

لماذا " الميثاق الأوروبي-متوسطي للوظائف الخضراء " ؟

توطئة

"إن التنمية المستدامة، وإن لم تكن شرطا محددًا للانسجام، إنما هي عملية تغيير تكون من أجلها استغلال الموارد وإدارة الاستثمارات وتوجيه التطور التكنولوجي والتغيير المؤسسي مواكبة للاحتياجات المستقبلية فضلا عن الاحتياجات الحالية."

غرو هارلم برونتلاند

نتيجة للأزمة الاقتصادية والمالية العالمية في السنوات الأخيرة انتشر مفهوم "الاقتصاد الأخضر" على نطاق واسع باعتباره نموذجا إقتصاديا تنشأ منه فرصا استثمارية لمختلف مجالات نظام الإنتاج. وبموجب العرف أو الواجب صارت البيئة عاملا أساسيا للنمو الاقتصادي قد يؤثر المساس بها إلى على قدرة المؤسسة على المنافسة في الأسواق.



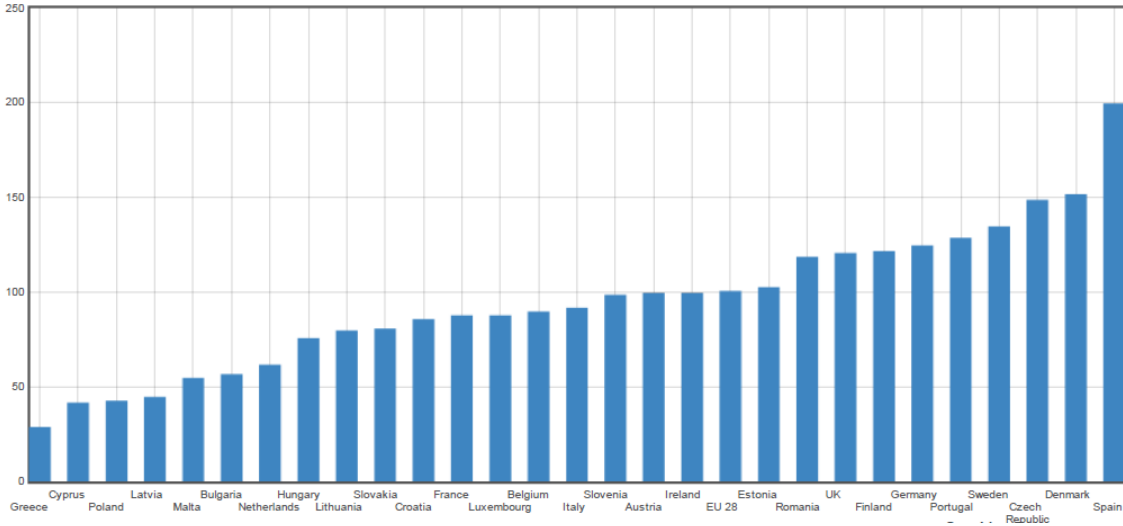
نموذج تدفقات الدخل-العملية-النتائج البيئية لنظام الإنتاج

يشجع الاتحاد الأوروبي منذ سنوات تحول الاقتصاد نحو نموذج التطوير المستدام مع تحفيز الشركات لتبني مقاربة استراتيجية تركز على الجودة وعلى الكفاءة البيئية، وليس الكم وخفض التكاليف. ويفضل الحوافز والقيود، في الواقع، فإن المجموعات التجارية الكبرى، فضلا عن الصغرى، التي تتمتع بإمكانية الابتكار العالية، تتحول ببطء نحو نموذج جديد من الأعمال الخضراء المدفوعة. علاوة على ذلك، لقد تطرق الاهتمام الأكبر للمستهلكين بالجوانب البيئية إلى مفهومين اعتبرنا متناقضين لسنوات: التنافسية والاستدامة. وأدركت الشركات بعيدة النظر أن العلامة التجارية الخضراء الموجهة تنتج أثرا إيجابيا على طلب المستهلك النهائي مما يتيح إمكانية زيادة الأرباح بشكل عام وحصص السوق.

الاقتصاد الأخضر هو المفهوم الرابط بين مصطلحي التنافسية والاستدامة كانا حتى قبل سنوات قليلة متناقضين مع بعضهما. الاقتصاد الأخضر كنموذج إنتاج يوجد في البيئة، وفي أثرها، مؤشرا على النشاط الاقتصادي؛ وهذا لا يعني أنه يتعين النظر إليه كمجرد قطاع في الاقتصاد، وإنما هو نهج جديد للإنتاج.

وبفضل المعلومات الإحصائية المقدمة من قبل مرصد البيئة والابتكار، يتم فحص التحليل المشترك للابتكار البيئي لنظم الإنتاج في الاتحاد الأوروبي من حيث " تنفيذ أنشطة الابتكار للحد من المدخلات المادية لكل وحدة من المنتج في الشركات وتنفيذ أنشطة الابتكار للحد من مدخلات الطاقة لكل وحدة من المنتج في الشركات والمؤسسات التجارية التي تعمل بنظم الإدارة البيئية (ISO 14001)

"(innovation.eu-www.eco).



لوحة تسجيل البيئة والابتكار عبر الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي 28، 2013 (المصدر: مرصد البيئة والابتكار)

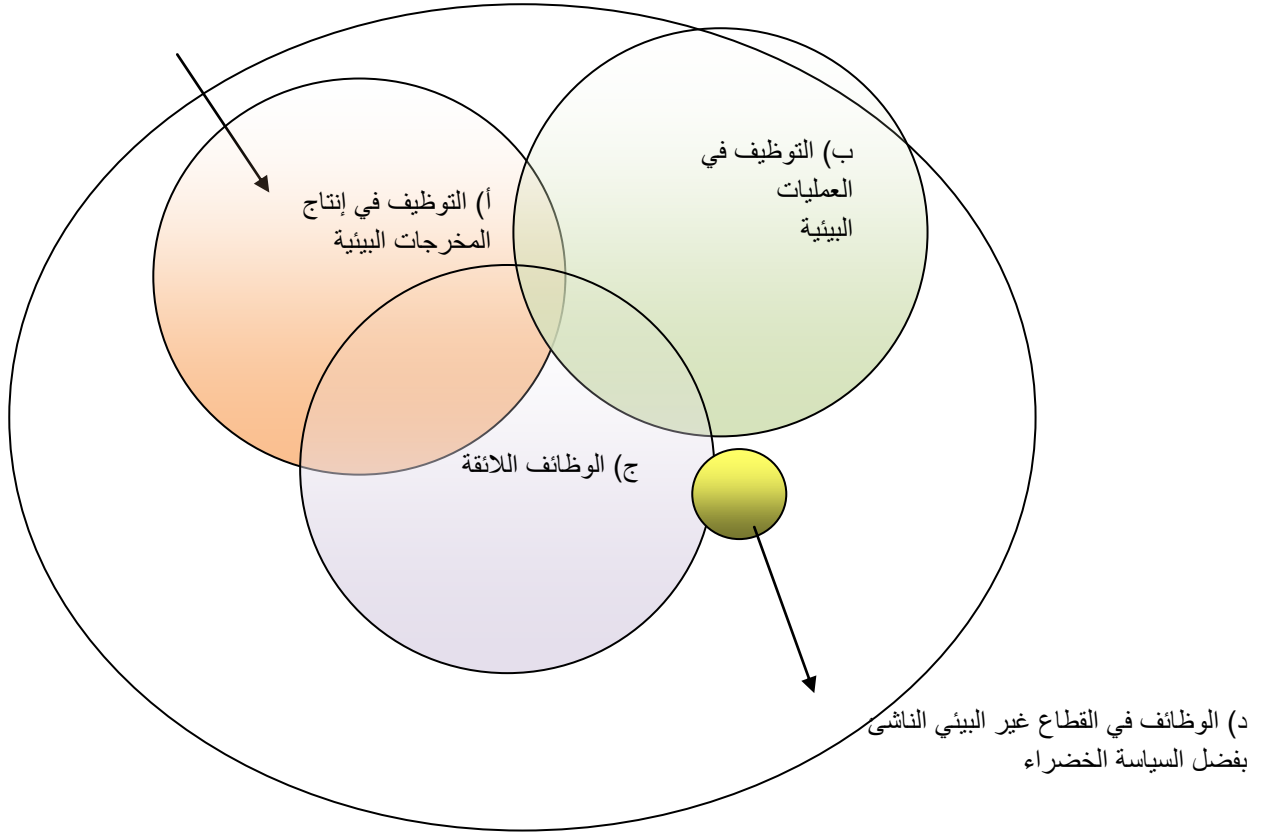
ويلقي تقرير منظمة التعاون والتنمية الضوء على "التنمية الخضراء" في السنوات الأربع الماضية إذ تم إصدار أكثر من 300 توصية للدول الأعضاء ونشر أكثر من 130 وثيقة ولكن لا يزال التحول نحو "الاقتصاد الأخضر" والعمل له جاريا في معظم البلدان، وحتى الآن، ورغم الالتزام المتزايد، فإن عديد الإجراءات السياسية لم يتم تفعيلها بشكل كامل.

وبناء عليه، فإن زيادة فرص العمل من خلال الوظائف الخضراء هي من أهم تحديات "الاقتصاد الأخضر". وإذا كان حقا أنه لا يمكننا ولا نريد إعتبار الوظائف الخضراء حل للمشكلات، فإننا حقا لا نستطيع أيضا بث الحياة في إجراءات مفيدة لتحقيق التنمية التي يمكن أن تعزز رأس المال البشري والرعاية الاجتماعية دون المس من سلامة رأس المال الطبيعي، وإنما أيضا حماية "النظم الإيكولوجية والتنوع البيولوجي".

ما هي الوظيفة الخضراء؟

انطلاقاً من الوصف الكلاسيكي الذي يُعزى إلى هذا النوع من العمل الغرض الرئيسي من إنتاج السلع والخدمات بالتقنيات التي تحافظ على البيئة والطبيعة، تقدم منظمة العمل الدولية إطاراً واضحاً وفعالاً لوصف نوع العمل الذي نعيه.

التوظيف الكامل



الشكل 1.1 (المصدر: منظمة العمل الدولية دائرة الإحصاء)

يمكننا رصد الوظائف الخضراء في كل أنواع الصناعة : الإنتاج الأخضر والعمليات والتدخلات الخضراء للشركات في طور التحول. كذلك رصدها كعمل فرعي في القطاع البيئي والعمليات المبتكرة والسياسة الخضراء، شريطة أن تلبي متطلبات العمل اللائق.

وهذا يقودنا إلى فهم أفضل لدواعي " الميثاق الأوروبي-متوسطي للوظائف الخضراء " المقصود به المساهمة في هذا الاتجاه وتوفير الرؤى لضمان تعزيز الأعمال الخضراء في نظام الإنتاج بأكمله.

" الميثاق الأورو-متوسطي للوظائف الخضراء "

يهدف المشروع الأورو-متوسطي للوظائف الخضراء EGREJOB لتقليص الفجوة بين المهارات والبطالة وتشخيص إمكانيات الوظائف الخضراء وتحسين القدرة التنافسية للمقاطعات المعنية. والمشروع يؤمن بقوة بأن مساهمة الشركاء ضرورية لتعزيز الإجراءات والحلول بشأن مسائل تعترض كل منهم فضلا عن اعتبار مساهمة الفاعلين داخل المقاطعات المعنية حيوية (وكالات حكومية، شركات، جامعات، الخ) من أجل تعزيز الأثر الاجتماعي والتشغيلي للشبكة.

وبالتوقيع على " الميثاق الأورو-متوسطي للوظائف الخضراء " فإننا سوف نعمل على تهيئة الظروف للوظائف الخضراء لتنمو وتتطور. وللتأكد من أنها أهداف يمكن تحقيقها فمن الضروري التغلب على مسائل حاسمة التي تؤثر فيها وذلك بتعزيز العناصر التي تميزها.

يتعين على الموقعين على الميثاق الاقرار بأهمية الوظائف الخضراء والتنمية المستدامة ودعم التدريب في مجال الوظائف الخضراء وتطويرها من أجل تطوير معدل التشغيل وبشكل خاص بين شرائح الشباب. ومن هنا كانت الحاجة لتحديد أهداف مشتركة وقيم مرجعية للعاملين ومبادئ توجيهية للشبكة وكذلك النية لتوفير الظروف الملموسة لتنفيذ إجراءات متنوعة داخل المقاطعات المعنية.

الرؤية والقيم

الرؤية المراد تحقيقها هي إدراك الشركاء لأهمية البيئة التي نعيش فيها وللوظائف التي يمكن أن تدرج في هذا السياق وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية. علاوة على أن أولويات الميثاق تحدد إطارها استراتيجية أوروبا 2020 :

- النمو الذكي وتطوير اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار؛
- النمو المستدام وتعزيز اقتصاد أكثر كفاءة من حيث الموارد وأكثر اخضراراً وقدرة على المنافسة.
- النمو الشامل وتعزيز اقتصاد بمعدل مرتفع للتوظيف يعززان التماسك الاجتماعي والإقليمي.

يهدف الميثاق إلى تشجيع توظيف السلوكيات من قبل الأطراف الموقعة بهدف تعزيز نمو الوظائف الخضراء. سمح EGREJOB لكل شريك بتجربة نماذج جديدة في جهته لتنمية الوظائف الخضراء. وفي ضوء تجربة OBEGREJ أكد الشركاء على أن الإجراءات التي سيتم تنفيذها لتحقيق ما سبق هي كالتالي :

- إدراك الأطراف الفاعلة في المنطقة للتأسيس لثقافة الاستدامة؛
- تعزيز الحلول المستدامة؛
- تعزيز المشروعات المستدامة؛
- الأنشطة التعليمية من خلال المدارس والجامعات
- إعطاء رؤية لمن يتعاطى أو ينجز مشاريع مستدامة.
- تلتزم الأطراف الموقعة على الميثاق بقيم الوعي بالمشاركة والتعاون، وهي قيم ضرورية لبناء مستقبل أكثر استدامة.

وكما عبر ألبرت أينشتاين "لا يمكن حل مشكلة بالعقلية التي سببت تلك المشكلة"، وبالتالي لزيادة الطلب على الوظيفة الخضراء يبدو أنه من الضروري التغيير الهيكلي في أنماط سلوك المؤسسات والشركات والمواطنين في المنطقة المعنية. إن القيم التي توجه الميثاق وتستند إليه سبل تنفيذ الإجراءات التي اتخذتها الأطراف الموقعة هي:

- الوعي، أي المراقبة الحديثة على جميع المستويات (المحلية والوطنية والدولية)، والتغيرات، التطورات. ومن خلال البحث والتدريب وشبكة من العلاقات بين مختلف الفاعلين يمكن خلق وعي مستمر ومتسق وحديث بقدر الإمكان. ولخلق الوعي من المهم أن يكون هناك وضوح وشفافية في المعلومات.
- تقاسم القيم والأهداف، من خلال لغة مشتركة بما ينشئ اهتماما بالصالح العام لوضع نموذج للتنمية المستدامة. ومن المهم تقاسم الخبرات والفرص والمشكلات والتجارب الجيدة لإيجاد الحلول التي توفر مسارا مشتركا.
- التعاون، إذ يعزز النموذج المستدام التآزر ويصبح ممكنا إذا أعطيت الأولوية للنهج التعاوني لمساعدة الجهات المحلية للتحكم في تعقيدات الظروف العملي لبناء المستقبل معا.

مجالات التدخل

التدريب

يهدف الشركاء إلى ضمان تخطيط وتطوير عروض التدريب الذي يستثمر في مختلف المستويات، بداية من الجامعة حتى التدريب المستمر، والقدرة على نشر الوعي حول المعرفة التي تتطلبها منظومة الإنتاج وجسر التفاوت بين الاحتياجات المهنية للشركات من المهارات المتاحة في سوق العمل. والهدف النهائي هو دعم ثلاثة أنواع من التدخلات :

- التوعية والتعليم بموضوع البيئة ليتم عرضه على مستوى المدرسة / الجامعة القادرة على إثارة الاهتمام في كل ما له علاقة بالبيئة؛
 - التخصص وتعزيز المهارات البيئية الموجودة بالفعل، ودمجها مع مهارات محددة؛ يجب أن يكون رفع مستوى المهارات قابل للتحقيق ومريحا.
 - التدريب ليس فقط النظري، ولكن العملي أيضا، من خلال التدريب القادر على اختبار القدرات المقترضة مسبقا.
- ولجعل هذا ممكنا، سوف نقوم بالآتي :

- التحرك نحو التشاور الفعال بين السياسة والأقاليم ونظام العمل ونظام الشركات ونظام التدريب؛
- إنشاء شبكات بين الجامعات ومؤسسات التدريب ومراكز الأبحاث والشركات والمؤسسات من أجل تعزيز التدريب على جميع المستويات؛
- إدراج القضايا البيئية في جميع قطاعات ومستويات التعليم والتدريب؛
- مراقبة الطلب على المهارات على المستوى المحلي وحراك سوق العمل؛
- توسيع وتنويع الفرص التعليمية؛
- تعزيز التدريب في اتجاه الطلب الناشئ عن الوظائف الخضراء.
- تقييم درجة التوظيف لكل مستوى يمكن أن يضمه التدريب المقدم؛
- توفير التدريب للشركات حول كيفية جعل الأنشطة أقل استهلاكاً في الواقع للموارد بما يجعل منها أكثر مسؤولية من الناحية البيئية.
- توفير برامج تدريب للذين يفقدون وظائفهم بسبب التحول البيئي، لضمان إعادة إدماجهم.

التوظيف

يسهم تطوير الاقتصاد الأخضر في تحقيق الأهداف الاجتماعية: وهو محرك للنمو وفرص العمل الخضراء والعمل اللائق وقادر على المساهمة في معالجة على الفقر وفي الاندماج الاجتماعي. زيادة الوظائف الخضراء وبالتالي العمل بشكل عام، هو الهدف الأساسي الذي نحن ملتزمون به من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية.

الإجراءات التي نعتزم تنفيذها هي:

- زيادة فرص العمل من خلال الاستثمار في الإنتاج المستدام بيئياً، واستهلاك وإدارة الموارد الطبيعية؛
- تحسين نوعية الوظائف من خلال تبني عمليات الإنتاج التي هي أكثر ملائمة للبيئة.
- وضع سياسات فعالة لدعم الدخول إلى سوق العمل والبقاء فيه؛
- إعادة التأهيل، من قبل الشركات، للعمل التقليدي من خلال اكتساب المهارات الخضراء الجديدة.
- التعزيز من قبل المؤسسات والسلطات المحلية للقدرة التنافسية الإقليمية للاقتصاد من خلال الاستخدام الموجه للموارد الطبيعية؛
- تحسين وصول المرأة إلى العمل والحد من عدم المساواة بين الجنسين؛
- تعزيز ريادة الأعمال للشباب، من أجل تشجيع نمو المنشآت المستدامة.
- استخدام منصة EGREJOB الدائمة لتكون أداة متكاملة مع سجل بنك الوظائف الخضراء، وهي وسيلة لتقاطع العرض مع الطلب للباحثين عن العمل من الشباب وأرباب العمل والتي من شأنها تحسين فرص الحصول على الوظائف الخضراء.

الوعي وتعزيزه

يتطلب الاقتصاد الأخضر تطوير وتبادل المعارف والمهارات الجديدة. والخطوة الضرورية التي ننوي القيام بها هي نشر المعرفة في المجال البيئي من خلال القنوات المؤسسية وشبكة من الخبراء ومن خلال بناء جماعي يتميز بالمقارنة المستمرة بين الذين يمكن أن يستجيبوا بشكل فعال لاحتياجات المعلومات التي أعربوا عنها والمشاركة الصريحة من المواطن.

وتحقيقاً لهذه الغاية، سنقوم بالآتي:

- نشر المعرفة والمعلومات حول الثقافة والأدوات والسياسات والخبرات المتعلقة بالاستدامة البيئية لكل فرد ؛

- رفع مستوى الوعي عبر المقاطعات المعنية وداخل النظام التجاري بإمكانات الاقتصاد الأخضر ودوره الحاسم في تعزيز فرص العمل والاقتصاد المحلي؛
- تنفيذ إجراءات توعية من قبل الإدارات والجهات الفاعلة وأدوات النمو المستدام؛
- اعتماد أدوات لتحقيق هدف تحسين المهارات وتعزيز الوعي البيئي؛
- الترويج من قبل الحكومات المحلية على السياسات البيئية لضمان تحسين القدرة على العمل في القضايا البيئية ذات الصلة بالوظائف الخضراء، خصوصا من خلال إشراك الفاعلين الاجتماعيين.
- دعم تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي التي توفر حوافز مالية للاستثمار الإنتاجي.

التقييم والرصد

تستند معرفة مدى التقدم في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه إلى التحقق من النتائج حتى النتائج المتوسطة. ويساعد التقييم والرصد على فهم ما إذا كان المسار في الاتجاه الصحيح. ويمكن إعتقاد النظم المحاسبية خاصة لتحقيق الهدف من التدريب كجزء من الوظائف الخضراء وتنظيمه في ثلاثة أبعاد :

- اقياس (اختبارات واستبيانات، وما إلى ذلك) مستوى الكفاءة التي يبديها المشاركون قبل التدريب (في ضوء المعلومات الأولية)؛
 - رصد الإجراءات من أجل مراقبة العملية، وربما اتخاذ الإجراءات التصحيحية (تقييم جار)؛
 - قياس الأهداف والأنشطة التدريبية ذات الصلة التي حققها المشاركون حتى بالمقارنة مع مهاراته قبل التدريب (بأثر رجعي).
- قد يتطور رصد الإجراءات المتخذة من خلال أنشطة يمكنها التحكم في التطور الفعلي للأهداف.

في هذا المنحى، قد تلجأ الأطراف إلى الأدوات التالية:

- خلق شراكة بين الشركات ووكالات التوظيف لتجنيد من يحمل مهارات خضراء.
 - تمكين نظام الكمبيوتر لإدخال البيانات عن توظيف العامل.
 - إعداد تقارير عن السياسات المنفذة والبرامج التي ترصد ما تم إنجازه وتحديد نقطة انطلاق للتدخلات في المستقبل؛
 - جمع وتحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل والتي تشمل ظروف العمل، وأنواع العقود، والانتقال الفعلي من التدريب إلى العمل الحقيقي؛
 - تصنيف الوظائف الحالية التي تساعد على توفير الخدمات البيئية وإدارة الموارد؛
 - التقدير الدوري من خلال تحديث البيانات، بإمكانية تطور الطلب على عمال الوظائف الخضراء.
 - تقييم تأثير ذلك على سوق العمل للنمو الأخضر.
 - وضع استراتيجيات للتعامل مع فقدان الوظائف في القطاعات المستهدفة بسياسات النمو الأخضر.
- جدولة اجتماع سنوي بين الشركاء في المشروع والموقعين على " **الميثاق الأوروبي-متوسطى للوظائف الخضراء** " يتم خلاله مناقشة وتقييم الإجراءات والممارسات الجيدة لتنفيذها بشكل ملموس.

بصفتنا موقعين على هذا **الميثاق**، فنحن عازمون على تجسيم الأنشطة المذكورة وذلك ضمن خطة عمل هيكل كل منا للحفاظ على علاقائنا وتعزيزها لنشر وتبادل المعرفة والممارسات الجيدة مع الأطراف الفاعلة الاجتماعية والمؤسسية على مستوى الفضاء الأوروبي-متوسطية.