



التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) لمؤتمر العمل الدولي

متابعة القرار بشأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية
من أجل مستقبل العمل: مقترحات إدراج ظروف العمل
الأمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية
للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

غرض الوثيقة

اقترح خارطة طريق إجرائية من أجل النظر في إدراج ظروف العمل الأمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.

الانعكاسات السياسية: انعكاسات على جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢١ أو الدورات اللاحقة.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناشئة عن القرارات التي قد يتخذها مجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناشئة عن القرارات التي قد يتخذها مجلس الإدارة.

إجراء المتابعة المطلوب: الإجراءات الناشئة عن القرارات التي قد يتخذها مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وفي حافظة العمليات الميدانية والشراكات.

الوثائق ذات الصلة: القرار بشأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل؛ محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

منشأ المقترحات

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩) قراراً بشأن إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وطلب القرار من مجلس الإدارة "أن ينظر، في أقرب وقت ممكن، في مقترحات إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل".^١
٢. وتابع القرار المناقشات التي دارت في اللجنة الجامعة بشأن الجزء ثانياً، القسم جيم من الوثيقة الختامية لمؤوية منظمة العمل الدولية المقترحة على المؤتمر. وكان النص المقترح كالاتي: "السلامة والصحة المهنيان هما مبدأ وحق أساسيان في العمل، بالترافق مع المبادئ والحقوق المذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)".^٢ ولم تتوصل اللجنة إلى توافق في الآراء بشأن النص المقترح إذ ظل عدد من الشواغل القانونية والتقنية والعملية معلقاً فيما يخص الصيغة المقترحة لإعلان ظروف العمل الآمنة والصحية مبدأً وحقاً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^٣ وبدلاً من ذلك، أعلن المؤتمر أن "توفير ظروف عمل آمنة وصحية أمر أساسي لتحقيق العمل اللائق"^٤، وطلب من مجلس الإدارة أن ينظر في مقترحات إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
٣. ويجدر التذكير بأن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، يعيد التأكيد على المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع الاتفاقيات الأساسية، كما يلي:

- (أ) الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.^٥

العناصر السياقية الرئيسية لوضع خارطة طريق إجرائية

٤. من شأن ملخص مقتضب عن طريقة نشوء الحق في بيئة عمل آمنة وصحية وطريقة وضع إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أن يكون ذا فائدة في تنوير نظر مجلس الإدارة في خارطة الطريق الإجرائية.

العناصر السياقية المتعلقة بالحق في بيئة عمل آمنة وصحية

٥. لطالما كانت حماية العمال من ظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية هدفاً بارزاً من أهداف المنظمة خلال الأعوام المائة المنصرمة. وقد أشارت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية (١٩١٩) إلى أنه "من الملح" تحسين "حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم". وأوضح إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) أن

^١ قرار بشأن إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (اعتمد في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٩)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، الفقرة ١.

^٢ الوثيقة الختامية لمؤوية منظمة العمل الدولية، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، (٢٠١٩).

^٣ محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، (٢٠١٩)، الفقرات ٩٨٦؛ ١٠١٤؛ ١٣٢٧-١٣٣٣.

^٤ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء ثانياً (دال).

^٥ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، الفقرة ٢.

منظمة العمل الدولية تلتزم "التزاماً أمام الملاء" بتعزيز "الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن"^٦. وتتص اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) على أنه ينبغي تعزيز "حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية" والإرتقاء به على جميع المستويات ذات الصلة بصفته إحدى مسائل السياسة الوطنية^٧. وتضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، تعزيز "ظروف عمل صحية وأمنة" ضمن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية^٨.

٦. ومنذ عام ١٩١٩، خصصت المنظمة للسلامة والصحة المهنيين حصة كبيرة من عملها المتعلق بوضع المعايير، واعتمدت ٢٠ اتفاقية وبروتوكولاً واحداً و٢٧ توصية^٩. وأشارت بعض الهيئات المكونة خلال المناقشة في اللجنة الجامعة إلى وجود عدد من الاتفاقيات بشأن السلامة والصحة المهنيين، في حين ذكرت أخرى أن هناك ثلاثة صكوك فقط تعنى بالمبادئ الأساسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، وهي: اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)؛ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).^{١٠} غير أن أقل من نصف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية صادق على واحدة على الأقل من هذه الاتفاقيات الثلاث لغاية الآن. وتطرقت مناقشات اللجنة الجامعة إلى معدل التصديقات على الاتفاقيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين. وأشار بعض الهيئات المكونة إلى انخفاض معدل التصديقات على العديد من الاتفاقيات. وأشار البعض الآخر إلى أن معدل التصديقات المنخفض ليس بمبرر منطقي لعدم اعتبار اتفاقيات السلامة والصحة المهنيين اتفاقيات أساسية وذكر بأنه في الوقت الذي اعتمد فيه إعلان عام ١٩٩٨ لم تكن اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) قد لقيت سوى ٦٨ تصديقاً، وأنه نتيجة لحملة التصديق المتعلقة بالاتفاقيات الأساسية ارتفع هذا العدد إلى ١٧١ تصديقاً^{١١}.

٧. وحظي مجلس الإدارة بفرصة النظر في أوجه التآزر بين الأمن والإنتاجية الناتجة عن السلامة والصحة المهنيين، في عام ٢٠٠٦^{١٢}. وأوضح التقرير الذي أعده المكتب لغرض المناقشة أموراً مثل:

(أ) الأثر الاقتصادي الواضح للحوادث المهنية والاعتلال الصحي على كافة المستويات؛

(ب) الأثر الإيجابي لظروف العمل الآمنة والصحية على إنتاجية المنشآت، مع الإقرار بأنه لا يمكن لأعلى المستويات الممكنة من السلامة والصحة المهنيين أن تكون متساوية في جميع الظروف؛

(ج) علاقة الترابط القوية بين القدرة التنافسية الوطنية ومعدلات وقوع الحوادث المهنية على الصعيد الوطني.

٨. وخارج إطار منظمة العمل الدولية، يلقي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية اعترافاً في القانون الدولي. كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) يكفل لكل فرد الحق في "الحياة والحرية والأمان على شخصه" وكذلك "شروط عمل عادلة ومرضية"^{١٣}. ولقد أعيدت صياغة هذا المفهوم الأخير فيما بعد في العهد الدولي

^٦ الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (إعلان فيلادلفيا، ثالثاً (ز)).

^٧ الاتفاقية رقم ١٨٧، المادة ٣(٢).

^٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء أولاً (ألف) "٢".

^٩ لا يعتبر مجلس الإدارة جميع هذه الصكوك محدثة. ووفقاً لبرنامج عمله الأولي، استعرض الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير ٢٤ صكاً، وصنّف: ١٢ صكاً بأنه "محدث"؛ ١٠ صكوك بأنها "تتطلب المزيد من الإجراءات لضمان استمرار أهميتها الآن وفي المستقبل"؛ صكان بأنهما "باليان".

^{١٠} محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)، الفقرتان ٩٨٨ و ١٠٠٤. تجدر الإشارة إلى أن مجلس الإدارة اعتمد في دورته ٣٠٧ (آذار/ مارس ٢٠١٠) خطة عمل (٢٠١٠-٢٠١٦) لتحقيق تصديق واسع النطاق وتنفيذ فعال لصكوك السلامة والصحة المهنيين (الاتفاقية رقم ١٥٥، البروتوكول الخاص بها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧).

^{١١} محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)، الفقرتان ٩٨٨ و ١٠٠٤.

^{١٢} الوثيقة GB.295/ESP/3.

^{١٣} الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المواد ٣ و ٢٣(١).

الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ليشمل "ظروف عمل تكفل السلامة والصحة"^{١٤} وعلى نحو مماثل، تأسست منظمة الصحة العالمية على المبدأ القائل أن "التمتع بأعلى مستوى ممكن البلوغ من الصحة هو أحد الحقوق الأساسية لكل إنسان دون تمييز على أساس العرق أو الدين أو المعتقد السياسي أو الحالة الاقتصادية أو الاجتماعية"^{١٥}.

٩. وما فتئت الدورات الأخيرة من المؤتمر العالمي للسلامة والصحة تذكر بأن بيئة العمل الآمنة والصحية ينبغي أن يُعترف بها كحق أساسي من حقوق الإنسان.^{١٦}

١٠. كذلك، تجسد القبول العالمي بنهج قائم على الحقوق من أجل تعزيز السلامة والصحة المهنيين في برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة: المقصد ٨-٨، وغايته "حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة"^{١٧}.

العناصر السياقية المتعلقة بإطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١١. يمكن لمجلس الإدارة عند نظره في إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أن يسترشد كذلك بالتطورات التي أدت إلى تحديد الاتفاقيات الأساسية الثماني وإعلان عام ١٩٩٨، التي لا تزال لغاية الآن الإطار الترويجي السائد لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفيما يلي ملخص للتطورات الرئيسية:

١٢. وفي القرار بشأن الذكرى الخامسة والسبعين لمنظمة العمل الدولية وتوجهاتها المستقبلية، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ٨١ (١٩٩٤) أشار المؤتمر للمرة الأولى إلى "الأهمية الخاصة التي ترتديها اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية بالحقوق الأساسية، بما فيها الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ٢٩ و ١٠٥ و ١١١". وقد نظر مجلس الإدارة في المتابعة لهذا القرار في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ ومرة أخرى في آذار/مارس ١٩٩٥، حين طلب من المكتب إطلاق حملة للترويج لاتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية لمنظمة العمل الدولية، ألا وهي الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١١١.

١٣. وفي آذار/مارس ١٩٩٥، اعتمد المشاركون في القمة العالمية للتنمية الاجتماعية في كوبنهاغن، برنامج عمل للحكومات من أجل تعزيز نوعية العمل والاستخدام من خلال "صون حقوق العمال الأساسية وتعزيز احترامها، ويشمل ذلك حظر العمل الجبري وعمل الأطفال، والحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والمساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية وعدم التمييز في الاستخدام، والتنفيذ الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية في حالة الدول الأطراف في تلك الاتفاقيات، ومراعاة المبادئ المنصوص عليها

^{١٤} العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ٧ (ب).

^{١٥} ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية، ١٩٤٦.

^{١٦} انظر ديباجة إعلان سيول بشأن السلامة والصحة في العمل (٢٠٠٨) وديباجة إعلان اسطنبول بشأن السلامة والصحة في العمل (٢٠١١). لم يختتم المؤتمر العالمي الحادي والعشرون المعني بالسلامة والصحة في العمل في سنغافورة (٢٠١٧) بإعلان، لكن بيان وزراء العمل في رابطة دول جنوب شرق آسيا أشار إلى تطلعات الإعلانين السابقين وأضاف أن "لكل عامل الحق في بيئة عمل آمنة وصحية".

^{١٧} منظمة العمل الدولية هي المستأمنة على المؤشر الإحصائي للسلامة والصحة المهنيين في المقصد ٨-٨: "٨-٨-١: معدلات تواتر الإصابات المهنية المميّنة أو غير المميّنة، حسب الجنس ووضع المهاجر". وتشمل المقاصد الأخرى المعنية ٣-٤ (خفض الوفيات المبكرة الناجمة عن الأمراض غير المعدية بمقدار الثلث بتوفير الوقاية والعلاج وتعزيز الصحة العقلية والرفاه)؛ ٣-٨ (تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والفعالة والجيدة وميسورة التكلفة)؛ ٣-٩ (الحد بدرجة كبيرة من عدد الوفيات والأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة وتلويث وتلوث الهواء والماء والترربة).

^{١٨} الوثيقة GB.261/LILS/3/1 والوثيقة GB.261/5/27 والوثيقة GB.262/LILS/4.

في الاتفاقيات المذكورة في حالة الدول غير الأطراف في تلك الاتفاقيات للوصول فعلاً من ثم إلى نمو اقتصادي مطرد وتنمية مستدامة" (الفقرة ٥٤(ب)). وفي ٢٥ أيار/ مايو ١٩٩٥، أطلق المدير العام حملة تصديق على سبع من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية: إذ أضيفت الاتفاقية رقم ١٣٨ إلى قائمة الاتفاقيات الست المحددة أصلاً كاتفاقيات أساسية منذ قرار عام ١٩٩٤.

١٤. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٧، قرر مجلس الإدارة أن يضيف إلى جدول أعمال الدورة ٨٦ للمؤتمر (١٩٩٨) بندا يتعلق بإعلان بشأن الحقوق الأساسية للعمال والمتابعة المناسبة له. وذكرت الوثيقة التي قدمت إلى مجلس الإدارة بأنه لطالما اعترف الدستور بأن أسلوب إنفاذ بعض الحقوق قد يختلف باختلاف مستوى التنمية الاقتصادية ولكن هناك حقوقاً أو مبادئ هي أساسية من أجل تحقيق أهداف المنظمة. وأشار إلى المادة ٤١ من الدستور الأصلي، التي ذكرت طرقاً ومبادئ "ذات أهمية خاصة وملحة"، بما فيها المبدأ القائل بعدم اعتبار العمل سلعة أو مادة تجارية. وأضافت الوثيقة أن "الأسباب الداعية إلى اعتبار بعض الحقوق أساسية فعلاً، بصرف النظر عن مستويات التنمية، باتت أكثر وضوحاً نتيجة النقاش المنبثق عن تزايد الترابط بين الاقتصادات والمجتمعات. وهذه الحقوق هي، بحال أو بأخرى، شرط مسبق لضمان جميع الحقوق الأخرى إذ أنها توفر الأدوات اللازمة للسعي بحرية في سبيل تحسين ظروف العمل، مجتمعة أو كل ظرف منها على حدة، مع مراعاة أحوال البلدان المعنية".^{١٩} وذكرت الوثيقة أن الحقوق المعنية قد حظيت بتوافق في الآراء حولها حتى خارج منظمة العمل الدولية.

١٥. واعتمد المؤتمر في دورته ٨٦ (١٩٩٨) الإعلان الذي ذكر بالتزامات الدول الأعضاء فيما يخص المبادئ والحقوق المبينة في الدستور وفي إعلان فيلادلفيا، والتي "قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية، سواء داخل منظمة العمل الدولية أم خارجها".^{٢٠} وحددت ديباجة الإعلان الجوانب الرئيسية للطبيعة التمكينية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل من أجل الحفاظ على الصلة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي.

١٦. وبمجرد أن اعتمدت الاتفاقية رقم ١٨٢ بالإجماع في الدورة ٨٧ للمؤتمر (١٩٩٩)، أبلغ المدير العام المؤتمر عن اعترامه بإطلاق حملة عالمية للتصديق عليها حيث غدت جزءاً من الحملة التي بدأت عام ١٩٩٥ من أجل التصديق على الاتفاقيات الأساسية.

١٧. وأعاد المؤتمر التأكيد في استنتاجاته عام ٢٠١٢ المتعلقة بالمناقشات المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، "على الطبيعة الشاملة والثابتة التي تتسم بها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" وعلى "أهميتها الخاصة بوصفها على السواء حقوقاً إنسانية وظروفاً مؤاتية".^{٢١}

١٨. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٦ (أذار/ مارس ٢٠١٦) على نموذج تقرير عن بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، ليجري إرساله إلى الدول الأعضاء تمشياً مع التزاماتها بتقديم التقارير بموجب المادة ١٩، الفقرة ٥(هـ) من دستور منظمة العمل الدولية، فيما يتصل بالصكوك غير المصادق عليها المتعلقة بفئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٢٢}

^{١٩} الوثيقة GB.270/3/1 الفقرتان ١٣ و ١٦.

^{٢٠} إعلان عام ١٩٩٨، الفقرة ١. وكما جرى التشديد عليه في الأعمال التحضيرية لإعلان عام ١٩٩٨، فإن "الحقوق الأساسية ليست أساسية لأن الإعلان يقول ذلك؛ فالإعلان ينص على أنها أساسية لكونها أساسية". وهذه الحقوق والمبادئ مصنفة بأنها أساسية لأنها، كما هو مذكور في إعلان العدالة الاجتماعية، وسائل رئيسية لتحقيق جميع الأهداف الدستورية للمنظمة. وهي فعالة في تعزيز معايير العمل الدولية بشكل عام، وليس لإنشاء تسلسلات هرمية ضمنها؛ انظر مكتب العمل الدولي: النظر في إعلان محتمل لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق الأساسية والدية المتابعة الملانمة له، التقرير السابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٦، جنيف، ١٩٩٨، القسم ثانياً.

^{٢١} الفقرة ٥(أ) و(ب) من الاستنتاجات.

^{٢٢} الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٦٤؛ الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٥٢٤؛ الوثيقة GB.326/LILS/5.

خارطة الطريق المقترحة

١٩. تضم خارطة الطريق المقترحة جدولاً زمنياً ومسائل تتطلب أن ينظر فيها مجلس الإدارة.
٢٠. وخلال مناقشة إعلان المؤيعة في الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي، تساءلت الهيئات المكونة عما إذا كان ينبغي مراجعة إعلان عام ١٩٩٨ و عما هي الإجراءات التي ستطبق في هذه الحالة^{٢٣} ومن ناحية أخرى، يمكن لمجلس الإدارة أن يقترح على المؤتمر أن يعلن الحق في بيئة عمل آمنة وصحية بوصفه مبدأ من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في وثيقة ختامية منفصلة. وفي جميع الأحوال، من الواضح أنه لا بد للمؤتمر من أن يتخذ قراراً بشأن هذه المسألة. ونظراً إلى اتساع نطاق المسائل التي يتعين معالجتها والوقت اللازم للوصول إلى توافق في الآراء بشأن مثل هذا الموضوع الرئيسي بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، يبدو أن جدول أعمال دورة عام ٢٠٢١ للمؤتمر هو أقرب تاريخ ممكن لتجري مناقشة المؤتمر فيه.
٢١. وبغية تسهيل المداولات والتشاورات اللاحقة، يقترح المكتب خارطة الطريق الإجرائية التالية:
- الدورة ٣٣٨ (أذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة: النظر في أسئلة جوهرية ينتج عنها تحديد الركائز الأساسية الممكنة؛ بناء على مناقشات اللجنة الجامعة وكذلك المناقشة اللاحقة في مجلس الإدارة، قد تعالج هذه الأسئلة جملة أمور منها ما إذا كان يمكن الاعتراف بحق أساسي في بيئة عمل آمنة وصحية أم لا، وما إذا كان يمكن تعزيزه وتحقيقه كما هو حال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الأربعة الحالية، وتحديد الاتفاقيات المتعلقة بهذا الحق، ومعدل التصديقات وانعكاسات الاعتراف بفئة خامسة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية، بما في ذلك الانعكاسات على ترتيبات تقديم التقارير سواء بشأن تقديم التقارير وفقاً للمادة ٢٢ من الدستور أو بموجب متابعة إعلان ١٩٩٨ عملاً بالمادة ١٩ من الدستور؛
 - الدورة ٣٤٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة: النظر في أسئلة متعلقة بالإجراءات والأشكال المحتملة لقرار المؤتمر، بما في ذلك إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١)؛
 - الدورة ٣٤١ (أذار/ مارس ٢٠٢١) لمجلس الإدارة: النظر في عناصر مشروع وثيقة ختامية محتملة يتعين النظر فيها في الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) والترتيبات بشأن مناقشات المؤتمر؛
 - الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١): النظر في وثيقة ختامية محتملة بشأن إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٢. وليس القصد من خارطة الطريق أن تكون برنامج عمل ثابتاً بل أداة تخطيط يمكن لمجلس الإدارة تعديلها استناداً إلى التقدم المحرز. وقد يرتئي مجلس الإدارة أيضاً إجراء مشاورات بين الدورات حسبما ومتى كان ذلك مناسباً. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند تقديم توجيهاته بخصوص خارطة الطريق المقترحة، أن يأخذ في الحسبان مقترحات جدول أعمال المؤتمر الواردة في وثيقة منفصلة^{٢٤}.

مشروع قرار

٢٣. قرر مجلس الإدارة الموافقة على خارطة الطريق الإجرائية بشأن النظر في إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الواردة في الفقرة ٢١ من الوثيقة GB.337/INS/3/2.

^{٢٣} محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨ (٢٠١٩)، الفقرات ٩٩٦ و ٩٩٧ و ١٠٠٣ و ١٠٠٤.

^{٢٤} الوثيقة GB.337/INS/2.