

مجلس الإدارة

الدورة 349، جنيف، 30 تشرين الأول/أكتوبر - 9 تشرين الثاني/نوفمبر 2023

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: 6 تشرين الأول/أكتوبر 2023

الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي أن تُطلب تقارير بشأنها
بموجب المادة 19 الفقرة (5)(هـ) والفقرة (6)(د) من دستور
منظمة العمل الدولية، في عام 2025

غرض الوثيقة

إنّ مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن الصكوك التي ستشملها الدراسة الاستقصائية العامة المزمع أن تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام 2025 ليناقشها مؤتمر العمل الدولي في عام 2026 (انظر مشروع القرار في الفقرة 44).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة 2: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

الانعكاسات السياسية: لا توجد في هذه المرحلة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد في هذه المرحلة.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)، بصيغته المعدلة عام 2022؛ الوثيقة GB.316/INS/5/1(&Corr)؛ الوثيقة GB.321/INS/7؛ الوثيقة GB.321/PV؛ الوثيقة GB.322/LILS/4؛ الوثيقة GB.322/PV؛ الوثيقة GB.325/LILS/4؛ الوثيقة GB.325/POL/2؛ الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.331/PV؛ الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/5؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/INS/3/1؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/LILS/2؛ الوثيقة GB.344/INS/3/1؛ الوثيقة GB.346/PV؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)

المحتويات ◀

الصفحة

٥مقدمة
٦	صكوك مقترحة للدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢٥ كي تناقشها اللجنة المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦
٦	الخيار الأول: الأمن الوظيفي - اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦).....
٩	الخيار الثاني: السلام والقدرة على الصمود - توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).....
١٠	الخيار الثالث: عمال المزارع - اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وتوصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وبروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨
١٢	مشروع القرار

الملحق

١٣قائمة الاتفاقيات والتوصيات التي سبق أن قرّر مجلس الإدارة أن يطلب تقارير بشأنها من الحكومات بموجب المادة ١٩ من الدستور
----	--

مقدمة ◀

١. وفقاً لما جرت عليه الممارسة المعتادة، يُدعى مجلس الإدارة إلى بحث واعتماد المقترحات المتعلقة باختيار الاتفاقيات والتوصيات التي قد يُطلب من الحكومات تقديم تقارير بشأنها بموجب الفقرتين (٥)(هـ) و(٦)(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، كي تعدّ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء) الدراسات الاستقصائية العامة السنوية بشأنها.
٢. ومن المحتمل تحديد أربعة أهداف رئيسية عند طلب التقارير بموجب الفقرتين (٥)(هـ) و(٦)(د) من المادة ١٩ من الدستور، وهي: "١" التشجيع على التصديق؛ "٢" حثّ البلدان على تحديد موقفاً من مسألة التصديق على الصكوك وتنفيذها، بما في ذلك إنفاذ مضمونها حتى في حال عدم التصديق عليها (بالإضافة إلى الإقرار الواجب بالجهود المبذولة)؛ "٣" إرشاد تنفيذ الصكوك؛ "٤" تقييم أثر المعايير وملاءمتها.^١
٣. ومنذ عام ٢٠١٠، ما فتئت مواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدّها لجنة الخبراء على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور، تتماشى مع موضوع المناقشة المتكررة التي يجريها مؤتمر العمل الدولي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان العدالة الاجتماعية). وتناقش لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير هذه المواضيع في دورة المؤتمر قبل عام من الدورة التي يُجري فيها المؤتمر المناقشة المتكررة المعنية.
٤. بالإضافة إلى ذلك، دعا المؤتمر في قراره لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، منظمة العمل الدولية إلى "اعتماد طرائق تضمن أن تؤدي الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتصلة بها في اللجنة المعنية بتطبيق المعايير، إلى الإسهام في المناقشات المتكررة حسب مقتضى الحال".^٢ وبوجه أعمّ، دعا المؤتمر منظمة العمل الدولية إلى "ضمان وجود روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ونتائج مبادرة المعايير، بما في ذلك استكشاف خيارات استخدام أفضل للفقرتين ٥(هـ) و٦(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، دون زيادة الالتزامات الواقعة على الدول الأعضاء في تقديم التقارير".^٣ ومن الجدير بالذكر أنّ استكشاف خيارات استخدام أفضل للمادة ١٩ هو كذلك جزء من خطة عمل مجلس الإدارة بشأن تقوية نظام الإشراف.^٤ وأعرب المؤتمر في قراره عن شاغل رئيسي واضح بشأن "تحسين تركيز المناقشات المتكررة وضمان أنها تستند إلى الوقائع والتحديات القائمة بحيث تقدّم استعراضاً محدثاً على نحو منتظم عن الوقائع والاحتياجات المتنوعة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية".^٥
٥. أضف إلى ذلك أنه باعتماد إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل في عام ٢٠١٩، أصبحت متابعة التوصيات المتمخضة عن آلية استعراض المعايير أولوية مؤسسية.^٦ وفي هذا الصدد، ينكبّ مجلس الإدارة حالياً على إعادة بحث الصلات بين المناقشات المتكررة والدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير في سياق خطة عمله من أجل تقوية نظام الإشراف.
٦. وقد اختار مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) صكوكاً ذات صلة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، كي تشملها الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٣ بهدف مناقشتها في لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٤، استناداً إلى افتراض أنّ المؤتمر سيطلق دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٥ أو بعد ذلك بفترة وجيزة وأنّ التسلسل الحالي للمناقشات المتكررة سيبقى كما هو.^٧ وقرر مجلس الإدارة

^١ الوثيقة GB.331/INS/5/REF، الفقرة ١١.

^٢ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، القرار ثالثاً، الفقرة ١٥-ب).

^٣ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-أ).

^٤ الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٢٨٨ (٧) (ج) والوثيقة GB.349/INS/7.

^٥ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-أ).

^٦ انظر قرارات مجلس الإدارة بشأن تقارير الاجتماعين الخامس والسادس للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٤٥ والوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٤٨٦).

^٧ الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٥٠٥. وقع اختيار مجلس الإدارة على اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨).

في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) "أن يطلق في عام ٢٠٢٦ دورة جديدة من المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وأن يدرج بنداً بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل إجراء مناقشة متكررة"^٨. وبالتالي، فإن من شأن الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصكوك التي وقع اختيار مجلس الإدارة عليها في دورته ٣٤٣ والتي ستناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٤، أن تنير المناقشة المتكررة المتعلقة بالحوار الاجتماعي في عام ٢٠٢٦.

٧. واستناداً إلى الافتراض نفسه، قام مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) باختيار صكوك ذات صلة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) كي تشملها الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٤ بهدف مناقشتها في لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٥. وبالتالي، فإن من شأن الدراسة الاستقصائية العامة المتصلة بالصكوك المتعلقة بإعانات إصابات العمل، المناقشة في لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٥، أن تنير المناقشة المتكررة المتعلقة بالضمان الاجتماعي (الحماية الاجتماعية) في عام ٢٠٢٧.
٨. ووفقاً لقرار مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٣ بشأن الدورة الجديدة من المناقشات المتكررة، سيكون تركيز المناقشة التالية لمناقشة الحماية الاجتماعية منصباً على الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة. وسيكون من شأن دراسة استقصائية عامة تعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٥ وتناقشها لجنة تطبيق المعايير لاحقاً في عام ٢٠٢٦، أن تمهد الطريق أمام المناقشة المتكررة المتعلقة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة في عام ٢٠٢٨.
٩. وعليه، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في صك أو أكثر على صلة بالعمالة كي يطلب من الحكومات تقديم تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من الدستور في عام ٢٠٢٥ من أجل مناقشتها في لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦. وقد وضع المكتب في اعتباره عند صياغة مقترحاته أدناه، الإرشاد الذي صدر عن مجلس الإدارة من أجل الحد بشدة من عدد الصكوك المقترح اختيارها. وقد يرغب مجلس الإدارة في توفير الإرشاد إلى المكتب فيما يتعلق بإعداد نموذج التقرير في وقت لاحق لتقديمه إلى الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة.
١٠. ويرد في الملحق قائمة بالصكوك التي قرر مجلس الإدارة سابقاً أن يطلب من الحكومات تقديم تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من الدستور.

◀ صكوك مقترحة للدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢٥ كي تناقشها اللجنة المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦

الخيار الأول: الأمن الوظيفي - اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

١١. في سياق الأزمات الحالية المترابطة ومتعددة الأبعاد وتدني مستويات النمو الاقتصادي وارتفاع مستويات البطالة وانعدام المساواة، عاد موضوع الأمن الوظيفي ليكتسي من جديد أهمية بالغة. وتعترف الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة الواردة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بالصلة بين النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والأمن الوظيفي، وتدعو تلك الغاية إلى حماية حقوق العمل وتهيئة بيئات عمل سليمة وأمنة لصالح جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ولا سيما النساء المهاجرات والعاملون في عمالة غير مستقرة.
١٢. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة بشأن الأمن الوظيفي أن يوفر لمحة عامة عن الوضع الراهن في هذا المجال من حيث القانون والممارسة قبل الاستعراض المقبل الذي سيجريه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير للصكوك المعنية. كما يمكن أن يوضح الدور الحالي الذي تؤديه هذه الصكوك في تعزيز الأمن الوظيفي ويساعد على

^٨ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٥٨(د).

^٩ الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٧٧. وقع اختيار مجلس الإدارة على اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) [الجدول الأول معدل في ١٩٨٠]؛ توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)؛ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) (الجزء السادس)؛ اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٢)؛ اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)؛ توصية المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث)، ١٩٢٥ (رقم ٢٥).

تحديد العوائق الحائلة دون التصديق عليها وتنفيذها مما يفضي إلى صدور توصيات في هذا الصدد عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.^{١٠}

١٣. وكان أول صك يتناول إنهاء الاستخدام تحديداً، هو توصية اعتمدها المؤتمر بعنوان توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣ (رقم ١١٩). وفي أعقاب ذلك، جرى اعتماد اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) إلى جانب توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)، التي حلت محل التوصية رقم ١١٩. وفي فترة إعداد هذا التقرير، بلغ عدد التصديقات على الاتفاقية ٣٦ تصديقاً، من بينها تصديق واحد من جانب الدول العربية وتصديقان من إقليم آسيا والمحيط الهادئ و٤ تصديقات من الأمريكتين و١٢ تصديقاً من إقليم أفريقيا و١٧ تصديقاً من أوروبا. كما نقضها بلد واحد. وكان آخر تصديق حظيت به الاتفاقية مسجلاً في ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٠.

١٤. وفي عام ١٩٨٧، سرعان ما استرعت الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦ بعد اعتمادهما، اهتمام الفريق العامل المعني بمعايير العمل الدولية ("فريق عمل فينتيجول")، فأوصى بالترويج لهذين الصكين من باب الأولوية. وفيما بعد بين عام ١٩٩٧ وعام ٢٠٠٢، قام الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير ("فريق كارتنيه") بالنظر في هذين الصكين. ولم يتمكن الفريق المذكور من التوصل إلى أية استنتاجات.^{١١} وقام المكتب بإعداد دراسة استقصائية مقتضية في عام ٢٠٠١ بغية تسهيل نظر فريق كارتنيه في هذين الصكين. وأشارت تلك الدراسة إلى وجود احتمالات إيجابية أمام التصديق، بالرغم من أنّ عدة بلدان مشاركة في الدراسة أبلغت عن وجود عوائق وصعوبات أمام التصديق.^{١٢}

١٥. وقد اعتمد الميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، بصفته مخطط سياسات منظمة العمل الدولية الهادف إلى معالجة الأزمة الاقتصادية العالمية وعواقبها، وقد أكد على أهمية معايير العمل الدولية المتعلقة بإنهاء الاستخدام باعتبارها وسيلة للوقاية من دوامة تدهور ظروف العمل وبناء الانتعاش في أوقات الأزمات.

١٦. وانعقد في عام ٢٠١١ اجتماع خبراء ثلاثي لبحث اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)، وناقش الأهداف الرئيسية لعمل منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحماية من الفصل التعسفي من العمل وتحديد أحكام الاتفاقية رقم ١٥٨ التي أثارت بعض الصعوبات، لكنه لم يتمكن من اعتماد استنتاجات ثلاثية. وذكرت وثيقة حملت عنوان "المضي قدماً بالاجتماع الثلاثي للخبراء"، اعتمدها خبراء حكوميون وخبراء من العمال، أنه بالرغم من كثرة الدول الأعضاء التي أبلغت عن امتثالها لجميع أحكام الاتفاقية أو معظمها، فإن مستوى التصديق ما فتى غير كافٍ، خصوصاً بعد التأكيد على أهمية الاتفاقية في الميثاق العالمي لفرص العمل لعام ٢٠٠٩. وأوصى الخبراء الحكوميون وخبراء العمال بأن تروج منظمة العمل الدولية للاتفاقية وتوضح أهدافها ومضمونها. غير أنّ أصحاب العمل أثاروا شواغل جديدة بشأن غياب الاتفاق على المبادئ الواردة في الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦، ودعوا إلى تفكير ثلاثي مستفيض في طبيعة العمل الذي ينبغي أن تقوم به منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحماية من الفصل من العمل، بما في ذلك ما يتعلق بتلك الصكوك. وخلص رئيس الاجتماع إلى أنّ المشاكل المذكورة لم تنجم عن الاتفاقية بحد ذاتها، بل عن الطريقة التي تنفذ بها في التشريع أو القرارات القضائية أو اللوائح أو الممارسة.^{١٣}

١٧. وقد أجريت آخر دراسة استقصائية عامة بشأن الصكوك المذكورة في عام ١٩٩٥.^{١٤} وأعربت لجنة الخبراء في استنتاجاتها عن أملها بأن تحظى الاتفاقية رقم ١٥٨ بالتصديق على نطاق واسع، لأنّ هذه الاتفاقية والتوصية المرفقة بها تشكلان مجموعة متنسقة من الأحكام يمكن اعتبارها وسائل توفّق في الممارسة بين تعزيز الحق في العمل، وهو ما استدعى استحداث فرص العمل من جانب منشآت سليمة من الناحية المالية، وبين الحد الأدنى من حماية العمال التي يوفرها قانون العمل. وأكدت لجنة الخبراء على أنّ الصكين أساسيان لضمان مصلحة المجتمع ككل. كما أنها شددت على أنّ تنفيذ الاتفاقية من شأنه أن يترك أثراً إيجابياً على السلام الاجتماعي والإنتاجية على مستوى المنشأة والحد من الفقر والاستبعاد الاجتماعي، مما يفضي إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي.^{١٥}

^{١٠} تجدر الإشارة إلى أنّ المكتب يقوم بجمع البيانات التنظيمية المتعلقة بالأمن الوظيفي. وعلى وجه الخصوص، تحتوي قاعدة بيانات EPLex على معلومات قانونية حول تنظيم العقود المؤقتة وإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل. وهي تشمل أكثر من ٥٠ عنصراً من عناصر حماية العمالة، مصنفة ضمن ٩ مواضيع. وتستند المعلومات إلى اللوائح الوطنية.

^{١١} الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2، الفقرة ٣.

^{١٢} الوثيقة GB.280/LILS/WP/PRS/2/2

^{١٣} انظر:

ILO, *Final Report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, TME/C.158-R.166/2011/2, 2011.

^{١٤} انظر: ILO, *Protection against unjustified dismissal*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, 1995

^{١٥} ناقشت لجنة تطبيق المعايير الدراسة الاستقصائية العامة وأثيرت وجهات نظر كثيرة ومتنوعة. انظر:

ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 82nd Session, 1995, paras 77-119.

١٨. وفي إحدى الملاحظات العامة المعتمدة في عام ٢٠٠٠، لاحظت لجنة الخبراء مع الأسف بأنه على الرغم من الأهمية الجوهرية التي تكتسيها الاتفاقية في حماية العمال من الفصل التعسفي، إلا أنها لم تحظ سوى بتصديق ٢٩ بلداً فقط في ذلك الوقت.^{١٦} علاوة على ذلك، اعتبرت اللجنة في ملاحظة عامة معتمدة عام ٢٠٠٨ أن المبادئ التي تنطوي عليها الاتفاقية تشكل توازناً متقناً بين مصالح صاحب العمل ومصالح العامل، والدليل على ذلك الأحكام المتعلقة بالفصل من الخدمة على أساس المتطلبات التشغيلية للمنشأة. وقد ارتدى ذلك أهمية خاصة نظراً إلى السياق الاجتماعي والاقتصادي المتسم حينها بالانتقالات والأزمات المترابطة. وأقرت لجنة الخبراء بأنه نظراً إلى كون الاتفاقية تدعم المنشآت المنتجة والمستدامة، فإن الانكماش الاقتصادي قد يمثل سبباً وجيهاً للفصل من الخدمة. كما أنها شددت على أن الحوار الاجتماعي هو الاستجابة الإجرائية الأساسية لعمليات الفصل الجماعي - بالتشاور مع العمال أو ممثليهم بحثاً عن وسيلة من أجل الوقاية أو الحد من الأثر الاجتماعي والاقتصادي الذي يخلفه إنهاء الاستخدام على العمال.^{١٧}
١٩. بالإضافة إلى ذلك، من شأن الدراسة الاستقصائية العامة أن تسمح ببحث حالة الأمن الوظيفي الممنوح للعاملين في أوضاع استضعاف. وعلى سبيل المثال، فإن توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) تتضمن إشارة مرجعية هامة إلى الاتفاقية رقم ١٥٨ حيث تنص الفقرة ١١ منها على أنه ينبغي ألا تكون الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو شبهة الإصابة به سبباً لإنهاء الاستخدام، وعلى أنه ينبغي التعامل مع حالة التغيب المؤقت عن العمل جراء المرض أو واجبات توفير الرعاية المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز، كالتعامل في مثل حالات التغيب لأسباب صحية أخرى، مع مراعاة الاتفاقية رقم ١٥٨.
٢٠. وقد سلط التقرير المعنون لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠٠١ الضوء على وضع الاستضعاف الذي يعاني منه العمال المهاجرون جراء أزمة كوفيد-١٩.^{١٨} ويفيد التقرير بأن الكثيرين من العمال المهاجرين عانوا من إنهاء استخدامهم بصورة مفاجئة إلى جانب عدم دفع أجورهم أو تأخر دفعها، وأنهم في نفس الوقت لم يحصلوا في غالب الأحيان على إعانات الحماية الاجتماعية التي كان يمكن أن تقوّض عن خسائر دخلهم.
٢١. علاوة على ذلك، يشدد التقرير المعنون لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠٢٣ على أن قرابة واحد من كل ثلاثة موظفين رئيسيين، كما جرى تحديدهم أثناء جائحة كوفيد-١٩، يعمل بعقد عمل مؤقت. ويشير إلى أن الموظفين الرئيسيين في النظم الغذائية يسجلون نسبة عليا من العمل المؤقت تبلغ ٤٦ في المائة على مستوى العالم، وأن العمالة المؤقتة سائدة أيضاً في مهن التنظيف والصرف الصحي والمهن اليدوية. كما يشير إلى أنه في غياب معيار دولي محدد معني بالعمالة المؤقتة، فإن الاتفاقية رقم ١٥٨ تتطلب في المادة ٢(٣) منها توفير ضمانات كافية تحول دون اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة بهدف التهرب من توفير الحماية التي تنص عليها أحكامها. بالإضافة إلى ذلك، يذكر التقرير أن التوصية رقم ١٦٦ تورد في الفقرة ٣ منها أمثلة على تلك التدابير، مثل جعل إبرام العقود محددة المدة محصوراً في الحالات التي لا يمكن فيها إبرام عقود مفتوحة المدة - بسبب طبيعة العمل المطلوب تنفيذه أو الظروف التي سينفذ في ظلها أو مصالح العامل - وتحديد الحالات التي تعتبر فيها العقود محددة المدة عقوداً مفتوحة المدة.^{١٩}
٢٢. وقد اعتمد المؤتمر في دورته ١١١ في حزيران/يونيه ٢٠٢٣، قراراً بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال، سلط الضوء على ضرورة التطرق إلى الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن، باعتبار ذلك شرطاً لتصميم وتنفيذ استراتيجيات حماية العمل الشاملة وحسنة الإعداد لصالح جميع العمال.^{٢٠}
٢٣. ومن شأن الدراسة الاستقصائية العامة أن توفر عناصر الاستجابة للنداء الذي أطلقه المؤتمر من أجل تكثيف أنشطة تنمية المعارف وبناء القدرات، لا سيما فيما يتعلق بالطرق المؤدية إلى ضمان التصنيف المناسب لعلاقات الاستخدام وفعالية الاستراتيجيات بغية تسهيل الانتقال بنجاح من العمل غير الآمن إلى عمل آمن يكون لائقاً ويتيح للجميع الوصول إلى الضمان الاجتماعي وحماية العمل.

^{١٦} انظر:

ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 89th Session, 2001.

^{١٧} انظر:

ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 98th Session, 2009.

^{١٨} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021, 14.

^{١٩} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*, 2023, 78.

^{٢٠} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١١، ٢٠٢٣.

٢٤. وبالمثل، يدعو إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى تطوير نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، لا سيما عن طريق تعزيز مؤسسات العمل بغية ضمان حماية مناسبة لجميع العمال، والتأكيد مجدداً على استمرار أهمية علاقات الاستخدام بصفتها وسيلة توفر اليقين والحماية القانونية للعمال، بالتوازي مع الإقرار بمدى انتشار السمة غير المنظمة وضرورة اتخاذ إجراءات فعالة من أجل تحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة.

٢٥. وقد أصدرت مجموعة البنك الدولي في هذا الصدد تقريراً في عام ٢٠١٥ قامت بإعداده بالتشاور مع منظمة العمل الدولية؛ ويشير التقرير إلى أنّ التحدي الرئيسي يتمثل في تحقيق التوازن الصحيح بين حماية العمال والتخلي بالمرونة في إدارة الموارد البشرية على مستوى الشركة، أي عدم الإفراط في فرض اللوائح وعدم التقصير في فرضها على حد سواء. كما يشير التقرير إلى أنّ هذين الطرفين المتقابلين بينهما "نقطة وسط" يمكن عندها للوائح حسنة التصميم أن تخفف من إخفاقات السوق (سوق العمل) وتوفر حماية مناسبة للعمال وتساهم في تحقيق الازدهار المشترك دون فرض تكاليف غير معقولة على الشركات.^{٢١}

الخيار الثاني: السلام والقدرة على الصمود - توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)

٢٦. في السياق الراهن من الأزمات المترابطة ومتعددة الأبعاد الناجمة عن الكوارث الطبيعية والتوترات الجيوسياسية، يمكن أن يوفر إجراء دراسة استقصائية عامة بشأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) لمحة عامة شاملة عن الحالة الراهنة للعمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود في القانون والممارسة لدى جميع الدول الأعضاء. ولم يسبق من قبل أن شملت أي دراسة استقصائية عامة التوصية رقم ٢٠٥، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١٠٦ (٢٠١٧).^{٢٢}

٢٧. وكانت جائحة كوفيد-١٩ محك اختبار لمدى قدرة العديد من المجتمعات على الصمود. ولا تزال التحديات المرتبطة بالنزاعات وتغير المناخ وأزمة تكلفة المعيشة تبرز في العديد من التقارير، بما فيها تقرير الأمين العام للأمم المتحدة المعنون *خطتنا المشتركة* وموجزه السياساتي المعنون *خطة جديدة للسلام*.^{٢٣}

٢٨. وأنت التوصية رقم ٢٠٥ كي تعدّل وتحل محل توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). وهي توفر إطاراً معيارياً فريداً يركّز على التدابير المتعلقة بعالم العمل والهادفة إلى الوقاية من الآثار المدمرة التي تخلفها الأزمات على الاقتصادات والمجتمعات والاستجابة لمواجهتها. ويشمل نطاقها النزاعات الداخلية والكوارث، وتضم إرشادات مفصلة ومنقحة بشأن العمالة والعناصر الأخرى الواردة في برنامج العمل اللائق آخذةً في الاعتبار الطبيعة المعقدة والمتغيرة للأزمات المعاصرة، وتركز على الانتعاش وإعادة البناء وتعالج في آن معاً الأسباب الجذرية الكامنة وراء الهشاشة والتدابير الوقائية الرامية إلى بناء القدرة على الصمود.

٢٩. وقد اعتمدت التوصية رقم ٢٠٥ بالاقتران مع قرار بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، يدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى إنفاذ التوصية إنفاذاً كاملاً.^{٢٤} كما اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية متابعة من أجل دعم الهيئات المكونة في إعداد وتنفيذ الاستراتيجيات والتدابير المحلية والوطنية والإقليمية الهادفة هي الأخرى إلى استخدام المنصة المعيارية الموجودة من أجل الترويج للولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وقيمها، وكي تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً رائداً في مبادرات العمالة والعمل اللائق في سياقات الوقاية من الأزمات.^{٢٥}

^{٢١} انظر:

Arvo Kuddo, David Robalino and Michael Weber, *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (World Bank Group, 2015).

^{٢٢} أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدها بشأن صكوك سياسة العمالة في عام ٢٠٢٠، إلى أهمية الإرشاد المقدم في التوصية رقم ٢٠٥ فيما يتعلق بمسألة "إعداد استجابات سياسية وتنفيذها من أجل تعزيز العمالة والعمل اللائق بصفتها أساس الاستجابة للأزمات والانتعاش". انظر:

ILO, *Addendum to the General Survey: Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Conference, 109th Session, 2021, para. 222.

^{٢٣} الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام، ٢٠٢١؛ الأمم المتحدة، الموجز السياساتي ٩ بشأن خطتنا المشتركة: خطة جديدة للسلام، ٢٠٢٣.*

^{٢٤} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

^{٢٥} الوثيقة GB.331/INS/4/2

٣٠. وتتعاون منظمة العمل الدولية تعاوناً وثيقاً مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في مجال السلام والقدرة على الصمود، بما في ذلك عن طريق توقيع مذكرة تفاهم مع مكتب المفوض السامي لشؤون اللاجئين، ومن خلال أشكال التعاون المتخصص في البلدان التي تعاني من الأزمات، وكان آخرها أفغانستان. ويشمل التعاون مع مكتب المفوض السامي لشؤون اللاجئين تنفيذ خطة عمل مشتركة في الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ وتنظيم مننديات عالمية تتعلق باللاجئين واستخدام إطار للمؤشرات ومؤشر للعمل اللائق.^{٢٦} وقد تتيح الدراسة الاستقصائية العامة فرصة لبحث مدى تأثير تلك الشراكات على القوانين والممارسات على المستوى الوطني وعلى مؤسسات الحوار الاجتماعي المتعلقة بها.

٣١. وهناك حوالي ٢ مليار شخص يعيشون في بلدان تعاني من حالات الهشاشة والعنف المسلح، كما يعاني ٢٠٠ مليون شخص آخرين من الكوارث الزاحفة أو المفاجئة. وسواء كانت الأزمات ناجمة عن النزاعات العنيفة أو تغير المناخ أو الكوارث، فإنها تخلف تكاليف اقتصادية صاعقة وتسبب البطالة ومواطن العجز في العمل اللائق، مما يؤدي إلى نشوء حلقة مفرغة: ففي حين أنّ الكوارث قد تعيق بشدة التنمية الاقتصادية المستدامة وتعكس مسارها، تاركة آثاراً سلبية هائلة على عالم العمل، فإنّ البطالة ومواطن العجز في العمل اللائق قد تصبح في حد ذاتها عوامل رئيسية مسببة للنزاعات.

٣٢. ولا تتأثر جميع الفئات على قدم المساواة بالكوارث والنزاعات، إذ أنّ الفئات الأشد تضرراً هي الأشخاص المهمشون أصلاً، مثل النساء والشباب والأقليات والشعوب الأصلية. وإلى جانب الآثار التي تخلفها الكوارث والنزاعات على الأشخاص في أوضاع الاستضعاف، فإنها تؤدي إلى نشوء فئات مهمشة جديدة، مثل المحاربين السابقين والأشخاص النازحين قسراً، الذين عادة ما يواجهون عوائق كبرى حين يحاولون الاندماج مجدداً في المجتمع. وتعرّب التوصية رقم ٢٠٥ عن الحاجة إلى إيلاء اهتمام خاص لفئات السكان والأفراد الذين أصبحوا مستضعفين للغاية بسبب الأزمات، وتقرّر في الوقت ذاته بأنّ الأزمات تؤثر على النساء والرجال تأثيراً مختلفاً وتشدّد على أنّ المساواة بين الجنسين تكتسي أهمية حاسمة.

٣٣. علاوة على ذلك، يعترف الصك بأهمية إعداد استجابات، عن طريق الحوار الاجتماعي، لمواجهة أوضاع الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث وضرورة تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يشدد على الحاجة إلى وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية وتدابير ترمي إلى مكافحة عمل الأطفال، الذي سببته أو فاقمته النزاعات والكوارث.

الخيار الثالث: عمال المزارع - اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وتوصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وبروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨

٣٤. قام مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/ مارس ٢٠١١) بتصنيف اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وتوصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) على أنهما صكان يتقاطعان مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق وفئات محددة من العمال. وصنّف بروتوكول عام ١٩٨٢ لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨ على أنه بروتوكول يتقاطع مع ثلاثة من تلك الأهداف الاستراتيجية.^{٢٧} وعليه، فإنّ هذه الصكوك ذات صلة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة.

٣٥. وحظيت الاتفاقية رقم ١١٠، التي دخلت حيز النفاذ في عام ١٩٦٠، بتصديق ١٢ دولة عضواً،^{٢٨} منها دولتان صدقتنا أيضاً على بروتوكول عام ١٩٨٢.^{٢٩} ونقضتها دولتان اثنتان.^{٣٠} وكانت آخر التصديقات التي حظيت بها الاتفاقية مسجلة في الأعوام ١٩٩٥ و ١٩٨١ و ١٩٧٣. والمكسيك هو البلد الوحيد ضمن البلدان المنتجة الزراعية الرائدة في العالم، الذي ينفذ الاتفاقية في الوقت الراهن.

٣٦. ومن شأن الدراسة الاستقصائية العامة أن تتيح أول فرصة على الإطلاق أمام نظام الإشراف لينظر في ظروف العمالة المحيطة بعمال المزارع استناداً إلى معايير العمل الدولية التي تتناول هذا الموضوع، وهي الاتفاقية رقم ١١٠ وبروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لها والتوصية رقم ١١٠.

^{٢٦} انظر: ILO and UNCHR, *ILO-UNHCR Joint Action Plan 2023-2025*, June 2023.

^{٢٧} الوثيقة GB.310/LILS/3/1(Rev.)، الصفحة ٢٧.

^{٢٨} البرازيل وكوبا وكوت ديفوار وإكوادور وغواتيمالا وليبيريا والمكسيك ونيكاراغوا وبنما والفلبين وسري لانكا وأوروغواي.

^{٢٩} كوبا وأوروغواي.

^{٣٠} البرازيل وليبيريا.

٣٧. وتتناول هذه الصكوك مسألة ضمان العمل اللائق لقسم كبير من القوة العاملة الريفية التي تعمل في قطاع لا يزال على درجة عالية من الأهمية في الاقتصاد العالمي، ويعزى ذلك جزئياً إلى استمرار نمو إنتاج محاصيل المزارع.^{٣١}

٣٨. وتتسم الزراعة في المزارع بأنها أحد أشكال الزراعة المعنية بزراعة أو إنتاج المحاصيل النقدية على نطاق واسع. وتمثل المزارع مصدراً هاماً للوظائف والدخل بالنسبة إلى العمال الريفيين. وينطبق ذلك تماماً على المجالات التي تعتمد بشدة على الزراعة. ويشكل العمال بأجر نسبة ٤٠ في المائة من القوة العاملة الزراعية في العالم.^{٣٢} بيد أن المزارع تتسم عادة بوجود مواطن عجز في العمل اللائق، بالرغم من أهميتها الاقتصادية وقدرتها على المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. ولا يزال العمال الريفيون، ومنهم عمال المزارع، في مصاف الفئات الأشد استضعافاً من الناحية الاجتماعية، وهم الأقل تنظيماً في نقابات ويعملون في ظل أسوأ الظروف الصحية والبيئية والمتعلقة بالسلامة، وهم الذين يقل احتمال وصولهم إلى الأشكال الفعالة من الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية. وتمثل النساء نسبة كبيرة من عمال المزارع. ويكون العمال المهاجرون، بمن فيهم النساء، معرضين للتمييز والتحرش.^{٣٣} وفي هذا الصدد، توفر معايير العمل الدولية المتعلقة بعمال المزارع إطاراً مصمماً خصيصاً ليتناول استخدام وتعيين العمال المهاجرين ومسائل أخرى مثل حماية الأمومة والمساواة في الأجر.

٣٩. وتحتل المزارع أيضاً مكانة الصدارة في سياسات الانتقال العادل والأمن الغذائي، وهما مجالان سياسيان في غاية الأهمية في السياق الراهن من الأزمات المترابطة. وحين تقوم المزارع بزيادة إتاحة الأغذية في الأسواق الدولية فإنها تسهم في تحقيق الأمن الغذائي، بما في ذلك بشكل غير مباشر، في التأثير على نحو إيجابي على أسعار الأغذية. وتتيح المزارع، بصورة مباشرة وغير مباشرة، فرص عمل لمئات الملايين من الأشخاص وتولد إيرادات تصدير كبيرة. ونظراً إلى صلاتها القوية مع القطاعات الاقتصادية الأخرى، فإنها تشكل رابطاً هاماً مع سلاسل التوريد والإمداد^{٣٤} وتسهم في النمو الاقتصادي والتنمية.

٤٠. والعمال الزراعيون، ومنهم عمال المزارع، هم الأشد تضرراً من تغير المناخ. وغالباً ما يتعرض عمال المزارع للحرارة الشديدة لعدد من الأشهر طوال السنة. وتتسم الأقاليم الأكثر دفئاً في العالم – الأقاليم الاستوائية وشبه الاستوائية – بأنها الأشد تضرراً بسبب درجات الحرارة القصوى السائدة أصلاً وبسبب تركّز نسب عالية من القطاعات الزراعية المعرضة لها. كما يتأثر عمال المزارع أيضاً بفقدان التنوع البيولوجي والتلوث، لا سيما بسبب مبيدات الحشرات.

٤١. وفي مفهوم هذه الصكوك يشمل تعبير "مزرعة" أي منشأة زراعية تستخدم بانتظام عمالاً بالأجر وتقع في المناطق الاستوائية أو شبه الاستوائية وتعمل أساساً في زراعة أو إنتاج البن أو الشاي أو قصب السكر أو المطاط أو الموز أو الكاكاو أو جوز الهند أو الفول السوداني أو القطن أو التبغ أو الألياف (السيزال والجوت والقنب) أو الحمضيات أو زيت النخيل أو الكينا أو الأناناس لأغراض تجارية؛ ولا يشمل أي حيازات أسرية أو صغيرة تنتج للاستهلاك المحلي ولا تستخدم بانتظام عمالاً بالأجر. ويتيح بروتوكول عام ١٩٨٢ للدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية أن تضيف إلى قائمة المحاصيل المشار إليها أعلاه أي محصول أو أكثر من المحاصيل التالية: الأرز أو الهندباء البرية (الشيكوريا) أو حب الهال أو الغرنوقي (الجيرانيم) أو البارثيرم (عود القرح) أو أي محصول آخر.

٤٢. وقد زادت أهمية المزارع الحرجية بالنسبة إلى الاستدامة البيئية والتنوع البيولوجي. ولا تزال الهياكل الزراعية التي تنتج السلع، مثل الأغذية والأخشاب والوقود البيولوجي، تتطور مستندة إلى عوامل اقتصادية واجتماعية، لكنها تستند بصورة متزايدة أيضاً إلى اعتبارات تتعلق بتغير المناخ والتنوع البيولوجي واستخدام الأراضي (بما في ذلك إزالة الغابات). وتتسم أهمية الزراعة في المزارع المدارة مركزياً، المتعلقة على سبيل المثال بمزارع تجارية أخرى أو منشآت صغيرة، بأن لها تداعيات على قدرة الدول الأعضاء على تحقيق العمل اللائق في المجتمعات الريفية متشياً مع الاتفاقية رقم ١١٠ وبروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لها والتوصية رقم ١١٠.

^{٣١} انظر: ILO, *Decent Work on Plantations*, 2017, 3.

^{٣٢} انظر:

ILO-FAO-IUF, *Agricultural Workers and Their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*, 2007, Preface.

^{٣٣} انظر:

ILO, *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work - Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016)*.

^{٣٤} انظر:

ILO, *Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement, Volume 2 - Three case studies*, 2017.

٤٣ . وإذا رغب مجلس الإدارة في اختيار الصكوك المتعلقة بعمال المزارع من أجل إجراء دراسة استقصائية عامة إلى جانب توسيع نطاق الدراسة الاستقصائية ليشمل الصكوك المتعلقة بالعمال الزراعيين أصحاب الحيازات الصغيرة، فيمكنه النظر في اختيار توصية المستأجرين والمزارعين بالمشاركة، ١٩٦٨ (رقم ١٣٢). إذ توفر التوصية رقم ١٣٢ إرشادات للدول الأعضاء فيما يتعلق بحماية المستأجرين (الذين يدفعون إيجاراً ثابتاً نقداً أو عيناً أو عملاً أو مزيجاً من هذه الإيجارات) والمزارعين (الذين يدفعون إيجاراً عينياً يتمثل في حصة متفق عليها من الإنتاج) والفئات المماثلة من العمال الزراعيين (الذين يتقاضون أجورهم كحصة من الإنتاج، طالما أنهم غير مشمولين بالقوانين أو اللوائح المطبقة على العمال بأجر، أو عندما يعملون في الأرض بأنفسهم أو بمساعدة أسرهم أو عندما يطلبون مساعدة خارجية ضمن الحدود الموضوعية على المستوى الوطني). وتتص التوصية رقم ١٣٢، التي لم تخضع قط لدراسة استقصائية عامة من قبل، على أنه ينبغي أن يكون أحد أهداف السياسات الاجتماعية والاقتصادية هو "تشجيع الزيادة التدريجية والمستمرة في رفاهية المستأجرين والمزارعين بالمشاركة والفئات المماثلة من العمال الزراعيين، وكفالة أكبر درجة ممكنة من استقرار وضمن العمل وسبل العيش".

◀ مشروع القرار

٤٤ . طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعدّ نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦) لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) تحضيراً للدراسة الاستقصائية العامة التي سيتعين على لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إعدادها في عام ٢٠٢٥ لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦.

[أو]

طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعدّ نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) تحضيراً للدراسة الاستقصائية العامة التي سيتعين على لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إعدادها في عام ٢٠٢٥ لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦.

[أو]

طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعدّ نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وتوصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وبروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨، لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) تحضيراً للدراسة الاستقصائية العامة التي سيتعين على لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إعدادها في عام ٢٠٢٥ لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦.

◀ الملحق

قائمة الاتفاقيات والتوصيات التي سبق أن قرّر مجلس الإدارة أن يطلب تقارير بشأنها من الحكومات بموجب المادة ١٩ من الدستور

١٩٤٩	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 68	اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطعم السفن)، ١٩٤٦
C. 69	اتفاقية شهادة كفاءة طبّاحي السفن، ١٩٤٦
C. 71	اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦
C. 73	اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦
C. 74	اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦
R. 35	توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠
R. 36	توصية تنظيم العمل الجبري، ١٩٣٠
R. 67	توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤
R. 68	توصية الضمان الاجتماعي (القوات المسلحة)، ١٩٤٤
R. 69	توصية الرعاية الطبية، ١٩٤٤
R. 77	توصية تنظيم تدريب البحارة، ١٩٤٦
١٩٥٠	
C. 32	اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢
C. 81	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
C. 85	اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
R. 40	توصية المعاملة بالمثل في مجال حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٣٢
R. 57	توصية التدريب المهني، ١٩٣٩
R. 60	توصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩
R. 81	توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 82	توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧
١٩٥١	
C. 44	اتفاقية البطالة، ١٩٣٤
C. 88	اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨
R. 44	توصية البطالة، ١٩٣٤
R. 45	توصية بطالة الشباب، ١٩٣٥
R. 51	توصية تخطيط الأشغال العامة على الصعيد الوطني، ١٩٣٧
R. 71	توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤
R. 73	توصية الأشغال العامة (التخطيط على المستوى الوطني)، ١٩٤٤
R. 83	توصية إدارات التوظيف، ١٩٤٨

ملاحظة: R = توصية؛ C = اتفاقية.

١٩٥٢	
اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧	C. 84
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	C. 87
اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	C. 97
توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	R. 86
١٩٥٣	
اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩	C. 94
توصية شروط الاستخدام (العقود العامة)، ١٩٤٩	R. 84
اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩	C. 95
توصية حماية الأجور، ١٩٤٩	R. 85
١٩٥٤	
اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧	C. 60
اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦	C. 78
توصية الفحص الطبي للأحداث، ١٩٤٦	R. 79
اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦	C. 79
توصية العمل الليلي للأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٤٦	R. 80
١٩٥٥	
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	C. 98
توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١	R. 91
اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١	C. 100
توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١	R. 90
١٩٥٦	
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧	C. 81
توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧	R. 81
توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧	R. 82
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	C. 87
١٩٥٧	
اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨	C. 26
توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨	R. 30
اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١	C. 99
توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١	R. 89
١٩٥٨	
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	C. 87
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	C. 98
اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧	C. 84
توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١	R. 91

	١٩٥٩
اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩	C. 5
اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧	C. 59
اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩	C. 6
اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨	C. 90
اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦	C. 77
	١٩٦٠
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢	C. 102
(طلبت التقارير أيضاً بموجب المادة ٧٦ من الاتفاقية)	
	١٩٦١
اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠	C. 29
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	C. 105
توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠	R. 35
توصية تنظيم العمل الجبري، ١٩٣٠	R. 36
	١٩٦٢
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	C. 111
توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	R. 111
	١٩٦٣
اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦	C. 52
اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢	C. 101
توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦	R. 47
توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٥٤	R. 98
اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١	C. 14
اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	C. 106
توصية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	R. 103
	١٩٦٤
اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩	C. 3
اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢	C. 103
توصية حماية الأمومة (الزراعة)، ١٩٢١	R. 12
توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢	R. 95
	١٩٦٥
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧	C. 81
توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧	R. 81
توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧	R. 82

١٩٦٦	
C. 1	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩
C. 30	اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠
C. 47	اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥
R. 116	توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢
١٩٦٧	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
١٩٦٨	
١٧	اتفاقية (حقوق الإنسان الأساسية، السياسة الاجتماعية، إدارة العمل، سياسة العمالة والخدمات، الأجور، الضمان الاجتماعي، الحد الأدنى للسن، حماية الأمومة)
١٩٦٩	
R. 97	توصية حماية صحة العمال، ١٩٥٣
R. 102	توصية تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦
R. 112	توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٥٩
R. 115	توصية إسكان العمال، ١٩٦١
١٩٧٠	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
R. 111	توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
١٩٧١	
C. 122	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤
R. 122	توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤
R. 107	توصية استخدام البحارة (السفن الأجنبية)، ١٩٥٨
R. 108	توصية الظروف الاجتماعية للبحارة وسلامتهم، ١٩٥٨
١٩٧٢	
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
١٩٧٣	
R. 119	توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣
١٩٧٤	
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
R. 90	توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١
١٩٧٥	
R. 113	توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠
١٩٧٦	
C. 118	اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
١٩٧٧	
R. 123	توصية النساء (ذوات المسؤوليات العائلية)، ١٩٦٥

١٩٧٨	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
١٩٧٩	
C. 97	اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
C. 143	اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
R. 86	توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
R. 151	توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥
١٩٨٠	
C. 138	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣
R. 146	توصية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣
١٩٨١	
C. 144	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦
R. 152	توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦
١٩٨٢	
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
C. 141	اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
R. 149	توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
١٩٨٣	
C. 14	اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١
C. 106	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧
C. 132	اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠
R. 116	توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢
١٩٨٤	
C. 81	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
C. 129	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩
R. 81	توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 82	توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧
١٩٨٥	
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
R. 90	توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١
١٩٨٦	
C. 119	اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
R. 118	توصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
C. 148	اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧
R. 156	توصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧

	١٩٨٧
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	C. 111
توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	R. 111
	١٩٨٨
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢	C. 102
اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧	C. 128
توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧	R. 131
	١٩٨٩
اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦	C. 147
توصية الملاحة التجارية (تحسين المعايير)، ١٩٧٦	R. 155
	١٩٩٠
اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤	C. 140
توصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤	R. 148
اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥	C. 142
توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥	R. 150
	١٩٩١
اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨	C. 26
توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨	R. 30
اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١	C. 99
توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١	R. 89
اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	C. 131
توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	R. 135
	١٩٩٢
اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١	C. 156
توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١	R. 165
	١٩٩٣
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	C. 87
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	C. 98
	١٩٩٤
اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢	C. 158
توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢	R. 166
	١٩٩٥
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (دراسة استقصائية خاصة)	C. 111
	١٩٩٦
اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨	C. 150
توصية إدارة العمل، ١٩٧٨	R. 158

	١٩٩٧
اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣	C. 159
توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣	R. 168
	١٩٩٨
اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	C. 97
توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	R. 86
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥	C. 143
توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥	R. 151
	١٩٩٩
اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦	C. 144
توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦	R. 152
	٢٠٠٠
اتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩	C. 4
اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤	C. 41
اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨	C. 89
بروتوكول عام ١٩٩٠ التابع لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨	P. 89
	٢٠٠١
اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣	C. 137
توصية العمل في الموانئ، ١٩٧٣	R. 145
	٢٠٠٢
اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩	C. 95
توصية حماية الأجور، ١٩٤٩	R. 85
	٢٠٠٣
اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤	C. 122
توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤	R. 169
اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥	C. 142
توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨	R. 189
	٢٠٠٤
اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩	C. 1
اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠	C. 30
	٢٠٠٥
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧	C. 81
بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧	P. 81
توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧	R. 81
توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧	R. 82
اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩	C. 129
توصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩	R. 133

٢٠٠٦	
اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠	C. 29
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	C. 105
٢٠٠٧	
اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩	C. 94
توصية شروط الاستخدام (العقود العامة)، ١٩٤٩	R. 84
٢٠٠٨	
اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١	C. 155
بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١	P. 155
توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١	R. 164
٢٠٠٩	
اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨	C. 88
اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤	C. 122
اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥	C. 142
اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧	C. 181
توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨	R. 189
توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢	R. 193
٢٠١٠	
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢	C. 102
اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨	C. 168
توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤	R. 67
توصية الرعاية الطبية، ١٩٤٤	R. 69
٢٠١١	
اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠	C. 29
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	C. 105
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	C. 87
اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	C. 98
اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١	C. 100
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	C. 111
اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣	C. 138
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩	C. 182
٢٠١٢	
اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨	C. 151
اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١	C. 154
توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨	R. 159
توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١	R. 163

٢٠١٣	
اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	C. 131
توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	R. 135
٢٠١٤	
اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١	C. 11
اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥	C. 141
توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥	R. 149
٢٠١٥	
اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	C. 97
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥	C. 143
توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	R. 86
توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥	R. 151
٢٠١٦	
اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨	C. 167
اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥	C. 176
اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١	C. 184
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦	C. 187
توصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨	R. 175
توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥	R. 183
توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١	R. 192
توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦	R. 197
٢٠١٧	
اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩	C. 1
اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١	C. 14
اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠	C. 30
اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥	C. 47
توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢	R. 116
اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨	C. 89
بروتوكول عام ١٩٩٠ التابع لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨	P. 89
توصية عمل النساء ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١	R. 13
اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	C. 106
توصية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧	R. 103
اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠	C. 132
توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٥٤	R. 98
اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠	C. 171
توصية العمل الليلي، ١٩٩٠	R. 178
اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤	C. 175
توصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤	R. 182

	٢٠١٨
توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢	R. 202
	٢٠١٩
اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤	C. 122
اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣	C. 159
اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦	C. 177
توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣	R. 168
توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤	R. 169
توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦	R. 184
توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦	R. 198
توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥	R. 204
	٢٠٢٠
إضافة إلى الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٠ (العمالة)	
	٢٠٢١
اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧	C. 149
توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧	R. 157
اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١	C. 189
توصية العمال المنزليين، ٢٠١١	R. 201
	٢٠٢٢
اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	C. 111
توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	R. 111
اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١	C. 156
توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١	R. 165
اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠	C. 183
توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠	R. 191
	٢٠٢٣
اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨	C. 150
توصية إدارة العمل، ١٩٧٨	R. 158
	٢٠٢٤
اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) [الجدول الأول معدل في ١٩٨٠]	C. 121
توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)	R. 121
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	C. 102
اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٢)	C. 012
	٢٠٢٥