CTUWS

دار الخدمات النقابية والعمالية

COP31

ANTALYA 2026

United Nations Climate Change Conference

انتقال عادل مؤجل ...
وعمال يدفعون ثمن الأزمة





دار الخدمات النقابية والعمالية – تقرير COP31

لا عدالة مناخية دون حماية حقوق العمال
ومشاركتهم في صنع القرار

مقدمة:

شاركت دار الخدمات النقابية والعمالية في مؤتمر الأمم المتحدة الحادي والثلاثين لتغير المناخ (**COP31**)، الذي عُقد بمدينة أنطاليا التركية، ضمن فريق الاتحاد الدولي للنقابات العمالية (**ITUC**)، وفي إطار مجموعة المنظمات النقابية غير الحكومية (**TUNGO**) وقد أتاحت هذه المشاركة للدار الانخراط في التنسيقات النقابية الدولية المعنية بقضايا المناخ والانتقال العادل، والتفاعل مع المناقشات والمواقف النقابية المطروحة داخل المؤتمر بشأن حماية حقوق العمال، وضمان مشاركتهم الفعالة في صياغة السياسات المناخية، والتأكيد على ضرورة ألا يتحملوا وحدهم تكاليف التحول إلى اقتصاد منخفض الانبعاثات.

وانطلقت الدار في مشاركتها من ضرورة أن تحتل قضايا العمال والعدالة الاجتماعية موقعًا أساسيًا في النقاشات المتعلقة بمواجهة التغير المناخي، باعتبار أن التحول نحو أنماط إنتاج أكثر استدامة لا يمكن أن يتحقق على حساب العمال أو على حساب حقوقهم المكتسبة، ولا سيما الفئات الأكثر تعرضًا لمخاطر التغيرات المناخية والاضطرابات الاقتصادية المصاحبة لها.

وشملت متابعة الدار خلال المؤتمر المفاوضات الدولية بشأن الانتقال العادل، ومدى جدية الأطراف المشاركة في توفير المتطلبات اللازمة لتنفيذه، فضلًا عن الاهتمام المتزايد بمخاطر الإجهاد الحراري، وانعكاساته على العاملين في قطاعات الزراعة والصيد والبناء والنقل وغيرها من الأنشطة التي تعتمد على العمل في الأماكن المفتوحة.

كما أولت الدار، خلال المناقشات، اهتمامًا خاصًا بأوضاع العمالة غير الرسمية والموسمية، التي تفتقر في كثير من الأحيان إلى مظلة الحماية الاجتماعية والتأمينات وضمانات الصحة والسلامة المهنية.

وعلى هامش تلك المناقشات، حرص فريق الدار المشارك في القمة على التواصل مع المنظمات النقابية الدولية وتبادل الرؤى والخبرات بشأن سبل تعزيز حضور الحركة النقابية في مفاوضات المناخ، والدفاع عن حق العمال في المشاركة في القرارات التي تؤثر على مستقبل وظائفهم وأجورهم وظروف عملهم.

وفي تقييمها لمناقشات القمة ونتائجها، توقفت الدار أمام التناقض بين اتساع الاعتراف الدولي بضرورة الانتقال العادل وبين محدودية الالتزامات العملية والتمويل والضمانات التي تكفل تحويل هذا المبدأ إلى سياسات قابلة للتطبيق.. فمجرد تضمين حقوق العمال في الوثائق والبيانات الدولية لا يوفر الحماية المطلوبة، ما لم يصاحبه التزام واضح بالحفاظ على فرص العمل، وتعويض المتضررين من التحولات الاقتصادية، وتوفير برامج التدريب وإعادة التأهيل، وضمان الحماية الاجتماعية والصحية، وإشراك النقابات في عمليات التخطيط والتنفيذ والرقابة.

وتؤكد الدار أن العدالة المناخية لا تتحقق بمجرد خفض الانبعاثات أو تغيير أنماط الإنتاج، وإنما تتطلب أيضًا إعادة الاعتبار لحقوق العمال ومصالحهم، وضمان ألا يتحولوا إلى الطرف الذي يدفع ثمن أزمة لم يكن مسؤولًا عن صنعها، وأن يكون لهم صوت مؤثر في رسم مستقبل العمل والإنتاج في ظل التحولات المناخية المتسارعة.

وفيما يلي تقرير مفصل عن مشاركة دار الخدمات النقابية والعمالية في القمة، يستعرض أبرز القضايا التي تابعتها والمناقشات التي شاركت فيها، ويقدم قراءتها لمسار المفاوضات ونتائجها، وانعكاساتها على حقوق العمال ومستقبل الانتقال العادل.

COP31 بين تعثر الالتزامات المناخية وغياب ضمانات الانتقال العادل للعمال



اختُتم مؤتمر الأمم المتحدة الحادي والثلاثون لتغير المناخ(COP31) ، الذي استضافته أنطاليا بتركيا خلال الفترة من ٩ إلى ٢٠ نوفمبر ٢٠٢٦، وامتدت مفاوضاته حتى ٢٢ نوفمبر، دون توافق على عدد من القضايا الجوهرية، في مقدمتها آلية بيليم للانتقال العادل التي اتفقت الحكومات على انشائها خلال مؤتمر الأطراف (COP30) في بيليم. بهدف دعم الدول والشركاء الاجتماعيين في إدماج حقوق العمال والحوار الاجتماعي ضمن سياسات العمل المناخي وكان من المتوقع أن يحول مؤتمر (COP31) هذا الالتزام إلى مسار عملي قابل للتنفيذ. لكنها فشلت في الوفاء بهذا التعهد. كما تعثرت المفاوضات بشأن الابتعاد عن الوقود الأحفوري، وتمويل التكيف، ودور الأدلة العلمية في صياغة السياسات المناخية، وانتهت دون اتفاق على الحزمة السياسية الرئيسية التي طرحتها الرئاسة تحت اسم " ميثاق أنطاليا".

لم يكن هذا التعثر مجرد خلاف تفاوضي، بل كشف استمرار تغليب المصالح الاقتصادية والسياسية على متطلبات العدالة المناخية، وأبقى حقوق العمال وحمايتهم من كلفة التحولات المناخية والاقتصادية دون ضمانات كافية.

في هذا السياق يقدم التقرير قراءة تحليلية لمجريات مؤتمر (COP31) ومخرجاته، مع التركيز على أوضاع العمال والنقابات في مسار العمل المناخي، ودلالات الخلافات التي شهدتها المفاوضات، وحدود التقدم في ملف الانتقال العادل، فضلًا عن ربط هذه النقاشات بالتحديات التي تواجه العمال في مصر.

فالقضية التي ينطلق منها التقرير ليست فقط ما الذي اتفقت عليه الدول أو اختلفت بشأنه في أنطاليا، وإنما ما الذي يعنيه ذلك بالنسبة إلى ملايين العمال الذين يتأثر مستقبلهم بقرارات المناخ والطاقة والإنتاج، دون أن يكون لهم صوت مؤثر في صياغتها. فإذا كان العالم يعيد رسم مستقبل الطاقة والاقتصاد والعمل تحت ضغط أزمة المناخ، فمن يضمن ألا يدفع العمال ثمن هذا التحول مرتين: مرة بسبب آثار التغير المناخي، ومرة بسبب غياب العدالة في إدارة مواجهته؟

"انتقال عادل مؤجل.. وعمال يدفعون ثمن الأزمة"

قراءة تحليلية في فشل مفاوضات أنطاليا وتحديات حماية حقوق العمال

- **مؤتمر المناخ أمام اختبار العدالة**

انعقد مؤتمر الأمم المتحدة الحادي والثلاثون لتغير المناخ (COP31) في مدينة أنطاليا التركية خلال الفترة من ٩ إلى ٢٠ نوفمبر ٢٠٢٦، في مرحلة تتزايد فيها حدة الأزمة المناخية وتتسع آثارها الاقتصادية والاجتماعية، بينما تتعمق الفجوة بين التحذيرات العلمية المتكررة من مخاطر تغير المناخ، وبين ما تبديه الحكومات من قدرة واستعداد لتحويل تعهداتها إلى التزامات عملية قابلة للتنفيذ.



جاء المؤتمر في وقت لم يعد فيه تغير المناخ قضية بيئية منفصلة عن بقية قضايا التنمية والاقتصاد والعمل، بل أصبح عاملًا مؤثرًا في مستقبل قطاعات الإنتاج، وأسواق العمل، ومصادر الدخل، وظروف الصحة والسلامة المهنية. فارتفاع درجات الحرارة، وتزايد الظواهر المناخية، لا تهدد النظم البيئية وحدها، وإنما تمس بصورة مباشرة حياة العمال، ولا سيما الذين ترتبط أعمالهم بالظروف الطبيعية والمناخية، مثل عمال الزراعة والصيد والنقل وغيرهم من العاملين في الأماكن المفتوحة. . هنا، لم يكن السؤال المطروح أمام مؤتمر أنطاليا هو كيف يمكن للدول أن تتفق على أهداف مناخية جديدة فحسب، بل كيف يمكن توزيع مسؤولية مواجهة الأزمة وتكاليف التحول الاقتصادي والطاقي، وكيف يمكن ضمان ألا يتحمل العمال العبء الأكبر لتغيرات لم يكونوا مسؤولين عن صنعها، ولا يملكون الموارد الكافية لمواجهتها.

كشفت المفاوضات عن خلافات عميقة حول عدد من الملفات الرئيسية، في مقدمتها مستقبل الوقود الأحفوري، وخفض الانبعاثات، وتمويل التكيف، ومسؤولية الدول عن توفير الموارد اللازمة لمواجهة الآثار المناخية، فضلًا عن مستقبل برنامج العمل بشأن الانتقال العادل وآليات تحويل مبادئه إلى ضمانات ملموسة. واستمرت المفاوضات إلى ما بعد الموعد المقرر لانتهاء المؤتمر، قبل أن تتعثر محاولات التوصل إلى توافق على مشروع القرار السياسي الختامي، في مشهد عكس عمق الانقسام بين الدول حول اتجاه العمل المناخي ومستوى الالتزامات المطلوبة.

في هذا السياق تابعت دار الخدمات النقابية والعمالية أعمال مؤتمر (COP31) ومفاوضاته وفعالياته المرتبطة بالانتقال العادل وحقوق العمال، وقد أتاحت مشاركة الدار متابعة النقاشات من داخل المؤتمر، والاطلاع على مواقف الأطراف المختلفة، ورصد المسافة بين ما يُطرح دوليًا بشأن العدالة المناخية وما يتطلبه تحقيقها من ضمانات فعلية في عالم العمل..

أولًا: خريطة مفاوضات ..(COP31) خلافات تجاوزت الصياغات

لم تكن الخلافات التي شهدتها أنطاليا مجرد اختلافات فنية حول صياغة القرارات، بل عكست تناقضات أعمق تتعلق بمسؤولية الدول عن أزمة المناخ، وكيفية توزيع أعباء مواجهتها، والسرعة المطلوبة للتحول عن مصادر الطاقة الأحفورية، والجهات التي ينبغي أن تتحمل تكلفته.

وقد تمثلت أبرز إخفاقات المؤتمر في فشل الحكومات في التوصل إلى اتفاق بشأن آلية عمل بيليم للانتقال العادل(BAM) ، التي كان قد جرى الاتفاق على إنشائها في مؤتمر (COP30) ، بهدف دعم الدول والشركاء في إدماج حقوق العمال والحوار الاجتماعي ضمن سياسات العمل المناخي. وقد فشلت المفاوضات حول الترتيبات المؤسسية للآلية، وسط خلافات بين الدول المتقدمة والنامية بشأن نطاق عملها وعلاقتها بقضايا التمويل والتجار وامتدت إلى قضايا جوهرية كانت في مقدمتها:

- **فشل التوافق بشأن الابتعاد عن الوقود الأحفوري.**

ظل مستقبل الوقود الأحفوري أحد أكثر الملفات إثارة للخلاف. فبينما طالبت دول ومجموعات تفاوضية بتأكيد الالتزام بالتحول بعيدًا عن الوقود الأحفوري، تمسكت أطراف أخرى برفض تضمين صياغات واضحة في هذا الاتجاه، وربطت التحول باعتبارات أمن الطاقة والظروف الاقتصادية الوطنية.

كشف هذا الخلاف عن فجوة بين الاعتراف العلمي بضرورة خفض الانبعاثات، وبين الإرادة السياسية اللازمة لاتخاذ قرارات واضحة بشأن مصادر الطاقة. كما أظهر أن التحول في نظم الطاقة لا يمكن أن يُدار باعتباره مسألة تكنولوجية أو استثمارية فقط، لأنه يرتبط بمستقبل قطاعات إنتاجية واسعة ومن ثم، لا يكفي إعلان التوجه نحو اقتصاد منخفض الانبعاثات، بل ينبغي أن يصاحبه تخطيط مسبق لحماية الوظائف والدخل، وتوفير فرص التدريب والبدائل اللائقة، وضمان ألا يتحمل العمال التكلفة الاجتماعية والاقتصادية للتحول.

- **التمويل المناخي: خلاف حول المسؤولية والوفاء بالالتزامات.**

برز التمويل المناخي بوصفه أحد الملفات الأساسية التي كشفت استمرار الفجوة بين حجم الاحتياجات الفعلية للدول النامية، وبين الموارد المتاحة وشروط الحصول عليها. فالخلاف لم يتعلق فقط بحجم التمويل، وإنما أيضًا بمصادره، وطبيعته، ومدى إمكانية التنبؤ به، والجهات التي تتحمل مسؤولية توفيره.

تزداد أهمية هذه القضية في ضوء اتساع احتياجات التكيف مع آثار تغير المناخ، خصوصًا في الدول الأكثر تعرضًا للمخاطر والأقل إسهامًا في الانبعاثات التاريخية. فغياب التمويل الكافي أو تأخر وصوله يحد من قدرة هذه الدول على حماية قطاعاتها الإنتاجية، وتطوير بنيتها الأساسية، وتعزيز قدرة العاملين والمجتمعات على مواجهة آثار الأزمة. كما أن الاعتماد المفرط على التمويل المشروط أو القروض ينقل جزءًا من تكلفة الأزمة إلى الدول النامية نفسها، ويزيد أعباء ديونها، بما ينعكس على قدرتها على الإنفاق الاجتماعي وتوفير الحماية للفئات الأكثر هشاشة. لذلك لا تتوقف العدالة في التمويل المناخي عند حجم الموارد

المعلنة، بل تشمل طبيعة التمويل وشروطه، ومدى وصوله إلى القطاعات والمجتمعات الأكثر احتياجًا.

- **التكيف " الخسائر والأضرار ".**

لم يعد التكيف مجرد تحسين للبنية الأساسية أو تنفيذ مشروعات للحد من آثار الظواهر المناخية، بل أصبح مرتبطًا بقدرة العمال على الاستمرار في العمل والحفاظ على مصادر دخلهم وأمنهم الاجتماعي. فالتكيف يعني الاستعداد للمخاطر والحد من آثارها قبل وقوعها، بينما تتصل الخسائر والأضرار بالآثار التي وقعت بالفعل أو تعذر تجنبها، وما تفرضه من احتياجات للتعويض والاستجابة والدعم. ومن ثم، ينبغي ألا تقتصر سياسات التكيف والاستجابة للخسائر والأضرار على حماية الأصول المادية والبنية الأساسية، بل أن تشمل حماية العمال الذين تتأثر وظائفهم ودخولهم وظروف عملهم مباشرة بالتغيرات المناخية.

هنا لا تتعلق فجوة تمويل التكيف بحجم الموارد المتاحة فحسب، وإنما بكيفية توزيعها والجهات التي تستطيع الوصول إليها. فالدول التي تواجه أعباء ديون مرتفعة تجد نفسها أمام معادلة صعبة بين الوفاء بالتزاماتها المالية وتوفير الموارد اللازمة للصحة والتعليم والحماية الاجتماعية والاستعداد للمخاطر المناخية. ومن ثم، فإن الاعتماد على القروض في تمويل التكيف قد ينقل جزءًا من تكلفة الأزمة إلى المجتمعات التي لم تكن مسؤولة عن تفاقمها، ويحد من قدرة الحكومات على تمويل التدابير التي تحمي العمال والفئات الأكثر هشاشة.

- **الانتقال العادل: اعتراف بالمبدأ وتعثر في آليات التنفيذ.**

كان الانتقال العادل من الملفات التي كشفت بوضوح الفجوة بين الاعتراف الدولي بضرورة مراعاة الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتحول المناخي، وبين الاتفاق على آليات عملية تضمن تنفيذ ذلك. فلم يقتصر الخلاف على إدراج مفهوم الانتقال العادل في القرارات، بل امتد إلى طبيعة الآليات المقترحة، ووظائفها، وترتيبات تفعيلها، ومدى قدرتها على تقديم دعم فعلي للدول والقطاعات المتأثرة.

تكتسب هذه الخلافات أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال، لأن التحول في نظم الطاقة والإنتاج قد يؤدي إلى إعادة هيكلة قطاعات اقتصادية كاملة، وتغيير طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة، وربما فقدان فرص عمل ومصادر دخل، ما لم تصاحبه سياسات واضحة للحماية الاجتماعية والتدريب وإيجاد فرص عمل بديلة لائقة.

إن الانتقال العادل لا يتحقق بمجرد الاعتراف بحقوق العمال في الوثائق الدولية، وإنما يتطلب ضمان مشاركتهم ونقاباتهم في صنع القرارات، وتوفير الموارد اللازمة لحماية الوظائف والدخل، وتحمل الحكومات وأصحاب الأعمال مسؤولياتهم في إدارة التحول، بدلًا من نقل أعبائه إلى العمال.

النتيجة الختامية: قرارات متفرقة دون توافق سياسي شامل.

انتهى مؤتمر (COP31) في ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٦ دون اعتماد الحزمة السياسية الرئيسية التي طرحتها الرئاسة تحت اسم «ميثاق أنطاليا»، بعد تعذر التوصل إلى توافق بين الأطراف، ولا سيما بشأن الإشارة إلى الوقود الأحفوري وبعض القضايا المرتبطة بالتمويل والعمل المناخي.

ويكشف هذا التباين بين تعثر الاتفاق السياسي الشامل والتقدم في بعض المسارات المحددة عن حدود التوافق الدولي، وعن صعوبة تحويل الالتزامات المناخية إلى رؤية متكاملة تتفق عليها الدول. كما يطرح مجددًا السؤال حول مدى استعداد الحكومات للانتقال من الاعتراف بمخاطر الأزمة إلى اتخاذ قرارات تضمن توزيعًا عادلًا لمسؤولية مواجهتها وتكاليفها.

ثانيًا: من بيليم إلى أنطاليا: خطوة مؤسسية لم تكتمل.



جاءت مفاوضات أنطاليا امتدادًا للنقاش الذي بدأ في المؤتمرات السابقة، خاصة (COP30) في بيليم، حيث تقرر تطوير آلية للانتقال العادل لتعزيز التعاون الدولي ومساعدة الدول على تصميم وتنفيذ مسارات انتقال تراعي الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للتحول المناخي.

وكان المنتظر في (COP31) الانتقال من الاتفاق على إنشاء الآلية إلى تحديد وظائفها وترتيباتها المؤسسية والتشغيلية، بما يوضح دورها في تقديم المساعدة الفنية وبناء القدرات وتبادل الخبرات، ودعم الدول والقطاعات والعمال والمجتمعات المتأثرة بالتحولات الاقتصادية والمناخية. لكن المفاوضات كشفت عن خلافات بشأن طبيعة الآلية، ودورها المؤسسي، وعلاقتها بالبرامج والهيئات القائمة، ومدى قدرتها على تقديم دعم عملي للتنفيذ، بدلًا من الاكتفاء بتنسيق المبادرات وتبادل الخبرات. وانتهى المؤتمر إلى اعتماد مسار مرحلي لتفعيلها، على أن تستكمل ترتيباتها وإرجاء اعتمادها الى (COP32) في أثيوبيا.

ما الذي كان مطروحًا على طاولة التفاوض بشأن آلية الانتقال العادل؟

تمحورت النقاشات حول مجموعة من القضايا المتداخلة:

- وظائف الآلية واختصاصاتها :هل ستكون أداة مؤسسية قادرة على دعم تنفيذ سياسات الانتقال العادل، أم إطارًا لتنسيق المبادرات القائمة وتبادل الخبرات؟
- التمويل ووسائل التنفيذ :كيف يمكن توفير موارد كافية ومستقرة لمساندة الدول والقطاعات والعمال المتأثرين بالتحول؟
- حقوق العمال والحماية الاجتماعية :كيف تُدمج معايير العمل اللائق والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية في سياسات المناخ؟
- المشاركة والحوكمة :ما الضمانات التي تكفل مشاركة العمال والنقابات والمجتمعات المحلية في تحديد أولويات الانتقال ومتابعة تنفيذه؟

تكشف هذه القضايا أن الخلاف لم يكن حول الاعتراف بمبدأ الانتقال العادل في حد ذاته، بقدر ما كان حول مضمونه العملي لذلك أسفرت المفاوضات عن تمديد برنامج العمل بشأن الانتقال العادل لمدة ثلاث سنوات إضافية، ومن المهم هنا التمييز بين مسارين متكاملين: الأول هو برنامج العمل بشأن الانتقال العادل، الذي تقرر تمديده وتطوير آليات عمله؛ والثاني هو الآلية المقترحة، التي بدأ مسار تفعيلها، لكن تفاصيلها المؤسسية والتشغيلية لم تُحسم بصورة نهائية في أنطاليا.. فالمعيار الحقيقي سيظل مرتبطًا بما ستوفره من أدوات وموارد وقدرة على مساندة الدول والقطاعات المتأثرة. ويصبح السؤال مطروحا هل يظل الانتقال العادل عنوانًا عامًا تُترك ترجمته إلى إجراءات فعلية لاختيارات الدول وإمكاناتها؟ و ما الذي يجعل الانتقال عادلًا من منظور العمال؟ فلا يمكن قياس عدالة الانتقال بعدد المشروعات الخضراء أو حجم الاستثمارات الجديدة وحدها، بل بمدى انعكاس التحول على حياة العمال وحقوقهم. من هذا المنطلق، فإن أي إطار جاد للانتقال العادل ينبغي أن يتضمن ضمانات واضحة، في مقدمتها:

- حماية الوظائف والدخل، وعدم تحميل العمال وحدهم تكلفة إغلاق المنشآت أو إعادة هيكلة القطاعات.
- توفير برامج تدريب وتأهيل حقيقية ترتبط بفرص عمل فعلية وأجور مناسبة، لا بمجرد دورات تدريبية منفصلة عن احتياجات سوق العمل.
- ضمان الحماية الاجتماعية للعمال الذين يفقدون وظائفهم أو تتأثر مصادر دخلهم نتيجة التحولات الاقتصادية والمناخية.
- حماية العاملين في القطاعات الأكثر تعرضًا للمخاطر المناخية، مثل الزراعة والصيد والبناء والنقل والعمل في الأماكن المفتوحة.
- إدماج الصحة والسلامة المهنية في سياسات التكيف والتحول، بما يشمل الوقاية من الإجهاد الحراري والمخاطر المرتبطة بتغير ظروف العمل.
- ضمان المشاركة الفعلية للنقابات والعمال في صياغة السياسات والقرارات، من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والرقابة على التنفيذ.

فالانتقال الذي يغير مصادر الطاقة وأنماط الإنتاج دون أن يحمي العمال، أو يخلق فرص عمل جديدة دون ضمان شروط العمل اللائق، لا يمكن اعتباره انتقالًا عادلًا. ويظل مرهونًا بقدرة الآلية وبمدى إدماج حقوق العمال ومشاركتهم في السياسات الوطنية والدولية.

ثالثًا: التمويل المناخي.. من يتحمل تكلفة الأزمة ومن تصل إليه الموارد؟



لا تنفصل قضية الانتقال العادل عن التمويل المناخي. فحتى مع وجود أهداف وسياسات معلنة، تظل قدرة الدول على حماية العمال والقطاعات المتضررة مرتبطة بتوافر موارد كافية، وبكيفية توزيعها، وبمدى وصولها إلى الفئات التي تتحمل الآثار المباشرة لتغير المناخ. ومن ثم، لا يتعلق الأمر فقط بحجم التمويل الذي تعلنه الدول، بل أيضًا بالجهات المستفيدة منه، وطبيعته، ومدى قدرته على إحداث تغيير ملموس في حياة المتضررين.

- **فجوة التمويل: الاحتياجات أكبر من الموارد المتاحة.**

توضح تقديرات برنامج الأمم المتحدة للبيئة في تقرير فجوة التكيف لعام ٢٠٢٦ حجم التحدي الذي تواجهه الدول النامية؛ فقد تراوحت تدفقات التمويل العام الدولي للتكيف من الدول المتقدمة إلى الدول النامية بين ٢٨,٢ و٣١,٧ مليار دولار خلال عام ٢٠٢٤، بينما تُقدّر احتياجات التكيف بنحو ٣٠٥ مليارات دولار سنويًا بحلول عام ٢٠٣٥.

وحتى إذا تحقق الطموح الدولي لمضاعفة تمويل التكيف ثلاث مرات بحلول ٢٠٣٥، فلن يغطي ذلك سوى نحو ٢٠ إلى ٢٩٪ من الاحتياجات المقدرة. تكشف هذه الأرقام أن الفجوة لا تزال واسعة، وأن التعهدات المعلنة لا تكفي وحدها لضمان قدرة الدول النامية على مواجهة الآثار المتزايدة لتغير المناخ. ولا تتعلق المشكلة بحجم الموارد فقط، بل أيضًا بطبيعة التمويل ومدى استقراره وشروط الحصول عليه. فالاعتماد المفرط على القروض في تمويل التكيف قد يزيد أعباء الديون على الدول النامية، ويحد من قدرتها على توجيه الموارد إلى الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية والاستعداد للمخاطر المناخية. لذلك تكتسب المنح والتمويل الميسر وغير القائم على زيادة أعباء الديون أهمية خاصة في دعم الدول الأكثر تعرضًا للمخاطر.

- **من يستفيد من التمويل المناخي؟**

لا تكفي زيادة الإنفاق على البنية الأساسية أو مشروعات الطاقة والتكنولوجيا لضمان تحقيق العدالة المناخية. فالسؤال الأساسي هو: من يستفيد من هذه الموارد؟ وهل تصل

إلى العمال والمجتمعات التي تتأثر بالفعل بتغير المناخ؟ قد تسهم مشروعات التكيف في حماية المنشآت أو تحسين كفاءة الإنتاج، لكنها لا تضمن بالضرورة حماية دخل العمال، أو توفير بدائل لهم عند فقدان العمل، أو توسيع مظلة التأمينات والحماية الاجتماعية. وقد تظل الفئات الأكثر هشاشة خارج دائرة الاستفادة إذا لم تُصمم المشروعات على أساس احتياجاتها وقدرتها الفعلية على الوصول إلى الموارد.

من هنا، ينبغي أن يتضمن تقييم مشروعات التمويل المناخي مؤشرات اجتماعية واضحة تقيس أثرها على التشغيل والدخل وشروط العمل والحماية الاجتماعية، ومدى استفادة النساء والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي.

- **الخسائر والأضرار**

هناك آثار مناخية لا يمكن منعها بالكامل، حتى مع تنفيذ إجراءات التكيف. وقد تؤدي هذه الآثار إلى فقدان مصادر الرزق، أو تراجع القدرة الإنتاجية، أو تدمير الأصول التي يعتمد عليها العاملون في كسب معيشتهم.

في هذه الحالات، لا يكون تحسين القدرة على التكيف كافيًا، بل يصبح من الضروري توفير استجابات تعالج الخسائر والأضرار، بما يشمل حماية سبل العيش، وتعويض المتضررين، وإعادة بناء مصادر الدخل وبالنسبة إلى العمال، لا ينبغي اختزال الخسائر والأضرار في الأضرار المادية التي تلحق بالممتلكات والمنشآت، بل يجب أن تشمل فقدان الوظائف وأيام العمل، وتراجع الأجور والإنتاجية، وتدهور ظروف العمل، وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية على العاملين وأسرهم.

ومن ثم، فإن العدالة في التعامل مع الخسائر والأضرار تقتضي أن تصل الموارد إلى الأشخاص والمجتمعات المتضررة، لا أن تقتصر على إعادة بناء الأصول والبنية الأساسية.

رابعًا: مواقف الحركة النقابية الدولية في ..(COP31)



شهدت أنطاليا حضورًا للنقاشات النقابية والمدنية التي طالبت بإدماج حقوق العمال في سياسات المناخ، وأكدت أن الانتقال العادل لا يمكن أن يظل مبدأ عامًا لا يترجم إلى ضمانات ملموسة. لكن المشاركة في الفعاليات والمؤتمرات لا تعني بالضرورة امتلاك القدرة على التأثير في القرارات التفاوضية؛ فالفجوة بين الحضور وإمكانية التأثير تظل من القضايا الأساسية التي تواجه الحركة النقابية،

خاصة عندما تُحسم القضايا الجوهرية في مسارات تفاوضية تتطلب خبرة فنية وسياسية وقدرة مستمرة على المتابعة.

في هذا الإطار ركزت المطالب النقابية الدولية على ضرورة أن يكون العمال جزءًا من صياغة سياسات المناخ، لا مجرد فئة يجري الحديث عن الآثار التي قد تتعرض لها نتيجة التحول. شملت هذه المطالب حماية الوظائف والدخل، وتوفير الحماية الاجتماعية، وضمان التدريب وإعادة التأهيل، واحترام الحقوق النقابية، وتعزيز الحوار الاجتماعي، وتوفير التمويل اللازم للانتقال العادل. كما كان الإجهاد الحراري من القضايا التي حظيت باهتمام في النقاشات المرتبطة بالعمل والمناخ، نظرًا لتأثير ارتفاع درجات الحرارة على صحة العمال وقدرتهم على أداء أعمالهم، خصوصًا في القطاعات التي تعتمد على العمل في الأماكن المفتوحة أو في بيئات إنتاجية مرتفعة الحرارة.

كما أكدت المواقف النقابية أن التحول إلى اقتصاد منخفض الانبعاثات ينبغي ألا يؤدي إلى تدهور شروط العمل أو إضعاف التنظيم النقابي، وأن خلق فرص عمل خضراء لا يمثل تقدمًا حقيقيًا إذا كانت هذه الوظائف تفتقر إلى الأجور العادلة والحماية والاستقرار.

في هذا السياق جاء. بيان المنظمات النقابية :(TUNGO) في ختام (COP31) الذى عكس موقفًا نقديًا من حصيلة المفاوضات، وخصوصًا الفجوة بين الاعتراف بأهمية الانتقال العادل وبين عدم استكمال الأدوات اللازمة لتطبيقه. كما عبّر عن خيبة أمل الحركة النقابية إزاء محدودية التقدم في عدد من القضايا المناخية، وما رافق المفاوضات من خلافات حالت دون التوصل إلى توافق سياسي شامل.

تكمن أهمية البيان في أنه لا يتعامل مع نتائج المؤتمر باعتبارها مجرد حصيلة دبلوماسية، بل يربطها بمدى قدرة النظام المناخي الدولي على الاستجابة لاحتياجات العمال والمجتمعات المتأثرة بالتحولات المناخية والاقتصادية. كما يؤكد أن استمرار إدراج الانتقال العادل في الوثائق الدولية لا يكفي ما لم يصاحبه تقدم في بناء آليات ذات وظائف واضحة وموارد مناسبة، تضمن مشاركة حقيقية للعمال والنقابات. كما يمثل البيان موقفًا نقابيًا من نتائج المؤتمر، وليس جزءًا من القرارات الرسمية المعتمدة. وتنبع دلالته من أنه يضع الحركة النقابية أمام مسؤولية مواصلة الضغط والمتابعة، حتى لا يتحول الاعتراف بحقوق العمال إلى مجرد التزام معلن لا يجد طريقه إلى السياسات والإجراءات.

كما عكست مواقف الاتحاد الدولي للنقابات(ITUC) ، وبيان (TUNGO) ، و (CGT) الفرنسية، و (FTQ) الكندي، و (SAK) الفنلندي توافقًا نقابيًا على إدانة تعثر (COP31) وغياب الإرادة السياسية الكافية لمواجهة الأزمة المناخية، والتأكيد أن تأجيل القرارات له كلفة مباشرة على العمال ومصادر أرزاقهم. وشددت المواقف الثلاثة على ضرورة الانتقال من التعهدات إلى إجراءات ملموسة، تضع حقوق العمال وحماية الوظائف والعمل اللائق ومشاركتهم الفعلية في صنع القرار في صميم السياسات المناخية، مع التمسك بالتعاون الدولي والتضامن النقابي لمواصلة الضغط من أجل انتقال عادل.

تؤكد هذه المواقف أن الحركة النقابية لا تنظر إلى الانتقال العادل بوصفه ملفًا فرعيًا في مفاوضات المناخ، بل باعتباره شرطًا أساسيًا لتحقيق تحول اقتصادي واجتماعي لا يترك العمال وحدهم في مواجهة تكاليفه. كما تكشف أن المشاركة النقابية لا ينبغي أن تتوقف عند حضور المؤتمرات

والفعاليات، وإنما يجب أن تمتد إلى التأثير في صياغة السياسات، ومتابعة تنفيذها، ومساءلة الأطراف المسؤولة عن ضمان حقوق العمال.

خامسًا: من المفاوضات الدولية إلى واقع العمال في مصر:



تكتسب نتائج (COP31) أهمية خاصة عند قراءتها في ضوء واقع سوق العمل المصري، حيث تتقاطع آثار تغير المناخ مع هشاشة التشغيل واتساع أنماط العمل غير الرسمي والموسمي، وضعف الحماية الاجتماعية لبعض قطاعات العمل. فالتحديات التي ناقشتها المفاوضات الدولية ليست بعيدة عن حياة العاملين في مصر، بل تظهر بصورة مباشرة في قطاعات إنتاجية وخدمية تتأثر بالظروف المناخية وتغير الموارد الطبيعية.

مثل العمال والعاملات الزراعيون والعاملين في الصيد وعمال البناء والنقل وغيرهم من العاملين في الأماكن المفتوحة المعرضين لمخاطر الحرارة المرتفعة وظروف العمل غير الآمنة. وتزداد حدة هذه المخاطر في ظل هشاشة علاقات العمل؛ فالعامل الذي لا يتمتع بعقد منتظم، أو يعمل بصورة موسمية، أو يعتمد على وسيط أو مقاول غير رسمي، أو لا يتمتع بتغطية تأمينية كافية، يكون أكثر عرضة لفقدان دخله ومصدر رزقه عند وقوع صدمة مناخية أو اضطراره إلى التوقف عن العمل. وهنا لا يقتصر أثر الأزمة على تدهور ظروف العمل، بل قد يمتد إلى فقدان مورد المعيشة دون وجود شبكة حماية قادرة على امتصاص آثارها.

يكشف ذلك عن ضرورة التعامل مع المخاطر المناخية باعتبارها جزءًا من قضايا العمل والحماية الاجتماعية، وليس باعتبارها ملفًا بيئيًا منفصلًا. فحماية العمال تتطلب تطوير سياسات التكيف، وتوسيع مظلة التأمينات والحماية الاجتماعية، وتعزيز الرقابة على مواقع العمل، وإدماج المخاطر المناخية في منظومة الصحة والسلامة المهنية، مع إيلاء اهتمام خاص للعاملات والعمالة الموسمية وغير الرسمية. ومن ثم، فإن ترجمة نتائج النقاشات الدولية إلى واقع ملموس في مصر تقتضي الربط بين سياسات المناخ وتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، وضمان ألا تقتصر إجراءات التكيف على حماية المنشآت والأنشطة الاقتصادية، بل تمتد إلى حماية العاملين أنفسهم، والحفاظ على وظائفهم ودخولهم وسبل عيشهم.

سادسًا: نتائج (COP31) والدروس المستفادة والتوصيات



تكشف حصيلة مؤتمر (COP31) عن استمرار الفجوة بين الاعتراف الدولي بتأثيرات تغير المناخ على عالم العمل، وبين استكمال الآليات والموارد والضمانات اللازمة لمواجهة هذه التأثيرات. كما أظهرت المفاوضات أن تحقيق الانتقال العادل لا يتوقف على إدراج هذا المبدأ في الوثائق الدولية، بل يتطلب سياسات قابلة للتنفيذ، ومشاركة فعلية للعمال، وتوزيعًا أكثر عدالة لتكاليف التحول ومنافعه.

التوصيات الموجهة إلى الأطراف المعنية:

أولًا: إلى الحكومة المصرية

- تخصيص باب مستقل للانتقال العادل ضمن تقارير الإبلاغ الدورية المقدمة من الحكومة المصرية في إطار الاتفاقيات والالتزامات المناخية الدولية، يتضمن عرضًا واضحًا للسياسات والإجراءات المتخذة لتنفيذ الانتقال العادل، ومدى إدماج حقوق العمال والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي في خطط التحول، مع تقديم بيانات ومؤشرات قابلة للقياس حول آثار هذه السياسات على العمالة وظروف العمل، ومدى مشاركة النقابات العمالية وممثلي العمال في إعدادها وتنفيذها وتقييمها، بما يضمن الشفافية والمساءلة وإمكانية متابعة التقدم المحرز في الوفاء بالتزامات الانتقال العادل.
- إدماج حقوق العمال والحماية الاجتماعية في خطط التكيف المناخي والتحول إلى اقتصاد منخفض الانبعاثات.
- تطوير برامج لحماية العاملين في القطاعات الأكثر تعرضًا للمخاطر، وعلى رأسها الزراعة والصيد والبناء والنقل والعمل في الأماكن المفتوحة.
- تعزيز وصول العمالة الموسمية وغير الرسمية إلى الحماية القانونية والتأمينية، وتفعيل أحكام تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ذات الصلة.
- إدماج المخاطر المناخية في منظومة التفتيش والصحة والسلامة المهنية، ووضع قواعد واضحة للتعامل مع الإجهاد الحراري وظروف العمل الخطرة.
- ضمان مشاركة ممثلي العمال والنقابات في إعداد السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بالمناخ والانتقال العادل، بالاضافة إلى مشاركتهم في إعداد ومراجعة التقارير المصرية للإبلاغ الدوري عن تنفيذ الالتزامات المناخية، من خلال إتاحة الفرصة لهم لتقديم آرائهم

وملاحظاتهم بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالانتقال العادل، وإدماج القضايا العمالية في عملية إعداد التقارير، بما يعكس أوضاع العمال واحتياجاتهم الفعلية، ويعزز الشفافية والمساءلة والحوار الاجتماعي، ويضمن عدم اقتصار عملية الإبلاغ على الجهات الحكومية والخبراء الفنيين دون مشاركة ممثلي الفئات الأكثر تأثرًا بالتحولات المناخية والاقتصادية.

ثانيًا: إلى النقابات العمالية

- إدراج قضايا المناخ والانتقال العادل ضمن أولويات العمل النقابي والمفاوضة الجماعية.
- رصد آثار التغيرات المناخية على الوظائف والأجور وظروف العمل، وتوثيق المخاطر والانتهاكات المرتبطة بها.
- المطالبة بضمانات تحمي العمال عند إعادة هيكلة القطاعات أو التحول إلى أنماط إنتاج جديدة.
- تعزيز مشاركة العمال والعاملات في تحديد احتياجاتهم وأولوياتهم، وعدم الاكتفاء بتمثيل شكلي في النقاشات.
- تطوير الوعي النقابي بالعلاقة بين التغير المناخي وحقوق العمل والحماية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية.

ثالثًا: إلى أصحاب الأعمال

- تحمل مسؤولياتهم في توفير بيئات عمل آمنة، وتطبيق إجراءات الوقاية من المخاطر المناخية.
- ضمان عدم تحميل العمال تكلفة التحول الإنتاجي أو البيئي من خلال خفض الأجور أو تسريح العاملين دون ضمانات مناسبة.
- الاستثمار في تحسين ظروف العمل والتدريب وإعادة التأهيل، بالتشاور مع ممثلي العمال ونقاباتهم.
- توفير المياه والظل والتهوية وفترات الراحة وغيرها من تدابير الحماية في مواقع العمل المعرضة للحرارة المرتفعة.

أولويات دار الخدمات النقابية والعمالية في المرحلة المقبلة

انطلاقًا من خبرتها الميدانية في العمل مع العمال والنقابيين، ترى دار الخدمات النقابية والعمالية أن نتائج (COP31) تؤكد ضرورة مواصلة العمل على أربع مسارات مترابطة:

١. الرصد والتوثيق الميداني :متابعة آثار التغيرات المناخية على ظروف العمل والدخل والصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على القطاعات الأكثر تعرضًا للمخاطر، وتوثيق ما يتعرض له العاملون من انتهاكات أو فقدان لمصادر الرزق.

٢. الاهتمام بالعاملات والفئات الأكثر هشاشة :إبراز أوضاع النساء العاملات والعمالة الموسمية وغير الرسمية، ورصد ما يواجهونه من تداخل بين المخاطر المناخية وضعف الحماية القانونية والاجتماعية والتأمينية.
٣. تطوير الوعي والمطالب والحملات النقابية :دعم قدرة العمال والنقابيين على فهم العلاقة بين المناخ والعمل، وصياغة مطالب نقابية واضحة قابلة للتفاوض والمتابعة، وتعزيز إدماج قضايا المناخ في العمل النقابي الميداني.
٤. توسيع المشاركة الوطنية والدولية :نقل قضايا العمال في مصر إلى النقاشات النقابية الدولية، وتوسيع التواصل مع المنظمات المعنية بالعمل والمناخ، والاستفادة من الخبرات والتجارب الدولية في تطوير العمل المحلي.

▪ أخيرا :

أثبتت نتائج (COP31) أن وجود النقابات في مفاوضات المناخ، مهما كانت أهميته، لا يكفي وحده للتأثير في القرارات أو ضمان إدماج حقوق العمال فيها. فالتأثير يتطلب حركة نقابية أكثر تنظيمًا وتنسيقًا، ومطالب مشتركة، وقدرة على مواصلة الضغط على الحكومات قبل المؤتمرات وأثناءها وبعد انتهائها.

فالاعتراف الدولي بضرورة الانتقال العادل لا يكتسب قيمته إلا بقدر ما يتحول إلى ضمانات فعلية تحمي العمال من كلفة الأزمة المناخية والتحولات الاقتصادية المصاحبة لها. وحين تُترك الوظائف والدخول والحماية الاجتماعية لموازين المصالح والسياسات، يصبح العمال الطرف الأكثر عرضة لتحمل الأعباء، والأقل قدرة على التأثير في القرارات التي تحدد مستقبلهم.

في هذا السياق، تؤكد دار الخدمات النقابية والعمالية أن الانتقال العادل لا يُقاس بما تتضمنه القرارات من تعهدات، بل بما تحققه من حماية فعلية لحقوق العاملين، وبمدى مشاركة العمال ونقاباتهم في صنع القرار ومراقبة تنفيذه. فالعمال ليسوا تكلفة ينبغي تقليصها في مسار التحول، بل أصحاب حقوق وشركاء في رسم مستقبله، ولا يجوز أن يتحملوا ثمن أزمة لم يصنعوها. ومن ثم، لا يكفي أن يكون للعمال صوت في مفاوضات المناخ؛ بل يجب أن يمتلكوا القوة النقابية والتنظيمية التي تجعل هذا الصوت مؤثرًا في القرارات، وقادرة على الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. فلا انتقال عادل دون حركة نقابية قوية.

دار الخدمات النقابية والعمالية

٢٥ /١١ /٢٠٢٦