



التاريخ: ٢٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

دور منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل للجميع

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة معلومات عن دور منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل للجميع. وتتضمن المستجدات عن المعارف الجديدة وآخر التطورات فيما يتعلق بالإجراءات العالمية بشأن تغير المناخ منذ أن ناقش مجلس الإدارة هذا الموضوع في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧). كما تقدم الوثيقة معلومات عن الطريقة التي تستخدم بها الدول الأعضاء والمنتديات السياسية العالمية المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وتختتم هذه الوثيقة بتقرير عن نشاط المكتب في دعم تنفيذ اتفاق باريس بشأن تغير المناخ، بالتركيز على العمل اللائق والانتقال العادل للجميع وبمنظرة مستقبلية على الدور المحتمل الذي ستضطلع به منظمة العمل الدولية ضمن العمليات الدولية المعنية التي تعنى بتغير المناخ، بما في ذلك من خلال المبادرة الجديدة "العمل المناخي من أجل الوظائف". ومجلس الإدارة مدعو إلى الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة وتقديم الإرشاد بشأن المزيد من إجراءات المكتب. (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٨).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع.

الانعكاسات السياسية: نعم. العمل في جميع النتائج السياسية بشأن المسائل المتعلقة بالعمل اللائق وتغير المناخ.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: نعم.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/POL/3.

أولاً - تغير المناخ والعمل اللائق

١. يفرض تغير المناخ تحديات كبيرة أمام التنمية المستدامة ويخلف تداعيات عظيمة الشأن على النمو الاقتصادي والعمالة والصحة وسبل العيش. وستلحق تأثيرات المناخ غير المضبوطة الضرر بالبنية التحتية وتعرق نشاط الأعمال وتدمر الوظائف وسبل العيش على نطاق لم يسبق له مثيل. ومن جهة أخرى، يمكن أن يصبح الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً ومنخفضة الكربون محركاً قوياً من أجل استحداث العمالة والارتقاء بالمهارات وتحقيق العدالة الاجتماعية والقضاء على الفقر، مما يتيح المجال أمام نمو اقتصادي وتنمية مستدامة متكيفين مع المناخ. وتتزايد الأدلة على أن إمكانية استحداث العمالة بهذا الشكل سيكون من شأنها خفض احتمالات خسارة الوظائف. بيد أن النتائج الإيجابية لسوق العمل التي تتيح العمل اللائق والانتقال العادل للجميع دون استثناء، ستتطلب مشاركة جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل مشاركة مستمرة ووضع وتنفيذ سياسات محددة بشأن: خلق فرص العمل؛ تنمية المهارات والارتقاء بها؛ التنمية المستدامة للمنشآت؛ الحماية الاجتماعية؛ الحقوق في العمل؛ الحوار الاجتماعي.

٢. وقد وضعت المبادرة الخضراء التي أطلقها المدير العام، استراتيجية من أجل زيادة مشاركة منظمة العمل الدولية في الاستجابات إلى تغير المناخ من منظور العمل اللائق والانتقال العادل، عن طريق بحوث جديدة ومشورة سياسية محسنة وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشراكات الاستراتيجية. والعمل من أجل محاربة تغير المناخ هو نقطة محورية في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بموجب الهدف ١٣ من أهداف التنمية المستدامة، وهو ذو علاقة بمعظم أهداف التنمية المستدامة الأخرى، بما في ذلك الهدف ٨ المتعلق بالعمل اللائق والتنمية الاقتصادية. ويعترف إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل بتغير المناخ والتغير البيئي بصفتها من محركات التغيير التحويلي في عالم العمل. ويسلط الضوء على الانتقال العادل نحو مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة بإبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بصفتها محور تركيز عمل منظمة العمل الدولية.

٣. وبناءً على ما سبق، توفر مبادرة "العمل المناخي من أجل الوظائف"، التي تقودها منظمة العمل الدولية إطاراً من أجل الدفع قدماً بالجهود المتسارعة لمنظمة العمل الدولية.

آثار المناخ: المخاطر المحدقة بالعمل اللائق

٤. يمتد طيف المخاطر الرئيسية الناجمة عن تغير المناخ من الخسائر الاقتصادية وخسارة الوظائف إلى الآثار السلبية على صحة الإنسان ورفاهه وانخفاض إنتاجية العمل والهجرة القسرية للبد العاملة. والترابط الوثيق بين هذه المخاطر والمخاطر الأخرى يفرض تحديات عظيمة الشأن أمام تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وفي العديد من الحالات، يمكن أن تؤدي آثار تغير المناخ أكثر فأكثر إلى تقويض الوظائف في القطاعات المتسمة بالسمة غير المنظمة وبوجود حالات عجز في العمل اللائق.

٥. وعكف المكتب خلال العامين المنصرمين على دراسة المخاطر التي يفرضها تغير المناخ والتغير البيئي على عالم العمل. ويرى تقرير *المخاطر العالمية ٢٠٢٠* أن المخاطر الخمسة الأولى من حيث أرجحية وقوعها في السنوات العشر المقبلة هي تغير المناخ والمسائل الأخرى المتعلقة بالبيئة. وقد أفضت البحوث والتحليلات التي أجراها المكتب في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ إلى جعل منظمة العمل الدولية مركزاً للمعارف معترفاً به عالمياً من أجل فهم الصلة بين مخاطر سوق العمل والبيئة.

^١ المنتدى الاقتصادي العالمي، *The Global Risks Report 2020*، ٢٠١٩.

^٢ انظر:

World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs, 2018; ILO, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019; ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View Based on 32 Country Studies*, 2019.

٦. واليوم، تحقيق المخاطر بوظائف يبلغ عددها ١,٢ مليار وظيفة - أو ٤٠ في المائة من القوى العاملة في العالم - بسبب التدهور البيئي^٢. والآثار بالغة الحدة لا سيما على العمال الأكثر استضعافاً. والعمال الأكثر تأثراً بتأثيرات تغير المناخ وزوال التنوع البيولوجي والتدهور البيئي، هم العمال من البلدان منخفضة الدخل والدول الجزرية الصغيرة النامية والعمال الريفيون والسكان الذين يعانون من الفقر والشعوب الأصلية والقبلية والجماعات المحرومة الأخرى.

٧. وتبدو تعبئة الإنسانية للطبيعة بأوضح صورها في الأثر المادي الناجم عن تغير المناخ والكوارث المرتبطة بالبيئة. ويظهر بحث أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً أنه بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠١٥، تسببت كوارث مختلفة متصلة بالبيئة سببها أو فاقمتها الأنشطة البشرية،^٤ بخسارة أعوام حياة عملية قدر عددها بزهاء ٢٣ مليون سنوياً.

٨. وارتفاع درجات الحرارة العالمية الناجم عن تغير المناخ سيجعل الإجهاد الحراري أيضاً أكثر شيوعاً - أي التعرض إلى حرارة تفوق تحمل الجسم دون التسبب بإعاقة جسدية. ومن شأن هذه الحرارة الفائقة أن تزيد من المخاطر المهنية على العمال واستضعافهم ويمكن أن تقضي على ضربة حرارة بل إلى الوفاة في نهاية المطاف.

٩. وترى تقديرات متحفظة استندت إلى توقعات بارتفاع درجة الحرارة عالمياً بمقدار ١,٥ درجة مئوية، بالاقتران مع الاتجاهات الحالية للقوى العاملة، أنه إذا دامت أنماط الاحترار الحالية فإنها ستؤدي إلى خسارة ٢,٢ في المائة من إجمالي ساعات العمل حول العالم في عام ٢٠٣٠ بسبب الإجهاد الحراري - أي خسارة في الإنتاجية تعادل ٨٠ مليون وظيفة بدوام كامل. وقد قدرت الخسائر الاقتصادية الناجمة عن الإجهاد الحراري في العمل بزهاء ٢٨٠ مليار دولار أمريكي عام ١٩٩٥ ومن المتوقع أن ترتفع إلى ٢ ٤٠٠ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٣٠، حيث ستسجل أكبر الخسائر في البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى وذات الدخل المنخفض^٥.

١٠. ومن المتوقع أن تتعرض آسيا الجنوبية وأفريقيا الغربية إلى أسوأ الآثار الناجمة عن ارتفاع درجات الحرارة، حيث من المتوقع أن تبلغ الخسائر ٥,٣ في المائة عام ٢٠٣٠، أي ما يعادل تقريباً ٤٣ مليون و ٩ مليون وظيفة بدوام كامل، على التوالي. ومن المتوقع أن تواجه الأقاليم الفرعية الأوروبية أثراً أخف، حيث ستكون الخسائر أقل من ٠,١ في المائة. بيد أن الخسائر الصحية والاجتماعية والاقتصادية في أوروبا وأمريكا الشمالية قد تغدو كبيرة أثناء موجات الحر الشديد غير الاعتيادية^٦.

١١. علاوة على الإجهاد الحراري، فإنه من المتوقع أن يؤدي التعرض إلى تلوث الهواء، لا سيما إلى مواد مكونة من جزيئات دقيقة على غرار تلك الناتجة عن احتراق الوقود الصخري، إلى زيادة الوفيات المبكرة بمقدار خمسة أضعاف، أي ما يمثل الثلث من إجمالي الوفيات العالمية بحلول عام ٢٠٦٠، في حين يتوقع أن يتغيب ٦ مليون عامل إضافي عن العمل يومياً بسبب المرض بحلول عام ٢٠٦٠^٧. وتقر توصية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧ (رقم ١٥٦) بوجود المخاطر وتربط بوضوح بين بيئة العمل والبيئة الطبيعية. ومن الأخطار البيئية الأخرى التي تترك أثراً على سلامة العمال وصحتهم وتسبب بمخاطر على المنشآت وأصول الأعمال، هناك: ارتفاع مستويات البحار؛ التصحر وزوال الأراضي الزراعية؛ ذوبان الجليد القطبي؛ الحرائق الطبيعية؛ الأشعة فوق البنفسجية؛ الأحداث المناخية القاسية؛ الأمراض المنقولة/ حيوانية المنشأ (التي قد تؤدي إلى أوبئة أو تفشي وباء عالمي)؛ الأمراض والظروف الصحية المزمنة.

١٢. وتبقى الأخطار الطبيعية السبب الرئيسي المفضي إلى التهجير القسري للناس، وغالبيتهم يقطنون في الجزء الجنوبي من العالم. وعلى مدى العقود القادمة، من المتوقع أن يؤدي تغير المناخ إلى زيادة حدوث الكوارث

^٢ منظمة العمل الدولية، لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨.

^٤ منظمة العمل الدولية، لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨، الصفحتان ٢٣-٢٤.

^٥ انظر: ILO, Working on a Warmer Planet.

^٦ انظر: ILO, Working on a Warmer Planet.

^٧ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الآثار الاقتصادية الناجمة عن تلوث الهواء الخارجي، ٢٠١٦.

الحادة وفقدان سبل العيش والاضطرابات الاجتماعية، وبالتالي إلى زيادة معدلات التهجير والهجرة.^٨ وقد غدت الهجرة وسيلة هامة من وسائل تكيف المجتمعات سعياً إلى مواجهة الأحداث المناخية القاسية. وفي حين أنه بمقدور الهجرة، وخصوصاً هجرة اليد العاملة، مساعدة المجتمعات على التكيف مع آثار أحداث تغير المناخ وتخفيفها، إلا أن الحراك غير المنظم يعرض العمال المهاجرين إلى دفع رسوم توظيف مكلفة ووقوعهم ضحية العمل الجبري وغيره من أشكال الاستغلال، ومن المرجح أن يؤدي إلى تهجير السكان الأصليين ويفرض ضغوطاً إضافية على أسواق العمل.^٩

التغيرات في أسواق العمل الناجمة عن العمل المناخي: الفرص والتحديات أمام العمل اللائق

١٣. تفيد بحوث وتحليلات سابقة أجراها المكتب أن الانتقال العالمي نحو اقتصاد مستدام ومنخفض الكربون ينطوي على أربعة أنواع من التغيرات، هي: (أ) استحداث وظائف جديدة؛ (ب) إبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى؛ (ج) إلغاء بعض الوظائف؛ (د) تبدل العديد من الوظائف. إلا أن طبيعة ونطاق التغيرات المرجح حدوثها في أسواق العمل لم يجر قياسها بالكامل من الناحية الكمية كي تظهر التوزيع الإقليمي للآثار المحتملة.

١٤. وهذا ما دفع المكتب إلى تكريس *اللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨*، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لموضوع "التخصيص المترافق مع الوظائف"، استناداً إلى هدف اتفاق باريس لعام ٢٠١٥ بشأن تغير المناخ من أجل أن يظل مستوى الزيادة في معدل درجة الحرارة العالمية أقل بدرجتين مئويتين فوق المستويات السابقة للتصنيع. ويظهر التقرير من جهة، أن ما يقارب ٦ مليون وظيفة قد تضع في مجال التنقيب عن الفحم واستخراج الموارد والصناعات كثيفة الموارد، نظراً إلى تقليص حجم هذه الصناعات. وينبغي من جهة أخرى تعويض خسائر الوظائف تلك، بل أكثر من تعويضها، عن طريق استحداث وظائف جديدة. ويقدر أن يؤدي تطوير وسائل نقل مستدامة ونظم طاقة متجددة وأبنية توفر استخدام الطاقة، إضافة إلى اتخاذ تدابير من أجل تحسين الكفاءة في جميع الصناعات، إلى استحداث ٢٤ مليون وظيفة جديدة. ويقدر الأثر الصافي المجموع لاستحداث الوظائف وخسارتها بما يقارب ١٨ مليون وظيفة جديدة في جميع أرجاء العالم.

١٥. ويشير استعراض عالمي أجراه المكتب إلى أن الفجوة في المهارات في جميع البلدان تعيق الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون.^{١٠} وهناك حاجة ماسة إلى تجديد مهارات القوة العاملة أو الإرتقاء بها ضمن المهن الموجودة، وإلى بناء مهارات جديدة من أجل اغتنام فرص العمل الناشئة وضمان الانتقال السلس في أسواق العمل. وينبغي تنسيق المهارات والسياسات البيئية بشكل أفضل كي يصبح بالإمكان نقل الوظائف المحتمل خسارتها لولا ذلك إلى الصناعات الناشئة وتسريع الانتقال إلى الاستدامة البيئية.

١٦. ويلقى نموذج "الاقتصاد الدائري" - المستند إلى النموذج المستدام القائم على "إعادة استخدام البضائع وإعادة تدويرها وإعادة تصنيعها وإصلاحها" بدلاً من النموذج التقليدي القائم على "الاستخراج وصناعة البضائع واستخدامها والتخلص منها" - اهتماماً متزايداً وقد ينجم عنه تحولات كبيرة في نظم الإنتاج والعمالة المتعلقة بها. وقدّر تقرير عام ٢٠١٨ المعنون *التخصيص المترافق مع الوظائف* أنه يمكن استحداث وظائف يبلغ صافي مجموعها من ٧ إلى ٨ مليون وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٣٠ في اقتصاد دائري.

١٧. وقد ينتج عن السياسات الرامية إلى معالجة تغير المناخ أو اتباع اقتصاد دائري، استحداث وظائف وإعادة توزيعها بشكل مركّز ضمن المهن التي تتطلب مهارات متوسطة. وترى التقديرات أن النمو في الوظائف التي تتطلب مهارات متوسطة باعتبارها جزءاً من الانتقال الأخضر، قد يعوض جزئياً الاتجاه العالمي الذي شهد تغييراً تكنولوجياً منحازاً من ناحية المهارات يحتل مكان المهن التي تتطلب مهارات متوسطة. وسيكون العمال الذكور في المهن التي تتطلب مهارات متوسطة هم الأكثر حاجة إلى تجديد المهارات والارتقاء بها بغية تمكينهم

^٨ مكتب الأمم المتحدة من أجل التخفيف من مخاطر الكوارث، *تقرير تقييم عالمي بشأن التخفيف من مخاطر الكوارث*، ٢٠١٩.

^٩ منظمة العمل الدولية، المبادرة الخضراء *موجز سياسي: دور الإدارة السديدة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة في التكيف الإقليمي مع المناخ*، ٢٠١٧.

^{١٠} انظر: ILO, *Skills for a Greener Future*, 2019.

من الاستفادة من فرص العمل الجديدة. وهناك بُعد جنساني أساسي في التغييرات المتوقعة في سوق العمل، وله تداعيات سياسية حساسة. ويبدو أنه في الاقتصاد الأخضر أيضاً، من المرجح أن تدوم الأنماط المقبولة المهنية بين الجنسين: فتحصل النساء فقط على فئات الوظائف المستحدثة ما لم تتخذ تدابير محددة تراعي الجنسين من أجل تحسين مشاركة النساء في المهن الخضراء الناشئة.^{١١}

١٨. وحدد بحث آخر^{١٢} الخصائص الرئيسية المتعلقة بالشعوب الأصلية، وهي من أفقر الفقراء والأكثر استضعافاً في مواجهة تغير المناخ. والاحتمالات العالية لتعرض الشعوب الأصلية إلى مخاطر تغير المناخ واستضعافها في مواجهتها، تجبرها على النزوح الداخلي والهجرة. أما انعدام المساواة بين الجنسين، وهو عامل رئيسي في الحرمان الذي تعاني منه النساء من الشعوب الأصلية، فيفاقمه تغير المناخ. وأخيراً، لا تزال العديد من المجتمعات الأصلية تواجه الاستبعاد عن عمليات اتخاذ القرار، وغالباً ما تفتقر إلى الاعتراف بها وينقصها الدعم المؤسسي. ومن شأن هذا الاستبعاد أن يقيد وصولها إلى سبل الانتصاف ويزيد من استضعافها في مواجهة تغير المناخ ويفوض قدرتها على تخفيف آثار تغير المناخ والتكيف معها ويهدد بالتالي حالات التقدم المحرز نحو تأمين حقوقها.

الحاجة إلى إطار انتقال عادل

١٩. يتحدد إطار الاستجابات السياسية في مواجهة تغير المناخ، بموجب المساهمات المحددة على المستوى الوطني والتي قدمتها معظم الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وبموجب اتفاق باريس،^{١٣} تقدم المساهمات المحددة على المستوى الوطني كل خمس سنوات إلى أمانة الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، وحين موعد الجولة المقبلة من تقديم المساهمات (الجديدة أو المحدثه) بحلول عام ٢٠٢٠.

٢٠. ويذكر اتفاق باريس "ضرورات انتقال عادل للقوى العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة تمثيلاً مع الأولويات الإنمائية المحددة على المستوى الوطني".^{١٤} وينبغي أن تتيح الاستجابات السياسية المتعلقة بتغير المناخ الحد الأقصى من الفرص من أجل توفير العمل اللائق واستحداث وظائف جيدة النوعية وضمان الحماية الاجتماعية للجميع. وينظر المفاوضون في موضوع تغير المناخ إلى هذا التحدي على أنه جزء من المناقشة المعروفة باسم "المنتدى المحسن بشأن تدابير الاستجابة"، الذي يدرس الآثار التي يمكن أن تخلّفها سياسات تغير المناخ على مسائل مثل العمالة.

٢١. وفي سياق منظمة العمل الدولية، فإن المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - المشار إليها باسم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل - تمثل إطار العمل. وتوفر المبادئ التوجيهية مجموعة شاملة من سياسات يمكن للبلدان اتباعها من أجل تنفيذ التزاماتها المتعلقة بتغير المناخ، وتضع بالموازاة مع ذلك سياسات الاقتصاد الكلي والنمو وسياسات سوق العمل والسياسات الصناعية والقطاعية وسياسات المنشآت وسياسات بشأن تنمية المهارات والحقوق والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية. وتشدد المبادئ التوجيهية على ضرورة اتساق السياسات والحوار الاجتماعي الفعال والهيكل الثلاثي.

^{١١} انظر: ILO, *Skills for a Greener Future*, 2019.

^{١٢} انظر:

ILO, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an Inclusive, Sustainable and Just Future*, 2020.

^{١٣} انظر: UN, *Paris Agreement*, 2015.

^{١٤} الأمم المتحدة، *اتفاق باريس*، الفقرة ١٠ من الديباجة.

ثانياً - إجراءات المكتب

٢٢. تسترشد الإجراءات التي يتخذها المكتب بالمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل، والمراد منها إنفاذ تلك المبادئ، على الصعيدين العالمي والوطني على السواء. وتمشياً مع المبادرة الخضراء التي أطلقها المدير العام، فإن عمل المكتب يركز على أربعة مجالات ذات أهمية حاسمة، وهي: "١" الدفع قديماً ببحث وفهم التحديات والفرص الماثلة أمام عالم العمل والناجمة عن الانتقال الأخضر؛ "٢" صياغة استجابات سياسية من عالم العمل في جميع القطاعات من أجل ضمان توفير العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع؛ "٣" المشاركة في العمليات العالمية المعنية وبناء شراكات استراتيجية؛ "٤" دعم تنمية قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها.

المضي قدماً بالمعارف عن آثار تغير المناخ على العمالة وفهم هذه الآثار

٢٣. أصدرت منظمة العمل الدولية تقارير متعددة عن بحوث سلطت الضوء على المسائل الجديدة الناشئة المتعلقة بأثر تغير المناخ على العمالة على الصعيد العالمي وبالمهارات المطلوبة من أجل مستقبل أكثر اخضراراً وتداعيات الإجهاد الحراري على مكان العمل.^{١٥} وقد عرض الجزء الأول من هذا التقرير النتائج الرئيسية التي انتهت إليها هذه البحوث والتحليلات والنتائج المترتبة على الإجراءات التي تحتاجها منظمة العمل الدولية من أجل التصدي لمسألة تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل. بالإضافة إلى ذلك، يعرض تقرير رائد كيف يمكن ضمان إدماج الإعاقة، في تنفيذ انتقال عادل عن طريق المعايير القانونية المناسبة وآليات الحماية الاجتماعية ومبادرات تنمية المهارات والتغييرات السلوكية على المستوى المجتمعي.^{١٦}

٢٤. وفي ظل رئاسة الأرجنتين لمجموعة العشرين عام ٢٠١٨، أعدت منظمة العمل الدولية تقريراً خاصاً عن أثر التكيف مع تغير المناخ على العمالة: وثيقة مدخلات من أجل مجموعة العمل المعنية باستدامة المناخ والتابعة لمجموعة العشرين. ويبحث التقرير على وجه الخصوص، في تدابير من أجل التكيف مع تغير المناخ من شأنها استحداث العمالة عن طريق الأعمال الخضراء وحماية العمال والدخل. إضافة إلى ذلك، يقترح التقرير سياسات مصاحبة وتمكينية، بما في ذلك تدابير متعلقة بالمنشآت، من أجل تحقيق الحد الأقصى من الأثر الإيجابي المترتب على العمالة بفعل الانتقال إلى اقتصاد متكيف مع المناخ.

٢٥. وقد كانت التحولات في قطاع الطاقة محور تركيز أغلب البحوث والتحليلات التي تناولت الانتقال العادل. بيد أنه من الضروري أيضاً تكوين فهم أفضل عن التحولات في قطاعات أخرى، مثل قطاعات الزراعة ونظم الأغذية والتنوع البيولوجي والسياحة والنقل. وستكون هناك حاجة إلى أن يجري المكتب مزيداً من البحوث والتحليلات من أجل فهم كامل لطبيعة ونطاق التحولات في قطاعات اقتصادية محددة، كي تتمكن منظمة العمل الدولية من إرشاد الإجراءات بصورة أفضل.

تنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع

٢٦. يتواصل تقديم المشورة السياسية من أجل دعم التنفيذ الوطني للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المذكورة أعلاه، إلى جانب عمل المكتب مع جميع الدول الأعضاء، لكن مع تركيز على البلدان الأكثر استضعافاً أمام التغير البيئي والتي تواجه حالات عجز في العمل اللائق. وعلى سبيل المثال، تعمل منظمة العمل الدولية في غانا مع مجموعة العمل الوطنية المعنية بتغير المناخ (وهي مجموعة مكونة من أصحاب مصلحة متعددين بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين) من أجل إدماج سياسات العمل في عملية الإرتقاء بالمساهمة المحددة على الصعيد

^{١٥} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2018; Skills for a Greener Future*, 2019.

^{١٦} انظر:

ILO, *Persons with Disabilities in a Just Transition to a Low-Carbon Economy*, Policy brief, 2019.

الوطني بشأن تغير المناخ.^{١٧} بالإضافة إلى ذلك، تدعم منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع وزارة التوظيف وعلاقات العمل ومع الشركاء الاجتماعيين، صياغة استراتيجية تتعلق بالوظائف الخضراء تمسياً مع السياسة الوطنية للعمالة في غانا.

٢٧. وفي زمبابوي، يعزز برنامج "Green enterPRIZE"، الذي أطلق عام ٢٠١٨، ثقافة تنمية المنشآت المستدامة عن طريق نهج ثلاثي الأبعاد:

"١" استحداث أسواق جديدة من أجل منتجات وخدمات خضراء بواسطة توسيع نطاق الوصول إلى مهارات من أجل الوظائف الخضراء؛

"٢" استحداث منشآت صغيرة ومتوسطة خضراء وموجهة نحو النمو وتكون ملكاً للشابات والشبان عن طريق إطلاق تحدٍ سنوي يتعلق بابتكار الأعمال ووضع برنامج من أجل تنمية المنشآت؛

"٣" تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية عن طريق تخضير المنشآت وتعزيز التعاون في مكان العمل.

٢٨. ويحدد البرنامج كل عام، من خلال تحدي ابتكار "Green enterPRIZE"، ٧٥ منشأة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة الموجهة نحو النمو من أجل ردها بدعم تنمية الأعمال الخضراء ودعم مالي.

٢٩. وفي جزر المحيط الهادئ، يقدم المكتب الدعم إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، عن طريق مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، من أجل مشاركة فعالة في مجال تغير المناخ والانتقال العادل، باعتبار ذلك جزءاً من مشروع منظمة العمل الدولية بشأن "زيادة قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كي تشارك مشاركة فعالة في وضع سياسة اجتماعية وعمالية".^{١٨}

٣٠. وفي تموز/يوليه ٢٠١٨، اعتمدت الحكومة الإسبانية ومنظمة العمل الدولية اتفاقاً استراتيجياً بهدف إنفاذ المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل من خلال الإطار الاستراتيجي للطاقة والمناخ الذي وضعته إسبانيا. وما تزال منظمة العمل الدولية تتعاون مع إسبانيا منذ ذلك الحين تعاوناً وثيقاً من أجل الدفع قدماً باستراتيجية البلاد المتعلقة بالانتقال العادل، وتستخلص الدروس والعبر التي قد تفيد بلداناً أخرى.

٣١. وقد شارك المكتب مشاركة رفيعة في قمة العمل المناخي التي عقدتها الأمانة العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.^{١٩} واضطلعت منظمة العمل الدولية بدور محوري بالعمل المتضافر مع إسبانيا وبيرو بصفتهم بلدين شريكين في قيادة النشاط بشأن المحركات الاجتماعية والسياسية، في بلورة حصائل القمة فيما يتعلق بالانتقال العادل. ونتيجة لذلك، قدم ٤٦ بلداً التزامات بصياغة خطط وطنية بشأن الانتقال العادل تمسياً مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل.^{٢٠} ومن أجل تحويل هذا البرنامج المتمحور حول الإنسان إلى إجراءات ملموسة، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة العمل الدولية والوزراء والأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال والأمانة العامة للمنظمة الدولية لأصحاب العمل، مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف في مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ في مدريد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.^{٢١} ومن شأن المبادرة التي طالما طالبت بها منظمة العمل الدولية بغية تولي زمام القيادة، أن ترتقي

^{١٧} انظر:

[ILO and EPA Empower Ghanaian Modelling Experts](#)”, Ghana News Agency, 15 March 2019.

^{١٨} انظر:

ILO project on “Increased capacities of employers’ and workers’ organizations to participate effectively in the development of social and labour policy (Fiji, Kiribati, Samoa and Vanuatu)”.

^{١٩} قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي ٢٠١٩، انظر: “Social and Political Drivers”.

^{٢٠} قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي ٢٠١٩، انظر:

“Jobs and Health Are Key Elements of New Initiatives to Be Launched at Climate Action Summit to Ensure People’s Well-Being during the Transition to a Green Economy”.

^{٢١} انظر:

ILO, “Climate Action for Jobs Initiative launched by UN Secretary-General and ILO Director-General”.

بإجراءات المكتب ودعمه للدول الأعضاء، وتضمن في الوقت ذاته أن العمل اللائق والانتقال العادل هما عناصر محورية في الانتقال الإيكولوجي.

٣٢. وقد عزز المكتب الجهود الرامية إلى حشد التمويل المتعلق بالمناخ من أجل مشاريع التعاون الإنمائي. وبالإضافة إلى مواصلة الجهود الرامية إلى اعتماد منظمة العمل الدولية بصفتها الهيئة المنفذة للمشاريع في إطار صندوق المناخ الأخضر، يعمل المكتب مع هيئات معتمدة حالياً من قبل الصندوق، مثل مصارف التنمية الإقليمية ووكالات الأمم المتحدة والهيئات الوطنية من أجل استحداث مشاريع بشأن تغير المناخ والعمل اللائق.

المبادرات الداعمة التي أطلقتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية

٣٣. تشارك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم، في النقاشات السياسية ورسم معالم السياسات والاستراتيجيات من أجل الدفع قداماً بالعدالة الاجتماعية بغية تعزيز العمل اللائق في سياق تغير المناخ. وقد قدم المكتب مساهمات جوهرية ومشورة تقنية ودعمًا تنظيميًا إلى الهيئات المكونة.

٣٤. وعقدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، منتدى إقليمي ثلاثياً في سانتياغو بعنوان "انتقال عادل ووظائف خضراء وإجراءات من أجل المناخ: تبادل الخبرات من أجل أمريكا اللاتينية والكاريبي"، نظمتها حكومة شيلي ومنظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي التابعة للأمم المتحدة. وشارك فيه ممثلون عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات الدولية والأكاديمية من ١٥ بلداً، وهدف المنتدى إلى تحديد التدابير اللازمة من أجل تعزيز الانتقال العادل واستحداث وظائف خضراء في الإقليم. وأشارت استنتاجات المنتدى إلى الحاجة الملحة إلى التصدي لتغير المناخ بالتوافق مع برنامج للعمل اللائق. وشجع المشاركون على النظر إلى المساهمات المحددة على الصعيد الوطني بشأن تغير المناخ، باعتبارها إطاراً مفيداً من أجل تشجيع انتقال عادل، مشيرين إلى الحاجة إلى تعزيز آليات التنفيذ على المستوى الوطني.

٣٥. وفي أفريقيا، يحدد إعلان أبيدجان الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر المنعقد في أبيدجان في الفترة ٣-٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، تشجيع النمو الموجه نحو اقتصاد أخضر وانتقال عادل بصفته وسيلة رئيسية من أجل الدفع قداماً بالتنمية والنمو الاقتصادي الشاملين والمستدامين، إضافة إلى عمالة منتجة ومختارة بحرية وعمل لائق للجميع.^{٢٢} بالإضافة إلى ذلك في الجنوب الأفريقي، عقد ممثلون عن وزارات العمل والبيئة والبلديات وأصحاب الأعمال والعمال المنظمين والمجتمع المدني والقاعدة الشعبية والمنظمات المجتمعية من بوتسوانا وإسواتيني وليسوتو وجنوب أفريقيا، اجتماعاً مدته أسبوعاً واحداً في جوهانسبرغ في الفترة ٧-١١ تشرين الأول/أكتوبر حول موضوع "تشجيع انتقال عادل نحو اقتصادات منخفضة الكربون ومتكيفة مع المناخ في الجنوب الأفريقي". وناقش المشاركون سبلاً من أجل التحولات نحو مستقبل عادل ومستدام ومتكيف مع المناخ.

٣٦. واعتمدت الدول العشر الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا بتاريخ ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن تشجيع الوظائف الخضراء بهدف تحقيق المساواة والنمو الشامل في مجتمع رابطة أمم جنوب شرق آسيا،^{٢٣} ضمن عملية دعمتها منظمة العمل الدولية منذ بدايتها. ويظهر إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا أن البلدان على مختلف مراحل تنميتها تتخذ إجراءات وتطلب مساعدة جوهرية من منظمة العمل الدولية من أجل الدفع قداماً نحو تحقيق طموحاتها في محاربة تغير المناخ. وفي سياق مؤتمر منظمة العمل الدولية في ذكرى المئوية، أصدر وزراء العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا في حزيران/يونيه

^{٢٢} منظمة العمل الدولية، إعلان أبيدجان: المضي قداماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا، ٢٠١٩.

^{٢٣} انظر:

ASEAN Declaration on Promoting Green Jobs for Equity and Inclusive Growth of the ASEAN Community, 2018.

٢٠١٩، بياناً مشتركاً من أجل التشديد على أهمية ضمان عمل لائق ومستدام وشامل، إضافة إلى تحقيق بيانات عمل آمنة وصحية، في إطار الانتقال نحو اقتصادات خضراء.^{٢٤}

٣٧. وكشفت المفوضية الأوروبية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ عن الاتفاق البيئي الأوروبي الهادف إلى جعل أوروبا القارة الأولى في العالم المحايدة مناخياً بحلول عام ٢٠٥٠. وكان قد عُرض بصفته استراتيجية نمو جديدة تهدف إلى تحويل الاتحاد الأوروبي إلى مجتمع عادل ومزدهر بحلول عام ٢٠٥٠، بوجود اقتصاد حديث وفعال من حيث الموارد وقادر على التنافس وخالٍ من انبعاثات غازات الدفيئة، ويكون فيه النمو الاقتصادي منفصلاً عن استغلال الموارد. ونظراً إلى أهمية الأمر، يرسم الاتفاق طريقاً من أجل انتقال عادل ومنصف اجتماعياً، دون استثناء أي فرد أو إقليم. وشاركت منظمة العمل الدولية في العديد من الحوارات السياسية مع البرلمان الأوروبي والمفوضية الأوروبية بهدف تبادل وجهات النظر بشأن سبل الدفع قدماً بالعمل اللائق والانتقال العادل في التحول الإيكولوجي.^{٢٥}

بناء قدرات موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة

٣٨. تواجه العديد من البلدان تحديات في إطار تقييم آثار سياسات تغير المناخ على العمالة في سياقاتها الوطنية. ومن أجل رأب هذا الصدع، أنشأت منظمة العمل الدولية مركز تدريب بشأن قياس آثار تغير المناخ على العمالة ووضع نماذج لها،^{٢٦} وذلك بالتعاون مع جامعة بريتوريا وأمانة الأمم المتحدة لتغير المناخ والبنك الدولي والمصرف الأوروبي للإعمار والتنمية ومصرف التنمية الأفريقي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والوكالة الألمانية للتنمية. وعقدت الجلسة الأولى من جلسات مركز التدريب في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ وضمنت ممثلين عن الحكومات والشركاء الاجتماعيين وباحثين من ستة بلدان أفريقية (غانا وموريشيوس ورواندا والسنغال وجنوب أفريقيا وزمبابوي). ويهدف مركز التدريب الذي تستضيفه جامعة بريتوريا إلى توفير تنمية مؤسسية للقدرات بشأن استخدام النماذج وأدوات التقييم الكمي الأخرى من أجل قياس آثار تغير المناخ على الصعيدين الاجتماعي والمتعلق بالعمالة وسياسات التنمية المستدامة، باستخدام منهجيات وضعتها منظمة العمل الدولية.^{٢٧}

٣٩. ومن بين أهم العبر المستخلصة من الكوارث الطبيعية التي أصابت شرق الكاريبي عام ٢٠١٧، أنّ الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لم تكن تملك الأدوات اللازمة من أجل إجراء تقييمات للاحتياجات ما بعد الكوارث أو المشاركة في هذه التقييمات مشاركة فعالة، بوجود نهج من أجل دمج العمل اللائق في عملية الانتعاش. وبالتالي، ضاعت إلى حد كبير الفرصة أمام تنفيذ استجابة انتعاش مستندة إلى العمالة وسبل العيش في أعقاب الدمار الواسع الناجم عن الأعاصير هارفي وإرما وماريا. كما أكدت تدخلات منظمة العمل الدولية في أعقاب الأزمات أن هناك حاجة ملحة إلى دعم تعزيز القدرات والإصلاح المؤسسي إذا أريد تحقيق أهداف القدرة على الصمود والعمالة تحقيقاً تاماً. ولهذا السبب، عقدت ورشة عمل ثلاثية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ بشأن

^{٢٤} انظر:

ASEAN Labour Ministers' Joint Statement on Green Initiative to the 108th International Labour Conference, 2019.

^{٢٥} انظر:

A just transition to a sustainable future: Next steps for Europe, Roundtable discussion with the European Parliament, February 2018; *A Just Transition to a Sustainable Future: Next Steps for Europe*, ILO Policy brief, November 2017.

^{٢٦} انظر:

ILO, "The Green Jobs Assessments Institutions Network (GAIN) Establishes its First Training Hub in Africa", September 2019.

^{٢٧} انظر:

ILO, *GAIN Training Guidebook: How to Measure and Model Social and Employment Outcomes of Climate and Sustainable Development Policies*, 2017.

موضوع بناء القدرة على الصمود عن طريق برامج العمالة العامة بوجود وفود من دومينيكا وغيانا وسانت لوسيا وترينيداد وتوباغو.^{٢٨}

المشاركة في العمليات العالمية بشأن تغير المناخ والشراكات الاستراتيجية

٤٠. تشارك منظمة العمل الدولية مشاركة فعالة في عمليات الأمم المتحدة المتعلقة بالمناخ، باعتبارها منظمة بصفة مراقب في الأمم المتحدة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ. وقد ساهم موظفو منظمة العمل الدولية مساهمة يعتد بها في المفاوضات، بما في ذلك عن طريق طلبات رسمية تشجع إدماج العمل اللائق والانتقال العادل، والأبعاد الجنسانية التي تحملها الاستجابات بشأن المناخ وحقوق الشعوب الأصلية والقبلية. إضافة إلى ذلك، شارك موظفو منظمة العمل الدولية في: مفاوضات بشأن خطط التكيف الوطنية؛ آلية وارسو الدولية المعنية بالخسائر والأضرار المرتبطة بتأثيرات تغير المناخ - وعلى وجه الخصوص دعم استحداث فرقة عمل معنية بالنزوح - والتوصيات التي تشير إلى أهمية معايير منظمة العمل الدولية والتي اعتمدها مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، في دورته ٢٤ (الدورة ٢٤ لمؤتمر الأطراف) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ ويجري تنفيذها بوصفها جزءاً من الخطة الخمسية التي وضعتها فرقة العمل. ويرسخ المكتب تعاونه مع أمانة اتفاقية الأمم المتحدة من أجل مكافحة التصحر عن طريق مذكرة تفاهم وقعت عام ٢٠١٩.

٤١. وعمل المكتب أثناء الدورة ٢٤ لمؤتمر الأطراف، المنعقدة في كاتوايس في بولندا، مع رئاسة مؤتمر الأطراف بهدف تشجيع إدماج اعتبارات العمل اللائق والانتقال العادل بعد أن وضع مفاوضو المناخ كتاب القواعد من أجل تنفيذ اتفاق باريس بشأن تغير المناخ. وفي هذا السياق، قدمت بولندا بصفتها رئيسة الدورة ٢٤ لمؤتمر الأطراف، إعلان سيليسيا بشأن التضامن والانتقال العادل، الذي يأخذ في الاعتبار أهمية المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل.^{٢٩}

٤٢. ومنذ عهد أقرب، اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور فعال في الدورة ٢٥ لمؤتمر الأطراف المنعقدة في مدريد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، برئاسة شيلي. وساهم موظفو منظمة العمل الدولية في المفاوضات، مركزين على أبعاد العمل اللائق والانتقال العادل، واستضافوا أيضاً سلسلة من الأحداث الجانبية ورفيعة المستوى بمشاركة محدثين من الحكومات والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، بما في ذلك حدث إطلاق مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف.^{٣٠}

٤٣. وواصلت منظمة العمل الدولية، ضمن منظومة الأمم المتحدة، شراكاتها مع أمانة الأمم المتحدة لتغير المناخ من أجل تعزيز استثارة الوعي بين مفوضي تغير المناخ بشأن أساليب ووسائل إدماج أبعاد العمل والأبعاد الاجتماعية في الاستجابات بشأن المناخ. ووادت منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً، بموجب ولاية منحها إياها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، في صياغة دعوة مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة موجهة إلى الدول الأعضاء، ضمت بصورة رئيسية العمل اللائق والانتقال العادل للجميع ونظم الحماية الاجتماعية بصفتها من الأبعاد الأساسية في الاستجابات بشأن المناخ.^{٣١} إضافة إلى ذلك، ساهمت منظمة العمل الدولية في المبادئ التوجيهية الطوعية من أجل تصميم نهج مستندة إلى النظم البيئية وتنفيذها بفعالية بهدف

^{٢٨} انظر:

ILO training – Building resilience through public employment programmes (PEP), 16–20 December 2019.

^{٢٩} انظر: COP24, *Solidarity and Just Transition Silesia Declaration*, 2018.

^{٣٠} انظر: ILO, “The ILO and the United Nations Climate Change Conference (COP25)”.

^{٣١} انظر:

United Nations Secretary-General, “Note to Correspondents: Joint Appeal from the UN System to the Secretary-General’s Climate Action Summit”, 9 May 2019.

التكيف مع تغير المناخ والحد من مخاطر الكوارث، وقد اعتمدت في مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة للتنوع البيولوجي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

العمل نحو حيادية الكربون

٤٤. وضع مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٧، استراتيجية الحياد المناخي للأمم المتحدة وألزم منظومة الأمم المتحدة بتحقيق الحياد المناخي بحلول عام ٢٠٢٠، بواسطة مجموعة من مبادرات الحد من الانبعاثات وشراء تعويضات لأية انبعاثات لا مفر منها باستخدام اعتمادات الكربون المعترف بها في الأمم المتحدة. وأعرب الأمين العام للأمم المتحدة عام ٢٠١٨ عن التزامه عن منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق الحياد المناخي بحلول عام ٢٠٢٠.

٤٥. ومنذ عام ٢٠٠٨ دأبت منظمة العمل الدولية على إصدار تقارير سنوية عن انبعاثات غازات الدفيئة في مقرها ومكاتبها الميدانية، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ وتجمع تلك التقارير معلومات عن الانبعاثات في منظومة الأمم المتحدة وتنشرها في التقرير السنوي المعنون تخضير الكوكب الأزرق. وفي عام ٢٠١٨، بلغ إجمالي الانبعاثات العالمية لمنظمة العمل الدولية ١٧٨,٢٩ طناً من مكافئات غاز الكربون، متضمنة انبعاثات من رحلات السفر الرسمية والمرافق، أي أقل بنسبة ١٢ في المائة من انبعاثات عام ٢٠١٥. وفيما يتعلق بالانبعاثات من حيث المصدر، يستأثر السفر جواً بنسبة ٦٠ في المائة من الانبعاثات العالمية لمنظمة العمل الدولية، بينما تسجل انبعاثات المرافق نسبة ٢٩ في المائة ووسائل السفر الأخرى نسبة ١١ في المائة.

٤٦. وقد نفذ المكتب عدداً من التدابير الرامية إلى الحد من بصمة الكربون، بما في ذلك: تحسين الكفاءة من حيث الطاقة في مبنى مقر منظمة العمل الدولية في سياق تجديده؛ إدراج معايير الاستدامة البيئية في مخططات تجديد الأبنية التي تملكها منظمة العمل الدولية؛ تنفيذ تدابير فعالية استخدام الطاقة في المكاتب الخارجية. وحقق المكتب عام ٢٠١٦ معلماً هاماً عندما اعتمد سياسة منظمة العمل الدولية بشأن الاستدامة البيئية وأنشأ لجنة الاستدامة البيئية. وسوف ينفذ المكتب في فترة السنتين الحالية تدابير إضافية بهدف الحد من بصمة الكربون في منظمة العمل الدولية؛ وقد وضع أهدافاً من أجل الحد من انبعاثات جميع رحلات السفر جواً لمنظمة العمل الدولية بنسبة ٥ في المائة وانبعاثات مرافق مقرها بنسبة ٥ في المائة.

٤٧. وعلى الرغم من الجهود التي بذلت في الماضي وتبذل الآن وسوف تبذل في المستقبل من أجل الحد من بصمة الكربون، إلا أن الانبعاثات التي لا مفر منها من مرافق منظمة العمل الدولية وعملياتها سوف تستمر. وبغية بلوغ منظمة العمل الدولية هدف حيادية الكربون بحلول عام ٢٠٢٠ تمشىاً مع استراتيجية الحياد المناخي للأمم المتحدة، يوصي المكتب بشراء اعتمادات كربون من أجل تعويض الانبعاثات التي يصدرها. وفي عام ٢٠١٩، جرى تعويض ما يقدر بنسبة ٩٥ في المائة من بصمة الكربون المعلن عنها في منظومة الأمم المتحدة^{٣٢} من قبل كيانات مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومجموعة البنك الدولي. والسبيل المشترك الذي اعتمدته العديد من كيانات الأمم المتحدة من أجل تعويض انبعاثاتها المتبقية هو شراء اعتمادات خفض الانبعاثات المعتمد من صندوق التكيف عن طريق اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وحيث إن صندوق التكيف يمول مشاريع التكيف في البلدان النامية المستضعة بشكل خاص أمام الآثار السلبية لتغير المناخ، فهو يتمتع ببُعد اجتماعي راسخ يتماشى مع قيم منظمة العمل الدولية والتزامات الأمم المتحدة. وحسب أسعار اعتمادات الكربون الحالية، سوف تكون تكلفة تعويض بصمة الكربون لمنظمة العمل الدولية عام ٢٠٢٠ أقل من ٢٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. ومن المقترح أن ينظر مجلس الإدارة في تكليف المكتب ولاية تعويض الانبعاثات المستقبلية من غاز الكربون كوسيلة لتحقيق حيادية الكربون.

^{٣٢} انظر: UNEP, Greening the Blue Report 2019.

مشروع القرار

٤٨. أحاط مجلس الإدارة علماً بالمعلومات وبآخر المستندات التي قدمها المكتب في الوثيقة GB.338/POL/1 وطلب من المدير العام القيام بما يلي:

- (أ) تشجيع المزيد من المناقشة والمعرفة والفهم فيما يتعلق بتداعيات تغير المناخ على عالم العمل؛
- (ب) الدفع قدماً بتطبيق المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، بالتوازي مع التركيز على مساعدة الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في وضع السياسات عن طريق الحوار الاجتماعي بهدف تنفيذ التزاماتها المتعلقة بتغير المناخ، بما في ذلك من خلال مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف؛
- (ج) تشجيع التعاون بين منظمة العمل الدولية والمؤسسات الدولية المعنية في التصدي لتغير المناخ والمسائل المناخية الرئيسية المعنية، على غرار التصحر وخسارة التنوع البيئي، بهدف الدفع قدماً نحو تحقيق العمل اللائق والانتقال العادل للجميع؛
- (د) إطلاق التدابير اللازمة بهدف تحقيق حيادية الكربون في منظمة العمل الدولية، تمشياً مع هدف الأمم المتحدة المتمثل في تحقيق حيادية الكربون بحلول عام ٢٠٢٠.