



# تطبيق العناية الواجبة في حقوق الإنسان في مكان العمل لتحقيق انتقال عادل

دليل النقابات العمالية

يناير 2026

تم إعداد هذا الدليل للاتحاد الدولي للنقابات العمالية (ITUC) من قبل شبكة المحامين الدوليين المساعدين للعمال (ILAW) ([www.ilawnetwork.com](http://www.ilawnetwork.com)). شبكة ILAW هي منظمة عضوية تضم أكثر من 1,400 محامي نقابات عمالية وحقوق العمال في أكثر من 100 دولة. تتمثل مهمة شبكة ILAW في توحيد الممارسين القانونيين والعلماء في تبادل المعلومات والأفكار والاستراتيجيات من أجل تعزيز وحماية حقوق ومصالح العمال ومنظماتهم أينما كانوا.

المعلومات الواردة في هذا التقرير مقدمة لأغراض إعلامية فقط ولا ينبغي اعتبارها نصيحة قانونية في أي موضوع. لا ينبغي لأي قارئ أن يتصرف أو يمتنع عن التصرف بناء على هذه المعلومات دون طلب استشارة قانونية من المحامي في الولاية القضائية المعنية.

وقد دعم المشروع مؤسسة لاودس.

## جدول المحتويات

4	أ. مقدمة
4	أ. لماذا هذه القضية مهمة للعمال والنقابات العمالية؟
5	ب. فهم المفاهيم الرئيسية
7	ج. هيكل الدليل وكيفية استخدامه
7	ب. حقوق العمل الأساسية
7	أ. حرية التجمع، بما في ذلك حق الإضراب والاحتجاج
11	ب. المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي
13	ج. تغير المناخ والسلامة والصحة المهنية (OSH)
19	د. التمييز في العمل
21	ت. الالتزام المؤسسي بتوفير التدريب وتطوير المهارات
23	ث. انتقال عادل والقطاع العام
25	ج. مشاركة أصحاب العمل في السياسات العامة لدعم انتقال عادل
29	ج. الملحق:
29	أين يجب تقديم شكاوى تزعم انتهاكات لقانون الانتقال العادل للحصول على نفوذ لدى صاحب العمل أو الشركة الرئيسية
31	مسرد المصطلحات
32	خطوات عملية العناية الواجبة
34	مصادر مختارة إضافية

## أ. مقدمة

تعتمد على الكربون كثيف الكربون مثل الفحم والصلب والإسمنت نوعا مختلفا من التهديد، لكنه لا يقل إثارة للقلق. مع تحول الاقتصادات بعيدا عن الوقود الأحفوري، تختفي الوظائف المرتبطة به، غالبا بشكل مفاجئ وبدون خطة مستقبلية. هؤلاء العمال، وكثير منهم من كبار السن والذكور والمحميين باتفاقيات المفاوضة الجماعية، يكافحون للعثور على وظائف جديدة تناسب مع دخلهم ومزاياهم ومهاراتهم السابقة.<sup>3</sup> وهذا يولد خوفا مفهوما من البطالة والفقر وتدهور حاد في جودة الحياة. العديد من هؤلاء العمال سيقاومون بشكل طبيعي قرارات السياسات السيئة التي تهدد مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم.

حتى في الاقتصاد الأخضر الناشئ، العمل اللائق ليس مضمونا. المعادن المستخدمة لبناء تكنولوجيا الطاقة «النظيفة» اليوم، مثل بطاريات الليثيوم التي تشغل السيارات الكهربائية الجديدة، تأتي من مناجم يستغل فيها العمال بوحشية. غالبا ما يواجه العمال في قطاع الطاقة المتجددة ظروفًا استغلالية وعقودا هشة. بدون جهود متعمدة لضمان العدالة والعمل اللائق، يخطر الاقتصاد الأخضر باستمرار نفس الظلم الذي يدعي إصلاحه، وتعميق الفوارق بين الدول ذات الدخل المرتفع والدول ذات الدخل المنخفض أو المتوسط وكذلك داخل الدول الفردية. يجب أن ينتهي الاستمرار في نقل التكاليف العالية للإنتاج العالمي على ظهور العمال.

أوضحت منظمة العمل الدولية أن المشاركة الاجتماعية الواسعة ليست خيارا للانتقال العادل. **إنه أمر أساسي.** لتطوير وتنفيذ استراتيجيات التخفيف والتكيف العاجلة التي يحتاجها العالم الآن، يجب أن تسير الاستدامة البيئية جنبا إلى جنب مع الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية.

### لماذا هذه القضية مهمة للعمال والنقابات؟

لم يعد هناك شك في أننا نعيش في أزمة مناخية. تستمر انبعاثات غازات الدفيئة (GHG) في الارتفاع، مما يسخن الكوكب بمعدل مقلق. يوضح التقرير الملخص الأخير من الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC) أنه حتى في أفضل السيناريوهات، حيث تنخفض الانبعاثات فورا وبشكل كبير، فإن درجات الحرارة العالمية لا تزال على الأرجح ترتفع وتصل إلى الحد الأقصى البالغ 1.5 درجة مئوية الذي تم تحديده بموجب اتفاقية باريس.<sup>1</sup> في مسارات أكثر واقعية أو ذات انبعاثات أعلى، من المرجح أن تتجاوز هذا العتبة. تشمل عواقب الاحترار تصاعد المخاطر على كل من الناس والعالم الطبيعي: موجات حر أكثر فتكا، انتشار الأمراض، العواصف والفيضانات المدمرة، الأحداث الجوية المتطرفة، الجفاف، وفقدان التنوع البيولوجي الذي يحافظ على الحياة على الأرض. أشد آثار تغير المناخ تؤثر أيضا على الدول التي ساهمت بأقل قدر ممكن في الأزمة، والتي غالبا ما تفتقر إلى الموارد المالية لتنفيذ استراتيجيات فعالة للتخفيف والتكيف.

بالنسبة للعمال، الأزمة أصبحت بالفعل واقعا صارخا، وهي تزداد سوءا. تحذر منظمة العمل الدولية (ILO) من أنه بحلول عام 2030، قد تقلل درجات الحرارة العالية وحدها بنسبة 2.2% من ساعات العمل العالمية؛ ما يعادل فقدان 80 مليون وظيفة بدوام كامل. وفي أسوأ الحالات، قد يرتفع هذا الرقم إلى 3.8%، أو 136 مليون وظيفة.<sup>2</sup> من المتوقع أن يتحمل العمال الزراعيون والبنائات العبء الأكبر من ذلك، حيث يشكل العمال الزراعيون 60% من إجمالي خسائر وقت العمل. هذه ليست مجرد إحصائيات — بل تمثل أشخاصا حقيقيين وعائلات ومجتمعات. يواجه العمال في الصناعات التي

1 الشكالات الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، ملخص لصانعي السياسات، في تقرير تغير المناخ 2023: تقرير التوزيعات، مساهمة مجموعات العمل الأولى والثانية والثالثة في التقرير التقييمي السادس للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (2023).

2 منظمة العمل الدولية، العمل على كوكب أكثر دفئا: تأثير ضغط الحرارة على إنتاجية العمل والعمل اللائق (جنيف 2019)، ص. 14.

3 انظر على سبيل المثال، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، تكلفة فقدان الوظائف في القطاعات كثيفة الكربون: أدلة من ألمانيا (2023)، [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2023\)27/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2023)27/en/pdf).

4 منظمة العمل الدولية، إرشادات للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بينيا للجميع (جنيف 2016)، <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>.

بعيدا عن هذه الأطر غير الملزمة، توجد قوانين تفرض التزامات قانونية مباشرة على المؤسسات متعددة الجنسيات (MNEs). مؤخرا، اعتمد الاتحاد الأوروبي توجيه العناية الواجبة للاستدامة المؤسسية (CSDDD).<sup>8</sup> لا يزال أمام الحكومات حتى عام 2028 لضمان توافق قوانينها الوطنية مع CSDDD، والاتحاد الأوروبي يسعى بالفعل لإضعاف بعض أحكامه من خلال ما يسمى بقانون الشامل. ومع ذلك، كما هو صياغ حاليا، سيفرض التزامات قانونية ذات صلة على الشركات، سواء من خلال العناية الواجبة في حقوق الإنسان أو من خلال متطلب محدد بتطوير وتنفيذ خطط الانتقال المناخي. معا، يعني هذا أنه إذا تم تنفيذ هذه الشركات بشكل كاف، فسيتمتع على الشركات متعددة الأنواع تبني نموذج عمل يتوافق مع الانتقال إلى بيئة مستدامة. يجب أن تحدد الخطط أهدافا محددة زمنيا لعام 2030 وعلى خطوات خمس سنوات حتى عام 2050، ويجب أن تتضمن أهدافا مطلقة للتقليل من الانبعاثات لانبعاثات الغازات الدفيئة.

### فهم المفاهيم الرئيسية

قبل المتابعة أكثر، من المهم أن نفهم ما نعنيه بعنوان هذا الدليل، وخاصة «الانتقال العادل» و «العناية الواجبة في حقوق الإنسان».

بينما نشأ مفهوم **الانتقال العادل** من الحركة العمالية قبل أكثر من 40 عاما، تحاول بعض الشركات والحكومات إعادة تعريفه لتخفيف معناه (وبذلك تقليل التزاماتهم). من الضروري أن يظل مفهوم الانتقال العادل راسخا في حقوق العمال. وفقا لإرشادات منظمة العمل الدولية، فإن الانتقال العادل هو تحقيق الاستدامة البيئية والوصول إليها بطريقة عادلة وشاملة وعادلة. وهذا ينطبق على العمال والمجتمعات التي تتأثر بتأثيرات تغير المناخ، وكذلك أولئك الذين

في عام 2015، اعتمد أعضاء منظمة العمل الدولية الثلاثية (حكومات، وأصحاب العمل والعمال) بالإجماع إرشادات الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئيا (إرشادات منظمة العمل الدولية).<sup>4</sup> أصبحت هذه الإرشادات لاحقا حجر الزاوية في السياسة الدولية المتعلقة بالانتقال العادل. وهي مبنية على عدة مبادئ رئيسية: حوار اجتماعي هادف؛ احترام الحقوق العمالية الأساسية (وخاصة الحق في حرية التجمع والتفاوض الجماعي)؛ المساواة بين الجنسين لضمان نتائج عادلة؛ والتماسك عبر مجالات السياسات والمؤسسات.

تواجه المؤسسات بشكل متزايد ليس فقط تزايد التوقعات بل أيضا التزامات قانونية فيما يتعلق بالعمل المناخي والانتقال العادل. على سبيل المثال، تتناول إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات حول السلوك التجاري المسؤول (2023)<sup>5</sup> بشكل مباشر المسؤوليات المؤسسية المتعلقة بالانتقال العادل في فصولها حول التوظيف والعلاقات الصناعية والبيئة. المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (2011) (UNGPs)،<sup>6</sup> رغم أنها لا تذكر تغير المناخ بشكل صريح، تشير أيضا إلى معاهدات حقوق الإنسان الأساسية التي تم تفسيرها بما يتماشى مع القانون البيئي والمناخي الدولي. يتضمن إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ الأساسية والحقوق في العمل، المشار إليه في اتفاقية الأمم المتحدة المستقلة، الحق صراحة في بيئة عمل آمنة وصحية حتى عام 2023 — وهو حق ذو صلة مباشرة في سياق المخاطر المتعلقة بالمناخ. بالإضافة إلى ذلك، يوضح إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية،<sup>7</sup> الذي يشير إلى الإعلان، مسؤوليات الشركات متعددة الجنسيات في سياق المناخ فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

5 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إرشادات للمؤسسات متعددة الجنسيات حول السلوك التجاري المسؤول (باريس 2023). [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_81f92357-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html)

6 الأمم المتحدة، المبادئ التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (جنيف 2011). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

7 منظمة العمل الدولية، الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (جنيف 2022). <https://www.ilo.org/about-ilo/organizational-structure-international-labour-office/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and>

8 التوجيه (الاتحاد الأوروبي) 2024/1760 للبرلمان الأوروبي والمجلس بتاريخ 13 يونيو 2024 بشأن العناية الواجبة في استدامة الشركات. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/zj>

أيضا معالجة عدم المساواة. لتحقيق ذلك، هناك أمر أساسي: الحوار الاجتماعي والاحترام الكامل للحقوق الأساسية للعمال. بدون النقابات العمالية على الطاولة، لا يمكن أن يكون هناك انتقال عادل.

تأثروا بالتحول من الوقود الأحفوري والصناعات المعتمدة عليه. الانتقال العادل يعني ضمان عمل لائق وحماية سبل العيش، مما يقلل من الاضطرابات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تسببها سياسات المناخ. يتطلب الانتقال العادل

### في تقديم حديث إلى اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وصفت الاتحاد الدولي للنقابات انتقالا عادلا (جزئيا) كما يلي:

يؤمن الانتقال العادل مستقبل وسبل عيش جميع العمال ومجتمعاتهم خلال الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون، مما يحد فعليا من ارتفاع درجات الحرارة العالمية إلى أقل من 2°م، مع متابعة الجهود للحد من الزيادة إلى 1.5 درجة مئوية، مع حماية البيئة واستعادة التنوع البيولوجي بما يتماشى مع الإجماع العلمي. الهدف من الانتقال العادل هو وقف استغلال الناس والكوكب، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتقليل عدم المساواة. الانتقال العادل متجذر في التضامن والتعاون الدولي، ويحقق سبل عيش كريمة ورفاهية للجميع.

على المؤسسات التشاور مع العمال والنقابات العمالية في جميع الخطوات واتخاذ إجراءات لمنع أو التخفيف من انتهاكات الحقوق العمالية الأساسية. (انظر الملحق الأول لرسم بياني يشرح خطوات عملية العناية الواجبة.)

المسؤولية التي تفرضها الشركات على تنفيذ HRDD في سبيل الانتقال العادل لم يتم توضيحها (بعد) بشكل جيد، وهذا أحد الدوافع وراء إعداد هذا الدليل. في ضوء الإجماع العلمي، والالتزامات السياسية (مثل اتفاقية باريس)، والتطورات القانونية الأخيرة في محكمة العدل الدولية، والمحاكم الإقليمية لحقوق الإنسان، والهيئات الوطنية، لا يمكن إنكار أن الدول والمؤسسات لديها مسؤوليات والتزامات عند تقاطع تغير المناخ وحقوق الإنسان - بما في ذلك حقوق العمل الأساسية. كما أكدت مجموعة العمل التابعة للأمم المتحدة للأعمال وحقوق الإنسان أن التوافقات التعريفية تقدم إرشادات حاسمة لمواجهة هذه التحديات. هذه هي الطريقة الوحيدة لضمان انتقال عادل.

مفهوم **العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD)** هو مفهوم أكثر ثباتا، لكنه بالطبع ليس مصطلحا شائعا لمن لا يركزون على القانون الدولي لحقوق الإنسان. HRDD هو عملية تقوم من خلالها الشركات بتحديد وتقييم ومنع وتقليل وأخذ الاعتبار كيفية تعاملها مع تأثيراتها الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان. يعد HRDD أحد المفاهيم الأساسية في UNGPs، الذي يحدد مسؤولية الشركة في احترام وحماية ومعالجة حقوق الإنسان (وانتهكات حقوق الإنسان)، بغض النظر عما إذا كانت الحكومات تفي بالتزاماتها لحماية تلك الحقوق نفسها أم لا. ومن المهم أن HRDD ليست تمرينا لمرة واحدة بل عملية مستمرة يجب أن تتكيف مع الظروف المتغيرة، بما في ذلك الظروف البيئية المتغيرة. يشمل HRDD أيضا تقديم أو التعاون في علاج عندما تكون الشركة قد تسببت أو ساهمت أو مرتبطة بضرر حقوق الإنسان. في سياق العمل، يتطلب HRDD من الشركات تقييم المخاطر على العمال والنقابات، ودمج هذه النتائج في عمليات اتخاذ القرار والعمليات طوال عمر المؤسسة. يجب

الدولية، ويشمل أمثلة واقعية من مجموعة من القطاعات. يقدم الدليل أيضا إرشادات عملية وموجهة نحو العمل حول كيفية استخدام إطار العمل الواجبه لحقوق الإنسان (HRDD) لبناء مطالب جماعية للإدارة. كما يوفر الملحق روابط لموارد إضافية ووصفا موجزا للمنشآت المتاحة لتقديم الشكاوى لمساعدة النقابات على دفع حتى أكثر الشركات ترددا نحو حوار وتغيير هادف.

## كيفية استخدام هذا الدليل

تم تصميم هذا الدليل للإبلاغ ممثلي النقابات العمالية حول كيفية التفاعل الفعال مع إدارة الشركة بشأن تغير المناخ والانتقال العادل، سواء كانت القضايا في مكان العمل أو في سلسلة توريد الشركة. يشرح كيف يؤثر تغير المناخ بالفعل على العمال والنقابات، مع التركيز على حقوق العمل الأساسية لمنظمة العمل

## ب. الحقوق العمالية الأساسية

الدولي للنقابات (ITUC).<sup>9</sup> وهذا ينطبق بشكل خاص على أولئك الذين يتحملون غالبا وطأة آثار تغير المناخ، بما في ذلك العمال في أشكال العمل الهشة وفي الاقتصاد غير الرسمي. هؤلاء العمال، مثل العمال الزراعيين، وعمال الجيغ (مثل ركاب التوصيل)، والباعة المتجولين، والعمال المتعاقدون من الباطن، وغيرهم، غالبا ما يستبعدون من حقوق التنظيم الرسمية، أو يواجهون حواجز هيكلية أمام الانضمام إلى النقابات. هذه المشكلة أكثر احتمالا في علاقات الأعمال بين الشركات في سلاسل التوريد العالمية، مما يخلق مخاطر خطيرة لمن لا يمارسون نفوذهم لضمان حرية الجمعية.

يحدد إعلان منظمة العمل الدولية (ILO) حول **المبادئ الأساسية والحقوق في العمل** (1998، معدل في 2022) خمسة حقوق عمل أساسية: حرية التجمع والمفاوضة الجماعية، القضاء على العمل القسري، إلغاء عمالة الأطفال، القضاء على التمييز، وبيئة عمل آمنة وصحية. تعتبر هذه المبادئ أساسية لدرجة أن الدول الأعضاء ملزمة بالحفاظ عليها، حتى لو لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحددة المتعلقة بهذه الحقوق.

### أ. حرية التجمع (بما في ذلك الحق في الإضراب والاحتجاج)

#### 1. حرية التجمع

#### أ. ما هي المخاطر المرتبطة بالمناخ على العمال؟

يعد انتهاك حق حرية التجمع من بين الانتهاكات الأكثر شيوعا في مجال العمل، بما في ذلك للموظفين والعمال الذين يعملون لدى الموردين في سلاسل توريد المؤسسة. في كل مكان، يسعى أصحاب العمل إلى تجنب ديمقراطية اتخاذ القرار في مكان العمل، والتكاليف المحتملة المرتبطة بالاتفاقيات الجماعية التي توفر عملا لائقا. يمكن أن تكون العداء ضد النقابات أكبر

يشير الحق في حرية التجمع إلى حق العمال في تشكيل أو الانضمام إلى منظمات يختارونها، وصياغة دستورهم وقواعدهم، وانتخاب قادتهم دون تدخل، وتنظيم وتنفيذ أنشطتهم دفاعا عن مصالح أعضائهم دون انتقام – بما في ذلك اتخاذ إجراءات جماعية (نوقش في الفقرة الفرعية التالية). ومع ذلك، يتعرض الحق في حرية التجمع للهجوم حول العالم، كما يتضح من مؤشر الحقوق العالمي لعام 2025 التابع للاتحاد

إعادة الهيكلة لأغراض التكيف مع المناخ. كما رأينا بالفعل، يستخدم بعض أصحاب العمل القوانين والسياسات المتعلقة بالبيئة والمناخ، خصوصا في الصناعات كثيفة الكربون، للانتقام من النقابات أو لاستعادة الحقوق والمزايا في الاتفاقيات الجماعية. مثل هذا السلوك ينتهك أيضا حرية التجمع.

### ب. ما هي مسؤوليات الشركات؟

المسؤولية في احترام حق حرية التنظيم هي المسؤولية الأساسية، وهي محمية من خلال UNGP وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبالطبع أدوات منظمة العمل الدولية. المسؤولية بسيطة جدا. فيما يتعلق بموظفي المؤسسة، يجب أن تحترم حق العمال في تشكيل والانضمام إلى نقابة يختارونها وعدم التدخل في إدارتها أو أنشطتها. بعض الشركات، خاصة في الولايات المتحدة، ستجادل بأن لديها حق حرية التعبير المقابلة في إبلاغ العمال بفوائد عدم تشكيل أو الانضمام إلى نقابة. ومع ذلك، فإن منظمة العمل الدولية واضحة جدا أنه بينما لا يجب على أصحاب العمل أن يكونوا صامتين، فإن القرار هو من مسؤولية العامل الذي يتخذه، ويجب على الحكومات وأصحاب العمل عدم التدخل في هذا القرار. جهود أصحاب العمل لإقناع العمال برفض النقابة من المرجح أن تنتهك الحق في حرية التجمع.

كما تتحمل المؤسسات مسؤولية ضمان احترام علاقات الأعمال في سلاسل التوريد الخاصة بها أيضا بحق موظفيها والمقاولين في تشكيل أو الانضمام إلى نقابة. ستحتاج المؤسسات إلى تحديد وتقييم المخاطر الناتجة عن انتهاك حرية التجمع، في ضوء البلاد والقطاع والبيئة القانونية. يشمل ذلك مدى ما قد تحفز سياسات وممارسات المؤسسات المورد على محاربة النقابات. ستحتاج المؤسسات إلى تقييم المخاطر

حتى عندما تكون هوامش الربح للموردين في أقل، كما هو الحال غالبا، على سبيل المثال، في صناعة الملابس. غالبا ما يستغل أصحاب العمل العمال الذين يواجهون مواقف ضعيفة بشكل خاص، مثل العمال المهاجرين، الذين لديهم قدرة ضئيلة على الدفاع عن حقوقهم دون خوف من الانتقام - بما في ذلك الترحيل أو السجن. وهذا ينطبق حتى عندما يكون للعمال المهاجرين الحق في الالتحاق بالقانون.<sup>10</sup>

كما نوقش أعلاه، فإن العاملين في قطاعات مثل الزراعة عرضة للخطر بطرق عديدة - فهم من بين الأكثر عرضة لمخاطر تغير المناخ، مثل العواصف الشديدة (أو الأحداث الجوية القاسية الأخرى)، والحرارة والأمراض، وغالبا ما يكونون الأقل حماية، سواء من حيث القانون أو لأن تفتيش العمل قليل أو معدوم. غالبا ما يكون العمل الزراعي غير رسمي، حيث يتم توظيف العمال بعقود موسمية (إذا أعطوا عقدا مكتوبا أصلا)، مما يجعل تأكيد الحقوق التي قد تكون لهم بموجب القانون - إن وجدت، أمرا صعبا، إن لم يكن مستحيلا، في التنفيذ. لهذا السبب، فإن تقنين التوظيف، من خلال توسيع نطاق قانون العمل للاعتراف بعملهم وحمايتهم وتطبيقه، أمر بالغ الأهمية. من المستحيل ببساطة الدفاع عن نفسه بفعالية في سياق المناخ إذا لم يكن هناك حق محمي في الجمعية.

وفي حالات أخرى، قد يحاول أصحاب العمل إنشاء نقابتهم الخاصة أو منظمة مماثلة لمنع تشكيل نقابة شرعية تصر على تحسينات ذات معنى للأجور وظروف العمل على طاولة المفاوضات، مما يقوض ديمقراطية اتخاذ القرار في مكان العمل.

عندما توجد نقابات بالفعل، قد يستند أصحاب العمل إلى متطلبات المناخ كمبرر لتفكيك النقابات من خلال فصل قادة النقابات بحجة

خارج ساعات العمل. قد تكون المؤسسات أيضا متورطة أو تستفيد من القوة المفرطة التي تستخدم ضد المحتجين من قبل قوات الأمن العامة أو الخاصة في مواقع الشركات. علاوة على ذلك، قد يدعم البعض أو يضغط من أجل قوانين تقيّد التجمعات المناخية السلمية (انظر قسم **مشاركة أصحاب العمل في السياسات العامة لدعم الانتقال العادل**). تشمل المخاطر الشائعة الأخرى مراقبة النشاط، بمن فيهم الموظفون، مما قد يؤدي إلى التحرش أو الإدراج في القائمة السوداء، بالإضافة إلى ربطها بالتهديدات أو التحرش القانوني ضد المدافعين البيئيين والعماليين. وتزداد هذه المخاطر حدة بشكل خاص في قطاعات مثل استخراج الموارد، والبنية التحتية، والزراعة.

يمكن أن يتخذ انتهاك حق حرية التعبير شكل ضغط من الشركات على العمال للالتزام الصامت بشأن القضايا التي تهمهم، بما في ذلك تغير المناخ. قد يعاقب أصحاب العمل الموظفين أيضا إذا أبدوا مخاوفهم علنا أو سرا بشأن سياسات أو ممارسات الشركة المتعلقة بالمناخ، من خلال تحديد أعمال التشويش الأخضر للشركات، أو كشف ظروف عمل غير آمنة قد تؤدي إلى انتهاكات محتملة للحق في بيئة عمل آمنة وصحية. علاوة على ذلك، قد تمنع سياسات السرية التقييدية أو وسائل التواصل الاجتماعي النقاش المشروع حول تأثيرات المناخ، بالإضافة إلى معاقبة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لإثارة مخاوف المناخ.

على الرغم من أنها لا تزال نادرة نسبيا، فإن استخدام الإضرابات كأداة لإجبار أصحاب العمل على تعديل سياساتهم نحو اقتصاد منخفض الكربون أو لمعالجة المخاطر الصحية والسلامة الفورية في مكان العمل في تزايد مستمر. تشمل مخاطر HRDD في هذا المجال الانتقام من العمال الذين يشاركون في الإضرابات أو أشكال

باستمرار، واتخاذ تدابير لمنع أو التخفيف من خطر انتهاك حق حرية الجمعية. بالطبع، سترغب الشركة في تضمين نص تعاقدني مع المورد يُلزم المورد باحترام هذا الحق.

## 2. العمل الجماعي للعمل (الإضرابات والاحتجاجات)

حقوق الإضراب والاحتجاج محمية بحق حرية التجمع؛ في الواقع، اعتبرت منظمة العمل الدولية حق الإضراب نتيجة لا غنى عنها لهذا الحق. في جميع أنحاء العالم، يشارك العمال ونقاباتهم في نشاط المناخ، بما في ذلك الأعمال الجماعية في مكان العمل (مثل الاعتصامات والإضرابات)، والاحتجاجات والنقاشات العامة حول تأثيرات تغير المناخ في مكان العمل، وفي مجتمعاتهم حول العالم. غالبا ما يضعهم هذا النشاط في صراع مباشر مع مصالح الحكومات وأصحاب العمل. وبالتالي، يمكن للمؤسسات متعددة الجنسيات أن تجد نفسها متورطة بشكل مباشر (ومسؤولة) نتيجة استجاباتها للنشاط المناخي لموظفيها، وكذلك من خلال الاستجابات التي تتخذها علاقات الأعمال في سلاسل التوريد الخاصة بها. ويمكن أن تكون الشركات متورطة (ومسؤولة) من خلال تعاملها مع السلطات الحكومية.

### أ. ما هي مخاطر الخطاب والتجمع والإضراب المتعلقة بالمناخ للعمال؟

يمكن أن يتخذ حق التجمع، في سياق المناخ، شكل مظاهرات موجهة إلى صناعات ذات انبعاثات عالية من غازات الدفيئة أو إلى حكومات فشلت في اتخاذ إجراءات فعالة بشأن تغير المناخ. قد تشمل مخاطر HRDD للمؤسسات في هذا المجال القمع المباشر للنشاط المناخي من خلال تأديب أو فصل العمال الذين ينضمون إلى احتجاجات المناخ، بما في ذلك تلك التي تتم

أن الموظفين الذين يشاركون في الاحتجاجات السلمية وحملات وسائل التواصل الاجتماعي، الذين يتحدثون أو يضربون، لا ينبغي أن يتعرضوا للانتقام من قبل المؤسسة و/أو صاحب العمل المباشر بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، خفض رتبهم أو فصلهم أو نقلهم أو تغيير حالة العمل أو أو التقاضي ضد ذلك الفرد أو مجموعة الأفراد. علاوة على ذلك، يجب تشجيع الموظفين على المشاركة في المشاركة العامة وفرص التعليق العام مع حكومتهم الوطنية ومع مؤسسات الأمم المتحدة لضمان توفير معلومات دقيقة وموثوقة بشأن التزامات جميع الكيانات بموجب القانون الدولي.

#### ◀ العمال في سلاسل توريد الشركة

لتحديد وتقييم المخاطر، يجب على المؤسسات رسم خريطة للولايات القضائية عالية المخاطر (المشار إليها في مؤشر ITUC) والقطاعات التي من المرجح أن تتمع فيها هذه الحقوق، وأن تتفاعل بنشاط مع النقابات لفهم ومعالجة هذه المخاطر.

ولمنع أو التخفيف من حدوث هذه الانتهاكات، يجب على المؤسسات **دمج هذه الحقوق في عقودها مع مورديها على جميع مستويات سلسلة التوريد**. وهذا يعني مطالبة الموردين باحترام حقوق الاحتجاج، والإبلاغ عن المخالفات، والانخراط في سياساتهم، واعتماد حماية ضد الانتقام. يجب تضمين هذه المعايير في مدونات سلوك الموردين وشروط التعاقد، ويجب أن يطلب من الموردين إجراء تقييمات منتظمة للمخاطر وتقديم تقرير عن نتائجهم. يجب إبلاغ العمال منذ بداية عملهم بمدونة سلوك الموردين وآليات الشكاوى المتاحة لهم. يجب إنشاء آليات شكاوى شفافة ومستقلة وشاملة، وجعلها متاحة للعمال والنقابات. يجب معالجة الشكاوى بسرعة، وعندما تثبت ذلك، تؤدي إلى حل متوافق مع الحقوق.

أخرى من العمل الجماعي (مثل الاعتصامات الإعلامية) للمطالبة بإجراءات مناخية أقوى أو تحسين الحماية من المخاطر المرتبطة بالمناخ. قد يحاول أصحاب العمل أيضا الادعاء بأن إضراب المناخ هو احتجاج «سياسي» غير قانوني وليس عملا جماعيا مشروعاً. تشمل المخاطر الأخرى تفويض الإضرابات من خلال توظيف عمال بدلاء.

يمكن للشركات أيضا أن تصبح متواطئة في الانتهاكات عبر سلاسل التوريد إذا قام الموردون أو المقاولون بقمع احتجاجات بيئية، أو إسكات المبلغين، أو الانتقام من إضرابات المناخ. تزداد هذه المخاطر في الولايات القضائية التي تجرم فيها الحكومات المدافعين عن البيئة. بالطبع، عندما تتسبب الشركات متعددة الجنسيات في أو تشجع الموردين على انتهاك حقوق موظفيها، يمكن تحميل هذه الشركات المسؤولية.

#### ب. ما هي مسؤوليات الشركات؟

تحدد خطط الأمم المتحدة المتحدة (UNGP)، وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبالطبع أدوات منظمة العمل الدولية، مسؤوليات واضحة لأصحاب العمل في معالجة الحقوق المذكورة أعلاه. وهذا يعني تبني سياسة حقوق الإنسان التي تشارك مع الموظفين والعلاقات التجارية والعمال عبر سلسلة التوريد؛ تحديد وتقييم المخاطر بشكل استباقي؛ دمج الوقاية في ممارسات التشغيل والمشتريات؛ ضمان مشاركة العمال والنقابات في تصميم السياسات؛ المراقبة المستمرة وتحديث السياسات والممارسات؛ وتوفير العلاج عند حدوث الأضرار.

#### ◀ الموظفون

في ضوء هذه المخاطر، يجب على المؤسسات أن تدمج بشكل صريح حقوق الاحتجاج، والتحدث عن المخالفات، والضرب في سياساتها. وهذا يعني

القطاع. يكتسب حق المفاوضة الجماعية أهمية خاصة لتحقيق انتقال عادل، حيث أن النقابات العمالية في موقع جيد لضمان أن تدابير التخفيف والتكيف — من حماية مكان العمل ضد مخاطر المناخ أو حماية الوظائف، وإعادة التدريب وتطوير المهارات — طموحة بما فيه الكفاية. في الواقع، الانتقال العادل ببساطة غير ممكن بدون تفاوض جماعي حقيقي يتم بحسن نية. فشل المؤسسة في الانخراط في مفاوضات جماعية مع منظمات ممثلة للعمال، أو ضمان أن علاقاتها التجارية في سلاسل التوريد تسير على نفس الطريقة، لن ينتهك فقط قوانين وسياسات HRDD، بل سيؤدي أيضا إلى عمليات انتقال فوضوية لن تحقق الاستدامة البيئية ولا العمل اللائق. بل من المرجح أن يؤدي ذلك إلى المزيد من الصراع والاضطراب على جميع المستويات.

### أ. ما هي المخاطر المتعلقة بالمناخ في التفاوض الجماعي على العمال؟

نجحت بعض النقابات العمالية في التفاوض على بنود «خضراء» في اتفاقياتها الجماعية، تتراوح بين التدريب والتعليم حول الانتقال العادل إلى الحق في رفض العمل في حال اعتبر العمال أن العمل خطير على البيئة (على سبيل المثال، بسبب التلوث أو المخاطر البيولوجية). ومع ذلك، وجدت منظمة العمل الدولية مؤخرا أن 23 في المئة فقط من الاتفاقيات الجماعية التي راجعتها تناولت التحولات البيئية.<sup>11</sup> علاوة على ذلك، «البنود التي تتناول التحولات البيئية أكثر شيوعا في الاتفاقيات في الدول ذات الدخل المرتفع، خاصة في أوروبا».<sup>12</sup> ومع ذلك، غالبا ما أبلغت النقابات أن أصحاب العمل يرفضون ببساطة التفاوض بشأن أي قضايا متعلقة بالمناخ.

تزداد تعقيدات التردد في التفاوض بسبب القانون في بعض الدول التي طورت مفهوم الموضوعات «الإلزامية» و«المتساهلة» للتفاوض.

وفي كل الأحوال، عندما يتعرض أي عامل للانتقام بسبب تحدئه أو **اتخاذ إجراء جماعي**، يجب توفير علاج فعال يشمل إعادة الخدمة، والأجور المتأخرة، والتعويض حسب الحاجة. علاوة على ذلك، سيحتاج المورد إلى تعديل سياساته لمنع التكرار. إذا فشل المورد في احترام حقوق التعبير أو التجمع أو الإضراب، يجوز للمؤسسة تعليق أو إنهاء العلاقة إذا لم تحل المسألة. بالطبع، إذا كانت المؤسسة قد تسببت أو ساهمت في حدوث الانتهاك، يجب أن تكون أيضا جزءا من أي تصحيح.

### 3. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار

الحق في حرية التجمع، بما في ذلك الحق في اتخاذ إجراءات جماعية دفاعا عن ذلك الحق (وحق التفاوض الجماعي)، هو حق أساسي. إن جهود أصحاب العمل لحرمان العمال من حق تشكيل أو الانضمام إلى نقابة عمالية، والقيام بأنشطة دفاعا عن مصالح أعضائها، ستنتهك بالتأكيد حق حرية التجمع — بما في ذلك عندما تتعلق أسباب التنظيم أو اتخاذ إجراءات جماعية بتأثيرات الاحتباس الحراري في مكان العمل و/أو مساهمات أصحاب العمل في انبعاثات غازات الدفيئة. مما يهدد بتفاقم المشكلة. يجب على النقابات استخدام آليات الشكاوى الموضحة في الملحق للمطالبة بأن يحترم صاحب العمل حق الانضمام في أماكن عمله، وفي سلاسل التوريد الخاصة بها — سواء كانت محلية أو عالمية.

### ب. المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي

إحدى الطرق لتشكيل اتخاذ القرار المؤسسي هي من خلال التفاوض الجماعي، سواء على مستوى مكان العمل أو الشركة أو الفرع أو

المهنية (OSH)، أو حتى خطط إنهاء الخدمة والمزايا لحماية العمال الذين قد يفقدون وظائفهم. ومع ذلك، قد يعتبر التفاوض حول انبعاثات الشركة أو التأثيرات البيئية لأنشطتها على المجتمع الأوسع خارج الحدود.

حتى في الدول التي لا تشكل فيها هذه المشكلة، قد يرفض أصحاب العمل التفاوض أو يفشلون في التفاوض بحسن نية. علاوة على ذلك، من خلال تحميل عبء «الخضرة» على الشركة أو القطاع على العمال، يمكن أن يجبر النقابات، وليس أصحاب العمل، على إجراء مقايضات صعبة على طاولة المفاوضات، والاستثمار في جهود الخضرة تلك.

في هذه الدول، عادة ما يقتصر الموضوع الإلزامي على الأمور التي تؤثر مباشرة على علاقة العمل. بينما يمكن للعمال طرح مواضيع متساهلة على طاولة المفاوضات، يمكن لأصحاب العمل قانونياً رفض التفاوض عليها. وهذا يحد بوضوح من مدى إصرار ممثلي العمال على التفاوض حول القضايا التي يعتقد صاحب العمل أنها تفتقر إلى علاقة مباشرة بمكان العمل. علاوة على ذلك، فإن الإضرابات بسبب رفض صاحب العمل التفاوض أو التوصل إلى اتفاق حول موضوع متساهل قد تعرض النقابة لمخاطر كبيرة من دعاوى مدنية أو ملاحقة جنائية. من الممكن القول إن بعض المخاوف المتعلقة بالمناخ تقع ضمن النطاق الإلزامي للتفاوض. قد تشمل هذه التأثيرات المناخية المتعلقة بالسلامة والصحة

### مالكو المناجم في بيرو يرفضون التفاوض

في بيرو، لا تتطلب القوانين الوطنية من أصحاب العمل التفاوض بشأن قضايا متعلقة بالمناخ. حاولت نقابات عمال المناجم معالجة مثل هذه القضايا من خلال جذورها في مخاوف الصحة المهنية (OSH). ومع ذلك، إذا سعت نقابة عمالية للتفاوض خارج إطار العمل المحدود، مثل المطالبة بأن تقوم الشركة بمعالجة مخلفات المناجم بشكل صحيح (وهي مزيج من الصخور المسحوقة، والماء، والمواد الكيميائية، والتي قد تحتوي أيضاً على معادن ثقيلة وأحماض)، والتي تؤثر على العمال والمجتمعات المحيطة، فإن شركات التعدين عادة ما تعارض مثل هذه المطالب. ويجادلون بأنهم بحاجة فقط للائتمثال للوائح الولاية وأن النقابة لا يمكنها المطالبة بأي شيء آخر غير متعلق بالأجور وظروف العمل.

على المستوى الوطني والقطاعي والشركات مع العمال والنقابات لضمان أن تكون هذه الإجراءات طموحة بما فيه الكفاية، وفي الوقت نفسه توفير أساس للعمال والمجتمعات للتكيف والازدهار تحت هذه الإجراءات. الحق في التفاوض على اتفاقيات ملزمة بشأن القضايا المتعلقة بالمناخ راسخ جيدا بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 والقانون الدولي بشكل عام. وقد اعترفت منظمة العمل الدولية مرارا بأن نطاق المفاوضة الجماعية واسع ولا ينبغي تقييده من قبل السلطات، مما يعني أنه لا يوجد أساس لأصحاب العمل لرفض التفاوض بشأن التأثيرات المناخية لعملياتهم، وكذلك تدابير التخفيف والتكيف في عملياتهم، وكذلك في عمليات علاقاتهم التجارية في سلاسل التوريد.

### ت. تغيير المناخ والسلامة والصحة المهنية (OSH)

منذ عام 2022، اعتبرت بيئة عمل آمنة وصحية حقا أساسيا، يتطلب من جميع الحكومات احترامه وتعزيزه وتحقيقه، بغض النظر عما إذا كانت قد صدقت على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية الأساسية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية 155 و187). تعتبر المخاطر المرتبطة بالمناخ على السلامة والصحة المهنية (OSH) معترفا بها على نطاق واسع في الأدبيات العلمية وقانون العمل. تشمل المخاطر المباشرة وغير المباشرة، وتلك التي تؤثر على السلامة الجسدية والصحة النفسية. الكثير منها سيضرب قطاعات أو مجموعات عمالية محددة بقوة أكبر من غيرها. غالبا ما يواجه العمال المهاجرون، والعمال غير الرسميين، والنساء في بعض القطاعات، وأولئك الذين يعانون من حالات صحية سابقة، تعرضا أعلى وحماية أقل. نقص تمثيل النقابات وضعف تطبيق السلامة والصحة المهنية يضمن هذه الثغرات.

من ناحية أخرى، قد يكون تطبيق البنود «الخضراء» في الاتفاقية الجماعية صعبا أيضا. في بعض الدول، يمكن استخدام الإضرابات لإجبار صاحب العمل على الالتزام بشروط الاتفاقية الجماعية بعد خرقها. وفي حالات أخرى، يسمح بالإضراب حتى لو وجدت وسائل لحل النزاع في الاتفاقية الجماعية. ومع ذلك، فإن مثل هذا الإضراب سيكون غير قانوني في دول أخرى كانتهاك للالتزام السلام. في مثل هذه الدول، يعني التنفيذ الذهاب إلى المحكمة، مما قد يفرض تكاليف كبيرة على النقابة، خاصة إذا استأنف صاحب العمل. قد يستغرق التنفيذ القضائي أيضا سنوات، مما قد يحد مرة أخرى من فعالية المفاوضة الجماعية كوسيلة لإجبار التغيير على سلوك الشركة فيما يتعلق بتغير المناخ.

من الناحية المثالية، سيكون من المفيد للحكومات أن تفرض (أو على الأقل تشجع بشدة) على الأطراف التفاوض بحسن نية بشأن تدابير التخفيف من آثار المناخ والتكيف. سيكون للنقابات أساس قانوني للانخراط في عمل جماعي للإصرار على مثل هذه الإجراءات، منفصلة ومنفصلة عن المطالب الأخرى. في عام 2023، تم تقديم مثل هذا الاقتراح إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية، رغم أنه لم يتم تنظيمه بعد على المستوى الأوروبي.<sup>13</sup>

### ب. ما هي مسؤوليات الشركات؟

كما أوضح كليمان فول، المقرر الخاص السابق للأمم المتحدة المعني بحق التجمع السلمي والتجمع، في تقريره الأخير للجمعية العامة للأمم المتحدة، يجب «ضمان ضمان حق جميع العمال في التجمع، بما في ذلك حق الإضراب، والتفاوض الجماعي على جميع المستويات، بما في ذلك القضايا المتعلقة بتغير المناخ والانتقالات العادلة».<sup>14</sup> من الضروري للانتقال العادل التفاوض على تدابير تخفيف وتكيف

الجوي الدافئ على رطوبة أكبر، مما يؤدي إلى هطول أمطار غزيرة وزيادة الفيضانات. هذه العواصف الأكثر تكرارا وشدة تخلق مخاطر كبيرة من ال OSH. قد تشمل هذه الإصابات أو الوفاة بسبب الرياح، والفيضانات، والحطام المتطاير. وفي حالات أخرى، قد تؤدي الفيضانات إلى خطر التلوث الكيميائي، وانتشار الأمراض المنقولة بالماء، كما أن خطوط الكهرباء المتساقطة قد تؤدي إلى خطر الصعق الكهربائي. حتى بعد العاصفة، قد تشمل المخاطر التي تواجه العمال المشاركين في التنظيف الحطام الحاد، والهيكل غير المستقرة، والمخاطر البيولوجية والكيميائية.

### ٥. الأمراض المنقولة بناقلات والأمراض الحساسة للحمص C

ساهم تغير المناخ في انتشار ناقلات الأمراض مثل البعوض والقراد والقوارض إلى مناطق جغرافية جديدة لم تكن قد واجهوها من قبل. وجودها يزيد من خطر انتقال أمراض مثل الملاريا، حمى الضنك، مرض لايم، وفيروس غرب النيل. تشكل هذه التحولات مخاطر مهنية خاصة للعاملين في الهواء الطلق والزراعة، الذين يتعرضون بشكل متكرر لبيئات معرضة للخطر. بالإضافة إلى ذلك، قد يشكل وصول أمراض جديدة تحديات علاجية لأنظمة الصحة العامة.

### ٦. التأثيرات النفسية والاجتماعية وصحة الدماغ

يمكن أن يكون لتغير المناخ أيضا تأثيرات نفسية واجتماعية ونفسية خطيرة. تم ربط زيادة التوتر والقلق والاكتئاب بالتعرض لأحداث مناخية متطرفة. قد يعاني العمال أيضا من عدم الأمان الوظيفي أو فقدان الوظائف نتيجة اضطرابات المناخ، مما يترك أيضا أثرا نفسيا. وأخيرا، يمكن لأولئك المشاركين في الاستجابة للكوارث أو الذين يشهدون التأثيرات المباشرة للمناخ أن يعانون من صدمات نفسية وضغوط نفسية أخرى.

## أ. ما هي مخاطر الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالمناخ على العمال؟

### أ. المخاطر المرتبطة بالحرارة

مع ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة، يتعرض العمال لمخاطر أكثر تكرارا وخطورة مرتبطة بالحرارة. تشمل هذه الأسباب الإرهاق الحراري وضربة الشمس، والجفاف (الذي قد يؤدي مع الوقت إلى أمراض الكلى)، وانخفاض التركيز الذهني، مما قد يزيد بالطبع من خطر الحوادث. تؤثر مخاطر الحرارة الشديدة على العمال في القطاعات الخارجية التقليدية وفي المستودعات أو أماكن العمل الداخلية الأخرى التي لا تتوفر فيها أنظمة تدفئة كافية والوصول إلى مياه نظيفة وباردة.

### ب. جودة الهواء ومخاطر التنفس

ساهم تغير المناخ في زيادة حدوث حرائق الغابات والجفاف، مما يزيد من خطر المخاطر التنفسية، خاصة لأولئك الذين يعملون في الهواء الطلق. دخان حرائق الغابات والجزيئات الصغيرة، بالإضافة إلى الغبار الناتج عن الجفاف الأكثر تكرارا ولفترة أطول، يمكن أن يؤدي إلى تهيج في العين والحنجرة وضيق التنفس. التعرض طويل الأمد لهذه المخاطر يمكن أن يؤدي إلى أمراض رئوية وقلبية وعائية مرتفعة.

### ج. الأشعة فوق البنفسجية (UV)

يساهم تغير المناخ في زيادة مخاطر التعرض المفرط للأشعة فوق البنفسجية، وهو نتيجة لتغير الظروف الجوية بما في ذلك ترقق الأوزون وتغطية السحب المنخفضة. على المدى الطويل، تشمل هذه المخاطر احتمالية أكبر للإصابة بسرطان الجلد والمياه البيضاء.

### د. الطقس القاسي وأحداث ال extreme

أدى تغير المناخ إلى ارتفاع درجات حرارة المحيطات، مما أدى بدوره إلى زيادة الأعاصير والأعاصير. وفي الوقت نفسه، يحتوي الغلاف

العنف والمضايقة. على سبيل المثال، قد تختار العاملات في القطاع الزراعي السفر إلى العمل في الساعات المظلمة لتجنب الحرارة النهارية. ومع ذلك، بدون وجود حماية محددة، فإن السفر في الظلام يزيد من خطر الإصابة بفيروس نقص المناعة الجنسية.<sup>15</sup>

**ز. العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH)**  
هناك ارتباط موثق جيداً بين تغير المناخ وزيادة خطر العنف والمضايقات في عالم العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات على الصحة الجسدية والنفسية. حتى الخطوات التي تهدف إلى تقليل الحرارة الخطرة يمكن أن تؤدي إلى زيادة مخاطر

### ◀ المخاطر المرتبطة بالمناخ على السلامة والصحة المهنية

مخاطر المناخ	تأثير OSH	القطاعات عالية المخاطر
الحرارة الشديدة	الإرهاق الحراري، ضربة الشمس، الجفاف، فشل الكلى، الحوادث	البناء، الزراعة، التعدين، النقل، عمال المنصات الرقمية (النقل بالعربات وتوصيل الطعام)، الباعة المتجولون، عمال المستودعات، جامعي النفايات، عمال اللوجستيات، عمال المصانع
تلوث الهواء	أمراض الجهاز التنفسي، إجهاد القلب والأوعية الدموية، تهيج العين	العمل في الهواء الطلق، الاستجابة للطوارئ، عمال المنصات الرقمية، الباعة المتجولون، جامعي النفايات، عمال اللوجستيات، البناء
الأشعة فوق البنفسجية	سرطان الجلد، المياه البيضاء، تثبيط المناعة	الزراعة، البناء، المصايد، عمال المنصات الرقمية، الباعة المتجولون، جامعو النفايات
الأحداث الجوية القاسية	إصابة، غرق، صعق كهربائي، صدمة	العمل في الهواء الطلق، الاستجابة للطوارئ، عمال المرافق، عمال المنصات الرقمية، الباعة المتجولون، جامعي النفايات، عمال اللوجستيات، الصيادون
الأمراض المنقولة عبر الناقلات	الملاريا، حمى الضنك، مرض لايم، فيروس غرب النيل	الزراعة، الغابات، العمل في الهواء الطلق، مصايد الأسماك، جامعي النفايات، عمال الصرف الصحي
التأثيرات النفسية والاجتماعية	التوتر، القلق، الاكتئاب، عدم الأمان الوظيفي	جميع القطاعات، خاصة المناطق المعرضة للكوارث

\* كل هذه الأضرار تتفاقم بالنسبة لمجموعات العمال الضعيفة التي نوقشت أعلاه.

المخاطر، والأهم من ذلك، مدخلات العمال والنقابات أنفسهم. يجب إيلاء اهتمام خاص للفئات الضعيفة، مثل العاملين في الهواء الطلق، والعاملات الحوامل، وكبار السن، وأولئك الذين لديهم حالات صحية سابقة، حيث قد يواجهون مخاطر متزايدة من الإصابة بالصحة النفسية المفتوحة. تشمل أمثلة هذا النوع من التقييمات استخدام توقعات مؤشر الحرارة لمواقع البناء الخارجية، ومراجعة مؤشرات جودة الهواء، وتقييم مخاطر الحرائق أو الفيضانات أو اندفاع العواصف لمنشآت محددة.

يجب على أصحاب العمل أيضا تنفيذ تدابير **فعالة للوقاية والتخفيف**. قد يشمل ذلك تركيب أنظمة التبريد، تحسين التهوية، توفير الظل، الوصول إلى المياه النظيفة، وتنقية الهواء. يمكن للإدارة أيضا اعتماد دورات عمل وراحة معدلة لمعالجة فترات الحرارة الشديدة. وكما هو الحال دائما، يجب على أصحاب العمل أيضا توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة مثل الملابس الواقية من الحرارة، وأجهزة التنفس للحالات الدخانية، والملابس المقاومة للأشعة فوق البنفسجية حسب الحاجة. يمكن تعزيز هذه الإجراءات بفترات راحة مدفوعة وسهولة الوصول إلى الترطيب. في حالات الحرارة الشديدة أو جودة الهواء الخطرة، يجب أن تكون هناك بروتوكولات واضحة لإيقاف العمل بناء على العلم وإرشادات المهنيين الصحيين، مع حماية الأجور لضمان عدم معاقبة العمال ماليا بسبب إعطاء الأولوية لسلامتهم.

هناك أيضا واجب **المراقبة والتحسين المستمر**. ينبغي على أصحاب العمل جمع البيانات بشكل منهجي حول الحوادث المتعلقة بالمناخ والحوادث القريبة، ومراجعة سياسات السلامة والصحة العامة بشكل دوري في ضوء أحدث علوم المناخ. تساعد هذه المراجعات على ضمان بقاء الإجراءات فعالة مع تطور الظروف البيئية. يجب تنفيذ هذه الحملات بمساهمة مباشرة من العمال والنقابات.

## ب. ما هي مسؤوليات صاحب العمل فيما يتعلق بالمخاطر المتعلقة بالمناخ تجاه السلامة والصحة النفسية؟

تشكل المخاطر المرتبطة بالمناخ التي تم تحديدها تهديدات خطيرة لصحة وسلامة العمال. يجب التعامل معها ليس فقط كمخاطر مهنية، بل كقضايا حقوق إنسانية تتطلب من أصحاب العمل دمج الاعتبارات المتعلقة بالمناخ في عمليات تنمية الموارد البشرية الخاصة بهم. تحدد خطط الأمم المتحدة الإنمائية، وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبالطبع أدوات منظمة العمل الدولية، مسؤوليات واضحة لأصحاب العمل، سواء كانوا حكوميين أو خاصين، في معالجة مخاطر السلامة والصحة المهنية المرتبطة بالمناخ. تتطلب التزامات الشركة في مجال الموارد البشرية والتنمية الجنسية دمج علم المناخ في إدارة الصحة والسلامة المهنية – سواء لموظفيها أو للعاملين في سلسلة التوريد الخاصة بها. وهذا يعني تحديد المخاطر المتعلقة بالمناخ بشكل استباقي؛ دمج الوقاية في ممارسات التشغيل والمشتريات؛ ضمان مشاركة العمال والنقابات في تصميم الحماية؛ المراقبة المستمرة وتحديث الإجراءات مع تطور مخاطر المناخ؛ وتوفير العلاج عند حدوث الأضرار.

### ◀ من أجل الموظفون

عند إجراء HRDD فيما يتعلق بمخاطر السلامة والصحة المهنية المرتبطة بالمناخ على الموظفين، يتحمل أصحاب العمل عدة التزامات واضحة، بدءا من متطلبات تبني التزام سياسي رسمي لاحترام حقوق الإنسان، بما في ذلك OSH.

هناك التزام **بتحديد وتقييم** التأثيرات المناخية المتوقعة على سلامة مكان العمل. يجب أن تشمل هذه العملية رسم خرائط شاملة للمخاطر تعتمد على بيانات الأرصاد الجوية ورسم خرائط

كما ذكر أعلاه، يجب على الشركة **تحديد وتقييم المخاطر في سلاسل التوريد الخاصة بها**. يجب على أصحاب العمل رسم خريطة للقطاعات والمواقع الجغرافية ضمن سلاسل التوريد التي هي الأكثر عرضة لمخاطر المناخ. على سبيل المثال، الشركة التي لديها سلسلة توريد في الزراعة ستحتاج إلى مراعاة التهديدات الناتجة عن الإجهاد الحراري والعواصف. ستحتاج شركة في صناعة الملابس إلى معالجة ضعف التهوية أثناء موجات الحر، وربما غمر المنشآت أثناء العواصف. علاوة على ذلك، فإن انخفاض معايير العمل بموجب القانون المحلي يعد أيضا مؤشرا جيدا على بيئة عالية الخطورة. بمجرد تحديد المخاطر، يجب على الشركات إعطاء الأولوية للمخاطر «البارزة» — تلك التي تكون الأكثر شدة من حيث الحجم والنطاق وصعوبة المعالجة.

يجب على الشركات بعد ذلك **دمج اعتبارات السلامة والصحة المهنية والمناخية في عقودها**. وهذا يعني مطالبة الموردين باعتماد سياسات الصحة المفتوحة والصحة التي تعالج صراحة المخاطر المتعلقة بالمناخ. يجب تضمين معايير السلامة والصحة المهنية المتعلقة بالمناخ في مدونات سلوك الموردين وشروط التعاقد، ويجب أن يطلب من الموردين إجراء تقييمات منتظمة للمخاطر والإبلاغ عن نتائجهم.

ومن المهم أيضا أن تتأكد الشركات من أن ممارساتها التجارية لا تسبب أو تساهم في زيادة هذه المخاطر. غالبا ما تكون بيئات العمل غير الآمنة نتيجة ممارسات شراء تجبر الموردين على التخلص، بما في ذلك صيانة الآلات، وسلامة المباني، ومعدات الحماية الشخصية، والتهوية والتكييف المناسبين. وبالتالي، قد تجد الشركة نفسها مسؤولة بشكل مشترك عن الإصابات أو الأمراض التي يتعرض لها عمال مورديها. في الواقع، سيكون **بناء القدرات والدعم** أمرا حيويا لضمان قدرة الموردين على تلبية المتطلبات

وأخيرا، يجب على صاحب العمل توفير **علاج** في حال تعرض العمال لإصابة أو مرض مهني. قد يشمل ذلك، في حالة الإصابة، الرعاية الطبية المدفوعة المناسبة، والراحة والتعافي المدفوعة، وتعويض الأجور. بالنسبة للأمراض، قد يشمل ذلك أيضا الالتزام بالرعاية طويلة الأمد. إذا لم يكن من الممكن العودة إلى العمل في كلتا الحالتين، فسيكون من الضروري دفع تعويض إضافي من إعانة العجز أو تعويض آخر. بالطبع، ستحتاج الشركة إلى تعديل سياساتها وممارساتها لمنع التعرض المحتمل لمخاطر OSH في المستقبل.

كالعادة، **مشاركة العاملين** في جميع الخطوات ضرورية لتحقيق تنمية الموارد البشرية الفعالة. يشمل ذلك الانخراط في حوار اجتماعي مع النقابات العمالية وممثلي العمال لتصميم وتنفيذ تدابير السلامة والصحة المهنية المتعلقة بالمناخ. يجب أن يكون للعمال أيضا الحق المحمي قانونيا في رفض العمل غير الآمن دون خوف من الانتقام. يجب على أصحاب العمل تقديم تدريب منتظم حول مخاطر المناخ وعلى التدابير الوقائية المتاحة للتخفيف منها.

◀ **العمال في سلاسل توريد الشركة**  
عند تنفيذ HRDD فيما يتعلق بمخاطر OSH المرتبطة بالمناخ، تمتد مسؤوليات الشركة إلى ما هو أبعد من القوى العاملة لتشمل العاملين في علاقات الأعمال ضمن سلاسل التوريد الخاصة بها. بموجب مبادئ الأمم المتحدة المتحدة وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات، يكون أصحاب العمل مسؤولين عن معالجة الآثار السلبية التي يسببونها أو يساهمون بها أو ترتبط بها مباشرة من خلال علاقاتهم التجارية، بما في ذلك الموردين.

أصحاب العمل التأكيد من أن الموردين يطورون خطط عمل تصحيحية ويتابعون التحقق من حل المشكلات. يشمل ذلك توفير علاج فعال لأي عمال متضررين. إذا فشل المورد في احترام حقوق عماله في بيئة عمل آمنة وصحية، يجوز للشركة تعليق أو إنهاء العلاقة إذا لم يتم حلها.

### ج. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار

تفاوضت عدة نقابات على نص في اتفاقيات جماعية ينص على إجازة خلال فترات درجات الحرارة المرتفعة أو يوفر تعويضات المخاطر. فيما يلي مثالان فقط.

التعاقدية لتنفيذ أنظمة السلامة والصحة المهنية المقاومة للمناخ. يمكن للشركات ويجب أن تقدم التدريب، وتبادل الموارد، وتتعاون مع نظرائها في الصناعة لرفع المعايير عبر قطاع بأكمله.

**المراقبة المستمرة والمعالجة** هما مكونان أساسيان في تطوير الموارد البشرية للعاملين في سلسلة التوريد. يجب على أصحاب العمل إجراء تدقيقات مستهدفة أو تفتيشات ميدانية لتقييم إدارة مخاطر المناخ بالمشاركة المباشرة من العمال ونقاباتهم، ويجب عليهم إنشاء آليات شكاوى متاحة يمكن لعمال سلسلة التوريد استخدامها دون خوف من الانتقام. عندما يتم تحديد المخاطر أو الانتهاكات، يجب على

### نظام رسوم جوية آلية لعمال المنصات في كوريا

في عام 2023، تفاوض اتحاد عمال ركاب التوصيل في KCTU وشركة بايدال مينجوك على اتفاقية جماعية تنص على أن يحصل الركاب على أجر إضافي عند تسليم البضائع في درجات حرارة أقل من 5°C أو فوق 33°C. كان هذا النظام مرتبطاً بإدارة الأرصاد الجوية الكورية، وكان يؤدي إلى رسوم إضافية تلقائية عندما تجعل درجات الحرارة والظروف الجوية التوصيل صعباً. ومع ذلك، فشلت الشركة في دفع المدفوعات الإضافية، مما أدى إلى شكوى عن تأخر الأجور. أمرت وزارة التوظيف والعمل الشركة بتصحيح الوضع في عام 2024.

### عمال الموانئ في الأرجنتين

تفاوض النقابة العمالية الأرجنتينية Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) مؤخراً على اتفاقية جماعية جديدة مع شركة ميناء متعددة الجنسيات. التحسين الرئيسي يتضمن تعديل ساعات العمل خلال فصل الصيف لتجنب درجات الحرارة المرتفعة والسماح للعمال بالتوقف عن العمل عندما تكون صحتهم في خطر. علاوة على ذلك، ينص الاتفاق على إنشاء لجنة مشتركة بتمثيل متساو بين العمال والإدارة لمناقشة أي تغييرات مستقبلية مقترحة تتعلق بالتدفئة.

على وجه الخصوص، النساء والعمال المهاجرون والأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات العرقية والإثنية وكبار السن معرضون لكل من المخاطر المناخية والاستبعاد من فرص العمل اللائقة الناجمة عن إعادة هيكلة أسواق العمل. تواجه الفئات التمييزية، وغالبا ما تتركز في الأعمال غير المستقرة أو غير الرسمية، مخاطر متزايدة من فقدان الوظائف أو التأثيرات الصحية دون الوصول الكافي إلى معدات الحماية أو تدابير السلامة المهنية. ثانيا، يمكن لإعادة الهيكلة الاقتصادية المطلوبة لإزالة الكربون أن تعزز عدم المساواة الهيكلية. قد تؤثر إغلاقات الوقود الأحفوري والتحول إلى التكنولوجيا الخضراء بشكل غير متناسب على العمال الذكور وكبار السن وذوي المهارات المنخفضة في بعض المناطق، بينما قد تستبعد النساء والأقليات من فرص إعادة التأهيل إذا لم يتم اعتماد تدابير المساواة الاستباقية. وأخيرا، فإن ممارسات التوظيف التمييزية والوصول المنحاز لإعادة التدريب تترك مجموعات كاملة خلف الركب في الانتقال، مما يعمق عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية.

## د. التمييز في العمل

### أ. ما هي مخاطر التمييز المرتبط بالمناخ على العمال؟

يعمل تغير المناخ كمضاعف للتمييز في العمل، مما يعمق نقاط الضعف ما لم تتبنى الشركات استراتيجيات مساواة استباقية. تضع قوانين العمل الدولية، وأدوات حقوق الإنسان، وأطر الانتقال العادل التزامات ملزمة ومقنعة للمؤسسات لمنع الاستبعاد، وضمان الوصول العادل إلى الفرص الجديدة، ومعالجة النتائج التمييزية. إن دمج تدابير مكافحة التمييز في حوكمة الشركات وعمليات تنمية الموارد البشرية أمر لا غنى عنه لتحقيق انتقال عادل وعادل وشامل نحو اقتصادات خضراء.

تأثيرات تغير المناخ، من الحرارة والطقس القاسي إلى التحولات الهيكلية في الاقتصاد بعيدا عن الصناعات كثيفة الكربون، هي آثار مزعجة للغاية، وبدون القوانين والسياسات المناسبة، ستزيد من أشكال التمييز القائمة في مكان العمل.

### وضع القطاع الزراعي الأوكراني

يواجه العمال في القطاع الزراعي الأوكراني تمييزا على عدة أسس، مما يؤثر على قدرتهم على التكيف مع تغير المناخ. أولا، تشكل النساء جزءا كبيرا من القوى العاملة الزراعية وغالبا ما يعملن في وظائف غير رسمية. نتيجة لمحدودية ملكية الأراضي أو الوصول إلى الائتمان، تواجه النساء في العمل الريفي ضعفا اقتصاديا أكبر بسبب تغير المناخ. وبالمثل، تواجه الأقليات العرقية مثل مجتمعات الغجر تحديات إضافية بسبب استبعادها المنهجي من برامج ملكية الأراضي والدعم الزراعي، مما يزيد من الخسائر المرتبطة بالمناخ. وتتفاقم هذه المشاكل بسبب الحرب، حيث يتهجّر النازحون داخليا واللاجئون بسبب النزاعات المسلحة والمناخ (مثل 42,000 نازح من المناطق الأمامية في مارس-مايو 2025) ويفقدون الوصول إلى سبل العيش الزراعية. ونتيجة لذلك، تقع هذه الأنظمة في حالة غير رسمية في غياب سياسات الدولة لدعم التوظيف في المناطق الريفية.

الديموغرافية، بما يتوافق مع قوانين الخصوصية وحماية البيانات. في الحالات التي تظهر فيها تأثيرات تمييزية، تلتزم الشركات بتقديم أو التعاون في حل فعال. يشمل ذلك مراجعة الممارسات التمييزية، وتعويض العمال المتضررين، واعتماد تدابير تصحيحية لمنع تكرار الحادث.

### ج. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار

من المعروف جيداً أن تأثيرات تغير المناخ تؤثر على بعض مجموعات العمال أكثر من غيرها. عادة، يكون العمال الذين تم تهميشهم تاريخياً في سوق العمل أكثر عرضة لتأثيرات الاحتباس الحراري في مكان العمل. يشمل ذلك النساء، والعمال الأكبر سناً، والأقليات العرقية، والأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرهم. يمكن للنقابات ويجب أن تصر على معالجة التمييز الكامن في العمل، بما في ذلك اتخاذ تدابير استباقية لضمان عدم تحمل هؤلاء العمال وطأة آثار الاحتباس الحراري. كما ذكر في القسم السابق، هناك تدابير محددة يجب على الشركات متعددة الجنسيات اتخاذها فيما يتعلق بعمالها والعاملين في سلاسل التوريد لضمان معاملة جميع العمال بشكل عادل. يمكن للنقابات رفع انتهاكات إلى الهيئات الوطنية للمساواة، ومفتشيات العمل، ومحاكم العمل. توفر الشكاوى المقدمة أمام نقاط الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سبل تنفيذ إضافية. المخاطر السمعية الناتجة عن الفشل في ضمان انتقال عادل غير تمييزي كبيرة، خاصة للشركات التي تواجه الجمهور وتلك التي تعتمد على المشتريات الحكومية. يمكن للجنة الاستشارية النقابية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (TUAC) تقديم مزيد من المعلومات والمساعدة الفنية للنقابات الراغبة في تقديم قضية إلى NCP في دولة معينة، بعد الالتزام بإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية متعددة الجنسيات (انظر الملحق).

### ب. ما هي مسؤوليات صاحب العمل فيما يتعلق بالمخاطر المتعلقة بالمناخ من التمييز القانوني؟

يفرض قانون العمل وحقوق الإنسان الدولي التزامات واضحة لمنع التمييز في سياق التحول الطاقي. تحظر اتفاقية منظمة العمل الدولية للتمييز (التوظيف والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) جميع أشكال التمييز في العمل والمهنة. تتطلب مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (2011) المؤسسات تجنب انتهاك حقوق الإنسان، بما في ذلك الحق في المساواة وعدم التمييز، وإجراء العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD) لتحديد المخاطر والوقاية منها والتخفيف منها. تؤكد إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات (تحديث 2023) أيضاً على عدم التمييز كمكون أساسي من سلوك الأعمال المسؤول. تؤكد إرشادات منظمة العمل الدولية لعام 2015 للانتقال العادل أكثر على أن العدالة والشمول ضروريان في التغييرات الهيكلية المرتبطة بالمناخ.

يجب على الشركات تطبيق مبادئ المساواة وعدم التمييز ضمن استراتيجيات الانتقال العادل الخاصة بها. يشمل ذلك، على سبيل المثال: (1) ضمان الوصول المتساوي إلى برامج تطوير المهارات وإعادة التأهيل للنساء والأقليات وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة؛ (2) اعتماد سياسات استباقية للتوظيف والترقية لدمج الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في القطاعات الخضراء الناشئة؛ (3) إجراء تقييمات تأثير المساواة كجزء من التنمية الجنسية لحقوق الإنسان؛ (4) تقديم الدعم المستهدف، مثل رعاية الأطفال وجدول التدريب المرنة، لمعالجة الحواجز الهيكلية، وبالطبع (5) تضمين المفاوضة الجماعية لمراقبة وتنفيذ تدابير مكافحة التمييز. علاوة على ذلك، يجب على الشركات تطوير مقاييس شفافة لمراقبة المشاركة والنتائج حسب الفئات

## ج. الالتزام المؤسسي بتقديم التدريب وتطوير المهارات

يواجهون خسائر في الوظائف بوتيرة متسارعة، ومعه انخفاضات حادة في الدخل. بينما هناك العديد من الأسباب لذلك، فإن أحدها بالتأكيد هو التحولات المفاجئة وغير المنسقة بعيدا عن هذه الصناعات دون وجود خطة للعمال المتضررين (مستنيرة من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التفاوض الجماعي). في كثير من الحالات، خاصة في الشمال العالمي، يميل هؤلاء العمال إلى أن يكونوا أكبر سنا وذكورا، ولديهم دخل ومزايا أعلى (غالبا بسبب المفاوضة الجماعية). عادة ما يواجهون صعوبات كبيرة في العثور على وظائف جديدة، خاصة مع دخل ومزايا مماثلة. وبالتالي، يخشى العمال في هذه الصناعات بشكل معقول مستقبلا قاتما بلا عمل ذي معنى وتدهور حاد في مستوى معيشتهم — خاصة في تلك البلدان التي تعاني من نظام حماية اجتماعية ضعيف.

التحول العالمي من الصناعات القائمة على الوقود الأحفوري إلى الطاقة الخضراء/ المتجددة يحمل تداعيات عميقة على أسواق العمل. تفرض معايير العمل الدولية، وأدوات حقوق الإنسان، وأطر العناية الواجبة للشركات التزامات على المؤسسات لدعم العمال خلال هذا الانتقال. ومن بين هذه الالتزامات المهمة الأساسية توفير فرص التدريب وتطوير المهارات وإعادة التأهيل للعمال المتضررين. يوضح هذا القسم الأسس القانونية والسياسية لهذه المسؤوليات.

### أ. ما هي المخاطر التي تواجه العمال؟

العمال العاملون في استخراج الكربون، مثل تعدين الفحم، والصناعات كثيفة الكربون مثل الصلب والإسمنت والتصنيع الثقيل والكيماويات،

### عمال مناجم الفحم الكولومبيون المهجورون

في كولومبيا، انسحبت شركات التعدين مثل بروديكو-غلينكور ببساطة من مناجم الفحم، مما ترك العمال في ورطة. وقد فعلوا ذلك بالتنازل عن ألقاب التعدين وإعادة تلك الأراضي إلى الدولة. وهذا يعني أنهم لم يكونوا مضطرين لإغلاق المناجم أو الالتزام بالتزامات استعادة البيئة. تركوا الأمر للدولة لتقرر ما إذا كانت ستصدر عقدا لشركة أخرى أو تتحمل تكاليف إغلاق المناجم. التخلي عن العقد له التزامات قانونية بسيطة فقط، لكن إغلاق المنجم يحمل التزامات قانونية مختلفة، خاصة فيما يتعلق باستعادة البيئة.

والوقاية من المخاطر المستقبلية. تتطلب شدة التأثيرات — التي تقاس بالحجم والنطاق وعدم قابلية المعالجة — مشاركة قوية من الشركات في مبادرات التدريب.

على المستوى الإقليمي، دمج الاتحاد الأوروبي مبادئ إعادة التأهيل والانتقال العادل في سياسات العمل والبيئة. يكرس الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية (2017)<sup>18</sup> حق التعلم مدى الحياة، بينما تتطلب آلية الانتقال العادل أن تستثمر المؤسسات المستفيدة من التمويل العام في التدريب والحوار الاجتماعي.<sup>19</sup> تفرض الأطر القانونية الوطنية في عدة ولايات مشاركة أصحاب العمل في تطوير القوى العاملة، خاصة عندما تنشأ تسريحات بسبب سياسات إزالة الكربون. قد يعرض عدم الامتثال الشركات لقضايا قانونية، أو فقدان أهلية المشتريات، أو أضرار بالسمعة.

يجب على المؤسسات المشاركة في إنتاج الوقود الأحفوري، والتصنيع كثيف الطاقة، وسلاسل التوريد المرتبطة بها تطوير استراتيجيات شاملة لإعادة التأهيل. يشمل ذلك: (1) تقييم متطلبات المهارات المستقبلية؛ (2) تصميم برامج تدريبية بالتشاور مع العمال والنقابات العمالية؛ (3) تمويل الوصول إلى الشهادات والتدريب المهني في التقنيات الخضراء؛ و(4) ضمان عدم التمييز في الوصول إلى التدريب. مبدأ الحوار الاجتماعي أمر حاسم: فأصحاب العمل ملزمون بإشراك ممثلي العمال في تصميم ومراقبة مبادرات إعادة التأهيل. بعيدا عن الامتثال، تساهم سياسات التدريب الاستباقي في القدرة التنافسية طويلة الأمد ومنح الترخيص الاجتماعي للعمل.

باختصار، الانتقال إلى التكنولوجيا الخضراء ليس مجرد مسألة استبدال تكنولوجي، بل هو التزام قانوني واجتماعي للمؤسسات. تتحمل الشركات

## ب. ما هي مسؤوليات صاحب العمل فيما يتعلق بالتدريب وتطوير المهارات؟

لطالما اعترفت منظمة العمل الدولية (ILO) بواجب أصحاب العمل في ضمان قدرة العمال على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية. تنص الاتفاقية رقم 142 بشأن تنمية الموارد البشرية (1975)<sup>16</sup> والتوصية رقم 195 بشأن تنمية الموارد البشرية (2004) على أن المؤسسات يجب أن توفر الوصول إلى التدريب والتعلم مدى الحياة.<sup>17</sup> تفرض هذه الأدوات واجبا إيجابيا على الشركات، خاصة في القطاعات التي تمر بتحول هيكل، لتوقع احتياجات المهارات وتسهيل إعادة التدريب. علاوة على ذلك، تؤكد إرشادات منظمة العمل الدولية لعام 2015 للانتقال العادل أن إعادة التأهيل ضرورية لضمان عمل لائق في اقتصادات صديقة للمناخ. كما توضح الإرشادات: «يجب أن يكون الهدف هو خلق وظائف لائقة على طول سلسلة التوريد، في قطاعات ديناميكية ذات قيمة مضافة عالية، مما يحفز تطوير الوظائف والمهارات بالإضافة إلى خلق فرص عمل وتحسين الإنتاجية في الصناعات الأكثر كثافة للعمالة والتي توفر فرص عمل على نطاق واسع.»

تنص مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية حول الأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs) وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات (تحديث 2023) أيضا على أن الشركات ملزمة بتحديد ومنع والتخفيف من الآثار السلبية لحقوق الإنسان. يشكل فقدان سبل العيش بسبب سياسات الانتقال الطاقي خطرا خطيرا على حقوق الإنسان. لذلك من المتوقع أن تدمج الشركات إجراءات التدريب وإعادة التدريب في عمليات العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD) الخاصة بها. التدريب ليس تقديريا لكنه عنصر ضروري في المعالجة

الجنسيات للتفاوض على اتفاقيات حول كيفية إغلاق المنجم، وضمان الحماية الاجتماعية للعمال المرضى وكبار السن الذين لا يستطيعون العمل، بالإضافة إلى فرص إعادة التدريب والعمل - بما في ذلك في التنظيف البيئي لنفس المناجم. يجب أن تطالب النقابات أصحاب العمل بالاستثمار في تطوير مهارات القوى العاملة باستمرار، بما في ذلك إدخال واستخدام وصيانة التكنولوجيا والعمليات الجديدة والأكثر خضرة، بالإضافة إلى التفاوض على تدابير تعويضية في حال توقف جزئي أو كامل للأنشطة.

مسؤوليات، بموجب قانون العمل الدولي، وأطر حقوق الإنسان، والتنظيم المحلي، لتوفير فرص التدريب وتطوير المهارات وإعادة التأهيل للعمال المتضررين. إن دمج هذه الالتزامات في أنظمة حوكمة الشركات والتنمية البشرية أمر أساسي لضمان انتقال عادل وعادل ومتوافق قانونياً.

## ج. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار

يتفاعل العمال، مثل عمال المناجم الكولومبيين المذكورين أعلاه، مع الشركات متعددة

## د. انتقال عادل والقطاع العام

في الواقع، هذا هو الحال بالفعل في الاتحاد الأوروبي، حيث تتطلب توجيهات المشتريات لعام 2014 (التوجيه 2014/24/الاتحاد الأوروبي، التوجيه 2014/25/الاتحاد الأوروبي والتوجيه 2014/23/EU) السلطات العامة ضمان التزام المقاولين والمقاولين الفرعيين بقوانين البيئة والمجتمع والعمل، بما في ذلك التزامات منظمة العمل الدولية (ILO).<sup>20</sup> تسمح هذه التوجيهات أيضاً بإدراج معايير بيئية واجتماعية في جميع مراحل المناقصة، مما يوفر أساساً قانونياً قوياً لإدراج بنود حقوق الإنسان والتنمية البشرية المتعلقة بالعمل والمناخ. في الولايات المتحدة، تحظر لائحة الاستحواذ الفيدرالية (FAR) شراء السلع المصنوعة من عمل الأطفال القسري أو بعقود وتتطلب من المقاولين الشهادة على الامتثال.<sup>21</sup> في عام 2022، اقترحت إدارة بايدن إلزام الموردين الفيدراليين الرئيسيين بالكشف عن انبعاثات غازات الدفيئة، وتقييم مخاطر المناخ، ووضع أهداف علمية. للأسف، تم سحب الاقتراح في يناير 2025.<sup>22</sup>

بينما يخص الكثير من هذا الدليل أصحاب العمل في القطاع الخاص، فإن القطاع العام لديه أيضاً مسؤوليات، سواء كصاحب عمل أو كجهة مشتريّة للسلع والخدمات. يستعرض هذا القسم التزامات الدولة في الحالة الأخيرة.

## أ. ما هي التزامات الدولة فيما يتعلق بالمشتريات؟

عندما تشارك الحكومة في شراء السلع والخدمات، يصبح HRDD أداة حاسمة لدفع الانتقال العادل، نظراً لأن الحكومات من أكبر المشتريين في أي اقتصاد، وبالتالي يمكنها التأثير على سياسات وممارسات الشركات الخاصة التي ترغب في التقدم لعقود حكومية. المبدأ السادس من اتفاقية الأمم المتحدة المتحدة على وجه الخصوص، يحث الحكومات على الاستفادة من علاقاتها التجارية لتعزيز احترام حقوق الإنسان في عمليات الموردين وسلاسل التوريد. يجب على المشتريين من الجمهور أن يعكسوا هذه التوقعات في التأهيل المسبق للعروض، وفي قرارات المنح، وخلال إدارة العقود.

المستقلة، والحماية من عدم الانتقام، وحماية الأجور أثناء توقفات العمل المتعلقة بالمناخ، وتتبع سلسلة التوريد، والإبلاغ عن غازات الدفيئة مع مقاييس سلامة العمال، والفصل أو الحظر في حال حدوث انتهاكات خطيرة أو متكررة. يجب أن يتم إنشاء آليات مراقبة ومعالجة من قبل المشتري والموردين، مما يسمح للعمال والنقابات بالوصول الآمن من خلال آليات الشكاوى. يجب أن تضمن هذه الآليات معالجة محددة زمنياً، والتي قد تشمل الرعاية الطبية، واسترداد الأجور، وإعادة التوظيف، وترقيات الصحة والخدمات الصحية المستقلة، ويجب نشر النتائج بشكل شفاف.

بالنسبة للعقود المرتبطة بإزالة الكربون، مثل استبدال أساطيل النقل أو تجديد المباني، يمكن أن تشمل النتائج تقييمات تأثير القوى العاملة، وأهداف الاحتفاظ وإعادة التدريب، ومسارات التدريب المهني، ومشاركة النقابات، واتفاقيات المنافع المجتمعية، والتي تعكس إرشادات الانتقال العادل لمنظمة العمل الدولية وبرنامج العمل للانتقال العادل التابع لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

## ج. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار؟

أولاً وقبل كل شيء، يجب على النقابات العمالية أن تصر على أن تدمج الحكومات على جميع المستويات ليس فقط المعايير البيئية ومعايير العمل في عروض المشتريات، بل تعالج أيضاً تقاطع الاثنين. بالطبع يمكن ويجب استهداف المتطلبات لتحقيق أهداف محددة. مثال جيد وحديث يأتي من عمل النقابات العمالية في فينيكس، أريزونا.

## ب. كيف يمكن للحكومات إجراء HRDD مع أصحابها؟

يمكن أن تتخذ إدارة الموارد البشرية في المشتريات العامة لتعزيز الانتقال العادل أشكالاً عديدة. أولاً، يجب على الحكومات إجراء رسم خرائط للمخاطر قبل المناقصة لتحديد القطاعات التي تعاني من مخاطر العمل المرتبطة بالمناخ، من مكونات الطاقة المتجددة وإنتاج البطاريات إلى البناء والزراعة والمنسوجات والنقل. هذه النتائج ستؤثر بعد ذلك على معايير العقد للعروض. يجب أن تتطلب معايير الاختيار من مقدمي العطاء إثبات أنهم وضعوا أنظمة HRDD تحمي من مخاطر المناخ للعمال كما هو محدد في رسم خرائط المخاطر. يجب أن تتطلب المعايير أيضاً احترام حرية التجمع والتفاوض الجماعي لمعالجة القضايا المتعلقة بالمناخ في مكان العمل. يجب أن تتضمن أنظمة HRDD هذه أيضاً رسم خرائط سلسلة التوريد إلى مستويات عالية المخاطر، لضمان التزام موردي المزايد أيضاً.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تشمل المواصفات الفنية ومعايير منح العقود إزالة الكربون من المنتجات أو العمليات، مثل استخدام المواد منخفضة الكربون، مع حقوق العمال وتدابير الحماية المتعلقة بتغير المناخ، بما في ذلك الجدولة العادلة، والراحة المدفوعة، وفترات التدفئة. يمكن منح نقاط إضافية لخطط انتقال موثوقة تتماشى مع أهداف درجات الحرارة الدولية، وللاتفاقيات الانتقالية العادلة التي تم تطويرها من خلال المفاوضة الجماعية.

يجب أن تتضمن بنود العقد أيضاً بنوداً نموذجية، بما في ذلك التقييم المستمر للمخاطر، والتخطيط للإجراءات التصحيحية، والمراقبة

20 المفوضية الأوروبية، الشراء الاجتماعي - دليل لأخذ الاعتبارات الاجتماعية في الشراء العام - الطبعة الثانية

[21 تنظيم الاستحواد الفيدرالي، الإفصاح عن انبعاثات الغازات الدفيئة والمخاطر المالية المرتبطة بالمناخ، 22: https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/13/2024-30621/federal-acquisition-regulation-disclosure-of-greenhouse-gas-emissions-and-climate-related-financial#:~:text=On%20November%2012%2C%202022%2C%20DoD,Case%202021%2D015%20is%20closed](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XC0618(01)#:~:text=The%20Public%20Procurement%20Directives%20set,regime%20to%20achieve%20social%20benefits21,تنظيم الاستحواد الفيدرالي (FAR)، الجزء الفرعي 22.15 - حظر اقتناء المنتجات المنتجة بواسطة عمالة الأطفال القسرية أو المتعاقدة، 22.15: https://www.acquisition.gov/far/subpart-22.15، مكافحة الاتجار بالبشر، 52.222-50: https://www.acquisition.gov/far/52.22250#:~:text=acqisition.gov/far/52.22250#:~:text=السياسة،ال20%-، الأداء%20% من 20% عقد</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

22 تنظيم الاستحواد الفيدرالي، الإفصاح عن انبعاثات الغازات الدفيئة والمخاطر المالية المرتبطة بالمناخ، 22: https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/13/2024-30621/federal-acquisition-regulation-disclosure-of-greenhouse-gas-emissions-and-climate-related-financial#:~:text=On%20November%2012%2C%202022%2C%20DoD,Case%202021%2D015%20is%20closed

## عمال مناجم الفحم الكولومبيون المهجورون

في تصويت بالإجماع 7-0، أقر مجلس مدينة فينيكس في مارس 2025 مرسوما يلزم مقاولي المطارات بالامتثال لمعايير التدفئة للعاملين في المطارات الخارجية. 1 تتطلب القاعدة من أصحاب العمل توفير الظل من الشمس والراحة والماء وتكييف الهواء، بالإضافة إلى التدريب على التعرف على علامات الإجهاد الحراري. تنطبق هذه القاعدة على مقاولي المدينة ومقاوليهم الفرعيين الذين يعملون في الهواء الطلق. ساعد تمريره حملة على مستوى المدينة قادها أعضاء من UNITE HERE Local 11، واتحاد عمال المطارات التابع ل SEIU، ومنظمات عمالية ومجتمعية أخرى.

المناخ والذين يشملون أيضا تدابير مناسبة للتخفيف والتكيف. لا ينبغي حرمان أي عامل، سواء كان موظفا أو غيره، يعمل في مشروع ممول من أموال عامة من حقوقه الأساسية، خاصة فيما يتعلق بالاحتباس الحراري.

ينبغي على النقابات العمالية أن تتفاعل مع ممثلي الجمهور، سواء على المستوى الوطني أو دون الوطني أو حتى البلدي (كما في المثال أعلاه)، للإصرار على منح العقود فقط لموردي السلع والخدمات الذين لا يساهمون في أزمة

## ه. مشاركة صاحب العمل في السياسات العامة لدعم انتقال عادل

من الأحيان، لا تكون كذلك — خاصة في البيئات التنظيمية الضعيفة. عندما تدعم المؤسسات عن علم سياسات تضع الأرباح فوق الناس، أو تشارك في أنشطة سياسية مع الحفاظ على جهلها المتعمد بالتأثيرات المحتملة على حقوق الإنسان لتلك الأنشطة، فلا يمكنها حينها الادعاء بأنها تفي بمسؤولياتها أو التزاماتها القانونية في احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك الحقوق التي تقوم عليها الانتقال العادل.

ركز هذا الدليل على التدابير التي يجب على المؤسسات اتخاذها لمنع أو التخفيف من مخاطر حقوق الإنسان على القوى العاملة الخاصة بها وكذلك على علاقات الأعمال في سلاسل التوريد الخاصة بها. ومع ذلك، تتجاوز واجبات المؤسسات ذلك لتشمل تفاعلها مع الحكومات والمؤسسات العامة لتشكيل القانون والسياسات العامة التي تؤثر على حقوق الإنسان للعمال. تشكل المؤسسات في كل مكان السياسات العامة من خلال مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك الضغط المباشر والضغط غير المباشر عبر جمعيات الصناعة، والمساهمات المالية في الحملات السياسية، والتأثير على البحث الأكاديمي والعلمي، واستخدام العلاقات العامة لتشكيل السرديات العامة. أحيانا، تتم هذه الأنشطة بشكل قانوني وشفاف. لكن في كثير

خلال وسائل متعددة، بما في ذلك وسائل الإعلام التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي. تنشأ المخاطر عندما يتم تحويل السرديات لإخفاء أضرار حقوق الإنسان المتعلقة بالأعمال التجارية أو لإعطاء انطباع خاطئ بدعم شعبي لأولويات الأعمال التي تنطوي على آثار سلبية على حقوق الإنسان. الزراعة الاصطناعية وغسل الخضرة منتشرة بشكل خاص في مجال المناخ.

كل هذه الأنشطة، بشكل منفصل ومعاً، تخلق مخاطر كبيرة للعمال، وخاصة تمنع الانتقال العادل. كلما استطاعت المؤسسات تشكيل السرد وتعزيز المشرعين الذين يدعمون مصالحهم، أصبح من الصعب على العمال والنقابات والمجتمعات تشكيل التصور العام والسياسات بحيث يتم اعتماد القوانين والسياسات والممارسات الصحيحة.

### ب. ما هي مسؤوليات الشبكة الوطنية فيما يتعلق بالدفاع العام؟

يجب أن تجرى جميع الانخراط السياسي للشركات وفقاً لاتفاقيات UNGPs، التي تفرض على الدول مسؤولية حماية حقوق الإنسان، ومسؤولية على الشركات احترامها. في سياق أزمة المناخ، أوضحت الأمم المتحدة أن «المؤسسات التجارية يجب أن تتصرف بمسؤولية وألا تروج للاستهلاك غير المستدام، أو تقوم بغسل الطبيعة البيئي، أو تسعى لتأثير الشركات بشكل غير مبرر في المجال السياسي أو التنظيمي في هذا المجال».<sup>23</sup> عند تقاطع حقوق العمال وتغير المناخ، يمكننا تحديد الواجبات الإيجابية والسلبية على الشركات.

يجب ألا يكون أصحاب العمل محايدين أو سلبيين في مواجهة الاحتباس الحراري. إذا اكتشفوا أن تقاعسهم سيؤدي إلى مخاطر حقوق الإنسان، مثل فقدان الوظائف دون تعويض، فمن المتوقع منهم دعم الإجراءات العامة التي تمنع هذه

### أ. ما هي المخاطر التي تواجه العمال؟

إحدى القضايا الرئيسية هي انتشار الضغط السياسي للشركات ونقص الشفافية عند انخراطهم في مثل هذه الأنشطة. الضغط المباشر شائع في قطاعات مثل الوقود الأحفوري، حيث قاومت بعض الشركات اللوائح التي تهدف إلى حماية الصحة العامة والبيئة. في الواقع، نجحت جهود الضغط المؤسسي في تأخير التنظيم البيئي الضروري، وقوضت حماية العمال لعقود. الكثير من هذا السلوك قانوني بموجب القانون المحلي، رغم أن هدفه هو تحقيق أرباح الشركات على حساب الرفاهية العامة. تظهر نفس المخاوف عندما تضغط الشركات بشكل غير مباشر عبر جمعيات الصناعة. غالباً ما تعمل هذه الجمعيات نيابة عن الشركات لكنها تفتقر إلى الشفافية والمساءلة. وبالتالي، تستخدمها الشركات لدفع أجندات سياسية تتعارض مع ادعائها العامة في حقوق الإنسان.

المساهمات السياسية للشركات تشكل أيضاً مخاطر كبيرة. التبرعات للسياسيين أو الأحزاب التي تروج لسياسات العمل أو البيئة الضارة يمكن أن تقوض ثقة الجمهور وتنتهك معايير حقوق الإنسان. آليات تمويل الأموال السوداء مثل المساهمات المجهولة من خلال لجان العمل السياسي (PAC) تزيد من تفاقم هذه المخاطر. ورغم شيوعها في العديد من الدول، إلا أن هذه الممارسات خطيرة بشكل خاص في البيئات السياسية غير المستقرة أو الأقل ديمقراطية حيث هياكل الحكم ضعيفة.

علاوة على ذلك، يمكن للشركات أن تسعى وتوسع للتأثير على السرديات العامة حول القضايا السياسية، مما يخلق تغييراً في السياسات من خلال التأثير على نتائج الانتخابات والاستفتاءات، وخلق ضغط شعبي على المسؤولين العموميين. يتم تحقيق ذلك من

## ج. كيف يمكن للنقابات العمالية استخدام هذا الإطار

### 1. مطالبة بالإفصاح من صاحب العمل

يجب على العمال وممثليهم المطالبة بالشفافية الكاملة من صاحب العمل بشأن مواقف وعضويات الشركة في الضغط السياسي. يشمل ذلك طلب نشر تقارير العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD) التي تقيم المخاطر المتعلقة بالمشاركة في السياسات العامة والتزامات الانتقال العادل. من المهم أيضا طلب معلومات مفصلة حول انتماءات الشركة في جمعيات الأعمال وأفعالها. إذا تبين أن تلك الجمعيات تضغط ضد سياسات حماية المناخ والعمل، يجب حث صاحب العمل على سحب عضويته.

### 2. تحديد التناقضات

لمحاسبة الشركات، يجب على النقابات مقارنة تعهداتها المعلنة بالاستدامة أو المناخ مع سجلها الفعلي في الضغط السياسي. يجب تسليط الضوء على أي تناقضات بين الالتزامات العامة وأنشطة الجمعيات التجارية. يجب إجراء تقييمات للمخاطر لتقييم كيف تؤثر هذه الأنشطة على السياسات العامة، ويجب الإعلان عن النتائج من خلال تقارير HRDD.

### 3. الانخراط في الحوار

يجب استخدام إطار HRDD لدفع الحوار الاجتماعي البناء والتفاوض الجماعي. يجب على العمال وممثليهم المطالبة بشمول حقيقي في عمليات اتخاذ القرار المتعلقة بمشاركة الشركة في السياسات العامة. يجب أيضا تشجيع أصحاب العمل على دعم سياسات الانتقال العادل بنشاط على المستويين الوطني والعالمي.

النتائج بشكل استباقي. إذا بقيت المؤسسات <التقدمية> صامته بينما يضغط آخرون ضد التنظيم الضروري، فإن مبادئ HRDD تدعوها لاستخدام نفوذها لمواجهة الضغط الضار وتعزيز السياسات العادلة. في الواقع، يجب على الشركات دعم القوانين والأطر التي توفر حماية الدخل وضمانات الوظائف، وتضمن الوصول إلى فرص إعادة التدريب وتطوير المهارات، وتشمل تخطيطا انتقاليا يشمل النقابات والعمال بشكل فعال من خلال الحوار الاجتماعي، وعند الحاجة، مشاورات ثلاثية. يجب أن يمتد هذا الدعم أيضا إلى أهداف بيئية قوية وأهداف إزالة الكربون، في عملياتهم وسلاسل التوريد الخاصة بها، والتي تتماشى تماما مع أحدث علوم المناخ.

يجب بالطبع على المؤسسات متعددة الجنسيات ألا تعيق لوائح المناخ أو العمل المصممة لضمان انتقال عادل. تشمل هذه المسؤولية الامتناع عن الضغط ضد تشريعات المناخ التي تحتوي على ضمانات قوية للعمال، وتجنب تمويل جمعيات التجارة التي تعارض أطر الانتقال العادل، وعدم الانخراط في حملات علاقات عامة مضللة تصور حماية العمال كأعباء غير ضرورية.

تتطلب مبادئ العناية الواجبة في حقوق الإنسان من الشركات أن تكون شفافة بشأن مواقفها في السياسات العامة. للعمال ونقاباتهم الحق في معرفة السياسات التي تدافع عنها الشركة أو تعارضها، وما إذا كانت هذه المواقف تتماشى مع أهداف حقوق الإنسان والمناخ، وإذا كانت جمعيات الشركة التجارية تتصرف بطرق تتعارض مع مبادئ الانتقال العادل. العضوية في الجمعيات التي تضغط ضد الإجراءات المناخية أو حماية العمال يمكن أن تخلق مخاطر على السمعة والقانون. بموجب HRDD، يطلب من الشركات تقييم هذه المخاطر واتخاذ إجراءات تصحيحية، قد تشمل الانبعاد علنا عن هذه الجمعيات أو إنهاء عضويتها تماما.

#### 4. استخدم النفوذ العام

التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. يجب أيضا النظر في شكاوى المساهمين والمستثمرين. راجع الملحق للحصول على معلومات حول الشكاوى المحتملة.

يمكن أن يكون النفوذ العام أداة قوية في التأثير على سلوك الشركات. عند الاقتضاء، يمكن تقديم الشكاوى باستخدام آليات قائمة على حقوق الإنسان والتنمية مثل نقاط الاتصال الوطنية

#### طرد الملوثين الكبار

عدد قياسي من جماعات الضغط المتعلقة بالوقود الأحفوري حضروا محادثات المناخ، مما يقوض قوة وإلحاح العمل المناخي لحماية أرباحهم على حساب الناس والكوكب. وقبيل مؤتمر الأطراف 30، شكل ائتلاف من منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك النقابات العمالية، حملة «طرد الملوثين الكبار». تدعو الحملة إلى تنفيذ إطار للمساءلة «يحمي العمل المناخي بالكامل من تدخل الملوثين، وينتهي قدرة كبار الملوثين على تمويل العمل المناخي من خلال رعايات الشركات، ويعيد ضبط النظام ليعمل لصالح الناس والكوكب، وليس الملوثين».

## الملحق الأول

### مكان تقديم الشكاوى التي تدعي انتهاكات الانتقال العادل للحصول على نفوذ لدى صاحب العمل أو الشركة الرئيسية

تعويضية إذا أدى ذلك الفشل إلى أضرار. ومع ذلك، لم تنجح سوى عدد قليل من حالات العمل حتى الآن. في ألمانيا، يسمح قانون سلسلة التوريد (Lieferkettengesetz) للنقابات العمالية بالإبلاغ عن انتهاكات اللوائح إلى وكالة مراقبة الصادرات الألمانية (BAFA)، التي يمكنها فرض غرامات مالية على الشركات متعددة الجنسيات بسبب الإخفاقات المتعلقة بخطط HRDD الخاصة بها، وبسبب الأضرار التي قد تكون نتجت عن الفشل في تطبيق تلك الخطط بشكل فعال عمليا. للأسف، القانون يتعرض لضغوط متزايدة في ألمانيا، وقد يتم إضعافه أو إلغاؤه. على المستوى الأوروبي، سيسمح توجيه العناية الواجبة للاستدامة المؤسسية (CSDDD) للنقابات العمالية بالسعي للحصول على المسؤولية المدنية أو التنفيذ الإداري لحالات فشل HRDD. سيتم تطبيق القانون تدريجيا حسب حجم المؤسسة متعددة الجنسيات. حاليا، يدرس المنظمون الأوروبيون تعديلات من شأنها إضعاف التوجيه.

### 3 . منظمة العمل الدولية (ILO)

يمكن تقديم انتهاك لأي من الحقوق الأساسية للعمل إلى منظمة العمل الدولية باستخدام آليات مختلفة. يجوز تقديم انتهاكات حق حرية التجمع والمفاوضة الجماعية إلى لجنة حرية التجمع. بغض النظر عما إذا كانت الدولة التي وقعت فيها الانتهاك قد صادقت على الاتفاقية. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون انتهاكات الحقوق

### 1 . شكاوى نقطة الاتصال الوطنية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (NCP)

بموجب إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات، يمكن للنقابات العمالية تقديم «حالة محددة» إلى نقطة الاتصال الوطنية في البلاد (NCP) عندما تنتهك الشركة مسؤولياتها بموجب الإرشادات — والتي تشمل العناية الواجبة في حقوق الإنسان وحقوق العمل. قد تشمل النتائج المحتملة من مثل هذه العملية اتفاقا وسيطا بين النقابة والشركة و/أو بيان نهائي علني وتوصيات من المؤتمر الوطني للعمل. يمكن استخدام النتائج في حملات لتحدي المؤسسات متعددة الأمور للامتثال للإرشادات. يمكنك التواصل مع اللجنة الاستشارية النقابية (TUAC) التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للحصول على معلومات ودعم حول [org.tuac@tuac](mailto:org.tuac@tuac).

### 2 . الإجراءات القانونية بموجب القوانين الوطنية لتنمية حقوق الإنسان

بعض الدول قد أصدرت بالفعل قوانين لحقوق الإنسان والتنمية الجنسية، والتي قد تكون مفيدة في تلك الولايات وعلى طول سلاسل توريد الشركات. في فرنسا، بموجب قانون اليقظة، يمكن للنقابات العمالية وكذلك المنظمات غير الحكومية رفع إشعارات قانونية أو دعاوى قضائية إذا لم تعالج خطة اليقظة الخاصة بالشركة المخاطر التي تقوض حقوق العمل أو المناخ، وللحصول على تعويضات

محطات الفحم، وبناء ممرات النقل/السكك الحديدية، أو إصلاح القوانين والمؤسسات. بالإضافة إلى تمويل المشاريع المتعلقة بالمناخ مع الحكومات أو الشركات، تعمل عدة مؤسسات تمويل اقتصادي على برامج الانتقال العادل، مثل **منصة الانتقال العادل التابعة للبنك الديمقراطي الآسيوي**، والتي لها تأثير مباشر على استثماراتهم في المشاريع — والعمال المشاركين في هذه المشاريع. عندما يتم تمويل المشروع بالكامل أو جزئياً من قبل مؤسسة التنمية الصناعية، تطبق بعض الضمانات البيئية والاجتماعية، مما يوفر نقطة ضغط للعمال والمجتمعات المتأثرة بهذه المشاريع. في حالة مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي، التي تقرض القطاع الخاص، يتطلب معيار الأداء 1 من الشركات إجراء إجراءات تطوير الموارد البشرية، بما في ذلك فيما يتعلق بحقوق العمال (الموضحة في **معيار الأداء رقم 2 من IFC (ظروف العمل والعمل)**). لضمان الامتثال لهذه السياسات، أنشأت DFIs آليات مساءلة مستقلة (IAMS) — وهي آليات شكاوى غير قضائية توفر وسيلة للأفراد والمجتمعات والعمال المتضررين لطلب العلاج مباشرة. بينما تختلف IAMS في الهيكل والعملية، فإن هدفها هو محاسبة المؤسسين المستقلين وعملائهم (الحكومات أو الشركات) وفقاً لمعايير المؤسسات الخاصة، وغالباً ما يكون ذلك من خلال حل النزاعات و/أو تحقيق الامتثال.

الأساسية الأخرى موضوع «تمثيلات»، وهي شكاوى تدعي فشل الدولة التي وقعت فيها الانتهاكات في منع أو معالجة الأضرار. يجب أن تكون الدولة قد صادقت على الاتفاقية ذات الصلة لكي تتمكن من تقديم التمثيل. علاوة على ذلك، قد يكون من الممكن تقديم «محاضرات» تزعم انتهاكات عند تقاطع العمل والبيئة بموجب الاتفاقية 122 (سياسة التوظيف). ورغم أن هذا المؤتمر لم يختبر إلى حد كبير، إلا أنه قد يكون أفضل مؤتمر لإثارة إخفاقات سياسية أوسع حول الانتقال العادل. بينما كل هذه الشكاوى موجهة للحكومات وليس ضد المؤسسات متعددة الجنسيات، إلا أن الشكاوى ونتائجها يمكن أن تسلط الضوء على الانتهاكات، وتثبت أنها كانت بالفعل انتهاكات للقانون الدولي.

#### 4 . هيئات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة والإجراءات الخاصة

على الرغم من أنها ليست آليات تنفيذ، يمكن للنقابات تقديم معلومات إلى واحد أو أكثر من المقررين الخاصين للأمم المتحدة، بما في ذلك منظمات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والبيئة، وحقوق الإنسان وتغير المناخ، وحرية التجمع السلمي والتجمع. يمكن لجمعيات الأمم المتحدة الاشتراكية أن تعالج ليس فقط الحكومات بل أيضاً الشركات متعددة الجنسيات. منظمة أخرى مهمة في الأمم المتحدة هي مجموعة العمل المعنية بالأعمال وحقوق الإنسان، التي يمكنها أيضاً توجيه رسائل إلى المؤسسات متعددة الجنسيات بشأن الإخفاقات المزعومة المتعلقة بالعناية الواجبة في حقوق الإنسان — بما في ذلك عند تقاطع حقوق العمال وتغير المناخ.

#### 5 . مؤسسات تمويل التنمية (DFIs)

تستثمر المؤسسات المالية البريطانية بشكل متزايد في تدابير المناخ، مثل الاستثمار في جميع أشكال الطاقة المتجددة، وإيقاف تشغيل

## الملحق الثاني

### مسرد المصطلحات

**المؤسسات متعددة الجنسيات (MNEs):** شركات تملك وتتحكم في إنتاج السلع أو الخدمات في دولة واحدة على الأقل بالإضافة إلى بلدها الأصلي.

**المساهمات الوطنية المحددة (NDCs):** تعهدات تقدمها الحكومات في سياق اتفاقية باريس لتقليل انبعاثات غازات الدفيئة والتكيف مع آثار تغير المناخ. من المفترض أن يتم تحديثها كل خمس سنوات، وتصبح أكثر طموحاً في كل مرة.

**اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC):** العملية المدعومة من الأمم المتحدة للتفاوض على اتفاقيات للحد من تغير المناخ. يعمل UNFCCC حالياً على تنفيذ اتفاقية باريس، التي دخلت حيز التنفيذ في عام 2016.

**مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs):** إطار من ثلاثة أبعاد: الحماية، الاحترام، والعلاج. على عاتق الدولة واجب الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من خلال اللوائح المناسبة؛ تتحمل الشركات مسؤولية احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك من خلال حقوق الإنسان والتنمية الجنسية؛ ويجب أن يكون لدى ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات إمكانية الوصول إلى حلول علاجية فعالة.

**التكيف:** في سياق المناخ، يشير إلى الإجراءات التي تركز على التكيف مع تأثيرات تغير المناخ التي تحدث بالفعل أو من المتوقع حدوثها.

**غازات الدفيئة (GHGs):** غازات مثل ثاني أكسيد الكربون، الميثان، أكسيد النيتروز، والغازات المفلورة الموجودة في الغلاف الجوي، والتي تحبس الحرارة وتدفع الكوكب.

**العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD):** وهي عملية تستخدمها الشركات لتحديد ومنع وتخفيف وأخذ الاعتبار كيفية تعاملها مع التأثيرات السلبية المحتملة والفعالية على حقوق الإنسان المتعلقة بعملياتها.

**محكمة العدل الدولية (ICJ):** أعلى محكمة في نظام الأمم المتحدة، تحل النزاعات القانونية بين الدول وتقدم آراء استشارية في القضايا القانونية التي تطرحها الدول أو وكالات الأمم المتحدة.

**منظمة العمل الدولية (ILO):** الوكالة المتخصصة للأمم المتحدة المكرسة للتفاوض وتطبيق حقوق العمال، من بين أدوار أخرى.

**العناية الواجبة الإلزامية في حقوق الإنسان (mHRDD):** الفحص القانوني المطلوب من حيث القانون، وليس الامتثال الطوعي.

**التخفيف:** في سياق المناخ، يشير إلى الإجراءات التي تركز على تقليل غازات الدفيئة للحد من شدة تغير المناخ المستقبلي. قد تشمل هذه التحول إلى مصادر الطاقة المتجددة وتحسين كفاءة الطاقة، من بين أمور أخرى.

## الملحق الثالث

### خطوات عملية العناية الواجبة

#### الخطوة 2 – تحديد وتقييم التأثيرات الفعلية والمحتملة

يجب على المؤسسات أيضا اكتشاف الأماكن الأكثر احتمالا لحدوث مخاطر حقوق العمال. يتم تحقيق ذلك من خلال إجراء رسم خرائط للمخاطر يشمل عملياتها الخاصة، وسلاسل التوريد، والعلاقات التجارية. لا يمكن إجراء رسم خرائط كفاء للعمال دون الانخراط مع أصحاب المصلحة، وفي هذه الحالة النقابات العمالية حيثما وجدت، أو منظمات حقيقية أخرى يقودها العمال. يجب على المؤسسات بعد ذلك تقييم المخاطر المحددة بناء على الشدة والاحتمالات، مع إعطاء الأولوية لتلك التي تسبب أو تساهم في أكبر ضرر. لاحظ، مع ذلك، أن العديد من المؤسسات ستركز على قضايا مثل العمل القسري وعمل الأطفال، وتتجاهل تماما حرية التجمع والتفاوض الجماعي. كحقوق تمكينية، يجب اعتبار خطر انتهاكها خطيرا، وأن ضرر تفكيك النقابات كان شديدا.

#### الخطوة 3 – الوقاية والتخفيف من الآثار السلبية

بمجرد التعرف عليها وتقييمها، يجب على المؤسسات بالطبع اتخاذ تدابير فعالة لوقف أو تقليل المخاطر المحددة لحقوق العمال. قد يشمل ذلك تطوير وتنفيذ خطط عمل تصحيحية مع جداول زمنية قابلة للقياس. علاوة على ذلك، في حالة الموردين أو العلاقات التجارية، قد يشمل ذلك أيضا تعزيز البنود التعاقدية التي تتطلب الامتثال لمعايير حقوق العمال، وتمكين المراقبة المستقلة. بالطبع، في أفضل الحالات، يجب على المؤسسات دعم المراقبة التي يقودها العمال من خلال المفاوضة الجماعية وعملية شكوى راسخة مع النقابات.

العناية الواجبة في حقوق الإنسان (HRDD) هي العملية المستمرة التي تقوم من خلالها المؤسسات بتحديد ومنع وتخفيف وأخذ الاعتبار كيفية تعاملها مع تأثيراتها السلبية على حقوق الإنسان. في سياق حقوق العمل، يضمن قانون حقوق الإنسان والتنمية الإنسانية احترام الحقوق الأساسية للعمال – ويشمل مجالات مثل حرية الجمعية، والتفاوض الجماعي، وعدم التمييز، وبيئة عمل آمنة وصحية، وحظر العمل القسري وعمل الأطفال. العملية مستمرة، قائمة على المخاطر، ومحددة بالسياق، وتنطبق على عمليات الشركة والشركات التابعة وعلاقاتها التجارية، بما في ذلك الموردين والمقاولين.

#### الخطوة 1 – الالتزام بالسياسات

الخطوة الأولى هي ترسيخ التزام مؤسسي واضح باحترام حقوق العمال من خلال سلسلة التوريد. عادة ما يتم ذلك من خلال اعتماد بيان سياسة عامة يعترف بحقوق العمال كجزء من حقوق الإنسان، ويتماشى مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان والأطر الدولية ذات الصلة (مثل إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية). يجب على المؤسسات أيضا تضمين توقعات حقوق العمال في مدونة سلوك الشركة، وسياسات الشراء، وعقود الموردين. علاوة على ذلك، يجب دمج هذا الالتزام في هيكل الحوكمة الخاصة بالمؤسسة لضمان التنفيذ. يجب إبلاغ هذه السياسات داخليا وخارجيا لضمان فهم المديرين وموظفي المشتريات والموردين لمسؤولياتهم.

التي لا يتم فيها إحراز تقدم، تحتاج المؤسسات إلى مضاعفة جهودها، وعندما لا يكون التقدم ممكناً، فكر في الانفصال عن هؤلاء الموردين والعلاقات التجارية.

### الخطوة 6 - التواصل والإبلاغ

وأخيراً، يجب على المؤسسة أن تقدم تقارير علنية عن مشروع حقوق الإنسان الخاص بها من خلال نشر تقرير سنوي لحقوق الإنسان يوضح أداء حقوق العمال، والكشف عن منهجيات لتحديد المخاطر، والنتائج الرئيسية والإجراءات المتخذة، وإبلاغ العمال والنقابات وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني بالتقدم الإعلامي.

### الخطوة 4 - تتبع وقياس الفعالية

يجب على المؤسسات بعد ذلك تقييم ما إذا كانت تدابير الوقاية والتخفيف تعمل، مرة أخرى بالتشاور مع ممثلي العمال.

### الخطوة 5 - توفير أو التعاون في المعالجة

عندما يتأثر العمال سلباً، تحتاج المؤسسات إلى توفير علاج فعال. عندما تسببت المؤسسة في ضرر أو ساهمت فيه، يجب عليها تقديم العلاج مباشرة من خلال التعويض أو إعادة العمل أو أي إجراءات تصحيحية أخرى. عندما ترتبط المؤسسة بأضرار تسبب بها طرف ثالث، يجب عليها استخدام نفوذها لإنهاء ذلك الضرر. في الحالات

## الملحق الرابع موارد مختارة إضافية

### منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية، إرشادات للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً  
لجميع (2015)

إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ الأساسية والحقوق في العمل (معدل 2022)

منظمة العمل الدولية، إجراءات النقابات العمالية تجاه تغير المناخ والانتقال العادل. دليل  
نقابي (2024)

منظمة العمل الدولية، دور المفاوضة الجماعية في تعزيز التحولات العادلة (2025)

منظمة العمل الدولية، الحرارة في العمل: تداعيات على السلامة والصحة (2025)

### منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إرشادات للمؤسسات متعددة الجنسيات حول السلوك  
التجاري المسؤول (2023)

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، تقييم وتوقع المهارات للتحويل الأخضر واكتشاف  
المواهب من أجل مستقبل مستدام (2023)

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ضمان انتقال عادل نحو صافي انبعاثات صفرية  
(2025)

### الأمم المتحدة (غير منظمة العمل الدولية)

الأمم المتحدة، المبادئ التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (2011)

المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بحقوق التجمع السلمي والتجمع: ممارسة حقوق حرية  
التجمع السلمي والتجمع كأمر أساسي لتعزيز العدالة المناخية (2021)

الجمعية العامة للأمم المتحدة، التأثير المؤسسي في المجال السياسي والتنظيمي: ضمان

ممارسات الأعمال بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (2022)

التقرير السادس للتقييم الصادر عن اللجنة الحكومية الدولية للأمم المتحدة المعنية بتغير المناخ (2023)

الأمم المتحدة، مذكرة معلوماتية حول تغير المناخ والمبادئ التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان (2023)

الأمم المتحدة، التحولات العادلة في الأطر الوطنية للمناخ وسياسات المناخ: تجارب في التوافق والتخطيط وتتبع التقدم (2025)

تقرير الأمم المتحدة التوزيئي حول الفرص، وأفضل الممارسات، والحلول القابلة للتنفيذ، والتحديات والحوافز المتعلقة بالانتقال العادل وتحقيق حقوق الإنسان الكامل لجميع الناس - تقرير الأمين العام (2025)

منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأرصاد الجوية العالمية، تغير المناخ وضغط الحرارة في مكان العمل: تقرير فني وإرشادات (2025)

منظمة الصحة العالمية، تغير المناخ والصحة (موارد متنوعة)

### الاتحاد والمنظمات غير الحكومية

المعهد الأوروبي للنقابات العمالية صفحة الموارد حول الانتقال العادل (متنوع)

LLAirtsudnl، دليل ممارسة النقابات العمالية للانتقال العادل (2022).

الاتحاد الدولي لعمال البناء والنجارة (IWB)، التكيف مع الحرارة - حماية العمال ضد درجات الحرارة القصوى (2025)

مشروع TFIHS، بناء توافق حول مقاييس الانتقال العادلة (2025)

### المحاكم الدولية والإقليمية

المحكمة الدولية للعدل، التزامات الدول تجاه تغير المناخ

محكمة حقوق الإنسان الأمريكية المختلطة، حالة الطوارئ المناخية وحقوق الإنسان

الاتحاد الدولي للنقابات يناير 2026



**الناشر المسؤول قانونيًا:**  
لوك تريانغل، الأمين العام للاتحاد  
الدولي للنقابات (ITUC)

**ITUC**  
الاتحاد الدولي للنقابات

[info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)  
[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

هاتف: +32022240211  
شارع جاردان بوتانيك، 20،  
1000 بروكسل، بلجيكا