



العمل اللائق في نقطة الالتقاء بين التغير المناخي والهجرة

موجز سياسات الاتحاد الدولي للنقابات

المحتويات

3	مقدمة بقلم LUC TRIANGLE
4	المصطلحات
6	المقدمة
8	كيف يؤدي التغير المناخي إلى الهجرة؟
10	استجابة النقابات العمالية: إطار عمل مركزي يركز على العمل اللائق للهجرة المندفعة بسبب التغير المناخي
13	معالجة أسباب الهجرة المندفعة بسبب التغير المناخي
15	مسارات قائمة على الحقوق للمهاجرين بسبب التغير المناخي
17	الحقوق في البلدان التي يتوجه لها المهاجرين بسبب التغير المناخي
18	مطالب النقابات العمالية

العوامل البيئية. في وقتنا الحالي، يعد التغير المناخي قوة لا يمكن إنكارها تدفع إلى الهجرة، مما يجعل ارتفاع مستويات البحار، والأحداث الجوية الشديدة، وتغير أنماط الزراعة في بعض المناطق غير صالحة للسكن. ومن مسؤوليتنا الجماعية توفير مسارات قائمة على الحقوق الإنسانية للأشخاص الذين تشرّدوا بسبب التغير المناخي ليتمكنوا من الانتقال.

الهجرة يمكن أن تأتي بتحديات كبيرة، سواء للمهاجرين أنفسهم أو للمجتمعات في بلدانهم الأصلية وتلك التي سيقصّدونها. غالبًا ما يواجه المهاجرون رحلات شاقة، وغموض قانوني، وعقبات للوصول إلى الحقوق والخدمات الأساسية. وقد يكون اندماجهم في المجتمعات الجديدة مليئة بالصعوبات، بما في ذلك التمييز والاستغلال وعدم كفاية الحماية العمالية أو غيابها بالكامل.

في الوقت نفسه، تعاني المجتمعات في البلدان الأصلية من فقدان القوى العاملة والخبرات وكذلك الصعوبات الناجمة عن التغيرات في النسيج الاجتماعي والثقافي. يعترف الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC) بهذه التعقيدات ويلتزم بمعالجة الطبيعة المتعددة لجوانب الهجرة، بما في ذلك الهجرة المندفعة من التغير المناخي، والتي تعتبر محور هذا النشر.

بالنسبة لأولئك الذين يضطرون للانتقال بسبب الآثار الضارة للتغير المناخي، يجب أن تكون هناك مسارات إنسانية تسمح لهم بطلب اللجوء وإعادة بناء حياة كريمة. يجب أن تضمن هذه المسارات أن يكون للأشخاص المشردين بسبب التغير المناخي الوصول إلى الاحتياجات الأساسية مثل المأوى والرعاية الصحية والتعليم في بيئاتهم الجديدة، وكذلك الوصول إلى سوق العمل مع الحماية العمالية الكاملة بما في ذلك القدرة على ممارسة حقوقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية بفعالية.

مقدمة بقلم Luc Triangle

معالجة أسباب الهجرة المندفعة من التغير المناخي هي أساسية بنفس القدر، مما يعني الاستثمار في أهداف التنمية المستدامة (SDG)، وبناء مجتمعات مرنة قادرة على تحمل التغيرات البيئية، وخلق وظائف لائقة وصديقة للمناخ للعمال وعائلاتهم. من خلال معالجة الأسباب الجذرية للهجرة المندفعة من التغير المناخي، من خلال الاستثمار في الانتقال العادل يمكننا تقليل الضغط على الأفراد لمغادرة منازلهم ودعم حقهم في البقاء في بيئات مألوفة حيث لديهم شبكات اجتماعية مُقامة.

النداء العالمي لدينا لعقد اجتماعي جديد هو المفتاح لتحقيق هذه الأهداف مع العمل اللائق والحوار الاجتماعي في صميمه. من خلال الحوار الاجتماعي، يمكننا تطوير سياسات شاملة تعالج احتياجات وحقوق المهاجرين، وتعزيز التماسك الاجتماعي، وتبني مجتمعات مرنة قادرة على التكيف مع التغير..

يلتزم الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC) بتعزيز هذه المبادئ والعمل بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية لخلق عالم حيث تكون الهجرة خيارًا وليست ضرورة؛ حيث يتم احترام حقوق جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم؛ وحيث يمكن للأشخاص المشردين بسبب التغير المناخي العثور على ملجأ بكرامة..

ونحن نستكشف تعقيدات الهجرة في القرن الحادي والعشرين، يجب أن نركز جهودنا على مبادئ العدالة والمساواة والكرامة الإنسانية. من خلال القيام بذلك، يمكننا بناء مستقبل أكثر شمولاً واستدامة للجميع.

لطالما كانت الهجرة جزءًا لا يتجزأ من تاريخ الإنسانية فهي تمثل استجابتنا الطبيعية للظروف المتغيرة، سواء كانت مندفعة من الفرص الاقتصادية، أو التغيرات الاجتماعية، أو

المصطلحات

المهاجرون: من وجهة نظر البلد المغادر، الأشخاص الذين ينتقلون من بلد جنسيتهم أو مقر إقامتهم المعتاد إلى بلد آخر.

الهجرة القسرية: حركة هجرة يوجد فيها عنصر الإكراه، بما في ذلك التهديدات للحياة وسبل العيش، سواء كانت ناشئة عن أسباب طبيعية أو بشرية. يشمل ذلك الحالات التي يفر فيها الناس بسبب النزاعات، أو الاضطهاد، أو الكوارث الطبيعية، أو التدهور البيئي، بالإضافة إلى الحالات التي يتم فيها إزالة الأشخاص قسراً من منازلهم.

حرية التنظيم: حق العمال وأصحاب العمل في تكوين والانضمام إلى منظمات من اختيارهم. حرية التنظيم هي أحد المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

التنقل البشري: يُستخدم هذا المصطلح بشكل متزايد ليشمل الطرق المتعددة التي يتحرك بها الأشخاص من مكان إلى آخر، بما في ذلك الهجرة - سواء الداخلية أو الدولية - والتهجير، والإعادة التوطين.

المسارات الإنسانية: تشير المسارات الإنسانية إلى الخطط التي تقدم طريقاً للقبول والإقامة للأفراد الذين يفرون من بلدانهم أو الذين لا يستطيعون العودة إليها بسبب سبب إنساني، مثل الكوارث الطبيعية، والزلازل، والأسباب الصحية، وغيرها.

منظمة العمل الدولية (ILO): هي وكالة تابعة للأمم المتحدة ذات طابع ثلاثي يجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال تتشكل من 187 دولة عضو لوضع معايير العمل، وتطوير السياسات ووضع برامج تعزز العمل اللائق للجميع.

المهاجرون: من منظور بلد الوجهة المقصودة، الأشخاص الذين ينتقلون إلى بلد غير بلد جنسيتهم أو إقامتهم المعتادة.

الانتقال العادل: يضمن الانتقال العادل مستقبل العمال وسبل عيشهم ومجتمعاتهم

التكيف: التأقلم مع الحياة في مناخ متغير من خلال تعديل الظروف المناخية الحالية أو المتوقعة في المستقبل لتقليل المخاطر الناجمة عن الآثار السلبية للتغير المناخي. يشمل ذلك تغيير سلوك الإنسان وتنفيذ تدابير مثل بناء الدفاعات ضد الفيضانات، وإنشاء محاصيل مقاومة للجفاف، وتحسين إدارة المياه لحماية الناس والبيئة.

طالب اللجوء: أشخاص يسعون للحصول على صفة اللجوء ولكن لم يتم الاعتراف بهم قانونياً كلاجئين بعد. يجب عليهم التقدم بطلب للجوء وإثبات أن لديهم خوفاً مبرراً من الاضطهاد في بلدهم الأصلي لكي يتم منحهم صفة اللجوء.

لاجئ بسبب تغير المناخ: على الرغم من أن مفهوم «لاجئ المناخ» غير موجود في القانون الدولي، إلا أن المصطلح يشير إلى شخص يُشرد بسبب فقدان سبل العيش أو المنزل المرتبطين بالمناخ نتيجة للتغير المناخي، مثل ارتفاع مستوى سطح البحر، والأحداث الجوية القصوى، والجفاف المطول. يوجد نقاش مستمر حول الحاجة إلى الاعتراف رسمياً بلاجئي المناخ وتوفير الحماية القانونية لهم.

المفاوضة الجماعية: المفاوضات التي تجري بين أصحاب العمل والعمال أو منظمات العمال، بما في ذلك النقابات، لمناقشة ظروف العمل وشروط العمل.

العمل اللائق: تحقيق عمل آمن وذو معنى وكريم مع أجور عادلة، والمعاملة المتساوية، والانتفاع بالحماية الاجتماعية، والحقوق لجميع العمال. حرية التنظيم وحقوق المفاوضة الجماعية هي مكونات أساسية للعمل اللائق. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، الأركان الأربعة للعمل اللائق هي خلق فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحقوق في مكان العمل، والحوار الاجتماعي.

التهجير: الحركة القسرية للأشخاص الذين أُجبروا على مغادرة منازلهم بسبب النزاعات المسلحة، أو حالات العنف المتعمد، أو انتهاكات حقوق الإنسان، أو الكوارث الطبيعية أو البشرية.

خارجوا من بلد جنسيتهم أو مقر إقامتهم المعتاد (في حالة الأشخاص عديمي الجنسية) وغير قادرين على العودة إليه بسبب هذا الخوف.

الهجرة النظامية/غير النظامية: تشير الهجرة النظامية إلى الحالات التي يسافر فيها الأشخاص عبر نقاط عبور الحدود النظامية بالوثائق اللازمة للدخول إلى أو الخروج من بلد المنشأ، العبور، أو الوجهة. الهجرة غير النظامية هي عندما يعبر الأشخاص الحدود الدولية دون الوثائق اللازمة.

آليات/برامج التنظيم: الإجراءات التي يجب على المهاجرين الذين يتمتعون بوضع إقامة غير نظامي اتباعها لتأمين تصريح إقامة للبلد الذي يعيشون فيه بالفعل. **(للمزيد، منصة التعاون الدولي بشأن المهاجرين غير الموثقين PICUM).**

إعادة التوطين: تعتبر إعادة التوطين نقل اللاجئين من بلد لجوء إلى دولة أخرى وافقت على قبولهم بوضع قانوني ضمن الحماية الدولية والإقامة الدائمة. **(للمزيد، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UN-HCR).**

المرونة: القدرة على التنبؤ، التعامل، والتعافي من آثار التغير المناخي أو الأحداث المناخية السلبية.

الحوار الاجتماعي: جميع أنواع المفاوضات، المشاورات، أو مجرد تبادل المعلومات بين أو بين ممثلي الحكومات، أصحاب العمل، والعمال بشأن قضايا ذات اهتمام مشترك تتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية.

الثلاثية: الحوار والتعاون بين الحكومات، أصحاب العمل، والعمال في صياغة المعايير والسياسات. يتم إنشاء المعايير الدولية للعمل والإشراف عليها من خلال هيكل ثلاثي داخل منظمة العمل الدولية (ILO).

المهاجر غير الموثق: مهاجر يتواجد في بلد دون الوثائق اللازمة للسفر أو البقاء هناك. يُشار إليه أيضًا بـ "المهاجر في وضع غير نظامي".

أثناء الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون. يستند إلى الحوار الاجتماعي بين العمال ونقاباتهم، وأصحاب العمل، والحكومة، والتشاور مع المجتمعات والمجتمع المدني. يوفر ويضمن خطة الانتقال العادل وظائف أفضل ولائقة، والحماية الاجتماعية، وفرص تدريب أكثر، وأمان وظيفي أكبر لجميع العمال المتأثرين بالاحتباس الحراري وسياسات التغير المناخي. تشمل الأمثلة برامج إعادة تدريب للعمال في صناعات الوقود الأحفوري، والاستثمارات في الزراعة المستدامة والتدابير لحماية عمال البناء من الحرارة الشديدة.

الخسائر والأضرار: تشير الخسائر والأضرار إلى الآثار السلبية للتغير المناخي التي تحدث على الرغم من جهود التخفيف والتكيف. يشمل ذلك فقدان الأرواح، والتنوع البيولوجي، والتراث الثقافي، فضلاً عن الخسائر الاقتصادية الناجمة عن تدمير البنية التحتية وانخفاض الإنتاجية الزراعية.

المهاجر: مصطلح شامل يشير إلى أي شخص يتحرك أو تحرك عبر حدود دولية أو داخل دولة بعيداً عن مكان إقامته المعتاد. يشمل ذلك كلاً من الحركات الطوعية والقسرية، بغض النظر عن الوضع القانوني للشخص. يركز هذا البحث على المهاجرين الذين تحركوا عبر الحدود الدولية.

التخفيف: الإجراءات المتخذة للحد من زيادة درجات الحرارة العالمية وتغير المناخ عن طريق تقليل انبعاثات غازات الدفيئة التي تحبس الحرارة في الغلاف الجوي. يشمل ذلك تدابير مثل التحول إلى مصادر الطاقة المتجددة، تعزيز كفاءة الطاقة، إعادة التحريج، وتعزيز الممارسات الزراعية المستدامة.

النقل المخطط: عملية مخططة يتم فيها مساعدة الأشخاص أو مجموعات من الأشخاص على الانتقال من المواقع التي أصبحت أو تصبح غير صالحة للسكن بسبب الكوارث أو التدهور البيئي ويتم توطينهم في موقع جديد.

اللاجئون: الأشخاص الذين، بسبب خوف مبرر من الاضطهاد لأسباب عرقية، دينية، جنسية، انتماء لمجموعة اجتماعية معينة أو رأي سياسي،

المقدمة

توضح هذا الوثيقة الحلول التي تقدمها النقابات العمالية ردًا على هذه التحديات، مع وضع حقوق الإنسان والعمل في مركز جميع السياسات المتعلقة بالمناخ، والهجرة، والعمل. تهدف الحلول المقترحة إلى كسر الحواجز بين هذه المجالات السياسية وإبراز أهمية الحوار الاجتماعي بين الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال لتحقيق نتائج دائمة لا تستثني أحدًا.

يُعد تغير المناخ من أهم القضايا الملحة في عصرنا، إذ يؤثر على النظم البيئية، والاقتصادات، والمجتمعات، والعمال في جميع أنحاء العالم.

الآثار السلبية لتغير المناخ، مثل ارتفاع مستويات البحر، والأحداث الجوية القصوى، والفيضانات، والجفاف المطول، وغيرها من الضغوطات البيئية تجبر الناس بشكل متزايد على الانتقال من منازلهم ومجتمعاتهم بحثًا عن بيئة مستقرة لإعادة بناء حياتهم. وغالبًا ما يُشار إلى هذه الحركات، سواء داخل البلدان أو عبر الحدود، بأنها هجرة أو تهجير ناجم عن المناخ.

من المتوقع أن تزداد نطاق الهجرة المدفوعة بالمناخ بشكل كبير في العقود القادمة. ومن المتوقع أن يحدث معظم هذا الحركة داخل البلدان بدلًا من عبر الحدود الدولية.

وفقًا للبنك الدولي، بحلول عام 2050، قد يجبر تغير المناخ أكثر من 216 مليون شخص في ست مناطق عالمية على الهجرة داخل بلدانهم.¹ وفي عام 2023 وحده، ذكر مركز رصد النزوح الداخلي (IDMC) أن أكثر من 20 مليون شخص نزحوا بسبب الكوارث المتعلقة بالطقس.²

تُظهر هذه التقديرات الحاجة الملحة لتطوير سياسات يمكن أن تستجيب بشكل كافٍ لاحتياجات الأشخاص الذين يُجبرون على الهجرة أو يعتبرونها خيارًا بسبب الآثار المناخية في منطقتهم .

يجب أن تضمن السياسات أن يتمكن الأشخاص من اختيار البقاء بأمان وكرامة، وأن تُحمى حقوقهم إذا اختاروا أو اضطروا للانتقال.

1 البنك الدولي (2021)، تقرير الموجة الصاعدة (2)، Groundswell.

<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/13/climate-change-could-force-216-million-people-to-migrate-within-their-own-countries-by-2050>

2 مركز رصد النزوح الداخلي. (2024) التقرير العالمي عن النزوح الداخلي 2024. يذكر مركز رصد النزوح الداخلي (IDMC) أن «[ليست] جميع الكوارث المتعلقة بالطقس نتيجة لتغير المناخ، ولكنه يجعل بعض المخاطر أكثر تكرارًا وشدة.» <https://api.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/IDMC-GRID-2024-Global-Report-on-Internal-Displacement.pdf>

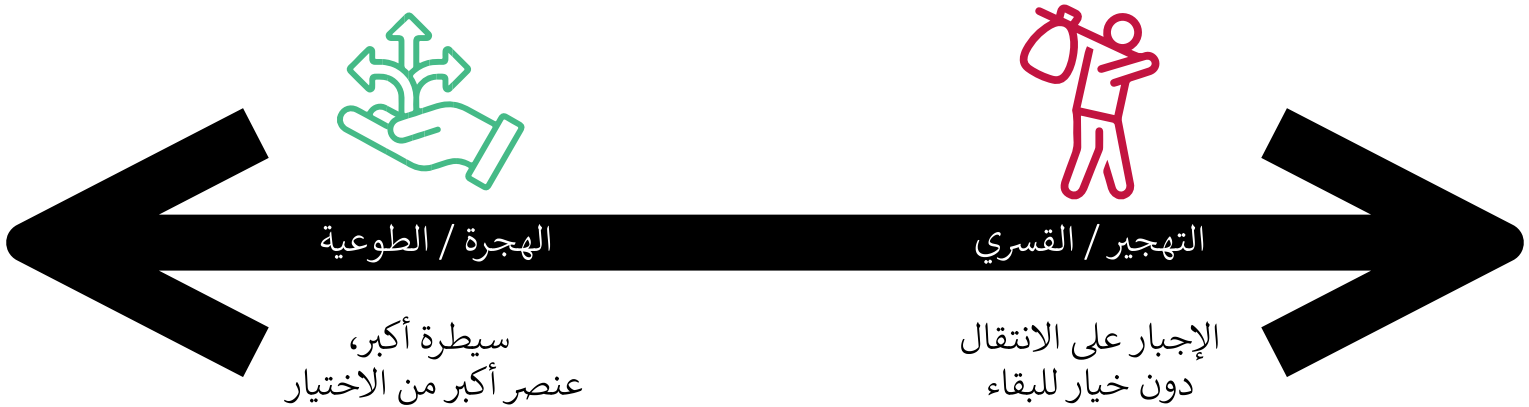
كلمة حول المصطلحات

وفقًا للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC)، غالبًا ما يُستخدم مصطلح «هجرة المناخ» لوصف الحركة الطوعية عبر الحدود الدولية استجابةً للآثار المتوقعة لتغير المناخ:

ومع ذلك، استخدمت بعض المنظمات هذا المصطلح أيضًا ليشمل الحركة القسرية (المعروفة أيضًا باسم «التهجير المتعلق بالمناخ») وتم تطبيقه أيضًا على حالات الحركة الداخلية. وعليه، يمكن اعتباره مصطلحًا عامًا يصف حركة الأشخاص نتيجة لتغير المناخ.³

مع الاعتراف بأن الأشخاص ينتقلون لمجموعة من الأسباب وأن محاولة عزل سبب واحد بينها كمحرك رئيسي نادرًا ما يكون ممكنًا، يستخدم الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC) مصطلح «الهجرة المدفوعة بالمناخ»⁴ في هذا الموجز السياسي للإشارة إلى الحالات التي يغادر فيها الأشخاص الأماكن التي يؤثر فيها تغير المناخ سلبًا على حياتهم. وعند استخدام مصطلح الهجرة، يعترف الاتحاد الدولي لنقابات العمال أيضًا بأن هذه الحركات تحدث على طول متواصل للخيار بين الهجرة الطوعية والتهجير القسري/الإجباري. يشتمل أحد طرفي الطيف على المزيد من السيطرة والخيار للمهاجرين، بينما يجد الطرف الآخر أن الخيار والسيطرة يتم تقييدهما بشكل كبير بواقع البيئة والاقتصاد.

نموذج:1

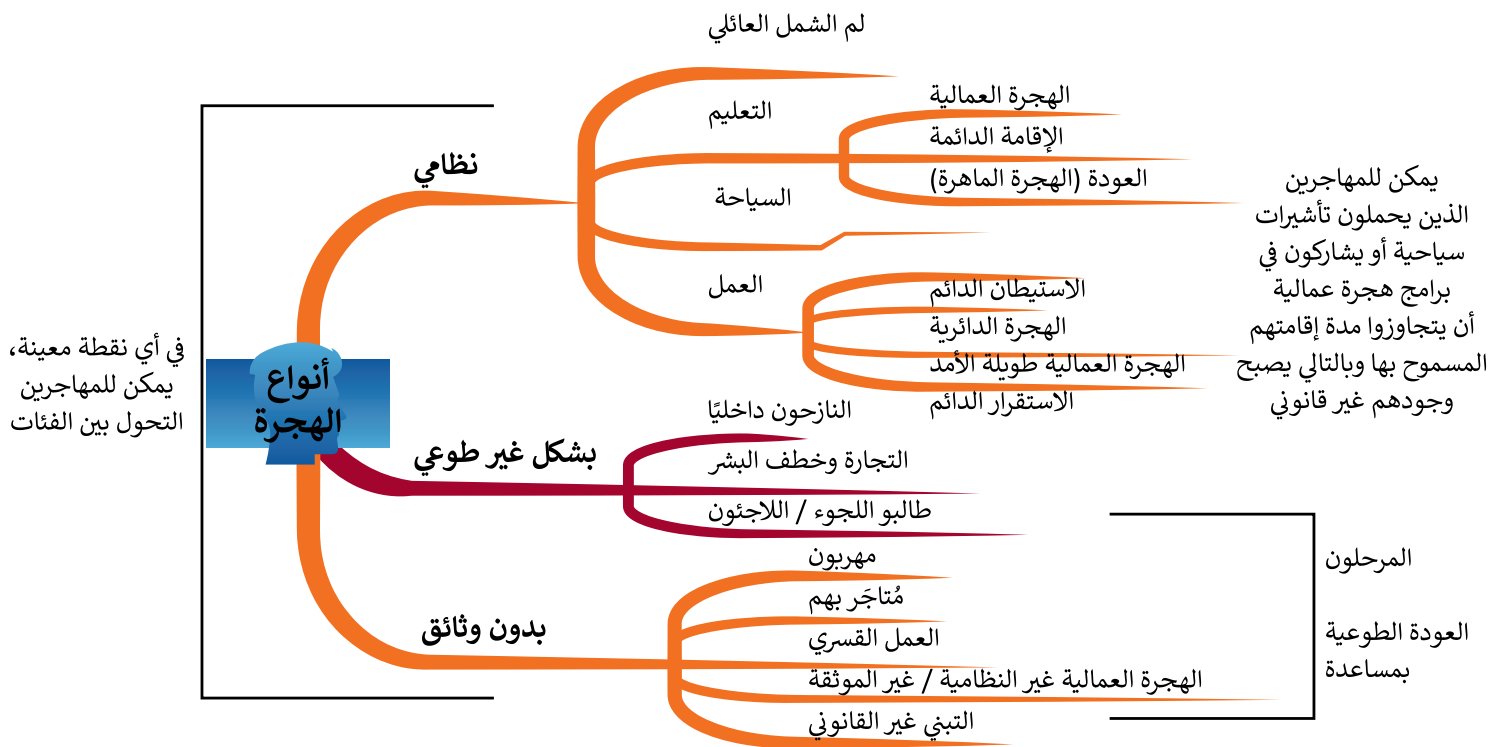


كيف يؤدي التغير المناخي إلى الهجرة؟

يتسبب تغير المناخ في حدوث تطرفات جوية ومخاطر، تهمض المحيطات وارتفاع مستوى سطح البحر، فقدان التنوع البيولوجي، انعدام الأمن الغذائي والمائي، مخاطر صحية، اضطرابات اقتصادية، وحتى النزاعات العنيفة.

يعيش أكثر من 3 مليارات شخص في أماكن شديدة الضعف تجاه أزمة المناخ، حيث تتأثر الدول ذات الدخل المنخفض بشكل غير متناسب، 5 وقد ينتقل 130 مليون شخص إلى الفقر المدقع بحلول عام 2030 بسبب آثار تغير المناخ. 6

نموذج: 2 أنواع الهجرة



3 الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRS)، الصليب الأحمر الدنماركي ومركز المناخ، ورقة حقائق 2 - التهجير والمناخ: المصطلحات الرئيسية - https://ctk.climatecentre.org/downloads/modules/train-ing_downloads/2g%20FactSheet%2002%20-%20Displacement%20and%20Climate%20-%20Terminology.pdf

4 يُستخدم مصطلح التنقل المناخي بشكل متزايد لوصف جميع أنواع حركات الناس

5 منظمة الصحة العالمية (2023)، تغير المناخ: حقائق رئيسية - <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-and-health#:~:text=Research%20shows%20that%203.6%20billion,dia-rhoea%20and%20heat%20stress%20alone>

6 البنك الدولي (2023)، قصص مميزة: بالنسبة للدول الأفقر، العمل المناخي هو التنمية في العمل - <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2023/12/02/for-the-poorest-countries-climate-action-is-develop-ment-in-action#:~:text=Without%20action%2C%20more%20than%20130,action%20is%20development%20in%20action>

وهناك أيضًا حالات يحتاج فيها الأشخاص إلى الفرار أو قد يستفيدون من الهجرة ولكنهم قد يكونون محاصرين، بسبب الأدوار الجندرية التمييزية أو لأنهم يفتقرون إلى الموارد اللازمة للتحرك.

يتأثر العمال وعائلاتهم بأشكال عدة: في وظائفهم، حيث يعملون في درجات حرارة قصوى وفي بيئات غير مكيّفة لمواجهة تغير المناخ. وفي سبل عيشهم، حيث يكونون عرضة لإغلاق الأعمال بسبب الاضطرابات المرتبطة بالمناخ. يهاجر العديد من العمال عندما يُشردون من سبل عيشهم التقليدية أو عندما تختفي فرص العمل اللائق في بلدانهم بسبب الاضطرابات المناخية.

عندما يهاجر العمال عبر الحدود، يواجهون عقبات كبيرة في تأمين عمل لائق يضمن دخلًا عادلًا، والأمان والأمن في مكان العمل، والحماية الاجتماعية. بدون سياسات وتدخلات كافية، يكون المهاجرون المدفوعون بالمناخ عرضة لخطر الاستغلال، والفقر، والإقصاء الاجتماعي.

تؤدي هذه العواقب لتغير المناخ إما إلى تعزيز أسباب الهجرة أو ترك الناس دون خيار للبقاء. في بعض الحالات، قد يغادر الأشخاص بشكل موسمي دون الاضطرار إلى التخلي تمامًا عن منازلهم، عندما لا تسمح الأحداث الجوية لهم بالعمل في مزارعهم لجزء من العام، على سبيل المثال. في حالات أخرى، قد لا تكون العودة ممكنة مع الدمار الكامل الذي لا يترك مكانًا للعودة إليه.

تسمح الأحداث ذات التطور البطيء، التي تشير إلى «عمليات تدهور البيئة مثل الجفاف والتصحر، زيادة الملوحة، ارتفاع مستويات البحار أو ذوبان التربة المتجمدة»⁸، للأشخاص بالتخطيط والاستعداد للهجرة أو الهجرة مؤقتًا للوصول إلى وسائل تمكنهم من البقاء في بيئات متغيرة. كحل أخير، تقوم بعض الحكومات بإعادة توطين المجموعات المخطط لها، عندما يُتوقع أن بعض المواقع ستصبح غير صالحة للسكن في نهاية المطاف.⁹

من ناحية أخرى، يمكن أن تجبر الأحداث المفاجئة مثل الأعاصير والفيضانات، إذا لم يتم التنبؤ بها والتخطيط لها بشكل كافٍ، الناس على المغادرة دون أي فرصة للتحضير.

7 وولف سكوت - استشاري، جورج تارخان-موراف (معهد القوقاز للسلام)، نيكولاس كافالاشفيلي (2009) الحركة والهجرة: مذكرة إرشادية حول الموضوعات <https://hdr.undp.org/content/mobility-and-migration>

8 منصة التهجير بسبب الكوارث، التعريفات الأساسية <https://disasterdisplacement.org/the-platform/key-definitions/#:-:text=SUDDEN%20DONSET%20DISASTERS%20comprise%20hydro,earthquakes%2C%20tsunamis%20or%20volcano%20eruptions>

9 على سبيل المثال، في بعض الدول، الجزيرة الصغيرة في المحيط الهادئ التي تتأثر بشدة بارتفاع مستويات البحر

استجابة النقابات العمالية: إطار عمل مركزي يركز على العمل اللائق للهجرة المدفوعة بالتغير المناخي

يجب أن تدور السياسات المتعلقة بالهجرة المدفوعة بالمناخ حول ثلاثة مبادئ رئيسية. هذه المبادئ هي:

- معالجة أسباب الهجرة المدفوعة بالمناخ: خلق ظروف في بلدان المنشأ لضمان أن الهجرة تكون نتيجة اختيار بدلاً من الإكراه من أجل البقاء على قيد الحياة..

- ضمان مسارات قائمة على الحقوق للمهاجرين بسبب المناخ: التأكد من أن الأشخاص لديهم مسارات قائمة على الحقوق إذا اضطروا لطلب اللجوء في بلد آخر بسبب الآثار السلبية لتغير المناخ

- الحقوق في بلدان الوجهة للمهاجرين بسبب التغير المناخي: ضمان حقوق العمل والإدماج الاجتماعي للمهاجرين المدفوعين بالمناخ في بلدان الوجهة.

نموذج 3: إطار عمل مركزي يركز على العمل اللائق للحجرة المدفوعة بالمناخ



يجب أن يكون العمل اللائق هو المبدأ الأساسي لأنه يعالج العوامل السلبية المسببة للهجرة، ويمنح الناس خيار البقاء، مع السماح لهم بعيش حياة كريمة بغض النظر عن وضع الهجرة التي يمرون به أينما كانوا.

العمل اللائق للجميع هو أيضًا السمة الرئيسية لـ "إطار سياسة الهجرة المناخية المؤيدة للعمال" الذي طوره AFL-CIO بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC)، مما يبرز الحاجة إلى كسر الجدران الفاصلة بين السياسات المتعلقة بالمناخ والعمل والهجرة.¹⁰

يجب أن تكون السياسات متوافقة تمامًا مع قانون حقوق الإنسان الدولي والمعايير الدولية للعمل، بما في ذلك إرشادات الانتقال العادل لمنظمة العمل الدولية (ILO).¹¹

الحماية الاجتماعية الشاملة؛ (5) المساواة؛ و(6) الإدماج،¹² توفر الإطار لمثل هذه السياسات.

يجب أن تستند جميع السياسات والخطط إلى الحقوق الأساسية للعمل وهي حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية، ويتم تيسيرها من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي بين العمال ونقاباتهم، وأصحاب العمل والحكومات، كما أسسها منظمة العمل الدولية لحماية حقوق ومصالح جميع العمال مع تعزيز المرونة والتكيف.

نموذج 4: سياسة الهجرة المناخية المؤيدة للعمال AFL-CIO



11 منظمة العمل الدولية (2016)، الإرشادات لانتقال عادل نحو اقتصاديات ومجتمعات مستدامة بيئيًا للجميع <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>

12 الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ILO) (2022)، بيان المؤتمر: عقد اجتماعي جديد <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/5co-final-statement-en.pdf>

العقد الاجتماعي الجديد

1. إنشاء وظائف لائقة وصديقة للمناخ مع انتقال عادل: يشمل ذلك التحول الصناعي لتحقيق صافي انبعاثات كربونية صفرية، إلى جانب الاستثمارات في القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية مثل اقتصاد الرعاية، الاقتصاد الأخضر، والبنية التحتية المستدامة، وتنظيم القطاع غير الرسمي.

2. حقوق لجميع العمال: بغض النظر عن ترتيبات التوظيف أو وضع الهجرة لديهم، يجب توسيع الحقوق لجميع العمال لتحقيق وعد إعلان المئوية لمنظمة العمل الدولية الذي يتضمن أرضية حماية العمل التي تشمل الحقوق، والحد الأقصى لساعات العمل، والأجور المعيشية، والصحة والسلامة في العمل.

3. الأجور المعيشية: الأجور المعيشية القانونية أو المتفاوض عليها التي تضمن الكرامة لجميع العمال وعائلاتهم.

4. الحماية الاجتماعية الشاملة: يجب أن تشمل الحماية الشاملة إنشاء صندوق للحماية الاجتماعية للدول الأقل ثراءً.

5. المساواة: الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية وإنهاء جميع أشكال التمييز، سواء كانت على أساس الجنس، هوية الجنس والميول الجنسية، العرق، وضع الهجرة، الأيديولوجيا، الدين، الوضع الاجتماعي، أو أي أسباب أخرى في مكان العمل وفي المجتمع.

6. الإدماج: عالم مسالم، نموذج تنمية قائم على الحقوق، ونظام متعدد الأطراف حقيقياً يعمل على تصحيح الاختلالات القائمة في القوة والثروة باستخدام الثلاثية والحوار الاجتماعي كوسيلة رئيسية لتنفيذ أجندة 2030.

معالجة أسباب الهجرة المدفوعة بالتغير المناخي

تتطلب الاستراتيجيات الهادفة من الحكومات الوطنية والشركات الخاصة والمؤسسات المالية الدولية منع التدهور البيئي ودعم الاستثمارات المستدامة.

تدعو النقابات العمالية إلى استراتيجيات هادفة لمعالجة الأسباب الجذرية التي تجبر الناس على الهجرة كوسيلة للبقاء على قيد الحياة، ولتخطيط وتنفيذ التكيف مع المناخ الذي يركز على العمل اللائق لتعزيز المرونة الأكبر للمجتمعات.

تتطلب الاستراتيجيات الهادفة من الحكومات الوطنية والشركات الخاصة والمؤسسات المالية الدولية منع التدهور البيئي ودعم الاستثمارات المستدامة.

يدعو الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC) إلى خلق 575 مليون وظيفة جديدة وتنظيم ما لا يقل عن نصف جميع الوظائف غير الرسمية البالغ عددها ملياري وظيفة بحلول عام 2030.¹⁶

يضمن الانتقال العادل مستقبل العمال وسبل عيشهم ومجتمعاتهم في الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون، حيث يقوم على الحوار الاجتماعي بين العمال ونقاباتهم وأصحاب العمل والحكومة، والتشاور مع المجتمعات. يوفر ويضمن خطة الانتقال العادل وظائف لائقة، الحماية الاجتماعية، وتدريب المهارات وخدمات إعادة الانتشار لأمان الوظيفي الأكبر لجميع العمال المتأثرين بالاحتباس الحراري وسياسات تغير المناخ

هناك العديد من العوامل، بما في ذلك الآثار السلبية لتغير المناخ، التي تدفع الناس إلى ترك منازلهم وعائلاتهم بحثًا عن الاستقرار. تُظهر الأبحاث أنه على الرغم من العديد من الصعوبات، لا يفكر غالبية الناس في الانتقال بينما لا يستطيع البعض الآخر رؤية الهجرة كخيار.¹³ بالنسبة للكثيرين، تعني الهجرة فصل الأسرة وقطع الروابط الاجتماعية وتفرض مخاطر وأعباء مختلفة الدرجات (حسب عمر وجنس الشخص) على الذين يهاجرون بالإضافة إلى الذين يبقون. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي الهجرة إلى فقدان التقاليد، المعرفة الأصلية، وهجرة الأدمغة من القوى العاملة الشابة التي تفاقم العقبات التي تواجهها المجتمعات في مكافحة تغير المناخ. وعليه، تُعتبر الجهود المبذولة لتعزيز ودعم القدرة على التكيف الفردي والمجتمعي و«القدرة على التكيف في المكان [هي] جوهرية الاحترام وحماية حقوق الإنسان، بما في ذلك الحقوق الجماعية.»¹⁴

بعض العوامل الحاسمة التي تتيح للناس البقاء تشمل أمان المجتمع، القدرة على التعافي من كوارث المناخ، أنظمة أكثر مرونة، سيادة القانون، الحماية الاجتماعية، والعمل اللائق الذي يوفر وظائف مستقرة تُعيل الأسر.

تدعو النقابات العمالية إلى استراتيجيات هادفة لمعالجة الأسباب الجذرية التي تجبر الناس على الهجرة كوسيلة للبقاء على قيد الحياة، ولتخطيط وتنفيذ التكيف مع المناخ الذي يركز على العمل اللائق لتعزيز المرونة الأكبر للمجتمعات.

13 انظر، على سبيل المثال، أمكران، وآخرون (2023) «التحولات الأفريقية: تقرير الحركة المناخية في أفريقيا، التعامل مع الهجرة والتهجير القسري بسبب المناخ»، متاح على: <https://climatemobility.org/initiatives/africa>

14 ملخص FES و CMDP العالمي من المشاورات الإقليمية لعام 2023، متاح على: https://geneva.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/2023/2023_06_CMDP_Global_Summary_Note.pdf

15 الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) إيجاز الخطوط الأمامية COP28: النقابات العمالية تطالب ببرنامج عمل للانتقال العادل يشمل العمال COP28 في https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_cop_28_v1.pdf

16 الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، بيان مؤتمر الكونجرس: عقد اجتماعي جديد، (50، iii)، الفقرة علاوة على ذلك، يمثل اقتصاد الرعاية، حيث تُمثل النساء - وبشكل خاص العاملات المهاجرات - بأعداد كبيرة، قطاعًا رئيسيًا يتطلب استثمارات عامة قوية. وفقًا لتوقعات منظمة العمل الدولية ILO، ستخلق الزيادة في الاستثمارات في اقتصاد الرعاية 280 مليون وظيفة بحلول عام 2030 وتعزز معدل التوظيف للنساء بنسبة 78 بالمائة مع كون 84 بالمائة من الوظائف رسمية. انظر منظمة العمل الدولية (2022)، ILO، الاستثمار الأكبر في الرعاية قد يخلق ما يقرب من 300 مليون وظيفة. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/5co-final-statement-en.pdf>

<https://www.ilo.org/resource/news/greater-investment-care-could-create-almost-300-million-jobs>

تأثيرات الاحتباس الحراري ومعالجة الأضرار التي لحقت بالأرواح وسبل العيش والبنية التحتية والغلاف الحيوي.

يجب على صانعي السياسات العمل مع النقابات العمالية لضمان خلق وظائف لائقة صديقة للمناخ لتحل محل تلك التي فقدت ولضمان أن العمال لديهم مسارات فعالة إلى مهن جديدة، مع دعمهم خلال الانتقال. يجب على الانتقال العادل مع العمال ونقاباتهم والمجتمعات المتأثرة لضمان حصولهم على الدعم العام اللازم لتنفيذها. علاوة على ذلك، يؤثر تغير المناخ على العديد من القطاعات في سوق العمل التي تنشط فيها النساء بشكل خاص. وبالتالي، يتضمن الانتقال العادل مشاركة وتمثيل عادلين للعمال النساء في اتخاذ القرار على جميع المستويات.¹⁷

الوصول المتساوي إلى فرص التدريب على المهارات والتعلم المستمر أمر بالغ الأهمية لأولئك الذين سيفقدون سبل عيشهم والكفاف التقليدي بسبب تغير المناخ بطريقتين. أولاً، سيضمن بقائهم في مجتمعاتهم المحلية وثانياً، سيضمن قدرتهم على الوصول إلى وظائف لائقة عندما ينتقلون داخلياً وعبر الحدود.

الحماية الاجتماعية، وهي مفتاح لخطط الانتقال العادل، ضرورية لحماية الناس من الضيق الاقتصادي والاجتماعي الناجم عن تقليص شديد في دخل العمل الناتج عن الآثار السلبية لتغير المناخ. ومع ذلك، يفتقر أكثر من أربعة مليارات شخص في العالم إلى أي نوع من الحماية الاجتماعية.¹⁸ تمثل مبادرة «المسرّع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية للانتقالات العادلة»، التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في سبتمبر 2021 بهدف خلق 400 مليون وظيفة وتوسيع الحماية الاجتماعية لأربعة مليارات شخص لا يتمتعون حالياً بأي تغطية، مبادرة ذات تأثير كبير يجب دعمها.¹⁹

الانتقال العادل 15

الاستثمارات المتزايدة في البنية التحتية الخضراء، الزراعة المستدامة، والطاقة المتجددة، على سبيل المثال، هي استجابات حاسمة لتأثيرات تغير المناخ. يعد جدول أعمال الانتقال العادل أساساً لدعم التحولات الصناعية التي تُشكلها عن طريق ربط سياسات تغير المناخ بالتوظيف والعمل اللائق. يضمن الانتقال العادل مستقبل العمال وسبل عيشهم ومجتمعاتهم في الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون، حيث يقوم على الحوار الاجتماعي بين العمال ونقاباتهم وأصحاب العمل والحكومة، والتشاور مع المجتمعات. يوفر ويضمن خطة الانتقال العادل وظائف لائقة، الحماية الاجتماعية، وتدريب المهارات وخدمات إعادة الانتشار لأمان الوظيفي الأكبر لجميع العمال المتأثرين بالاحتباس الحراري وسياسات تغير المناخ

الحماية الاجتماعية، وهي مفتاح لخطط الانتقال العادل، ضرورية لحماية الناس من الضيق الاقتصادي والاجتماعي الناجم عن تقليص شديد في دخل العمل الناتج عن الآثار السلبية لتغير المناخ. ومع ذلك، يفتقر أكثر من أربعة مليارات شخص في العالم إلى أي نوع من الحماية الاجتماعية.¹⁸ تمثل مبادرة «المسرّع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية للانتقالات العادلة»، التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في سبتمبر 2021 بهدف خلق 400 مليون وظيفة وتوسيع الحماية الاجتماعية لأربعة مليارات شخص لا يتمتعون حالياً بأي تغطية، مبادرة ذات تأثير كبير يجب دعمها.¹⁹

علاوة على ذلك، يجب على الدول زيادة التزاماتها المالية المناخية بشكل كبير وتحقيقها من خلال منح أو قروض منخفضة الفائدة للبلدان منخفضة الدخل لدعم جهودها في إزالة الكربون. ولهذه الغاية، يجب تمويل صندوق الخسائر والأضرار الذي تم إنشاؤه في COP28 بشكل كافٍ لدعم البلدان الأقل ثراءً في استثمارها في مشاريع التخفيف لتقليل

مسارات قائمة على الحقوق للمهاجرين بسبب التغير المناخي:

بالمثل، يوفر بروتوكول حرية تنقل الأشخاص في منطقة الإيغاد "للتحقيق التدريجي لحرية تنقل الأشخاص، وحقوق الإقامة والتأسيس في دول أعضاء الإيغاد"²⁹ الدخول إلى أراضي دولة عضو لمواطنين من دولة أخرى "توقعًا لكارثة أو أثناءها أو بعدها" وكذلك تمديد إقامتهم وحقوق أخرى إذا تأثرت دولتهم بكارثة.³⁰

الاتفاقية الثنائية الأخيرة بين أستراليا وتوفالو، التي تُعترف بها دوليًا كواحدة من الدول الأكثر عرضة لتغير المناخ، حيث من المتوقع أن تصبح العديد من جزرها المنخفضة غير صالحة للسكن خلال هذا القرن،³¹ تلتزم أستراليا بـ "ترتيب مسار خاص لتنقل مواطني توفالو للوصول إلى أستراليا والذي سيمكن مواطني توفالو من [...] العيش والدراسة والعمل في أستراليا [و] الوصول إلى التعليم والصحة الأسترالية، والدعم الرئيسي للدخل والأسرة عند الوصول".³²

يُقدر أن عددًا محدودًا من اللاجئين الذين يحتاجون إلى إعادة توطين استفادوا من هذا الحل في عام 2023.²⁰

هناك أيضًا عدد محدود من تأشيرات أو تصاريح الإقامة الإنسانية، التي تأخذ في الاعتبار الكوارث البيئية، مثل:²¹

- "الحالة المحمية المؤقتة" في الولايات المتحدة التي تحمي الأفراد من العودة القسرية إلى البلدان المتأثرة بالكوارث البيئية.²²

- "تأشيرة الإنسانية المؤقتة" التي تمنحها البرازيل لمواطني الدول التي تعاني من الكوارث أو الكوارث البيئية.²³

- التشريع الإيطالي،²⁴ الذي ينص على أنه "يجب إصدار تصريح إقامة للكارثة" "عندما تكون

على أي حال، فإن عدد الأماكن المتاحة لإعادة التوطين غير كافٍ بشكل كبير. وفقًا للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، أقل من 5 في المئة من اثنين مليون لاجئ مؤهلين لإعادة التوطين كل عام يحصلون فعليًا على فرصة لإعادة التوطين. تبرز هذه الحالة الحاجة إلى مسارات قانونية وإنسانية مخصصة تعترف بالتحديات الفريدة التي يواجهها المهاجرون المدفوعون بالمناخ، مع ضمان حصولهم على الحماية والمساعدة المصممة خصيصًا لظروفهم الخاصة. في سياق التصاعد المستمر للنزوح البشري، يُعد إنشاء مسارات للأشخاص الذين يحتاجون إلى الفرار من الآثار السلبية لتغير المناخ أمرًا حيويًا. المسارات المتاحة حاليًا للأشخاص الذين شردوا بسبب المناخ محدودة العدد وغالبًا لا تُعطي الأولوية لحقوق واحتياجات الأشخاص المتأثرين إنسانيًا.

من الصعب على الأشخاص الذين شردوا بسبب الآثار السلبية لتغير المناخ الاستفادة من برامج إعادة توطين اللاجئين ما لم يتمكنوا من إثبات أن أسباب مغادرتهم لبلدانهم الأصلية أو عدم قدرتهم على العودة إليها مرتبطة بالاضطهاد أو الصراع أو الحرب.

هناك أيضًا مبادرات إقليمية، مثل الإطار الإقليمي للمحيط الهادئ حول التنقل المناخي الذي أقره قادة منتدى جزر المحيط الهادئ في نوفمبر 2023، والذي يهدف إلى "توجيه حكومات منتدى جزر المحيط الهادئ، والمجتمعات، والفاعلين غير الحكوميين، والشركاء في ضمان حركة قائمة على الحقوق ومركزة على الأشخاص في سياق تغير المناخ، بما في ذلك البقاء في المكان، والنقل المخطط، والهجرة، والتشريد من خلال نهج إقليمي استباقي وشامل وتعاوني يعكس المصالح المشتركة للمحيط الهادئ بطريقة ملائمة ثقافيًا، مع احترام السيادة الوطنية والتنوع".²⁸

لضمان استجابتهم للاحتياجات الفعلية للمتأثرين، وأن حقوق الإنسان والعمال لا تُقوّض. كما في مجالات أخرى، يجب أن يكون الحوار الاجتماعي أساس تطوير وتنفيذ المسارات القائمة على الحقوق والحساسة للنوع الاجتماعي التي تؤدي إلى عمل لائق مع حماية كاملة لحقوق الإنسان والعمال.

بالإضافة إلى المبادرات المحددة للكوارث الطبيعية أو المناخية كما ذكر أعلاه، يتم أيضًا اقتراح مسارات هجرة عمالية جديدة وقائمة كاستجابة لاحتياجات المجتمعات المتأثرة بتغير المناخ. ومع ذلك، العديد من مسارات الهجرة العمالية القائمة مؤقتة ومرتبطة بالموظفين، مما يجعل العمال المهاجرين المشاركين فيها عرضة للإساءة والاستغلال، بما في ذلك العمل القسري. 33 يواجه العمال المهاجرون انتهاكات لحقوق العمل في هذه الأنظمة، مثل سرقة الأجور وجمع رسوم التوظيف، مما يمنع العمال المهاجرين ومجتمعاتهم في بلدانهم الأصلية من جني أي فوائد مزعومة لمثل هذه الأنظمة على شكل تحويلات مالية. ينتهي البعض في ظروف أسوأ، معرضين لتأثيرات مناخية أكثر خطورة، حيث يتعين عليهم العيش في مناطق معرضة لكوارث مناخية في بلدان الوجهة.

لا يمكن أن تكون هجرة العمال حلًا مناسبًا للآزمات الإنسانية، مثل الكوارث المتعلقة بالمناخ، الصراعات، الحروب أو الاضطهاد التي تجبر الناس على الفرار. تتطلب الآزمات الإنسانية استجابات إنسانية حيث يتم تصميم المسارات بناءً على احتياجات الأشخاص المشردين بدلًا من "نقص المهارات" المزعوم في بلدان الوجهة.

الدولة التي يجب على الأجنبي العودة إليها في حالة كارثة خطيرة وملموسة لا تسمح بالعودة والإقامة الآمنة".²⁵

• في الأرجنتين، "برنامج التأشيرة الإنسانية الخاص للمواطنين والمقيمين في الولايات المكسيكية المتحدة، أمريكا الوسطى والكاريبي الذين تشردوا بسبب الكوارث الطبيعية الاجتماعية"،²⁶ الذي يسمح بتصريح دخول وتأشيرة إنسانية بيئية للأشخاص الذين تشردوا بسبب ظواهر هيدروميولوجية وجيوفيزيائية مفاجئة مثل الأعاصير، الأعاصير، الأمطار الغزيرة والفيضانات، الزلازل، التسونامي، الانهيارات الأرضية/الانزلاقات الصخرية، والثوران البركاني.²⁷

ومع ذلك، حتى عندما يكون الأساس إنسانيًا، يجب أن تضمن جميع المسارات الوصول إلى سوق العمل مع حماية العمل الكاملة.

بسبب الأدوار المجنسة، تقتصر خيارات هجرة النساء بسبب المسؤوليات الرعائية الملقة عليهن، بينما يجب على الذين يُتركون خلفًا رعاية المسنين والأطفال وغيرهم من الأشخاص الذين يحتاجون إلى الرعاية في بيئات معادية متزايدة. يجب أن تكون المسارات حساسة للنوع الاجتماعي، مع الأخذ في الاعتبار ديناميكيات القوى العاملة المجنسة وتأثيرات تغير المناخ المجنسة.

نظرًا لتأثير تغير المناخ على مجتمعات مختلفة بطرق متنوعة، لا يوجد حل واحد يناسب الجميع. لذلك، يجب تصميم المسارات بالتعاون مع المجتمعات المتأثرة، وكذلك مع العمال ونقاباتهم في كل من بلدان المنشأ والوجهة،

17 منظمة تجمع النقابات (TUC)، المؤتمر العالمي الرابع للنساء في الاتحاد الدولي لنقابات العمال: الوثيقة الختامية وثيقة النتائج https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/outcome_4wwc_en.pdf

18 منظمة العمل الدولية (ILO)، الحماية الاجتماعية: بوابة الموضوعات <https://www.ilo.org/topics/social-protection>

19 أخبار منظمة العمل الدولية (ILO)، الأمين العام للأمم المتحدة يدعو إلى تسريع العمل بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية - <https://www.ilo.org/resource/news/un-secretary-general-calls-accelerated-action-jobs-and-social-protection>

20 مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR (2023)) ورقة حقائق حول إعادة التوطين 2023 <https://www.unhcr.org/media/resettlement-fact-sheet-2023>

21 العفو الدولية (2023) (Amnesty International)، الأمريكان: مذكرة أميكوس كوريا التي قدمتها العفو الدولية إلى المحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان حول الطوارئ المناخية وحقوق الإنسان <https://www.amnesty.org/en/documents/amr01/7332/2023/en>

22 العفو الدولية الولايات المتحدة الأمريكية (2021) (Amnesty International USA)، توصيات السياسات حول التشريد المناخي - https://www.amnestyusa.org/blog/amnesty-climate-displacement-recommendations-may-2021/#_ftnref7

23 القانون رقم 13.445، 24 مايو 2017 «بشأن حقوق وواجبات المهاجر والزائر»، (البرازيل)، متاح على: <https://www.refworld.org/es/leg/legis/pleg/2017/pt/127032>

24 المادة 20 bis من المرسوم التشريعي 286/1998

25 شبكة الهجرة الأوروبية (2023)، التشريد والهجرة المتعلقة بالكوارث، تغير المناخ والتدهور البيئي https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-05/EMN_Inform_climate_related_migration_final_May2023_090523.pdf

الحقوق في البلدان التي يتوجه لها للمهاجرين بسبب التغير المناخي

مطالبات العمال بخلق وظائف وتنظيمها مع دعوة الحكومات لإعطاء الأولوية لخطط تنظيم الوضع للمهاجرين في وضعيات غير منتظمة.³⁷ تساعد تنظيم وضع المهاجرين غير الموثقين³⁸ في إخراج ملايين الأشخاص من الاقتصاد غير الرسمي وإزالة العوائق أمام دمجهم في وظائف لائقة ومسارات تدريبية، بما في ذلك الفرص المتزايدة في صناعات الطاقة النظيفة.

توفر النقابات آليات لإنفاذ معايير العمل، حل النزاعات والدفاع عن احتياجات جميع العمال. حقوق المفاوضة الجماعية تساعد في تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل،³⁴ وهو أمر أصبح أكثر أهمية في سياق تغير المناخ. العمال المهاجرون ممثلون بشكل مفرط في الوظائف "القذرة والصعبة والخطرة" التي، بدون حمايات كافية، ستصبح أكثر فتكاً مع ارتفاع حرارة الكوكب.

الوصول إلى الحماية الاجتماعية أمر حيوي أيضاً للعمال المهاجرين، الذين يُستثنون بشكل غير متناسب من الخطط المتعلقة. توسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية التقديرية لتشمل المهاجرين، يمكن أيضاً أن يساعد في زيادة قاعدة التمويل لهذه الخطط، وكذلك توسيع مجموعة المساهمين ومشاركة المخاطر الجماعية الأكبر.³⁶

يجب أن يكون لدى العمال المهاجرين وصول فعال إلى آليات العدالة. إذا كانوا غير قادرين على الإبلاغ عن الانتهاكات دون خوف من الانتقام، مثل خطر فقدان وضعهم الهجري، الاحتجاز والترحيل، فلن يكون من الممكن محاسبة أرباب العمل المسيئين. يجب أن تكون آليات مراقبة الالتزام بمعايير العمل ممولة بشكل كافٍ ويجب أن تعطي الأولوية لحماية حقوق العمال بغض النظر عن وضعهم الهجري، بدلاً من تحديد المهاجرين في وضع غير منتظم ومعاقبتهم.

جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم الهجري، يحتاجون إلى حقوق متساوية وقابلة للتنفيذ في العمل، بما في ذلك الحق في تشكيل نقابة أو الانضمام إليها والمشاركة في المفاوضة الجماعية والعمل الجماعي في أماكن عمل خالية من التمييز. مع عضوية النقابة، يأتي التمثيل في العمل، والحماية المضافة لاتفاقيات المفاوضة الجماعية، وزيادة فرص التدريب، ووسيلة لتعزيز التماسك الاجتماعي مع العمال الحاليين.

يجب على الحكومات أن تعمل بنشاط مع النقابات العمالية لتشكيل وتنفيذ استراتيجيات دمج سوق العمل للمهاجرين المدفوعين بالمناخ. فشل التخطيط الفعال لدمج سوق العمل للمهاجرين الوافدين حديثاً يمكن أن يؤدي إلى توسع الاقتصاد غير الرسمي وعواقب أخرى عميقة، بما في ذلك الإمكانية لتغذية ردود الفعل الشعبوية اليمينية.

يجب على الحكومات الابتعاد عن برامج الهجرة العمالية المرتبطة بأرباب العمل والتي تمنح صاحب العمل السيطرة على التوظيف والتعويض وظروف العمل ووضع الهجرة. تثني هذه الخطط العمال المهاجرين عن الإبلاغ عن استغلال العمل وسوء المعاملة الأخرى، والانضمام إلى نقابة والدفاع عن ظروف أفضل. بدلاً من ذلك، يجب على الحكومات توسيع حمايات الوضع الخرسانية للعمال المهاجرين عندما يتخذون إجراءات للإبلاغ عن الانتهاكات وطلب العدالة ضد انتهاكات قوانين العمل. يشمل ذلك إنشاء حواجز بين تنفيذ قوانين العمل والعدالة وآليات تنفيذ الهجرة.

يجب أن تأخذ خطط الانتقال العادل في الاعتبار أيضاً مساهمات العمال المهاجرين وما يمكن أن يقدموه، مع ضمان حصول الأشخاص المعرضين لخطر فقدان وظائفهم على وظائف جديدة، بما في ذلك من خلال الاعتراف بمهاراتهم والوصول إلى فرص تطوير المهارات. تذهب

مطالب النقابات العمالية

ضمان التناسق بين سياسات المناخ والعمل والهجرة مع الحوار الاجتماعي الحقيقي مع العمال ونقاباتهم كأداة حوكمة أساسية لتصميم وتنفيذ السياسات.

► تعزيز دور منظمة العمل الدولية في تصميم وتنفيذ سياسات المناخ والهجرة، وتعزيز التصديق على معايير منظمة العمل الدولية وتنفيذها.

► تنفيذ عقد اجتماعي جديد عبر اللوحة، من بلدان المنشأ إلى بلدان الوجهة، بما في ذلك المسارات التي تحمي وتعزز المعايير الدولية للعمل لجميع العمال.

► معالجة أسباب الهجرة المرتبطة بالمناخ: خلق ظروف تمكّن الناس من البقاء، بما في ذلك خطط الانتقال العادل للمجتمعات المستدامة مع استثمارات مستدامة لخلق فرص عمل صديقة للمناخ؛ حماية حقوق العمل، بما في ذلك حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية لجميع العمال؛ المساواة بين الجنسين؛ الأجور المعيشية الدنيا التي تمكن العمال من الحفاظ على كرامتهم؛ وأنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة، القائمة على الحقوق ومستجيبة للنوع الاجتماعي (الجندرة)، مع تعزيز التمويل على المستويين الوطني والدولي.

► ضمان مسارات قائمة على الحقوق للمهاجرين المدفوعين بالمناخ:

« توسيع مسارات الإغاثة الإنسانية لأولئك الذين يفرون من الآثار السلبية لتغير المناخ والتي تضمن الوصول إلى سوق العمل مع كامل حقوق العمال وعدم التمييز، بما في ذلك فرص ذات معنى للحصول على الوضع الدائم.

« الابتعاد عن أنظمة الهجرة العمالية المؤقتة والمربطة بأرباب العمل لسد النقص في العمالة، وبدلاً من ذلك السماح بإستراتيجيات سوق عمل شاملة تشمل عمداً وتدعم العمال المهاجرين؛ بما في ذلك من خلال أنظمة تنظيم الوضع المتاحة للمهاجرين في وضع غير منتظم.

► ضمان حقوق العمل والإدماج الاجتماعي للمهاجرين المدفوعين بالمناخ في بلدان الوجهة:³⁹

« العمل بنشاط مع النقابات العمالية لتشكيل وتنفيذ إستراتيجيات دمج سوق العمل للمهاجرين.

« حماية فعّالة لحق الحرية في التنظيم، وتنظيم المفاوضة الجماعية

« ضمان وصول فعّال للعمال المهاجرين إلى آليات العدالة والمساءلة لأرباب العمل المسيئين .

26 الأرجنتين، الإدارة الوطنية للهجرة، تصريح 891/2022، <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-891-2022-364999/texto>.

27 الملحق الأول، المادة 2 من الأرجنتين، الإدارة الوطنية للهجرة، تصريح 891/2022، <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-891-2022-364999/texto>.

28 الإطار الإقليمي للمحيط الهادئ حول التنقل المناخي، (الفقرة 9) <https://forumsec.org/sites/default/files/2024-02/Pacific%20Regional%20Framework%20on%20Climate%20Mobility.pdf>.

29 المادة 2، البروتوكول النهائي للإيفاد المصادق عليه من قبل سفراء ووزراء الداخلية والعمل بالخرطوم 26 فبراير 2020، <https://environmentalmigration.iom.int/sites/g/files/tmzbd1411/files/event/file/Final%20IGAD%20PROTOCOL%20ENDORSED%20BY%20IGAD%20Ambassadors%20and%20Ministers%20of%20Interior%20and%20Labour%20Khartoum%2026%20Feb%202020.pdf>.

30 المادة 16، البروتوكول النهائي للإيفاد المصادق عليه من قبل سفراء الإيفاد ووزراء الداخلية والعمل في الخرطوم بتاريخ 26 فبراير 2020، <https://environmentalmigration.iom.int/sites/g/files/tmzbd1411/files/event/file/Final%20IGAD%20PROTOCOL%20ENDORSED%20BY%20IGAD%20Ambassadors%20and%20Ministers%20of%20Interior%20and%20Labour%20Khartoum%2026%20Feb%202020.pdf>.

31 ملف البلد توفالو - البنك الدولي https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/default/files/country-profiles/15824-WB_Tuvalu%20Country%20Profile-WEB.pdf.

32 المادة 3، معاهدة فالبيلي الاتحادية بين أستراليا وتوفالو | وزارة الخارجية الأسترالية <https://www.dfat.gov.au/geo/tuvalu/australia-tuvalu-falepili-union-treaty>.

المعايير والمقاييس ذات الصلة:

- «بروتوكول 2014 المتعلق باتفاقية العمل القسري، (P029 1930) - منظمة العمل الدولية (ILO)
- « بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال - بروتوكول باليرمو (Palermo Protocol)
- « اتفاقية الخدمة الوظيفية - C088 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « اتفاقية الهجرة لأغراض العمل (مُعدلة) - C097 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962 - C118 منظمة العمل الدولية (ILO)
- «اتفاقية الهجرة لأغراض العمل (أحكام تكميلية) - C143 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « اتفاقية وكالات التوظيف الخاصة - C181 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « اتفاقية العمل البحري (MLC) - رقم 186 منظمة العمل الدولية (ILO no.186)
- « اتفاقية العمال المنزليين - C189 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « اتفاقية العنف والتحرش - C190 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « التوصية العامة بشأن العاملات المهاجرات - (R026) لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، (CEDAW)
- « الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990) الجمعية العامة للأمم المتحدة (UN General Assembly)
- « توصية العمل والعمل اللائق من أجل السلام والمرونة، 2017 R205 منظمة العمل الدولية (ILO)
- « مبادئ وإرشادات تشغيلية عامة للتوظيف العادل وتعريف رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة (2018) - منظمة العمل الدولية
- « إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (تم اعتماده في عام 1998، وتم تعديله في عام 2022)
- « الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والمتنظمة (2018) (GCM)
- « إرشادات منظمة العمل الدولية للانتقال العادل نحو اقتصاديات ومجتمعات مستدامة يثيًا للجميع (2015)

33 الانتهاكات الحقوقية والعجز في العمل اللائق الناجم عن برامج الهجرة العمالية المؤقتة، انظر (OHCHR) 2023، «أردنا عمالاً، لكن جاء بشر»، 2023. انظر أيضاً، منظمة العمل الدولية (2022) ILO برامج العمال الموسمين في المحيط الهادئ من خلال عدسة المعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل: تقرير فني»، وبشكل خاص القسم 6.2 المتعلق بظروف العمل. <https://bangkok.ohchr.org/wp-content/uploads/2023/01/JOURNUL-UN-050122.pdf>

34 انظر، على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية (2022) ILO، تعزيز الحوار الاجتماعي نحو ثقافة الأمان والصحة https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf

35 منظمة العمل الدولية (22 أبريل 2024)، ضمان السلامة والصحة في مناخ متغير، ضمان السلامة والصحة في العمل في مناخ متغير | منظمة العمل الدولية (ilo.org) <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate>

36 الاتحاد الدولي لنقابات (ITUC)، ضمان وصول المهاجرين إلى الحماية الاجتماعية https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ensuring_migrants_access_to_social_protection.pdf

37 بينما من الصعب قياس عدد المهاجرين في وضع غير منتظم، تشير منظمة العمل الدولية إلى «تقدير حذر يشير إلى حوالي 58 مليون مهاجر في وضع غير منتظم». منظمة العمل الدولية (2022) ILO، حماية حقوق العمال المهاجرين في وضعيات غير منتظمة ومعالجة الهجرة العمالية غير المنتظمة: مجموعة أدوات <https://www.ilo.org/publications/protecting-rights-migrant-workers-irregular-situation-and-addressing>

38 آليات وبرامج التنظيم: لماذا هي مهمة وكيفية تصميمها (picum.org) https://picum.org/wp-content/uploads/2023/07/Regularisation-mechanisms-and-programmes_Why-they-matter-and-how-to-design-them_EN.pdf

39 لمطالب النقابات العمالية المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين في بلدان الوجهة، انظر الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)، عقد اجتماعي جديد للعمال المهاجرين. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_migrant_policy_v5.pdf

الناشر المسؤول قانونيًا:
Luc Triangle، الأمين العام



ITUC
الاتحاد الدولي لنقابات
info@ituc-csi.org
www.ituc-csi.org

هاتف: +32 (0) 224 211 021
بوليفارد دو جاردان بوتانيك، 20 1000 بروكسل، بلجيكا