



منظمة
العمل الدولية

عالم العمل

مجلة منظمة العمل الدولية

الوظائف الخضراء

التغير المناخي
في عالم
العمل

كانون الأول / ديسمبر ٢٠٠٧ / العدد ٦٠

النقابات العمالية في كفاح مع التغير المناخي • الوظائف الخضراء: عالم الأعمال في وجه العاصفة • وقت العمل حول العالم •
العالم يصبح أخضرًا • تقرير مصور: تسريح الجنود الأطفال • العمل اللائق والدول العربية • الصحة والسلامة المهنية

أيضاً في هذا العدد:

تصدر مجلة «عالم العمل» فصلياً، عن مكتب الاعلام العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف، كما تصدر منها طبعات إقليمية ووطنية في انتظام وفي اللغات : الصينية، التشيكية، الدانماركية، الهنغارية، اليابانية، النرويجية، الروسية، السلوفاكية والسويدية.

Editor: May Hofman Ojermark

Ass Editor: Katherine Lonasney

Production Manager:

Kiran Mehra-Kerpelmun

Production Assistant:

Corine Luchini

Photo Editor: Marcel Crozet

Art Direction: MDP, ILO Turin

Cover Design: M. Montesaro, Turin

ILO Editorial Board: Thomas Netter

(Chair), Rosemary Beattie,

Charlotte Beauchanp, Lauren, Elsasser,

Mary Hofman Ojermark, Kiran

Mehra Kerpehman, Corine Perthus

الطبعة الأسبانية: بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في مدريد.

الطبعة العربية: رهام راشد (مكتب منظمة العمل الدولية - بيروت).

الاخراج والطباعة: مطبعة دار الكتب، بيروت - لبنان

لا يمكن اعتبار هذه المجلة وثيقة رسمية من وثائق منظمة العمل الدولية، فالآراء الواردة فيها تعكس وجهات نظر كتابها ولا تعكس في الضرورة آراء المنظمة، فضلاً عن أن الدلالات المستخدمة لا تعني تغيير منظمة العمل الدولية عن أي رأي يتعلق بالوضعية القانونية لأي بلد ولأية منطقة منه أو أرض، أو بالوضعية القانونية للسلطات القائمة فيه، أو برسم حدوده، وذلك مهما كان هذا الرأي.

كما أن الإشارة إلى أسماء مؤسسات ومنتجات تجارية وعمليات إنتاجية ما، لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، وأي اغفال لذكر مؤسسة أو منتجات تجارية أو عمليات إنتاجية معينة ليس دليلاً على رفضها. يمكن نقل المعلومات والصور من دون إذن مسبق شريطة الإشارة إلى مصدرها. مع ذلك، تكون إدارة التحرير شاكرة لمن يتقدم إليها بكتاب يتضمن طلب الحصول على إذن مسبق بالنشر. توجه المراسلات على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١

رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧

بيروت لبنان

هاتف: ١٠٧٥٢٤٠٠ - ٩٦١

فاكس: ١٠٧٥٢٤٠٥ - ٩٦١

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

أو

Bureau of Public Information

ILO

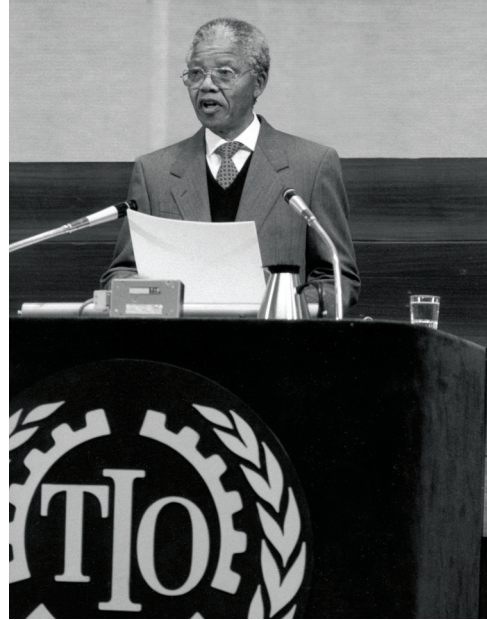
CH - 1211 Geneva 22

Switzerland

Tel : (4122) 7997912

Fax : (4122) 7998577

المناداة بالحوار والعمل اللائق



شريط مسجل حيث تذكّر خطابه عام ١٩٩٠ وقال إن منظمة العمل الدولية تستمر «بتعزيز القيم التي نتشاورها والحقوق التي يجب علينا احترامها جميعاً وتقبل واقع أن التقدم ممكن فقط عبر الحوار الحقيقي».

وأضاف «لقد أسست هذه المبادئ تحت شعار ما بات يعرف بالعمل اللائق. واليوم، يمكننا القول إن مبادئ العمل اللائق تمثل قيمنا المشتركة واحترامنا المتبادل للحوار ومشاعرنا المتعلقة بمعاناة المواطنين الفقراء... العمل اللائق ليس فقط الحق بالبقاء بل هو أيضاً الحق بالازدهار وبنوعية حياة كريمة ومرضية». وفي عام ١٩٩٠، تلقت العبارة الختامية للسيد مانديلا «دعونا نمشي الميل الأخير معاً» تصفيقاً حاراً من قبل المندوبين في المؤتمر. وهذه المرة، حث المندوبين على تمهيد الطريق لتحسين حياة الشعوب في العالم قائلاً «نحن نعتمد على استمرار منظمة العمل الدولية في النضال لجعل العمل اللائق واقعاً عالمياً». وكما قال المدير العام للمنظمة، السيد خوان سومافيا «سيبقى الرئيس نيلسون مانديلا يلهمنا بحكمته ولباقتة وبتواضعه وكلماته وإنجازاته العظيمة».

منحت منظمة العمل الدولية الجائزة السنوية الأولى للأبحاث حول العمل اللائق للفائز بجائزة نوبل للسلام ورئيس جنوب أفريقيا السابق نيلسون مانديلا، ولأكاديمي البارز والاختصاصي في الضمان الاجتماعي البروفيسور كارميلو ميزا-لاغو، تقديرًا لمساهماتهم في تحويل قيم العمل اللائق إلى واقع فعلي في حياة الشعوب.

تحدث الفائزان أمام ٣٠٠٠ مندوب في مؤتمر العمل الدولي ولكنها لم تكن المرة الأولى التي يتحدث فيها الرئيس مانديلا في الاجتماع السنوي لمنظمة العمل الدولية، وهو كان قد حصد تقدير الكثيرين «لمساهمته في معرفة الاهتمامات الرئيسية في المنظمة والمناداة بها وفهمها بوضوح طيلة حياته».

فقد ألقى السيد مانديلا كلمة منذ ١٧ عاماً في ٨ حزيران/يونيو ١٩٩٠ في الدورة السابعة والسبعين لمؤتمر العمل الدولي. خلال إحدى أولى زيارته إلى منظمة دولية بعد إطلاق سراحه من السجن، وجه مانديلا التحية لمنظمة العمل الدولية «لمساهماتها الضخمة» في النضال من أجل إرساء الديمقراطية وتعزيز المبادئ الديمقراطية في جنوب أفريقيا. وهذا العام، ألقى السيد مانديلا كلمة خلال المؤتمر عبر

الوظائف الخضراء



يتأثر عالم العمل بالتغيرات التي تشهدها البيئة. ومع انتشار التغير المناخي في العالم، يواجه العمال وأصحاب العمل والحكومات آثاره التدريبية ويفتشون عن حلول لمجبتها. يركز هذا العدد من مجلة عالم العمل على التأثير الذي يخلفه التغير المناخي في أماكن العمل في كل أنحاء العالم ويلقي الضوء على فرص الاستخدام الجديدة التي تخلقها المبادرات المحلية والوطنية والدولية من أجل تعزيز التنمية المستدامة والوظائف الخضراء.

تحقيقات صحفية

٣٠ كوكب العمل

٣٣ أخبار:

- الدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي
- اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال ٢٠٠٧
- جائزة منظمة العمل الدولية للأبحاث حول العمل اللائق
- الاجتماع الإقليمي الأفريقي لمنظمة العمل الدولية
- مجموعة الثمانية تدعم جدول أعمال العمل اللائق

٤١ حول القارات

موضوع الغلاف

٤ الوظائف الخضراء تواجه «حقيقة مؤلمة»

مقالات عامة

- ١٢ الحديث عن الطقس: النقابات العمالية والتغير المناخي
- ١٧ الصحة والسلامة المهنية في البلدان العربية
- ١٩ العمل اللائق والبرامج الوطنية في الدول العربية
- ٢٠ الجنود الأطفال: يتركون السلاح ويتعلمون من أجل بناء المستقبل

كتاب جديد

٢٦ إلقاء الضوء على وقت العمل

أنشئت منظمة العمل الدولية (م ع د) في عام ١٩١٩ لتتجمع تحت مظلتها حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول الـ ١٧٥ الأعضاء في جهد مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف عمل وحياة العاملين في جميع أنحاء العالم. ويعتبر مكتب العمل الدولي، في جنيف، الأمانة العامة والمقر العام للمنظمة.

الوظائف الخضراء

تواجه «حقيقة مؤلمة»



التفكير والتحرك وفق جدول زمني مختلف: عقود لا بل قرون بدلاً من مجرد الدورات الانتخابية أو التجارية العادية.

فالتغير المناخي يتسارع ولا بد من مواجهته بينما يقترب العالم من «مفترق الطرق» الذي يفترض الوصول إليه في العام ٢٠٥٠ تقريباً. حتى ذلك الوقت، سوف يستمر عدد السكان بالتزايد لكنه سوف يستقر عند ٩ أو ١٠ مليار شخص في العالم. في الفترة نفسها، يتطلع العالم إلى زيادة مهمة في الرفاهية المادية والقضاء على الفقر الذي ما زال يقض مضاجع حوالي نصف سكان العالم. لا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا عبر النمو الاقتصادي الذي يولد وظائف أكثر وأفضل للفقراء الذين يبلغ عددهم حوالي ١,٤ مليار والذين يعيشون على أقل من دولارين في اليوم (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦).

أدرك صانعو السياسات والشركات والشعوب حول العالم خلال السنة الأخيرة أن التغير المناخي أضحى أكبر تحدي بيئي واجتماعي في القرن الواحد والعشرين. ويخبرنا السيد «بيتر بورشن» اختصاصي السياسات الرفيع المستوى والخبير في التغير المناخي في منظمة العمل الدولية، المزيد عن آثار هذا التحدي العالمي المعقد على المستوى الاجتماعي وعلى مستوى العمل.

جنيف - إن مواجهة التغير المناخي يتطلب تحولات اجتماعية واقتصادية وبيئية رئيسية مترابطة في أغلبيتها. ويثير ذلك مسائل معقدة متعلقة بالعدالة مما يعكس المسؤولية التاريخية التي تتحملها البلدان الصناعية إزاء التغير المناخي والحاجة لبذل جهود مشتركة في المستقبل. ويعني ذلك أيضاً

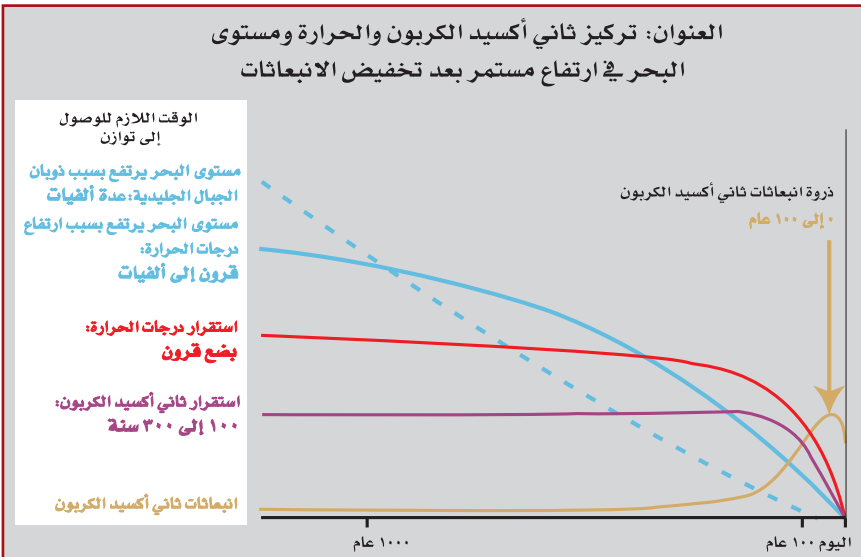


الطبيعية تتزايد. تحمل هذه التغيرات في طياتها آثاراً كبيرة على الاقتصاديات وأنماط التسديد وبالتالي على المعيشة والوظائف. وسيكون على البلدان والشركات والأفراد التأقلم للتخفيف من هذه الآثار.

لكن التأقلم ممكن إلى درجة معينة فقط وهو يواجه أعراض المشكلة وليس جذورها. وإذا بُذلت جهود قليلة فقط لتخفيض انبعاثات غازات الدفيئة، فذلك يعود إلى حد كبير إلى الفترة الفاصلة بين الانبعاثات والتغير المناخي. وكما يظهر الرسم البياني، تمر عقود قبل أن تتحول الانبعاثات إلى ارتفاع حرارة الغلاف الجوي؛ وبعد قرن من الزمن، يرتفع مستوى البحر، بدايةً لأن المحيطات تصبح أكثر دفئاً ومن ثم بسبب ذوبان الجبال الجليدية.

هناك نتيجتان أساسيتان لهذه الفترة الفاصلة. أولاً، العالم يواجه أصلاً تغيراً حرارياً مهماً حتى لو توقفت الانبعاثات اليوم. ثانياً، يجب تخفيض الانبعاثات بحدّة خلال السنوات العشر أو العشرين القادمة إذا كانت البشرية تريد احتواء الاحترار العالمي في مستويات لا تسمح بتعزيز التغيرات وخروجها عن السيطرة. إن المستويات التي تسمح بتفادي تغير مناخي لا يمكن السيطرة عليه هي في حدود درجتين مئويتين للحرارة الجوية كحد أقصى وتركيز ثاني أكسيد الكربون من ٥٥٠ جزءاً بالمليون كحد أقصى من الآن حتى عام ٢٠٥٠. ومن أجل البقاء دون هذه المستويات، ينبغي تخفيض الانبعاثات إلى جزء بسيط من المستويات الحالية. وفي الدول الصناعية حيث الانبعاثات لكل فرد هي الأعلى في العالم، يجب أن تنخفض بنسبة ٦٠ - ٨٠٪ بحلول ٢٠٥٠. وفي هذا الإطار، اعتمد العديد من البلدان الأوروبية وولاية كاليفورنيا هذه المستويات كأهداف ملزمة قانونياً.

<<



ارتفاع الحرارة - النمو الاقتصادي والطاقة والانبعاثات

لكن الحقيقة المؤلمة هي أن التنمية الاقتصادية المترتبة على القيام بالأعمال كما جرت العادة ليست مستدامة. فهي سوف تؤدي إلى تغير مناخي واسع النطاق ودائم من صنع الإنسان، وهو ما سيخلف آثاراً سلبية خطيرة على الحياة على الأرض والبشر. والسبب الرئيسي وراء ذلك هو الرابط بين النمو واستهلاك الطاقة التي يؤمنها الوقود الأحفوري مثل الفحم والغاز والنفط. ومن المتوقع أن ينمو الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنسبة ٣٪ سنوياً ليصبح عام ٢٠٣٠ حوالي ٢٤٠٪ لما كان عليه عام ٢٠٠٠. في الماضي، كان النمو الاجتماعي واستعمال الطاقة مترابطين بشكل وثيق. لذلك، يتوقع ازدياد استهلاك الطاقة بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٠.

بسبب مصادر الطاقة والتكنولوجيا المستعملة اليوم، يؤدي استهلاك الطاقة بدوره إلى الغير المناخي. عام ٢٠٠١، تم تأمين حوالي ٨٠٪ من كل الطاقة عبر الوقود الأحفوري، وخصوصاً الفحم والنفط والغاز الطبيعي. إن حرق هذا الوقود في محطات الطاقة الكهربائية والسيارات والمعامل والمنازل ينتج انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وهو أهم مسبب «لغازات الدفيئة» التي تخفف قدرة الغلاف الجوي الأرضي على إعادة جزء من الطاقة التي تلقتها من الشمس إلى الفضاء. وبذلك، يتم احتجاز طاقة أكبر ومع الوقت، يؤدي ذلك على زيادة إجمالية في درجات الحرارة، أي الاحتباس الحراري.

في الواقع، ثلاثة أرباع انبعاثات ثاني أكسيد الكربون ناتجة عن احتراق الوقود الأحفوري، والنسبة المتبقية أي ٢٥٪ سببها تغير استعمال الأراضي، وعلى الأخص دمار الغابات وتحويلها. هذان النوعان من الانبعاثات هما من صنع الإنسان. بلغ، قبل الثورة الصناعية، التركيز الجوي من ثاني أكسيد الكربون ٢٨٠ جزءاً بالمليون، أما اليوم فأصبح ٣٨٠ جزءاً بالمليون وهي أعلى نسبة منذ ٤٢٠,٠٠٠ سنة. تطلق الانبعاثات من الأنشطة البشرية حوالي ٦ مليار طن من ثاني أكسيد الكربون في كل عام في الغلاف الجوي.

تقوم اللجنة الحكومية البيئية حول التغير المناخي بتقييم نتائج هذه الانبعاثات. وتقدم اللجنة تقارير حول وضع المعارف العلمية المبنية على مدخلات حوالي ٢٥٠٠ عالماً من كل أنحاء العالم. تؤكد التقارير الأخيرة التي نشرت عام ٢٠٠٧ النتائج السابقة: درجات الحرارة ترتفع، وأنماط تساقط الأمطار تتغير، ومستويات البحار ترتفع والكوارث



■ المواجهة أي إجراءات تخفيض الانبعاثات من أجل «تفادي ما لا يمكن السيطرة عليه» كما يقول البروفسور «هولدرن» من جامعة هارفرد.

أما مدى التأثيرات في حياة الأفراد فسوف يعتمد على الموقع والقطاع الاقتصادي والمجموعة الاجتماعية.

في الواقع، يصعب تحقيق هذه الأهداف. يعتبر الدكتور «سوكولو»، العالم من معهد ماساشوستس للتكنولوجيا أن ثاني مستويات أكسيد الكربون التي تعتبر «أمنة» في الغلاف الجوي هي انبعاثات من طن واحد لكل فرد في العام. لكن المواطن الأميركي ينتج هذا المستوى من الانبعاثات عبر استعمال سيارته بشكل عادي. في البلدان النامية، تعتبر انبعاثات الفرد منخفضة لكنها ترتفع بانتظام. عبر استعمال الوقود والتكنولوجيا الحالية، ينتج النمو الاقتصادي في الدول النامية حوالي ٥٠ أكثر من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في الدول الصناعية لكل دولار من القيمة المضافة. حالياً، سوف تعتبر التنمية مسؤولة عن ثلثي الزيادة في الاحتباس الحراري. وقد تكون الصين قد سبقت الولايات المتحدة باعتبارها أكبر باعث لثاني أكسيد الكربون في العامل لأول مرة منذ العام ٢٠٠٦.

سوف يخلف التغير المناخي أثراً مهماً على هيكلية الاقتصاديات وأنماط التسديد والمعيشة والاستخدام. ومصادر هذه الآثار هي ثلاث كما يلي:

- التغيرات في المناخ التي بدأت تسبب معاناة كبيرة
- التأقلم مع هذه التغيرات من أجل «الحد من المعاناة»

شاهدة على التغير المناخي



كيريشو، غرب كينيا - «نيلي داماريس شيبكوسكي» تزرع الذرة والشاي وتربي بعض الماشية من أجل اللبن في مزرعتها، كما أنها ناشطة اجتماعية في مجموعة من المتطوعين المحليين باسم «شبكة العمل في الغابات»، وهي تعمل على تثقيف السكان المحليين حول أهمية الحفاظ على الغابات «أنا أعمل بشكل أساسي مع النساء اللواتي تركوا لوحدن»، وهي تزرع أيضاً شجيرات أصلية في مزرعتها لبيعها أو وهبها للمدارس المحلية. خلال العقود الثلاثة الماضية، شهدت «نيلي» تغيرات غريبة في المناخ ومستويات تساقط الأمطار. وتضيف قائلة «الموسم الجاف أكثر حراً وكل العشب يجف. لا يوجد علف كافٍ لبقراتي مما يعني لا حليب وبالتالي لا دخل. كما أن التربة قاحلة خلال الموسم الجاف مما سبب التآكل عند تساقط الأمطار».

لقد أثر التغير في درجات الحرارة أكثر من مجرد الدخل والمعيشة. فقد أدى الطقس الحار

الطقس البارد يضمن عدم نجاة البعوض هنا. والآن، يموت الناس بسبب الملاريا وهو أمر لم نسمع به منذ ٢٠-٣٠ عاماً.

المصدر: الصندوق العالمي للطبيعة. للمزيد من القصص حول المناخ، الرجاء النظر في:

[Http://www.panda.org/climatewitness](http://www.panda.org/climatewitness)

إلى تزايد الأمراض على غرار الملاريا. وعلى الرغم من أن كيريشو منطقة مرتفعة عن سطح البحر، تنتشر الملاريا فيها بسبب ارتفاع الحرارة بسرعة بين السكان الذي لم يتعرضوا للمرض كثيراً. إن استمرار الظروف المناخية الحادة لمدة أطول يعرض المنطقة للأوبئة. وتضيف «كان

«المعاناة» - الأثر الاجتماعي للتغير المناخي

فقط بسبب وجودهم في الزراعة والصناعة الغذائية وقطاعات أخرى مثل السياحة بل بسبب دورهم في العائلة. فمن المرجح أن تصبح المياه نادرة الوجود وتأمينها سوف يضاعف أعباء المرأة وسوف تتزايد الأمراض المعدية مثل الملاريا مما يؤثر سلباً على اليد العاملة وإنتاجية العمال وسوف يحتاج أفراد العائلة إلى الرعاية وهي مهمة تتحملها المرأة في العادة.

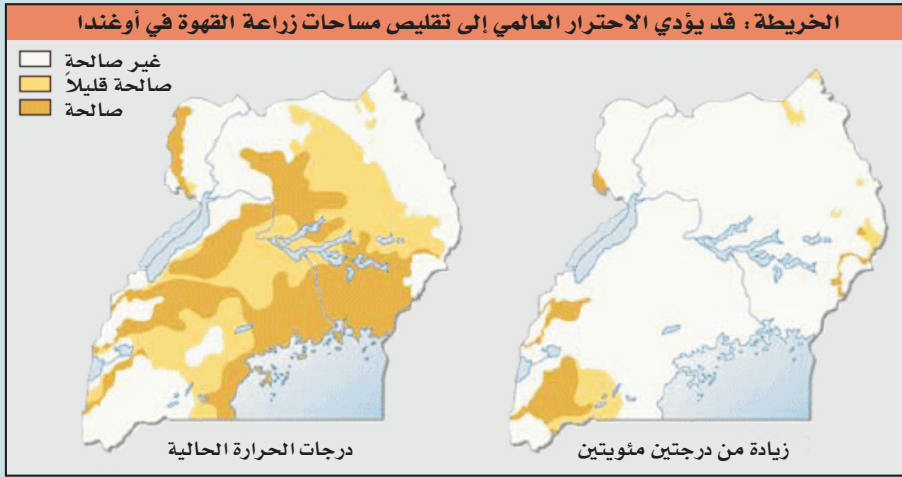
النامية مثل غانا وأوغندا، مما سبب أعباء كثيرة وأدى إلى تعطيل الحياة والتنمية الاقتصادية. ووفقاً لبعض التكهّنات، يمكن أن يفضي الطقس المتطرف إلى تهجير حوالي ٥٠ مليون شخص خلال السنوات القليلة القادمة. يعتبر غياب أنظمة الضمان الاجتماعي أحد الأسباب التي تدفع الناس إلى الهجرة عند مواجهة الكوارث الطبيعية.

على عكس ما يظنه الناس، إن الآثار الرئيسية للتغير المناخي خلال العقود المقبلة لن تكون الارتفاع البطيء والمتنظم في متوسط درجات الحرارة السنوية، والتغيرات في تساقط الأمطار وارتفاع مستويات البحار. فأنماط الطقس الغريبة هي التي ستلحق الضرر الأكبر بالأرض. ومن المتوقع أن تتزايد وتيرة الكوارث الطبيعية مثل الجفاف والفيضانات والعواصف العنيفة.

كما تشير اللجنة الحكومية البيئية حول التغير المناخي (٢٠٠٧)، نعرف القليل فقط عن آثار التغير المناخي على الاستخدام والمعيشة. ومن المرجح أن تكون القطاعات الأكثر تأثراً هي القطاعات التي تعتمد على الطقس بشكل مباشر، أي الزراعة والسياحة. وهذه أخبار سيئة بالنسبة للاستخدام والمعيشة. في الواقع، كانت حصة الزراعة في الاستخدام العالمي تتراجع منذ عقود حيث يعمل عدد أكبر من الأشخاص في قطاع الخدمات بدلاً من قطاع الزراعة لأول مرة في تاريخ البشرية، لكن الزراعة ما زالت صاحب العمل الأكبر في العالم.

يمكن أن يسبب الطقس المتطرف ضرراً كبيراً ودائماً. فالعاصفة التي ضربت مدينة كراتشي في باكستان في حزيران/يونيو أودت بحياة أكثر من ٢٠٠ شخص، أغلبهم من الفقراء، في المناطق ذات الكثافة السكانية المرتفعة والمساكن الهشة.

ومن جهة أخرى، يؤدي الضرر الذي يلحق بالطرقات وخطوط الكهرباء إلى تعطيل النشاط الاقتصادي وتخفيض الدخل. فالجفاف المستمر خفض الطاقة المائية من السدود في البلدان



من بين مختلف المناطق، سوف تكون أفريقيا الأكثر تأثراً في ظل وجود عدد كبير من الأشخاص الأكثر عرضة وضعف القدرة على التأقلم على الرغم من أن القارة الأفريقية لم تساهم إلا بالقليل في التغير المناخي ولن تصبح مصدراً رئيسياً للانبعاثات في المستقبل القريب. القهوة هي أهم صادرات أوغندا ومن أكبر القطاعات التي تؤمن الوظائف. تظهر الخريطة المساحات الصالحة لزراعة القهوة: مع ارتفاع درجات الحرارة درجتين مئويتين، لن يكون هناك مناطق صالحة لزراعة القهوة في البلاد. قد يحصل ذلك في منتصف هذا القرن مما يعني إعادة هيكلة ضخمة للاقتصاد.

لقد شدد تقرير المنتدى العالمي حول تغير الطقس على أمر مهم جداً لكن الإعلام لم يوليهِ أي انتباه: أقله على المدى القصير، تعتمد الآثار الاجتماعية للتغير المناخي على تنمية الاقتصاديات والمجتمعات أكثر منها على التغيرات في الأنظمة الطبيعية. يمكن تخفيف أغلب هذه الآثار أو تفاديها إذا أدرجت سياسات وإجراءات التأقلم مع التغير المناخي الآثار المترتبة على الاستخدام والدخل.

كان قطاع السياحة من أسرع القطاعات نمواً في العقود الأخيرة، بما في ذلك في البلدان النامية. ويعتبر إعصار كاترينا خير مثال للضرر الذي يمكن أن يلحقه الطقس المتطرف بقطاع السياحة حيث أدى إعصار نيو أورلينز حوالي ٤٠,٠٠٠ وظيفة ونصف سكانها. وبعد مرور عامين على الكارثة، ما زال العديد من الفنادق مدمرة.

أما النساء فسوف يتحملن العبء الأكبر ليس



«الحد من المعاناة» - العمل للتأقلم مع التغير المناخي

لطالما تأقلم الناس والأعمال والمجتمعات والبلدان للظروف المتغيرة ومن البديهي أن يتأقلموا مع التغيرات في المناخ. وحالياً، تجري عمليات تأقلم فطري وتأقلم مخطط له. إن أغلبية عمليات التأقلم المخطط له تركز على البنية التحتية مثل الدفاعات الساحلية والحماية من الفيضانات. كما أن تجميع المياه وإدارتها في غاية الأهمية اليوم. وفي هذه المناطق، يمكن أن تؤدي المناهج المبنية على العمل في برامج الأعمال العامة إلى خلق عدد كبير من الوظائف. وقد تساعد الأجور الناتجة عن هذه الأعمال في الاستثمار في عمليات التأقلم في الوظائف والشركات الصغيرة.

أما في قطاع السياحة، فيجب التأقلم مع التغيرات في المواسم. على سبيل المثال، سوف تتفادى سفن الرحلات البحرية منطقة الكاريبي بسبب موسم الأعاصير المتنامية. كما أن حوض المتوسط قد يصبح أكثر حراً في أشهر الصيف وقد يفضل السياح فصلي الربيع والخريف الأبرد. سوف تتغير أيضاً أنماط العمل في الفنادق

والمطاعم والنقل وغيرها. أما في ما يتعلق بمنتجات التزلج على الثلج، فسوف يكون التغيير أكثر جذرية: المنتجات الموجودة على ارتفاع منخفض لن يكون فيها ثلج كافٍ وسوف تضطر إلى إيجاد أنشطة بديلة.

من جهتهم، يغير المزارعون ممارساتهم الزراعية ويتحولون أحياناً إلى مزارع مختلفة تماماً. حتى الآن، ركزت عمليات التأقلم في أنظمة الزراعة على الممارسات الزراعية على غرار اختيار البذور والري وقابلية النمو الاقتصادية للمزروعات البديلة. يمكن أن تحصل أيضاً تحولات مهمة في فرص الدخل والاستخدام. فقد أظهرت دراسة حديثة لمنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) في بنغلادش الشبه قاحلة أن المنجا (الأنج) بديل جيد للأرز من وجهة نظر زراعية واقتصادية. لكن آفاق الاستخدام ليست مشجعة: المنجا تتطلب عمل أقل من الأرز والطلب على اليد العاملة يتركز في فترتين قصيرتين في كل عام. هذه أخبار سيئة لثلث الأسر في المنطقة التي تعتمد على العمل اليومي في الزراعة. هل يجب أن تساعد الحكومة في عملية الانتقال إلى زراعة

المنجا؟ وإذا فعلت، ماذا يمكنها أن تفعل لتساعد العمال الزراعيين الذين ليس لديهم أرض؟ يظهر هذا المثال أن سياسات التأقلم وبرامجه تتطلب فهم أكبر للمشكلة والخيارات المستعملة لمواجهةها. ينبغي تحديد زالبور الحارة بشكل أفضل، أي المناطق والقطاعات والمجموعات السكانية الأكثر تأثراً. ويجب فهم طبيعة هذه الآثار وديناميكيتها. لقد تم إهمال هذا النوع من الإجراءات في الماضي لكنها أصبحت قيد التنفيذ حالياً. على سبيل المثال، سوف يقدم زتقرير التنمية البشرية الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تحليلاً للروابط بين التغير المناخي والتأقلم والفقر.

ما زال مستوى التوعية والمعلومات في القطاعات والمناطق الأكثر تأثراً منخفضاً. وحتى في أوروبا، أظهرت دراسة حديثة نقصاً عاماً في الاستعداد ولم تتمكن من تحديد أرقام عن نتائج التأقلم في أسواق العمل. لا بد من بذل جهود أكبر من أجل تحديد هذه التغيرات وتمكين أصحاب العمل والعمال والحكومات من استباق هذه التحولات وتسهيلها.

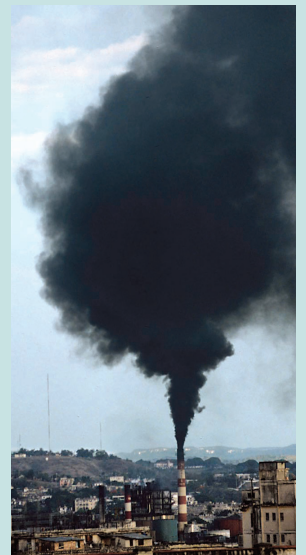
«المواجهة» - الوظائف الخضراء في الاقتصاديات المنخفضة الكربون

الأبنية. هذا يعني العزل لتخفيف الحاجة إلى التدفئة والتبريد التي تمثل ٢٠-٣٠٪ من إجمالي إمكانية المواجهة والقطاعات الأخرى التي لديها إمكانيات مهمة هي الطاقة والزراعة والصناعة والنقل. لن يستعمل الاقتصاد المنخفض الكربون تكنولوجيا أكثر فعالية ومصادر طاقة ذات انبعاثات منخفضة أو معدومة فقط بل سوف يخفض أيضاً نسبة السلع والخدمات التي تحتاج إلى طاقة كبيرة، على غرار الحديد والفولاذ، والألمنيوم، والاسمنت، والعجينة الورقة والأوراق والنقل.

قد لا تكون الكلفة باهظة لكن من المرجح أن يصعب تطبيق التغيرات في أنماط الإنتاج والاستهلاك. سبب ذلك الخشية من أن المواجهة قد تقضي على الوظائف وعلى آمال الدول النامية. تبدو هذه المخاوف غير مبررة. فقد اقترحت دراسة نشرتها النقابات العمالية في بداية هذا العام أنه سوف يكون هناك تحولات ضخمة في سوق العمل لكن سوف يكون هناك زيادة بسيطة في استخدام الإجمالي بدلاً من الخسارة المتوقعة. كما أن فرص العمل الجدية تتفوق على مخاطر فقدان الوظائف. فقد أظهرت الدراسة أن أغلب هذه التحولات سوف تكون ضمن القطاعات الاقتصادية وليس في ما بينها. على سبيل المثال، سوف تتحول قطاعات النقل إلى النقل العام وتخفف من استعمال الأفراد للسيارات. كما أن الوظائف الإضافية في خدمات النقل العام والتصنيع سوف تعوض عن التراجع النسبي في صناعة السيارات. لقد وصلت الأبحاث في تحالف أبولو في الولايات المتحدة إلى استنتاجات متشابهة.

لا يمكن أن يتعامل العالم مع التغير المناخي عبر التأقلم وحده. إن تخفيض الانبعاثات بشكل كبير، وهو ما يعرف بمفهوم «المواجهة» في مصطلحات التغير المناخي، ضروري والخطوات الأولى في هذا الاتجاه ماضية قدماً. يكمن أحد أهم التحديات في قطع الرابط بين النمو الاقتصادي والتنمية والانبعاثات والتوجه إلى اقتصاديات منخفضة الكربون ومبنية على استعمال الطاقة والمواد الأولية بفعالية أكبر. إن مراجعة التغير المناخي التي قام بها المسؤول الاقتصادي في البنك الدولي «نيكولاس ستيرن» استنتجت أن المواجهة ممكنة تقنياً. وأظهرت المراجعة أن كلفة استقرار الانبعاثات عند مستويات آمنة بسيطة نوعاً ما وتبقى أقل انخفاضاً من كلفة عدم التحرك.

لقد قامت اللجنة الحكومية البيئية حول التغير المناخي بتحديد الإمكانيات التقنية وإمكانية السوق لتخفيض الانبعاثات في كل قطاع. إن الإمكانيات الأكبر في الدول المتقدمة والنامية هي استعمال أفضل للطاقة في



قطف الثمرة من الغصن الأقرب

يعتمد التقدم في مواجهة التغير المناخي إلى حد كبير على القدرة على تخفيف المخاوف حول مستقبل الوظائف وتخفيض الفقر والتنمية. كان ذلك أحد العوائق الأساسية أمام اعتماد السياسات الوطنية والتقدم في المفاوضات الدولية حول سياسات المناخ. سوف تلوح هذه العوائق في الأفق مرة أخرى عند بدء المحادثات حول نظام ما بعد اتفاق كيوتو في نهاية هذا العام وفق إطار اتفاقية الأمم المتحدة حول التغير المناخي. تساهم الوظائف اللائقة والخضراء في النمو الاقتصادي المستدام وإخراج السكان من الفقر، فهي أساسية في الرابط الإيجابي الذي يجب وضعه بين التغير المناخي والتنمية.

إن الوظائف اللائقة والإنتاجية العمالية المرتفعة، إلى جانب الفعالية البيئية والعالية والانبعاثات المنخفضة تعد بتأمين دخل وظروف جيدة، وتعزيز النمو، والمساعدة في حماية المناخ. يوجد مثل هذه «الوظائف الخضراء» حالياً وبعضها شهد نمواً كبيراً. إنها موجودة في قطاعات الطاقة المتجددة وخدمات فعالية الطاقة وتصنيع المعدات والنقل العام والنمو المدني الفاعل واستعادة المواقع المتروكة والتدوير. هذه القطاعات ليست بقطاعات هامشية. ففي ألمانيا، يوجد ١,٦ مليون وظيفة خضراء، أي أكثر من الوظائف الموجودة في قطاع السيارات في البلاد.

رؤية طاقة



سيني، فرنسا - لقد ازدادت الأرباح أربعة أضعاف خلال السنوات الخمس الأخيرة في شركة «Nouvelle Vague» وفق أصحاب الشركة الصغيرة «ماتيلد وغي إستيفيز». «إن تركيب الألواح الشمسية في المنازل الخاصة كان باهظ الثمن عندما بدأنا العمل منذ ٢٧ عاماً، فقد ركبنا ثلاثة طلبات فقط خلال ٢٠ عاماً. لكن منذ إبرام اتفاق كيوتو، أصبح لدينا ١٨٥ زبوناً».

بالنسبة إلى «غي إستيفيز»، بدأت الرؤية الطويلة المدى تنتج الأرباح. لقد تدرب «غي» كمهندس تدفئة وكان مهتماً دوماً بالطاقة المتجددة. فأصبحت شركته الصغيرة الشركة الأولى من نوعها في «بي دو جيكس» في «رون-ألب» التي تقدم رزمة كاملة من الحلول الجغرافية الحرارية والشمسية لأصحاب المنازل: التحليل والمشورة وتصميم النظام والتزويد والتركيب. وهو يعمل الآن مع فريق مؤلف من ١٥ موظفاً ووظف عاملين آخرين خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة. وهو يقول «هناك اهتمام كبير بالموضوع لكن علينا أحياناً أن نقوم بتركيبات بسيطة أولاً قبل التشكير بالطاقة الشمسية».

تتضمن العوامل المهمة التحسينات في المواد المتوفرة. تقول إستيفيز «المواد أكثر إنتاجية مما كانت عليه منذ بضع سنوات». والعامل المهم الآخر هو تنامي الاعتراف المهني والاعتماد. تعمل الشركة أيضاً مع متدربين شبان وأحد شركائها «Les Compagnons du Solaire» لديهم برنامج تدريبي من عام واحد مطلوب للغاية.

فرنسا تستثمر في الطاقة المتجددة: «Nouvelle Vague» وزبائنهم يمكنهم أن يطلبوا مساعدة مالية من عدة مصادر: اعتمادات ضريبية للطاقة الشمسية من الدولة (مشروطة بموافقة NERPLAN) (خطة الطاقة) على المواد المستعملة؛ سياسة مستقبلية في منطقة «رون-ألب»؛ إعانات من وكالة تجديد الطاقة ومنظمة محلية فاعلة «Hélanthe» تدعو الناس إلى «العمل معاً لمواجهة التغير المناخي».



استعماله في عين الاعتبار. لقد ساعد الاستثمار الحكومي في التكنولوجيا والمحفزات لاعتماد الطاقة المعتمدة في خلق نوع من التوازن. لقد ارتفعت كلفة الطاقة المتجددة إلى ١٠٠ مليار دولار أمريكي عام ٢٠٠٦ مما غيّر صورتها كتكنولوجيا ثانوية.

تلعب السياسات الحكومية أيضاً دوراً مهماً حيث تظهر أن إجراءات وقف التغير المناخي يمكن أن تحرك عجلة التنمية. لقد صمم برنامج الديزل البيولوجي في البرازيل للوصول إلى عدد كبير من صغار المنتجين في المناطق الريفية الفقيرة في البلاد. فضلاً عن ذلك، يعتبر الاستثمار والجهود المشتركة ضرورة لنقل التكنولوجيا وتطوير المهارات الجديدة المطلوبة، وخصوصاً في الشركات الصغيرة. في غياب هذه الإجراءات، قد تكون آثار الاستخدام محدودة ويمكن أن يصبح الدخل والثروة أكثر تركيزاً بدلاً من توزيعها على نطاق أوسع.

التغير المناخي وتحولات سوق العمل - دور حيوي للحوار الاجتماعي

لا يمكن أن يتحمل العالم استثمار الموارد الضخمة المطلوبة لمواجهة أزمة المناخ بطرق لا تتفع في مواجهة أزمة العمل العالمية والفقير. لن تكون هذه السياسات مكلفة وحسب بل لن تكون أيضاً مستدامة على المستوى الاجتماعي. هناك إمكانية أخرى تقدم نتائج أفضل.

لا داعي أن تكون الجهود المتعلقة بالتغير المناخي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والاستخدام احتياجات تنافسية. تعكس الاستثمارات في مواجهة التغير المناخي إمكانيات ضخمة لخلق استخدام منتج ومربح بالنسبة للعمال الفقراء الذين يبلغ عددهم ١,٤ مليار شخص في العالم

لحسن الحظ، تنتمي وظائف خضراء كثيرة إلى «ثمرة الغصن القريب». إنها إجراءات مبنية على التكنولوجيا القائمة حيث تتخطى المنافع الكلفة، والتي يمكنها توليد عدد كبير من الوظائف. أحد الأمثلة هو تحديث المباني لتخفيض انبعاثاتها كما أظهر تحالف للعمل والبيئة في ألمانيا. إنها مبادرة مشتركة بين النقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومة والمجموعات البيئية وقد ساهمت في عزل ٢٦٥,٠٠٠ شقة. واستحدثت المبادرة ١٩٠,٠٠٠ وظيفة وادخرت مليوني طن من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وخفضت فواتير التدفئة. وتقدر الفوائد الإجمالية من تخفيض البطالة والتدفئة وزيادة الضرائب بحوالي ٤ مليار دولار أمريكي نتجت عن تمويل حكومي أولي بلغ ١,٨ مليار دولار أمريكي. وازدادت أهمية المبادرة مع ارتفاع الاستثمار الحكومي بين ٢٠٠٦-٢٠٠٩ أكثر من أربعة أضعاف حيث بلغ ٨ مليار دولار أمريكي.

تعتبر السياسات الحكومية والشراكات بين القطاعين العام والخاص ضرورية لتذليل العقبات. على سبيل المثال، لا تأخذ أسعار الوقود الأحفوري الكلفة البيئية الناتجة عن





خلق وظائف خضراء وتحقيق عملية انتقال إيجابية في سوق العمل لمواجهة التغير المناخي. في التقرير الذي قدمه المدير العام لمنظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي عن «العمل اللائق لتنمية مستدامة»، دعا إلى تصميم برنامج ضخم حول التغير المناخي في منظمة العمل الدولية. تعتبر هذه المبادرة أن التغير المناخي أحد الأولويات الثلاث في نظام الأمم المتحدة الذي أنشأه الأمين العام بان كي مون. سوف يساعد برنامج منظمة العمل الدولية في سد الفجوات المعرفية والمساهمة في صياغة السياسات ومساعدة الدول الأعضاء كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق.

النامي لكن أيضاً بالنسبة لعشرات الملايين من العاطلين عن العمل في الدول الصناعية. إن فرص الربح المتبادل والمنافع المشتركة للنمو في الاستخدام وتخفيض الفقر هي بديهية في عملية مواجهة التغير المناخي، لكننا نظن أن الأمر نفسه يمكن ويجب أن ينطبق على عمليات التأقلم.

من جهة أخرى، لن يحصل النمو الواسع النطاق والضماني والانتقال المنصف الذي يساعد مليارات العمال وصغار المزارعين والشركات الصغيرة المحتاجة بشكل غيابي. لا بد من اتخاذ خطوات مقصودة وسياسات حول الطاقة والتصنيع والتغير المناخي مصممة لإدراج الوظائف الخضراء كهدف ووسيلة لتحقيق التنمية.

سوف تكون هذه السياسات والبرامج في أوج فعاليتها إذا صممت وطبقت بمشاركة الأشخاص الذين تؤثر على حياتهم: أصحاب العمل والعمال والمزارعين من المستوى الوطني إلى المزارع والمعامل. فهي قادرة على استحداث عدد كبير من الوظائف الخضراء بسرعة وعلى مساعدة الأشخاص الذين لا تتلاءم وظائفهم مع حماية البيئة في عملية انتقالهم بشكل منصف إلى مصادر عمل ودخل أخرى. تظهر مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تخصيص اعتمادات الكربون في إسبانيا كيف يمكن للحوار الاجتماعي أن يتعامل مع التغير المناخي، فالإجماع الثلاثي لإرشاد عمليات الانتقال في المهن والقطاعات النامية والمتراجعة الطريقة الأكثر فعالية لمواجهة التحدي.

إن منظمة العمل الدولية تتعاون مع برنامج الأمم المتحدة البيئي ووكالات الأمم المتحدة الأخرى للمساعدة في



الحديث عن الطقس

النقابات العمالية والتغير المناخي



العديد من الحالات، قد تختفي أماكن العمل بسبب الإنتاج غير المستدام أو حتى بسبب اختفاء منطقة جغرافية معينة. في هذا السيناريو، قد تضطر مجتمعات كاملة إلى الهجرة. لكن بعيداً عن هذه الآثار الخطرة، بدأ الطقس يؤثر على قطاعات محددة، والسياحة هي مجرد مثال على ذلك.

يتأثر قطاع السياحة بشدة بفعل التغير المناخي. ونتيجة لارتفاع مستوى البحر، على العديد من المناطق الساحلية والجزر الصغيرة أن تواجه التغييرات المتعلقة بالوظائف. إن ارتفاع مستوى البحر في المالديف (حيث تؤمن السياحة ١٨٪ من إجمالي الناتج المحلي، و٦٠٪ من أرباح العملات الأجنبية و٩٠٪ من عائدات الحكومة الضريبية) يعني في أفضل الحالات تآكل السواحل وفي أسوأ الحالات اختفاء جزء كبير من الأراضي خلال السنوات الثلاثين المقبلة وتسرب مياه البحر المالحة التي ستجعل الجزر غير قابلة للسكن.

كانت طريقة لكسر الجليد لكن الأوان قد حان اليوم لمفاوضات ونقاشات فعلية من أجل إيجاد حلول ليس فقط لإنقاذ قمة الجبال الجليدية بل الكوكب بأكمله. لكي لا تكون منظمة العمل الدولية مجرد نقطة في بحر من الجهود، عليها تعزيز قدرتها على مواجهة قضية التغير المناخي ومساعدة أطرافها المكونة في عمليات الانتقال المرتبطة بالتغييرات في الوظائف والمؤهلات. في ما يلي تقرير «لين أولسن» من مكتب أنشطة العمال في منظمة العمل الدولية حول هذا الموضوع.

جنييف - لن يؤثر التغير المناخي على أسلوب حديثنا عن الطقس وحسب. بالنسبة للعديد من الناس حول العالم، وخصوصاً في الدول النامية، سوف يكون للتغير المناخي أثر كبير على العمل والدخل وطريقة العيش. لن يضطر العمال إلى التأقلم مع أساليب إنتاج جديدة وأنظف فقط بل في

الترباط بين سياسات المناخ وسياسات الاستخدام. توصي الدراسة بوضوح مشاركة العمال الفاعلة في تصميم برامج انتقال الاستخدام وسياسات متعلقة بالتغير المناخي. وهناك حاجة ملحة للحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي من أجل تطبيق سياسات المواجهة والتأقلم.

تركز الدراسة على الاتحاد الأوروبي فقط، لكن لا شك أن الأبحاث المشابهة ضرورية في البلدان النامية من أجل تحليل النتائج الاجتماعية للتغير المناخي وآثاره على العمال.

دور العمال

حان الأوان للحركة! إن أكثر من ثلث السكان في العالم نشطون اقتصادياً ولذلك، من المهم أن تهتم أماكن العمل بقضية التغير المناخي وآثاره. ويلعب العمال ومنظماتهم المختلفة في العالم دوراً أساسياً في هذا المجال، وعليهم العمل بالتعاون مع أصحاب العمل والمجتمع ككل والحكومات الإقليمية والمحلية والدولية. من المستوى المحلي إلى المستوى الدولي، من القاعدة الشعبية إلى الأمم المتحدة - على الجميع توحيد جهودهم.

يلقي الفصل ٢٩ من جدول أعمال قمة الأرض في ريو حول التغيير - جدول الأعمال رقم ٢١ - الضوء على أهمية تعزيز دور العمال ونقاباتهم في التنمية المستدامة: «بصفتها ممثلة عن العمال، تعتبر النقابات العمالية أطراف فاعلة رئيسية في تسهيل عملية تحقيق التنمية المستدامة بسبب خبرتها في مواجهة التغير الصناعي والأولوية العالية التي تعطى لحماية بيئة العمل والبيئة الطبيعية ذات الصلة.»

«بصفتها ممثلة عن العمال،

تعتبر النقابات العمالية

أطراف فاعلة رئيسية في

تسهيل عملية.....»

إن أكبر تحدي تواجهه النقابات العمالية يكمن على مستوى الشركات. ومن أجل مواجهة الطريقة التي تؤثر بها شركاتهم أو منظماتهم على أماكن عملهم وحياتهم ومجتمعاتهم وبيئتهم، تعتبر الحرية النقابية والحق بالتفاوض الجماعي في غاية الأهمية. عند احترام هذه الشروط المسبقة، يمكن أن يشارك أصحاب العمل والنقابات

ليست المناطق الساحلة المناطق الوحيدة التي سوف تتأثر: سوف تواجه المناطق الجبلية تحديات مرتبطة بالأنشطة الاقتصادية والاستخدام. فقد أظهرت دراسة حديثة وضعتها منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي أن التزلج يتأثر بسبب التغير المناخي. فجبال الألب في خطر وتظهر مشاريع النماذج المناخية تغيرات أكبر في العقود القادمة، مع تساقط ثلج أقل على المرتفعات المنخفضة وذوبان الأنهر الجليدية والمجلدات الجوفية على ارتفاع أكبر. إن السياحة في جبال الألب مهمة جداً للاقتصاد ويتوافد عليها من ٦٠ إلى ٨٠ مليون سائح ويصل عدد أيام التزلج في كل من فرنسا والنمسا وسويسرا وألمانيا إلى ١٦٠ يوم كل عام. كما أن السياحة الشتوية في جبال شمال أميركا قد تواجه المشاكل نفسها. سيخلف ذلك أثراً كبيراً على الموظفين في القطاع - فالمرشدين السياحيين والعمال في الفنادق والمطاعم وقطاع النقل سوف يواجهون مراعاة أكثر اخضراراً مما يريدون.

التحدي أمام الاقتصاديات الأوروبية

سوف يشكل التغير المناخي تحدياً بالنسبة للاستخدام في كل القطاعات الاقتصادية. في شباط/فبراير ٢٠٠٧، قام الاتحاد العمالي الأوروبي، بالتعاون مع وكالة التنمية الاجتماعية التي تتضمن Syndex ومعهد Wuppertal (المنتدى الدولي للتكنولوجيا والمجتمع)، بتقديم دراسة مشتركة عن أثر التغير المناخي على الاستخدام وإجراءات تخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في الدول الخمس والعشرين في الاتحاد الأوروبي بحلول العام ٢٠٣٠. طلبت المفوضية الأوروبية، المديرية العامة للبيئة، إجراء الدراسة للمساهمة في تحسين فهم العلاقة بين التغير المناخي والاستخدام، وحظيت الدراسة على دعم ست حكومات أوروبية (البلجيكي وفرنسا وفنلندا وإيطاليا وإسبانيا والمملكة المتحدة).

وتنظر الدراسة إلى أثر الاحترار العالمي على الاستخدام في أوروبا والتحديات التي يواجهها الاستخدام في عملية الانتقال إلى اقتصاد أوروبي منخفض الكربون بحلول العام ٢٠٣٠ في أربع قطاعات اقتصادية: إنتاج الطاقة والنقل وإنتاج الفولاذ/الاسمنت، والإسكان/البناء. حتى التغير المناخي البسيط سوف يؤثر على النشاط الاقتصادي والاستخدام في أوروبا، وخصوصاً في المناطق والقطاعات الاقتصادية الهشة. من المرجح أن يؤدي ازدياد الاحترار العالمي إلى نتائج مضرّة وبالتالي يجب تحسين



الضغط للحصول على حقوقها على مستوى الأمم المتحدة لجهة التنمية المستدامة بيئياً. منذ انعقاد قمة الأرض في ريو عام ١٩٩٢، شاركت الحركات العمالية في اتفاقية إطار الأمم المتحدة حول عملية التغير المناخي. خلال مؤتمر الأطراف السنوي الثاني عشر الذي عقد في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٦، شارك ٣٢ نقابياً من ١٢ دولة في أنشطة العمل بدعم من برنامج مكثف للضغط على وفود الحكومات من أجل تطبيق معاهدة كيوتو.

تعزيز أولويات التغير المناخي من قبل النقابات العمالية في مؤتمر الأطراف الثاني عشر

١. إجراء أبحاث لتحديد روابط التغير المناخي مع الاستخدام
٢. تحديد روابط التغير المناخي مع التنمية المستدامة
٣. تعزيز مشاركة العامل كعامل رئيسي في تحديد استدامة سياسات التغير المناخي
٤. الاعتراف بمكان العمل كمجال عمل رئيسي للتغير المناخي
٥. النظر في الخيارات التكنولوجية التي تعزز الالتزام الاجتماعي عبر تشجيع حلول الطاقة المستدامة ذات اليد العاملة المكثفة
٦. وضع اتفاق طويل المدى لتشااطر عبء تخفيض الانبعاثات بشكل عادل بين البلدان النامية والمتقدمة ويتجدد بعد ٢٠١٢

خلال الدورة السنوية الخامسة عشر للجنة الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة التي عقدت في شهر أيار/مايو من العام ٢٠٠٧، شارك وفد من ٥٠ نقابة عمالية من ٢٣ دولة. وكان الهدف وضع عالم العمل وأماكن العمل والاستخدام اللائق في أساس توصيات السياسات حول التنمية الصناعية، ومطالبة الحكومات الوطنية بلعب دور مهم في مراقبة التغير المناخي والتلوث الجوي وتقديم الخدمات اللازمة. وفقاً لمنسقي الوفد، هناك مراجع كثيرة عن عالم العمل والعمال وأصحاب العمل والعمل اللائق والعملية الانتقالية الاجتماعية والتزام النقابات العمالية في النص النهائي.

دور منظمة العمل الدولية

يعتمد نجاح كل هذه المبادرات على قوة العمال والنقابات العمالية - العمال المنظمين في نقابات عمالية حرة والقادرين على التفاوض جماعياً على كل المستويات.

العمالية في تحسين ظروف العمل المرتبطة بقضايا البيئة في أماكن العمل. ويمكنهم وضع سياسات تدوير وشراء تهدف إلى حماية البيئة، وتشجيع الإنارة التي تستعمل طاقة أقل، والمركبات التي تستهلك وقود أقل، ومواد التنظيف المتحللة بيولوجياً، والخشب من الغابات التي تتم إدارتها بيئياً، والأوراق التي تم تدويرها، وإلغاء التغليف المفرط وغيرها.

الحوار الاجتماعي لعملية انتقال عادلة

بعيداً عن هذه القضايا البيئية، قد تختفي العديد من أماكن العمل بالكامل عبر تغييرات هيكلية يسببها المناخ المتغير. سيخلف ذلك أثراً ضخماً على الاستخدام، فيضطر العمال ومنظماتهم إلى تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الوطني. من أجل «عملية انتقالية عادلة» على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، من قطاعات غير مستدامة إلى قطاعات أكثر استدامة، على العمال وأصحاب العمل والحكومات التعاون معاً. فالحوار الاجتماعي على المستوى الوطني عبر التخطيط والتربية والاستعداد لمواجهة التغييرات سوف يجعل هذه العملية الانتقالية أكثر عدالة وفعالية.

تشارك النقابات العمالية في العالم في أنشطة مختلفة لتحقيق تنمية أكثر استدامة على المستوى البيئي. في ألمانيا مثلاً، شاركت النقابات العمالية في سياسات الطاقة لتخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وتم إنشاء تحالف للعمل والبيئة، إلى جانب استثمارات بقيمة ١,٨ مليار دولار أمريكي من أجل تعزيز هذه السياسات وتوجيهها نحو استحداث الوظائف. وفي أسبانيا، تم تأسيس طاولات مستديرة قطاعية حول الحوار الاجتماعي من أجل تطبيق بروتوكول كيوتو في القطاعات الصناعية، بمشاركة الحكومة والنقابات العمالية والشركات. وفي الأرجنتين، اعتمدت الحكومة برنامج حول العمل والبيئة؛ وفي البرازيل، تفاوض وزارتات البيئة والعمل لاعتماد برنامج مشابه.

في ظل العولمة، تحول العديد من الشركات الوطنية إلى شركات متعددة الجنسية. ومن أجل ضمان احترام حقوق العمال وظروف العمل في كل أماكن عمل الشركات المتعددة الجنسيات، تم التفاوض على أكثر من ٥٠ اتفاق إطار دولي ووقعت هذه الاتفاقات بين الشركات والنقابات العمالية التي تمثل عمالها والتي تمثلها الاتحادات العمالية العالمية. يتضمن الكثير من هذه الاتفاقات بنود «خضراء» (مراعية للبيئة) تحدد التزامات متعلقة بقضايا بيئية محددة.

خلال السنوات الأخيرة، شاركت النقابات العمالية في





المنشآت المستدامة في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٧ تشمل بعض التوجيهات لمنظمة العمل الدولية حول كيفية توجيه أنشطتها وضم العمال ونقاباتهم إلى عملية تعزيز المنشآت المستدامة. هذه المشاركة مهمة ليس فقط على مستوى المنشأة بل أيضاً على المستويين الوطني والدولي حيث يتم اتخاذ قرارات السياسة الرئيسية حول التغير المناخي.

سوف تعزز النقابات العمالية القوية التركيبية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في عملية إصلاح الأمم المتحدة وتمنع المنظمة من التعثر في عملية تشمل عدة فاعلين ومصالح. وسوف تتمكن النقابات العمالية القوية والفعالة، إلى جانب منظمات أصحاب العمل والحكومات على المستوى الوطني، من تطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق والتأثير على وكالات الأمم المتحدة لتعزيز العمل اللائق وتخفيف الآثار الاجتماعية السلبية للتغير المناخي.

إن احترام الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، وخصوصاً تلك المذكورة في اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨، ضروري إذا أردنا أن نتفادى وضعاً هشاً. كما أن منظمة العمل الدولية مع ميزتها المعيارية - أي تركيبها الثلاثية والأنشطة المتعلقة بوضع المعايير المرتبطة بقضايا العمل - تلعب دوراً مهماً في مواجهة الآثار الاجتماعية للتغير المناخي، ليس فقط لدعم أطرافها المكونة في تطبيق معايير المنظمة ولكن أيضاً في أنشطة التعاون الفني عبر نظام التنفيذ، أي البرامج القطرية للعمل اللائق.

تواجه منظمة العمل الدولية تحديين هيكليين نابعين من الآثار الاجتماعية للتغير المناخي. أول تحدي هو استعمال نظام التنفيذ، أي البرامج القطرية للعمل اللائق، والتحدي الثاني هو مشاركة المنظمة في عملية إصلاح الأمم المتحدة. لا يرتبط هذان التحديان بقضايا التغير المناخي بالتحديد لكنهما يشكلان مصدر قلق لأنه مجال جديد نسبياً لمنظمة العمل الدولية. بما أن البرامج القطرية للعمل اللائق هي صكوك مهمة لتعاون منظمة العمل الدولية مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، سوف تلعب دوراً مهماً في تأثير المنظمة على العمل اللائق والتنمية المستدامة بيئياً في عملية إصلاح الأمم المتحدة. بالتالي، يعتمد نجاح المنظمة في قضايا التغير المناخي على نجاح البرامج القطرية للعمل اللائق.

ويجب أن يعمل البرنامج القطري للعمل اللائق بشكل وثيق مع الأطراف المكونة عبر إدراج العمل اللائق في السياسة الوطنية. إن مشاركة الأطراف المكونة في منظمة العمل الدولية والشراكات مع الفاعلين والمؤسسات الوطنية والدولية ضرورية للبرامج القطرية للعمل اللائق ونجاحها. لذلك، من المهم تقوية قدرات الأطراف المكونة، وخصوصاً العمال، من أجل تطوير أنشطتهم وتطبيقها عبر البرامج القطرية للعمل اللائق.

يجب أن تضمن منظمة العمل الدولية مشاركة العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق وتأمين المساعدة لهم لتعزيز مشاركتهم. بالتالي، هناك حاجة ملحة لزيادة التوعية والتدريب والتربية، وعلى الأخص بالنسبة للنقابات العمالية في البلدان النامية، من أجل معالجة القضايا المرتبطة بالتغير المناخي. من الضروري تطوير كفاءات العمال والنقابات العمالية على كل المستويات بهدف تعزيز دورهم في التفاوض على صفقات عادلة لتغيير الوظائف والمؤهلات. لا بد من وضع أدلة عملية ومواد تدريبية وأدوات معلوماتية وترجمتها إلى عدة لغات. إن استنتاجات لجنة

الصحة والسلامة المهنية في البلدان العربية

اجتماع إقليمي ثلاثي



العمل وحوار السياسات، بالإضافة إلى تعبئة الهيئات المكونة الثلاثية من أجل توسيع نطاق التعاون في قضايا السلامة والصحة المهنية. ويهدف أيضاً إلى وضع خطط عمل مفصلة على قياس احتياجات البلدان من أجل تطوير البنية التحتية في مجال السلامة والصحة المهنية في البلدان العربية باتجاه اعتماد سياسات وأنظمة وبرامج.

وتكثر، في البلدان العربية، التحديات والثغرات المؤسسية التي تعيق الوقاية الفاعلة من الحوادث والأمراض المهنية ومنها شح الموارد المخصصة للسلامة والصحة المهنية، بما فيها تأمين الخدمات والتوعية، وتدني مستوى المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وغياب القدرات الوطنية في مجالي التدريب وإعادة التدريب، وتطوير مهارات أهل الاختصاص في مجال السلامة والصحة

العمال في العالم. ويقدر أنه لكل حالة وفاة، تحصل ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ إصابة مرتبطة بالعمل. ويوجد معدلات وفيات وإصابات مرتفعة في مناطق على غرار الشرق الأوسط حيث تحصل ١٩٠٠٠ وأكثر من ١٤ مليون حالة وفاة وإصابات مرتبطة بالعمل على التوالي في كل عام.

هدف الاجتماع إلى مراجعة وضع السلامة والصحة المهنية في البلدان العربية المشاركة، وتحديد الحاجات ذات الأولوية على المستويين الوطني والإقليمي، ووضع خطة عمل مؤقتة لسنة واحدة من أجل الارتقاء بالسلامة والصحة المهنية في العمل في الدول الأعضاء والمنطقة، تماشياً والمبادئ المكرسة بشكل خاص في إستراتيجية منظمة العمل الدولية للسلامة والصحة المهنية واتفاقياتها رقم ١٨٧ ورقم ١٥٥ ورقم ١٦١ والتوصيات المرفقة لها. ومن الضروري التركيز بشكل خاص على تعزيز ثقافة السلامة، وتفتيش

نظم المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في بيروت وبالتعاون مع معهد الصحة والسلامة المهنية في منظمة العمل العربية، وتحت رعاية معالي وزيرة العمل الشؤون الاجتماعية السورية الدكتورة ديانا الحاج عارف، اجتماعاً إقليمياً حول «الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية». وافتتح هذا الاجتماع أعماله في مدينة دمشق، الجمهورية العربية السورية، في الفترة الممتدة من ١٨ إلى ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ في فندق لو ميريديان. وشارك في أعمال هذا الاجتماع ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ١٨ دولة عربية.

ما زالت الأمراض والحوادث المهنية أهم أسباب الإصابات والوفيات بين العمال كل عام حيث بلغ عدد الوفيات حوالي مليوني شخص كل عام من بين كل



البيانات الشاملة والدقيقة المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية، وعدم إشراك الهيئات الاستشارية الثلاثية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في عملية صنع القرار حول المسائل ذات الصلة. بالإضافة، يعاني العديد من البلدان من نقص في الخبرة المحلية في مجال الصحة والسلامة المهنية؛ فعدد الخبراء والمفتشين في مجال الصحة والسلامة المهنية قليل جداً مما يصعب تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية بنجاح.

ويستلزم تعزيز بيئة عمل سليمة وصحية إستراتيجية واسعة النطاق ومقاربة متعددة القطاعات. وحرصاً على مساعدة الدول الأعضاء في تطوير سياسات السلامة والصحة المهنية بهدف الوقاية من الحوادث والإصابات الناجمة من العمل والمرتبطة به أو الواقعة أثناء العمل، بادرت منظمة العمل الدولية إلى

بالسلامة والصحة المهنية في المنطقة من خلال برامج وخدمات مناسبة متصلة بالسلامة والصحة المهنية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن شروط الصحة والسلامة في البلدان العربية تختلف من بلد لآخر، وأن بعض البلدان تعاني ثغرات خطيرة في آليات الصحة والسلامة المهنية وأدائها. والعوائق الرئيسية التي تعرقل تحسّن الصحة والسلامة المهنية تتضمن تأخير التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية، والافتقار إلى أحكام شاملة ومفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية، وغياب السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية وضعف إنفاذ الأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. وتشمل العوائق الأخرى التي تمنع تعزيز البرامج الوطنية عدم كفاية عملية التقرير وتغطية التعويضات، والنقص في

المهنية، وضعف مكونات تفتيش العمل وغياب خطط وطنية واضحة.

وانطلاقاً من الاتجاهات العالمية والقضايا الناشئة في المنطقة ومن أجل تعزيز شروط العمل الآمن في المنطقة العربية، قامت منظمة العمل الدولية بإصدار دراسة حول «وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية» التي تمت مناقشتها في الاجتماع. فقامت هذه الدراسة بتحليل وضع الصحة والسلامة المهنية في ١٨ دولة عربية وقدمت لمحة عامة عن الوضع الراهن في الدول العربية لجهة الصحة والسلامة المهنية. وتساعد هذه الدراسة على تحديد الخطوات التالية لوضع إستراتيجية إقليمية متوافقة بدلاً من تدخلات غير منظمة في هذا المجال. ويقدم هذا التقرير استنتاجات وتوصيات تشكل إجراءات أساسية حول التدابير الضرورية للارتقاء



الإصحاح المهني..... وغيرها.

٦ - النظر في إمكانية تحسين آليات الإبلاغ والتوثيق للحوادث والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة والمستوى الوطني لكسب التأيد على مستويات صنع القرار. وهذا يجري بالتوازي مع تحسين البنية التحتية لتفتيش العمل. ويتطلب كلا الأمرين الإدماج في البرامج الوطنية للصحة والسلامة المهنية والتي ستحدد أنشطة واضحة في هذا المجال على سبيل المثال، قد تجري مساعدة الدول التي تمتلك سياقاً وطنياً للصحة والسلامة المهنية لوضع مشروع برنامج للصحة والسلامة المهنية بالاستناد إلى مضمون السياق الوطني لها وهذا قد يتطلب فحوص تدقيق دولية.

٧ - تطوير آليات للتشارك بين المؤسسات وضمن الدول المختلفة في تنفيذ الممارسات الملائمة للصحة والسلامة المهنية.

٨ - تأسيس مراكز وطنية أو تعاونية لمعلومات الصحة والسلامة المهنية في الدول التي لا يوجد فيها مثل هذه المراكز، وتشمل الدول الرئيسية المرشحة كلاً من (ليبيا، السعودية والعراق).

٩ - استكمال إنجاز الدراسة الحالية الإقليمية للصحة والسلامة المهنية بالاستناد إلى نتائج الاجتماع الإقليمي للصحة والسلامة المهنية واقتراحات المشاركين.

المعهد العالي للصحة والسلامة المهنية في الجماهيرية العربية الليبية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨.

٢ - تقوم كل دولة من دول الخليج العربية وليبيا والسودان والمغرب وسورية ولبنان بإعداد سياق وطني/ملاحق وطنية للصحة والسلامة المهنية ويتم تعيين عنصر ارتباط في وزارات العمل بالتوالي لمتابعة هذا الموضوع. وقد ترغب بقية الدول العربية والتي تملك سياقاً وطنياً بمراجعة وتحديث هذا السياق للبدء بإعداد برامج الصحة والسلامة المهنية.

٣ - تقوم كل دولة بالإعداد والتحضير لنشاط خاص باليوم العالمي للصحة والسلامة في العمل في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ على أن يشمل ذلك وسائل الإعلام ويصل إلى العديد من القطاعات والمؤسسات العامة وسوف يقدم الدعم من قبل منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمواد والإرشادات المطلوبة.

٤ - تعيين عنصر ارتباط للصحة والسلامة المهنية في كل وزارة عمل، وحتى عندما تحدث تغييرات في الموظفين، يجب أن يجري نقل المنصب إلى شخص آخر. ويشكل هذا العنصر لجنة ثلاثية للصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال والحكومات، بالإضافة إلى بذل المساعي لإشراك الأشخاص الأكاديميين والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص ذي السياسات والبرامج الجيدة للصحة والسلامة المهنية، إضافةً إلى الشركاء الآخرين في المجتمع المدني للمساعدة في تنفيذ أنشطة الصحة والسلامة المهنية.

٥ - النظر في إمكانية إقامة أو اعتماد جهة أكاديمية تعليمية عربية لإعداد الاختصاصيين في المجالات المختلفة للصحة والسلامة المهنية والمطلوبة لتعزيز مستوى الخبرات العربية في

اعتماد إستراتيجية شاملة للصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠٠٣، والإطار الترويجي لاتفاقية الصحة والسلامة المهنية في العام ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) والتوصية المصاحبة لها، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧). وتشكل هاتان الوثيقتان العمود الفقري لبرنامج الصحة والسلامة المهنية المعتمد على المستويات الدولية والوطنية والمؤسسية. وتستكمل هاتان الوثيقتان أيضاً أدوات منظمة العمل الدولية الأخرى حول الصحة والسلامة المهنية، وبخاصة اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)، والخطوط التوجيهية حول أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (١٠٠٢).

وشارك في أعمال هذا الاجتماع كبار الخبراء في مجال السلامة والصحة المهنية المسؤولين عن تطوير السياسات وتنفيذ السياسات والبرامج بالإضافة إلى ممثلين عن كل من حكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال للدول العربية التالية: مصر، الأردن، العراق، لبنان، المغرب، سلطنة عُمان، فلسطين، السعودية، السودان، سوريا، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن، البحرين، الكويت، قطر، الجزائر وليبيا.

التوصيات

تعهد ممثلو كل من وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال في ١٨ دولة عربية، الذين شاركوا في الاجتماع بتطبيق التوصيات الواردة أدناها بحيث تكون منظمة العمل الدولية مع منظمة العمل العربية ممثلة بالمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية بدمشق الوكالات الداعمة الرئيسية.

١ - عقد ورشة عمل للمتابعة من قبل

العمل اللائق

والبرامج الوطنية في الدول العربية

ماذا يعني العمل اللائق؟

تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيق العمل اللائق لكافة النساء والرجال في كافة أنحاء العالم. ويهدف العمل اللائق إلى تعزيز فرص حصول النساء والرجال على عمل لائق ومنتج في ظروف توفر لهم الحرية والعدالة والأمن والكرامة والإنسانية.

وقد أطلقت منظمة العمل الدولية برنامج العمل اللائق بهدف خلق نهج شامل يركز على عددا من الأولويات الخاصة بكل بلد رغم أن المبادئ التي تعتمدها المنظمة مشتركة وواحدة. ويركز العمل اللائق على مبادئ أساسية هي:

- عوالة عادلة: لا بد من أن تهدف السياسات الدولية الجديدة إلى تأمين فرصا للعمل اللائق.
- التقليل من الحد من الفقر: هناك ترابط وثيق بين استحداث فرص عمل جديدة ولاتقة والتقليل من الحد من الفقر، حيث أن العمل هو المخرج الوحيد من دائرة الفقر،
- الإدماج الاجتماعي: أن بلوغ المساواة في الفرص والتغلب على كافة إشكالات التمييز في العمل ضرورة لتحقيق العدالة،
- الكرامة: المبنية على أن العمل ليس بسلعة،
- التنوع: بحيث يوضع كل برنامج بناء على احتياجات أي

بلد ولا يوضع مقياسا واحدا يطبق على مختلف الدول.

- ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية وهي:
- النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- خلق المزيد من فرص العمل للنساء والرجال من أجل ضمان العمل اللائق
- تحسين تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية للجميع
- تعزيز الثلاثية والحوار الاجتماعي

العجز في العمل اللائق.....

- يواجه العالم اليوم أشكال من «العجز» في العمل اللائق من أهمها:
- البطالة والتشغيل الجزئي
- الوظائف غير المنتجة
- انعدام احترام الحقوق في العمل
- عدم كفاية الحماية الاجتماعية
- العمل الخطر والدخل غير المستقر
- عدم المساواة بين الجنسين
- استغلال العمال المهاجرين وافتقارهم للحماية والتمثيل والمشاركة.

إعلان الأمم المتحدة لتعزيز العمل اللائق

في تموز/يوليو من العام ٢٠٠٦ اعتمدت الأمم المتحدة إعلانا موسعا حول التشغيل المنتج والكامل والعمل اللائق من أجل دعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لخلق وظائف والحد من الفقر ومنح أمل جديد خلال العقد القادم لفقرى العالم الذين يصل عددهم إلى ١,٤ مليار إنسان.

ويؤمن الإعلان دعما أضافيا لجدول أعمال برنامج العمل اللائق الخاص بمنظمة العمل الدولية ويعزز الجهود من أجل جعله هدفا عالميا وحقيقة وطنية. وقد دعا الإعلان إلى القيام بعدد من المبادرات مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين من أجل مراجعة السياسات الوطنية والدولية وإبراز أثرها على العمل وتحقيق ترابط بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية وحث كل الهيئات الدولية والوكالات التابعة للأمم المتحدة والبنك الدولي إلى العمل معا على تطبيق مبادئ هذا الإعلان.

الجنود الأطفال

يتركون السلاح ويتعلمون من أجل بناء المستقبل

الأطفال وإرسالهم إلى المنظمات غير الحكومية المحلية أو الدولية العاملة في مراكز التوجيه والمروء.

في هذه المرحلة، يتدخل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية عبر شركائها المحليين. ووفقاً لخبرة المنظمة في تعزيز العمل اللائق، يركز البرنامج على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية لإعادة دمج الشباب في الحياة المدنية. فمنذ بداية البرنامج في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، تمت إعادة دمج حوالي ٢٧٠٠ شاب وشابة من المليشيا في الحياة المدنية والمهنية في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

وفقاً للعمر والمؤهلات، يمكن أن

يتعلم المستفيدون من البرنامج القراءة والكتابة، والاستمرار في دراساتهم أو المشاركة في التدريب المهني لتسهيل إعادة دمجهم اقتصادياً كحائكين ونجارين وخبازين، الخ. وتبذل خلال إقامتهم في المركز التي تدوم أحياناً ٣ أشهر، كل الجهود الممكنة لكي يتأقلموا مرة أخرى مع الحياة المدنية ويمكنهم أن يحصلوا أيضاً على الأدوات الضرورية (زورق، شبكة الصيد، ماكينة خياطة، الخ) للبدء بنشاط مهني.

بما أنهم افترقوا عن عائلاتهم لعدة سنوات (أكثر من سنتين ونصف تقريباً)، وعانوا الكثير خلال تلك المدة، وأصبح بعضهم يتامى، يحتاج هؤلاء الأطفال أكثر من مجرد التعليم والتدريب. إنهم يتعلمون أيضاً كيفية التعبير عن حاجاتهم والمشاركة في أنشطة تسمح لهم بإعادة اكتشاف الحياة من دون عنف.

في ما يلي قصة بعض هؤلاء الأطفال.



من السلاح إلى الغيتار

لقد تم تسريح عدد كبير من الثلاثين ألف طفل الذين شاركوا في النزاع المسلح في جمهورية الكونغو الديمقراطية بين العامين ١٩٩٦ و٢٠٠٣. لكن المهمة الأصعب لم تكتمل بعد: إعادة هؤلاء الأطفال إلى الحياة الطبيعية. في شهر أيار/مايو، تابع مصور منظمة العمل الدولية «مارسيل كروزي» التدريب الذي اتبعه هؤلاء الجنود الأطفال منذ تجنيدهم من قبل الميليشيا المسلحة حتى إعادة دمجهم في الحياة المدنية والمهنية.

في تموز/يوليو ٢٠٠٤، بدأت حكومة جمهورية الكونغو الديمقراطية برنامج شامل لنزع السلاح والتسريح وإعادة الدمج. فتنضم الميليشيا التي توافق على عملية السلام إلى المخيمات حيث يتم نزع سلاحها ويرسل الجنود إلى مراكز التوجيه. قد يختار البالغون ما بين العودة إلى الحياة المدنية أو الدمج الطوعي في جيش الجمهورية بينما يتم تسريح

(١) البيانات من البنك الدولي وحكومة جمهورية الكونغو الديمقراطية.



تعليم معظم الأطفال في مراكز التوجيه
والمرور كيفية استعمال السلاح قبل
القراءة والكتابة.



توقيف مشتبه به من قبل الجيش في شارع بوكافو



يعتبر تسريح الفتيات أكثر دقة من تسريح الفتيّة. كانت
الفتيات بمثابة «زوجات» لرجال الميليشيات وعانين من
الإساءة الجنسية وأرسلن إلى منازلهن عندما كنّ يحملن.
إذا نجحت الفتيات في الهرب، كن يواجهن العار والرفض
في مجتمعاتهن.



جنود أطفال جندتهم ميليشيا الماي ماي



الماي ماي محاربون تقليديون يؤمنون بالسحر ويمارسون الطقوس السحرية. إنهم مقاتلون عنيفون ويشاع عنهم أنهم لا يقهرون نتيجة الطقوس السرية التي تشمل غسل أجسادهم وأسلحتهم. لذلك، يظن الأطفال على الجبهات الأمامية - حتى لو لم يكونوا تحت تأثير المخدرات - أنهم منيعون أمام رصاص العدو.

حتى لو كان متوسط عمر الجنود الأطفال حوالي ١٢ سنة، الكثير منهم أصغر من ذلك بكثير. تظهر الصورة طفلاً هرب من ميليشيا



كافيندي يرتب شبكات الصيد



كافيندي وكازاروهو وأومبيني وموهيندو حصلوا على هذين القاربين وشبكات الصيد بعد تدريبهم المهني. إنهم يتشاركون هذه الأدوات وأرباح الصيد ضمن تعاونية صغيرة أسسها البرنامج.



هذان الرجلان من ميليشيا حركة الديمقراطية في الكونغو هما من رواندا أصلاً لكنهما اختارا الانضمام إلى الجيش النظامي في جمهورية الكونغو الديمقراطية، عدوهم السابق.



كافيندي وكازاروهو



ولد أومبيني في كاليا في ولاية كاتانا. في سن الخامسة عشرة، خطفته ميليشيا حركة الديمقراطية في الكونغو في طريقه إلى المدرسة. فتحول إلى جندي في سهل أوفيرا. بعد أن تمكن من الهرب، بقي في كاتانا لمدة عام قبل الانضمام إلى وخضع للتدريب كصياد أسماك. اليوم، أصبح يعمل في صيد السمك في بحيرة كيفو.



باسكاتيا تظهر إفاضة التدريب المهني التي قدمها لها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال



من الهرب خلال معركة مع ميليشيا أخرى. بعد تسريحها، انضمت إلى البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال لتتدرب كمربية ماشية. إنها تهتم اليوم بمعزاتين وبخنزير، وهي تستمر بالذهاب إلى المدرسة. لقد طلبت ذلك بصراحة.

تبلغ باسكاتيا ١٥ عاماً وهي من سيفوما. عندما كانت في سن ١٢ عاماً، خطفها الماي ماي وأخذوها إلى الغابة. فعملت لمدة عامين «كزوجة» وأحياناً كجاسوسة. وساهمت معجزة في خلاصها من قدر «زوجات» أمراء الحرب، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والحمل. فقد تمكنت



الهرب. بعد تدريبها كخياطة، أصبحت تدير ورشة عمل تعمل كتعاونية، وهي تعمل مع ٤ فتيات.

فيليسيتي خطفت في سن ١٤ عاماً من قبل الماي ماي في كاتانا حيث بقيت لمدة عام. كانت حاملاً عندما تمكنت من



بعد تسريحها، خضعت ناتالي إلى تدريب ميكانيكية وحصلت على صندوق معدات في نهاية الصفوف. منذ ٦ أشهر، بدأت بالعمل في ورشة مهمة في بوكافو. ديودوني هو صاحب عملها وكان قد درب أكثر من مائة متدرج خلال السنوات الخمس والعشرين الماضية. وهو يظن إن ناتالي سوف تنجح في عملها وهي تحصل على الأجر نفسه الذي يحصل عليه الرجال.



تم تسريح مورھالا عام ٢٠٠٣. واليوم، أصبح في سن العشرين وهو متفائل حول مستقبله. بعد بضعة أشهر من التدريب، حصل مورھالا على المهارات اليدوية اللازمة وأصبح يصنع القيثارات الكهربائية لوحده. كما أن مركز التدريب المهني والحرفي الذي يعمل فيه يبيع الآلات إلى المتاجر في البلدة. وكل قيثارة تحمل توقيع الشخص الذي صنعها.



برج المراقبة عند مدخل مركز التدريب المهني والحرفي في بوكافو

إلقاء الضوء على وقت العمل

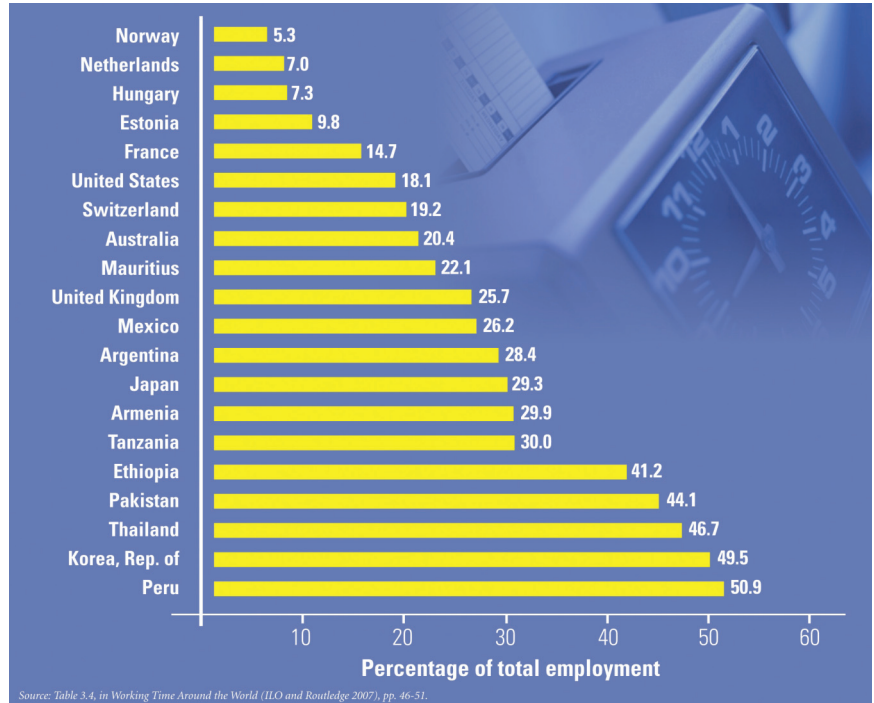
جانب النتائج المترتبة على السياسات المستقبلية المتعلقة بوقت العمل. هذا التقرير هو أول تحليل معياري عالمي للقوانين الوطنية والسياسات وساعات العمل الفعلية التي تركز على البلدان النامية والتي تمر بمرحلة انتقالية.

يقول جون س. ميسينجر، كبير مسؤولي الأبحاث حول برنامج الاستخدام وظروف العمل في منظمة العمل الدولية وأحد مؤلفي الدراسة «تكمن الأخبار الجيدة هي إحراز تقدم في تنظيم ساعات العمل الطبيعية في البلدان النامية والتي تمر بمرحلة انتقالية، لكن نتائج الدراسة مقلقة، وخصوصاً لجهة انتشار ساعات العمل الطويلة جداً».

من بين الدول التي يوجد فيها أعلى معدل ساعات عمل طويلة لعامي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (أي أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع)، احتلت البيرو المركز الأول بنسبة ٥٠,٩ من العمال، وتلتها الجمهورية الكورية بنسبة ٤٩,٥، وتايلند بنسبة ٤٦,٧ (عام ٢٠٠٠)، وباكستان بنسبة ٤٤,٤. وفي المقابل، يوجد في الدول النامية على غرار النروج وهولندا وفرنسا، والاقتصاديات التي تمر في مرحلة انتقالية مثل هنغاريا وأستونيا، معدل ساعات عمل طويلة أكثر انخفاضاً.

يبدو أن العمر والجنس هما أهم عاملين في تحديد ساعات العمل. على الرغم من ازدياد مشاركة المرأة في العمل المدفوع، يوجد «فجوة بين الجنسين» في ساعات العمل في العالم: يميل الرجل إلى العمل لساعات طويلة بينما يرجح أن تعمل المرأة ساعات قصيرة (أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع). يبدو أن مشاركة المرأة في العمل المدفوع تعتمد على الوقت الذي تخصصه للأسرة والمسؤوليات المنزلية. والمرأة تتحمل مسؤولية العمل «غير المدفوع» في الأسر وتأمين الرعاية لأفراد العائلة الصغار والمسنين الذين يعانون من أمراض مثل فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. إذا كان لدى الوالدين أطفال، يميل الرجل للعمل لساعات أطول بينما تراجع ساعات العمل المدفوعة عند المرأة. على سبيل المثال، في هنغاريا يؤدي وجود الأطفال في الأسرة إلى عمل الرجل ١٣ إلى ١٩ ساعة أكثر من المرأة، وتزداد ساعات العمل في حال ازدياد عدد الأطفال. في ماليزيا، حوالي ٢٣ من النساء توقفن عن العمل المدفوع بسبب رعاية أطفالهن.

السن عامل مهم آخر في ما يتعلق بساعات العمل. يبدو أن العمال الأصغر سناً والعمال في سن التقاعد يعملون



Source: Table 3.4, in Working Time Around the World (ILO and Routledge 2007), pp. 46-51.

(الرسم البياني: نسبة إجمالي الاستخدام)

العمالون الذين يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع (بعض البلدان، ٢٠٠٠-٢٠٠٥)

بعد مضي حوالي قرن على اعتماد أول معيار دولي حول وقت العمل، تقدر دراسة جديدة أجرتها منظمة العمل الدولية أن هناك عامل من أصل خمسة عمال حول العالم أي أكثر من ٦٠٠ مليون شخص - ما زالوا يعملون أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع لكسب رزقهم بالكاد.

جنيف - وفقاً لدراسة جديدة أجرتها منظمة العمل الدولية بعنوان «وقت العمل حول العالم: الاتجاهات في ساعات العمل والقوانين والسياسات في منظور معياري عالمي»^٢، يعمل حوالي ٢٢ من اليد العاملة العالمية أي ٦١٤,٢ مليون عامل لساعات طويلة بشكل «مفرط». في الوقت عينه، قد يعاني العديد من العمال الذين يعملون لساعات قصيرة في الدول النامية والدول التي تمر بمرحلة انتقالية من النقص في العمالة وبالتالي، من المرجح أن يفرقوا في الفقر.

تعيد هذه الدراسة الشاملة لأكثر من ٥٠ بلداً، النظر في قضايا وقت العمل في العالم - بما في ذلك القوانين والسياسات الوطنية، وميول ساعات العمل الفعلية، والتجارب المحددة في القطاعات الاقتصادية المتنوعة وأنواع العمال المختلفة، إلى

٢) وقت العمل حول العالم: الاتجاهات في ساعات العمل والقوانين والسياسات في منظور معياري عالمي، من إعداد سانجيون لين وديدر ماسكان، وجون س. ميسينجر، روتليدج، لندن، منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٧.





ساعات أقل من العمال الشباب مما يعكس فرص استخدام غير كافية للمجموعات السابقة. كما أن المجموعة العمرية الأكبر سناً تعمل لساعات أقل بكثير (٥٦ سنة وأكثر).

إن توسع قطاع الخدمات والاستخدام غير النظامي، وهما ركيزتا الاقتصاد العالمي اليوم، يعتبران مصدرين رئيسيين لساعات العمل الأطول. فساعات العمل في قطاع الخدمات وقطاعاته الفرعية متنوعة وهي أطول في قطاعات البيع بالجملة والتجارة بالتجزئة والفنادق والمطاعم والنقل والتخزين والاتصالات. وهذه القطاعات تشمل دوامات العمل المختلفة وساعات العمل «غير الاجتماعية». على سبيل المثال، يمضي عدد كبير من العمال في مكسيكو أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع في العمل في البيع بالجملة والتجزئة مقارنة مع أي قطاع آخر. وفي قطاع الأمن الذي يشمل أطول الساعات القانونية في أي قطاع، قدرت ساعات العمل في دول مثل جامايكا بحوالي ٧٢ ساعة في الأسبوع.

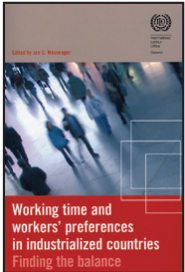
يؤمن الاستخدام غير النظامي على الأقل نصف إجمالي الاستخدام في كل مناطق العالم النامي، حيث ثلاث أخماس الاستخدام هو استخدام ذاتي. كما يتنوع توزيع ساعات العمل حيث يعمل البعض لساعات طويلة جداً والبعض الآخر لساعات قصيرة. كما سبق وأشرنا، يبدو أن النوع الاجتماعي عامل أساسي: ففي حين يرجح أن يمضي الرجل الذي يعمل لحسابه الخاص ساعات طويلة جداً أو ساعات قصيرة جداً في العمل (قصيرة بسبب البطالة)، تمضي المرأة التي تعمل لحسابها في العادة ساعات قصيرة في العمل. ويبدو أن هؤلاء النساء يستعملن الاستخدام الذاتي لتخفيض ساعات العمل وهو أمر لا يمكنهن تحقيقه في الاقتصاد النظامي، من أجل كسب بعض المال والاهتمام بالمسؤوليات العائلية في الوقت نفسه.

لقد فشلت محاولات تخفيض ساعات العمل في البلدان النامية لعدة أسباب، بما في ذلك حاجة العامل للعمل لساعات طويلة لكسب رزقه واستعمال أصحاب العمل الساعات الإضافية بكثرة لزيادة مخرجات شركاتهم في ظل إنتاجية منخفضة. غالباً ما يتم اقتراح تعزيز مرونة ساعات العمل كبديل لساعات العمل الطويلة في وثائق السياسات، لكن هذه الإجراءات ليست مستعملة عملياً في هذه البلدان. فالقوانين والسياسات حول وقت العمل لديها تأثير محدود

على ساعات العمل الفعلية في الاقتصاديات النامية، وخصوصاً لجهة الحد الأقصى من ساعات العمل، ودفع الساعات الإضافية، وأثرها على ساعات العمل في الاستخدام غير النظامي.

وقت العمل اللائق: خمسة معايير

إن إطار تعزيز العمل اللائق في مجال وقت العمل الذي تمحورت حوله دراسة سابقة لمنظمة العمل الدولية ركزت فيها على البلدان الصناعية،^٢ يعتبر أساسياً في معايير المنظمة وتكملة الأبحاث المتوفرة. يقترح الإطار احترام ترتيبات وقت العمل اللائق خمسة معايير مترابطة: يجب أن تحافظ على الصحة والسلامة؛ أن «تراعي الأسرة»؛ أن تعزز المساواة بين الجنسين؛ أن تعزز الإنتاجية؛ أن تسهل خيار العامل وتأثيره على ساعات العمل. يطبق وقت العمل حول العالم هذا الإطار



(٢) وقت العمل وخيارات العمال المفضلة في البلدان الصناعية: إيجاد التوازن، إعداد جون س. ميسينجر، ٢٠٠٤، إعادة طبع منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٧

الواسع النطاق في البلدان النامية والتي تمر بمرحلة انتقالية، مع أخذ واقع هذه البلدان في عين الاعتبار.

وقت العمل الصحي

إن الحفاظ على صحة العامل وسلامة مكان العمل هدف أساسي في سياسات ساعات العمل. إن تخفيض ساعات العمل الطويلة يخفف خطر إصابات العمل والأمراض والتكاليف الناتجة عنها بالنسبة للعمال وأصحاب العمل والمجتمع ككل. كما أن القوانين والأنظمة التي تضع الحدود على ساعات العمل، مثل اتفاقيتي ساعات العمل الثماني والأربعين رقم ١ ورقم ٣٠، واتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة رقم ٤٧، شرط ضروري كحد أدنى من أجل تقييد ساعات العمل الطويلة جداً. لكن بما أن الحدود القانونية وحدها لا تكفي، لا بد من وجود آلية تنفيذ موثوق فيه، مثل مديريات تفتيش العمل، واحترام «المعايير» المحددة بين المنشآت.

غالباً ما تستعمل ساعات العمل الطويلة والساعات الإضافية لتعويض العمال عن الأجور المتدنية في الاقتصاديات النامية وتلك التي تمر بمرحلة انتقالية. كما أن الاهتمام بسياسات الأجور، وخصوصاً الحد الأدنى للأجور، يمكن أن يساهم بكسر الحلقة المفرغة للأجور المنخفضة وساعات العمل الطويلة.

وقت العمل الذي يراعي الأسرة

يجب أن يشكل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية

عاملاً أساسياً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية في البلدان على كافة مستويات التنمية. ينبغي أن يكون الاحتفاظ بوقت كافٍ للتوفيق بين العمل المدفوع والواجبات العائلية والمنزلية، مثل رعاية الأطفال والمسنين، عنصراً مهماً في هذه السياسات. الوقت المرن والعطلة العائلية الطارئة والعمل بدوام جزئي هي إجراءات يمكن أن تتكيف مع الظروف الوطنية. وفي الوقت نفسه، يحتاج العديد من البلدان الأقل نمواً إلى إجراءات تختلف عن تلك المتبعة في العالم الصناعي، على غرار توفير النقل وتأمين المياه والاستثمار في التكنولوجيات المنزلية التي تدخر العمل.

المساواة بين الجنسين من خلال وقت العمل

عند تصميم أي إجراءات توفيق بين العمل والعائلة، من المهم تحليل أثرها على المساواة بين الجنسين عبر أخذ عدم تكافؤ مسؤولية المرأة المتعلقة بالواجبات العائلية والمنزلية في عين الاعتبار وعبر تقاضي الافتراض بأن هذه المشاغل تنطبق على المرأة وحدها.

إن تعزيز العمل بدوام جزئي كإجراء للتوفيق بين العمل والعائلة هو مسألة مهمة في هذا الإطار. تعتبر مرونة التوفيق بين العمل المدفوع والعمل خارج السوق أحد أسباب تفضيل المرأة للعمل غير النظامي. ما زال العمل بدوام جزئي نادراً نسبياً في القطاع النظامي في البلدان النامية بسبب مستويات الأجر المنخفضة التي تجعله غير مقبول لأغلب العمال. كما أن تجربة البلدان الصناعية توحى بأن تأمين الاستخدام بدوام جزئي لا يكفي وحده، فهناك حاجة لتوفير وظائف بدوام





الخيار والتأثير على وقت العمل

يمكن أن تلعب التخفيضات في ساعات العمل دوراً مهماً في زيادة تأثير العمال على جداول عملهم عبر السماح لهم بحرية اختيار أكبر لكيفية تقسيم وقت عملهم. يجب أن تتكيف إجراءات مرونة وقت العمل مع التوازن بين المرونة والحماية عبر وسائل مختلفة مثل الحد الأقصى المطلق لساعات العمل في الأسبوع، وتحديث فترات الإنذار، والإجراءات المتعلقة بالتأثير الفردي، مثل الحق برفض العمل في أيام العطل التقليدية. يوجد حالياً بعض إجراءات الخيار الفردي المطبقة في الاقتصاديات النامية على الرغم من أنها تظهر فقط في بعض البلدان والشركات. ويمكن لأغلبية الحكومات والمنشآت أن تدرج تقنيات خيار فردي بسيطة، على غرار حقوق تقديم إنذار في حال كان هناك حاجة إلى ساعات عمل إضافية؛ اتخاذ خيار بقبول العمل لساعات إضافية وتقرير الزمان المناسب لذلك («ساعات إضافية طوعية»); تقديم المشورة حول أوقات البدء بالعمل وإنهاء العمل؛ وبرامج وقت العمل المرن.

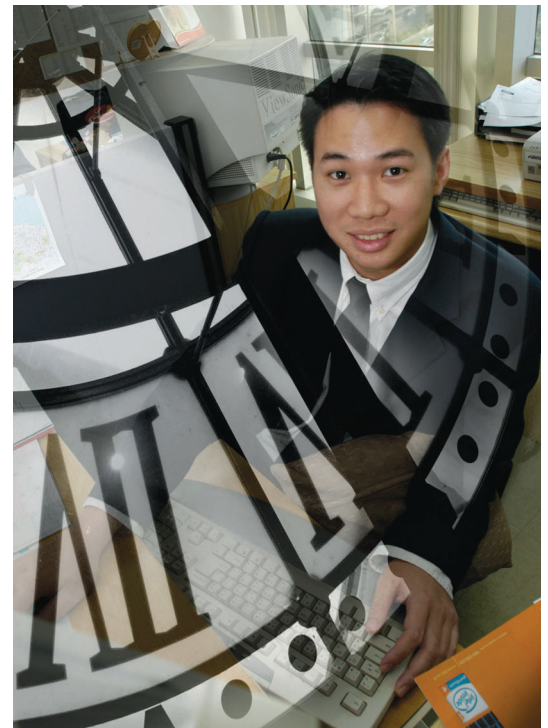
عند وضع سياسات وقت العمل المناسبة، يجب أخذ حاجات وظروف البلد حيث تطبق في عين الاعتبار، بما في ذلك مستوى التنمية فيه، والعلاقات الصناعية والأنظمة القانونية، والتقاليد الثقافية والاجتماعية. من البديهي كذلك أنه بدلاً من رفع القيود عن ساعات العمل، لا بد من تطبيق قيود صارمة على نطاق واسع كإطار أساسي حيث تنظم ساعات العمل في الاقتصاديات النامية والتي تمر بمرحلة انتقالية. وأخيراً، هناك حاجة ملحة للحوار الاجتماعي لمعرفة حاجات العمال وخياراتهم المفضلة والتحرك على هذا الأساس من أجل تعزيز إنتاجية الشركات والسماح لأصحاب العمل والعمال بالتعاون معاً لتحقيق اقتصاديات وشركات ذات نوعية عالية ومؤهلات رفيعة المستوى.

جزئي ذات نوعية عالية في كل الوظائف والمهن، إلى جانب تسهيل الانتقال بين ساعات العمل الأقصر والأطول.

إن التقاليد والمؤسسات المحلية تحدد الإجراءات المستعملة لتحقيق هذه الأهداف لكنها تعتمد على المبادئ والإجراءات المذكورة في اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمل بدوام جزئي لعام ١٩٩٩ (رقم ١٧٥). هناك حاجة أيضاً إلى مبادرات أخرى حول المساواة بين الجنسين في مجالات التوظيف والأجور والفوائد وتطوير المهن.

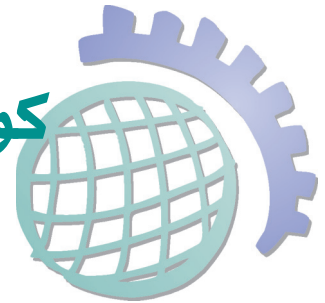
وقت العمل المنتج

تعتبر ساعات العمل المفرطة غير صحية وغير آمنة لا بل أيضاً غير منتجة. يمكن أن تشكل حدود ساعات العمل القانونية المعقولة محفزاً للشركات لكي تحدث ترتيبات وقت عملها ولكي تستثمر في تحسين معداتها وتكنولوجياتها وفي تعزيز مؤهلات اليد العاملة فيها. لكن بما أن ساعات العمل الطويلة والأجور المنخفضة مرتبطة بعضها ببعض في أغلب الأوقات، يمكن أن تؤدي جهود تخفيض ساعات العمل إلى تقايد القانون و/أو زيادة عدد الوظائف للعامل الواحد في حال بُذلت هذه الجهود من دون مواجهة مشكلة الأجور المنخفضة. يجب أن تتزامن الإنتاجية المحسنة مع ساعات العمل المنخفضة وأجور أعلى للساعة الواحدة. لذلك، من الضروري تشجيع الشركات ومساعدتها على تحسين إنتاجيتها عبر التدريب في مكان العمل للمدراء والعمال، بما في ذلك التدريب حول كيفية تحسين تخطيط وقت العمل وكثافته وكيفية إدارته.



مراجعة للاتجاهات والتطورات في شؤون العمل

كوكب العمل



العالم يتجه نحو حماية البيئة

في الوقت الذي دعا فيه المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومايا في خطابه خلال مؤتمر العمل الدولي في حزيران إلى تنمية مستدامة للوظائف الخضراء، كان العالم الخارجي يزخر ببعض الروايات الجديدة. يتفحص كوكب العمل اليوم عدة أخبار وروايات وأحداث مرتبطة بالتغيرات المناخية التي تصدر العناوين الرئيسية في العالم وينظر في كيفية تكيف الشركات مع هذه المسألة.



■ لم تعد الظاهرة العالمية لتغير المناخ قضية جانبية وحسب. كما أن ذوبان الثلوج في القطب الشمالي، و تشقق المجاري النهرية في السافانا الأفريقية، وفيضانات المحيطات التي تغمر البلدات والمدن، تدفع الناس إلى الخشية من الأسوأ في كل مكان. منازل تهدمت، ووظائف فقدت وعائلات تشردت - هذا هو الواقع الذي اجتاحت أجزاء كبيرة من العالم. وهل هذا هو أيضاً المستقبل الذي ينتظر البقية منا؟ بينما نعالج علماً يشهد ارتفاعاً في درجات الحرارة، تؤدي محاولاتنا للتعويض عن آثار هذا الاحترار العالمي إلى خسائر في الاستثمار في مختلف القطاعات مثل علم الحراثة والنفط والزيادة في الاستخدام في الميادين الناشئة كالوقود الحيوي، والتكنولوجيات الهجينة وغيرها من المشاريع التي تستهلك طاقة «نظيفة» (مراعية للبيئة).

قمة مجموعة الثمانية

■ من أهم الأخبار هذا العام بشأن قضية تغير المناخ خبر الميثاق الدولي الذي أبرمته قمة مجموعة الثمانية. في حزيران/يونيو ٢٠٠٧، اجتمعت المجموعة في ألمانيا للاتفاق على الصفقة التاريخية مع الدول الصناعية التي تعهدت بإجراء تخفيضات جوهرية في انبعاثات غاز الدفيئة. ويذكر بيان مجموعة الثمانية «أنه يجب الحد من الارتفاع في انبعاثات غاز الدفيئة، ويلي ذلك تخفيضات جوهرية في الانبعاثات العالمية» (بي بي سي نيوز، حزيران/يونيو ٢٠٠٧).

■ يحرز اجتماع مجموعة الثمانية تقدماً كبيراً في التزام قادة العالم حماية البيئة. وقد صرح

يعتمد على التنمية في الاقتصاديات الناشئة هذا يعني أن الحد من انبعاثات الكربون يجب أن يكون على أساس فردي. فقد قال الوزير الهندي «إن شروط النقاش ولغة الحوار لا يجب أن تكون مبرراً لنقل عبء التنمية المستدامة إلى الدول النامية». وبالرغم من أن الهند من أكبر مستهلكي الطاقة في العالم، نظراً لعدد سكانها الكبير، لا يشكل نصيب الفرد من انبعاثات غاز الكربون سوى ربع المعدل العالمي، ونسبة ٤ فقط من معدل الولايات المتحدة (نيوزبوست، ١٦ حزيران/يونيو ٢٠٠٧).

رئيس الولايات المتحدة جورج بوش، «أكرر التزامي مجدداً اليوم أن الولايات المتحدة سيكون دوراً فعالاً وربما قد تحتل الطليعة في إطار مرحلة ما بعد كيوتو، أي ما بعد اتفاق كيوتو. أرى دورنا كجسر بين الشعوب في أوروبا وغيرها في الهند والصين». كذلك، صرحت المستشارة الألمانية أنجيلا ميركل أنها مسرورة جداً من النتائج. ولكن الردود الأخرى كانت فاترة. فالبيئيون يعتبرون أن الميثاق لم يحدد العدد الفعلي أو المهل الزمنية وقد تأتي هذه الإجراءات متأخرة (CNN.com، ٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٧).

■ تعارض الدول النامية في العالم قرار مجموعة الثمانية الذي يقضي بالحد من انبعاثات الكربون. فقد أعاد وزير الدولة الهندي للصناعات، موقف الهند بشأن تغير المناخ. صحيح أنه من المهم معالجة المسائل الدقيقة، لكن يجب أن يكون هناك توازن عادل

أثر الاحترار العالمي

■ سبب الاحترار العالمي إرباكاً للمجتمعات، مما أدى إلى ما يعرف بالهجرة البيئية. وفقاً لميشال كلاين سولومون من المنظمة الدولية



مستقبل أشكال العمل الحالية

■ إن الوقود الحيوي هو شكل من أشكال الطاقة المتجددة المستمدة من الكتلة الحيوية مثل المنتجات الزراعية. يتحول الناس إلى استعمال الوقود الحيوي كبديل عن الموارد الطبيعية مثل النفط والبنزين. إن صناعة الوقود الحيوي الناشئة التي تبلغ قيمتها مليارات الدولارات تسعى إلى تأمين حوالي ٢٥٪ من الطاقة العالمية في غضون ٢٠ سنة. ومع ذلك، تشمل زراعة الأغذية للطاقة زراعة صناعية واسعة النطاق. واستناداً إلى العديد من أنصار البيئة بمن فيهم خان فان أكن من منظمة غرينبيس الدولية، في أمستردام، قد لا تكون هذه الزراعة فعالة «يدرك الناس أكثر وأكثر أن هناك قضايا أمن غذائي وبيئي خطيرة مرتبطة بالوقود

اللجنة الحكومية حول التغير المناخي

المناخي الذي هو من صنع الإنسان، وآثاره الممكنة وخيارات التكيف مع هذه المخاطر ومواجهتها. وتصدر اللجنة الحكومية البينية حول التغير المناخي تقارير منتظمة حول وضع التغير المناخي. حالياً، أصبح تقرير التقييم الرابع (أيار/مايو ٢٠٠٧)، متوفراً على موقع www.ipcc.ch.

تم تأسيس اللجنة الحكومية حول التغير المناخي عام ١٩٨٨ من خلال تعاون مشترك بين المنظمة العالمية للأرصاد الجوية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة. يعتمد دور هذه اللجنة على إجراء تقييم شامل وموضوعي ومنفتح وشفاف للمعلومات الاقتصادية - اجتماعية والتقنية والعلمية المتعلقة بفهم الأساس العلمي لمخاطر التغير

تشكل الفيضانات والجفاف والتصحر وارتفاع منسوب مياه البحار القليل بعضاً من أشكال الضرر البيئي الذي قد يجبر الناس على الهروب من أجل البقاء وإيجاد العمل اللائق في ظروف أفضل (بوسطن غلوب، ١٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٧).

الهجرة، سيستمر الوضع على حاله «سوف تنتج الأنماط المتوقعة حول العالم تغييرات فورية طويلة الأجل من شأنها أن تؤثر على قدرة الناس على كسب أرزاقهم». وتتوقع وكالة المعونة المسيحية أنه بحلول عام ٢٠٥٠ سيكون هناك ما يقارب المليار مشرد نتيجة الاحترار العالمي.



ما هو أثر الكربون؟

دفعت المخاوف الأخيرة حول انبعاثات الكربون وظهور تجارة الكربون إلى إنشاء أنظمة جديدة لتعقب استهلاك الطاقة التجارية أو الفردية. إن عبارة اليوم الجديدة هي اثر الكربون، وهو الأثر الذي تخلقه الأنشطة البشرية على المناخ من حيث إجمالي غازات الدفيئة (تقاس بوحدات ثاني أكسيد الكربون). إنه مقياس للأثر الذي يتركه كل فرد على الأرض نتيجة خيارات نتخذها في حياتنا اليومية. على سبيل المثال، إن وحدات الطاقة المنتجة من استهلاكنا للتدفئة، أو الطاقة، أو أنشطة النقل، تساهم جميعها في أثر الكربون. هناك العديد من المواقع (www.carbonfootprint.com) التي تتيح للأفراد حساب أثرهم الكربوني الشخصي. عبر قياس اثر الكربون من خلال أدوات مثل الآلات الحاسبة للكربون، يمكننا الحصول على معلومات أفضل عن التأثير الفردي وأية أجزاء من أسلوب حياتنا تتطلب أكبر قدر من الاهتمام. الشركات هي أيضاً قادرة على حساب أثرها، وبالتالي تحديد كيفية تخفيض الاستهلاك والتأثير على مراحل الإنتاج.

■ فالطاقة الشمسية هي طاقة نظيفة أخرى أصبحت أكثر شيوعاً اليوم. فمصادر الطاقة المتجددة تؤمن ١٣٪ من احتياجات الطاقة في العالم وتأمل الطاقة الشمسية الانضمام إلى أهم مصادر الطاقة المتجددة والطاقة الحرارية الأرضية والطاقة الكهربائية التي تولدها المياه والكتلة الحيوية. وضعت حكومات كثيرة أهدافاً تحدد نسبة الطاقة التي تؤمنها مصادر الطاقة المتجددة في دولهم. ولكن بما أن نطاق مشاركة القطاع الخاص محدود نظراً لضخامة مشاريع بناء السدود أو نقص السليكون المطلوب للألواح الشمسية لتوليد الطاقة الشمسية، أصبحت الإعانات متوفرة أكثر فأكثر. تقوم بعض الحكومات بتجارب حول أنواع مختلفة من الإعانات، مثل نظام تعريفات التوزيع الكهربائي الذي يضم دفعة محددة للكهرباء؛ ونظام التجارة والحصص الذي ينص على أن نسبة معينة من الكهرباء التي ترد عبر موزع الطاقة، يجب أن يوزع من خلال مصادر متجددة؛ واعتماد ضريبة الإنتاج في الولايات المتحدة التي تمنح منتجي الطاقة المتجددة نسبة ٠,١٩ دولار لكل كيلوواط بالساعة من أجل تشجيع الاستثمار (مجلة Economist، حزيران/يونيو ٢٠٠٧).



بالاستثمار المسؤول اجتماعياً (SRI) في ميريل لينش أنه لا يمكن أن تقوم الشركات بتخفيض استهلاك الطاقة والتكاليف والحد من مخاطر تعطيل مراحل الإنتاج والقوى العاملة وحسب بل يمكن أيضاً خلق منتجات جديدة ووضع جدول أعمال حول الأنظمة والسياسات مثل أنظمة تجارة الكربون المقبلة في الولايات المتحدة. كذلك، من المحتمل أن تصبح التشريعات أكثر صرامة يمكنها وأن تؤثر على قطاعات متنوعة. بما أن جمع البيانات عن الانبعاثات وتداولها أصبحا المعيار المعتمد، سوف يحكم المستثمرون على أصحاب العمل وفق تدابير التقييم البيئي الجديد مثل عائدات كل طن من ثاني أكسيد الكربون (شركة التغير المناخي، ١٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٧).

الحيوي. بالطبع التغير المناخي هو أخطر هذه القضايا، ولكن لا يمكن محاربة التغير المناخي عبر إزالة الغابات على نطاق واسع». كما أوضح برنامج الأمم المتحدة للطاقة في تقريره الذي أعده في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أن الاندفاع نحو زراعة الغذاء للطاقة يمكن أن تكون له آثار سلبية على المزارعين والفقراء في المدن والريف في الدول النامية. وأسعار الغذاء غير ثابتة ستواجه تقلبات كثيرة وسيضغط التزايد في انعدام الأمن الغذائي على مواردهم المالية المحدودة (غاردين، ٩ أيار/مايو ٢٠٠٧).

استخدام جديد للطاقة

■ بدأت الشركات تنظر بجدية إلى كيفية التصدي لتغير المناخ. فهي تعتمد مواقف مراعية للبيئة وتحضر لمستقبل حيث ينخفض استعمال الكربون من خلال الاستثمار في التكنولوجيات التي تنتج الطاقة الأنظف. ووفقاً لتقرير تمويل الطاقة الجديد، ارتفعت الاستثمارات العالمية في مشاريع توليد الطاقة المتجددة، والوقود الحيوي والتكنولوجيات المنخفضة الكربون من ٢٨ مليار دولار عام ٢٠٠٤ إلى ٧١ مليار دولار عام ٢٠٠٦ (التقرير الخاص بمجلة Economist، حزيران/يونيو ٢٠٠٦).

■ أنشئت عدة قطاعات جديدة للاستخدام نتيجة الاتجاه العالمي نحو خفض انبعاثات الكربون. يقول رئيس قسم الأبحاث الخاص



الدورة السادسة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي



من اليسار إلى اليمين، السيد ميشال بارد، نائب الرئيس في مؤتمر العمل الدولي (يمثل أصحاب العمل)، السيد مارك بلونديل، نائب الرئيس في مؤتمر العمل الدولي (يمثل العمال)، والسيد كاستريوت سولكا، الرئيس في مؤتمر العمل الدولي، وصاحب السعادة السيد كارلوس انطونيو دا روخا بارانوس، نائب الرئيس في مؤتمر العمل الدولي (يمثل الحكومات).

أعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والتسعين معيار عمل جديد لقطاع الصيد صيد الأسماك، ودرس مقاربات جديدة لتعزيز منشآت مستدامة وعمل لائق، وأخذ مجموعة أخرى من الإجراءات. شارك ٧ متحدثين بارزين في المؤتمر الذي استمر ١٥ يوماً، ولأول مرة منحت منظمة العمل الدولية جائزة البحوث حول العمل اللائق، وأمن المؤتمر منبراً لإطلاق شراكة جديدة تهدف إلى القضاء على عمل الأطفال في الزراعة.

جنيف - ترأس المؤتمر السيد كاستريوت سولكا، نائب وزير العمل والشؤون الاجتماعية والفرص المتساوية في ألبانيا. وفاز بمنصب نواب الرئيس كل من صاحب السعادة السيد كارلوس أنطونيو دا روخا بارانوس (حكومات) من البرازيل، والسيد ميشيل بارد (أصحاب عمل) من سويسرا والسيد مارك بلونديل (عمال) من فرنسا.

وخلال تحليل واسع النطاق حول دور العمل اللائق في تعزيز التنمية المستدامة، دعا مدير عام منظمة العمل الدولية خوان سومايا إلى تقوية قدرات منظمة العمل الدولية على أكثر من صعيد. وحث الوفود على النظر في «مبادرة الوظائف الخضراء (أو المراعية للبيئة)» من أجل دعم التنمية المستدامة كما دعا إلى مقاربات جديدة للتعامل مع الاستخدام والتجارة، وتحليل سوق العمل وتخفيض «العجز العالمي في العمل اللائق».

وقال السيد سومايا إن القضية الرئيسية الآن هي العمل اللائق الذي يشكل جزءاً من السياسات البيئية والاجتماعية والاقتصادية. وأضاف أنه «ثمة فرصة هائلة أمامنا. قدر برنامج الأمم المتحدة للبيئة أن سوق تكنولوجيا الطاقة النظيفة قد تبلغ قيمته ١,٩ تريليون دولار بحلول عام ٢٠٢٠. وهذا يعني «استثمارات في وظائف كثيرة».

وفيما يتعلق بالسياسات الاجتماعية والتجارية، أشار السيد سومايا إلى أن منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية قد نشرتا مؤخراً تقريراً «واقعيًا» حول التجارة والاستخدام، وخلص إلى أن «تحرير التجارة تؤدي إلى تدمير وظائف وخلق وظائف أخرى في الوقت نفسه».

«أعاد المؤتمر التأكيد على الطلب
الكبير للعمل اللائق في كافة الدول.
في الختام نوجه رسالة تناسب الوضع
الحالي يرتبط العمل اللائق بصميم
التنمية المستدامة. وقد سمعنا
كلمات القادة من كل مكان في
العالم حيث شددوا على أولوية جعل
الهدف العالمي للعمل اللائق واقعاً
محلياً».

(خوان سومايا)



سبعة متحدثين من الضيوف البارزين

واد - رئيس جمهورية السنغال، وسمو الأمير فيليب دي بوربون - أمير أستورياس، وفخامة السيد ماهندا راجاباكسا - رئيس جمهورية سريلانكا الاشتراكية الديمقراطية. سبعة متحدثين من الضيوف البارزين

استضاف المؤتمر خمسة رؤساء دول وحكومات وولبي عهد، بمن فيهم فخامة السيدة ميشال باشلي - رئيسة جمهورية تشيلي، وفخامة السيد جون كوفور - رئيس جمهورية غانا ورئيس الاتحاد الأفريقي، وسمو الشيخ سلمان بن حمد آل خليفة، ولي عهد مملكة البحرين، والمحترمة بورشيا سمبسون ميلر - رئيسة وزراء جامايكا، وفخامة السيد عبدولياه



فخامة السيد جون كوفو، رئيس جمهورية غانا ورئيس الاتحاد الأفريقي



فخامة السيدة ميشال باشلي، رئيسة جمهورية تشيلي.



سمو الأمير فيليب دي بوربون، أمير أستورياس



السيدة بورشيا سمبسون ميلر، رئيسة وزراء جامايكا



سمو الشيخ سلمان بن حمد آل خليفة، ولي عهد البحرين



فخامة السيد ماهندا راجاباكسا، رئيس جمهورية سريلانكا الاشتراكية الديمقراطية



فخامة السيد عبدولياه واد، رئيس جمهورية السنغال

برنامج عمل



قدمت وفود أيضاً للمؤتمر الدعم المطلق للمعايير الجديدة المصممة لتحسين أوضاع الملايين من الرجال والنساء العاملين في قطاع صيد الأسماك. تتضمن المعايير الجديدة أحكاماً تتأكد من أن العاملين في قطاع صيد الأسماك يتمتعون بالصحة والسلامة المهنية والرعاية الطبية في البحر؛ وأن الصيادين المرضى أو المصابين يتلقون الرعاية على الشاطئ؛ ويحصلون على فترات راحة كافية لصحتهم وسلامتهم؛ ويتمتعون بحماية عقد العمل؛ ويستفيدون من حماية الضمان الاجتماعي كباقي العمال.

إن الاتفاقية المعروفة باتفاقية العمل في صيد الأسماك لعام ٢٠٠٧، والتوصية التابعة لها سوف تدخلان حيز التنفيذ، عندما يتم التصديق عليهما من قبل عشر دول (منها ثماني دول ساحلية) من أصل ١٨١ من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

وفي استنتاجاتها، ذكرت لجنة المؤتمر حول المنشآت المستدامة، أن هذه المنشآت هي مصدر رئيسي للنمو، وخلق الثروات، والاستخدام والعمل اللائق. من أجل تحقيق هذه المنافع، من الضروري جداً توفير بيئة ملائمة للمنشآت، بما في ذلك السلام والاستقرار السياسي، والإدارة الرشيدة، وسيادة القانون، والحوار الاجتماعي، واحترام حقوق الإنسان العالمية ومعايير العمل الدولية، وثقافة المبادرة الحرة، وسياسات اقتصادية صالحة، ومنافسة عادلة، والحصول على الخدمات المالية، وتوفير البنية التحتية التكنولوجية والمادية، والتعليم والتدريب، والاستدامة البيئية، وأشارت اللجنة إلى أهمية بعض الممارسات على صعيد المنشأة بما فيها الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة، وممارسات سليمة لتنمية الموارد البشرية، وظروف العمل، والإنتاجية، والأجور المشتركة والمنافع، والمسؤولية الاجتماعية في الشركات، والإدارة الرشيدة في الشركات.

تبنى المؤتمر برنامج وميزانية الممتدة بين ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩، بميزانية قدرها ٦٤١,٧ مليون دولار أميركي. إن مستوى الميزانية هو المستوى نفسه الذي أوصى به مجلس إدارة وهو لا يشكل أي تغيير للعامين القادمين. كذلك، عقدت اللجنة الخاصة بتطبيق المعايير جلسة خاصة حول تطبيق ميانمار لاتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، ومتابعة إجراءات تدخل في إطار المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى تلك الجلسة الخاصة، عرضت اللجنة دراسة ٢٥ حالة فردية تغطي مجمل الاهتمامات المدرجة في معايير منظمة العمل الدولية. وقد عبرت اللجنة أيضاً في فقررة خاصة عن قلقها حول الوضع القائم في بيلاروسيا، مشيرة إلى عدم إحراز أي

تقدم فيما يتعلق بالحرية النقابية. أما المسح العام الذي ناقشته لجنة المؤتمر هذه السنة، فقد تمحور حول العمل الجبري.

تناول مؤتمر العمل الدولي أيضاً حول تقرير منظمة العمل الدولية السنوي حول أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة التي استمرت بالتدهور بشكل مأساوي في خلال العام المنصرم. ووفقاً للتقرير، ازداد عدد العائلات التي تعيش دون الحد الأدنى للفقر بنسبة ٢٦ بالمائة بين آذار/مارس ٢٠٠٦ وأذار/مارس ٢٠٠٧، بينما انخفض نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في الأراضي العربية المحتلة بنسبة ٤٠ بالمائة خلال ٢٠٠٦ عن عام ١٩٩٩. كما ذكر التقرير أن سبع عائلات من أصل عشر، أي حوالي ٢,٤ مليون شخص، تعيش في الفقر.

اعتمدت نتائج التقرير هذه السنة على البعثات الرسمية التي أرسلت إلى الأراضي العربية المحتلة وإسرائيل وإلى الجمهورية العربية السورية مؤخراً من أجل إجراء تقييم لوضع العمال في الأراضي العربية المحتلة، بما فيها الضفة الغربية وغزة والجولان. لمزيد من المعلومات، الرجاء العودة إلى التقرير حول وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة. ملحق تقرير المدير العام لمؤتمر العمل الدولي، دورة ٩٦، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٧

اليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال ٢٠٠٧

شراكة عالمية جديدة ضد عمل الأطفال في الزراعة



والاتحاد الدولي لجمعيات الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتأمين الأطعمة والتبغ والعمال المتحدين.

إن المجالات الرئيسية للتعاون في هذه الشراكة الجديدة تتمثل بالسياسات والأنشطة التالية:

- تعزيز تطبيق قوانين عمل الأطفال في الزراعة، وخاصة التأكيد على عدم ممارسة الأطفال أعمال زراعية خطيرة؛
- تحسين سبل العيش في الريف، وإدراج مسائل عمل الأطفال في سياسات وبرامج زراعية وطنية؛
- سد الفجوة القائمة في مجال التعليم بين المدينة والريف وبين الجنسين؛
- تعزيز فرص استخدام الشباب في الزراعة والمناطق الريفية؛

وقال السيد خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية «أرحب بحرارة بهذه الشراكة مع هذه المنظمات الزراعية الدولية لأنه فقط من خلال إدماج عمل الأطفال في المهام والسياسات الرئيسية ومن خلال العمل معا يمكننا تعزيز الحركة العالمية للقضاء على عمل الأطفال». وأضاف أنه «من خلال جهد منظم ومنسق، يمكننا تحقيق هدفنا بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦».

في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٠٧، تضافرت جهود منظمة العمل الدولية وخمسة منظمات زراعية دولية أساسية لإطلاق شراكة جديدة عالمية لمحاربة عمل الأطفال في الزراعة.

ويعتبر القطاع الزراعي في كل أنحاء العالم القطاع الذي يضم أكبر عدد من الأطفال العاملين - بحيث قدر العدد بحوالي ٧٠٪ منهم ١٣٢ مليون فتاة وفتى تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٤ سنة ويساعد هؤلاء الأطفال في إنتاج الأطعمة والمشروبات التي نستهلكها.

وقد تم التوقيع على هذه الشراكة وإعلانها خلال مؤتمر منظمة العمل الدولية السنوي، وتضم هذه الشراكة المنظمات التالية: منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمعهد الدولي للأبحاث حول السياسات الزراعية التابع للمجموعة الاستشارية حول الأبحاث الزراعية الدولية، والاتحاد الدولي للمنتجين الزراعيين،



الإحصاء المستقبلي لا يشمل عمل الأطفال



(الصورة: طفل يقطع قصب السكر في جزيرة هوبلو، في الفلبين)

حول المهارات. وبعد مرور ٧٥ يوماً على التدريب أثناء العمل في شركة تؤجر المعدات لأعمال البناء، استخدم رودي في نفس الشركة كمساعد ميكانيكي. وبما أن رودي ما زال تحت سن ١٨، لا بد من الاستمرار بمراقبة الشروط والمهام لأنه لا يجب أن يقوم بأعمال خطيرة وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بعمل الأطفال.

مانيلا، الفلبين - رودي هو الولد الخامس في عائلة تتألف من سبعة أولاد. توقف، في سن ١٥، عن الدراسة لمساعدة والده في المزرعة. وكان شقيقاه اللذان يكبرانه سناً قد توفيا في حادث أليم منذ فترة قصيرة.

شعر رودي أن عليه واجب تقديم المساعدة في تربية أشقائه الصغار، فقال «خشيت أن يترك شقيقي الأصغر وشقيقتي الصغرى المدرسة للعمل لأنه ليس لدينا المال الكافي».

ووفقاً لمسح أجري عام ٢٠٠١، أكثر من ٦٠٪ من الأطفال العاملين في المزارع تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٧ سنة. وتعتمد حوالي خمس ملايين عائلة على العقود الموسمية في زراعة قصب السكر، التي تؤدي إلى تسرب الأطفال من المدرسة.

في غرب فينسيايس، المنطقة الرائدة في إنتاج السكر في البلاد، يكسب ٢, ٨٨٪ من العائلات التي تعمل أطفالها أقل من ١٠٠٠٠ ب أي حوالي (٢٠٠ دولار) في الشهر - لذلك، يشارك كل فرد في العائلة لتحسين مدخول العائلة.

يشكل العمل لساعات طويلة تحت أشعة الشمس الحارقة خطراً على الأطفال الذين يستعملون المجرف، وهي التسمية المحلية للمنجل الكبير والثقيل الذي يستخدم في قطع قصب السكر. كما أنهم معرضون للمواد الكيماوية والأسمدة التي يحملونها في أيديهم بدون حماية.

وفي عام ٢٠٠٦، قامت شراكة بين برنامج منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال (أبيك) ومؤسسة صناعة السكر لمعالجة قضية عمل الأطفال في غرب فينسيايس. مؤسسة صناعة السكر هي مؤسسة قائمة في الفلبين حيث يجتمع مزارعو السكر، ومالكو معامل السكر، وممثلو عمال المزارع من أجل معالجة هموم عمال السكر.

تحت رعاية برنامج أبيك - SIFI، خضع الأطفال العاملين لبرنامج تدريب حول المهارات التقنية وحصلوا على منح مدرسية لمواصلة دراساتهم. وشارك أكثر من ١٠٠ شخص من أفراد الأسر العاملة في مزارع قصب السكر في ندوات لتعزيز المهارات التجارية.

انضم رودي إلى أكثر من ٨٠ شخصاً آخرين من الذين خضعوا للتدريب



وفي الوقت نفسه، أكدت منظمة العمل الدولية أن ليس كل الأعمال التي يمارسها الأطفال في مجال الزراعة هي أعمال سيئة أو تعتبر من الأعمال التي يجب القضاء عليها بموجب الاتفاقيتين رقم ١٨٢ ورقم ١٣٨. لكن يمكن للمهام الملائمة لسن الطفل والتي لا تتعارض مع دراسته ووقت مرحة أن تكون جزءاً طبيعياً من النمو في البيئة الريفية.

يعتبر القطاع الزراعي أحد القطاعات الأكثر خطورة لا سيما بالنسبة للأطفال. يتعرض هؤلاء الأطفال إلى الخطر ذاته الذي يتعرض له البالغون في القطاع الزراعي. ويعتبر هذا الخطر أكبر بالنسبة لهم لأن أجسامهم وعقولهم ما زالت في مرحلة النمو إضافة إلى افتقارهم للخبرة العملية. وفي بعض الحالات، يبدأ عمل الأطفال في سن الخامسة، والأطفال دون سن العاشرة يشكلون ٢٠ من الأطفال العاملين في بعض المناطق الريفية، وذلك وفقاً لتقديرات برنامج منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال (أبيك).

جائزة منظمة العمل الدولية للأبحاث حول العمل اللائق إلى نيلسون مانديلا وكارميلو ميزا لاغو

وفي احتفال مؤتمر العمل الدولي السنوي لمنظمة العمل الدولية، منح السيد مانديلا جائزة استثنائية لجهوده الحثيثة من أجل المساهمة في معرفة الاهتمامات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وفهمها والمناداة بها. وحصل السيد ميزا-لاغو على جائزته لمساهماته العلمية الرئيسية في تحليل العلاقات الاجتماعية الاقتصادية وأدوات السياسات من أجل النهوض بالعمل اللائق، وعلى الأخص الضمان الاجتماعي وإصلاح معاش التقاعد.

وفي هذا الإطار، قال المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا «إذا وجد شخص واحد يجسد قيم العمل اللائق فهو الرئيس مانديلا. كمحامي، وناشط، وسجين، وسياسي ورجل دولة عاش نيلسون مانديلا مثل منظمة العمل الدولية - وذلك من خلال سعيه وراء الحوار والتفاهم والإنصاف والعدالة الاجتماعية والكرامة قبل كل شيء طيلة فترة حياته».

ومنح البروفيسور الفخري في الاقتصاد والدراسات حول أمريكا اللاتينية في جامعة بيتسبورغ في ولاية بنسلفانيا الأمريكية، كارميلو ميزا لاغو، هذه الجائزة لأن أبحاثه تركت أثراً ملحوظاً في عمليات إصلاح الضمان الاجتماعي وأنظمة معاش التقاعد في أمريكا اللاتينية لسنوات عدة.

وضع المعهد الدولي لدراسات العمل التابع لمنظمة العمل الدولية جائزة الأبحاث حول العمل اللائق التي تعتمد على هبة من جائزة نوبل للسلام الممنوحة لمنظمة العمل الدولية عام ١٩٦٩، والتي تكافئ المساهمات في تعزيز المعرفة بالسياسات ذات الصلة بهدف منظمة العمل الدولية الرئيسي حول العمل اللائق للجميع.

وقد قررت هيئة مكونة من خبراء دوليين بارزين في قضايا العمل والسياسة الاجتماعية هذه الجائزة المهمة. كانت منظمة العمل الدولية قد أسست المعهد الدولي لدراسات العمل عام ١٩٦٠ بوصفه مركز دراسات متقدمة في المجال الاجتماعي والعمل من أجل فهم مسائل العمل بشكل أفضل من خلال التعليم والبحث.

ممثل من مؤسسة نيلسون مانديلا يتسلم الجائزة السنوية الأولى للأبحاث حول العمل اللائق بالنيابة عن السيد مانديلا



في ١٥ حزيران/يونيو، منحت منظمة العمل الدولية جائزتها السنوية الأولى للأبحاث حول العمل اللائق إلى الفائز بجائزة نوبل للسلام ورئيس جنوب أفريقيا السابق الرئيس نيلسون مانديلا والى الأكاديمي المعروف الاختصاصي في الضمان الاجتماعي، البروفيسور كارميلو ميزا-لاغو، تعبيراً عن تقدير المنظمة لجهودهم من أجل تحسين حياة الشعوب في العالم.

الدكتور كارميلو ميزا لاغو، أستاذ فخري، واختصاصي في الضمان الاجتماعي، يمنح الجائزة السنوية الأولى للأبحاث حول العمل اللائق



الاجتماع الإقليمي الأفريقي لمنظمة العمل الدولية

يتبنى جدول أعمال العمل اللائق لعام ٢٠٠٧ - ٢٠١٥



حلقة نقاش، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر، في أديس أبابا، نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

إلى طريقة العمل، دعا إلى استراتيجيات تخفيض الفقر «التي تؤدي إلى الإدماج الكامل لبعد الاستخدام» وأضاف أن «العمل اللائق هو في صلب التنمية ويجب أن يكون في صلب جهود الأمم المتحدة حول التنمية».

طالب المندوبون منظمة العمل الدولية بتطوير برنامج دعم فعال لجدول الأعمال الذي يتطلب تقوية المؤسسات من المستوى المحلي إلى المستوى القاري من أجل تعزيز استخدام منتج وكامل وتوفير العمل اللائق للجميع. كما حث البيان الختامي منظمة العمل الدولية على العمل مع البلدان الأفريقية والشركاء الدوليين لتطوير نهج شامل يركز على تحسين إدارة أسواق العمل وتعزيز قدرات إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين.

وأقر الاجتماع عددا من أهداف الدول الأعضاء الأفريقية التابعة لمنظمة العمل الدولية التي يتعين تحقيقها بحلول عام ٢٠١٥، والتي ضمت تعزيز استخدام وتنمية المشاريع، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما دعت المنظمة إلى العمل مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتشجيع جميع الدول الأعضاء في أفريقيا للحصول على البرامج القطرية للعمل اللائق قبل نهاية ٢٠٠٩.

أديس أبابا - عقد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر من ٢٤ إلى ٢٧ نيسان/أبريل في أديس أبابا، وأعتمد جدول أعمال جديد للعمل اللائق في أفريقيا من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٥ يهدف إلى تحفيز استحداث الملايين من فرص العمل اللائقة وتحسين حياة الفقراء العاملين في القارة.

سميت المبادرة الجديدة «جدول أعمال العمل اللائق في أفريقيا من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٥» واعتمدت بعد أربعة أيام من المناقشات المكثفة التي ضمت نحو ٥٠٠ مندوب في اجتماع منظمة العمل الدولية حيث أطلقت دعوة عاجلة إلى التنمية من قبل ثلاثة رؤساء دول وحكومات. يلزم جدول الأعمال الأطراف المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بتطوير البرامج القطرية للعمل اللائق باعتبارها آلية مناسبة لإدراج سياسات من أجل وظائف أكثر وأفضل ضمن استراتيجيات التنمية الوطنية.

قال السيد خوان سومافيا، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، في ختام الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر لمنظمة العمل الدولية «جدول الأعمال يشكل مجموعة ممتازة من توجيهات السياسة وأدوات التنفيذ». «اعتمدنا أهدافاً طموحة ولكن قابلة للتحقيق. أفريقيا تقرر اليوم إلى أين تريد الذهاب وكيف يمكنها الوصول إلى هناك. وهذا يعتمد على الشراكة والحوار بين العمال وأصحاب العمل والحكومات في أفريقيا ومع وكالات مشابهة لمنظمتنا من حيث النظام المتعدد الأطراف».

تشمل أهداف جدول الأعمال الرئيسية اتفاقاً يهدف إلى إنشاء روابط جديدة وقوية بين منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء في أفريقيا، فضلاً عن المنظمات الدولية مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لتعزيز نمو الاستخدام المكثف.

اعتبر مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، كمال درويش، أن تزايد التعاون بين منظمته ومنظمة العمل الدولية خير مثال على الجهود الجديدة التي تبذلها المنظمات الدولية «للعمل كمنظمة واحدة» لمصلحة الجميع. وفي إشارة

مجموعة الثمانية

تدعم جدول أعمال العمل اللائق



الدولية في اتفاقاتها التجارية الثنائية، مع عدم استخدام المعايير الاجتماعية ومعايير العمل لأغراض حمائية.

من جهته، شدد مدير مكتب منظمة العمل الدولية في ألمانيا، وولف جانج هيلر، على دور الحكومة الفدرالية الألمانية في هذا الصدد «إننا نحیی الالتزام الشخصي للمستشارة الدكتورة أنجيلا ميركل بتحقيق عوامة عادلة، واعترافها بأهمية جدول أعمال متوازن للعمل اللائق. وقد أكدت المستشارة عدة مرات أن العوامة، بما فيها فتح الأسواق أمام العمليات التجارية، ينبغي أن تعتمد على القيم المشتركة المتمثلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي حددتها منظمة العمل الدولية».

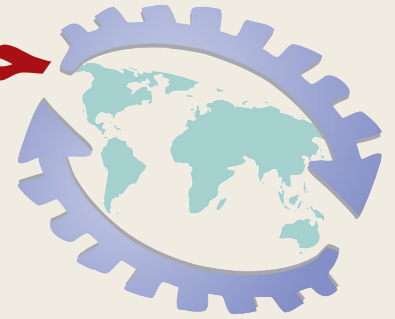
وفي إعلانهم المشترك بشأن مسألة «المسؤولية والنمو في أفريقيا»، دعم رؤساء الدول والحكومات في مجموعة الثمانية توسيع نطاق الرعاية الصحية والتأمين الصحي في أفريقيا. كذلك، ترحب منظمة العمل الدولية التي تتمتع بالخبرة الطويلة في مساعدة الدول الأعضاء على إنشاء نظم الضمان الاجتماعي بهذا التدبير وتدعم الجهود التي تبذلها الدول المانحة في مجموعة الثمانية في هذا الإطار.

دعمت قمة مجموعة الثمانية التي اجتمعت من ٦ إلى ٨ حزيران/يونيو في هايليجندام في ألمانيا، جدول أعمال العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية بوصفه ركيزة أساسية للعوامة التي تحقق التقدم الاجتماعي.

وشددت مجموعة الثمانية على الأهمية المتساوية للأهداف الإستراتيجية الأربعة لجدول أعمال العمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية: خلق استخدام منتج ولائق، وتعزيز الوصول إلى أنظمة الحماية الاجتماعية، وتشجيع الحوار بين الشركاء الاجتماعيين، واحترام معايير العمل الأساسية. تضم معايير العمل الأساسية حظر عمل الأطفال والعمل الجبري والقضاء على التمييز في العمل وحقوق النقابات بالتنظيم.

يتضمن الإعلان الختامي للقمة دعوة الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية إلى تعزيز تنفيذ معايير العمل الأساسية المعترف بها دولياً بتعاون وثيق مع منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، تلتزم مجموعة الثمانية بضم العمل اللائق واحترام معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل

حول القارات



مراجعة دورية لمنظمة العمل الدولية والأنشطة
والأحداث المرتبطة بها حول العالم



دولة الكويت تصادق على الاتفاقية رقم ٩٨

❖ أعلنت دولة الكويت في تاريخ ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٧ انضمامها إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية بعد أن قامت بالتصديق عليها والتعهد بتطبيق كافة بنودها وأنظمتها. واعتمدت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في ١ تموز/يوليو ١٩٤٩.

جمهورية جزر المارشال أصبحت الدولة العضو رقم ١٨١ في منظمة العمل الدولية

❖ أصبحت جمهورية جزر المارشال الدولة العضو رقم ١٨١ في منظمة العمل الدولية عقب تلقي رسالة في جنيف من السيد جيرالد م. زاسيوز، وزير الخارجية، الذي ذكر باسم الحكومة أن جزر مارشال قد قبلت رسمياً التزامات دستور منظمة العمل الدولية. أصبحت عضوية جزر المارشال نافذة ابتداءً من ٣ تموز/يوليو ٢٠٠٧. بالإضافة، أصبح هذا البلد عضواً في الأمم المتحدة منذ ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩١.

متابعة مرحلة ما بعد تسونامي

❖ في أعقاب كارثة تسونامي عام ٢٠٠٤، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لعملية الإغاثة التي يقودها عدد كبير من الجهات المانحة المحلية والدولية. واستمرت منظمة العمل الدولية بتقديم خدمات استشارية إلى الحكومة السريلانكية لتعزيز تنسيق سبل العيش والتخطيط على الصعيدين الوطني والإقليمي. تضمنت الجهود عملية تأهيل البنية التحتية. ومن المقرر أن تستمر عملية إعادة التأهيل والإعمار بين سنتين وأربع سنوات من أجل استعادة موارد الرزق بشكل كامل إلى

جانب الخدمات والبنية التحتية ذات الصلة. لذلك، أعدت منظمة العمل الدولية مخططاً لمتابعة برنامج «العمل من أجل السلام والازدهار» الذي سيدرج آليات دعم لإنعاش الدخل ويعززها تحت رعاية «برنامج المساعدة التقنية لإنعاش الدخل» الذي تنفذه حالياً منظمة لعمل الدولية. سيوسع هذا البرنامج ليتناسب بالكامل مع سكان ضحايا تسونامي والنزاعات، إضافة إلى السكان الذين يعيشون دون الحد الأدنى الفقر.

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بـ
ASIST آسيا والمحيط الهادئ: asist-
ap@ilo.org

اختبار البحر

❖ أعدت منظمة العمل الدولية «اختبار البحر»، وهو لعبة حول اتفاقية العمل البحرية لمنظمة العمل الدولية» التي تشكل جزءاً من حملتها من أجل تعزيز معيار العمل الدولي الجديد. اعتمدت الاتفاقية في شباط/فبراير ٢٠٠٦، وهي تنص على الحماية والحقوق الشاملة في العمل لصالح أكثر من ١,٢ مليون بحار في العالم. تقوم الاتفاقية بتعزيز وتحديث أكثر من ٦٥ معيار عمل دولي حول البحارة وهي معايير اعتمدت خلال الثمانين سنة الأخيرة. وتحدد الاتفاقية حقوق البحارة بالعمل في ظروف لائقة على نطاق واسع من المواضيع، وتهدف إلى تطبيق الاتفاقية على المستوى العالمي بحيث تكون سهلة الفهم وقابلة للتحديث والتطبيق.

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بقسم معايير العمل الدولية: norms@ilo.org

منظمة العمل الدولية تطلق الصندوق الاجتماعي العالمي

❖ في أبريل/نيسان الماضي، أطلقت منظمة العمل الدولية صندوق التضامن الدولي الفريد من نوعه، وهو صندوق اجتماعي عالمي، وذلك من أجل توفير التأمين الصحي ومعاش التقاعد للفئة الأكثر هشاشة في غانا. فقد أطلق قسم الضمان الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية هذه المبادرة الجديدة، الأولى من نوعها التي ستشمل تحويل الأموال التي تجمعها مؤسسة OGB-L ONG Solidarité Syndicale من الأفراد في لوكسمبورغ إلى الأسر المحتاجة في غانا - وخصوصاً من النساء الحوامل والأمهات مع الأطفال الصغار. وتهدف المبادرة إلى معالجة واقع صعب ألا وهو أنه في بعض أجزاء من أفريقيا جنوب الصحراء، يغطي نظام التأمين الصحي أو نظام معاش التقاعد أقل من ١٠٪ من السكان النشطين.

لمزيد من المعلومات، الرجاء النظر في:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/seccs/gst/index.htm>



تعزيز الشراكة بين منظمة العمل الدولية وجمعية الأمم الآسيوية الجنوب شرقية



في ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٧، وقعت الأمانة لجمعية الأمم الآسيوية الجنوب شرقية ومنظمة العمل الدولية اتفاق تعاون لتعزيز التعاون والشراكة بينهما. وقعت الاتفاقية بين أمين عام الجمعية أونغ كنج يونغ، ومدير عام منظمة العمل الدولية، خوان سومافيا في جنيف في سويسرا. أشار الاتفاق إلى التزام المنظمين بمعالجة مسائل العمل والاستخدام في منطقة عمل الجمعية وتعزيز التقدم الاجتماعي. وبموجب هذا الاتفاق، سوف تعمق أمانة الجمعية ومنظمة العمل الدولية تعاونهما لتنفيذ البرامج والمشاريع

المختلفة، بما فيها تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وفيرس نقص المانة البشرية/الإيدز ومكان العمل، وآثار تحرير التجارة على الاستخدام، والتدريب المهني، والضمان الاجتماعي وهجرة العمالة. كذلك، سوف تتعاون المنظمين في تبادل المعلومات، والدراسات والأبحاث، والتمثيل في الاجتماعات على مستوى العمل.

تضم الجمعية: برونائي دار السلام، وكمبوديا، واندونيسيا، وجمهورية لاو، وماليزيا، وميانمار، والفيليبين،

وسنغافورة، وتايلند، وفيتنام. ويبلغ عدد سكانها أكثر من ٥٦٠ مليون، ينفقون أكثر من ٤٠٠ مليار دولار سنوياً، ويبلغ عدد القوى العاملة ٣٣٠ مليون شخص. بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٦، بلغ معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ٥,٧٪ في كل عام. من جهة أخرى، ارتفعت نسبة البطالة في المنطقة من ٥ إلى ٦,٦٪ خلال الفترة نفسها. وبلغت الصادرات في المنطقة ٦٥٠ مليون دولار عام ٢٠٠٥، أي حوالي ٢٢٪ من إجمالي صادرات آسيا.

ندوة الجوانب الإجتماعية والعمل في أنظمة الإنتاج العالمية: قضايا تتعلق بالشركات



For information on how to participate, contact:
Employers' Group Secretariat, (t)+41-22-9290000, (f)+41-22-9290001
ioe@ioe-emp.org
or Bureau for Employers' Activities, (t)+41-22-7997748, (f)+41-22-7998948
employer-symposium@ilo.org

Geneva, 17-19 October 2007