

Distr.: General  
29 November 2005  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي

لجنة التنمية المستدامة

الدورة الرابعة عشرة

١٢-١ أيار/مايو ٢٠٠٦

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

المجموعة المواضيعية لدورة التنفيذ

(الدورة الاستعراضية) ٢٠٠٦-٢٠٠٧

ورقات مناقشة مقدمة من المجموعات الرئيسية

مذكرة من الأمانة العامة

إضافة

إسهام العمال والنقابات\*\*

\* E/CN.17/2006/1

\*\* لا تعبر الآراء ووجهات النظر المعرب عنها بالضرورة عن آراء ووجهات نظر الأمم المتحدة.



## المحتويات

## الصفحة

٣	١	.....	أولا - مقدمة
			ثانيا - تحديد المواضيع التي يركز عليها الاستعراض أثناء الدورة الرابعة عشرة للجنة
٣	٩-٢	.....	التنمية المستدامة
			ثالثا - تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ وخطة جوهانسبرغ للتنفيذ فيما يتعلق بالتنمية
٧	٢٣-١٠	.....	الصناعية والطاقة من أجل التنمية المستدامة وتغير المناخ
١٢	٣١-٢٤	.....	رابعا - تنفيذ النقابات لجدول أعمال القرن ٢١ ونتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة
٢٨	٣٢	.....	خامسا - الدروس المستخلصة/الاتجاهات الملحوظة/العوائق التي يتعين تخطيها
			المرفق
٣١			مدونات قواعد السلوك/الاتفاقيات الإطارية بين الشركات عبر الوطنية واتحادات النقابات العالمية .

## أولا - مقدمة

١ - يسر النقابات أن تشارك في الاستعراض الراهن للتقدم المحرز في تنفيذ نتائج جدول أعمال القرن ٢١ ومؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة لعام ٢٠٠٢، في المواضيع المتصلة بالطاقة من أجل التنمية المستدامة والتنمية الصناعية، وتلوث الهواء والغلاف الجوي وتغير المناخ. وتصدر الوفود المشاركة في الدورة الرابعة عشرة للجنة التنمية المستدامة الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، واللجنة الاستشارية للنقابات التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والاتحادات النقابية العالمية، وكانت تعبّر، مجتمعة، عن رأي ما يزيد على ١٥٥ مليون عضو في ١٤٨ بلدا وإقليما.

## ثانيا - تحديد المواضيع التي يركز عليها الاستعراض أثناء الدورة الرابعة عشرة للجنة التنمية المستدامة

٢ - تعد التنمية الصناعية والطاقة مقومّان أساسيان من مقومات الحياة البشرية على الأرض، وقد جعلنا من الممكن تحقيق نوعية من الحياة - في أجزاء معينة من العالم - لم تكن الأجيال السابقة تملك سوى أن تحلم بها.

أعطت سنة من حوادث الطقس البالغة القسوة مؤشرات واضحة إلى الضغط المتزايد الذي نمارسه على كوكبنا، فيما كشفت كارثة تسونامي المدمرة استمرار ضعفنا إزاء عوامل الطبيعة. وتزامن الارتفاع غير المسبوق في مستويات ثاني أكسيد الكربون مع وجود أدلة قوية على ذوبان الأنهار الجليدية والقلنسوات الجليدية. وتوافقت الدراسات الاستقصائية المنذرة بالخطر التي أجريت على معدلات فقدان الأنواع مع دراسات تبين إلى أي مدى تستنزف أعدادنا البشرية واستهلاكنا قدرة كوكب الأرض على تلبية احتياجاتنا.

المصدر: برنامج الأمم المتحدة للبيئة،  
حولية توقعات البيئة العالمية ٢٠٠٤/٢٠٠٥  
(UNEP/GC.23/INF/2) (نيروي ٢٠٠٥).

بيد أن تكلفة هذا التقدم كانت باهظة من الناحيتين البشرية والإيكولوجية. وقد بدأنا نستشعر مدى عدم استدامة أنماط النشاط الصناعي الحالية، بما فيها إنتاج الطاقة واستهلاكها، من حيث قياسها إلى الركائز الثلاث التي تنهض على أساسها التنمية المستدامة اقتصاديا واجتماعيا وبيئيا. لقد حضر العمال وأعضاء النقابات إلى دورة اللجنة هذه، إيماننا منهم بأن العالم يواجه تهديدات خطيرة. على أننا حضرنا أيضا ونحن على استعداد لتحقيق تغيير سواء فيما يتعلق بالاستعراض أو بالبحث عن الحلول. ويشهد العمال بشكل مباشر ما يترتب على أنماط التنمية الراهنة من تكاليف بيئية. إذ يرون الآثار الضارة للمواد الكيميائية والسامة والمؤذية التي تستخدم في النشاط الصناعي، أو تنتج

عنه، وهم يعرفون أن الطلب على الطاقة والأراضي والغابات يتجاوز القدرة الطبيعية للكوكب. ويدركون أن التنوع البيولوجي على نطاق العالم بسبيله إلى الضياع، وأنهم جزء من النشاط الاقتصادي الذي يسهم في استنزاف مصادر المياه في عالمنا وتلويثها وتكديدها، وزيادة الضرر اللاحق بالمناطق البحرية والساحلية.

٣ - إننا الآن بسبيل الوقوف على الكيفية التي تتفاقم بها تلك الآثار البيئية بفعل تلوث الغلاف الجوي والتهاطل الحمضي وتركز غازات الدفيئة في الغلاف الجوي، ولماذا يمكن لتغير المناخ العالمي أن يشكل التهديد الأشد خطورة من بين تلك التهديدات جميعاً. ومما يزيد هذه العوامل سوءاً تسارع حركة التحول الحضري لسكان العالم الذين أصبحوا على نحو متزايد عرضة للكوارث الطبيعية الناجمة عن التدهور البيئي وتغير المناخ العالمي. كما نلاحظ بشكل متزايد الأبعاد الاجتماعية للأزمات الراهنة للتنمية الصناعية. ومن الواجب موازنة ثروة العالم غير المسبوقة، التي تمتلكها القلة، مع الفقر والضميم الاجتماعي للذين يقاسيها بلايين الناس، وبينهم من يعيش في أكثر البلدان ثراءً. واليوم، يعيش ١,٢ بليون شخص بدولار واحد من دولارات الولايات المتحدة في اليوم، ويعيش ٣ بلايين آخرين من الناس بأقل من دولارين في اليوم. ولا يملك معظم العاطلين عن العمل في العالم، وعددهم ١٥٠ مليون شخص، أي تأمين ضد البطالة، ولا أية حماية اجتماعية. ويعادل دخل أثنى واحد في المائة من سكان العالم، دخل أفقر ٥٧ في المائة من سكانه، فيما زاد ٥٤ بلداً فقراً على فقرهم منذ توقيع جدول أعمال القرن ٢١ سنة ١٩٩٢.

تغير المناخ حقيقة قائمة. هناك الآن ما يدل بقوة على حدوث احترار عالمي كبير... والأغلب أن معظم الاحترار الذي حدث في العقود الأخيرة يمكن عزوه إلى النشاط البشري (الفريق الحكومي الدولي المعني بتغير المناخ، ٢٠٠١). وقد أدى هذا الاحترار بالفعل إلى تغييرات في مناخ الأرض... والفهم العلمي لتغير المناخ أصبح الآن واضحاً بما يكفي لتبرير اتخاذ الأمم لإجراءات عاجلة... ورغم أن انبعاثات غازات الدفيئة قد استقرت مؤقتاً على المستويات الحاضرة اليوم، فإن المناخ سيستمر مع ذلك في التغير مع تكيفه مع زيادة الانبعاثات في العقود الأخيرة. وعليه، فلا مندوحة من أن يشهد المناخ مزيداً من التغير... وإننا نحث جميع الأمم، تمسحياً مع مبادئ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، على اتخاذ إجراءات فورية للحد من أسباب تغير المناخ، والتكيف مع آثاره، وكفالة إدراج المسألة في جميع الاستراتيجيات الوطنية والدولية ذات الصلة.

بيان مشترك من أكاديميات العلوم، موقع في عام ٢٠٠٥ من جانب الأكاديميات الوطنية في كندا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، واليابان، والبرازيل والولايات المتحدة والاتحاد الروسي وعدد من الأكاديميات الأخرى.

٤ - وينبغي أن يأخذ هذا الاستعراض في الحسبان سجل العمالة الكالح للأنماط الصناعية الراهنة. ويتطلب تحقيق مستقبل اقتصادي مطرد، على نحو ما وعدت به الأهداف الإنمائية للألفية، وجود وظائف لائقة ومستدامة. بيد أن البطالة على نطاق العالم، تسجل اليوم أعلى معدلاتها، حيث يوجد ١٨٥ مليون شخصا بدون عمل، بينهم ٥٠ في المائة دون سن ٢٤. ويوجد حاليا ما يزيد مجموعه على بليون رجل وامرأة (أي ثلث مجموع القوى العاملة) بدون عمل، أو يعملون عمالة ناقصة، أو هم فقراء عاملون؛ و ٦٠ في المائة منهم نساء. وتتشهد حدة هذه المأساة الإنسانية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وإن كانت تمس أيضا بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، حيث يوجد ملايين الناس بدون عمل.

”بتوافر التكنولوجيات والموارد المالية والمعارف المتراكمة المتاحة اليوم، أصبح العالم قادرا على التغلب على صنوف الحرمان البالغ. بيد أننا كمجتمع دولي، نسمح للفقير بتدمير حياة الناس على نطاق فاق في هوله آثار كارثة تسونامي“.

المصدر: برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ”لحة عامة“ تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٥ (نيويورك، ٢٠٠٥).

٥ - وما فتئ العمال في ظل ”الاقتصاد العالمي الجديد“ يُحشرون بشكل متزايد في الوظائف غير المستقرة والمؤقتة وذات الأجور المتدنية وظروف العمل غير الآمنة. ويعمل ملايين الأشخاص في أعمال غير رسمية وغير محمية مثل الباعة في الشوارع، وعمال المصانع التي تستغل العمال، والعمال الموسميون أو يعملون بالقطعة في منازلهم دون حقوق أو حماية اجتماعية. وما زالت النساء يُعانين من التمييز ضدهن: إذ تقلّ أجورهن بما بين ٣٠ إلى ٦٠ في المائة عن أجور الرجال، ويمثّلن غالبية العاملين في الظروف القاسية لمناطق تجهيز

الصادرات في العالم. ويذهب ما مجموعه ٢٤٥ مليون طفل إلى العمل عوضا عن الالتحاق بالمدرسة، وبعضهم يؤدي أسوأ أشكال العمل الذي لا يمكن احتماله، والتي تحرمهم من مستقبلهم وتوثق رباطهم في ربة الفقر.

٦ - ولذا، فإننا نطلب من الدورة الرابعة عشرة للجنة أن تجري تقييما لأنماط التنمية الصناعية الراهنة اليوم إزاء معايير الحوار الاجتماعي والحكم الديمقراطي. فتجدر عولمة الإنتاج والتوزيع قد أدى إلى قيام عالم ما فتئت القرارات تتخذ فيه بشكل متزايد من جانب مديري الشركات أو المنظمات الدولية الحكومية، بمعزل عن الناس وأماكن العمل والمجتمعات المحلية المتضررة. وفي تلك الأثناء، تراجع قدرة الحكومات الوطنية على الاضطلاع بالتنمية المباشرة، بفعل اتفاقات ومعاهدات التجارة الحرة، وبفعل تزايد قوة الشركات عبر الوطنية، مما يؤدي إلى انعدام المساءلة الاقتصادية والسياسية على أعلى المستويات.

٧ - حقوق النقابات. يشكل حق جميع العاملين في تكوين منظمات خاصة بهم أو الانضمام إليها، وفي المساومة الجماعية مع أرباب العمل مسألة رئيسية من مسائل الحكم. فالنقابات التي تمثل سبيلا من السبل القليلة التي تمكن العاملين من المشاركة في اتخاذ القرار المتعلق بمكان العمل ما فتئت تتعرض للهجمات في العديد من البلدان. ففي سنة ٢٠٠٤ وحدها، قتل ١٤٥ عاملا بسبب نشاطهم النقابي، حسب ما أفادت به الدراسة الاستقصائية السنوية لانتهاكات حقوق النقابات التي يُجريها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة. وفضلا عن هذا، ثمة ما يوثق حدوث ما يزيد على ٧٠٠ اعتداء عنيف، وما يناهز ٥٠٠ تهديد بالقتل، علاوة على كون النقابيين في العديد من البلدان يواجهون عقوبة السجن والفصل من العمل والتمييز ضدهم، أو يواجهون فرض قيود قانونية على تنظيم النقابات والمساومة الجماعية، مما يحرم ملايين العمال من التمتع بحقوقهم. وتكشف هذه التطورات المزعجة مدى استعداد الحكومات وأرباب العمل لدوس حقوق العمال من أجل تحقيق ميزة تنافسية في الأسواق العالمية التي لا ترحم اليوم. ويمكن لدورة الاستعراض هذه أن تقوم بالكثير لدحض التصور المغلوط القائم على أن النقابات لا تتسبب سوى في زعزعة الاستقرار الاقتصادي، أو أنها قوة سلبية تعوق الاستثمار الاقتصادي. وباستطاعة اللجنة أن تشجع البحوث في مجال الكشف عن المنافع الاقتصادية، بما فيها الجاذبية الاستثمارية، التي يمكن أن يجلبها إلى البلدان وجود نقابات قوية.

٨ - الآفاق: تشير الدلائل إلى أن من الضروري تغيير التنمية الصناعية وأنماط إنتاج الطاقة واستهلاكها لصالح الأنماط التي تترتب عليها الاستدامة في أماكن العمل والمجتمعات المحلية وتعكس مسار تدهور بيئتنا الطبيعية. فهناك قوى تعمل في صميم نمط عيشنا غير المستدام تُقاوم التغيير، وإن كنا نرى أيضا بوادر أمل نشير إلى بعضها بالتحديد في الفرع الثالث من هذا التقرير.

٩ - وتشير البيانات الموجزة عن التنمية المستدامة التي تعدها نقابات العمال عن فرادى الأقطار إلى أن بعض الحكومات تأخذ التزاماتها مأخذ الجد، باتخاذ إجراءات بشأن ركائز التنمية المستدامة الثلاث. على أن البيانات والوعود الفضفاضة لا تكفي. ذلك أننا نعتقد أن من اللازم القيام بقفزات كبيرة لتحقيق الانتقال إلى أشكال مستدامة من التنمية الصناعية. ويحتاج ذلك إلى حشد الإرادة السياسية للحكومات معبرا عنها بالالتزام بإشراك العمال والنقابات والمجموعات الرئيسية الأخرى في المجتمع المدني.

## ثالثاً - تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ وخطة جوهانسبرغ للتنفيذ فيما يتعلق بالتنمية الصناعية والطاقة من أجل التنمية المستدامة وتغيير المناخ.

١٠ - لما كانت التنمية الصناعية تخلق أماكن العمل ومراحل العمل وتعتمد عليها، فمن الضروري أن يُركز الاستعراض الحالي ودورة السياسة العامة للجنة تركيزاً كبيراً على هذه المسائل. وعلاوة على ذلك، يجب النظر إلى العمل ومستويات العيش المتعلقة بالتنمية الصناعية على أنها مواضيع اجتماعية مترابطة ارتباطاً لا انفصام فيه، لأن العمال ومجتمعاتهم هم أول من يتأثر بأية تغييرات تطرأ عليها.

١١ - وهناك مثال يصور القصة: ففي مطلع تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، نشرت وزارة العمل بالولايات المتحدة عن تقديرات تفيد بأن إعصاري كاترينا وريتا تسببا في فقدان ما لا يقل عن ٣٦ ٠٠٠ وظيفة، مما انتفى معه أي نمو في الوظائف في تلك الدولة. وتشير التقديرات الآن إلى أن الإعصارين تسببا في خسارة صافية في العمالة بلغت زهاء ٤٠ ٠٠٠ وظيفة في ميسيسيبي ولوزيانا. وعلى أن الشيء ذاته حدث في ولاية ميتشيغان البعيدة من منطقة الإعصار، حيث يُعزى تسريح ٣ ٠٠٠ من عمال صناعة السيارات إلى الإعصارين كسبب مباشر.

١٢ - ويتعين أن يكون مكان العمل هو نقطة البداية للجهود الرامية إلى جعل التنمية الصناعية تنمية مستدامة، مما يعني إشراك العمال وأرباب العمل على حد سواء في تلك العملية. ولهذا السبب، أسند الفصل ٢٩ من جدول أعمال القرن ٢١ دوراً بالغ الأهمية للعمال وللنقابات، وهو ما جعل مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة يعيد التأكيد على أنه يجب على الطرفين في مكان العمل أن يشتركا في الجهود المبذولة، لأن التغيير يجب أن يبني على حضور العمال ومعارفهم.

## ألف - العمالة وأسباب الرزق باعتبارهما مجال تركيز التنمية الصناعية والسياسات العامة للطاقة

١٣ - إننا نطلب من لجنة التنمية المستدامة في دورتها الرابعة عشرة أن تستعرض الصلة بين الفقر على نطاق العالم ونقص الوظائف، وأن تستعرض أيضاً أوضاع العمالة التي تتضرر من تردي ظروف العمل، وامتهاان حقوق العمال واستغلال النساء العاملات، أو عدم كفاية الحماية الاجتماعية. وقد طلب مؤتمر القمة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين اتخاذ خطوات لضمان أن تسهم التنمية الصناعية في القضاء على الفقر وتعزيز الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية، بما فيها العمالة المدرة للدخل. ومن ثم، ينبغي أن يشمل الاستعراض أداء الحكومات والشركاء الاجتماعيين في مجال خطة "العمل اللائق" التي حددها اللجنة العالمية

المعنية بالبعد الاجتماعي للعملة التابعة لمنظمة العمل الدولية على أنها أهم سبيل للتخلص من الفقر. ويُتيح العمل اللائق الذي يتم على أساس احترام الحقوق الأساسية للعمال التمكين اللازم لهؤلاء لتحسين مستوياتهم المعيشية، والمشاركة في اتخاذ القرار الذي يمس حياتهم وأسباب رزقهم، وانتشال أنفسهم من ربقة الفقر في آخر الأمر.

إننا نحتاج على الصعيدين العالمي والوطني، إلى تركيز قوي على خطة العمل اللائق باعتبارها خير وسيلة للخروج من وهدة الفقر، حسبما نادى به اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعملة التابعة لمنظمة العمل الدولية. والعمل اللائق المضطلع به مع احترام حقوق العاملين الأساسية يوفر الفرصة المؤاتية التي يحتاجها النساء والرجال لتحسين مستويات معيشتهم والمشاركة في صوغ القرارات التي تؤثر على حياتهم ومصادر رزقهم، وتمكينهم، في النهاية من انتشال أنفسهم من براثن الفقر والتخلص منه.

بيان من غاي رايدر، الأمين العام للاتحاد العالمي لنقابات العمال الحرة، ٢٠٠٥، مؤتمر القمة العالمي ٢٠٠٥، نيويورك، ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥

١٤ - وكان ذلك التركيز أحد أهم المواضيع التي تناولتها نتائج مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (قرار الجمعية العامة ١/٦٠) التي أكدت فيها الدول الأعضاء أهداف العمل الكامل والمنتج واللائق للجميع باعتبارها هدفا رئيسيا من أهداف السياسات العامة والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية على حد سواء. ونفس الدول الأعضاء التي تشارك في أعمال هذه الدورة هي التي التزمت بالفعل بخطة العمل اللائق وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع التركيز على القضاء على عمل الأطفال وضمان تكافؤ الفرص أمام النساء للوصول إلى أسواق العمل والعمالة المستدامة والحماية الكافية للعمل. وإضافة إلى هذا، وعلى ضوء الحوار الرفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية الذي ستعقدته الجمعية العامة في سنة ٢٠٠٦، ينبغي أن تستعرض اللجنة في دورتها الراهنة التدابير التي تم اتخاذها لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

١٥ - وفي هذا الصدد، نطلب إلى اللجنة أن تقرر أنه لم يعد بالإمكان النظر إلى الطاقة النظيفة باعتبارها مجرد "مسألة بيئية". فنقابات العمال تؤيد الانتقال إلى الطاقة النظيفة لدواع بيئية، ولما تعد به من آمال في تنشيط الاقتصادات الوطنية والعمالة. وينبغي أن يكون الاستثمار في الأسواق العالمية المستقبلية وإعادة بناء هياكل مجتمعاتنا، وزيادة الكفاءة والإنتاجية ضمن أولويات الحكومات التي يمكن تحقيقها عن طريق الاقتصاد القائم على الطاقة النظيفة، والنقابات على استعداد لدعم هذه العملية. وستجري، لا محالة، ترجمة

استحداثات تكنولوجيات جديدة وطاقات متجددة إلى فرص عمل جديدة، لكن يجب التسليم بضرورة هئية فرص العمل اللائق، في سياق هيكل أساسي اجتماعي ومادي متطور، يوفره قطاع عام قوي يغذيه تمويل جيد.

١٦ - **تغير المناخ و "الانتقال العادل"** - لما كان الاستعراض يستهدف على وجه التحديد الاحترار العالمي وتغير المناخ، يجب على اللجنة في دورتها الحالية أن تولي اهتماما لما لتدابير التلطيف والتكيف كليهما من أثر خطير على العمال وأماكن العمل والمجتمعات المحلية. وتؤكد الأحداث التي شهدتها المناخ في العام الماضي التحذيرات التي أصدرها معهد البيئة والأمن البشري التابع لجامعة الأمم المتحدة والتي مفادها أن ما يصل تعداده إلى ٥٠ مليون شخص في جميع أرجاء العالم سيضطرون إلى التزوح خلال الأعوام الخمسة القادمة بسبب تغير المناخ وعوامل بيئية أخرى.

١٧ - ونحن على علم بالدراسات التي تتنبأ بحدوث نمو صاف إيجابي في العمالة العالمية في الأجل الطويل، حيث أن الخسائر الناجمة عن الأحداث المناخية تُعوض بفرص عمل ناشئة عن أعمال الإغاثة في حالات الكوارث وتدابير التخفيف؛ فعلى سبيل المثال، يُتوقع أن يتوافر ما يصل إلى ٨٠٠ ٠٠٠ من فرص العمل هذه بالنسبة لأوروبا، من بينها ١٥٥ ٠٠٠ فرصة عمل في ألمانيا وحدها بنهاية عام ٢٠٠٥. على أننا ندرك أيضا أن التحليلات القطاعية والإقليمية تشير إلى احتمال وقوع اضطرابات حسيمة في فرص العمل في الأجل القصير، حيث لن يكون للعديد من العمال الذين يفقدون أعمالهم إمكانية تذكر للحصول على ما يهيأ من فرص العمل الجديدة. وهذا يشكل تحديا يجب مواجهته إذا كان المراد هو دعم العمال للجهود المبذولة للتصدي لتغير المناخ.

١٨ - وسيظل الدعم المقدم لاتخاذ إجراءات حاسمة بشأن تغير المناخ ضعيفا مادامنا متقاعسين عن معالجة مسألة الخوف من فقدان سبل كسب الرزق، ومستويات المعيشة، وأوجه الدعم الاجتماعي الحيوية. وحتى تتحقق الإجراءات المتعلقة بأماكن العمل بشكل واقعي على المستوى الذي تتطلبه التقديرات العلمية الحالية لأزمات المناخ، من الضروري أن يوفر انتقال العمالة العادل الحماية للعمال ومجتمعهم المحلية من الآثار المباشرة للتغير بتزويدهم بأحور الانتقال، والتعليم والتنسوية، وبفرص العمل البديل اللائق، وبالاستحقاقات والمستحقات التكميلية. وستقطع أصوات العاملين في مجال التخطيط للانتقال شوطا طويلا نحو كفالة ألا يطلب من العمال الاختيار بين سبل كسب أرزاقهم ومستقبل مستدام. ورغم وضوح أن استحداث هذا النوع من الانتقال أمر ممكن في البلدان الصناعية، سيكون من الضروري مضاعفة الجهد لبدء عملية تستهدف تحقيقه أيضا على أرض الواقع في بقية العالم.

١٣ (١) ينبغي التخطيط لتدابير واتخاذها لمنع ظهور البطالة أو البطالة الناقصة الناجمة عن التغيرات الهيكلية ونموها، ولتشجيع وتيسير تكيف الإنتاج والعمالة مع هذه التغيرات.

(٢) لأغراض هذه التوصية، يقصد بمصطلح التغير الهيكلي التغيرات الطويلة الأجل والكبيرة التي تتخذ شكل تحولات في الطلب، وظهور مصادر إمداد جديدة، وطنية أو أجنبية (بما في ذلك إمدادات السلع من البلدان التي تقل فيها تكاليف الإنتاج) أو تقنيات حديثة للإنتاج، أو تغيرات في حجم القوة العاملة. منظمة العمل الدولية، توصية سياسات العمالة رقم ١٢٢ (١٩٦٤).

١٩ - ولذلك، نطلب من اللجنة أن تضطلع في دورتها هذه، باستعراض واضح وصريح لمدى معالجة التزامات القضاء على الفقر للبعد الاجتماعي لتدابير تغير المناخ؛ مثلا، الأهداف الواردة في آليات التنمية النظيفة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، والتنفيذ المشترك، وتبادل حقوق إطلاق الانبعاثات وغيرها من تدابير المرونة. وفي الوقت ذاته، ينبغي أن يتساءل الاستعراض عن سبب عدم إحراز تقدم يذكر في المضي نحو انتقال عادل، خاصة وأن مشاريع مكافحة البطالة وما شابهها من الصكوك المتعلقة بالسياسات العامة ظلت سارية لما يزيد على نصف قرن، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية

رقم ١٢٢، واتفاقية سياسات العمالة، التي تلزم الدول الأعضاء بالعمالة الكاملة والمنتجة والمتسمة بحرية الاختيار. وما زال يتعين على أكثر من نصف بلدان العالم التصديق على الاتفاقية رقم ١٢٢. ومن الأدوات المفيدة في هذا الصدد مؤشر أمن أسواق العمل، الذي يرتب البلدان حسب ظروف أمن أسواق العمل، آخذا في الاعتبار بشكل محدد هيكل العمالة ومستوياتها والتوقعات المتصلة بها. ونظرا للأسباب الآتية الذكر ستقوم النقابات العمالية بإثارة "انتقال العمالة" بوصفه موضوعا شاملا لعدة قطاعات في هذا الاستعراض<sup>(١)</sup>.

(١) تستهدف الموجزات القطرية للتنمية المستدامة لعام ٢٠٠٦ الخاصة بالنقابات العمالية تصديق الحكومة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ والتوصية المتعلقة بالعمالة: انظر [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpo\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpo_1d.EN.pdf). ويمكن الاطلاع على الموجزات القطرية للمناخ والطاقة الخاصة بالنقابات العمالية التي وضعت للدورة العاشرة لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ (اتفاقية تغير المناخ) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ على الموقع [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpo\\_9a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpo_9a.EN.pdf) على الإنترنت.

## باء - الحوار الاجتماعي ومجموعات الدورة الرابعة عشرة للجنة التنمية المستدامة

٢٠ - دور العلاقات الصناعية الجيدة في التنمية الصناعية - إننا ندعو اللجنة في دورتها الرابعة عشرة إلى استعراض إسهام العلاقات الصناعية الجيدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في أماكن العمل. وتتطلب العلاقات الصناعية الحقيقية استقلالية النقابات وأرباب العمل. وهذا يعني أنه من الواجب أن يكون العاملون قادرين على اختيار ممثليهم بحرية دون أي تدخل من رب العمل أو الإدارة. ويعني هذا أيضاً أن يكون العاملون قادرين على اختيار ممثليهم عن طريق عملية منظمة من الناحية التشريعية أو عن طريق المنظمات التي يملكونها أو التي تخضع لرقابتهم. وهكذا، يجب أن تكون جودة تمثيل العاملين موضع تعزيز في إطار الاستعراض الذي تقوم به اللجنة.

٢١ - وتتيح العلاقات الصناعية الجيدة، أكثر من أي شيء آخر، مشاركة العمال، وهي مبدأ ديمقراطي تدعمه جميع الفئات في المجتمع المدني. ولذلك، يجب أن تكون مشاركة العمال والنقابات (الديمقراطية الصناعية) جزءاً من استعراض الهياكل والعمليات والاستراتيجيات التي تتيح استمرار التعاون بين أرباب العمل وممثلي العمال. وتتوقف التنمية الصناعية المستدامة على إيجاد ثقافة مكان العمل تبني على شروط مسبقة من قبيل الحق في المشاركة المجدية، والحق في المعرفة، وحماية الكاشفين عن النقائص، والحق في رفض القيام بالأعمال الخطرة أو الأعمال التي تلحق الضرر بالبيئة.

٢٢ - ومنذ انعقاد مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة، وقعت النقابات وشرعت في المشاركة في اتفاقات تنطوي على حوار اجتماعي ثلاثي الأطراف عن كفاءة الطاقة، وتغير المناخ ومسائل أخرى تتعلق بالتنمية المستدامة (انظر دراسات الحالات الإفرادية أدناه). ويتمثل أثر هذه الاتفاقات في تعزيز الامتثال، وزيادة الفرص إلى أقصى حد، والتقليل من الآثار السلبية المرتبطة ببعض التغيرات. وهي تقدم نماذج واقعية للحكومات التي تعزز تشجيع مشاركة العمال في صنع القرار المتعلق بالتدابير البيئية التي يُتفق عليها.

٢٣ - ولذلك، يتعين أن يقيم هذا الاستعراض نطاق نتائج الحوار الاجتماعي التي تفسح المجال لإيجاد التزام مشترك للأطراف في مكان العمل باتخاذ إجراءات إيجابية، تكون الاتفاقات الجماعية التي يفوق عددها أكثر من مليوني اتفاق والسارية المفعول في الوقت الراهن شيئاً أساسياً بالنسبة لها. وتُكمل هذه الاتفاقات في بعض البلدان بمجالس عمل وعلى الصعيد الدولي باتفاقات إطارية، تزيد جميعها من الثقة، ومعنويات العاملين ومشاركتهم بشكل كبير، وتزيد من إمكانية إحراز تقدم كبير نحو التنمية الصناعية المستدامة من خلال إدماج الأهداف المتصلة بالطاقة وتغير المناخ.

## رابعاً - تنفيذ النقابات لجدول أعمال القرن ٢١ ونتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة

٢٤ - نطلب من اللجنة في دورتها الرابعة عشرة أن تقر بالمساهمة الفريدة والمهمة التي تقدمها النقابات في تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ ونتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة، ولا سيما العمل الذي تقوم به للتأثير في التنمية الصناعية لتعكس البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة من خلال العمل على توفير العمل اللائق والكافي، ومستويات حياة متزلية ومجتمعية كريمة. ونطلب منكم استعراض مدى توفير الحكومات لبيئة مؤاتية للعمال، والنقابات، وأرباب العمل ومجتمعاتهم المحلية للمساهمة في التحول إلى أنماط مستدامة للتنمية الصناعية وإنتاج الطاقة واستهلاكها.

٢٥ - وبتنظيم العمال وإشراك أرباب العمل في المساومة الجماعية، تعمل النقابات على صعيد العالم مباشرة على معالجة مشاكل التنمية الصناعية التي تنشأ أولاً ويكون لها أكبر وقع في مكان العمل. وخارج مكان العمل، نمارس الضغط من أجل زيادة فرص العمل وتحسينها (بما في ذلك في وظائف الحفاظ على البيئة)، مع توفير الحماية للنقابات العمالية للإسهام في إيجاد ظروف عمل لائقة، والتخفيف من وطأة الفقر، والأمن الاجتماعي الاقتصادي. ومع الأخذ بقدر معين من الحوار الاجتماعي والإدارة الديمقراطية في مكان العمل والمجتمع برمته، نساهم في تحسين العلاقات الصناعية، وهذا شرط أساسي لتحقيق تغيير ذي معنى في المجتمع، ونوفر وسيلة جماعية يمكن للعاملين والمواطنين العاديين من خلالها الإسهام في الأهداف الإنمائية للألفية، التي تتعلق بالتعليم الجيد، والرعاية الصحية، والوظائف اللائقة، والخدمات العامة الحيوية. ولذلك، نطلب من اللجنة في دورتها الاستعراضية الحالية أن تحيط علماً بالمجالات التالية التي يسهم فيها العمال والنقابات العمالية بطرائق محددة في تنفيذ المجموعات المواضيعية المختارة لدورتها الرابعة عشرة.

## ألف - استعراض التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجيات الإدارة الديمقراطية

٢٦ - ترد فيما يلي قائمة بالاستراتيجيات والتقدم المحرز في تنفيذها:

(أ) التقدم المحرز عند تعامل الحكومات الوطنية مع النقابات وغيرها - ثمة الكثير الذي يمكن للأطراف في مكان العمل القيام به لإحداث تغييرات فعالة في مكان العمل، لكنها تستلزم برامج وطنية داعمة. ولقد أحرز تقدم في هذا الصدد في الحالات التي عملت الحكومات فيها بنشاط على تشجيع عقد اتفاقات للعمل المشترك بين الحكومة وأرباب العمل.

• **إنجاز كبير** - كلفت الحكومة البلجيكية النقابات العمالية والمهنية بتقديم مدخلات إلى آليات كيوطو "المرنة" التي تقوم بتمويلها، وبمثل هذا آخر إضافة إلى الإطار الوطني الداعم الرامي إلى إشراك النقابات. ويكفل القرار الذي اتخذته الحكومة البلجيكية في تموز/يوليه ٢٠٠٥ مراعاة المعايير الاجتماعية ومعايير الاستقرار في الآليات المرنة، حيث أن استراتيجيتها للعطاءات تشرك النقابات في رصد الاستثمارات، لا سيما بهدف ضمان الامتثال لمبادئ اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وسيكفل إنشاء لجنة تقنية تتألف من الحكومة وأرباب العمل والمنظمات غير الحكومية والنقابات النظر في المعايير الاجتماعية خلال إجراءات المتابعة واستفادة التنمية في المجتمعات المحلية من هذه الإجراءات. ولكفالة تحقيق توازن بين المعايير الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، يجب أن تتضمن وثائق المشاريع رسالة عن المسؤولية الاجتماعية، يلتزم فيها متعهد المشروع باحترام قواعد المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الخاصة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات، والاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية (التي تتناول الحقوق الأساسية في العمل)، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ بشأن الصحة المهنية والسلامة واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية. وتشمل معايير تقييم الاستدامة الاجتماعية مجالات من قبيل العمالة (الجودة)، بما في ذلك جودة العمالة والامتثال لمعايير العمل، والمساواة وسبل الحصول على الخدمات الأساسية مثل خدمات الطاقة. وتشمل الاستدامة الاقتصادية العمالة (الكم) وعدد الوظائف المنشأة، وتنمية المهارات وما إلى ذلك. وأخيراً، يجب على متعهدي المشاريع كفالة إشراك جميع المنظمات المعنية لضمان التنفيذ على الوجه الصحيح، أي النقابات، والمنظمات البيئية، والمجتمعات المحلية ومجتمعات الشعوب الأصلية.

### المبادرات الحكومية فيما يتعلق بأنشطة النقابات البلجيكية والألمانية في مجال الطاقة

تتعاون النقابات الألمانية ومنظمتها الوطنية، DGB (الاتحاد الألماني للنقابات)، مع الحكومة والمنظمات غير الحكومية المهتمة بالبيئة واتحادات أرباب العمل في برنامج لتجديد المباني، والمساهمة في تدابير حماية البيئة، وفي الوقت ذاته إيجاد فرص عمل مستدامة. ويهدف التحالف من أجل العمل والبيئة إلى تجديد ٣٠٠ ٠٠٠ شقة، وإيجاد ٢٠٠ ٠٠٠ فرصة عمل، وتخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بمقدار مليوني طن سنوياً وتخفيض فواتير التدفئة للمستأجرين وأصحاب العقارات والدولة بحوالي

٤ بلايين دولار، من خلال التخفيض من تكاليف البطالة وزيادة الضريبة على الدخل وما إلى ذلك. وقد وُثقت هذه الجهود أيضا في دراسة لمشروع مشترك يسمى ”تجديد بناية - فرصة لحماية البيئة ولسوق العمل“، قام بها فرع منظمة غرين بيس في ألمانيا والنقابة الألمانية IG BAU (النقابة العمالية للبناء والزراعة والبيئة). ويتمثل الهدف المباشر في تحسين عزل المباني من العوامل المناخية واستخدام تقنيات متقدمة للتدفئة والطاقة المتجددة، وإيجاد آلاف فرص العمل في مجال البناء، والتدفئة، وقطاعي الصرف الصحي وتكييف الهواء، وكذلك في مجال خدمات المباني. وتوفر الحكومة الألمانية التمويل لهذا البرنامج، وستنفق ما يصل إلى ١,٨ بليون دولار خلال الأعوام الخمسة القادمة. وعلاوة على ذلك، ستُوفر ٨ بلايين دولار عن طريق القروض بأسعار فائدة ميسرة. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، وافق وزير البيئة والمعاشات التقاعدية البلجيكي على خطة اقترحتها مركز الاتحاد العام للعمل في بلجيكا لإنشاء صندوق للحفاظ على الطاقة خاص بقطاع الإسكان، بهدف السعي إلى تحقيق أهداف مماثلة لتلك التي يجري تحقيقها في ألمانيا.

#### (ب) التقدم المحرز في إجراء حوار اجتماعي ثلاثي - نطلب إلى لجنة التنمية

المستدامة في دورتها هذه الاعتراف بالاتفاقات التي تشارك فيها النقابات والتي يُجرى فيها حوار اجتماعي ثلاثي (أي بين الحكومة والنقابات وأرباب العمل) بشأن تغير المناخ وغيره من المسائل المتعلقة بالتنمية المستدامة من أجل تعزيز الامتثال وزيادة الفرص المتاحة إلى أقصى حد وتخفيض الآثار الضارة المترتبة على التغيير. وتمثل هذه الاتفاقات نماذج واقعية بالنسبة للحكومات العازمة على تعزيز مشاركة العاملين في صنع القرار المتعلق بالتنمية المستدامة.

- **نماذج من الحوار الثلاثي:** بموجب اتفاق ميرم في آذار/مارس ٢٠٠٥ بين حكومة إسبانيا ومنظمات أرباب العمل والمنظمتين المركزيتين للنقابات في البلد، وهما اتحاد نقابات اللجان العمالية والاتحاد العام للعمال، تم الشروع في حوار اجتماعي ثلاثي لتعزيز الامتثال وتحديد الفرص والآثار الضارة المترتبة على بروتوكول كيوتو. وستقوم جلسات مائدة الحوار التي تضم ممثلين رسميين عن وزارة المالية والصناعة والتجارة والعمل والبيئة، برصد وتقييم المشاريع المتعلقة بتغير المناخ ”خطة التوزيع الوطنية لإسبانيا“، وسيعهد إليها بولاية محددة هي منع أو تفادي أو تخفيض ما قد ينشأ من آثار اجتماعية سلبية على الامتثال لبروتوكول كيوتو، ولا سيما الآثار المتعلقة بالقدرة التنافسية والعمالة. وبالتالي تتيح جلسات مائدة الحوار نمودجا للحكومات كي تعالج الآثار المترتبة في المجتمع والعمالة على تدابير تخفيف وقع تغير

المناخ أو التكيف معه عن طريق اتخاذ تدابير العمالة الانتقالية لمساعدة العمال وأفراد المجتمعات المحلية المشردين بسبب هذه التغييرات. ويهيئ الاتفاق موائد حوار فرعية في إطار سبعة قطاعات صناعية محددة، لدى كل منها صلاحية التصرف وتقديم توصيات والمسؤولية عنها. وعلاوة على ذلك، أضفت الحكومة الفلمندية في بلجيكا طابعا رسميا على عملية مشاوره ومحادثات مستفيضة مع ممثلي المجتمع المدني (أرباب العمل والرابطات البيئية ونقابات العمال وما إلى ذلك) بشأن تغير المناخ، باتباع نهج منطلق من القاعدة ذي أهمية بالغة كان موضوع عرض خاص في الدورة الحادية عشرة لمؤتمر الدول الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بتغير المناخ.

(ج) اتصالات إيجابية فيما بين الفئات الرئيسية التابعة للجنة التنمية المستدامة - أساليب الحكم الوطنية الرامية إلى التغيير أنجع ما تكون في الحالات التي تُدعم فيها بالحوار والتغيير داخل المجتمع المدني وتؤدي فيها الحكومة المحلية دورا رائدا. وتقيم نقابات العمال تحالفات مكونة من أصحاب مصلحة متعددين على المستويات المحلية والوطنية والدولية لتحديد المشاكل والتحاوّر بشأنها، وتوعية الجمهور، وتصميم بدائل ورصد التقدم المحرز وتقديم تقارير عنه.

• مبادرة هامة - تتيح موجزاتنا القطرية عن التنمية المستدامة فيما يتعلق بالنقابات (انظر الفرع دال أدناه) وسيلة لتعقب أداء الحكومات في طائفة واسعة من المؤشرات. وهدفنا هو وضع أطر عمل تناسب الواقعين الوطني والمحلي وتوجيه المبادرات المتخذة في أماكن العمل والمجتمعات المحلية. كما أن المشاورات التي أُحرّيت مع الفئات الرئيسية الأخرى في الدورة الثالثة عشرة للجنة تمخضت عن الالتزام بمواصلة الحوار من أجل استكشاف النهج المشتركة والبحث وتقاسم المعلومات. وسيفضي اتفاق ميرم مع معهد كورنيل للعمل العالمي (جامعة كورنيل) إلى وضع استراتيجيات قائمة على التعاون بين قطاعات الفئات الرئيسية في الدورة الرابعة عشرة للجنة.

(د) التنفيذ عن طريق التعاون مع جماعات أرباب العمل - تتعاون نقابات العمال ومنظمتها المركزية مع جماعات أرباب العمل على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية للتشجيع على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

• مثال محدد - انضم الاتحاد الدولي للعمال في قطاع الأغذية والزراعة إلى شركات إنتاج مبيدات الآفات من أجل تقييم نتائج المشروع التجريبي الذي اضطلع به الاتحاد العالمي لحماية المحاصيل في إطار مشاريع الاستخدام الآمن في تايلند وغواتيمالا

وكينيا. ويدرب المشروع مستعملي مبيدات الآفات والعاملين في المجال الطبي والتقنيين الزراعيين وغيرهم على الاستخدام الآمن لمبيدات الآفات. وينفذ المشروع التزاماً بخصوص "الإدارة الجيدة للمنتجات" طوال الدورة الحياتية للمنتج، أي اعتباراً من صنعه حتى التخلص منه. وعلاوة على ذلك، أبرم اتفاق بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والمنظمة الدولية لأرباب العمل. ووقعت الفروع الإقليمية والوطنية التابعة لهذه الهيئات اتفاقات خاصة بها من أجل التركيز على التنفيذ. ولدى المنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة خطة خمسية تتعلق بالإيدز وتركز على العمال في قطاعات النقل البري والبحري، والمجتمعات المحلية الزراعية، والمزارع، والتجارة والفنادق. وتشمل الخطة التدريب أثناء الخدمة وبرامج صحية وللنظافة الصحية وإقامة تحالفات مع الرابطة المعنية بالإيدز وحملات إعلامية موجهة إلى الحكومات وأرباب العمل والعمال.

(هـ) **التقدم المحرز في مجال المعلومات الكيميائية** - تتعاون النقابات مع أرباب العمل والحكومات والوكالات الدولية لتعزيز أعمال "حق" العمال والمجتمعات المحلية "في المعرفة" فيما يتعلق بالمواد الكيميائية وغيرها من المواد التي يُشرع كل سنة في استعمالها في أماكن العمل الصناعية وفي إطلاقها في البيئة الطبيعية.

• **إنجازات ملموسة** - تعاونت النقابات مع الحكومات وأرباب العمل لوضع النظام المتوائم على الصعيد العالمي لتصنيف ووسم المواد الكيميائية، الذي يشجع على اتباع معايير مشتركة لتصنيف المواد الكيميائية حسب مخاطرها الصحية والمادية والبيئية، وعلى استعمال علامات ملائمة وصحائف بيانات عن السلامة المادية وغيرها من المعلومات عن الإبلاغ بالمخاطر. وهناك مبادرة مماثلة تستهدف حالياً الملوثات العضوية الثابتة. ويشارك الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال في استعراض تجريبه لجنة الاتحاد الأوروبي بشأن السياسة المتعلقة بالمواد الكيميائية بغرض وضع نظام شامل لتسجيل المواد الكيميائية وتقييمها والإذن باستعمالها.

(و) **التنفيذ عن طريق تنظيم النقابات لحملة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز** - نطلب من لجنة التنمية المستدامة الانتباه إلى الطريقة التي تسخر بها النقابات إمكاناتها التنظيمية لمكافحة وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيره من المخاطر التي تحدق بالصحة العامة. وتستند استراتيجياتنا إلى اعتقاد مفاده أن أفضل وسيلة لمجابهة هذه المخاطر هي تقوية الصلات بين طريقتي مكافحة في مكان العمل وعلى المستوى

العام. وتستخدم النقابات مدونة الممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل التي وضعتها منظمة العمل الدولية كدليل لتنسيق الجهود المبدولة لتنفيذ التدابير المتخذة في مكان العمل من أجل مكافحة هذا الوباء، وقد لفتت الانتباه إلى الصلة بين فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وخدمات أساسية مثل المياه والصرف الصحي. فعلى سبيل المثال، تتراوح أعمار نصف جميع الضحايا المصابين حديثا بين ١٥ و ٢٤ عاما ويعيشون في مناطق تفتقر إلى مياه الشرب المأمونة ومرافق النظافة الصحية. وتنسق لجنة توجيهية دولية لنقابات العمال العالمية الجهود التنفيذية عن طريق اتفاقات وإجراءات ولجان مشتركة فيما يتعلق بمكان العمل. ويمكن الاطلاع على مشاريع حالية لموجزات باللغة الانكليزية عن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لكل بلد على حدة على العنوان التالي:

[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT\\_4a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT_4a.EN.pdf)

(ز) **اتخاذ إجراءات إيجابية عن طريق الوكالات الدولية** - نطلب من اللجنة الاعتراف بأن نقابات العمال وأرباب العمل والمجتمعات المحلية استطاعت العمل معا عن طريق وكالات دولية، لاسيما في الحالات التي تتيح فيها هذه الوكالات إطارا دوليا داعما لاتخاذ إجراءات مشتركة.

• **مثال على التعاون المتواصل** - تواصل منظمات الأعمال التجارية والنقابات التعاون بشأن قضايا التنمية المستدامة في إطار وكالات دولية مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الصحة العالمية. ويرجع تاريخ بدء التعاون إلى اجتماع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن تغير المناخ عُقد في عام ٢٠٠٠، عندما اتفقت اللجنة الاستشارية لشؤون الأعمال التجارية والصناعة واللجنة الاستشارية لشؤون نقابات العمال التابعتان لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على أن تحثا معا الحكومات على السعي إلى تحقيق التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي وغيرها من الهيئات (مثل برنامج الأمم المتحدة للبيئة) لدراسة الآثار المترتبة على تغير المناخ في مجال العمالة. واستعرض مؤتمر للمتابعة عُقد في عام ٢٠٠١ بمشاركة ممثلين عن نقابات العمال وقطاع الأعمال التجارية الأبحاث بشأن الآثار المترتبة على تغير المناخ والتدابير المتعلقة به على المجتمع والعمالة، واقترح بذل مزيد من الجهود. ونتيجة لهذه الجهود، ستجرى قريبا، برعاية وكالة التنمية الاجتماعية الأوروبية، بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي للنقابات، ووكالة سينديكس الفرنسية للخدمات الاستشارية، ومعهد وويرتال الألماني والمعهد النقابي المعني بشؤون العمل والبيئة والصحة (ISTAS)،

دراسة لمدة عشرة أشهر عن آثار تغير المناخ وسياسات تخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون على العمالة وغيرها من الأنشطة في خمسة وعشرين بلدا من بلدان الاتحاد الأوروبي. ويشترك في تمويل المشروع اللجنة الأوروبية وإسبانيا وإيطاليا وبلجيكا وفرنسا وفنلندا والمملكة المتحدة.

## باء - استعراض التقدم المحرز عن طريق الهياكل والعمليات المشتركة في مكان العمل

٢٧ - يرد أدناه استعراض للهياكل المشتركة في مكان العمل والتقدم المحرز في تنفيذها:

(أ) التنفيذ عن طريق إجراءات وعمليات تقييم مشتركة في مكان العمل. أصبح لدى العمال وأرباب العمل والأسر حس أكبر بالمسؤولية كمستهلكين شخصيين للطاقة وغيرها من الموارد، حيث شكلت الإجراءات المشتركة المتخذة على مستوى مكان العمل منطلقا لتغيير أنماط الاستهلاك على مستوى المجتمع المحلي. ولما كان مصدر ثلاثة أرباع غازات الدفيئة أو الاحتباس الحراري هو الصناعة التحويلية أو إنتاج الطاقة أو الإمداد بها والنقل والبناء، فيمكن لاتخاذ إجراءات مشتركة على مستوى مكان العمل أن يساعد على تغيير الأنماط في هذه القطاعات، بما في ذلك الاستهلاك الشخصي للطاقة عند الذهاب إلى العمل والقدوم منه.

• **مثال محدد:** يمكن لعمليات تقييم مكان العمل ومراجعة عملياته، وهي أدوات لم توضع بعد لقياس أداء مكان العمل، أن تتيح أساسا لوضع خطط عمل مشتركة بشأن قضايا اجتماعية وبيئية منها ما هو بسيط (مثل استخدام المياه والطاقة والموارد في مكان العمل) وما هو معقد (مثل التكنولوجيا وقضايا العمالة أو المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي والصحة العامة). ولهذا المسألة أهمية في السنة الاستعراضية لأنه يمكن أن يُستفاد في وضع تلك الأدوات من تقليد مماثل في مجال الصحة والسلامة المهنيين، حيث سُجل معظم ما أحرز من تقدم في تقييم أماكن العمل في جميع أنحاء العالم على مدى عدة عقود. ويمكن الآن تشجيع أرباب العمل والنقابات التي تعمل معا في مجال الصحة والسلامة المهنيين على القيام بما يلي:

- تحديد الأولويات في أماكن عمل معينة أو في عدة قطاعات بشأن مسائل مثل المياه والطاقة والنقل والمواد السمية والنفايات والصحة العامة والمهنية، فضلا عن المشاركة والتدابير الأمنية الأساسية
- تخطيط وتصميم وتنفيذ برامج تطبّق غايات التنمية المستدامة على الوضع المحدد لمكان عمل ما

- رصد التقدم وتتبعه

- إتاحة إمكانية تقديم تقارير فعالة وموثوقة يمكن إدماجها في التقارير المحلية والوطنية والدولية المتعلقة بالتنمية المستدامة

(ب) **التنفيذ عن طريق الحوار الاجتماعي والتخطيط المجتمعي** - نطلب من اللجنة الانتباه إلى مساهمة النقابات في الحوار والتخطيط الجماعي والتغيير في مكان العمل والمجتمع المحلي على السواء. وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة المحلية برهنت على قدرتها على قيادة مثل هذه العملية عندما تُوفر لها الموارد الضرورية.

• **مثال ملموس** - يتعاون الاتحاد العام للعمال واتحاد نقابات اللجان العمالية مع مجالس بيئية محلية والحكومة المحلية للتوعية بمشاكل النقل الحضري وإيجاد حلول تتمحور حول العمال ومكان العمل. ويشمل التعاون الاحتفال بـ "يوم أوروبي بدون سيارات" في أيلول/سبتمبر من كل عام، وهو يوم يُستغنى فيه عن استخدام السيارات الخاصة. وقد عمّ الاحتفال بهذا اليوم جميع أرجاء أوروبا، ولم يساعد على توعية الجمهور فحسب، بل سمح أيضا للشركاء بتجربة وسائل بديلة لتصميم الشؤون الحضرية، ومن ذلك تخطيط التنقل المناسب بين مختلف وسائل النقل. وأصدر الاتحاد العام للعمال واتحاد نقابات اللجان العمالية دليلا بعنوان النقل إلى مكان العمل كأداة لتوعية أعضاء نقابات العمال من أجل مناقشة مشاكل النقل الحضري والتخطيط الحضري واستعمال الأراضي، مع إتاحة حلول وبدائل عملية يتمخض عنها التفاوض الجماعي. ويعمل الاتحادان أيضا مع معهد الطاقات البديلة للخروج بأفكار لاقتصاد الطاقة وأشكال أكثر استدامة للنقل من وإلى العمل.

(ج) **التنفيذ عن طريق الحملات المجتمعية** - نطلب إلى اللجنة في دورتها الحالية الشروع في استعراض طال انتظاره لآثار خطط الخصخصة وما يتصل بها من تطورات على إمكانيات الحصول على خدمات حيوية وعلى نوعيتها. وتؤدي النقابات دورا رائدا في الحملات المجتمعية التي تدعم جودة الخدمات العامة، داعية الحكومات إلى توفير الدعم المالي والتنظيمي اللازم لمواصلتها.

• **موارد نقابات العمال** - يمكن للاتحاد الدولي للخدمات العامة، وهو اتحاد نقابات عالمي يضم ٢٠ مليون عامل في ١٥٠ بلدا، العديد منهم يعمل على تقديم خدمات حيوية مثل المياه والطاقة، أن يسهم إسهاما قيما في الاستعراض الحالي. ويؤدي هذا الاتحاد، مع فروعه الوطنية، دورا رائدا في الحملات الإعلامية والتنظيمية الرامية إلى التوعية وفضح المغالطات المتعلقة بخصخصة الخدمات وخفض مستواها. وقد أقام

شراكة مع مئات الفئات المجتمعية وأفرقة البحث والأخصائيين البيئيين في شتى المدن والبلدان في العالم للضغط على الحكومات من أجل الإبقاء على الملكية العامة وتحسين الخدمات. وتجري وحدة البحث التابعة للاتحاد الدولي للخدمات العامة أبحاثاً رائدة في قضايا القطاع العام، وتصدر عشرات الدراسات سنوياً. ويمكن الاطلاع على هذه الدراسات على العنوان التالي:  
<http://www.psiro.org/reportsindex.asp>

(د) **قيمة الاتفاقات الجماعية** - إذا كانت شتى الأدوات قد وضعت لتحقيق تغيير إيجابي في مكان العمل من جانب نقابات العمال وأرباب العمل، فإن أهم الأدوات وأنجعها إلى حد بعيد هي الاتفاقات الجماعية المتفاوض بشأنها والتي يزيد عددها على المليونين ويشير العديد منها مباشرة إلى أهداف التنمية المستدامة.

• **أداة ملموسة** - تعد العلاقات بين أرباب العمل ونقابات العمال من أركان عملية التنمية الصناعية. والاتفاق الجماعي عبارة عن عقد قانوني بين أرباب العمل ونقابات العمال بصفتها وكالة بغرض التفاوض عن وحدات العمال في إطار العلاقات بين أرباب العمل والعمال (انظر الفرع باء). ويتزايد عدد الاتفاقات التي تتضمن شروطاً بخصوص "البيئة" أو "التنمية المستدامة" تُدرج في نماذج أفضل الممارسات المتعلقة بالإنتاج والاستهلاك المستدامين. وقد تطور بعض تلك الاتفاقات ليصبح اتفاقات على نطاق الشركات والقطاعات، مما يتيح أساساً لعمل اللجان المشتركة المعنية بالصحة والسلامة والبيئة ومجالس العمل والممثلين المعيّنين بالسلامة (والبيئة)، فضلاً عن توفير موارد للتوعية والتدريب وتبادل المعلومات. ونص أحد الاتفاقات الأولى المبرمة، في قطاع صناعة الخمور، بين مؤتمر المنظمات المستقلة - نقابات العمال المنتسبة وشركة سان ميغيل في الفلبين، على التعاون بين العمال وأرباب العمل على جميع المسائل المتعلقة بالبيئة. ومنذ ذلك الحين، تم التوقيع على عدد متزايد من الاتفاقات الخضراء في جميع أنحاء العالم.

عينة من البنود البيئية الواردة في اتفاق جماعي: المقتطفات التالية مستمدة من اتفاق أبرم بين الأطراف التالية:

الفرع المحلي ٨٥٥ للنقابة الكندية لعمال الاتصالات والطاقة وصناعة الورقة، وورشة نشر الخشب التابعة لشركة هينتن للمنتجات الخشبية، ومصنع هينتن لإنتاج معجون الورق، كندا

(تملك الشركتين وتستغلها شركة الخشب المحدودة وست فرايزر (West Fraser)).

#### ١٠:٢٤ الحماية البيئية المشتركة في المجتمعات المحلية

١٠:٢٤ (أ) ستتألف اللجنة المشتركة لحماية البيئة من عدد متكافئ من ممثلي الشركة (مصنع إنتاج معجون الورق وشركة هنتن للمنتجات الخشبية) وممثلي النقابة، إلى جانب ممثلين من قطاع الموارد الحرجية.

١٠:٢٤ (ب) ستجتمع اللجنة كلما دعت الضرورة إلى ذلك، على أن تعقد اجتماعا مرة واحدة على الأقل في الشهر لمناقشة الشواغل والمشاكل البيئية المحلية واتخاذ إجراءات بشأنها.

١٠:٢٤ (ج) لا يجوز لرب العمل أو لأي شخص آخر يقوم مقامه أن يتخذ إجراءات اتهام مضاد أو تمييز أو إجراءات أخرى ذات طابع انتقامي في حق أي عامل لديه أسباب للاعتقاد بأن هناك جانبا واحدا أو أكثر من جوانب نشاط رب عمله أو مشروعه أو أعماله يشكل كليا أو جزئيا تهديدا بيئيا في الحال أو في الأجل الطويل، ويقوم، لهذا السبب أو الاعتقاد، بالاتصال باللجنة المشتركة لحماية البيئة:

١' إما بغرض الإبلاغ عن وجود التهديد البيئي،

٢' أو بغرض تقديم معلومات فيما يتعلق بطبيعة هذا التهديد البيئي ونطاقه ومداه ومستواه ونوعه، أو يدلي على نحو آخر بإيضاحات بشأنه؛ لن يتعرض لأي تجريم أو تمييز أو أي إجراء آخر ذي طابع انتقامي وإذا تبين للعامل أن المسعى السابق الذكر لم يأت بنتيجة مرضية له، جاز له أن يتصل بالمؤسسة (المؤسسات) الحكومية المناسبة دون خوف من التعرض للاتهام المضاد أو التمييز أو أي إجراء آخر ذي طابع انتقامي من جانب رب العمل أو أي شخص ينوب عنه.

(هـ) **التنفيذ عن طريق الاتفاقات الإطارية** - نطلب إلى الدورة الحالية للجنة التنمية المستدامة أن تحيط علماً بالاتفاقات الإطارية الدولية الإحدى والأربعين والوثائق الإضافية الصادرة عن مجالس العمال، التي جرى التفاوض بشأنها على مستوى الشركات أو على صعيد قطاعي أو دولي فيما بين الهيئات النقابية الوطنية والدولية وطائفة من أكبر الشركات عبر الوطنية في العالم. وخلال العقد الماضي، تم توقيع اتفاقات عديدة من هذا القبيل تنص، كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقات مجالس العمال الأوروبية، على إنشاء لجان وتعيين ممثلين يُعَنون بمسائل الصحة والسلامة والبيئة، وكذلك التثقيف والتدريب وتبادل المعلومات بهذا الشأن.

• **مثال مُحدد** - ومن الاتفاقات الإطارية الأولى المبرمة في هذا المجال الاتفاق الذي وُقِع عام ١٩٨٨ في قطاع الأغذية بين شركة دانون الفرنسية المتعددة الجنسيات، والاتحاد الدولي للأغذية والمنتجات الزراعية والفنادق والمطاعم وخدمات الطعام والتبغ ورابطات العمال المتحدة. وبموجب تنقيح أدخل مؤخرًا على هذا الاتفاق، يجوز لشركة دانون تقليص طاقتها الإنتاجية، مع المحافظة على وظائف عمالها، مما يشكل نموذجًا يتحدى في معالجة مسألة إعادة الهيكلة على الصعيد العالمي. ومنذ ذلك الحين، تم توقيع عدد كبير من الاتفاقات منها، على سبيل المثال، الاتفاقات التي وقعتها الاتحاد الدولي للصناعات الكيماوية والطاقة والمناجم في مجال صناعة التعدين، والتي تضمن حق نقابات العمال في رصد أداء الشركة على الصعيد العالمي، ومعالجة مسألة الانتهاكات مع مقار الشركات، وهو ما يشكل نقلة هامة مقارنة بقواعد السلوك السابقة التي تفتقر إلى إجراءات الرصد والإنفاذ (انظر المرفق).

### جيم - استعراض التنفيذ من خلال أنشطة النقابات التي تديرها بنفسها

٢٨ - ألف يرد فيما يلي استعراض للتنفيذ من خلال أنشطة النقابات التي تديرها بنفسها:

(أ) **تنفيذ وضع وسمات السلامة البيئية والجودة** - نطلب إلى الدورة الحالية للجنة التنمية المستدامة أن تحيط علماً بالتقدم الذي أحرزته النقابات باتخاذ إجراءات من تلقاء نفسها لتغيير الأنماط الصناعية. غير أن هذه المبادرات تكون أوفر حظًا من النجاح عندما تتم في سياق اتفاقات مشتركة مبرمة في أماكن العمل وفي إطار علاقات صناعية جيدة.

• **مثال رائد** - أبانت مبادرة اتخذها الاتحاد السويدي للموظفين المهنيين عن إمكانية تشجيع أنماط الإنتاج والاستهلاك المستدامة عن طريق وضع وسمات السلامة البيئية والجودة على المعدات المكتبية وإجراءات العمل بغية العمل على تهيئة بيئة عمل

سليمة من الناحية الصحية. وقد وضعت مشاريع التوسيم الطوعي التي تجري إدارتها عن طريق وحدة التنمية التابعة للاتحاد السويدي للموظفين المهنيين بتعاون وثيق مع الخبراء والباحثين وأصحاب الصناعات باعتبارها مبادرات أريد بها تغيير الطلب في الأسواق. ويقوم جميع كبار أصحاب الصناعات حالياً بوضع الوصفة ٩٩ المصممة من الاتحاد السويدي للموظفين المهنيين على المحطات الطرفية للحواسيب والمعدات للدلالة على ما تتسم به من مستويات رفيعة من حيث الاقتصاد في استخدام الطاقة وانخفاض الانبعاثات، إضافة إلى مواصفاتها البصرية المواتية لراحة المستخدم (الإرغونومية) وخصائصها البيئية - وكل ذلك استناداً إلى مساهمة العاملين الذين يستخدمون المعدات. ويركز آخر مشروع لها، وهو برنامج توسيم للهواتف المحمولة، على تحقيق مستويات اتصالية عالية من حيث الخصائص البصرية والتصميم المواتي لراحة المستعمل، وانخفاض الانبعاثات والأداء الإيكولوجي.

#### (ب) تجاوز العلاقات الصناعية عن طريق مؤسسة عمل دولية للتنمية

**المستدامة** - نطلب إلى الدورة الحالية للجنة التنمية المستدامة الاعتراف بالعمل القيم الذي تضطلع به المؤسسات والمعاهد التي أنشأتها النقابات للنهوض بالتنمية المستدامة عن طريق عقد حلقات عمل ومؤتمرات تضم أعضاء النقابات والمساندين لها على صعيد المجتمعات المحلية من جميع أرجاء العالم. وهذا أمر مهم بالنسبة للاستعراض الذي تجريه لجنة التنمية المستدامة لأن الوظيفة الأساسية لهذه الهيئات هي دعم عمل النقابات في إطار العلاقات الصناعية.

- **مبادرة دولية** - تُعد مؤسسة العمل الدولية للتنمية المستدامة، التي أنشئت عام ٢٠٠٤، أول منظمة دولية من نوعها تركز عملها لتعزيز أهداف التنمية المستدامة من منظور نقابي على وجه التحديد، حيث تولي الاهتمام، على سبيل الأولوية، للعمل وأماكن العمل والعمل المجتمعي. وقد شرعت المؤسسة في عقد سلسلة من الحلقات الدراسية الإقليمية عن قضايا العمال المتصلة بالتنمية المستدامة، بدأتها في بوينس آيرس بالأرجنتين في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ للمشاركين من أمريكا الجنوبية. ووقعت مؤسسة العمل الدولية للتنمية المستدامة في الآونة الأخيرة اتفاقاً مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية لاستضافة جمعية عالمية للنقابات بغية توضيح الأهداف البيئية للتنمية المستدامة بالنسبة للعاملين وأماكن العمل وتعزيز التنفيذ عن طريق مختلف الآليات المؤسسية والسياسية. وستقدم الجمعية توصيات لمجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وفي عام ٢٠٠٤، أنشأ اتحاد النقابات

الأوروبية أول لجنة نقابية دائمة للتنمية المستدامة، وهي لجنة أصبحت منذ ذلك الحين نموذجاً يحتذى بالنسبة للهيئات الإقليمية الأخرى.

(ج) **الإجراءات الإيجابية المتخذة لتعزيز حقوق الطفل** - نطلب إلى لجنة التنمية المستدامة أن تخطط علماً في دورتها الحالية بالإجراءات المحددة التي تتخذها النقابات للترويج لرؤيتها لعالم يخلو من عمل الأطفال ويتمتع فيه كل طفل بإمكانية ارتياد مدرسة لائقة واحترام حقوقه.

• **مثال** - في عام ٢٠٠٣، أنشأ الاتحاد الدولي لعمال البناء وصناعة الخشب مؤسسته التي لا تستهدف الربح، المسماة شبكة الموارد للقضاء على عمل الأطفال في أغرا بالهند، والتي نجحت في تمكين ٢٠٠ ٢ طفل من الأطفال العاملين حالياً في ولايات بيهار والبنجاب وأوتار براديش الهندية من الالتحاق بخمس عشرة مدرسة يربهاها الاتحاد وتحظى بدعم نقابة عمال البناء والحراجه والمناجم والطاقة بأستراليا ونقابة بات كارتيل Bat-Kartel بالدايمرك، والنقابتين FNV و FNV B هولندا، والمؤتمر العمالي الكندي في كندا. فضلاً عن ذلك، تسلط الحملات التي تنظمها النقابات المحلية الضوء على مخنة الأطفال العمال وانعدام المدارس. وفي أرجاء العالم، يعمل ما يقدر بنحو ١٧١ مليون طفل فيما بين الخامسة والسابعة عشرة من عمرهم في ظروف خطيرة يقاسون في ظلها من أعباء مرهقة ومن كثافة العمل وطول ساعاته. ومن هؤلاء، هناك ٨,٤ مليون طفل يرزحون تحت أسوأ أشكال عمل الأطفال كما حددته اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢، بمن فيهم نحو ٥,٧ مليون يعانون من السخرة والعمل القسري.

(د) **استغلال الروابط بين الصحة المهنية والصحة العامة** - تؤدي هواجس القلق من زيادة التلوث البيئي إلى إدراك أن المخاطر الصناعية التي تهدد صحة العمال ترتبط بشكل مباشر بقضايا الصحة العامة وتكاليفها. ويمكن في أغلب الأحوال معالجة مسائل الصحة العامة على أفضل وجه من قبل اللجان المشتركة المدربة القائمة على مستوى أماكن العمل، التي تتعاون مع أعضاء المجتمع المحلي لتحديد وتقييم المشاكل الاجتماعية والبيئية، والقيام باستنباط وتنفيذ حلول نابعة من مكان العمل ومن المجتمع المحلي. وتشمل هذه الحلول في الغالب تنظيم حملات على الصعيد المحلي والوطني والدولي، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية وغيرها من فئات المجتمع المدني، تُخصص لمواضيع من قبيل فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والأسبستوس. وتعتبر النقابات أن القيام على

الصعيد الوطني وفي أماكن العمل بإنشاء وتعزيز النظم الحالية للصحة والسلامة المهنيين، ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية، أمر أساسي لتعزيز الروابط بين الصحة المهنية والصحة العامة.

- **تنظيم حملة** - تتجلى المخاطر البيئية التي تسببها الصناعة لصحة الإنسان في حالة الأسبستوس، الذي يزيد عدد ضحاياه من العمال كل سنة على ١٠٠ ٠٠٠ عامل، وتتراوح فترات كُمون المرض الناجم عن هذه المادة ما بين ٢٥ سنة و ٣٠ سنة، كما يتوقع ارتفاع معدل الوفيات من جرائها. وفي عام ٢٠٠٥، وبعد سنوات من البحث والتعليم وحشد التأييد، شن الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة حملة من أجل فرض الحظر الشامل على الصعيد العالمي على إنتاج الأسبستوس واستخدامه، وذلك عقب صدور قرار منظمة التجارة العالمية برفض الطعن الذي قدمته كندا ضد إجراء حظر اتخذته فرنسا، والذي أفسح المجال لتأييد عدد أكبر من البلدان لفرض حظر عالمي في هذا المجال. وتعكف النقابات حاليا على حشد تأييد دولي لصكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأسبستوس ولوضع برنامج بحثي ذي مصداقية بشأن بدائل الأسبستوس. ونحن نطالب في الوقت نفسه بوضع برامج انتقال عادل لفائدة العمال الذي ينتجون الأسبستوس أو يتعرضون لمنتجاته ومجتمعاتهم. يمكن الاطلاع على اللوحات الموجزة المتعلقة بالأسبستوس حسب البلدان في العنوان التالي: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf)

(هـ) **إذكاء الوعي من خلال اليوم الدولي للعمال المتوفين والمصابين** - تتمثل إحدى المبادرات النقابية الواسعة النطاق التي يتخذها الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة واللجنة الاستشارية للنقابات العمالية من أجل التوعية بمخاطر الممارسات غير المستدامة في الاحتفال السنوي في ٢٨ نيسان/أبريل باليوم العالمي للعمال المتوفين والمصابين، الذي بُدئ لأول مرة خلال دورة لجنة التنمية المستدامة في عام ١٩٩٥. وخلال الاحتفال بالذكرى العاشرة لهذا اليوم في عام ٢٠٠٥، نظم الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، والنقابات العالمية ما يربو على ١٠ ٠٠٠ نشاط في حوالي ١١٠ بلدان أو مناطق تقريبا، ووصلت هذه الأنشطة إلى أكثر من ٦ ملايين شخص (انظر التقرير المتعلق بهذه الأنشطة في العنوان التالي: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1a.EN.pdf)). وقد تبين أن هذه المبادرات وسيلة فعالة للتوعية بضرورة العمل على توفير أماكن عمل مستدامة. وركزت الأنشطة في عام ٢٠٠٥، على سبيل المثال، على المشاكل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين وحلها. وأكدت رسالة موضوع الوقاية عن طريق إخضاع أرباب العمل للمساءلة أن أرباب العمل لم يعد بإمكانهم تجاهل فداحة حجم الضحايا المستخلص من إحصاءات منظمة العمل الدولية التي تكشف أن ما يزيد على مليوني عامل يموتون كل سنة من جراء حوادث العمل

والأمراض المتصلة بالعمل، وأن عدد الحالات الجديدة من الأمراض المتصلة بالعمل تبلغ نحو ١٦٠ مليون سنويا. استهدفت طائفة من الأنشطة الموقف السلبي الذي أبانت عنه حكومات تتقاعس عن اعتماد التشريعات اللازمة أو التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وقد أقرت منظمة العمل الدولية و ١٢ بلدا بصورة رسمية يوم ٢٨ نيسان/أبريل ليكون يوم احتفالها بالصحة والسلامة المهنيين، وتدعم النقابات مساعي تهدف إلى الحصول على اعتراف الأمم المتحدة رسميا بيوم ٢٨ نيسان/أبريل على أنه يوم يحتفل به دوليا.

#### (و) التقدم المحرز من خلال العمل النقابي في شؤون الخيطات والبحار -

نطلب إلى اللجنة أن تنظر خلال دورة الاستعراض هذه في الأعمال التي قامت بها النقابات، بالتعاون مع السلطات المحلية والمجموعات الأخرى التابعة للمجتمع المدني، لتصويب الاستجابة الحكومية إزاء هب وتدهور محيطاتنا وبحارنا نتيجة لممارسات الشحن البحري غير المسؤولة.

- العمل المباشر الذي تقوم به نقابة عالمية: يقوم الاتحاد الدولي للنقل بتدريب وتعيين مفتشين على متن السفن بغرض التحقق من امتثالها للمعايير والاتفاقات الدولية. كما يتصدى لسوء استعمال "أعلام الملاحة" التي توفرها بعض الحكومات والبلدان من خلال فتح باب تسجيل السفن لديها وإتاحة الفرصة أمام مالكي السفن للتهرب من تطبيق أنظمة السلامة والأنظمة الاجتماعية والبيئية. وتشكل هذه السفن جزءا كبيرا من سفن النقل البحري، على الرغم من أن لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، المعقودة في ١٩٩٩، قد نوهت في دورتها السابعة إلى الخطر الذي تمثله. وبدلا من الإنفاذ الدولي الفعلي أو قيام هيئة تفتيش دولية تضطلع بعملها في إطار المنظمة البحرية الدولية، يتولى الاتحاد الدولي للعاملين في ميدان الشحن تشغيل نظام مكون من ١٤٠ مفتشا للسفن يتبعون له، قاموا بتفتيش ما يزيد على ٧ ٠٠٠ سفينة في ١٩٩٩، واتخذوا إجراءات مهنية صناعية ضد سفن في موانئ ٣٠ بلدا. وهذا ما حدا ببعض الحكومات إلى إنشاء نظم مراقبة حكومية في الموانئ يتعاون معها مفتشو الاتحاد الدولي للعاملين في مجال الشحن.

### مبادرات البحث وإعادة التعديل التي تقوم بها النقابات الدائمية:

استناداً إلى تجربة اتحاد العمال الدائمين المتحد والدور الذي يؤديه كشريك مساهم في الجهود الرامية إلى تحسين البيئة داخل مكان العمل وخارجه، يعمل الاتحاد لضمان دمج إعادة تعديل التوظيف ضمن عملية التخطيط للتنمية المستدامة. ويبين تقرير صادر عن الاتحاد تحت عنوان: البيئة والطاقة والعمالة، كيف يمكن أن تسفر ٢٩ مبادرة من السلطات المحلية والوطنية عن إيجاد ٣٥ ٠٠٠ فرصة عمل جديدة، بما فيها: تركيب مرشحات على المركبات والقطارات التي تعمل بالديزل (٣ ٩٠٠ فرصة عمل)، تطبيق معايير جديدة للطاقة في المباني (٥ ٢٠٠ فرصة عمل)، تطبيق شروط جديدة للعزل الحراري في المباني (٨٥٠٠ فرصة عمل)، مناطق لنصب الطواحين الهوائية المحيطية (١٨٠٠ فرصة عمل)، معايير الزراعة/البستنة (١٨٠٠ فرصة عمل، الطاقة الحرارية الأرضية (٨٨٠ فرصة عمل).

### (ز) التقدم المحرز من

#### خلال التعليم والبحث في إطار

النقابات - نطلب إلى اللجنة في هذه الدورة أن تحيط علماً بالجهود التي تبذلها النقابات للترويج لأنماط التنمية الصناعية المستدامة، من خلال أنشطة البحوث والتعليم الموجهة إلى الأعضاء وإلى المجتمع المحلي.

#### أمثلة: بدأ الاتحاد الكونفدرالي

للنقابات اليابانية برنامجاً وطنياً لتعليم العمال وتشجيع الأنماط غير المضرة بالبيئة في أمكنة العمل وفي المنازل. كما أجرى اتحادات النقابات المستقلة في روسيا والاتحاد النرويجي للنقابات دورات تدريبية للعمال في مجال الإنتاج

مع تقليل التلوث، الهدف منها تدريب المهندسين والمستشارين الروس في ميدان تكنولوجيا الإنتاج الأقل تلويثاً، والحد من النفايات وحفظ الطاقة والعمليات الإيكولوجية السليمة. كذلك أنشأ الاتحاد الكونفدرالي الأوروبي للنقابات لجنة نقابية دائمة للتنمية المستدامة، يركز عملها الرئيسي على تغير المناخ، بهدف القيام بدراسة ضخمة لآثار تغير المناخ على العمالة، وتحديد مسارات استراتيجية للسياسات الرامية إلى خلق فرص العمل وحماية البيئة.

### دال - إدراك ما يمكن أن تسهم به الموجزات النقابية القطرية

٢٩ - يعتبر تحديد وتنسيق الخطوات المتخذة على المستوى الوطني وعلى مستوى مكان العمل لإنجاز التنمية المستدامة أولوية قصوى بالنسبة للنقابات منذ مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة. وقد وضعت سلسلة من الموجزات القطرية المتعلقة بمجالات معينة وجرت مواءمتها مع الركائز الثلاث للتنمية المستدامة، بحيث تستخدم كأساس للتحليلات المقارنة وكأطر للعمل، ويجري حالياً تنقيحها وتعميمها بموجب اتفاق بين الشبكة العالمية للبحوث النقابية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة ومنظمة العمالة المستدامة واللجنة الاستشارية للنقابات العمالية. وتستخدم موجزات "التنمية المستدامة" كمركز لدمج المعلومات في الموجزات الأخرى.

٣٠ - وقد صيغت هذه الموجزات وعممت للمرة الأولى خلال الدورة ١٢ للجنة التنمية المستدامة المعقودة في نيويورك عام ٢٠٠٤، والتي بدأت خلالها عملية استعراض طوعية من النظراء، شاركت فيها مجموعات رئيسية أخرى. وأتاح ذلك إخراج صيغة أخرى للموجزات قبل الدورة ١٣ للجنة التي شهدت نشر موجزات التنمية للمستدامة لعام ٢٠٠٥ على الإنترنت بثلاث لغات.

٣١ - وتتواصل عملية استعراض النظراء التي تشارك فيها المجموعات الرئيسية الأخرى، مع إعداد صيغ مُحدثة للموجزات لعرضها على الدورة الحالية. ومثال ذلك أن مشروع موجزات الطاقة/تغير المناخ/التنمية الصناعية يمكن الاطلاع عليه على الموقع التالي: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf) وستشير طبعة ٢٠٠٦ من الموجزات إلى مجموعة من الموجزات المرافقة، بما فيها موجزات المناخ والطاقة المعدة لعرضها على مؤتمر الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بتغير المناخ؛ التنمية الصناعية والصحة والسلامة الوظيفية؛ موجز الصحة والسلامة الوظيفية؛ المعلومات الأساسية المرفقة بموجز الصحة والسلامة الوظيفية؛ موجز أنشطة يوم الاحتفال بذكرى ٢٨ نيسان/أبريل؛ التنمية الصناعية والأسبستوس: التنمية الصناعية وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ التنمية الصناعية وحقوق النقابات؛ التنمية الصناعية ومسؤولية الشركات ومساءلتها. ويمكن الإطلاع على هذه الوثائق على موقع أمانة اللجنة وعنوانه: ([http://www.un.org/esa/sustdev/mgroups/tu\\_cprofiles](http://www.un.org/esa/sustdev/mgroups/tu_cprofiles)).

## خامسا - الدروس المستخلصة/الاتجاهات الملحوظة/العوائق التي يتعين تخطيها

٣٢ - ترى النقابات فرصا متاحة لتعزيز تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في المجموعة المواضيعية لدورة التنفيذ الحالية. ونعتقد أن من الممكن تخطي الحواجز ومواطن الضعف التي تعوق التنفيذ من خلال ما يلي:

١ - المزيد من الدمج والتماسك بين النهج التي تتبعها الحكومات والمجموعات الرئيسية للجمع بين الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للتنمية المستدامة. وينبغي للبلدان التي تؤيد المبادئ أو الاتفاقات أو الاتفاقيات في محفل ما أن تكون على استعداد لإقرارها في إطار اللجنة ومؤتمر الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بتغير المناخ وغيرها.

٢ - زيادة مشاركة العمال وممثليهم فيما يتخذ من تدابير تتعلق بمكان العمل - لما كان مكان العمل هو مركز التنسيق للتنمية الصناعية، يجب على الحكومات وغيرها من أصحاب الشأن أن يبذلوا المزيد من الجهود لتحديد العوائق التي تحول دون مشاركة النقابات

العمالية والمهنية في العمل الإيجابي الرامي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة في أمكنة عملهم، والتغلب عليها، بما يتماشى والنتائج التي تمخض عنها مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة. ويعني ذلك إقامة علاقات صناعية سليمة واحترام الحقوق النقابية.

٣ - الالتزام بخلق فرص العمل وفقا للأهداف الإنمائية للألفية - فالإدماج الكامل للتخطيط البيئي والاجتماعي والاقتصادي للقضاء على الفقر يستدعي الالتزام بإيجاد "عمل كريم لائق" وفقا للتعريف الذي وضعته منظمة العمل الدولية، بحيث يشمل دعم الحقوق في العمل، والعمالة المضمونة والحماية الاجتماعية، وتشجيع الحوار الاجتماعي.

٤ - الأطر الداعمة لقيام علاقات صناعية جيدة - لما كانت المشاركة الفعالة للعامل أمر بالغ الأهمية للتغيير الإيجابي في مكان العمل، تعين أن تشكل العلاقات الصناعية السليمة جزءا لا يتجزأ من الاستراتيجية الرامية إلى التحول بالتنمية الصناعية نحو الاستدامة.

٥ - الاستفادة من الصلات بين مكان العمل والمجتمع المحلي - تعد المعرفة والأدوات والاستراتيجيات الموضوعية عن طريق أساليب مشتركة في تناول مسائل الصحة والسلامة الوظيفية جزءا من تقليد غني يستخدم أساليب التناول المشتركة لتحديد مشاكل الصحة والسلامة وحلها يمكن تطبيقها في معالجة مسائل التنمية المستدامة الأعم.

٦ - تيسير النقل بين الوظائف حيثما شكلت خطط التنمية المستدامة تهديدا للوظائف - يعد الانتقال العادل بين الوظائف أمرا بالغ الأهمية بالنسبة للعمال والمجتمعات المحلية إذا ما أريد للمبادرات الرامية إلى تقليل غازات الاحتباس الحراري أن تكلل بالنجاح على المستوى الذي تتطلبه الأزمات المناخية الحالية. كما أنه ضروري لتحويل الخوف من فقدان الوظيفة إلى دعم واسع النطاق.

٧ - المزيد من المساءلة والمسؤولية في الشركات - يجب على أرباب العمل وأصحاب الشركات أن يتخطوا النماذج الحالية للتنظيم والعمل الطوعي وأن يتبنوا أشكالاً جديدة للإدارة تتميز بالشفافية والمساءلة والبعد التشاركي، ويمكن تحقيق ذلك على النحو الأمثل من خلال العلاقات الصناعية الجيدة والتعاون القائم على التمثيل العمالي والعمل ضمن إطار التشريعات الوطنية وأطر الإنفاذ.

٨ - قيام الحكومة بدور قيادي - تتطلب الإدارة الجيدة للتنمية الصناعية المستدامة اضطلاع الحكومات بمسؤولية الرقابة والتنظيم ووضع السياسات الاقتصادية وتقديم الخدمات العامة، كما يتطلب منها تشجيع الحوار الوطني والمحلي. وتعد العملية الديمقراطية عنصرا رئيسيا، لكنها لن تزدهر إلا في بيئة صناعية تضمن الحقوق الأساسية للعمال في العمل، وفي إطار الحوار والتغيير على مستوى المجتمع المحلي.

٩ - الأطر الدولية الداعمة - في ظل العولمة المتزايدة للتنمية الصناعية، يجب تزويد الهيئات الدولية مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الصحة العالمية بصلاحيات محددة في ميدان التنمية المستدامة. كما يجب أن يُطلب من المؤسسات المالية والتجارية العالمية، كالبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية، أن توثق عرى التعاون مع منظمة العمل الدولية وسائر الهيئات في منظومة الأمم المتحدة لضمان أن تعزز السياسات التجارية والإئتمانية أهداف التنمية المستدامة.

١٠ - التصديق على العهود والاتفاقات الدولية وتنفيذها - إن تحقيق التنمية الصناعية في إطار "الاقتصاد العالمي الجديد" يتطلب المزيد من الالتزام بالمعايير والاتفاقات الدولية ذات الصلة بما يلي: تنمية المجتمع المحلي؛ الصحة الوظيفية والعامة؛ السلامة والبيئة؛ المسائل الاجتماعية والمتعلقة بالعمالة؛ المسائل المتعلقة بإدارة المخاطر في مكان العمل، مسؤولية الشركات والرقابة؛ حقوق النقابات العمالية والمهنية، مشاركة المجتمع المدني.

## المرفق

مدونات قواعد السلوك/الاتفاقات الإطارية بين الشركات عبر الوطنية  
واتحادات النقابات العالمية\*

السنة*	اتحادات النقابات العالمي	الفرع	البلد	عدد الموظفين**	الشركة
1988	IUF	Food Processing Ho-	France	100,000	Danone
1995	IUF	tels	France	147,000	Accor
1998	IFBWW	Furniture	Sweden	70,000	IKEA ***
1998	ICEM	Oil Industry	Norway	16,000	Statoil
1999	IFBWW	Office Material	Germany	6,000	Faber-Castell
2000	ICEM	Chemical Industry	Germany	27,500	Freudenberg Ho-
2000	IFBWW	Construction	Germany	37,000	chtief Carrefour
2001	UNI	Retail Industry Agri-	France	383,000	Chiquita
2001	IUF	culture Telecommu-	USA	26,000	OTE Telecom
2001	UNI	nication Construction	Greece	18,500	Skanska Telefo-
2001	IFBWW	Telecommunication	Sweden	79,000	nica Merloni
2001	UNI	Metal Industry	Spain	161,500	Endesa
2002	IMF	Power Industry Con-	Italy	20,000	Ballast Nedam
2002	ICEM	struction	Spain	13,600	Fonterra Volks-
2002	IFBWW	Dairy Industry	Nethrlds	7,800	wagen Norske
2002	IUF	Auto Industry	N.Zealand	20,000	Skog AngloGold
2002	IMF	Paper	Germany	325,000	DaimlerChrysler
2002	ICEM	Mining	Norway	11,000	Eni
2002	ICEM	Auto Industry	S.Africa	64,900	Leoni
2002	IMF	Energy Electri-	Germany	372,500	ISS
2002	ICEM	cal/AutomotivBlding	Italy	70,000	GEA
2003	IMF	Clean/Maint. Engi-	Germany	18,000	SKF
2003	UNI	neering	Denmark	280,000	Rheinmetall
2003	IMF	Ball Bearing Defence	Germany	14,000	
2003	IMF	/Auto/Electronics	Sweden	39,000	H&M
2003	IMF	Retail	Germany	25,950	Hennes & Mauritz Bosch
2004	UNI	Automotive / Elec-	Sweden	40,000	Prym
2004	IMF	tronics Metal	Germany	225,900	SCA Lukoil
2004	IMF	Manufacturing	Germany	4,000	Renault
2004	ICEM	Paper Industry En-	Sweden	46,000	Impregilo
2004	ICEM	ergy / Oil	Russia	150,000	Electricité de
2004	IMF IFB-	Auto Industry	France	130,700	France (EDF)
2004	WW	Construction	Italy	13,000	Rhodia

2005	ICEM /PSI	Energy Sector	France	167,000	Veidekke BMW
2005	ICEM	Chemical Industry			
2005	IFBWW	Construction Auto	France	20,000	
2005	IMF	Industry	Norway	5,000	
			Germany	106,000	
				3,272,750	Total employees

مرتبة وفقا لسنة إبرام/توقيع الاتفاق، 2005 – Robert Steiert (IMF)/Marion Hellmann (IFBWW) ©

\* تطلق بعض اتحادات النقابات العالمية على الاتفاقات تسمية "اتفاقات إطارية" وليس مدونات لقواعد السلوك لأن الاتفاق الأول لم يحدد سوى بضعة مبادئ، ووسع نطاقه لاحقا من خلال اتفاقات إضافية. وفي حالة دانون مثلا، جرى توسيع نطاق الاتفاق الأول الموقع عام ١٩٨٨ من خلال ستة اتفاقات إضافية.

\*\* أخذ عدد الموظفين من المعلومات الواردة على المواقع الرسمية للشركات على الشبكة العالمية للإنترنت. ويبين هذا الاستعراض العام عدد الموظفين المستخدمين لدى هذه الشركة مباشرة. ولبعض الاتفاقات أيضا آثار على الشركات التي تتمتع بحقوق امتياز والشركات المتعاقدة من الباطن والموردين في سلسلة الإمدادات. وبالطبع فإن عدد من يسري عليهم الاتفاق أكبر بكثير في هذه الحالة.

\*\*\* يشمل اتفاق إيكيا موردي الشركة وكامل سلسلة الإمداد، وكذلك مجموعة سويدوود التي تملكها إيكيا. وقد يصل العدد الكلي للموظفين الذين يشملهم هذا الاتفاق إلى مليون موظف.

وبالإضافة إلى الاتفاقات الدولية المشار إليها أعلاه، توجد اتفاقات بين الاتحاد الأوروبي لعمال المعادن وشركة جنرال - موتورز في أوروبا وكذلك شركة فورد في أوروبا. وتتضمن هذه الاتفاقات معايير العمل الأساسية لكنها لا تسري إلا على مصانع جنرال موتورز (أوبل) وفورد في أوروبا.

إيضاحات:

الاتحاد الدولي لنقابات عمال الكيمياء والطاقة والمناجم وعموم العمال	= ICEM
الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب	= IFBWW
الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وموردي الأطعمة والتبغ وغيرها من الرابطات المتحالفة	= IUF
الاتحاد الدولي لعمال المعادن	= IMF
الاتحاد الدولي للخدمات العامة	= PSI
الشبكة الدولية للنقابات	= UNI

---