



المملكة المغربية
رئاسة النيابة العامة

الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية

سلسلة نصوص قانونية – يناير 2020

إصدارات وحدة الدراسات والتوثيق برئاسة النيابة العامة

الاتفاقية رقم 29: المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي

اعتمدت الاتفاقية في جنيف بتاريخ 22 يونيو 1930 ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 1 مايو 1932.

صادق عليها المغرب بتاريخ 20 ماي 1957.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإنقاذ في جنيف حيث عقد دورته الرابعة عشرة في العاشر من حزيران/يونيو عام 1930؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي وهو موضوع البند الأول في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من شهر حزيران/يونيو عام ثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي تسمى اتفاقية العمل الجبري، 1930، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وفقا لأحكام دستور هذه المنظمة؛

المادة 1

1. تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن.

2. ولتحقيق هذا الحظر التام يقصر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي خلال الفترة الانتقالية على الأغراض العامة فقط وكندبير استثنائي مع مراعاة الشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية

3. عند اقتضاء مدة خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وحين يعد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي التقرير المنصوص عليه في المادة 31 الواردة فيما بعد. ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكان حظر العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله دون فترة انتقالية أخرى، وفي ملائمة إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 2

1. في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير "العمل الإجباري أو الإلزامي" كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

2. على أن تعبير "العمل الجبري أو الإلزامي" في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن-

أ- أي أعمال أو خدمات تفتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة.

ب- أي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل.

ج- أي أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها.

د- أي أعمال أو خدمات تختص في حالات الطوارئ. أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

هـ- الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

المادة 3

في مفهوم هذه الاتفاقية يقصد بتعبير "السلطة المختصة" إما سلطة في البلد الأصلي أو أعلى سلطة مركزية في الإقليم المعنى.

المادة 4

1. لا ترفض السلطة المختصة أو تسمح برفض عمل جبري أو إلزامي لصالح أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.
2. إذا كان مثل هذا العمل الجبri أو الإلزامي الذي يؤدي لصالح أفراد أو شركات أو جمعيات موجودا في تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق إحدى الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية، تقوم هذه الدولة العضو بحظر مثل هذا العمل الجبri أو الإلزامي تماما من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لها.

المادة 5

1. لا يستتبع أي امتياز يمنح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة فرض أي شكل من العمل الجبri أو الإلزامي لإنتاج أو جمع منتجات يستخدمها أو يتاجر فيها هؤلاء الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة.
2. عند وجود امتيازات تتضمن أحكاما تسمح بمثل هذا العمل الجبri أو الإلزامي، تلغى هذه الأحكام في أسرع وقت ممكن مراعاة لأحكام المادة 1 من هذه الاتفاقية.

المادة 6

لا يجوز لموظفي الإدارة حتى لو كان من بين واجباتهم تشجيع السكان الخاضعين لإشرافهم على الانخراط في بعض أنواع العمل، أن يجبروا السكان المذكورين أو أي فرد منهم على العمل لحساب أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

المادة 7

1. لا يجوز للرؤساء الذين لا يزالون أعمالا إدارية أن يلجؤوا إلى عمل جبri أو إلزامي.
2. يجوز للرؤساء الذين يمارسون أعمالا إدارية أن يلجؤوا إلى عمل جبri أو إلزامي بإذن صريح من السلطة المختصة بشرط مراعاة أحكام المادة 10 من هذه الاتفاقية.
3. يجوز للرؤساء المعترف بهم قانونا ولا يتقاضون أجرا مناسباً في أشكال أخرى أن يستفيدوا من خدمات شخصية شريطة وجود لوائح تنظم هذه الخدمات واتخاذ كل التدابير الضرورية لمنع أي تعسف.

المادة 8

1. تقع مسؤولية أي قرار خاص باللجوء إلى العمل الجبri أو الإلزامي على أعلى السلطات المدنية في الإقليم المعنى.

2. على أنه يجوز لهذه السلطة أن تفوض السلطات المحلية العليا في اقتضاء عمل جبري أو إلزامي لا يترتب عليه نقل العمال من مكان إقامتهم المعتادة.

كما يمكن لتلك السلطة أن تفوض السلطات المحلية العليا، لمدد معينة وطبقاً لما تضعه اللوائح المنصوص عليها في المادة 23 من هذه الاتفاقية من شروط، في اقتضاء عمل جبري أو إلزامي يتطلب نقل العمال من مكان إقامتهم المعتادة من أجل تيسير حركة موظفي الإدارة أثناء تأدية واجباتهم، ومن أجل نقل المهتمات الحكومية.

المادة 9

على السلطة المختصة باقتضاء العمل جبري أو إلزامي، وفيما عدا الحالات الواردة في المادة 10 من هذه الاتفاقية أن تتأكد قبل اتخاذ قرار باللجوء إلى مثل هذا العمل مما يلي:

أ- أن في العمل الذي سيؤدي أو الخدمة التي ستقدم مصلحة مباشرة وهامة للجماعة المحلية التي تدعى لأداء العمل أو الخدمة.

ب- أن للعمل أو الخدمة حاجة حاضرة أو وشيكة؛

ج- أنه تعذر الحصول على عمل تطوعي لأداء العمل أو تقديم الخدمة عن طريق عرض معدلات أجور وظروف عمل لا تقل عن الأجور والظروف السائدة في المنطقة المعنية بالنسبة لأعمال أو خدمات مماثلة؛

د- أن العمل أو الخدمة المطلوبين لن يلقيا عبئاً ثقيلاً على السكان الحاليين، من حيث الأيدي العاملة المتاحة ومقدرتها على القيام بهذا العمل أو الخدمة.

المادة 10

1. يلغى بالتدرج العمل الجبري أو الإلزامي الذي يقتضى كضريبة، والعمل الجبري أو الإلزامي الذي يلجأ إليه رؤساء ممارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة.

2. إلى أن يتم هذا الإلغاء، وعندما يفرض عمل إجباري أو إلزامي كضريبة وعندما يلجأ رؤساء ممارسون وظائف إدارية إلى عمل جبري أو إلزامي لتنفيذ أشغال عامة، تتأكد السلطات المعنية أولاً مما يلي:

أ- أن في العمل الذي سيؤدي أو الخدمة التي ستقدم مصلحة مباشرة وهامة للجماعة المحلية التي تدعى لأداء العمل أو الخدمة.

ب- أن للعمل أو الخدمة حاجة حاضرة أو وشيكة.

ج- أن العمل أو الخدمة المطلوبين لن يلقيا عبئاً ثقيلاً على السكان الحاليين من حيث الأيدي العاملة المتاحة ومقدرتها على القيام بهذا العمل.

د- أن العمل أو الخدمة لن يتطلبا نقل العمال من مكان إقامتهم المعتادة.

هـ- أن تنفيذ العمل أو تقديم الخدمة سيتمان وفقاً لمقتضيات الدين والحياة الاجتماعية والزراعة.

المادة 11

1. لا يجوز أن يطلب أداء عمل جبري أو إلزامي إلا من الذكور الأصحاء الذين يفترض أن أعمارهم لا تقل عن 18 سنة ولا تزيد على 45 سنة. وفيما عدا أنواع العمل المنصوص عليها في المادة 10 من هذه الاتفاقية، تطبق القيود والشروط التالية:

- أ- كلما كان ذلك ممكناً إقرار سابق من طبيب تعينه الإدارة بخلو الأشخاص المعنيين من أي أمراض وبائية أو معدية وبلياقتهم صحياً للعمل المطلوب وللظروف التي سينفذ فيها العمل.
- ب- إعفاء المدرسين والتلاميذ وموظفي الإدارة بصفة عامة،
- ج- إبقاء عدد من البالغين الأصحاء الذين لا غنى عنهم للحياة الأسرية والاجتماعية في كل جماعة محلية.
- د- احترام الروابط الزوجية والأسرية.

2. لتحقيق أغراض الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة السابقة، تحدد اللوائح المنصوص عليها في المادة 23 من هذه الاتفاقية نسبة السكان الذكور المقيمين البالغين الأصحاء الذي يمكن تشغيلهم في أي وقت في عمل جبري أو إلزامي بشرط ألا تتجاوز هذه النسبة على أي حال 25 في المائة من مجموع هؤلاء السكان وتراعي السلطة المختصة في تحديدها لهذه النسبة مدى كثافة السكان، وتطورهم الاجتماعي والمادي، وفصول السنة والأعمال التي يجب أن يؤديها الأشخاص المعنيون لحسابهم في جهاتهم المحلية، كما تراعى الضرورات الاقتصادية والاجتماعية للحياة العادية للمجتمع المحلي المعنى.

المادة 12

1. لا تتعدى أقصى مدة يجوز فيها تشغيل أي شخص في عمل جبري أو إلزامي من أي نوع في أي فترة من اثني عشر شهراً متصلة، ستين يوماً يحسب فيها الوقت الذي يستغرق في الذهاب إلى مكان العمل والعودة منه.
2. يعطى كل شخص يفرض عليه عمل جبري أو إلزامي شهادة تبين المدة التي أتمها في هذا العمل.

المادة 13

1. تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يكلف بعمل جبري أو إلزامي مساوية لساعات العمل السائدة المطبقة في حالة العمل الإرادي، وبكافأ العمال عن الساعات التي تزيد عن ساعات العمل العادية بنفس معدلات الأجور السائدة المطبقة على الساعات الإضافية في العمل الإرادي.
2. يمنح كل من يكلفون بعمل جبري أو إلزامي من أي نوع يوم راحة أسبوعية على أن يتفق هذا اليوم بقدر الإمكان مع يوم الراحة الذي تحدده التقاليد أو العادات في الأراضي أو الأقاليم المعنية.

المادة 14

1. فيما عدا العمل الجبري أو الإلزامي المنصوص عليه في المادة 10 من هذه الاتفاقية، يكافأ العمال نقداً على كل أنواع العمل الجبري أو الإلزامي بمعدلات لا تقل عن المعدلات السائدة في أعمال من نفس النوع، سواء في المنطقة الذي يستخدم فيها العمال أو في المنطقة التي يتم فيها تعبئة العمال، أيهما أعلى.
2. وبالنسبة للعمل الذي يلجأ إليه رؤساء في ممارستهم لوظائفهم الإدارية، تدفع في أقرب وقت ممكن دفع أجور عن هذا العمل بالشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة.
3. تدفع الأجور إلى كل عامل شخصياً لا إلى رئيس قبيلته أو إلى أي سلطة أخرى.
4. تحتسب عند دفع الأجور الأيام التي تنقضي في السفر إلى مكان العمل والعودة منه كأيام عمل فعلية.

5. لا ترتب هذه المادة منع تقديم مؤن غذائية عادية كجزء من الأجور على أن تكون هذه المؤن معادلة في قيمتها لمقدار الأجر الذي يفترض أنها تمثله على الأقل. ولكن لا يجوز أي خصم من الأجور، سواء لدفع ضرائب أو مقابل غذاء أو ملابس أو سكن خاص يقدم للعامل من أجل إبقائه في حالة تمكنه من أداء عمله في الظروف الخاصة.

المادة 15

1. تطبق على كل من يكفلون بعمل جبري أو إلزامي. وعلى قدم المساواة مع العمال الذين يعملون بإرادتهم، أي قوانين أو لوائح، سارية أو يعمل بها في الأراضي المعنية، وتتعلق بتعويض العاملين عن الحوادث أو الأمراض الناشئة عن عملهم، أو أي قوانين أو لوائح تتعلق بتعويض من كان يعولهم العامل المتوفي أو العاجز عن العمل.

2. وعلى أي حال تلتزم كل سلطة تستخدم أي عامل في عمل جبري أو إلزامي بضمان مورد ليعيشه إذا أصبح عاجزا عن القيام بأود نفسه كلياً أو جزئياً بسبب حادث أو مرض ناشئ عن عمله وبأن تتخذ تدابير تكفل إعالة أي شخص يعتمدون فعلياً على عامل في حالة عجزه أو وفاته بسبب العمل.

المادة 16

1. لا يجوز، فيما عدا وجود ضرورة استثنائية أن ينقل الأشخاص المكلفون بعمل جبري أو إلزامي إلى مناطق يختلف مناخها أو غذاؤها اختلافاً كبيراً عما اعتادوه من مناخ وغذاء إلى حد يهدد صحتهم.

2. تتخذ في حالة تعذر نقل هؤلاء العمال تدابير من أجل تعويدهم تدريجياً على ظروف التغذية وظروف المناخ الجديدة بناء على مشورة جهة طبية مختصة.

3. إذا طلب من هؤلاء العمال أن يؤديوا بصورة منتظمة عملاً لهم يعتادوه، تتخذ تدابير تكفل تعودهم عليه، وخاصة فيما يتعلق بالتدريب التدريجي، وساعات العمل، وتهيئة فترات للراحة، وما قد يلزم من زيادة أو تحسين في غذاؤهم.

المادة 17

1. من اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحفاظ على صحة العمال ولضمان الرعاية الطبية اللازمة، وخاصة: (أ) فحص العمال طبيًا قبل بدء العمل وعلى فترات محددة خلال مدة الخدمة: (ب) وجود عدد مناسب من العاملين الطبيين مع تزويدهم بما يلزم من مستوصفات وعيادات ومستشفيات ومعدات لتلبية كل الاحتياجات: (ج) تهيئة قدر كاف من الظروف الصحية في أماكن العمل وتوفير مياه الشرب والغذاء والوقود وأدوات الطهي. وكذلك المسكن والملبس عند الاقتضاء.

2. من اتخاذ ترتيبات محددة لضمان عيش أسرة العامل، وخاصة بتيسير تحويل من الأجور بطريقة مأمونة إلى أسرته، بناء على طلب العامل أو موافقته.

3. أن يكون انتقال العمال إلى أماكن العمل وعودتهم منها على نفقة ومسؤولية الإدارة التي يقع عليها تسهيل هذا الانتقال عن طريق الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بكل وسائل النقل المتاحة.

4. أن يعاد العامل إلى موطنه الأصلي على نفقة الإدارة في حالة مرضه أو إصابته في حادث يؤدي إلى عجزه عن العمل لفترة ما.

5. أن يسمح لأي عامل يريد أن يبقى باختيار بعد انتهاء مدة استخدامه في عمل جبري أو إلزامي بالبقاء، دون أن يفقد حقه لمدة عامين في إعادته إلى موطنه الأصلي دون أن يتحمل نفقات عودته.

المادة 18

1. يلغى العمل الجبري أو الإلزامي في مجال نقل أشخاص أو بضائع، مثل أعمال الحمالين أو النوتية، في أقصر وقت ممكن، وإلى أن يتم هذا الإلغاء تصدر السلطة المختصة لوائح تنص، بين جملة أمور، على ما يلي: (أ) أن يقتصر اللجوء إلى مثل هذا العمل على أغراض تيسير حركة موظفي الإدارة أثناء خدمتهم، أو نقل مهمات حكومية أو في حال وجود ضرورة استثنائية عاجلة. نقل أشخاص بخلاف الموظفين. (ب) أن يشهد طبيًا باللياقة البدنية للعمال المستخدمين على هذا النحو، عندما يكون الكشف الطبي ممكنا، وإذا تعذر ذلك يتحمل الشخص الذي يستخدم هؤلاء العمال مسؤولية تأكيد لياقتهم البدنية وأنهم غير مصابين بأمراض معدية أو وبائية. (ج) أقصى حمولة يمكن لهؤلاء العمال حملها. (د) أقصى مسافة ينقلون إليها بعيدا عن منازلهم. (هـ) أقصى من عدد الأيام في الشهر أو في أي فترة أخرى يمكن أن يستخدم العمال فيها على أن تحسب في ذلك الأيام في الشهر أو في فترة أخرى يمكن أن يستخدم العمال فيها، على أن تحسب في ذلك الأيام التي تستغرقها عودتهم إلى منازلهم، (و) الأشخاص الذين يخول لهم طلب أداء هذا الشكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي ومدى أهليتهم لطلبه.

2. تراعي السلطة المختصة عند تقرير الحدود القصوى المبينة في الفقرات الفرعية (ج) و (د) و (هـ) من الفقرة السابقة، جميع العوامل ذات الصلة، بما فيها الاستعداد البدني للسكان الذين يختار العمال من بينهم وطبيعة المسافة التي سيقطعونها في سفرهم والظروف المناخية.

3. تكفل السلطة المختصة ألا تتجاوز رحلة هؤلاء العمال اليومية العادية مسافة تعادل يوم عمل من ثماني ساعات في المتوسط على ألا تراعي وحسب الأوزان التي تحمل والمسافة التي تقطع بل كذلك حالة الطريق، والفصل من السنة وجميع العناصر الأخرى الواجب مراعاتها وإذا زادت ساعات الرحلة عن ساعات يوم العمل العادي وجب أن يكافأ الحمالون بمعدلات أجور أعلى من المعدلات العادية.

المادة 19

1. لا ترخص السلطة المختصة باللجوء إلى أعمال زراعية جبرية إلا كوسيلة للوقاية من مجاعة أو عجز في الامدادات الغذائية، على أن يكون ذلك مشروطا دائما بأن تكون المواد الغذائية أو الربح الناتج عن بيعها ملكا لمن أنتج هذه المواد من أفراد أو جماعة محلية.

2. لا تفسر هذه المادة بأنها تعفي أفراد جماعة محلية من التزامهم بالعمل الذي تطلبه الجماعة بمقتضى القانون أو العرف حين يكون الإنتاج منظما على أساس المشاع بموجب القانون أو العرف، وإذا كان الإنتاج أو أي ربح ينشأ عن بيعه سيظل ملكا لهذه الجماعة.

المادة 20

لا يجوز أن تتضمن قوانين العقوبة الجماعية التي تعاقب بموجبها جماعة محلية ما على جرائم يرتكبها بعض أفرادها أحكاما بفرص عمل جبري أو إلزامي على الجماعة كوسيلة من وسائل العقاب.

المادة 21

لا يجوز استخدام العمل الجبري أو الإلزامي في العمل تحت الأرض بالمناجم.

المادة 22

تتضمن التقارير السنوية التي تتعهد الدول الأعضاء التي صدقت هذه الاتفاقية بتقديمها إلى مكتب العمل الدولي بشأن التدابير التي تتخذها هذه الدول لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وفقا لأحكام المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، معلومات وافية

بقدر الإمكان بالنسبة لكل إقليم معنى عن مدى اللجوء إلى عمل جبري أو إلزامي في هذا الإقليم، وعن الأغراض التي استخدم فيها ومعدلات الأمراض والوفيات وساعات العمل؛ وطرائق دفع الأجور ومعدلات الأجور وأي معلومات أخرى.

المادة 23

1. تصدر السلطة المختصة لوائح كاملة ودقيقة تنظم استخدام العمل الجبري أو الإلزامي لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.
2. تتضمن هذه اللوائح بين أمور أخرى، القواعد التي تمكن كل شخص يكلف بعمل جبري أو إلزامي من أن يقدم إلى السلطات كل الشكاوي المتصلة بظروف العمل والتي تكفل فحص مثل هذه الشكاوي وأخذها بعين الاعتبار.

المادة 24

يتخذ في جميع الأحوال ما يلزم من تدابير لضمان تطبيق اللوائح المنظمة للعمل الجبري أو الإلزامي بكل دقة، سواء بتوسيع مهام إدارات تفتيش العمل القائمة التي أنشئت للتفتيش على العمل الإداري لتشمل التفتيش على العمل الجبري أو الإلزامي أو بأي وسيلة أخرى ملائمة وتتخذ أيضا تدابير لضمان تعريف الأشخاص الذين يكلفون بمثل هذا العمل بهذه اللوائح.

المادة 25

يعاقب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقا ومنفذة بكل دقة.

المادة 26

1. تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية أن تطبقها في الأراضي الخاضعة لسيادتها، أو لسلطتها القضائية، أو لحمايتها أو سلطانها أو لوصايتها أو نفوذها طالما كان لها حق قبول التزامات تتناول أمورا تتعلق بسلطتها الداخلية على أنه إذا رغبت هذه الدولة العضو في الانتفاع بأحكام المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية، يكون عليها أن ترفق بتصديقها بيانا توضح فيه.

(1) الأراضي التي تعترف أن تطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية دون تعديل؛

(2) الأراضي التي تعترف أن تطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية بتعديلات، مع بيان تفاصيل هذه التعديلات؛

(3) الأراضي التي تحتفظ في قرارها بالنسبة لها.

2. يعتبر البيان المذكور جزءا لا يتجزأ من التصديق وتكون له قوة التصديق، ومن حق كل دولة عضو أن تلغي كليا أو جزئيا بيان لاحق التحفظات التي أبدتها في البيان الأول طبقا للفقرتين الفرعيتين (2) و (3) من هذه المادة.

المادة 27

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها وفقا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل الدولية.

المادة 28

1. لا تلتزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقها لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

2. ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

3. ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

المادة 29

بمجرد تسجيل وثائق تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية لهذه الاتفاقية لدى مكتب العمل الدولي. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك. كما يخطر بتسجيل التصديقات التي ترد إليه بعد ذلك من دول أخرى أعضاء في المنظمة.

المادة 30

1. يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي سنة على تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.

2. كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة السنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة خمس سنوات أخرى وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 31

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 32

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، فإن تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، نقض هذه الاتفاقية دون اشتراط أي مدة بغض النظر عن أحكام المادة 30 أعلاه شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها،

2. اعتبارا من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية؛

3. تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة 33

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

الاتفاقية (رقم 98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز/يوليه 1949، في دورته الثانية والثلاثين. تاريخ بدء النفاذ: 18 تموز/يوليه 1951، وفقا لأحكام المادة 8.

صادق عليها المغرب بتاريخ 20 ماي 1957.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم 8 حزيران/يونيه 1949،

وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته،

ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية، التي ستدعي "اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949:"

المادة 1

1. توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

2. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية،

(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإحفاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المادة 2

1. توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

2. وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة 3

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية على هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المادة 4

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

المادة 5

1. تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
2. طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة 6

لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها على نحو يجعلها تحجف على أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

المادة 7

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 8

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون فيه قد تم تسجيل صك تصديقه.

المادة 9

1. يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلى المدير العام طبقاً للفقرة 2 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية:
(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير،
(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،
(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،
(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.
2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.
3. لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.

4. لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 11، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

المادة 10

1. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين 4 أو 5 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهناً بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

2. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

3. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 11، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

المادة 11

1. لأي عضو صدق على هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 12

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

2. على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 13

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 14

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة 15

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 11 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبار من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة 16

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثاني من تموز/يوليه 1949.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثامن عشر من آب/أغسطس 1949.

الاتفاقية الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل

الاتفاقية رقم 100 اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 حزيران/يونيه 1951، في دورته الرابعة والثلاثين.

تاريخ بدء النفاذ: 23 آيار/مايو 1953، طبقا لأحكام المادة 6.

صادق عليها المغرب بتاريخ 11 ماي 1979.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه إلى الانعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، وانعقد في دورته الرابعة والثلاثين في 6 حزيران/يونيه 1951،

وقد انتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل، الذي يشكل البند السابع في جدول أعمال الدورة،

ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم، التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام 1951، الاتفاقية التالية، التي يطلق عليها اسم اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951:

المادة 1

في مصطلح هذه الاتفاقية:

(أ) تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، لقاء استخدامه له،

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

المادة 2

1. على كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق.

2. يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية:

(أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو

(ب) أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقره، أو

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو

(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة 3

1. تتخذ تدابير لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف على أساس ما تستلزمه من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية.

2. يمكن أن يتم تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقويم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم تحديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.

3. لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه.

المادة 4

على كل عضو أن يتعاون، بالطريقة المناسبة، مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

المادة 5

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 6

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدي المدير العام.

2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة 7

1. يجب أن تحدد الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرة 2 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية:

- (أ) الأقاليم التي يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تغيير،
 - (ب) الأقاليم التي يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع تغييرات، مع إيضاح تفاصيل هذه التغييرات،
 - (ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع بيان أسباب عدم الانطباق في هذه الحالات،
 - (د) الأقاليم التي يتحفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها.
2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ويكون لها مثل آثاره.
3. لكل عضو، في أي حين، بإعلان لاحق، أن يلغي كلياً أو جزئياً أية تحفظات أوردتها في تصريحه الأصلي استناداً إلى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.
4. لكل عضو، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة 9، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة 8

1. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين 4 و 5 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهناً بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بإدخال تغييرات عليها فيجب أن تحدد تفاصيل هذه التغييرات.
2. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يبلغوا المدير العام في أي حين، بإعلان لاحق، التخلي جزئياً أو كلياً عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.
3. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة 9، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة 9

1. لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.
2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 10

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

2. على المدير، العام حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 11

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 12

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة 13

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 9 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة 14

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الرابعة والثلاثين المنعقدة في جنيف، والتي أعلن اختتامها في اليوم التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه 1951.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثاني من آب/أغسطس 1951.

اتفاقية إلغاء العمل الجبري

الاتفاقية (رقم 105) أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في 25 حزيران/يونيه 1957، في دورته الأربعين.
تاريخ بدء النفاذ: 17 كانون الثاني/يناير 1959، وفقا لأحكام المادة 4.
صادق عليها المغرب بتاريخ 01 دجنبر 1966

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وإذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الأربعين يوم 5 حزيران/يونيه
1957؛

وإذ نظر في موضوع السخرة، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال دورته؛

وإذ أحاط علما بأحكام اتفاقية السخرة لعام 1930؛

وإذ أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق، المعقودة عام 1926، تنص على وجوب اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون
تحول عمل السخرة أو العمل القسري إلى ظروف تماثل ظروف الرق، وأن الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق
والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، المعقودة عام 1956، تنص على التحريم الكلي لإسار الدين والقنانة؛

وإذ أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور، المعقودة عام 1949، تنص على وجوب دفع الأجور في مواعيد منتظمة
وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العامل من أية قدرة صادقة على ترك عمله؛

وإذ استقر رأيه على اعتماد مقترحات إضافية بشأن تحريم بعض أشكال السخرة أو العمل القسري التي تشكل انتهاكا لحقوق
الإنسان التي استهدفها ميثاق الأمم المتحدة وحددها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛

وإذ قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وسبعة وخمسين، الاتفاقية التالية التي ستدعي
"اتفاقية تحريم السخرة، لعام 1957:"

المادة 1

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل
القسري، وبعدم اللجوء إليه؛

(أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو
الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو على التصريح بهذه الآراء؛

(ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛

(ج) كوسيلة لفرض الانضباط على العمال؛

(د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛

(هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

المادة 2

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية على اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري الكامل لعمل السخرة أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة 1 من هذه الاتفاقية.

المادة 3

ترسل الصكوك الرسمية لتصديق هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 4

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
2. ويبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون المدير العام فيه قد سجل صكي تصديق عضوين.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء أي عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة 5

1. لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها الأصلي، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يبدأ نفاذ مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من التاريخ الذي سجل فيه.
2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ثم لم يمارس، خلال السنة التالية للسنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تالية وبالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 6

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب الواردة إليه من قبل أعضاء المنظمة.
2. على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيله صك التصديق الثاني الوارد إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 7

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بكامل التفاصيل المتعلقة بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها طبقا لنصوص المواد السابقة، كيما يسجلها بدوره طبقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 8

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة 9

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحاب العضو المذكور من هذه الاتفاقية فوراً، وبصرف النظر عن أحكام المادة 5 أعلاه، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،

(ب) وتصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء،

2. وتظل هذه الاتفاقية على أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة 10

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الأربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم السابع والعشرون من شهر حزيران/يونيه 1957.

وإثباتاً لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الرابع من تموز/يوليه 1957.

الاتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 حزيران/يونية 1958، في دورته الثانية والأربعين.

تاريخ بدء النفاذ: 15 حزيران/يونية 1960، طبقاً لأحكام المادة 8.

صادق عليها المغرب بتاريخ 27 مارس 1963.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد في دورته الثانية والاربعين يوم 4 حزيران / يونية 1958؛

وإذ قرر مقترحات معينة بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال الدورة؛

ولما كان قد قرر ان تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية؛

وإذ يضع في اعتباره ان اعلان فيلادلفيا يؤكد ان للبشر جميعاً، بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛

وإذ يضع في اعتباره ايضاً ان التمييز يشكل للحقوق المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان؛

يعتمد في هذا اليوم، الخامس والعشرين من شهر حزيران / يونية من العام 1958، الاتفاقية التالية، التي يطلق عليها اسم "اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958":

المادة 1

1. في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "التمييز":

أ- أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويفسر عن ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة،

ب- أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ان وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

2. لا يعتبر تمييزاً اي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

3. في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و"المهنة" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

المادة 2

يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة ازاءه بان يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم البلد واعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على اي تمييز في هذا المجال.

المادة 3

- يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة اذائه بالعمل، من خلال طرائق توائم ظروف البلد واعرافه، على:
- أ- كسب مؤازرة منظمات اصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والاخذ بها؛
 - ب- إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والاخذ بها؛
 - ج- إلغاء أية احكام تشريعية وتعديل أية احكام أو أعراف ادارية لا تتفق مع هذه السياسة،
 - د- انتهاج هذه السياسة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية؛
 - هـ- كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة ادارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية؛
 - و- تضمن تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بياناً بالتدابير المتخذة طبقاً لهذه السياسة وبالنتائج التي اسفرت عنها.

المادة 4

لا تعتبر من قبيل أية اجراءات تتخذ ازاء شخص يقوم، او يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، على ان يكون لهذا الشخص حق التظلم امام هيئة مختصة انشئت طبقاً للأساليب المتبعة في البلد.

المادة 5

1. لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات اخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي.
2. لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ان مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما ذلك، في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة.

المادة 6

يتعهد كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بان يطبقها على الاقاليم غير المستقلة التابعة له.

المادة 7

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 8

1. لا تلزم هذه الاتفاقية الاعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام.
2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهراً من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية ازاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة 9

1. لكل عضو صدق هذه الاتفاقية ان ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب الا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفترة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات اخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 10

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع اعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها اليه اعضاء المنظمة.

2. على المدير العام، حين يقوم بإشعار اعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه اليه، ان يسترعي نظر اعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 11

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الامين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الاخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الامم المتحدة.

المادة 12

يقوم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسالة ضرورة او عدم ضرورة ادراج بند في جدول اعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا او جزئيا.

المادة 13

1. إذا حدث ان اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي او جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

- أ- يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن احكام المادة 9 اعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى اصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،
 - ب- تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الاعضاء.
2. تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول ازاء الاعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة 14

يكون النصان الانجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد اعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والاربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم السادس والعشرين من شهر حزيران/ يونيو 1958. واثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الخامس من تموز/ يوليو 1958.

الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للاستخدام

اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 حزيران /يونيو 1973،
بدأ نفاذ هذه الاتفاقية بتاريخ 19 حزيران /يونيه 1976.

صادق المغرب على هذه الاتفاقية بتاريخ 06 يناير 2000

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والخمسين، في 6 حزيران /
يونيو 1973

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) 1920 واتفاقية
الحد الأدنى للسن، (الزراعة) 1921 واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) 1921 واتفاقية الحد الأدنى للسن
(الأعمال غير الصناعية) 1932 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، 1936 واتفاقية الحد الأدنى للسن
(الصناعة) (مراجعة) 1937 واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة) 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن
(صيادو الأسماك)؛ 1959، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل تحت سطح الأرض) 1965

وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحل تدريجيا محل الصكوك الموجودة المنطبقة
على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كليا على عمل الأطفال،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران /يونيو عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية: التالية التي ستسمى
اتفاقية الحد الأدنى للسن 1973.

المادة 1

تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال وإلى
رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

المادة 2

1. تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها حدا أدنى لسن الاستخدام أو العمل على
أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي
مهنة، مع مراعاة المواد 4 إلى 8 من هذه الاتفاقية.

2. يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق
إعلانات جديدة، أنها وضعت حدا للسن أعلي من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

3. لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملا بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في
أي حال أن يقل عن 15 سنة.

4. على الرغم من أحكام الفقرة 3 من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسنة يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت.

5. تورد كل دولة عضو قررت حداً أدنى للسنة يبلغ 14 سنة عملاً بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، بياناً توضح فيه:

(أ) أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو

(ب) أنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداءً من تاريخ تحدده.

المادة 3

1. لا يجوز أن يقل الحد الأدنى، للسنة عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

2. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة 1 من هذه المادة.

3. على الرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح باستخدام أو العمل ابتداءً من سن 16 سنة شريطة أن تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين، أن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليماً محدداً أو تدريباً مهنيًا كافيًا بخصوص فرع النشاط المقصود.

المادة 4

1. يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.

2. تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية، في تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنتها عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين في تقاريرها اللاحقة وضع قوانينها وممارساتها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات.

3. لا يجوز أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة.

المادة 5

1. يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات الإدارية درجة كافية من التطور، أن تضيق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، والعمال المعنيين حيثما وجدت.

2. تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، في إعلان ترفقه بتصديقها، فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية،

3. تنطبق أحكام هذه الاتفاقية، كحد أدنى، على ما يلي: التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل، التخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها

أساسا للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا باجر بصورة منتظمة.

4. كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملا بهذه المادة:

(أ) تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال في فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها.

(ب) يجوز لها في أي وقت أن توسع رسميا نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

المادة 6

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن 14 سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، العمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من:

(أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛

(ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؛

(ج) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

المادة 7

1. يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15، 13 سنة في أعمال خفيفة:

(أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛

(ب) لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

2. يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن 15 سنة على الأقل ولم ينهوا دراستهم الإلزامية في أعمال تفي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة.

3. تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح باستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة، و تقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.

4. على الرغم من أحكام الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام 14 سنة بسني 13 و 15 سنة في الفقرة 4 من المادة 2 وطالما ظلت تستفيد منها، أن تستعيز عن سني 13 الفقرة 1 من هذه المادة، وعن سن 14 سنة بسن 15 سنة في الفقرة 2.

المادة 8

1. يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة 2 من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح في كل حالة على حدة.
2. تقيد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية وعدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل، وتحدد الشروط التي يجب أن يخضعوا لها.

المادة 9

1. تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة، لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.
2. تتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.
3. تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها، و تتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

المادة 10

1. تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة في هذه المادة، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، 1921 ، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932 أو اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) 1936 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937 ، اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، 1959 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965؛
 2. لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، 1936 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937 ، اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) 1959، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965؛
 3. يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحر)، 1920 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، 1921 ، عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.
 4. عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:
- (أ) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937 وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة، يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة؛
- (ب) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(ج) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(د) فيما يتعلق بالعمل البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) 1936، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة 3 من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(هـ) فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، 1959، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة 3 من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل في الصيد البحري يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة،

(و) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 3 من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملاً بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة أن هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض بموجب المادة 3 من هذه الاتفاقية، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة. شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

5. يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919 بموجب مادتها 12؛

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921 بموجب مادتها 9؛

(ج) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920، بموجب مادتها 10، ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، 1931، بموجب مادتها 12، شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 11

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة 12

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت العام تصديقاتها.
2. يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً من تسجيل تصديقها.

المادة 13

1. يجوز لكل دولة عضو صادقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
2. كل دولة عضو صادقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة 14

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ فيه.

المادة 15

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 16

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضرورياً تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 17

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.
(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً وبغض النظر عن أحكام المادة 13 أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة،
(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.
2. تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها و مضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة 18

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17 حزيران/يونيو 1999 بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000.

صادق عليها المغرب بتاريخ 26 يناير 2001.

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من حزيران/يونيو 1999؛

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973، اللتين تظنان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال؛

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشار الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا، مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار؛

وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام 1996؛

وإذ يقر بأن الفقر هو - إلى حد كبير - السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم الاجتماعي، ولاسيما تخفيف حدة الفقر والتعليم على صعيد عالمي؛

وإذ يذكر بالاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989؛

وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام 1998؛

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولاسيما اتفاقية العمل الجبري، 1930، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، 1956؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد، في هذا اليوم السابع عشر من حزيران/يونيو عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999.

المادة 1

تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

المادة 2

يطبق تعبير "الطفل" في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

المادة 3

يشمل تعبير "أسوأ أشكال عمل الأطفال" في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

- أ- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛
- ب- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
- ج- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والإتجار بها؛
- د- الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

المادة 4

1. تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د)، مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، ولاسيما الفقرتان 3 و4 من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999.
2. تحدد السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع.
3. تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البت بشأنها بمقتضى الفقرة 1 من هذه المادة، ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية، وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المادة 5

تنشئ كل دولة عضو أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

المادة 6

1. تقوم كل دولة عضو بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول.
2. ينبغي تصميم برامج العمل هذه وتنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال، مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء، بعين الاعتبار.

المادة 7

1. تتخذ كل دولة عضو كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات، عند الاقتضاء، وتطبيقها.
2. تتخذ كل دولة عضو، واضحة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنيا من أجل:
 - أ- الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
 - ب- توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا؛
 - ج- ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما؛
 - د- تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم؛
 - هـ- أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.
3. تعين كل دولة عضو السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية.

المادة 8

تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لمساعدة بعضها بعضا في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون و/أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي.

المادة 9

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة 10

1. لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام.
3. ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة 11

1. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.
2. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 12

1. يخظر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وصكوك النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 13

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وصكوك النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 14

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك، وينظر فيما إذا كان من المستصوب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 15

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.
أ- يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة 19 أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.
ب- ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
2. تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة 16

النص الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

فهرس

2	الاتفاقية رقم 29: المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي
10	اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
17	اتفاقية إلغاء العمل الجبري
20	الاتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة
23	الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للاستخدام
29	الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها
33	فهرس