

# 第 110 号公约

## 种植园工人就业条件公约<sup>1</sup>

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十三届会议，

经研究本届会议议程第五项关于种植园工人就业条件的问题，并认为作为特殊情况，在现有公约获得更广泛的批准并在其规定对这些公约所涉及的所有人员都得到实施之前，为了加快上述公约的某些规定在种植园中得以贯彻，并为了使今天未在种植园实施的某些公约在种植园扩大实施，有必要为此通过一项协议，

经确定此协议应采取国际公约的形式，

于一九五八年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为“一九五八年种植园公约”。

### 第一部分 一般规定

#### 第 1 条

1. 就本公约而言，“种植园”一词系指位于热带或亚热带地区，通常雇用雇工、出于商业目的主要种植或生产下列产品的一切农场：咖啡、茶叶、甘蔗、橡胶、香蕉、可可、椰子、花生、棉花、烟草、纺织纤维（剑麻、黄麻和大麻）、柑桔、棕榈油、金鸡纳或菠萝。本公约不适用于在当地市场销售产品、通常不雇用雇工的家庭型或小型农业经营企业。

2. 凡批准本公约的会员国在与最有代表性的有关雇主和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，可将本公约的实施扩大到其他种植园，同时：

(a) 在本条第 1 款所列清单中加上一种或数种以下作物：稻米、菊苣、小豆蔻、老鹳草和小白菊，或任何其他作物；

(b) 在本条第 1 款所述种植园中加上该款未曾提及、但被本国的法律或实践列

为种植园的各类农场。

上述会员国应在按国际劳工组织章程第 22 条规定所提交的有关本公约实施情况的年度报告中说明因此而采取的措施。

3. 就本条文而言,“种植园”一词通常包括对其一种或数种产品的初级加工部门。

## 第 2 条

凡批准本公约的会员国承诺对种植园所有工人,不分种族、肤色、性别、宗教、政治观点、国籍、社会出身、部族或工会所属,在同等程度上实施公约的规定。

## 第 3 条

1. 凡批准本公约的会员国应:

(a) 实施:

(i) 第一部分;

(ii) 第四、九和十一部分;

(iii) 第二、三、五、六、七、八、十、十二和十三部分中的至少两部分。

(b) 在其批准书所附声明中对所排除的一部分或数部分(如果在接受公约所涉义务时排除了一部分或数部分)作详细说明。

2. 凡按本条 1 款(b)项作了声明的会员国应在其按国际劳工组织章程第 22 条规定提交的年度报告中说明为实施被排除部分所取得的任何进展。

3. 凡批准本公约但按上述几款规定排除了公约某些部分的会员国,可在以后就其原先排除部分的某一部分对公约所涉义务的接受,通知国际劳工局长,此项承诺将被视为批准书的一部分,自通知送达之日起具有同等效力。

## 第 4 条

按照国际劳工组织章程第 19 条 4 款之规定,本公约任何条款不应视为将对任何为有关工人提供比公约更有利条件的法律、判决、习俗或协议产生影响。

## 第二部分 雇用和招聘移民工人

### 第 5 条

就公约这一部分而言，“招聘”一词系指或是在工作地点，或是在公共移民或安置部门，或是在由雇主组织领导、受主管当局监督的部门，为得到或为他人提供非自发提供服务者之劳动力所进行的一切活动。

### 第 6 条

招聘一名户主，不应视为因而就包括招聘其家庭中的任何一名成员。

### 第 7 条

除非拥有主管当局颁发的许可证，或是为一公共部门，或是为某一个或某几个雇主或雇主组织进行招聘，任何个人或任何公司不得从事职业招聘。

### 第 8 条

雇主、雇主代理人、雇主组织、雇主资助的组织、雇主组织代理人和雇主资助的组织的代理人必须拥有主管当局颁发的许可证方可从事招聘。

### 第 9 条

1. 须把受聘工人向一名公共官员介绍，后者将核查有关招聘的法规是否得到遵守，特别是有关工人有没有受到非法的压力，或被人以欺诈手段招聘或弄错。

2. 须把受聘工人在距离招聘地尽可能近的适当地方向上述官员作介绍；在一地区受聘而到另一属于不同政府管理的地区工作者，则至迟应在受聘地区之出发地向上述官员作介绍。

### 第 10 条

主管当局在必要和条件许可情况下，应强制规定招聘任何工人（包括不在

招聘地或招聘地附近工作的工人) 必须发给雇佣证、工作聘书或临时合同之类的书面凭据, 凭据上印着主管当局规定的诸如工人身份、就业条件及同意付给工人的预付工资。

## 第 11 条

1. 一切受聘工人应接受体格检查。

2. 工作地点远离受聘地或在一属于不同政府管理的地区受聘的工人, 其体检应在距离招聘地尽可能近的适当地方进行; 在一地区受聘而到另一属于不同政府管理的地区工作者, 其体检至迟应在受聘地区之出发地进行。

3. 主管当局可授权按照第 9 条规定的应把受聘工人向其介绍的公共官员在下列条件下准许有关工人在体检之前离去:

- (a) 无论当时还是后来都无法对上述工人在招聘地附近或出发地进行体检;
- (b) 每个工人对于将要完成的旅程和担任的工作, 在身体上都能胜任;
- (c) 每个工人在到达工作地点后或在抵达后尽可能短的期限内将会进行体检。

4. 对于因旅程太长或条件恶劣而会使健康受到损害的受聘工人, 主管当局应规定其体检须在启程之前进行或在抵达工作地点后复查。

5. 主管当局应确保采取一切必要的措施使受聘工人在气候和其他方面能够适应, 并接种各种预防疫苗。

## 第 12 条

1. 招聘人或雇主每次如有可能, 应将受聘工人运送至工作地点。

2. 主管当局应采取一切必要措施, 做到:

- (a) 运送工人的车船能够适于此任, 既有良好的卫生设施, 又有足够运力;
- (b) 为在途中过夜的工人事先准备好适当设施;
- (c) 为路程长的工人提供医疗服务和足够福利。

3. 对于须长途徒步前往工作地点的工人, 主管当局应采取一切必要措施, 确保:

- (a) 每天用于赶路的时间同维护工人的健康和体力能协调一致;
- (b) 在必要情况下为众多长途跋涉的劳动力在主要路线的适当地点设立休息站或宿营地, 并使休息站或宿营地保持干净, 备有必要医疗服务。

4. 对于路途遥远、集中前往工作地点的受聘工人, 应有专人伴送。

### 第 13 条

1. 受聘工人前往工作地点的旅费及其途中保护所需费用应由招聘人或雇主承担。
2. 招聘人或雇主应向受聘工人提供在抵达工作地点之前为维持途中生活可能需要的一切，特别是因当地条件而要求提供的足够的适当食粮、饮用水、炊具和燃料、衣服和被褥。

### 第 14 条

受聘工人：

- (a) 在抵达工作地点之前于途中因病或意外事故而丧失工作能力者；
  - (b) 体检后发现不能工作者；
  - (c) 在受聘后因不由其负责的原因而未被录用者；
  - (d) 主管当局发现以欺诈手段受聘或弄错者；
- 应予遣返，费用由招聘人或雇主承担。

### 第 15 条

对于获准随受聘工人前往工作地点的家属，主管当局应采取措施维护其在途中的健康和身心愉快。特别是：

- (a) 本公约第 12 和 13 条应适用于这些家属；
- (b) 受聘者若按第 14 条规定遣返，其家属也应遣返；
- (c) 受聘者在抵达工作地点之前于途中亡故，其家属应予遣返。

### 第 16 条

主管当局对可能付给工人的工资预支款应予限制，并对预支条件作出规定。

### 第 17 条

1. 会员国中凡接受公约这一部分者，即意味着承诺在国家法律许可范围内采取一切适当措施，遏制有关移民和移居的欺骗宣传。

2. 该会员国为此应在有利情况下与其他有关会员国合作。

## 第 18 条

在适当情况下，各会员国应采取力所能及的措施，在启程、旅途和迎接方面为受雇于一种植园而移居的人员提供方便。

## 第 19 条

会员国中凡接受公约这一部分者，即意味着承诺在其力所能及情况下提供适当医疗服务，负责：

- (a) 在必要情况下确保因受雇于一种植园而移居的人员及其获准随往或与之相会的家属，在启程和抵达时健康状况良好；
- (b) 使因受雇于一种植园而移居的人员及其家属在启程、途中和抵达所前往的国家后享有足够的医疗保障和良好卫生环境。

## 第三部分 劳动合同和废除刑事处分

### 第 20 条

1. 有关地区对于书面或口头合同以明确或含蓄方式可能规定的最长服务期，应在法律和规章中作出规定。

2. 对于不需要作开销很大之长途跋涉的工作，工人若没有家室伴随，合同中以明确或含蓄方式规定的最长服务期不得超过一年，工人若有家室伴随，不得超过两年。

3. 对于需要作开销很大之长途跋涉的工作，工人若没有家室伴随，合同中以明确或含蓄方式规定的最长服务期不得超过两年，工人若有家室伴随，不得超过三年。

4. 鉴于非体力劳动者选择职业的自由享有较好保障，主管当局在与雇主组织和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，对于雇主同非体力劳动者签订的合同可不执行公约的这一部分；这一做法可扩大至一地区全体种植园工人、耕种一定作物的种植园工人以及一定企业的工人或种植园特殊类别的工人。

## 第 21 条

凡种植园工人因违反劳动合同而受到刑事处分的所有国家，主管当局应设法全部废除这类处分。

## 第 22 条

为全部废除上述刑事处分，应采取能立即实施的适当措施。

## 第 23 条

就公约这一部分而言，“违反合同”一词系指：

- (a) 工人拒绝或没有按合同要求投入或完成工作；
- (b) 工人粗心大意或缺乏认真精神；
- (c) 工人未获准许或无正当理由而缺勤；
- (d) 工人逃跑。

# 第四部分 工 资

## 第 24 条

1. 应鼓励代表有关工人的工会以及雇主或雇主组织通过自由商定的集体协议确定最低工资率。
2. 若无恰当办法通过集体协议确定最低工资率，必要时应采取措施，在绝对平等的基础上与雇主代表和工人代表及其各自组织（如果存在此类组织）的代表磋商，通过国家法律确定之。
3. 按照前款提出的措施所确定的最低工资率对雇主和工人都具有强制性，不得降低。

## 第 25 条

1. 凡批准本公约的会员国应作出必要规定，一方面使有关雇主和工人知悉所执行的最低工资率，另一方面使实际支付的工资不低於此最低工资率；这些

规定应包括监督、监察、给予必要处分以及最适合有关国家种植园条件的措施。

2. 凡适用最低工资率、但所领工资低于此工资率的工人，应有权通过司法或其他适当途径，在国家法律规定的期限内补领其未领部分。

## 第 26 条

可以现金支付的工资应一律以法定货币支付，以记名期票、债券、息票或其他被认为代表法定货币的票据所进行的支付应予禁止。

## 第 27 条

1. 在以实物支付工资已成通行惯例或可行的地方，国家法律、集体协议或仲裁判决可允许以实物支付部分工资。以烈酒或有害毒品支付工资的作法决不能接受。

2. 在准许以实物支付部分工资的情况下，应采取适当措施，使发给的实物能用于工人及其家庭自身的用途，并符合其利益。

3. 若所付报酬一部分由食物、住房、衣服及其他基本供应品和服务组成，应采取一切可行措施使之成为恰当，并使其现金值计算准确。

## 第 28 条

工资应直接付给有关工人，除非国家法律、集体协议或仲裁判决另有规定，或工人同意其他作法。

## 第 29 条

雇主不得以任何方式限制工人按自己的意愿支配其工资的自由。

## 第 30 条

1. 企业内部若有向工人出售商品的小卖部或向工人提供劳务的服务部门，不得强制工人购买小卖部商品或接受所提供的劳务。

2. 若无法前往其他商店或服务机构，主管当局应采取适当措施，使所出售的商品及所提供的劳务价格公平合理，或使雇主所设小卖部或服务部门不以赢利为目的，而是为有关工人的利益服务。

### 第 31 条

1. 扣除工资只能在国家法律所规定或集体协议或仲裁判决所确定的条件和限度内进行。

2. 应按主管当局认为适宜的方式,把有关工资扣除的条件和限度告知工人。

### 第 32 条

为使希望获得或保住一份工作的工人直接或间接地付钱给雇主或其代表或某个中间人(如负责招收劳动力的人员)而扣除工资的作法,一律禁止。

### 第 33 条

1. 工资应定期发放,工资发放间隔期应由国家法律规定或由集体协议或仲裁判决确定,除非另有能确保工资定期发放的较好安排。

2. 劳动合同终止后,全部工资的最后结算应按国家法律、集体协议或仲裁判决进行,若无上述法律、协议和判决,应在合理期限内按合同规定进行。

### 第 34 条

如有必要,应采取有效措施,以易于理解的适当方式告知工人:

(a) 对其实行的工资条件(当工人一岗位任职前或工资条件有任何变动时进行);

(b) 其所涉工作期工资的可变组成部分(在每次发放工资时进行)。

### 第 35 条

实施本公约第 26 至 34 条规定的法律应:

(a) 让有关人员知悉;

(b) 明确执行此事的负责人;

(c) 对违犯者规定适当处罚或采取其他措施;

(d) 在必要情况下,对应按适当的方式和方法管好帐目作出规定。

## 第五部分 带酬年假

### 第 36 条

种植园工人在为同一雇主连续工作一个时期后应享有带酬年假。

### 第 37 条

1. 凡接受公约这一部分的会员国,对种植园以何种方式提供带酬假期,可自行决定。

2. 可通过集体协议或由专门机构制定规章,确定种植园如何给予带酬假期。

3. 若种植园给予带酬假期的方式许可:

- (a) 应与有关雇主和工人最有代表性的组织(如果存在此类组织)以及主管当局认为有必要同其联系的其他因职业或职务关系而在这方面具有特殊资格的人士事先进行深入的磋商;
- (b) 对于带酬假期的规章,有关雇主和工人应按国家法律所确定的方式和程度参与制定或接受咨询或有权发表意见,但不论何种情况,皆须在绝对平等的基础上进行。

### 第 38 条

所需的最短连续服务期以及最短的带酬年假,应通过国家法律、集体协议或仲裁判决,或负责制定种植园带酬假期规章的专门机构或主管当局所同意的其他途径确定。

### 第 39 条

在适当情况下,应按种植园带酬假期有关规章所确定的程序,规定:

- (a) 一套更有利于青年工人的规章(若给予成年工人的带酬年假被认为不适合于青年工人);
- (b) 带酬假期可随服务期延长;
- (c) 实行按比例假期制或在无法实行的情况下发给补偿性津贴(若一工人的连续服务期未达到可享受带酬年假的规定,但已超过规定程序确定的最短期限);

(d) 在给予带酬年假时，把法定和习惯规定的节假日和每周休息日以及因病或工伤事故而暂时中断的时日（按规定程序确定的限度）排除在外。

### 第 40 条

1. 按公约这一部分的规定而休假任何人，在整个假期中应得的报酬不得低于其平常的报酬或本条第 2 和 3 款所规定的报酬。

2. 假期所付报酬应按国家法律、集体协议或仲裁判决，或负责制定种植园带酬假期规章的专门机构或主管当局同意的其他途径所规定的方法计算。

3. 若休假人员的报酬中含有以实物支付的部分，则在休假期间可发给该部分的等值现金。

### 第 41 条

任何有关放弃带酬年假权或放弃该年假的协议应视为无效。

### 第 42 条

凡假期部分或全部未休便遭解雇或离职者，按照公约这一部分的规定，每未休一天便应得到第 40 条所规定的一天报酬。

## 第六部分 每周休息

### 第 43 条

1. 除了以下条文所作的例外规定，种植园工人每七天应享受一次至少连续二十四小时的休息。

2. 此休息应尽可能使每个种植园的所有工人同时享受。

3. 此休息应尽可能与本国或本地区的传统或习惯节日相吻合。

### 第 44 条

1. 每个会员国可根据人道和经济上的适当考虑，在同有关雇主组织和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，准许对第 43 条规定全部或部分地作出例外

安排（包括中止或减少休息）。

2. 若例外安排已由现行法律作出规定，上述磋商就无须进行。

## 第 45 条

每个会员国应尽可能规定一些休息期，以弥补按照第 44 条规定所中止或减少的休息，协议或习俗对此休息期已有规定者除外。

# 第七部分 生育保护

## 第 46 条

就公约这一部分而言，“妇女”一词系指所有女性，不论其年龄、国籍、种族、宗教信仰或结婚与否；“子女”一词系指所有儿童，不论其系婚后所生还是非婚所生。

## 第 47 条

1. 凡符合公约这一部分规定的所有妇女只要能出示预产期证明，便有权享受产假。

2. 主管当局在与最有代表性的雇主和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，可对给予产假的期限作出如下规定：不得要求在分娩前十二个月中为同一雇主工作的时间超过一百五十天。

3. 产假至少应为十二周，其中一部分必须放在产后。

4. 必须在产后休的假期的长短应由国家法律规定，但绝不能少于六周；整个假期的其余部分可按国家法律的规定安排，或是放在预产期之前，或是放在必须在产后休的假期结束之后，或是部分放在预产期之前，部分放在产后期之后。

5. 若临盆过了预产期，则安排在产前的假期无论如何应延长至临盆之日，必须在产后休的假期不应因而减少。

6. 对于经正式确认妊娠期患有疾病者，国家法律应有规定，增加产前假，其最长期限可由主管当局确定。

7. 经正式确认，因分娩而罹患疾病的妇女有权追加产后假，其最长期限可由主管当局确定。

8. 不能让任何怀孕妇女在其产前期从事可能产生不利后果的工作。

## 第 48 条

1. 根据第 47 条规定而缺勤的妇女，有权获得现金津贴和医疗费。
2. 现金津贴的数额由国家法律按以下原则确定：此数额应是以确保母亲及其孩子在良好卫生条件下达到适当水平的的生活。
3. 医疗费应包括获有文凭的助产士或医生在产前、分娩时和产后的护理费用及住院（如果必要）费用；挑选医生的自由及挑选国立医院或私人诊所的自由应尽可能予以尊重。
4. 含有生育费的强制保险费用，以及按所付工资计算、为提供上述生育费而征收的费用，应不分性别，按有关企业所雇男女工人总数交纳，不论这些费用由雇主交纳还是由雇主和工人共同交纳。

## 第 49 条

1. 给婴儿哺乳的妇女，可按国家法律所规定的条件，准许其为此而中断工作。
2. 因哺乳而中断的工作时间算作工作时间。若国家法律有规定，则按国家法律付酬，若集体协议有规定，则按有关集体协议付酬。

## 第 50 条

1. 对于按本公约第 47 条规定而缺勤的妇女，雇主不得在此期间将其解雇或让预先发出的解雇通知在此期间到期。
2. 只是因其怀孕或为孩子哺乳 将一名妇女辞退的行为是非法的。

## 第八部分 工伤事故的赔偿

### 第 51 条

国际劳工组织会员国凡接受公约这一部分者，即意味着承诺在所有种植园工人中实施因劳动事故受害而应予赔偿的法规。

## 第 52 条

1. 会员国中凡接受公约这一部分者,即意味着承诺对在该国受了工伤的、接受公约这一部分的其它会员国的侨工或其权利继承人,在工伤事故赔偿方面给予与本国工人同样的待遇。

2. 对上述会员国以外的国家之侨工或其权利继承人也应给予上述同等待遇,不论其居住何地。不过,关于一会员国或有关雇主按此原则向国外的支付问题,如有必要,可由有关会员国通过特殊的安排作出决定。

## 第 53 条

对于在某一个会员国领土上受雇的、但为设在另一个会员国领土上的企业工作的临时工遭受工伤事故的赔偿问题,可规定将通过相关会员国之间的特殊协议来实施该项法律。

# 第九部分 组织权和集体谈判权

## 第 54 条

应采取适当措施保障雇主和被雇佣者在不违反法律的前提下为解决各类问题而享有的结社权。

## 第 55 条

审议雇主与工人争端的程序应尽可能简单快捷。

## 第 56 条

1. 应鼓励雇主和工人避免发生争端,如果发生,则通过调解方法公平解决。
2. 因此,应采取一切可行措施与雇主组织和工人组织的代表协商,使之同意建立调解机构。
3. 在无调解组织行使职能的情况下,应由公共官员审议争端,努力促使和解,协助双方公平解决。

4. 在可行情况下应委派专门官员担任此职。

### 第 57 条

1. 应尽快制定雇主与工人争端解决办法。

2. 应尽可能让有关雇主和工人代表,包括其各自组织(如果存在此类组织)的代表,按主管当局所确定的方式和限度,参与上述办法的实施,但不论何种情况,双方应人数相等,平等对待。

### 第 58 条

1. 工人在就业方面应享有适当保护,防止任何损害工会自由的歧视行为。

2. 上述保护应特别适用以下行为:

- (a) 以一工人不加入某工会或退出某工会为就业条件;
- (b) 因一工人加入工会或参加在工作时间之外的或经雇主同意在工作时间之内组织的工会活动而解除其工作或以其他各种手段损害其利益。

### 第 59 条

1. 工人组织和雇主组织应享有适当保护,防止相互间或是直接或是通过其代理人或会员而对对方组织的建立、工作开展和管理所进行的干涉行为。

2. 就本条文而言,特别是下列做法可视为干涉行为:挑动建立受雇主或雇主组织操纵的工人组织,或向某些工人组织提供财政资助或将这些组织置于雇主组织的控制之下。

### 第 60 条

如有必要,应根据各国条件建立适当机构,确保以上各条所规定的组织权得到尊重。

### 第 61 条

如有必要,应根据各国条件采取适当措施,促使以雇主和雇主组织为一方,以工人组织为另一方的集体协议自愿协商程序得到广泛的发展和利用,从而解决就业条件问题。

## 第十部分 工会自由

### 第 62 条

工人和雇主，无任何区别，不须经过事先批准，有权建立其所选择的组织并加入这些组织，唯一的条件是要遵循这些组织的章程。

### 第 63 条

1. 工人组织和雇主组织有权制定其章程和行政性规章，自由选举其代表，安排自身的管理和活动并提出其行动纲领。
2. 公共当局应避免作任何限制此权利或妨碍此权利合法行使的干预。

### 第 64 条

工人组织和雇主组织不受行政方面的命令而解散或停止活动。

### 第 65 条

工人组织和雇主组织有权建立或加入行业联合会和跨行业总联合会，任何组织、行业联合会或跨行业总联合会都有权加入国际工人组织和国际雇主组织。

### 第 66 条

第 62、63 和 64 条的规定适用于工人组织和雇主组织的行业联合会和跨行业总联合会。

### 第 67 条

工人和雇主组织及其行业联合会和跨行业总联合会法人地位的获得，不能受会使第 62、63 和 64 条规定无法实施的条件所约束。

### 第 68 条

1. 同其他人员或有组织的团体一样,工人、雇主及其各自组织在行使公约本部分所确认的权利时应尊重法制。
2. 国家法律或条例不应损害或在实施中损害公约本部分所规定的保障。

### 第 69 条

就公约这一部分而言,“组织”一词系指以促进和维护工人或雇主利益为目的的一切工人或雇主组织。

### 第 70 条

会员国中凡接受公约这一部分者,即意味着承诺采取一切必要的适当措施,确保工人和雇主自由行使工会权利。

## 第十一部分 劳动监察

### 第 71 条

凡接受公约这一部分的会员国应建立劳动监察制度。

### 第 72 条

劳动监察机构应由受过适当培训的监察员组成。

### 第 73 条

工人及其代表应享有与监察员自由交流接触的一切便利。

### 第 74 条

1. 劳动监察制度负责:

- (a) 确保有关工人工作条件和保护其从业权的法律规定的实施，如有关工作时间、工资、安全、卫生、福利、童工使用和其他相关问题规定的实施，如若劳动监察员负责保证上述规定的实施的话；
- (b) 向雇主和工人提供如何最有效地遵守各项法律规定的技术信息和指导；
- (c) 提请主管当局注意现存法规尚未顾及到的缺点或弊端。

2. 若对劳动监察员还赋予其他职能，则这些职能不能妨碍其主要职能的行使，或以某种方式损害监察员在同雇主和工人关系中的必要的权威或公正。

## 第 75 条

主管当局应采取适当措施，以促进：

- (a) 监察机构同其他政府机构和从事类似工作的公私机构的合作；
- (b) 负责劳动监察的官员同雇主和工人或其组织的合作。

## 第 76 条

监察人员由公共官员组成，这些官员由于其地位和服务条件而工作稳定，对任何政府更迭或外部的不利影响保持独立性。

## 第 77 条

1. 主管当局应采取必要措施，向劳动监察员提供：

- (a) 符合工作需要、便于接待各类有关人员的办公场所；
- (b) 履行其职务所需的交通便利（若当地无适当的公共交通便利）。

2. 主管当局应采取必要措施，为劳动监察员报销各类差旅费及其工作中的一切附加开销。

## 第 78 条

1. 携带工作证的监察员可以：

- (a) 在白天和夜晚任何时候，无须事先通知，自由进入归其监督的任何工作场所；
- (b) 在白天进入其有正当理由需要察看的一切场所；
- (c) 为弄清有关法规是否真正得到遵守而展开其认为必要的各种检查、监督或调查，特别是：

- (i) 或独自或有见证人在场的情况下，就涉及法规实施的所有问题询问雇主或企业工作人员；
- (ii) 要求调阅国家法律所规定的有关劳动条件的帐本、簿册或其他文件，以便核实是否符合有关法规，并对上述文件进行抄录或摘要；
- (iii) 要求张贴法规所规定的文告；
- (iv) 为了作进一步分析而对所使用或调制的原料和实物抽取和带走部分样品，但须将此事告知雇主或其代表。

2. 监察员在巡视时应将其到来通知雇主或其代表，除非认为这样做会对查看效果造成损害。

### 第 79 条

除非遇到法律可能规定的特殊情况，劳动监察员：

- (a) 无权在归其监督下的企业谋取任何直接或间接的利益；
- (b) 不得丝毫泄露——即便在离开监察部门之后——其在履行职务时得知的生产或商业秘密或经营方法，否则给予适当的刑事处罚或纪律处分；
- (c) 应对有关人员就设备的缺陷或违反法规情况向其所作的投诉严守秘密，不得向雇主或其代表泄露其为此所进行的调查。

### 第 80 条

工伤事故和职业病病情应按国家法律所规定的情况和方式告知劳动监察机构。

### 第 81 条

为确保有关法规的切实实施，应根据需要经常并认真查看各工作场所。

### 第 82 条

1. 凡违反或忽视遵守应由监察员负责监督实施其法规的人员，将立即受到法律追究，而无须事先发出警告。不过，对于为使情势得到扭转或采取预防措施而需要事先警告的情况，国家法律可作出例外规定。

2. 由劳动监察员自行决定是发出警告或提出忠告，还是直接起诉或建议追究。

### 第 83 条

对违反由监察员监督实施的法规或妨碍监察员执行公务所给予的适当处罚，应由国家法律作出规定并切实实施。

### 第 84 条

1. 各监察员或地方监察局应定期从总的方面就其工作成果向中央监察部门报告。

2. 报告应按中央监察部门的要求草拟，对中央监察部门不时提出的问题加以答复；报告提交的次数应符合中央监察部门的规定，但不管怎样至少应每年一次。

## 第十二部分 住 房

### 第 85 条

主管当局在与有关雇主组织和工人组织（如果存在此类组织）的代表磋商后，应采取措施，多方为种植园工人提供住房。

### 第 86 条

1. 主管当局应就住房问题定出最低标准和规定，使上条所作的规定得以实施。如有可能，主管当局应建立一些咨询机构，其中应有雇主和工人代表参加，负责反映其对住房的意见。

2. 上述最低标准应包括涉及以下方面的规定：

- (a) 须使用的建筑材料；
- (b) 住房最低面积、布局、通风及各房间的大小和高度；
- (c) 阳台面积、厨房设施、水房、贮藏室以及供水和卫生设施。

### 第 87 条

对按照前条精神制定的法规，凡有违反的情况，法律应规定适当的处罚并

使之切实实施。

## 第 88 条

1. 住房若由雇主提供，租给种植园工人的租赁条件不应低于国家法律或习俗所作的规定。

2. 居住的工人被解除租约后，迁出期限应当合理。若国家法律没有规定，此期限应通过获得承认的协商程序来确定；如果此协商程序未能成功，则采用正常的司法程序。

## 第十三部分 医 疗

### 第 89 条

主管当局在与有关雇主组织和工人组织（如果存在此类组织）的代表磋商后，应采取措施，多方为种植园工人及其家属提供适当医疗服务。

### 第 90 条

1. 医疗服务的标准应由公共权力机关确定。这些医疗服务机构应根据就诊人数的需要而有足够数量，并应有足够的合格人员来保证其工作的进行。

2. 若这些机构由主管当局建立，则应符合该当局所规定的标准和惯例。

### 第 91 条

主管当局在与有关雇主组织和工人组织（如果存在此类组织）的代表磋商后，应在种植园地区采取措施，消灭或控制现有的地方流行病。

## 第十四部分 最后条款

\* \* \*

第 92—99 条：按标准最后条款，<sup>2</sup> 唯有关生效方式的条款另作如下规定：

### 第 93 条

1. 本公约仅对其批准书已经国际劳工局长登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2. 依照上文第 3 条，本条约应于下列国家中的两个将批准书登记在案之日起六个月后生效，他们是阿根廷、比利时、玻利维亚、巴西、缅甸、锡兰、中国、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、埃塞俄比亚、法国、加纳、危地马拉、海地、洪都拉斯、印度、印度尼西亚、意大利、利比里亚、马来亚联邦、墨西哥、荷兰、尼加拉瓜、巴基斯坦、巴拿马、秘鲁、菲律宾、葡萄牙、萨尔瓦多、西班牙、苏丹、泰国、苏维埃社会主义共和国联盟、阿拉伯联合共和国、大不列颠和北爱尔兰联合王国、美利坚合众国和越南。

3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书已经登记起六个月后生效。

<sup>1</sup> 生效日期：一九六〇年一月二十二日。

<sup>2</sup> 见附件 I。

## 议 定 书

### 一九五八年种植园公约议定书<sup>1</sup>

国际劳工组织大会，  
经国际劳工局理事会召集，于一九八二年六月二日在日内瓦举行其第六十八届会议，并  
经决定采纳本届会议议程第七项关于修改一九五八年种植园公约和建议书的某些提议，并  
经确定这些提议应采取议定书的形式，限于修改一九五八年种植园公约的有关规定，  
于一九八二年六月十八日根据国际劳工组织章程第 19 条规定，通过以下议定书，引用时得称之为“一九五八年种植园公约议定书”。

#### 第 1 条

一会员国可在其一九五八年种植园公约批准书上附加一份声明，指出该国对公约的批准是将公约第 1 条改为以下条文：

#### 第 1 条（修订）

1. 就本公约而言，“种植园”一词系指位于热带或亚热带地区、通常雇用雇工、出于商业目的主要种植或生产下列产品的一切农场：咖啡、茶叶、甘蔗、橡胶、香蕉、可可、椰子、花生、棉花、烟草、纺织纤维（剑麻、黄麻和大麻）、柑桔、棕榈油、金鸡纳或菠萝。本公约不适用于在当地市场销售产品、通常不雇用雇工的家庭型或小型农业经营企业。

2. 凡批准本公约的会员国在与最有代表性的有关雇主和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，可不对面积不超过五公顷（12.5 英亩）、在一年中的任何时期所雇工人不超过十人的庄园实施本公约。上述会员国应在其按国际劳工组织章程第 22 条规定提交的关于公约实施的首次报告中说明因而被排除在外的庄园类别，并在随后提交的报告中说明为在上述庄园的某些类别或所有类别实

施公约所采取的措施，以及为使公约在按本款规定被排除在外，但有关会员国准备在批准第 1 条（修订）后分别实施的庄园中得以实施而采取的措施。

3. 凡批准本公约的会员国在与最有代表性的有关雇主和工人组织（如果存在此类组织）磋商后，可将本公约的实施扩大到其他种植园，同时：

- (a) 在本条第 1 款所列清单中加上一种或数种以下作物：稻米、菊苣、小豆蔻、老鹳草和小白菊，或任何其他作物；
- (b) 在本条第 1 款所述种植园中，加上该款未曾提及、但被国家法律或实践列为种植园的各类农场。

上述成员国应在其按国际劳工组织章程第 22 条规定须提交的有关本公约实施情况的年度报告中说明在这方面所采取的措施。

4. 就本条文而言，“种植园”一词通常包括对农场一种或数种产品就地或在附近进行初步加工的部门。

## 第 2 条

1. 已经批准一九五八年种植园公约的会员国可通过将其对本议定书的正式批准书送交国际劳工局长进行登记的方式，接受本议定书第 1 条所引公约第 1 条修订后的文本。上述批准书在经局长登记一年后生效。从这时起，对有关成员国有约束力的公约文本将是经过修订的第 1 条代替原有第 1 条的文本。

2. 公约修订后第 1 条第 2 款所提到的关于公约实施的首次报告，对已经批准公约的会员国而言，系指有关会员国在批准本议定书后首次提交的报告。

3. 国际劳工局长在接到批准公约各方对本议定书的批准书后将其登记情况告知国际劳工组织各会员国。

4. 国际劳工局长在按本条第 1 款规定将所有批准书登记后，将按联合国宪章第 102 条的规定，把全部有关情况报告联合国秘书长登记备案。

## 第 3 条

本议定书的英文本和法文本同等为准。