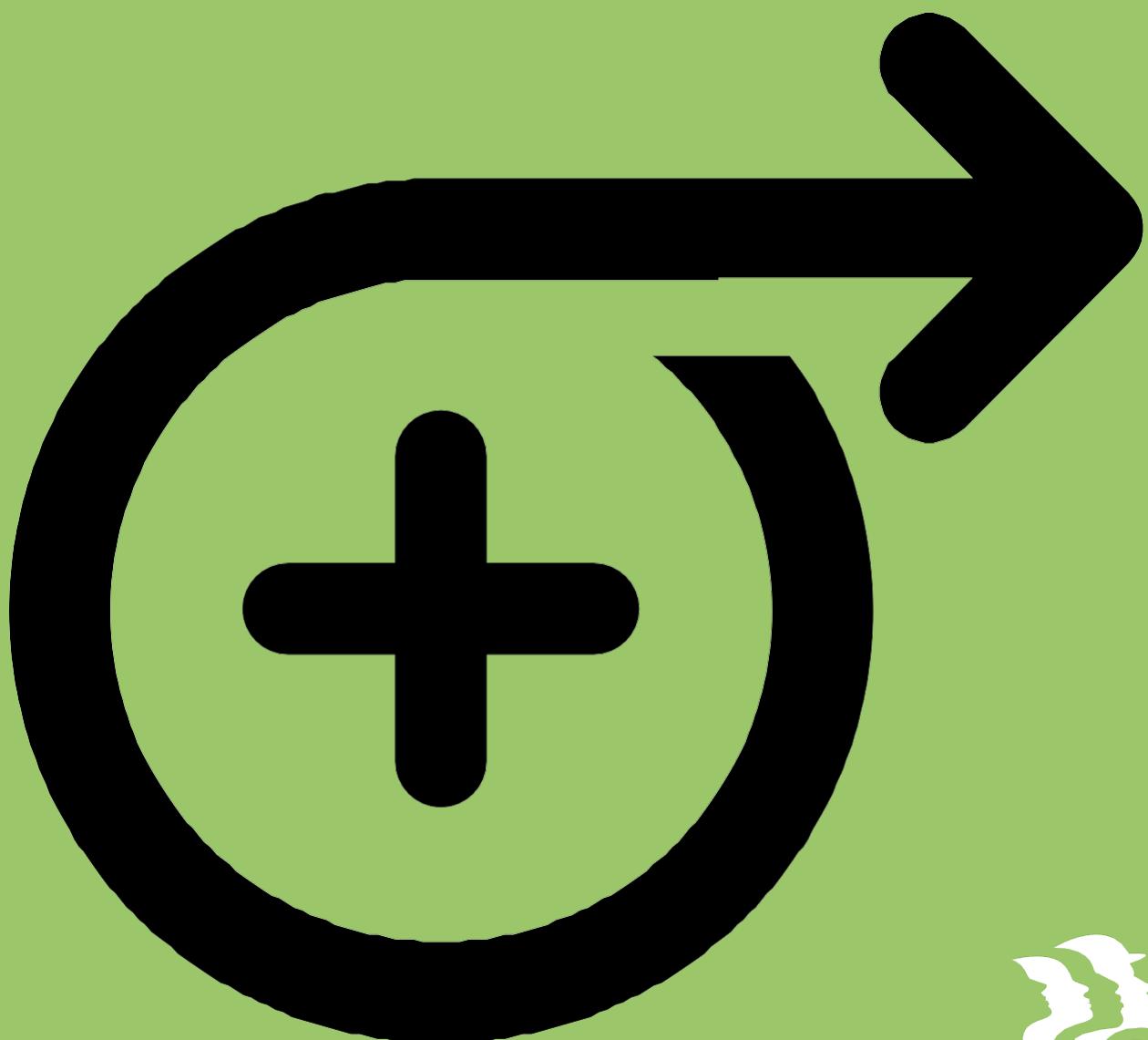


دليل ممارسات نقابي من أجل انتقال عادل





المؤلف: جوناثان تاسيني

منشور بالتعاون مع مؤسسة فريدریش ابرت في أيلول/سبتمبر 2022

جدول المحتويات

4

لمحة عامة

القسم الأول

السياق السياسي والاجتماعي

5

الانتقال العادل: بين الوعود والواقع

5

تعريف الانتقال العادل

6

المبادئ الأساسية للانتقال العادل

7

المشهد العام الحالي

9

نظرة من النقابات المنسبة للاتحاد الدولي للصناعات: مسح عالمي حول الانتقال العادل

9

أين المال؟

10

أين الوظائف؟

12

أهمية السياسة: الحكومات المحافظة والمناهضة للنقابات تتصرف في الانتقال العادل

14

أوهام إعادة التدريب

القسم الثاني

كيف تضعون استراتيجية/خطة للانتقال العادل في نقابتكم

16

أدوات التنفيذ والرصد

17

جمع المعلومات المهمة

18

1.2.

الحكومات: ما هي المعلومات التي يمكن أن تقدمها الحكومات عموماً وخصوصاً بشأن الانتقال في قطاع الطاقة؟

19

2.2.

الشركات: ما هي المعلومات التي ينبغي جمعها بشأن خطط الشركة أو الشركات التي تتعامل معها النقابة؟

20

3.2.

ممثلو العمال: بناء ائتلاف متين: النقابات، وممثلو العمال، واللحفاء، والمجتمعات المحلية

21

2.2. تنفيذ الخطة

21

المطلب

22

تمويل الانتقال العادل

23

كيف ستتمكّن النقابة خطتها للانتقال العادل؟

23

بناء قدرات النقابة

24

العمل مع المجتمع المحلي

24

إيصال الرسالة

24

2.3. متابعة الخطة

24

عمل اللجان

25

المؤشرات

26

الإطار الزمني

28

القائمة المرجعية

29

الخلاصة

لمحة عامة

يهدف هذا الدليل إلى دعم الجهود التي تبذلها النقابات المنسبة للاتحاد الدولي للصناعات (IndustriALL Global Union) في التخطيط لإطار فعال للانتقال العادل وإطلاقه وضمان نجاحه. وينقسم الدليل إلى قسمين يليهما ملحق.

- **القسم الأول** يستعرض وقائع من الوضع الاقتصادي والسياسي للانتقال العادل في 2022، مسلطًا الضوء على العقبات وأوجه القصور التي تعترى جهود الانتقال العادل حتى الآن، وذلك لتمكين قادة النقابات وحلفائها من الاستعداد جيداً للتحديات الحتمية التي ستفرض نفسها.
- **القسم الثاني** يقدم للنقابات - وداعمي الحركة العمالية - مجموعة واسعة من الخطوات يمكن اتباعها لتنظيم جهود الانتقال العادل؛ هذا القسم معد أساساً ليكون أداةً للنقابات وحلفائها، ولكنه يقدم أيضاً أفكاراً لقيادة البلدان وكبار مسؤولي الشركات المعندين.
- يتضمن **الملحق** صيغًا لغوية لخطط الانتقال العادل يمكن استخدامها وتكييفها من قبل النقابات في مختلف البلدان.

من هو الجمهور الذي يتوجه إليه الدليل؟

أعد هذا الدليل ليستهدف فئات عدة من الجمهور. أولاً، يقدم هذا الدليل نموذجاً لقيادة النقابات العمالية وأعضائها لوضع خطة وحملة للانتقال العادل. ثانياً، يوفر الدليل معلومات للعمال الراغبين في تتفق أنفسهم في موضوع الانتقال العادل. ثالثاً، يشكل الدليل أداة معلومات مهمة للفاء النقابات، أي المسؤولين المنتخبين وأفراد المجتمع وشركاء الالتفاقات. وأخيراً، يمكن للشركات الاستفادة من هذا الدليل إذا قررت خوض مفاوضات إيجابية حول اتفاق مجد للانتقال العادل.

يتقدم الاتحاد الدولي للصناعات بجزيل الشكر لجميع القيادة النقابيين وخبراء الشؤون العمالية حول العالم الذين ساهموا بمعلوماتهم لإعداد هذا الدليل، وإلى مؤسسة فريديريش ايبرت، وهي المؤسسة السياسية الديمقراطية الاجتماعية الألمانية التي تقدم الدعم المستمر للحركة العمالية العالمية.

يستدّ محتوى هذا الدليل إلى مدخلات النقابات المنسبة حول العالم، والتي تم تحصيلها من خلال المحادثات والاتصالات على مدى أشهر، ويدعمها استبيان معقّ شاركت فيه النقابات المنسبة للاتحاد الدولي للصناعات. إضافة إلى ذلك، يتضمن الدليل بيانات من عدة مصادر قدمتها النقابات والحكومات والشركات ومنظمات المجتمع المدني.

رؤيتنا

يتضمن هذا الدليل محورين واسعين، فهو يوضح مفهوم الانتقال العادل وفقاً لشروط العمال، وليس الشركات أو الحكومات، مركزاً على إطار يحمي سبل عيشهم في المقام الأول، راهناً ومستقبلاً. فعمل العمال شرط أساسي لبناء مجتمع سليم وسعافى لأن أجورهم محرك حيوي للعجلة الاقتصادية في أي بلد كان. لذا لا بد لكل خطوة على مسار التغيير، مثل خفض انبعاثات الكربون، والثورة الصناعية الرابعة، والتتحول الرقمي إلخ. أن تضع في صدارة أولوياتها الحياة الاقتصادية لكل عامل والمجتمع الذي يعيش فيه.

في الوقت نفسه، تتطلب كل خطوة نهجاً جريئاً وإيجابياً بالنسبة للمجتمع. فالوظائف ذات الأجور الأعلى، والعمل المأمون، والحماية الاجتماعية الفعالة، والاستثمار في المجتمعات كلها عناصر تهبي لمجتمع يتقاضى فيه كل إنسان أجرًا عادلاً لقاء عمله، ويتمتع بحماية فعالة لحقوقه أثناء العمل، وينعم بمستقبل مشرق له ولجميع من يشاركون هواء ومياها وغذاء نظيفاً على كوكبنا في ظل حوار اجتماعي مستمر.

القسم الأول

السياق السياسي والاقتصادي

الانتقال العادل: بين الوعود والواقع

يتطلب إعادة تصور النظام الاقتصادي بأسره، وليس ببساطة تسليم زمام جهود خفض انبعاثات الكربون للشركات العالمية الساعية إلى تعظيم أرباحها على حساب مصالح العمال ومجتمعاتهم. كما يستلزم هذا الانتقال استثمار ما يكفي من المال لتأمين وظائف ذات أجور واستحقاقات مجانية وتغول بنية الاقتصاد برمتها. لذا يتquin على أصحاب العمل والحكومات والنقابات العمل بما يبدأ بعمر طريق الحوار الاجتماعي وبينية حسنة لضمان توفير أقصى قدر ممكن من المعلومات والدعم، والتدريب والتغذية، وإعادة توزيع القوى العاملة المتأثرة، والاستثمار في المجتمعات المتضررة، واستحداث فرص عمل لائقة في قطاعات جديدة.

في هذا الدليل، يقارب الاتحاد الدولي للصناعات مفهوم الانتقال العادل من منظور مؤلف من مرحلتين: الأولى تخللها جهود على المدى القصير، والثانية تتخطى على إعادة تنظيم طويلة الأجل للاقتصاد. والمدى القصير يشير إلى حالة الطوارئ العاجلة حسبما عتر عنها ميثاق غالاسكو للمناخ 2021، واتفاق باريس 2015 واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ التي تتخطى على تحول واسع النطاق لملايين العمال في حال الالتزام بها على المستوى العالمي. والانتقال العادل عملية تتطلب العناية في التخطيط والتسيير والتتفيد التام على أساس الحدود الوطنية. فانبعاثات الكربون لا تعرف بالحدود، شأنها شأن الشركات التي عملت لعقود من الزمن على نقل عملياتها الإنتاجية طمعاً بأقل مستوى ممكن من الأجور.

إن أي اتفاق في هذا الصدد سيشمل النقابات العمالية والحكومة والشركات. لذا قد يكون من المفيد أن تراجع أي نقابة تجمع المعلومات المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل.¹ ومنظمة العمل الدولية هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية. وتستند المبادئ التوجيهية لمنظمة إلى الركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق - الحوار الاجتماعي، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، وإيجاد الوظائف - وتضع مبادئ محددة لاقتصاد مستدام ببنيّه مبني على برنامج للانتقال العادل بمقدوره الدفع قدماً بجهود توليد الوظائف وترقيتها، والعدالة الاجتماعية، والقضاء على الفقر.

وعليه، يقوم الانتقال العادل على أربع ركائز:

استشراف التغييرات لضمان انتقال منظم

السياسات الصناعية المستدامة

برامج الدعم الاجتماعي المتنية

برامج تكيف العمالة المبتكرة والمرتكزة على العمال

تعريف الانتقال العادل

يشير الانتقال العادل إلى المسار العادل والمنصف نحو مستقبل مستدام. ويطلب الانتقال جملةً من البرامج التي ستحقق مستقبلاً يبعث على التفاؤل لجميع العمال، وعلى وجه الخصوص العاملين في القطاعات التي ستطالها جهود الحد من غازات الدفيئة أو اعتماد تقنيات جديدة. ويراد لأي برنامج معنى بالانتقال العادل أن يشكل نهجاً شاملًا ومرناً ومتكملاً لمساعدة العمال وأسرهم ومجتمعاتهم. فالانتقال العادل

المبادئ الأساسية للانتقال العادل

يتمحور هذا الدليل حول خمس مبادئ أساسية لتحقيق انتقال عادل تحوّلي. وهذه المبادئ عالمية بطبعتها مع الإقرار بوجود اعتبارات مختلفة على مستوى القطاعات/البلدان/الشركات.

والوطني لاستشراف التغيير وإدارته مسألة لا بد من مناقشتها في الحوار الاجتماعي تقadiاً لأي فجوات صناعية وتوظيفية مؤقتة في خضم التحولات الحاصلة، وكذلك لمواكبة الخطط الاجتماعية والصناعية والعمالية وإدماجها في عملية إعداد هذا الإطار.

مؤسسة دائمة لضمان الانتقال العادل

نطالب بإنشاء مؤسسة دائمة (مرصد وطني، أو طاولة مستديرة دائمة، أو ما شابه) لضمان الانتقال العادل للعمال المتأثرين كافة، وتُعنى هذه المؤسسة الثلاثية الأطراف بإعداد المشاريع والبرامج ذات الصلة بدعم من صناديق الانتقال العادل العالمية مثل صناديق الاستثمار في المناخ. ويمكن تمويل صناديق الانتقال العادل العالمية بالجمع بين عدة مصادر محتملة، بما في ذلك المساهمات السنوية من البلدان الغنية وضريرية عالمية موجهة على الكربون، على أن تخصص الأموال للانتقال العادل للعمال وتوفير أشكال الدعم المختلفة لأقل البلدان نمواً.

الطاقة بتكلفة ميسورة للجميع

نطالب بسياسات طاقة تصب في خدمة الانتقال العادل من خلال إطار تشريعي وتنظيمي يدعم التماسك الاجتماعي، والمعاملة العادلة، والحماية البيئية، وإتاحة الوصول بتكلفة ميسورة للعدد المتزايد من الأسر المتأثرة بفقد الطاقة، وعلى وجه الخصوص بلدان الجنوب. ولا بد من صياغة سياسات طاقة تقدّمية تراعي بصورة تامة مصالح العمال في مواجهة التغيرات المتسرعة في سياسات وهياكل الطاقة الوطنية تصدياً لتغير المناخ، ومن أجل التكيف مع التقنيات الجديدة التي من شأنها إحداث تغيير جذري في المهارات والمؤهلات المطلوبة من العاملين في قطاع الطاقة.

انتقال عادل بأعلى المعايير

تنشد انتقالاً عادلاً تحوّلياً بأعلى المعايير يضمن وظائف جيدة لجميع العمال المتأثرين بخفض انبعاثات الكربون. ينبغي توفير التمويل المناسب للمجتمعات لتشجيعها على إيجاد وظائف يستفيد منها الرجال والنساء على السواء، وتدعم التنمية الاقتصادية، وتعوض بشكل كامل عن أي تقلصٍ في الوعاء الضريبي أو أي خسائر أخرى في الدخل تنشأ عن خفض انبعاثات الكربون. ويجب أن تشكّل عملية الانتقال العادل في هذا السياق، عامل تحفيز لتحويل العلاقات الاقتصادية بين رأس المال والعمال، وتضفي إلى تحولٍ مجتمعيٍ واسع النطاق يسهم في توليد الطاقة بشكل عادل ومستدام من جملة أمور أخرى. ولا بد كذلك من إطّار وطني وعالمي لاستشراف التغيير وإدارته من أجل تحقيق انتقال عادل بأعلى المعايير تقadiاً لأي فجوات صناعية وتوظيفية مؤقتة في خضم التحولات الحاصلة، وكذلك لمواكبة الخطط الاجتماعية والصناعية والعمالية وإدماجها في عملية إعداد هذا الإطار.

إيجاد فرص العمل اللائقة

علينا المطالبة بأن يتراافق إيجاد الوظائف الجديدة بضمانات تساوي بين الأجراء الجديدة وأجر الوظائف التي انتهت الحاجة إليها نتيجة خفض انبعاثات الكربون و/أو اعتماد تقنية جديدة، بموازاة توفير عمل لائق بدلاً من العمل الهش وغير النظامي. فالعمال الذين استبدلتهم أجورهم بأجر لا تساوي مداخيلهم الحالية لن يتمكّنا من الإنفاق أو سداد فواتيرهم الشهرية، الأمر الذي سيضعف الطلب الإجمالي على السلع والخدمات، وبالتالي يسلب الاقتصاد حيويته. ومن الخيارات الأخرى المتاحة اعتماد حد أدنى عالمي لأجر الوظائف الخضراء وتخفيف ساعات العمل في الوقت الذي يعيد المجتمع تصور مفهوم العمل في اقتصاد المستقبل.

الحوار الاجتماعي

نطالب بحوار اجتماعي ثلاثي الأطراف حول عملية الانتقال العادل تشارك فيه الحكومات، والعمال ومنظماتها، وأصحاب العمل، من أجل التفاوض على خطط ملزمة - مثل القوانين واللوائح التنظيمية والاستشارات والاستثمارات - للانتقال العادل بالنسبة للعمال. ونطالب بتنظيم هذهحوارات الثلاثية على مستوى الشركات والمستويات المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية. بموازاة ذلك، نطالب الحكومات بتشكيل فرق عمل / لجان / طاولات مستديرة تضم أصحاب مصلحة متعددين لبحث مسائل التغيير الهيكلي والتوظيف، على أن تحظى بالتنظيم والتمويل المناسبين. هذه الهيئات قادرة على بناء إجماع اجتماعي وتوفير مدخلات قيمة لخطط الانتقال العادل. وحرصاً على تحقيق التزام وتقدم ملموسين، ينبغي إدماج خطط الانتقال العادل في اتفاقات التجارة القائمة، ويجب أن تخضع هذه الاتفاقيات إلى تعديلات كبيرة تطال خفض انبعاثات الكربون مباشرة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، إلغاء البنود الضارة مثل آليات التحكيم الدولي التي تجيز للشركات مقاضاة الحكومات الساعية لتشريع الأحكام المرتبطة بتغير المناخ، إضافة إلى إلغاء البنود التي تمنع حقوقاً واسعة النطاق للشركات في مجال الطاقة والاقتصاد الرقمي الناشئ. إن الإطار العالمي

المشهد العام الحالي

يتعرض ملايين العمال في بلدان الشمال المتقدمة لخطر فقدان وظائف ذات أجور لائقة في قطاعات تشمل إنتاج الوقود الأحفوري، وت تصنيع السيارات والصلب، والنقل. أمّا في بلدان الجنوب حيث يحاول ملايين الأشخاص الصمود بداخل الفقر، فيشتّت واقعهم المعيشي قساوةً بفعل تغيير المناخ. وتتحمل بلدان الجنوب أصلًا العبء الأكبر للظواهر المناخية القاسية، وارتفاع درجات الحرارة، والتزوج. لذا فإنّ الفقر المدقع سيزيد من صعوبة التأقلم لدى سكان هذه البلدان. وبالإضافة إلى فقدان الوظائف، سيؤدي خفض اneeds الكربون إلى رفع تكاليف الطاقة على المدى القصير فيما يُصار إلى استبدال مصادر الطاقة الأكثر تلوثًا، والتي تكون غالباً أقل سعراً، بمصادر حضراء ستختفي تكاليفها في المستقبل.



بالرغم من أهمية الانتقال إلى مصادر طاقة متعددة،لن يؤدي ذلك وحده إلى ضبط الاستهلاك العالمي للطاقة. واليوم، نرى معظم أنظمة الطاقة على درجة عالية من المركزية، وتختفي غالباً للاحتياط، ومتلكها الشركات المتعددة الجنسيات. أمّا في المستقبل، فالوصول إلى الكهرباء - المؤلدة بشكل متزايد عبر الألواح الشمسية على أسطح المباني ومنشآت طاقة الرياح البحرية - سيتطلب توسيع نطاق الحقوق الديمقراطي من أجل إقامة منشآت طاقة ذات ملكية عامة لتزويد الطاقة بأسعار محلية مقبولة. يستوجب هذا النموذج تأميم أجزاء كبيرة من الصناعات الخضراء الناشئة، وهذا هدف يجب أن يبدأ العمل عليه من الآن. ففي جنوب أفريقيا مثلاً، قام النقابات العمالية بإدراج موضوع التحول في أنظمة الطاقة كبند رئيس في الحوار الدائر حول الانتقال العادل، ويجب التوسيع بهذه الخطوة على مستوى العالم. ويحسب ما ورد في تقرير وحدة بحوث العمالة لعام 2020 الصادر عن الاتحاد الدولي للصناعات، فإن غياب مصادر الطاقة ذات التكلفة الميسورة يطرح تحديات يومية ومخاطر جدية على العمال كافة، وخاصة النساء منهم.

«يستخدم مصطلح فقر الطاقة عموماً لوصف الأسر العاجزة عن الوصول المادي إلى الطاقة، أو عن تحمل تكاليف الطاقة أو عن الحصول على خدمات الطاقة الحديثة مثل أماكن الطهو النظيفة... والنساء على وجه الخصوص فئة متاثرة أكثر من غيرها في هذه الظروف نظراً لكونهن المسؤولات عن الأعمال المنزلية في أغلب الأحيان. ويمكن لجهاز بسيط مثل إبريق التسخين الكهربائي أن يوفر الوقت على النساء حتى يركنن على أنشطة أخرى. وفي ظل غياب كهرباء الشبكة والأجهزة المنزلية الحديثة، ستعضط الأسر الفقيرة للجوء إلى مصادر طاقة مثل الفحم الحجري والخطب والكريوسين. في المحصلة، تدفع هذه الأسر ثمناً أعلى بـ 20 مرة لكل وحدة كهرباء مقارنة بما تدفعه الأسرة المتصلة بالشبكة».

بما أنّ الفحم الحجري والوقود مصدران باهظاً الثمن، فالاستثمارات في مزارع الرياح وألواح الطاقة الشمسية ستسهل إنتاج الكهرباء للمجتمعات الفقيرة والأدنى دخلاً وتختفي أسعارها في بلدان الجنوب.

نظراً إلى أنّ الأزمات الاقتصادية المتلاحقة التي يواجهها العمال حالياً جاءت كنتيجة مباشرة لتدابير التقشف المالي المفروضة من الحكومات التبوليبرالية، ينبغي ربط الانتقال العادل بأزمات اقتصادية ومجتمعية أخرى للتوصيل إلى حلول شاملة وممتهنة. فالبلدان المتقدمة بأعباء الديون - وهي أعباء فرضتها على مدى عقود من الزمن المؤسسات المالية المتعددة الأطراف مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي وكذلك الحكومات الأوروبيّة والأمريكية - تفتقر إلى المرونة المالية لتحمل مداخل الانتقال العادل للعمال الصناعيين. وفي البلدان التي تشهد هجوماً شرساً على العمل النقابي وتقتصر إلى قوانين عمل توفر بيئة مواتية للانقسام بحرية إلى النقابات، يفتقر العمال إلى قوة التأثير التي تخولهم المطالبة بمقدد على طاولة الانتقال العادل. وأخيراً، وبالمعنى الواسع، ينبغي لخطط الانتقال العادل إشراك المجتمعات في البحث عن بدائل للمناجم أو محطات توليد الكهرباء أو المنشآت الصناعية المغلقة.

سيبني جدول الأعمال التحولي ائتلافاً مجتمعياً أقوى للتصدي لتغيير المناخ. في الوقت الراهن، تثير مسألة خفض اneeds الكربون انقسامات بين المجتمعات، ففي حالات تعدد فيها نقابات تمثل أعضاء يخشون فقدان مصادر رزقهم إلى تبني مشروع قصير الأمد لا يفتقر إلى تمويل أو خطة للانتقال العادل وحسب، بل يؤلّب العمال ضد مناصري العمل المناخي، الأمر الذي يحدث شرخاً داخل المجتمع الواحد. وفي حالات أخرى، قد تتبّنى إحدى النقابات نهجاً استشارياً يقوم على الإغلاق التدريجي لأحد المناجم أو تقليص عدد الوظائف في مصنع سيارات نتيجة الأزمة، مع تضمين هذا النهج خطأً للانتقال العادل. غير أنّ المجتمع المحلي قد يخشى إنهاء أعمال التعدين التي كانت تدعم الأنشطة التجارية المساعدة وتؤمن الوقود لتشغيل محطة توليد الكهرباء المحلية.

الحكومة عن خطط لتوسيع أعمال التعدين (إلى أكثر من ملياري متر مكعب سنويًا)، متغيرة أي حوار مع النقابات أو غيرها من ممثلي المجتمعات المحلية بشأن الانتقال العادل. في أمريكا الشمالية، يؤمن قطاع النفط والغاز الكندي أكثر من 400,000 وظيفة مباشرة ومرتبطة بسلسلة الإمداد، مع العلم أنَّ ثلث إلى نصف هذه الوظائف ستختفي عليها الأameda بحلول عام 2040.3 وستتسع جهود خفض انبعاثات الكربون في إطار التصدي لتغير المناخ من خسارة الوظائف، حيث سيختفي نصفها تقريبًا في 2030. وبالرغم من قيام حوار حول الانتقال العادل، رافقته تقارير ومنتدبات اجتماعية، لا تزال البلاد تفتقر إلى خطة واضحة للانتقال العادل تحظى بالتزامات تمويل صارمة.

في حزام واسع يمتد من أوروبا، مرورًا برابطة الدول المستقلة، إلى الشرق الأوسط، تؤدي الحروب الأهلية والأزمات الاقتصادية المتواتنة والحكومات السلطوية إلى وضع الانتقال العادل موضع الخلاف، فجل ما يحاول العمال ونقاباتهم فعله هو الاستجابة للقضايا الملحة الواحدة تلو الأخرى.

من الواضح أن الشركات المتعددة الجنسيات الكبرى تتبنى الانتقال في قطاع الطاقة وتترضي به مسازًا للأرباح المستقبلية. ولكن الانتقال العادل يغيّب تماماً عن الخطط القائمة لأنَّ النظام الاقتصادي الحالي يتعامل مع العمال والمجتمعات على أنهم أصول قابلة للتصرف.

لقد أصبح إيدال الغاز الطبيعي في التسخين (مثلاً، في صناعات المواد الكيميائية والزجاج والسيراميك) بالطاقة المتعددة وأوَّل الميدروجين الأخضر مسألة يدركها كثيرون، غير أنَّ المشاريع الملموسة الأولية لم تبصر النور بعد.

إنَّ الكثير من أطر الانتقال العادل الموجودة حالياً لا تعدو كونها تدخلات متواضعة، في أحسن الأحوال، ولا ترقى إلى مستوى الاستثمار المالي اللازم لدعم ملايين العمال ومجتمعاتهم من خلال تغيير طبيعة العمل. عندما يتعلق الأمر بالانتقال العادل، نجد أنَّ المديرين التنفيذيين للشركات يلجأون إلى استراتيجية «المماطلة» طمعاً بتحقيق الحد الأقصى من الأرباح، فنراهم يُوجّلُون تدابير خفض انبعاثات الكربون لأطول وقت ممكن، ويؤخرون أي مفاوضات حول مستقبل العمال أو يهمشونها أو يمتنعون عنها، فالخوض فيها سيرتّب التزامات على الشركة بتمويل المداخل والمعاشات التقاعدية وبرامج إعادة التدريب الفعالة. وهنا تجر الإشارة إلى أنَّ أجندات الشركات التي تحرّم العمال من مستقبل عادل تلقى الدعم من الحكومات الوطنية التي إما تتقاعس عن تمويل الانتقال العادل، أو في كثير من الأحيان، تتجاهل الموضوع برمتها.

فيما تفك النقابات العمالية في حملات الانتقال العادل، ينبغي النظر في الأسئلة والواقع التالية:

في أوروبا وحدها، يؤثر الانتقال العادل مباشرةً على 20-25 مليون عامل في قطاعات تمتد من التعدين والتحثير إلى تصنيع السلع مثل المواد الكيميائية والبلاستيك والمطاط والورق والآلات.² وهذا الرقم يُعد خط أساس تقديرنا فهو لا يشمل الأعمال ذات الصلة الوثيقة في القطاعات الداعمة مثل النقل، وهو قطاع سيُخضع لتحول جزئي نتيجة خفض انبعاثات الكربون. وفي حين خصصت ألمانيا مبلغ 40 مليار يورو على مدى عشر سنوات للانتقال العادل في مناجمها الشرقية والغربية، لا تتعدي بالمقابل الميزانية الإجمالية التي خصصتها الاتحاد الأوروبي لنفس الغاية الـ 17 مليار يورو لجميع الفروع المتتأثرة بخفض انبعاثات الكربون، ما يعني أنَّ البلدان الأفقر في أوروبا - مثل بولندا المعتمدة على التعدين - لن تحظى بالموارد اللازمة لتنفيذ انتقال عادل فعال. إنَّ مبلغ الـ 17 مليار يورو ليس كافياً، كما لن تكون الأموال الأخرى، مثل التي يقدمها البنك الأوروبي للاستثمار والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، بالشروط نفسها.

في البرازيل، سادس أكبر بلدان العالم من حيث عدد السكان، لا يأخذ جدول أعمال تغيير المناخ بدخلات العمال أو النقابات، إذ تتفوت بوضعه حكومة محافظة نوليبرالية يهمها السوق الحر.

في الهند التي تحتضن 1.4 مليار نسمة وتضم أكبر شركة تعدين في العالم - فحم الهند المحدودة - يرتبط ما يقارب 20 مليون نسمة بشكل من الأشكال بقطاع تعدين الفحم الحجري. مع ذلك، أعلنت

على سبيل المثال، ترجم شركة «شيفرون» لنفسها على أنها شركة الطاقة الإنسانية، لكنَّ تقريرها الصادر في تشرين الأول/أكتوبر 2021 بعنوان «التكتيُّف مع تغير المناخ: نحو مستقبل أقل انبعاثات كربونية»، لم يأت على ذكر الخطة التي ستعتمدها الشركة (وهي سابع أكبر شركة نفط وغاز في العالم وتحتل المرتبة 27 في تصنيف أكبر الشركات في العالم) في التعامل مع الأثر الذي ستخلفه قراراتها على عمالها الـ 48,000 أو المجتمعات التي تنشط فيها الشركة.



أفادت أغلبية طفيفة من المجيبين (58 بالمئة) أن عملية الانتقال العادل انطلقت فعلاً، فيما أفاد 12 بالمئة منهم أن العملية أفضت إلى التزام نهائياً من جانب الحكومة وأو الشركة. بالنسبة لأقلية كبيرة (42 بالمئة) من النقابات التي قالت إن الحوار بشأن الانتقال العادل غائب في بلدانها، حتى كمفهوم أساسى، أشارت إلى عاملين مهمين: **وقوع البلد في أزمة سياسية وأو اقتصادية.**

وعند السؤال عن المبالغ المالية المخصصة لجهود الانتقال العادل، أفاد نحو 70 بالمئة من النقابات بأن المبلغ لا يتجاوز المليار يورو - الأدنى بين الخيارات الواردة في الاستطلاع، ما يعني على الأرجح، وبحسب خلاصة البيانات الإجمالية، أن

العديد من البلدان خصص مبالغ أقل بكثير من مليار يورو. وهذا المبلغ من المال، إذا ورّعناه على 30 عاماً، لا يكاد يكفي، في أحسن الأحوال، إلا لتمويل بعض محطات الطاقة المتوسطة الحجم والمجتمعات المحيطة بها.

أين المال؟

فيما تعلم النقابات على وضع خطة للانتقال العادل، من المهم لها أن تطرح أسلمة استقصائية حول الدعم المالي الموعود للعمال. وفي معظم الأحيان، لا تصرف مساعدات تغير المناخ الموعودة أو تُصرف لكن دون المستوى المعلن. وتؤكد أحدث البيانات أن البلدان الأغنى سبق لها أن نكثت بوعدها بتقديم 100 مليار دولار أمريكي في السنة إلى البلدان النامية بحلول 2020 (علماً أن مبلغ 100 مليار قدّر بصورة اعتباطية لتعزيز قدرة البلدان النامية على التكيف مع تغير المناخ لكن تأخّل هذا الهدف إلى ما بعد 2024. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأموال المقدمة على شكل مساعدات مرتبطة بتغير المناخ لا تكون على الأغلب منخراً، بل قروضاً تُعرّف أي بلد، مع شعبه، في الديون.

لن يتحقق الانتقال العادل غایياته المنشودة إذا لم تأخذ العبر من الإخفاقات السابقة، ففي الماضي كان التمويل غير كافٍ، أو لم يُسلم أبداً، أو صُنف خطأً بأنه موجه مباشرة لجهود الانتقال العادل، أو أهل النساء، وأخيراً، ربما كيل هذا المال بذلك ما وأمعن في إغراء في مستنقع الأزمات الاقتصادية.

لكي يتحقق انتقال عادل بأعلى المعايير، لا بدّ من توفر مخطط عالمي لتقديم التمويل الكافي. ومن الخيارات المتاحة إنشاء صندوق دولي للانتقال العادل يمكن تسميته بـ«الانتقال العادل للجميع» (JTFA). ويمكن أن تشرف على أعمال هذا الصندوق منظمة جديدة متعددة الأطراف تتمتع بمستوى الصالحيات نفسه الممنوح إلى منظمة التجارة العالمية، على أن يصادق عليه على أساس اتفاقيات موقعة ومتقاوض عليها. وسيكون لهذا الصندوق صلاحية الإنفاق شرط أن يدار بصورة مشتركة من قبل ممثلين مختلفين للمنظمات النقابية ذات الصلة والقادة المجتمعيين. ولتمويل هذا الصندوق، يمكن الاعتماد على مجموعة من المصادر كالمدخرات السنوية من الدول الأغنى، إلى جانب ضريبة عالمية ذات أغراض محددة على الكربون، على أن تُخصص العائدات للانتقال العادل للعمال ولدعم أقل البلدان نمواً.

عندما نستطلع النقاش الجاري حول الانتقال العادل، نلاحظ فجوة كبيرة بين التمويل الموعود وواقع الاحتياجات. فعلى سبيل المثال، طالب تقرير لجنة الفحم الألمانية الصادر في كانون الثاني/يناير 2019 تحت عنوان «النمو والتغيير الهيكلي والتوظيف» بتخصيص تمويل بقيمة 40 مليار يورو. لكنَّ هذا المبلغ ضئيل نسبياً، فبحسب تحليلاً أجراهته مجموعة بوسطن الاستشارية لخطة تغير المناخ الألمانية، أفادت الشركة بأنه «بالمقارنة مع سيناريو لا يتضمن تركيزاً إضافياً على خفض الانبعاثات، تتطلب مسارات المناخ المحددة استثمارات إضافية بقيمة 1.5 إلى 2.3 تريليون يورو بحلول عام 2050، تشمل حوالي 530 مليار يورو للجهود الجارية في مسار السياسات الحالي».

تتطلب محاولة التصدي للاضطرابات الناجمة عن خفض انبعاثات الكربون أيضاً تقييمًا صادقاً للتضامن العالمي بين النقابات. فإذا غاب التنسيق والانسجام بين النقابات، فمن شأن المؤكد أن تصبح الوظائف الخضراء الموعودة مرهونة بقواعد اللعبة العالمية للشركات كدفع الأجر ال耶هيد، والعمل غير المستقر، والتراكز على الأمكانية التي تكون فيها النقابات ضعيفة. وهذا بالفعل ما حصل في قطاع إنتاج ألواح الطاقة الشمسية الذي بات متراكزاً في الصين. ولكن إذا وضعنا جانباً التصرّفات شبه اليومية الداعية إلى التضامن، نجد في حقيقة الأمر أن النقابات، في مختلف البلدان، ترکز في المقام الأول على مصالح أعضائها، بحيث يتم اختيار قادة النقابات على أساس انخراطهم في النضال من أجل حماية سُلْط عيش أعضاء النقابة. يجب أن تفكّر الحركة النقابية العالمية في الطريقة الأكثر فعالية وشفافية لتنظيم استجابة عالمية والتصرف وفقاً لمصالح أعضائها، بموازاة الدفاع عن كل العمال والتعبير بصراحة عن القيود التي تفرضها عدة تحديات عملها، نذكر منها نقص الموارد لتنظيم حملات مستمرة، والاختلافات بين البيئات السياسية، والتفاوت الملحوظ في حقوق المفاوضة الجماعية وقفة النقابات.

نظرة من النقابات المنتسبة للاتحاد الدولي للصناعات: مسح عالمي للانتقال العادل

أطلق الاتحاد الدولي للصناعات مسحاً عالمياً للنقابات المنتسبة، من أجل تقييم الواقع الحالي للانتقال العادل. وقد شمل الاستطلاع بلداناً من مختلف فئات الدخل، من الأدنى إلى الأعلى دخلاً، في جميع أنحاء العالم. جاء 52 بالمئة من الإجابات من نقابات تعمل مباشرة في قطاع إنتاج الطاقة (النفط والغاز والكهرباء والطاقة النووية)، لكنَّ النقابات المُجيبة ضمت أيضاً أعضاء يعملون في مجموعة واسعة من الصناعات التي من المرجح أن تخضع لتحول بسبب خفض انبعاثات الكربون، بما في ذلك السيارات، الطائرات، والإلكترونيات، وبناء السفن، والمعادن الأساسية، والمواد الكيميائية، والأدوية، والتعدين، والزجاج، والأسمنت، وصناعة الورق، والمطاط، والإطارات، والمنسوجات.

أين الوظائف؟

فيما تخطط النقابات لحملات الانتقال العادل، فإن الإطار الجديد يحمل وعداً بوظائف في الصناعات الخضراء كدبلي عن الوظائف التي ستتني الحاجة إليها بسبب خفض انبعاثات الكربون. وقد جمع مناصرو العمال مطالب مفصلة لملايين الوظائف ضمن مقررات واضحه. تتوقع الوكالة الدولية للطاقة المتجدد أنه بحلول العام 2050، ستكون هناك 43 مليون وظيفة في قطاعات الطاقة المتجددة من أصل 122 مليون وظيفة إجمالية في قطاعات الطاقة عالمياً.

يعمل المسؤولون التنفيذيون في أروقة الشركات الكبرى على تقييم الموقع المناسب لإقامة المصانع والوظائف الخضراء. وفي حال لم تواجه هذه القرارات ضغطاً مضاداً من النقابات والاتلافات الحليفة، فإتها ستبني على المعادلات الثلاث التقديمة لاحتساب الأرباح الصافية: كيف يمكن الحفاظ على سلاسل الإمداد بأعلى درجة من الكفاءة، وأين توجد تكاليف العمالة الأدنى، وأين تتوفر البيئة السياسية والتنظيمية الأكثر ملاءمة للشركة، ونقصد هنا البيئة التي تغيب عنها النقابات ولا يحظى فيها المجتمع المحلي بأي سبل تمكين. وهنا ينبغي للنقابات أن تتصدى لأجنadas الشركات عبر المطالبة في إطار أي انتقال عادل بأن تقام مواقع المنشآت والوظائف الجديدة بالقرب من المجتمعات المتأثرة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تراعي النقابات التفاوت القائم بين الجنسين في وظائف قطاع الطاقة، الحالية منها والمستقبلية. في هذا السياق، أفادت الوكالة الدولية للطاقة المتجدد بأن «النساء يشكلن 32% فقط من إجمالي القوى العاملة في قطاع الطاقة المتجدد، و 21% من العاملين في قطاع طاقة الرياح»، ولا تتعذر نسبتهن إلا 28% من إجمالي وظائف الطاقة المتجدد في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وإن دل ذلك على شيء فهو أن النساء غير ممثلات بالمستوى المطلوب في الوظائف المستقبلية.⁴

يستوجب هذا الواقع من النقابات ومناصري العمال مصارحة العمال حول مستقبل ما يُسمى بالوظائف الخضراء—سواء أكان ذلك لجهة أنواعها والمهارات اللازمة لها، أو عدد الوظائف المتوقعة نسبة للعدد المفقود. وبحسب ما أورده شبكة الطاقة لأفريقيا جنوب الصحراء (SSAEN) في ورقة مناقشة صادرة عنها، فإن «الوظائف المستحدثة في قطاعات الطاقة المتجدد في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء، مثل قطاعات الوقود الحيوي والنفايات وإعادة التدوير، غالباً ما تكون مؤثثة وخطيرة، مما يتسبب بالضرر على صحة الإنسان. وعادةً ما يفتقد التوظيف في هذا القطاع إلى الاستقرار والحماية والضمان الاجتماعي، عدا عن كونه يقدم أجوراً دون مستوى الفقر، أي ما يسمى بـ«أجور الفقر». وفي حال تغيب جوانب العمل اللائق، فإن الوظائف المستحدثة في قطاعات الطاقة المتجدد ستُدين الفقر بدلاً من إخراج العمال منه تدريجياً».

يمكن أن يدار الصندوق بصورة مشتركة عبر ممثلي المنظمات النقابية ذات الصلة من بلدان الشمال والجنوب، مع الحرص على التمثيل المتساوي بين الجنسين. وسيقوم الصندوق بتوزيع أموال الانتقال العادل لتحقيق أهداف الانتقال بأعلى المعايير مع منح الأولوية إلى البلدان ذات الدخل الأدنى. ويمكن لصندوق «الانتقال العادل للجميع» تحديد حد أدنى عالمي للأجور الخضراء ويعتمله سنوياً، ويتم ذلك على أساس تكلفة سلة الاحتياجات الأساسية للمعيشة من أجل زيادة مداخيل جميع الأفراد في أي مجتمع. وتُوزع الأموال حسبراً على البلدان التي تتقيّد، أو تتبّنى، التزامات أجر الكاف وتحمّل حقوقاً قابلة للإنفاذ لتنظيم النقابات والمفاوضة الجماعية (بما في ذلك الالتزام بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية)، الأمر الذي سيحقق منافع اقتصادية تحوّلية على المدى البعيد.



يدق النموذج الكندي ناقوس الخطر، فكذا دولة مزدهرة نسبياً وُصنفت «من بين أكبر منتجي وتصديرى الطاقة في العالم كما أنها من بين أكبر ستة بلدان مصدرة ومنتجة للنفط الخام والبتروليوم والكهرباء والغاز الطبيعي»، غير أن التوظيف في قطاع الوقود الأحفوري يشهد تراجعاً، وفي عام 2019، لم تتعذر حصته الواحد بالمنطقة من إجمالي الوظائف في اقتصاد البلاد. قد تبدو كذا للبيان بينما صدقة ومرحمة للنقابات العمالية، لكن الواقع مغاير تماماً، فأجور قطاع الوقود الأحفوري في تراجع، ويعود ذلك بشكل أساسى إلى قيام أصحاب العمل بخفض الأجور واللجوء إلى التعاقد الخارجي وفرض شروط مجحفة؛ وقد شهدت أربعة من أصل خمسة قطاعات تعتد على الوقود الأحفوري - أي النفط والغاز، وخدمات التدرين، ومرافق الكهرباء، ومنتجات البترول المكررة - انخفاضات تراكبية في الأجر الفعلية تراوحت بين 4.1 و 14.7 بالمائة في فترة 2014-2019.

لن يفرض الانتقال العادل علينا مالياً شيئاً بالنسبة لكتنا. فحسب جيم ستانفورد -الأخير
الاقتصادي الرئيسي السابق لـ«يونيفور»، وهي أكبر نقابة عمالية في القطاع الخاص الكندي- من بين 160,000 وظيفة مباشرة في صناعات الوقود الأحفوري، يشغل أكثر من نصفها عمال تزيد أعمارهم عن الـ 40، ما يعني أنهما سينتقاضون في السنوات العشرين أو الثلاثين القادمة، وبالتالي فهو مؤطون للحصول على المشاغل التقاعدية الخاصة في إطار برنامج تأمين الشيخوخة الكندي وخطبة التقاعد الوطنية. لذلك، يفتر ستانفورد أن التكاليف بالنسبة لعمال قطاع النفط والغاز ستكون متواضعة للغاية، أي ما يناهز 1 مليار دولار كندي سنوياً للنخض تدريجياً من 8,000 وظيفة كل سنة.

بالرغم من كل ذلك، لم يتحقق إلا تقدماً ضئيلاً منذ قيام الحكومة عام 2018 بتشكيل فرق العمل المعنية بالانتقال العادل لعمال قطاع الطاقة الفحمية ومجمعاته. ويزداد هذا التحدى بسبب افتقار كذا للبيانات التفصيلية حول أسواق العمل المستقبلية، ما يجعل من شبه المستحيل تصميم استراتيجية توظيف لعمال الأصغر سناً، أي المتراوحة أعمارهم بين العشرين والأربعين، الذين سيتركون في العراء بمهارات أساسية لكن من دون أي قنوات للبحث عن عمل.

4 «الطاقة المتجدد والوظائف: المراجعة السنوية لعام 2022» (الوكالة الدولية للطاقة المتجدد، منظمة العمل الدولية، 2021-2021-Energy-and-Jobs-Annual-Review)

5 «نشر الوعي بين النقابات المنتسبة للاتحاد الدولي للصناعة وصياغة مطالبات سياسية لمزدوج طاقة مستدام» (ورقة مرجعية للاتحاد الدولي للصناعة) <http://library.fes.de/pdf--files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

في واقع الأمر ، لا ينبغي لخطة الانتقال العادل الطموحة أن تقتصر على برامج التقاعد المبكر والدورات التدريبية للوظائف الجديدة للعمال المُسَرّحين. فكل مجتمع تتعرض فيه الوظائف للخطر يحتاج استثمارات في البنية التحتية الجديدة لتحفيز الاستثمارات في المعامل والوظائف الجديدة. ستكون وظائف المستقبل هذه بمتناول البالغين العاملين الذين سيرغبون حينذاك بمواصلة السكن في مناطق ومدن تضج بالحياة والحركة، وألا يهجروا مناطق بأكملها بحثاً عن عمل في مكان آخر ، ويتركوا في أعقابهم مناطق تعاني شيخوخة السكان وبنية تحتية متهاكلة.

لا يقتصر التحدي القائم على منطقة أفريقيا جنوب الصحراء فحسب. فكل منطقة تعاني فيها حقوق النقابات من الضغف وتتآكل قوانين المفاوضة الجماعية، يندى مستقبل جميع الوظائف—وليس فقط الوظائف الخضراء—بأجر أدنى، واستحقاقات أقل ، واستقرار هشّ.

إلى ذلك، غالباً ما يتتجاهل النقاش الدائر حول الوظائف الجديدة مكوناً أساسياً، إلا وهو الأشخاص والمجتمعات التي يعيشون فيها. في هذا الصدد، يظهر تقرير حول الانتقال العادل في المملكة المتحدة التحديات الماثلة أمام العمال في كل أنحاء العالم: «قد لا يكون موقع وظائف قطاع الطاقة المتجددة قريباً من موقع الوظائف المفقودة في محطات الطاقة العاملة بالفحم... وربما سيتعانى الناس في الانقلال إلى أماكن جديدة، أو يتردّدون في ذلك أو يعجزون عنه (بسبب التزاماتهم العائلية) أو قد يستصعبون الوصول إلى التدريب اللازم للعنور على وظيفة في قطاعات تشهد نمواً ثابتاً في التوظيف».⁶



تبعد منطقة "دوجر بانك" مسافة 80 ميلاً (أو حوالي 128 كم) عن الساحل الشمالي الشرقي للمملكة المتحدة، وفيها مزرعة رياح تستحق دراسة معتمدة، فهي ليست مجرد مثال على وعد كان يطلقه خبراء وحسب، بل تُعد نموذجاً عن التأكيل الذي أصاب حقوق العمال وموارد المجتمع المحلي تحت غطاء خفض انبعاثات الكربون. إنبرت التقارير الصحفية، تحت تأثير الحكومة المحافظة وببروغاغدا الشركات، للترويج لـ 2,000 وظيفة مستقلة سيتم استخدامها لمزرعة "دوجر بانك" الريحية في المنطقة الجنوبية لميناء "تيزوروكس" الحر، غير أنَّ معظم هذه الوظائف كان قد أُسند إلى جهات خارجية، في ظل تجاهل واضح للمجتمعات وسلال الإمداد المحلية التي تعذّبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. فتركيب الكابلات أُسند إلى شركة خدمات قوقل النفط المتعددة الجنسيات الإيطالية، "سايم"، والشركة البلجيكية "يان دي نول" (المختصة في مشاريع تطوير البنية التحتية البيئية والمدنية والبحرية)؛ أما تصنيع الكابلات فيست يتم في شركة NKT اليونانية؛ وقد أُسند تصنيع العنفات إلى شركة "سمولدرز" البلجيكية وشركة SIF البولندية؛ فيما سيتم تجميع المحطات الفرعية على يد "جنرال إلكترويك" في الترويج؛ وأخيراً، سُتصنّع الحجيرات (التي تحوي مكونات توربينات الرياح، بما في ذلك المحرك وعلبة السرعة وقطع نقل الحركة) في فرنسا.

بالطبع، سيوفر مشروع «دوجر بانك» بعض الوظائف في عدة بلدان وهذا نباً سار بالنسبة للأشخاص العاملين بأجر لائق. ولكن يبقى هناك خطر التحايل الذي قد تمارسه الشركة والحكومة في ظل الاستمرار بالترويج لوفرة من الوظائف الخضراء، وبالتالي الانحراف شكلاً في الانتقال العادل، بيد أنَّ ذلك يتم من خلال التعهد بتوفير الوظيفة نفسها مراً ومتكرراً لجماهير مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن العمل يجري داخل ميناء حر، أي منطقة اقتصادية خاصة تتيح للشركات استيراد المكونات أو المواد الأولية، وتصنيع السلع، والانتظار حتى دخول المنتجات النهائية إلى المملكة المتحدة لتسديد الرسوم المتوجبة، وبالتالي لا تدفع هذه الشركات أي رسوم في حال تصدير هذه السلع إلى الخارج من دون أن تدخل المملكة المتحدة. تستفيد الشركات العاملة في الميناء الحر من خصم لمدة خمس سنوات على ضرائبها وتتجنب دفع اشتراكات التأمين الوطني للifetime نفسها. أما الخطر الأكبر فيطال قوة النقابات، فالشركات التي تنتقل إلى الموانئ الحرّة لا تتقيد بشروط واعتبارات المفاوضة الجماعية، كما أنها ليست مضطّرة للامتنال إلى الواحة التنظيمية المتعلقة بالبيئة وبالصحة والسلامة في مكان العمل.

⁶ «انتقال عادل؟ إدارة التحديات التي تطرحها التكنولوجيا والتجارة وتغير المناخ وكوفيد-19» (كوتون، كانون الأول/ديسمبر 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

أهمية السياسة: الحكومات المحافظة والمناهضة للنقابات تنفس الانتقال العادل

حيث تحاول النقابات جاهدة التصدي للتغيرات الجديدة. وهذه الأخيرة تعقد عملية تشكيل النقابات، وتنجح سلطة أكبر لأصحاب العمل في توظيف عمال بصفة غير دائمة وبشروط تعاقية لا تومن الاستقرار، فضلاً عن أنها تحد من صلاحيات المفوض العام للعاملة ليصبح مجرد ميسير لمعايير العمل والمفاوضة الجماعية، كما أن هذه التعديلات تجعل مكان العمل أكثر خطورة بتقويض لوائح السلامة والصحة من خلال إلغاء عمليات التفتيش المفاجئة والعقوبات الجنائية بحق الرؤساء التنفيذيين للشركات في حال وقوع حوادث صناعية والإكراه بغرامات مالية. في نهاية المطاف، ستودي هذه التعديلات إلى خفض عدد أعضاء نقابات عمال الفحم، قبل صعود حكومة مودي إلى السلطة، كان الاتحاد الوطني لعمال المناجم يضم 350,000 عضو من شركة فحم الهند المحدودة (CIL) التي تأسست من خلال التأمين في مطلع سبعينيات القرن العشرين، إلى جانب شركاتها التابعة السبع؛ وكان هؤلاء العمال يتقاتلون حداً أدنى للأجر بفارق بين 40,000 و50,000 روبيه (ما يعادل 480-600 دولار أمريكي) في الشهر. أما اليوم، فتراجع عدد أعضاء الاتحاد النقابي العاملين في شركة فحم الهند إلى حوالي 200,000، فيما شهد عدد العمال المتعاقبين انخفاضاً بدوره، وهؤلاء يشكلون ربع الأجر المتلقواً عليهم جماعياً لأعضاء الاتحاد.⁷ وتواجه النقابات الهندية الأخرى مارقاً مشابهاً.⁸

هذا التحول المزعزع في قوة النقابات سيرخي بظلاله على الحوار الدائر حول خفض انبعاثات الكربون، والذي سترخيص عنه تبعات كبيرة على الحوار العالمي. فالهند ثالث أكبر مصدر لأنبعاثات الكربون في العالم؛ وشركة فحم الهند المحدودة أكبر شركة لتعدين الفحم في العالم بإنتاج يصل إلى 84 بالمائة من الفحم الحراري في الهند، وهي بذلك تزود الحكومة الوطنية وحكومات الولايات ببترادات وفيه.⁹ ومن المهم أيضاً الإشارة إلى أن الشركة تُعد في العديد من الولايات والأقاليم الهندية الـ36 أكبر صاحب عمل؛ وأن ما يصل إلى 20 مليون شخص يعتمدون بشكل أو آخر على إنتاج الفحم، فضلاً عن عمل مئات الآلاف مباشرة في المناجم.¹⁰

يزداد المشهد العام في الهند تعقيداً بفعل قرار الحكومة إرجاء هدف الوصول إلى صافي انبعاثات صفرى إلى عام 2070، وتكثيف أعمال تعدين الفحم بشكل كبير. لذا تشهد ضغطاً محدوداً داخل النقابات من جانب الأعضاء العاديين لرفع الانتقال العادل إلى صدارة جدول الأعمال، ذلك لأن الحكومة الوطنية تبعث بإشارات للعمال مفادها أن فقدان الوظائف نتيجة خفض انبعاثات الكربون يجب ألا ينذر إليه على أنه خطر داهم وأن نسبة كبيرة من القوى العاملة الحالية ستكون قد تقاعدت مع اقتراب الاستحقاق النهائي.

القدرة الاقتصادية وحدها ليست كافية بتحقيق الانتقال العادل. ففي أغلب الأحيان، تتحكم العقيدة السياسية السائدة بمسار الانتقال العادل. وفي أحيان أخرى، يُستغل الانتقال العادل كذرع لإعادة الهيكلة والخصخصة وإلغاء النقابات.

وهنا لا بد لنا من النظر إلى اثنين من أكثر البلدان المأهولة في العالم، البرازيل والهند، إذ يضم البلدان مجتمعين 1.6 مليار نسمة—أي ما يعادل خمس سكان الكوكب، وينتهيان بنسبة ضخمة من القوى العاملة في قطاع الوقود الأحفوري والصناعات المرتبطة به التي ستتأثر بخفض انبعاثات الكربون. في البرازيل، يعمل زهاء مليون عامل مباشرة في قطاع النفط والتكرير، وصناعات الصلب والأمنيوم والسيارات، أما الهند فتضُم حوالي 900,000 عامل دائم ومتعاقد يتوزعون على مجموعة واسعة من الصناعات مثل الفحم الحجري والكيماويات والصلب. بالرغم من هذه الواقع، لم تكَن جهود الانتقال العادل تبصر النور.

وفي البرازيل، يُقيّد قادة النقابات بأن أصحاب العمل والحكومة يركزان بالكامل على الحلول التي تخدم السوق الحر سعياً لاستخراج كل ما يمكن استخراجه من عمليات الوقود الأحفوري القائمة، إضافة إلى استراتيجيات استكشاف التقنيات المستقبلية المعروفة الانبعاثات في البلاد. في الوقت نفسه، لم تتجدد النقابات والأكاديميون والأحزاب السياسية المعارضية والقيادة غير الحكومية في إنتاج حوار اجتماعي متوازن، ناهيك عن اختراق المعدلات القائمة بين أصحاب العمل والحكومة.

وجاءت الاستراتيجية التي تنتها النقابات عبارة عن خطبة بسيطة: استبدال الحكومة الحالية في الانتخابات الوطنية في تشرين الأول/أكتوبر 2022، ثم طرح جدول أعمالها الداعم للعمال، بما في ذلك الانتقال العادل الشامل.

بالنسبة للعمال الهنود، فيجدون أنفسهم في وضع أكثر تعقيداً وصعوبة. فالنقابات الهندية تعيش في نزاع مستمر مع الحكومة الحالية، الأمر الذي قوض حقوق النقابات إلى حد كبير. فعلى سبيل المثال، عملت حكومة مودي منذ أن تولت زمام السلطة عام 2014 على هندسة تحولات في قانون العمل، فباتت تُرسم حالياته وُطبّق على مستوى الولايات

7 بيانات قدمها إس كيو زاما، الأمين العام للاتحاد الوطني لعمال المناجم

8 بيانات استخلصت من المقابلات مع سنجاي فادافكار، الأمين العام لاتحاد عمال الصلب والمعادن والهندسة، وراغوناث باندي، الأمين العام الوطني للاتحاد الهندي لعمال قطاع المعادن.

9 «الإحصائيات المرحلية لقطاع الفحم 2016-2017»، (وزارة الفحم الهندية، تشرين الأول/أكتوبر 2017)

<http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>10 الهند «عاجزة عن تجنب» التخلص التدريجي من الفحم الحجري، حسب مسؤول رفيع من وزارة الفحم» («كلاميت هوم نيوز»، 2021/11/24)
<https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says>



تصطدم البلدان الصغرى بالعقبات السياسية نفسها. فاقتصاد ترينيداد وتوباغو يهيمن عليه قطاع الهيدروكربونات الذي يولد حوالي 40 بالمئة من الدخل الوطني، وعند إضافة المنتجات البتروكيميائية (خاصة الأمونيا)، تصل حصته إلى 90 بالمئة من صادرات الجزرتين. في مطلع التسعينيات، انهارت صناعة السكر نتيجة انخفاض الأسعار وسوء الإدارة والابتارات التقنية في الإنتاج. وكان هذا الحدث بمثابة تجربة فاشلة لانتقال العادل، إذاً بعد 5,000 عامل بأراضٍ إضافية على مدفوعات نهاية الخدمة، لكن أحدًا من العمال المسرحين لم يحصل على قطعة أرض مساحتها 3,000 إلى 5,000 قم مربع (278 إلى 510 متراً مربعاً) كما كان موعوداً.

يقدم قطاع النفط والغاز الممثل نقابياً مكافآت حصلها على مدى سنين من النضال في وجه الشركات المتعددة الجنسيات مثل «أموكو» و«تساكو» و«بي بي» و«شل»، إضافة إلى شركة النفط الوطنية «بتروترين». ويستفيد الميكانيكي المنتسب لنقابة من خطة المعاشات التقاعدية والتغطية الصحية والبدلات والمدفوعات لقاء ساعات العمل الإضافية، ويصل راتبه الشهري إلى حوالي 2,000 دولار أمريكي، وهو مبلغ مرتفع بالنسبة للبلد، أما العاملين غير المنتسبين لنقابة فيحصلون على ما هو أقل بـ 50 بالمئة من ذلك. في العام 2018، كشفت الحكومة عن نيتها إغلاق شركة النفط التابعة للدولة التي تضم 6,500 عامل، 85 بالمئة منهم منتسبون إلى نقابات. وهذا يعني أن نقابة عمال حقول النفط ستختفي نصف أعضائها. كان وقع هذا الخبر قاسياً على أوساط العمال، فالشركة التابعة للدولة تضع المعايير لفروع القطاع الأخرى، وهذه المعايير تشرط على كل متعاقد مع الشركة الوطنية، مثل «بي بي» و«شل»، دفع الأجر المنصوص عليهما في اتفاق الجمعي للنقابة على الأقل، حتى لو لم تكن للنقابة عقود مع الشركات المتعددة الجنسيات تعطى العمال في منشآت الاستكشاف أو الحفر البحرية أو الحفر البرية أو الإمداد بالعمالة. ومنذ إغلاق الشركة التابعة للدولة، باتت الشركات القطاع الخاص، بالإضافة إلى ذلك، كانت الشركة التابعة للدولة المصدر الأكبر للعمالات الأجنبية وكانت تضمن إمداداً محلياً مدعوماً بالوقود. وبالتالي، أدى إغلاق الشركة إلى رفع الدعم عن الوقود، وزيادة تكاليف السلع بالنسبة للمستهلكين، وإحداث تراجع حاد في مستوى معيشة غالبية السكان الذين يتلقون ما بين 500 و700 دولار أمريكي في الشهر بالمتوسط.

في مطلع العام 2021، وفي خضم جائحة كوفيد-19، أعلنت الحكومة (التي كانت فرضت حالة الطوارئ في البلاد من أيار/مايو 2021 إلى تشرين الثاني/نوفمبر 2021) عن عملية انتقال عادل، وهي عملية وفق تحليل النقابة تهدف إلى فرض سوق حر وجدول أعمال تبوليبرالي يلغى دور الحكومة في القطاع، وتضعف النقابة أكثر من خلال التخلص من اتفاقات المقاومة الجماعية، كما أنها لا تقدم أي التزامات بالاستثمار أو الوظائف الخضراء المستقبلية. وللتتصدي لخطة الحكومة، تعمل النقابة مع ائتلاف نقابي وجماعات محلية على خطة سياسية متعددة السنوات تسعى من خلالها إلى إلهاق الفزيمة بالحكومة الحالية في الانتخابات الوطنية المقررة لعام 2025، الأمر الذي يعتبره كثيرون المسار الوحيد نحو انتقال عادل حقيقي.

تُعد نقابة عمال الكهرباء (United Electrical Workers) في الولايات المتحدة الأمريكية خير مثال على إمكانات الانتقال العادل في البيئات السياسية المساعدة، ومن الأسباب التي تدعو إلى إدراج النشاط الانتخابي في استراتيجيات الانتقال العادل. وهذه النقابة تستلم تضم 35,000 عامل في قطاعات مثل التصنيع الكهربائي والأعمال المعدنية واللائئن، ويكون أعضاؤها من عمال التلحيم، وصانعي القوالب والعدد، وعمال الصفائح المعدنية، وسائقي الشاحنات، وعمال وأمناء المستودعات. في ثلاثة مصانع غرب ولاية بنسلفانيا تملكها «وابتيك»، التي اشتهرت المنشآت من «جزرال إلكترويك»، تمثل النقابة حوالي 1,200 عامل في عدة مهن تتدرج في صناعة محركات القاطرات؛ ويتقاضون 35-22 دولاراً أمريكياً في الساعة بالمتوسط.

تضاعلت القوى العاملة بشكل ملحوظ منذ الثمانينيات، وتتسارع هذا الاتجاه بفعل تراجع وظائف تعدين الفحم، ما أدى بدوره إلى انتقاء الحاجة إلى النقل بالسكك الحديدية. بالإضافة إلى ذلك، كانت القاطرات التي تسير على السكك الحديدية تعلم بتقنيات قديمة في وقت بدأ فيه استخدام تقنيات أحدث وأنظف المقاطرات في الصناعة.

استقطبت النقابة حلفاء سياسيين، خاصة من الحزب الديمقراطي الأميركي، من أجل اقتراح استثمار كبير في سبيل ترقية القاطرات الحالية وتصنيع أخرى صفرية الانبعاثات: 3.5 مليارات دولار أمريكي سنويًا على مدى 10 سنوات لسكك الشحن، و مليار دولار أمريكي/السنة على مدى 10 سنوات لسكك «أمتراك» وشبكة الركاب، مقابل مبلغ إجمالي يقارب 90 مليار دولار أمريكي على مدى عقد من الزمن. وهذا الاستثمار لن يؤدي إلى استرداد الوظائف لأعضاء نقابة عمال الكهرباء وحسب، بل سيساعد نقابات أخرى تضم مئات الأعضاء المهرة والعاطلين عن العمل نتيجة سحب الاستثمارات من القطاع. وحظيت هذه المبادرة التشريعية لاحقاً بدعم من الشركة التي اعتبرتها بدلاً أهل تكلفة عن بناء مصنع جديد من الصفر. غير أن مشروع القانون هذا لم يقر رسمياً، إذ وقع ضحية تجاذبات وشل سياسي أوسع يتعلق باستثمار أكبر بكثير في البنية التحتية.

توفر برامج إعادة التدريب لا يعني بالضرورة أنها ناجحة.

في أميركا الشمالية، لا تبعث تجارب إعادة التدريب على القائل. فنظام إعادة التدريب الكندي «عبارة عن مزيج مركب وغير مكتمل من برامج القطاعين العام والخاص، ولا يقدم هذه البرامج إلا القليل من الإرشاد الفعال للعمال بشأن الوظائف التي عليهم التدريب عليها أو البحث عنها، إضافة إلى انتeman التدريب الكندي (Training Credit) الفدرالي الذي لا يكفي لتزويد العمال بالإرشاد أو التمويل اللازم لإجراء تدريب فعال». ¹¹ وبحسب «يونيفور»، تفتقر كندا إلى نظام تدريب مهني متسبق، وهي تقدم مبلغاً متواضعاً قدره 250 دولاراً كندياً على شكل انتeman ضريبي على الرسوم الدراسية كل سنة، أي ما يصل إلى حد أقصى قدره 5,000 دولار كندي مدى الحياة، وهذا يعادل 20 سنة كفترة انتظار للحصول على الحد الأقصى من الانتeman. ولا يغطي انتeman التدريب سوى نصف تكاليف الدراسة، ولا يتعدى ضمن التوظيف الذي يقدمه الأربعة أسابيع عند 55 بالمئة من متوسط الدخل الأسبوعي خلال فترة التدريب. وبالتالي، فإن العامل الكندي العادي غير قادر على تحمل تكاليف إعادة التدريب. والمشهد لا يختلف في البلدان الأخرى حيث يتوفّر عدد قليل من برامج التدريب الوظيفي.



أتفقت الولايات المتحدة الأمريكية مليارات الدولارات على برامج إعادة التدريب خلال العقود السابقة، إما كجزء من ترشيد تكاليف الصناعات الدفاعية في فترة ما بعد الحرب الباردة، أو كجزء من الدعم الصناعي المرتبط بالاتفاقات التجارية للعمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب المنافسة الأجنبية. غير أن البرامج فشلت في تحقيق متغراها، وجاءت خدمةً لدعاوى سياسية بشكل رئيسي، مفتقرةً لأي أسس اقتصادية متينة. ووضعت هذه البرامج كما لو أن عالمنا الحقيقي يخلو من نقابات ضعيفة ووظائف متدينة الأجر على شاكلة وظائف «المارت». ففي معظم المجتمعات المنتجة للغنم الحجري، بعد أن كانت الوظائف المرتبطة بهذا القطاع تقدّم مستوى معابر يليق بالطبيعة المتوسطة على صعيد الأجر والاستحقاقات والمعاشات التقاعدية حصلت على مدى سنين من المقاومة الجماعية، أصبح تلك الوظائف معرضة للاستبدال بوظائف جديدة ذات أجور أدنى، وتغطية صحية محدودة (إذا كانت متوفّرة)، فضلاً عن معاشات تقاعدية ضئيلة. ¹²

على الرغم من أنَّ أشد المخاطر السياسية التي يواجهها الانتقال العادل بأعلى المعايير تتأتى من حكومات تجاهر بأنها محافظة ومناهضة للنقابات وذات توجّه نحو السوق الحر، لا يجب أن يحول ذلك دون قيام الحركة العمالية العالمية بتنظيم حملة واسعة للانتقال العادل تجاهِه من خلالها الحكومات التي قد تبدو للبعض أنها تتبنّى منظوراً أقل عدائياً بينما هي ليست كذلك في الواقع. إذا ثقينا نظرة على مختلف بلدان العالم، يتبيّن لنا أنَّ معظم الحكومات الحالية وتلك التي سبقتها على مدى نصف القرن الماضي أبدت دوماً استعداداً للتعايش مع النظم الاقتصادي الحالي، لا بل التشبّث به، بدلاً من السعي إلى إعادة هيكلة العلاقات الاقتصادية وقوة رأس المال التي تهدّد الكوكب ومصادر رزق العمال، حسبما أسلفنا في هذا الدليل.

العبرة واضحة وستتجلى أكثر في القسم الثاني «العلمي» من هذا الدليل: إنَّ نجاح أي انتقال عادل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمتغيرات السياسية في كل بلد، وأي خطة أو حملة في هذا الصدد يجب أن تتضمّن عناصر ذات طابع سياسي وانتخابي.

أوهام إعادة التدريب

بمقدور العمال في عدة قطاعات الانتقال إلى وظائف المستقبل، ضمن إطار خطة للانتقال العادل، في حال توفر نظام شامل وفعال لإعادة التدريب. وفي كثير من الأحيان، تحتاج المهارات التي يملكونها العمال اليوم إلى صقل وتطوير من أجل سد الفجوة في المتطلبات الصناعية الجديدة. فعلّى سبيل المثال، سيفقد العديد من عمال قطاع السيارات في مصانع المركبات ومعدات نقل الحركة، أي ما يقرب المليون عامل عالمياً، وظائفهم نتيجة الاعتماد الواسع للمركبات الكهربائية. غير أنَّ شريحة كبيرة من هؤلاء هم من العمال المهرة الذين يشغلون آلات في خطوط التجميع، فضلاً عن امتلاكهم للمهارات لصيانة المركبات وإصلاحها. لذلك يمكن إعادة تأهيلهم وصقل مهاراتهم الحالية، ليس لتصنيع مركبات كهربائية وحسب، بل لتشييد البنية التحتية الواسعة للشبكات الذكية التي يُتوقع لها أن ترسم مستقبل المواصلات في المدن.

ولكن على الرغم من الالتزامات الشكلية والفضفاضة الصادرة عن عدة بلدان وشركات بإعادة تدريب العمال، وتعهداتها بتمكين العمال المسنّين من خلال مجموعة من المهارات الجديدة التي تناسب متطلبات الوظائف الجديدة، فإننا لم نجد في البلدان التي شملها الاستطلاع أي سوابق أو بنية تحتية لبرامج إعادة التدريب المهني. على سبيل المثال، لدى بعض البلدان نموذج إعادة تدريب مماثل لعدد من بلدان أوروبا الوسطى (مثل ألمانيا وبلجيكا والنمسا) التي توفر برامج ت لمدة مهنية مدى الحياة تبدأ في سن لا 16 عاماً وتزود العمال بمهارات تقيدهم طيلة حياتهم المهنية.

11 «تقدير يونيفور لمشاورات الانتقال العادل الفدرالية 2021» (يونيفور، 30 أيلول/سبتمبر 2021) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 «الانتقال العادل في الولايات المتحدة الأمريكية: وهو قاس يحجب ثورة شاملة» (Mirage Absent A Fundamental Revolution <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>) (مؤسسة فريدريش ابرت، شموز/يونيو 2021)

فيما تناولت النقابات على اتفاقات الانتقال العادل، ينبغي لأي خطوة أن تتضمن عنصر إعادة تدريب يؤدي إلى تحول جذري في قوى السوق القائمة في النظام الاقتصادي الحالي. ولا بد لمثل هذه الخطوة أن تطالب بتطبيق حد أدنى لائق وإلزامي للأجور، كما يجب أن تسعى لتضمين القوانين الوطنية أحكاماً تتعلق بتنظيم النقابات والمفاوضة الجماعية، وإلا فأي عامل ينهي برنامج إعادة التدريب حاملاً شهادة تخرج سيدخل سوق عمل لن يجد فيها سوى أجوراً متدينة، وما ذُرَّ من الاستحقاقات، ومستوى أمن وظيفي أقل.

تتكرر القصة نفسها في كل أنحاء العالم تقريباً، حيث أن جزءاً من فشل إعادة التدريب متصل في سوء إدارة البرامج من مرحلة التصميم إلى مرحلة التنفيذ. والأهم من ذلك هو أنه في أحسن الظروف، يكتسب العامل مهارات جديدة مطلوبة في السوق لشغل وظائف خضراء أو غيرها من الوظائف، لكنه قد يعيش ما عاشه عمال «ريديكار» من تجربة تعكس بحد ذاتها حصيلة أربعين سنة من الهجمات النوليبرالية على الحركة النقابية: تضليل عدد المنتسبين إلى النقابات، ما يعني وظائف متدينة الأجر وغير مستقرة.



في المملكة المتحدة، يمكن الاستدلال إلى حدود برامج إعادة التدريب الحالية بالنظر إلى حادثة إغلاق مصنع الصلب في «ريديكار» عام 2015. لا ينبغي أن يكون توقيف المصنع مفاجأة، فالكل، أي شركة ساهراً في لصناعات الصلب (SSI)، كان يواجه مشاكل جدية في تدفقاته النقدية، إضافة إلى ظروف معاكسة مردّها تدفق واردات الصلب الصيني الأقل ثمناً، فالصين كثفت صادراتها في هذا المجال لتصبح أكبر دولة مصدرة للصلب في العالم. لم تكن هناك أي خطوة جاهزة قبيل إغلاق المصنع. بدلاً من ذلك، سارعت الشركة المالكة إلى تشكيل فرق عمل للجمع بين السلطات الوطنية والمحلية والنقابات العمالية، وتم استخدام جزء من ميزانية قيمتها 50 مليون جنيه استرليني لتمويل إعادة التدريب، فيما جرى تخصيص 30 مليوناً من الميزانية لدفع تعويضات إنهاء الخدمة حسب ما ينص عليه القانون.

بالإضافة إلى صرف إعاثات للأجور، وتخصيص الدعم لسداد مدفوعات الرهن العقاري وقروض السيارات والمصاريف اليومية، وتقدم المشورة والمنح لبدء أنشطة تجارية جديدة، استمررت فرقة العمل بـ 11.5 مليون جنيه استرليني للدفع مقابل 23,700 دورة إعادة تدريب وتطوير مهارات في الكليات المحلية ولدى مزودي خدمات تدريب آخرين. على الرغم من أن الدورات وما صاحبها من عملية تسيير وظيفي ساعدت العديد من العمال في العثور على وظائف جديدة، لم يرق إطار العمل المعتمد إلى المستوى الذي عهد به العمال في «ريديكار».

وفي وظائفهم السابقة، كان 80 بالمئة من عمال شركة SSI يتقاضون 30,000 جنيه استرليني أو أكثر، ما يعادل دخلاً جيداً في تلك المنطقة. أما في الوظائف الجديدة بعد إغلاق الصناع، فقد أفاد واحد من أصل ثلاثة عمال فقط أنه يتقاضى الدخل نفسه. «على الرغم من الوقت القصير نسبياً الذي استغرقه العمال للعثور على وظيفة جديدة، أفاد ثلثهم بأنه كان من الصعب العثور على عمل، وقال 15 بالمئة إضافيون إن العثور على عمل كان صعباً للغاية... وأفاد شخص من أصل خمسة (18 بالمئة) أن العثور على عمل جديد تطلب سنتين... وفيما أفاد كل المشاركين في الاستطلاع بأنهم كانوا يعملون دواماً كاملاً في مصنع الصلب، لم يكن سوى الثنائيان (64 بالمئة) يعملون دواماً كامل في وظائفهم الجديدة. كذلك، كان 13 بالمئة يعملون دواماً جزئياً، فيما 11 بالمئة يعملون لحسابهم الخاص». والأهم من ذلك، وبطبيعة الحال، أصبح معظم عمال مصنع «ريديكار» يشغلون الآن وظائف في شركات لا تضم منتسبي النقابات، الأمر الذي يعني بالطبع أجوراً أدنى، واستحقاقات مخفضة، ومستوى أقل من الأمان الوظيفي.

القسم الثاني

كيف تضعون استراتيجية/ خطة للانقال العادل

العادل في نقابتكم

إن تصميم خطة للانقال العادل ليس بالأمر السهل، إذ لا توجد وصفة مثالية للنجاح يمكن اتباعها نموذجاً. فالنقابات تواجه عقبات متعددة وتخالف مجموعة التحديات الماثلة من بلد إلى آخر.

في ما يلي بعض المبادئ التوجيهية المقيدة الخاصة بالانتقال العادل من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة سعياً للوصول إلى انتقال عادل بأعلى المعايير: عدم فقدان أي عامل دخله أو استحقاقاته، مع توفير الإعانات للتعويض عن أي نقص في الأجور والاستحقاقات في حال شغل وظيفة جديدة. لكن الهدف النهائي يمكن في السعي إلى خلق وظائف لائقة تعزز الأجور والاستحقاقات والمكانة الوظيفية، إضافة إلى إنهاء أي تحيز بين الجنسين في الأجور والاستحقاقات بالنسبة للنساء. وأخيراً، تشتمل الخطة على دعم اقتصادي كامل للمجتمعات التي تواجه خسارة في وظائف محددة نتيجة خفض انتعاشات الكربون.

كذلك، يوصي الاتحاد الدولي للصناعات بضرورة وضع الخطة/الاستراتيجية وتضمينها جدول أعمال واسع النطاق للعدالة الاجتماعية، وذلك بهدف التصدي للأزمة الاقتصادية التي تعصف جميع القطاعات في الدولة. ومن شأن هذا النهج أن يحقق أثراً إيجابياً على المدى الطويل، إضافة إلى كونه خطوة سياسية ذكية تسهم في توسيع نطاق الحلفاء.

لا يتمنوا حتى تحدث التغيرات المصاحبة لخفض انتعاشات الكربون في العمل! لا يشعر العديد من النقابات بالضغط حالياً من أجل وضع خطة انتقال عادل، ذلك أن أعضاءها، خصوصاً العمال الأكبر سنًا الذين شارفو على التقاعد، لا يخشون فقدان عملهم في المستقبل. وعلينا الإقرار بأن البشرية تقف أمام أزمة مناخ وجودية، ولا سبيل إلى الخروج منها إلا بالسعى إلى خفض انتعاشات الكربون. ولكن لا بد لهذا المعنى أن يدعم العمال والمجتمعات.

ندرك أن بلورة مبادرة مُحكمة وتحويلية للانقال العادل قد تستغرق سنوات عدة. لذا فإن أوان الانطلاق قد حان!

يقدم هذا القسم نموذجاً مبدئياً لوضع خطة للانقال العادل، ويتضمن صيغاً لغوية محددة للعقود في الملحق يمكن اعتمادها وتعديلها حسب الحاجة.

بناء على الكم الكبير من البيانات المجمعة، بما في ذلك من نتائج الاستطلاع العالمي حول الانتقال العادل الذي أجراه الاتحاد الدولي للصناعات في عدة بلدان أثناء مرحلة البحث لإعداد هذه الدليل، يمكن تقسيم جهود الانتقال العادل إلى أربع فئات واسعة ليسترشد بها عند البدء بوضع الخطة:

- البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا التي لديها خطط انتقال عادل إصلاحية: بلدان ذات موارد مالية كبيرة تعهدت بتوفير الموارد (حتى لو لم تكن خطة التنفيذ واضحة دواماً). تشمل الأمثلة عن البلدان المصنفة في هذه الفئة: ألمانيا، والسويد، وكندا، وإسبانيا، واليابان.

- البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا التي ليست لديها خطة ملموسة للانقال العادل: بلدان تستطيع بسهولة تمويل أي جهود للانقال العادل، لكنها لم تبذل أي جهود ملموسة حتى الآن. تشمل الأمثلة عن البلدان المصنفة في هذه الفئة الولايات المتحدة الأميركيّة.

- البلدان المنخفضة الدخل: بلدان يمكن أن تشهد انتقالاً عادلاً لأن الظروف السياسية تسمح بقيام حوار فعال، لكن قدراتها المالية محدودة نتيجة تحملها ديون عامة مرتفعة وطويلة الأجل فرضتها إلى حد كبير المؤسسات المالية الخاصة والمتحدة الأطراف العالمية. تشمل الأمثلة عن البلدان المصنفة في هذه الفئة: اليونان، وهنغاريا، وجنوب أفريقيا.

- البلدان التي تواجه أزمة سياسية واقتصادية: بلدان لا يحظى فيها الانتقال العادل بالأولوية الملحة نتيجة عوامل عدّة مثل الحرب الأهلية، والانهيار الاقتصادي، والحكومات السلطوية. تشمل الأمثلة عن البلدان المصنفة في هذه الفئة كل البلدان الأعضاء في رابطة الدول المستقلة تقريباً، وأجزاء كبيرة من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والبرازيل.



1.2.

جمع المعلومات الخامسة

ثمة ثلاثة أطراف مشاركة في عملية الانتقال العادل، ولدي كلٍّ منها معلومات مهمة: الحكومات والشركات والنقابات.

تعمل كل نقابة في ظروف مختلفة عن الأخرى، فإما أنها تفاوض على نطاق الانتقال العادل على المستوى الوطني، بما يشمل كل المنشآت في قطاعها، أو أنها تتفاوض على المستوى المحلي مع شركة بشأن مصنع واحد، أو يمكن لها أن تفاوض شركة واحدة لها منشآت في عدة مواقع. لذا علينا معرفة الجهات المعنية المشاركة والحصول على المعلومات المتعلقة بها جميعها.

بالنسبة لعدة نقابات، يضم الانفاق النقابات والحكومة والشركات. لذا قد يكون من المفيد أن تراجع أي نقابة تجمع المعلومات المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل¹³ المذكورة آنفًا في هذا الدليل. ويمكن الاستعانة بهذه المبادئ التوجيهية إلى جانب بعض النماذج الواردة في الملحق عن اللغة المستخدمة في العقود.

ستساعدكم الأسئلة التالية في الحصول على المعلومات الازمة لصياغة مطلب ما. ومن المهم توخي الدقة عند إعداد خطة الانتقال العادل.

بين عامي 2009 و2014، نفذت نقابة IG Metall الألمانية (نقابة عمال المعادن الصناعية) حملة استهدفت الشركات المعنية في قطاع الطاقة المتتجدة، مرتكزة بشكل خاص على قطاعي الطاقة الشمسية والريحية. وتضمنت الحملة مسح الشركات وجهات الاتصال؛ وإنشاء تنظيم داخلي مؤلف من فرق نقابية لإعداد خطط العمل وتولي مسؤولية الجوانب القانونية والمالية؛ وحملات تواصل موجهة؛ وأخيراً، إجراءات في شركات محددة اشتملت على نشر الوعي والاعتصام أمام بوابات الشركات والزيارات المنزلية والمجتمعات الفردية..

مسح المشهد العام. إذا لم تكن على بيته من نقاط قوتنا وضعفنا، فستكون خطتنا عرضة للهجوم. علينا تقييم نقاط قوتنا وضعفنا بصرامة، فالقادة الأقوياء هم من يقيّمون نقاط ضعفهم بصورة مباشرة وصريحة.

أدوات التنفيذ والرصد

الحوار الاجتماعي بين الأطراف المعنية:

الحكومات والشركات والنقابات.

إبرام اتفاقات بشأن الانتقال العادل:

يتم التفاوض عليها مع الحكومات والشركات والنقابات على النحو الواجب.

إنشاء مؤسسة حكومية للانتقال العادل: على أن تضم جميع الأطراف المعنية وتسعى إلى إبرام اتفاقات للانتقال العادل يمكن تنفيذها ومتابعتها بالشكل المناسب.

¹³ «المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنية للجميع» (منظمة العمل الدولية، 2015) https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/-/-ed_emp/-/-emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

.2.1.1

الحكومات: ما هي المعلومات التي يمكن أن تقدمها الحكومات عموماً وخصوصاً بشأن الانتقال في قطاع الطاقة؟

- في حال لم تكن الحكومة في صفهم، فهذا سيشكل عقبة.
- في حال كانت حكومة بلدكم تعارض إشراك النقابة في خطة انتقال عادل، هل ضمنت نقابكم جدول أعمالها العمل على استراتيجية انتخابية سياسية لتغيير السلطة الحاكمة؟
- إذا تذرّر وضع استراتيجية انتخابية، قد يساعد حشد الدعم من الحلفاء غير الحكوميين في الضغط على الحكومة لتبدل موقفها.
- **كيف يبدو الوضع المالي في بلدكم؟**
- هل يمتلك البلد موارد لتمويل الانتقال العادل على مدى 30 عاماً؟ إذا كانت الإجابة نعم، فيجب على النقابة حيازة البيانات التي تبين المسار المالي للبلاد على مدى 30 عاماً من أجل إدراجها في الخطة.
- ما المستوى الحالي وعلى مدى 30 عاماً للدين الخارجي لبلدكم؟
- هل يشكل الاستثمار في البنية التحتية أولوية على المدى البعيد بناء على السجل السابق؟
- في حال كانت الإجابة على سؤال الوضع المالي سلبية، يتعين على النقابة التركيز على جانبين مختلفين:
 1. الأخذ بالاعتبار ما يُحتمل، أو لا يُحتمل، تخصيصه من دعم مالي لمداخلات العمال في عملية خفض انبعاثات الكربون.
 2. إعداد سردية مضادة حول الأولويات المالية في البلاد، بما في ذلك، على سبيل المثال، تضمين الحملة العامة دعوة لإعادة توجيه الموارد المالية من النفقات الوطنية الأخرى إلى مسألة تغيير المناخ/الانتقال العادل.
- **ما الأثر المرتقب لخفض انبعاثات الكربون على المجتمع؟**
- كيف سيؤثر الانتقال على المنطقة أو الأماكن الأخرى في البلاد؟ من المهم إعداد خارطة تفصيلية بالمناطق الجغرافية المعرضة للخطر، وذلك بهدف تدعيم جهودنا في إطار التحولات الصناعية الجديدة التي ستشهدها هذه المناطق وتتجنب خلق قفار (مناطق خالية) صناعية جديدة.
- ما هي الخسائر التي ستطال الواقع الضريبي عند خفض عدد الوظائف أو إغلاق المصانع، وكيف سيؤثر فقدان الموارد على الخدمات والرعاية الاجتماعية؟
- باستخدام قائمة الآثار المترتبة، هل تستطيع النقابة إعداد خارطة تفصيلية بالمناطق الجغرافية المعرضة للخطر من أجل تعزيز مطالب الدعم المالي للتحولات الصناعية المستقبلية؟
- ما هو النشاط الاقتصادي الذي سيقعد؟ على سبيل المثال، ما حجم الخسائر المالية المترتبة على الموزعين المحليين والمؤسسات التجارية المحلية عند إغلاق مصنع أو عدة مصانع أو خفض طاقتها الإنتاجية؟

من هم الحلفاء السياسيون في السلطات العامة المنتخبة؟ لدى معظم النقابات علاقات بمسؤولين سياسيين واتصالات يومية معهم. يجب تحصيل معلومات عن خططهم وأفكارهم بالنسبة للانتقال العادل، وما إذا كان هذا الموضوع مدرجاً في برامجهم الانتخابية، ويجب بعدئذ الاتجاه إلى كل منهم.

ما هي الخطط التي وضعها بلدكم للحد من الانبعاثات؟ ما هو الالتزام المعلن لتحقيق أهداف الانبعاثات العالمية وكيف تتوافق الدولة الوفاء بهذا الالتزام؟

هل يستثمر بلدكم في الطاقة المتعددة، سواءً أكان ذلك من خلال القطاع الخاص حصرياً، أو من خلال الإعلانات أو الدعم المقدم من الحكومة على وجه الخصوص؟ في حال الاستثمار، ينبغي الحصول على تفاصيل حول هذا الموضوع وتحليلها.

هل تشارك نقابكم، أو غيرها من النقابات، فعلاً في قطاعات الطاقة المتعددة؟

كم عدد العمال الموظفين في هذه المجالات الجديدة؟ ماذا تظهر البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي بالنسبة للوظائف الجديدة المطروحة؟

كم عدد العمال الذين تمثلهم نقابكم، أو غيرها من النقابات، في هذه المجالات الجديدة؟

ما هي التفاصيل الخاصة بالوظائف الخضراء المحتملة، لا سيما في ما يتعلق بوظائف القطاعات الرئيسية ذات الصلة التي سيتم استحداثها؟

هل يستثمر بلدكم في التقنيات الجديدة من أجل خفض الانبعاثات، سواءً أكان ذلك من خلال مشاريع الأشغال العامة المباشرة أو من خلال الإعلانات المقدمة إلى القطاع الصناعي الخاص؟

هل لدى بلدكم/منطقتكم نظام قائم وممكّن جيداً لبرامج إعادة تدريب العمال أو إعادة تأهيلهم؟

ينبغي للنقابة النظر إلى البلدان الأخرى المهمة جيداً للمنافسة على الوظائف الخضراء نفسها بهدف إجراء مقارنة معها. في حال وُعد أعضاء نقابكم بمشروع أو مصنع أخضر، فعلى الأرجح أن هذا الوعد لا يستند إلى أنسنة مبنية في حال وجدت الشركة بذلك آخر تدّنى فيه تكاليف إنتاج السلعة نفسها إنما بمعايير أدنى وبمستوى الكفاءة نفسه لسلسلة الإمداد.

ما هي التفاصيل المتعلقة بمستقبل قطاعكم؟

هل صدرت إعلانات رسمية حول ترشيد عدد الوظائف نتيجة خفض ابعاثات الكربون؟ أو حول استثمارات في الصناعات/التقنيات الجديدة؟

ما هي المبادرات التي تتخذها الدولة للحد من مخاطر خفض ابعاثات الكربون على كل قطاع؟ للإجابة عن هذا السؤال، يمكن الرجوع إلى مصادر المعلومات المجانية والمتحدة للعموم لدى المؤسسات الدولية، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ووكالة الطاقة الدولية والوكالة الدولية للطاقة المتعددة.

← في حال كانت قدرتكم على المفاوضة الجماعية ضعيفة، هل يمكن الاستعاضة عنها بتحالفات مع المجتمع المحلي؟

← هل من الممكن اعتماد استراتيجية تجمع بين خطة للانتقال العادل وحملة لتعزيز حقوق النقابة والمفاوضة الجماعية في الشركة، أو في البلد، على نطاق أوسع؟ بعبارة أخرى، نعني حملة تقر بأن صون حقوق العمل هو السبيل الوحيد نحو انتقال عادل مفید اقتصاديًا.

← من هي النقابات التي تمثل العمال في الشركة نفسها في بلدان أخرى وتتمتع بقوة تأثير، أو ربما قوة تأثير أعلى، من أجل إنشاء جهة موحدة؟

ماذا عن المعلومات الاستراتيجية؟

لا يمكن صياغة مطلب فعال بالانتقال العادل إلا من خلال دليل معلومات معمق وتفصيلي. فإذا توفرت الموارد لدى النقابة، سيكون من الحكم لها أن تستعين بخبرير اقتصادي متخصص بشؤون العمل والتنمية الاقتصادية المحلية، هذا إذا لم تكن النقابة تضم أصلًا مثل هذا الخبرير في صفوفها. يستطيع هذا الخبرير تحليل الاتجاهات المستقبلية للقوى العاملة، بما في ذلك إجمالي عدد الوظائف التي يجب استخدامها، والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، وملكية الشركة، والمهارات اللازمة للوظائف الجديدة (وأوجه اختلافها عن مهارات الوظائف الحالية).

ولكن إذا تذرع على النقابة تعين خبراء اقتصاديين خارجين لدفع مالية، أو لم تكن تملك الخبرات الداخلية، ينبغي إذا تحديد أحد أعضاء فريق عملها وأو شخص يعمل بدون مقابل وانتدابه لهذه المهمة، على أن يتمتع بما يكفي من الخبرة البحثية ذات الصلة، وذلك بهدف جمع المعلومات، خاصةً الاقتصادية منها، من مصادر حرة، ذكر منها:

- الواقع الإلكتروني الحكومي في بلدان تتمتع بمستوى عالٍ من الشفافية
- السياسيين القادرين على الوصول إلى معلومات غير متاحة للعموم
- المؤسسات الدولية مثل صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، ووكالة الطاقة الدولية، والوكالة الدولية للطاقة المتعددة

2.1.2.

الشركات: ما هي المعلومات التي ينبغي جمعها بشأن خطط الشركة أو الشركات التي تعامل معها النقابة؟

ينبغي إعداد موجز بحثي كامل من وجهة نظر العمال/النقابة، بما يشمل سجلًا بالسلوكيات التي انتهتها الشركة في مجالات الصحة والسلامة، والمساواة بين الجنسين، وانتهاكات حقوق العمال، إلى جانب أي مخالفات أخرى غير مرتبطة بمكان العمل (كالاحتياط الاستثماري والتداول من الداخل والتهرب الضريبي).

إذا كانت الوظائف تخضع لتحكم شركة مقراها في دولة أجنبية، كيف يبدو سجل ممارساتها المتعلقة بالعملة والأجر في بلدتها الأم، أو في البلدان الأخرى؟ يمكن الحصول على معلومات قيمة حول سلوك الشركة من خلال التواصل مع ممثل العمال في البلدان الأخرى، إنما مباشرة أو من خلال نقابة وطنية، أو اتحادات نقابية أوروبية أو عالمية. ويمكن الحصول على معلومات إضافية من وثائق مجلس الأعمال الأوروبي (European Works Council) والاتفاقيات الإطارية العالمية.

ما هي معدلات الأجر والاستحقاقات وظروف العمل المتوقعة في الوظائف الحضراء، خاصةً ناحية الصحة والسلامة؟ هل هناك وظائف خضراء جديدة محتملة تستحدثها شركات أجنبية أو محلية؟ على الرغم من صعوبة تحصيل هذه المعلومات، فإنها تبقى مهمة للغاية من أجل صياغة مطلب الانتقال العادل، إذ يعني على النقابة أن تكون قادرة على إظهار الفجوة بين الأجر والاستحقاقات وظروف العمل الحالية في القطاعات التقليدية من جهة، وتلك الموعودة/المتوقعه/المأمولة في الوظائف الحضراء المستقبلية من جهة أخرى.

ما موقف الشركة التي تمثل نقابكم عمالها من الانتقال العادل؟

هل صدرت عنها التزامات، سواء معلنة أو غير معلنة، بخصوص حوار حول الانتقال العادل؟ لا بد هنا من توخي الدقة في تحليل ما إذا كانت الشركة قد خصصت فعلًا موارد لدعم العمل والمجتمعات المحلية، أو أنها تستغل خطاب الانتقال العادل وحسب، ففي مثل هذه الحالة، هناك انتقال في مجال الطاقة يدعى بأنه عادل.

ما مدى قدرتكم على المفاوضة الجماعية؟

ما الذي تجيزه اتفاقية المفاوضة الجماعية من حيث خيارات المفاوضة وممارسة الضغط من أجل خطة الانتقال العادل؟

ملاحظة

قاعدة بيانات بهذه تحتاج استثماراً كبيراً لإنشائها والحفظ عليها. إذا أمكن، تستطيع النقابات التي لا تمتلك ما يكفي من الموارد إنشاء هذه القاعدة من خلال تقاسم التكاليف وحق الوصول ضمن إطار شراكة/تحالف مع نقابات أخرى وحلفاء إضافيين.

إذا كانت الغاية من الانتقال العادل بأعلى المعايير الحفاظ على مستوى المعيشة الحالي لكن عامل، لا بد للنقاية من مسح المشهد العام الحالي.

في المعلومات قوة! يجدر بكل نقاية إنشاء قاعدة بيانات متينة توضح مستوى دخل أعضائها، بما في ذلك أجورهم واستحقاقاتهم الصحية، ومعاشاتهم التقاعدية. ستتوفر قاعدة البيانات هذه أدلة حاسمة لمشاركةها مع الأعضاء، والقادة السياسيين، والإعلام، وبالطبع، أعضاء المجتمع الأوسع. بالإضافة إلى الأجر والاستحقاقات المنصوص عليها في اتفاقية المفاوضة الجماعية، يجب جمع المعلومات الآتية، مع مراعاة التفاوت القائم بين الرجال والنساء:

- ما نوع الدعم الذي يحصل عليه العامل في البلد من برنامج التقاعد الوطني؟
- ما نوع الدعم المتوفر للعمال المسرحين/العاطلين عن العمل؟
- ما نوع الدعم المتوفر لإعادة التأهيل؟

2.1.3.

مُمثلو العمال: إنشاء ائتلاف قوي: النقابات ومُمثلو العمال واللحفاء والمجتمعات المحلية.

من هم حلفاؤكم السياسيون في السلطات العامة المنتخبة؟ لدى معظم النقابات علاقات بمسؤولين سياسيين واتصالات يومية معهم. لذا وجّب الحصول على معلومات بشأن خططهم وأفكارهم المتعلقة بالانتقال العادل. وعليكم تقصي خطط كل مرشح على منصب سياسي بهدف معرفة ما إذا كان الانتقال العادل مدرجاً على لائحة أولويات حملته الانتخابية. وإذا كان غالباً عنها وقد اقترب موعد الاستحقاق الانتخابي (على المدى القصير إلى المتوسط)، يتعين عليكم لقاء كل مرشح وطرح الانتقال العادل عليه بوصفه أولوية رئيسية.

من هم حلفاؤكم في العمل؟ ينبغي التواصل مع كل نقاية، حتى تلك التي ليست منخرطة مباشرة في قطاع يشهد جهوداً لخفض انبعاثات الكربون، ذلك أن الجميع سيختبرون تداعيات تغير المناخ وخفض انبعاثات الكربون. عند إغلاق مصنع أو منجم فحم، سيُلحق ذلك ضرراً بالنشاط الاقتصادي للناس جميعهم، فقد يُضطرّ من يخسر عمله إلى الانتقال إلى مكان آخر أو إلى خفض نفقاته الشخصية بسبب فقدان الدخل، كما سترافق الإيرادات الضريبية للمجتمع المدني، الأمر الذي سيضع التمويل المخصص للخدمات الحكومية الأساسية على المحك.

ما هي حجتكم للانتقال العادل؟
فكروا في ما يجب أن يفهمه أعضاء نقابتكم، وما سيرغب حلفاؤكم في سمعاه، فضلاً عن النقاط الأهم التي ينبغي الإعلان عنها أمام الجمهور العام:

- أعدوا شروحاً لا تتعدى الصفحة الواحدة
- استعينوا بالتجارب الشخصية
- أوجزوا قدر الإمكان وركزوا على النقاط المهمة
- أوصلوا الرسالة ببنيةٍ واثقةٍ ولغةٍ دقيقة

هل من مجال لإقامة تحالفات مع نقابات أخرى تمثل عمالاً في بلدان أخرى يعملون لحساب الشركة نفسها، خصوصاً في حالة الشركة المتعددة الجنسيات؟ تُعد الحملات العابرة للحدود جزءاً لا يتجزأ من الانتقال العادل، إذ يمكن تأسيسها عن طريق نقابتكم المحلية أو الوطنية، ومن خلال التنسيق مع الاتحادات النقابية الأوروبية والعالمية القاردة على مشاركة المعلومات والمساعدة في التواصل مع ممثلي العمال لدى الشركات نفسها في بلدان مختلفة بهدف بناء تحالفات عابرة للحدود.

من هم حلفاؤكم المحتملون من القادة غير السياسيين في المجتمع المحلي؟ عليكم إعداد قائمة شاملة بكل قائد مجتمعي محلي وكل منظمة غير حكومية، لا سيما الشخصيات المؤثرة في أوساط المجتمع البيئي. لا تُغفلوا أحداً، فالقادة غير المصطفين إلى جانب النقاية اليوم قد يصبحون حلفاء في المستقبل، لذا لا بد من مخاطبة كل القادة المجتمعين. عليكم بالتواصل معهم وإقامة علاقات يستفيد منها الطرفان.



تنفيذ الخطة

بعد أن أصبحت المعلومات كلها بين يديكم، حان وقت تنفيذ الخطة.

لا تختلف حملة الانتقال العادل عن أي حملة أخرى تنظموها وهي تتكون من العناصر المختلفة التي سبق جمعها.

المطلب

يقدم ملحق هذا الدليل خيارات لغة التي يمكن اعتمادها في صياغة مطلب يتعلق بالانتقال العادل.

وصياغة المطلب، شأنها شأن أي مفاوضة حول اتفاق، تتطلب معرفة بمدى قدرة النقابة على التأثير. وسيكون المطلب موجهاً إلى الحكومة أو الشركة أو كليهما. وينبغي له أن يتضمن تصوّراً لكل مرحلة من مراحل الانتقال على مدى الآفاق الزمنية القصيرة والمتوسطة والطويلة، أي التخطيط لخمس وعشرين وعشرين وثلاثين سنة، وبناء القدرة على تحديث الخطة وتعديلها حسب ما يطرأ من تغيرات.

يجب تضمين رؤية الانتقال العادل بعض العناصر الأساسية:

الأجور والاستحقاقات

ما هي الأجور والاستحقاقات، الحالية والمستقبلية، التي يحصل عليها الأعضاء؟

دخل الأسرة من العناصر الأساسية لتقدير قيمة العمل المنزلي (مثل رعاية الأطفال أو المسنين)، ثم إنشاء مصدر تمويل للدفع مقابل هذا العمل.

خيارات التقاعد

ما هي الخيارات المتاحة أمام العمال للتقاعد المبكر من دون التضحيه بالاستحقاقات التي كانوا ليحصلوا عليها إذا تقاعدوا في الموعد العادي والأقرب؟

يجب دوماً أن يغطي تمويل إعادة التدريب مدة البرنامج بأكملها على مستوى الدخل الحالي للعامل، وأن يغطي كذلك مصاريف أخرى مثل السفر ورعاية الأطفال، وإلا لن يستطيع العامل تحمل تكاليف إعادة التدريب.

شددوا على تضمين الخطة برامج تراعي منظور النوع الاجتماعي لكي تشمل برامج المهن والتدريب مكوناً جوهرياً وهو سد فجوة المهن بين الرجال والنساء، وتمكين النساء لكي لا يعفن في وظائف أقل أجرًا وبمستوى مهارات أدنى. إضافة إلى ذلك، يجب تقديم ضمانات للنساء بأنهن يستطيعن الالتحاق بهذه البرامج.

اتخاذ القرارات

الضريبية لتمويل الانتقال العادل.

← تمثيل أصحاب العمل التكاليف. عادةً ما تحقق الشركات العاملة في مجال الطاقة والاستخراج حول العالم الأرباح إلى أن يحدث الانتقال وتشهد أصولها تراجعاً في القيمة. وتتأتى هذه الأرباح بشكل أساسي من استخراج الطاقة والمعادن والعمل في موقع محددة. وبما أن أصحاب العمل استفادوا من أنظمة الطاقة الحالية، يجدر بهم تمويل الانتقال بواسطة الأرباح التي راكموها. ويستطيع أصحاب العمل الدفع من خلال ثلاثة طرق. أولاً، يمكنهم دفع تكاليف الاحتفاظ وإعادة التدريب وإعادة التوزيع، أي الإبقاء على عمالهم داخل الشركة، بموازاة إعادة تأهيلهم وإعادة توزيعهم للعمل في المنشآت الجديدة ذات الانبعاثات الكربونية المنخفضة. ثانياً، في حال تعدّرت إعادة التوزيع، يمكن لأصحاب العمل دفع تكاليف إعادة تأهيل العمال للعمل في وظائف جديدة، إضافة إلى دفع الاستحقاقات الاجتماعية وتعويض إنهاء الخدمة وحزمات البطالة. ثالثاً، يمكن تمثيل أصحاب العمل تكاليف إعادة تأهيل الواقع / أو تحويلها، بما في ذلك استخدام فرص عمل لائقة كجزء من هذه الأنشطة. وبالطبع، يجب أن يضمن أصحاب العمل سداد تكاليف الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية، ربما من خلال وضع الأموال المخصصة لمدفوعات مستقبلية في صناديق ائتمانية.

من المهم تمثيل أصحاب العمل التكاليف ما داموا يتمتعون بالملاءة المالية. وتتوفر عدة طرق للقيام بذلك، لعل أبرزها إنشاء صندوق إقليمي أو وطني يموله أصحاب العمل من خلال ضريبة على أرباحهم أو الوحدات المباعة. وثمة أمثلة على هذا النهج مثل الصناديق التي أنشئت عند سحب محطات الطاقة النووية من الخدمة في بلدان مختلفة.

← ضرائب الكربون. يمكن زيادة المبالغ المالية المخصصة للانتقال العادل من ضرائب الكربون بشكل كبير، لا بل يجب أن يحصل ذلك، وربما توجيه هذه الأموال إلى الصندوق العالمي للانتقال العادل للجميع. ولا بد من تصميم ضرائب المفروضة على الكربون على نحو تناصعي وليس تنازلياً، خاصةً في ظل الارتفاع الحالي الكبير الذي تشهده أسعار الطاقة.

← سندات الانتقال العادل. تشهد سندات تغير المناخ حالياً توسيعاً سريعاً في أسواق المال، غير أن استخداماتها النهائية نادراً ما تشمل بشكل صريح الانتقال العادل للعمال. يملك العمال مجتمعين مبلغاً يقترب ب BILLION من الدولارات الأمريكية في شكل معاشات تقاعدية، وهو ما يسمى برأس المال العمال. وقد بدأ أمناء الصناديق التقاعدية النقابية باستخدام نفوذهم على مديرى الأصول للمطالبة بحقوق العمل والانتقال العادل كشروط مسبقة للاستثمارات. ويمكن التوسع في هذه المطالب لتشمل إدراج الانتقال العادل في سندات المناخ.

← طالباً بتشكيل لجان للانتقال العادل تشارك فيها النقابات وتنضم بمتطلبات متساوية للجنسين. يجب أن تحظى النقابة بصوت متساوٍ، بموجب التزام مكتوب، في أي لجنة/استقصاء حول الانتقال العادل برعاية الحكومة/الشركة.

← عندما تفاوض النقابة على الاتفاques الجماعية على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الوطني أو القطاعي، أو على مستوى الشركة، يتعين عليها تضمين اتفاques المفتوحة الجماعية لغةً تلزم بمشاركة النقابة في جميع خطط الانتقال العادل للشركة.

← وفي الحالات التي يتعدّر استخدام مثل هذه اللغة في اتفاques المفتوحة الجماعية، إما لأسباب قانونية وأ لأن الشركة ترفض التطرق إلى الموضوع، يجب حينئذ صياغة المطلب على شكل اتفاق مستقل مع الشركة.

← على النقابات إدماج أي إطار حوار اجتماعي ملزم قانوناً، جزئية كانت أو مكتملة، من شأنها تعزيز الانتقال العادل (في المنتديات الثلاثية الأطراف بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات، أو الثانية الأطراف بين أصحاب العمل والنقابات، أو في المنتديات المؤسساتية الشبيهة باليات الحوار الاجتماعي القطاعي وأو العامة في الاتحاد الأوروبي).

تمويل الانتقال العادل

يشكل التوزيع المنصف للتكنولوجيا والمزايا عنصراً أساسياً من الانتقال العادل. فمن المهم لمقترح النقابات أن يتضمن خيارات تمويل الانتقال العادل وممكنة، واستخدام هذه الخيارات كخطوة مقدمة على إمكانية تنفيذ انتقال عادل بأعلى المعايير. قد تشمل هذه الخيارات:

← الضريبة العادلة على الثروات والشركات. فكفاية الإيرادات الضريبية تُعد شرطاً مسبقاً للدولة القوية القادرة على إدارة الانتقال في مجال الطاقة والانتقال العادل. غير أن الكثير من أثرياء العالم يدفعون مقداراً ضئيلاً من الضريبة على ثرواتهم، كما لا تدفع الكثير من كبريات الشركات في العالم ضرائب أو تدفع حداً أدنى من ضريبة دخل الشركات. لذلك، فإن الضريبة المرتفعة على الثروات الطائلة -من منطلق سياسة اجتماعية عامة- تؤمن تمويلاً وافراً للانتقال في مجال الطاقة عموماً، وللانتقال العادل خصوصاً. بالمثل، يمكن للزيادة البسيطة في ضريبة الشركات على مستوى العالم، مقترنةً بحملة إجراءات صارمة ضدّ الملاذات الضريبية للشركات، أن توفر إيرادات ضريبية كبيرة للحكومات. ويمكن تخصيص جزء من هذه الإيرادات للانتقال العادل. وأخيراً، تحدّر الإشارة إلى أن شركات الطاقة جنت أرباحاً ضخمة من أزمة الطاقة الحالية. وقد فرضت عدة حكومات ضرائب على الأرباح غير المتوقعة. هنا أيضاً، يمكن تخصيص جزء من هذه الإيرادات

بناء قدرات النقابة

سيصعب على النقابة تنفيذ خطة الانتقال العادل من دون دعم من أعضائها. لذا فإن الخطوة المهمة الأولى هي تنقيف أعضاء النقابة حول معنى الانتقال العادل. والتنقيف ضروري خصوصاً للعمال الأكبر سنًا المعارضين أكثر من غيرهم لمخاطر عدم الاستقرار الوظيفي، والذين قد يعتقدون أن الاستراتيجية الأنسنة هي الانتظار حتى موعد التقاعد، خاصةً في البلدان التي توفر خططاً تقاعدية عامة وأوّلية.

ومن بين الموضوعات الواجب تناولها في العروض التقديمية والاجتماعات والرسائل الإخبارية والندوات الإلكترونية:

الفكرة الأساسية لمفهوم الانتقال العادل.

- المفهوم الأساسي للانتقال العادل بأعلى المعايير. ينبغي أن يكون الأعضاء مطلعين على الوضع الحالي والأهداف المقررة، إضافة إلى المستقبل الذي عليهم السعي إليه والمطالبة به.

- الوضع الحالي للنقاش المتعلق بالانتقال العادل على مستوى البلاد وداخل الشركة/القطاع.

- الواقع الحالي لأنواع الطاقة المتعددة وإمكانية العمل في صناعات الطاقة المتعددة والأجور والاستحقاقات المقدمة في هذه الصناعات.

- مدى توفر برامج إعادة التدريب الوظيفي وآفاقها.

- مصلحة المجتمع الأوسع وحاجته إلى الانتقال العادل.

- رؤية حول الوظائف الفُضلى، وليس الوظائف التقليدية التي تعاني من القواطع بين الجنسين.

- إذا كانت الشركة تستخدم مصطلح الانتقال العادل، يجب أن يعرف الأعضاء ما إذا كانت الشركة تطرح خطة ملموسة للانتقال العادل، أو أنها تتجه لهذا الخطاب كي تبدو أنها تستجيب لأنزمه المناخ. لا يمكن التحدث عن انتقال عادل إلا إذا كان يشمل العمال وممثليهم. عدا عن ذلك، فهم يتكلّمون عن انتقال يفتقد عنصر العدالة.

- يجب أن تسعى النقابة كذلك إلى تنقيف قادتها ومتذوباتها ليصبحوا مدربين في مجال الانتقال العادل وقدارين على توجيه الأعضاء أثناء العملية ما إن تقع الخسارة في الوظائف، خاصةً في ما يتعلق بتوجيه العمال إلى أفضل الخيارات المتاحة لإعادة التأهيل وإعادة التدريب. من شأن ذلك أن يهيئ لنتائج أفضل للعمال، بدلاً من أن يضطروا للاعتماد على برامج الشركة أو الحكومة فقط، فهي برامج قد لا تحظى بالتمويل الكافي أو لا تتيّب بفرض تحديد الوظائف المستقبلية.

- يجب أن تنشئ النقابة مكتب مساعدة وأوّلية بجهات الاتصال المرجعية التي يمكن لأي عامل الاتصال بها على المستوى المحلي والإقليمي إذا كانت لديه/لديها أسئلة حول وظيفته/ها أو خطة الانتقال العادل.

← رسوم استهلاك الطاقة: استفاد مستهلكو الطاقة، خاصةً في البلدان الصناعية المتقدمة، من مخرجات عمال قطاع الوقود الأحفوري. يمكن لفرض رسم شهري على أسلاك الطاقة الإسهام في تمويل صندوق الانتقال العادل، مع التقدّم بمبدأ الضريبة التصاعدية في تحديد معدلات الضريبة، ومنح إعفاءات للأشخاص الذين ينفقون نسباً عالية من مداخيلهم على الطاقة اللازمة لاحتياجاتهم الأساسية. على سبيل المثال، يمكن استيفاء رسم مئوي أساسى صغير شهرياً في كل فاتورة طاقة، ورفع المبلغ في السنوات الخمس الأولى لصندوق الانتقال العادل الوطني، ثم يتم خفض المبلغ كل خمس سنوات ويصار إلى تحديد سقف بعد انقضاء 20 سنة. يمكن إيداع المبلغ بسهولة إلكترونياً.

- بنود الاسترداد: ينبغي تضمين الخطة بنداً ينص على استرداد أي أموال حكومية أو غيرها من أوجه الدعم المقدمة إلى الشركات التي لا تلتزماتها المتعلقة بخلق الوظائف أو الاحتفاظ بها أو التدريب في إطار الانتقال العادل.

- المجتمع المحلي—شدّ الدليل غير مرة على أن نجاح حملة الانتقال العادل وقدرتها على تحقيق آثار إيجابية طويلة الأمد مرهونان بإدماج احتياجات المجتمع الأوسع. ونوصي بإعداد هذا الشق بالتعاون مع الحلفاء من خارج النقابة، على أن يشمل:

← تقبيماً دقيناً للنشاط الاقتصادي الذي يولّه مصنع أو قطاع ما بأكمله.

← تقبيماً للخسائر التي تطال الوعاء الضريبي، والانقطاع المصاحب في الخدمات نتيجة تراجع الإيرادات الحكومية، وذلك في حال إلغاء الوظائف بسبب خفض انبعاثات الكربون، إضافة إلى الآثار الإيجابية التي سيشهدها المجتمع في حال تطبيق انتقال عادل بأعلى المعايير.

← تكلفة تحويل أنظمة الطاقة لتلبية احتياجات المجتمع. ينبغي تحديد هذه الاحتياجات نظرًا إلى أنّ أنظمة الطاقة المأمونة وغير الملوثة والميسورة التكلفة تدعم النساء وتتّخض بدرجة كبيرة لتحكم المجتمع المحلي.

كيف ستتولّ النقابة خطتها للانتقال العادل؟

في حال توفّرت الموارد المالية، يجب تعيين عضو واحد على الأقل من فريق النقابة ليعمل براتب ويدوام كامل على الحملة نظرًا لمستوى تعقيدها وجدولها الزمني الممتد لعدة سنوات. وفي حال تعذر تعيين موظف مدفوع الأجر، ينبغي للنقابة طرح سؤال صعب، ألا وهو: من سيعمل على الخطة لضمان نجاحها؟

إذا كانت تربط النقابة علاقة جيدة بالشركة، هل ينص اتفاق المفاوضة الجماعية على إمكانية حصول أعضاء النقابة على وقت فراغ مدفوع الأجر؟ هل يمكن العثور على مصادر تمويل، مثل المصادر الخيرية، للناشطين/المتطوعين الآخرين؟

العمل مع المجتمع المحلي

متابعة الخطة

عند الشروع في تنفيذ الخطة، لا بد للنقابة من تصميم عملية متابعة لضمان النجاح. في هذا الإطار، ثمة ثلاثة مكونات تدرج في جهود المتابعة: عمل اللجان ووضع مجموعة من المؤشرات، ووضع الجدول الزمني. ونقدم في ما يلي قائمة مرجعية تساعد النقابات في عملية متابعة الخطة.

عمل اللجان

من شأن تشكيل لجأٍ أن يوزع العمل بشكل منصف على الموظفين والقادة، ويوضح الجهات المسؤولة عن كل عنصر من عناصر الخطة. كما تتيح اللجان مستوى أعلى من الفعالية في التواصل واتخاذ القرارات، بما يساعد في ضبط العمل بحسب الخطوط العريضة للخطة الأولية.

يمكن توزيع العمل بين اللجان على النحو الآتي:

- البحث
- المفاوضات
- التقييف
- بناء الالتفافات
- الشؤون المالية
- الإعلام

ولكن قد ترتأى كل نقابة هيكلًا مختلفاً للجان حسب الظروف والأشخاص المتوفرين للعمل على الخطة.

أظهرت التجارب أنه من شبه المستحيل تصور انتقال عادل ناجح وبأعلى المعايير من دون دعم مجتمعي قوي. ويشير مصطلح «المجتمع المحلي» إلى المنظمات على أنواعها (مثل مؤسسات الرعاية الاجتماعية والمؤسسات الدينية والمؤسسات التجارية الصغيرة) والقادة السياسيين على اختلافهم (المنتخبين وغير المنتخبين). وقد لا تكون المجتمعات والقادة المجتمعيون حلفاء في بادئ الأمر بسبب قلة معرفتهم بمفهوم الانتقال العادل، أو قد يُضلّل الحلفاء المحتملون، من قبل الحكومة وأو الشركة، ويسدّرّجون إلى دعم صيغة غير مكتملة من الانتقال العادل. في ما يلي مكونات أساسية لحملة تنقيف المجتمع المحلي:

● تتسم حملة الانتقال العادل الأكثـر فعالية بأنها جزء من مسعى شامل إلى الارتقاء بالمستوى المعيشي، خاصة الأجور، لأفراد المجتمع كافة. على سبيل المثال، في البلدان التي تتدنى فيها الأجور ويعاني العمال سداد فواتيرهم الشهرية، ينبغي لمناصري الانتقال العادل تبني الحملات المطالبة بالزيادة الفورية للأجور، خاصة للعمال ذوي الأجور المتدنية.

● يتعين على النقابة أن تشدد في خطتها على أن تُنشئ الانتقال العادل بأعلى المعايير رابطًا متيناً بين حماية مداخل العمل وتمويل برامج التنمية الاقتصادية طويلة الأمد في المجتمعات التي تشهد اضطرابات نتيجة تغير المناخ ومساعي خفض انبعاثات الكربون. وينبغي إجراء إعادة تأهيل شاملة لموقع العمل المغلقة على نحو يصب في مصلحة المجتمعات والعمال الذين كانوا يعتمدون على هذه المواقع.

إيصال الرسالة

لا شك في أن قادة النقابات المنتخبين يضطلعون بدور بارز في مخاطبة عموم الناس لترويّتهم بخطة الانتقال العادل وشرحها لهم. ولكن لا بد أيضًا من وجود عمال قادرين على التحدث إلى أفراد المجتمع. لذا فإن أحد أهم مكونات الحملة يتمثل في تدريب متحدثين رسميين فعالين. من مواصفات المتحدث الرسمي الفعال أنه:

- ملء بحيثيات الخطة وبالفكرة العامة للانتقال العادل
- قادر على الحفاظ على هدوئه واتزانه عند الاستماع إلى آراء معارضة أو الإجابة على أسئلة تمحيصية، أو حتى تشكيكية
- سبق له أن طور مهاراته في الإلقاء والخطابة العامة. يستطيع معظم الناس التدرب على الإلقاء، في بعض المهارات المطلوبة عملي (مثل النظر إلى الكاميرا التلفزيونية)، وبعضها الآخر يحتاج إلى التمرن (مثلاً، التمرن على نقاط الحديث الأساسية عند إخبار قصة شخصية من أجل الحفاظ على أصالتها ومصداقيتها).

المؤشرات

ستضع كل نقابة معاييرها الخاصة لقياس التقدم في خطة الانتقال العادل بالتفصيل حسب الظروف الوطنية. وثمة مؤشرات عامة يمكن اعتمادها في تقييم التقدم:

5 نجحت النقابة في وضع خطة لمسار انتقال عادل مكتمل التمويل، وتinctكت من الجمع بين آليات التمويل المختلفة المبنية في دليل الممارسات. بعبارة أخرى، تقسم الأرقام الواردة في الخطة بالواقعية وحاصلها يوفر الدعم الاقتصادي الكافي للأعضاء كافة.

1 أغلبية أعضاء النقابة تدعم نهج القيادة في الانتقال العادل. يمكن تقييم ذلك بناءً على المشاركة في جهود التثقيف والتوعية، بالإضافة إلى تعليقات الأعضاء المباشرة أو على وسائل التواصل الاجتماعي.

6 يتوافق الجدول الزمني الذي اعتمدته الحكومة والشركة الهدف العالمي لخفض انبعاثات الكربون المنصوص عليه في اتفاق باريس للمناخ 2015. بعبارة أخرى، قاومت النقابة أي محاولات لتأجيل الانتقال العادل إلى تاريخ مستقبلي غير معقول، ووضعت عوضاً عن ذلك خطة واقعية بأعلى المعايير.

2 حددت النقابة ما يكفي من الموارد الداخلية وأذنت بها وحشتها لتمويل التوظيف المطلوب لإنجاز المهام المتعلقة بإعداد خطة لانتقال العادل. يضمن ذلك حسن سير الخطة.

7 نجحت النقابة في استخدام كل الوسائل الإعلامية في المجتمع حتى بات الانتقال العادل يُصور بشكل إيجابي في التقارير والتعليقات الإعلامية وأصبحت النقابة معروفة بأنها تؤدي دوراً محورياً بوصفها جهة رائدة في المجتمع في قضائها تغيير المناخ وخفض انبعاثات الكربون والتحول الرقمي.

3 وافقت الحكومة وأ/ أو الشركة مبدئياً على الدخول في مفاوضات بشأن خطة الانتقال العادل بناءً على عرض قدمته النقابة لإطار العمل، مدفوعة بمعلومات تفصيلية وجهود مكثفة بذلتها النقابة لجمع البيانات.

4 نجحت النقابة في المفاوضة على حقها في أن تكون شريكاً متساوياً وذات صوت ورأي متساوين في المفاوضات الوطنية أو المحلية بشأن الانتقال العادل.

الجدول الزمني

يقدم الجدول الزمني المقترن فكرة عامة عن توقيت الخطوات المختلفة:

السنة 1:

اليوم الأول إلى 6 أشهر

تقييم الموارد البشرية والمالية المتوفرة لدى النقابة من أجل السعي في خطة للانتقال العادل، وخاصةً قدرتها على تعيين موظفين يكرسون كامل وقتهم للعمل على الانتقال بشكل يومي.

إنشاء هيكل للجان المعنية بخطة الانتقال العادل (ضمن الإطار الزمني المبين أدناه في الجدول، وينبغي أن تجتمع اللجان بوتيرة منتظمة وفق برنامج زمني فعال).

بدء مهام جمع المعلومات المبنية في الدليل. إعداد قوائم باللحفاء المحتملين.

توضيح الخطوات الازمة لعملية التدريب الداخلية لأعضاء النقابة.

6-9 أشهر

في حال بلغت عملية جمع المعلومات مرحلة متقدمة بما يكفي لصياغة رؤية للانتقال العادل، يجب بدء الاجتماعات مع الحلفاء الموثوقين، خاصة النقابات الأخرى، لعرض الخطة.

إطلاق حملة التدريب الداخلية، وعقد اجتماعين/نقاشين على الأقل لاختبار الخطة، ثم تقييم نجاح العناصر التربوية.

البدء بتدريب الأعضاء الذين سيؤدون دور المتحدث الرسمي باسم النقابة.

صياغة المطلب الموجه إلى الحكومة وأو الشركة وإعداد وثيقة لعرضها على الحلفاء والنظراء.

12-9 شهراً

إذا كان المطلب مرتكزاً على إطار مستقر (عبارة أخرى، مبادئ شاملة متقدمة عليها مع تفاصيل محددة، خاصة الأرقام المالية، قيد النقاش)، يجب الشروع في إقامة حوار مع الحكومة وأو الشركة، بما يشمل اجتماعاً أوّلياً للتتوافق على عملية تفضي إلى اتفاق بشأن الانتقال العادل.

خلال هذه الفترة، يجب أن تعقد الإدارة المسئولة عن البحث اجتماعاً واحداً على الأقل في الشهر لاستعراض بنود محددة لاتفاق المقترن، مستندة إلى البيانات المجمعة.

الترويج في التدريب الداخلي للنقابة وتذليل المحتدثين الرسميين بهدف تغطية نصف الأعضاء على الأقل مع انتهاء السنة الأولى.

إذا لم تستطع القيادة دعماً قوياً من الأعضاء، يجب البدء بإدراج تفاصيل إضافية حول الانتقال العادل في مواد التواصل الدورية مع الأعضاء، بما في ذلك خيار إنشاء موقع إلكتروني مخصص.

السنة 2:**18-12 شهراً**

إذا أفضى الاجتماع الأولي مع الشركة/الحكومة إلى نتائج إيجابية، يجب التحضير لتشكيل لجنة مشتركة معنية بالانتقال العادل تتمثل فيها كل الجهات الفاعلة في العملية: النقابات و/أو الحكومة و/أو الشركة. عند تشكيل اللجنة، عليها أن تجتمع بوتيرة مكثفة لمتابعة العملية.

في حال رفضت الحكومة و/أو الشركة المشاركة في العملية، أو في حال وافق طرف وعارض الآخر، يجب البدء بإشراك الحلفاء في مناقشة كيفية إعداد حملة عامة معارضة لرفض عملية الانتقال العادل.

في خلال هذه الفترة، يجب أن تكون النقابة قد صاغت إطاراً مكتوباً واحداً على الأقل لاتفاق/طلب الانتقال العادل يمكن تكييفه لعملية المفاوضة الجماعية أو الضغط على الحكومة.

24-18 شهراً

إذا كان الحوار جارياً مع الأطراف الخارجية (الحكومة و/أو الشركة)، يجب عقد اجتماع داخلي لتقييم التقدم المحرز وتحديد الفجوات في المعلومات/التقدم التي تحتاج إلى معالجة.

عقد اجتماع موسع مع الحلفاء، وتضمينه مكوناً إعلامياً/عاماً، لشرح إطار حملة الانتقال العادل.

تنظيم اجتماعات صغيرة مع ممثلي الإعلام الخارجي لعرض سردية الانتقال العادل.

تنظيم لقاء عام موسع لدعوة المواطنين من مختلف مشارب الحياة لفهم الرابط بين العمال والمجتمع. وإذا كانت النقابة تمثل عملاً في بلديات متعددة، يجب العمل على تنظيم لقاءات عامة في كل موقع لضم أنواع نطاق من المشاركة الفعالة.

عند انتهاء عملية الستين الأولى، ستكون النقابة قد تمتلكت من إجراء تقييم للتقدم المحرز، ثم تحديد سبل تحقيق مزيد من التقدم في السنوات اللاحقة.

القائمة المرجعية

تلخص هذه القائمة المرجعية المهام الأساسية في عملية إعداد خطة للانتقال العادل. ولكل نقطة من النقاط شرح وافي في هذا الدليل.

جمع المعلومات

- جمع المعلومات المالية العامة حول البلد، بما في ذلك مستويات الدين وخطط الموازنة.
- جمع المعلومات المالية العامة حول الشركة، بما في ذلك عملياتها المحلية، والأجنبية إذا وجدت.
- جمع وتحليل خطط الانتقال الجارية أو قيد النقاش في مجال الطاقة في البلد.
- جمع خطط الانتقال في مجال الطاقة الخاصة بالشركة، المحلية منها والأجنبية.
- جمع وتحليل التوقعات المعدنة من جانب الحكومة والشركة لخلق الوظائف الخضراء، خاصة في ما يتعلق بالأجور والاستحقاقات الموعودة.
- تحليل نطاق التأثيرات الكاملة للانتقال في مجال الطاقة على:

 - أعضاء النقابة
 - المجتمع المحلي

إعداد قوائم حلفاء الائتلاف

- النقابات في البلد
- الاتحادات النقابية العالمية
- السياسيون
- القيادة المجتمعيون

جمع وتحضير البيانات الاقتصادية للأعضاء

- الأجور
- الاستحقاقات
- المعاشات التقاعدية

صياغة مطلب الانتقال العادل

- الأجور والاستحقاقات المطلوبة لكل عضو.
- الخيارات المتاحة للتقاعد المبكر، بناءً على مخططات التقاعد الخاصة وال العامة.
- التمويل المخصص لخيارات إعادة التدريب.
- تمويل الانتقال العادل.
- عملية اتخاذ القرارات لاتفاق الانتقال العادل التي تمنح النقابات المساواة التامة.

هيكلة العمل الداخلي لخطة الانتقال العادل

- إعداد مسودة للجدول الزمني للحملة.
- إنشاء هيكل اللجان، بما في ذلك:

 - الحوك
 - المفاوضات
 - التقني
 - بناء الائتلافات
 - الشؤون المالية
 - الإعلام

التدريب

- التدريب الداخلي لأعضاء النقابة
- التثقيف والتوعية الخارجية للعموم/المجتمع.
- تدريب قادة النقابات ليكونوا متقدّمين رسميين عن الانتقال العادل.

الخلاصة

يظهر هذا الدليل الواقع الحالي للانتقال العادل في مطلع العام 2022. وقد قارب الاتحاد الدولي للصناعات رسالة هذا الدليل متوجّهاً هدفـين. الأوّل، تعزيز فهم الانتقال العادل بين النقابات المنتسبة للاتحاد من خلال تسليط الضوء على الجهود المبذولة حالياً حول العالم، وفي الوقت نفسه، وضع أعلى معيار ممكـن للرؤية النهائية للانـتـقال العـادـل. ثـانـياً، تقديم خارطة طريق مبدئية واقعـية لكل نقابة لـتـسـترـشـدـ بها في جـهـودـهاـ المـبـذـولـةـ لـتـطـوـيرـ حـمـلةـ اـنـتـقـالـ عـادـلـ.

يرحب الاتحاد الدولي للصناعات بأي مدخلات وتعليقات ووجهات نظر أخرى لترسيخ رؤية مشتركة للانـتـقالـ العـادـلـ.

نحن ندرك أن مسازاً طويلاً ينتظـرـناـ لـحـمـاـيـةـ العـمـالـ فيـ مجـتمـعـ خـالـيـ منـ الكـربـونـ.ـ وـعـلـيـنـاـ فـهـمـ نـقـاطـ قـوـتـنـاـ وـضـعـفـنـاـ عـنـدـ مـقـارـبـةـ مـوـضـوـعـ الـاـنـتـقـالـ العـادـلـ.ـ فـيـ الـوقـتـ نـفـسـهـ،ـ بـوـسـعـنـاـ القـوـلـ إـنـاـ مـطـمـئـنـونـ لـلـمـسـتـقـبـلـ،ـ لأنـ النقـابـاتـ العـمـالـيـةـ حـقـقـتـ إـنـجـازـاتـ نـوـعـيـةـ لـلـعـمـالـ عـلـىـ مـدىـ عـقـودـ عـدـةـ بـفـضـلـ عـمـلـهـاـ يـدـاـ بـيـدـاـ بـعـرـبـ الحـدـودـ إـلـىـ جـانـبـ الـحـلـافـاءـ.

لقد أورـدـناـ العـنـاصـرـ الـأـسـاسـيـةـ التـيـ تـحـتـاجـهـاـ كـلـ نـقـابـةـ لـلـشـروعـ فـيـ حـمـلـاتـهاـ المـتـعـلـقـةـ بـالـاـنـتـقـالـ العـادـلـ وـاستـخـدـامـهـاـ كـنـطـقـةـ اـنـطـلـاقـ لـلـحـوارـ.

● استعرض الدليل واقع الانتقال العادل، وتوصـلـ إـلـىـ ماـ يـلـيـ:

← لا تزال أطر الانتقال العادل الملموسة والمكتملة محدودة للغاية على الرغم من أن النقاش المتعلق بتغيير المناخ طال كل بلـدـ فـيـ الـعـالـمـ.

← لا يزال نطاق الدعم المالي المتوفـرـ لـلـعـمـالـ المـعـرـضـينـ لـفـقـدانـ وـظـائـفـهـمـ نـتـيـجـةـ خـفـضـ اـنـبـاعـاتـ الـكـربـونـ عـنـ حـدـهـ الأـدـنـىـ فـيـ أـحـوـالـ.

← لا تتطـابـقـ الوـظـائـفـ الـتـيـ وـعـدـتـ بـهـاـ الـحـكـومـاتـ وـالـشـرـكـاتـ مـعـ الـوـظـائـفـ الـفـعـلـيـةـ الـتـيـ سـيـتـمـنـگـ عـمـالـ مـنـ إـجـادـهـاـ،ـ وـلـاـ شـكـ فـيـ أـنـهـاـ لـنـ تـقـدـمـ أـجـوـرـ مـعـيـشـيـاـ لـأـثـقـاـ.

← برامج إعادة التأهيل غير منتشرة بالقدر الكافي، وفي أماكن كثيرة، لا تُفضـيـ إـلـىـ وـظـائـفـ مـسـتـقـبـلـةـ ذاتـ أـجـوـرـ مـجـزـيـةـ.

← لم تبدأ مناقشـاتـ الـاـنـتـقـالـ العـادـلـ بـعـدـ فـيـ صـفـوفـ مـعـظـمـ النقـابـاتـ لأنـ عـدـدـ كـبـيرـاـ مـنـ العـمـالـ يـعـتـبـرـونـ خـفـضـ اـنـبـاعـاتـ الـكـربـونـ عمـلـيـةـ لـنـ تـبـدـأـ فـيـ المـدـىـ الـمـنـظـورـ.

← لـكـيـ تـمـكـنـ النقـابـاتـ مـنـ إـعـادـ حـمـلةـ لـلـاـنـتـقـالـ العـادـلـ،ـ يـجـبـ أـنـ تـتـوـفـرـ لـدـيـهاـ قـائـمـةـ وـاسـعـةـ مـنـ الـخـيـارـاتـ لـتـبـدـأـ الـعـلـمـ عـلـيـهـاـ فـرـزاـ فـيـ مـجاـلـاتـ الـبـحـثـ وـالـمـفـاـوـضـاتـ وـالـتـنـقـيفـ وـبـنـاءـ الـاـنـتـلـافـاتـ وـالـشـفـوـنـ الـمـالـيـةـ وـالـإـعـلـامـ.

← إنـ النقـابـاتـ الـتـيـ تـسـتـرـشـدـ بـهـذـاـ دـلـيـلـ فـيـ جـهـودـهـاـ نحوـ الـاـنـتـقـالـ العـادـلـ تـضـعـ نـفـسـهـاـ فـيـ مـوـقـعـ اـسـتـرـاتـيـجيـ أـفـضـلـ بـكـثـيرـ لـلـمـفـاـوـضـةـ عـلـىـ سـُبـلـ حـمـاـيـةـ وـاسـعـةـ النـطـاقـ لـأـعـصـانـهـاـ وـضـمـانـ حـصـولـ الـمـجـمـعـاتـ الـمـحلـيـةـ عـلـىـ الـمـسـاعـدـةـ الـمـالـيـةـ.

الملحق

يتضمن ملحق هذا الدليل موارد إضافية تساعد في خطة الانتقال العادل. وتشمل هذه الموارد نماذج عن اللغة المعتمدة في العقود لكي تستخدمها النقابات أو تكيفها في مساعيها المتعلقة بالانتقال العادل.

مع مراعاة أنه ينبغي لكل بلد أن يصوغ اتفاقاً مكتوباً يتماشى مع القوانين الوطنية واتفاقات المفاوضة الجماعية، نورد في ما يلي أربعة نماذج عن الأطر العامة للغة العقود المعتمدة في مجال الانتقال العادل.

إطار عام صغير

في إطار عملهما والتزامهما المستمر، يدعم (صاحب العمل) و(النقاية) إنشاء فرقه عمل مشتركة للانتقال العادل لخوض حوار بناء بين صاحب العمل والنقاية.

يوفق الطرفان على ضمان تمثيل الأقسام/مجالات العمل كافة في فرقه العمل وعلى تزويد أعضائها بكل المعلومات ذات الصلة بالمسائل البيئية والعمل داخل [اسم المصنع/القطاع]. تكون فرقه العمل من الممثلين التالي ذكرهم (تحديدهم ووصفهم). ويستجمع فرقه العمل (عدد المرات في الشهر أو السنة) وتتّخذ سنوياً رئيساً وأمين سرّ لها، على أن يكونوا من طرف صاحب العمل والنقاية بالتناوب.

إذا كانت النقاية تسعى لصياغة اتفاق أولى مع الشركة، يمكن للنموذج التالي أن يشمل مجموعة واسعة من الأهداف (نموذج مستعار ومعدل من المؤتمر العام للنقابات العمالية في المملكة المتحدة¹⁴):

يلتزم الطرفان بإعداد نهج مشترك لمعالجة المسائل المتعلقة بالطاقة والبيئة بموجب هذا الاتفاق الذي سيشكل أساساً لانتقال عادل.

يلتزم (صاحب العمل) في جميع الأوقات بالامتثال إلى التشریعات البيئية ذات الصلة وبالعمل على تحسين جدول الأعمال البيئي الأوسع معتمداً على الممارسات والأمثلة الفضلى. وعليه، يلتزم (صاحب العمل) بما يلي:

- خفض انبعاثاته الكربونية بالاعتماد على مقاييس مرجعية وأهداف تماشى مع الأهداف التي وضعتها الحكومة الوطنية ونصبت عليها الاتفاقيات الدولية.

- التعاون مع العمال والإدارة والجهات المعنية لتوفير التمويل الكامل للتدريب على المهارات وتعليمها بما يتناسب مع المتطلبات المتوقعة لسوق العمل المستقبلية، على أن يبدأ تنفيذ البرامج التعليمية المحددة في [تاريخ].

- رصد الأداء مقابل أهداف قابلة للتحقيق لكن فيها تحدي.

- يحقق (صاحب العمل) و(النقاية) المشرفين والعمال وممثلي النقاية مسؤولية مشتركة عن جهود الانتقال العادل.

← تعمل مجموعات العمل على إنجاز المهام التالية بحلول [تاريخ].

¹⁴ «المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع» (منظمة العمل الدولية، 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

**عينة مصغرة عن اتفاق مفاوضة جماعية
(أعدته نقابة المهن الكهربائية الأسترالية)**

<p>6. في إطار اختصاصها المتمثل في معالجة المخاطر التي تطرحها أزمة المناخ على التوظيف المستدام، تتولى اللجنة المهام التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> دراسة المعلومات المقدمة من صاحب العمل وفقاً للبند 3 دراسة ومناقشة المبادرات الرامية إلى تعزيز الأمان الوظيفي من خلال معالجة أزمة المناخ، بما في ذلك: <ul style="list-style-type: none"> تأمين احتياجات الطاقة لمكان العمل من مصادر الطاقة المتجددة تعزيز الكفاءة في استخدام الطاقة لمنشآت الشركة ومعداتها وآلاتها الحد من الآثار البيئية لسلسلة إمداد الشركة خفض الانبعاثات من العمليات اللوجستية وعمليات النقل للشركة، سواء وكانت داخلية أو مبنية على أطراف خارجية تعزيز إعادة التدوير والحماية البيئية في مختلف إجراءات العمل الحد من النفقات <p>النظر في التغييرات المحتملة على صعيد تنظيم العمل وساعاته ونمط الورديات بما يساعد في التخفيف من آثار أزمة المناخ على الأمان الوظيفي. ينبغي لأي تغييرات مقترنة أن تشمل على مشاورات مستفيدة مع الموظفين وأن تراعي مسؤوليات رعاية الأسرة.</p> <p>النظر في المخاطر الخارجية التي تطرحها أزمة المناخ على استمرارية العمل والأمن الوظيفي، وتحديد استراتيجيات التخفيف منها بما يضمن توظيفاً مستداماً وآمناً.</p> <p>النظر في تدابير وسياسات الصحة والسلامة في أثناء موجات الحر والظروف المناخية المتطرفة، بما في ذلك تداعياتها على العمال النساء</p>	<p>إذا كانت النقابة قادرة على الشروع في المفاوضة على علاقة تفاوضية جماعية مع الشركة، يمكن لما يلي أن يستخدم نموذجاً.</p> <p>يفز (صاحب العمل) و(النقابة) بالتهديد المباشر الذي يطرحه تزايد انبعاثات غازات الدفيئة على استمرارية العمل والاستقرار والأمن الوظيفيين، وتشكل هذه الانبعاثات سبباً لارتفاع متوسط درجات الحرارة وعدم استقرار المناخ على مستوى العالم.</p> <p>يلزم الطرفان بموجب هذا الاتفاق اعتماد نهج تعافيي للحد من هذه المخاطر من خلال إجراءات من شأنها خفض الانبعاثات. كما يتفقان على أن هذه الإجراءات قد تؤدي إلى تغييرات جوهرية في تشغيل قطاعات بأكملها وعلى مستوى المشاريع الفردية.</p> <p style="text-align: center;">المناخ والبيئة والاستدامة</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يقر طرفًا هذا الاتفاق بالمنافع المشتركة التي سيجنّبها صاحب العمل والموظفون من تبني نهج تعافيي للتصدّي للمخاطر الرئيسية على استمرارية العمل والأمن الوظيفي. 2. يقر الطرفان بالمخاطر الناشئة عن أزمة المناخ ويلتزمان باعتماد نهج تعافيي وتشاوري لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة والحد من المخاطر. 3. يلتزم صاحب العمل بتقديم معلومات حول انبعاثات الغازات الدفيئة من عملياته ومن داخل سلسلة إمداده مرّة واحدة في السنة على الأقل. يلتزم صاحب العمل بتقديم عرضٍ مرنٍ لممثلي نقابة العمال ومسؤولي النقابة المعنيين حول المخاطر التي يطرحها عدم استقرار المناخ على استمرارية العمل والأمن الوظيفي، وطريقة قياس الانبعاثات، وأهداف الانبعاثات، والخطط الكفيلة بخفضها. 4. في حال تخلف صاحب العمل عن تسجيل الانبعاثات أو قياسها أو التخطيط لخفضها، تجتمع النقابة وصاحب العمل لوضع عملية تدريجية لقياس الانبعاثات وتحديد الأهداف واستعراض التقدم المحرز. 5. يشكل صاحب العمل والنقاية لجنة معنية بالمناخ والبيئة والاستدامة تراعي التفاصيل في القوى العاملة وتضمّن أعضاء من النساء. تتولى اللجنة إجراء مشاورات وتصميم خطط فعالة بشأن المخاطر الناشئة عن أزمة المناخ، وتداعيات التدابير المخطط لها لخفض الانبعاثات على الوظائف والأمن الوظيفي. ينبغي أن تراعي المقترنات منظور النوع الاجتماعي وتضمن فرضاً منكافئة للنساء والرجال على السواء. ينبغي للاتفاقات أن تؤمن الحماية من التمييز، أيًّا كان نوعه، في عملية الانتقال إلى أساليب العمل والوظائف وهياكل العمل الجديدة.
--	--

إطار عمل تفصيلي

- ج. وضع خطط إعادة تأهيل شاملة لموقع العمل، ما قد يوفر مصدراً إضافياً للتوظيف ويعود بالفائدة على المجتمع.
- د. توفير التمويل والدعم لإعادة تدريب عمال محطات توليد الكهرباء، بما في ذلك دعم انخراطهم في أي قطاع أو برامج حكومية، بالتشاور مع الموظفين ونقاباتهم.
5. التعاون والمشاركة في أي مبادرات تمويل ودعم معلنة من شأنها تنوع الاقتصاد الإقليمي الذي ينشط فيه صاحب العمل.
- تشكيل فرقه عمل معنية بالانتقال**
4. يلتزم صاحب العمل بإشعار الموظفين ونقاباتهم والتشاور معهم عند اتخاذ قرار أولى بشأن مقترح لإدخال تغيير على تقنية التوليد، بما يشمل:
- أ. إخراج جزء من أصول التوليد أو كلها من الخدمة،
 - ب. التخطيط لأصول توليد جديدة أو تصميمها أو تشييدها أو صيانتها أو تشغيلها،
 - ج. توسيعة أصول التوليد القائمة أو ترقيتها،
 - د. التخطيط لتقنيات إضافية لشخص الانبعاثات أو تصميمها أو تشييدها صيانتها أو تشغيلها، و/أو المثلث.
5. في غضون ثلاثة أشهر من إقرار هذا الاتفاق، سيحرص صاحب العمل على تيسير إنشاء مجموعة استشارية تسمى «فرقه العمل المعنية بالانتقال»، على أن تضم:
- أ. عدد X من الممثلين يختارهم صاحب العمل
 - ب. عدد 7 من الممثلين يختارهم الموظفون
 - ج. ممثل واحد عن كل نقابة طرف في هذا الاتفاق
6. يركز عمل فرقه العمل المعنية بالانتقال على المواضيع الواردة في البندين 3 و 4 أعلاه، وأي موضوع آخر ترتبط بالانتقال في مجال الطاقة يتفق عليهما الطرفان.
7. يلتزم الطرفان بتقديم عرض مشترك أمام الدوائر الحكومية والوزراء المعينين لاتمام الشراكة والتمثيل بهدف تعزيز فرص الانتقال للعمال المتأثرين فور نشوئها. سيسمح الطرفان للممكلين الحكوميين المعينين بالمشاركة في اجتماعات فرقه العمل عند الطلب.
8. عند تأسيس مجموعة انتقال مجتمعية/قطاعية أوسع نطاقاً، يلتزم الطرفان

بلوغ نقاية المهن الكهربائية الأسترالية نظرة أكثر تطويراً لنمذج الانتقال العادل في الاتفاques الجماعية. تستطيع كل نقابة إدخال تعديلات على البنود التالية بما يتناسب مع الظروف المحلية السائدة (أجريت تعديلات تحريرية طفيفة على اللغة المستخدمة أدناه إضافةً مزيد من الوضوح).

1. يقر أطراف هذا الاتفاق بالمنافع المشتركة التي سيجنها صاحب العمل والموظفون من تبني نهج تعاوني للتصدي للمخاطر الرئيسية على استمرارية العمل والأمن الوظيفي.
- يحدد هذا البند الحد الأدنى من عمليات التشاور وما يرافقها من التزامات في ما يتعلق بالتحولات في مجال الطاقة. وعليه، يقر الطرفان بما يلي:
- أ. تأك مستقبل توليد الطاقة درجة عالية من الغموض،
 - ب. وهذا الغموض يشكل تغييراً كبيراً لغايات التشاور،
 - ج. وأن هذا البند يُطبق إلى جانب الأحكام الواردة في بند التشاور.
2. يقر الطرفان بالمخاطر والتداعيات الناشئة عن تغير المناخ والتحول الحالي في قطاع الطاقة على الأمان الوظيفي والإقتصاد. لذلك، يلتزم الطرفان باعتماد نهج تعاوني ومتشاركي للحد من هذه المخاطر والتداعيات و/أو تجيئها، وتسهيل قيام انتقال عادل ومنصف للعمال المتأثرين بأي تغييرات محتملة.
3. يقر الطرفان بأنه طيلة مدة هذا الاتفاق قد يصار إلى اعتماد واستخدام تقنيات/محطات توليد جديدة، وأو سحب تقنيات/محطات توليد قائمة من الخدمة، الأمر الذي قد يؤثر على توظيف العمال. ويبعد التحفيظ من حدة هذه التداعيات، يلتزم الطرفان بإنشاء عمليات وخطط تراعي ما يلي:
- أ. الامتناع عن تسريح العمال أو نقلهم من مكان العمل قسراً، مع توفير مخطوطات تسريح طوعية جماعية حيثما أمكن، ما يسمح للعمال الكبار في السن في المناطق غير المتأثرة بالتحول للتسريح الطوعي لشاغلين وظائف أو اتفاق توظيف أطول أمداً للعمال الأصغر سناً من المناطق المتأثرة.
 - ب. منح مدة إشعار لا تقل عن خمس سنوات بعد الإعلان المستقبلي عن نية الإغلاق أو تغيير التقنيات المستخدمة تغييراً جوهرياً، وذلك من أجل إتاحة وقت لإعداد الجيل البديل وأو التخطيط لعمليات إغلاق منظمة، وتعزيز الفرص المتاحة أمام القرى العاملة ونقاباتها للمفاوضة على نتائج عادلة. تقدم إشعارات الإغلاق كافةً المرفوعة إلى [الأجهزة الحكومية]، بما في ذلك التعديلات عليها، بصيغة مكتوبة إلى الموظفين ونقاباتهم.

16. يضمن صاحب العمل أن أي عروض نقل داخلي إلى وظائف شاغرة تنسم بالشفافية والنظام من خلال الإجراءات التالية:
- أ. يُبليش [شعار] إلى الموظفين كافةً يتضمن الوظائف المتوفرة ومهاراتها المطلوبة (مع التأكيد على توفير التدريب للمرشحين الناجحين على النحو المطلوب).
 - ب. يتم اختيار المرشحين الناجحين وفقاً لـ [عملية الاختيار المقترن عليها]
 - ج. يُعلّج أي نزاع متعلق بملامدة المرشح بين المختار/ين من خلال عقد اجتماع عادي للجنة التشاورية.
 - د. وفي حال تعدّر حل النزاع بهذه الطريقة، تطبق إجراءات التظلم/المنازعات، بما في ذلك رفع المسألة إلى [الأجهزة التنظيمية المختصة] لمعالجتها إذا لزم الأمر.
17. إذا ثبت أن النقل الداخلي للموظفين في موقع محدد لن يستوعب الفائض بأكمله، يُصار إلى اعتماد آلية [يتفق عليها] لتحديد الموظفين الراغبين في إعادة توزيعهم من خلال فرص النقل الوظيفي إلى موقع مختلف عن مكان عملهم الحالي.
18. لا بد من استفاده الخيارات كافةً قبل المباشرة بترتيبات النقل الوظيفي الخارجي، وتشمل هذه الخيارات إعادة التدريب وإعادة التوزيع للموظفين، بما يشمل إعادة تنظيم ساعات العمل.
- ### النقل الخارجي للموظفين
19. يحظى الموظفون المقرر الاستغناء عنهم بعد استفاده كل خيارات النقل الداخلي بأولوية الانتقال إلى موقع عمل آخر تابعة لصاحب العمل، بما في ذلك الموقع الجديدة والمقرن إنشاؤها، والموقع الحالية قيد الإنشاء، وإلى وظائف داخل شركات تابعة مملوكة بالكامل لصاحب العمل.
20. يحرص صاحب العمل على تضمين كل العقود المبرمة للتخطيط لوحدات توليد جديدة وأو/أو تصميمها وأو/أو إنشائها وأو/أو صيانتها وأو/أو تشغيلها أحکاماً ملزمة تشرط على المقاولين قبول الإعارات المعقولة وفرض النقل الوظيفي الدائم.
21. إذا تطلب الإعارة الناجحة أو النقل الدائم من الموظف مهارات وتدريبات إضافية أولاً، يلتزم صاحب العمل بتتنظيم التدريب المناسب كأولوية في أثناء ساعات العمل الاعتيادية للموظف، على أن يتحمّل صاحب العمل التكاليف.
22. إذا كان صاحب العمل يخطط لوحدات توليد جديدة وأو/أو يصممها وأو/أو ينشئها وأو/أو يشغلها، وكان ذلك يتطلب موظفين إضافيين، يضمن صاحب العمل إتاحة الفرص للموظفين الحاليين لاكتساب المهارات والمعرفة والخبرة في التقنيات الجديدة. تُعدّ خطة انتقال للموظفين العاملين على معدات وألات سُحبٍ من الخدمة أو سُحبٍ من الخدمة من أجل الانتقال إلى الوظائف الشاغرة المرتبطة بالمحطة الجديدة.
23. في حال تبُّغت وظائف شاغرة بعد انتهاء العملية المبنية أعلاه، يعمال الطرفان على إنشاء عملية لملء الشواغر بعمال من المجتمع المحلي ومن قطاع توليد الطاقة معرضين للاستبعاد من الانتقال من الانتقال في مجال الطاقة في مكان آخر.
- ### الدعم المقدم إلى الموظفين المتأثرين
24. تدعم فرقه العمل المعنية بالانتقال الموظفين المتأثرين وأسرهم بالسعي إلى استكشاف السُّبل الكفيلة بالمساعدة، من خلال:
- ب توفير الدعم والمشاركة التامة في هذه العمليات، وسيعد صاحب العمل ممثلي العمال المشاركون بصورة معقولة في هذا المنتدى من دون تكبّد خسائر في مستحقاتهم.
9. يضمن صاحب العمل لممثلي العمال المشاركون في فرقه العمل الوصول المعقول إلى الموارد التي يطلبونها للقيام بعملهم على نحو فعال، بما في ذلك:
- أ. الهواتف المحمولة والحواسيب والإنترنت والبريد الإلكتروني
 - ب. الطبع والمسح والتصوير
 - ج. التدريب المناسب من متوفّر الخدمات المفضل لديهم
 - د. وقت معقول مدفوع الأجر لحضور اجتماعات فرقه العمل والمجتمعات الفردية والجماعية للموظفين الذين يمثلونهم
 - هـ. وقت معقول مدفوع الأجر لتأدية الأعمال التي تقرّرها فرقه العمل، بما في ذلك جمع ملاحظات الموظفين، وبحث المقترفات، وإعداد المقترفات، والاجتماع إلى أصحاب المصلحة المعنيين.
10. في الاجتماع الأول لفرقه العمل المعنية بالانتقال، يقدم صاحب العمل تفاصيل بشأن القرار الأولي، بما في ذلك:
- أ. عرض التغيير المقترن،
 - ب. الآثار المحتمل للتغيير المقترن على الموظفين المعنيين، بما في ذلك على الموظفين الآخرين، أي المعاين، والموظفين لأجل محمد، والمعاقدين في موقع العمل، بما يشمل الاعتبارات المتعلقة بالصحة والسلامة المعنيين.
 - ج. التدابير التي يقترح صاحب العمل اتخاذها، أو يمكنه اتخاذها، لتقادي الآثار العكسية للتغيير على الموظفين أو التخفيف منها.
 - د. واحتمالية طلب إعادة التوزيع، إما من خلال الانتقالات الوظيفية الداخلية وأو/أو الخارجية.
11. تضع فرقه العمل إطاراً زمنياً لفترة المشاورات، مع مراعاة الالتزامات ذات الصلة الواردة في هذا البند والترتيبات المتعلقة بتنويع الموظفين، والقدرة على النظر في التغييرات المقترنة، وطلب المشورة، وإعداد المقترفات التفصيلية والرد عليها.
- ### النقل الوظيفي الداخلي
12. يُعد صاحب العمل ويزور فرقه العمل بمصفوفة تتضمن كل الأشخاص العاملين في الشركة، بما في ذلك الموظفين المعاين، والموظفين لأجل محمد، والموظفين المعاقدين والمؤقتين الحاليين، وستستخدم هذه المصفوفة لتحديد الفرص المتاحة لتعظيم نتائج التوظيف الدائم للموظفين المتأثرين في مكان عملهم الحالي.
13. إذا تحدّد أن عدد الموظفين قد يشكّل فائضاً نسبتاً للمطلبات التشغيلية/الصيانة نتيجة التغييرات المقترنة، يجري تدقيق المهارات من أجل التعرّف إلى المهارات/الكفاءات الموجودة في رصيد الموظفين المتأثرين، وذلك تحديد المطلبات التي تضمن سير العمل بأمان وكفاءة، إضافة إلى التعرّف إلى المهارات التي قد تكون متوفّرة لدى الموظفين وتساعد في نقلهم داخلياً إلى منصب آخر في موقع العمل نفسه.
14. يحظى هؤلاء الموظفون بخيار أول يتمثل في توليدهم المناصب الجديدة المستحدثة التي تشهد اعتماد تقنيات توليد جديدة أو بدائلة في الموقع الذي يعملون فيه.
15. عند تحديد فائض في عدد الموظفين، وكانت المناصب الداخلية متوفّرة أو ستصبح متوفّرة، يجري تحليل لأي نقص في المهارات بالتشاور مع الموظف/ين المتأثر/ين، وتوضع خطة التدريب المناسبة، على أن تُنفذ هذه الخطة في أثناء ساعات العمل الاعتيادية ويتّحمل صاحب العمل تكاليفها.

- أ. الوصول إلى القروض/المنح للمؤسسات التجارية الصغيرة، وحزم تمويلية بفوائد متدنية للموظفين المتأثرين.
- ب. توفير المساعدات إلى المجتمعات التي تفقد سكانها نتيجة إغلاق محطة توليد، مثلًا، حزم المساعدة للمؤسسات التجارية الصغيرة والخدمات/المرافق العامة التي طالها تأثير سلبي نتيجة خسارة السكان.
- ج. تعويض خسائر الإسكان حين يتسبب الإغلاق بانهيار سوق الإسكان، وذلك من خلال ضمانات الشراء للموظفين المضطربين إلى الانتقال إلى مكان آخر.
- د. قروض بأسعار فائدة متدنية لشراء المنازل للموظفين الذين اضطروا إلى الانتقال لمكان آخر بحثاً عن عمل.
- هـ. زيادة الأموال المخصصة للخدمات الاجتماعية للمساعدة في التعامل مع ضغوط خسارة العمل، مثل برامج منع الانتحار، مجموعات الدعم للأطفال، وما إلى ذلك.
- وـ. تقديم حوافز لأصحاب العمل الذين يقبلون بتوظيف أي شخص فقد عمله نتيجة الإغلاقات، خاصةً إذا تطلب الوظيفة إعادة تدريب الموظف الجديد.
- زـ. يلتزم صاحب العمل بتمويل دراسة تفصيلية للداعيات الاقتصادية والاجتماعية التي ستنشأ عن إعادة الهيكلة أو الإغلاق المقترن على المجتمع المحلي، مع التركيز بشكل أساسي على الأثر الذي سيطال تمويل المدارس والمستشفيات والشرطة والخدمات الاجتماعية والتوظيف فيها.
- أ. خيارات الاعتراف بمستحقات [جازة الخدمة لفترة طويلة] وترجمتها وشروطها (الفترة المؤهلة، ومستوى الراتب، وكيف ومتى يمكن الحصول عليها، إلخ.)
- بـ. مصاريف الانتقال إلى مكان آخر، بما في ذلك المنح لتمويل التكاليف الطارئة للانتقال مثل تغيير المدرسة، واضطرار الشركاء إلى تغيير عملهم لمراقبة المعيل/ة الأساسية/ة.
- جـ. برامج التدريب المدعومة للأفراد، على أن تكون متوفرة لغاية 12 شهراً من نهاية الخدمة، وفي مجال من اختيارهم، ما سيساعد في تأمين عمل مستقر ودائم.
- دـ. مدفوعات إضافية إلى صناديق [[تقاعد]] للموظفين الذين شارفوا على بلوغ سن التقاعد واضطروا لترك العمل في وقت مبكر.
- هــ. التخفيف من ضغوط التكاليف المرتبطة بترك الموظفين عملهم نتيجة للتغييرات، مثل فسخ عقود الإيجار العقاري، وقروض السيارات، ولفسخ المبكر للعقود، إلخ.
- وـــ. مساعدة الموظفين في الحصول على المشورة المالية في ما يتعلق بقروض/منحة المؤسسات التجارية الصغيرة، وحزم التمويل ذات الفوائد المتدنية المتوفرة للموظفين المتأثرين.

الدعم المقدم إلى المجتمعات المتأثرة

25. يقر الطرفان بأن صاحب العمل استفاد من البنية التحتية المجتمعية الشاملة التي دعمت كلاً من صاحب العمل والموظفين. وعليه، يلتزم الطرفان بالعمل سويةً للمطالبة بمبادرات الدعم الحكومية، بما في ذلك:

خطة انتقال عادل كاملة

«الاتفاق الإطاري من أجل انتقال عادل وتنمية مستدامة لمجتمعات التعدين لفترة 2019-2027»، يمكن الاطلاع عليه [هنا](#)

مثال آخر من اللجنة الألمانية المعنية بالنمو والتغيير الهيكلي والتوظيف: الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ «BMWk»

- اللجنة الألمانية المعنية بالنمو والتغيير الهيكلي والتوظيف (bmwi.de)، يمكن الاطلاع عليها [هنا](#)

يشكل اتفاق ثلاثي الأطراف منجز ومتفاوض عليه في إسبانيا مثلاً مفيدة للنقابات العالمية. سيطبق الاتفاق من جانب هيئات تابعة للنقابات والحكومة والشركات.

- اتحاد الصناعة والتشييد والزراعة التابع للاتحاد العمالي العام (La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores)
- اتحاد الصناعة التابع للهيئات العمالية (La Federación de Industria de Comisiones Obreras)
- اتحاد الصناعة التابع للاتحاد النقابي العمالي (Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera)
- الاتحاد الوطني لرواد أعمال مناجم الفحم (La Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón – CARBUNION)
- ديوان وزارة الدولة للطاقة (El Gabinete de la Secretaría de Estado de Energía)
- معهد إعادة هيكلة قطاع تعدين الفحم والتنمية البديلة لمجتمعات التعدين، وكالة حكومية (El Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A)

المكتب الرئيسي

الاتحاد الدولي للصناعات

(IndustriALL Global Union)

54 ب، شارع دي أكاسيا

1227 جنيف

رقم الهاتف: +41 22 308 5050

عنوان البريد الإلكتروني:

info@industrial-all-union.org

المكاتب الإقليمية

مكتب أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والقواز

شارع لينينسكي 42
مبني 5، مكتب 58-35
119119 موسكو
الاتحاد الروسي
رقم الهاتف: +7 495 974 6111
عنوان البريد الإلكتروني:
cis@industrial-all-union.org

مكتب أفريقيا

عنوان المكتب:
نورث سيني هاوس
مكتب رقم S0808 ط. 8
28 شارع ميل، برامفونتين
جوهانسبرغ 2001
جنوب أفريقيا
رقم الهاتف: +27 11 242 8680
عنوان البريد الإلكتروني:
africa@industrial-all-union.org

العنوان البريدي:

ص.ب. 31016
برامفونتين 2017
جنوب أفريقيا

مكتب أميركا اللاتينية ومنطقة الكاريبي

جادة 18 بوليو رقم 1528
الطابق 12 الوحدة 12002
مونتيفيديو
الأوروغواي
رقم الهاتف: +59 82 408 0813
عنوان البريد الإلكتروني:
alc@industrial-all-union.org

مكتب جنوب آسيا

16، ط. D-16
أتمارام هاوس
رقم 1، شارع تولستوي
نيودلهي - 110 001
الهند
رقم الهاتف: +91 11 4156 2566
عنوان البريد الإلكتروني:
sao@industrial-all-union.org

مكتب جنوب شرق آسيا

II 809 بلوك ب، فيليو دامانسارا
رقم 15، جalan 16/11
46350 بيتانج جايا
سلامور دار الإحسان
ماليزيا
عنوان البريد الإلكتروني:
seao@industrial-all-union.org