منظمة العمل الدولية

مجلس الإدارة

الدورة 355، جنيف، 17-27 تشرين الثاني/ نوفمبر 2025

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

LILS

جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: ١٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٥
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي طلب تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٧

غرض الوثيقة

إنّ مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن الصكوك التي ستشملها الدراسة الاستقصائية العامة المزمع أن تعدّها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢٧ لينـاقشها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٨ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٧١).

الهدف الاستراتيجي المعني: حماية العمال.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية.

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 (NORMES).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/5؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/INS/3/1؛ الوثيقة GB.344/LILS/2؛ الوثيقة GB.346/PV؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)؛ الوثيقة GB.349/INS/7؛ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)؛ الوثيقة GB.350/LILS/2؛ الوثيقة GB.350/PV؛ الوثيقة GB.352/LILS/3؛ الوثيقة GB.352/PV؛ الوثيقة GB.353/LILS/1؛ الوثيقة GB.353/PV؛ الوثيقة GB.354/INS/11.

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستُطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org/gb.

المحتويات

الصفحة

مقدمة ٥

الصكوك المقترحة للدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٧ لتناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٨ ..... ٧

الخيار ١ - احتمالات التصديق على صكوك محدّثة مختارة ٧

الخيار ٢ - اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) ١٠

الخيار ٣ - اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩) ١٣

الخيار ٤ - اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠) ١٦

الخيار ٥ - عدم اختيار الصكوك وتعليق إعداد دراسة استقصائية عامة في عام ٢٠٢٧ ..... ١٧

مشروع القرار ١٧

الملاحق

الملحق الأول - الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة المقترحة بموجب الخيار ١-١ والمناقشات المتكررة ١٩

الملحق الثاني - مسودة النموذج الخاص للتقرير بموجب المادة ١٩، كما اعتُمدت في عام ١٩٦٧ ..... ٢١

الملحق الثالث - قائمة الاتفاقيات والتوصيات التي سبق أن قرّر مجلس الإدارة أن يطلب تقارير بشأنها من الحكومات بموجب المادة ١٩ من الدستور ٢٢

◄ مقدمة

١. وفقاً لما جرت عليه الممارسة المعتادة، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى بحث واعتماد المقترحات المتعلقة باختيار الاتفاقيات والتوصيات التي قد يُطلب من الحكومات تقديم تقارير بشأنها بموجب الفقرتين ٥(هـ) و٦(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 أحكام الدستور، وهي: "١" التشجيع على التصديق؛ "٢" حثّ البلدان على تحديد موقفها 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. ومن المعتاد أن تناقش لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير هذه المواضيع في دورة المؤتمر قبل عام من الدورة التي يجري فيها المؤتمر المناقشة المتكررة المعنية. ولكن، نظراً إلى أنّ مجلس الإدارة قرر استثنائياً عدم إدراج مناقشة متكررة في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر، سوف تعد لجنة الخبراء الدراسات الاستقصائية العامة بشأن الصكوك المختارة اعتباراً من عام ٢٠٢٦ قبل عامين من المناقشة المتكررة في المؤتمر بشأن الهدف الاستراتيجي المعني.

٤. علاوةً على 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 أعم، 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] ويجدر التذكير بأنّ استكشاف خيارات لتحسين استخدام المادة ١٩ يُشكل بدوره جزءاً من خطة عمل مجلس الإدارة لتعزيز نظام الإشراف.[٤] كما أعرب المؤتمر في قراره عن شاغل رئيسي واضح بشأن "تحسين تركيز المناقشات المتكررة وضمان أنها تستند إلى الوقائع والتحديات القائمة بحيث ... تقدم 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 مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل في عام ٢٠١٩، أصبحت متابعة التوصيات المتمخضة عن آلية استعراض المعايير أولوية مؤسسية.[٦]

٦. وقد اختار مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨) باعتبارهما صكين معنيين بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، كي تشملهما الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٣ بهدف مناقشتها في لجنة تطبيق

---

[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، الفقرة ١٥-٢(ب).

[٣] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

[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 ١٥-٢(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).

المعايير في عام ٢٠٢٤.[٧] وقد جاء هذا القرار 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. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) أن يطلق في عام ٢٠٢٦ دورة جديدة من المناقشات المتكررة بموجب 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]

٧. واختار مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) بوصفه الصك الذي ستُعدّ لجنة الخبراء دراسة استقصائية عامة بشأنه في عام ٢٠٢٥، لتناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٦، تحسباً لمناقشة متكررة بشأن العمالة في الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر. وفي الوقت نفسه، اختار مجلس الإدارة صكين يتعلقان بالأمن الوظيفي (اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)) كصكين تُعدّ لجنة الخبراء دراسة استقصائية عامة بشأنهما في عام ٢٠٢٦، لتناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٧.[٩]

٨. ومجلس الإدارة مدعو إلى دراسة واعتماد مقترحات بشأن اختيار صكوك تتناولها دراسة استقصائية عامة ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٧، ثم تناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٨، بهدف المساهمة في المناقشة المتكررة بشأن حماية العمال في عام ٢٠٢٩. وقد يرغب مجلس الإدارة في سياق دراسته، أن يأخذ في الاعتبار المقترحات الرامية إلى تبسيط عملية إعداد التقارير المتعلقة بالاتفاقيات المصدق عليها بموجب المادة ٢٢ من الدستور، من خلال النشر التدريجي لتقارير التنفيذ المواضيعية التي يدرسها في دورته الحالية.[١٠] وتتوقع هذه المقترحات فترة انتقالية محتملة (٢٠٢٧-٢٠٢٩) تتكيف خلالها الدول الأعضاء مع التعديلات على طرائق إعداد التقارير، ويمكن خلالها التحكم في عبء العمل الإجمالي المتعلق بإعداد التقارير وفقاً لذلك، بما في ذلك عبء العمل المرتبط بإعداد التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور. ومع مراعاة ذلك، لا يتطلب أحد الخيارات المعروضة أدناه بشكل استثنائي جمع بيانات تقنية شاملة، ويظّل في الوقت ذاته متماشياً تماماً مع أهداف المادة ١٩ ويرتبط بمناقشة متكررة لاحقة.

٩. ومع مراعاة كافة الاعتبارات المذكورة أعلاه، يُقترح خمسة خيارات على مجلس الإدارة. الخيار الأول مخصص للاستخدام الاستثنائي فقط. وتتضمن الاستراتيجية الاستفادة من إطار إعداد التقارير المنصوص عليه في المادة ١٩ لجمع بيانات شاملة من جميع الدول الأعضاء بشأن متابعتها التوصيات الصادرة عن مجلس الإدارة فيما يتعلق بآلية استعراض المعايير. وبالتالي، ينطبق هذا الخيار حصرياً على الصكوك التي تكون متابعتها أولوية مؤسسية بموجب الآلية. ومن شأن التركيز بشكل أكبر على احتمالات التصديق على الاتفاقيات والبروتوكولات المُحدّثة وعلى العقبات التي تواجهها بصورة خاصة في هذا الصدد الدول الأعضاء التي لا تزال مُلزمة بأعداد كبيرة من الصكوك المتقادمة أو مُلزمة باتفاقيات أُلغيَت، وعلى المساعدة التقنية المناسبة لتذليل هذه العقبات، أن يُثري دراسة الأنشطة المتعلقة بالمعايير في المناقشات المتكررة، فضلاً عن تطوير سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذا التركيز أن يُخفّض إلى حدٍ كبير عبء إعداد التقارير عن كاهل الحكومات لمدة سنة أو سنتين أو ثلاث سنوات، بالتزامن مع الانتقال المُحتمل نحو التبسيط المواضيعي المُقترح لإعداد التقارير بشأن الاتفاقيات المُصدّق عليها بموجب المادة ٢٢ من الدستور.[١١] وستتناول الدراسة الاستقصائية العامة بشكل أعم، مدى الأثر المُعطى أو المُقترح إعطاؤه لإنفاذ أحكام الصكوك المعنية.[١٢] وبذلك، سيظل شرط تقديم التقارير المنصوص عليه في المادة ١٩ يحقق أغراضه المنشودة. وستظل الدراسة الاستقصائية العامة تقدم إرشادات بشأن التنفيذ وتقيّم الأثر، وإن كان ذلك بإيجاز أكبر.[١٣] بالإضافة إلى ذلك، ستتيح فرصة فريدة للدول الأعضاء لتقاسم المعلومات حول التقدم المُحرز فيما يتعلق بأولوية مؤسسية. وإذا فضّل مجلس الإدارة هذا الخيار، فقد يرغب في النظر في اختيار صكوك الدراسة الاستقصائية العامة التي سيجري إعدادها على مدى

[٧] الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٥٠٥.

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

[٩] الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ١٠٢١.

[١٠] الوثيقة GB.355/LILS/1.

[١١] الوثيقة GB.355/LILS/1.

[١٢] يمكن تحقيق ذلك بإدراج سؤال في الاستبيان مشابه للسؤال الذي طرح في الدراسة الاستقصائية العامة لعام ١٩٦٩، على سبيل المثال: *"يرجى الإشارة بإيجاز، بالنسبة لكل اتفاقية من الاتفاقيات [المختارة] التي لم يصدق عليها بلدكم، إلى المدى المقترح لإنفاذ أحكام الصك"* (انظر الملحق الثاني).

[١٣] انظر الفقرة ٢ من هذه الوثيقة.

ثلاث سنوات متتالية (٢٠٢٧ و٢٠٢٨ و٢٠٢٩). وترد مقترحات من أجل المجموعات الثلاث من الصكوك في القسم التالي.

١٠. ويتعلق الخياران الثاني والثالث بالصكوك التي توفر حماية العمال لفئتين محددتين منهم: الشعوب الأصلية والقبلية (الخيار ٢) وصيادو الأسماك (الخيار ٣). ومن المتعارف عليه أنّ هذه الصكوك تتقاطع مع الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق.[١٤] وستجري المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في الدورة ١١٧ للمؤتمر (٢٠٢٩) في إطار متابعة بحث دراسة استقصائية عامة حول الصكوك المعنية داخل هيئات الإشراف، حسب الاقتضاء. أما الخيار الرابع فيتعلق بالصكوك ذات الصلة بشكل أكثر تحديداً بتلك المناقشة المتكررة. ويتمثل الخيار الخامس في إيقاف إعداد دراسة استقصائية عامة لمدة عام.

١١. وقد راعى المكتب عند صياغة مقترحاته، إرشادات مجلس الإدارة بشأن الحدّ الصارم من عدد الصكوك المقترحة للاختيار. وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم إرشادات للمكتب بشأن إعداد نموذج التقرير لاحقاً لعرضه على مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦).

١٢. وترد في الملحق الثالث قائمة بالصكوك التي سبق أن قرر مجلس الإدارة طلب تقارير بشأنها من الحكومات بموجب المادة ١٩.

◄ الصكوك المقترحة للدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٧ لتناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٨

الخيار ١ – احتمالات التصديق على صكوك محدّثة مختارة

١٣. واصل الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) منذ اجتماعه الأول في عام ٢٠١٥، تنفيذ ولايته المتمثلة في المساهمة في ضمان أن تمتلك منظمة العمل الدولية مجموعة معايير عمل دولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر. وتشمل هذه الولاية تصنيف المعايير والتوصية بإجراءات متابعة عملية ومحددة زمنياً فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية.[١٥] وفي هذه التوصيات التي أقرها مجلس الإدارة، صنّف الفريق العامل الثلاثي عدداً من الصكوك باعتبارها متقادمة ودعا إلى التصديق على الصك أو الصكوك المحدثة المعنية والترويج لها بشكل هادف وتنفيذها تنفيذاً فعالاً في الدول الأعضاء التي لا تزال ملزمة بالصكوك المتقادمة.

١٤. وبرز بعض التباين في الآراء على المستوى المؤسسي بشأن الخطوات التالية الواجب اتخاذها فيما يتعلق بهذه الاتفاقيات المتقادمة.[١٦] ويؤدي نقص المعلومات الشاملة عن الإجراءات التي تتخذها على المستوى الوطني الدول الأعضاء التي لا تزال ملتزمة بالصكوك المتقادمة، فيما يتعلق بالمعايير المحدثة المقابلة، إلى تفاقم هذا التباين في الآراء. وقد دفع هذا الأمر بالفريق العامل الثلاثي إلى التوصية بإجراء دراسات استقصائية في عدد من الحالات لجمع المعلومات ذات الصلة بالتصديق على بعض الصكوك المحدثة، بما في ذلك ما يتعلق بالتحديات والعقبات المحتملة، بهدف تحديد خطوات ملموسة لتشجيع التصديق.[١٧]

١٥. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة تركز على هذا العنصر الحاسم من سياسة المعايير أن يُيسّر إجراء مشاورات ثلاثية على المستوى الوطني،[١٨] وأن يُسهم في التوصل إلى فهم مشترك على المستوى المؤسسي للظروف الوطنية المختلفة التي تؤثر على التصديق على المعايير المحدثة وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، لا سيما في البلدان التي لا تزال فيها الصكوك المتقادمة سارية المفعول أو كانت سارية المفعول قبل أن يلغيها أو يسحبها المؤتمر؛ احتمالات التصديق عليها والعقبات التي تعترضه؛ المساعدة التقنية التي قد تكون مطلوبة لتذليل هذه العقبات. ومن شأن دراسة تجريها لجنة الخبراء

---

[١٤] الوثيقة GB.310/LILS/3/1، الملحق، الصفحة ٢٣.

[١٥] انظر إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، رابعاً (ألف).

[١٦] الوثيقة GB.354/INS/11، الفقرة ٢٣.

[١٧] الوثيقة GB.352/LILS/3، الصفحة ٤.

[١٨] تستدعي اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) إعادة النظر على فترات مناسبة في الاتفاقيات غير المصدقة وفي التوصيات التي لم تُعطَ بعد قوة النفاذ، للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء (المادة ٥(١)(ج)). أما توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢) فتوصي بإجراء مشاورات ثلاثية عن المسائل المترتبة على التقارير التي ينبغي تقديمها إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية (الفقرة ٥(هـ)).

أن تُقدم معلومات شاملة عن المزيد من التقدم المُحرز فيما يتعلق بتوصيات الفريق العامل الثلاثي،[١٩] وعن أثر العمل الترويجي المؤدي إلى إنفاذ تلك التوصيات، وأن تُمكّن المكتب من تحسين تصميم أنشطة المساعدة التقنية التي يُقدمها. كما أنها ستُعزز أهمية وفعالية توصيات الفريق العامل الثلاثي وتُشجع على مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في هذه القضايا.

١٦. والدراسة الاستقصائية العامة المقترحة، وإن كانت تبتعد عن الممارسة المتبعة في السنوات الأخيرة بالتركيز على مجموعة محدودة من الصكوك التي ترسم أطر موضوع محدد، فإنها لن تكون جديدة. واحتفالاً بالذكرى الخمسين لتأسيس منظمة العمل الدولية (١٩٦٩)، قرر مجلس الإدارة في دورته ١٧٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٦٧) أن يطلب من الحكومات تقديم التقارير في عام ١٩٦٨ عن احتمالات التصديق والصعوبات المتعلقة بقائمة من ١٧ اتفاقية مختارة من بين أهم الصكوك التي اعتمدها المؤتمر على مر السنين.[٢٠] وتناولت التقارير المطلوبة مجموعةً واسعة من الصكوك، شملت الحرية النقابية والعمل الجبري والمساواة وعدم التمييز والسياسة الاجتماعية وإدارة العمل وسياسة العمالة وخدمات التوظيف والأجور والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للسن وحماية الأمومة.[٢١] ونظراً لكثرة الصكوك المعنية في هذه الحالة، قرر مجلس الإدارة أن يطلب من الحكومات أن تكتفي بأن توضح بالنسبة لكل اتفاقية من الاتفاقيات المعنية، ما يلي: (أ) المدى المقترح لتطبيق أحكام الصك؛ (ب) أي صعوبات حالت دون التصديق أو أجّلته.[٢٢] وترد في الملحق الثاني نسخة عن نموذج التقرير المُعتمد آنذاك بموجب المادة ١٩.

١٧. وبناءً على ذلك، يُمكن لنموذج التقرير المُقترَح أن يُوجّه أسئلة إلى جميع الدول الأعضاء التي لم تُصدِّق على المعايير المحدثة المُختارة. أو كبديل من ذلك، يُمكن أن يكون نموذج التقرير أكثر تركيزاً، بحيث يُوجّه أسئلة أكثر تحديداً إلى الدول الأعضاء التي لا تزال مُلزَمة بالصكوك المتقادمة والتي لم تُصدِّق على المعايير المحدثة المعنية.[٢٣] ومن شأن استبيان مُحدَّد الأهداف أن يسعى إلى الحد من عبء الإبلاغ. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنه لم يعد يُطلب من الدول الأعضاء تقديم تقارير دورية بموجب المادة ٢٢ بشأن الصكوك المتقادمة في حال عدم وجود تعليق مُعلَّق من نظام الإشراف.[٢٤] وسيكون من شأن دراسة استقصائية عامة أن تضيف قيمة إلى عملية جمع المعلومات اللازمة للأنشطة الترويجية والمساعدة التقنية الهادفة.

١٨. وتوجد عدة خيارات بشأن الصكوك التي يتعين اختيارها. ومن الممكن إدراج أسئلة موجزة حول الصكوك المحدثة التي حددها الفريق العامل الثلاثي لإجراءات المتابعة أو تلك التي تتعلق تحديداً بمجال موضوعي تشمله صكوك متقادمة.[٢٥] ومع ذلك، فإنّ المعلومات المتعلقة بتنفيذ الصكوك الأساسية أو التصديق عليها مطلوبة أصلاً في سياق المتابعة السنوية بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢. علاوة على ذلك، كانت بعض القضايا المعنية - مثل إصابات العمل - موضوع دراسات استقصائية عامة حديثة، بالاقتران مع معلومات مقابلة عن التحديات التي تواجهها الدول الأعضاء. وأخيراً، من الممكن كذلك اختيار بعض الصكوك المحدثة لإجراء دراسة استقصائية عامة منفصلة، كما هو موضح أدناه في الخيارين ٢ و٣.

١٩. كذلك، يمكن النظر في توزيع التقارير على فترات زمنية، كما هو موضح أدناه.

---

[١٩] تقدم لجنة الخبراء باستمرار هذه التشجيعات في سياق إشرافها على الصكوك المتقادمة التي لا تزال سارية المفعول وإشرافها على الاتفاقية رقم ١٤٤.

[٢٠] الوثيقة GB.170/PV، الصفحة ٩٣.

[٢١] انظر:
ILO, *The Ratification Outlook after Fifty Years: Seventeen Selected Conventions*, Report III (Part 3), International Labour Conference, 53rd Session, 1969.

[٢٢] انظر: ILO, *The Ratification Outlook after Fifty Years: Seventeen Selected Conventions*, para. 4. وللسبب نفسه، قسمت لجنة الخبراء الدراسة الاستقصائية العامة إلى فصول تتناول كل موضوع على حدة، و"يجري في كل فصل استعراض الصكوك المختلفة على النحو التالي: بعد عرض موجز للصك والإشارة إلى التصديقات التي حصل عليها حتى الآن، يجري تحليل العقبات الرئيسية التي ذكرتها الحكومات والتي تعوق التنفيذ، إلى جانب أية مؤشرات مجدية قد تسهم في حل هذه الصعوبات؛ ثم يشرح الفصل التدابير التي اتخذتها الحكومات أو تعتزم اتخاذها من أجل إعطاء أكمل أثر للاتفاقية، ويختتم باستعراض احتمالات التصديق".

[٢٣] في حالة الاتفاقيات التي تم إلغاؤها أو سحبها، ستُطرح هذه الأسئلة على الدول الأعضاء التي كانت ملزمة بها وقت الإلغاء.

[٢٤] الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ٣٦٩(هـ).

[٢٥] إنّ معظم الصكوك المحدثة التي تم الترويج للتصديق عليها وفقاً لتوصيات الفريق العامل الثلاثي والتي اعتمدها مجلس الإدارة، ترتبط بمجال موضوعي تشمله صكوك متقادمة. والاستثناءات من ذلك هي التوصيات الرامية إلى الترويج لاتفاقية الأسبستوس، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢) واتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠) واتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) واتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٣٧) واتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢).

الخيار ١-١

٢٠. يمكن توزيع التقارير على فترة ثلاث سنوات. وتتوافق هذه الفترة مع الفترة الانتقالية المقترحة لبدء إعداد تقارير التنفيذ المواضيعية بموجب المادة ٢٢ من الدستور.[٢٦] وفي حال وافق مجلس الإدارة على هذه الفترة الانتقالية ورغب في تركيز التقارير المقدمة بموجب المادة ١٩ على احتمالات التصديق على الصكوك المُحدثة لمدة ثلاث سنوات، فسيكون من الممكن الحفاظ على صلة وثيقة بالأهداف الاستراتيجية التي تشكل أساس المناقشات المتكررة في المؤتمر (انظر الجدول ١). وتجدر الإشارة إلى أنّ الصكوك المحدثة المتعلقة بالأهداف الاستراتيجية المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هي وحدها التي ستُقترح لإجراء دراسة استقصائية عامة، إذ لن يتسنى إعداد دراسات استقصائية عامة في الوقت المناسب بشأن الصكوك المتعلقة بالحوار الاجتماعي (المناقشة المتكررة للدورة الحالية المقرر إجراؤها عام ٢٠٢٦) أو الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة للدورة الحالية المقرر إجراؤها عام ٢٠٢٧).[٢٧] وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنّ مجلس الإدارة لم يقرر بعد عقد دورة جديدة من المناقشات المتكررة بعد عام ٢٠٣٠.

◄ الجدول ١ - الخيار ١-١: توزيع الصكوك المحدثة التي قد تُطلب بشأنها تقارير بموجب المادة ١٩ في ٢٠٢٧ و٢٠٢٨ و٢٠٢٩ لثلاث دراسات استقصائية عامة، والروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة المقترحة والمناقشات المتكررة

السنة	الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدتها **لجنة الخبراء** (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر)	الدراسة الاستقصائية العامة المقدمة إلى لجنة **تطبيق المعايير** (حزيران/ يونيه)	المناقشة المتكررة
٢٠٢٦	الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦	التوصية رقم ٢٠٥	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
٢٠٢٧	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن سياسة العمالة وإحصاءات العمل[١] وحماية الأمومة[٢]	الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)
٢٠٢٨	الدراسة الاستقصائية العامة الثانية بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن السلامة والصحة المهنيتين[٣] وعمل الأطفال[٤]	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن سياسة العمالة وإحصاءات العمل وحماية الأمومة	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة
٢٠٢٩	الدراسة الاستقصائية العامة الثالثة بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن فئات محددة من العمال[٥] وتفتيش العمل[٦]	الدراسة الاستقصائية العامة الثانية بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن السلامة والصحة المهنيتين وعمل الأطفال	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)
٢٠٣٠	تُحدد لاحقاً	الدراسة الاستقصائية العامة الثالثة بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن فئات محددة من العمال وتفتيش العمل	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

[١] الاتفاقيات ذات الأرقام ١٨١ و٨٨ و١٦٠ و١٠٢ (الجزء رابعاً) أو الاتفاقية رقم ١١٨ أو الاتفاقية رقم ١٦٨ (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ٣٤ و٩٦ و٢ و٦٣).
[٢] الاتفاقية رقم ١٨٣ (مرتبطة بالاتفاقيتين المتقادمتين رقم ٣ ورقم ١٠٣).
[٣] الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧٦ و١٦٧ و١٥٥ والبرتوكول رقم ١٥٥ والاتفاقيتان رقم ١٦١ ورقم ١٨٧ (مرتبطة بالاتفاقيتين المتقادمتين رقم ٤٥ ورقم ٦٢) والاتفاقيات ذات الأرقام ١٦٢ و١٧٠ و١٧٤.
[٤] الاتفاقية رقم ١٣٨ (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ١٠ و٣٣ و٥٩ و١٢٣).
[٥] الاتفاقية رقم ١٨٨ بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ١١٢ و١١٣ و١١٤ و١٢٦)؛ الاتفاقية رقم ١٥٢ بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ (مرتبطة بالاتفاقية المتقادمة رقم ٣٢) والاتفاقية رقم ١٣٧؛ الاتفاقية رقم ١٦٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (مرتبطة بالاتفاقية المتقادمة رقم ١٠٧)؛ الاتفاقية رقم ١٧٢ بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم).
[٦] الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (مرتبطتان بالاتفاقية المتقادمة رقم ٨٥).

[٢٦] الوثيقة GB.355/LILS/1.

[٢٧] لا تشمل المقترحات صكوك الضمان الاجتماعي التي نظر فيها الفريق العامل الثلاثي بشأن الشيخوخة والعجز وإعانات الورثة (الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و٣٦ و٣٧ و٣٨ و٣٩ و٤٠ المرتبطة بالاتفاقية رقم ١٠٢ (الجزء الخامس والتاسع والعاشر) والاتفاقية رقم ١٢٨) أو الصكوك المتعلقة بالتأمين ضد المرض (الاتفاقيتان رقم ٢٤ ورقم ٢٥ المرتبطتان بالاتفاقية رقم ١٠٢ (الجزءان الثاني والثالث) و/أو الاتفاقية رقم ١٣٠، التي يمكن النظر فيها في المستقبل.

٢١. ترد في الملحق الأول تفاصيل إضافية حول كيفية توافق الخيار ١-١ مع الجدول الزمني للمناقشات المتكررة في الدورات المقبلة للمؤتمر (٢٠٢٨-٢٠٣٠).

الخيار ١-٢

٢٢. إذا وافق مجلس الإدارة على الفترة الانتقالية، يمكن توزيع التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ على مدى عامين (٢٠٢٧ و٢٠٢٨) بحيث يمكن الجمع بين الصكوك المختارة للسنتين الثانية والثالثة بموجب الخيار ١-١، من أجل السنة الثانية (انظر الجدول ٢).

◄ الجدول ٢ - الخيار ١-٢: توزيع الصكوك المحدثة التي قد تُطلب بشأنها تقارير بموجب المادة ١٩ في ٢٠٢٧ و٢٠٢٨ لدراستين استقصائيتين عامتين، والروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة المقترحة والمناقشات المتكررة

السنة	الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدتها **لجنة الخبراء** (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر)	الدراسة الاستقصائية العامة المقدمة إلى لجنة **تطبيق المعايير** (حزيران/ يونيه)	المناقشة المتكررة
٢٠٢٦	الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦	التوصية رقم ٢٠٥	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
٢٠٢٧	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن سياسة العمالة وإحصاءات العمل[١] وحماية الأمومة[٢]	الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)
٢٠٢٨	الدراسة الاستقصائية العامة الثانية بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن السلامة والصحة المهنيتين[٣] وعمل الأطفال[٤] وفئات محددة من العمال[٥] وتفتيش العمل[٦]	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن سياسة العمالة وإحصاءات العمل وحماية الأمومة	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة
٢٠٢٩	تُحدد لاحقاً	الدراسة الاستقصائية العامة الثانية بشأن الصكوك المحدثة المرتبطة بالصكوك المتقادمة بشأن السلامة والصحة المهنيتين وعمل الأطفال وفئات محددة من العمال وتفتيش العمل	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)
٢٠٣٠	تُحدد لاحقاً	تُحدد لاحقاً	**المناقشة المتكررة** بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

[١] الاتفاقيات ذات الأرقام ١٨١ و٨٨ و١٦٠ و١٠٢ (الجزء رابعاً) أو الاتفاقية رقم ١١٨ أو الاتفاقية رقم ١٦٨ (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ٣٤ و٩٦ و٢ و٦٣).
[٢] الاتفاقية رقم ١٨٣ (مرتبطة بالاتفاقيتين المتقادمتين رقم ٣ ورقم ١٠٣).
[٣] الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧٦ و١٦٧ و١٥٥ والبرتوكول رقم ١٥٥ والاتفاقيتان رقم ١٦١ ورقم ١٨٧ (مرتبطة بالاتفاقيتين المتقادمتين رقم ٤٥ ورقم ٦٢) والاتفاقيات ذات الأرقام ١٦٢ و١٧٠ و١٧٤.
[٤] الاتفاقية رقم ١٣٨ (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ١٠ و٣٣ و٥٩ و١٢٣).
[٥] الاتفاقية رقم ١٨٨ بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك (مرتبطة بالاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ١١٢ و١١٣ و١١٤ و١٢٦)؛ الاتفاقية رقم ١٥٢ بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ (مرتبطة بالاتفاقية المتقادمة رقم ٣٢) والاتفاقية رقم ١٣٧؛ الاتفاقية رقم ١٦٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (مرتبطة بالاتفاقية المتقادمة رقم ١٠٧)؛ الاتفاقية رقم ١٧٢ بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم).
[٦] الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (مرتبطتان بالاتفاقية المتقادمة رقم ٨٥).

الخيار ١-٣

٢٣. من الممكن طلب تقرير واحد عن جميع الصكوك المحدثة المشار إليها أعلاه في عام ٢٠٢٧. وبناءً على عدد الصكوك المختارة، من الواضح أنّ هذا من شأنه أن يزيد من عبء تقديم التقارير في العام المذكور.

الخيار ٢ – اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)

٢٤. تشير التقديرات إلى أنّ حوالي ٤٧٦ مليون امرأة ورجل حول العالم ينتمون إلى الشعوب الأصلية والقبلية، يعيش ٧٠ في المائة منهم في آسيا والمحيط الهادئ و١٦,٣ في المائة في أفريقيا و١١,٥ في المائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة

الكاريبي و١,٦ في المائة في أمريكا الشمالية و٠,١ في المائة في أوروبا وآسيا الوسطى.[٢٨] ورغم إسهام الشعوب الأصلية والقبلية إسهاماً كبيراً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أنها لا تزال تواجه عوائق مستمرة تحول دون إعمال حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فضلاً عن حقوقها المدنية والسياسية، إعمالاً كاملاً وفعالاً.

٢٥. وتعتمد اقتصادات الشعوب الأصلية والقبلية على الموارد الطبيعية والنُظم البيئية التي تربطها بها علاقة ثقافية معقدة. ولأنّ معظم هذه الشعوب تعيش في مناطق ريفية، غالباً ما تكون معزولة جغرافياً وكثيراً ما تفتقر إلى السيطرة على أراضيها وأقاليمها ومواردها التقليدية.[٢٩]

٢٦. ويُحتمل أن تعيش الشعوب الأصلية في فقر مدقع بنسبة تزيد ثلاثة أضعاف تقريباً على نظرائها من الشعوب غير الأصلية.[٣٠] ففي ٢٣ بلداً، تمثل ٨٣ في المائة من السكان الأصليين في العالم، يُشكل هؤلاء ما يقرب من ٩,٣ في المائة من إجمالي السكان، ويُمثلون مع ذلك ما يقرب من ١٩ في المائة ممن يعيشون تحت خط الفقر الدولي البالغ ١,٩٠ دولاراً أمريكياً في اليوم.[٣١] ويمكن أن يُعزى الارتفاع الكبير في معدلات فقر السكان الأصليين، إلى حد كبير، إلى التمييز الهيكلي الذي يتجلى أيضاً في انخفاض الاستثمارات العامة في أراضي السكان الأصليين.[٣٢]

٢٧. والتهميش والفقر الشاملان يجعلان الشعوب الأصلية عرضة للتمييز وممارسات الاستغلال، مثل العمل سداداً لدين والاتجار والأعمال الخطرة وأسوأ أشكال عمل الأطفال. ويتعرض أطفال الشعوب الأصلية على وجه الخصوص لخطر كبير، إذ إنّ عمل الأطفال في صفوفهم واستبعادهم من التعليم نتيجة مباشرة للتهميش والانتهاكات الأوسع نطاقاً لحقوق مجتمعات الشعوب الأصلية.[٣٣]

٢٨. ويُرجَّح أن يعمل العمال من الشعوب الأصلية، ولا سيما النساء منهم، أكثر بكثير من غيرهم في الاقتصاد غير المنظم - غالباً في وظائف منخفضة الأجر وغير آمنة ومحفوفة بالمخاطر دون حماية اجتماعية - مما يعكس عوائق منهجية أمام التعليم وتنمية المهارات وفرص العمل اللائق.[٣٤] وتواجه النساء من الشعوب الأصلية أشكالاً متعددة ومتشابكة من التمييز على أساس نوع الجنس والهوية الأصلية، بما في ذلك العنف والتحرش.

٢٩. وغالباً ما تظل مساهمة الشعوب الأصلية والقبلية في الاقتصادات والتنمية الوطنية غير معترف بها، إذ تكون نُظم إنتاجها موجهة في الغالب نحو الكفاف ويتركز عملها في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك العمل كعمال غير مهرة أو عمال منزليين.[٣٥] وغالباً ما تُعتبر بعض الممارسات التقليدية للشعوب الأصلية، مثل الزراعة المتنقلة وصيد الأسماك والرعي، قديمة الطراز ومتناقضة مع "التنمية"، بل قد تُحظر، على الرغم من كونها مستدامة وأساسية للحفاظ على المعارف التقليدية والتنوع البيولوجي.[٣٦]

٣٠. وغالباً ما يواجه العمال من الشعوب الأصلية والقبلية تحديات إضافية، منها نقص المستندات، مما يؤدي إلى استبعادهم من حماية تشريعات العمل وحرمانهم من الوصول إلى الضمان الاجتماعي والخدمات العامة والعمالة المنظمة. كما أنّ محدودية تفتيش العمل في المناطق النائية بالاقتران مع الحواجز اللغوية والثقافية، تعيق بدورها إنفاذ حقوقهم العمالية إنفاذاً فعالاً.[٣٧]

---

[٢٨] انظر:
ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169 : Towards an inclusive, sustainable and just future*, 2019.

[٢٩] انظر: ILO, "Indigenous and Tribal Peoples"

[٣٠] انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*

[٣١] انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*

[٣٢] انظر:
ILO, *Handbook for ILO Tripartite Constituents: Understanding the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)*, 2013.

[٣٣] انظر: ILO, "Indigenous children at high risk of being in child labour"

[٣٤] انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*

[٣٥] انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*

[٣٦] انظر: ILO, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023

[٣٧] انظر: ILO, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*

٣١. ولا تزال العديد من المجتمعات الأصلية والقبلية تعاني من الإقصاء من عمليات صنع القرار، وغالباً ما تفتقر إلى الاعتراف القانوني والدعم المؤسسي والآليات الفعّالة للمشاركة والتشاور. ويقيّد هذا التهميش قدرتها على التأثير في السياسات التي تمس أراضيها ومواردها وسُبل عيشها وظروف عملها.[٣٨]

٣٢. وتتعرض الشعوب الأصلية والقبلية بصورة خاصة لخطر منبثق عن الآثار المباشرة لتغير المناخ، على الرغم من أنها الأقل مساهمة في أسبابه، ومنبثق كذلك عن بعض تدابير التخفيف والتكيف المتعلقة بتغير المناخ. ولا تزال الأنشطة المرتبطة بالغابات والحراجة محوريةً في المهن التقليدية وسُبل عيش العديد من المجتمعات الأصلية، وترتدي أهمية خاصة في التخفيف من آثار تغير المناخ والحفاظ على التنوع البيولوجي. ففي أمريكا اللاتينية على سبيل المثال، تتدنى معدلات إزالة الغابات في أراضي الشعوب الأصلية بنسبة تصل إلى ٥٠ في المائة عنها في مناطق أخرى، مما يُظهر الدور الحاسم الذي تلعبه المهن التقليدية والمعارف الأصلية في استدامة الغابات والتخفيف من آثار تغير المناخ.[٣٩]

٣٣. ومن شأن الحصول على عمل لائق أن يمكّن النساء والرجال من الشعوب الأصلية من تسخير إمكاناتهم كعوامل تغيير في الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة والعمل على مواجهة تغير المناخ.[٤٠] ويدعم النهوض بالعمل اللائق للشعوب الأصلية والقبلية بشكل مباشر تحقيق الأهداف ١ و٢ و٤ و٥ و٨ من خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (خطة عام ٢٠٣٠)، ويساهم في تحقيق الأهداف ١٠ و١٣ و١٦ و١٧. وبغية إتاحة تطبيق إصلاحات السياسات القائمة على البيّنات، ثمة حاجة ملحة إلى تعزيز وضوح ونوعية المعلومات المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية من أجل جمع إحصاءات دقيقة وإعداد بيانات شاملة وموثوقة تعكس واقع هذه الشعوب بشكل أفضل.

٣٤. ومنظمة العمل الدولية هي المنظمة المؤتمنة على الصك الملزم الوحيد الذي يحمي حقوق الشعوب الأصلية والقبلية، أي: اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وقد حلّت هذه الاتفاقية التاريخية والمُحدّثة محل سابقتها اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧) التي أُغلق باب التصديق عليها ولم تعد تُعتبر مواكبة للعصر. ومع ذلك، لا تزال الاتفاقية رقم ١٠٧ سارية المفعول قانوناً في ١٧ بلداً تضمّ بعضاً من أكبر تجمعات الشعوب الأصلية والقبلية في العالم.

٣٥. ولاحظ الفريق العامل الثلاثي أنّ الاتفاقية رقم ١٠٧ تتضمن مصطلحات قديمة وتعكس نهجاً تكاملياً غير ملائم، لذلك أوصى الفريق بالترويج الهادف للتصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩ وتنفيذها الفعال في الدول الأعضاء التي تسري فيها الاتفاقية رقم ١٠٧ حالياً.[٤١] وحتى اليوم، حصلت الاتفاقية رقم ١٦٩ على ٢٤ تصديقاً، سُجّل آخرها في حزيران/ يونيه ٢٠٢١.

٣٦. وتعتمد الاتفاقية رقم ١٦٩ نهجاً متكاملاً لحماية حقوق الشعوب الأصلية والقبلية وتقوم على الاعتراف بتطلعات هذه الشعوب في التحكم بمؤسساتها وأساليب عيشها وتنميتها الاقتصادية، بالإضافة إلى احترام ثقافاتها. كما أنّ الاتفاقية: تعترف بالحقوق الفردية والجماعية للشعوب الأصلية؛ تحدد التزامات الحكومات فيما يتعلق بصياغة وتنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بهذه الشعوب؛ تعزز التمكين الاقتصادي والعمل اللائق للرجال والنساء من الشعوب الأصلية؛ تشجع الحوار والثقة المتبادلة بين الحكومات والشعوب الأصلية.

٣٧. وتوفر الاتفاقية رقم ١٦٩ إطاراً متعدد الجوانب لتعزيز حقوق الشعوب الأصلية باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من التنمية الشاملة والمستدامة، ولتمكينها من الحفاظ على معارفها ومهنها واقتصاداتها ومؤسساتها وتطويرها والاستفادة منها.

٣٨. وفي عام ٢٠١٥، أقرّ مجلس الإدارة استراتيجية ترمي إلى تعزيز عمل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالشعوب الأصلية والقبلية، تتألف من سبعة عناصر رئيسية، هي: ترويج الاتفاقية رقم ١٦٩ وتنفيذها؛ تقوية الحوار والمشاورات والمشاركة المؤسسية؛ تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل وسُبل العيش؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛ النساء من الشعوب الأصلية والقبلية؛ سد الفجوة في البيانات والمعارف؛ الشراكات.[٤٢] وفي آذار/ مارس ٢٠١٩، أقرّ مجلس الإدارة خطة استراتيجية للتعاون مع هيئات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية بشأن الاتفاقية رقم ١٦٩.[٤٣]

---

[٣٨] انظر: ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*

[٣٩] انظر: ILO, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*

[٤٠] انظر: ILO, "Indigenous and Tribal Peoples"

[٤١] الوثيقة GB.352/LILS/3.

[٤٢] الوثيقة GB.325/POL/2.

[٤٣] الوثيقة GB.335/POL/2.

٣٩. وفي عام ٢٠٠٧، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية، الذي يؤكد الحقوق في تقرير المصير والأراضي والأقاليم والموارد والسلامة الثقافية بما يتوافق مع أحكام الاتفاقية. وتشكل الاتفاقية رقم ١٦٩ وإعلان الأمم المتحدة صكين قانونيين مختلفين في طبيعتهما ونطاقهما، يكملان ويعززان بعضهما البعض.

٤٠. وتجدر الإشارة إلى أنّ الاتفاقية رقم ١٦٩ هي من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأكثر استشهاداً بها في الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، والمترافقة مع توصيات تدعو إلى التصديق عليها أو مواءمتها مع التشريعات أو تنفيذ أحكامها، مما يؤكد دورها كمعيار رئيسي من معايير منظمة العمل الدولية في إطار رصد حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة.

٤١. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة عن الاتفاقية رقم ١٦٩ أن يتيح لأول مرة أمام هيئات الإشراف إجراء استعراض شامل للقوانين والممارسات في الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على الاتفاقية، بما في ذلك الدول الأعضاء التي لا تزال ملزمة بالاتفاقية المتقادمة رقم ١٠٧. وعملاً بتوصيات الفريق العامل الثلاثي، يقوم المكتب حالياً بتجميع مواصفات قطرية عن البلدان التي لا تزال ملزمة بالاتفاقية رقم ١٠٧. ويمكن استخدام هذه المواصفات في إعداد دراسة استقصائية عامة من شأنها أن تتيح فرصة لتحديد وتحليل العقبات القانونية والمؤسسية والعملية التي تحول دون التصديق، فضلاً عن التحديات التي تواجهها الدول المصدقة في تطبيق الاتفاقية. كما ستمكّن هيئات الإشراف من: تقديم لمحة عامة مفصّلة عن نطاق ومضمون أحكام الاتفاقية؛ تحديد التقدم المحرز والممارسات الجيدة والاتجاهات العالمية في التحديات التي تواجه تطبيق الاتفاقية؛ تسليط الضوء على التدابير التي يمكن أن تسهل توسيع نطاق التصديق وتطبيق الاتفاقية بشكل أكثر فعالية في القانون والممارسة.

٤٢. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) على توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٦٩، بما في ذلك التوصية بأنه ينبغي للمكتب "أن يجري دراسة استقصائية بين الهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك على المستوى القطاعي حسب مقتضى الحال، في الدول الأعضاء التي يسري فيها الصك المتقادم المتعلق بالشعوب الأصلية والقبلية من أجل معرفة التحديات والعوائق الماثلة أمام التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩، بهدف تحديد الخطوات الملموسة المقبلة لتشجيع التصديق عليها، كي يناقشها اجتماع ثلاثي".[٤٤]

الخيار ٣ – اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)

٤٣. استناداً إلى آخر التقديرات، يعمل حوالي ٦٢ مليون شخص في القطاع الأولي لمصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية (٥٤ في المائة في مصائد الأسماك و٣٦ في المائة في تربية الأحياء المائية و١٠ في المائة في فئات غير محددة)، بدوام كامل أو جزئي أو على أساس عرضي. وتتركز هذه القوى العاملة بشكل أساسي في آسيا (٧٧ في المائة) تليها أفريقيا (١٦ في المائة) وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي (٥ في المائة). وحيثما توفرت بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس، تشكل النساء ٢٤ في المائة من إجمالي القوى العاملة، ٥٣ في المائة منهنّ يعملن على أساس دوام كامل، مقارنة بنسبة ٥٧ في المائة من الرجال.[٤٥]

٤٤. ويساهم قطاع مصائد الأسماك بشكل مباشر في الأمن الغذائي والتغذية على الصعيد العالمي ويوفر سُبل العيش لأكثر من ٦٠٠ مليون شخص في جميع أنحاء العالم، ويلقى اعترافاً تاماً لدوره في القضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة، ولا سيما في البلدان النامية.[٤٦] ومن خلال تأثيره الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، يشكل العمل اللائق في قطاع صيد الأسماك جزءاً لا يتجزأ من تحقيق الأهداف ١ و٢ و٨، ولا سيما الغايات ٨-٧ و١٤ من خطة عام ٢٠٣٠ ويقدم مساهمات شاملة مهمة في تحقيق الأهداف ٣ و٤ و٥ و٦ و٩ و١٠ و١٢ و١٣ و١٧.

٤٥. ووفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية المعنون: ILO's *World Employment and Social Outlook 2023: The Value of Essential Work* يُصنف صيد الأسماك كجزء من القطاعات الأساسية أو "الرئيسية" التي يشكّل استمرار عملها أمراً بالغ الأهمية لحماية سير المجتمع والاقتصاد، خاصة خلال الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩.[٤٧] وتتميز هذه القطاعات بدورها الحاسم في تلبية

---

[٤٤] الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق الأول، الفقرة ١٣-٣-١(ب).

[٤٥] منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، *حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم ٢٠٢٤: التحول الأزرق في ميدان العمل*، ٢٠٢٤، الصفحات viii وxxii و٦ و٦٣.

[٤٦] الفاو، *حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم ٢٠٢٤: التحول الأزرق في ميدان العمل*، الصفحة ١٤٩؛ الفاو، *إعلان لجنة مصايد الأسماك لعام ٢٠٢١ بشأن استدامة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية*، ٢٠٢١، الصفحتان ١ و٧.

[٤٧] انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2023: The Value of Essential Work*, 2023, 211

الاحتياجات الإنسانية الأساسية واستدامة العمالة والحفاظ على الرفاه العام ودعم القدرة على الصمود اجتماعياً واقتصادياً والحفاظ على استقرار سلاسل التوريد والإمداد، لا سيما خلال فترات الاضطراب النظامي.

٤٦. ومن المتعارف عليه أنّ صيد الأسماك مهنة محفوفة بالمخاطر[٤٨] وعرضة لمواطن العجز في العمل اللائق، مثل ساعات العمل الطويلة للغاية والفترات الطويلة في البحر ونُظم الأجور وعلاقات الاستخدام المعقدة. وفي حين أنّ العديد من الصيادين يعملون لحسابهم الخاص وغالباً ما يفتقرون إلى الحماية الكافية، فإنّ أشكال العمل غير المستقرة ونقص التوظيف العادل هي من الممارسات الشائعة.[٤٩] والعديد من هذه الوظائف غير منظمة وتفتقر إلى الحماية الاجتماعية الكافية، مما يعرّض العمال للاستضعاف الاقتصادي والمخاطر المهنية ومحدودية فرص الحصول على العمل اللائق.

٤٧. ويعاني قطاع صيد الأسماك من مستويات عالية من الفقر والاستضعاف والتهميش. وتقع العديد من مجتمعات صيد الأسماك في مناطق نائية حيث فرص كسب الرزق محدودة ومعدلات البطالة مرتفعة (لا سيما في صفوف الشباب) وظروف العمل غير صحية وغير آمنة.[٥٠]

٤٨. ويؤثر تغير المناخ على المجتمعات المحلية وسُبل العيش في مصائد الأسماك، لا سيما تلك التي تعتمد على صغار الصيادين، وذلك بسبب موقعها الجغرافي ووضعها الفقير على حدٍ سواء.[٥١] ويعمل الكثير منها في المناطق الساحلية المنخفضة والجزر الصغيرة المعرضة بشدة لارتفاع مستوى سطح البحر والظواهر المناخية الشديدة وتغيرات النُظم الإيكولوجية، في حين أنّ الافتقار إلى الحماية الاجتماعية يحد من قدرتها على الاستجابة. وتهدد هذه العوامل مجتمعة سُبل العيش، مما يزيد من حدة أوجه الاستضعاف الموجودة أصلاً.

٤٩. وأظهرت أحدث التقديرات العالمية لعام ٢٠٢١ أنّ ما لا يقل عن ١٢٨ ٠٠٠ صائد أسماك يعملون في ظروف من العمل الجبري على متن سفن الصيد.[٥٢] ونظراً لطبيعة هذا القطاع المعزولة، من المرجح أن يكون الرقم الفعلي أعلى من ذلك.[٥٣] ونظراً لوجود الصيادين على متن سفن في أماكن نائية وفي عزلة شديدة، غالباً في أعالي البحار لعدة أشهر بل لسنوات، فإنهم معرضون بشدة لانتهاكات حقوق العمل. وللأسف، تشكّل مصائد الأسماك أحد القطاعات التي تسجل أعلى معدلات الوفيات المهنية مقارنة بغيرها من القطاعات.[٥٤]

٥٠. ويعمل حوالي ٦٠ في المائة من الأطفال العالقين في شراك عمل الأطفال في قطاع الزراعة، بما في ذلك مصائد الأسماك، حيث يشاركون في جميع أنواع الأنشطة بطريقة تتعارض مع الالتحاق بالمدرسة وتشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم وأخلاقهم.[٥٥]

٥١. والصيادون المهاجرون عرضة على وجه الخصوص لخطر العمل الجبري ومواطن العجز الشديدة في العمل اللائق، مثل ممارسات التوظيف والتعيين التعسفية والاحتيالية وعمل الأطفال والعزلة واستغلال الضعف والتخلي عنهم وعدم وجود عقد عمل مكتوب للصياد ودفع أجور أقل من المستوى المطلوب واحتجاز الأجور ومصادرة وثائق الهوية وإدراجهم في القوائم السوداء عند المطالبة بحقوقهم والتعرّض للعنف والترهيب والنقل غير القانوني للصيادين في البحر وساعات العمل الطويلة بشكل مفرط، وغير ذلك من ظروف العمل والمعيشة التعسفية.[٥٦]

٥٢. وقد حققت عملية وضع المعايير في منظمة العمل الدولية في قطاع الصيد تطوراً من مجموعة متفرقة من الصكوك إلى إطار موحد وشامل، اعتُمد منذ ما يقرب من عقدين من الزمن. وقد تناولت المعايير الأولى - مثل توصية ساعات العمل

---

[٤٨] منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، ديباجة.

[٤٩] انظر:
ILO, Conclusions on the promotion of decent work for migrant fishers, Tripartite Meeting on Issues relating to Migrant Fishers, 2017, 1–3.

[٥٠] انظر:
FAO, *Strengthening Coherence between Social Protection and Fisheries Policies: Framework for Analysis and Action*, 2022, 1.

[٥١] انظر:
FAO, *Impacts of Climate Change on Fisheries and Aquaculture: Synthesis of Current Knowledge, Adaptation and Mitigation Options*, 2018, 21.

[٥٢] انظر: ILO, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 3, 32

[٥٣] انظر: ILO, *Forced labour in commercial fishing*, 2024

[٥٤] انظر: ILO, "Forced labour and human trafficking in fisheries"

[٥٥] انظر: ILO and FAO, *Guidance on Addressing Child Labour in Fisheries and Aquaculture*, 2013, iii

[٥٦] منظمة العمل الدولية، الاستنتاجات المتعلقة بتشجيع العمل اللائق لفائدة صيادي الأسماك المهاجرين، ٢٠١٧، الصفحتان ١ و٢.

(صيد الأسماك)، ١٩٢٠ (رقم ٧) واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٢) واتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٣) واتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٤) واتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦) - جوانب محددة من العمل.

٥٣. وقامت اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩) بتنقيح وتحديث معظم صكوك منظمة العمل الدولية الحالية المتعلقة بصيد الأسماك على نحو متكامل، بالترافق في الوقت نفسه مع توسيع نطاق الحماية الشاملة لتشمل جميع الصيادين. وتهدف هذه الصكوك إلى ضمان تمتع الصيادين بظروف عمل لائقة على متن سفن الصيد، من خلال وضع اشتراطات دنيا للعمل على متن السفن وظروف الخدمة والإقامة والغذاء وحماية السلامة والصحة المهنيتين والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي.

٥٤. وقد تلقت الاتفاقية رقم ١٨٨ حتى الآن ٢٤ تصديقاً، كان آخرها في حزيران/ يونيه ٢٠٢٥. ويتناقض هذا العدد المنخفض من التصديقات مع أهمية الاتفاقية في تعزيز العمل اللائق في قطاع صيد الأسماك وحماية حقوق الصيادين وسلامتهم ورفاههم في جميع أنحاء العالم.

٥٥. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة عن العمل في قطاع صيد الأسماك أن يوفر لمحة عامة عن الوضع الراهن للقوانين والممارسات في هذا المجال في جميع الدول الأعضاء، ويساعد على تحديد العقبات التي تعترض التصديق على الصكوك المحدثة المعنية وتطبيقها، فضلاً عن أي توصيات قد تصدرها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد. وستكون هذه هي المرة الأولى على الإطلاق التي تُجرى فيها دراسة استقصائية عامة تركّز على ظروف العمل اللائقة في قطاع صيد الأسماك، مما يتيح تقييم مدى ملاءمة وتأثير وتطبيق الاتفاقية رقم ١٨٨ والتوصية رقم ١٩٩ على السواء، وتقديم الإرشاد لتوسيع نطاق التصديق عليهما وتطبيقهما الفعال. وقد نظرت لجنة الخبراء حتى الآن في حوالي ٢٠ تقريراً أولياً وفي عدد محدود من التقارير الثانية بشأن تطبيق الاتفاقية.

٥٦. وأوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه التاسع بحزمة من الإجراءات العملية للمتابعة تركّز على الاتفاقية رقم ١٨٨، بما في ذلك حملات ترويجية هادفة وعامة، وتعاون الهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك على المستوى القطاعي، لاتخاذ خطوات فعالة نحو التصديق عليها وتنفيذها في الدول الأعضاء التي لا تزال فيها الاتفاقيات المتقادمة ذات الأرقام ١١٢ و١١٣ و١١٤ و١٢٦ سارية المفعول.[٥٧] وتضمنت الحزمة عقد اجتماع للخبراء بشأن تدريب الصيادين وجوانب أخرى من قطاع صيد الأسماك، على أن يُحدّد موعده في الوقت المناسب. ويمكن أن يسترشد اجتماع الخبراء المذكور في مداولاته بدراسة استقصائية عامة بشأن الاتفاقية رقم ١٨٨ والتوصية رقم ١٩٩.

٥٧. وفي عام ٢٠٠٧، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٦ قراراً بشأن تعزيز رفاهة صيادي الأسماك، ينص على أنه ينبغي للمنظمة أن تشجع "توفير الحماية الاجتماعية الفعالة والضمان الاجتماعي لجميع الصيادين". وبعد عقد من الزمن، عقدت منظمة العمل الدولية الاجتماع الثلاثي المعني بالقضايا المتعلقة بالصيادين المهاجرين في إطار متابعة ذلك القرار، الذي أعاد التأكيد على أنّ تعزيز العمل اللائق للصيادين المهاجرين أمر أساسي لضمان سوق عمل عادلة وعملية في قطاع صيد الأسماك.[٥٨]

٥٨. وعلى أرض الواقع، نُفّذ العديد من مشاريع التعاون التقني ولا تزال أخرى قيد التنفيذ لمعالجة التحديات المحددة التي يواجهها صيادو الأسماك. ومن بين المشاريع المختلفة، لا سيما في البلدان الرئيسية التي ينتمي إليها الصيادون وكذلك في الدول الساحلية أو ذات الموانئ الهامة، تسعى مبادرة "مختبر المسرّع ٨-٧" التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى تسريع مكافحة العمل الجبري في قطاع صيد الأسماك من خلال تكرار الممارسات الواعدة وتحديد حلول جديدة.

٥٩. وبالإضافة إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل في مجال صيد الأسماك، تساهم مجموعة واسعة من الصكوك الدولية والإقليمية في تعزيز ظروف عمل آمنة وصحية للصيادين.[٥٩]

٦٠. ومنذ عهد قريب، قامت المبادرات المشتركة بين الوكالات بتسليط الضوء على التحديات المستمرة في مجال العمل اللائق في قطاع صيد الأسماك وعززت الدعوات إلى توسيع نطاق التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٨ وتنفيذها على نحو فعال. وعلى وجه الخصوص، نظمت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المنظمة البحرية الدولية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣ مؤتمر العمل في البحار، الذي سلّم باستمرار أوجه القصور في مجال العمل اللائق للصيادين وشدد على

---

[٥٧] الوثيقة GB.352/LILS/3.

[٥٨] منظمة العمل الدولية، الاستنتاجات المتعلقة بتشجيع العمل اللائق لفائدة صيادي الأسماك المهاجرين، ٢٠١٧.

[٥٩] انظر، على سبيل المثال، اتفاق كيب تاون لعام ٢٠١٢ بشأن تنفيذ أحكام بروتوكول عام ١٩٩٣ المتعلق باتفاقية توريمولينوس الدولية بشأن سلامة سفن الصيد، ١٩٧٧.

ضرورة تسريع التصديق على الصكوك الرئيسية مثل الاتفاقية رقم ١٨٨ وإنفاذها.[٦٠] أما الفريق العامل المخصص المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدولية والمعني بالصيد غير القانوني وغير المبلّغ عنه وغير المنظم والمسائل ذات الصلة، فقد أصدر في دورته الخامسة المعقودة في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤ توصيات تحث الدول على الانضمام إلى الصكوك الرئيسية المتعلقة بصيد الأسماك، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٨٨.[٦١]

٦١. وتسلط هذه التطورات الضوء على مدى ملاءمة وصحة توقيت إجراء دراسة استقصائية عامة عن العمل في مجال صيد الأسماك، مما سيمكّن المنظمة من تقييم مدى تطبيق الصكوك المعنية وتحديد الثغرات المتبقية وتقديم الإرشاد من أجل تشجيع التصديق عليها على نطاق أوسع وتطبيقها بفعالية.

الخيار ٤ – اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠)

٦٢. تضع اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠) إطاراً دولياً لضمان دفع الأجور والمستحقات الأخرى في الوقت المناسب في حالات الإعسار.

٦٣. والاتفاقية رقم ١٧٣ والتوصية رقم ١٨٠ مصنفتان على أنهما صكان محدثان، ومن المقرر مبدئياً أن يراجعهما الفريق العامل الثلاثي في عام ٢٠٢٧.

٦٤. وبعد فترة من الانخفاض طويل الأمد في حالات إعسار المنشآت، تخللتها ارتفاعات حادة خلال الأزمة المالية العالمية (٢٠٠٨-٢٠٠٩) وجائحة كوفيد-١٩، يدخل العالم مرحلة جديدة من ارتفاع حالات الإعسار مدفوعة بالتقلبات الاقتصادية العالمية وتأخر تخفيف أسعار الفائدة لمكافحة التضخم والتحول الهيكلي في عدد من القطاعات واعتماد تقنيات جديدة واستمرار ذيول آثار الأزمات الأخيرة. وتكتسب آليات حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل أهمية متجددة، لأنّ المؤسسات التي تخفف الآثار الاجتماعية للصدمات الاقتصادية والتي من شأنها أن تمنع النزاعات العمالية حول الأجور غير المدفوعة، لا تزال تفتقر إلى التطوير.

٦٥. وقد صدقت ٢١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٧٣ حتى الآن، وسُجل آخر تصديق عليها في عام ٢٠٠٦. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة على أساس تقارير الحكومات، أن يتيح فرصة لاستعراض القوانين والممارسات الوطنية لتقييم مدى ما تنفذ الصكوك المطروحة ودراسة التحديات التي تواجهها الدول الأعضاء في تطبيقها وتحليل مدى ملاءمة المبادئ المعنية في سياق ديناميات سوق العمل المتغيرة.

٦٦. وقد تطورت حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل ضمن الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية من الأحكام الأولى المتعلقة بحماية الأجور والأمن الوظيفي إلى اعتماد معايير عمل دولية محددة. وقد تجلى الاهتمام الأولي بهذه المسألة في عام ١٩٤٩ في اعتماد اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) وتوصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥) اللتين تنصان على دفع الأجور بانتظام وسرعة وعلى أولوية مستحقات العمال في إجراءات الإفلاس.

٦٧. وكان من شأن إدراك أعمق لتطور حالات الإعسار أن دفع منظمة العمل الدولية إلى معالجة هذه المسألة معالجة مباشرة بقدر أكبر، مما أدى إلى اعتماد الاتفاقية رقم ١٧٣ والتوصية رقم ١٨٠ في عام ١٩٩٢. وينص هذان الصكان على حماية مستحقات العمال إما من خلال نظام أولوية المستحقات في إجراءات الإعسار أو إنشاء مؤسسات ضمان أو مزيج من الاثنين، ويحددان أنواع المستحقات الواجب تغطيتها، بما في ذلك الأجور والإجازات مدفوعة الأجر ومستحقات نهاية الخدمة.

٦٨. ومن المتوقع أن يؤدي الارتفاع الإضافي في حالات الإعسار، مقترناً بارتفاع تكاليف المعيشة، إلى عواقب وخيمة على العمال الذين يواجهون فقدان وظائفهم على نحو مفاجئ بالترافق مع عدم دفع أجورهم ومستحقاتهم الأخرى. وتوفر الاتفاقية رقم ١٧٣ والتوصية رقم ١٨٠ نماذج واضحة وقابلة للتكيف لضمان الحماية الفعالة لمستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل. وفي ضوء التحديات العالمية الأخيرة، بما في ذلك جائحة كوفيد-١٩، وعدم استقرار القطاع المالي وعمليات إعادة هيكلة الشركات على نطاق واسع، فإنهما توفران أدوات سياسية مجربة لصون حقوق العمال وسُبل عيشهم وقوتهم الشرائية في مثل هذه الحالات.

[٦٠] انظر: ILO, "More must be done to protect seafarers and fishers' rights says Work at Sea Conference", 2023

[٦١] المنظمة البحرية الدولية، "تقوم وكالات الأمم المتحدة بمواءمة إجراءات مكافحة الصيد غير القانوني وغير المبلّغ عنه وغير المنظم"، ٢٠٢٤.

٦٩. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة عن حماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل أن يتيح لأول مرة على الإطلاق فرصة لنظام الإشراف للحصول على صورة شاملة ومحدثة عن الوضع القانوني والممارسات المتبعة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٧٣ والتوصية رقم ١٨٠. ومن شأن هذه الدراسة الاستقصائية أن تساعد على تحديد مدى فعالية الحماية التي توفرها الأطر الوطنية القائمة والآليات الأكثر استخداماً (أولوية المستحقات أو مؤسسات الضمان أو مزيج منهما) والثغرات التي تجعل العمال عرضة لخسارة أجورهم أو إجازاتهم مدفوعة الأجر أو مستحقاتهم عند نهاية الخدمة في حالة إعسار صاحب العمل.

الخيار ٥ – عدم اختيار الصكوك وتعليق إعداد دراسة استقصائية عامة في عام ٢٠٢٧

٧٠. خلال المشاورات غير الرسمية بشأن مقترحات تبسيط تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها بموجب المادة ٢٢ من الدستور، أعربت بعض الهيئات المكونة عن تأييدها لمقترح محتمل بتعليق إعداد دراسة استقصائية عامة لمدة عام واحد (٢٠٢٧). واتباع هذا الخيار قد يعني أنّ مساهمة الدراسات الاستقصائية العامة في المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٩ - على النحو المنصوص عليه في الجزء الأول (باء) من متابعة إعلان عام ٢٠٠٨ - لن تكون ممكنة. وبشكل أكثر تحديداً، فإنّ الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشة المتصلة بها التي تجريها لجنة تطبيق المعايير لن تسهم في المناقشة المتكررة، عن طريق وسائل من بينها تقييم نتائج النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالهدف الاستراتيجي المعني.[٦٢]

◄ مشروع القرار

٧١. **طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعدّ نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن [الصكوك ذات الصلة بأحد الخيارات الخمسة الواردة في الوثيقة] لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦) تحضيراً للدراسة الاستقصائية العامة التي سيتعيّن على لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إعدادها في عام ٢٠٢٧ لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٨.**

[٦٢] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥.

◄ الملحق الأول

الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة المقترحة بموجب الخيار ١-١ والمناقشات المتكررة

إذا قرر مجلس الإدارة اعتماد الخيار ١-١، سيُطلب من الدول الأعضاء تقديم تقارير بموجب المادة ١٩ في ٢٠٢٧ و٢٠٢٨ و٢٠٢٩ بشأن آفاق التصديق على الصكوك المُحدثة. ويرد في الجدول أدناه تفصيل التوزيع المقترح للصكوك الخاصة بالدراسات الاستقصائية العامة اللاحقة. وقد تم اختيار هذه الصكوك في ضوء الأهداف الاستراتيجية المنصوص عليها في برنامج العمل اللائق والمقرر إجراء مناقشة متكررة بشأنها في الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) والدورة ١١٧ (٢٠٢٩) والدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر.

ولن تتناول الدراسة الاستقصائية العامة المقترحة الصكوك المتقادمة (التي أُلغي بعضها)، بل ستركّز على الصكوك المُحدثة المقابلة. ويُشار إلى الصكوك المتقادمة هنا فقط لتعكس توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بحيث يمكن ربطها بالصكوك المُحدثة المقابلة.

وإذا قرر مجلس الإدارة اعتماد الخيار ١-٢ (انظر الفقرة ٢٢)، سوف يجري تضمين هذه الصكوك في الدراسة الاستقصائية العامة الثانية.

الهدف الاستراتيجي	الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدتها لجنة الخبراء	الدراسة الاستقصائية العامة المقدمة إلى لجنة تطبيق المعايير	المناقشة المتكررة	الصكوك المتقادمة	الصكوك المحدثة
العمالة	التوصية رقم ٢٠٥ (٢٠٢٥)	٢٠٢٦	٢٠٢٨		
	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى (٢٠٢٧) بشأن الصكوك المحدثة (المرتبطة بالصكوك المتقادمة) المتعلقة بسياسة العمالة	٢٠٢٨	٢٠٢٨	الاتفاقية رقم ٣٤ (مسحوبة) الاتفاقية رقم ٩٦ (إمكانية إلغاؤها في عام ٢٠٣٠) الاتفاقية رقم ٢ (استعراض التقدم المحرز في آلية استعراض المعايير في عام ٢٠٢٦)	الاتفاقية رقم ١٨١ الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٨ و١٦٠ و١٠٢ (الجزء رابعاً) أو الاتفاقية رقم ١١٨ أو الاتفاقية رقم ١٦٨
	الاتفاقية رقم ١٥٨ (٢٠٢٦)	٢٠٢٧	٢٠٢٨		
حماية العمال [والحوار الاجتماعي]	الدراسة الاستقصائية العامة الأولى (٢٠٢٧) بشأن الصكوك المحدثة (المرتبطة بالصكوك المتقادمة) المتعلقة بحماية الأمومة	٢٠٢٨	٢٠٢٩	الاتفاقيتان رقم ٣ ورقم ١٠٣ (إمكانية إلغاؤهما في عام ٢٠٣٣)	الاتفاقية رقم ١٨٣
	الدراسة الاستقصائية العامة الثالثة (٢٠٢٩) بشأن الصكوك المتعلقة بفئات محددة من العمال	٢٠٣٠	تحدد لاحقاً	الاتفاقيات ذات الأرقام ١١٢ و١١٣ و١١٤ و١٢٦ (صيادو الأسماك) الاتفاقية رقم ٣٢ (العمل في الموانئ) الاتفاقية رقم ١٠٧ (الشعوب الأصلية والقبلية)	الاتفاقية رقم ١٨٨ (صيادو الأسماك) الاتفاقيتان رقم ١٣٧ و١٥٢ (عمال الموانئ) الاتفاقية رقم ١٦٩ (الشعوب الأصلية والقبلية) الاتفاقية ١٧٢ (العاملون في الفنادق والمطاعم)
	الدراسة الاستقصائية العامة الثالثة (٢٠٢٩) بشأن الصكوك المتعلقة بتفتيش العمل	٢٠٣٠	تحدد لاحقاً	الاتفاقية رقم ٨٥ (ملغاة)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩

الهدف الاستراتيجي	الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدتها لجنة الخبراء	الدراسة الاستقصائية العامة المقدمة إلى لجنة تطبيق المعايير	المناقشة المتكررة	الصكوك المتقادمة	الصكوك المحدثة
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	الدراسة الاستقصائية العامة الثانية (٢٠٢٨) بشأن الصكوك المتعلقة بالحد الأدنى للسن والسلامة والصحة المهنيتين	٢٠٢٩	٢٠٣٠	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و٣٣ و٥٩ و١٢٣ (إمكانية ألغاؤها في عام ٢٠٢٨) الاتفاقية رقم ٤٥ (ملغاة) الاتفاقية رقم ٦٢ (ملغاة)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٣٨ و١٧٦ و١٦٧ و١٥٥ و١٨٧

◄ الملحق الثاني

مسودة النموذج الخاص للتقرير بموجب المادة ١٩، كما اعتُمدت في عام ١٩٦٧[١]

DRAFT SPECIAL FORM OF REPORT UNDER ARTICLE 19 OF THE CONSTITUTION OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION ON CERTAIN UNRATIFIED CONVENTIONS SELECTED FOR REVIEW IN CONNECTION WITH THE 50TH ANNIVERSARY OF THE I.L.O.

I. Please indicate briefly for each of the Conventions appearing in the appended list which has not been ratified by your country:

(a) the extent to which it is proposed to give effect to the terms of the instrument;

(b) any difficulties which prevent or delay its ratification.

[In the absence of recent new developments as regards a given Convention, reference may be made to information previously supplied to the I.L.O. in a report on an unratified Convention (Article 19, paragraph 5(c) and paragraph 7(a) and (b)(iv), of the Constitution) or in connection with the submission of a Convention to the competent authorities (Article 19, paragraph 5(c) and paragraph 7(a) and (b)(iii), of the Constitution)]

II. Please indicate the representative organisations of employers and workers to which copies of the present report have been communicated in accordance with Article 23, paragraph 2, of the Constitution of the International Labour Organisation.

[١] الوثيقة GB.170/13/27.

◄ الملحق الثالث

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

1949	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 68	اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦
C. 69	اتفاقية شهادة كفاءة طباخي 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
1950	
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
1951	
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
1952	
C. 84	اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 97	اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
R. 86	توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
1953	
C. 94	اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩
R. 84	توصية شروط الاستخدام (العقود العامة)، ١٩٤٩
C. 95	اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩

R. 85	توصية حماية الأجور، ١٩٤٩
1954	
C. 60	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧
C. 78	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦
R. 79	توصية الفحص الطبي للأحداث، ١٩٤٦
C. 79	اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦
R. 80	توصية العمل الليلي للأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٤٦
1955	
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
R. 91	توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
R. 90	توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١
1956	
C. 81	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 81	توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 82	توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
1957	
C. 26	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
R. 30	توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
C. 99	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١
R. 89	توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١
1958	
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
C. 84	اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
R. 91	توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١
1959	
C. 5	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩
C. 59	اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧
C. 6	اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩
C. 90	اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨
C. 77	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦
1960	
C. 102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
	(طُلبت التقارير أيضاً بموجب المادة ٧٦ من الاتفاقية)
1961	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
R. 35	توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠
R. 36	توصية تنظيم العمل الجبري، ١٩٣٠
1962	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
R. 111	توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
1963	
C. 52	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦

C. 101	اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢
R. 47	توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦
R. 98	توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٥٤
C. 14	اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١
C. 106	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧
R. 103	توصية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧
1964	
C. 3	اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩
C. 103	اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢
R. 12	توصية حماية الأمومة (الزراعة)، ١٩٢١
R. 95	توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢
1965	
C. 81	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 81	توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 82	توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧
1966	
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
1967	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
1968	
١٧ **اتفاقية** (حقوق الإنسان الأساسية، السياسة الاجتماعية، إدارة العمل، سياسة العمالة والخدمات، الأجور، الضمان الاجتماعي، الحد الأدنى للسن، حماية الأمومة)	
1969	
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
1970	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
R. 111	توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
1971	
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
1972	
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
1973	
R. 119	توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣
1974	
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١

R. 90	توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١
1975	
R. 113	توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠
1976	
C. 118	اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
1977	
R. 123	توصية النساء (ذوات المسؤوليات العائلية)، ١٩٦٥
1978	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
1979	
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
1980	
C. 138	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣
R. 146	توصية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣
1981	
C. 144	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦
R. 152	توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦
1982	
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
1983	
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
1984	
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
1985	
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
R. 90	توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١
1986	
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
1987	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

R. 111	توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
1988	
C. 102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
C. 128	اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
R. 131	توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
1989	
C. 147	اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦
R. 155	توصية الملاحة التجارية (تحسين المعايير)، ١٩٧٦
1990	
C. 140	اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
R. 148	توصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
C. 142	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
R. 150	توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
1991	
C. 26	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
R. 30	توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
C. 99	اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١
R. 89	توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١
C. 131	اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
R. 135	توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
1992	
C. 156	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
R. 165	توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
1993	
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
1994	
C. 158	اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
R. 166	توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
1995	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (دراسة استقصائية خاصة)
1996	
C. 150	اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨
R. 158	توصية إدارة العمل، ١٩٧٨
1997	
C. 159	اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
R. 168	توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
1998	
C. 97	اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
R. 86	توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
C. 143	اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
R. 151	توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥
1999	
C. 144	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦
R. 152	توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦

2000	
C. 4	اتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩
C. 41	اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤
C. 89	اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨
P. 89	بروتوكول عام ١٩٩٠ التابع لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨
2001	
C. 137	اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣
R. 145	توصية العمل في الموانئ، ١٩٧٣
2002	
C. 95	اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩
R. 85	توصية حماية الأجور، ١٩٤٩
2003	
C. 122	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤
R. 169	توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤
C. 142	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
R. 189	توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨
2004	
C. 1	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩
C. 30	اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠
2005	
C. 81	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
P. 81	بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 81	توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧
R. 82	توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧
C. 129	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩
R. 133	توصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩
2006	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
2007	
C. 94	اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩
R. 84	توصية شروط الاستخدام (العقود العامة)، ١٩٤٩
2008	
C. 155	اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١
P. 155	بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١
R. 164	توصية السلامة والصحة المهنيتين، ١٩٨١
2009	
C. 88	اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨
C. 122	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤
C. 142	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
C. 181	اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧
R. 189	توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨
R. 193	توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢
2010	
C. 102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
C. 168	اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨

R. 67	توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤
R. 69	توصية الرعاية الطبية، ١٩٤٤
2011	
C. 29	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
C. 105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
C. 87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
C. 98	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
C. 100	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
C. 138	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣
C. 182	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
2012	
C. 151	اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
C. 154	اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
R. 159	توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
R. 163	توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
2013	
C. 131	اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
R. 135	توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
2014	
C. 11	اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١
C. 141	اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
R. 149	توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
2015	
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
2016	
C. 167	اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨
C. 176	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥
C. 184	اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١
C. 187	اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦
R. 175	توصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨
R. 183	توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥
R. 192	توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١
R. 197	توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيتين، ٢٠٠٦
2017	
C. 1	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩
C. 14	اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١
C. 30	اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠
C. 47	اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥
R. 116	توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢
C. 89	اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨
P. 89	بروتوكول عام ١٩٩٠ التابع لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨
R. 13	توصية عمل النساء ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١
C. 106	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧

R. 103	توصية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧
C. 132	اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠
R. 98	توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٥٤
C. 171	اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠
R. 178	توصية العمل الليلي، ١٩٩٠
C. 175	اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤
R. 182	توصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤
2018	
R. 202	توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢
2019	
C. 122	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤
C. 159	اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
C. 177	اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦
R. 168	توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
R. 169	توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤
R. 184	توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦
R. 198	توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦
R. 204	توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥
2020	
	إضافة إلى الدراسة الاستقصائية العامة لسنة ٢٠٢٠ (العمالة)
2021	
C. 149	اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧
R. 157	توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧
C. 189	اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١
R. 201	توصية العمال المنزليين، ٢٠١١
2022	
C. 111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
R. 111	توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
C. 156	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
R. 165	توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
C. 183	اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠
R. 191	توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠
2023	
C. 150	اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨
R. 158	توصية إدارة العمل، ١٩٧٨
2024	
C. 121	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول معدّل في ١٩٨٠]
R. 121	توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤
C. 102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
C. 12	اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١
2025	
R. 205	توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧
2026	
C. 158	اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
R. 166	توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
2027	
	يحددها مجلس الإدارة