



نسخة القائم على التدريب

الوحدة التمهيدية بخصوص الانتقال العادل

دليل نقابي تدريبي

© صور الغلاف: الاتحاد العالمي للصناعات، منظمة العمل الدولية (مارسيل كروزيه)، الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC)

تُقدّم هذه الوحدة التمهيديّة للقائم على التدريب معلومات وموارد، بما في ذلك جداول أعمال نموذجية، وقوائم مراجعة ما قبل التدريب، وأوراق إرشادية للقطاعات، لدعم القائمين على التدريب في الاستعداد لقيادة تدريب.

فهرس المحتويات

4 نبذة عن الدليل
5 التعديلات / نماذج جداول الأعمال
9 لماذا التعلّم التشاركي
10 طرق التدريس الواردة في الدليل
12 هيكل الدرس
13 وضع خطة التدريب / نصائح إرشادية
14 قائمة التحقق / البحث قبل التدريب
18 التقييم والمتابعة
20 ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الزراعة
23 ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الطاقة
26 ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الاقتصاد غير الرسمي
29 ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الرعاية

نبذة عن الدليل

يُعد الانتقال العادل: دليل تدريبي للنقابات (يُشار إليه فيما يلي بـ «الدليل») موردًا أُعدّ من قبل العمال والنقابيين ولصالحهم، ممن يخططون لتنفيذ تدريب حول تغيير المناخ والانتقال العادل، ويستند هذا الدليل إلى فهم مفاده أننا بصفتنا عمالًا، ومع نقابتنا، كنا — وما زلنا — في الخطوط الأمامية في مواجهة أزمة المناخ، إذ نواجه آثار تغيير المناخ بشكل مباشر في أماكن عملنا ومجتمعاتنا، وقد صمم هذا الدليل ليكون مناسبًا لاستخدام العمال ونقاباتهم في مختلف أنحاء أفريقيا، كما يمكن استخدامه على نطاق أوسع أيضًا.

الغرض من هذا الدليل هو أن يكون أداة لتعزيز دعم النقابات للانتقال العادل، وزيادة قدرة النقابات على التنظيم من أجل التوصل إلى اتفاقات أقوى بشأن الانتقال العادل. وهو موجّه إلى العمال، بكل تنوعهم، بصفتهم الداعمين الرئيسيين للانتقال العادل في الحاضر والمستقبل. ويستهدف الدليل بشكل خاص أولئك الذين قد يكون لديهم اهتمام بالموضوع لكنهم يرغبون في معرفة المزيد حول كيفية إدماج رؤى واستراتيجيات الانتقال العادل في أماكن عملهم وفي العمل النقابي، وذلك من خلال تضمينها في قنوات التواصل النقابية، وأجندات المفاوضة الجماعية، وحملات التنظيم، وجهود المناصرة وكسب التأييد، وأنشطة التثقيف والتعبئة لزملائهم في العمل، وجهود بناء التحالفات.

تُشارك العديد من النقابات في أفريقيا وخارجها، وقد شاركت بالفعل ولا تزال، في أعمال كبيرة ومؤثرة بشأن الانتقال العادل، ويهدف هذا الدليل إلى استكمال الجهود التي اضطلعت بها بالفعل العديد من النقابات، لا سيما على صعيد الانخراط في السياسات، وقد صممت هذه الوحدات التدريبية لتعزيز القبول والدعم وبناء القدرات اللازمة، بدءًا من العمال ووصولًا إلى القيادات النقابية، بما يساهم في ترسيخ قاعدة القوة المنبثقة من القواعد، صمم هذا الدليل ليستخدم جنبًا إلى جنب مع موارد أخرى، بما في ذلك تلك التي طوّرتها النقابات الأفريقية. ولذلك، يتضمن الدليل إشارات إلى موارد محددة يمكن أن تعمق فهم القائم على التدريب لموضوعات تغيير المناخ والانتقال العادل، وكذلك لتجارب العمال في مختلف القطاعات.

بفضل القوة الجماعية للعمال والنقابات، وخبرتهم في التنظيم، والأدوات الاستراتيجية المتاحة لهم، نمتلك دورًا حاسمًا في دفع العمل المناخي والتحول الاجتماعي، وقد صمم هذا الدليل ليكون برنامج تعليمي تشاركي يتمحور حول العمال، بهدف التعرف على قوة العمال وتعزيزها، وتعدّ الخبرة والمعرفة الغنية للعمال المادة الأساسية في هذا التدريب، ويكمن دور القائم على التدريب في بناء جسور بين الفهم الحالي للعمال والموضوعات الجديدة المتمثلة في تغيير المناخ، الانتقال العادل، واستراتيجيات العمل الجماعي للعمال.

الغرض من التدريب

يتمثل الغرض من هذا التدريب في إشراك العمال وأعضاء النقابات وقادتها، بدءًا من مواقع العمل وصولًا إلى المستويات القيادية، من أجل فهم وشرح كيفية ارتباط آثار تغيير المناخ والإجراءات المتخذة بشأنه (بما في ذلك الانتقال العادل) ارتباطًا مباشرًا بتحسين ظروف عملنا ومعيشتنا، ولا يهدف هذا الدليل إلى إقناع العمال بأهمية القضايا البيئية، بل ستعمل المواد التالية على ربط خبرات العمال المعيشية ومعارفهم المتعلقة بتغيير المناخ والتدهور البيئي بجهود أوسع للانتقال العادل وبناء القوة، ويتضمن هذا الدليل وحدات تدريبية يمكن أن تساعد العمال وقادة العمل النقابي على تحديد مشكلات تغيير المناخ التي يمكن معالجتها في مكان العمل من خلال المفاوضة الجماعية، وتلك التي سوف تتطلب وضع استراتيجية أو إطلاق حملة أوسع، بما في ذلك من خلال بناء التحالفات وكسب التأييد، ومع مرور الوقت، يهدف هذا النهج إلى بناء دعم على مستوى القاعدة لجهود كسب التأييد والحملات على المستويين الوطني والدولي من أجل تحقيق انتقال عادل حقيقي.

هيكلية التدريب وتكليفه

يعتمد الدليل منهجًا قائمًا على الوحدات يتيح للقائمين على التدريب تكليف المحتوى بما يلائم السياقات والاحتياجات المختلفة، وتستند الوحدات إلى نهج ومنهجية تنظيمية تهدف لتعزيز استيعاب العمال للمفاهيم وترسيخها لديهم، وتحفيزهم ودفعهم نحو العمل، ودعم النقابات في تبني نهج ديمقراطي وتشاركي تجاه العمل المناخي والانتقال العادل.

صُمم هذا الدليل مع مراعاة قابلية تكليفه مع مجموعة واسعة من الجماهير المستهدفة، وأنماط التنفيذ، والقيود الزمنية، وفي حين أنه يمكن تقديم المحتوى التدريبي في يوم واحد، إلا أنه يمكن للقائم على التدريب تقليص تلك المدة أو استخدام مزيد من التمارين لإطالة مدة التدريب، حسب رغبته، كما يتضمن هذا الدليل خيارات لتنفيذه بصيغة هجينة تمتد خلال جزء من اليوم.

تكليف التدريب حسب القطاع

يتضمن الدليل اقتراحات وأدوات لتخصيصه حسب القطاعات المختلفة، وقد تم دمجها في ملاحظات إرشادية، وتنوع الأنشطة، وأوراق نصائح مخصصة لكل قطاع لدعم القائم على التدريب في التحضير لتقديم البرنامج التدريبي.

مواءمة التدريب للمشاركين ذوي مستويات المعرفة ومهارات القراءة والكتابة المختلفة

من المهم أن يكون جميع المشاركين قادرين على المشاركة والمساهمة في التدريب، ويمكن للقائم على التدريب تكييف العديد من الأنشطة التشاركية الواردة في هذا الدليل لتلائم مشاركين ذوي مستويات معرفة ومهارات قراءة وكتابة مختلفة، وكذلك لمجموعة متنوعة من الإعاقات، ويتم تقديم ملاحظات إرشادية داخل الدليل تحتوي على اقتراحات لتكييف التمارين بما يضمن سهولة فهمها والتدريب عليها.

بينما تتطلب العديد من الأنشطة، مثل دراسات الحالة، القدرة على القراءة والكتابة، يمكن للقائمين على التدريب إجراء التعديلات اللازمة لضمان قدرة من لا يتمتع بتلك المهارات على المشاركة، على سبيل المثال، في حال وجود مجموعات فرعية، يمكن للقائم على التدريب التأكد من وجود شخص واحد على الأقل في المجموعة يستطيع القراءة والكتابة، ويمكنك أن تطلب من هذا الشخص قراءة التعليمات أو دراسة الحالة، والتأكد من تسجيل إجابات المجموعة، وكمثال آخر، في التمارين التي تتطلب الكتابة، يمكنك أن تطلب من المشاركين رسم إجاباتهم.

التعديلات والأمور الواجب أخذها في الاعتبار عند إجراء التدريب في يوم واحد أو عبر وسائل التواصل الافتراضية

يمكن للقائم على التدريب تكييف هذا التدريب القائم على الوحدات بسهولة بطرق متعددة لتلبية احتياجات المشاركين، وبناءً على المعرفة السابقة للمشاركين، ومستوى انخراط النقابة في قضايا العدالة المناخية، أو الوقت المتاح للتدريب، ويمكن للقائم على التدريب تعديل تسلسل كل وحدة وعمقها.

صُمم التدريب ليكون حجر الأساس لفهم مشترك حول كيفية ارتباط تغيّر المناخ بحقوق العمال، وكيف يمكن للنقابات اتخاذ إجراءات ذات أثر تحويلي، كما تم دمج هذه المبادئ في كل وحدة تدريبية على حدة، بحيث يمكنك تحديد الأنشطة الأنسب لسياقك، والأهم من ذلك هو أن تبني الجلسة انطلاقًا من الخبرات الحياتية اليومية للمشاركين، والتوجه نحو التأمل، والحوار، والعمل الفعلي.

نماذج برامج التدريب ليوم واحد حضورياً

يعرّف هذا التدريب الذي يستمر ليوم واحد المشاركين بأساسيات تغيّر المناخ، وتأثيره على العمال، ومبادئ الانتقال العادل، ويتضمن البرنامج وقتًا للأنشطة التشاركية، والتأمل العملي في دور النقابات في العمل المناخي والانتقال العادل.

المشاركين المستهدفين: صُمم هذا التمرين ليشمل مجموعة من العمال والنقابات الذين يمكنهم المساهمة في دفع أجندة الانتقال العادل ضمن سياقاتهم، ومن ضمن المشاركين المستهدفين على سبيل المثال:

- المنظمون الذين يمكنهم دمج مبادئ الانتقال العادل في الحملات التي يطلقونها، واستراتيجيات التنظيم الخاصة بهم.
- فرق المفاوضة الجماعية التي تُسهم في صياغة أجنّدت التفاوض على مستوى مكان العمل أو القطاع أو المستوى الوطني.
- القادة النقابيون المنتخبون الذين يؤثرون في توجه السياسات وتحديد الأولويات.
- الفئات العمالية مثل النساء، والشباب، والعمال المهاجرين، والعمال ذوي الإعاقات-وهي مجموعات غالبًا ما تتأثر مباشرة بالآزمات الاقتصادية والمناخية، ويمكن أن تكون تلك الفئات ذات تأثير قوي في دفع سياسات وإجراءات الانتقال العادل.

تم تصميم الوحدات التدريبية للنشطاء النقابيين الذين ليس لديهم أي مشاركة أو لديهم مشاركة محدودة في أي أعمال تتعلق بتغيير المناخ والانتقال العادل من خلال نقابتهم.

الوقت	برنامج التدريب ليوم واحد	الوصف
09:20 – 09:00	التعارف، وشرح قواعد جلسة التدريب	
09:40 – 09:20	نشاط افتتاحي للتحفيز على المشاركة الوحدة الأولى، النشاط رقم 1: ما هو موقفك من الموضوع؟ تمرين تفاعلي لتحديد موقفك ضمن نطاق الخيارات المتدرج (نسخة مختصرة سريعة) مشاركة ثنائية	يستخدم هذا النشاط كإدخال للتفاعل وكسر الجمود وتقييم مبدئي للمعارف الأساسية، ويمكن اختصاره باختيار عدد أقل من الأسئلة، مع التوصية باختيار ما لا يقل عن أربع أو خمس أسئلة لضمان تحقيق مشاركة فعالة. بعد ذلك، تعاون مع شخص واحد لمناقشة تجاربك المتعلقة بتغيير المناخ.
10:00 – 09:40	الوحدة الأولى، النشاط رقم 3: جلسة تعليمية مصغرة: المناخ والعمل	عرض تقديمي قصير يربط بين تغيير المناخ والعمل وحقوق العمال وأهمية النقابات
10:45 – 10:00	الوحدة الأولى، التمرين رقم 2أ: تحليل شجرة المشكلات: رؤية وتحليل أو، الوحدة الأولى، التمرين رقم 2ب: (نسخة مختصرة)	تحديد المشكلات المتعلقة بالمناخ والتي تؤثر على العمال ورسم خريطة لأسبابها الجذرية وما يترتب عليها من نتائج.
11:00 – 10:45	استراحة لتناول الشاي	
12:00 – 11:00	الوحدة الثانية، النشاط رقم 1: جولة تفاعلية في معرض الانتقال العادل / رسم خريطة الرؤية الجماعية	استكشاف المؤشرات البصرية ومبادئ الانتقال العادل دعوة المشاركين لتصور مستقبل أكثر عدلاً واستدامة لأماكن عملهم خيار: يمكن اختصار هذا النشاط لإتاحة وقت أكبر للوحدة التالية حول المحاضرة المصغرة عن الانتقال العادل.
13:00 – 12:00	استراحة تناول وجبة الغداء	
13:45 – 13:00	نشاط للحث على التفاعل: دافع عن الانتقال العادل (جولة سريعة: عادل/غير عادل) الوحدة الثانية، النشاط رقم 2: ما هو الانتقال العادل؟	مناقشة جماعية حول التعريفات والمبادئ محاضرة مصغرة: الانتقال العادل
14:45 – 13:45	الوحدة الثانية، النشاط رقم 3: الانتقال العادل في نقابتي	حوار جماعي: كيف تُطبق هذه الأفكار في نقابتنا؟
15:00 – 14:45	استراحة لتناول الشاي	
16:00 – 15:00	نشاط للحث على التفاعل (إذا لزم الأمر قبل وحدة التحليل) الوحدة الثالثة، النشاط رقم 1: دراسات الحالة والتحليل	استعراض أمثلة واقعية لمشاركة النقابات العمالية في الانتقال العادل تحليل ضمن مجموعات صغيرة
16:30 – 16:00	الوحدة الثالثة: اختتام التدريب	جولة تشاركية: استنتاج رئيسي واحد والتزام واحد سبل المضي قدماً: الحفاظ على التواصل / مستجدات ممارسات النقابات في الانتقال العادل نشاط اختياري: وضع ملاحظات لاصقة على لوحة الملاحظات أو لوحة العمل (مذكور فيها شيء واحد تعلمته / شيء واحد سوف أقوم به)

خيار التدريب الافتراضي لمدة 3 ساعات حول الانتقال العادل

ملاحظة إرشادية: بينما يزيد التدريب عبر الإنترنت من إمكانية الوصول إلى فرص التعلم، فإنه يطرح أيضًا تحديات فريدة للقائمين على التدريب، وعلى وجه الخصوص، يصعب تطبيق الأساليب التشاركية افتراضياً، إذ تتطلب وقتاً وجهداً أكبر لإعدادها في بيئة إلكترونية، على عكس التدريب الحضوري، وقد يكون من الصعب على القائمين على التدريب قراءة ردود أفعال المشاركين، وبناء الثقة بينهم وبين المشاركين بسرعة، وضمان شعور الجميع بالراحة للمشاركة، وعلى الرغم من أن التعليم التشاركي يكون أكثر فعالية بكثير في البيئات التدريبية الحضورية حيث يتقابل القائمين على التدريب مع المشاركين وجهًا لوجه، إلا أن تقديم الدورات التدريبية افتراضياً عبر الإنترنت يكون أحياناً الخيار الأكثر من الناحية العملية، أو الخيار الوحيد المتاح.

ضع في اعتبارك ما يلي عند تعديل هذه الوحدات لتناسب التدريب الافتراضي:

- يجب ألا تتجاوز مدة الجلسات التدريبية افتراضياً عبر الإنترنت ما يتراوح بين ساعتين ونصف إلى ثلاث ساعات، ويفضل وجود استراحة قصيرة في منتصف الجلسة تقريباً، حيث يعاني معظم المشاركين من صعوبة في الحفاظ على التركيز واستيعاب المعلومات الجديدة بعد مرور بضع ساعات، كما أن الجلسات الطويلة تزيد من الإجهاد الذهني، مما يقلل من فعالية التعلم ويحد من القدرة على الاحتفاظ بالمعلومات، وعلاوة على ذلك، يؤدي النظر المستمر إلى الشاشة لفترات طويلة إلى الشعور بالإجهاد الجسدي (مثل الشعور بإجهاد العينين، والصداع، ومشاكل في الوضعية الجسدية بسبب البقاء في وضع واحد لمدة طويلة)، مما يشتت انتباه المشاركين عن التعلم ويقلل من مستوى تفاعلهم ومشاركتهم.
- لتعزيز التفاعل، يُنصح بتقسيم برنامج اليوم بالكامل إلى سلسلة من الوحدات التدريبية الإلكترونية عبر الإنترنت على مدار عدة أيام أو أسابيع، حيث يمكن لهذه الجلسات أن تُبنى على بعضها البعض بمرور الوقت، مما يُعزز الثقة بين المشاركين، كما يُتيح تقسيم المحتوى إلى أجزاء وقتاً كافياً بين الجلسات للتأمل والتطبيق وتبادل الملاحظات، ومع ذلك، يكمن أحد مخاطر تقديم أكثر من دورة تدريبية افتراضياً عبر الإنترنت في احتمال تشتت انتباه المشاركين أو نسيانهم لما تعلموه في الجلسة السابقة.
- ضع في اعتبارك دائماً إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا: فليس لدى الجميع إنترنت فائق السرعة، أو حاسوب محمول، أو إمام بالأدوات الرقمية، وإذا لم تتوفر لديهم هذه الخيارات، فسيشكل ذلك عائقاً أمام مشاركتهم في التدريب بشكل كامل، وضع في اعتبارك تقديم خيارات بسيطة ومنخفضة التقنية، مثل استخدام صندوق الدردشة، أو التحدث بصوت مرتفع، أو إرسال المواد الإضافية والمتابعة عبر البريد الإلكتروني أو منصات المراسلة (مثل واتساب).
- عندما تتوفر لدى المشاركين سعة اتصال مناسبة، استخدم الأدوات التفاعلية (مثل استطلاعات عبر منصات مثل Zoom، و Jamboard، و Miro، و Mentimeter، وغرف النقاش الفرعية) للحفاظ على الحيوية والمشاركة.
- خصص وقتاً أطول للفحوصات التقنية، والتعامل مع انقطاع الاتصال، وتقديم التعليمات، مقارنة بما تفعله في التدريب الحضوري، لأن هذه الأمور حتمية الحدوث، مهما كانت درجة استعدادك.
- شجّع المشاركين على القيام ببعض التحضيرات البسيطة أو الواجبات المنزلية قبل الجلسات و/أو بين الجلسات.

نموذج: تدريب افتراضياً عبر الإنترنت مدته 3 ساعات

أهداف التعلم:

- استعراض العلاقة بين تغيّر المناخ والعمل
- بناء فهم مشترك لمفهوم الانتقال العادل
- تشجيع المشاركين على مناقشة النتائج والحوار حول دور النقابات واستراتيجياتها في مواجهة تغيّر المناخ
- دعم الالتزام المبدئي بالعمل / المضي قدماً في التعلم

أعمال تحضيرية اختيارية:

- فيديو قصير عن الانتقال العادل:
 ▪ www.youtube.com/watch?v=scUfCqr_fo4 (البرازيل - مثال على انتقال غير عادل مع تطوير مبادرة جديدة للطاقة الشمسية)
- youtu.be/jY7MU4gPMK0 (فيديو منظمة العمل الدولية (ILO) حول تأثيرات تغيّر المناخ على الصحة والسلامة المهنية)
- www.youtube.com/watch?v=8gnYJKQDLSU (فيديو مقر النقابات في ولاية فيكتوريا، أستراليا)
- (جنوب أفريقيا - فيديو الاتحاد الوطني لعمال المناجم (NUM)) (سيتم تحديث الرابط عند رفعه على الإنترنت)
- ناقش ما يلي: أين ترى أن أزمة المناخ تؤثر بالفعل على العمال؟

فكر في طرق أخرى لتوسيع نطاق الوحدات التدريبية افتراضياً عبر الإنترنت:
 فكر فيما إذا كان بالإمكان تقديم أيٍّ من الوحدات التدريبية عبر الإنترنت بصيغة مسجلة.
 فكر فيما إذا كان بالإمكان تقديم وحدة تدريبية عبر الإنترنت في مواعيد مختلفين.

واجب منزلي اختياري (بعد الجلسة)

- إذا كان المشاركون من نفس النقابة أو مكان العمل، يمكن تكليفهم بمهام مثل:
 - إجراء محادثات جماعية صغيرة مع عمال آخرين لمناقشة تجاربهم مع تأثير تغيّر المناخ في مكان العمل والمجتمع.
 - تحديد مشكلة واحدة متعلقة بتغيّر المناخ لاتخاذ إجراءات بشأنها من خلال المفاوضات الجماعية أو أي شكل آخر من أشكال العمل الجماعي.
- إذا كان المشاركون من مندوبي النقابة أو قادة النقابات، يمكن تكليفهم بعقد جلسات تعليمية مصغرة لأعضاء نقابتهم.

نموذج جدول أعمال تدريب افتراضي عبر الإنترنت مدته 3 ساعات:

الوقت	تدريب افتراضياً عبر الإنترنت مدته 3 ساعات	الوصف
08:00 – 08:10	الترحيب التحقق من جودة واستقرار الاتصال التعريف بالقواعد الأساسية جولة تعريفية سريعة	تعريف سريع بالقائم على التدريب التحقق من جودة واستقرار الاتصال / الترجمة الفورية مراجعة القواعد الأساسية تعريف المشاركين بأسماء بعضهم البعض (عبر الدردشة)
08:10 – 08:30	نشاط افتتاحي للتعارف وتحليل الوضع الراهن: الوحدة الأولى: تمرين تفاعلي لتحديد الموقف ضمن نطاق الخيارات المتدرج ومناقشة جماعية للنتائج	«ما هو موقفك من الموضوع؟» تمرين تفاعلي لتحديد موقفك ضمن نطاق الخيارات المتدرج التعليقات التوضيحية عبر منصة Zoom، أو قراءة العبارات بصوت مرتفع المشاركة ثنائية (مجموعة صغيرة فرعية): ما هي إحدى الطرق التي لاحظتم من خلالها تأثير المناخ على عملكم/مجتمعكم؟
08:30 – 08:45	جلسة تعليمية مصغرة: المناخ والعمل	عرض تقديمي فيديو عن الانتقال العادل - مثال: البرازيل، فيديو مدته 6 دقائق يوضح انتقالاً غير عادل مع تطوير مبادرة جديدة للطاقة الشمسية: www.youtube.com/watch?v=scUfCqr_fo4 - مثال: فيديو منظمة العمل الدولية (ILO) حول تأثيرات تغيّر المناخ على الصحة والسلامة المهنية www.youtube.com/watch?v=jY7MU4gPMK0

09:10 – 08:45	الوحدة الثانية: الانتقال العادل / غير العادل (نسخة مختصرة سريعة) (ملخص السيناريو) مناقشة النتائج	سيتم تكييف هذا التمرين لاستخدام سيناريوهات قائمة على العبارات، وتحليل عناصر الانتقال العادل/غير العادل - مناقشة النتائج
09:30 – 09:10	جلسة تعليمية مصغرة: ما هو الانتقال العادل؟	عرض تقديمي: الانتقال العادل مناقشة تحليلية قصيرة، يمكنك أن تسأل المشاركين: ما هي العناصر الأساسية للانتقال العادل؟ استطلاع اختياري
09:40 – 09:30	استراحة	
10:25 – 09:40	الوحدة الثالثة: دراسة حالة وتقسيم إلى مجموعات فرعية	دراسة حالة واحدة حول قوة النقابات في إطار الانتقال العادل
11:00 – 10:25	اختتام الجلسة التدريبية: ما هي المكاسب والخسائر المحتملة؟ أو ما الذي قد نفقده أو نجنيه؟	نسخة مختصرة من اختتام الجلسة التدريبية إذا كان الوقت محدودًا، يمكنك إجراء نقاش جماعي موسع حول ما يمكن أن تجنيه النقابات إذا تحركت الآن، وما يمكن أن تخسره إذا لم تفعل. امنحوا المشاركين الفرصة لإعطاء ثلاث أو أربع تعليقات.

لماذا التعلّم التشاركي

يُعدّ تغيير المناخ والتحولت الصناعية من الموضوعات الكبرى التي تؤثر على العمال في جميع القطاعات والمناطق الجغرافية بشكل عميق ومباشر، ومع ذلك، فإن حجم وتعقيد هذه القضايا يؤدي إلى تركيز كبير على التعليم حول تغيير المناخ وحتى سياسات الانتقال العادل فقط، ويركّز هذا النهج على المعرفة التقنية والتدريب بأسلوب المحاضرة، مما قد يعزز الشعور بأن هذه الموضوعات محصورة على النخبة أو غير قريبة من المتعاملين معها مباشرة.

يقدم **التعلّم التشاركي** بديلاً قوياً، فهو يستند إلى الاعتقاد بأن الناس يتعلّمون بشكل أفضل عندما يشاركوا بنشاط في استخلاص المعنى من تجاربهم الخاصة، مستفيداً من أفكار المعلم باولو فرييري حول التعليم الشعبي، يبدأ التعلّم التشاركي من واقع حياة العمال كمشاركين في إنتاج المعرفة، تتمثل نقطة الانطلاق في التجارب الحياتية للعمال ونقاباتهم، وبدلاً من النظر إلى التعليم باعتباره «تقديم» المعلومات للمشاركين (أي نهج التعلّم التقليدي)، يُعدّ التعلّم التشاركي عملية **استقصاء نقدي**، وهو حوار بين القائمين على التدريب والمشاركين يكشف عن المشكلات المشتركة والحلول الجماعية، وفي هذا النموذج، الجميع يُعلّم ويتعلّم.

في سياق تغيير المناخ والانتقال العادل، يُعدّ التعلّم التشاركي أمراً أساسياً، فهو يساعد على تفكيك الخيار الزائف بين الحفاظ على الوظائف أو حماية البيئة، ويساعد هذا النهج في التعلّم على تمكين العمال من بناء القوة الجماعية وصياغة رؤية للمستقبل يقودها العمال، فهو يعزّز العمليات الديمقراطية للانتقال العادل التي يقودها العمال والمجتمعات لمواجهة النهج من أعلى إلى أسفل، الذي خلف آثاراً مدمرة على العمال ومجتمعاتهم.

مخطط: التعلّم التقليدي مقابل التعلّم التشاركي

الجوانب	التعلّم التقليدي	التعلّم التشاركي
أهداف التعلّم	نقل المعلومات أو المهارات	بناء الوعي النقدي، والتحليل المشترك، والعمل الجماعي- وبهذه العملية، نقوم بتمكين بعضنا البعض.
تدفق المعرفة والخبرة	تتدفّق المعرفة في اتجاه واحد-من المعلم إلى المشاركين/العمال.	تنتج المعرفة بشكل مشترك من خلال الحوار والتجارب المشتركة، وتُشارك الخبرات بين الجميع.
دور القائم على التدريب	هو من يقدم الإجابات.	متعلّم مشارك يوجّه النقاش والتفكير التأملي
دور المشاركين / العمال	يكون العمال متلقين سلبيين للمعلومات.	يكون العمال مشاركين نشطين في تقديم المساهمات وتحليل واقعهم الخاص.
نقطة الانطلاق	يبدأ بالنظريات أو السياسات أو المحتوى التقني.	يبدأ بتجارب العمال وملاحظاتهم.
مثال توضيحي	مثال: يقوم المعلم بإلقاء محاضرة حول انبعاثات الكربون والتحول في قطاع الطاقة، موضحاً الإحصاءات العالمية والسياسات الحكومية، ويستمع إليه العمال ويدونون الملاحظات، لكن لديهم مساحة محدودة لربط هذه القضايا بحياتهم أو أماكن عملهم.	مثال: يبدأ القائم على التدريب بطرح سؤال على العمال عن كيفية تأثير تغيّر الطقس أو التلوث أو السياسات التي تتبعها المصانع على وظائفهم وصحتهم، ويقومون معاً برسم هذه التجارب وتحديد الأنماط-من خلال التمارين الجماعية والتحليل-ويربطونها بالأنظمة الأكبر للسلطة المؤسسية وسياسات المناخ، ثم يناقش الفريق الإجراءات الجماعية أو مطالب التفاوض التي يمكن أن تحدث تغييراً.

مصادر إضافية:

باولو فرييري والنضال الشعبي في جنوب أفريقيا

<https://thetricontinental.org/dossier-34-paulo-freire-and-south-africa>

طرق التدريس الواردة في الدليل

يدعم هذا الدليل القائمين على التدريب في إنشاء مساحات يمكن من خلالها إظهار معرفة العمال ومشاركتها وتوسيعها من خلال التعلّم الجماعي، ويجب أن يلبي الانتقال العادل الحقيقي احتياجات جميع العمال، بما في ذلك النساء والشباب والعمال المهاجرين والعمال الأكبر سناً والعمال ذوي الإعاقة، وستكون أفضل الأفكار هي تلك الناتجة عن مشاركة شاملة وقوية.

يستخدم الدليل مجموعة متنوعة من الأساليب التشاركية المصممة لإشراك أنماط التعلّم المختلفة وخلق مشاركة فعّالة، ويجب على القائمين على التدريب أن يطلعوا على الأساليب المدرجة أدناه وأن يشعروا بالراحة في تكييفها مع سياقهم.

العصف الذهني وتبادل الأفكار

العصف الذهني هو وسيلة لتشجيع المشاركين على خلق الأفكار ومشاركتها بسرعة مستجيبين لسؤال أو توجيه معين، ويمكن استخدامه لإبراز المعرفة وتحفيز التفكير وفتح باب النقاش، ويشمل دور القائم على التدريب ضمان حصول الجميع على الفرصة والشعور بالأمان للمشاركة، مع إيلاء اهتمام خاص لضمان مشاركة العمال من الفئات الأقل تمثيلاً بشكل فعال.

دراسة الحالة والسيناريوهات

توفر دراسات الحالة سيناريوهات حقيقية أو تخيلية مستندة إلى الواقع لغرض تحليلها، ويمكن استخدامها للتشجيع على حل المشكلات وتطبيق المفاهيم المستندة إلى سياقات الحياة الواقعية، ويقدم الدليل **السيناريوهات ودراسات الحالة في الملحق الأول**، ولأغراض هذا الدليل، فإن «السيناريوهات» هي خيالية لكنها مستندة إلى الواقع، بينما تعكس «دراسات الحالة» أمثلة حقيقية.

الأنشطة التنشيطية والتحفيزية

الأنشطة التنشيطية هي أنشطة قصيرة وتفاعلية مصممة لزيادة الطاقة والتركيز، وكذلك لمساعدة المشاركين على التكيف مع البيئة والتعرف على بعضهم البعض، يمكن استخدام الأنشطة التنشيطية في أي وقت يشعر فيه المشاركون بانخفاض الطاقة في قاعة التدريب، مثل في وقت مبكر من الصباح أو بعد استراحة الغداء، أو قبل أو بعد وحدة تدريبية صعبة.

النقاش الجماعي

غالبًا ما يستخدم التعلّم التشاركي والنشط العمل والنقاش الجماعي، ويتيح ذلك للجميع فرصة للتحدث والمساهمة، ويساعد المشاركين على التعرف على بعضهم البعض، ويجعل التعلم أكثر جاذبية، كما يساهم النقاش داخل المجموعة في بناء فهم جماعي من خلال تبادل وجهات النظر والاستراتيجيات.

طوال هذا الدليل، نستخدم النقاشات الجماعية الصغيرة والكبيرة الموجهة بأسئلة رئيسية، وعند تقسيم المشاركين إلى مجموعات أصغر، نوصي بالألا يتجاوز عدد المشاركين خمسة أو ستة في كل مجموعة، كما أنه من المهم التفكير في تكوين المجموعة، مع مراعاة أن تشتمل على مشاركين من كلا الجنسين، وديناميكيات المجموعة، ومستويات الأقدمية والخبرة، والقطاعات المختلفة، على سبيل المثال، قد يكون من المفيد دمج ممثلي النقابات الجدد مع ممثلي النقابات الأكثر خبرة، إذ يمكن أن يشجع ذلك على التعلم المتبادل بينهم، ومن ناحية أخرى، قد يكون من المفيد جمع المشاركين ذوي مستويات الخبرة المماثلة معًا، وكما ذكر في قسم العصف الذهني، يجب أن يلعب القائم على التدريب دورًا مهمًا في ضمان مشاركة جميع المشاركين بشكل فعّال.

في بعض سياقات تنظيم النقابات، تُعتبر المحادثات الفردية «واحد لواحد» جزءًا أساسيًا وقويًا من عملية التنظيم، بينما يركّز البعض الآخر على النقاشات الجماعية، وبناءً على السياق الاجتماعي والثقافي لك وللنقابات في تنظيم هذه المحادثات، يمكنك ترتيب النقاشات الجماعية بما يتناسب مع هذا السياق.

جلسة تعليمية / محاضرة مصغرة

على الرغم من أن وحدة التدريب التشاركي تعتمد أساسًا على التعلم التفاعلي وتشجع على المشاركة الفعّالة، إلا أنها تقلل من استخدام أسلوب المحاضرة أو العروض التقليدية من منصة واحدة، ومع ذلك، يمكن أن يكون هذا الأسلوب أداة مفيدة لربط تجارب المشاركين ومساهماتهم بالمفاهيم الأوسع، يكمل هذا الدليل أساليب التدريس التفاعلية بعروض تقديمية قصيرة ومركزة لتقديم المعلومات والمفاهيم الأساسية، وعلى عكس أسلوب المحاضرات التقليدية، يجب أن تكون هذه المحاضرات قصيرة، وتركّز على العناصر المرئية (تحتوي على صور ورسوم بيانية أكثر من النصوص)، ويفضل أن تكون تفاعلية (تستخدم الأسئلة للحفاظ على اندماج المشاركين)، ويفضل أن يكون القائم على التدريب قادرًا على دمج التأمّلات والرؤى التي تم تبادلها بالفعل في التدريب لربط المعلومات بتجارب المشاركين الخاصة، وإذا تم استخدام كلمات أو نصوص في شرائح العرض التقديمي، يجب على القائم على التدريب قراءتها بصوت عالٍ، وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي على القائم على التدريب التشجيع وتخصيص الوقت وإتاحة الفرص للمشاركين لطرح الأسئلة.

الأسئلة والأجوبة

يتيح نهج الأسئلة والأجوبة للمشاركين توضيح الأمور، والتأمّل، ومناقشة الأفكار، كما يعزّز أسلوب الحوار بشكل أفضل من أسلوب الاتصال أحادي الاتجاه.

لعاب الأدوار

لعاب الأدوار هو أسلوب تعليمي نشط حيث يقوم المشاركون بتمثيل سيناريوهات لممارسة المهارات وتحسين حل المشكلات في بيئة آمنة، فهو يحول المستمعين السلبيين إلى فاعلين نشطين، مما يسمح لهم بتجربة التحديات بشكل مباشر وتلقي ردود فعل فورية.

الوسائل البصرية

تُظهر الأبحاث والخبرات بشكل متسق أن التعلّم يتعزز بصورة كبيرة عندما يتمكن المشاركون من رؤية المعلومات وسماعها في الوقت نفسه، ويستخدم الدليل الوسائل البصرية، مثل الرسومات، والنشرات، والمخططات، والرسوم البيانية، وغيرها من المواد التوضيحية لدعم عملية التعلّم، تُعد هذه الأدوات مكمّلات فعّالة للتعليم الشفهي، إذ تجعل المفاهيم المجردة أو المعقدة أكثر وضوحًا ويسهل الوصول إليها، ويوصى بشدة باستخدام الرسومات والمخططات لضمان إشراك جميع المشاركين، بما في ذلك ذوو المستويات المنخفضة من الإلمام بالقراءة والكتابة، ويُسجّع القائمون على التدريب على دمج هذه العناصر البصرية بصورة نشطة في كل جلسة.

المواقف المؤجلة

بينما تسعى، بصفتك القائم على التدريب، إلى تشجيع مشاركة المتدربين طوال ورشة العمل، فإنك تحتاج أيضًا إلى إبقاء النقاشات مركّزة، وتُعد تقنية «المواقف المؤجلة» إحدى الأساليب الفعّالة التي تتيح لك مواصلة مناقشة الموضوع المطروح، مع مراعاة أسئلة المشاركين في الوقت نفسه، اشرح للمشاركين أنه في حال طرح أحدهم سؤالًا أو أثار نقطة للنقاش لا يمكن تناولها في تلك اللحظة، فستقوم بالاحتفاظ بقائمة مستمرة على لوحة ورقية (فليب شارت) تُسمّى «المواقف المؤجلة»، حيث سيتم تدوين جميع الأسئلة والموضوعات فيها، على أن يتم الرجوع إلى «المواقف المؤجلة» لتناولها عند توفر الوقت.

هيكل الدرس

تُنظّم خطط الدروس في هذا الدليل بالطرق التالية:

1. المحتوى التعليمي الأساسي: يحتوي هذا القسم على المعلومات المتعلقة بالموضوع الذي يتم تدريسه، فعلى سبيل المثال، سوف تشتمل فقرة تغيير المناخ والانتقال العادل على معلومات حول ماهية تغيير المناخ، وكيف يؤثر على مختلف العمال، وما معنى مصطلح «الانتقال العادل»، وينبغي على القائم على التدريب قراءة هذا المحتوى قبل تنفيذ أي وحدة تدريبية، وحيثما كان ذلك مناسبًا، يتم الإشارة إلى هذه المواد في مربعات النص المسماة «قبل البدء بالشرح».

2. خطط الدروس: توفر كل خطة درس خارطة طريق لتيسير التدريب، ويمكن تقسيمها إلى الأجزاء التالية:

- **أهداف التعلّم:** بيان واضح لما ينبغي أن يعرفه المشاركون أو يكونوا قادرين على معرفته أو القيام به بحلول نهاية النشاط.
- **المواد اللازمة:** قائمة بالأدوات اللازمة لتنفيذ جلسة التدريب (مثل أوراق الفليب شارت، والأقلام، وأقلام التحديد)، كما يقدّم هذا الدليل عدة أوراق عمل يمكن تعديلها لاستخدام المشاركين.
- **التعليمات:** الإرشادات التفصيلية خطوة بخطوة للقائمين على التدريب حول كيفية تنفيذ النشاط، بما في ذلك التوجيهات، والجدول الزمني، والنصائح لتعديل التمارين وفقًا للقطاعات المحددة، وتتضمن هذه التعليمات ملاحظات إرشادية تحتوي على إرشادات حول تعديل النشاط أو نصائح للتعامل مع الأنشطة الصعبة.
- **التحليل / النقاش الختامي:** تنتهي جميع الأنشطة بجلسة تحليل أو نقاش ختامي تساعد المشاركين على الفهم الكامل للنشاط، واستنباط الخبرات، وربطها بالوحدات التالية.

وضع خطة التدريب / نصائح إرشادية

ينبغي على القائمين على التدريب القيام ببعض التحضيرات المدروسة قبل بدء التدريب، وقد يستغرق ذلك وقتًا، لكن هذه التحضيرات تجعل تقديم وحدات التدريب أكثر فعالية.

تحديد القائمين على التدريب

من المثالي أن يتم تنفيذ التدريب بواسطة قائمين على التدريب لضمان سير عملية التدريب بسلاسة، وتعزيز مشاركة المشاركين، وإدارة المجموعة بشكل فعال، ومع ذلك، يمكن تعديل عدد القائمين على التدريب وفقًا لطبيعة التدريب:

- التدريب عبر الإنترنت: قد يكون ممكنًا في ظل وجود قائم على التدريب واحد وتوافر الدعم الفني.
- التدريب الحضوري: يُوصى بتنفيذه بواسطة قائمين اثنين على التدريب، خصوصًا للجلسات التفاعلية.

معرفة القائم على التدريب وخبراته الموضوعية

ينبغي أن يكون لدى القائمين على التدريب الذين ينفذون هذا البرنامج الخبرة اللازمة في قيادة ورش التعليم الشعبي، لا سيما تلك التي تُركّز على المشاركة، والتحليل الجماعي، والتعلّم القائم على العمل، كما أن الفهم الأساسي لمشكلات تغيّر المناخ ومبادئ الانتقال العادل أمر مهم أيضًا لتيسير تقديم الوحدات التدريبية بفعالية.

بينما يُفضّل وجود خبرة سابقة في الانتقال العادل، إلا أنها ليست شرطًا أساسيًا، حيث يُقدّم هذا الدليل الخلفية والسياق التعليمي لكل وحدة ضمن المحتوى التعليمي الأساسي، مما يدعم القائمين على التدريب في اكتساب المعرفة اللازمة لقيادة النقاشات والأنشطة بثقة، وينبغي على القائمين على التدريب مراجعة هذه المواد لضمان إلمامهم بالمفاهيم الأساسية.

بالإضافة إلى ذلك، يحتوي الدليل على قائمة تحقق للتحضير مصممة لدعم القائمين على التدريب في تكييف التدريب ليتناسب مع فئة المشاركين المستهدفة، وتضم هذه القائمة خطوات تساعد القائمين على التدريب في فهم خلفيات المشاركين، والقطاعات التي يمثلونها، والتحديات المرتبطة بالمناخ التي قد تواجه تلك القطاعات، ويضمن التحضير المناسب أن يكون التدريب مستندًا إلى الواقع الذي يعيشه المشاركون ويزيد من صلاحيته وتأثيره العام.

دور القائم على التدريب

أعاد باولو فرييري تصور دور المعلم ليكون أشبه بالقائم على التدريب بدلًا من المعلم التقليدي الذي يفرض المعرفة، فبدلًا من تقديم المعرفة من موقع قوة، يعمل القائم على التدريب على تعزيز العلاقات المبنية على الاحترام المتبادل والمساواة، وبينما قد يمتلك القائم على التدريب خبرة في الموضوع أو مهارات في توجيه عملية التعلّم، يُقدّر المشاركون بنفس القدر لمعرفتهم وخبرتهم المستمدة من تجربتهم العملية كعمال، ويخلق هذا الاحترام والتعاون المتبادل بيئة تعليمية يعمل فيها الجميع معًا على تطوير مهارات التفكير النقدي واتخاذ القرار، كما يجب على القائم على التدريب ضمان وجود احترام متبادل بين المشاركين، ليشعر الجميع بالأمان عند المشاركة وألا يهيمن أحد على المكان أو الوقت (انظر النصائح أدناه حول وضع قواعد أساسية لضمان بيئة آمنة وشاملة)، وبما يتماشى مع هذا النهج، تبدأ وحدات التدريب، ليس بمحاضرة، بل بالانطلاق من تجارب المشاركين العملية.

يجب على القائم على التدريب اتباع نهج تنظيمي في هذا التدريب، ويعني ذلك أن يستمع القائم على التدريب بانتباه للنقاط التي تثير أكبر قدر من المشاعر والطاقة، فعلى سبيل المثال، إذا كان العمال يشعرون بالإحباط بسبب صعوبة الوصول إلى المياه، ينبغي استكشاف هذه القضية بمزيد من التفصيل، يجب أن يكون القائم على التدريب قادرًا على طرح أسئلة أعمق على المشاركين عند ظهور هذه القضايا، فالغضب والإحباط يمثلان دافعين قويين للتنظيم، كما أن القضايا المطروحة توفر فرصًا مهمة للقائم على التدريب لتوضيح الصلة بين تغيّر المناخ وحقوق العمال.

يجب على القائم على التدريب إيجاد الوسائل المناسبة لربط تجارب ومساهمات المشاركين بالموضوعات الأساسية لتغيّر المناخ والانتقال العادل، وبينما يُكلّف القائم على التدريب بالحفاظ على سير التدريب والنقاشات في مسارها، فإن لتغيّر المناخ والانتقال العادل تأثيرات واسعة على حياة العمال- في أماكن عملهم، وفي منازلهم، وفي مجتمعاتهم، ويجب التعامل مع التدهور البيئي باعتباره مسألة متعلقة بتغيّر المناخ، نظرًا لأن هذه القضايا مترابطة بعمق في الواقع، حاول ألا تحصر تجارب العمال في تأثير تغيّر المناخ في مكان العمل فقط؛ فمثلًا، يؤثر الإجهاد الحراري على العمال عند عودتهم إلى منازلهم، مما يؤثر على أسرهم وجودة حياتهم.

التعرف على المشاركين وفهمهم

جمع بعض المعلومات الأساسية حول التجارب المحتملة للمشاركين يمكن أن يساعد القائم على التدريب في جعل التدريب أكثر ملاءمة للعمال، فكلما كان التدريب أكثر ملاءمة، أصبح بإمكان المشاركين ربط تجاربهم بشكل أفضل بالأفكار المطروحة في التدريب وفرص العمل الممكنة الناتجة عنها.

يمكن أن تساعدك قائمة الأسئلة التالية في توجيه عملية التحضير، وتوجد نسخ أكثر تفصيلاً من هذه القائمة في أوراق النصائح المخصصة لكل قطاع، وإذا كنت تعرف الإجابات بالفعل، احتفظ بها أثناء إعداد الأسئلة التي ستوجهها للمشاركين وأنشطة التدريب الأخرى، أما إذا لم تكن تعرف الإجابات، فيمكنك إجراء بحث أساسي، سواء عبر الإنترنت أو من خلال التواصل المباشر مع جهات اتصال محلية، للحصول على الإجابات اللازمة.

قائمة التحقق / البحث قبل التدريب

أسئلة التحضير / البحث	كيفية التحضير
<ul style="list-style-type: none"> • كم عدد المشاركين وما هي القطاعات التي يمثلونها؟ (يمكنك استهداف 15-25 مشاركًا، مع إمكانية تعديل وحدة التدريب هذه لكي تتناسب مع مجموعات أصغر). 	<p>← إذا كانت المجموعة تمثل عدة قطاعات، استعد للبحث عن الموضوعات أو القضايا المشتركة التي تحقق العمل الجماعي، وإذا كانت المجموعة تضم مشاركين أكثر من العدد المقترح، ضع خطة لكيفية تقسيم المشاركين أو تجميعهم بما يحقق زيادة المشاركة وتعزيز التفاعل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ما هي الخصائص الديموغرافية؟ (ما هو التوزيع حسب الجنس، والعمر، والحالة المتعلقة بالهجرة، وما إلى ذلك؟) • التوازن بين الجنسين والشمولية: هل هناك تمثيل متوازن لكلا الجنسين داخل المجموعة؟ • ما هي اللغات أو اللهجات التي يتحدث بها المشاركون؟ 	<p>← ضع في اعتبارك كيفية إنشاء هيكل يضمن الشمولية في الجلسات التدريبية، وكيف يمكن للمجموعات المختلفة الاستفادة من الممارسات الشاملة المدروسة (انظر أدناه).</p> <p>← ضع في اعتبارك كيف يؤثر تغير المناخ والانتقال العادل على المجموعات المختلفة بطرق مختلفة، وبدون الإشارة إلى أي شخص بعينه، قدّم هذه الأمثلة (كما في أنشطة الوحدة الأولى)، لتشجيع المشاركين على مشاركة تجاربهم الخاصة باللامساواة وإبراز هذه القضايا لبغية المشاركين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • هل أخذت في الاعتبار المسائل المتعلقة بإمكانية الوصول؟ 	<p>← راجع قائمة التحقق من مجموعة الأدوات المخصصة لذوي الإعاقات والصادرة عن مركز التضامن في الملحق 2 (موارد التيسير الأخرى).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • هل يعمل العمال في الاقتصاد الرسمي أم غير الرسمي؟ هل هناك صاحب عمل واضح؟ هل يعمل جميع العمال في نفس مكان العمل أم في أماكن عمل متفرقة؟ 	<p>← سيحدد ذلك كيفية صياغة وتركيز إمكانية العمل النقابي، وتحديد أكثر دراسات الحالة صلة بالمشاركين، فقد لا تكون أمثلة اتفاقيات المفاوضة الجماعية التقليدية قوية بقدر تأثير التعاونات العمالية، أو بناء التحالفات، أو غيرها من الأدوات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ما هي أنواع تأثيرات تغير المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد واجهوها خلال الأشهر القليلة الماضية؟ خلال العام الماضي؟ خلال السنوات القليلة الماضية؟ (مثل فيضان حديث، ارتفاع درجات الحرارة في بيئة العمل، جفاف العام الماضي) ضع في اعتبارك ما إذا كان المشاركون يعملون في أماكن داخلية أم في أماكن خارجية مكشوفة، وما هي التأثيرات المناخية المحتملة في مجتمعاتهم، وكيف تتجلى هذه التأثيرات فيما يتعلق بالقضايا الأساسية في مكان العمل التي تهم العمال في المقام الأول. 	<p>← قم بإعداد قائمة بالتأثيرات المحتملة لمساعدتك في التحضير أو تكييف نشاط نطاق الخيارات المتدرج في الوحدة الأولى، النشاط رقم 1، يمكن أن يساعدك هذا التحضير في تيسير النقاشات حول التأثيرات والمشكلات طوال الوحدة الأولى.</p> <p>← يجب أن يكون المنظمون، وممثلو النقابات، وقادة النقابات قادرين على تحديد القضايا المشتركة، وإذا لم يكن القائمون على التدريب على دراية كافية بها، فعليهم استشارة قادة النقابات والنشطاء المعنيين.</p> <p>← قد يفيد البحث عبر الإنترنت في سد الثغرات المتعلقة بالأحداث أو الاتجاهات المناخية الهامة ذات الصلة بمنطقة أو قطاع معين.</p>

<p>← راجع أوراق نصائح القطاعات للقائمين على التدريب للحصول على إرشادات البحث.</p>	<p>• كيف يتأثر قطاع المشاركين بتغيّر المناخ والسياسات المناخية؟</p>
<p>← يمكن أن تساعدك هذه المعلومات في تقديم أمثلة ملموسة وواقعية في الوحدة الثانية، خاصة إذا لم يقدم المشاركون أمثلة بأنفسهم.</p> <p>← يمكنك التفكير في مقارنة هذه السيناريوهات مع مناقشة "الانتقالات العادلة/غير العادلة" في الوحدة الثانية، أو مع دراسات الحالة في الوحدة الثالثة.</p>	<p>• ما هي أنواع السياسات أو الخطط المناخية التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد تأثروا بها مؤخرًا أو سوف يواجهونها في المستقبل القريب؟ (مثل إغلاق المنشآت، قيود ساعات العمل، أسعار الطاقة أو الوصول إليها، التحولات الصناعية المقبلة أو التوسعات الصناعية)</p>
<p>← حاول دمج هذه القضايا طوال فترة التدريب، وأشر باستمرار إلى هذه الجهود للحفاظ على أهمية المنهج وضرورة معالجته بشكل عاجل. (على سبيل المثال، اربط مخاوف الأجور بتكاليف التعافي من الفيضانات المتكررة، أو الأمراض المتكررة، أو غيرها من الآثار المناخية المدمرة اقتصاديًا).</p>	<p>• بعيدًا عن تغيّر المناخ والانتقال العادل، ما هي القضايا الرئيسية التي تواجه هذه النقابة أو هؤلاء العمال حاليًا، وما هو وضع هذه الجهود؟</p> <p>• هل لديهم اتفاقيات مفاوضة جماعية متفاوض عليها (CBAs) أو اتفاقيات مكان العمل أم أنهم في خضم المفاوضات؟</p> <p>• هل هناك أي طريقة يمكن من خلالها أن يعزز التنظيم حول تغيّر المناخ/الانتقال العادل الاستراتيجية المتعلقة بتلك القضايا، بما في ذلك من خلال بناء التحالفات؟</p> <p>• هل يشعر العمال بأي ضغوط تدفعهم لمغادرة وظائفهم أو تجذبهم للانتقال إلى أماكن أخرى بحثًا عن فرص عمل أفضل؟</p>
<p>← بالنسبة لأولئك القادرين بسهولة على تعريف هذه المصطلحات وشرحها، فينبغي عليك احترام معرفتهم وخبرتهم.</p> <p>← يقدم العديد من الأشخاص-بغض النظر عن مدى معرفتهم التقنية-آراء قوية حول تغيّر المناخ، لذلك من المهم أن تبدأ بسؤال تمهيدي من نوع "ماذا تعرفون؟"</p>	<p>• ما مدى معرفة المشاركين بتغيّر المناخ والانتقال العادل؟ وهل من المحتمل أن يكون لديهم آراء قوية حول هذه القضايا؟ (ملاحظة: قد لا يتمكن جميع العمال من تعريف هذه المصطلحات بدقة، لكن معظمهم قادرين على توضيح تجاربهم المتعلقة بتغيّر المناخ أو التعبير عن مخاوفهم بشأن الانتقال العادل).</p>
<p>← يمكن أن يساعدك ذلك على التركيز على قضايا معينة وتكييف المحتوى ليكون موجّهًا نحو العمل.</p>	<p>• (فكر إذا كنت تعرف): ما مدى انزعاج المشاركين في هذه المجموعة بالفعل بشأن أي من القضايا المذكورة أعلاه؟</p>

مصادر إضافية

إدماج منظور النوع الاجتماعي

لا يمكن تحقيق الانتقال العادل دون مشاركة العاملات النساء، وللنقابات دور محوري في إبراز احتياجات العاملات ووضعها في مقدمة الأولويات، وعلى القائمين على التدريب تخصيص الوقت الكافي لفهم طبيعة الأوضاع في مكان العمل المستهدف، والقطاع المستهدف، والمجتمع المستهدف، وما قد ينشأ عنها من عوائق تحدّ من مشاركة العاملات النساء بشكل كامل، وتحد من دورهن القيادي في دفع العمل المناخي وتحقيق الانتقال العادل، وعلى سبيل المثال، تشكّل النساء الغالبية الساحقة من القوة العاملة في الاقتصاد غير الرسمي — إذ تصل نسبتهن إلى نحو 89 بالمائة في أفريقيا جنوب الصحراء¹، وبالنظر إلى أن العمل في الاقتصاد غير الرسمي يحرم العاملين من الحماية الأساسية التي يكفلها قانون العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية، فلا يمكن تحقيق انتقال عادل حقيقي ما لم يتم تعزيز احتياجات العاملات وحقوقهن وتطلعاتهن.

أمثلة على الممارسات التي تواجه العاملات النساء:

- التمثيل غير المتوازن للنوع الاجتماعي في قطاع معين، أو انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في بلد ما (على سبيل المثال، هل يتم توظيف المزيد من النساء في القطاع أم أن القطاع يهيمن عليه الرجال؟ هل من المرجح أن يتم توظيف النساء في علاقات عمل غير مستقرة؟)؛
- قد يشغل الرجال كل أو معظم المناصب القيادية في النقابات، حتى في حال كانت الغالبية العظمى من العاملين من النساء؛
- بالنسبة للعمل في الاقتصاد غير الرسمي، بما في ذلك أعمال الرعاية، قد لا يتم الاعتراف بالنساء قانونيًا كعاملات، وبالتالي قد لا يكنَّ قدرات على تشكيل نقابات مسجلة أو المشاركة في المفاوضة الجماعية المحمية؛
- ارتفاع مستويات العنف والتحرش في مكان العمل أو في المنزل أو في المجتمع (تؤدي آثار تغيير المناخ إلى تفاقم العنف، بما في ذلك عندما تكون درجات الحرارة أعلى أو عندما تؤدي آثار المناخ إلى انخفاض الدخل أو الإنتاج).
- تواجه النساء العاملات بشكل متزايد ضغوطًا للهجرة إلى الخارج في قطاعات مثل العمل المنزلي، وأعمال الرعاية، والزراعة بسبب العوامل المذكورة أعلاه، وغالبًا ما تتم هذه الهجرة عبر قنوات غير آمنة ودون حماية لحقوق العمل في البلدان التي يهاجرون إليها، كما يتم غالبًا تقييد العاملات المهاجرات في وظائف ومهام معينة، والتي غالبًا ما تكون بدون أجر أو بأجر زهيد أو تتسم بأجور منخفضة.

تتضمن وحدات التدريب اقتراحات لدمج منظور النوع الاجتماعي في أسئلة النقاش، هذه مجرد عينات، وسوف يتيح التحضير للتدريب للقائم على التدريب إمكانية تعديل الأسئلة والنقاشات بما يتناسب مع السياق، ومن الأفضل أن يكون القائم على التدريب مُدربًا ومطلعًا ومُلمًا بمنهجية التدريب المراعية للنوع الاجتماعي، ولكن حتى في حال عدم توفر ذلك، فهناك العديد من الموارد الممتازة المتاحة لمساعدته في عملية التحضير.

موارد بناء القوة بشأن النوع الاجتماعي والانتقال العادل

مجموعة أدوات النوع الاجتماعي الخاصة بخطة الانتقال العادل للعمال الصادرة عن اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا (كوساتو)، متاحة على الرابط التالي:

<https://mediadon.co.za/wp-content/uploads/2024/12/158878-COSATU-Just-Transition-Gender-Toolkit.pdf>

الاتحاد الدولي للعاملات المنزليات، ورقة موقف لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023، متاحة على الرابط التالي:

<https://idwfed.org/calls-to-action/idwf-position-paper-for-the-international-labor-conference/2023->

الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية (LO Norway)، النساء والانتقال العادل: خطوات يمكن للنقابات اتخاذها لتعزيز العدالة بين الجنسين، متاحة على الرابط التالي:

www.lo.no/globalassets/internasjonalt/women-and-just-transition-2024-04-03.pdf

الانتقال العادل والنوع الاجتماعي - مراجعة، بقلم ماريك كونينغ وسام سميث، متاحة على الرابط التالي: [www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/Expert %20Papers/Samantha %20SMITH_CSW66 %20Expert %20Paper.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/Expert%20Papers/Samantha%20SMITH_CSW66%20Expert%20Paper.pdf)

المكان

يعد اختيار المكان المناسب أمرًا محوريًا لتهيئة بيئة تعلم مريحة وشاملة وسهلة الوصول وفعّالة، سواء كان التدريب حوريًا أو هجينًا (مزيج بين التدريب الحضوري وعبر الإنترنت بالوسائل الافتراضية)، ضع في اعتبارك هذه الأسئلة:

- الموقع
 - هل المكان سهل الوصول إليه بالنسبة للمشاركين؟
 - هل أخذت في الاعتبار مسائل السلامة والأمن، خاصة للمشاركين الذين قد ينتمون إلى مجموعة مهمشة؟
- إمكانية الوصول إلى مكان التدريب
 - هل المكان مهيأ من الناحية البدنية للمشاركين ذوي الإعاقة؟ (هل توجد منحدرات، مصاعد، حمامات مجهزة ومهيأة، وما إلى ذلك)
 - هل تتوفر وسائل نقل مجهزة أو مقدمة لنقل الأشخاص إلى هناك؟

- هل تتوفر ترتيبات لتيسير التواصل، مثل الترجمة الفورية (بما في ذلك الترجمة بلغة الإشارة)؟ راجع قائمة التحقق من إمكانية الوصول الواردة في الملحق 2 (موارد التيسير الأخرى) لمزيد من الاعتبارات والاقتراحات.
- تجهيز الغرفة
- هل تساعد طبيعة المكان على تطبيق التعلم التفاعلي؟ على سبيل المثال، هل الكراسي قابلة للتحريك، أم هل توجد طاولات صغيرة أو مساحات للعمل الجماعي؟
- هل توجد لوحات للكتابة عليها؟
- اعتبارات النوع الاجتماعي والسلامة
- هل رُوِّعت احتياجات المشاركات من النساء بشكل كافٍ؟ على سبيل المثال، هل سيتمكن من المشاركة في ظل توقيت ومكان التدريب؟ هل سيطلب من المشاركات المبيت أثناء التدريب، وإذا كان الأمر كذلك، هل تتوفر ظروف نوم مناسبة؟ وهل توجد مرافق صحية مقبولة وكافية للنساء؟
- هل ستمنع مسؤوليات رعاية الأطفال أو أشكال الرعاية الأخرى بعض المشاركين (وخاصة النساء) من الحضور أو المشاركة بشكل كامل؟ وإذا كان الأمر كذلك، فهل يمكن توفير الدعم اللازم للرعاية أو تعديل التوقيت؟
- هل سيعقد التدريب في وقتٍ يسمح للمشاركين بالسفر بأمان؟ وإذا لم تتوفر وسائل نقل آمنة، فهل يمكن اتخاذ ترتيبات سفر آمنة؟

تهيئة بيئة آمنة وشاملة للمشاركين

في بداية التدريب، ينبغي على القائم على التدريب أن يقود مناقشة لوضع قواعد أساسية تعزز الاحترام والشمول والأمان لجميع المشاركين، حيث تساعد هذه القواعد على تهيئة بيئة يشعر فيها الجميع بالتقدير وبأن صوتهم مسموع، وتمنحهم القدرة على المشاركة بفعالية.

يمكن للقائم على التدريب أن يبدأ بعرض قواعد أساسية مقترحة (انظر الاقتراحات أدناه) وكتابتها على لوحة ورقية (فليب شارت)، وينبغي دعوة المشاركين لإضافة مقترحاتهم الخاصة، ويمكن مناقشة أي قواعد إضافية والاتفاق عليها من قبل المجموعة، يشجع هذا الأسلوب التشاركي على تعزيز شعور المشاركين بالمسؤولية والانتماء.

يمكن أن تتضمن بعض القواعد الأساسية المقترحة ما يلي:

- كل الآراء مرحب بها وتُحترم.
- هذه المساحة ترحب بالنقاش البناء والاختلاف في الرأي، ولكن يجب معاملة جميع المشاركين باحترام.
- يتحدث شخص واحد في كل مرة؛ لن نقاطع كلام بعضنا البعض.
- أغلقوا هواتفكم.
- كونوا حاضرين بتركيز.
- نحترم السرية.
- خذ مساحتك وأفسح المجال لغيرك.

التيسير من أجل إدماج جميع المشاركين: تم اقتراح تعديلات خلال الوحدات المختلفة لتسهيل الإدماج كلا الجنسين بشكل أفضل، كما ينبغي على القائمين على التدريب مراعاة الاحتياجات الثقافية للمشاركين عند وضع جدول الأعمال، مثل توفير فترات استراحة لأداء الصلاة، يجب ملاحظة الفوارق في القوة بين المشاركين أنفسهم، للعمل الجماعي بطريقة تتيح لجميع المشاركين المشاركة الكاملة والصادقة.

التقييم والمتابعة

تساعد التقييمات القائم على التدريب في التعرف على ما نجح وما لم ينجح في التدريب، مما يمكّنه من التكيف أثناء التنفيذ وتحسين التدريبات المستقبلية.

أثناء التدريب (تقييم منتصف التدريب)

أثناء التدريب، يمكن للقائم على التدريب متابعة جودة مشاركة المشاركين وعمق النقاش لتحديد ما إذا كان التدريب يسير على النحو المخطط له، وإذا دعت الحاجة، يمكن التوقف مؤقتًا بين الأنشطة للتواصل مع المشاركين وإجراء التعديلات اللازمة.

بصفتك القائم على التدريب، قد تلاحظ أن المشاركين يحتاجون إلى وقت أطول لفهم موضوع معين بشكل كامل أو لإكمال نشاط ما، يمكنك متابعة المؤشرات التي تدل على صعوبة استيعاب المشاركين للموضوع، مثل كثرة الأسئلة أو الحاجة إلى وقت إضافي للعمل على التغلب على التحديات المطروحة، ويمكنك التمهّل لإتاحة الفرصة للمشاركين لمناقشة القضايا المهمة بالنسبة لهم (طالما أن المجموعة ملتزمة بالموضوع المحدد)، قد يكون التمهّل ضروريًا لتعزيز التفاعل والشعور بالمسؤولية والانتماء، أحيانًا، يكون المشاركون قد فهموا الموضوع، لكنهم يشعرون بالتردد أو التحفظ أو يحتاجون إلى وقت إضافي لإكمال نشاط معين، وفي بعض الحالات، قد تلاحظ أن المشاركين متعبون أو طاقتهم منخفضة.

في أحيان أخرى، قد يكون المشاركون قد استوعبوا المفاهيم بشكل كامل وأظهروا مستوى عالٍ من الدافع لتطبيق ما يتعلمونه في عملهم، هناك تمارين إضافية في الدليل، لذا يمكنك إضافة نشاط إذا كانت المجموعة تتقدم بشكل أسرع، وقد يكون من المفيد بشكل خاص الانتقال إلى الأنشطة التي تسمح للمشاركين بوضع خطط قرب نهاية الوحدات.

عندما تشعر بأن هناك حاجة لإجراء تعديل، من المهم أن تستجيب لشعورك هذا بمرونة ووعي، وقبل تعديل جدول التدريب، يمكنك إجراء "فحص سريع" لمعرفة شعور المشاركين، ويمكنك استخدام:

- تقييم شعور المشاركين بكلمة واحدة: اطلب من كل مشارك أن يقول كلمة واحدة تعبر عن شعوره.
- تأملات وتحليلات جماعية: قدّم مناقشة مفتوحة قصيرة حول سير الجلسة.
- استطلاعات سريعة: استخدم أدوات ورقية أو رقمية لجمع الملاحظات بشكل مجهول.

إذا أشارت الملاحظات إلى الحاجة لمزيد من الوقت وكان الجدول الزمني يسمح بذلك، فكر في تعديل سير التدريب عن طريق إطالة وقت نشاط معين أو إعادة ترتيب الجلسات لمراجعة القضايا المعقدة.

بالنسبة للتدريب الذي يمتد لأكثر من يوم، يمكنك التفكير في إجراء تقييم في نهاية كل يوم لجمع ملاحظات منظمة تساعد على تحديد المواضيع التي قد تحتاج إلى إعادة عرض أو تعديل وتيرة عرضها، وكذلك لتخطيط التغييرات الفورية لليوم التالي. عند إجراء أي تغييرات، من المهم إبلاغ المشاركين بها بشفافية، شدّد على أن احتياجاتهم التعليمية هي التي توجه القرارات وسرعة سير التدريب، واشرح لهم التعديلات التي طرأت على الجدول الزمني.

بعد انتهاء التدريب

تمثل الفترة التي تلي التدريب فرصة ممتازة لتوجيه المشاركين نحو المشاركة في بناء وإنهاء خطة العمل الخاصة بالانتقال العادل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال التخطيط لاجتماع متابعة أو عقد محادثات فردية (حضورياً، أو عبر الإنترنت، أو هاتفياً). يمكنك طرح أسئلة مثل:

- ما مدى فائدة المعلومات المقدمة في التدريب؟
- ما الشيء الذي وجدته أكثر إثارة للاهتمام؟
- أي الدروس كانت الأكثر فائدة وأيها الأقل فائدة؟
- ما الجديد الذي تعلمته؟ وما الذي ترغب في معرفة المزيد عنه؟
- هل غيرت تجربتك في التدريب أو أثرت على الإجراءات التي قمت بها أو تخطط للقيام بها؟

يمكنك تقييم التعلم بطرق مختلفة. على سبيل المثال، يمكنك تكييف نشاط نطاق الخيارات المتدرج في الوحدة الأولى، الذي يعمل أيضاً كخط أساس، لتقييم ما تعلمه المشاركون ومدى ارتياحهم تجاه المواضيع التي نوقشت في هذه الوحدات، وفي هذه الحالة، يمكنك تعديل التعليمات لتصبح:

- أشعر بالثقة في قدرتي على شرح كيف يؤثر تغيير المناخ على العمال في قطاعي.
- أرغب في معرفة المزيد عن هذا الموضوع.
- أعتقد أنه من المهم أن تتخذ نقابتي إجراءات بشأن تغيير المناخ / الانتقال العادل.

وضع خطة لمواصلة التواصل مع المشاركين بشأن الانتقال العادل يمكن أن يكون وسيلة فعّالة لدعم متابعة الاهتمام والالتزامات التي أبدوها المشاركون، وبعض الطرق للبقاء على تواصل بصفتك القائم على التدريب:

- قدّم التوجيهات لوضع اللمسات الأخيرة على خطة عملهم بشأن الانتقال العادل، وادعُ آخرين لتقديم التوجيهات من داخل النقابة وعلى المستويين الإقليمي والعالمي، وقد يشمل ذلك خبراء في الانتقال العادل والتنظيم النقابي، وما إلى ذلك، [يمكنك إضافة معلومات الاتصال: الاتحاد الدولي لنقابات العمال في أفريقيا، لجنة الانتقال العادل التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC JTC)].
- أنشئ مجموعة على تطبيق واتساب (أو أي منصة مراسلة أخرى) تضم جميع المشاركين لمواصلة النقاش.
- شارك المحتوى التعليمي الأساسي والموارد الأخرى مع المشاركين لدعمهم في متابعة التعلم.
- واصل ربط المشاركين باللجان والهيئات القائمة للانتقال العادل داخل نقاباتهم أو اتحادهم أو مجتمعهم.

تتمثل الخطوة التالية الفعالة للغاية للمشاركين بعد جلسة التدريب في إنشاء لجنة للانتقال العادل في مكان العمل داخل نقاباتهم أو منظماتهم العمالية، سواء على مستوى خط الإنتاج، أو على مستوى أعلى في النقابة إذا كان المشاركون في مناصب قيادية، ويمكن تأسيس هذه اللجنة بشكل غير رسمي بين العمال، وقد تفاوض بعضهم لاحقاً على تشكيل لجان ثنائية للانتقال العادل وتغيير المناخ ضمن اتفاقيات المفاوضة الجماعية الخاصة بهم.

أوراق نصائح حسب القطاع

توفر أوراق النصائح أدناه معلومات أساسية وإرشادات للقائمين على التدريب الذين يديرون تدريبات في القطاعات التالية، وتتضمن كل ورقة إرشادية بعض المحتويات المشتركة مع إرشادات محددة وفقاً لحالة كل قطاع. ومن المفترض قراءتها بشكل منفصل اعتماداً على القطاع (أو القطاعات) المشاركة في التدريب، وتتضمن كل ورقة إرشادية روابط لموارد إضافية.

قطاع الزراعة
قطاع الطاقة
الاقتصاد غير الرسمي
قطاع الرعاية

ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الزراعة

تهدف هذه الورقة الإرشادية إلى استكمال—لا استبدال—الموارد والتحليلات التي هي لدى النقابات بالفعل، وتقدم أفكاراً حول موارد محددة يمكن أن تُعمق فهم القائم على التدريب لتجارب العمال في قطاع الزراعة، وهي ليست قائمة شاملة.

المعلومات الأساسية

«في أفريقيا، تتمثل الآثار المباشرة لتغيّر المناخ على الزراعة في فترات جفاف أطول وأكثر شدة، واستنزاف التربة، وتراجع إمدادات المياه، وانخفاض الإنتاجية، وقصر دورات نمو النباتات، وحدوث الإزهار المبكر، وارتفاع الأسعار، وفقدان التنوع البيولوجي، ولا تتخذ الحكومات والشركات الإجراءات اللازمة لوقف تغيّر المناخ وعكس مساره، وهو ما قد يصبح غير قابل للتدارك إذا استمر مستوى التفاعس الحالي»².

– الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتبغ

في أفريقيا، يلعب القطاع الزراعي دوراً حاسماً في كلٍّ من الاقتصاد وسبل العيش، لكنه في الوقت نفسه شديد التأثر بتغيّر المناخ، ووفقاً للصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تُقدّر مساحة الأراضي الصالحة للزراعة في أفريقيا بنحو 600 مليون هكتار،³ ويُعدّ القطاع الزراعي من أبرز القطاعات الاقتصادية في العديد من البلدان الأفريقية، ويوفّر فرص عمل لعدد كبير من القوى العاملة، بما في ذلك العاملون في الاقتصاد المعيشي أو الكفافي والاقتصاد غير الرسمي، كما يستوعب هذا القطاع نسبة كبيرة من النساء، إلى جانب العمال المهاجرين من داخل أفريقيا.

وفقاً لاتحاد نقابات عمال شرق أفريقيا:

«يؤثر تغيّر المناخ بشكل كبير على الزراعة في شرق أفريقيا، وهي منطقة تعتمد بدرجة كبيرة على نظم الزراعة المعتمدة على الأمطار. وتشكل آثار تغيّر المناخ، بما في ذلك ارتفاع درجات الحرارة، وتحوّل أنماط هطول الأمطار، وتزايد الظواهر الجوية المتطرفة، تحديات كبيرة أمام الأمن الغذائي والإنتاجية الزراعية في المنطقة، وتُعدّ الزراعة في شرق أفريقيا بشكلٍ خاص أكثر عرضةً للخطر وقابلية للتأثر نظراً لاعتمادها على الأمطار، تتفاقم هذه القابلية للتأثر بفعل الظواهر المرتبطة بالمناخ، مثل الجفاف والفيضانات وظهور الآفات والأمراض، فعلى سبيل المثال، شهدت السنوات الأخيرة انتشار دودة الجيش الخريفية، وهي آفة غازية تهدد محصول الذرة، وهو المحصول الرئيسي في المنطقة، وقد ربط بعض العلماء هذا التفشي بتغيّر المناخ، مما يبرز الترابط الوثيق بين تقلبات المناخ وصحة الزراعة»⁴.

2 . الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتبغ (IUF)، أزمات المناخ، متاح على الرابط التالي: www.iuf.org/what-we-do/policy-perspectives/climate-crisis

3 . الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تقرير ميداني، متاح على الرابط التالي: www.ifad.org/thefieldreport

تتعرض حقوق العمال في القطاع الزراعي لتأثيرات كبيرة ومعقدة ناتجة عن تغيّر المناخ والسياسات المصممة للاستجابة.

حيث يزيد تغيّر المناخ من صعوبة ظروف العمل، فارتفاع درجات الحرارة وتكرار موجات الحر يعرّضان العمال في قطاع الزراعة — وخاصة العاملين في الأماكن المكشوفة— لظروف عمل خطيرة، ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يُعدّ الإجهاد الحراري السبب الرئيسي للوفيات المرتبطة بالطقس، كما يمكن أن يزيد من خطورة الحالات الصحية المزمنة، بما في ذلك أمراض القلب والربو وأمراض الكلى،⁵ كما يزيد الإجهاد الحراري من مخاطر تعرض العاملين في قطاع الزراعة للمبيدات، وقد قدّرت منظمة العمل الدولية (ILO) حدوث ما لا يقل عن 300,000 وفاة سنويًا نتيجة التسمم بالمبيدات.⁶

يمكن أن يؤدي تغيّر المناخ إلى زيادة الجفاف والطقس المتطرف والفيضانات، مما قد يؤدي إلى انخفاض المحاصيل وانخفاض الدخل. كما أن تغيّر أنماط الطقس قد يؤدي إلى تغيير مواعيد الزراعة والحصاد، مما قد يقلل أيضًا من مدة العمل، مما يؤدي إلى زيادة العمل الموسمي والهجرة.

يزيد تغيّر المناخ من تملح التربة والمياه في جميع أنحاء أفريقيا، مما يشكل تهديدًا جادًا للزراعة وسبل العيش الريفية، ويُعدّ ارتفاع درجات الحرارة، وتغيّر أنماط ومواعيد هطول الأمطار، وارتفاع مستوى سطح البحر من العوامل الرئيسية وراء زيادة تركيز الملح في التربة والمياه الجوفية، وتؤدي هذه التغيرات إلى تدهور جودة التربة، وانخفاض المحاصيل، واستنزاف موارد المياه العذبة، وزيادة انعدام الأمن الغذائي، وهو ما قد يؤدي إلى نزوح السكان في المناطق الأكثر تضررًا، وبدون مشاركة العمال والنقابات في صنع القرار، قد يتم تحويل موارد المياه بعيداً عن المجتمعات لدعم أرباح الشركات الزراعية.

مع ازدياد صعوبة وخطورة ظروف العمل في قطاع الزراعة، قد يواجه أصحاب العمل صعوبة أكبر في إيجاد عمال محليين راغبين في العمل في المزارع، وغالبًا ما يُسدّ هذا النقص بالعمال المهاجرين، الذين يتمتعون بحماية محدودة في مكان العمل بحكم وضعهم كمهاجرين، لا سيما فيما يتعلق بالأجور والسلامة والصحة المهنية، كما أنّ احتمال انضمامهم إلى نقابات عمالية أو شمولهم باتفاقيات عمل جماعية توفر لهم حماية من الإجهاد الحراري وغيره يكون أقل،⁷ وتؤدي تقلبات الإنتاج الزراعي وتغيّر مواسم الزراعة والحصاد نتيجة تغيّر المناخ إلى زيادة حالة عدم الاستقرار لدى جميع العمال، لا سيما العمال المهاجرين الذين يعتمدون على ضمانات السكن والأجور، علاوة على ذلك، يهاجر العديد من العمال داخل أفريقيا إلى البلدان المجاورة بحثًا عن أجور أعلى وفرص عمل أكثر في القطاع الزراعي، نظرًا لوجود نقص في الأيدي العاملة في هذه البلدان (كما هو الحال في جنوب أفريقيا)، يغادر العديد من هؤلاء العمال المهاجرين بلدانهم الأصلية لأنهم وعائلاتهم قد يواجهون النزوح أو نقص فرص العمل بسبب تغيّر المناخ، مما يجعلهم أكثر عرضة للخطر عند هجرتهم، ويزيد وضعهم الهش ويأسهم خطر الوقوع في أشكال العمل القسري، مثل سرقة الأجور، في البلدان التي يهاجرون إليها.

موارد بناء القوة

يتضمن المحتوى التعليمي الأساسي معلومات وموارد إضافية.

مؤتمر العمال النيجيري، الانتقال العادل في نيجيريا: حالة قطاعي الزراعة والنفط، متاح على الرابط التالي:

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/210429_-_just_transition_in_nigeria.pdf

الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتبغ (IUF)، صحة وسلامة العمال في صناعة تصدير الموز: دليل للعمال، 2023، متاح على الرابط التالي:

www.iuf.org/wp-content/uploads/2025/07/2025-Health-and-Safety-for-Banana-Workers.pdf

الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتبغ (IUF)، النضال من أجل مستقبلنا: دليل الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتبغ (IUF) حول مواجهة أزمة المناخ في الإنتاج المكثف للثروة الحيوانية، 2022، متاح على الرابط التالي:

www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/04/IUF-Climate-Crisis-Guide-Activity-book-ENGLISH.pdf

صندوق ون إيكرف (One Acre Fund)، ما الذي يعنيه تغيّر المناخ للزراعة في أفريقيا، 2023، متاح على الرابط التالي:

<https://oneacrefund.org/articles/what-climate-change-means-agriculture-africa>

منظمة الصحة العالمية، الإجهاد الحراري والصحة، 2024، متاح على الرابط التالي:

www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-heat-and-health

4 . اتحاد نقابات عمال شرق أفريقيا، دليل التدريب حول تغيّر المناخ والانتقال العادل، متاح على الرابط التالي: <https://eatuc.org/climate-change-and-just-transition-training-manual>

5 . ارتفاع الحرارة وتأثيرها على الصحة، منظمة الصحة العالمية، 2024، متاح على الرابط التالي: www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-heat-and-health

6 . منظمة العمل الدولية، ضمان السلامة والصحة في العمل في ظل تغيّر المناخ، 22 أبريل 2024، متاح على الرابط التالي: www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate

قبل البدء في التدريب

تعرف على المشاركين وابحث عن المعلومات حسب الحاجة.

- من هم المشاركين؟
- كم عدد المشاركين، وما هي القطاعات التي يمثلونها؟
- هل يعمل هؤلاء العمال في القطاع الرسمي أم غير الرسمي؟ هل يوجد صاحب عمل محدد؟ هل يعمل هؤلاء العمال في مكان عمل واحد أم في أماكن عمل منفصلة؟
- ما هي التركيبة الديموغرافية؟ (ما هو توزيعها حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والأدوار، ووضع الهجرة، وما إلى ذلك؟)
- إذا كانت المجموعة تضم عمالًا مهاجرين، فهل هم مهاجرون داخليون أم يمثلون جنسيات متعددة؟ ما هي المناطق أو البلدان الأصلية الممثلة؟ (ستساعدك هذه المعلومات في تحديد الآثار المناخية التي ربما واجهها المشاركون، وما إذا كانت العوامل المناخية أو البيئية قد ساهمت في وضعهم كمهاجرين).
- ملاحظة: يواجه العمال المهاجرون مخاطر بسبب تأثيرات تغير المناخ، إذ إنهم أقل حماية في البلدان التي يهاجرون إليها بموجب قوانين العمل وإنفاذها، وغالبًا ما يكونون أقل عرضة للانضمام إلى نقابات عمالية، ولكن أيضًا لأنهم قد يكونون قد هاجروا في المقام الأول لأنهم وعائلاتهم يواجهون تأثيرات تغير المناخ في أوطانهم، مما أدى إلى نزوحهم تاركين سبل عيشهم التقليدية أو حرمانهم من فرص العمل اللائق، قد تؤدي هذه الضغوط في الوطن إلى أن يكون العمال المهاجرون أقل عرضة للتحدث عن قضايا السلامة والصحة المهنية وغيرها من آثار المناخ في مكان العمل لأنهم يخشون فقدان وظائفهم.
- التوازن بين الجنسين وإدماج كليهما في التدريب: هل هناك تمثيل لكلا الجنسين؟ هل تتركز النساء في وظائف معينة، وإذا كان الأمر كذلك، كيف قد تتأثر تجربتهن بآثار تغير المناخ بشكل مختلف؟
- هل يُصنّف هذا التدريب العمال حسب الموقع الجغرافي، أو الوظيفة، أو المنتج الزراعي (المحاصيل، الماشية، وما إلى ذلك)، أو المشتري، أو أي تصنيف آخر؟ كيف يُسهم هذا التصنيف في خلق فرص أو تحديات إضافية؟ هل يعمل بعض المشاركين ضمن المجموعة عن طريق التعاقد من الباطن أو في القطاع غير الرسمي؟
- برأيك ما مدى معرفة المشاركين بتغير المناخ/الانتقال العادل؟ هل من المحتمل وجود آراء قوية؟ (ملاحظة: ليس كل العاملين قادرين على تعريف هذه المصطلحات بسهولة، ولكن يمكن لمعظمهم تحديد تجاربهم مع تغير المناخ أو مخاوفهم بشأن الانتقال).
- ما هي أنواع تأثيرات تغير المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون في التدريب قد عايشوها خلال الأسبوع الماضي؟ العام الماضي؟ السنوات الخمس الماضية؟ (على سبيل المثال، فيضان حديث، موجة حر شديدة/ موجة حر حالية، جفاف العام الماضي أثر على إنتاجية المحاصيل)، ضع في اعتبارك ما إذا كان المشاركون يعملون في أماكن داخلية مغلقة (في الصوب الزراعية أو منشأة تعبئة) أو في أماكن خارجية مكشوفة، وما هي التأثيرات المناخية المحتملة في مجتمعاتهم، وكيف تتجلى هذه التأثيرات المناخية فيما يتعلق بقضايا مكان العمل الرئيسية التي يشعر العمال بأكثر قدر من القلق بشأنها، تذكر: في حين أن العمل في الأماكن المكشوفة يعرض العمال بشكل واضح لعوامل الطقس والآفات وما إلى ذلك، فإن العمال في الأماكن المغلقة (مثل أولئك الذين يعملون في الصوب الزراعية) قد يعانون من مستويات أعلى من الإجهاد الحراري.
- كيف يتأثر القطاع الذي يعمل فيه المشاركون بتغير المناخ؟ اسأل نفسك ما إذا كان الجفاف، أو الأمطار الغزيرة أو غير الموسمية، أو ازدياد آفات المحاصيل، أو صعوبة الوصول إلى المياه/الري، أو غيرها من العوامل المتغيرة، قد أثرت على هذا القطاع، هل هناك ضغوط تجبر العمال على الهجرة؟
- ما هي أنواع سياسات/خطط المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد تأثروا بها مؤخرًا أو سوف يواجهونها في المستقبل القريب؟ (على سبيل المثال، بالنسبة لمحاصيل التصدير، هل تم وضع لوائح جديدة، مثل متطلبات الزراعة الخالية من الانبعاثات الكربونية أو المحايدة للكربون، مما خلق تحديات جديدة للقطاع؟ هل يتعارض الوصول إلى الأراضي الزراعية مع الوصول إلى بعض المعادن أو أولويات استخدام الأراضي الأخرى؟)
- ما هي القضايا الرئيسية غير المرتبطة مباشرة بتغير المناخ/الانتقال العادل التي تواجهها هذه النقابة أو هؤلاء العمال حاليًا؟ هل من الممكن أن يسهم العمل المنظم في مجال المناخ/الانتقال العادل في تعزيز الاستراتيجيات المتعلقة بهذه القضايا، بما في ذلك بناء التحالفات؟
- (فكر إن كنت تعرف): ما مدى استياء المشاركين في هذه المجموعة بالفعل من أيٍّ من القضايا المذكورة أعلاه؟

ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الطاقة

تهدف هذه الورقة الإرشادية إلى تكملة—لا استبدال—الموارد والتحليلات التي هي لدى النقابات بالفعل. وتقدّم أفكاراً حول موارد محددة يمكن أن تُعمّق فهم القائم على التدريب لتجارب العمال في قطاع الطاقة/التعدين، وهي ليست قائمة شاملة.

المعلومات الأساسية

يبدأ التصدي لتغيّر المناخ بكيفية إنتاجنا واستخدامنا للطاقة، فعلى مدى أكثر من قرن، اعتمدت المنازل والصناعات ووسائل النقل على الوقود الأحفوري، مما أدى إلى انبعاث معظم الكربون في العالم، ويأتي ما يقرب من ثلاثة أرباع الانبعاثات من استخدام الطاقة،⁸ ولذلك يُعد قطاع الطاقة هدفاً رئيسياً لجهود التخفيف من آثار تغير المناخ، ويتجلى هذا الأمر بطريقتين: أولاً، تقليص أنظمة الطاقة القائمة على الوقود الأحفوري (من التعدين إلى توليد الطاقة واستخدامها) وثانياً، تطوير وتنفيذ تقنيات وأنظمة الطاقة «المتجددة» الجديدة، وهذان المساران سيؤثران بشكل كبير على العمال.

بالنسبة للعديد من العاملين في قطاعات الفحم والنفط والغاز، فإن التحول في مجال الطاقة ليس مجرد تغيير في السياسة، بل هو أمر شخصي للغاية، فعندما يتم إغلاق منجم أو مصنع أو محطة توليد طاقة، فإن الأمر يتجاوز مجرد فقدان الوظائف، بل غالباً ما يكون فقداناً لهوية مشتركة، ولأجيال من العمل والفخر، ولشبكات الوظائف التي تعتمد على هذه المرافق، وفي العديد من المناطق التي تهيمن فيها هذه الصناعات على الاقتصادات المحلية، يمكن أن تؤدي عمليات الإغلاق هذه إلى تدمير مجتمعات بأكملها، ولطالما كافح العمال في هذه الصناعات على مدى سنوات عديدة من أجل التنظيم في نقابات وتحقيق ظروف عمل لائقة والحصول على أجور أفضل، حتى عندما تظل الوظائف خطرة ومنخفضة الأجر، كما أن عمليات الإغلاق هذه تزيد الضغط على العمال للهجرة بحثاً عن فرص عمل في أماكن أخرى، ويمكن أن تؤدي الهجرة القسرية إلى زيادة الضغط على الأسر التي يتفرق أفرادها، وتفكيك المجتمعات، وخلق نقاط ضعف جديدة للعمال الذين هاجروا.

في الوقت نفسه، غالباً ما يتحمل العمال والمجتمعات المجاورة التكاليف المباشرة للاستخراج وإنتاج الطاقة، ويمكن أن تتسبب منشآت التعدين والطاقة في تلوث الهواء والماء، وتدهور الأراضي، وحتى نزع ملكية الأراضي - وهي آثار تقوض الصحة وسبل العيش وتضر بالبيئات المحلية، كما يتعرض العمال العاملون داخل المنشآت لمخاطر بالغة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية بسبب تعرضهم لمواد سامة مختلفة مثل غبار الفحم والأسبستوس والمواد الكيميائية الأخرى، ويمكن أن تتراوح آثار هذه التعرضات من الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي إلى السرطانات وأمراض القلب والأوعية الدموية.

يعد النضال من أجل تحقيق بيئة عمل ومجتمعات صحية وآمنة هو مبدأ أساسي للنقابات العمالية، وسيكون الانتقال غير المخطط له من هذه الصناعات غير عادل، حيث أن ما يترتب على ذلك من فقدان الوظائف والخسائر الاقتصادية الأوسع نطاقاً يؤثر أيضاً على الخدمات العامة ورفاهية المجتمع بشكل عام، ويعني الانتقال العادل في مجال الطاقة للعمال المشاركة الفعالة للعمال ونقاباتهم في وضع خطة عملية الانتقال، إلى جانب اكتساب المهارات الوظيفية وإعادة التدريب كجزء من خطة قابلة للتطبيق للعمال لإيجاد عمل لائق في صناعات أخرى.

أما الجانب الآخر من التحول في مجال الطاقة فهو تطوير وتنفيذ الاعتماد على الطاقة المتجددة، وبينما يخلق ذلك شعوراً بالأمل في زيادة فرص الحصول على الطاقة وخلق وظائف جديدة، فمن الأهمية بمكان أيضاً أن ينظم العمال والنقابات أنفسهم ويدافعوا عن تطوير هذه الصناعات مع توفير فرص عمل لائقة تعود بالنفع على العمال والمجتمعات.

يرى البعض أن الطاقة المتجددة تعتبر سبباً لاستبدال الوظائف، لكن الواقع أكثر تعقيداً، فالعديد من مشاريع الطاقة المتجددة لا تقع في نفس المناطق التي تُفقد فيها الوظائف المعتمدة على الوقود الأحفوري، وفي كثير من الحالات، لا يتناسب عدد الوظائف الجديدة مع حجم الوظائف التي يتم التخلص منها تدريجياً، لذلك، يجب على النقابات الضغط على الحكومات والشركات للاستثمار في فرص عمل بديلة، فبينما يمكن أن تؤدي الطاقة المتجددة إلى خلق فرص عمل ونمو، فإن هذه الوظائف لا تفي بالضرورة أولئك العمال الذين قد يفقدون وظائفهم.

إن الطلب على المعادن الأساسية اللازمة للانتقال للاعتماد على الطاقة المتجددة يغذي طفرة تعدينية جديدة - وهذه المرة، تحدث بشكل أسرع وأكثر إلحاحاً بسبب أزمة المناخ، ومع ذلك، لا يزال التعدين يحمل نفس المخاطر التي لطالما حملها والتي تشمل: تلوث الأراضي والمياه، والوظائف غير الآمنة وغير المستقرة، وانتهاكات حقوق الإنسان، ويكمن التحدي الحالي في ضمان ألا يأتي السباق نحو بناء مستقبل يعتمد على الطاقة النظيفة على حساب العمال والمجتمعات.

يسلط هذا الفيديو من البرازيل الضوء على مثال للانتقال غير عادل مع تطوير مبادرة جديدة للطاقة الشمسية:
www.youtube.com/watch?v=scUfCqr_fo4.

إدراكاً منها أن حرق الوقود الأحفوري هو محرك رئيسي لتغير المناخ والتدهور البيئي، فإن العديد من المجتمعات وحركات العدالة الاجتماعية تقوم بإطلاق حملات نشطة من أجل التخلص التدريجي من الاعتماد على الوقود الأحفوري، وبدون حوار اجتماعي هادف مع العمال المتضررين، وخلق فرص عمل لائقة في قطاعات أخرى، وتوفير الحماية الاجتماعية الكافية، يتم وضع العمال والمجتمعات فعلياً في مواجهة بعضهم البعض في ثنائية زائفة بين الوظائف والبيئة.

قبل البدء في التدريب

تعرف على المشاركين وابحث عن المعلومات حسب الحاجة.

- من هم المشاركين؟
- كم يبلغ عدد المشاركين، وما هي القطاعات الفرعية أو القطاعات التي يمثلها المشاركون؟ على سبيل المثال، هل يعمل المشاركون في مجال توليد الطاقة أو توزيعها؟ هل تضم المجموعة عمالاً من قطاعي التعدين والصناعات الاستخراجية؟
- هل يعمل العمال في الاقتصاد الرسمي أم غير الرسمي؟ هل يوجد صاحب عمل واضح؟ هل يعمل العمال في نفس مكان العمل أم أنهم يعملون في أماكن منفصلة: على سبيل المثال، عمال المناجم، وعمال محطات الطاقة، والعمال المتقاعدين، و/أو أفراد المجتمع؟
- ما هي التركيبة الديموغرافية؟ (ما هو توزيعها حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والأدوار، ووضع الهجرة، وما إلى ذلك؟)
- إذا كانت المجموعة تضم عمالاً مهاجرين، فهل هم مهاجرون داخليون أم يمثلون جنسيات متعددة؟ ما هي المناطق أو البلدان الأصلية الممثلة؟ (ستساعدك هذه المعلومات في تحديد الآثار المناخية التي ربما واجهها المشاركون، وما إذا كانت العوامل المناخية أو البيئية قد ساهمت في وضعهم كمهاجرين).
- ملاحظة: يواجه العمال المهاجرون مخاطر بسبب تأثيرات تغير المناخ، إذ إنهم أقل حماية في البلدان التي يهاجرون إليها بموجب قوانين العمل وإنفاذها، وغالباً ما يكونون أقل عرضة للانضمام إلى نقابات عمالية، ولكن أيضاً لأنهم قد يكونون قد هاجروا في المقام الأول لأنهم وعائلاتهم يواجهون تأثيرات تغير المناخ في أوطانهم، مما أدى إلى نزوحهم تاركين سبل عيشهم التقليدية أو حرمانهم من فرص العمل اللائق، قد تؤدي هذه الضغوط في الوطن إلى أن يكون العمال المهاجرون أقل عرضة للتحدث عن قضايا السلامة والصحة المهنية وغيرها من آثار المناخ في مكان العمل لأنهم يخشون فقدان وظائفهم.
- التوازن بين الجنسين وإدماج كليهما في التدريب: هل هناك تمثيل لكلا الجنسين؟ هل تتركز النساء في وظائف معينة، وإذا كان الأمر كذلك، كيف قد تتأثر تجربتهن بآثار تغير المناخ بشكل مختلف؟

- هل يُصنّف هذا التدريب العاملين حسب الموقع الجغرافي، أو الوظيفة، أو أي تصنيف آخر؟ كيف يُسهم هذا التصنيف في خلق فرص أو تحديات إضافية؟ هل يعمل بعض المشاركين ضمن المجموعة عن طريق التعاقد من الباطن أو في القطاع غير الرسمي؟
- ما مدى معرفة المشاركين بتغير المناخ/الانتقال العادل برأيك؟ هل من المحتمل وجود آراء قوية؟ (ملاحظة: ليس كل العاملين قادرين على تعريف هذه المصطلحات بسهولة، ولكن يمكن لمعظمهم تحديد تجاربهم مع تغير المناخ أو مخاوفهم بشأن الانتقال)، ينبغي تنظيم فهم المعرفة ضمن هذه الفئات: أساسيات علوم المناخ، ومساهمة النقابات العمالية أو المجتمع المدني، والسياسات الوطنية والتمويل (الدولي والوطني).
- ما هي المخاوف غير المعلنة والكبرى بشأن تغير المناخ والانتقال العادل؟ (على سبيل المثال، هل مهاراتي ذات صلة أم عديمة القيمة في الاقتصاد الأخضر، وهل أنا كبير في السن بحيث لا يمكنني الحصول على التدريب).
- إلى أي مدى كان التحول في مجال الطاقة موضوع نقاش على مستوى الدولة، أو المنطقة، أو الشركة، أو مكان العمل، أو المجتمع؟ ما هي الرواية السائدة حول التحول في مجال الطاقة، ومن الذي سيطر عليها أو أثر فيها؟
- هل سبق لهذه المجموعة من العمال أن شاركت في مناقشات حول التحول في مجال الطاقة؟ وكيف سارت الأمور؟
- ما هي أنواع تغير المناخ أو الآثار البيئية التي يُحتمل أن يكون المشاركون في التدريب قد تعرضوا لها خلال الأسبوع الماضي؟ العام الماضي؟ السنوات الخمس الماضية؟ (على سبيل المثال، التعرض للمواد الكيميائية السامة، ارتفاع درجات الحرارة، تلوث الهواء، الظواهر الجوية المتطرفة كالعواصف المفاجئة أو الشديدة)، ضع في اعتبارك ما إذا كان المشاركون يعملون في أماكن مغلقة أو مفتوحة، وما هي الآثار المناخية المحتملة في مجتمعاتهم، وكيف تتجلى هذه الآثار المناخية فيما يتعلق بقضايا العمل الرئيسية التي تثير قلق العمال، هل يشعر العاملون في هذا القطاع بضغط للهجرة بحثاً عن وظائف أفضل أو مختلفة؟
- كيف يتأثر قطاع المشاركين بسياسات تغير المناخ؟ هل يُعدّ قطاع الطاقة الصناعة السائدة أو مصدر فرص العمل الرئيسي في المجتمع؟ ما هي أنواع سياسات/خطط المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد تأثروا بها مؤخرًا أو سوف يواجهونها في المستقبل القريب؟ (على سبيل المثال، هل هناك اتفاقيات متعددة الأطراف أو ثنائية تؤثر على مناقشات التحول في قطاع الطاقة؟ هل تقوم الشركات بإغلاق المناجم أو إيقاف تشغيل محطات الطاقة؟)
- هل توجد آليات أو منتديات للتأثير على سياسات أو تخطيط التحول في قطاع الطاقة؟ ومن هم المشاركون في هذه العملية؟
- ما هي الجهات الفاعلة الأخرى المؤثرة أو النشطة في مناقشات التحول في مجال الطاقة؟
- ما هي القضايا الرئيسية التي لا ترتبط مباشرةً بتغير المناخ/الانتقال العادل والتي تواجهها هذه النقابة أو هؤلاء العمال حاليًا؟ هل من الممكن أن يُسهم التنظيم في مجال المناخ/الانتقال العادل في تعزيز الاستراتيجية المتعلقة بهذه القضايا، بما في ذلك من خلال بناء التحالفات؟
- (فكر إذا كنت تعرف): ما مدى انزعاج المشاركين في هذه المجموعة بالفعل بشأن أي من القضايا المذكورة أعلاه؟
- ما الذي قد يحدّ من مشاركة المشاركين أو يمنعهم من المشاركة الكاملة؟ (على سبيل المثال، العوائق التي تحول دون المشاركة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: الإعاقة، اختلاف اللغة، مهارات القراءة والكتابة، احتياجات رعاية الأطفال)، يجب على القائم على التدريب أن يضع خطة مسبقة للحد من هذه العوائق.

ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الاقتصاد غير الرسمي

تهدف هذه الورقة الإرشادية إلى تكملة—لا استبدال—الموارد والتحليلات التي هي لدى النقابات بالفعل، وتقدم أفكارًا حول موارد محددة يمكن أن تُعمق فهم القائم على التدريب لتجارب العمال في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، وهي ليست قائمة شاملة.

المعلومات الأساسية

يواجه العاملون في الاقتصاد غير الرسمي - سواء كانوا يعملون في الشوارع أو الحقول أو الأسواق أو المستودعات أو المصانع أو مكبات النفايات أو المنازل - تحديات متزايدة بسبب تغير المناخ، وكما تشكل النساء والعمال المهاجرون نسبة كبيرة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، ويمكن أن تؤدي التغيرات المناخية الشديدة وغير المتوقعة إلى القضاء على قدرتهم على كسب دخل ثابت، فعلى سبيل المثال، يمكن أن يتسبب الطقس شديد الحرارة في جعل عمل الباعة المتجولين تحت أشعة الشمس أمراً بالغ الخطورة، مما يحد من ساعات عملهم التي يمكنهم فيها جلب الدخل، حتى القطاعات الرسمية مثل قطاع التصنيع توظف العمال بشكل غير رسمي، خارج نطاق علاقة العمل العادية، وعندما توظفهم تلك القطاعات بهذا النمط، فإنها غالباً ما تتجاهل أن توفر لهم معدات الحماية الشخصية وغيرها من وسائل الحماية الصحية وسبل السلامة، ولذا يجد العاملون في القطاع غير الرسمي، وبشكل متزايد، في مواجهة مسألة ما إذا كانوا سيعرضون أنفسهم للخطر أم يتخلون عن كسب عيشهم.

كما أن للسياسات المتعلقة بالمناخ آثاراً كبيرة على العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، فالتغيرات الصناعية التي تعد جزءاً من تدابير الاستجابة لتغير المناخ - مثل إغلاق المصانع أو المناجم - لها أيضاً آثار على العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، فعلى سبيل المثال، يواجه بائعو الطعام غير الرسميون الذين يبيعون وجبات الطعام للعمال في المصانع والمنشآت الصناعية فقدان سبل عيشهم أيضاً، وقد تقل فرص العمال غير الرسميين الذين تواجه قطاعاتهم «الانتقال للطاقة النظيفة» أو «التحديث» للمشاركة بشكل هادف في صياغة وتطوير هذه السياسات، وعلى سبيل المثال، قد تقوم البلديات بإنشاء أنظمة أكثر رسمية لإعادة تدوير وإدارة النفايات دون الاعتراف بحقوق ومعارف ومساهمات العاملين في جمع النفايات وعمال إعادة التدوير غير الرسميين، ولدى عمال النقل الحضري في جميع أنحاء العالم أمثلة قوية على التنظيم من أجل رفاهيتهم وحقوقهم في عمليات الانتقال هذه، انظر مربع النص أدناه للاطلاع على الأمثلة.

لذا، تُعدّ سياسات الحماية الاجتماعية الأفضل مطلباً هاماً للنقابات ومنظمات العمال التي تُراعي احتياجات العمال في الاقتصاد غير الرسمي، وقد اتخذت بعض النقابات أيضاً استراتيجية لتسجيل العمال غير الرسميين في برامج الحماية الاجتماعية استعداداً لهذه الأوقات، ونظراً لأن العمال المهاجرين غالباً ما يكونون جزءاً من الاقتصاد غير الرسمي، فمن الضروري إيلاء اهتمام خاص لكيفية تزويدهم أيضاً بإمكانية الاستفادة من سياسات الحماية الاجتماعية.

مع تفاقم أزمة المناخ، نجد أن الضرر لا يقتصر على البيئة فحسب، بل يمتد ليشمل سبل العيش، فالظواهر الجوية المتطرفة والفيضانات والجفاف وموجات الحر تدمر أماكن العمل وتعطل سلاسل التوريد وتفضي على الوظائف، وعندما تختفي الوظائف الرسمية، يُجبر العديد من العمال، وخاصة أولئك الذين يعيشون بالفعل على حافة الفقر، على اللجوء إلى الاقتصاد غير الرسمي لمجرد تأمين سبل عيشهم، وفي الوقت نفسه، يمكن أن تدفع الأزمات البيئية والمناخية وما يرتبط بها من أزمات المزيد من العمال إلى اللجوء للاقتصاد غير الرسمي، وذلك وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية لعام 2025 حول الاقتصاد غير الرسمي:

«تؤدي الصدمات الناجمة عن تغير المناخ إلى اضطرابات ذات أثر فوري تنتج عن تدمير البنية التحتية والمؤسسات والوظائف في الاقتصاد الرسمي، مما يدفع العمال إلى العمل في القطاع غير الرسمي كاستراتيجية لتأمين سبل عيشهم، في حين أن عدم الاستقرار الاقتصادي قد يثبط الاستثمار في تحويل أوضاع أولئك العمال إلى العمل الرسمي، وبشكل عام، في الأوضاع الهشة والمتأثرة بالنزاعات أو في سياقات الأزمات، غالباً ما لا يجد جزء كبير من السكان بديلاً عن العمل في الاقتصاد غير الرسمي لتأمين سبل عيشهم.»⁹

ال، لا يمثل «العمل غير الرسمي» خياراً؛ بل هو مسألة بقاء، يعيد هؤلاء العمال بناء مجتمعاتهم،

9 . منظمة العمل الدولية، مناهج مبتكرة لمعالجة العمل غير الرسمي وتعزيز الانتقال إلى العمل الرسمي من أجل العمل اللائق (2025)، متاح على الرابط التالي:

www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-AP-FORMALIZATION-%5B250131-003%5D-Web-EN.pdf

10 . منظمة النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم "ويغو"، متاح عبر الرابط: www.wiego.org/themes/climate-change-just-transition

ويعملون فيها، ويعتنون بها في مواجهة الكوارث، ومع ذلك فإن مساهماتهم غالباً ما تكون غير مرئية ولا تحظى بالدعم اللازم، وتذكرنا منظمة النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم «ويغو» بما يلي:

«في ظل تغير المناخ، يجب على الحكومات والصناعات وضع العمال في صميم وضع خطط المرونة والتكيف مع تغير المناخ، وتصميم السياسات وتنفيذها، لضمان توفير ظروف وأماكن عمل آمنة وصحية ومأمونة.

يواجه العمال في أقاليم العمل غير الرسمي - الذين يعملون في الشوارع والمستودعات ومواقع إدارة النفايات والأسواق وفي منازلهم - ظروفًا جوية قاسية وغير متوقعة بشكل متزايد، وخاصة الحرارة والحرائق والفيضانات، وهذا يؤثر على صحتهم وإنتاجيتهم ودخلهم، ولذلك من الضروري وضع مجموعة من السياسات لتلبية الاحتياجات الخاصة لأولئك الذين يعيشون ويعملون بشكل غير رسمي».¹⁰

موارد بناء القوة

يتضمن تقرير الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) بعنوان «الانتقال العادل لعمال النقل الحضري» عدة أمثلة على تنظيم العمال في قطاع النقل غير الرسمي من أجل ضمان حقوقهم ورفاهيتهم في سياق برامج التحول لاستخدام الكهرباء أو برامج التحديث:

لا يحصل العاملون في [القطاع غير الرسمي] على أجور ثابتة، ولا يتمتعون بظروف عمل لائقة، أو حماية صحية وأمنية، أو أي اعتراف بحقوقهم النقابية، وبسبب هذه الظروف، يُعدّ العاملون في القطاع غير الرسمي أكثر عرضة لتأثيرات تغير المناخ...

تتمثل الخطوة الأولى في الاعتراف بحقوق حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية للعاملين في قطاع النقل غير الرسمي، وغالباً ما يُفترض أن هؤلاء العمال ليس لديهم منظمات جماعية، في حين أن النقابات العمالية في هذا القطاع موجودة بالفعل، وعند إدخال تغييرات على أنظمة النقل، فإنه من الضروري أن يكون للعاملين في قطاع النقل غير الرسمي مقعد على طاولة المفاوضات بشكل جماعي.

بمجرد تحقيق هذا الاعتراف والتفاوض، يجب معالجة الشواغل الأساسية للعاملين في قطاع النقل الحضري غير الرسمي:

- إضفاء الطابع الرسمي على القطاع بقيادة العمال
- تغيير الأجور إلى أجور ثابتة وكريمة ومستقرة
- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة وتوفير ظروف العمل اللائقة، قانوناً وعملاً، ليشمل جميع العاملين في القطاع غير الرسمي
- تنظيم شبكات النقل غير الرسمية بالتنسيق مع العمال

موارد بناء القوة

يحتوي المحتوى التعليمي الأساسي على معلومات وموارد إضافية.

منظمة العمل الدولية، تسريع الانتقال إلى العمل الرسمي من أجل تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية (يوليو 2025)، متاح على الرابط التالي:

www.ilo.org/publications/accelerating-transition-formality-decent-work-and-social-justice

منظمة النساء في العمل غير المنظم: العولمة والتنظيم «ويغو»، وتغير المناخ والانتقال العادل، متاح على الرابط التالي:

www.wiego.org/themes/climate-change-just-transition

أوليفيه دي شوتر، مواجهة العاصفة: الفقر وتغير المناخ والحماية الاجتماعية، تقرير المقرر الخاص المعني بالفقر المدقع وحقوق الإنسان، 2025، متاح على الرابط التالي:

www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5951-weathering-storm-poverty-climate-change-and-social-protection

قبل البدء في التدريب

تعرف على المشاركين وابحث عن المعلومات حسب الحاجة.

- من هم المشاركين؟
- كم عدد المشاركين، وما هي القطاعات التي يمثلونها؟
- هل يعمل المشاركون لدى نفس صاحب العمل (يستخدم مصطلح «صاحب العمل» هنا بشكل فضفاض وقد يشمل البلدية المحلية)؟ هل يعمل العمال في نفس مكان العمل أم أنهم يعملون في أماكن منفصلة؟
- ما هي التركيبة الديموغرافية؟ (ما هو توزيعها حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والأدوار، ووضع الهجرة، وما إلى ذلك؟)

• إذا كانت المجموعة تضم عمالاً مهاجرين، فهل هم مهاجرون داخليون أم يمثلون جنسيات متعددة؟ ما هي المناطق أو البلدان الأصلية الممثلة؟ (ستساعدك هذه المعلومات في تحديد الآثار المناخية التي ربما واجهها المشاركون، وما إذا كانت العوامل المناخية أو البيئية قد ساهمت في وضعهم كمهاجرين).

• ملاحظة: يواجه العمال المهاجرون مخاطر بسبب تأثيرات تغير المناخ، إذ إنهم أقل حماية في البلدان التي يهاجرون إليها بموجب قوانين العمل وإنفاذها، وغالبًا ما يكونون أقل عرضة للانضمام إلى نقابات عمالية، ولكن أيضًا لأنهم قد يكونون قد هاجروا في المقام الأول لأنهم وعائلاتهم يواجهون تأثيرات تغير المناخ في أوطانهم، مما أدى إلى نزوحهم تاركين سبل عيشهم التقليدية أو حرمانهم من فرص العمل اللائق، قد تؤدي هذه الضغوط في الوطن إلى أن يكون العمال المهاجرون أقل عرضة للتحدث عن قضايا السلامة والصحة المهنية وغيرها من آثار المناخ في مكان العمل لأنهم يخشون فقدان وظائفهم.

- التوازن بين الجنسين وإدماج كليهما في التدريب: هل هناك تمثيل لكلا الجنسين؟ هل تتركز النساء في وظائف معينة، وإذا كان الأمر كذلك، كيف قد تتأثر تجربتهن بآثار تغير المناخ بشكل مختلف؟
- هل يُصنّف هذا التدريب العاملين حسب الموقع الجغرافي، أو الوظيفة، أو أي تصنيف آخر؟ هل يعتمد المشاركون كلياً على عملهم، أم يعتمدون على مصادر أخرى (مثل سيارة شخصية، أو لوازم مقدمة من جهة أخرى، وما إلى ذلك)؟ كيف يُسهم هذا التصنيف في توفير فرص أو تحديات إضافية؟

• هل يعتمد المشاركون على علاقتهم بالسلطات المحلية من أجل العمل؟ وهل يشاركون حالياً في أي شكل من أشكال المفاوضات الجماعية؟ وإذا كانت الإجابة بنعم، فمع من يتم ذلك؟

• برأيك، ما مدى معرفة المشاركين بتغير المناخ/الانتقال العادل؟ هل من المحتمل وجود آراء قوية؟ (ملاحظة: ليس كل العاملين قادرين على تعريف هذه المصطلحات بسهولة، ولكن يمكن لمعظمهم تحديد تجاربهم مع تغير المناخ أو مخاوفهم بشأن الانتقال).

• ما هي أنواع آثار تغير المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون في التدريب قد عايشوها خلال الأسبوع الماضي؟ العام الماضي؟ السنوات الخمس الماضية؟ هل يشعر العمال بضغط للهجرة أو يخشون النزوح؟ (على سبيل المثال: فيضان حديث، موجة حر شديدة/موجة حر حالية، تلوث الهواء، عواصف شديدة)، ضع في اعتبارك ما إذا كان المشاركون يعملون في أماكن مغلقة أو مفتوحة، وما هي الآثار المناخية المحتملة في مجتمعاتهم، وكيف تتجلى هذه الآثار المناخية فيما يتعلق بقضايا العمل الرئيسية التي تثير قلق العمال، (على سبيل المثال، إذا كان العمال يلقون صعوبة في الوصول إلى دورات المياه، فإن هذه المشكلة تتفاقم بسبب ارتفاع درجات الحرارة وصعوبة الوصول إلى مياه الشرب).

11. منظمة العمل الدولية، إدماج أعمال الرعاية لمكافحة آثار تغير المناخ، 2023، متاح على الرابط التالي:

www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_888607.pdf

12. منظمة العمل الدولية، "المهاجرون الدوليون قوة حيوية في سوق العمل العالمي"، 2024، متاح على الرابط التالي: www.ilo.org/resource/news/international-migrants-are-vital-force-global-labour-market

- كيف يتأثر قطاع المشاركين بتغير المناخ؟ أسأل نفسك ما إذا كان الجفاف أو الحرارة الزائدة أو العواصف المفاجئة أو الشديدة أو التلوث أو غيرها من العوامل المتغيرة قد أثرت على هذا القطاع.
- كيف يتأثر قطاع المشاركين بسياسات تغير المناخ؟ هل يُعدّ قطاع الطاقة الصناعة السائدة أو مصدر فرص العمل الرئيسي في المجتمع؟ ما هي أنواع سياسات/خطط المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد تأثروا بها مؤخرًا أو سوف يواجهونها في المستقبل القريب؟ (على سبيل المثال، هل يجري تطوير سياسات نقل متعلقة بالمناخ من شأنها تغيير أنظمة النقل أو كيفية تنقل العمال؟ وهل سيتحمّل العمال تكاليف مرتبطة بذلك؟)
- ما هي القضايا الرئيسية التي لا ترتبط مباشرة بتغير المناخ/الانتقال العادل والتي تواجهها هذه النقابة أو هؤلاء العمال حاليًا؟ هل من الممكن أن يُسهم التنظيم في مجال المناخ/الانتقال العادل في تعزيز الاستراتيجيات المتعلقة بهذه القضايا، بما في ذلك من خلال بناء التحالفات؟
- (فكر إذا كنت تعرف): ما مدى انزعاج المشاركين في هذه المجموعة بالفعل بشأن أي من القضايا المذكورة أعلاه؟

ورقة إرشادية للقائم على التدريب: قطاع الرعاية

تهدف هذه الورقة الإرشادية إلى تكملة—لا استبدال—الموارد والتحليلات التي هي لدى النقابات بالفعل، وتقدّم أفكارًا حول موارد محددة يمكن أن تُعمّق فهم القائم على التدريب لتجارب العمال في قطاع الرعاية، وهي ليست قائمة شاملة.

المعلومات الأساسية

«لن يكون برنامج الانتقال العادل ممكنًا إذا لم يتم الاعتراف بأهمية العمل في مجال الرعاية، وما لم يتم تطوير مبادرات لتوزيعه بشكل عادل وفتح قنوات للمشاركة والقيادة لمقدمي الرعاية.»

– منظمة العمل الدولية

إن العمل في مجال الرعاية – رعاية الأطفال وكبار السن، والحفاظ على المنازل، وطهي الطعام، وجلب المياه، ورعاية المرضى – سواء كانت مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، هو ذو أهمية بالغة لبناء مجتمعات صحية وقوية والحفاظ عليها، بل وتزداد أهميته في ظل أزمة المناخ، إلى جانب أن ضمان أن يكون العمل في مجال الرعاية - والذي يمكن أن يكون في قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الشخصية والمنزلية - عملاً لائقاً سيكون أكثر أهمية في المستقبل، حيث يستمر تغير المناخ في التأثير على المجتمعات وتغيير الأنشطة الاقتصادية.

وفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن أكثر من 76 بالمائة من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر تقوم بها النساء؛ كما أن ثلثي العاملين في مجال الرعاية المدفوعة الأجر هن من النساء أيضًا، وعلى وجه الخصوص، ويتم توظيف النساء المنتميات إلى الفئات ذوي الوضع الاجتماعي والاقتصادي والبيئي الهش في أعمال الرعاية،¹¹ ويشكل العمال المهاجرون أيضاً نسبة كبيرة من العاملين في قطاع الرعاية في العديد من البلدان، وعلى الصعيد العالمي، تُشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن حوالي 28 بالمائة من النساء المهاجرات و12.4 بالمائة من الرجال المهاجرين يعملون في قطاع الرعاية، وغالباً ما يكون العمال المهاجرون ممثلين تمثيلاً زائداً في الأجزاء الأقل وضوحاً والأقل تنظيماً من اقتصاد الرعاية، مثل العمل المنزلي وخدمات الرعاية المنزلية،¹² وتتأثر النساء الريفيات والأطفال وكبار السن والسكان الأصليون بشكل خاص بعواقب تغير المناخ وتأثيراتها على قطاع الرعاية، وتعرضهم للمخاطر البيئية والاقتصادية - بسبب تغير المناخ - ينتج عنه قلة الموارد المتاحة لهم سواء للتكيف مع الأوضاع أو للتعافي منها.

وفقاً لما هو صادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

- تخصص النساء في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى في المتوسط 3.1 أضعاف الوقت في الرعاية غير المدفوعة الأجر والأعمال المنزلية مقارنة بالرجال (أكثر من 2.5 ضعف المتوسط العالمي).
 - 62.7 بالمائة من النساء العاملات في التجارة العابرة للحدود داخل أفريقيا و55 بالمائة من صاحبات الأعمال في أفريقيا يقضين ما بين ساعتين و5 ساعات يومياً في أعمال الرعاية المنزلية غير المدفوعة الأجر.
 - تُعد النساء الريفيات في غرب ووسط أفريقيا الأكثر فقراً من حيث الوقت: إذ يمكن للنساء الريفيات أن يكرسن ما يصل إلى 12 ساعة يومياً للعمل غير المدفوع الأجر، كما أن النساء والفتيات الريفيات هن المسؤولات عن جلب المياه في 6 أسر من بين كل 10.
 - يؤدي تغير المناخ إلى تكثيف أعمال الرعاية التي تقوم بها النساء الريفيات، مما يزيد من الوقت الذي يقضيه في جمع الحطب والماء بسبب إزالة الغابات وتدهور الأراضي، فضلاً عن الوقت الذي يقضيه في رعاية المرضى نتيجة للأمراض الناجمة عن تغير المناخ أو الكوارث الطبيعية.
- المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحويل أنظمة الرعاية في غرب ووسط أفريقيا (2024).

إن أزمة المناخ والتدهور البيئي معاً - إلى جانب الكوارث الطبيعية والطقس المتطرف والتصحر وإزالة الغابات - تتسبب في زيادة عبء رعاية الأشخاص والحيوانات والنباتات والمنازل والأماكن، وهذا يضع ضغطاً أكبر على الأسر وأنظمة الرعاية الصحية، وعلى الأشخاص الذين يعملون في قطاع الرعاية.

علاوة على ذلك، فإن الاقتصادات القائمة على الاستخراج وأنظمة العمل القمعية غالباً ما يكون لديها نظام استغلال مزدوج يشمل العمل في مجال الرعاية والعمل في مجال الصناعة كوجهين لعملة واحدة، فعلى سبيل المثال، يوضح كونغرس اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا (كوساتو) كيف يتجلى هذا الاستغلال في جنوب أفريقيا في مخطط الانتقال العادل وأساليب التمييز على أساس النوع الاجتماعي التي ينتهجونها:

لا يزال [قطاع التعدين والطاقة] يهيمن على اقتصاد جنوب أفريقيا. ويُعدّ العمل المأجور للرجال وأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوع للنساء وجهين لعملة واحدة من الاستغلال في جنوب أفريقيا، وقد قامت الطبقة الرأسمالية بنقل عبء تلبية احتياجات العمال اليومية والحفاظ على قدرتهم على العمل إلى النساء من الطبقة العاملة السوداء. ولم تكن الأجور المنخفضة ممكنة، إذ تعتمد في استمراريتها على أعمال الرعاية غير المدفوعة التي تُنجز داخل المنزل لتلبية احتياجات العمال «اليومية» (و غالباً ما تقوم بها النساء). كما أن تلوث الهواء والتربة والمياه الناتج عن هذا القطاع قد وقع عبءه على العمال وأسراهم، مما أثر على صحتهم ومواشيهم وإنتاجهم الغذائي»¹³

يُعدّ العاملين في الأعمال المنزلية أحد فئات العاملين في قطاع الرعاية، ووفقاً للاتحاد الدولي للعمال المنزليات (IDWF)، فإن العاملين في العمل المنزلي - الذين يبلغ عددهم نحو 80 مليون شخص على مستوى العالم، وتشكل النساء أكثر من 76 بالمائة من بينهم - يُعدّون عنصراً أساسياً في كل من الاقتصادات وأنظمة الرعاية، ومن بين هؤلاء العمال، يُشكّل العمال المنزليون المهاجرون ما يُقدّر بنحو 17.2 بالمائة من إجمالي العاملين في هذا القطاع على مستوى العالم، بتعداد يزيد عن 12 مليون عامل.¹⁴

ومع ذلك، يعمل معظمهم في ظروف غير رسمية، ويفتقرون إلى الحماية العمالية الكافية، ويتقاضون أجوراً منخفضة، وعلى الرغم من دورهم الحيوي، يظلّون أحد أكثر الفئات العاملة ذات الأوضاع الهشة، كما أن تغير المناخ يزيد من تفاقم هشاشة أوضاعهم، لا سيما في دول الجنوب العالمي، حيث يتحمّل العاملون في العمل المنزلي العبء الأكبر من الآثار البيئية مثل التلوث، ونقص الموارد، والتوسع الحضري السريع، ونقص المساكن الميسورة التكلفة الناتج بشكل كبير عن الاقتصادات عالية الانبعاثات، وإذا كانوا مهاجرين، فإنهم يواجهون حالة عدم استقرار أكبر، إذ إن وضعهم القانوني كوافدين غالباً ما يعني أنهم لا يحظون بالحماية الكافية بموجب قوانين العمل، ولديهم حقوق عمالية أقل بموجب القانون، أو قدرة محدودة على ممارسة حقوقهم.

¹⁴ منظمة العمل الدولية، "العمال المنزليون المهاجرون في جميع أنحاء العالم: تقديرات عالمية وإقليمية"، 2015. متاح على الرابط التالي: <https://share.google/ociPBvk39EkZjLnxg>

¹⁵ ورقة الموقف الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال المنزليات (IDWF) المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي (2023) متاحة على الرابط التالي: <https://idwfd.org/calls-to-action/global-calls-to-action/>

[/idwf-position-paper-for-the-international-labor-conference-2023](https://idwf-position-paper-for-the-international-labor-conference-2023)

وفقاً لورقة الموقف الصادرة عن الاتحاد الدولي للعاملات المنزليات (IDWF) المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي (2023):

«على وجه التحديد، لا يقتصر تأثير تغيّر المناخ على فقدان التنوع البيولوجي وإزالة الغابات واستخدام الأراضي، بل يشمل أيضاً قطاعات العمل بأكملها، حيث يزيد من تعقيد حالة عدم الاستقرار القائمة ويعرض العاملات في العمل المنزلي لمخاطر صحية، وقد اعتادت العديد من العاملات في العمل المنزلي على العمل في قطاع الزراعة كمزارعات، وبسبب ذلك تعرضن لتأثيرات تلوث الأراضي والأنهار والنظم البيئية الضعيفة، ما حال دون قدرتهن على حماية أنفسهن أو مجتمعاتهم من المخاطر الصحية، بما في ذلك انتشار الأمراض والفيروسات، فمن ناحية، تتأثر العاملات في العمل المنزلي بشكل غير متناسب: فهن قادمات من خلفيات زراعية، ويعشن في ظروف مكتظة وغير صحية، ويفتقرن إلى الحماية الاجتماعية، ومن ناحية أخرى، يُعتبرن ذوات دور رئيسي في عملية الانتقال العادل، إذ يقمن بإدارة النفايات داخل المنازل، ويقمن بتقنين الطعام في أوقات نقصه، إلى جانب أدوار أخرى يتصدّين فيها للتحديات اليومية في أعمالهن»¹⁵

موارد بناء القوة

يحتوي المحتوى التعليمي الأساسي على معلومات وموارد إضافية.

اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا (كوساتو)، مجموعة أدوات الانتقال العادل بين الجنسين، الصفحة 12، متاح على الرابط التالي:

<https://mediadon.co.za/wp-content/uploads-2024/12/158878/COSATU-Just-Transition-Gender-Toolkit.pdf>

بيان الرعاية الصادر عن معهد السياسة والمجتمع (PSI): إعادة بناء التنظيم الاجتماعي للرعاية (2025)، متاح على الرابط التالي:

<https://peopleoverprof.it/campaigns/care-manifesto-rebuilding-the-social-organisation-of-care?id=11655&lang=en>

ورقة الموقف الصادرة عن الاتحاد الدولي للعاملات المنزليات (IDWF) المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي (2023) متاح على الرابط التالي:

<https://idwfed.org/calls-to-action/global-calls-to-action/idwf-position-paper-for-the-international-labor-conference-2023/>

منظمة العمل الدولية، إدماج أعمال الرعاية لمكافحة آثار تغير المناخ، متاح على الرابط التالي:

https://genderclimatetracker.org/sites/default/files/Resources/ILO_2023_Mainstreaming-Care-Work-to-Combat-the-Effects-of-Climate-Change.pdf

مؤتمر العمل الدولي، نتائج لجنة المناقشة العامة بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية (2024)، متاح على الرابط التالي:

www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/ILC112-Record-8A-EN-Final_0.pdf

منظمة العمل الدولية، إدماج أعمال الرعاية لمكافحة آثار تغير المناخ (2023)، متاح على الرابط التالي:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_888607.pdf

منصة الانتقال العادل، التركيز على الرعاية: كيف يمكن للاقتصاد النسوي إعادة تشكيل التحول للطاقة النظيفة في أفريقيا، متاح على الرابط التالي:

<https://jump-lab.org/centering-care-how-feminist-economics-can-reshape-africas-green-transition>

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحويل أنظمة الرعاية في غرب ووسط أفريقيا (2024)، متاح على الرابط التالي:

https://africa.unwomen.org/sites/default/files/2024-10/strategy-un_women_west_and_central_africa_care_economy_-_eng.pdf

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، العلاقة بين المناخ والرعاية: معالجة الروابط بين تغير المناخ وأعمال الرعاية المنزلية والمجتمعية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء والفتيات، متاح على الرابط التالي:

www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/working-paper-the-climate-care-nexus-addressing-the-linkages-between-climate-change-and-womens-and-girls-unpaid-care-domestic-and-communal-work

قبل البدء في التدريب

تعرف على المشاركين وابدأ عن المعلومات حسب الحاجة.

- من هم المشاركين؟
- كم يبلغ عدد المشاركين وما نوع أعمال الرعاية التي يقدمونها؟
- هل يعمل العمال في القطاع الرسمي أم غير الرسمي؟ هل يوجد صاحب عمل واضح؟ هل يعمل العمال في نفس مكان العمل أم في أماكن منفصلة؟
- ما هي التركيبة الديموغرافية؟ (ما هو توزيعها حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والأدوار، ووضع الهجرة، وما إلى ذلك؟) إذا كانت المجموعة تضم عمالاً مهاجرين، فهل هم مهاجرون داخليون أم يمثلون جنسيات متعددة؟ ما هي المناطق أو البلدان الأصلية الممثلة؟ (ستساعدك هذه المعلومات في تحديد الآثار المناخية التي ربما واجهها المشاركون، وما إذا كانت العوامل المناخية أو البيئية قد ساهمت في وضعهم كمهاجرين).
- ملاحظة: يواجه العمال المهاجرون مخاطر بسبب تأثيرات تغير المناخ، إذ إنهم أقل حماية في البلدان التي يهاجرون إليها بموجب قوانين العمل وإنفاذها، وغالبًا ما يكونون أقل عرضة للانضمام إلى نقابات عمالية، ولكن أيضًا لأنهم قد يكونون قد هاجروا في المقام الأول لأنهم وعائلاتهم يواجهون تأثيرات تغير المناخ في أوطانهم، مما أدى إلى نزوحهم تاركين سبل عيشهم التقليدية أو حرمانهم من فرص العمل اللائق، قد تؤدي هذه الضغوط في الوطن إلى أن يكون العمال المهاجرون أقل عرضة للتحدث عن قضايا السلامة والصحة المهنية وغيرها من آثار المناخ في مكان العمل لأنهم يخشون فقدان وظائفهم.
- التوازن بين الجنسين وإدماج كليهما في التدريب: هل هناك تمثيل لكلا الجنسين؟ هل تتركز النساء في وظائف معينة، وإذا كان الأمر كذلك، كيف قد تتأثر تجربتهن بآثار تغير المناخ بشكل مختلف؟
- برأيك، ما مدى معرفة المشاركين بتغير المناخ/الانتقال العادل؟ هل من المحتمل وجود آراء قوية؟ (ملاحظة: ليس كل العاملين قادرين على تعريف هذه المصطلحات بسهولة، ولكن يمكن لمعظمهم تحديد تجاربهم مع تغير المناخ أو مخاوفهم بشأن الانتقال).
- ما هي أنواع آثار تغير المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون في التدريب قد عايشوها خلال الأسبوع الماضي؟ العام الماضي؟ السنوات الخمس الماضية؟ هل يشعر العمال بضغط للهجرة أو يخشون النزوح؟ (على سبيل المثال، فيضان حديث يعطل حركة المرور، أو ارتفاع درجات الحرارة/موجة حر حالية تجعل أصحاب العمل أكثر ميلًا للبقاء في المنزل، أو تفاقم تلوث الهواء الذي قد يؤدي إلى زيادة معدلات الأمراض وتكرارها)، ضع في اعتبارك ما إذا كان المشاركون يعملون في أماكن مغلقة أو مفتوحة، (مثل أعمال البستنة)، وما هي التأثيرات المناخية المحتملة في مجتمعاتهم، وكيف تتجلى هذه التأثيرات المناخية فيما يتعلق بقضايا العمل الرئيسية التي تثير قلق العمال.
- ما هي أنواع سياسات/خطط المناخ التي من المحتمل أن يكون المشاركون قد تأثروا بها مؤخرًا أو سوف يواجهونها في المستقبل القريب؟ (على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي عدم وجود خطط التكيف مع تغير المناخ أو ضعف سياسات الانتقال العادل إلى فقدان الوظائف في قطاع أو منطقة معينة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الهجرة من أجل العمل، بما في ذلك في العمل المنزلي أو في مجال الرعاية).
- ما هي القضايا الرئيسية التي لا ترتبط مباشرة بتغير المناخ/الانتقال العادل والتي تواجهها هذه النقابة أو هؤلاء العمال في الوقت الحالي؟ هل من الممكن أن يسهم التنظيم في مجال المناخ/الانتقال العادل في تعزيز الاستراتيجية المتعلقة بهذه القضايا، بما في ذلك من خلال بناء التحالفات؟
- (فكر إذا كنت تعرف): ما مدى انزعاج المشاركين في هذه المجموعة بالفعل بشأن أي من القضايا المذكورة أعلاه؟

الاتحاد الدولي لنقابات فبراير 2026



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

ITUC
الاتحاد الدولي لنقابات

info@ituc-csi.org
www.ituc-csi.org

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