cet article une ou plusieurs des cultures suivantes : riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations. Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet effet dans les rapports annuels sur l'application de la convention à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

3. Aux fins du présent article, le terme „plantation” comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.

Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra :

- a) appliquer :
 - i) la partie I;
 - ii) les parties IV, IX et XI;
 - iii) deux au moins des parties II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII et XIII;
 - iv) la partie XIV;
- b) spécifier dans une déclaration annexée à sa ratification — au cas où il a exclu une ou plusieurs parties de son acceptation des obligations découlant de la convention — la ou les parties ainsi exclues.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 b) du présent article devra, dans ses rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer tout progrès réalisé en vue de l'application des parties exclues.

3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention, mais en a exclu certaines parties conformément aux dispositions des paragraphes précédents, peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des parties précédemment exclues; de tels engagements seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

Article 4

In accordance with article 19, paragraph 8, of the Constitution of the International Labour Organisation, nothing in this Convention shall affect any law, award, custom or agreement which ensures more favourable conditions to the workers concerned than those provided for by the Convention.

PART II. ENGAGEMENT AND RECRUITMENT AND MIGRANT WORKERS

Article 5

For the purposes of this Part of this Convention the term "recruiting" includes all operations undertaken with the object of obtaining or supplying the labour of persons who do not spontaneously offer their services at the place of employment or at a public emigration or employment office or at an office conducted by an employers' organisation and supervised by the competent authority.

Article 6

The recruiting of the head of a family shall not be deemed to involve the recruiting of any member of his family.

Article 7

No person or association shall engage in professional recruiting unless the said person or association has been licensed by the competent authority and is recruiting workers for a public department or for one or more specific employers or organisations of employers.

Article 8

Employers, employers' agents, organisations of employers, organisations subsidised by employers, and the agents of organisations of employers and of organisations subsidised by employers shall only engage in recruiting if licensed by the competent authority.

Article 9

1. Recruited workers shall be brought before a public officer, who shall satisfy himself that the law and regulations concerning recruiting have been observed and, in particular, that the workers have not been subjected to illegal pressure or recruited by misrepresentation or mistake.
2. Recruited workers shall be brought before such an officer as near as may be convenient to the place of recruiting or, in the case of workers

Article 4

Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien, dans la présente convention, ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

PARTIE II. ENGAGEMENT ET RECRUTEMENT ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

Article 5

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme „recrutement” comprend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'oeuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services, soit au lieu de travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement, soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au contrôle de l'autorité compétente.

Article 6

Le recrutement d'un chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de sa famille.

Article 7

Aucune personne ou société ne doit faire acte de recrutement professionnel, à moins que ladite personne ou société n'ait été munie d'une licence par l'autorité compétente et ne recrute des travailleurs, soit pour une administration publique, soit pour un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs déterminés.

Article 8

Les employeurs, agents des employeurs, organisations d'employeurs, organisations subventionnées par les employeurs, agents des organisations d'employeurs et des organisations subventionnées par les employeurs, ne peuvent faire acte de recrutement que s'ils ont été munis d'une licence par l'autorité compétente.

Article 9

1. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à un fonctionnaire public qui s'assurera que les prescriptions de la législation en matière de recrutement ont été observées et, en particulier, que les travailleurs n'ont pas été soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude ou erreur.

2. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à ce fonctionnaire aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient ou, lors-

recruited in one territory for employment in a territory under a different administration, at latest at the place of departure from the territory of recruiting.

Article 10

Where the circumstances make the adoption of such a provision practicable and necessary, the competent authority shall require the issue to each recruited worker who is not engaged at or near the place of recruiting of a document in writing such as a memorandum of information, a work book or a provisional contract containing such particulars as the authority may prescribe, as for example particulars of the identity of the workers, the prospective conditions of employment, and any advances of wages made to the workers.

Article 11

1. Every recruited worker shall be medically examined.

2. Where the worker has been recruited for employment at a distance from the place of recruiting, or has been recruited in one territory for employment in a territory under a different administration, the medical examination shall take place as near as may be convenient to the place of recruiting or, in the case of workers recruited in one territory for employment in a territory under a different administration, at latest at the place of departure from the territory of recruiting.

3. The competent authority may empower public officers before whom workers are brought in pursuance of Article 9 to authorise the departure prior to medical examination of workers in whose case they are satisfied—

- (a) that it was and is impossible for the medical examination to take place near to the place of recruiting or at the place of departure;
- (b) that the worker is fit for the journey and the prospective employment; and
- (c) that the worker will be medically examined on arrival at the place of employment or as soon as possible thereafter.

4. The competent authority may, particularly when the journey of the recruited workers is of such duration and takes place under such conditions that the health of the workers is likely to be affected, require recruited workers to be examined both before departure and after arrival at the place of employment.

5. The competent authority shall ensure that all necessary measures are taken for the acclimatisation and adaptation of recruited workers and for their immunisation against disease.

Article 12

1. The recruiter or employer shall whenever possible provide transport to the place of employment for recruited workers.

qu'il s'agit de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

Article 10

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle mesure réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit imposer la délivrance, à tout travailleur recruté dont l'engagement ne se fait pas sur le lieu même du recrutement ou auprès de ce lieu, d'un document écrit tel que certificat d'embauchage, livret de travail ou contrat provisoire, contenant telles mentions que l'autorité compétente pourra prescrire, par exemple, les indications d'identité du travailleur, les conditions de l'emploi envisagé et toutes avances sur salaire consenties au travailleur.

Article 11

1. Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical.

2. Lorsque le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit du recrutement ou a été recruté dans un territoire soumis à une administration différente, l'examen médical doit être passé aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient et, dans le cas de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

3. L'autorité compétente peut donner au fonctionnaire public auquel les travailleurs recrutés doivent être présentés conformément à l'article 9 le droit d'autoriser le départ de ces travailleurs avant tout examen médical à condition qu'il se soit assuré :

- a) qu'il était et demeure impossible de soumettre ces travailleurs à un examen médical auprès du lieu de recrutement ou au lieu du départ;
- b) que chaque travailleur est physiquement apte à voyager et à remplir son emploi futur;
- c) que chaque travailleur passera un examen médical à son arrivée sur le lieu du travail ou dans un délai aussi court que possible après son arrivée.

4. L'autorité compétente peut, notamment lorsque le voyage des travailleurs recrutés est d'une telle durée ou se fait dans de telles conditions que leur santé puisse en être affectée, prescrire que les travailleurs recrutés soient soumis à un examen médical avant leur départ et à second examen après leur arrivée sur le lieu de l'emploi.

5. L'autorité compétente doit s'assurer que toutes mesures nécessaires ont été prises en vue de l'acclimatement et de l'adaptation des travailleurs recrutés et en vue de leur faire subir les diverses vaccinations préventives.

Article 12

1. Le recruteur ou l'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail.

2. The competent authority shall take all necessary measures to ensure—

- (a) that the vehicles or vessels used for the transport of workers are suitable for such transport, are in good sanitary condition and are not overcrowded;
- (b) that when it is necessary to break the journey for the night suitable accommodation is provided for the workers; and
- (c) that in the case of long journeys all necessary arrangements are made for medical assistance and for the welfare of the workers.

3. When recruited workers have to make long journeys on foot to the place of employment the competent authority shall take all necessary measures to ensure—

- (a) that the length of the daily journey is compatible to the maintenance of the health and strength of the workers; and
- (b) that, where the extent of the movement of labour makes this necessary, rest camps or rest houses are provided at suitable points on main routes and are kept in proper sanitary condition and have the necessary facilities for medical attention.

4. When recruited workers have to make long journeys in groups to the place of employment, they shall be convoyed by a responsible person.

Article 13

1. The expenses of the journey of recruited workers to the place of employment, including all expenses incurred for their protection during the journey, shall be borne by the recruiter or employer.

2. The recruiter or employer shall furnish recruited workers with everything necessary for their welfare during the journey to the place of employment, including particularly, as local circumstances may require, adequate and suitable supplies of food, drinking water, fuel and cooking utensils, clothing and blankets.

Article 14

Any recruited worker who—

- (a) becomes incapacitated by sickness or accident during the journey to the place of employment,
 - (b) is found on medical examination to be unfit for employment,
 - (c) is not engaged after recruiting for a reason for which he is not responsible, or
 - (d) is found by the competent authority to have been recruited by misrepresentation or mistake,
- shall be repatriated at the expense of the recruiter or employer.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a) les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;
- b) lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route, des installations appropriées aient été prévues;
- c) lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, toutes les dispositions nécessaires aient été prises pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisant.

3. Lorsque les travailleurs recrutés doivent parcourir de longues distances à pied pour se rendre au lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a) la durée des étapes quotidiennes reste compatible avec le maintien de la santé et des forces des travailleurs;
- b) lorsque l'amplitude du déplacement de main-d'oeuvre impose de telles mesures, des camps de repos ou gîtes d'étape aient été établis à des endroits convenables le long des routes principales, qu'ils soient tenus dans un état de propreté suffisante et qu'ils permettent de donner les soins médicaux indispensables.

4. Lorsque les travailleurs recrutés voyagent en groupe pour se rendre au lieu du travail et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

Article 13

1. Les frais de voyage des travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail, ainsi que tous les frais entraînés par leur protection pendant le voyage, doivent incomber au recruteur ou à l'employeur.

2. Le recruteur ou l'employeur doit fournir aux travailleurs recrutés tout ce qui peut être nécessaire à leur entretien pendant le voyage jusqu'au lieu du travail, et notamment, suivant les conditions locales, des vivres suffisants et appropriés, de l'eau potable, des ustensiles de cuisine et du combustible, des vêtements et des couvertures.

Article 14

Tout travailleur recruté:

- a) qui se trouve frappé d'incapacité, soit par accident, soit par maladie, au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail,
 - b) qui est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical,
 - c) qui ne se trouve pas engagé, postérieurement à son recrutement, pour une cause dont'il n'est pas responsable,
 - d) dont l'autorité compétente constate qu'il a été recruté par fraude ou par erreur,
- doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur.

Article 15

Where the families of recruited workers have been authorised to accompany the workers to the place of employment the competent authority shall take all necessary measures for safeguarding their health and welfare during the journey and more particularly—

- (a) Articles 12 and 13 of this Convention shall apply to such families;
- (b) in the event of the worker being repatriated in virtue of Article 14, his family shall also be repatriated; and
- (c) in the event of the death of the worker during the journey to the place of employment, his family shall be repatriated.

Article 16

The competent authority shall limit the amount which may be paid to recruited workers in respect of advances of wages and shall regulate the conditions under which such advances may be made.

Article 17

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes that it will, so far as national laws and regulations permit, take all appropriate steps against misleading propaganda relating to emigration and immigration.

2. For this purpose it will, where appropriate, act in co-operation with other Members concerned.

Article 18

Measures shall be taken as appropriate by each Member, within its jurisdiction, to facilitate the departure, journey and reception of migrants for employment on a plantation.

Article 19

Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes to maintain, within its jurisdiction, appropriate medical services responsible for—

- (a) ascertaining, where necessary, both at the time of departure and on arrival, that migrants for employment on a plantation and the members of their families authorised to accompany or join them are in reasonable health;
- (b) ensuring that migrants for employment on a plantation and members of their families enjoy adequate medical attention and good hygienic conditions at the time of departure, during the journey and on arrival in the territory of destination.

Article 15

Lorsque les familles des travailleurs recrutés ont été autorisées à accompagner ces derniers sur le lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur bien-être pendant leur voyage. En particulier:

- a) les articles 12 et 13 de la présente convention doivent s'appliquer à ces familles;
- b) dans l'éventualité du rapatriement du travailleur en vertu de l'article 14, la famille de ce travailleur doit être également rapatriée;
- c) dans l'éventualité du décès du travailleur au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail, sa famille doit être rapatriée.

Article 16

L'autorité compétente doit limiter la somme qui peut être payée aux travailleurs recrutés, à titre d'avance sur le salaire, et régler les conditions dans lesquelles ces avances sont faites.

Article 17

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

Article 18

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation.

Article 19

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriés, chargés de:

- a) s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- b) veiller à ce que les personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination.

PART III. CONTRACTS OF EMPLOYMENT AND
ABOLITION OF PENAL SANCTIONS

Article 20

1. The law and/or regulations in force in the territory concerned shall prescribe the maximum period of service which may be stipulated or implied in any contract, whether written or oral.

2. The maximum period of service which may be stipulated or implied in any contract for employment not involving a long and expensive journey shall in no case exceed 12 months if the workers are not accompanied by their families or two years if the workers are accompanied by their families.

3. The maximum period of service which may be stipulated or implied in any contract for employment involving a long and expensive journey shall in no case exceed two years if the workers are not accompanied by their families or three years if the workers are accompanied by their families.

4. The competent authority may, after consultation with the employers' and workers' organisations representative of the interests concerned, where such exist, exclude from the application of this Part of this Convention contracts entered into between employers and non-manual workers whose freedom of choice in employment is satisfactorily safeguarded; such exclusion may apply to all plantation workers in a territory, to plantation workers engaged in the production of a particular crop, to the workers in any specified undertaking or to special groups of plantation workers.

Article 21

The competent authority in each country where there exists any penal sanction for any breach of a contract of employment by a plantation worker shall take action for the abolition of all such penal sanctions.

Article 22

Such action shall provide for the abolition of all such penal sanctions by means of an appropriate measure of immediate application.

Article 23

For the purpose of this Part of the Convention the term "breach of contract" means—

- (a) any refusal or failure of the worker to commence or perform the service stipulated in the contract;
- (b) any neglect of duty or lack of diligence on the part of the worker;

PARTIE III. CONTRATS DE TRAVAIL ET ABOLITION DES SANCTIONS PÉNALES

Article 20

1. La loi et la réglementation en vigueur dans le territoire intéressé prescriront la durée maximum de service qui peut être prévue, explicitement ou implicitement, dans un contrat, écrit ou oral.

2. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi ne nécessitant pas un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser douze mois si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni deux années s'ils sont accompagnés de leur famille.

3. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi nécessitant un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser deux années si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni trois années, s'ils sont accompagnés de leur famille.

4. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant les parties intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de la présente partie de la convention les contrats passés entre des employeurs et des travailleurs non manuels dont la liberté de choisir un emploi est garantie de façon satisfaisante; cette exclusion peut s'étendre à l'ensemble des travailleurs des plantations dans un territoire, aux travailleurs des plantations employés à des cultures déterminées, aux travailleurs d'une entreprise déterminée ou à des catégories particulières de travailleurs des plantations.

Article 21

Dans tous les pays où les manquements au contrat de travail de la part de travailleurs des plantations donnent lieu à des sanctions pénales, l'autorité compétente doit agir en vue d'abolir toutes les sanctions de ce genre.

Article 22

L'abolition de toutes ces sanctions pénales doit être réalisée au moyen d'une mesure appropriée immédiatement applicable.

Article 23

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme „manquement au contrat” comprend:

- a) tout refus ou omission, de la part du travailleur, de commencer ou d'exécuter le travail stipulé au contrat;
- b) toute négligence ou tout manque de diligence de la part du travailleur;

- (c) the absence of the worker without permission or valid reason; and
- (d) the desertion of the worker.

PART IV. WAGES

Article 24

1. The fixing of minimum wages by collective agreements freely negotiated between trade unions which are representative of the workers concerned and employers or employers' organisations shall be encouraged.

2. Where no adequate arrangements exist for the fixing of minimum wages by collective agreement, the necessary arrangements shall be made whereby minimum rates of wages can be fixed, where appropriate by means of national laws or regulations, in consultation with representatives of the employers and workers, including representatives of their respective organisations, where such exist, such consultation to be on a basis of complete equality.

3. Minimum rates of wages which have been fixed in accordance with arrangements made in pursuance of the preceding paragraph shall be binding on the employers and workers concerned so as to be subject to abatement.

Article 25

1. Each Member for which this Convention is in force shall take the necessary measures to ensure that the employers and workers concerned are informed of the minimum rates of wages in force and that wages are not paid at less than these rates in cases where they are applicable; these measures shall include such provision for supervision, inspection, and sanctions as may be necessary and appropriate to the conditions obtaining on plantations in the country concerned.

2. A worker to whom the minimum rates are applicable and who has been paid wages at less than these rates shall be entitled to recover, by judicial or other appropriate proceedings, the amount by which he has been underpaid, subject to such limitations of time as may be determined by national laws or regulations.

Article 26

Wages payable in money shall be paid only in legal tender, and payment in the form of promissory notes, vouchers or coupons, or in any other form alleged to represent legal tender, shall be prohibited.

Article 27

1. National laws or regulations, collective agreements or arbitration awards may authorise the partial payment of wages in the form of allow-

- c) l'absence du travailleur, sans autorisation ou raison valable;
- d) la désertion du travailleur.

PARTIE IV. SALAIRES

Article 24

1. La fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats représentant les travailleurs intéressés et les employeurs ou les organisations d'employeurs devra être encouragée.

2. Lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs, les mesures nécessaires seront prises pour permettre de déterminer des taux minima de salaires, le cas échéant par la législation nationale, en consultation, sur la base d'une égalité absolue, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels figureront des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe.

3. Les taux minima de salaires qui auront été fixés à la suite de mesures prises en application du paragraphe précédent seront obligatoires pour les employeurs et les travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés.

Article 25

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit prendre les dispositions qui s'imposent pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement payés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables; ces dispositions doivent comprendre toutes mesures de contrôle, d'inspection et de sanctions nécessaires et les mieux adaptées aux conditions dans les plantations du pays intéressé.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

Article 26

Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons, ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

Article 27

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature là où

ances in kind where payment in the form of such allowances is customary or desirable; the payment of wages in the form of liquor of high alcoholic content or of noxious drugs shall not be permitted in any circumstances.

2. In cases in which partial payment of wages in the form of allowances in kind is authorised, appropriate measures shall be taken to ensure that such allowances are appropriate for the personal use and benefit of the worker and his family.

3. Where food, housing, clothing and other essential supplies and services form part of remuneration, all practicable steps shall be taken to ensure that they are adequate and their cash value properly assessed.

Article 28

Wages shall be paid directly to the worker concerned except as may be otherwise provided by national laws or regulations, collective agreement or arbitration award or where the worker concerned has agreed to the contrary.

Article 29

Employers shall be prohibited from limiting in any manner the freedom of the worker to dispose of his wages.

Article 30

1. Where works stores for the sale of commodities to the workers are established or services are operated in connection with an undertaking, the workers concerned shall be free from any coercion to make use of such stores or services.

2. Where access to other stores or services is not possible, the competent authority shall take appropriate measures with the object of ensuring that goods are sold and services provided at fair and reasonable prices, or that stores established and services operated by the employer are not operated for the purpose of securing a profit but for the benefit of the workers concerned.

Article 31

1. Deductions from wages shall be permitted only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

2. Workers shall be informed, in the manner deemed most appropriate by the competent authority, of the conditions under which and the extent to which such deductions may be made.

Article 32

Any deduction from wages with a view to ensuring a direct or indirect payment for the purpose of obtaining or retaining employment, made by

ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt.

3. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, toutes les mesures pratiques et possibles seront prises pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.

Article 28

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement, ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

Article 29

Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

Article 30

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Article 31

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

Article 32

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son repré-

a worker to an employer or his representative or to any intermediary (such as a labour contractor or recruiter), shall be prohibited.

Article 33

1. Wages shall be paid regularly. Except where other appropriate arrangements exist which ensure the payment of wages at regular intervals, the intervals for the payment of wages shall be prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

2. Upon the termination of a contract of employment, a final settlement of all wages due shall be effected in accordance with national laws or regulations, collective agreement or arbitration award or, in the absence of any applicable law, regulation, agreement or award, within a reasonable period of time having regard to the terms of the contract.

Article 34

Where necessary, effective measures shall be taken to ensure that workers are informed, in an appropriate and easily understandable manner—

- (a) before they enter employment and when any changes take place, of the conditions in respect of wages under which they are employed; and
- (b) at the time of each payment of wages, of the particulars of their wages for the pay period concerned, in so far as such particulars may be subject to change.

Article 35

The laws or regulations giving effect to the provisions of Articles 26 to 34 of this Convention shall—

- (a) be made available for the information of persons concerned;
- (b) define the persons responsible for compliance therewith;
- (c) prescribe adequate penalties or other appropriate remedies for any violation thereof;
- (d) provide for the maintenance, in all appropriate cases, of adequate records in an approved form and manner.

PART V. ANNUAL HOLIDAYS WITH PAY

Article 36

Workers employed on plantations shall be granted an annual holiday with pay after a period of continuous service with the same employer.

sentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'oeuvre), en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

Article 33

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

Article 34

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

- a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- b) lors de chaque paiement du salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

Article 35

La législation donnant effet aux dispositions des articles 26 à 34 de la présente convention doit:

- a) être portée à la connaissance des intéressés;
- b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
- c) prescrire des sanctions appropriées ou d'autres mesures en cas d'infraction;
- d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

PARTIE V. CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Article 36

Les travailleurs employés dans les plantations devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur.

Article 37

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force shall be free to decide the manner in which provision shall be made for holidays with pay on plantations.

2. Such provision may be made, where appropriate, by means of collective agreement or by entrusting the regulation of holidays with pay on plantations to special bodies.

3. Wherever the manner in which provision is made for holidays with pay on plantations permits—

- (a) there shall be full preliminary consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, and with any other persons, specially qualified by their trade or functions, whom the competent authority deems it useful to consult;
- (b) the employers and workers concerned shall participate in the regulation of holidays with pay, or be consulted or have the right to be heard, in such manner and to such extent as may be determined by national laws or regulations, but in any case on a basis of complete equality.

Article 38

The required minimum period of continuous service and the minimum duration of the annual holiday with pay shall be determined by national laws or regulations, collective agreement or arbitration award, or by special bodies entrusted with the regulation of holidays with pay on plantations, or in any other manner approved by the competent authority.

Article 39

Where appropriate, provision shall be made, in accordance with the established procedure for the regulation of holidays with pay on plantations, for—

- (a) more favourable treatment for young workers, in cases in which the annual holiday with pay granted to adult workers is not considered adequate for young workers;
- (b) an increase in the duration of the annual paid holiday with the length of service;
- (c) proportionate holidays or payment in lieu thereof, in cases where the period of continuous services of a worker is not of sufficient duration to qualify him for an annual holiday with pay but exceeds such minimum period as may be determined in accordance with the established procedure;
- (d) the exclusion from the annual holiday with pay of public and customary holidays and weekly rest periods, and, to such extent as may be determined in accordance with the established procedure,

Article 37

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur sera libre de décider de la manière dont sera assuré l'octroi des congés payés dans les plantations.

2. L'octroi des congés payés dans les plantations pourra être assuré éventuellement par voie de convention collective ou en confiant la réglementation à des organismes spéciaux.

3. Lorsque la manière dont est assuré l'octroi des congés payés dans les plantations le permet :

- a) il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser;
- b) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à la réglementation des congés payés ou être consultés, ou avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.

Article 38

La période minimum requise de service continu et la durée minimum du congé annuel payé seront déterminées par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

Article 39

Lorsque cela est opportun, il devra être prévu, conformément à la procédure établie pour la réglementation des congés payés dans les plantations :

- a) un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs dans les cas où les congés payés annuels octroyés aux travailleurs adultes ne sont pas considérés comme appropriés pour des jeunes travailleurs;
- b) un accroissement de la durée du congé payé, avec la durée du service;
- c) un congé proportionnel ou, à défaut, une indemnité compensatoire, si la période de service continu d'un travailleur ne lui permet pas de prétendre à un congé annuel payé, mais dépasse une période minimum déterminée conformément à la procédure établie;
- d) lors de l'attribution du congé annuel payé, l'exclusion des jours fériés officiels et coutumiers, des périodes de repos hebdomadaire et, dans les limites fixées conformément à la procédure établie, des interrup-

temporary interruptions of attendance at work due to such causes as sickness or accident.

Article 40

1. Every person taking a holiday in virtue of this Part of this Convention shall receive, in respect of the full period of the holiday, not less than his usual remuneration, or such remuneration as may be prescribed in accordance with paragraphs 2 and 3 of this Article.

2. The remuneration payable in respect of the holiday shall be calculated as prescribed by national laws or regulations, collective agreement or arbitration award, or by special bodies entrusted with the regulation of holidays with pay on plantations, or in any other manner approved by the competent authority.

3. Where the remuneration of the person taking a holiday includes payments in kind, provision may be made for the payment in respect of holidays of the cash equivalent of such payments in kind.

Article 41

Any agreement to relinquish the right to an annual holiday with pay, or to forgo such a holiday, shall be void.

Article 42

A person who is dismissed or who has relinquished his employment before he has taken the whole or any part of the holiday due to him shall receive in respect of every day of holiday due to him in virtue of this Part of this Convention the remuneration provided for in Article 40.

PART VI. WEEKLY REST

Article 43

1. Plantation workers shall, except as otherwise provided for by the following Articles, enjoy in every period of seven days a period of rest comprising at least 24 consecutive hours.

2. This period of rest shall, wherever possible, be granted simultaneously to all the workers of each plantation.

3. It shall, wherever possible, be fixed so as to coincide with the days already established by the traditions or customs of the country or district.

Article 44

1. Each Member may authorise total or partial exceptions (including suspensions or diminutions) from the provisions of Article 43, special

tions temporaires de travail dues notamment à la maladie ou à un accident.

Article 40

1. Toute personne prenant un congé en vertu de la présente partie de la convention recevra, pour toute la durée dudit congé, une rémunération qui ne pourra être inférieure à sa rémunération habituelle, ou telle rémunération qui pourrait être prescrite conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. La rémunération à verser pour la période du congé sera calculée de la manière prescrite par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

3. Lorsque la rémunération de la personne qui prend un congé comporte des prestations en nature, il pourra lui être versé, pour la période du congé, la contre-valeur en espèces de ces prestations.

Article 41

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé devra être considéré comme nul.

Article 42

Toute personne qui est congédiée ou qui a quitté son emploi avant s'avoir pris une partie ou la totalité du congé qui lui est dû devra recevoir pour chaque jour de congé dû en vertu de la présente partie de la convention, la rémunération prévue à l'article 40.

PARTIE VI. REPOS HEBDOMADAIRE

Article 43

1. Les travailleurs des plantations devront, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2. Ce repos sera accordé, autant que possible, en même temps à tous les travailleurs de chaque plantation.

3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 44

1. Chaque Membre pourra autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dis-

regard being had to all proper humanitarian and economic considerations and after consultation with responsible associations of employers and workers, wherever such exist.

2. Such consultation shall not be necessary in the case of exceptions which have already been made under existing legislation.

Article 45

Each Member shall make, as far as possible, provision for compensatory periods of rest for the suspensions or diminutions made in virtue of Article 44, except in cases where agreements or customs already provide for such periods.

PART VII. MATERNITY PROTECTION

Article 46

For the purpose of this Part of this Convention, the term "woman" means any female person, irrespective of age, nationality, race or creed, whether married or unmarried, and the term "child" means any child whether born of marriage or not.

Article 47

1. A woman to whom this Part of this Convention applies shall, on the production of appropriate evidence of the presumed date of her confinement, be entitled to a period of maternity leave.

2. The competent authority may, after consultation with the most representative organisations of employers and workers, where such exist, prescribe a qualifying period for maternity leave which shall not exceed a total of 150 days of employment with the same employer during the 12 months preceding the confinement.

3. The period of maternity leave shall be at least 12 weeks, and shall include a period of compulsory leave after confinement.

4. The period of compulsory leave after confinement shall be prescribed by national laws or regulations, but shall in no case be less than six weeks; the remainder of the total period of maternity leave may be provided before the presumed date of confinement or following expiration of the compulsory leave period or partly before the presumed date of confinement and partly following the expiration of the compulsory leave period as may be prescribed by national laws or regulations.

5. The leave before the presumed date of confinement shall be extended by any period elapsing between the presumed date of confinement and the actual date of confinement, and the period of compulsory leave to be taken after confinement shall not be reduced on that account.

positions de l'article 43, en tenant compte spécialement de toutes considérations humanitaires et économiques appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des travailleurs, là où il en existe.

2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront déjà été accordées par application de la législation en vigueur.

Article 45

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 44, sauf dans les cas où des accords ou les usages auront déjà prévu de telles périodes.

PARTIE VII. PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Article 46

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme „femme” désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme „enfant” désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.

Article 47

1. Toute femme à laquelle s'applique la présente partie de la convention a droit, sur production d'une preuve de la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

2. L'autorité compétente pourra, après consultation avec les organismes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, s'il en existe, subordonner l'octroi du congé de maternité à une période déterminée qui ne doit pas dépasser un total de cent cinquante jours d'emploi auprès du même employeur au cours des douze mois précédant l'accouchement.

3. La durée du congé de maternité sera de douze semaines au moins; une partie de ce congé obligatoirement prise après l'accouchement.

4. La durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement sera déterminée par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieure à six semaines; le reste du congé total pourra être pris, selon ce que décidera la législation nationale, soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit encore en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

5. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

6. In case of illness suitably certified as arising out of pregnancy national laws or regulations shall provide for additional leave before confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

7. In case of illness suitably certified as arising out of confinement the woman shall be entitled to an extension of the leave after confinement, the maximum duration of which may be fixed by the competent authority.

8. No pregnant woman shall be required to undertake any type of work harmful to her in the period prior to her maternity leave.

Article 48

1. While absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 47, the woman shall be entitled to receive cash and medical benefits.

2. The rates of cash benefit shall be fixed by national laws or regulations so as to ensure benefits sufficient for the full and healthy maintenance of herself and her child in accordance with a suitable standard of living.

3. Medical benefits shall include prenatal, confinement and postnatal care by qualified midwives or medical practitioners as well as hospitalisation care where necessary; freedom of choice of doctor and freedom of choice between a public and private hospital shall be respected as far as practicable.

4. Any contribution due under a compulsory social insurance scheme providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits shall, whether paid both by the employer and the employees or by the employer, be paid in respect of the total number of men and women employed by the undertakings concerned, without distinction of sex.

Article 49

1. If a woman is nursing her child she shall be entitled to interrupt her work for this purpose, under conditions to be prescribed by national laws or regulations.

2. Interruptions of work for the purpose of nursing are to be counted as working hours and remunerated accordingly in cases in which the matter is governed by or in accordance with laws and regulations: in cases in which the matter is governed by collective agreement, the position shall be as determined by the relevant agreement.

6. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte de la grossesse, la législation nationale doit prévoir un congé prénatal supplémentaire dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

7. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

8. Aucune femme enceinte ne doit être tenue d'effectuer un travail pouvant lui être préjudiciable dans la période précédant son congé de maternité.

Article 48

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales.

2. Les taux des prestations en espèces seront fixés par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable.

3. Les prestations médicales comprendront les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix du médecin et le libre choix entre un établissement public ou privé seront respectés dans toute la mesure du possible.

4. Toute contribution due dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire prévoyant des prestations de maternité, et toute taxe qui serait calculée sur la base des salaires payés et qui serait perçue aux fins de fournir de telles prestations, doivent être payées d'après le nombre total d'hommes et de femmes employés dans les entreprises intéressées, sans distinction de sexe, qu'elles soient payées par les employeurs ou, conjointement, par les employeurs et les travailleurs.

Article 49

1. Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin, dans des conditions qui seront déterminées par la législation nationale.

2. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale ou conformément à celle-ci; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions seront réglées selon la convention collective pertinente.

Article 50

1. While a woman is absent from work on maternity leave in accordance with the provisions of Article 47, it shall not be lawful for her employer to give her notice of dismissal during such absence, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such absence.

2. The dismissal of a woman solely because she is pregnant or a nursing mother shall be prohibited.

PART VIII. WORKMEN'S COMPENSATION

Article 51

Each Member of the International Labour Organisation for which this Part of this Convention is in force undertakes to extend to all plantation workers its laws and regulations which provide for the compensation of workers for personal injury by accident arising out of or in the course of their employment.

Article 52

1. Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes to grant to the nationals of any other Member for which this Part of this Convention is in force, who suffer personal injury due to industrial accidents happening in its territory, or to their dependants, the same treatment in respect of workmen's compensation as it grants to its own nationals.

2. This equality of treatment shall be guaranteed to foreign workers and their dependants without any condition as to residence. With regard to the payments which a Member or its nationals would have to make outside that Member's territory in the application of this principle, the measures to be adopted shall be regulated, if necessary, by special arrangements between the Members concerned.

Article 53

Special agreements may be made between the Members concerned to provide that compensation for industrial accidents happening to workers whilst temporarily or intermittently employed in the territory of one Member on behalf of an undertaking situated in the territory of another Member shall be governed by the laws and regulations of the latter Member.

PART IX. RIGHT TO ORGANISE AND COLLECTIVE
BARGAINING

Article 54

The right of employers and employed alike to associate for all lawful purposes shall be guaranteed by appropriate measures.

Article 50

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47 de la présente convention, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée.

2. Le congédiement d'une femme en raison seulement de sa grossesse ou du fait qu'elle allaite son enfant est illégal.

PARTIE VIII. RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 51

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à étendre à tous les travailleurs des plantations le bénéfice des lois et règlements ayant pour objet d'indemniser les victimes d'accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

Article 52

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à accorder aux ressortissants de tout autre Membre pour lequel ladite partie est en vigueur, qui seront victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail.

2. Cette égalité de traitement sera assurée aux travailleurs étrangers et à leurs ayants droit, sans aucune condition de résidence. Toutefois, en ce qui concerne les paiements qu'un Membre ou ses ressortissants auraient à faire en dehors du territoire dudit Membre en vertu de ce principe, les dispositions à prendre seront réglées, si cela est nécessaire, par des arrangements particuliers pris avec les Membres intéressés.

Article 53

Pour la réparation des accidents du travail survenus à des travailleurs occupés d'une manière temporaire ou intermittente sur le territoire d'un Membre, pour le compte d'une entreprise située sur le territoire d'un autre Membre, il peut être prévu qu'il sera fait application de la législation de ce dernier, par accord spécial entre les Membres intéressés.

PARTIE IX. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 54

Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

Article 55

All procedures for the investigation of disputes between employers and workers shall be as simple and expeditious as possible.

Article 56

1. Employers and workers shall be encouraged to avoid disputes and, if they arise, to reach fair settlements by means of conciliation.

2. For this purpose all practicable measures shall be taken to consult and associate the representatives of organisations of employers and workers in the establishment and working of conciliation machinery.

3. Subject to the operation of such machinery, public officers shall be responsible for the investigation of disputes and shall endeavour to promote conciliation and to assist the parties in arriving at a fair settlement.

4. Where practicable, these officers shall be officers specially assigned to such duties.

Article 57

1. Machinery shall be created as rapidly as possible for the settlement of disputes between employers and workers.

2. Representatives of the employers and workers concerned, including representatives of their respective organisations, where such exist, shall be associated where practicable in the operation of the machinery, in such manner and to such extent, but in any case in equal numbers and on equal terms, as may be determined by the competent authority.

Article 58

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

- (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;
- (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 59

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's

Article 55

Toutes les procédures d'examen des conflits entre employeurs et travailleurs seront aussi simples et aussi rapides que possible.

Article 56

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.

2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.

3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.

4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

Article 57

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

Article 58

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 59

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à

agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 60

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 61

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

PART X. FREEDOM OF ASSOCIATION

Article 62

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

Article 63

1. Workers' and employers' organisations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes.

2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.

Article 64

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article, des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 60

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 61

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

PARTIE X. LIBERTÉ SYNDICALE

Article 62

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, dans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 63

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 64

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 65

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

Article 66

The provisions of Articles 62, 63 and 64 apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

Article 67

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 62, 63 and 64.

Article 68

1. In exercising the rights provided for in this Part of this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.

2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Part of this Convention.

Article 69

In this Part of this Convention the term "organisation" means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

Article 70

Each Member for which this Part of this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

PART XI. LABOUR INSPECTION

Article 71

Each Member for which this Convention is in force shall maintain a system of labour inspection.

Article 72

Labour inspection services shall consist of suitably trained inspectors.

Article 65

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 66

Les dispositions des articles 62, 63 et 64 s'appliquent aux fédérations et confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 67

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 62, 63 et 64.

Article 68

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente partie de la convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente partie de la convention.

Article 69

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme „organisation” signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Article 70

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE XI. INSPECTION DU TRAVAIL

Article 71

Chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail.

Article 72

Les services d'inspection du travail seront composés d'inspecteurs ayant reçu une formation appropriée.

Article 73

Workers and their representatives shall be afforded every facility for communicating freely with the inspectors.

Article 74

1. The functions of the system of labour inspection shall be—
 - (a) to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work, such as provisions relating to hours, wages, safety, health and welfare, the employment of children and young persons, and other connected matters, in so far as such provisions are enforceable by labour inspectors;
 - (b) to supply technical information and advice to employers and workers concerning the most effective means of complying with the legal provisions;
 - (c) to bring to the notice of the competent authority defects or abuses not specifically covered by existing legal provisions.
2. Any further duties which may be entrusted to labour inspectors shall not be such as to interfere with the effective discharge of their primary duties or to prejudice in any way the authority and impartiality which are necessary to inspectors in their relations with employers and workers.

Article 75

The competent authority shall make appropriate arrangements to promote—

- (a) effective co-operation between the inspection services and other government services and public or private institutions engaged in similar activities; and
- (b) collaboration between officials of the labour inspectorate and employers and workers or their organisations.

Article 76

The inspection staff shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are assured of stability of employment and are independent of changes of government and of improper external influences.

Article 77

1. The competent authority shall make the necessary arrangements to furnish labour inspectors with—

Article 73

Les travailleurs et leurs représentants devront jouir de toutes facilités pour communiquer librement avec les inspecteurs.

Article 74

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 75

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 76

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Article 77

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- (a) local offices, suitable equipped in accordance with the requirements of the service, and accessible to all persons concerned;
- (b) the transport facilities necessary for the performance of their duties, in cases where suitable public facilities do not exist.

2. The competent authority shall make the necessary arrangements to reimburse to labour inspectors any travelling and incidental expenses which may be necessary for the performance of their duties.

Article 78

1. Labour inspectors provided with proper credentials shall be empowered—

- (a) to enter freely and without previous notice at any hour of the day or night any place of employment liable to inspection;
- (b) to enter by day any premises which they may have reasonable cause to believe to be liable to inspection; and
- (c) to carry out any examination, test or inquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the legal provisions are being strictly observed and, in particular—
 - (i) to interrogate, alone or in the presence of witnesses, the employer or the staff of the undertaking on any matters concerning the application of the legal provisions;
 - (ii) to require the production of any books, registers or other documents the keeping of which is prescribed by national laws or regulations relating to conditions of work, in order to see that they are in conformity with the legal provisions and to copy such documents or make extracts from them;
 - (iii) to enforce the posting of notices required by the legal provisions;
 - (iv) to take or remove for purposes of analysis samples of materials and substances used or handled, subject to the employer or his representative being notified of any samples or substances taken or removed for such purpose.

2. On the occasion of an inspection visit inspectors shall notify the employer or his representative of their presence, unless they consider that such a notification may be prejudicial to the performance of their duties.

Article 79

Subject to such exceptions as may be made by law or regulation, labour inspectors—

- (a) shall be prohibited from having any direct or indirect interest in the undertaking under their supervision;

- a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessible à tous intéressés;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 78

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a) à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout lieu de travail assujéti au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujéti au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation nationale relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières et substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 79

Sous réserve des exceptions que la législation pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle;

- (b) shall be bound on pain of appropriate penalties or disciplinary measures not to reveal, even after leaving the service, any manufacturing or commercial secrets or working processes which may come to their knowledge in the course of their duties; and
- (c) shall treat as absolutely confidential the source of any complaint bringing to their notice a defect or breach of legal provisions and shall give no intimation to the employer or his representative that a visit of inspection was made in consequence of the receipt of such a complaint.

Article 80

The labour inspectorate shall be notified of industrial accidents and cases of occupational disease in such cases and in such manner as may be prescribed by national laws or regulations.

Article 81

Places of employment shall be inspected as often and as thoroughly as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions.

Article 82

1. Persons who violate or neglect to observe legal provisions enforceable by labour inspectors shall be liable to prompt legal proceedings without previous warning: Provided that exceptions may be made by national laws or regulations in respect of cases in which previous notice to carry out remedial or preventive measures is to be given.

2. It shall be left to the discretion of labour inspectors to give warning and advice instead of instituting or recommending proceedings.

Article 83

Adequate penalties for violations of the legal provisions enforceable by labour inspectors and for obstructing labour inspectors in the performance of their duties shall be provided for by national laws or regulations and effectively enforced.

Article 84

1. Labour inspectors or local inspection offices, as the case may be, shall be required to submit to the central inspection authority periodical reports on the results of their inspection activities.

- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 80

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 81

Les lieux de travail devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 82

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 83

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 84

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon le cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. These reports shall be drawn up in such manner and deal with such subjects as may from time to time be prescribed by the central authority; they shall be submitted at least as frequently as may be prescribed by that authority and in any case not less frequently than once a year.

PART XII. HOUSING

Article 85

The appropriate authorities shall, in consultation with the representatives of the employers' and workers' organisations concerned, where such exist, encourage the provision of adequate housing accommodation for plantation workers.

Article 86

1. The minimum standards and specifications of the accommodation to be provided in accordance with the preceding Article shall be laid down by the appropriate public authority. The latter shall, wherever practicable, constitute advisory boards consisting of representatives of employers and workers for consultation in regard to matters connected with housing.

2. Such minimum standards shall include specifications concerning—

- (a) the construction materials to be used;
- (b) the minimum size of accommodation, its layout, ventilation, and floor and air space;
- (c) verandah space, cooking, washing, storage, water supply and sanitary facilities.

Article 87

Adequate penalties for violations of the legal provisions made in accordance with the preceding Article shall be provided for by laws or regulations and effectively enforced.

Article 88

1. Where housing is provided by the employer the conditions under which plantation workers are entitled to occupancy shall be not less favourable than those established by national custom or national legislation.

2. Whenever a resident worker is discharged he shall be allowed a reasonable time in which to vacate the house. Where the time allowed is not fixed by law it shall be determined by recognised negotiating machinery, or, failing agreement on the subject, by recourse to the normal procedure of the civil courts.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

PARTIE XII. LOGEMENT

Article 85

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, favoriseront toute mesure tendant à mettre des logements appropriés à la disposition des travailleurs des plantations.

Article 86

1. Les normes et les prescriptions minima concernant les logements à prévoir en application de l'article ci-dessus seront établies par l'autorité publique compétente. Cette dernière, lorsque cela sera possible, instituera des organismes consultatifs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs chargés de donner leur avis sur les questions relatives au logement.

2. De telles normes minima devront comprendre des prescriptions concernant les éléments suivants:

- a) matériaux de construction à employer;
- b) dimensions minima du logement, sa disposition, sa ventilation et superficie et hauteur des pièces;
- c) superficie pour une véranda, installations pour cuisine, buanderie, resserre et approvisionnement en eau et installations sanitaires.

Article 87

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales adoptées conformément à l'article précédent seront prévues par la législation et effectivement appliquées.

Article 88

1. Lorsque le logement est fourni par l'employeur, les conditions de location pour les travailleurs des plantations ne seront pas moins favorables que celles prévues par la législation ou la pratique nationales.

2. Chaque fois qu'un travailleur logé est congédié, un délai raisonnable pour quitter son logement devra lui être accordé. Dans les cas où il n'est pas fixé par la loi, ce délai devra être fixé par une procédure de négociation reconnue; en cas d'échec d'une telle procédure, il sera fait recours à la procédure judiciaire normale.

PART XIII. MEDICAL CARE

Article 89

The appropriate authorities shall, in consultation with the representatives of the employers' and workers' organisations concerned, where such exist, encourage the provision of adequate medical services for plantation workers and members of their families.

Article 90

1. Medical services shall be of a standard prescribed by the public authorities, shall be adequate having regard to the number of persons involved, and shall be operated by a sufficient number of qualified personnel.

2. Such services where provided by the appropriate public authorities shall conform to the standards, customs and practices of the authority concerned.

Article 91

The appropriate authority, in consultation with the representatives of the employers' and workers' organisations concerned, where such exist, shall take steps in plantation areas to eradicate or control prevalent endemic diseases.

PART XIV. FINAL PROVISIONS

Article 92

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 93

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. This Convention shall come into force six months after the date on which there have been registered ratifications, in conformity with Article 3, of two of the following countries: Argentina, Belgium, Bolivia, Brazil, Burma, Ceylon, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominican Republic, Ecuador, Ethiopia, France, Ghana, Guatemala, Haiti, Honduras, India, Indonesia, Italy, Liberia, Federation of Malaya, Mexico, Netherlands, Nicaragua, Pakistan, Panama, Peru, Philippines, Portugal, El Salvador, Spain, Sudan, Thailand, Union of Soviet Socialist Republics, United Arab Republic, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America and Viet-Nam.

PARTIE XIII. SERVICES MEDICAUX

Article 89

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, favoriseront toute mesure tendant à mettre des services médicaux appropriés à la disposition des travailleurs des plantations et de leurs familles.

Article 90

1. Les normes concernant des services médicaux seront déterminées par les pouvoirs publics. Lesdits services devront être suffisants, compte tenu du nombre de personnes intéressées, et leur fonctionnement devra être assuré par personnel qualifié suffisant.

2. Là où de tels services sont institués par les autorités publiques compétentes, ils devront être conformes aux normes, coutumes et pratiques suivies par l'autorité intéressée.

Article 91

L'autorité compétente, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, prendra des mesures, dans les régions de plantations, en vue de la suppression ou du contrôle des maladies endémiques existantes.

PARTIE XIV. DISPOSITIONS FINALES

Article 92

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 93

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. La présente convention entrera en vigueur six mois après la date à laquelle auront été enregistrées les ratifications, conformément à l'article 3, de deux des pays suivants: République arabe unie, Argentine, Belgique, Birmanie, Bolivie, Brésil, Ceylan, Chine, Colombie, Costa-Rica, Cuba, République dominicaine, Equateur, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Ethiopie, France, Ghana, Guatemala, Haïti, Honduras, Inde, Indonésie, Italie, Libéria, Fédération de Malaisie, Mexique, Nicaragua, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Salvador, Soudan, Thaïlande, Union des républiques soviétiques socialistes, Viet-Nam.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member six months after the date on which its ratification has been registered.

Article 94

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 95

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 96

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 97

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre six mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 94

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 95

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 96

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 97

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 98

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 94 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 99

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Forty-second Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-sixth day of June 1958.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this fifth day of July 1958.

The President of the Conference,
(sd.) B. K. DAS

The Director-General of the International Labour Office,
(sd.) DAVID A. MORSE

Article 98

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 94 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 99

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quarante-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 26 juin 1958.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce cinquième jour de juillet 1958 :

Le Président de la Conférence,

(s.) B. K. DAS

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) DAVID A. MORSE

C. VERTALING**Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden voor plantagearbeiders**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève en aldaar bijeengekomen op 4 juni 1958 in haar tweeënveertigste zitting;

Het vraagstuk der arbeidsvoorwaarden voor plantagearbeiders bestudeerd hebbende, welk onderwerp is vervat in het vijfde punt van de agenda der zitting;

Van oordeel zijnde dat het, ten einde de toepassing van bepaalde bepalingen van bestaande Verdragen op plantages te bespoedigen, zulks in afwachting van een meer algemene bekrachtiging van deze Verdragen en van de toepassing van hun bepalingen op alle onder deze Verdragen vallende personen, alsmede ten einde de toepassing van bepaalde Verdragen die thans niet op plantages van toepassing zijn, daartoe uit te breiden, wenselijk is een akte hiertoe aan te nemen;

Besloten hebbende dat deze akte de vorm van een internationaal verdrag zal aannemen;

Neemt heden, 24 juni 1958, het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het „Verdrag betreffende plantages, 1958”:

DEEL I. ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1**

1. In dit Verdrag wordt verstaan onder „plantage” iedere in een tropische of subtropische streek gelegen landbouwonderneming die regelmatig arbeiders in loondienst heeft en waar voor handelsdoeleinden hoofdzakelijk koffie, thee, suikerriet, rubber, bananen, cacao, kokosnoten, aardnoten, katoen, tabak, textielvezels (sisal, jute en hennep), citrusvruchten, palmolie, kina of ananas verbouwd of geproduceerd worden. Dit Verdrag is niet van toepassing op familiebedrijven of op bedrijven van geringe omvang die produceren voor plaatselijk verbruik en niet regelmatig arbeiders in loondienst hebben.

2. Ieder Lid waarvoor dit Verdrag van kracht is kan na overleg met de meest representatieve betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, waar deze bestaan, de toepassing van dit Verdrag mede uitstrekken tot andere plantages:

- a. door aan de lijst vermeld in het eerste lid van dit artikel een of meer van de volgende gewassen toe te voegen: rijst, cichorei, kardemom, geranium en pyretrum of enig ander gewas;
- b. door aan de plantages genoemd in het eerste lid van dit artikel groepen ondernemingen toe te voegen die daarin niet vermeld worden, maar

die krachtens de nationale wetgeving of nationaal gebruik als plantages worden aangemerkt.

Het Lid dat zulks doet, dient iedere maatregel van deze aard te vermelden in zijn jaarlijkse rapporten over de toepassing van het Verdrag, die overeenkomstig artikel 22 van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie moeten worden uitgebracht.

3. In dit artikel wordt onder „plantage” gewoonlijk mede verstaan de diensten belast met de eerste bewerking van het produkt of de produkten van de plantage.

Artikel 2

Ieder Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, verbindt zich de bepalingen gelijkelijk toe te passen op alle plantagearbeiders, zonder onderscheid naar ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit, sociale afkomst, stam of lidmaatschap van een vakvereniging.

Artikel 3

1. Ieder Lid waarvoor dit Verdrag van kracht is

a. dient toe te passen

i) deel I;

ii) de delen IV, IX en XI;

iii) ten minste twee der delen II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII en XIII;

iv) deel XIV;

b. dient in geval het een of meer delen van dit Verdrag heeft uitgesloten van aanvaarding van de verplichtingen die voortvloeien uit het Verdrag, in een verklaring aan te geven welk deel of welke delen aldus zijn uitgesloten.

2. Ieder Lid dat een verklaring krachtens het eerste lid van dit artikel heeft afgelegd, dient in zijn jaarlijkse rapporten, die overeenkomstig artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie moeten worden uitgebracht, aan te geven welke vooruitgang geboekt is in de toepassing van het uitgesloten deel of de uitgesloten delen.

3. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, doch overeenkomstig het bepaalde in de voorafgaande leden een deel of delen ervan heeft uitgesloten, kan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau later ervan in kennis stellen, dat het de verplichtingen aanvaardt die voortvloeien uit dit Verdrag ten aanzien van een voordien uitgesloten deel of enige voordien uitgesloten delen; een zodanige verbintenis wordt beschouwd als een integrerend deel van de bekrachtiging met alle gevolgen van dien vanaf de datum van de kennisgeving.

Artikel 4

Overeenkomstig het achtste lid van artikel 19 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie laat het in dit Verdrag bepaalde iedere

wet, iedere uitspraak, iedere gewoonte en iedere overeenkomst waarbij aan de betrokken arbeiders gunstiger voorwaarden toegekend worden dan die waarin dit Verdrag voorziet, onverlet.

DEEL II. TEWERKSTELLING, WERVING EN MIGRERENDE ARBEIDERS

Artikel 5

In dit deel van het Verdrag wordt verstaan onder „werving” alle handelingen verricht met het doel de arbeid van personen die niet uit eigen beweging hun diensten aanbieden, hetzij op de plaats waar de arbeid verricht wordt, hetzij aan een openbaar emigratie- of bemiddelingsbureau, hetzij aan een bureau dat geleid wordt door een werkgeversorganisatie en hetwelk onder toezicht van de bevoegde autoriteit staat, te verkrijgen of aan anderen te verschaffen.

Artikel 6

De werving van het hoofd van een gezin mag niet geacht worden de werving van enig ander lid van dat gezin te omvatten.

Artikel 7

Geen persoon of vereniging mag werving als beroep verrichten, tenzij die persoon of vereniging in het bezit is van een daartoe strekkende vergunning van de bevoegde autoriteit en arbeiders werft, hetzij voor een openbare administratie, hetzij voor een of meer bepaalde werkgeversorganisaties.

Artikel 8

Werkgevers, agenten van werkgevers, werkgeversorganisaties, door werkgevers gesubsidieerde organisaties, agenten van werkgeversorganisaties en van door werkgevers gesubsidieerde organisaties, mogen geen wervingshandelingen verrichten, tenzij zij in het bezit zijn van een vergunning van de bevoegde autoriteit.

Artikel 9

1. De aangeworven arbeiders dienen voor een openbaar ambtenaar gebracht te worden, die er zich van zal overtuigen, dat de wettelijke voorschriften betreffende de werving nagekomen zijn en in het bijzonder dat de arbeiders niet onderworpen zijn geweest aan een ongeoorloofde druk, noch door bedrog of dwaling geworden zijn.
2. De aangeworven arbeiders dienen zo dicht bij de plaats van werving als mogelijk en geschikt is, voor deze ambtenaar gebracht te worden of, indien het arbeiders betreft die aangeworven zijn in een gebied voor tewerkstelling in een ander gebied dat onder een ander bestuur staat, uiterlijk op de plaats van vertrek uit het gebied van werving.

Artikel 10

Wanneer de omstandigheden de aanneming van een zodanige gedragslijn praktisch uitvoerbaar en noodzakelijk maken, dient de bevoegde autoriteit te eisen, dat aan elke aangeworven arbeider met wie niet op of nabij de plaats van werving een dienstverbintenis wordt aangegaan, een schriftelijk stuk wordt uitgereikt, als b.v. een bewijs van indienstneming, een arbeidsboekje of een voorlopig contract inhoudende gegevens die de autoriteit zal kunnen voorschrijven, b.v. aanwijzingen omtrent de identiteit van de arbeider, de voorwaarden van de bedoelde arbeid en alle op het loon aan de arbeider verstrekte voorschotten.

Artikel 11

1. Iedere aangeworven arbeider dient geneeskundig onderzocht te worden.

2. Wanneer de arbeider aangeworven is om te arbeiden in een andere plaats dan die van werving, of in een gebied, staande onder een ander bestuur, dient het geneeskundige onderzoek plaats te hebben zo dicht bij de plaats van werving als mogelijk en geschikt is en, ingeval de arbeiders in een gebied aangeworven zijn om te werken in een ander gebied, staande onder een ander bestuur, uiterlijk op de plaats van vertrek uit het gebied van werving.

3. De bevoegde autoriteit kan aan de openbare ambtenaar voor wie de aangeworven arbeiders overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 gebracht moeten worden, het recht verlenen het vertrek van die arbeiders toe te staan voordat een geneeskundig onderzoek heeft plaats gehad, mits hij er zich van verzekerd heeft:

- a. dat het onmogelijk was en is die arbeiders geneeskundig te onderzoeken nabij de plaats van werving of op de plaats van vertrek;
- b. dat iedere arbeider lichamelijk in staat is de reis te maken en zijn toekomstig werk te verrichten;
- c. dat iedere arbeider geneeskundig onderzocht zal worden bij aankomst op de plaats waar de arbeid verricht wordt of zo spoedig mogelijk daarna.

4. De bevoegde autoriteit kan, in het bijzonder wanneer de reis van de aangeworven arbeiders van zodanige duur is of onder zodanige omstandigheden geschiedt dat hun gezondheid er door aangetast kan worden, voorschrijven dat de aangeworven arbeiders zowel vóór hun vertrek als na hun aankomst op de plaats waar de arbeid verricht wordt geneeskundig worden onderzocht.

5. De bevoegde autoriteit dient zich ervan te overtuigen dat alle noodzakelijke maatregelen genomen zijn voor de acclimatisatie en de aanpassing van de aangeworven arbeiders en voor hun inenting tegen verschillende ziekten.

Artikel 12

1. De werver of de werkgever dient, wanneer dit mogelijk is, de aangeworven arbeiders tot aan de plaats waar de arbeid verricht wordt te laten vervoeren.

2. De bevoegde autoriteit dient alle noodzakelijke maatregelen te nemen, ten einde te verzekeren dat

- a. de voertuigen of schepen die gebruikt worden voor het vervoer van de arbeiders voor dat vervoer geschikt zijn, dat zij in een goede hygiënische staat verkeren en dat zij niet overvol zijn;
- b. wanneer de arbeiders tijdens de reis dienen te overnachten, in behoorlijke accommodatie daartoe is voorzien;
- c. wanneer lange afstanden afgelegd dienen te worden, de nodige voorzieningen zijn getroffen voor geneeskundige verzorging van de arbeiders en voor hun welzijn.

3. Indien de aangeworven arbeiders lange afstanden te voet dienen af te leggen om zich naar de plaats waar de arbeid verricht wordt te begeven, dient de bevoegde autoriteit alle noodzakelijke maatregelen te treffen, ten einde te verzekeren dat

- a. de lengte van de dagelijks af te leggen afstanden verenigbaar is met het behoud van de gezondheid en de krachten van de arbeiders;
- b. wanneer de omvang van de verplaatsing van de arbeidskrachten dit noodzakelijk maakt, rustkampen of pleisterplaatsen zijn ingericht op geschikte plaatsen aan de hoofdwegen, dat zij in voldoende mate schoon worden gehouden en de noodzakelijke voorzieningen voor medische verzorging bieden.

4. Indien de aangeworven arbeiders in groepsverband reizen naar de plaats waar de arbeid verricht wordt en grote afstanden moeten afleggen, dienen zij vergezeld te worden door een begeleider die de verantwoordelijkheid draagt.

Artikel 13

1. De reiskosten van de aangeworven arbeiders naar de plaats waar de arbeid verricht wordt, alsmede alle kosten die gemaakt zijn voor hun bescherming tijdens de reis, dienen ten laste te komen van de werver of de werkgever.

2. De werver of de werkgever dient de aangeworven arbeiders van alles te voorzien wat zij nodig hebben voor hun onderhoud tijdens de reis naar de plaats waar de arbeid verricht wordt en wel in het bijzonder, al naar gelang de plaatselijke omstandigheden het vereisen, van voldoende behoorlijke etenswaren, drinkwater, kookgerei en brandstof, kleding en dekens.

Artikel 14

Op kosten van de werver of de werkgever dient iedere aangeworven arbeider te worden teruggevoerd, die

- a. door een ongeval of door ziekte tijdens de reis naar de plaats waar de arbeid verricht wordt arbeidsongeschikt wordt,
- b. op grond van een geneeskundig onderzoek ongeschikt wordt verklaard,
- c. na zijn aanwerving om een reden waarvoor hij niet verantwoordelijk is, niet in dienst wordt genomen,
- d. naar bevinding van de bevoegde autoriteit aangeworven is door bedrog of dwaling.

Artikel 15

Wanneer het de gezinnen van de aangeworven arbeiders toegestaan is hen te vergezellen naar de plaats waar de arbeid verricht wordt, dient de bevoegde autoriteit de noodzakelijke maatregelen te nemen om hun gezondheid en welzijn gedurende de reis te verzekeren. In het bijzonder

- a. dienen de artikelen 12 en 13 op deze gezinnen toegepast te worden;
- b. dient, in geval van terugvoering van de arbeider krachtens artikel 14, het gezin van de arbeider eveneens te worden teruggevoerd;
- c. dient in geval van overlijden van de arbeider tijdens de reis, zijn gezin te worden teruggevoerd.

Artikel 16

De bevoegde autoriteit dient het bedrag vast te stellen dat aan de aangeworven arbeiders als voorschot op hun loon betaald mag worden en de voorwaarden te stellen waaronder deze voorschotten verstrekt mogen worden.

Artikel 17

1. Elk Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is verbindt zich, voor zover zijn nationale wetgeving zulks toelaat, alle passende maatregelen te treffen tegen misleidende propaganda betreffende emigratie en immigratie.

2. Te dien einde werkt het Lid, waar passend, samen met andere belanghebbende Leden.

Artikel 18

Indien passend dient elk Lid, binnen de grenzen van zijn bevoegdheid, maatregelen te nemen ter vergemakkelijking van vertrek, reis en ontvangst van personen die migreren om te werk gesteld te worden op een plantage.

Artikel 19

Ieder Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is verbindt zich binnen de grenzen van zijn bevoegdheid behoorlijke medische diensten in stand te houden, die tot taak hebben

- a. waar nodig vast te stellen, zowel op het tijdstip van vertrek als op dat van aankomst, dat de personen die migreren om te werk gesteld

- te worden op een plantage en hun gezinsleden, die toestemming hebben verkregen hen te vergezellen of zich bij hen te voegen, in goede gezondheid verkeren;
- b. er voor te waken dat de personen die migreren om te werk gesteld te worden op een plantage en hun gezinsleden een behoorlijke geneeskundige verzorging genieten en in goede hygiënische omstandigheden verkeren op het tijdstip van hun vertrek, gedurende de reis en bij aankomst in het land van bestemming.

DEEL III. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN AFSCHAFFING VAN STRAFSANCTIES

Artikel 20

1. De in het betrokken gebied van kracht zijnde wetten en voorschriften dienen de maximumduur van de dienstbetrekking voor te schrijven die expliciet of impliciet in een schriftelijke of mondelinge overeenkomst kan worden bepaald.

2. De maximumduur van de dienstbetrekking die expliciet of impliciet kan worden bepaald in een overeenkomst voor een dienstbetrekking die geen lange en dure reis vereist, mag in geen geval langer zijn dan 12 maanden indien de arbeiders niet vergezeld zijn van hun gezin, en twee jaar indien zij vergezeld zijn van hun gezin.

3. De maximumduur van de dienstbetrekking die expliciet of impliciet kan worden bepaald in een overeenkomst voor een dienstbetrekking die een lange en dure reis vereist, mag in geen geval langer zijn dan twee jaar indien de arbeiders niet vergezeld zijn van hun gezin en drie jaar indien zij vergezeld zijn van hun gezin.

4. De bevoegde autoriteit kan na overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties die de betrokken partijen vertegenwoordigen, indien deze bestaan, de toepassing van dit deel van het Verdrag op overeenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers, die geen handarbeider zijn, uitsluiten, indien de vrijheid van keuze van een dienstbetrekking voldoende is gewaarborgd; deze uitsluiting kan zich uitstrekken tot alle plantagearbeiders in een gebied, tot de plantagearbeiders die werken in bepaalde cultures, tot de arbeiders bij een bepaalde onderneming of tot bijzondere categorieën plantagearbeiders.

Artikel 21

In elk land waar strafsancities gelden in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door een plantagearbeider, dient de bevoegde autoriteit stappen te ondernemen om te komen tot afschaffing van alle sancities van deze aard.

Artikel 22

De afschaffing van alle zodanige sancties dient bewerkstelligd te worden door middel van een passende maatregel die onmiddellijk toepasselijk is verklaard.

Artikel 23

In dit deel van het Verdrag wordt verstaan onder „verbreking van de overeenkomst”:

- a. elke weigering of elk verzuim van de arbeider de in de overeenkomst omschreven arbeid te beginnen of uit te voeren;
- b. elk plichtsverzuim of elk gebrek aan ijver van de arbeider;
- c. de afwezigheid van de arbeider zonder toestemming of geldige reden;
- d. het weglopen van de arbeider.

DEEL IV. LONEN

Artikel 24

1. De vaststelling van minimumlonen door middel van in vrije onderhandelingen tussen de vakverenigingen die de betrokken arbeiders vertegenwoordigen en de werkgevers of de werkgeversorganisaties tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomsten, dient te worden aangemoedigd.

2. In geval er geen toereikende regelingen bestaan voor de vaststelling van minimumlonen door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, dienen de noodzakelijke maatregelen getroffen te worden om het mogelijk te maken minimumlonen vast te stellen, zo nodig bij nationale wetgeving, in overleg op basis van absolute gelijkheid tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers, onder wie de vertegenwoordigers van hun onderscheiden organisaties, indien deze bestaan.

3. Minimumlonen die zijn vastgesteld krachtens maatregelen genomen in overeenstemming met het voorgaande lid dienen bindend te zijn voor de betrokken werkgevers en werknemers; zij mogen niet worden verlaagd.

Artikel 25

1. Elk Lid waarvoor dit Verdrag van kracht is dient de nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat de betrokken werkgevers en werknemers op de hoogte zijn van de geldende minimumlonen en dat geen lagere lonen uitbetaald worden in gevallen waarop deze minimumlonen toepasselijk zijn; deze maatregelen dienen bepalingen te omvatten inzake toezicht, inspectie en sancties, voor zover zulks noodzakelijk en doeltreffend is in de omstandigheden op de plantages van het betrokken land.

2. Een werknemer op wie een minimumloon van toepassing is en die een lager loon dan dit minimumloon ontvangen heeft, dient gerechtigd te zijn om het te weinig ontvangene alsnog langs gerechtelijke weg of een andere geschikte weg, binnen de termijn die door de nationale wetgeving kan worden gesteld, te verkrijgen.

Artikel 26

In geld betaalbare lonen dienen uitsluitend te worden uitbetaald in wettig betaalmiddel, en betaling in de vorm van promessen, bonnen, coupons of iedere andere vorm waarvan men voorgeeft dat het wettig betaalmiddel is, is verboden.

Artikel 27

1. De nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of arbitrale vonnissen kunnen toestaan, dat minimumlonen gedeeltelijk in natura uitgekeerd worden waar deze betalingswijze gebruikelijk of wenselijk is. Uitbetaling van het loon in de vorm van sterke drank of van schadelijke verdovende middelen mag in geen geval worden toegestaan.

2. In gevallen waarin het toegestaan is dat minimumlonen gedeeltelijk in natura uitgekeerd worden, dienen doeltreffende maatregelen genomen te worden om te waarborgen dat zodanige uitkeringen doelmatig zijn voor het persoonlijk gebruik en de behoeften van de werknemer en zijn gezin.

3. Wanneer voedsel, huisvesting, kleding en andere onontbeerlijke goederen en diensten deel van de beloning vormen, dienen alle mogelijke praktische maatregelen genomen te worden ten einde te verzekeren dat deze goederen en diensten gelijkwaardig zijn en dat de geldswaarde ervan nauwkeurig is berekend.

Artikel 28

Het loon dient rechtstreeks aan de betrokken werknemer te worden uitbetaald, tenzij de nationale wetgeving, een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbitraal vonnis anders bepaalt, of de betrokken werknemer toegestemd heeft in een andere wijze van betalen.

Artikel 29

Het is de werkgever verboden op enigerlei wijze de vrijheid van de werknemer om zijn loon naar verkiezing te besteden, te beperken.

Artikel 30

1. Wanneer ondernemingswinkels voor de verkoop van goederen aan de werknemers zijn opgericht of diensten in het leven zijn geroepen in verbinding met een onderneming staande, mag op de werknemers generlei dwang worden uitgeoefend om van die winkels of diensten gebruik te maken.

2. Waar het onmogelijk is van andere winkels of diensten gebruik te maken, dient de bevoegde autoriteit passende maatregelen te treffen ten einde te verzekeren, dat goederen worden verkocht en diensten verstrekt tegen billijke en redelijke prijzen, of dat door de werkgever opgerichte winkels en ter beschikking gestelde diensten niet worden beheerd met winstoogmerk, doch ten bate van de betrokken werknemers.

Artikel 31

1. Inhoudingen op het loon mogen slechts worden toegestaan op voorwaarden en in de mate voorgeschreven bij de nationale wetgeving of vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of arbitraal vonnis.

2. De werknemers dienen te worden ingelicht, op de door de bevoegde autoriteit meest passend geachte wijze, omtrent de voorwaarden waaronder en de mate waarin zodanige inhoudingen kunnen worden toegepast.

Artikel 32

Elke inhouding op het loon ter verzekering van een directe of indirecte betaling door een werknemer aan een werkgever, diens vertegenwoordiger of enige tussenpersoon (zoals een vertegenwoordiger belast met de werving van arbeidskrachten) voor het verkrijgen of behouden van arbeid is verboden.

Artikel 33

1. Het loon dient op geregelde tijden te worden uitbetaald. Tenzij andere bevredigende regelingen bestaan ter verzekering van de uitbetaling van het loon op geregelde tijden, dienen de perioden na verloop waarvan telkens het loon dient te worden uitbetaald, te worden voorgeschreven bij de nationale wetgeving of bij collectieve arbeidsovereenkomst of arbitraal vonnis.

2. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient een eindafrekening van alle verschuldigde lonen plaats te vinden overeenkomstig de nationale wetgeving, een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbitraal vonnis, of, bij gebreke van een zodanige wetgeving, overeenkomst of een zodanig vonnis, binnen een redelijke tijd, gezien de bepalingen van de overeenkomst.

Artikel 34

Waar nodig dienen doeltreffende maatregelen te worden genomen ten einde te verzekeren dat de werknemers op een geschikte en gemakkelijk te begrijpen wijze worden ingelicht:

- a. vóór het in dienst treden en wanneer wijzigingen plaatsvinden, omtrent de loonvoorwaarden waaronder zij in dienst zijn; en
- b. bij elke uitbetaling van loon, omtrent de onderdelen waaruit hun loon bestaat over de betreffende loonperiode, voor zover die onderdelen aan verandering onderhevig zijn.

Artikel 35

De wetgeving ter uitvoering van het in de artikelen 26 tot en met 34 van dit Verdrag bepaalde dient

- a. ter kennis van de betrokkenen te worden gebracht;
- b. de personen aan te geven die verantwoordelijk zijn voor de naleving;
- c. afdoende sancties of andere maatregelen te stellen in geval van overtreding;
- d. in alle passende gevallen voorschriften te geven betreffende het houden van behoorlijke registers in een goedgekeurde vorm en op een goedgekeurde wijze.

DEEL V. JAARLIJKSE VAKANTIE MET BEHOUD VAN LOON

Artikel 36

Arbeiders werkzaam op plantages dienen in het genot te worden gesteld van een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, nadat zij gedurende een onafgebroken periode bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest.

Artikel 37

1. Elk Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is, is vrij te bepalen op welke wijze in de toekenning van vakantie met behoud van loon voor plantages zal worden voorzien.

2. De toekenning van vakantie met behoud van loon kan voor plantages eventueel verzekerd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst dan wel door de regeling daarvan toe te vertrouwen aan bijzondere lichamen.

3. Wanneer de wijze waarop de toekenning van vakantie met behoud van loon voor plantages zulks toelaat

- a. dient hieraan diepgaand overleg vooraf te gaan met de meest representatieve betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, indien deze bestaan, en met alle andere personen, die uit hoofde van hun beroep of functie te dezer zake bijzonder deskundig zijn en op wie de bevoegde autoriteit een beroep zou willen doen;
- b. dienen de betrokken werkgevers en werknemers deel te hebben aan de regeling van de vakantie met behoud van loon dan wel ter zake te worden geraadpleegd of het recht te hebben ter zake te worden gehoord, in de vorm en in de mate als bij de nationale wetgeving kan worden bepaald, doch in ieder geval op basis van volledige gelijkheid.

Artikel 38

De vereiste minimumperiode van onafgebroken dienstverband en de minimumduur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon dienen

te worden bepaald bij nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomst, arbitraal vonnis of door bijzondere lichamen, belast met de regeling van vakantie met behoud van loon voor plantages, dan wel op een andere door de bevoegde autoriteit goedgekeurde wijze.

Artikel 39

Indien zulks van nut kan zijn, dient overeenkomstig de procedure die is vastgesteld voor de regeling van vakantie met behoud van loon voor plantages te worden voorzien in

- a. een gunstiger behandeling van jeugdige werknemers in gevallen waarin de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan volwassen werknemers wordt toegekend, voor de jeugdige werknemers niet passend wordt geacht,
- b. een verlenging van de duur van de vakantie met behoud van loon naar gelang van de duur van het dienstverband;
- c. een evenredige vakantie, of, in plaats daarvan een financiële vergoeding, indien de periode van onderbroken dienstverband van de werknemer geen aanspraak geeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, terwijl deze niettemin een minimumperiode, bepaald overeenkomstig de daarvoor vastgestelde procedure, overschrijdt;
- d. de uitsluiting van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon van officiële en gebruikelijke feestdagen, wekelijkse rusttijden en, zulks binnen de grenzen bepaald volgens de vastgestelde procedure, van tijdelijke onderbrekingen van het werk, in het bijzonder ten gevolge van ziekte of ongeval.

Artikel 40

1. Een ieder die vakantie neemt krachtens dit deel van het Verdrag dient voor de gehele duur van deze vakantie een vergoeding te ontvangen die niet lager mag zijn dan de gebruikelijke vergoeding welke hij ontvangt, dan wel een vergoeding zoals kan worden voorgeschreven overeenkomstig het tweede en het derde lid van dit artikel.

2. De voor de duur van de vakantie te betalen vergoeding dient te worden berekend op de wijze vast te stellen bij nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomst, arbitraal vonnis, of door bijzondere lichamen belast met de regeling van vakantie met behoud van loon voor plantages, dan wel op een andere door de bevoegde autoriteit goedgekeurde wijze.

3. Wanneer de vergoeding van degene die vakantie neemt uitkeringen in natura omvat, kan hem voor de duur van zijn vakantie de tegenwaarde hiervan in geld worden uitgekeerd.

Artikel 41

Iedere overeenkomst waarbij van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon afstand gedaan wordt of wordt afgezien van deze vakantie, is nietig.

Artikel 42

Een ieder die ontslagen wordt of zijn dienstbetrekking heeft verlaten alvorens zijn vakantie, waarop hij aanspraak had, geheel of gedeeltelijk te hebben genoten, dient voor iedere dag van de krachtens dit deel van het Verdrag verschuldigde vakantie de vergoeding te ontvangen als bedoeld in artikel 40.

DEEL VI. WEKELIJKSE RUSTTIJD

Artikel 43

1. De plantagearbeiders dienen, behoudens de uitzonderingen genoemd in de volgende artikelen, telkens in een periode van zeven dagen een rusttijd van ten minste vierentwintig achtereenvolgende uren te krijgen.

2. Deze rusttijd zal zoveel mogelijk aan alle werknemers op iedere plantage gelijktijdig worden toegestaan.

3. Deze rusttijd dient zoveel mogelijk samen te vallen met de dag die door de traditie of de gebruiken van het land of de streek daarvoor is bestemd.

Artikel 44

1. Ieder Lid kan gehele of gedeeltelijke uitzonderingen (met inbegrip van opschorting of vermindering van rusttijd) op het in artikel 43 bepaalde toestaan, daarbij in het bijzonder rekening houdend met alle humanitaire en economische overwegingen en na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, waar deze bestaan.

2. Dit overleg is niet noodzakelijk in geval van uitzonderingen die reeds zijn toegestaan door toepassing van de van kracht zijnde wetgeving.

Artikel 45

Ieder Lid dient voor zover mogelijk bepalingen vast te stellen, waarbij in geval van opschorting of vermindering van de rusttijd krachtens artikel 44 andere rusttijden ter compensatie worden gegeven, behalve in de gevallen waarin zodanig rusttijden reeds geregeld zijn bij overeenkomst of gebruik.

DEEL VII. BESCHERMING VAN HET MOEDERSCHAP

Artikel 46

In dit deel van het Verdrag wordt verstaan onder „vrouw” iedere persoon van het vrouwelijke geslacht, ongeacht leeftijd, nationaliteit, ras of godsdienstige overtuiging, gehuwd of ongehuwd, en onder „kind” ieder kind, al dan niet uit een huwelijk geboren.

Artikel 47

1. Iedere vrouw op wie dit deel van het Verdrag van toepassing is heeft recht op zwangerschapsverlof op vertoon van een bewijs dat het vermoedelijke tijdstip van haar bevalling aangeeft.

2. De bevoegde autoriteit kan na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, indien deze bestaan, de toekenning van zwangerschapsverlof afhankelijk stellen van een bepaalde periode van dienstverband bij dezelfde werkgever die gedurende de aan de bevalling voorafgaande 12 maanden in totaal niet meer dan 150 werkdagen mag bedragen.

3. De duur van dit zwangerschapsverlof is ten minste twaalf weken; een deel van dit verlof moet na de bevalling worden genomen.

4. De duur van het verplichte verlof na de bevalling wordt vastgesteld door de nationale wetgeving, doch is in geen geval korter dan 6 weken; al naar gelang de nationale wetgeving bepaalt, kan het overige deel van het totale verlof worden verleend vóór het vermoedelijke tijdstip van de bevalling of na afloop van het verplichte verlof of deels vóór het eerste en deels na het tweede van die tijdstippen.

5. Het verlof vóór het vermoedelijke tijdstip van de bevalling wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen het vermoedelijke tijdstip van de bevalling en het werkelijke tijdstip van de bevalling, en de duur van het verplichte verlof dat na de bevalling moet worden genomen, wordt niet verkort op grond daarvan.

6. Wanneer deugdelijk is vastgesteld dat een ziekte het gevolg is van de zwangerschap, voorziet de nationale wetgeving in een aanvullend verlof vóór de bevalling, waarvan de maximumduur door de bevoegde autoriteit kan worden vastgesteld.

7. Wanneer deugdelijk is vastgesteld dat een ziekte het gevolg is van de bevalling, heeft de vrouw recht op een verlenging van het verlof na de bevalling, waarvan de maximumduur door de bevoegde autoriteit kan worden vastgesteld.

8. Van een zwangere vrouw mag niet worden verlangd dat zij werk verricht dat schadelijk voor haar kan zijn in de periode voorafgaande aan haar zwangerschapsverlof.

Artikel 48

1. Een vrouw die uit hoofde van het in artikel 47 bepaalde haar arbeid verzuimt, heeft recht op geldelijke uitkeringen en geneeskundige verstrekkingen.

2. De bedragen der geldelijke uitkeringen worden door de nationale wetgeving op zodanige wijze vastgesteld, dat zij toereikend zijn om het onderhoud van de vrouw en haar kind onder goede hygiënische omstandigheden en op een behoorlijk bestaansniveau volledig te waarborgen.

3. De geneeskundige verstrekkingen omvatten prenatale zorg, hulp bij de bevalling en postnatale zorg van een gediplomeerde vroedvrouw of van een geneeskundige, alsmede zo nodig opname in een ziekenhuis; vrije artskeuze en vrije keuze tussen een overheidsziekenhuis en een particulier ziekenhuis worden voor zover mogelijk geëerbiedigd.

4. Iedere premie, verschuldigd onder een stelsel van verplichte sociale verzekering ter voorziening in uitkeringen en verstrekkingen ter zake van moederschap, en iedere op basis van de loonsom berekende belasting, die geheven wordt ten einde te voorzien in deze uitkeringen en verstrekkingen, wordt betaald naar het totale aantal mannen en vrouwen in dienst bij de betrokken ondernemingen, zonder onderscheid naar geslacht, onverschillig of de betaling geschiedt door de werkgever dan wel door de werkgever en de werknemers gezamenlijk.

Artikel 49

1. Een vrouw die haar kind voedt heeft het recht haar arbeid te dien einde te onderbreken, op de voorwaarden die daarvoor zijn vastgesteld door de nationale wetgeving.

2. Onderbrekingen van de arbeid voor de voeding van het kind worden als arbeidstijd gerekend en dienovereenkomstig betaald ingeval deze aangelegenheid door of uit hoofde van de nationale wetgeving is geregeld; ingeval de aangelegenheid is geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst, worden de voorwaarden bepaald door de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 50

1. Wanneer een vrouw overeenkomstig het in artikel 47 van dit Verdrag bepaalde haar arbeid verzuimt, heeft haar werkgever niet het recht haar tijdens dat verzuim of op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn tijdens het verzuim verstrijkt, haar ontslag aan te zeggen.

2. Het ontslaan van een vrouw enkel om reden van haar zwangerschap of vanwege het feit dat zij haar kind voedt, is onwettig.

DEEL VIII. SCHADELOOSSTELLING VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

Artikel 51

Ieder Lid van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is verbindt zich de wetten en regelingen die voorzien in de schadeloosstelling van slachtoffers van ongevallen die hem zijn overkomen door of bij de arbeid te doen uitstrekken tot alle plantagearbeiders.

Artikel 52

1. Ieder Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is, verbindt zich om de onderdanen van elk ander Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is, aan wie een ongeval overkomt op zijn grondgebied, en hun rechtverkrijgenden, met betrekking tot de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen op dezelfde voet te behandelen als zijn eigen onderdanen.

2. Van deze gelijkheid van behandeling dienen de buitenlandse werknemers en hun rechtverkrijgenden verzekerd te zijn zonder dat daaraan enige voorwaarde betreffende de woonplaats wordt verbonden; evenwel dienen de maatregelen te nemen met betrekking tot de betalingen die een Lid of zijn onderdanen krachtens dit beginsel te doen heeft of hebben buiten zijn grondgebied, indien zulks nodig is vastgesteld te worden door bijzondere regelingen getroffen tussen de betrokken Leden.

Artikel 53

Bij bijzondere overeenkomst kan worden bepaald, dat voor de schadeloosstelling voor ongevallen, overkomen aan werknemers, die tijdelijk of op gezette tijden werken op het grondgebied van een Lid voor rekening van een onderneming gelegen op het grondgebied van een ander Lid, de wetgeving van laatstgenoemd Lid van toepassing zal zijn.

DEEL IX. RECHT VAN ORGANISATIE EN COLLECTIEF ONDERHANDELEN

Artikel 54

Het recht van werkgevers en werknemers om zich voor alle wettige doeleinden te verenigen dient door passende maatregelen te worden gewaarborgd.

Artikel 55

Alle methoden voor het onderzoeken van geschillen tussen werkgevers en werknemers dienen zo eenvoudig en zo snel mogelijk te zijn.

Artikel 56

1. Werkgevers en werknemers dienen te worden aangemoedigd geschillen te vermijden en, indien deze ontstaan, door bemiddeling tot een billijke regeling te komen.

2. Voor dit doel dienen alle uitvoerbare maatregelen te worden getroffen om de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties te raadplegen en hen te betrekken bij het instellen en het functioneren van bemiddelingsorganen.

3. Wanneer zodanige bemiddelingsorganen optreden zullen overheidsfunctionarissen de geschillen onderzoeken, streven naar een verzoening en partijen bijstaan om tot een billijke regeling te komen.
4. Waar mogelijk dienen deze functionarissen speciaal voor deze taken te worden aangewezen.

Artikel 57

1. Voor de beslechting van geschillen tussen werkgevers en werknemers dienen zo snel mogelijk regelingen te worden uitgewerkt.
2. Vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van hun onderscheiden organisaties, indien deze bestaan, dienen zo mogelijk te worden betrokken bij de toepassing van regelingen en wel op de wijze en in de mate die door de bevoegde autoriteit is bepaald, maar in elk geval in gelijk aantal en op voet van gelijkheid.

Artikel 58

1. De werknemers dienen een passende bescherming te genieten tegen iedere discriminatie ter zake van hun indiensttreding die de vrijheid van vakvereniging kan aantasten.
2. Een zodanige bescherming dient in het bijzonder van toepassing te zijn op acties die beogen:
 - a. de indienstneming van de arbeider afhankelijk te stellen van de voorwaarde dat hij zich niet aansluit bij een vakvereniging of dat hij zijn lidmaatschap opzegt;
 - b. een arbeider te ontslaan of hem op andere wijze schade te berokkenen vanwege zijn lidmaatschap van een vakvereniging of zijn deelneming aan acties van de vakvereniging buiten de werkuren of, met toestemming van de werkgever, tijdens de werkuren.

Artikel 59

1. De werknemers- en werkgeversorganisaties dienen een passende bescherming te genieten tegen alle daden van inmenging ten opzichte van elkander, hetzij direct, hetzij via hun vertegenwoordigers of leden, met betrekking tot de oprichting, de werkzaamheden en het bestuur van zodanige organisaties.
2. Met daden van inmenging in de zin van dit artikel worden in het bijzonder bedoeld: maatregelen die de bevordering beogen van de vorming van werknemersorganisaties die worden beheerst door een werkgever of een werkgeversorganisatie, of financiële of andere steun aan werknemersorganisaties met het doel deze organisaties onder het toezicht van een werkgever of een werkgeversorganisatie te stellen.

Artikel 60

Organen die aangepast zijn aan de nationale omstandigheden dienen waar nodig te worden ingesteld ten einde de eerbiediging van het recht van organisatie als omschreven in de voorafgaande artikelen te verzekeren.

Artikel 61

Indien nodig dienen aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen te worden genomen om de zo ruim mogelijke ontwikkeling en de gebruikmaking van procedures van vrijwillig onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers- of werkgeversorganisaties enerzijds en werknemersorganisaties anderzijds aan te moedigen en te bevorderen, ten einde op deze wijze te komen tot een regeling van de arbeidsvoorwaarden.

DEEL X. VRIJHEID TOT HET OPRICHTEN VAN VAKVERENIGINGEN

Artikel 62

De werknemers en de werkgevers, zonder enig onderscheid, hebben het recht zonder voorafgaande goedkeuring organisaties op te richten van hun eigen keuze, alsmede het recht daarvan lid te worden, op geen andere voorwaarde dan dat zij zich naar de statuten van die organisaties zullen gedragen.

Artikel 63

1. De werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het recht haar statuten en reglementen op te stellen, vrij haar vertegenwoordigers te kiezen, haar beheer en werkzaamheden in te richten en haar werkprogramma's te formuleren.

2. De Overheid dient zich van elke inmenging, die dat recht kan beperken of de wettige uitoefening daarvan kan belemmeren, te onthouden.

Artikel 64

De werknemers- en werkgeversorganisaties kunnen niet langs administratieve weg worden opgeheven of in de uitoefening van haar werkzaamheden worden geschorst.

Artikel 65

De werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het recht federaties en vakcentrales op te richten en zich daarbij aan te sluiten en elke organisatie, elke federatie en elke vakcentrale heeft het recht zich aan te sluiten bij internationale organisaties van werknemers en werkgevers.

Artikel 66

Het in de artikelen 62, 63 en 64 bepaalde is eveneens van toepassing op federaties en vakcentrales van werknemers- en werkgeversorganisaties.

Artikel 67

Het verkrijgen van rechtspersoonlijkheid door de werknemers- en werkgeversorganisaties, federaties of vakcentrales mag niet afhankelijk gesteld worden van zodanige voorwaarden, dat de toepassing van het bepaalde in de artikelen 62, 63 en 64 in het gedrang komt.

Artikel 68

1. Bij de uitoefening van de rechten, die hun bij dit deel van het Verdrag zijn toegekend, zijn de werknemers, de werkgevers en hun onderscheiden organisaties gehouden, om, evenals andere personen of georganiseerde groepen, de wetten van het land te eerbiedigen.

2. De nationale wetgeving mag geen afbreuk doen, noch op zodanige wijze toegepast worden dat afbreuk gedaan wordt aan de waarborgen, waarin dit Verdrag voorziet.

Artikel 69

In dit deel van het verdrag betekent „organisatie” elke organisatie van werknemers of werkgevers, die het bevorderen en het verdedigen van de belangen van de werknemers of de werkgevers ten doel heeft.

Artikel 70

Elk Lid waarvoor dit deel van het Verdrag van kracht is, verbindt zich alle nodige en passende maatregelen te nemen om aan de werknemers en de werkgevers de vrije uitoefening te verzekeren van het recht een vakvereniging op te richten.

DEEL XI. ARBEIDSINSPECTIE

Artikel 71

Ieder Lid waarvoor dit Verdrag van kracht is dient een arbeidsinspectie te bezitten.

Artikel 72

De arbeidsinspectiediensten dienen te bestaan uit behoorlijk opgeleide inspecteurs.

Artikel 73

De werknemers en hun vertegenwoordigers dienen volledig gelegenheid te krijgen zich vrijelijk met de inspecteurs in verbinding te stellen.

Artikel 74

1. De taak van de arbeidsinspectie is:

- a. het verzekeren van de naleving van de wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van werknemers bij de uitoefening van hun werkzaamheden, zoals bepalingen betreffende de arbeidsduur, de lonen, de veiligheid, de gezondheid en het welzijn, de tewerkstelling van kinderen en jeugdige personen en andere verwante aangelegenheden, voor zover de inspecteurs van de arbeid er mede belast zijn de naleving van genoemde bepalingen te verzekeren;
- b. het geven van ter zake doende inlichtingen en adviezen aan de werkgevers en aan de werknemers over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen na te leven;
- c. het onder de aandacht van de bevoegde autoriteit brengen van de gebreken of misbruiken die niet uitdrukkelijk onder de bestaande wettelijke bepalingen vallen.

2. Indien aan de inspecteurs van de arbeid andere functies opgedragen zijn, mogen deze geen belemmering vormen voor de uitoefening van hun voornaamste functies noch op enigerlei wijze afbreuk doen aan het gezag of de onpartijdigheid, die voor de inspecteurs in hun betrekkingen met werkgevers en werknemers noodzakelijk zijn.

Artikel 75

De bevoegde autoriteit dient passende maatregelen te treffen om te bevorderen:

- a. een daadwerkelijke samenwerking tussen de diensten van de arbeidsinspectie enerzijds en andere overheidsdiensten en openbare en particuliere instellingen, die gelijksoortige werkzaamheden verrichten, anderzijds;
- b. samenwerking tussen de ambtenaren van de arbeidsinspectie en de werkgevers en de werknemers of hun organisaties.

Artikel 76

Het personeel der arbeidsinspectie dient uit ambtenaren te bestaan, wier rechtspositie en arbeidsvoorwaarden zodanig zijn, dat zij van de bestendigheid van hun betrekking verzekerd zijn en onafhankelijk zijn van elke verandering van regering en elke onbehoorlijke beïnvloeding van buiten.

Artikel 77

1. De bevoegde autoriteit dient de nodige maatregelen te nemen om aan de inspecteurs van de arbeid ter beschikking te stellen:

- a. plaatselijke kantoren, doelmatig ingericht overeenkomstig de eisen van de dienst en toegankelijk voor alle belanghebbenden;
- b. de vervoersfaciliteiten nodig voor de uitoefening van hun functies, waar zich geen behoorlijke openbare vervoermiddelen bevinden.

2. De bevoegde autoriteit dient de nodige maatregelen te nemen om aan de inspecteurs van de arbeid alle reiskosten en alle bijkomende uitgaven nodig voor de uitoefening van hun taak te vergoeden.

Artikel 78

1. De inspecteurs van de arbeid, voorzien van behoorlijke legitimatiebewijzen, zijn bevoegd:

- a. vrijelijk, zonder voorafgaande kennisgeving, op elk uur van de dag en de nacht elke aan toezicht onderworpen bedrijfsruimte te betreden;
- b. overdag alle lokaliteiten te betreden, waarvan zij een redelijke grond hebben te veronderstellen, dat deze aan toezicht van de inspectie onderworpen zijn;
- c. over te gaan tot alle onderzoeken, controles of enquêtes, die zij nodig mochten oordelen om er zich van te verzekeren dat de wettelijke bepalingen metterdaad in acht worden genomen, en in het bijzonder:
 - i. alleen of in tegenwoordigheid van getuigen de werkgever of het personeel der onderneming te ondervragen over alle aangelegenheden betreffende de toepassing van de wettelijke bepalingen;
 - ii. overlegging te vragen van alle boeken, registers en documenten, waarvan het aanhouden bij de nationale wetgeving betrekking hebbende op de arbeidsvoorwaarden is voorgeschreven, ten einde na te gaan of die in overeenstemming met de wettelijke bepalingen zijn, en om afschriften daarvan of uittreksels daaruit te maken;
 - iii. het aanplakken van mededelingen te eisen, waarvan het aanbrenge bij de wettelijke bepalingen vereist is;
 - iv. monsters van materialen en stoffen die gebruikt of bewerkt worden te nemen en mede te nemen ten einde die te analyseren, mits de werkgever of diens vertegenwoordiger gewaarschuwd wordt, dat materialen of stoffen daartoe genomen en medegenomen zijn.

2. Bij gelegenheid van een inspectiebezoek dient de inspecteur de werkgever of diens vertegenwoordiger van zijn aanwezigheid in kennis te stellen, tenzij hij van oordeel is dat een dergelijke kennisgeving de uitoefening van zijn taak zou kunnen schaden.

Artikel 79

Behoudens de uitzonderingen bij de wetgeving vast te stellen, zullen de inspecteurs van de arbeid:

- a. generlei direct of indirect belang mogen hebben in de onder hun toezicht geplaatste ondernemingen;
- b. op straffe van strafrechtelijke of passende disciplinaire maatregelen gehouden zijn om, zelfs na de dienst verlaten te hebben, generlei fabricage- of handelsgeheimen of produktiewijzen waarvan zij

in de uitoefening van hun functie kennis hebben gekregen, openbaar te maken;

- c. als strikt vertrouwelijk moeten beschouwen de bron van elke klacht, waarbij een gebrek in de installatie of een inbreuk op de wettelijke bepalingen te hunner kennis wordt gebracht en zich ervan moeten onthouden aan de werkgever of diens vertegenwoordiger mede te delen, dat ten gevolge van een klacht een inspectiebezoek is gebracht.

Artikel 80

De arbeidsinspectie dient in kennis te worden gesteld van de arbeidsongevallen en de gevallen van beroepsziekten, in de gevallen en op de wijze voor te schrijven bij de nationale wetgeving.

Artikel 81

De bedrijfsruimten dienen zo vaak en zo zorgvuldig te worden geïnspecteerd als nodig is om een feitelijke naleving van de betreffende wettelijke bepalingen te verzekeren.

Artikel 82

1. Personen, die de wettelijke bepalingen waarvan de naleving onderworpen is aan het toezicht van de inspecteurs van de arbeid niet nakomen of veronachtzamen, staan bloot aan onmiddellijke wettelijke vervolging, zonder voorafgaande waarschuwing. De nationale wetgeving kan echter uitzonderingen bepalen voor die gevallen, waarin vooraf een waarschuwing dient te worden gegeven om in de toestand verbetering te brengen of preventieve maatregelen te nemen.

2. Het wordt aan de vrije beslissing van de inspecteurs van de arbeid overgelaten om waarschuwingen of raad te geven in plaats van het instellen van vervolgingen of het aanbevelen daarvan.

Artikel 83

Bij de nationale wetgeving dienen doeltreffende straffen te worden voorgeschreven voor overtreding van de wettelijke bepalingen waarvan de naleving onderworpen is aan het toezicht van de inspecteurs van de arbeid, en voor obstructie tegen de inspecteurs van de arbeid bij de uitoefening van hun functies; deze strafbepalingen dienen metterdaad te worden toegepast.

Artikel 84

1. De inspecteurs van de arbeid of de plaatselijke inspectiebureaus, al naar het geval zich voordoet, zijn gehouden om periodieke verslagen van algemene aard omtrent de resultaten van hun werkzaamheden aan de bevoegde centrale autoriteit inzake de arbeidsinspectie voor te leggen.

2. Deze verslagen dienen in een door de centrale autoriteit vastgestelde vorm te worden opgemaakt en de van tijd tot tijd door de centrale

autoriteit voorgeschreven onderwerpen te behandelen; zij dienen ten minste zo dikwijls ingediend te worden als de centrale autoriteit zal bepalen en in elk geval ten minste eenmaal per jaar.

DEEL XII. HUISVESTING

Artikel 85

De bevoegde autoriteiten dienen in overleg met de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, indien deze bestaan, elke maatregel aan te moedigen die beoogt passende huisvesting te verschaffen aan plantagearbeiders.

Artikel 86

1. De minimumnormen en -voorschriften betreffende de huisvesting, die in toepassing van het voorgaande artikel verschaft dient te worden, dienen door de bevoegde openbare autoriteit te worden gesteld. Deze roept, indien mogelijk, adviserende organen in het leven waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zitting hebben die tot taak hebben advies uit te brengen inzake vraagstukken van huisvesting.

2. Zodanige minimumnormen dienen voorschriften te omvatten betreffende:

- a. de te gebruiken bouwmaterialen;
- b. de minimumafmetingen voor de woning, indeling, ventilatie, vloeroppervlakte en hoogte van de vertrekken;
- c. balkonruimte, keuken-, was-, opslag- en watervoorzieningen en sanitaire installaties.

Artikel 87

Bij de nationale wetgeving dienen doeltreffende straffen te worden voorgeschreven voor overtreding van de wettelijke bepalingen, aangenomen overeenkomstig het voorgaande artikel; deze strafbepalingen dienen metterdaad te worden toegepast.

Artikel 88

1. Indien de huisvesting wordt verschaft door de werkgever, dient de ligging ervan voor de plantagearbeiders niet minder gunstig te zijn dan bij de nationale wetgeving of de nationale gebruiken is voorzien.

2. Telkenmale wanneer een werknemer ontslag is aangezegd, dient hem een redelijke termijn te worden toegestaan om zijn woning te verlaten. Indien deze termijn niet bij de wet is vastgesteld, dient hij te worden vastgesteld door middel van een erkende onderhandelingsprocedure; indien een zodanige procedure mislukt, dient de normale gerechtelijke procedure te worden aangewend.

DEEL XIII. MEDISCHE DIENSTEN

Artikel 89

De bevoegde autoriteiten dienen in overleg met de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, indien deze bestaan, elke maatregel aan te moedigen ten einde passende medische diensten te verschaffen aan plantagearbeiders en hun gezin.

Artikel 90

1. De normen betreffende deze medische diensten dienen te worden gesteld door de Overheid. De diensten dienen toereikend te zijn voor het aantal betrokken personen en door voldoende bevoegd personeel te worden uitgevoerd.

2. Indien deze diensten zijn ingesteld door de Overheid, dienen zij te voldoen aan de normen, gewoonten en praktijken van de betrokken Overheid.

Artikel 91

De bevoegde autoriteit dient in overleg met de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, indien deze bestaan, in de streken waar de plantages gelegen zijn maatregelen te nemen om de bestaande inheemse ziekten uit te roeien of onder controle te brengen.

DEEL XIV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 92

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 93

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2. Dit Verdrag treedt in werking zes maanden na de datum waarop overeenkomstig artikel 3 de bekrachtigingen zijn geregistreerd van twee van de volgende landen: Argentinië, België, Birma, Bolivia, Brazilië, Ceylon, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, de Dominicaanse Republiek, Ecuador, Ethiopië, de Filippijnen, Frankrijk, Ghana, Guatemala, Haïti, Honduras, India, Indonesië, Italië, Liberia, de Federatie van Maleisië, Mexico, het Koninkrijk der Nederlanden, Nicaragua, Pakistan, Panamá, Perú, Portugal, El Salvador, Soedan, Spanje, Thailand, de Unie van Socialistische Sowjet-Republieken, de Verenigde Arabische Republiek, de Verenigde Staten van Amerika, het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland en Vietnam.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor elk Lid in werking zes maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 94

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop het Verdrag van kracht is geworden door een verklaring aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau te zenden en deze door hem te laten registreren. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in het vorig lid, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag, na verloop van elke termijn van tien jaren onder de voorwaarden gesteld in dit artikel, opzeggen.

Artikel 95

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden der Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden der Organisatie op de datum waarop het Verdrag in werking treedt.

Artikel 96

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen welke hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 97

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer hij dat noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 98

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

- a. de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, *ipso jure* onmiddellijk opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het in artikel 94 bepaalde, zodra het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;
- b. met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden bekrachtigd kunnen worden.

2. Dit Verdrag blijft in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden, die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 99

De Engelse en Franse versies van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar Tweeënveertigste Zitting, gehouden te Genève en voor gesloten verklaard op 26 juni 1958.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de vijfde dag van de maand juli 1958:

De Voorzitter van de Conferentie,
(w.g.) B. K. DAS

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,
(w.g.) DAVID A. MORSE

D. GOEDKEURING

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 60, tweede lid, van de Grondwet de goedkeuring der Staten-Generaal alvorens te kunnen worden bekrachtigd.

E. BEKRACHTIGING

In overeenstemming met artikel 92 van het Verdrag hebben de volgende Staten een akte van bekrachtiging bij de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau nedergelegd:

Cuba	30 december 1958
Liberia	22 juli 1959
Mexico	20 juni 1960
Ivoorkust	5 mei 1961
Guatemala	4 augustus 1961
Brazilië	1 maart 1965
de Filippijnen	10 oktober 1968
Ecuador	3 oktober 1969

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zijn ingevolge artikel 93, tweede lid, op 22 januari 1960 voor Cuba en Liberia in werking getreden.

Voor de overige in rubriek E genoemde Staten treden zij ingevolge het derde lid van hetzelfde artikel zes maanden na de datum, waarop de bekrachtiging is geregistreerd, in werking.

Het Verdrag zal ingevolge artikel 94, eerste lid, op 28 augustus 1971 en 22 januari 1972 voor Brazilië, onderscheidenlijk Liberia, buiten werking treden.

I. OPZEGGING

In overeenstemming met artikel 94, eerste lid, hebben de volgende Staten door middel van een verklaring toegezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau het Verdrag opgezegd:

Brazilië	28 augustus 1970
Liberia	22 januari 1971

J. GEGEVENS

In overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties is het onderhavige Verdrag op 29 januari 1960 geregistreerd bij het Secretariaat der Verenigde Naties onder nr. 5005. De tekst van het

Verdrag is afgedrukt in „Recueil des Traités” der Verenigde Naties, deel 348, blz. 275 e.v.

Voor het Statuut van de Internationale Arbeidsconferentie zie, laatstelijk, *Trb.* 1971, 117.

Van het op 26 juni 1945 te San Francisco tot stand gekomen Handvest der Verenigde Naties, naar welke Organisatie in artikel 96 van het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Stb.* F 321; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1969, 104.

Uitgegeven de eerste september 1971.

De Minister van Buitenlandse Zaken a.i.,
BIESHEUVEL.