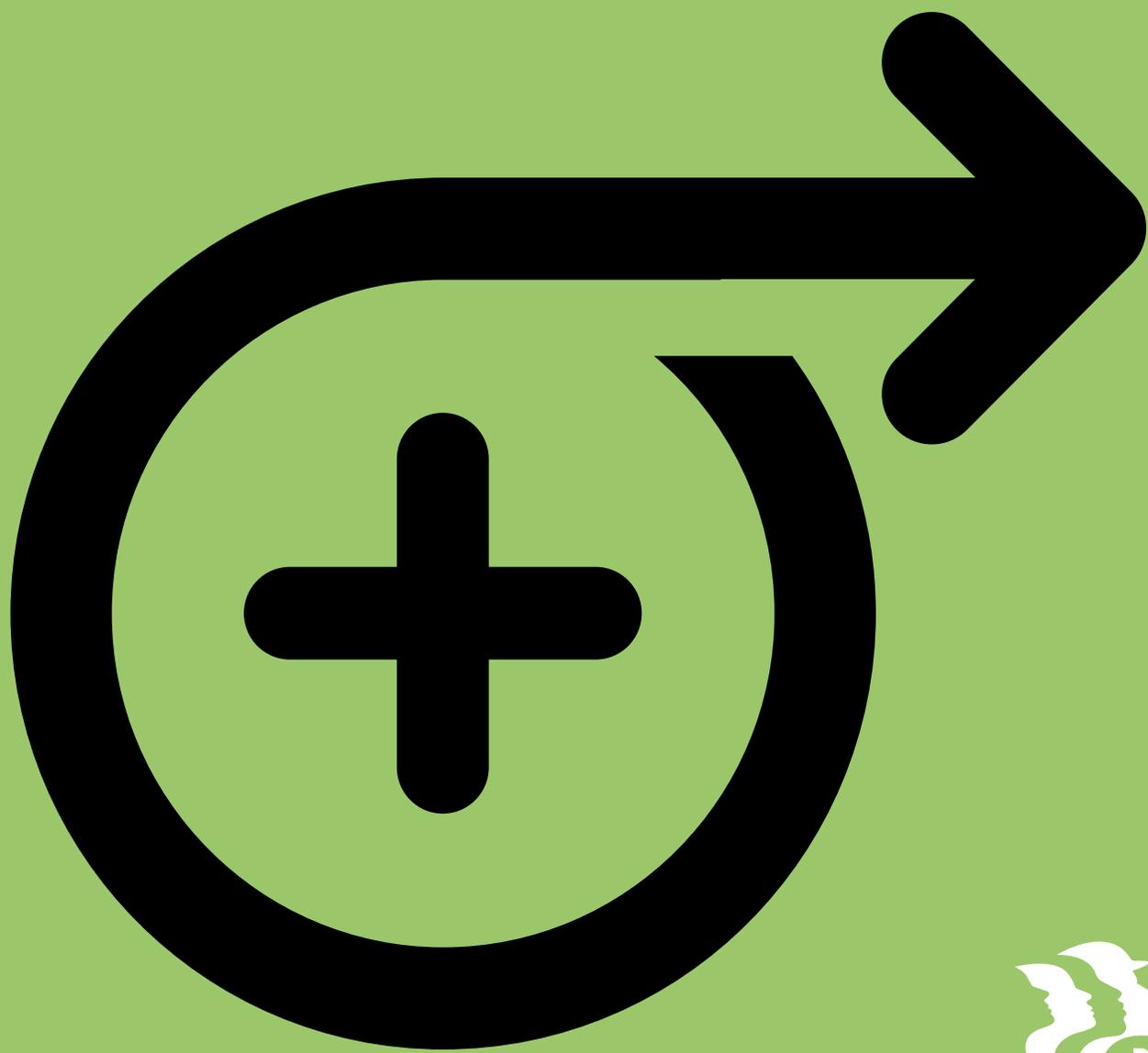


Руководство для профсоюзов по Справедливому переходу





Автор: Джонатан Тасини
Опубликовано в сотрудничестве с FES
Сентябрь 2022 года

Содержание

Общие сведения	4
<hr/>	
ЧАСТЬ 1:	
Политический и экономический контекст	5
● Справедливый переход: обещание и реальность	5
● Что означает Справедливый переход?	5
● Ключевые принципы Справедливого перехода	6
● Текущее состояние проекта	7
● Взгляд членских организаций IndustriALL: глобальный опрос по теме Справедливого перехода	9
● Где денежные средства?	9
● Где работа?	10
● Политика имеет значение: консервативные и антипрофсоюзные правительства хоронят Справедливый переход	12
● Миражи переобучения	14
<hr/>	
ЧАСТЬ 2:	
Как разработать стратегию/план Справедливого перехода в вашем профсоюзе	16
● Инструменты для внедрения и мониторинга	17
2.1. Сбор важной информации	17
● 2.1.1. Правительства: Какую информацию может предоставить правительство в целом и конкретно об энергетическом переходе?	18
● 2.1.2. Компании: Какую информацию необходимо собрать о планах компании или компаний, с которыми работает профсоюз?	19
● 2.1.3. Представители работников: Создание мощной коалиции: профсоюзы, представители, союзники и сообщества наемных работников	20
2.2. Выполнение плана	21
● Требование	21
● Финансирование Справедливого перехода	22
● Как профсоюз будет финансировать свой план Справедливого перехода?	23
● Нарращивание потенциала профсоюза	23
● Работа с сообществом	24
● Информирование	24
2.3. Выполнение плана	24
● Работа комитета	24
Показатели	25
Сроки	26
Контрольный список	28
Заключение	29
<hr/>	
ПРИЛОЖЕНИЕ:	
Язык договора о Справедливом переходе	30

Краткий обзор

Цель этого руководства – поддержать усилия членских организаций Глобального союза IndustriALL по планированию, запуску и подготовке надежной основы для Справедливого перехода. Руководство разделено на две части с приложением:

- **ЧАСТЬ 1** объясняет реалии экономического и политического статуса Справедливого перехода в 2022 году, обращая внимание на подводные камни и недостатки в усилиях по реализации Справедливого перехода на сегодняшний день, чтобы профсоюзные лидеры и союзники могли быть готовы к неизбежным трудностям, которые могут возникнуть.
- **ЧАСТЬ 2** предлагает профсоюзам и сторонникам рабочих широкий набор шагов, которые нужно предпринять, чтобы структурировать успешную работу по Справедливому переходу; этот раздел предназначен в первую очередь для профсоюзов и их союзников, но также может быть полезен руководителям стран и менеджерам компаний высшего звена.
- В **ПРИЛОЖЕНИИ** представлены специальные формулировки для планов Справедливого перехода, которые могут использоваться и адаптироваться профсоюзами в разных странах.

Наше видение

Руководство содержит две широкие темы. В нем описывается Справедливый переход на **условиях рабочих**, а не корпораций или правительств. В руководстве подчеркивается концепция Справедливого перехода, которая в первую очередь защищает экономическое положение рабочих сейчас и в будущем. Кроме того, труд рабочих имеет решающее значение для здоровья каждого общества, потому что их заработная плата является основой экономической жизнеспособности в каждой стране. Таким образом, каждый шаг изменений, таких как декарбонизация, Индустрия 4.0, цифровизация и т.д., должен учитывать в качестве наивысшего приоритета экономическое положение каждого работника и сообщества, в котором они живут.

В то же время каждый шаг в конечном итоге определяет смелый, позитивный подход для общества. Более высокооплачиваемые рабочие места, безопасная работа, сильная социальная защита и инвестиции в общественные ресурсы — все это элементы, которые обеспечивают общество, в котором каждый человек может рассчитывать на справедливую оплату своего труда, гарантированное право на труд, оптимистичное и надежное будущее для людей, пользующихся чистым воздухом, водой и продуктами питания на оздоровленной планете, руководствуясь социальным диалогом.

Кто является аудиторией руководства?

Руководство было структурировано для нескольких аудиторий. Прежде всего, в руководстве предлагается шаблон, который лидеры и члены профсоюзов могут использовать для создания плана и кампании по реализации Справедливого перехода. Во-вторых, оно предоставляет информацию для работников, которые хотят узнать больше о Справедливом переходе. В-третьих, руководство может быть важным информационным инструментом для союзников профсоюзов — избранных должностных лиц, членов сообщества и партнеров по коалиции. Наконец, руководство также может быть полезно компаниям, которые решили сотрудничать с профсоюзами по поводу заключения соглашения о Справедливом переходе.

IndustriALL выражает глубокую благодарность всем профсоюзным лидерам и экспертам в области занятости по всему миру, предоставившим информацию для руководства, а также Фонду Фридриха Эберта (FES), немецкому социал-демократическому политическому фонду, который постоянно поддерживает глобальное рабочее движение.

Содержание основано на информации, полученной от членских организаций со всего мира в ходе многомесячных обсуждений и переписки, и подтверждено углубленным опросом, проведенным среди членских организаций IndustriALL. Кроме того, руководство содержит данные из многих источников, предоставленных профсоюзами, правительством, компаниями и общественными организациями.

ЧАСТЬ 1

Политический и экономический контекст

Справедливый переход: обещания и реальность

Стремление к Справедливому переходу означает принятие центральной истины: этический и жизнеспособный Справедливый переход для работников должен переосмыслить и реструктурировать экономические отношения и силу капитала, которые привели человечество на грань планетарного краха. Глобальная пандемия Covid-19, которая еще больше обнажила глубокие различия между богатыми и бедными, высветила исторический провал глобальной экономической системы, которая просто не может отреагировать на кризис изменения климата.

Как глобальная федерация профсоюзов, представляющая 50 миллионов работников горнодобывающей, энергетической и производственной отраслей, IndustriALL считает, что без значимого, всеобъемлющего и достаточно финансируемого плана Справедливого перехода во всех уголках планеты стоимость декарбонизации будет астрономической для миллионов трудящихся и их сообществ, а также будет способствовать усугублению и без того большого исторического неравенства и усилению гендерного неравенства. Сообщества в каждом уголке земного шара будут увядать, поскольку жизнеспособность экономики истощается.

Однако в долгосрочной перспективе IndustriALL считает, что этот кризис представляет собой возможность, которую нельзя упускать. Экономические преобразования для работников не являются чем-то новым. На протяжении всей истории новые технологии или новый экономический императив заставляли рабочих по всему миру и их сообщества меняться. Это часто означало резкие корректировки затрат, налагаемые корпорациями в форме потери дохода или изменений в образе жизни, либо того и другого. Глобальное рабочее движение должно рассматривать эти дебаты как возможность изменить и преобразовать саму природу экономических отношений и власть капитала, перераспределив ее таким образом, чтобы будущие переходы были более плавными и планировались рабочими и сообществами в их интересах.

Что означает Справедливый переход?

Справедливый переход означает справедливый и равноправный путь к экологически устойчивому будущему. Для Справедливого перехода требуется осуществление ряда программ, которые обеспечат благоприятные условия для всех рабочих, особенно для тех, кто работает в отраслях, на которые могут повлиять усилия по ограничению выбросов парниковых газов или внедрению новых технологий. Программа Справедливого перехода предназначена для всеобъемлющего, гибкого и интегрированного подхода к помощи рабочим, их семьям и их сообществам. Справедливый переход требует переосмысления всей экономической системы, а не просто передачи ключевых компонентов по

декарбонизации глобальным корпорациям, стремящимся продолжать максимизацию прибыли в ущерб интересам рабочих и их сообществ. Необходимо инвестирование достаточного количества средств для обеспечения хорошо оплачиваемых рабочих мест и пособий, а также для преобразования структуры экономики. Работодатели, правительства и профсоюзы должны работать совместно и добросовестно в рамках социального диалога, обеспечивая широкую осведомленность и поддержку, обучение, образование, перераспределение пострадавших работников, инвестиции в затронутые сообщества и создание качественных рабочих мест в новых отраслях.

В этом руководстве IndustriALL подходит к Справедливому переходу с двухэтапной точки зрения: краткосрочные усилия и долгосрочная реорганизация экономики. Краткосрочная перспектива — это злободневная чрезвычайная ситуация, сформулированная в Пакте Глазго 2021 г., Парижском соглашении 2015 г. и Рамочной конвенции ООН об изменении климата, которая, в случае ее осуществления в глобальном масштабе, будет означать массовый переход на другую работу для миллионов работников. Справедливый переход — это процесс, который необходимо правильно спланировать, организовать и реализовать с учетом национальных границ. Выбросы углерода не признают границ, как и компании, которые десятилетиями перемещали производство в поисках самой минимальной зарплаты.

В соглашении будут участвовать профсоюзы, правительство и компании. Таким образом, при сборе профсоюзом приведенной ниже информации может быть полезно обратиться к Руководящим принципам [Справедливого перехода Международной организации труда \(МОТ\)](#)¹. МОТ — это подразделение Организации Объединенных Наций, задачей которого является продвижение социальной и экономической справедливости путем установления международных трудовых норм. Руководящие принципы МОТ опираются на четыре столпа Программы достойного труда — социальный диалог, социальная защита, права в сфере труда и занятости — и описывают конкретные принципы экологически устойчивой экономики, построенной на программе Справедливого перехода, которая может стать мощным двигателем создания рабочих мест, повышения квалификации, социальной справедливости и искоренения бедности.

Таким образом, Справедливый переход держится на четырех столпах:

- Предвидение изменений для обеспечения организованного перехода
- Устойчивая промышленная политика
- Сильные программы социальной поддержки
- Креативные, ориентированные на работника программы корректировки условий труда

1 "Руководящие принципы справедливого перехода к экологически устойчивым экономикам и обществам для всех" (МОТ, 2015 г.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Ключевые принципы Справедливого перехода

В основе этого руководства лежат пять ключевых принципов Справедливого перехода. Принципы являются глобальными по своему характеру. При этом также учитываются различные аспекты, такие как отрасли, страны и компании.

● Высокая планка Справедливого перехода

Мы стремимся к высокому преобразовательному уровню Справедливого перехода, который обеспечит качественные рабочие места для всех работников, затронутых декарбонизацией. Сообщества должны получать достаточное финансирование для поощрения создания рабочих мест, которые в равной степени будут приносить пользу мужчинам и женщинам, поддерживать экономическое развитие и полностью компенсировать любое снижение налоговой базы или другие потери доходов, связанные с декарбонизацией. Процесс декарбонизации в рамках Справедливого перехода должен стать средством преобразования экономических отношений между капиталом и работниками, а также привести к широкой социальной трансформации, которая, среди прочего, приведет к справедливому и экологически устойчивому производству энергии. Глобальная и национальная структура прогнозирования изменений и управления ими также необходима для достижения высокой планки Справедливого перехода, чтобы избежать временных пробелов в промышленности и занятости при переходных процессах, иметь полную осведомленность и интегрировать все социальные, промышленные и трудовые планы в свое развитие.

● Создание достойных рабочих мест

Мы должны требовать, чтобы там, где создаются новые рабочие места, существовали гарантии, обеспечивающие, чтобы заработная плата была равна заработной плате на тех должностях, которые высвобождаются в результате декарбонизации и/или внедрения новых технологий, с предложением при этом достойной работы вместо нестабильной, нерегулярной занятости. Рабочие, замещение заработной платы которых не соответствует их текущим доходам, не смогут тратить или оплачивать ежемесячные счета, тем самым подрывая общий спрос на товары и услуги, что лишает экономику ее жизнеспособности. Другой возможностью может быть идея глобальной “зеленой” минимальной зарплаты и сокращения рабочего времени, поскольку общество переосмысливает труд в экономике будущего.

● Социальный диалог

Мы требуем трехстороннего социального диалога в рамках процессов Справедливого перехода с участием правительств, работников и наших организаций, а также работодателей для согласования обязательных планов Справедливого перехода с работниками (законов, нормативных актов, инвестиционных планов и программ). Мы требуем, чтобы эти трехсторонние обсуждения проводились на уровне компании, на местном, национальном, региональном и глобальном уровнях. Параллельно мы требуем, чтобы правительства создали многосторонние рабочие группы/комиссии/круглые столы по вопросам структурных изменений и занятости, которые должны быть надлежащим образом сформированы и профинансированы. Эти органы могут достичь

общественного консенсуса и внести важный вклад в планы Справедливого перехода. Чтобы обеспечить реальную приверженность и прогресс, планы Справедливого перехода должны быть интегрированы в существующие торговые соглашения, которые должны претерпеть значительные изменения, непосредственно влияющие на декарбонизацию, включая, помимо прочего, устранение вредных положений, таких как международные арбитражные механизмы, которые позволяют компаниям подавать в суд на правительства, добивающиеся законодательно закрепить положения об изменении климата, а также аспекты, расширяющие корпоративные права в энергетике и формирующейся цифровой экономике. Глобальную и национальную основу для прогнозирования и управления изменениями необходимо обсуждать в рамках социального диалога, чтобы избежать временных пробелов в промышленности и занятости в переходный период, а также следует иметь полную осведомленность и интегрировать все социальные, промышленные и трудовые планы в свое развитие.

● Постоянно действующее учреждение для обеспечения Справедливого перехода

Мы требуем создания постоянного учреждения (национального комитета, постоянного круглого стола или подобного форума) для обеспечения Справедливого перехода для всех затронутых работников. Трехстороннее учреждение должно разрабатывать проекты и программы Справедливого перехода, поддерживаемые глобальными фондами справедливого перехода, такими как Климатические инвестиционные фонды. Глобальные фонды Справедливого перехода могут финансироваться за счет комбинации потенциальных источников, включая ежегодные взносы самых богатых стран и целевой глобальный налог на выбросы углерода, предназначенный специально для Справедливого перехода рабочих и обеспечивающий поддержку наименее развитых стран.

● Доступная энергия для всех

Мы требуем энергетической политики, которая служила бы Справедливому переходу посредством законодательной и нормативно-правовой базы в поддержку социальной сплоченности, равных прав на обращение, защиты окружающей среды и лучшего доступа к энергии по приемлемой цене в связи с растущим числом домохозяйств, страдающих от энергетической бедности, особенно на глобальном юге. Необходимо разработать прогрессивную энергетическую политику, которая будет полностью учитывать интересы работников, так как они подвержены воздействию быстрых изменений в национальной энергетической политике, и структуры для решения проблемы изменения климата и адаптации к новым технологиям, которые существенно меняют требования к навыкам и квалификации, необходимым для работников энергетической отрасли.

Текущее состояние проекта

В развитых экономиках глобального Севера миллионы работников рискуют потерять достойно оплачиваемую работу в самых разных отраслях, от добычи ископаемого топлива до автомобилестроения, производства стали и транспорта. На глобальном Юге, где десятки миллионов людей пытаются выжить на нищенские доходы, изменение климата может означать еще более суровую реальность. Глобальный Юг уже несет на себе основную тяжесть суровых погодных явлений, повышения температуры и перемещения, а крайняя нищета еще больше усложняет жизнь людей на глобальном Юге. Помимо потери рабочих мест, декарбонизация будет означать потенциально большие затраты на энергию в краткосрочной перспективе, поскольку более грязные, но часто более дешевые источники энергии заменяются зелеными источниками энергии, стоимость которых снизится в будущем.

Поскольку многие экономические кризисы, с которыми сегодня сталкиваются рабочие, являются прямым результатом мер жесткой финансовой экономии, введенных неолиберальными правительствами, Справедливый переход должен учитывать их и обеспечить всеобъемлющие системные решения. Страны с большими долгами — бременем, налагаемым в течение многих десятилетий многосторонними финансовыми учреждениями, такими как Международный валютный фонд и Всемирный банк, а также правительствами Европы и США, — не обладают финансовой устойчивостью, чтобы гарантировать доходы промышленным рабочим в рамках программы Справедливого перехода. Там, где профсоюзы подвергаются нападкам, а трудовое законодательство не обеспечивает благоприятных условий для свободного вступления людей в профсоюзы, у работников нет рычагов воздействия, чтобы потребовать место за столом Справедливого перехода. Наконец, в самом широком смысле планы Справедливого перехода должны включать сообщества, которые ищут альтернативы закрытым шахтам, электростанциям или промышленным объектам.

Программа преобразований также позволит создать более сильную коалицию в масштабах всего сообщества для борьбы с изменением климата. В настоящее время обсуждение декарбонизации слишком часто разделяет сообщества — в некоторых случаях профсоюзы, представляющие членов, опасющихся за свои средства к существованию, выбирают краткосрочный проект, который не только не имеет финансирования или плана Справедливого перехода, но и настраивает рабочих против защитников изменения климата, что может вносить раскол в сообщество. В других случаях дальновидный подход профсоюза может предусматривать постепенное закрытие шахты или сокращение рабочих мест по мере того, как автомобильный завод проводит автоматизацию с включением планов по Справедливому переходу. Окружающее сообщество может опасаться прекращения горнодобывающих работ, которые поддерживали вспомогательные предприятия и обеспечивали топливом местную электростанцию.



Хотя переход на устойчивые источники энергии имеет решающее значение, сам по себе он не приведет к выравниванию глобального энергопотребления. Сегодня большинство энергетических систем сильно централизованы, часто монополизированы и принадлежат транснациональным корпорациям. В будущем доступ к электроэнергии, вырабатываемой все чаще с помощью солнечных батарей на крышах и береговых ветроэнергетических установок, будет все чаще требовать предоставления широких демократических прав на получение государственных энергетических ресурсов по доступным местным ценам. Формирование такой парадигмы будет означать национализацию значительной части зарождающихся “зеленых” отраслей, и к этой цели нужно стремиться уже сейчас. В ЮАР, например, профсоюзы уже делают преобразование энергетических систем ключевым компонентом диалога о Справедливом переходе, и эти усилия следует распространить по всему миру. Как поясняется в отчете Исследовательской службы труда за 2020 год для IndustriALL, нехватка имеющейся и доступной энергии создает ежедневные проблемы и серьезные угрозы для всех работников, особенно для женщин:

“Термин “энергетическая бедность” обычно используется для описания домохозяйств, не имеющих физического доступа к энергии, которые не могут позволить себе оплачивать энергию или не имеют доступа к современным удобствам, таким, например, как простое приготовление еды... Женщины особенно уязвимы в этих случаях, поскольку они часто отвечают за ведение домашнего хозяйства. Такая простая вещь, как электрический чайник, может освободить время женщины, чтобы она могла сосредоточиться на других занятиях. В отсутствие электросети и современных приборов бедным домохозяйствам приходится использовать такие энергоресурсы, как древесный уголь, дрова, свечи и керосин. В результате они платят в 20 раз больше за единицу электроэнергии, чем домохозяйства, подключенные к сети”.

Действительно, с учетом того, что уголь и нефть очень дороги, инвестиции в ветряные электростанции и солнечные панели могли бы облегчить и удешевить производство электроэнергии для бедных и малообеспеченных слоев населения в странах глобального Юга.

Многие из программ Справедливого перехода сегодня представляют собой в лучшем случае скромные меры, далеко не соответствующие финансовым вложениям, необходимым для поддержки миллионов работников и их сообществ путем изменения характера работы. Когда дело доходит до Справедливого перехода, руководители корпораций придерживаются стратегии оттягивания времени, чтобы обеспечить максимальную прибыль, и откладывают как можно дальше меры по декарбонизации, переносят, отодвигают на второй план или блокируют любые переговоры о будущем работников, которые могут потребовать принятия корпоративных обязательств по финансированию доходов, пенсий и эффективной переподготовки. Корпоративным программам, направленным на то, чтобы лишить работников справедливого будущего, помогают национальные правительства, которые либо недооценивают финансирование Справедливого перехода, либо, что гораздо чаще, просто полностью игнорируют проблему.

Ознакомьтесь со следующими примерами и фактами в отношении того, как профсоюзы проводят кампании по Справедливому переходу:

- Только в Европе Справедливый переход напрямую затрагивает 20-25 миллионов работников в различных отраслях промышленности, от горнодобывающей промышленности и разведки карьеров до производства таких товаров, как химикаты, пластик, резина, бумага и оборудование². Это базовая оценка, поскольку приведенная цифра не включает работу во вспомогательных отраслях, таких как транспорт, которые будут кардинально изменяться в результате декарбонизации. В то время как Германия выделила 40 миллиардов евро в течение десяти лет на Справедливый переход для своих восточных и западных угольных шахт, весь бюджет Европейского союза, для сравнения, составляет 17 миллиардов евро для всех отраслей, затронутых декарбонизацией, фактически гарантируя, что гораздо более бедные страны Европы, такие как Польша, зависящая от горнодобывающей промышленности, не будут иметь ресурсов для осуществления эффективного Справедливого перехода; что 17 миллиардов евро недостаточно, и что другие средства, например, от ЕИБ и ЕБРР, не будут предоставлены на тех же условиях.
- В Бразилии, шестой по численности населения стране в мире, ни рабочие, ни профсоюзы не участвуют в программе изменения климата, которая полностью формируется неолиберальным, рыночно-консервативным правительством.
- В Индии, где проживает 1,4 миллиарда человек и находится крупнейшая в мире угледобывающая компания Coal India Ltd, до 20 миллионов человек так или иначе связаны с добычей угля, правительство объявило о планах значительно увеличить добычу угля (до более одного миллиарда метрических тонн в год) и игнорирует любой диалог с профсоюзами или другими представителями сообщества о Справедливом переходе.
- В Северной Америке канадский нефтегазовый сектор поддерживает более 400 000 прямых и связанных рабочих мест в цепочке поставок, от одной трети до половины из которых к 2040 году будет потеряно из-за автоматизации.³ Декарбонизация из-за изменения климата ускорит потерю рабочих мест, причем к 2030 году их исчезнет до половины. И хотя диалог о Справедливом переходе состоялся, найдя отражение в форумах сообщества и отчетах, стране еще предстоит разработать конкретный план Справедливого перехода с четкими обязательствами по финансированию.
- В широком поясе стран, простирающемся от Европы через Содружество Независимых Государств (СНГ) и Ближний Восток, гражданская война, экономический кризис и авторитарные правительства делают Справедливый переход спорным, потому что рабочие и их профсоюзы просто пытаются реагировать на массу неотложных вопросов.
- Ясно, что крупные многонациональные корпорации осознают и принимают энергетическую трансформацию как путь к будущим прибылям. Однако Справедливый переход полностью отсутствует в планах, потому что в рамках нынешней экономической системы работники и сообщества являются одноразовыми активами.
- Осведомленность о преобразовании природного газа для отопления (например, в химической, стекольной и керамической промышленности) в возобновляемую энергию и/или зеленый водород уже хорошо известна, но реальные проекты еще только начинаются.



Chevron, например, позиционирует себя как энергетическая компания для людей, но в своем отчете за октябрь 2021 года, озаглавленном **“Устойчивость к изменению климата: продвижение в будущее с меньшим выбросом углерода”**, не рассматривается, как компания, которая является 7-й по величине нефтегазовой компанией в мире и 27-й по величине глобальной корпорацией, планирует разрешить проблему влияния своих решений на 48 000 своих сотрудников или на сообщества, в которых Chevron осуществляет свою деятельность.

2 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_economy_by_sector_-_NACE_Rev._2

3 https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport_v4.pdf

Когда мы наблюдаем за дебатами о Справедливом переходе, существует большой разрыв между обещанным финансированием и реальными потребностями. Например, в отчете комиссии по угольной промышленности Германии за январь 2019 года “Рост, структурные изменения и занятость” содержится призыв к выделению 40 миллиардов евро. Но обязательство в размере 40 миллиардов евро относительно невелико: анализ плана Германии по изменению климата, проведенный Boston Consulting Group, показал, что “по сравнению со сценарием без дополнительного внимания к сокращению выбросов описанные пути изменения климата требуют дополнительных инвестиций в размере от 1,5 до 2,3 триллиона евро к 2050 году, в том числе около 530 миллиардов евро на прилагаемые усилия в рамках текущей политики.”

Попытка справиться с передислокацией, вызванной декарбонизацией, также требует честной оценки от мировых профсоюзов. Если профсоюзы не будут работать согласованно, обещанные “зеленые” рабочие места практически гарантированно будут предоставляться в рамках текущей корпоративной стратегии поиска локаций с низкой заработной платой, низкими стандартами охраны труда и мест, где профсоюзы слабы, — что уже имело место в отрасли производства солнечных панелей, которая в настоящее время в основном находится в Китае. Тем не менее, несмотря на почти ежедневно публикуемые заявления с призывами к солидарности, правда заключается в том, что в каждой стране профсоюзы в первую очередь сосредоточены на интересах своих членов, а профсоюзные лидеры избираются для борьбы и защиты средств к существованию конкретных членов этих профсоюзов. Глобальному рабочему движению необходимо подумать о наиболее эффективном и честном способе дать глобальный ответ и действовать в интересах своих членов, борясь в то же время за интересы всех рабочих и открыто говоря об ограниченных возможностях к действию по причине, среди прочего, отсутствия ресурсов для проведения эффективных кампаний, различий в политической среде и значительных различий в правах на ведение коллективных переговоров и влиянии профсоюзов.

Взгляд членских организаций IndustriALL: Глобальный опрос в рамках Справедливого перехода

IndustriALL инициировал глобальный опрос своих членских организаций, чтобы определить статус Справедливого перехода. Опрос охватил весь спектр участников от стран с низким уровнем дохода до стран с более высоким уровнем дохода по всему миру. В то время как 52 процента ответов поступили от профсоюзов в секторе прямого производства энергии (нефти, газа, электричества и атомной энергии), в составе респондентов также были члены из широкого спектра отраслей, которые, вероятно, претерпят преобразования из-за декарбонизации, включая автомобильную, аэрокосмическую, электронную промышленность, судостроение, производство цветных металлов, химическую, фармацевтическую, горнодобывающую, стекольную, цементную, целлюлозно-бумажную, резиновую, шинную и текстильную промышленность.

В то время как незначительное большинство респондентов (58 процентов) сообщили IndustriALL, что начался процесс Справедливого перехода, только 12 процентов отметили, что этот процесс привел к принятию окончательного обязательства со стороны правительства и/или компании. Подавляющее меньшинство — 42 процента — профсоюзов, заявивших, что в их стране не существует дискуссии о Справедливом переходе даже в качестве базовой концепции, указали на два основных фактора: **страна находится в политическом и/или экономическом кризисе.**

На вопрос, сколько средств было выделено на проект Справедливого перехода, почти 70% ответили, что сумма может достигать 1 миллиарда евро — это самая низкая сумма из предложенных в опросе, что, вероятно, означает, исходя из содержания общих данных опроса, что многие страны выделили гораздо менее 1 миллиарда евро — что является достаточным в качестве инвестиций и обязательств в течение 30 лет в лучшем случае лишь для нескольких средних предприятий и их сообществ.

Где денежные средства?

По мере того как профсоюзы приближаются к рассмотрению плана Справедливого перехода, важно задавать наводящие вопросы о любой финансовой поддержке, обещанной работникам. Обещанная помощь в борьбе с изменением климата довольно часто никогда не материализуется или предоставляется в скудном объеме; из недавних данных мы знаем, что самые богатые страны уже нарушили обещание выделять 100 миллиардов долларов США в год — произвольная цифра, полученная случайным образом для решения проблемы адаптации к изменению климата — развивающимся странам к 2020 году, переместив этот целевой показатель на 2024 год. Кроме того, средства, предоставляемые в виде помощи, связанной с изменением климата, слишком часто являются не грантами, а кредитами, которые еще больше погружают страну и ее народ в долги.

Справедливый переход потерпит неудачу, если прошлые решения послужат образцом для будущих действий: недостаточное количество средств, средства, которые невозможно передать, средства, которые ложно описываются как направленные непосредственно на усилия Справедливого перехода, средства, которые не поддерживают женщин, и, наконец, средства, которые сковывают страну, погружая ее еще глубже в беспокойные экономические воды.

Чтобы добиться Справедливого перехода с высокой планкой, нам нужна определенная глобальная финансовая схема. Одной из идей может стать создание глобального международного фонда Справедливого перехода, который мы могли бы назвать “Справедливый переход для всех” (СПДВ). Этим фондом могла бы управлять новая многосторонняя организация с тем же уровнем полномочий, что и Всемирная торговая организация, признанная в соответствии с заключенными и подписанными соглашениями, обладающая правоприменительными полномочиями, но совместно управляемая различными представителями соответствующих профсоюзных организаций и общественными лидерами. СПДВ может финансироваться за счет комбинации потенциальных источников, включая ежегодные взносы самых богатых стран и целевой глобальный налог на выбросы углерода, предназначенный специально для Справедливого перехода рабочих и обеспечивающий поддержку наименее развитых стран.

СПДВ могли бы возглавлять представители соответствующих профсоюзных организаций глобального Севера и Юга с равным гендерным представительством. СПДВ может рассредоточить средства Справедливого перехода для достижения целей перехода с высокой планкой, отдавая предпочтение странам с низким уровнем дохода. СПДВ также может устанавливать и ежегодно корректировать глобальную зеленую минимальную заработную плату, которая будет устанавливаться относительно стоимости потребительской корзины для повышения доходов всех членов сообщества. Средства могут распределяться только между теми странами, которые придерживаются или принимают обязательства по прожиточному минимуму, права на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров (включая присоединение к основным конвенциям МОТ), что обеспечило бы долгосрочные преобразующие экономические выгоды.



Не может не вызывать беспокойство Канада, которая, будучи “одним из крупнейших в мире производителей и экспортеров энергии и входит в шестерку крупнейших мировых производителей и экспортеров сырой нефти, урана, электроэнергии и природного газа”, тем не менее, имеет сокращение прямой занятости в секторе ископаемого топлива. В 2019 году на ее долю приходилось менее одного процента от общего числа рабочих мест в экономике страны. Со стороны Канада может показаться гостеприимной для профсоюзов. Однако заработки в отрасли ископаемого топлива уже уменьшаются, в основном из-за того, что работодатели сокращают заработную плату, отдают работы на подряд и придерживаются жесткой позиции в переговорах; в четырех из пяти отраслей, связанных с ископаемым топливом, — нефтегазовой, горнодобывающей, электроэнергетической и нефтеперерабатывающей — совокупное снижение реальной заработной платы составило 4,1–14,7% в период с 2014 по 2019 год.

Усилия по Справедливому переходу не станут тяжелым финансовым бременем для Канады. По словам Джима Стэнфорда, бывшего старшего экономиста UNIFOR, крупнейшего профсоюза частного сектора в Канаде, из 160 000 прямых рабочих мест в отраслях, связанных с ископаемым топливом, более половины работников старше 40 лет и выйдут на пенсию в ближайшие двадцать-тридцать лет, что даст им право на получение частных пенсий, участие в канадской программе страхования по старости и национальном пенсионном плане. Таким образом, Стэнфорд подсчитал, что только для нефтяников и газовиков затраты будут весьма скромными — около одного миллиарда канадских долларов в год на поэтапное сокращение 8000 рабочих мест каждый год.

Тем не менее, после создания правительственной Целевой группы 2018 года по Справедливому переходу для канадских работников угольной энергетики и сообществ было достигнуто очень мало прогресса. Проблема усугубляется отсутствием в Канаде подробных данных о будущих рынках труда, что делает практически невозможным структурирование стратегии трудоустройства для молодых работников в возрасте от двадцати до сорока лет, которые останутся на улице, имея базовые навыки, но не имея каналов, по которым можно было бы найти возможности для трудоустройства.

Где работа?

По мере того, как профсоюзы рассматривают кампании Справедливого перехода, часть уравнения структуры предлагает перспективы рабочих мест в “зеленых” отраслях в качестве замены рабочих мест, ликвидируемых в результате декарбонизации. Защитники рабочих собрали подробные требования, изложенные в конкретных предложениях, для миллионов рабочих мест. Международное агентство по возобновляемым источникам энергии прогнозирует, что к 2050 году в секторах возобновляемых источников энергии будет 43 миллиона рабочих мест из общего числа 122 миллионов рабочих мест в энергетическом секторе во всем мире.

В корпоративных офисах по всему миру руководители оценивают, где разместить будущие заводы, “зеленые” производства и рабочие места. Без противодействия со стороны профсоюзов и союзнических коалиций эти решения будут основываться на одном и том же базовом наборе трех итоговых критериев, которые формируют поведение рынка в текущей экономической ситуации: как можно наиболее эффективно поддерживать цепочки поставок, где затраты на рабочую силу самые низкие, где политическая и нормативная среда наиболее благоприятна для компании и где отсутствуют профсоюзы и развитие прав и возможностей сообщества. В отличие от корпоративной повестки, профсоюзы должны требовать при любом Справедливом переходе, чтобы новые предприятия и рабочие места размещались рядом с затронутыми сообществами.

Кроме того, профсоюзы должны помнить о гендерном неравенстве, существующем как на нынешних, так и на будущих рабочих местах в энергетическом секторе. Международное агентство по возобновляемым источникам энергии определило, что “женщины составляют лишь 32% от общей численности работников в сфере возобновляемых источников энергии и 21% работников в ветроэнергетике”, и всего 28% от общего числа работников в сфере возобновляемой энергетики в области науки, технологий, инженерии и математики. Это свидетельствует о том, что женщины по-прежнему недостаточно представлены на будущих рабочих местах.⁴

Таким образом, профсоюзы и защитники в сфере занятости должны откровенно говорить с рабочими о будущем так называемых “зеленых” рабочих мест — как о видах рабочих мест и требуемых навыках, так и о ожидаемом количестве рабочих мест по отношению к прогнозируемому количеству потерянных рабочих мест. Как уже отмечалось в дискуссионном документе энергетической сети Африки к югу от Сахары, SSAEN отметила, что “рабочие места, созданные в отраслях возобновляемых источников энергии в регионе Африки к югу от Сахары, например, в отраслях биотоплива, отходов и переработки, часто являются грязными и опасными, причиняя значительный ущерб здоровью человека. Занятость в этой отрасли также имеет тенденцию быть нестандартной, незащищенной, без социального обеспечения и с низкой заработной платой ниже черты бедности (“мизерной зарплатой”). Без включения аспектов достойного труда рабочие места, созданные в отраслях возобновляемой энергетики, будут лишь усиливать бедность, а не выводить рабочих из нее”⁵

4 “ВОЗОБНОВЛЯЕМАЯ ЭНЕРГЕТИКА И РАБОЧИЕ МЕСТА – ЕЖЕГОДНЫЙ ОБЗОР 2021” (Международное агентство по возобновляемым источникам энергии, МОТ, 2021 г.) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

5 “Создание осознания среди членских организаций IndustriALL в странах Африки к югу от Сахары и разработка требований политики в отношении экологически устойчивого энергетического баланса” (справочный документ IndustriALL), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Эта проблема не ограничивается регионом Африки к югу от Сахары. В каждом регионе, где права профсоюзов слабы, а законы о коллективных переговорах размыты, будущее всех рабочих мест — не только “зеленых” — предвещает более низкую заработную плату, меньшее количество пособий и нестабильную безопасность.

Более того, обсуждение новых рабочих мест часто происходит без учета ключевого компонента: людей и сообществ, в которых они живут. Отчет Справедливого перехода по Соединенному Королевству отражает проблемы, с которыми сталкиваются работники по всему миру: “Рабочие места в отрасли возобновляемых источников энергии могут быть расположены не рядом с теми рабочими местами, которые закрываются на угольных станциях... Люди могут испытывать трудности с переездом, могут либо не хотеть переезжать, либо не иметь возможности (из-за семейных обязательств) это сделать, или могут испытывать трудности получить доступ к обучению, необходимому для поиска работы в отраслях с устойчивым ростом занятости”.⁶

На самом деле, смелый план Справедливого перехода не может просто включать схемы досрочного выхода на пенсию и курсы обучения для новых рабочих мест для уволенных работников. Практически каждое сообщество, где рабочие места находятся под угрозой, нуждается в инвестициях в новую инфраструктуру, чтобы стимулировать инвестиции в новые заводы и рабочие места. Такие будущие рабочие места должны быть созданы для работающих взрослых людей, которые, таким образом, захотят продолжать населять оживленные, многолюдные города, а не покидать свои районы в поисках работы в других местах, оставляя таким образом целые регионы со стареющим населением и умирающей инфраструктурой.



Ветряная электростанция Dogger Bank, расположенная в 80 милях от северо-восточного побережья Соединенного Королевства, является примером не только лицемерного обещания “зеленых” рабочих мест, но и ярким примером всеобщей эрозии прав рабочих и общества под видом декарбонизации. В то время как сообщения прессы, подпитываемые консервативным правительством и корпоративной пропагандой, трубят о 2000 будущих рабочих мест, связанных с Dogger Bank, которые будут созданы в зоне Южного Берега на участке свободного порта Teesworks, большинство этих рабочих мест уже были переведены за границу, игнорируя местные сообщества и местные цепочки поставок, обеспечиваемых местными предприятиями малого и среднего бизнеса: прокладочные кабели будут производиться итальянской многонациональной нефтесервисной компанией Sairem и бельгийской компанией Jan De Nul (которая специализируется на проектах разработки шельфа, морских, гражданских и экологических разработках); производством кабеля будет заниматься греческая компания NKT; изготовление лопастей передано бельгийской Smulders и польской SIF; подстанции будут собраны General Electric в Норвегии; и, наконец, производство гондол (в которых размещаются компоненты ветряной турбины, включая генератор, редуктор и трансмиссию) будет осуществляться во Франции.

Конечно, проект Dogger Bank создаст некоторое количество рабочих мест в разных странах — и это хорошая новость для этих людей, если они получат достойную заработную плату. Тем не менее, остается опасность корпоративной и правительственной ловкости рук: продолжая рекламировать изобилие “зеленых” рабочих мест и, таким образом, очевидное участие в Справедливом переходе, они делают это, по сути, обещая одну и ту же работу снова и снова для разных аудиторий.

Кроме того, работа ведется внутри свободного порта, специальной зоны, в которую предприятия могут ввозить комплектующие или сырье и производить товары, но платить пошлину только тогда, когда конечный продукт поступает в Соединенное Королевство, и избегать любых тарифов, если товары просто вывозятся за границу без ввоза в Великобританию. Компании, ведущие бизнес в свободном порту, получают пятилетнее освобождение от налога на коммерческую деятельность и не платят взносы по национальному страхованию в течение пяти лет. Более серьезная угроза для влияния профсоюзов: компании, переезжающие в свободный порт, сокращают условия коллективных договоров и не обязаны соблюдать нормы охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды.

⁶ “Справедливый переход? Решение проблем, связанных с технологиями, торговлей, изменением климата и COVID-19” (Coats, декабрь 2020 г.) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

Политика имеет значение: консервативные и антипрофсоюзные правительства хоронят Справедливый переход

Не одни только экономические возможности определяют существование Справедливого перехода. Чаще всего политическая идеология является фактором того, выйдет ли Справедливый переход за пределы первоначального этапа. Во многих случаях Справедливый переход также используется как предлог для реструктуризации, приватизации и дезорганизации профсоюзов.

Рассмотрим две из самых густонаселенных стран на планете, Бразилию и Индию, в которых проживает 1,6 миллиарда человек — почти пятая часть населения планеты. Обе страны имеют значительное количество рабочей силы в сфере добычи ископаемого топлива и связанных с ней отраслях, которые могут быть уязвимы для декарбонизации; в Бразилии около миллиона рабочих заняты непосредственно в нефтяной и нефтеперерабатывающей, сталелитейной, алюминиевой и автомобильной промышленности, в то время как в Индии 900 000 постоянных и внештатных работников можно найти в самых разных отраслях, от угольной до химической и сталелитейной. Тем не менее, в обеих странах усилия по Справедливому переходу оказались мертворожденными.

В Бразилии лидеры профсоюзов сообщают, что работодатели и правительство полностью сосредоточены на решениях свободного рынка, направленных на извлечение как можно большей прибыли из существующих операций с ископаемым топливом, а также на стратегиях размещения будущих безуглеродных технологий в стране. В то же время профсоюзы, ученые, оппозиционные политические партии и лидеры неправительственных организаций не выработали объединяющего социального диалога и уж тем более не вникли в расчеты работодателей и власти.

Стратегия профсоюзов сводится к простому плану: сменить действующее правительство на общенациональных выборах в октябре 2022 года, а затем продвигать свою программу в интересах рабочих, включая инклюзивный Справедливый переход.

Рабочие в Индии оказались в еще более опасном положении. Профсоюзы находятся в состоянии постоянного конфликта с нынешним правительством, которое агрессивно подрывает права профсоюзов — например, с тех пор, как правительство Моди пришло к власти в 2014 году, оно внесло изменения в трудовое законодательство, особенности которого в настоящее время формируются и реализуются на государственном уровне, где профсоюзы пытаются дать отпор. Эти изменения затрудняют создание профсоюза, расширяют возможности работодателей нанимать работников на

непостоянных, нестандартных условиях контракта, уменьшают полномочия комиссара по труду страны до простого посредника в вопросах трудовых стандартов и коллективных переговоров, а также делают рабочее место более опасным, одобряя нарушения правил охраны труда, устранив внезапные проверки и отменив уголовные наказания для руководителей корпораций за несчастные случаи на производстве в пользу финансовых санкций. Изменения в конечном итоге приведут к сокращению членства в профсоюзах угольной промышленности; до прихода к власти правительства Моди Национальная федерация горняков насчитывала 350 000 членов в Coal India Limited (CIL), компании, образованной в результате национализации в начале 1970-х годов, и ее 7 дочерних компаний; эти рабочие получали минимальную заработную плату в размере 40 000–50 000 рупий (480–600 долларов США) в месяц. Сегодня членство в профсоюзе CIL сократилось примерно до 200 000 человек, а также сократилось количество контрактных рабочих, которые получают четверть от согласованной на коллективных переговорах заработной платы членов профсоюза.⁷ Другие профсоюзы в Индии сталкиваются с аналогичными трудностями.⁸

Этот тектонический сдвиг в силе профсоюзов будет ощущаться в дебатах о декарбонизации, что будет иметь серьезные последствия для глобальных дискуссий. Индия является третьим по величине источником выбросов углерода в мире; Coal India Limited — крупнейшая угледобывающая компания в мире, производящая 84% энергетического угля в Индии и приносящая значительный доход правительству страны и штата.⁹ Важно отметить, что CIL также является крупнейшим работодателем во многих из 36 штатов и территорий страны; до 20 миллионов человек зависят от некоторых аспектов добычи угля, при этом сотни тысяч работают непосредственно на шахтах.¹⁰

Ситуация в Индии еще больше осложняется решением правительства отодвинуть цель нулевых выбросов углерода до 2070 года и резко увеличить добычу угля. Таким образом, внутри профсоюзов мало давления со стороны рядовых членов с целью выдвинуть Справедливый переход на ведущее место в повестке дня, потому что сигнал от национального правительства подсказывает работникам, что потерю рабочих мест из-за карбонизации не следует рассматривать как немедленную угрозу, и значительный процент нынешних работников будет отправлен на пенсию, когда она приблизится.

7 Данные предоставлены SQ Zama, генеральным секретарем Национальной федерации горняков.

8 Данные предоставлены в интервью Санджаю Вадахвару, генерального секретаря Федерации рабочих сталелитейной, металлургической и машиностроительной промышленности, и Рагхунатху Панди, национального генерального секретаря Индийского национального союза рабочих-металлистов.

9 “Предварительная статистика по углю за 2016–2017 гг.” (Министерство угля Индии, октябрь 2017 г.) <http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>

10 “Индия не может избежать поэтапного отказа от угля, заявил высокопоставленный чиновник министерства угля” (Climate Home News (Местные климатические новости), 24.11.2021 г.) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Меньшие страны сталкиваются с теми же политическими препятствиями. В экономике Тринидада и Тобаго доминирует углеводородный сектор, который генерирует около 40% национального дохода и, включая продукты нефтехимии (в частности, аммиак), составляет более 90% экспорта островов. В начале 1990-х годов сахарная промышленность рухнула из-за снижения ее цены, бесхозяйственности и новых технологий в производстве. Это был неудачный опыт Справедливого перехода: 5000 рабочих пообещали землю в качестве дополнения к низким выходным пособиям, но участки площадью около 3000–5500 квадратных футов каждый так и не были выделены.

Объединенный в профсоюзы нефтегазовый сектор обеспечивает значительные преимущества, достигнутые за многие годы ожесточенной борьбы с транснациональными корпорациями, такими как Amoco, Техасо, BP и Shell, а также с национальной нефтяной компанией Petrotrin. У механика, состоящего в профсоюзе, есть пенсионный план, медицинское страхование, надбавки и сверхурочные, и он зарабатывает около 2000 долларов США в месяц, что является высоким показателем для страны; сопоставимая должность работника, не входящего в профсоюз, составляет на 50% меньше. В 2018 году правительство объявило о своем намерении закрыть государственную нефтяную компанию, в которой работало в общей сложности 6500 человек, 85% из которых состояли в профсоюзах; это означало, что Профсоюз рабочих нефтяных месторождений потеряет половину своего состава. Это было разрушительным явлением для более широкого круга работников, потому что государственная компания устанавливала стандарты для других отраслей промышленности, которые требовали от любого подрядчика государственной компании — например, BP и Shell — платить, как минимум, заработную плату в соответствии с коллективным договором профсоюза, даже несмотря на то, что у профсоюза не было контрактов с транснациональными корпорациями, охватывающими рабочих, занимающихся разведкой на шельфе, бурением или поставкой рабочей силы. Поскольку государственная компания закрылась, отраслевые стандарты теперь зависят от условий, навязываемых компаниями частного сектора. Кроме того, государственная компания была крупнейшим генератором иностранной валюты и обеспечивала поставки субсидируемого топлива собственного производства. Закрытие означало отмену субсидий на топливо, увеличение стоимости всех товаров для потребителей и резкое снижение уровня жизни для большинства людей, которые зарабатывают в среднем от 500 до 700 долларов США в месяц.

В начале 2021 года, в разгар пандемии Covid-19, правительство (которое с мая 2021 года по ноябрь 2021 года действовало в условиях чрезвычайного положения) объявило о процессе Справедливого перехода, который, исходя из анализа профсоюза, направлен на навязывание свободного рынка, неолиберальной повестки, которая устранил роль правительства в отрасли, еще больше ослабит профсоюз, избавившись от коллективных договоров, и не предложит никаких обязательств по инвестициям или будущим “зеленым” рабочим местам. Чтобы противостоять плану правительства, профсоюз работает вместе с коалицией профсоюзов и общественных групп над многолетним политическим планом, пытаясь победить действующее правительство на общенациональных выборах в 2025 году, что рассматривается как единственный путь к созданию подлинно Справедливого перехода.

Положительный пример потенциала Справедливого перехода имеется, когда политическая среда благоприятна. Практика включения предвыборной деятельности в стратегию Справедливого перехода родом из США. The United Electrical Workers является независимым профсоюзом, состоящим из 35 000 членов, работающих в таких отраслях, как производство электротехники, металлообработка и производство пластмасс; члены профсоюза работают сварщиками, производителями инструментов и штампов, рабочими по обработке листового металла, водителями грузовиков, складскими рабочими и сторожами. На трех заводах в западной Пенсильвании, принадлежащих компании Wabtec, которая купила оборудование у General Electric, профсоюз представляет около 1200 рабочих, занятых в различных отраслях производства локомотивных двигателей; они зарабатывают в среднем 22–35 долларов США в час.

Рабочая сила существенно сократилась с 1980-х годов, и эта тенденция ускорила с сокращением рабочих мест в угледобывающей промышленности, что, в свою очередь, снизило потребность в железнодорожных перевозках. Кроме того, в локомотивах на рельсах использовалась старая технология, в то время как в отрасли уже внедрялись новые, более чистые локомотивы.

Профсоюз привлек политических союзников, в основном из Демократической партии США, чтобы предложить крупные инвестиции в модернизацию существующих локомотивов и строительство новых локомотивов с нулевым уровнем выбросов: 3,5 миллиарда долларов США в год в течение десяти лет для грузовых железных дорог и 1 миллиард долларов США в год в течение десяти лет для железнодорожной и пригородной сети Amtrak, что примерно составляет 90 миллиардов долларов США в течение десяти лет. Инвестиции не только потенциально окупят тысячи рабочих мест для членов профсоюза, но и помогут другим профсоюзам, у которых есть сотни безработных квалифицированных членов из-за сокращения инвестиций в эту отрасль. Законодательная инициатива со временем даже получила поддержку компании, которая увидела в ней просто более дешевую альтернативу строительству нового завода с нуля. Тем не менее, законопроект не стал законом, поскольку явился жертвой более крупных политических баталий и паралича из-за гораздо более крупных инвестиций в инфраструктуру.

Хотя самые большие политические угрозы для Справедливого перехода с высокой планкой исходят от открыто рыночных, консервативных и антипрофсоюзных правительств, глобальному рабочему движению также важно организовать широкую кампанию Справедливого перехода, которая будет противостоять правительствам, которые на первый взгляд выражают менее враждебные взгляды. Оглядываясь на весь мир, послушной список большинства правительств, находящихся у власти, и тех, которые были до них за последние полвека, демонстрирует постоянную готовность жить с существующей экономической системой и даже с энтузиазмом защищать ее, а не работать, как с самого начала отмечается в руководстве, над реструктуризацией экономических отношений и власти капитала, которые угрожают планете и экономическому положению рабочих.

Урок ясен и отражен во втором разделе руководства «Руководство к действию»: успех Справедливого перехода неразрывно связан с политическими переменными в каждой стране, и любой план или кампания должны иметь сильные электоральные и политические элементы.

Миражи переобучения

Рабочие во многих отраслях могли бы в соответствии с планом Справедливого перехода перейти на будущие рабочие места, если бы существовал глобальный режим эффективной переподготовки. Во многих случаях работники, которые сегодня обладают навыками, нуждаются в обучении и повышении квалификации, чтобы преодолеть разрыв с новыми потребностями промышленности. Например, многие рабочие автомобильных заводов на нынешних заводах по производству двигателей и трансмиссий — возможно, до миллиона рабочих во всем мире — потеряют работу из-за массового внедрения электромобилей. Тем не менее, многие из этих рабочих являются квалифицированными рабочими, работающими на конвейерных машинах, а также имеют некоторые навыки по обслуживанию и ремонту. Их можно было бы переобучить и повысить их квалификацию, чтобы они могли создавать не только электромобили, но и обширную физическую инфраструктуру для интеллектуальной сети, которая, по прогнозам, станет будущим городской мобильности.

Однако, в то время как многие страны и компании берут на себя широкие риторические обязательства по переобучению работников и обещают предоставить уволенным работникам набор новых навыков для соответствия новым рабочим местам, в большинстве опрошенных стран отсутствует история или инфраструктура программ профессиональной переподготовки; у немногих есть, например, модель переподготовки, аналогичная модели в ряде стран Центральной Европы (например, в Германии, Бельгии и Австрии), которая предлагает схему непрерывного ученичества, начинающуюся с 16 лет и вооружающую рабочих навыками, которые могут сопровождать их на протяжении их всей трудовой жизни.

Там, где существуют программы переподготовки, они не всегда успешны.

В Северной Америке переподготовка имеет печальные результаты. Система переподготовки в Канаде “представляет собой запутанное лоскутное одеяло из частных и государственных программ, с небольшим количеством эффективных рекомендаций, предлагаемых работникам в отношении того, какой конкретной работе следует обучаться или искать, и канадского федерального кредита на обучение, которого в значительной степени недостаточно для предоставления работникам рекомендаций или финансирования для получения эффективного обучения.”¹¹ По данным UNIFOR, в Канаде нет целостной системы профессионального обучения. Канада предлагает скудные 250 канадских долларов на обучение каждый год, максимум до 5000 канадских долларов за всю жизнь, что соответствует 20-летнему периоду ожидания для достижения максимальной выгоды. Кредит на обучение покрывает только до половины расходов на обучение, при этом обеспечивая страхование занятости всего на четыре недели в размере 55 процентов от среднего недельного заработка в течение периода обучения. По сути, переподготовка недоступна среднему канадскому рабочему, как это происходит в других странах с небольшим количеством программ профессионального обучения.



США вложили миллиарды долларов в переподготовку за последние несколько десятилетий либо в рамках сокращения оборонной промышленности в эпоху после холодной войны, либо в рамках связанной с торговыми соглашениями промышленной поддержки рабочих, чьи рабочие места были сокращены из-за иностранной конкуренции. Но программы соответствовали задаче и в основном использовались по политическим мотивам, без какой-либо прочной экономической основы. Такие программы работали так, как будто реального мира слабых профсоюзов и низкооплачиваемых рабочих мест типа Walmart не существовало. В большинстве угледобывающих сообществ работа, связанная с углем, с базовыми стандартами заработной платы, льгот и выхода на пенсию на уровне среднего класса, выработанными десятилетиями коллективных переговоров, скорее всего, будет заменена новой работой с более низкой оплатой, слабым покрытием охраны здоровья и незначительной пенсией, если таковая имеется.

Переобучение несостоявшихся рабочих и сообществ, и его текущая модель по-прежнему распространяют ложные обещания высокооплачиваемой работы, ожидая по завершению переобучения радугу в экономике “зеленых” рабочих мест, отрасли которой состоят в основном из компаний с низкой плотностью профсоюзов или компаний, в которых профсоюзы отсутствуют.¹²

11 “Представление Unifor для Федеральных консультаций по Справедливому переходу 2021 г.” (UNIFOR, 30 сентября 2021 г.) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 “СПРАВЕДЛИВЫЙ ПЕРЕХОД В США: Суровый мир без фундаментальной революции” (FES, июль 2021 г.) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

Это история повторяется практически во всех частях земного шара. Часть неудач переподготовки связана с плохим управлением программами, начиная от концепции и заканчивая реализацией. Что еще более важно, даже в самых лучших обстоятельствах, когда рабочий приобретает новые, рыночные навыки для “зеленых” или других рабочих мест, рабочие сталкиваются с феноменом Redcar, который сам по себе является отражением сорокалетних неолиберальных нападков на рабочее движение: снижение плотности профсоюзов, которое приводит к низкооплачиваемой, нестабильной работе.

По мере того, как профсоюзы обсуждают соглашения о Справедливом переходе, любая переподготовка, включенная в план Справедливого перехода, должна быть связана с планом радикального изменения рыночных сил, существующих в сегодняшней экономике. Центральное место в таком плане должно занимать осуществимое стремление к установлению приемлемого уровня заработной платы в каждой стране и включение в национальное законодательство строгих положений об организации профсоюзов и заключении коллективных договоров. В противном случае работник-выпускник программы переподготовки с сертификатом на руках выйдет на рынок труда, предлагающий более низкую заработную плату, меньше льгот и гарантий.



В Соединенном Королевстве закрытие сталелитейного завода Redcar в 2015 году свидетельствует об ограничениях текущих программ переподготовки. Конец завода не должен был стать неожиданностью — его владелец, Sahaviriya Steel Industries (SSI), испытывала серьезные проблемы с финансами и столкнулась со значительным встречным ветром из-за потока более дешевой импортной стали из Китая, который расширился и стал крупнейшим мировым экспортером стали. Тем не менее, не было никакого плана до закрытия завода. Вместо этого наспех собранная рабочая группа, созданная из национальных и местных органов власти и профсоюзов, использовала часть бюджета в 50 миллионов фунтов стерлингов для финансирования переподготовки; еще 30 миллионов фунтов стерлингов было выделено на обязательные выплаты при увольнении.

Помимо выплаты субсидий на заработную плату, выделения поддержки для покрытия ипотечных платежей, автокредитов и повседневных расходов на проживание, а также предоставления консультаций и грантов для открытия бизнеса, целевая группа инвестировала 11,5 млн фунтов стерлингов для оплаты 23 700 курсов переподготовки и повышения квалификации, которые должны проходить в местных колледжах и других учебных заведениях. Хотя курсы и связанный с ними процесс трудоустройства помогли многим работникам получить новые должности, их структура не соответствовала реальной ситуации, которая была известна рабочим Redcar.

На своих прежних работах 80% работников SSI зарабатывали 30 000 фунтов стерлингов и более — значительный доход в этой местности. Что касается новых рабочих мест после закрытия, только каждый третий сообщил о том, что получает такой же доход. “Несмотря на относительную быстроту, с которой люди нашли новую работу, треть из них заявила, что найти работу было трудно, а еще 15% сказали, что это оказалось очень сложно... Почти каждый пятый (18%) сообщил, что на поиск работы ушло до двух лет... Все респонденты опроса работали полный рабочий день на металлургическом заводе, но только две трети (64%) работали полный рабочий день на новой работе. 13% работали неполный рабочий день, а 11% работали самозанятыми”. Неудивительно и важно то, что большинство работников Redcar теперь работают в компаниях, в которых не организованы профсоюзы, что, очевидно, приводит к снижению заработной платы, сокращению льгот и снижению гарантий занятости.

ЧАСТЬ 2

Как создать стратегию/план Справедливого перехода в вашем профсоюзе

Создать план Справедливого перехода не просто, потому что не существует идеального рецепта успеха, который можно было бы использовать в качестве шаблона. Профсоюзы сталкиваются со многими препятствиями в зависимости от страны.

В этом разделе предлагается базовый шаблон для реализации плана Справедливого перехода с конкретными формулировками договора, включенными в Приложение, которые можно использовать и адаптировать.

Основываясь на большом количестве собранных данных, включая результаты глобального опроса IndustriALL о Справедливом переходе, проведенного в разных странах во время проведения исследования для подготовки этого Руководства, усилия по Справедливому переходу можно разделить на четыре широкие категории, которые могут дать некоторые рекомендации о том, как подготовить план Справедливого перехода:

- **Страны с доходом выше среднего, имеющие планы по Справедливому переходу:** страны со значительными бюджетными ресурсами, где ресурсы обещаны (даже если выполнение плана не всегда очевидно). Примеры стран этой группы включают Германию, Швецию, Канаду, Испанию и Японию.
- **Страны с доходом выше среднего, не имеющие конкретных планов по Справедливому переходу:** страны, которые могли бы легко финансировать усилия по Справедливому переходу, но не предпринимают никаких реальных действий. Примеры стран этой группы включают США.
- **Страны с низким уровнем дохода:** страны, в которых мог бы существовать Справедливый переход, поскольку политические обстоятельства позволяют вести активный диалог, но фискальные возможности их в значительной степени ограничены из-за того, что такие страны уже борются с большим и долгосрочным государственным долгом, в значительной степени обусловленным глобальными многосторонними и частными финансовыми учреждениями. Примеры стран этой группы включают Грецию, Венгрию и ЮАР.
- **Страны, столкнувшиеся с политическим и экономическим кризисом:** страны, в которых такие факторы, как гражданская война, экономический коллапс и авторитарные правительства, отбрасывают Справедливый переход далеко вниз по лестнице неотложных приоритетов. Примеры стран этой группы включают практически все Содружество Независимых Государств (СНГ), большую часть Ближнего Востока и Северной Африки (БВСА), и Бразилию.

Ниже даются некоторые полезные рекомендации по Справедливому переходу, чтобы получить **наилучший возможный результат** для достижения высокой планки Справедливого перехода: **отсутствие потери дохода или пособий для любого работника, с доступными субсидиями для покрытия любого разрыва в зарплате и пособиях в случае новой работы. Однако конечная цель состоит в том, чтобы стремиться к созданию достойных рабочих мест, повышающих заработную плату, пособия и стабильность занятости, а также устранять любые существующие гендерные отклонения в оплате труда и пособий для женщин. Наконец, план должен включать полную экономическую поддержку сообществ, столкнувшихся с потерей определенных рабочих мест из-за декарбонизации.**

IndustriALL также настоятельно рекомендует разрабатывать стратегию/план с широкой повесткой социальной справедливости, которая противостоит экономическому кризису, охватившему все отрасли страны, поскольку такой подход будет иметь долгосрочный положительный эффект, а также будет политически разумным, поскольку он расширит диапазон союзников.

Не ждите, пока изменения, связанные с декарбонизацией, коснутся занятости! Сегодня многие профсоюзы не ощущают необходимости иметь план Справедливого перехода, потому что их члены, особенно пожилые работники, близкие к пенсионному возрасту, не чувствуют непосредственной угрозы потерять работу в будущем. Мы должны признать, что сталкиваемся с климатическим кризисом, который угрожает существованию человечества на Земле, и декарбонизация — наш единственный выход из этого кризиса, но она должна проходить таким образом, чтобы поддержать работников и сообщества.

Мы знаем, что может потребоваться много лет, чтобы создать прочную реформаторскую инициативу Справедливого перехода. Поэтому пора начинать сегодня!



С 2009 по 2014 год немецкий профсоюз IG Metall провел кампанию, нацеленную на наиболее значимые компании в отрасли возобновляемых источников энергии, уделяя особое внимание ветровой и солнечной промышленности. Кампания включала выявление компаний и составление схемы контактных лиц; создание внутренней организации, которая включала организацию специальных профсоюзных групп, которые разрабатывали планы действий, юридические и финансовые; коммуникационные кампании, таргетинг; и, в конечном итоге, действия в конкретных компаниях от повышения осведомленности, пикетирования, домашних визитов и личных встреч.

Составление плана возможностей: Если мы не знаем своих сильных и слабых сторон, наш план может быть уязвим для атаки. **Мы должны честно оценить свои сильные и слабые стороны — сильными лидерами обычно являются те, кто может прямо и открыто оценить свои слабости.**

Инструменты для реализации и мониторинга

- **Социальный диалог между партнерами:** правительствами, компаниями и профсоюзами.
- **Составление договоров о Справедливом переходе:** должное согласование их с правительствами, компаниями и профсоюзами.
- **Создание государственного института по Справедливому переходу:** частью которого являются все партнеры и который способствует заключению договоров о Справедливом переходе, их реализации и соблюдению.

2.1. Сбор важной информации

В процессе Справедливого перехода участвуют три стороны, каждая из которых владеет важной информацией: правительства, компании и профсоюзы.

Каждый профсоюз сталкивается с разными условиями в зависимости от того, ведет ли профсоюз переговоры о Справедливом переходе на национальном уровне для всех заводов в своем секторе, или только переговоры на местном уровне с компанией по одному заводу, или даже с одной компанией в нескольких локациях. Мы должны распознать вовлеченные заинтересованные стороны и получить информацию о каждой из них.

Для многих профсоюзов в договоре будут участвовать профсоюзы, правительство и компании. Таким образом, по мере того, как профсоюз собирает приведенную ниже информацию, может быть полезно обратиться к [Руководящим принципам Справедливого перехода Международной организации труда \(МОТ\)](#),¹³ упомянутым ранее в этом Руководстве. Руководящие принципы МОТ можно использовать вместе с конкретными примерами договорных формулировок, приведенных в Приложении.

Следующие вопросы помогут вам получить информацию, используемую для структурирования спроса. При составлении плана Справедливого перехода важно соблюдать тщательность.

13 "Руководящие принципы справедливого перехода к экологически устойчивым экономикам и сообществам для всех" (МОТ, 2015 г.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

2.1.1.

Правительства: какую информацию может предоставить правительство в целом и в частности в отношении энергетического перехода?

- Кто ваши политические союзники на выборных государственных должностях? Большинство профсоюзов поддерживают повседневные отношения с политиками. Получите информацию об их планах и идеях относительно Справедливого перехода, включены ли они в их кампанию, если будут выборы, а затем встретитесь с каждым из них.
- Какие планы есть у вашей страны в отношении сокращения выбросов? Каковы публичные обязательства страны по достижению глобальных целей по выбросам и как страна планирует выполнять эти обязательства?
- Инвестирует ли ваша страна в возобновляемые источники энергии, исключительно через частный сектор или, в частности, путем субсидий или поддержки со стороны правительства? Если да, то эти сведения необходимо получить и проанализировать.
- Ваш профсоюз или другой профсоюз уже участвует в отраслях возобновляемой энергетики?
- Сколько рабочих занято в этих новых сферах?
- Что показывают данные с гендерной разбивкой о предлагаемых новых рабочих местах?
- Сколько работников представляет ваш профсоюз или другой профсоюз в этих новых сферах?
- Какова специфика потенциальных “зеленых” рабочих мест, в частности, рабочих мест в соответствующих основных отраслях, которые будут созданы?
- Инвестирует ли ваша страна в новые технологии в рамках прямых проектов общественных работ или путем субсидирования частного сектора с целью сократить выбросы?
- Существует ли в вашей стране/регионе устоявшийся и хорошо финансируемый режим программ переобучения/переподготовки работников?
- Для сравнения профсоюзу следует обратить внимание на другие страны, имеющие реальные возможности для конкуренции за такие же “зеленые” рабочие места. Если вашим членам обещают зеленый завод или зеленый проект, это почти наверняка пустое обещание, сделанное на шаткой основе, если более низкие производственные затраты на тот же самый продукт можно найти в стране с более низкими стандартами и столь же эффективной цепочкой поставок.

Если правительство не является союзником, это может стать препятствием

- Если ваше правительство против вовлечения профсоюза в план Справедливого перехода, входит ли в повестку дня профсоюза работа над политической стратегией смены правительства?
- Если предвыборная стратегия нежизнеспособна, мобилизация всех возможных неправительственных союзников, которых вы собрали, потенциально может оказать давление на правительство, чтобы оно изменило свою позицию.

Какова финансовая ситуация в вашей стране?

- Есть ли у нее ресурсы для финансирования Справедливого перехода в течение 30 лет? Если ответ “да”, то профсоюз должен иметь данные, показывающие 30-летнюю финансовую ситуацию в стране, чтобы учесть их в плане.
- Каков текущий и прогнозируемый на 30 лет уровень внешнего долга страны?
- Являются ли инвестиции в инфраструктуру долгосрочным приоритетом, исходя из прошлого опыта?

Если ответы по поводу финансовой ситуации отрицательные, профсоюзу необходимо сосредоточиться на двух разных аспектах:

1. Чего ожидать или не ожидать с точки зрения финансовой поддержки доходов работников в процессе декарбонизации.
2. Создание контрнарратива для решения финансовых приоритетов в стране, в том числе, например, в рамках общественных кампаний, призыв к перенаправлению средств с других статей национальных расходов на статьи, связанные с изменением климата/Справедливым переходом.

Какой эффект декарбонизация окажет на общество?

- Как переход повлияет на регион или населенные пункты страны? Важно подготовить подробную карту регионов, находящихся в опасности, с целью подкрепить наши усилия по их будущей реиндустриализации и избежать новых промышленных пустынь.
- Какие потери налоговой базы произойдут при сокращении рабочих мест или полном закрытии завода, и как потеря ресурсов повлияет на социальные услуги и социальное обеспечение?
- Может ли профсоюз, используя список последствий, подготовить подробную карту регионов, подверженных риску, для поддержки требований о финансовом обеспечении будущей реиндустриализации?
- Какая экономическая деятельность будет прекращена? Например, сколько денежных средств потеряют местные поставщики и местные предприятия, если завод или несколько заводов закроются или сократят свои мощности?

Каковы особенности перспектив вашей отрасли?

- Были ли публичные объявления о сокращении рабочих мест в связи с декарбонизацией? А об инвестициях в новые отрасли/технологии?
- Что страна активно делает в отношении влияния декарбонизации на каждую отрасль? Чтобы ответить на этот вопрос, внешние глобальные организации часто располагают большим объемом общедоступной бесплатной информации, например, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Международное энергетическое агентство (МЭА) и Международное агентство по возобновляемым источникам энергии (ИРЕНА).

2.1.2.

Компании: какую информацию необходимо собрать о планах компании или компаний, с которыми работает профсоюз?

- Необходимо составить полный отчет об исследовании с точки зрения работника/профсоюза, включая отчет о корпоративном поведении компании, касающемся безопасности и здоровья, гендерного равенства, нарушений трудовых прав, а также любых нарушений, не связанных с рабочим местом (таких как мошенничество с ценными бумагами, инсайдерская торговля, уклонение от уплаты налогов).
- Если рабочие места контролируются компанией со штаб-квартирой за границей, каковы трудовые отношения и заработная плата компании в ее родной стране или в других странах? Ценную информацию о поведении компании можно получить, связавшись с представителями работников из других стран напрямую либо через национальный профсоюз, европейскую или глобальную федерацию профсоюзов. Дополнительную информацию можно получить из документов Европейского рабочего совета и глобальных рамочных соглашений.
- Каковы прогнозируемые ставки заработной платы и пособий, а также условия труда, в частности, охраны и гигиены труда на “зеленых” рабочих местах? Создаются ли потенциальные новые “зеленые” рабочие места иностранными или отечественными компаниями? Хотя такую информацию очень трудно получить, она имеет решающее значение для составления требований Справедливого перехода— профсоюз должен быть в состоянии показать разрыв между текущей заработной платой в традиционных отраслях, пособиями и условиями труда по сравнению с обещанной/прогнозируемой/ожидаемой заработной платой, пособиями и условиями труда на будущих “зеленых” рабочих местах.
- Какова позиция в отношении Справедливого перехода компании, в которой ваш профсоюз представляет работников?
- Взяла ли компания на себя обязательства публично или в частном порядке участвовать в диалоге о Справедливом переходе? Будьте тщательны при

анализе того, выделила ли компания ресурсы для поддержки работников и сообществ или просто использует риторику Справедливого перехода, в этом случае это энергетический переход, замаскированный под Справедливый переход.

- Каковы ваши сильные аргументы в коллективных переговорах?
 - Что усилит ваш коллективный договор с точки зрения согласования вариантов и создания рычагов для плана Справедливого перехода?
 - Если ваши аргументы в коллективных переговорах слабы, могут ли общественные союзы компенсировать это?
 - Является ли жизнеспособной стратегией сочетание плана Справедливого перехода с кампанией по укреплению коллективных переговоров и прав профсоюзов в компании или, в более широком смысле, в стране? Другими словами, кампанией, в ходе которой заявляется, что только сильные трудовые права обеспечат экономически выгодный Справедливый переход.
 - Какие профсоюзы, представляющие работников той же компании в других странах, имеют рычаги и, возможно, больше рычагов для создания единого фронта?

Какова стратегическая информация?

Структурировать устойчивый спрос на Справедливый переход можно только при наличии глубокого и подробного каталога информации. Если у профсоюза есть ресурсы, было бы разумно нанять экономиста, обладающего специальными знаниями в области занятости и местного экономического развития, если такой эксперт еще не входит в штат профсоюза. Такой эксперт может анализировать будущие тенденции в рабочей силе по общему количеству должностей, которые необходимо создать, по данным с гендерной разбивкой, корпоративной собственности и навыкам, необходимым для новых рабочих мест (и по отличиям этих навыков от текущих).

Тем не менее, если профсоюз не может финансировать найм внешних экономических экспертов или не имеет собственного опыта, следует определить и нанять штатного сотрудника и/или лицо на общественных началах, которое обладает наилучшим соответствующим исследовательским опытом для сбора всей необходимой информации, в частности экономической, с использованием различных бесплатных источников, включая:

- Правительственные веб-сайты в странах с высоким уровнем прозрачности
- Политики, которые могут получить доступ к информации, недоступной публично
- Международные организации, такие как МВФ, Всемирный банк, ОЭСР, МЭА и ИРЕНА

Если цель Справедливого перехода с **высокой планкой** — сохранить текущий уровень жизни каждого работника, то для профсоюза крайне важно наметить, как выглядит эта картина.

Информация – сила! В идеале каждый профсоюз должен создать надежную базу данных с указанием уровня доходов его членов, включая заработную плату, пособия по болезни и пенсии. Эта база данных будет иметь решающее значение как доказательство, которым можно будет поделиться с членами, политическими лидерами, средствами массовой информации и, конечно же, с более широким сообществом. В дополнение к заработной плате и пособиям, прописанным в коллективном договоре, соберите следующие данные, принимая во внимание по каждому фактору существующее неравенство между мужчинами и женщинами:

- Какую поддержку получает рабочий в стране от государственной пенсии?
- Какая поддержка существует в случае увольнения/безработицы?
- Какая поддержка существует для переподготовки?

2.1.3.

Представители рабочих: создание мощной коалиции: профсоюзы, представители рабочих, союзники и сообщества.

- Кто ваши союзники в вопросах занятости? Следует обратиться к каждому профсоюзу, в том числе к профсоюзам, которые не имеют прямого отношения к сфере декарбонизации, потому что все почувствуют последствия изменения климата и декарбонизации. Если промышленное предприятие или угольная шахта закроется, это повредит экономической активности всех членов сообщества: люди, потерявшие работу, могут переехать или сократить личные расходы из-за потери дохода, их налоговые поступления в сообщество могут сократиться и, таким образом, поставить под угрозу финансирование основных государственных услуг.
- Следует ли заключать союзы с другими профсоюзами, представляющими работников из других стран, работающих в одной и той же компании, в частности, в случае крупной транснациональной корпорации? Трансграничные кампании как фундаментальная часть Справедливого перехода: эти кампании могут быть организованы вашим местным или национальным профсоюзом, а также в координации с европейскими и глобальными федерациями профсоюзов, которые могут обмениваться информацией и помогать в контактах с представителями работников из тех же компаний в разных странах для создания трансграничных союзов.
- Кто ваши потенциальные неполитические лидеры-союзники в сообществе? Составьте исчерпывающий список всех лидеров местного сообщества и каждой общественной организации, в частности, ведущих лидеров экологического сообщества. Не исключайте никого из списка: лидеры, которые сегодня могут не состоять в профсоюзе, в будущем могут превратиться в союзников, поэтому очень важно провести беседу с каждым лидером сообщества. Свяжитесь с ними и установите отношения, выгодные обеим сторонам.

ПРИМЕЧАНИЕ

Для создания и обслуживания такой базы данных потребуются значительные инвестиции. Если возможно, такой инструмент может быть осуществлен даже для профсоюзов с ограниченными ресурсами путем разделения затрат и доступа в рамках партнерства/альянса с другими профсоюзами и дополнительными союзниками.

- Кто ваши политические союзники на выборных государственных должностях? Большинство профсоюзов поддерживают повседневные отношения с политиками. Получите информацию об их планах и идеях относительно Справедливого перехода. Изучите планы каждого кандидата на политический пост, чтобы определить, включен ли Справедливый переход в приоритеты их кампании; если Справедливый переход не является частью кампании кандидата, и в краткосрочной перспективе состоятся выборы, тогда встретьтесь с каждым из таких кандидатов, чтобы представить Справедливый переход в качестве ключевого приоритета.

Каковы ваши аргументы в пользу Справедливого перехода?

Подумайте о том, что нужно будет понять членам вашего профсоюза, что захотят услышать ваши союзники и какие самые важные моменты нужно донести до общественности:

- Подготовьте пояснения на одном листе
- Используйте личные истории
- Будьте лаконичны
- Доберитесь до сути четким языком

2.2. Выполнение плана

Теперь, когда у вас есть вся информация, пришло время оформить план. Справедливый переход как мероприятие очень похож на любую организационную кампанию и состоит из различных уже собранных частей.

Требование

Руководство предоставляет в Приложении варианты формулировок для написания требования Справедливого перехода.

Составление требования, как и любые переговоры по договору, требует знания того, какие рычаги воздействия есть у профсоюза. Требование направляется правительству, компании или им обоим. Необходимо представить каждую фазу перехода в кратко-средне-долгосрочной перспективе, составить план на 5, 10, 20 и 30 лет и создать возможность обновлять и корректировать план по мере изменения обстоятельств.

Концепция Справедливого перехода должна включать следующие ключевые элементы:

• Заработная плата и пособия:

- Какую заработную плату и пособия получают участники в настоящее время и каковы они будут в будущем?
- Семейный доход. Ключевым элементом определения семейного дохода является оценка, а затем создание потока финансирования для оплаты домашнего труда (например, уход за детьми, уход за престарелыми).

• Варианты выхода на пенсию

- Какие существуют варианты для работников выйти на пенсию досрочно, не жертвуя выгодами, которые были бы получены, если бы выход на пенсию происходил в обычную, самую раннюю возможную дату?

• **Новые навыки/переподготовка: пообещать дать работнику новые навыки очень просто, но перевести эти новые навыки на будущую работу с заработной платой, равной зарплате на сегодняшней работе — это нечто иное:**

- Не принимайте предложение, в котором утверждается, что только переобучение является достаточным решением в плане Справедливого перехода.
- Требуйте информацию о будущей работе.
- Всегда задавайте вопрос “на какие профессии проходят переподготовку члены нашего профсоюза?” и узнавайте подробности.
- Требуйте, чтобы каждый план переподготовки включал полный список будущих рабочих мест и был подкреплен письменным заявлением компании и обязательством правительства выплачивать предлагаемую заработную плату и пособия.
 - Такая письменная гарантия должна компенсировать любой разрыв между заработной платой и пособиями на текущей и будущей работе на протяжении всей жизни работника.
- Переподготовка должна быть связана с обязательством гарантировать представительство профсоюзов на будущей работе.
- Переподготовка всегда должна полностью финансироваться на протяжении всей программы переподготовки на уровне текущей заработной платы работника и предполагать средства на такие расходы, как проезд и уход за детьми. В противном случае работник не может позволить себе переподготовку.
- Будьте очень настойчивы в том, чтобы план включал гендерно-чувствительные программы, чтобы все навыки и программы обучения имели центральный компонент для устранения разрыва в навыках между мужчинами и женщинами, позволяя женщинам не попасть в ловушку низкооплачиваемой и менее квалифицированной работы. Кроме того, должны быть гарантии того, что женщины будут иметь доступ к этим программам.

● Принятие решений

- Требуйте создания комитетов по Справедливому переходу, частью которых являются профсоюзы, с гендерно сбалансированным представительством. Профсоюз должен иметь равный голос, подтвержденный в письменной форме, в любом расследовании/комитете, финансируемом правительством/компанией и касающемся Справедливого перехода.
- Когда профсоюз ведет переговоры о коллективных договорах на местном, региональном, национальном, отраслевом уровне или уровне компании, профсоюз должен включить в существующие коллективные договоры формулировку, обязывающую профсоюз участвовать во всех планах компании по Справедливому переходу.
- В случаях, когда такая формулировка не может быть включена в коллективный договор по юридическим причинам и/или потому, что компания отказывается рассматривать эту тему в рамках коллективных переговоров, требование должно быть оформлено в виде отдельного соглашения с компанией.
- Профсоюзы должны включать любые частичные или полные юридически обязывающие рамки социального диалога, которые могут способствовать Справедливому переходу (на таких форумах, как трехсторонние – правительство-работодатели-профсоюзы, двухсторонние – работодатели-профсоюзы или с помощью институционализированных инструментов, аналогичных общим и/или отраслевым инструментам социального диалога в рамках Европейского Союза).

Финансирование Справедливого перехода

Справедливое распределение затрат и выгод является ключевой частью Справедливого перехода. Важно, чтобы предложение профсоюза включало справедливые и осуществимые варианты финансирования Справедливого перехода и использовало эти варианты в качестве веского аргумента в пользу возможности реализовать Справедливый переход с высокой планкой. Эти варианты могут включать:

- Справедливый налог на имущество и корпоративный налог. Достаточные налоговые поступления являются предварительным условием для дееспособного государства, способного управлять энергетическим переходом и Справедливым переходом. Тем не менее, многие богатейшие люди мира платят очень небольшой налог на свое имущество, а многие крупнейшие корпорации мира вообще не платят или платят минимальный налог на прибыль. Таким образом, значительные налоги на крупные состояния, оправданные с точки зрения социальной политики в целом, могут иметь большое значение для финансирования как энергетического перехода в целом, так и Справедливого перехода в частности. Точно так же небольшое увеличение корпоративного налогообложения в глобальном масштабе,

а также введение жестких мер в отношении корпоративных налоговых гаваней могут обеспечить значительные налоговые поступления для правительств. Часть этих доходов может быть использована для реализации Справедливого перехода. Наконец, энергетические компании получили огромную прибыль от нынешнего энергетического кризиса. Несколько правительств ввели налоги на непредвиденную прибыль. Опять же, часть доходов от этих налогов можно было бы использовать для финансирования Справедливого перехода.

- Необходимо заставить работодателей платить. Энергетические и добывающие компании по всему миру, как правило, прибыльны до момента перехода, когда стоимость их активов падает. Эта прибыль поступает в основном от добычи энергии, полезных ископаемых и работ на определенных участках. Получив прибыль от сегодняшних энергетических систем, работодатели должны заплатить за переход из этой прибыли. Работодатели могут платить тремя способами. Во-первых, они могут оплачивать затраты на удержание, переобучение, перераспределение — с целью сохранения имеющихся у них на предприятии работников, и на переподготовку и перераспределение их для работы на новых низкоуглеродных активах. Во-вторых, если перевод невозможен, работодатели могут оплачивать расходы на переквалификацию работников для другой работы, а также на социальные пособия, соответствующие выходным пособиям и пособия по безработице. В-третьих, работодатели могут оплачивать расходы на рекултивацию и/или переоборудование территории, включая создание достойных рабочих мест в рамках этой деятельности. Конечно, работодатели также должны обеспечивать расходы на здравоохранение и пенсионное обеспечение, возможно, помещая средства для будущих выплат в трастовые фонды.

Важно заставить работодателей платить, пока они еще платежеспособны. Есть разные способы сделать это, но одно из предложений состоит в том, чтобы создать региональный или национальный фонд, в который работодатели будут платить взнос в зависимости от прибыли или проданных единиц продукции. Примеры такого подхода уже есть в фондах снятия с эксплуатации, созданных для атомных электростанций в различных странах.

- Углеродные налоги. Сумма средств, выделяемая на Справедливый переход из налогов на выбросы углерода, может и должна быть значительно увеличена и, возможно, направлена в Глобальный фонд "Справедливый переход для всех". Налоги на выбросы углерода должны быть разработаны таким образом, чтобы они были прогрессивными, а не регрессивными, особенно сейчас, когда цены на энергоносители стремительно растут.
- Облигации Справедливого перехода. Сегодня облигации, связанные с изменением климата, быстро распространяются на финансовых рынках, но практически ни одно из конечных

применений таких облигаций явно не связано со Справедливым переходом для работников. В совокупности работники являются держателями пенсий на сумму xx триллионов долларов США, также известную как рабочий капитал. Попечители профсоюзных пенсионных фондов начинают использовать свое влияние на управляющих активами, чтобы требовать соблюдения трудовых прав и Справедливого перехода в качестве предварительных условий для инвестиций. Это предложение также можно было бы расширить, включив в него требования о Справедливом переходе в отношении климатических облигаций.

→ Плата за потребление электроэнергии потребителями: Потребители энергии, особенно в промышленно развитых странах с развитой экономикой, извлекли выгоду из продукции, производимой работниками отрасли, работающей на ископаемом топливе. Ежемесячная плата за использование энергии может быть вкладом в Фонд Справедливого перехода, с учетом принципа прогрессивного налогообложения при установлении ставок, с исключениями для людей, которые тратят пропорционально высокий процент своего дохода на энергию, необходимую в качестве основного средства к существованию. Например, с каждого плательщика тарифов может взиматься базовая ежемесячная небольшая процентная плата в каждом счете за электроэнергию с более высокой суммой в течение первых пяти лет существования национального фонда Справедливого перехода, а затем с уменьшающейся суммой каждые пять лет, с пределом до 20 лет. Эту сумму можно было бы легко переводить электронным способом.

- Условия восстановления: План должен предусматривать возмещение любых государственных средств или другой поддержки, предоставленной компаниям, которые не выполняют обязательства в рамках Справедливого перехода по созданию рабочих мест, сохранению рабочих мест или обучению навыкам.
- Сообщество — как подчеркивается в руководстве, кампания Справедливого перехода с большей вероятностью будет успешной и окажет долгосрочное положительное воздействие, если будут учтены более широкие потребности сообщества. Эту часть рекомендуется строить вместе с союзниками вне профсоюза, включая:

→ Точную оценку экономической деятельности, осуществляемой фабрикой или целой отраслью.

→ Оценку потерь налоговой базы и соответствующего сокращения услуг из-за снижения государственных доходов, если рабочие места сокращаются из-за декарбонизации, и, в свою очередь, положительного воздействия на сообщество, если реализуется Справедливый переход с высокой планкой.

→ Стоимость преобразования энергетических систем для удовлетворения потребностей сообщества. Потребности следует определять как энергетические системы, которые безопасны, не загрязняют окружающую среду, доступны по цене, поддерживают женщин и в значительной степени находятся под контролем сообщества.

Как профсоюз будет финансировать свой план Справедливого перехода?

Если это возможно с финансовой точки зрения, по крайней мере один оплачиваемый штатный сотрудник должен быть назначен в кампанию из-за ее сложности и многолетнего графика. Если оплачиваемый персонал невозможен, профсоюз должен ответить на трудный вопрос: кто будет выполнять работу, чтобы план был успешным?

Если профсоюз имеет разумные отношения с компанией, предусматривает ли коллективный договор оплачиваемое время освобождения от работы для членов профсоюза? Можно ли найти финансирование, возможно, из благотворительных источников, для других активистов/волонтеров?

Наращивание потенциала профсоюзов

Профсоюзу будет трудно реализовать план Справедливого перехода без поддержки его членов. Таким образом, критически важным первым шагом является информирование членов профсоюза о значении Справедливого перехода. Образование особенно важно для пожилых работников, которые наиболее уязвимы перед сменой рабочих мест и которые также могут считать, что лучшая стратегия — просто продержаться до выхода на пенсию, особенно в странах, предлагающих государственные и/или частные пенсионные планы.

Темы для обсуждения в презентациях, на групповых встречах, в информационных бюллетенях и на вебинарах:

- Основная идея концепции Справедливого перехода.
- Базовая концепция Справедливого перехода с высокой планкой. Члены профсоюза должны знать, какова текущая ситуация, цель, и какого будущего они должны желать и требовать.
- Статус обсуждения Справедливого перехода в стране и внутри компании/отрасли.
- Статус возобновляемых источников энергии и возможность трудоустройства в отраслях возобновляемой энергетики, а также заработная плата и пособия в этих отраслях.
- Возможности и перспективы по переобучению.
- Интерес и потребность более широкого социального сообщества в Справедливом переходе.
- Видение лучшей работы, а не просто любой работы, которая также борется и с гендерным неравенством.
- Если компания использует термин Справедливый переход, члены профсоюза должны понимать, предлагает ли компания реальный план по Справедливому переходу или просто использует риторику Справедливого перехода, чтобы имитировать реакцию на климатический кризис. Мы можем говорить о Справедливом переходе только в том случае, если в нем задействованы работники и их представители. Если нет, то они говорят только о переходе без элемента справедливости.
- Профсоюз также должен обучить лидеров и делегатов быть инструкторами Справедливого перехода, которые могут направлять членов профсоюза в течение всего процесса, с момента, когда фактически происходит потеря работы, в частности, в том, чтобы направлять работников к самым выгодным

вариантам переквалификации и переподготовки для будущей работы. Это обеспечит лучшие результаты для работников, вместо того чтобы им приходилось полагаться исключительно на государственные или корпоративные программы, которые могут недостаточно финансироваться или не соответствовать задаче определения будущих рабочих мест.

- Профсоюз должен создать службу поддержки и/или список знающих людей, которым может позвонить любой работник на местном и региональном уровне, если у него или у нее возникнут вопросы о своей работе или плане Справедливого перехода.

Работа с сообществом

Исходя из опыта, почти невозможно представить себе победу Справедливого перехода с высокой планкой без сильной поддержки сообщества. Термин “сообщество” включает организации всех типов (социальное обеспечение, религиозные организации, малый бизнес) и самых разных политических лидеров (избираемых и неизбираемых). Общественные группы и лидеры могут не быть союзниками вначале из-за непонимания Справедливого перехода, либо потенциальные союзники могут быть введены в заблуждение — правительством и/или компанией — в поддержку упрощенной версии Справедливого перехода. Основные компоненты образовательной кампании для сообщества:

- Кампания Справедливый переход будет наиболее эффективной, если она будет позиционироваться как часть общих усилий по повышению уровня жизни, в частности, заработной платы, для всех. Например, в странах, где заработная плата низкая, а работники с трудом оплачивают ежемесячные счета, сторонники Справедливого перехода должны проводить кампании с требованием немедленного повышения заработной платы, особенно для низкооплачиваемых работников.
- Профсоюз должен подчеркнуть в своем плане, что Справедливый переход с высокой планкой создает неразрывную связь между защитой доходов работников и финансированием долгосрочного экономического развития в сообществах, переживающих потрясения из-за изменения климата и декарбонизации. Закрытые площадки должны быть полностью восстановлены в интересах рабочих и сообществ, которые на них полагались.

Доставка сообщения

Конечно, важно, чтобы избираемые лидеры профсоюзов были заметны в публичном представлении плана Справедливого перехода. Тем не менее, жизненно важно иметь работников, способных говорить с сообществом. Таким образом, важнейшим компонентом кампании является **подготовка эффективных спикеров**.

Эффективный спикер:

- Знает содержание плана и понимает общую идею Справедливого перехода
- Может сохранять самообладание при столкновении с оппонентами или наводящими и даже скептическими вопросами.
- Выработал навыки публичного выступления. Большинство людей можно обучить проведению презентаций — некоторые навыки носят практический характер (например, как смотреть в телекамеру); другие навыки просто требуют практики (например, повторять основные тезисы личной истории, не теряя подлинности истории).

2.3. Выполнение плана

Как только профсоюз приступает к реализации плана, крайне важно структурировать процесс последующих действий, чтобы обеспечить успех. Существуют три компонента последующих действий: работа комитета, набор показателей и график. Предоставляется руководящий контрольный список, чтобы помочь профсоюзам в процессе выполнения плана.

Работа комитета

Создание структуры комитета справедливо распределит работу между персоналом и руководителями и прояснит зону ответственности за каждый элемент плана. Комитеты также обеспечивают более эффективную коммуникацию и принятие решений таким образом, что работу можно корректировать на основе основных положений первоначального плана.

Предполагаемый состав комитета может разделить работу следующим образом:

- Исследования
- Переговоры
- Образование
- Создание коалиции
- Финансы
- Средства массовой информации

Тем не менее, каждый профсоюз может выбрать другой состав комитета в зависимости от обстоятельств и людей, доступных для работы над планом.

Индикаторы

У каждого профсоюза будут свои собственные критерии для измерения детального прогресса плана Справедливого перехода в зависимости от национальных условий. Существуют общие показатели, которые полезно включить в оценку прогресса:

<p>1 Большинство членов профсоюза поддерживают подход руководства к Справедливому переходу. Об этом можно судить по участию в образовательных мероприятиях, а также по комментариям участников напрямую или в социальных сетях.</p>	<p>5 Профсоюз успешно разработал план полностью финансируемого пути Справедливого перехода, сочетающий различные механизмы финансирования, изложенные в Практическом руководстве. Другими словами, цифры, указанные в плане, реалистичны и в сумме обеспечивают экономическую поддержку для всех членов профсоюза.</p>
<p>2 Профсоюз определил, санкционировал и мобилизовал достаточные внутренние ресурсы для финансирования кадров, необходимых для выполнения задач по созданию плана Справедливого перехода. Это обеспечит эффективное выполнение плана.</p>	<p>6 Сроки, согласованные правительством и компанией, соответствуют международной цели декарбонизации, изложенной в Парижском соглашении 2015 года. Другими словами, профсоюз сопротивлялся любым попыткам отсрочить Справедливый переход до неопределенной будущей цели, и вместо этого существует реалистичный план с высокой планкой.</p>
<p>3 Правительство и/или компания в принципе согласились участвовать в переговорах по плану Справедливого перехода на основе представленной профсоюзом концепции, подкрепленной обширными усилиями профсоюза по сбору информации и данных.</p>	<p>7 Профсоюз успешно задействовал все средства массовой информации в сообществе до такой степени, что Справедливый переход положительно изображается в репортажах и комментариях, а профсоюз признан играющим центральную роль в качестве лидера в сообществе по вопросам изменения климата, декарбонизации и цифровизации.</p>
<p>4 Профсоюз успешно отстоял свое право быть равноправным партнером с равными правами и голосом на местных или национальных переговорах о Справедливом переходе.</p>	

График

Эта предлагаемая временная шкала даст представление о сроках выполнения различных шагов:

Год 1:

День 1 - 6 месяцев

- Оцените человеческие и финансовые ресурсы, имеющиеся в профсоюзе, для реализации плана Справедливого перехода, в частности, способность нанимать преданных своему делу сотрудников, которые могут сосредоточить свою повседневную работу на Справедливом переходе.
- Создайте структуру комитета для плана Справедливого перехода (в пределах каждого периода времени, указанного ниже на временной шкале, комитеты должны проводить регулярные встречи в соответствии с рабочим графиком).
- Приступайте к выполнению задач по сбору информации, описанных в руководстве.
- Соберите списки потенциальных союзников.
- Опишите этапы процесса обучения внутри профсоюза.

6-9 месяцев

- Если процесс сбора информации продвинулся достаточно далеко, чтобы предоставить достаточно информации для формулирования концепции Справедливого перехода, начните встречаться с самыми надежными союзниками, в частности, с другими профсоюзами, чтобы наметить план.
- Начните внутривидовую обучающую кампанию, проведя не менее двух встреч/обсуждений, чтобы использовать их в качестве проверки плана, а затем оцените успех элементов обучения.
- Начните обучать членов профсоюза, которые могут выступать в качестве публичных представителей.
- Структурируйте запрос правительству и/или компании и подготовьте документ, готовый для представления нашим коллегам и союзникам.

9-12 месяцев

- Если требование имеет стабильную основу (другими словами, согласованные общие принципы с конкретными деталями, в частности, финансовыми показателями, которые все еще обсуждаются), начните процесс налаживания диалога с правительством и/или компанией, включая первоначальную встречу для согласования процесса достижения соглашения о Справедливом переходе.
- В течение этого периода отдел, отвечающий за исследования, должен собираться не реже одного раза в месяц для рассмотрения конкретных пунктов предлагаемого договора, подкрепленных собранными данными.
- Расширить усилия профсоюза по внутреннему обучению и обучению общественных ораторов с целью охватить как минимум половину членов к концу Года 1.
- Если руководство оценивает поддержку со стороны членов профсоюза как сильную, начните включать более подробную информацию о Справедливом переходе в регулярное общение с членами профсоюза, включая возможность создания специального веб-сайта.

Год 2:

12-18 месяцев

- Если первоначальная встреча с компанией/правительством дала положительные результаты, организуйте создание совместного комитета по Справедливому переходу с участием представителей всех участников процесса: профсоюзов, правительства и/или компании. После создания этот комитет должен часто собираться для наблюдения за ходом процесса.
- Если правительство и/или компания отказались участвовать в процессе, или если одна сторона согласилась, а другая нет, начните привлекать союзников к обсуждению того, как сделать публичный призыв против отказа от Справедливого перехода.
- В течение этого периода у профсоюза должен быть хотя бы проект письменной основы для договора/требования о Справедливом переходе, который может быть адаптирован для процесса коллективных переговоров или для лоббирования правительства.

18-24 месяцев

- Если диалог с внешними сторонами (правительством и/или компанией) продолжается, созовите внутреннюю встречу, чтобы оценить, какой прогресс был достигнут и какие существенные пробелы в информации/ходе диалога необходимо устранить.
- Созовите расширенное собрание союзников, включив компонент общественности/медиа, для разъяснения структуры кампании по Справедливому переходу.
- Организуйте небольшие встречи с представителями сторонних СМИ, чтобы получить представление о Справедливом переходе.
- Организуйте большое публичное собрание в мэрии, чтобы пригласить граждан всех слоев общества понять связь между рабочими и сообществом — если профсоюз представляет рабочих более чем в одном муниципалитете, постарайтесь провести общественные собрания в каждой локации, чтобы обеспечить активное участие.

В конце первоначального двухлетнего процесса профсоюз сможет провести оценку выполнения плана, а затем определить, как продвигаться вперед в последующие годы.

Контрольный список

В этом контрольном списке перечислены основные задачи, которые необходимо выполнить при разработке плана Справедливого перехода. Каждый пункт ниже соответствует более полному объяснению в руководстве.

Сбор информации

- Соберите общую финансовую информацию о стране, включая уровень долга и бюджетные планы.
- Соберите финансовую информацию о компании, включая все операции, внутренние и, при необходимости, зарубежные.
- Соберите и проанализируйте планы энергетического перехода, осуществляемые или обсуждаемые в стране.
- Соберите планы энергетического перехода компании, отечественные и зарубежные.
- Соберите и проанализируйте прогнозы правительства и компании по созданию “зеленых” рабочих мест, в частности, обещанных зарплат и пособий.
- Проанализируйте весь спектр воздействий, которые энергетический переход окажет на:
 - членов профсоюза
 - сообщество

Составьте списки союзников по коалиции

- Профсоюзы в стране
- Глобальные федерации профсоюзов
- Политики
- Общественные лидеры

Соберите и подготовьте экономические данные членов профсоюза

- Заработная плата
- Пособия
- Пенсии

Структурирование требования о Справедливом переходе

- Заработная плата и пособия, необходимые для каждого члена профсоюза.
- Доступные варианты досрочного выхода на пенсию на основе государственных или частных пенсионных схем.
- Гарантированное финансирование опций по переобучению.
- Варианты финансирования Справедливого перехода.
- Процесс принятия решений по договору о Справедливом переходе, обеспечивающий равное право профсоюзов.

Структурирование внутренней работы над планом Справедливого перехода

- Создайте черновой график кампании.
- Создайте структуру комитета, включающую
 - Исследования
 - Переговоры
 - Образование
 - Создание коалиции
 - Финансы
 - Средства массовой информации
- Назначьте сотрудников или членов профсоюза в каждый комитет.

Обучение

- Внутреннее обучение членов профсоюза.
- Внешнее обучение населения/сообщества.
- Обучение профсоюзных лидеров в качестве спикеров Справедливого перехода.

Заключение

Руководство показывает текущее состояние Справедливого перехода на начало 2022 года. IndustriALL подошел к миссии по изданию руководства, преследуя две цели. Во-первых, улучшить понимание Справедливого перехода среди членских организаций, сообщая о текущем состоянии усилий по всему миру и, в то же время, установить максимально возможный стандарт для окончательного видения Справедливого перехода. Во-вторых, предоставить базовую реалистичную дорожную карту для каждого профсоюза, которую он мог бы использовать в своих усилиях по созданию кампании Справедливого перехода.

Мы определили ключевые элементы, необходимые профсоюзам для начала кампаний по Справедливому переходу, а также в качестве отправной точки для обсуждения:

- Руководство рассмотрело статус Справедливого перехода и обнаружило следующее:
 - Существует очень мало осязаемых, окончательных рамок Справедливого перехода, хотя дебаты об изменении климата коснулись каждой нации на земле.
 - Объем финансовой поддержки работников, которые рискуют потерять работу из-за декарбонизации, в лучшем случае минимален.
 - Обещания рабочих мест, данные правительствами и компаниями, не соответствуют реальности потенциального количества рабочих мест, которые работники смогут найти, и уж точно не за приемлемую заработную плату.
 - Программы переквалификации не получили широкого распространения и во многих местах не обеспечивают хорошо оплачиваемую работу в будущем.
 - Большинство профсоюзов не инициировали в своих рядах обсуждения Справедливого перехода, потому что декарбонизация кажется многим работникам процессом, который далеко в будущем.
 - Чтобы организовать кампанию по Справедливому переходу у профсоюзов есть широкий выбор вариантов для немедленного применения в области исследований, переговоров, образования, создания коалиций, финансов и средств массовой информации.
 - Профсоюзы, которые начнут усилия по Справедливому переходу, используя руководство в качестве ресурса, окажутся в гораздо лучшем стратегическом положении в переговорах о далеко идущих мерах защиты для своих членов и вопросах обеспечения финансовой помощи сообществам.

IndustriALL приветствует предложения, перспективы и другие мнения, направленные на укрепление общего видения Справедливого перехода.

Мы знаем, что впереди еще долгий путь, чтобы защитить работников в декарбонизированном обществе. Мы должны понимать наши сильные и слабые стороны, когда мы обращаемся к Справедливому переходу. В то же время мы можем быть уверены в завтрашнем дне, потому что профсоюзы, работающие вместе через границы в единстве с союзниками, за многие десятилетия добились значительных улучшений для рабочих.

Приложение

Руководство представляет дополнительные ресурсы в этом Приложении, чтобы помочь в составлении плана Справедливого перехода. В нем приводятся примеры договорных формулировок, которые профсоюз может использовать или адаптировать для своей работы в рамках программы Справедливого перехода.

Понимая, что каждая страна должна будет составить письменное соглашение в соответствии с национальным законодательством и коллективными договорами, ниже приведены четыре предложения по общим основам формулировок договора о Справедливом переходе.

КРАТКАЯ СИСТЕМА ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ

Если профсоюз пытается заключить первоначальное соглашение с компанией, следующие формулировки могут охватывать широкий набор целей (заимствованы и модифицированы у Конгресса профсоюзов Соединенного Королевства¹⁴):

Стороны данного договора обязуются разработать общий подход к решению энергетических и экологических проблем посредством этого договора, что послужит основой для Справедливого перехода.

(Работодатель) обязуется всегда соблюдать соответствующее природоохранное законодательство и будет работать над улучшением более широкой экологической повестки с использованием передовой практики и примеров. Имея это в виду, (работодатель) обязуется:

- Сократить выбросы (работодателя), используя специальные контрольные показатели и цели, соответствующие целям, установленным национальным правительством и международными соглашениями.
- Вести работу с рабочими, руководством и заинтересованными сторонами по обеспечению полного финансирования обучения навыкам и образования, которые будут отражать ожидаемый рынок труда в будущем. Следующие специальные образовательные программы будут реализованы до (дата).
- Вести мониторинг возможности исполнения в отношении достижимых, но сложных целей;
- (Работодатель) и (профсоюз) будут привлекать руководителей, работников и представителей профсоюзов к разделению ответственности за усилия по Справедливому переходу.

→ Следующие задачи будут выполнены указанными ниже рабочими группами до (дата)

В рамках этой постоянной работы и обязательств (работодатель) и (профсоюз) поддержат создание Совместной рабочей группы по Справедливому климатическому переходу для участия в конструктивном диалоге между работодателем и профсоюзом.

Стороны соглашаются обеспечить, чтобы все отделы/ рабочие области были представлены в Рабочей группе, и чтобы членам Рабочей группы была предоставлена вся необходимая информация, касающаяся окружающей среды и вопросов занятости в [название фабрики/ отрасли]. Рабочая группа будет состоять из следующих представителей (укажите и опишите). Рабочая группа будет собираться (___ раз в месяц или год) и ежегодно избирать председателя и секретаря, попеременно от стороны работодателя и от стороны профсоюза.

14 Руководящие принципы справедливого перехода к экологически устойчивым экономикам и обществам для всех (МОТ, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

КРАТКАЯ ФОРМА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(составлен Австралийским профсоюзом электротехников)

Если профсоюз уже имеет возможность начать переговоры в рамках коллективных переговоров с компанией, шаблоном могут служить следующие формулировки:

(Работодатель) и (профсоюз) признают непосредственную угрозу текущей жизнеспособности бизнеса, а также стабильности и безопасности рабочих мест, которую представляет рост выбросов парниковых газов, ставших причиной повышения средней глобальной температуры и нестабильности климата. Стороны данного договора обязуются использовать совместный подход к снижению этих рисков за счет действий, направленных на сокращение выбросов. Стороны признают, что, вероятно, потребуются коренные изменения в работе целых отраслей и отдельных предприятий.

Климат, окружающая среда и экологическая устойчивость

1. Стороны настоящего договора признают общие выгоды для работодателя и сотрудников от совместного подхода к устранению основных рисков для текущей жизнеспособности бизнеса и гарантии занятости.
2. Стороны настоящего договора признают риски, связанные с климатическим кризисом, и обязуются применять совместный и консультативный подход к сокращению выбросов парниковых газов и смягчению рисков.
3. Работодатель будет предоставлять информацию о выбросах парниковых газов в результате своей деятельности и в рамках своей цепочки поставок не реже одного раза в год. Работодатель проведет презентацию для представителей профсоюза на рабочем месте и соответствующих должностных лиц профсоюза о рисках для жизнеспособности бизнеса и гарантий занятости, связанных с нестабильностью климата, о том, как измеряются выбросы, о целевых показателях выбросов и планах по их сокращению.
4. Если работодатель не регистрирует, не измеряет или не планирует сокращение выбросов, профсоюз и работодатель встретятся, чтобы разработать пошаговый процесс измерения выбросов, установить цели и оценить ход работы.
5. Работодатель и профсоюз создадут комитет по климату, окружающей среде и устойчивому развитию, который будет отражать диверсификацию рабочей силы с включением в его состав женщин. Комитет примет участие в содержательных консультациях и планировании в отношении рисков, связанных с климатическим кризисом, и последствий для рабочих мест и гарантий занятости мер, запланированных по сокращению выбросов. Предложения должны быть гендерно-чувствительными и обеспечивать равные возможности как для женщин, так и для мужчин. Соглашения должны защищать от дискриминации любого рода при переходе к новым методам работы и новым рабочим местам и организации труда.
6. В рамках своих полномочий по устранению рисков для экологически устойчивой занятости, связанных с климатическим кризисом, комитет:
 - 6.1 Рассматривает информацию, представленную работодателем в соответствии с пунктом 3
 - 6.2 Рассматривает и обсуждает инициативы по повышению гарантий занятости путем преодоления климатического кризиса, в том числе:
 - 6.2.1 Обеспечение потребностей в энергии на рабочем месте за счет возобновляемых источников энергии
 - 6.2.2 Повышение энергоэффективности зданий, оборудования и машин компании
 - 6.2.3 Снижение воздействия цепочки поставок компании на окружающую среду
 - 6.2.4 Сокращение выбросов от логистических и транспортных операций компании, как внутренних, так и внешних.
 - 6.2.5 Улучшение переработки и защиты окружающей среды на предприятии
 - 6.2.6 Сокращение количества отходов
 - 6.2.7 Рассмотрение изменений в организации труда, рабочего времени и графике смен, которые могли бы помочь смягчить последствия климатического кризиса для гарантий занятости. Любые предлагаемые изменения должны включать всесторонние консультации с работниками и учитывать обязанности по поддержке семьи.
 - 6.2.8 Рассмотрение внешних рисков для бизнеса и гарантий занятости, связанных с климатическим кризисом, и определение стратегий смягчения последствий, которые могут быть реализованы для обеспечения устойчивой и безопасной занятости.
 - 6.2.9 Рассмотрение мер и политики в области охраны здоровья и безопасности во время периодов сильной жары и других экстремальных погодных явлений, включая их особое воздействие на работающих женщин

ПОДРОБНАЯ РАМОЧНАЯ ПРОГРАММА

Еще более продвинутый взгляд на модель Справедливого перехода для коллективных договоров был разработан Профсоюзом электриков Австралии. Каждый профсоюз может адаптировать приведенные ниже пункты в соответствии с конкретными национальными условиями (формулировки ниже были немного отредактированы для ясности):

1. Стороны данного договора признают общие выгоды для работодателя и его работников от совместного подхода к устранению основных рисков для текущей жизнеспособности бизнеса и гарантии занятости. В этом пункте изложены минимальные консультативные процессы и связанные с ними обязательства в отношении последствий энергетического перехода. Стороны признают:
 - a. Что существует значительная неопределенность в отношении будущего производства электроэнергии,
 - b. Что эта неопределенность представляет собой серьезное изменение для целей консультаций, и
 - c. Этот пункт применяется в дополнение к положениям, содержащимся в пункте о консультациях.
2. Стороны данного договора осознают риски и последствия для гарантий занятости и экономики, связанные с изменением климата и текущим энергетическим переходом. Стороны обязуются применять совместный и консультативный подход к смягчению и/или предотвращению этих рисков и воздействий, а также к обеспечению прозрачного и справедливого перехода для работников, затронутых любыми изменениями.
3. Стороны признают, что в течение срока действия Договора могут иметь место внедрение и использование новых технологий/установок и/или вывод из эксплуатации существующих технологий/установок, что может повлиять на занятость сотрудников. Чтобы смягчить эти последствия, стороны обязуются разработать и внедрить процессы и планы, которые предусматривают:
 - a. Отсутствие принудительных увольнений или переселений и организацию массовых схем добровольного увольнения, где это уместно, что позволяет пожилым работникам в незатронутых производственных областях подавать заявления на добровольное увольнение, создавая рабочие места или долгосрочные перспективы трудоустройства для более молодых работников из затронутых районов.
 - b. Длительные периоды уведомления не менее чем за 5 лет о будущем намерении закрыть или существенно изменить технологии, чтобы предоставить время для создания замещающей технологии генерации и/или спланировать упорядоченное закрытие, а также максимально увеличить возможности для работников и их профсоюзов для переговоров о справедливых результатах. Все уведомления о закрытии, предоставленные [государственным органам], включая поправки к уведомлениям о закрытии, также должны предоставляться в письменной форме работникам и их профсоюзам.

- c. Комплексные планы восстановления участка, которые могут обеспечить дополнительный источник занятости и принести пользу обществу.
- d. Финансирование и поддержка переподготовки работников электростанций, включая поддержку их участия в любых отраслевых или государственных программах по согласованию с работниками и их профсоюзами.
- e. Сотрудничество и участие в любых объявленных инициативах по финансированию и поддержке, которые диверсифицируют региональную экономику, в рамках которой работодатель ведет свою деятельность.

Создание Рабочей группы по переходу

4. Работодатель обязуется уведомлять и консультироваться с работниками и их профсоюзами, если работодатель принял предварительное решение по предложению о внесении изменений в технологию генерации, которое может включать:
 - a. Вывод из эксплуатации части или всех генерирующих активов,
 - b. Планирование, проектирование, строительство, техническое обслуживание или эксплуатацию новых генерирующих активов,
 - c. Расширение или модернизацию существующих генерирующих активов,
 - d. Планирование, проектирование, строительство, техническое обслуживание или эксплуатацию дополнительных технологий сокращения выбросов и/или
 - e. Любые сопутствующие обновления существующих технологий в результате любого из вышеперечисленного.
5. В течение 3 месяцев после утверждения данного договора работодатель будет способствовать созданию консультативной группы, именуемой "Рабочая группа по переходу", в которую войдут:
 - a. X представителей, выбранных работодателем
 - b. Y представителей, выбранных работниками
 - c. По одному представителю от каждого Профсоюза - стороны настоящего договора
6. Работа Рабочей группы по переходу будет сосредоточена на вопросах, изложенных в пунктах 3 и 4 выше, а также на любых других вопросах энергетического перехода, согласованных сторонами.
7. Стороны обязуются направить совместное представление соответствующим государственным департаментам и министрам, чтобы добиться надлежащего участия и представительства с целью максимизировать возможности перехода для затронутых работников по мере их возникновения. По запросу стороны разрешат соответствующим представителям правительства участвовать в заседаниях рабочей группы.
8. Если создана более широкая группа по переходу отрасли/общества, стороны обязуются поддерживать и в полной мере участвовать в этих процессах, и работодатель будет поддерживать разумное участие представителей работников в этом форуме без потери заработной платы.

9. Работодатель обеспечит представителям работников в Рабочей группе по переходу разумный доступ ко всем ресурсам, которые им необходимы для эффективного выполнения своей работы, включая:
- Мобильный телефон, компьютер, интернет и электронная почта
 - Печать, сканирование и ксерокопирование
 - Соответствующее обучение, предоставляемое выбранным ими поставщиком
 - Разумное оплачиваемое время для посещения собраний рабочей группы, а также для посещения индивидуальных и групповых собраний сотрудников, которых они представляют
 - Разумное оплачиваемое время для выполнения работы, вытекающей из задач рабочей группы, включая сбор отзывов сотрудников, изучение предложений, подготовку предложений и встречи со всеми соответствующими заинтересованными сторонами.
10. На первом заседании Рабочей группы по переходу работодатель предоставит подробную информацию о предварительном решении, в том числе:
- Внесение предлагаемого изменения,
 - Вероятное влияние предлагаемого изменения на затронутых сотрудников, включая влияние, которое предлагаемое изменение может оказать на других сотрудников, в том числе прикомандированных, сотрудников с фиксированным сроком службы и подрядчиков на объекте, с учетом требований по охране труда и техники безопасности,
 - Меры, которые работодатель предлагает или мог бы принять, чтобы предотвратить или смягчить неблагоприятные последствия изменения для работников, и
 - Вероятность того, что потребуется перераспределение через внутренние и/или внешние переходы на другую работу.
11. Рабочая группа разработает согласованные временные рамки для консультаций с учетом обязательств по проведению консультаций, содержащихся в этом пункте, и с учетом организации рабочих смен сотрудников, возможности рассмотреть предлагаемые изменения, обратиться за советом, а также внести подробные предложения и ответить на них.
- Внутренние переходы на другую работу**
12. Работодатель подготовит и предоставит рабочей группе матрицу всех лиц, работающих на предприятии, включая текущих прикомандированных, срочных, временных и контрактных ролей, которые будут использоваться для выявления возможностей максимизировать стабильность занятости для затронутых сотрудников на рабочем месте, на котором они работают в текущий момент.
13. Если выяснится, что в связи с предлагаемым изменением сотрудники могут стать лишними с точки зрения текущих требований к эксплуатации/техническому обслуживанию, будет проведен аудит навыков, чтобы определить банк навыков/компетенций затронутых сотрудников и требования к рабочему месту с тем, чтобы продолжать работать безопасно и эффективно, а также определение любых навыков, которыми могут обладать сотрудники, которые помогут при внутреннем переводе на другую работу в той же производственной локации.
14. Этим сотрудникам будет предоставлена первая возможность занять любые новые должности, созданные в случае внедрения новых или альтернативных генерирующих технологий на том рабочем месте, где они работают на текущий момент.
15. В случае выявления лишнего(их) сотрудника(ов) и внутренних вакансий, которые доступны или будут доступны, будет проведен анализ любых пробелов в навыках в консультации с затронутым(и) сотрудником(ами), и будет разработан план обучения с соответствующей подготовкой, проводимой в часы его (их) установленного рабочего времени и за счет работодателя.
16. Работодатель обеспечит прозрачность и упорядоченность любых предложений по внутреннему переводу на вакантные должности, применяя следующий процесс:
- [уведомление] будет предоставлено всем Сотрудникам с указанием доступных должностей и требований к навыкам (с учетом того, что обучение будет доступно для успешных кандидатов по мере необходимости).
 - Успешные кандидаты будут отобраны с использованием [согласованного процесса отбора]
 - Любой спор относительно пригодности выбранного(ых) кандидата(ов) будет решаться путем созыва конференции регулярного Консультативного комитета по месту работы.
 - Если это не может быть решено таким образом, будет применяться процедура рассмотрения жалоб/споров, включая передачу вопроса в [соответствующие регулирующие органы] для разрешения, если это необходимо.
17. В тех случаях, когда становится очевидным, что внутренний перевод сотрудников в определенной локации не охватит всех лишних сотрудников, будет использоваться [согласованный] процесс для выявления сотрудников, которые желают использовать возможности внешнего перехода в другое локацию по отношению к той, в которой они работают на текущий момент.
18. До принятия мер по внешнему переходу должны быть исчерпаны все возможности переподготовки и перераспределения персонала, включая возможную реорганизацию режима рабочего времени.

Внешний переход на другую работу

19. Сотрудники, которые будут уволены после исчерпания всех вариантов внутреннего трудоустройства, будут иметь первоочередное право на перевод на другие рабочие места работодателя, включая новые и предлагаемые зеленые площадки, существующие строящиеся площадки и должности в дочерних компаниях, находящихся в полной собственности работодателя.
20. Работодатель гарантирует, что все контракты, заключенные на планирование, проектирование, строительство, техническое обслуживание и/или эксплуатацию новых генерирующих установок, будут включать обязательные к исполнению условия, требующие от подрядных организаций согласия на разумное прикомандирование и постоянное предоставление возможностей для трудоустройства.
21. Если для успешного прикомандирования или постоянного перевода требуется, чтобы работник сначала приобрел дополнительные навыки и обучение, работодатель организует соответствующее обучение в приоритетном порядке в течение установленного рабочего времени и за счет работодателя.
22. В тех случаях, когда работодатель планирует, проектирует, строит, обслуживает и/или эксплуатирует новые генерирующие установки, что требует найма дополнительного персонала, работодатель должен обеспечить, чтобы существующим работникам были предоставлены возможности для приобретения навыков, знаний и опыта в новой технологии. План перехода будет разработан для сотрудников, которые работают на оборудовании, которое выведено или будет выведено из эксплуатации, для перехода на вакансии, связанные с новой установкой.
23. Если в результате вышеуказанного процесса останутся вакантные должности, стороны будут работать над созданием процесса заполнения вакансий работниками из местного сообщества и из отрасли электроэнергетики, которые были или столкнулись с перемещением в результате энергетического перехода в другом месте.

Поддержка пострадавших сотрудников

24. Рабочая группа по переходу будет поддерживать пострадавших сотрудников и их семьи, активно изучая возможности такой поддержки через:
 - a. Варианты признания и перевода для начисления [отпуска за выслугу лет] и условия (квалификационный период, уровень оплаты, как и когда можно получить к нему доступ и т.д.).
 - b. Расходы на переезд, в том числе гранты на переезд, чтобы помочь с большими расходами на переезд, такими как смена школы, когда партнеры должны бросить работу, чтобы переехать с основным "кормильцем".
 - c. Субсидии на обучение для лиц, которые будут предоставляться в течение 12 месяцев с даты перемещения, в выбранной ими области, которая поможет обеспечить постоянную и непрерывную работу.

- d. "Дополнительные" выплаты в [пенсионные] фонды сотрудников, которые приближались к пенсионному возрасту и были вынуждены преждевременно покинуть отрасль.
- e. Смягчение любых затрат, связанных с трудоустройством сотрудника, на которые влияют такие изменения, как расторжение договоров аренды недвижимого имущества, аренды транспортных средств, досрочное расторжение договоров и т.д.
- f. Помощь сотрудникам в получении доступа к финансовым консультациям в отношении ссуд/грантов для малого бизнеса, льготных пакетов для пострадавших сотрудников.

Поддержка пострадавших сообществ

25. Стороны признают, что работодатель извлек выгоду из обширной общественной инфраструктуры, которая поддерживает как работодателя, так и работников. Таким образом, стороны обязуются работать вместе, чтобы отстаивать инициативы по государственной поддержке, в том числе:
 - a. Доступ к кредитам/грантам для малого бизнеса, льготным пакетам для пострадавших сотрудников.
 - b. Помощь сообществам, потерявшим жителей из-за закрытия станций, например, пакеты помощи малым предприятиям и коммунальным службам/службам, которые пострадали от сокращения населения.
 - c. Потери жилья, когда закрытие приводит к краху рынка жилья путем гарантии покупки для сотрудников, которые должны переехать.
 - d. Кредиты с низкими процентами на покупку дома для сотрудников, которые были вынуждены переехать, чтобы найти работу
 - e. Увеличение средств для социальных служб, чтобы помочь в случае потери работы, например, программы предотвращения самоубийств, группы поддержки детей и т.д.
 - f. Стимулы для работодателей "взять на себя" любого работника, который потерял работу из-за закрытия производства, особенно если для нового сотрудника требуется переподготовка.
 - g. Работодатель обязуется профинансировать подробное исследование экономических и социальных последствий любой предлагаемой реструктуризации или закрытия для местного сообщества, уделяя особое внимание влиянию на финансирование школ, больниц, полиции и социальных служб, а также на кадровые ресурсы.

ПОЛНЫЙ ПЛАН ПО СПРАВЕДЛИВОМУ ПЕРЕХОДУ

Полностью согласованное трехстороннее соглашение в Испании является полезным примером для глобальных профсоюзов. Соглашение будет реализовываться представителями профсоюзов, правительства и компаний:

- La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores
- La Federación de Industria de Comisiones Obreras
- La Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera
- La Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbon (CARBUNION).
- El Gabinete de la Secretaría de Estado de Energía
- El Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A.

С “Рамочным соглашением о Справедливом переходе в отрасли добычи угля и устойчивом развитии горнодобывающих сообществ на период 2019-2027 гг.” можно ознакомиться [здесь](#)¹⁵

Другой пример взят из Немецкой комиссии по росту, структурным изменениям и занятости: **BMWК - Комиссия по росту, структурным изменениям и занятости** (bmwi.de), ознакомиться можно [здесь](#)¹⁶

¹⁵ https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/SPAIN/spanish_plan_for_coal_eng_oct_2018.pdf

¹⁶ <https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Publikationen/commission-on-growth-structural-change-and-employment.html>

Головной офис

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Региональные офисы

Офис для стран Африки

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Офис для стран Южной Азии

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Офис для стран Юго-Восточной Азии

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

Офис для стран Восточной Европы, Центральной Азии и Кавказа

Ленинский проспект 42,
корпус 5, офис 58-35
119119 Москва
Российская Федерация
Tel: + 7 495 938-71-61
Email: cis@industriall-union.org

Офис для стран Латинской Америки и Карибского бассейна

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org