

Just Transition in International Labour Law and Iranian Legal System



Saeid Reza Abadi

Associate Professor, Department of Public Law and Economic Law, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
s_abadi@sbu.ac.ir



Mohamad Hossein Nazeran

Master's student in Energy Law, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding author)
m.nazeran@mail.sbu.ac.ir

Abstract

The concept of just transition has emerged as a key principle in international labour law to address the socio-economic impacts of climate change and the shift towards a low-carbon economy. With growing recognition in legal literature, just transition seeks to balance environmental sustainability with the protection of workers' rights, while minimizing inequalities during the energy transition. This article explores the definition and background of just transition, followed by an analysis of international frameworks, particularly the ILO Guidelines for a Just Transition (2015) and the Paris Agreement (2015). These documents promote principles such as social protection, gender equality, and social dialogue for workers affected by climate change. The article further assesses the legal standing of just transition within the Iranian legal system.



Journal of Research and
Development in Public Law

Iranian Law and Legal Research
Institute

Vol. 1 | No. 2 | Fall 2024 and
Winter 2025
(Original Article)

<https://jrpl.illrc.ac.ir>

DOI:

<https://doi.org/10.22034/jrpl.2025.2052265.1132>

While regulations like the Labour Code, Unemployment Insurance Law, and National Decent Work Agenda offer some capacities for social protection and employment, the absence of targeted laws for transitioning industries—similar to those in countries like Germany and Canada—poses a challenge. Given the global push for energy transition and the reliance of Iran's economy on fossil fuels, integrating just transition into the country's legal framework is essential and inevitable.

Keywords : Just transition, labour law, climate change, energy transition, social protection, social dialogue, gender equality.



گذار عادلانه در حقوق بین الملل کار و نظام حقوقی ایران

دانشیار گروه حقوق عمومی و حقوق اقتصادی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
s_abadi@sbu.ac.ir

سعیدرضا ابدی ID

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق انرژی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
m.nazeran@mail.sbu.ac.ir

محمدحسین ناظران ID



دوفصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق عمومی
پژوهشکده حقوق و قانون ایران

دوره ۱ | شماره ۲ | پاییز و زمستان ۱۴۰۳
(مقاله پژوهشی)

<https://jrpl.illrc.ac.ir>

DOI:

<https://doi.org/10.22034/jrpl.2025.2052265.1132>

چکیده

گذار عادلانه در قامت یکی از اصول بنیادین حقوق بین الملل کار در مقابله با تغییرات اقلیمی مطرح شده است. باتوجه به تأثیرهای اجتماعی - اقتصادی گسترده تغییرات اقلیمی و گذار انرژی، این مفهوم به تدریج در ادبیات حقوقی جایگاه ویژه‌ای یافته است. گذار عادلانه بر لزوم ایجاد تعادل میان نیازهای محیط زیستی و حقوق کارگران تأکید دارد و هدف آن اطمینان از کاهش نابرابری‌ها در فرایند گذار به اقتصاد کم کربن است. این مقاله، ابتدا به چیستی و پیشینه گذار عادلانه می‌پردازد و سپس جایگاه آن را در اسناد بین المللی، به ویژه توصیه نامه گذار عادلانه (۲۰۱۵) و موافقت نامه پاریس (۲۰۱۵)، تحلیل می‌کند. این اسناد، چارچوبی را برای حمایت از کارگران متأثر از تغییرات اقلیمی و گذار انرژی فراهم کرده اند و اصولی نظیر حمایت اجتماعی، برابری جنسیتی و گفتمان اجتماعی را در قامت مبانی این گذار معرفی می‌کنند. در ادامه، مقاله به بررسی جایگاه حقوقی گذار عادلانه در نظام حقوقی ایران می‌پردازد.

یافته‌ها نشان می‌دهند که اگرچه قوانین موجود مانند قانون کار، قانون بیمه بیکاری و سند ملی کار شایسته ظرفیت‌هایی را برای حمایت اجتماعی و اشتغال فراهم می‌کنند، اما نبود قوانین خاص ناظر بر صنایع در حال گذار، نظیر قانون‌های موجود در کشورهای پیشرو مانند آلمان و کانادا، محل تأمل است. درنهایت باید گفت باتوجه به ضرورت جهانی گذار انرژی و فسیلی‌بودن بخش قابل‌توجهی از اقتصاد و صنعت کشور ما، توجه به مفهوم گذار عادلانه و توسعه آن در ادبیات حقوقی کشور، امری اجتناب‌ناپذیر است.

کلیدواژه‌ها: گذار عادلانه، حقوق کار، تغییرات اقلیمی، گذار انرژی، حمایت اجتماعی، گفتمان اجتماعی، برابری جنسیتی.



مقدمه

در دنیای امروز، می توان «تغییرات اقلیمی» را در قامت یکی از مهم ترین ابرگرایه های^۱ جهانی شناسایی کرد. این موضوع به تنهایی توانایی ایجاد تأثیرهای وسیعی در همه ابعاد زندگی ما، از جمله بعد اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی و زیست محیطی را دارد. از این رو، بهتان نیست اگر آن را «غامض ترین معضل امروزه بشر» بنامیم (Sheppard, 2014). روشن است که جهان برای مقابله با تغییرات اقلیمی نیازمند ایجاد یک سری تغییرات قابل توجه، اساسی و فوری است. در دنیای که در آن زندگی می کنیم، سالانه ۵۰ میلیارد تن گاز گلخانه ای تولید می شود و بخش عمده این انتشار (حدود ۷۳ درصد) سهم بخش انرژی است (Ritchie, 2020). از این رهگذر، این ضرورت نمایان می شود که برای مقابله با تغییرات اقلیمی، چاره ای جز اقدام برای گذار به انرژی های پاک تر و اقتصادی با کربن کم وجود ندارد.

پس از روشن شدن ضرورت انجام گذار انرژی، همگان دریافتند که این گذار ناگزیر تأثیرهای اجتماعی - اقتصادی بسیاری همراه خواهد داشت. بی عدالتی زیست محیطی و اجتماعی - اقتصادی در جان سیستم انرژی کنونی رسوخ کرده است؛ به نحوی که با جوهره آن درآمیخته و ویژگی جدانشدنی آن شده و سیستم انرژی جدید نبایستی به این بی عدالتی دامن بزند (Newell, 2013: 133).

در طول یک دهه گذشته، گذار عادلانه به آرامی وارد گفتمان اقلیمی شده و در اسناد و استانداردهای بین المللی کار نیز جای خود را باز کرده است. پرداختن به این مفهوم در توصیه نامه گذار عادلانه سازمان بین المللی کار (۲۰۱۵) و ذکر آن در مقدمه موافقت نامه پاریس (۲۰۱۵)، کمک شایانی به بسط و توسعه معنای حقوقی گذار عادلانه نموده است. تا پیش از این، متخصص های حقوق کار، فرصت اندکی برای مشارکت در گفتمان اقلیمی داشتند و حقوق کار در بحث از تغییرات اقلیمی، اصولاً مورد غفلت واقع می شد. به همین سبب بود که در سال های اخیر، صاحب نظران رشته های حقوق محیط زیست و حقوق کار

پیشنهاد دادند تا مفهوم گذار عادلانه وارد قلمرو حقوق شده و «حقوق گذار عادلانه» موجب ادغام داشته‌های این دو رشته شود (Doorey, 2017: 34). کشورهای بسیاری با کاربست این توصیه‌نامه، مفهوم گذار عادلانه را وارد حقوق داخلی خود کردند. ایران نیز به سبب برخورداری از یک اقتصاد متکی به سوخت‌های فسیلی و همچنین از این جهت که از اعضای سازمان بین‌المللی کار است، از دلایل کافی و ضروری برای کاربست هرچه بیشتر این مفهوم در داخل کشور برخوردار است. با این حال اشاره به گذار عادلانه در ادبیات علمی حقوقی کشور کمتر به چشم می‌خورد و شایان بذل توجه بیشتری است. ما در این مقاله بر آنیم تا ابتدا به تعریفی از گذار عادلانه و چگونگی پیدایش آن دست یابیم؛ سپس جایگاه آن را در موازین بین‌المللی تبیین کرده و در نهایت به بررسی کاربست آن در نظام‌های حقوقی مختلف به خصوص ایران بپردازیم تا فرصت سرمشق‌گیری برای دستیابی به یک گذار عادلانه در داخل کشور، بیش از پیش فراهم شود.

۱. گذار عادلانه؛ پدیداری و چیستی

در سال‌های اخیر عبارت «گذار عادلانه» جایگاه خود را در میان گفتمان و پژوهش‌های علمی در رشته‌های مختلف یافته است. مقابله با تغییرات اقلیمی و همچنین بهبود امنیت انرژی در کنار مزایای دیگری همچون افزایش پایداری سیستم انرژی، ایجاد مشاغل سبز، بهبود دموکراسی زیست‌محیطی و... همگی تحفه‌هایی است که گذار انرژی با خود به ارمغان می‌آورد. اما باید به خاطر داشت که چنین تغییر بنیادینی، هزینه‌ها و خطرهایی همراه دارد و گذار انرژی نیز معجونی معجزه‌آسا برای رسیدن به جهانی آرمانی و بدون کربن نیست. افت بازار صناعی که تولید کربن بالایی دارند، دشواری‌هایی به نیروی کار حاضر در این صنایع تحمیل کرده است. آن‌ها اغلب در یافتن شغل جدید به دلیل فقدان مهارت‌های مربوطه با مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند یا دشواری‌هایی مانند کاهش قابل توجه دستمزد، رفت‌وآمدهای طولانی مدت، پذیرش ناخواسته تغییر در محل زندگی، فرهنگ و هویت اجتماعی را تحمل می‌کنند (Wang, 2021: 1). گذار عادلانه راه حلی است برای کنترل آثار سوء اجتماعی و اقتصادی گذار انرژی که ما در این گفتار به شناخت آن خواهیم پرداخت.

۱/۱. جنبش‌های کارگری، آغازگر گذار عادلانه

از نظر تاریخی، طرح و توسعه مفهوم گذار عادلانه ریشه در جنبش‌ها و اتحادیه‌های کارگری در دهه ۱۹۷۰ دارد. در این زمان، نگرانی‌های زیست‌محیطی و تغییرات اقلیمی ناشی از فعالیت‌های انسانی، به‌خصوص استخراج افسارگسیخته و مصرف فزاینده سوخت‌های فسیلی، به اوج خود رسیده بود. ملاحظات زیست‌محیطی در ابعاد گسترده‌ای به خط مشی و حکمرانی کشورهای توسعه‌یافته وارد شده بود و فعالان محیط‌زیست مجال بیشتری برای دنبال کردن اهداف خود یافته بودند. این نگرانی‌ها در نهایت منجر به شکل‌گیری معاهده چارچوبی سازمان ملل برای مقابله با تغییرات اقلیمی^۱ در همان دهه شد. در این میان نیروی کار مشغول در صنایعی که به سختی می‌توانستند خود را با استانداردهای زیست‌محیطی جدید سازگار کنند، در معرض اثرهای منفی قرار گرفتند. در واقع در این زمان، تعارض میان حقوق کار و حقوق محیط‌زیست، که تا آن زمان هم‌پوشانی قابل توجهی با یکدیگر نداشتند، نمایان شد.

حقوق کار و حقوق محیط‌زیست هر دو در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند، نقش مهمی در چالش‌های حقوقی برخاسته از گذار انرژی ایفا کنند. با این حال به نظر می‌رسد که این دو رشته، ذاتاً متحدان خوبی نیستند. تعارض میان حقوق کار و حقوق محیط‌زیست، از تفاوت اهداف این دو رشته نشئت می‌گیرد؛ هدف حقوق کار، تحمیل نکردن شرایط مغایر با شرایط کار شایسته به کارگران و در نهایت بهبود سطح رفاه زندگی آنان است (برونستین، ابدی، ۱۳۹۵). این مهم محقق نمی‌شود مگر با رشد و توسعه اقتصادی که با خود، مشاغل بیشتر و شایسته‌تر همراه دارد. از سوی دیگر، هدف حقوق محیط‌زیست حمایت و حفاظت از زمین، آب، هوا، گونه‌های جانوری و منابع طبیعی است (Klass, 2013: 185) و این مهم نیز جز با جلوگیری از رشد اقتصادی ناپایدار و مبتنی بر استخراج کنترل‌نشده منابع زمین محقق نمی‌شود. از دریچه حقوق بشر نیز می‌توان این تعارض را در تقابل دو حق بنیادین

1 United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)

زین پس آن را به اختصار «معاهده چارچوبی» می‌نامیم.

بشر یعنی «حق بر محیط‌زیست سالم» و «حق بر کار شایسته» دانست که گذار عادلانه مولود این تعارض است.

اتحادیه‌های کارگری که همواره نقش مهمی در محافظت از حقوق کارگران در برابر بیکاری‌های انبوه داشته‌اند، این بار به جای انکار حقوق محیط‌زیست و تلاش برای لغو قوانین زیست‌محیطی مربوطه، تصمیم گرفتند تا با جمع میان هدف حقوق کار و حقوق محیط‌زیست، گذار عادلانه را در قامت راهی میانه پیشنهاد دهند. اتحادیه کارگران نفت، مواد شیمیایی و اتمی^۱ در ایالات متحده، پیشنهاد تأسیس یک صندوق برای بازآموزی کارگران مشغول در این صنایع و حمایت از آنان را ارائه داد و به کارگران اطمینان بخشید که سیاست‌های حفاظتی زیست‌محیطی بر ضرورت بهزیستی کارگران و جامعه آنان غلبه نکرده است. از آن زمان به بعد، نقش اتحادیه‌های کارگری در مذاکرات مربوط به معاهدات زیست‌محیطی افزایش یافت و مفهوم «کار شایسته» همچون یکی از پایه‌های اصلی توسعه پایدار مدنظر قرار گرفت (Stavis, 2015: 33).

۱.۲. واژه‌شناسی

به دلیل تشابه و هم‌پوشانی قابل توجهی که گذار عادلانه با مفاهیمی چون «توسعه پایدار» دارد، تلاش می‌کنیم تا با واژه‌شناسی این مفهوم، تمایز و حدود و ثغور آن را مشخص کنیم. «گذار» به معنای فرایند کنترل‌شده تغییر از یک حالت به حالتی دیگر است. در برخی از ترجمه‌های داخلی، با عبارت «انتقال عادلانه» روبه‌رو هستیم؛ واژه «گذار» بیشتر برای بیان دگرگونی‌هایی است که در بخش‌های مختلف جامعه از جمله انرژی، حمل‌ونقل و شهرها رخ می‌دهد و بر میان‌کنش‌های اجتماعی، فناوری و نهادی تمرکز دارد. این در حالی است که واژه «انتقال» بیشتر اشاره به دگرگونی‌هایی گسترده در تمام جامعه دارد و می‌تواند در سطح جهانی، ملی یا منطقه‌ای رقم بخورد و تمام بخش‌های مختلف جامعه را درگیر سازد (Mü llerová et al, 2023: 279). اما امروزه عبارت گذار در معنایی خاص، اشاره به یک فرایند تدریجی جایگزینی سوخت‌های فسیلی، مانند نفت و گاز و زغال‌سنگ با منابع انرژی کم‌کربن، مانند انرژی آبی و بادی و خورشیدی دارد. این تعریف نشان می‌دهد که مفهوم

1 Oil, Chemical, and Atomic Workers Union (OCAW)

گذار عادلانه ریشه در توسعه پایدار دارد. باین حال نباید ابن دورا یکی دانست؛ مفهوم گذار عادلانه از توسعه پایدار مضیق تر است و محدود به عنصر اجتماعی از عناصر سه گانه توسعه پایدار (زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی) می شود. همچنین گذار عادلانه فقط با تغییراتی مرتبط است که باید در الگوهای اقتصادی کربن زا رخ دهد و آن ها را به غیرکربنزا تغییر دهد. (Ibid: 280) افزون بر این، پس از رخ دادن تغییرهایی که پیش از این گفته شد، گذار عادلانه کارایی خود را از دست داده و دیگر در معنای کنونی مطرح نخواهد بود.

«عادلانه بودن»، ویژگی مطلوب ما در گذار انرژی است. عادلانه بودن می تواند معیاری برای گذار تعیین کند که فرایند گذار، ملزم به رعایت آن است؛ بنابراین برای دستیابی به تعریف دقیق از این معیار لازم است تا واژه عادلانه را بشناسیم و آن را از مفاهیم «برابری»^۱ و «عدالت زیست محیطی»^۲ متمایز کنیم. در بحث از گذار انرژی، عدالت چنین تعریف می شود: «دستیابی به یک سیستم انرژی جهانی که به طور عادلانه هم مزایا و هم هزینه های خدمات انرژی را توزیع می کند و هم به تصمیم گیری برابر و بی طرفانه در زمینه انرژی کمک می کند». این تعریف شامل سه عنصر عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت به رسمیت شناسی می شود (Heffron et al, 2018: 42).

اصل برابری، آن چنان که در حقوق تغییرات اقلیمی مطرح است، معطوف به جنبه اجتماعی توسعه پایدار است و برابری بین نسلی و درون نسلی را مدنظر قرار می دهد (Bosselmann, 2016: 52). این در حالی است که گذار عادلانه جنبه ای درون نسلی دارد؛ چراکه گذار انرژی مطابق تعهدات دولت ها در معاهده پاریس، در قرن حاضر اتفاق خواهد افتاد و در زمان حیان نسل های آینده، خاتمه یافته است.

از طرفی آنچه میان گذار عادلانه و عدالت زیست محیطی مشترک است، مفهوم عدالت است. باری عدالت زیست محیطی نه تنها ناظر بر توزیع عادلانه منافع محیط زیست بین نسل های کنونی و آینده بشر است، بلکه عدالت را در رابطه میان بشر و باقی اجزای جهان

1 equity

2 Ecological justice

طبیعی نیز مدنظر قرار می‌دهد؛ اما گذار عادلانه، با دیدگاهی انسان‌مدار^۱، دنیای غیرانسانی را خارج از گستره گفتمان خود قرار می‌دهد (Müllerová et al, 2023: 280).

۳/۱. تعریف گذار عادلانه

در ادبیات حقوقی مربوط به گذار عادلانه، دو دیدگاه نسبت به تعریف گذار عادلانه وجود دارد که یکی موسع و دیگری مضیق است. دیدگاه مضیق تأکید بر محوریت حقوق کارگران در فرایند گذار عادلانه و در مسئله «کار در برابر محیط زیست»^۲ دارد. در این دیدگاه، گذار عادلانه شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها است که به کارگران صنایع سوخت‌های فسیلی که شغل آن‌ها متأثر از گذار انرژی کنار گذاشته شده است، کمک می‌کند. طرف‌داران این دیدگاه، جنبش گذار عادلانه را منحصر در مباحثی حول حقوق کارگران می‌دانند و تأکید می‌کنند که ریشه‌های این مفهوم به‌طور انحصاری در جنبش‌های اتحادیه‌های کارگری در سطح بین‌المللی یافت می‌شود. به‌رحال، این دیدگاه توسط جریان‌های متعددی به چالش کشیده شد؛ برای مثال جریان‌های مخالف با غلبه شدید مردان در بازار کار صنایع سوخت‌های فسیلی (Coles, 2021).

در مقابل، دیدگاه دوم بسیار وسیع‌تر و جامع‌تر به گذار عادلانه می‌نگرد و آن را «فرایندی عادلانه و برابر برای دستیابی به جامعه‌ای پساکربنی» (Heffron, 2021: 11) می‌داند. در این دیدگاه، مسائل مربوط به نژاد، درآمد و جنسیت در پرتو برابری مورد بررسی قرار می‌گیرد و تعاریف سه حوزه محیط‌زیست، انرژی و اقلیم از عدالت با هم ادغام می‌شوند. هرچند که موضوع پژوهش حاضر، معطوف به حقوق بین‌الملل کار است و به دیدگاه مضیق نزدیک‌تر است، اما هدف گفتار کنونی تعریف گذار عادلانه است. برای دست‌یافتن به یک تعریف مناسب حقوقی از گذار عادلانه، لازم است تا به سه پرسش اساسی پاسخ دهیم؛ پرسش نخستین این است که اهداف اجتماعی گذار عادلانه چیست؟ هدف اصلی گذار عادلانه به‌طور کلی، کاهش نابرابری در جامعه است (Müllerová et al, 2023: 281). کربن‌زدایی

1 Anthropocentric

2 job-versus-environment

جهانی باید بدون غفلت از عدالت و کتمان بایسته‌های آن باشد و بی‌عدالتی‌ها و نابرابری‌های موجود در زمینه انرژی و اقلیم را تشدید نکند (Heffron, 2021: 11). پرسش بعدی آن است که الزامات مربوط به گذار عادلانه دقیقاً در کجا به منصفه ظهور می‌رسند؟ این الزامات در محل تلاقی سیاست‌های اقلیمی و سیاست‌های توسعه‌ای که گاهی با یکدیگر در تعارض هستند، پدیدار شده و راهکارهایی ارائه می‌دهند تا این دو نوع سیاست را با هم همسو و مکمل سازد. گذار عادلانه را نبایستی صرفاً همچون یک افزونه به سیاست‌های اقلیمی تعریف کرد، بلکه باید در قامت قلب این سیاست‌ها در نظر گرفته شود که اقدامات توسعه‌ای را همسو با حل معضل تغییرات اقلیمی و نابرابری‌های ناشی از آن، شکل می‌دهد (Gösele, 2012: 97).

پرسش واپسین آن است که جایگاه گذار عادلانه در حقوق چیست؟ گذار عادلانه هنوز به‌طور مؤثری وارد قلمرو حقوق سخت نشده و در قالب توصیه‌نامه‌هایی که گذار انرژی هر کشور را به شیوه‌ای عادلانه رهنمون می‌سازند، ارائه می‌شود. این موضوع باعث شده تا تعریف قانونی و مشخصی از عدالت‌گذاری^۱ وجود نداشته باشد و مدام با مفاهیم برابری و انصاف که هم‌پوشانی زیادی با یکدیگر دارند، خلط شود (Will, 2021: 398). معنای دقیق‌تر گذار عادلانه بایستی به‌وسیله حقوق بشر و اصول حقوقی تعیین و همچنین عناصر آن باید به‌وسیله گفتمان اجتماعی و مشارکت ذی‌نفعان متأثر از گذار انرژی مشخص شود (Müllerová, 2023: 281). مخاطب الزامات گذار عادلانه نیز دولت‌ها هستند که خط‌مشی‌های گذاری را تعیین می‌کنند. همچنین این الزامات را می‌توان بر مقامات منطقه‌ای و محلی اعمال کرد؛ چراکه آن‌ها نیز در اجرای فرایند نقش دارند و حتی افراد نیز با مشارکت در انتخاب و تعیین سیاست‌ها، موضوع الزامات گذار عادلانه قرار می‌گیرند. درنهایت می‌توان گفت که «گذار عادلانه در قامت یک اصل راهنما، دولت‌ها را آماده انجام یک گذار انرژی به شیوه‌ای عادلانه می‌کند که در آن منافع و مضرات تمامی ذی‌نفعان در نظر گرفته می‌شود و به بی‌عدالتی‌های موجود نیز دامن نمی‌زند» (Ibid).

1 Transitional Justice

۲. جایگاه گذار عادلانه در موازین بین‌المللی

برای نخستین بار در شانزدهمین کنفرانس اعضای معاهده چارچوبی در شهر کنکون مکزیک (COP16)، گذار عادلانه در موافقت‌نامه‌های اعضا که به «توافقات کنکون»^۱ معروف است، گنجانده شد. گذار عادلانه در متن اصلی این توافقات ذکر شد و نسبت به آن دیدگاه مشترکی وجود داشت که آن را نیازمند اقدام جمعی بلندمدت می‌دانست: «مقابله با تغییرات آب‌وهوایی مستلزم تغییر چارچوب‌ها و سبک زندگی کنونی به سمت ساختن جامعه‌ای با کربن پایین است» [...] و درعین حال، گذاری عادلانه که ایجادکننده کار شایسته و مشاغل با کیفیت برای نیروی کار است را تضمین می‌کند» (UNFCCC, 2010). شایان ذکر است که گذار عادلانه در این توافقات همچون بخشی از آثار اجتماعی و اقتصادی اقدامات مربوط به مقابله با تغییرات اقلیمی، در نظر گرفته شده و چنین ذکر شده است:

«اهمیت [...] ترویج گذار عادلانه برای نیروی کار و ایجاد کار شایسته و مشاغل با کیفیت [...] مطابق با اولویت‌ها و استراتژی‌های توسعه تعریف شده ملی» (همان).

۲/۱. موافقت‌نامه پاریس

موافقت‌نامه پاریس را می‌توان شروع رسمی توسعه حقوقی مفهوم گذار عادلانه دانست. در جریان مذاکرات مربوط به این موافقت‌نامه، نماینده‌های اتحادیه‌های کارگری و چندی دیگر از سازمان‌های جامعه مدنی، تأکید داشتند تا یک ماده به رویکرد حقوق بشری اقدام اقلیمی اختصاص یابد و در آن به مفاهیمی مانند حقوق بومیان، حقوق جنسیتی، برابری بین‌نسلی، حاکمیت غذایی و گذار عادلانه نیروی کار و ایجاد کار شایسته و مشاغل با کیفیت اشاره شود (Morena, 2018: 296). علی‌رغم اصرار برخی از کشورها به گنجاندن این ماده در متن اصلی موافقت‌نامه^۲، این مفاهیم در مقدمه موافقت‌نامه ذکر شدند و گذار عادلانه برای

1 Cancún Agreements

۱. مطابق گزارش سازمان محیط زیست و توسعه زنان، این کشورها عبارت بودند از: بلژیک، شیلی، کاستاریکا، جمهوری دومینیکن، فنلاند، گواتمالا، ایرلند، لوکزامبورگ، مکزیک، هلند، فیلیپین، سوئیس، سوئد و اروگوئه.

نیروی کار، یک بند مجزا و مستقل به خود اختصاص داد. در بند دهم از مقدمه این موافقت‌نامه چنین بیان شده است:

«توجه به الزامات یک گذار عادلانه برای نیروی کار و ایجاد کار شایسته و مشاغل با کیفیت مطابق با اولویت‌های تعریف‌شده توسعه ملی.»

۱/۲. جایگاه حقوقی گذار عادلانه در موافقت‌نامه پاریس

جایگاه مقدمه در حقوق معاهدات را می‌توان هم‌عرض با متن اصلی دانست. با این توضیح که مقدمه از اجزای اصلی تشکیل‌دهنده معاهده (مقدمه، ضمائم و متن اصلی) است؛ اما خود آن عنصر الزام‌آور ندارد، بلکه کارکردی تفسیری دارد (ضیایی بیگدلی، ۱۳۹۹: ۸۵). معاهده وین نیز به تفصیل به نقش مقدمه در معاهده نمی‌پردازد؛ اما بیان می‌دارد که مقدمه هر معاهده برای شناخت هدف، کارکرد، سیاق عبارات و تفسیر آن واجد اهمیت اساسی است.

باتوجه به سابقه تاریخی ارتباط میان گذار عادلانه و اتحادیه‌های کارگری، بسیاری از محققین گذار عادلانه را مفهومی معرفی کرده‌اند که حقوق کارگران و حقوق بین‌الملل کار را وارد قلمرو حقوق تغییرات اقلیمی کرده است (Regan, 2010: 249). با نگاه به تلاش‌های قابل‌توجه سازمان بین‌المللی کار برای توسعه مفهوم گذار عادلانه، می‌توان این دیدگاه را تأیید کرد. کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری با اتخاذ همین دیدگاه، ذکر مفهوم گذار عادلانه در بند دهم مقدمه موافقت‌نامه پاریس را ارجاعی به حقوق کارگران و استانداردهای بین‌المللی کار می‌داند (ITUC, 2021). از این رهگذر، بند دهم می‌تواند کارکردی ادغامی داشته باشد که بر تعهدات مربوط به حقوق کار طرف‌های متعاقد تصریح می‌کند؛ چراکه بخش دیگری از مقدمه (بند ۱۱) نیز به‌طور مشابه به تعهد طرف‌های متعاقد به «احترام، ترویج و رعایت تعهدات مربوط به حقوق بشر در هنگام اقدام اقلیمی» اشاره کرده است.

افزون بر این، بندهای مقدمه می‌توانند در صورتی که ارتباط محتوایی با بخش‌های الزام‌آور معاهده داشته باشند، کارکردی تفسیری نسبت به آن بخش از معاهده ایفا کنند. در موافقت‌نامه پاریس نیز، قدر متیقن آن است که دو ماده از موافقت‌نامه ارتباط محتوایی

مستقیم با گذار عادلانه دارند: یکی تعهد به در نظر گرفتن آثار اقدامات مقابله‌ای^۱ و دیگری اصل برابری.

معاهده چارچوبی، تعهد صریح به در نظر گرفتن آثار اقدامات مقابله‌ای را در دل خود جای داده است و موافقت‌نامه پاریس نیز با همان صراحت بر این تعهد تأکید کرده است (موافقت‌نامه پاریس، ۲۰۱۵). در بند پیشین گفتیم که انجمن آثار اقدامات مقابله‌ای، گذار عادلانه را در قامت یکی از موضوع‌های مهم خود در دستور کار قرار داد و زمینه توسعه این مفهوم در معاهده چارچوبی را فراهم کرد؛ بنابراین گذار عادلانه، پیش از آنکه در مقدمه موافقت‌نامه پاریس ذکر شود، مباحث پیرامون آثار اقدامات مقابله‌ای را به شدت تحت‌تأثیر خود قرار داده بود و استفاده از این مفهوم در مقدمه موافقت‌نامه، جایگاه آن را در حقوق تغییرات اقلیمی و در متن اصلی خود موافقت‌نامه تحکیم بخشید.

عبارت بعدی که مفهوم گذار عادلانه ارتباط مستقیمی با آن دارد، اصل برابری است. به‌طور کلی می‌توان گفت که اصل برابری، ستون فقرات اصلی حقوق تغییرات اقلیمی را تشکیل می‌دهد (Carlarne, 2019: 124). این اصل نیز، هم در معاهده چارچوبی (ماده ۳) و هم در موافقت‌نامه پاریس (مواد ۲ و ۴ و ۱۴) ذکر شده است. گذار عادلانه را می‌توان بخشی از اصل وسیع برابری در نظر گرفت که تعریف سنتی برابری در حقوق تغییرات اقلیمی را که معطوف به روابط میان دولت‌ها می‌کرد و این تعریف را تغییر داد تا گذار عادلانه به‌صورت داخلی و در میان مردم یک کشور لازم‌الاجرا شود. اشاره به مفهوم گذار عادلانه در بخش مربوط به انصاف و برابری در برنامه‌های مشارکت ملی کشورهای عضو (NDCs)، دیدگاه پیش‌گفته را تأیید می‌کند.^۲ برای نمونه، در سند مربوط به برنامه مشارکت ملی آفریقای جنوبی در بخش مربوط به برابری چنین نوشته شده است: «براساس تأکید ماده ۴/۱ بر برابری و با در نظر گرفتن زمینه توسعه پایدار و تلاش‌ها برای ریشه‌کن کردن فقر، هدف فرایند ملی ما یک گذار عادلانه است.»

1 the commitment to consider the impacts of response measures

۲. در cop27، کشورهایی از جمله کانادا، مونتنگرو و آفریقای جنوبی در برنامه‌های مشارکت ملی خود به مفهوم گذار عادلانه اشاره نمودند.

به هر حال، موافقت نامه پاریس به سبب سرعت بی سابقه تعداد قابل توجهی از کشورهای جهان (۱۸۸ کشور) در امضا و پیوستن به آن، در میان معاهدات بین المللی حائز اهمیت و برجستگی فراوان است. اشاره به مفهوم گذار عادلانه، ولو در مقدمه این موافقت نامه، تأثیر به سزایی بر جامعه بین المللی و بذل توجه سیاست گذاران به گذار عادلانه داشت. پس از موافقت نامه پاریس نیز گذار عادلانه جایگاه خود را در نشست های اعضا حفظ کرد. انتشار «اعلامیه سیلزی در مورد انسجام و گذار عادلانه»^۱ در COP24 و همچنین تنظیم و اجرای «برنامه کاری گذار عادلانه»^۲ در COP28 بر این حقیقت گواهی می دهند. با این حال پرداختن به سیر تحول جایگاه گذار عادلانه در حقوق تغییرات اقلیمی، خود موضوع پژوهش دیگری است.

در انتهای این گفتار باید خاطرنشان کرد که توصیه نامه گذار عادلانه^۳ که در سال ۲۰۱۵ منتشر شد، نقش بسیار مهمی در طرح مفهوم گذار عادلانه در گفتمان اقلیمی داشت؛ اما به سبب جایگاه ویژه منتشرکننده آن (ILO)، در گفتار بعدی به طور مستقل به آن خواهیم پرداخت.

۳. حقوق کار و گذار عادلانه

تغییرات اقلیمی می تواند به سه شیوه بر نیروی کار تأثیر گذارد؛ تغییرات اقلیمی می تواند مستقیماً منجر به بروز بیکاری یا کار کم برای آن دسته از مردمی شود که درآمد و معیشت آنان وابسته به منابع طبیعی است و این منابع به سبب تغییرات اقلیمی نابود یا مخدوش شده اند؛ مانند کشاورزی، ماهیگیری، جنگلبانی و گردشگری. روش دوم تأثیرگذاری، تأثیرات ناشی از اقدامات دولت هاست؛ با این توضیح که دولت ها برای مقابله با تغییرات اقلیمی و آثار آن، سیاست انجام اقدامات مربوط به کاهش^۴ و سازگاری^۵ را پیش می گیرند.

1 Solidarity and Just Transition Silesia Declaration

2 work programme on a just transition

3 Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all (2015).

4 Mitigation

5 Adaptation

این اقدامات تأثیرات گسترده‌ای بر زندگی مردم، از جمله ابعاد اجتماعی و اقتصادی آن دارد که شامل نیروی کار نیز می‌شود. برای مثال، این اقدامات منجر به ازدست‌رفتن تقریباً ۵/۵ میلیون شغل در بخش انرژی می‌شود و درعین حال تقاضایی برای قریب به ۲۴ میلیون شغل جدید به وجود می‌آورد (ILO, 2018: 44). با این حال ایجاد مشاغل به گونه‌ای نیست که همان کارگرانی که شغل خود را در اثر گذار انرژی از دست داده‌اند، در همان زمان، همان منطقه و همان صنعت دوباره مشغول به کار شوند. روش سوم نیز الزام به کسب مهارت‌ها و معیارهای جدید برای کارگران است که بر آنان تحمیل می‌شود. مشاغل جدید، مهارت‌های جدیدی می‌طلبد که عموماً با مهارت‌های کارگران شاغل در صنایع منسوخ هم‌خوانی ندارد. با این حال بسیاری از کارگران، به خصوص آن‌هایی که دستمزد کمتری دارند، وقت و منابع کافی برای مهارت‌آموزی و جستجوی شغل جدید ندارند. در اینجا است که حقوق کار در قالب حمایت اجتماعی به عنوان یکی از پایه‌های کار شایسته، به یاری کارگران می‌شتابد (ILO, 2020: 6).

۱/۳. توصیه‌نامه گذار عادلانه (۲۰۱۵)

مقاله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌ها و اسناد پیشنهادی سازمان بین‌المللی کار (استانداردهای کار) همواره نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه حقوق بین‌الملل کار داشته‌اند. در این میان، توصیه‌نامه گذار عادلانه که در سال ۲۰۱۵ توسط ILO منتشر شد، مهم‌ترین سند رسمی بین‌المللی است که مستقیماً به موضوع گذار عادلانه برای کارگران اختصاص دارد. این توصیه‌نامه دو ماه پیش از موافقت‌نامه پاریس منتشر شد و مفاد آن، چنان که دیدیم، در مقدمه موافقت‌نامه انعکاس یافت.

این توصیه‌نامه منجر به شکل‌گیری حقوق نرم در زمینه گذار عادلانه شد و در واقع متضمن رهنمودهایی است برای برنامه‌ریزی، سرمایه‌گذاری و گذار به سمت جوامع و اقتصادهایی پایدار که در آن با نابرابری و فقر مقابله شود و مشاغل منصفانه، با ارزش و شایسته خلق شود که بر نیروی کار کنونی اثر سوء نگذارد.^۱ همان‌طور که می‌دانیم، حقوق نرم (که به آن حقوقی که مقبولیت دارد نیز گفته می‌شود) آن دسته از قواعدی هستند که علی‌رغم اینکه

۱. توصیه‌نامه گذار عادلانه، بخش ۴.

قدرت الزام آور ندارند، دولت‌ها از آن‌ها تبعیت می‌کند. برخی مقتضیات روز، مانند تغییرات اقلیمی و الزامات اجتماعی - اقتصادی آن، چاره‌ای جز اینکه این الزامات به تدریج وارد حقوق سخت شوند، باقی نمی‌گذارد. توصیه‌نامه‌ها قدیمی‌ترین و مهم‌ترین مصادیق حقوق نرم هستند؛ کثرت استفاده از آن‌ها و اقبال دولت‌ها به کار بست موارد ذکر شده در توصیه‌نامه‌ها این دیدگاه را تأیید می‌کند (Dawson, 2019: 6)؛ بنابراین تثبیت جایگاه مفهوم گذار عادلانه در قالب توصیه‌نامه در حقوق نرم بین‌المللی و همچنین توسعه آن به حقوق سخت کشورها، مرهون فعالیت‌های ILO است.

۳/۲. اصول گذار عادلانه

توصیه‌نامه گذار عادلانه در بند سیزدهم خود، به توضیح چند اصل راهنما برای گذار عادلانه می‌پردازد. با دقت در مفاد این توضیحات، می‌توان این اصول را چنین برشمرد:^۱

۱. حمایت اجتماعی (Social Protection)
۲. در نظر گرفتن ابعاد جنسیتی
۳. گفت‌وگو اجتماعی (Social Dialogue) و سه‌جانبه‌گرایی

۳/۲/۱. حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی مجموعه سیاست‌هایی است که به مردم در مدیریت خطرات اجتماعی به‌منظور جلوگیری از فقر و حفظ درآمد مناسب و استانداردهای زندگی کمک می‌کند (ITCU, 2018). توصیه‌نامه در قسمت (e) بند سیزدهم، «حمایت اجتماعی کافی و پایدار» را از اصول گذار عادلانه برمی‌شمرد.

۱. شایان ذکر است که دو اصل کلی دیگر نیز می‌توان از این بند استنباط نمود که شامل «رعایت اصول و حقوق بنیادین کار» و «همکاری بین‌المللی» است. به دلیل کلی بودن این دو اصل، هم‌پوشانی آن‌ها سه اصل بالاگفت و محدودیت‌های نگارش مقاله، از بررسی آن‌ها چشم‌پوشی می‌کنیم.

در اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز، تأمین اجتماعی یک حق همگانی شناخته شده است.^۱ همچنین سند ملی کار شایسته (۱۳۹۸) نیز حمایت‌های اجتماعی را همچون یکی از محورهای اصلی کار شایسته معرفی می‌کند. باین حال جمهوری اسلامی ایران تاکنون به بسیاری از مقاله‌نامه‌های مربوط به حمایت اجتماعی، از جمله مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ و شماره ۲۰۲ (با موضوع حداقل حمایت‌های اجتماعی) نپیوسته است.

در زمینه تغییرات اقلیمی و گذار انرژی، حمایت اجتماعی خطراتی را که مردم به سبب تغییرات اقلیمی و سیاست‌های کاهش و سازگاری با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند، پوشش می‌دهد و همچنین کمک می‌کند تا نیروی کار بتواند معیارهای مورد نیاز برای اشتغال در مشاغل جدید را کسب کند. در واقع حمایت اجتماعی مهم‌ترین پاسخ به آثار سوء اجتماعی تغییرات اقلیمی است. حمایت اجتماعی یکی از مواردی است که هم در بخش چهارم توصیه‌نامه در قامت یکی از اصول راهنما ذکر شده است و هم در بخش پنجم همچون یکی از حوزه‌های کلیدی سیاست‌گذاری مورد شناسایی قرار گرفته است. در قوانین موضوعه ایران، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳، اصلی‌ترین قانون در این زمینه است. این قانون در ماده ۱، هدف خود را «توسعه عدالت اجتماعی و حمایت از همه افراد کشور در برابر رویدادهای اجتماعی، اقتصادی، طبیعی و پیامدهای آن» برمی‌شمرد. همچنین ماده ۳۶ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران نیز بیان می‌دارد: «در اجرای اصل بیست‌ونهم قانون اساسی و به‌منظور توسعه عدالت اجتماعی، نظام تأمین اجتماعی با هدف حمایت از اقشار مختلف جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و طبیعی و پیامدهای آن از نظر بازنشستگی، بیکاری، [...] حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین، از محل

۱. در اینجا لازم است پروا دهیم از یکی دانستن مفهوم «تأمین اجتماعی» و «حمایت اجتماعی». حمایت اجتماعی اعم از تأمین اجتماعی بوده و اصطلاحاً امروزه تأمین اجتماعی شامل حوزه خاصی از حمایت‌های اجتماعی که در اسناد بین‌المللی به‌خصوص مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار احصاء شده، است.

درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند.»

روشن است که تغییرات اقلیمی را می‌توان یک «رویداد طبیعی» قلمداد کرد که در مواد پیش گفته، ذکر شده است. همان‌طور که گفتیم، تغییرات اقلیمی به سه شیوه می‌تواند بر روابط کار و حقوق کارگران تأثیر گذارد. عبارت «رویداد طبیعی» را می‌توان مشمول شیوه اول تأثیرگذاری تغییرات اقلیمی بر زندگی کارگران (شیوه مستقیم) دانست.

همچنین عبارت «پیامدهای آن» را می‌توان ناظر بر دو روش غیرمستقیم تأثیرگذاری تغییرات اقلیمی بر زندگی کارگران، یعنی تأثیرات ناشی از اقدامات دولت‌ها و نیاز به مهارت‌های جدید برای کارگران، دانست؛ چراکه تبصره ۲ ماده ۱ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، که در سطور بالا به آن اشاره شد، صراحتاً بیان می‌دارد: «آثار و تبعات منفی احتمالی ناشی از اقدامات دولت، از جمله مصادیق رویدادهای اقتصادی و اجتماعی هستند»؛ بنابراین دشواری‌هایی که به سبب اقدامات دولت برای گذار انرژی (و سایر اقدامات کاهش و سازگاری) بر نیروی کار بار می‌شود، مشمول این ماده و تبصره ۲ آن خواهد بود.

از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ظرفیت قانونی لازم برای انواع حمایت‌های اجتماعی از کارگرانی که کار آن‌ها متأثر از تغییرات اقلیمی و گذار انرژی دچار اختلال شده است، در نظام حقوقی ایران وجود دارد.

حمایت اجتماعی واجد ابزارهایی است که به وسیله آن‌ها از افراد، در فرایند گذار انرژی حمایت می‌کنند. در بند ۲۸ توصیه‌نامه، ابزارهای حمایت اجتماعی ذکر شده‌اند تا به نوعی راهنمای دولت‌ها باشد. در ادامه به بررسی سه ابزار مهم حمایت اجتماعی خواهیم پرداخت؛ یعنی حمایت‌های مخصوص بیکاری، امنیت بازنشستگی و توسعه مهارت (Skill development).

۱/۲/۳. حمایت‌های مخصوص بیکاری

حمایت‌های مخصوص بیکاری یکی از مهم‌ترین ابزارهای حمایت اجتماعی است. این حمایت‌ها در فرایند گذار انرژی بسیار مهم است چراکه هم ازدست‌دادن درآمد افرادی که

شغل آنان در اثر گذار و سیاست‌های ناشی از آن خاتمه یافته است را پوشش می‌دهد و هم به آن‌ها فرصتی می‌دهد تا با اقتصاد سبز سازگار شده و مهارت‌های لازم را بیاموزند (ILO, 2020: 8). حمایت‌های مخصوص بیکاری در قسمت «e» از بند سیزدهم توصیه‌نامه با این عبارات مورد اشاره قرار گرفته است: «سیاست‌های یکپارچه بایستی چارچوبی برای گذار عادلانه فراهم آورند [...] که این چارچوب شامل [...]، حمایت اجتماعی پایدار و کافی برای مشاغل از دست‌رفته و جابه‌جایی [کارگران]، [...] است.» لازم به ذکر است که در این بند، مفهوم بیکاری با عبارات مشاغل از دست‌رفته (Job Losses) و جابه‌جایی کارگران (Displacement) مورد اشاره قرار گرفته است. عبارت Displacement در این سیاق عبارات، اشاره به وضعیتی دارد که در آن کارگری به‌طور ناخواسته و بنابر دلایلی که خود هیچ‌گونه کنترل و اختیاری بر آن‌ها ندارد، شغل خود را از دست می‌دهد (Equitable Growth, 2021: 1). از جمله این دلایل می‌تواند پیشرفت تکنولوژی، گذار انرژی، تغییر بنیادین صنایع و... باشد. در این هنگام دولت‌ها می‌توانند با استفاده از سازوکارهایی از جمله حقوق اخراج^۱ یا حقوق و بیمه بیکاری، از افراد حمایت مالی کنند.

مناسب است تا در این زمینه نیز به گذار کشور آلمان از زغال سنگ در قامت یک نمونه موفق گذار عادلانه، نگاهی بیندازیم. قانون کاهش و خاتمه تولید نیروی برق زغال سنگی^۲ (که به اختصار آن را قانون خاتمه زغال سنگ می‌نامند) در سال ۲۰۲۰ در آلمان لازم‌الاجرا شد. در بخش پنجاه و هفتم این قانون، راهکار «بازنشستگی زودهنگام» برای کارگران این صنعت در نظر گرفته شده است. این بخش عنوان می‌دارد: «کارگران ۵۸ سال و بالاتر از آن که در اثر تعطیلی نیروگاه‌های زغال سنگی یا معادن روباز زغال سنگ، شغل خود را از دست داده‌اند، حداکثر به مدت پنج سال، تا رسیدن به سن قانونی بازنشستگی در آلمان، از مستمری‌ای که به‌نوعی غرامت بازنشستگی زودهنگام و بیکاری است، بهره‌مند می‌شوند.»^۳

1 severance pays

2 The Act to Reduce and End Coal-Fired Power Generation (Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung)

3 German Federal Government, The Act to Reduce and End Coal-Fired Power Generation 2020, August 14, §57.

حمایت‌های مخصوص بیکاری اصولاً مطابق قوانین و مقررات ملی موجود صورت می‌گیرد و شامل همه کارگران سابق، از جمله کارگران بخش انرژی است. در ایران نیز قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹، شرایط و میزان بیمه بیکاری را تعیین کرده است. باین حال باتوجه به اهمیت گذار انرژی، لازم است تا با تصویب قانونی خاص برای حمایت از کارگران این بخش، اجرای قوانین و سیاست‌های سبز کشور تسهیل شود.



۲/۱/۳. امنیت بازنشستگی

در بند ۲۸ توصیه‌نامه، بر ضرورت تأمین امنیت بازنشستگی برای کسانی که شغلشان کاملاً وابسته به منابع طبیعی بوده یا تغییرات بنیادینی در حرفه آن‌ها رخ داده است، به‌طوری‌که دیگر امکان ادامه حیات شغلی برای آن‌ها وجود ندارد، تأکید شده است (ILO, 2015). امنیت بازنشستگی یکی از ابزارهایی است که بایستی در کنار سایر ابزارهای حمایت اجتماعی، برابر قوانین ملی به کارگرفته شود.

در قسمت پیشین گفتیم که قانون خاتمه زغال‌سنگ در آلمان، سازوکار بازنشستگی زودهنگام را برای کارگران این صنعت در نظر گرفته است. از آنجایی که مطابق قواعد عام بازنشستگی در آلمان، به ازای هر ماه بازنشستگی زودتر از موعد ۰/۳٪ از حقوق بازنشستگی ماهانه فرد کاسته می‌شود^۱، قانون خاتمه زغال‌سنگ برای جبران این کاهش، دولت و کارفرمایان را به صورت ترکیبی ملزم به پرداخت مبلغ کاهش یافته به بیمه بازنشستگی قانونی می‌کند. به این ترتیب، دولت آلمان با پیش گرفتن راهکار بازنشستگی زودتر از موعد، امنیت بازنشستگی بیان شده در بند ۲۸ توصیه‌نامه را برای کارگران صنعت در حال گذار زغال‌سنگ، فراهم کرده است.

در ایالت آلبرتا در کانادا، «برنامه گذار نیروی کار زغال‌سنگ»^۲ از ابتدای سال ۲۰۱۸ لازم‌الاجرا شد. متعاقب موافقت‌نامه پاریس، دولت ایالتی آلبرتا متعهد شد که تا سال ۲۰۳۰ انتشار آلاینده‌های ناشی از سوخت زغال‌سنگ را به صفر برساند؛ این در حالی بود که حدود ۵۵ درصد از برق این ایالت به صورت حرارتی و از منابع زغال‌سنگ تأمین می‌شد (World Resources Institute, 2018). به این منظور دولت اقدام به تهیه و اجرای برنامه گذار نیروی کار زغال‌سنگ کرد و با تأسیس «صندوق گذار کارگران زغال‌سنگ»^۳، تأمین منابع مالی لازم برای اجرای برنامه را پیش‌بینی کرد. این برنامه سه محور اصلی داشت: (۱) پلی به بازنشستگی؛ برای کارگران صنعت زغال‌سنگ، (۲) یارانه جابه‌جایی؛ برای کارگرانی که نیاز

1 German Federal Government, Social Code, Book VI (SGB VI) 2002, Section 77(2).

2 The Coal Workforce Transition Program

3 Coal Workforce Transition Fund

به جابه جایی برای یافتن شغل جدید هستند و (۳) کمک هزینه شهریه؛ برای بازآموزی جهت تحصیلات ثانویه کارگران زغال سنگ به منظور اشتغال در مشاغل جدید. مطابق برنامه پلی به بازنشستگی، برای بهره مندی از مزایای این برنامه کارگر بایستی حداقل ۵۳ سال سن و سابقه کار حداقل ۱۰ سال برای یکی از شرکت های صنعت زغال سنگ مشمول این برنامه داشته باشد. همچنین نبایستی تاکنون، مستمری بازنشستگی دریافت کرده باشد. در صورت جمع شرایط مذکور، تا میزان ۷۵ درصد از حقوق هفتگی کارگر به صورت هفتگی به او پرداخت می شود. این پرداخت تا زمانی است که کارگر به سن بازنشستگی برسد یا شغل جدیدی بیابد که میزان درآمد ناخالص آن (میزان دستمزد ماهانه پیش از کسر کسورات قانونی)، از میزان کمک هزینه دریافتی کنونی او بیشتر باشد؛ از میان دو موعد مذکور، زمان نزدیک تر ملاک عمل خواهد بود (Government of Alberta, 2018).

در قوانین موضوعه ایران، تا زمان نگارش این سطور، مقرره ای برای بازنشستگی زودتر از موعد صنایع در حال گذار وجود ندارد (این موضوع می تواند به اصل گذار در کشور و سرعت انجام آن بازگردد). تنها مورد پیش بینی شده برای بازنشستگی زود هنگام، مربوط به مشاغل سخت و زیان آور موضوع ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی است که یک بازنشستگی قطعی و دائمی است، نه پلی به بازنشستگی. مطابق ماده ۲ «آیین نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان آور» (۱۳۸۶)، تشخیص زیان آور بودن مشاغل «با تأیید کمیته های بدوی و تجدیدنظر استانی موضوع این آیین نامه انجام می گیرد». ظواهر قانون حاکی از آن است که کمیته های موضوع ماده ۲ آیین نامه پیش گفته، از ابتکار عمل کافی برای زیان آور شمردن مشاغلی که در آنها تغییرات اقلیمی، حداقل به طور مستقیم بر سلامت کارگران تأثیر می گذارد، برخوردارند. با این حال به نظر می رسد، لازم است تا ظرفیت جدیدی در قوانین کشور به منظور تأمین امنیت بازنشستگی کارکنان صنایع در حال گذار کشور ایجاد شود.

۳/۱/۳. توسعه مهارت ها

توصیه نامه گذار عادلانه در قسمت (e) از بند سیزدهم خود، توسعه مهارت را در کنار حمایت اجتماعی و گفتمان اجتماعی، در قامت شاخصه های اصلی سیاست های یکپارچه جهت نیل به گذار عادلانه و مشاغل شایسته نام می برد. بند ۲۴ توصیه نامه نیز اختصاص به توسعه

مهارت‌ها همچون یکی از بخش‌های مهم سیاست‌گذاری در زمینه گذار عادلانه دارد. بااین‌حال در اسنادی که پس از توصیه‌نامه و پیرو آن توسط ILO منتشر شده است، توسعه مهارت‌ها در قامت بخشی از مزایای غیرنقدی برای افرادی که از گذار انرژی متأثر شده‌اند، ذیل عنوان حمایت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است (ILO, 2023: 11).

در آلمان، قانون آموزش تخصصی (۲۰۰۵)^۱ به‌طور کلی بر آموزش‌های تخصصی نیروی کار مشغول در بخش‌های مختلف اقتصادی حاکم است که پشتوانه‌ای قانونی برای آموزش مادام‌العمر کارگران فراهم می‌کند. یکی از انواع آموزش که در این قانون تعریف می‌شود، بازآموزی (retraining) است (در کنار آموزش اولیه «initial training» و آموزش مازاد «further training»). هدف از بازآموزی نیز مهیا کردن افراد برای فعالیت در یک شغل جدید بیان شده است؛^۲ بنابراین ظرفیت بازآموزی تعریف‌شده در این قانون، بستر مناسبی برای کارگران صنایع در حال گذار است تا از مهارت‌های جدید برای به‌کارگیری در مشاغل پایدار بهره‌مند شوند. «قانون توسعه ساختاری آلمان» که مکمل قانون خاتمه زغال‌سنگ است نیز با تصدیق مقررات قانون آموزش تخصصی، سازوکارهایی برای تأمین مالی بازآموزی کارگران زغال‌سنگ تعیین می‌کند؛ از جمله پرداخت یارانه شهریه بازآموزی این کارگران.^۳

در ایالت آلبرتا در کانادا نیز همان‌طور که اشاره شد، برنامه گذار نیروی کار زغال‌سنگ سه محور اصلی داشت که یکی از آن‌ها یارانه پرداخت شهریه تحصیلات ثانویه برای کارگران زغال‌سنگ بود. هدف از این تحصیلات ثانویه، یادگیری مهارت جدید برای استخدام در مشاغل جدید است. برای بهره‌مندی از این یارانه، (۱) کارگر بایستی در یکی از کارگاه‌های موردتأیید دولت ایالتی به مدت یک سال یا بیشتر مشغول به کار بوده باشد و (۲) آن کارگاه ظرف پنج سال آینده در شرف تعطیلی دائم یا موقت باشد یا اینکه کارگر، نامه رسمی

1 Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz, BBiG)

2 German Federal Government, Vocational Training Act 2005, Federal Law Gazette [BGBl.], Part I, p.931, section 1.

3 German Federal Government, Structural Strengthening Act for Coal Regions (Strukturstärkungsgesetz Kohle) 2020, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt, BGBl.) I, no. 37, 2020, pp. 1795-1811. Sections 3 and 4.

مبنی بر خاتمه همکاری از طرف کارگاه دریافت نموده باشد (Government of Alberta, 2018).

قوانین موضوعه کشور ما متضمن حکمی خاص در مورد توسعه مهارت‌های کارگران صنایع در حال گذار نیست؛ باین حال ماده ۱۰۷ قانون کار بیان می‌دارد: «در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالابردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد». در ادامه، تبصره این ماده وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌نفع را ملزم به همکاری با وزارت کار برای راه‌اندازی مراکز آموزش می‌کند. همچنین بند «ز» ماده ۴ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه بیان می‌دارد: «دولت مکلف است به منظور نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغال‌زایی، مهارت‌افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای [...] اقدام نماید.»

در همین راستا در بخش انرژی در ایران، «مؤسسه علمی کاربردی صنعت آب و برق» (زیرمجموعه وزارت نیرو)، متولی امر آموزش‌های تخصصی در صنعت آب و برق است. از آنجایی که امور مربوط به انرژی‌های تجدیدپذیر و سایر مشاغل سبز بخش انرژی نیز در حوزه صلاحیت وزارت نیرو است، این مؤسسه و ۸ مجتمع آموزشی فعالی که در سراسر کشور در اختیار دارد، واجد ظرفیت قانونی لازم برای توسعه مهارت‌های کارگران بخش انرژی در قالب بازآموزی است. چنان‌که در اساسنامه آن عنوان شده است، مطابق ماده ۱ اساسنامه، یکی از اهداف مؤسسه «ایجاد مهارت‌های شغلی به منظور افزایش بهره‌وری» است؛ بنابراین این مؤسسه می‌تواند با توجه به ظرفیت‌ها و امکانات موجود و با همکاری سایر نهادها، از جمله وزارت نفت که عمده کارکنان صنایع فسیلی در آن متمرکزاند، اقدام به بازآموزی کارکنان نماید و آن‌ها را برای مشاغل سبز آینده مهیا سازد.^۱

۱ لازم به ذکر است که از سال ۱۴۰۰ و متعاقب اعلام انحلال مؤسسه، وظایف آموزشی و راهبری مجتمع‌های این مؤسسه عیناً به «پژوهشگاه نیرو»، که یکی دیگر از نهادهای زیرمجموعه وزارت نیرو است، محول شده است.

۳/۲/۲. در نظر گرفتن ابعاد جنسیتی

در بخش (C) از بند سیزدهم توصیه‌نامه، بر ضرورت در نظر داشتن ابعاد پررنگ جنسیتی در برنامه‌ریزی برای مواجهه با فرصت‌ها و چالش‌های زیست‌محیطی پیشرو تأکید شده است. به‌طور کلی چهار استدلال پایه‌ای، مبنای در نظر گرفتن ابعاد جنسیتی در سیاست‌گذاری اقلیمی و گذار انرژی واقع می‌شوند (Mohr, 2021: 12):

اولین استدلال مربوط به پایداری است؛ به این معنا که اقدامات مقابله با تغییرات اقلیمی بایستی همزمان به پایداری نیز بینجامد. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، سند ۲۰۳۰ یونسکو شامل اهداف توسعه پایدار (SDGs) است که جانشین اهداف توسعه هزاره (MDGs) شده و نقشه راه جامعه بین‌المللی را در زمینه توسعه پایدار تا سال ۲۰۳۰ ترسیم می‌کند. هدف پنجم این سند «دستیابی به برابری جنسیتی و توانمندسازی همه زنان و دختران» است؛ بنابراین در نظر گرفتن ابعاد جنسیتی به‌خصوص برای زنان، جزء لاینفک گفتمان پایداری در جهان است.

دومین استدلال مربوط به آسیب‌پذیری است که بیان می‌دارد زنان نسبت به آثار سوء تغییرات اقلیمی آسیب‌پذیرترند. شواهد بارزی وجود دارد که نشان می‌دهد مرگ‌ومیر بانوان در اثر فجایای طبیعی بیشتر است؛ همچنین بانوان محلی، زمان زیادی صرف کرده و مسافت‌های طولانی برای جمع‌آوری آب و انرژی در مناطق روستایی طی می‌کنند. این موضوع زمینه تشدید آسیب‌پذیری و خشونت جنسیتی علیه زنان را نیز فراهم می‌سازد. کودک‌همسری و ازدواج اجباری در اثر کمبود غذا، خشونت جنسی در اثر کمبود فضای خصوصی ناشی از فجایای طبیعی، اجبار و خشونت برای جمع‌آوری آب، غذا و انرژی و .. همگی شواهدی مستند از خشونت علیه زنان است که پیش‌راهنای ابتدایی آن، تغییرات اقلیمی است (Desai & Mandal, 2021: 139).

سومین استدلال مربوط به تخصص زنان است. براساس این استدلال، زنان باتوجه به نقش‌های سنتی خود در خانواده، بیش از همگان در معرض آثار تغییرات اقلیمی هستند؛ از این‌رو، به‌خصوص در جوامع محلی، بانوان از دانش سنتی ویژه‌ای برای سازگاری با

تغییرات اقلیمی بر خورداند (12: Mohr, 2021)؛ بنابراین زنان محلی می‌توانند در مقابله یا جلوگیری از فجایای اقلیمی نقش مؤثرتری ایفا کنند.

چهارمین و آخرین استدلال، استدلال ارزشی است. منظور از ارزش، همان عدالت است که اقتضا می‌کند تا سیاست‌های اقلیمی و گذار انرژی در همه ابعاد عادلانه باشد. ذکر عبارت «ابعاد جنسیتی» در بند سیزدهم توصیه‌نامه نیز از این‌روست که این سیاست‌ها، نتایج و «خروجی‌های عادلانه» در پی داشته باشند. باری تال‌لوی این ارزش در استدلال اول و اهداف توسعه پایدار مشاهده می‌شود. همچنین کنوانسیون امحای کلیه اشکال تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹)، که جامع‌ترین سند حقوقی بین‌المللی در زمینه حقوق زنان است، در ماده ۱۱ خود به دنبال تضمین برابری زن و مرد در زمینه اشتغال و حقوق ناشی از آن است. قانون کار ایران نیز بر نبودن تبعیض میان افراد «اعم از زن و مرد» در ماده ۶ تأکید دارد. همچنین ماده ۳۸ به موضوع مزد مساوی برای زن و مرد تأکید کرده و هرگونه تبعیض در تعیین میزان دستمزد را بر هر مبنایی ممنوع می‌کند. باین‌حال در بحث از گذار انرژی، لازم است تا علاوه بر مزد برابر، موارد دیگری نیز به نفع بانوان مورد توجه قرار گیرد که می‌توان تحصیلات و آموزش را مهم‌ترین آن‌ها برشمرد. پایین بودن سطح سواد و تحصیلات علمی، فنی، مهندسی و ریاضی اصولاً مانعی جدی بر سر راه زنان در مسیر دستیابی به مشاغل صنایع مهم، از جمله صنعت انرژی است. این موضوع طبعاً میزان مشارکت زنان در گذار انرژی را به طرز قابل توجهی کاهش خواهد داد.

برای نقش‌آفرینی در گذار انرژی لازم است تا گروهی که خواهان این نقش‌آفرینی است، از سه نقش مهم برخوردار شوند (2: DellaValle & Czako, 2022):

۱. نقش مصرف‌کننده؛

۲. نقش تولیدکننده؛

۳. نقش شهروندی انرژی (Energy citizenship).

همان‌طور که تا اینجای بحث دریافتیم، زنان با نقش سنتی خود در خانواده در اکثر نقاط جهان، مصرف‌کننده اصلی انرژی در خانوار هستند و نقش اول را به طور طبیعی ایفا می‌کنند. مطابق گزارش آژانس بین‌المللی انرژی‌های تجدیدپذیر، در مقام تولیدکننده،

زنان تشکیل دهنده ۳۲ درصد از کل نیروی کار شاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر هستند؛ باری بیشتر مشاغل آنان مشاغلی کم‌درآمد و غیرفنی است. ریشه این موضوع را می‌توان در این واقعیت یافت که زنان خیلی کمتر از مردان در دوره‌های تحصیلی مربوطه ثبت نام می‌کنند (9: Murauskaite et al, 2024)؛ بنابراین لازم است تا برنامه‌های حمایت اجتماعی در بخش توسعه مهارت‌ها، توجه ویژه‌ای به آموزش و بازآموزی زنان در بخش انرژی مبذول کنند تا دست‌یافتن به تعادل جنسیتی در این بخش میسر شود.

تعادل جنسیتی در گروه‌های شغلی، تأثیر مستقیمی بر مشارکت در تصمیم‌گیری در بخش انرژی دارد که این امر خود موضوع نقش سوم، یعنی شهروندی انرژی است. نقش شهروندی انرژی بدان معناست که گروه‌های مختلف (از جمله زنان) بتوانند در سیاست‌گذاری و حکومت در بخش انرژی مشارکت کنند. داده‌ها نشانگر آن است که سهم کلی اشتغال زنان در بخش انرژی به‌طور جهانی، هرگز از ۳۲ درصد تجاوز نکرده است و مشاغل این بخش، به‌طور عمده در تصرف مردان است (Ibid). نبودن تعادل جنسیتی در توزیع مشاغل بخش انرژی، در نداشتن توانایی تأثیرگذاری بانوان در سیاست‌گذاری‌های مربوطه نمود می‌یابد و بیش از همه، نقش سوم آنان برای مشارکت در گذار انرژی را تهدید می‌کند.

پس از مرور مبانی در نظر گرفتن ابعاد جنسیتی در گذار عادلانه، می‌توان گفت که قسمت (c) از بند سیزدهم توصیه‌نامه، بر محمل عدالت به رسمیت‌شناسی، عدالت جنسیتی را به کشورها توصیه می‌کند.^۱

۳/۲/۳. گفتن اجتماع

توصیه‌نامه گذار عادلانه در نخستین شق از بند ۱۳ خود اشعار می‌دارد که: «وجود یک اجماع اجتماعی مستحکم در مورد هدف و راه‌های دستیابی به پایداری، ضروری است. [از این رو]، گفتن اجتماع بایستی جزئی لاینفک از چارچوب نهادی طراحی و اجرای سیاست‌های مربوطه در تمام سطوح باشد». بند سیزدهم، نخستین بند از بخش چهارم

۱ ادبیات این بند به گونه‌ایست که بجز زنان، اقلیت‌های جنسیتی را نیز در بر می‌گیرد و به دنبال «نتایج عادلانه و برابر» برای همه است.

توصیه نامه، یعنی اصول راهنما است. در واقع این سند، نخستین اصل راهنمای گذار عادلانه را گفتمان اجتماعی معرفی می کند.

در زمینه گذار عادلانه، نقش گفتمان اجتماعی از دو جهت دارای اهمیت درد؛ اول اینکه گذار انرژی به سبب پیامدهای گسترده ای که دارد، حوزه های مذاکره میان شرکای اجتماعی را گسترش می دهد و نیاز به تخصص ها و ظرفیت های فنی جدید را در آنان به وجود می آورد. دوم، در طی گذار انرژی که الزامات ناخواسته زیادی را بر نیروی کار بار می کند، گفتمان اجتماعی به یاری می آید تا با حمایت دولت، منافع و مضار گذار انرژی به شیوه عادلانه تری میان کارگران و کارفرمایان توزیع شود (Molina, 2022: 10). در این میان، نهادهای ملی گفتمان اجتماعی^۱ (NSDIs) می توانند، نقش مهمی ایفا کنند. هدف این نهادها که ممکن است در هر کشور اسم خاصی داشته باشد، ترویج گفتمان اجتماعی و ایجاد بستری مناسب برای آن است. وجود یا نبودن این نهاد در هر کشور و همچنین میزان مشارکت و فعالیت آن، در کشورهای مختلف متفاوت است.

در نظام حقوقی ایران در یک دسته بندی، گفتمان های اجتماعی را می توان به دو گروه تقسیم کرد: گروه اول، گفتمان های رسمی اند که اصولاً به موجب قوانین و مقررات شکل می گیرند و برخی از آنها، خروجی های معین و الزام آور نیز دارند. مانند شورای عالی کار (که هرساله میزان حداقل دستمزد را مشخص می کند)، شوراهای اسلامی کار و شورای گفتگو. این شوراها را می توان نهادهای گفتمان ملی (NSDIs) در جمهوری اسلامی ایران دانست. شایان ذکر است که حتی همین گفتمان های رسمی نیز از سوی برخی صاحب نظران و کاردanan مورد انتقاد قرار گرفته اند؛ مانند شورای عالی کار که انتخاب آزادانه نمایندگان کارگران در آن محل تردید است (ابدی، ۱۳۹۲: ۱۰۶)، یا شورای اسلامی کار که اختلاط وظایف سندیکایی و شورایی در آن، از کارایی این شورا به شدت کاسته است (دانش ناری، ۱۳۹۵: ۵۰۶). کارکرد این نهادها در ایران همواره از منظر استانداردهای بین المللی کار مخدوش بوده و از بازرسی ها و ارزیابی های سازمان بین المللی کار، نمره

1 National Social Dialogue Institutions

قبولی را اخذ نکرده اند. باری وجود چنین مقررات و نهادهایی می تواند نویدبخش اصلاح و بهبود گفت‌وگوهای اجتماعی در ایران در طول زمان باشد.

گروه دوم گفت‌وگوهای غیررسمی اند. باید گفت گفت‌وگوهای این گروه در مورد موضوعات زیست محیطی در ایران صورت می پذیرد، اصولاً ذیل این گروه جای می گیرند. این گفت‌وگوها که شکل گیری و نتیجه دهی آن ها الزام قانونی ندارد، با احساس مسئولیت و تعهد مشارکت کنندگان شکل می گیرند. نتایج این گفت‌وگوها نیز بیشتر منطبق با نیازهای واقعی است؛ چرا که مشارکت کنندگان دریافته اند این مسائل فقط با نوعی رایزنی و چانه زنی جمعی قابل حل است که منافع آن نصیب توده مردم می شود (عادلی، ۱۴۰۰: ۴۷).

با این حال وضعیت حقوقی و الزام آوری گفت‌وگوهای زیست محیطی از گفت‌وگوهای رسمی که خود نیز محل اشکال هستند، متزلزل تر است. چنان که خواهیم دید، «گفت‌وگو و چانه زنی سبز» و در نتیجه آن، «قراردادها و شروط سبز» روز به روز در دنیا در حال افزایش هستند؛ دلیل آن نیز شتاب فزاینده تغییرات اقلیمی است که نیاز به اقدامات جمعی را بیش از پیش برمی انگیزد. از این رو، نیاز است تا قوانین موجود در زمینه گفت‌وگوهای اجتماعی در ایران اصلاح شده و به استانداردهای بین المللی کار نزدیک تر شوند و سپس، گفت‌وگو و چانه زنی سبز وارد حیطه گفت‌وگوهای رسمی شود.

۱/۳/۳. چانه زنی جمعی و شروط سبز

گفت‌وگوهای اجتماعی می تواند منجر به چانه زنی جمعی شود؛ ثمره این چانه زنی، قراردادهای جمعی^۱ یا شروطی است که در قرارداد کار گنجانده می شوند. در نظام حقوقی ایران، پیمان های جمعی کار همچون یکی از استثنائات اصل نسبی بودن قراردادهای پذیرفته و در ماده ۱۴۰ قانون کار تعریف شده اند.

در توصیه نامه گذار عادلانه، ذیل مدخل گفت‌وگوهای اجتماعی در بند هجدهم به چانه زنی جمعی و قراردادهای جمعی اشاره شده است: «شرکای اجتماعی بایستی گنجانیدن شروط خاص زیست محیطی در قراردادهای کار از طریق چانه زنی جمعی و قراردادهای جمعی را

1 Collective agreements

در همه سطوح و به اقتضای تناسب ترویج دهند. این شیوه، راهی مناسب برای تسهیل همکاری میان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و تشویق کسب‌وکارها به رعایت مقررات زیست‌محیطی، از جمله کاهش انتشار است تا از این رهگذر به اهداف خود در پرتو توسعه پایدار دست یابند و آموزش کارگران و مدیران را توسعه دهند. (ILO, 2015) «شروط خاص زیست‌محیطی» مورد اشاره در این بند را می‌توان همان «شروط سبز» دانست که در قراردادهای کار گنجانده می‌شوند.

نمونه‌ای از این شروط جمعی سبز را می‌توان در یک قرارداد جمعی میان اتحادیه کارگری یونیفور و شرکت شل کانادا یافت. در این قرارداد چنین آمده است: «شرکت مسئولیت خود مبنی بر طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های سلامت، ایمنی و محیط‌زیست که به تشخیص خود موجب ترویج و ارتقای سلامتی و ایمنی کارکنان و عملیات ایمن و زیست‌محیطی شرکت می‌شود را به رسمیت می‌شناسد.»

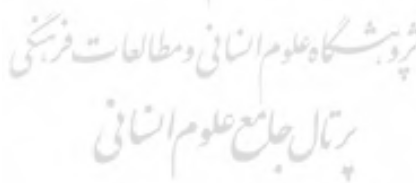
در قرارداد توسعه میدان نفتی دارخوین، ماده ۳۳ مربوط به ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست (HSE) است. شایان ذکر است که غالب شروطی که در قراردادهای بخش انرژی در ایران وجود دارند و می‌توان آن‌ها را به نوعی شروط سبز نامید، ذیل همین بخش جای می‌گیرند. شروط مربوط به HSE اساساً به وسیله صنعت نفت و در قراردادهای این صنعت در دهه ۸۰ خورشیدی وارد ایران شد و به سرعت توسعه پیدا کرد. در این ماده بیان شده است: «طرفین این قرارداد متعهد هستند تا عملیات توسعه را:

(الف) با لحاظ حساسیت محیط‌زیست اجرا کنند [...]».

(ب) به شیوه‌ای که ایمنی و بهداشت محل کار برای کارکنان و کارگران هرکدام از دو طرف و پیمانکاران فرعی و به‌طور کلی برای عموم مردم تضمین شود؛ بنابراین، طرفین باید عملیات خود را مطابق با عالی‌ترین استانداردهای قابل اعمال در خصوص ایمنی، بهداشت و ملاحظات زیست‌محیطی انجام دهند.» (شیروی، ۱۴۰۰: ۵۸۳)

نمونه دیگر این شروط، شروطی هستند که ناظر به مهارت‌آموزی کارکنان هستند. برای مثال در یک قرارداد جمعی فی‌مابین اتحادیه کارگران فولاد^۱ و شرکت والی کانادا، ضمن تشکیل کمیته‌ای مشترک برای رسیدگی به مسائل زیست‌محیطی، یکی از وظایف این کمیته «ارائه پیشنهاداتی به شرکت برای آموزش کارگران به منظور ارتقای آگاهی و مسئولیت‌پذیری آنان در قبال محیط زیست طبیعی و آثار انجام عملیات در محیط زیست» تعریف شده است.

در یکی از قراردادهای بیع متقابل در صنعت نفت و گاز ایران نیز، وظیفه آموزش زیست‌محیطی به کارگران تصریح شده است: «پیمانکار موظف است از طریق برنامه‌های آموزشی کارکنان و کارآموزان ایرانی را که توسط شرکت ملی نفت ایران معرفی می‌شوند، در خصوص ایمنی، سلامت و محیط‌زیست براساس استانداردهای شناخته‌شده بین‌المللی آموزش دهد. کلیه هزینه‌های مربوط، جزء هزینه‌های سرمایه‌گذاری منظور می‌شود.» (همان: ۵۸۵)



۱ اتحادیه بین‌المللی کارگران فولاد، کاغذ و جنگل، لاستیک، تولید، انرژی و متحدان صنعتی و خدماتی، یک اتحادیه بین‌المللی است که در آمریکای شمالی فعالیت می‌کند و به اختصار «اتحادیه کارگران فولاد» شناخته می‌شود.

نتیجه گیری

طی دو دهه اخیر گذار عادلانه به آرامی وارد گفتمان حقوقی شد. سیر تحول این مفهوم از ذکر در اسناد سازمان بین المللی کار، طرح در مذاکرات اقلیمی، ورود به قالب توصیه نامه، درج در مقدمه یک کنوانسیون بین المللی و ورود به عرصه حقوق داخلی کشورها، نشان از اهمیت روافزون آن می دهد. کشورها در سطح بین المللی در مورد آن گفت و گو کرده اسنادی با درجات الزام آوری مختلف منتشر می کنند. در سطح داخلی نیز، رهنمودهای سازمان بین المللی کار برای دستیابی به یک گذار عادلانه، چراغ راه نظام های حقوقی برای سیاست گذاری تقنینی در این زمینه است. کشورهای بسیاری قوانینی با موضوع گذار عادلانه برای کارگران به تصویب رسانده اند و یا در دست تصویب دارند. در نظام حقوقی ایران، ظرفیت های قانونی جهت اجرا اصول گذار عادلانه که در توصیه نامه ILO ذکر شده اند، کمابیش به چشم می خورد. حمایت اجتماعی، برابری جنسیتی و گفتمان اجتماعی هریک در قوانین مختلفی مورد حمایت قرار گرفته اند؛ با این حال امید است تا جمهوری اسلامی ایران با پیوستن به مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار در این زمینه ها و همچنین مطابقت با استانداردهای بین المللی کار، زمینه توسعه دموکراتیک هرچه بیشتر این مفاهیم را در داخل کشور فراهم کند. افزون بر این، باتوجه به اینکه بخش بزرگی از اقتصاد ایران را صنایع فسیلی تشکیل می دهند و گذار انرژی در این کشور حاوی ابعاد گسترده تر و پیچیده تری است، پیشنهاد می شود که مانند بسیاری از کشورها، تصویب قانونی جامع ناظر بر گذار نیروی کار شاغل در صنایع فسیلی در دستور کار مجلس قرار گیرد که اصول بنیادین گذار عادلانه را نیز مدنظر قرار دهد.

فهرست منابع

۱. منابع فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. برونستین، آرتورو (۲۰۱۳). حقوق بین الملل و تطبیقی کار. ترجمه سعیدرضا ابدی و اصلی عباسی. تهران: انتشارات دراک ۱۴.
۲. شیروی، عبدالحسین (۱۴۰۰). حقوق نفت و گاز. تهران: انتشارات میزان. ۱۱۵ و ۱۱۸.
۳. ضیائی بیگدلی، محمدرضا (۱۳۹۹). حقوق بین الملل عمومی. تهران: انتشارات گنج دانش. ۸۵.

ب) مقالات

۱. ابدی، علیرضا، آگاه، وحید و ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲). تحلیل حقوقی و اندازه گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران. پژوهش حقوق عمومی، ۱۵ (۳۹)، ۹۱-۱۲۸. ۱۰۶.
۲. دانش ناری، زهرا و خوشنویسان، محسن (۱۳۹۴). مولفه های کار شایسته از دیدگاه سازمان بین المللی کار با نگاهی به وضعیت آن در حقوق ایران، نشریه حقوق ملل، ۵ (۱۷)، ۴۹۱. ۵۰۶.
۳. عادل، محمد، و سعید هراسانی (۱۴۰۰). «گفتگوی اجتماعی؛ چیستی، سازکارها و چالش‌ها»، مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی. ۱۵.

ج) قوانین و مقررات

۱. اساسنامه موسسه علمی کاربردی صنعت آب و برق مصوب ۱۳۷۹
۲. آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۶
۳. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸
۴. قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب ۱۳۹۶
۵. قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹
۶. قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹
۷. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴
۸. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۶

۲. منابع انگلیسی

Books

1. Aust, A. (2006). Vienna convention on the law of treaties (1969). Max Planck Encyclopedia of Public International Law.
2. Bosselmann, K. (2016). The principle of sustainability: transforming law and governance. Routledge.

Articles

1. Carlarne, C. P., & Colavecchio, J. D. (2019). Balancing equity and effectiveness: The Paris agreement & the future of international climate change law. NYU Env'tl. LJ, 27, 107.
2. Coles, K., Thim, A., & Harris, S. (2021). Gender Equity in the Just Transition and the Shift to Green Jobs.
3. Dawson, M. (2009). Soft law and the rule of law in the European Union: Revision or redundancy?
4. DellaValle, N., & Czako, V. (2022). Empowering energy citizenship among the energy poor. Energy Research & Social Science, 89, 102654.
5. Desai, B. H., & Mandal, M. (2021). Role of climate change in exacerbating sexual and gender-based violence against women. Environmental Policy and Law, 51(3), 137-157.
6. Doorey, David J. (2017). "Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change." Journal of Environmental Law and Practice, 30, 201.
7. Gösele, A., & Wallacher, J. (2012). Criteria for Compatibility of Climate and Development Policies. Climate Change, Justice and Sustainability: Linking Climate and Development Policy, 97-104.
8. Heffron, R. J. (2021). What is the "just transition?". Achieving a just transition to a low-carbon economy, 9-19.
9. Heffron, R. J., Rønne, A., Tomain, J. P., Bradbrook, A., & Talus, K. (2018). A treatise for energy law. The Journal of World Energy Law & Business, 11(1), 34-48.
10. Klass, Alexandra B. (2013). "Climate Change and the Convergence of Environmental and Energy Law." Fordham Environmental Law Review, 24(2), 185.
11. Mohr, Kerstin (2021). "Breaking the Dichotomies: Climate, Coal, and Gender." Energies, 14(17), 5457.

12. Morena, E. (2018). Securing workers' rights in the transition to a low-carbon world: The just transition concept and its evolution. *Routledge handbook of human rights and climate governance*, 292-298.
13. P. Newell and D. Mulvaney. (2013). "The Political Economy of the 'Just Transition'". *The Geographical Journal*, 179(2), 133.
14. Regan, K. H. (2010). The Case for Enhancing Climate Change Negotiations with a Labor Rights Perspective. *Columbia Journal of Environmental Law*, 35, 249.
15. Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15, 29-43.
16. Wang, Xinxin and Kevin Lo. (2021). "Just Transition: A Conceptual Review." *Energy Research & Social Science*, 82, 102291.
17. Will, U., & Manger-Nestler, C. (2021). Fairness, equity, and justice in the Paris Agreement. *Leiden Journal of International Law*, 34(2), 397-420.

Online Resources

1. Equitable Growth (2021). *Job Displacement and the Pandemic Recession*. Washington, DC: Washington Center for Equitable Growth. Retrieved from <https://equitablegrowth.org>.
2. Government of Alberta (2018). *Coal Community Transition Fund Tuition Voucher Program*. Retrieved from <https://www.alberta.ca/coal-tuition-voucher>.
3. Government of Alberta. "Support for Coal Workers." Accessed November 28, 2024. <https://www.alberta.ca/support-for-coal-workers#jumplinks-8>.
4. Hannah Ritchie (2020). Sector by sector: where do global greenhouse gas emissions come from? Retrieved from <https://ourworldindata.org/ghg-emissions-by-sector>.
5. International Labour Organization (2022). *The Role of the Social and Solidarity Economy in a Just Transition*. Retrieved from www.ilo.org.
6. Ministry of Petroleum of Iran. *Philosophy and History of HSE*. Accessed via <https://hse.mop.ir>.
7. Unifor Local 835 and Shell Canada Limited. (2019). *Collective Agreement*. Retrieved from <https://work.alberta.ca>.

8. United Steelworkers Local 6500 and Vale Canada. (2010-2020). Collective Agreement. Retrieved from <https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol>.
9. World Resources Institute (2018). "Alberta, Canada: Supporting Both Workers and Communities to Ensure a Just Transition." Accessed November 28, 2024. <https://www.wri.org/update/alberta-canada-supporting-both-workers-and-communities-ensure-just-transition>.
10. World Resources Institute. "Alberta, Canada: Supporting Both Workers and Communities to Ensure a Just Transition." Accessed November 28, 2024. <https://www.wri.org/update/alberta-canada-supporting-both-workers-and-communities-ensure-just-transition>

Documents, Acts and regulations

1. Federal Republic of Germany. (2020). Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung (Act to Reduce and End Coal-Fired Power Generation). Federal Law Gazette I, 2020, 1818. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1818.pdf
2. Federal Republic of Germany. (Year). Berufsbildungsgesetz (BBiG) [Vocational Training Act]. Federal Law Gazette I. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/
3. German Federal Government. (2002). Social Code, Book VI (SGB VI): Statutory Pension Insurance. Federal Law Gazette I. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/
4. German Federal Government. (2020). Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen (Structural Strengthening Act for Coal Regions). Federal Law Gazette I, 2020, 1795. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1795.pdf
5. Government of South Africa. National Water Act, No. 36 of 1998. Section 19. Available at: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a36-98.pdf.
6. International Labour Organization (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Retrieved from www.ilo.org.
7. Paris Agreement. (2015, December 12). Adopted by the Conference of the Parties to the Convention at its twenty-first session, held in Paris from 30 November to 13 December 2015.

8. United Nations (1992) (adopted 9 May 1992, entered into force 21 March 1994). United Nations Framework Convention on Climate Change. United Nations.
<https://unfccc.int/resource/docs/convkp/conveng.pdf>
9. United Nations Framework Convention on Climate Change. (1997). Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change (adopted 11 December 1997, entered into force 16 February 2005). UNFCCC. https://unfccc.int/kyoto_protocol
10. United Nations. (1969) (adopted 23 May 1969, entered into force 27 January 1980). Vienna Convention on the Law of Treaties. United Nations.
https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/conventions/1_1_1969.pdf

